

INN^o regio zwolle



Arbeidsproductiviteit:
Minder werken – meer doen

Platform voor kennisdeling en inspiratie in Regio Zwolle



Arbeidsproductiviteit

Het magazine dat voor je ligt biedt inspirerende verhalen over het innoverend vermogen en de kracht van Regio Zwolle. Het thema 'Arbeidsproductiviteit: minder werken, meer doen' is actueler dan ooit. Het daagt ons uit om te kijken naar nieuwe manieren om de economie te versterken, zonder dat dit ten koste gaat van welzijn en duurzaamheid. Samengevat: brede welvaart.

Regio Zwolle is een echte mkb-regio. Dat maakt de uitdaging om arbeidsproductiviteit te vergroten extra complex. Mkb-bedrijven hebben vaak beperkte middelen en tijd om te investeren in procesinnovaties en technologie. Tegelijkertijd worden ze geconfronteerd met uitdagingen als krapte op de arbeidsmarkt en stijgende loonkosten. Het is daarom cruciaal om hen hierin te ondersteunen. Oplossingen, zoals het procesinnovatieprogramma van Rabobank en Perron038, helpen bedrijven stappen te zetten richting een efficiëntere en toekomstbestendige bedrijfsvoering. De regio doet nog veel meer voor haar bedrijfsleven om hierin stappen te zetten. Vanuit een rijksbijdrage is een vernieuwend ondernemers-dienstverleningsprogramma opgezet: 'Ondernemen in Regio Zwolle'.

Arbeidsproductiviteit draait niet alleen om technologie en innovatie. Het verminderen van regeldruk is ook zo'n voorbeeld. Ondernemers verliezen kostbare tijd aan administratieve lasten en bureaucratische processen. Alleen door samen te werken – overheid, bedrijfsleven en kennisinstellingen – kunnen we de arbeidsmarkt toekomstbestendig maken en onze concurrentiepositie versterken. En dat is nodig. Hoewel we op de samengevoegde index van brede welvaart en economische groei misschien wel de beste regio van Nederland zijn, scoren we op dit punt ondermaats. En weet dat Nederland in Europa ondermaats presteert en dat Europa achterloopt op de wereldschaal.

Slimmer werken betekent ook: balans creëren, onnodige vergaderingen schrappen en ruimte maken voor persoonlijke ontwikkeling. In Regio Zwolle zien we al inspirerende voorbeelden van bedrijven die met succes experimenteren.

INN' regio Zwolle laat zien hoe onze regio vooroploopt in het combineren van innovatie en samenwerking. Ik hoop dat je deze editie niet alleen met plezier leest, maar dat het je inspireert om samen met ons verder te bouwen aan een sterke, innovatieve toekomst voor onze regio.

Wist je nog niet wat arbeidsproductiviteit inhield en wat dit voor jou betekent? Dan 'moet' je deze uitgave zeker lezen. Veel leesplezier! \



Jelle Weever
Ondernemer & Voorzitter Economic Board Regio Zwolle



06



12

/ INN'GESPREK

Voorwoord	03
Rondetafelgesprek	06
'Echte mannen werken vier dagen'	30
Werken in het buitengebied	52

/ OVERHEID

Gemeente Zwolle	14
Gemeente Hardenberg	16

/ CULTUUR

Zwolse Theaters	68
Bohemian	71
Phion	72

/ ONDERWIJS

SVO	22
Windesheim Centre for Entrepreneurship	33
Hogeschool Windesheim	34
Landstede	60
Deltion College	64

/ ZORG

Vogellanden	42
Mens & Zo	48
Labmicta	58
Ronald McDonald Huis Zwolle	70



16



18



40



60

/ ONDERNEMEN

MKB Regio Zwolle	10
Rabobank	12
De Makersfabriek	18
Moore MKW	24
Ten Hag	26
Regio Zwolle	28
Digital District Zwolle	37

Eqib	40
FRIS Toezicht	44
Tiem	46
Lumen Hotel & Events	50
Impact	56
H2O Bedrijvenpark	62
SmitDeVries	66

/ COLUMNS

Vogellanden	23
MKB-Nederland Regio Zwolle	36
VNO-NCW	45
MSG	69



71



58

Hoe technologie, leiderschap en inclusie de toekomst van werk vormgeven

Even voorstellen



Joost van der Weide

49 jaar, lector sociale innovatie aan Hogeschool Windesheim. Hij schreef ook het boek 'Samen de weg vrijmaken voor het benutten van ongekend talent'. Joost ziet inclusie als motor voor arbeidsproductiviteit. Zijn doel: op andere manieren met mensen aan de slag, zodat werk en samenwerking productiever, betekenisvoller en plezieriger worden.



Carmen van de Beek

25 jaar, ondernemer en werkgever bij reclamebureau BRAND/C. Carmen is ook spreker over het verbinden van generaties op de werkvloer en het combineren van traditionele en moderne werkmethoden.



Mike van Munster

21 jaar, marketingmanager bij Ydentic. Ydentic heeft een platform dat MSP-bedrijven (Managed Service Provider) helpt bij het beheren van IT-omgevingen. Het platform vervangt repetitieve taken, zoals het resetten van wachtwoorden. Dat levert efficiëntie op voor het MSP-bedrijf, werkplezier voor de helpdeskmedewerker en gemak voor de eindgebruiker.

INN'gesprek

Rondetafelgesprek

Tekst **Mirjam van Huet** / Fotografie **Peter Timmer**
Fotografie Joost van der Weide **Thomas Bakker**

'Empathie is nodig voor productiviteit. We hebben het over mensen'

Carmen

De arbeidsproductiviteit verhogen, hoe doe je dat? Is technologie de oplossing? En die jongere generatie die nu aan het werk gaat, werkt die nou echt zo anders dan 'ouderen'? Joost van der Weide (lector sociale innovatie), Carmen van de Beek (expert in het verbinden van generaties) en Mike van Munster (marketingmanager bij een bedrijf dat prat gaat op automatisering) delen hun visie.

Al kan prima ons werk overnemen

Joost: 'Als het over mensen en AI gaat, denk ik dat AI kan werken om meer mensen in het arbeidsproces te krijgen. Een ondernemer die statushouders in dienst heeft, liep tegen allerlei dingen aan. Iemand kwam steeds te laat bijvoorbeeld, zonder duidelijke reden. Als werkgever vond hij het belangrijk dat hij met ze kon communiceren. Hij gebruikt nu vertaaltoetsjes. Dan kunnen de mensen in hun eigen taal horen wat hij vraagt. De vooroordelen die deze werkgever had, bleken niet te kloppen. De man die steeds te laat kwam bijvoorbeeld, bleek nog zo'n moeite te hebben met fietsen, dat hij de tijd die hij erover deed om bij het warehouse te komen, telkens verkeerd inschatte.'

Carmen: 'Ik zou niet zeggen overnemen, maar aanvullen. Het is niet te voorkomen dat de nieuwe generatie met AI werkt. Wij zitten in de reclame en gebruiken het ook, ter inspiratie. Het creatieve deel pakken we zelf op. Als je dat gebruikt in plaats van al die boeken die er ooit over geschreven zijn, ben je sneller. Dat is iets dat de jongere generatie goed snapt. De oudere generatie zegt over hen: ze hebben geen arbeidsethos. Maar de nieuwe generatie doet dingen op een andere, soms snellere, manier. Dat kan een aanvulling zijn op wat eerdere generaties doen. Even goed nadenken over je actie is ook belangrijk. Dat kunnen de jongeren weer van de oudere generaties leren.'

Mike: 'We hebben nog niet eens per se AI nodig om het werk deels over te nemen. Ons platform is niet gebaseerd op AI, maar op automatisering en standaardisering. >



Dat helpt bij het beheren van IT-omgevingen. Het vervangt repetitieve taken, zoals het resetten van wachtwoorden. Dat levert efficiëntie op voor het IT-bedrijf, werkplezier voor de helpdeskmedewerker en gemak voor de eindgebruiker. In plaats van dat een IT-helpdesk handmatig kijkt tot welke mappen een gebruiker toegang heeft, ziet hij of zij dat met een druk op de knop. Dingen die volgens de NIS2-richtlijn periodiek moeten worden gecontroleerd, zet je met het platform maandelijks met een muisklik goed. Dat scheelt heel veel werk.'

Joost: 'Als je AI of automatisering wil inzetten voor je bedrijf, dan vraagt dat om een veranderslag. Daarvoor kun je de kracht van de jonge generatie gebruiken. Ouderen voelen wellicht weerstand bij digitale zaken. Als je hen laat samenwerken met jongeren, kunnen die de ouderen helpen om digitaal vaardiger te worden.'



Mike: 'Toen we laatst met Ydentic op een beurs in Duitsland stonden, ontmoette ik daar twee typen mensen. De een vond verandering op voorhand al goed. De ander zag vooral dat verandering werk en problemen met zich mee kan nemen. Daar hebben ze ergens natuurlijk gelijk in. Als je iets op een andere manier gaat doen, is het niet meteen honderd procent goed. Laten we zeggen dat zeventig procent beter gaat en dertig procent

tegen kinderziektes aanloopt. Wij zien dat sommige bedrijven dan maar kiezen voor de veilige weg en niks veranderen. Maar dan kies je dus voor nul procent.'

Carmen: 'Wat je nu vertelt, is wat ik altijd beschrijf met het rationele en emotionele aspect. Als ik een lezing geef, heb ik ook altijd één iemand in de zaal die in twijfel trekt wat ik zeg. Ik antwoord dan: ik ben erg benieuwd naar je standpunt, vertel eens hoe jij het ziet? Leg het me uit. Het gaat immers om de dialoog tussen verschillende personen, dat we met elkaar praten. Dat is voor mij de kern. Empathie is nodig voor werkproductiviteit. We hebben het over mensen. Voor Ydentic zit de uitdaging erin dat je de mensen die zich druk maken over die dertig procent meekrijgt. Er is een reden voor als mensen nog niet meewillen. Daar kom je achter als je het gesprek aangaat.'

Werk is geen werk meer

Carmen: 'De prioriteiten van de jongere generatie liggen anders. Ze willen wat bijdragen, of eigenlijk, ze móeten iets bijdragen, willen ze nog langer op deze aardbol kunnen zitten. Maar ze willen ook af van repeterende taken tussen negen en vijf. Die twee dingen samen zorgen ervoor dat ze anders in het werk staan.'

Mike: 'Bedrijven maken langzaam de switch van '40 uur in de week aanwezig zijn' naar 'dit moet je opleveren en zie maar hoe je het doet'. Bij Ydentic hebben we ook een contract op basis van uren, maar er wordt wel gezegd: 'het is aan jou hoe je het doet'. Ik werk officieel 32 uur

'AI inzetten vraagt om verandering. Jongeren kunnen ouderen helpen om digitaal vaardiger te worden'

Joost



in de week, maar ik maak 40 uur, zodat ik volgend jaar meer vrije dagen heb als ik aan mijn master begin.'

Joost: 'Laatst gaf ik een presentatie aan bouw- en infrabedrijven. Die worstelen ermee dat de oudere generatie vijf dagen wil werken, maar de jongere generatie liever vier. Die mannen willen een papadag. Dat kan spanning veroorzaken op de bouwplaats.'

Carmen: 'Zou dat komen doordat mensen eigenwaarde ontleen aan het aantal uren dat ze werken?'

Joost: 'Dat is niet zo gek; na de Tweede Wereldoorlog was het belangrijk om kostwinner te zijn. Dan was je van betekenis.'

Carmen: 'Bij ons op kantoor is de max 36 uur. Ambitieuze kandidaten willen vaak liever 40 uur in de week werken. Maar de vraag is of die 4 extra uren je wat opleveren. Niet alleen in geld, maar ook in het plezier en geluk dat er bij vrije tijd komt kijken.'

Iedereen moet uitdagend werk hebben

Joost: 'Onlangs heb ik samen met een collega van Hogeschool Saxion een onderzoek in de schoonmaakbranche gedaan. Ik ben naar Texel gegaan en heb daar meegeholpen vakantiehuisjes schoon te maken. Gaandeweg het zwabberen kwamen de verhalen. Medewerkers vonden het ingewikkeld om met mensen uit een andere cultuur, of met een ander dialect, samen te werken. Of ze hadden er moeite mee dat hun opdrachtgever hen belde, of juist niet belde. Dit liet zien dat niet iedereen uitdagend werk moet hebben. Sommige schoonmakers zijn blij dat ze gewoon werk hebben en hun job kunnen doen. Sommige breinen hebben uitdaging nodig, maar anderen willen gewoon repeterend werk doen. Het belang van uitdagend werk wordt overschat. Het gaat erom dat mensen passend werk hebben.'

Carmen: 'Bedrijven focussen vaak eerst op efficiëntie en dan op hun mensen. Maar als werkgevers de mensen in het bedrijf niet zien, creëren ze zelf een probleem.'

Joost: 'Daar ben ik het mee eens. Aandacht voor mensen verhoogt productiviteit, voorkomt verzuim en verloop en helpt nieuwe medewerkers aantrekken, omdat je mensen positief over hun werk laat praten. Ik heb schoonmaakbedrijven gezien die opdrachten teruggaven als er te veel druk op hun medewerkers ontstond. Dat is heel goed. Anders creëer je een 'ratrace to the bottom'.'

Mike: 'Bij Ydentic wordt heel goed gekeken wie waaraan kan bijdragen. Maarten de Vries, mede-eigenaar van Ydentic, zei na de presentatie van mijn afstudeeronderzoek: 'Jij vertelt ons wat wij moeten doen, dat vind ik belangrijk'. Ik moest even wennen aan die opmerking. Maar, ze gaan hier dus uit van het goede van de medewerker. Ik doe hier niet alleen wat de directie zegt, het kan ook andersom. Mijn onderzoek ging over internationale uitbreiding en daar zijn we nu daadwerkelijk mee bezig.'

Jongeren hebben een andere benadering nodig

Carmen: 'De jeugd wil autonomie, maar daar hoort behalve vrijheid ook verantwoordelijkheid bij. Ze willen hun werk goed, foutloos, doen en dat is mooi, maar ze kunnen ook drie uur besteden aan in hun eentje een probleem uitvogelen, terwijl er een collega naast zit die het zo kan oplossen.'

Mike: 'Voordat ik bij Ydentic kwam, werkte ik bij een ander bedrijf. Daar kreeg ik ook heel veel vrijheid. Maar nu ervaar ik bij die vrijheid meer sturing, en dat is fijn.'

'Bedrijven maken langzaam de switch van '40 uur aanwezig zijn' naar 'dit moet je opleveren''

Mike

Carmen: 'Het lastige is dat de nieuwe generatie dan wel verwacht dat ze met zijden handschoentjes worden aangepakt. Maar, het is een baan. Het is prima dat je ergens om huilt, maar vanaf morgen moet het anders. Die boodschap geef ik toch wel altijd mee.'

Joost: 'Ik denk dat deze cultuur mede is ontstaan door de zogenaamde 'curlingouders', die ieder hobbeltje op de weg wegpoetsen voor hun kinderen. En die hun kinderen continu vertellen hoe goed en bijzonder ze zijn. Maar het gaat om wederkerigheid: mensen mogen er zijn met al hun kwetsbaarheid, en andersom moeten ze zelf ook het leiderschap tonen dat nodig is om het werk goed te doen.'



MKB Regio Zwolle wil dé kennisdrager en verbinder zijn voor ondernemers in de regio

MKB-Nederland Regio Zwolle is belangenbehartiger, klankbord en kennisdrager voor ondernemers in de regio. 'We zijn veel meer dan een netwerkorganisatie', benadrukt de nieuwe voorzitter Berthran Selles. 'En dat willen we de komende jaren meer uitdragen.' Met een aangescherpte koers en concrete toekomstplannen wil MKB Regio Zwolle ondernemers nóg beter ondersteunen in het aanpakken van de uitdagingen van deze tijd.

Sinds 1 oktober staat Berthran aan het roer van MKB-Nederland Regio Zwolle, waar hij Jelle Weever opvolgde. Met 33 jaar ervaring als eigenaar van Selles Automatisering en 13 jaar als voorzitter van de ondernemersclub in Genemuiden weet hij als geen ander waar ondernemers tegenaan lopen. 'Bereikbaarheid, zero-emissiezones, regeldruk, het vinden en binden van personeel, een overbelast energienetwerk, automatisering', somt hij op. 'Dit zijn nog maar enkele thema's waarop MKB Regio Zwolle echt verschil kan maken. We lobbyen bij gemeenten en provincies, verbinden ondernemers met de juiste partijen en organiseren kennissessies over actuele onderwerpen. Vooral op dat laatste gaan we meer inzetten.'

Informatieve kennissessies

Ronald Knoll is bestuurslid en partner bij Raeth, waar hij ondernemers begeleidt bij fusies, overnames en financieringen. Hij geeft twee voorbeelden van zo'n kennissessie. 'Tijdens de onrust over de stikstofregelgeving hebben we samen met Rabobank, de provincie en gemeenten in korte tijd een kennissessie opgezet voor 200 ondernemers uit de bouwsector. Het was een bijeenkomst waarin informatie werd gedeeld én richting werd gegeven in een onzekere periode. Dat werd enorm gewaardeerd.' Ook op het gebied van digitalisering wist MKB Regio Zwolle samen met vele andere partijen in korte tijd een grote groep ondernemers te bereiken met het evenement 'Slim Digitaal aan de Bak'. Dit kennisevent was een initiatief van de Human Capital Agenda Regio Zwolle. 'In Hotel Lumen kwamen zo'n 500 ondernemers bij elkaar om zich te laten bijpraten over digitalisering en automatisering. Van administratie tot vergaande robotisering.'

Verbinding met de regio

Berthran ziet de kracht van zulke bijeenkomsten en benadrukt dat MKB Regio Zwolle die rol verder wil versterken. 'We willen onze toegevoegde waarde als kennisdrager verder uitbouwen en nadrukkelijk meer de verbinding zoeken met bedrijvenkringen in de regio. Dat is belangrijk om te horen wat er speelt bij ondernemers én om hen met elkaar in contact te brengen, zodat wij elkaar allemaal verder kunnen helpen.'

'We willen nóg relevanter worden, zodat ondernemers ons zien als een onmisbare partner'

Berthran Selles





Meer de verbinding zoeken met de regio en het organiseren van kennissessies zijn voorbeelden van de aangescherpte koers van MKB Regio Zwolle, zegt Muriël Huijbrechts. Zij is bij Zwolse theaters Accountmanager Zakelijke Markt en bij MKB Regio Zwolle verantwoordelijk voor pr en partnerschappen. 'We hebben de afgelopen periode i.s.m. Briljant Orange bij leden en niet-leden onder andere geïnterviewd waaraan zij behoefte hebben. Die input gaan we nu vertalen naar concrete acties. Het gaat om een subtiele verschuiving die nog beter aansluit bij de behoefte van ondernemers in deze regio.'

Bedrijven toekomstbestendig maken

Tegelijkertijd wil de stichting een bredere groep ondernemers bereiken, ook diegenen die het te druk hebben om naar grote evenementen te komen. Berthran: 'Er is een grote groep ondernemers die de handen vol heeft aan de dagelijkse gang van zaken. Toch krijgen zij ook te maken met grote vraagstukken als arbeidsproductiviteit, netcongestie en automatisering. Wij willen hen helpen met het aanreiken van informatie die hun bedrijf toekomstbestendig maakt.'

Ambitie: nog relevanter worden

Met de aangescherpte koers laat MKB Regio Zwolle zien dat het geen club is die alleen zichtbaar is op de borrel, maar een stichting die actief werkt aan het verbeteren van het ondernemersklimaat. De samenwerking met overheden, het organiseren van waardevolle kennissessies en het verbinden van ondernemers maakt het

Het huidige bestuur en hun portefeuilles:

Berthran Selles	Voorzitter
Ronald Knoll	Regionale verbinding
Muriël Huijbrechts	Evenementen en partnerschappen
Gerrit Berend	Lobbyregisseur
Nelly Pruim	Bestuurssecreresse
Bert Egberts	Afgevaardigde stichting DORZ
Sjoerd Beljon	Digitalisering
Joost Pleiter	Leefomgeving
Ali Ben Daoued	Start-up / Scale-up
Eric Krabbe	Arbeidsmarkt en Onderwijs
Ronald de Vries	Innovatie en Internationalisering
Alex Klein	Penningmeester

Meer lezen over deze bestuurders?
Ga naar mkbregiozwolle.nl/organisatie.

verschil. Berthran: 'Onder leiding van Jelle Weever is MKB Regio Zwolle al relevanter geworden bij de overheid, de bestuurders en het onderwijs. In de afgelopen jaren werden we steeds vaker aan tafel gevraagd om mee te denken over keuzes die gemaakt moeten worden in de regio als het gaat over ondernemerschap en economie. Het is onze ambitie om nóg relevanter te worden, zodat ondernemers in Regio Zwolle ons zien als een onmisbare partner.'

Benieuwd wat MKB-Nederland Regio Zwolle voor jouw onderneming of bedrijvenkring kan betekenen? Mail naar info@mkbregiozwolle.nl.

Rabobank helpt mkb-bedrijven in de maakindustrie om arbeidsproductiviteit te verhogen via procesinnovatie

Innovatie en financiële winstgevendheid blijken in het bedrijfsleven hand in hand te gaan. Maar het ontbreekt mkb-bedrijven in de maakindustrie vaak aan tijd, middelen en kennis om te investeren in vernieuwing en technologie. Daarom biedt de Rabobank, samen met het Zwolse innovatiecentrum Perron038, juist deze bedrijven het klantprogramma 'Procesinnovatie & robotisering' aan, waarin alles draait om het opdoen van kennis en leren van elkaar.

Er rollen de mooiste producten van de band in de maakindustrie in Nederland. Toch kampt de sector met grote uitdagingen. Veel werknemers zijn al ouder en gaan binnen afzienbare tijd met pensioen. Vanuit vakopleidingen stroomt er te weinig jong talent binnen. 'De industriële sector heeft helaas te weinig aan pr gedaan in de achterliggende jaren, waardoor mensen onvoldoende in de gaten hebben hoe leuk het is om te werken in de maakindustrie', aldus Kees de Schipper, sectormanager Industrie bij Rabobank Nederland. 'Ook ouders schatten een opleiding in bijvoorbeeld techniek niet altijd op waarde voor hun kinderen. Zonde! Want er is werk zat in deze sector en er ontstaan veel nieuwe mogelijkheden en kansen. Binnen de industrie is men volop met innovatie bezig om internationaal concurrerend te blijven.'

Procesinnovatie

Duran Vonck is relatiemanager voor de sector Industrie in Midden en Oost-Nederland. Hij helpt bedrijven in de maakindustrie ('daar waar letterlijk een product van een band rolt') met advies

en financiering. 'We zien dat met name procesinnovatie heel belangrijk is als het gaat om die krapte op de arbeidsmarkt', vertelt hij. 'Bij procesinnovatie kijk je naar vragen als: wat doe je precies, hoe kan dat slimmer, beter of anders? Hier doen innovaties als automatisering en robotisering hun intrede. Want hoe kun je bijvoorbeeld meer werk verzetten met minder mensen? Op welke manier kun je zwaar of laagwaardig werk laten verrichten door een robot? En hoe kun je besparen op arbeid nu de lonen blijven stijgen? Procesinnovatie is noodzakelijk geworden voor bedrijven die willen blijven groeien.'

Beide heren zien dat het lastig is voor mkb-bedrijven om de vele mogelijkheden die zich momenteel voordoen te onderzoeken of te implementeren in hun bedrijfsvoering. 'Het ontbreekt deze bedrijven vaak aan tijd, kennis en financiële middelen. Maar je moet als werkgever nú tijd en mensen vrijmaken om uit te vinden hoe je in de toekomst slimmer werkt of de arbeidsproductiviteit verhoogt. Anders blijf je achter je eigen staart aanlopen. Er ontstaan veel nieuwe mogelijkheden op het gebied van automatisering en digitalisering, die een push geven aan procesinnovatie. Daarom biedt de Rabobank mkb'ers via een klantprogramma de kans om uit te vogelen hoe hun werk sneller, beter of efficiënter kan worden uitgevoerd. Nederland is terrein aan het verliezen en het is de hoogste tijd om onze arbeidsproductiviteit te verbeteren. Anders verliezen we de concurrentiestrijd met Azië of Amerika en komen er nieuwe aanbieders op de markt.'

Opdoen van kennis en kennissen

Samen met het Zwolse innovatieplatform Perron038 biedt de Rabobank haar klanten in de maakindustrie een programma aan met de naam 'Procesinnovatie & robotisering'. 'Dit is een programma van een half jaar, waarin we een kick-off en zes bijeenkomsten van ongeveer een dagdeel organiseren', aldus Duran. 'Alles draait in dit programma om het opdoen van kennis en leren van elkaar. Samen met een consultant, die jou een bezoek op locatie brengt, breng je een 'use-case' in die tijdens het programma verder wordt uitgewerkt. Het programma draait om drie assen: technologie, een businesscase en de 'mensch'. Het is immers belangrijk om je medewerkers mee te nemen in dit verandertraject.'



Kees de Schipper



Duran Vonck

‘We zien dat met name procesinnovatie heel belangrijk is als het gaat om het verbeteren van arbeidsproductiviteit’

Duran Vonck

Aantrekkelijke werkgever

Kees erkent dat de kosten vaak voor de baten uit gaan als het gaat om innovatie. ‘Je zal als ondernemer eerst moeten investeren: in maatregelen, in samenwerking, in tijd. Maar uit diverse onderzoeken blijkt dat bedrijven beter presteren en toekomstbestendiger zijn wanneer zij aandacht besteden aan innovatie. Dat maakt dit programma ook interessant voor ons als Rabobank, omdat we klanten zo kunnen blijven financieren. Bovenal zien wij echter mooie kansen voor onze klanten. Het is leuker om te werken voor een bedrijf dat groeit. Dat betekent dat je een aantrekkelijker werkgever wordt wanneer je investeert in innovatie, en beter in staat bent medewerkers aan je te binden. Wij helpen met dit programma bedrijven door heel Nederland en nu ook in de regio Zwolle, om het achter je staart aanjagen te doorbreken. Dan kun je zelf de arbeidsproductiviteit in je bedrijf verbeteren.’ \



In het klantprogramma ‘Procesinnovatie & robotisering’ van de Rabobank is plaats voor 10 bedrijven, het programma start begin maart 2025. Vanuit het project Rond Ondernemen, gefinancierd door Regio Deal Zwolle, stelt VNO-NCW 1.500,- euro beschikbaar per bedrijf. Hierdoor betalen ondernemers 3.400,- euro excl. btw.

Aanmelden: duan.vonck@rabobank.nl.

Dankzij statushouders bloeien werknemers én bedrijven op

‘Met een beetje lef en een warm hart bereik je zoveel meer!’

Raymond, Melanie en Wim

‘Statushouders maken onderdeel uit van de samenleving’



De arbeidsmarkt kampt met schaarste en werknemers kunnen vaak niet het beste uit zichzelf halen door de druk van alledag. Dat is niet alleen zonde voor hun motivatie, maar ook voor de productiviteit van werkgevers. We willen graag dat de arbeidsproductiviteit omhooggaat. Stap één hierbij is zoveel mogelijk mensen die in Nederland wonen te laten werken.

Gelukkig is er een positieve ontwikkeling: statushouders worden steeds vaker gezien als een waardevolle aanvulling op de werkvloer. Gemeente Zwolle en sociaal werk- en ontwikkelbedrijf Tiem laten zien dat de inzet van statushouders niet alleen praktische problemen oplost, maar ook een frisse dynamiek brengt. Gemeente Zwolle heeft vijfhonderd statushouders in beeld en werkt samen met Tiem om hen de komende drie jaar aan werk te helpen. ‘Ondernemers willen vooruit en mogen geen vertraging oplopen door een tekort aan personeel’, zegt Karin van Vilsteren-van Voorst, beleidsadviseur bij Gemeente Zwolle.

Het is makkelijker dan je denkt

Raymond Schrijver, strategisch accountmanager bij Tiem, benadrukt dat iedereen een steentje kan bijdragen. 'Werkgevers staan vaak open voor het idee, maar vragen zich af hoe ze het moeten aanpakken. Wij ondersteunen bedrijven met begeleiding en bijvoorbeeld het inzetten van een taalcoach. Hoewel cultuur- en taalverschillen soms een uitdaging kunnen vormen, worden die met goede begeleiding vaak opgelost.'

'Ja, er ontstaan wel eens misverstanden door een vertaalapp, maar dat is op te lossen', vertelt Karin. 'Het gaat om wederzijds begrip. Vaak ontstaat er juist een positieve sfeer, doordat teams samen leren en groeien.'

Een positieve maatschappelijke impact

Raymond ziet vooral de unieke meerwaarde die statushouders meebrengen. 'Ze wonen hier, bouwen hier hun leven op en leveren een blijvende bijdrage aan de maatschappij.' Hij moedigt bedrijven aan om breder te kijken dan diploma's en cv's. 'Ga uit van iemands competenties. Door ervaringen te delen en samen te werken kunnen bedrijven het verschil maken.'

Samenwerken loont. Om die samenwerking te bevorderen, is het Werkgeverscollectief Statushouders opgericht. Hierin werken bedrijven uit verschillende sectoren samen om kennis en ervaringen te delen. 'We zien dat bedrijven elkaar kunnen inspireren', legt Raymond uit. 'Een logistiek bedrijf kan bijvoorbeeld veel leren van de manier waarop een productiebedrijf omgaat met taalbarrières. Door dit collectief kunnen we de drempel voor deelname verlagen en nieuwe bedrijven enthousiasmeren.'

Het collectief is ontstaan vanuit verschillende pionierende bedrijven die zich samen inzetten voor een inclusieve arbeidsmarkt. Inmiddels sluiten steeds meer bedrijven zich aan. 'Dit is geen tijdelijke oplossing voor een tekort', benadrukt Raymond. 'Het is een beweging die gericht is op de lange termijn, waarbij bedrijven verantwoordelijkheid nemen voor maatschappelijke en economische uitdagingen.'

Praktijkvoorbeeld: In de Wal Auto's

Een inspirerend voorbeeld is autogroothandel In de Wal Auto's, die bewust koos voor statushouders in plaats van arbeidsmigranten. Melanie in de Wal vertelt: 'Met onvervulbare vacatures wilden we iets betekenen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dankzij Tiem durfden we het aan.' Twee statushouders werken inmiddels in de werkplaats en washal, en de resultaten zijn positief, vertelt Wim Brink. Melanie: 'Ze worden goed opgevangen door het team en hun inzet zorgt ervoor dat anderen zich beter kunnen focussen op hun kerntaken. Dat verlaagt ook de werkdruk. Het is de bedoeling dat ze doorgroeien in ons bedrijf. Het begin is in ieder geval veelbelovend.'

Vertrouwen en visie vormen de sleutel

Volgens Raymond is vertrouwen de basis. 'Zowel de werkgever als de kandidaat moet weten waar hij of zij aan toe is. Wij zorgen ervoor dat de begeleiding goed is geregeld en dat verwachtingen duidelijk zijn. Zo kun je eventuele beren op de weg wegnemen.'



De samenwerking binnen het Werkgeverscollectief Statushouders versterkt dat vertrouwen. 'Bedrijven die zich aansluiten, merken dat ze niet alleen staan. Het collectief biedt een netwerk waarin je kunt sparren, vragen kunt stellen en van elkaar kunt leren. Dit verlaagt de drempel voor andere bedrijven om ook mee te doen', aldus Raymond.

Kansen bieden helpt

Inclusiever ondernemen lost het arbeidstekort niet op. 'Dat is natuurlijk niet realistisch', erkent Raymond. 'Maar mensen die nu niet werken kansen bieden op werk, dat helpt. En als je kijkt naar de maatschappelijke impact, is hun impact veel groter dan die van arbeidsmigranten. Statushouders wonen hier al, bouwen hun leven hier op en maken structureel onderdeel uit van de samenleving.'

Win-win voor iedereen

Het Werkgeverscollectief Statushouders laat zien dat bedrijven niet alleen bijdragen aan oplossingen voor de arbeidsmarkt, maar ook een directe impact hebben op het leven van mensen. Raymond: 'Het is prachtig om te zien hoe ondernemers samen deze verantwoordelijkheid oppakken. Met een beetje lef en een warm hart kun je zoveel bereiken. Laten we samen doorgaan en nog meer bedrijven inspireren om zich aan te sluiten. Met de juiste ondersteuning en een gedeelde visie kunnen statushouders niet alleen hun leven opbouwen, maar ook bedrijven en hun medewerkers laten bloeien. Een echte win-win.'

Nuchterheid, gedrevenheid en kameraadschap: de cultuurkernwaarden van Friday

Gedreven en betrokken medewerkers, die met plezier samen optrekken en iets voor elkaar over hebben. Zij vormen de basis van Friday: een 'full service digital agency' in Hardenberg. 'Niet alleen training en kansen op ontwikkeling zijn belangrijk wanneer je mensen aan je wilt binden', weet de hr-afdeling. 'Door veel aandacht te hebben voor onze interne cultuur verhogen wij de arbeidsproductiviteit.'



Het imposante, groene bedrijfsverzamelgebouw Heemserhoek aan de N34 is voor de inwoners van Hardenberg een bekend fenomeen. Hier werken dagelijks zo'n 130 jonge mensen binnen verschillende bedrijven op het snijvlak van marketing, communicatie en technologie. Twee van de bedrijven in dit bedrijfsverzamelgebouw zijn met ingang van dit jaar gefuseerd: Bureau Strak en Webstores zijn samen verder gegaan onder de naam Friday. 'Fysiek zitten we nog steeds op twee verschillende afdelingen, maar we hebben er in de afgelopen maanden hard aan gewerkt om mentaal één team te worden', aldus Marije Veurink, Head of People & Culture. Samen met HR-manager Christien Dries is zij verantwoordelijk voor de 80 medewerkers van Friday. Een jong team: de oudste medewerker is 46 jaar en de gemiddelde leeftijd is 30 jaar. 'Met pensioenen hebben we dus nog niet veel te maken', lachen de dames. 'Maar wij gaan binnen Friday voor langdurige samenwerkingen met zowel onze klanten als onze medewerkers. Dus wie weet wat er nog op ons pad komt!'

'Wij onderschrijven binnen Friday de waarden van de gemeente Hardenberg: de kracht van gewoon doen'

Christien Dries, HR-manager

Kracht van gewoon doen

Friday is een 'full service digital agency'. 'Dat betekent dat wij onze klanten helpen hun ambitie waar te maken op digitaal vlak. Of het nu gaat om een nieuw platform, geavanceerde datavraagstukken, online marketing of innovatieve digitale oplossingen', vertelt Marije. 'We hebben veel verschillende klanten, maar richten ons

voornamelijk op automotive en business-to-business.' De klanten van Friday bevinden zich door heel Nederland, maar Friday zelf zal altijd in Hardenberg gevestigd blijven. 'Wij deinzen voor geen enkele klant terug, maar wij werken vanuit Hardenberg', zegt Christien resoluut. 'Hier horen wij thuis. We onderschrijven de waarden van de gemeente Hardenberg: de kracht van gewoon doen. Dat past bij onze eigen interne cultuurkernwaarden nuchterheid, gedrevenheid en kameraadschap.'

Kernwaarden

De drie cultuurkernwaarden zijn geformuleerd na de fusie tussen Bureau Strak en Webstores. 'We hebben een groepje van acht collega's uit beide bedrijven geformeerd', vertelt Marije. 'Zij hebben voor ons in kaart gebracht hoe mensen zich binnen de beide bedrijven gedragen en wat normaal of niet normaal wordt gevonden. Op basis daarvan hebben zij verschillen en overeenkomsten genoteerd. Vanuit de overeenkomsten hebben wij vervolgens de drie interne cultuurkernwaarden geformuleerd.' De kernwaarden staan centraal tijdens drie themadagen, waarvan er inmiddels twee geweest zijn. 'In het begin zie je dat collega's een beetje ongemakkelijk deelnemen, bijvoorbeeld aan een spel. Maar na afloop zie je het effect en gaan veel collega's gemakkelijk met elkaar in gesprek tijdens de lunch. We merken dat onze medewerkers elkaar nu goed weten te vinden en actief opzoeken.'

De aandacht voor de cultuur binnen het bedrijf zorgt voor een verhoogde arbeidsproductiviteit. 'De medewerkers weten wat wij allemaal in huis hebben op het gebied van technologie en andere hulpmiddelen. Alles verloopt meer gestroomlijnd. We hebben ook een interne 'onboarding' verzorgd: alle teams en ook individuele medewerkers hebben verteld wat zij doen binnen het bedrijf, waarom ze dat doen, hoe ze dat doen en wat er allemaal mogelijk is. Zo weet iedereen waar je moet zijn als je vragen hebt of iets wilt laten ontwikkelen. Development en marketing sluiten zo inmiddels naadloos op elkaar aan binnen Friday.' Al met al heeft de fusie uitstekend uitgepakt. Dat bewijst ook het Great Place To Work-onderzoek, waarin Friday een 8,5 krijgt van de werknemers. 'Het bevestigt voor ons dat we iedereen goed aan boord hebben gehouden tijdens het fusietraject en transparant hebben gecommuniceerd.'

Een vrijdaggevoel

Het is dan ook plezierig werken bij Friday: een bedrijfsnaam die gekozen is om medewerkers permanent dat lekkere vrijdaggevoel te geven. Het gevoel dat alles mogelijk is, dat er vrienden op je wachten en dat het gezellig mag zijn. 'Onze kantoorinrichting draagt bij aan een fijne sfeer op de werkvloer', vindt Christien. 'Hoewel je thuis mag werken, hebben we onze medewerkers graag op kantoor. Dat betekent dat zij zich hier thuis moeten voelen. In dit bedrijfsverzamelgebouw bevinden zich een sportschool, een bar, een gameroom en een bedrijfsrestaurant waar onze medewerkers gratis kunnen lunchen. We besteden bovendien veel aandacht aan een goede balans tussen werk en privé. Volgend jaar gaan we een lang weekend weg met alle medewerkers naar een fantastische locatie in het buitenland, waarvoor we al een mooi programma hebben opgesteld. Bij Friday worden je collega's je vrienden.' \



'We merken dat onze medewerkers elkaar nu goed weten te vinden en gemakkelijk opzoeken'

Marije Veurink, Head of People & Culture

De Makersfabriek: de plek waar vakmanschap, innovatie en ondernemerschap samenkomen om aan de wereld van morgen te werken

‘Prachtig als men vanuit een persoonlijke drive iets wil bijdragen aan de wereld!’





De Makersfabriek in Zwolle is het terrein voor techniek en transitie. Denk aan duurzame energie, hergebruik van materialen en klimaatadaptatie. Oftewel, een gezonde, duurzame toekomst voor volgende generaties. En de volgende generatie, die is ook geregeld zelf aanwezig op dit bedrijventerrein. René Breman, initiatiefnemer van De Makersfabriek, vertelt erover. 'Wij geloven in de regionale kracht van 'gewoon doen' en samenwerking, tussen jongeren en gevestigden. We gaan voor inclusiviteit, met kansen voor iedereen.'

Een groen en levendig terrein, waar ondernemers en studenten kunnen werken aan innovatie voor de wereld van morgen. Dat is het idee achter De Makersfabriek, gevestigd op het voormalige Phillips-terrein aan de Zwolse Ceintuurbaan. René is nog maar net aan dit project begonnen, maar de ondernemer van familiebedrijf Breman ziet het al voor zich: 'Veel groen, want we willen niet alleen hier werken aan duurzaamheid en klimaatadaptatie, we willen dit terrein meteen laten bijdragen aan die maatschappelijke thema's. We zijn het hele terrein aan het vergroenen, in samenwerking met Naturalis.'

Vakmanschap en ondernemerschap

René vertelt met veel enthousiasme over de bijdrage die De Makersfabriek levert aan het ondernemerschap en de maatschappij. Van het een komt hij op het ander. 'De twee doelen van dit terrein zijn 'opleiden in vakmanschap' en 'ondernemerschap in transitie'. Met 'opleiden in vakmanschap' bedoelen we bijvoorbeeld het opleiden van vakmensen voor techniek en het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden in relatie tot de transitie die voorliggen. En met 'ondernemerschap in transitie' dagen we ondernemers uit om bij te dragen aan de veranderende wereld. Welke keuzes kun je als ondernemer maken om de wereld een stukje mooier te maken?'

Duurzaam en inspirerend

De Makersfabriek is hét toonaangevende terrein voor technische innovatie en ondernemerschap, waar traditionele industrieën transformeren en samensmelten met toekomstgerichte technologieën binnen een duurzame en inspirerende gemeenschap. De Makersfabriek is de plaats waar onderwijs en praktijk elkaar niet alleen ontmoeten, maar samen verandering in gang zetten.

'Op de Makersfabriek maken we werk van de uitdagingen van morgen met technologie en innovatie en worden ondernemers geïnspireerd en geholpen om hun bijdrage in de veranderende wereld te kunnen leveren', zegt René. 'Hier worden ondernemingen opgestart en is er ruimte om uit te groeien. We zijn het clubhuis voor ondernemers die geïnspireerd willen worden en anderen willen aanjagen om mee te doen met het mooier maken van de wereld. >



René Brehman

'Hoe kun je als ondernemer de wereld mooier maken?'

We bieden ruimte aan het ontwikkelen en toepassen van technische en duurzame oplossingen en nieuwe businessmodellen. Hiervoor bieden we een omgeving voor start-ups, scale-ups en gevestigde bedrijven om samen te werken aan innovatieve oplossingen en nieuwe technologieën. We begeleiden start-ups en scale-ups en helpen hen doorgroeien. Er zijn innovatielabs voor de ontwikkeling van nieuwe, duurzame technieken. En we hebben een experimenteerruimte voor toepassing op het terrein van de Makersfabriek.'

René vervolgt: 'Wij ondersteunen ondernemers in de beweging naar toekomstbestendige businessmodellen. Ons clubhuis voor ondernemers is er voor het faciliteren van ondernemerschap en netwerk. Er vinden allerlei activiteiten plaats voor inspiratie en kennisontwikkeling, denk aan lezingen, masterclasses en onderwijsprogramma's voor organisaties en bedrijven. En men vindt bij ons flexplekken en vaste plekken om samen te werken aan nieuwe businessmodellen.' De Makersfabriek is een terrein waar het bedrijfsleven en het onderwijs elkaar versterken om met positieve impact te werken aan de wereld van morgen en overmorgen.

Van 8 tot 88 jaar

De twee doelen van De Makersfabriek sluiten perfect aan op de ambities van Regio Zwolle: innovatie en opleiding zijn essentieel voor de (familie)bedrijven die onze regio rijk is. En het begint al bij de allerkleinsten. In het Techlab, een van de initiatieven die bij De Makersfabriek zijn gevestigd, kunnen leerlingen uit het basis- en voortgezet onderwijs kennismaken met techniek. 'Hier kunnen ze onder meer robotica uitproberen en drones bouwen', zegt René. 'Ook organiseren we jaarlijks het Makersfestival. We zeggen: dat is voor mensen van 8 tot 88 jaar, alle leeftijden dus. In een weekend tijd hebben we meer dan 3.500 bezoekers, kinderen en ouders, op het terrein. Zij komen in aanraking met vakmanschap.'

'En', licht René een tipje van de sluier, 'ik durf haast wel te zeggen dat we hier een ontdekhoek krijgen voor kinderfeestjes en workshops. Uiteraard ook gekoppeld aan onderwerpen als klimaatadaptatie en biodiversiteit. Zo kunnen kinderen spelenderwijs leren over techniek en over de transities waar de samenleving voor staat.'

Studenten en start-ups

In klaslokalen gelooft René niet. Althans, niet bij De Makersfabriek. 'Dit terrein moet bruisen en inspireren. De mbo-opleiding Vakman ondernemer van Deltion College en Landstede komt ook hiernaartoe. De studenten kunnen hier onder begeleiding van docenten aan hun bedrijf werken.' Ook voor start-ups is er plaats op

het terrein. Die kunnen terecht bij Zwinc. Het zal dan ook niemand verbazen als er de komende jaren nieuwe bedrijven 'van de band rollen' aan de Ceintuurbaan in Zwolle. In ieder geval zou dat René met trots vervullen. 'Ik vind het prachtig als jonge mensen vanuit een persoonlijke drive iets willen bijdragen aan de wereld. En al helemaal als ze dat doen vanuit ondernemerschap.'

Wie echter denkt dat De Makersfabriek alleen voor de jonge makers is, heeft het mis. 'Er zijn hier meerdere partijen gevestigd die opleiden in techniek: 'GOA, Lux038 en Breman Academy'.

Kunst en creativiteit

Om bezoekers van het terrein en de daar gevestigde partijen te blijven inspireren, zorgt René ervoor dat er van alles te zien en te doen is. 'De Zwolse kunstenaar Dennie Boxem zit hier met zijn atelier. De bedrijvigheid op het terrein inspireert hem en zijn kunst

inspireert de bezoekers', zegt René. 'Hij gaat bankjes maken waarop hij in mozaïek de maatschappelijke transitie laat zien. Leuk detail: hij laat stukjes van de banken blanco en daar kunnen bezoekers dan met mozaïeksteentjes hun eigen stukje kunst toevoegen.'

Behalve deze kunstenaar, is er ook een theatergezelschap op de Makersfabriek gevestigd. 'Zij maken voorstellingen over mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, en dat doen ze mét mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.'

'Ik hoop ook nog creatieve industrie op het terrein te krijgen', denkt René hardop verder. 'Hoe mooi zou het zijn om projectweken te hebben: creatieve studenten en bedrijfskundestudenten aan elkaar koppelen en die samen een product laten maken. En dan hopen dat ze er een start-up van maken, natuurlijk.'



Leren volgens het sportschoolmodel

Als medewerkers écht zijn gemotiveerd, omdat ze hun werk leuk vinden, presteren ze beter. Hoe kan je als opleider die motivatie voeden? SVO vakopleiding food denkt daar goed over na. Werd de mbo-opleiding Kok al in modules ontwikkeld, de opleider gaat nu nog verder. 'We gaan nóg specifiekere ons aanbod van trainingen aanbieden, waarbij de intrinsieke motivatie van de student het uitgangspunt is.'

Met deze Vakschool van de Toekomst wil SVO naast haar reguliere onderwijs een krachtige, aantrekkelijke Leven Lang Ontwikkelen (LLO) organisatie opzetten. Projectleider Martijn Rosink vertelt dat het project een looptijd van twee jaar heeft. 'Het uitgangspunt is: wat wil jij leren? Dat is een heel lastige vraag, waarmee we onze

deelnemers, de medewerkers van bedrijven in de systeemhoreca, gaan helpen. Dit betekent dat de medewerker een belangrijke rol krijgt in de samenstelling van het trainingsaanbod. Welke onderwerpen dat moet bevatten gaan we bij deze doelgroep uitvragen.'

'Medewerker krijgt belangrijke rol in samenstelling trainingsaanbod'

Ambities in de breedte

Naast de fulltime mbo-opleidingen als opleidingen waarbij de vooral volwassen medewerkers werken en leren combineren, experimenteert SVO nu met de nieuwe aanpak, waarbij medewerkers van een bedrijf zelf kiezen waarin ze zich verder willen bekwamen. Martijn: 'Ze hebben ambities, maar niet per se om hogerop te komen. Vaak wil men ook juist in de breedte groeien. Vóór dit project hebben we al gekeken naar het in stukjes hakken van opleidingen. Zo ontwikkelden we onder meer een modulaire mbo-koksopleiding. Nu maken we de volgende stap.'

Personal trainer

SVO hanteert daarbij het sportschoolmodel. 'Medewerkers krijgen een 'personal trainer' die helpt met het opstellen van een schema en hen motiveert', vervolgt Martijn. 'Het leerpad ligt niet vast. De medewerkers schrijven zich in voor de training die ze willen volgen – op een tijdstip dat ze zelf kiezen – en geven aan hoe lang ze dat doen. Regelmatig bespreken ze de voortgang met hun personal trainer en kunnen ze hun doelen bijstellen. En als ze een keer geen zin hebben, kunnen ze ook wat anders gaan doen.'

Vrijheid om te experimenteren

In Houten bouwt SVO een hybride leeromgeving met onder meer praktijkfaciliteiten. Martijn: 'Onze visie is dat schoolbanken niet per definitie de juiste omgeving zijn om te leren. We willen de medewerkers inspireren en de vrijheid geven om te experimenteren. Ze kunnen een deel van de ruimte ook voor zichzelf reserveren om bijvoorbeeld nog eens het opschuimen van melk te oefenen als onderdeel van de barista-training.' De projectleider verwacht dat het fundament over twee jaar staat. \





Fenna Eefting

Arbeidsproductiviteit of duurzaam succesvol?

Arbeidsproductiviteit is de hoeveelheid werk die verzet wordt per arbeidsuur. Waarom hebben we het hierover? Waarom is het zo belangrijk om zoveel mogelijk in zo kort mogelijke tijd te produceren? Omdat arbeidstijd geld kost. Dat begrijp ik natuurlijk wel, maar ik zou graag even willen uitzoeken naar het grotere plaatje.

Succesvol zijn verbinden wij dus aan veel produceren in zo weinig mogelijk uren. Alles moet zo efficiënt mogelijk. De LEAN-manier van werken wordt ingevoerd om alle 'waste' eruit te halen. Niets mis mee tot nu toe. Er is alleen nog één belangrijke factor die vergeten wordt. Om de arbeidsproductiviteit te berekenen worden natuurlijk ook alle uren van de zieke mensen meegerekend. Die kosten lopen namelijk gewoon door. Dan is het niet zo moeilijk om vast te stellen dat een laag ziekteverzuim enorm bijdraagt aan de arbeidsproductiviteit.

Een tweede belangrijke factor is werkplezier. Iedereen die zijn werk echt leuk vindt en werkt met leuke collega's, is vrijwel nooit ziek en doet het meest en met plezier. En bedenkt ook nog eens hoe dingen slimmer kunnen. Wat gek dat we hier dan niet iets meer aandacht aan besteden. Echt telkens opnieuw checken of onze medewerkers het wel naar de zin hebben en als ze graag iets anders willen, vergoeden we natuurlijk alle scholing voor ze. Ook als het scholing

is voor een baan bij een ander bedrijf! Je leest het goed. Alleen op deze manier kunnen we er samen voor zorgen dat alle mensen in de regio een baan hebben die past. Het is ook de manier om de tekorten in de toekomst op te vangen. Dat is duurzaam met minder mensen meer doen. Dat kan alleen met werkplezier.

Het derde punt is: alle mensen die werkstress ervaren komen vroeg of laat bij mij en mijn collega's met een zorgvraag. Hartinfarct, herseninfarct, burn-out, maag-darmproblemen, kanker. Ja, je leest het goed. En hier zit de echte winst. Werkplezier is dus waardetoevoeging voor de medewerker, het bedrijf én de maatschappij. Het is dus een belangrijk preventiemiddel om mensen uit de zorg te houden. Dan hebben we ook minder zorgmedewerkers nodig en daardoor genoeg voor de andere sectoren. Minder zorgkosten, dus minder belasting, dus lagere uurtarieven. Dé formule voor duurzaam succesvol zijn, toch? \

‘Wij werken liever slimmer, dan alleen maar harder of meer’

In de wereld van accountancy wordt van oudsher voornamelijk op productiviteit of winst gestuurd. ‘Maar zijn dat nog wel de juiste KPI’s?’, vraagt Petro Vosselman van Moore MKW zich af. ‘Klanttevredenheid en het welzijn van medewerkers spelen een steeds grotere rol in onze dienstverlening. Daarom zoeken wij naar oplossingen om niet harder of meer te werken, maar slimmer.’ Een van die slimme oplossingen is voor Moore MKW de samenwerking met Moni.

Ingmar Bouma en Petro Vosselman



‘Jonge mensen willen andere dingen in het leven dan de generatie die voor hen kwam. Daarvoor maakt Moore MKW tijd en ruimte’

Petro Vosselman

Moni, kort voor Meer Ondernemen Nieuwe Inzichten, is een dochteronderneming van Moore MKW en ontstaan vanuit recente ontwikkelingen in de financiële sector. ‘Moni neemt mkb-ondernemers, met grofweg een omzet tussen de 1 en 5 miljoen euro en 5 tot 100 medewerkers in dienst, de financiële administratie volledig uit handen’, vertelt Ingmar Bouma, manager en business controller bij Moni. ‘Met behulp van slimme technologie optimaliseren wij processen, verzamelen we business-data en visualiseren we die data in gebruiksvriendelijke dashboards. We verwerken dagelijks de cijfers, zorgen voor maandelijkse rapportages en analyses en adviseren proactief. Zo heb je als ondernemer al je gegevens volledig onder controle en ben je altijd up-to-date.’

Huisarts en vertrouwenspersoon

Moni werkt op abonnementsbasis en is er vooral voor ondernemers die hun administratie volledig geautomatiseerd willen ‘outsourcen’. ‘Wil je zelf je boekhouding en aangiftes omzetbelasting verzorgen? Dan kom je bij Moore MKW terecht’, aldus Petro, directeur accountancy bij Moore MKW. ‘Ook kom je bij ons wanneer je meer advies nodig hebt, bijvoorbeeld rondom een overname of de verkoop van je bedrijf. Of voor het grondig doorspreken van je jaarstukken. Moore MKW kun je zien als je huisarts. Moni is een vertrouwenspersoon op financieel gebied. We trekken samen op om onze klanten optimaal van dienst te zijn.’

Petro is blij met de samenwerking met Moni. ‘Moni helpt ons om iedere keer weer iets nieuws te brengen. Zij zorgen ervoor dat we niet indutten als accountantskantoor, maar onszelf en onze klanten blijven verrassen. Wie nu niet inspeelt op alles wat de technologie te bieden heeft, mist beslist de boot. De ontwikkelingen gaan snel. Wij adopteren wat Moni ons op het gebied van technologie aanreikt, migreren het en communiceren het richting de markt. Je moet eerst weten wat er allemaal mogelijk is, voordat je het optimaal kunt implementeren. De wereld wordt steeds slimmer, maar tegelijkertijd ook complexer. Het is de kunst om dan de menselijkheid te bewaren.’

‘We blijven zoeken naar slimme oplossingen, die zorgen voor continuïteit binnen het bedrijf en jonge mensen sneller een uitdagende functie bieden’

Ingmar Bouma

Nieuwe generatie werknemers

Juist de toenemende focus op automatisering en de inzet van nieuwe technologie biedt wat de heren betreft kansen op meer menselijkheid in de bedrijfsvoering. ‘Technologie geeft ons ruimte om onszelf te ontwikkelen. Wij werken liever slimmer, dan alleen maar harder of meer’, aldus Petro. En slimmer werken gebeurt onder meer door de samenwerking met Moni. ‘Ook wij richten onze processen zo efficiënt mogelijk in’, vertelt Ingmar. ‘We hebben onder andere een team van vijf medewerkers in Servië zitten, omdat we in Nederland steeds moeilijker mensen voor onze werkzaamheden vinden. Met de inzet van Serviërs kunnen we gemakkelijk opschalen. Ze zijn goed geschoold, spreken uitstekend Engels en kunnen onze klanten perfect bedienen. Daarnaast maken we gebruik van geavanceerde software met automatische herkenning van facturen, zodat handmatige administratieve handelingen tot een minimum worden beperkt. We verwerken zo’n 250.000 inkoopfacturen per jaar. 95 procent daarvan wordt automatisch geboekt; voor de laatste 5 procent hebben we een menselijke controle nodig. We blijven op zoek naar slimme oplossingen die zorgen voor continuïteit binnen het bedrijf. Bovendien kunnen wij zo een nieuwe generatie medewerkers snel een uitdagende functie bieden. We zien in toenemende mate de verschuiving naar Business Control, waarbij de gesprekken met klanten steeds meer over strategie, rapportages en het optimaliseren van bedrijfsprocessen gaan.’

De ruimte die ontstaat door de inzet van technologie en externe medewerkers draagt wat beide heren betreft volop bij aan de arbeidsproductiviteit op hun eigen werkvloeren. ‘We moeten ophouden om bij arbeidsproductiviteit meteen te denken aan méér werk verrichten. Het gaat inmiddels veel meer om het duurzaam inzetbaar houden van onze medewerkers’, aldus Petro. ‘Ik heb bij Moore MKW 20 mensen in mijn team; de gemiddelde leeftijd is 28,4 jaar. Dit zijn dus jonge mensen, die vaak net van school komen. Zij willen andere dingen in het leven dan de generatie die voor hen kwam. Zij willen tijd voor een eigen paard of om te padellen. We moeten hier tijd voor vrijmaken en hen deze ruimte geven. Als ze



vier dagen per week willen werken, nemen we gewoon een extra iemand aan. Juist doordat we oog hebben voor deze behoeftes, is het voor ons niet lastig om nieuwe medewerkers aan te trekken.’

Concurrentievoordeel

De technologie is niet te stoppen. Petro en Ingmar zijn nieuwsgierig naar radicale innovaties in de financiële sector, die nu wellicht nog niet eens te overzien zijn. ‘Ik denk bijvoorbeeld aan CSRD-rapportages’, zegt Petro. ‘Ze zijn nog niet verplicht voor het mkb, maar je zou daarmee wel onderscheidend vermogen kunnen bieden. We bekijken samen met Moni of wij data alvast zodanig kunnen verzamelen en presenteren, dat mkb-ondernemers hiermee een concurrentievoordeel kunnen behalen. Het is meer dan ooit belangrijk om vóóruit te kijken. Wat achter ons ligt, is al gebeurd. De grote vraag is: waar gaan we heen?’ Ingmar vult aan: ‘Het startpunt van de huidige transitie ligt in de IT. Wanneer je dat niet op orde hebt, blijf je achter de feiten aanlopen. Zie de nieuwste ontwikkelingen niet als ‘moeten’, maar als een kans.’ \

Binnendienst van ten Hag Makelaarsgroep onmisbaar voor makelaars in de buitendienst



Als commercieel talent op de binnendienst draagt Lotte Nooijen stevig bij aan de arbeidsproductiviteit van al haar collega's op het kantoor van ten Hag Makelaarsgroep in Zwolle. 'Ik plan afspraken efficiënt in en zet bijtijds alle spullen klaar die onze makelaars kunnen meenemen naar hun bezichtigingen. Ook help ik onze klanten om alvast hun dossier te vullen wanneer ze hebben besloten hun huis te verkopen. Bij een goede planning en de juiste voorbereiding van de werkzaamheden zijn zowel mijn collega's als onze klanten gebaat.'

Onlangs heeft Lotte zelf haar huis te koop gezet. Misschien dat ze zich toen pas écht goed realiseerde wat deze stap betekent voor klanten van ten Hag Makelaarsgroep. 'Een energielabel aanvragen, opruimen van alle ruimtes en misschien hier en daar wel een lik verf aanbrengen om goede foto's te kunnen laten maken. Het zijn allemaal stappen in een proces van verkopen. Wij helpen onze klanten graag om dit allemaal zo stressloos en zo goed mogelijk te laten verlopen.'

Geen wachtlijsten

Lotte heeft Commerciële Economie gestudeerd en volgde tijdens haar studie een minor Makelaardij. Zo belandde ze op het kantoor van ten Hag Makelaarsgroep in Zwolle voor haar stage. Dat is over en weer zo goed bevallen, dat ze in juni 2024 in dienst is gekomen. 'Ik ben commercieel medewerker binnendienst en zodoende de spil op kantoor', aldus Lotte. 'Ik zorg ervoor dat de makelaars zoveel mogelijk op pad zijn. Zodra we weten dat we bijvoorbeeld een tussenwoning in Zwolle in de verkoop gaan zetten, plannen we voor de week erop alvast een aantal dagdelen in voor bezichtigingen. Door onze aanpak, ons netwerk en onze expertise weten we vooraf zeker dat er potentiële kopers bellen. Bij ten Hag Makelaarsgroep geloven we overigens niet in wachtlijsten; iedereen die wil komen kijken, bieden wij de gelegenheid om een huis te bezichtigen. Als het er veertig zijn, plannen we veertig bezichtigingen in. Zo krijgen alle kopers een eerlijke kans en de



'Als de binnendienst niet goed functioneert, zouden we beslist minder plezier en succes hebben als kantoor'

Lotte Nooijen

verkoper krijgt uiteindelijk het beste bod.' Voor de bezichtiging van een tussenwoning plant Lotte een half uur per kijker in. 'Wanneer er veel belangstelling voor een woning is, lopen we als het moet met twee makelaars tegelijkertijd door het huis. Eentje boven en eentje beneden. We zijn op zoek naar de beste koper, niet naar de snelste!'

Begrip tonen

Als commercieel medewerker binnendienst zit Lotte achter de balie op het makelaarskantoor aan de Vispoortenplas, middenin het centrum. 'Ik ben de eerste die je ziet. Ik plan alles in voor de drie makelaars die bij dit kantoor werken en doe dat zo efficiënt mogelijk. Als ik zie dat een van hen naar Dalfsen gaat voor een bezichtiging, zorg ik dat er alvast borden en stickers klaarstaan voor een ander huis dat we daar in de verkoop krijgen.

Ik stel offertes op, plan bezichtigingen in voor kijkers, maak koopovereenkomsten op en verzamel achtergrondinformatie bij woningen, zoals een energielabel of bepaalde vergunningen. Ook neem ik de telefoon op. Soms krijg je mensen aan de lijn die veel stress ervaren bij de aan- of verkoop van een huis. Die probeer ik gerust te stellen. Ik toon begrip voor de situatie, leg ons proces goed uit en bied eventueel hulp aan. We besteden niet alleen veel aandacht aan de verkoper, maar ook aan potentiële kopers. Daar zijn onze klanten bij gebaat, en wellicht levert het ons een nieuwe klant op. Vrijwel iedereen die een huis wil kopen, heeft immers ook een huis te verkopen.' Vaak gaat Lotte eenmalig met een van de makelaars mee naar een huis dat bij ten Hag in de verkoop komt. 'Zo kan ik me een goed beeld vormen van de woning. Dat maakt het makkelijker om vragen van geïnteresseerden beter te beantwoorden.'

Fijne werksfeer

Op een dag hoopt Lotte zelf ook verkoopmakelaar te zijn. In januari start ze met een vervolgopleiding. Voorlopig fungeert ze echter prima als spin in het web op kantoor. 'De binnendienst en de buitendienst horen bij elkaar. Samen zijn we zo effectief mogelijk bezig om ervoor te zorgen dat deze vestiging perfect draait. Het betekent voor onze makelaars dat óók op kantoor alles op rolletjes moet lopen. Dat zorgt voor een fijne werksfeer. En dan is er ook eens tijd voor een koffietje samen of een borrel op vrijdagmiddag. Als de binnendienst niet goed functioneert, zouden we beslist minder plezier en succes hebben als kantoor.'

'Besturen zonder bestuurlijke grenzen'

Regio Zwolle bestaat 15 jaar. Henk Jan Meijer, Bort Koelewijn en René de Heer stonden aan de wieg van Regio Zwolle. Zij staken er tijd, energie en liefde in. Ze verenigden gemeenten, ondernemers, provincies en onderwijsinstellingen. En kijken met trots hoe 'de nieuwe generatie' hun levenswerk voortzet.

Aan het woord:



Henk Jan Meijer

'Ik was 11 jaar wethouder en 19 jaar burgemeester van Zwolle. Als een van de oprichters van Regio Zwolle wilde ik dát realiseren wat er ontbrak. En besturen zonder bestuurlijke grenzen.'



Bort Koelewijn

'Ik was in totaal 21 jaar burgemeester. De laatste 12 jaar in Kampen. Als burgemeester was ik ook betrokken bij de start van Regio Zwolle.'



René de Heer

'Ik was wethouder in Zwolle en in die rol tevens voorzitter van Arbeidsmarkt Regio Zwolle. Nu ben ik directeur en mede-eigenaar van een adviesbureau dat draagvlak organiseert voor transitieprojecten.'

Henk Jan en Bort werkten binnen Zwolle-Kampen Netwerkstad al samen. Was dat de voorloper van Regio Zwolle?

Henk Jan: 'Het begrip Netwerkstad ging vooral over ruimtelijke ordening, en om het oppakken van grensoverstijgende ontwikkelingen. Regio IJssel-Vecht werd opgeheven, en bestuurders constateerden: de schaal is groter dan 'enkel' Zwolle-Kampen. En: op sommige punten moeten we meer samen doen. De lobby voor de regionale economie was zo'n punt. Kijk, Zwolle-Kampen Netwerkstad was een bestuurlijk vehikel. Bij Regio Zwolle wilden we dat ook ondernemers en organisaties erbij zouden horen.'

Bort: 'Toen Zwolle-Kampen Netwerkstad werd losgelaten deed dat Kampen best wel even zeer. Vervolgens gaf de Provincie ook nog een groot bedrag voor de aanpak van station Zwolle. Maar we keken breed: station Zwolle draagt uiteindelijk bij aan de hele regio. Het is niet: 'what's in it for me?', maar: 'what's in it for us?'

Waardoor werd Regio Zwolle van belang?

Bort: 'Door de regionale infrastructuur, én het werd tijd om Regio Zwolle meer in Brussel te laten zien; we gingen er jaarlijks naartoe. Europese ontwikkelingen zijn van belang, en het is belangrijk om te zien welke invloed je op die ontwikkelingen kunt hebben.'

Henk Jan: 'In het vorige decennium werd in het hele land de regionale economie belangrijker. Dit vergrootte het belang van Regio Zwolle, die destijds vaak werd genoemd als voorbeeldregio. Vanwege het grenzeloze samenwerken en het feit dat gemeenten samen optrokken met bijvoorbeeld het onderwijs. En doordat we hier toen al een houding hadden die uitstraalde: wij gunnen elkaar wat.'

Bort: 'Natuurlijk was er wel een spanningsveld tussen hoe de fracties en de raad ernaar keken en hoe de dagelijks bestuurders ernaar keken. De fracties hielden rekening met volgende verkiezingen; ze wilden elke vier jaar kunnen uitleggen wat ze deden of tegenhielden. Per inwoner een belastingverhoging om bij te kunnen dragen aan de regio; daar scoor je niet mee. Maar dat spanningsveld werd altijd wel opgelost.'

Waar zijn jullie trots op?

René: 'Wehkamp in de regio houden, dat hadden we zonder sámen te werken nooit gered. Het bedrijf zat in Dedemsvaart en overwoog te verhuizen, om efficiency-redenen. Regio Zwolle was niet de meest logische plek, maar gezien de werkgelegenheid hielden we Wehkamp natuurlijk graag hier. Wil je dat voor elkaar krijgen, dan moet het voorstel dat je als Regio Zwolle aan Wehkamp doet écht goed zijn. Als meerdere gemeenten in de regio hun voorstel hadden gedaan, dan waren al die voorstellen los van elkaar nooit zo goed geweest.'

Henk Jan: 'Wat de gezamenlijke aanpak kenmerkte, was dat het er niet alleen om ging om Wehkamp hier in de regio te houden, maar ook om perspectief te bieden voor het achterblijvende bedrijventerrein in Dedemsvaart, in de gemeente Hardenberg.'

René: 'Provincie Overijssel, de gemeente Zwolle en de gemeente Hardenberg namen daarvoor sámen de verantwoordelijkheid. Het bedrijventerrein verloor zijn waarde, want ook veel daar gevestigde toeleveranciers van Wehkamp gingen verhuizen. In een kleine vier jaar herstructureerden we samen het terrein. Dat bood vervolgens ruimte aan andere bedrijven uit Dedemsvaart, aan bedrijven die wilden groeien. Win-win.'

Wie trok de kar aan het begin van Regio Zwolle?

René: 'Die trokken we – anders dan in veel andere regio's – altijd samen. Waar elders bestuurders vaak het boegbeeld zijn, zijn dat hier de ondernemers. Het binnenhalen van de eerste Regio Deal is een van de mooie sluitstukken van de eerste tien jaar Regio Zwolle. Om die deal binnen te halen, moesten we onszelf presenteren. Dan gingen Henk Jan, de voorzitter van de Economic Board Regio Zwolle en ondernemers samen naar een bijeenkomst en vertelde niet een overheidsbestuurder het regioverhaal, maar een ondernemer of onderwijsinstelling.'

Welke mooie herinneringen koesteren jullie?

Bort: 'De internationale Hanzedagen in Kampen waren voor mij een hoogtepunt. Zwolle, Hattem, Hasselt; veel gemeenten lieten zich daar zien. Zoiets kan alleen als je hebt gezegd: we helpen elkaar op de kaart zetten. Ook de bijzondere optocht op zondag was geweldig.'

René: 'Dat was een wandelend theater! Ze hadden een acteur gevonden die Bort nadeed.'

Bort: 'Voor mij was die acteur ook een verrassing. Aan het eind zou ik, ten overstaan van het publiek, iedereen bedanken die bij de Hanzedagen betrokken was. Toen dacht ik: ik laat die acteur eerst het woord doen. Kijken of ze het doorhebben. Iedereen dacht dat ik er stond, maar ik kwam dus later pas!'

René: 'Ik bewaar ook veel mooie herinneringen aan het samen vieren van onze successen. Ook het succes van PEC Zwolle werd gevierd in de grootste businessclub van de regio.'

'Het is niet: 'what's in it for me?',
maar: 'what's in it for us?'

Bort Koelewijn

'Echte mannen werken vier dagen'



'Zeg, ben jij niet die jongen van AFAS?' Die vraag krijgt Louis Goulmy geregeld. En ja, dat is hij. Of nou ja, hij is niet van AFAS, maar hij is wel de man die AFAS de gouden tip bezorgde om medewerkers maximaal vier dagen in de week te laten werken. AFAS werd er wereldberoemd mee en zo ook Louis. Een gesprek met het brein achter 'minder werken, meer doen'.

'Heb je wel pauze gehad?', vraagt Louis aan de journalist als die zich gehaast verontschuldigt dat ze een paar minuten te laat is. 'De ene meeting na de andere hebben, is uitputtend.' Uit zijn spontane reactie blijkt oprechte belangstelling voor de ander en zijn rotsvaste overtuiging dat werk niet zonder rustmomenten kan.

‘De vierdaagse werkweek versnelt innovatie; als je hetzelfde wil doen in minder tijd, moet je anders werken’

Louis is de oprichter van werkvierentwintig.nl en de auteur van ‘Echte mannen werken vier dagen, een frisse kijk op mens, werk & inkomen’. Daarnaast is hij de Nederlandse partner van 4 Day Week Global, de organisatie die wereldwijd pilots draait om bedrijven kennis te laten maken met de vierdaagse werkweek (met behoud van salaris).

Wat vraag je aan de man die bekendstaat om zijn pleidooi voor een vrije dag? Natuurlijk, wat zijn vrije dag is. ‘Dat is de woensdag. Ik noem het ‘weekendwoensdag’. Dan heb ik geen enkele afspraak. Ik sta op, wandel met de hond, ga zwemmen of fietsen of loop het bos in. Ik lanterfanter door de dag heen.



Even langs de kapper, bezoekje aan de tandarts. Dat soort dingen. Wasje draaien, een dutje doen halverwege de dag. Alsof het weekend is.’

Weekendwoensdag

Louis is universitair opgeleid; aan Radboud University studeerde hij Economics, Accountancy and Control en hij studeerde af op het onderwerp ‘motivatie en control’. In die tijd ontstond zijn interesse in onderwerpen als efficiëntie en werkgeluk. Maar één dag in de week vrij zijn, dat is Louis met de paplepel ingegoten. ‘Mijn vader had ook altijd vrij op woensdag. Dat was zijn zogenaamde papadag. Toen ik studeerde, was de woensdag voor mij ook altijd al zo’n rommeldagje.’

Papadag, rommeldagje, weekendwoensdag, uitslaapdag... Hoe je het ook noemt, het komt volgens Louis ten goede aan de productiviteit. Zeker wanneer je het combineert met minder vergaderen. ‘Mensen die horen over de vierdaagse werkweek hebben altijd direct de focus op tijd. En dan dus op die acht uur die wegvalt. Hoe krijg ik mijn werk af als ik twintig procent minder werk? Maar als je een paar vergadervrije dagen hebt in de week, nemen je productiviteit, autonomie en zelfstandigheid toe.’

Welzijn en gendergelijkheid

Behalve om productiviteit gaat het Louis om nog twee dingen: welzijn en gendergelijkheid. ‘Welzijn zit ‘m in werkgeluk, tijd voor je hobby’s en een goede balans tussen werk en privé’, legt

hij uit. ‘Daarnaast vind ik het belangrijk dat mannen en vrouwen de lasten thuis en op het werk gelijk verdelen dan nu nog vaak het geval is. Vrouwen werken gemiddeld 29 uur, mannen gemiddeld 35 uur. Ondertussen doen vrouwen over het algemeen meer thuis dan mannen. Bijvoorbeeld in de zorg voor kinderen. Vrouwen hebben dus een dubbele last, terwijl mannen er makkelijk van afkomen.’

Hij zag als kind hoe zijn moeder volle bak aan het werk was én voor hem en zijn zusje zorgde. ‘Zij kon pas een bapo-dag (arbeidsurenvermindering voor ouder personeel in het onderwijs) krijgen toen ze 55 jaar was. Een initiatief als de vierdaagse werkweek en aandacht voor een gelijke verdeling van werk kan helpen voorkomen dat mensen opbranden. Mensen plegen roofoverval op hun lichaam. Uitputting is het gewoon. Op een dag betalen ze de prijs voor te hard werken en te veel stress. Hartklachten, burn-out, slapeloosheid. Noem maar op.’

‘A good day’s work’

Op de vraag of Louis wel eens bezwijkt onder werkdruk of last heeft van stress, antwoordt hij eerlijk: ‘Ook bij een loodgieter lekt wel eens de kraan. Ik probeer op woensdag echt geen laptop aan te raken, maar tijdens het sporten ga ik wel eens te ver. Daar ondervind ik daarna hinder van. Ik heb laatst 144 kilometer gefietst in 6,5 uur. En de volgende dag dezelfde afstand weer terug. Daar had ik wel even hersteltijd voor nodig.’ ➤

'A good day's work' is Louis zijn maatstaf. 'Daarmee bedoel ik een inspanning die je morgen ook weer aankunt. Of dat nou met sport is of met werk. Dat hangt samen met consistentie; je kunt beter geregeld werken of sporten, dan hollen en stilstaan. Consistentie wint het van intensiteit.'

Dat brengt hem op het volgende punt: 'Mensen overschatten wat ze op dagelijkse basis kunnen doen. Mensen hebben bomvolle agenda's. Maar wat ze doen, beklijft niet echt. Dat beschrijft onderzoeker Cal Newport in zijn boek 'Slow productivity' als 'pseudo productiviteit', oftewel druk zijn met druk zijn. Daardoor komen we niet verder en het kost ook steeds meer energie om verder te komen.'

Inspiratie voor AFAS

Zijn visie op werken - of eigenlijk, minder werken meer doen - werd in coronatijd verzilverd toen hij de vraag kreeg of hij 'toevallig een boek in zich had'. 'Ik had inderdaad al een concept, en zo kwam al snel 'Echte mannen werken vier dagen' uit. Toen ik het eenmaal geschreven had, ben ik aangesloten bij 4 Day Week Global.'

Vanuit die rol benaderde Louis in februari 2024 Bas van der Veldt, de CEO van AFAS. 'Heel simpel, met de vraag: 'Hebben jullie eigenlijk al een vierdaagse werkweek?' Het antwoord was 'nee, waarom zouden we?' Dus ik zei 'nou, ik denk dat het wat voor jullie is'. Toen was het even stil. Niet veel later gingen de topmannen van AFAS wandelen. Aan het eind van de route kwamen ze tot de conclusie dat ze werk leuker, simpeler en eenvoudiger wilden maken. Dus toen dachten ze, die vierdaagse werkweek is eigenlijk perfect voor ons.'

Economische groei

Als econoom heeft Louis ook een visie op het grotere geheel. Wat gebeurt er als we in Nederland niet overgaan naar de vierdaagse werkweek? 'De groei van de arbeidsproductiviteit stagneert. De vierdaagse werkweek is een versneller van innovatie. Want als je hetzelfde wil doen in minder tijd, moet je anders gaan



werken. Door productiever te werken en te kiezen voor gendergelijkheid, kunnen we meer doen. Volgens mij is het simpel zat waarom dit nodig is: het kost ons nu economische groei.'

Door de vierdaagse werkweek kan ook meer tijd ontstaan voor scholing. 'Uit een pilot in Portugal, die we draaiden bij 4 Day Week Global, bleek dat men uit eigen beweging training of scholing ging volgen in de vrije tijd die ontstond. Daardoor zijn deze werknemers meer kneedbaar en blijven ze in ontwikkeling. En dat is goed voor de arbeidsmarkt.'

Leestips

Als je na het lezen van dit artikel vastbesloten bent een dag in de week vrij te nemen, heb je meteen tijd om lekker te lezen. Drie tips:

Friday is the new Saturday

Een baanbrekend boek van Pedro Gomes over hoe en waarom de status quo van de vijfdaagse week moet veranderen.

Bedrijf bamischijf

In 'Bedrijf bamischijf' belichten Cedric Muchall en Lennard Toma het verschil tussen onzinnig organiseren en een zinnige organisatie. Een boek met heldere oplossingen voor alledaagse problemen.

Echte mannen werken vier dagen

Een pleidooi voor alternatieve arbeidsverhoudingen en experimenteren met werkdagen. Louis Goulmy biedt werkgevers inspiratie om aantrekkelijk en toekomstbestendig te blijven.

Windesheim Centre for Entrepreneurship aanjager voor innovatie in Regio Zwolle

'Bij Windesheim Centre for Entrepreneurship (WCfE) ontdekken studenten niet alleen hoe ze een bedrijf kunnen starten, maar ook hoe ze hun unieke talenten kunnen inzetten om Regio Zwolle sterker te maken.'
Deze woorden van onze projectcoördinator Miriam Veenstra vatten samen waar het WCfE voor staat.

'Al 15 jaar bieden wij een platform waar jong talent floreert en innovatieve ideeën groeien. Jaarlijks ondersteunen we gemiddeld 350 studenten in het verwezenlijken van hun ondernemersdromen. Van (duurzame) start-ups en innovatieve techbedrijven die de regio transformeren tot de creatieve makers, zzp'ers en (sociale) ondernemers die impact maken in de regio: WCfE is dé plek waar ideeën tot leven komen. Dankzij persoonlijke coaching, praktijkgerichte workshops en onze jaarlijkse 'Beste Studentondernemer-verkiezing', hebben we niet alleen bedrijven, maar ook een community gebouwd waarin samenwerken en van elkaar leren centraal staan', vertelt Miriam.

'Studenten ontdekken bij ons hoe ze een bedrijf opbouwen én hoe ze waarde creëren voor hun stakeholders - waaronder de regio. Zo wist Evita Logtenberg (Studentondernemer van het jaar Regio Zwolle 2024) met haar merk Fittastic Sportswear uit te groeien tot een bekend label dat nu in 45 winkels verkrijgbaar is. Tyrone Krieger, met CodeGlass (winnaar van de Innovatieprijs Regio Zwolle) ontwikkelde innovatieve software die nu wereldwijd programmeurs helpt efficiënter te werken. En met Mike van de Streek van StreetSkills krijgen jongeren via freestyle-voetbalworkshops meer zelfvertrouwen en worden ze



geactiveerd om te bewegen. Dit zijn geen losse successen, maar tastbare bewijzen van wat er mogelijk is als onderwijs en praktijk samenkomen. Samen met partners zoals ZWINC, Kennispoort Regio Zwolle, Deltion College, Landstede en regionale overheden bouwen we aan een ecosysteem waarin innovatie floreert. Ons doel? Regio Zwolle versterken door jong talent kansen te geven en bedrijven toegang te bieden tot frisse ideeën.'

Als ondernemer speel je een cruciale rol in de ontwikkeling van jong talent. Door als mentor jouw kennis te delen, jouw faciliteiten/diensten aan te bieden of deel te nemen aan onze netwerkevenementen, geef je studentondernemers de kans om te groeien en hun potentieel te benutten. Tegelijkertijd versterkt uw eigen netwerk en draag je (nog meer) bij aan een innovatieve Regio Zwolle. Laten we samen onze impact versterken – we verkennen graag hoe we jouw expertise en visie kunnen verbinden met onze missie.

Miriam Veenstra (Projectcoördinator WCfE)
mc.veenstra@windesheim.nl

Cankut Ercan (Docent-coach Start-ups & Entrepreneurship)
c.ercan@windesheim.nl





Judith van Helvert en Claudia van Orden

‘Familiebedrijven ondernemen op de manier zoals het bedoeld is’

Als het aan Claudia van Orden en Judith van Helvert ligt, kunnen niet-familiebedrijven veel leren van het ondernemen en de maatschappelijke betrokkenheid van familiebedrijven. ‘Plezier staat voorop en een hogere arbeidsproductiviteit en grote winst is voor familiebedrijven niet altijd zalmakend. Creëren van maatschappelijke waarde en brede welvaart wel’, zeggen de twee lectoren van het jubilerende Expertisecentrum Familiebedrijven – in september 2024 bestond het centrum vijftien jaar – van hogeschool Windesheim.

‘Omdat ze lokaal geworteld zijn, zorgen familiebedrijven ook voor de gemeenschap’

Claudia van Orden

Volgens de laatste CBS-cijfers is Overijssel de provincie met de meeste familiebedrijven. ‘In Nederland is 58 procent van de bedrijven een familiebedrijf, in Overijssel 63 procent. En in Staphorst zelfs ruim 80 procent’, vertelt Claudia, die begin oktober haar lectorale rede hield. Daarin bracht ze de typerende kenmerken van familiebedrijven aan het licht: een lange termijnvisie hebben en een sterke lokale betrokkenheid. En ze zijn niet alleen uit op financieel gewin. Het belangrijkste doel van familiebedrijven is het

'Familieverhoudingen brengen extra complexiteit met zich mee'

Judith van Helvert

bedrijf behouden voor de volgende generatie. 'Met deze kenmerken onderscheiden ze zich van niet-familiebedrijven.'

Dat familiebedrijven een belangrijke rol in de maatschappij spelen, zie je vaak terug in het verenigingsleven. 'Dan zijn ze sponsor van een voetbalclub of cultureel evenement of ze organiseren activiteiten', zegt Claudia. 'Omdat ze lokaal geworteld zijn, zorgen familiebedrijven ook voor de gemeenschap. Aan de ene kant om de goede naam hoog te houden voor klanten of werknemers. Aan de andere kant zeggen ze ook: het gaat ons goed, dus daar mag de gemeenschap ook van profiteren. De maatschappelijke betrokkenheid is gewoon heel groot.'

Plezier

'Familiebedrijven vinden plezier in het ondernemerschap ook belangrijk, want ze zijn minder op productiviteit en geld gericht dan andere bedrijven', weet Claudia. Natuurlijk geldt dat niet voor allemaal, maar over het algemeen hoeven familiebedrijven niet per se te groeien door bijvoorbeeld de productie uit te besteden aan lagelonenlanden of een deel te verkopen aan investeerders. Ze hebben hun bedrijf en daar zijn ze trots op; 'that's it'. Eigenlijk is het een vorm van ondernemen zoals ondernemen bedoeld is.' In haar rol als lector werkt Claudia vooral aan de 'buitenkant' van familiebedrijven. 'Ik houd me graag bezig met familiebedrijven die maatschappelijk ondernemen. We maken ze bewust van hoe ze zich beter kunnen laten zien aan de buitenwereld, bijvoorbeeld voor het aantrekken van nieuw personeel. Ook helpen we ze de weg te vinden naar kennisinstellingen, subsidieloketten en ondernemersnetwerken en maken we ze bewust van hoe groot hun invloed is op de regio. En we dragen met ons onderzoek bij aan het verbeteren van de samenwerkingsprocessen met anderen.'

Conflicthantering

Judith houdt zich juist meer bezig met de interne zaken: de manier waarop familiedynamieken, -patronen en -relaties het ondernemerschap beïnvloeden. Conflicthantering is daar een mooi voorbeeld van. 'Bijna iedereen heeft wel eens gedoe in de familie, dat geldt ook voor familiebedrijven', zegt Judith. 'In het project 'Zonder wrijving geen glans' werken we met behulp van communicatietrainingen en bewustwordingsprocessen samen met bedrijven om op een goede manier met gedoe om te gaan.' In de afgelopen vijftien jaar is het aantal partners van het expertisecentrum enorm uitgebreid. Judith: 'Zo werken we intensief samen met Provincie Overijssel, een koploper op het gebied van beleidsvoering rond familiebedrijven.' Een voorbeeld daarvan is 'Family Next', waar ook onder meer Kennispoort Regio Zwolle en Novel-T aan meedoen. 'Binnen Family Next koppelen we ondernemers aan elkaar, bijvoorbeeld wat betreft bedrijfsopvolging, zodat ze van elkaar kunnen leren. Want familieverhoudingen brengen extra complexiteit met zich mee. Dat in combinatie met het overbrengen van de opgedane kennis binnen ons expertisecentrum. Zo leren ondernemers van elkaar en

van ons over wat hen te wachten staat en welke acties ze moeten ondernemen als bijvoorbeeld de vader het stokje als eigenaar over wil dragen binnen de familie.'

Hbo én mbo

Met Landstede heeft het lectoraat een keuzedeel 'Het Familiebedrijf' ontwikkeld. 'En daar ben ik heel blij mee. Want ook op het mbo zitten studenten die straks een kapperszaak of bakkerij van hun ouders overnemen, en toekomstige medewerkers van een familiebedrijf', zegt Judith. Ook op de economische hbo-opleidingen van Windesheim is er aandacht voor het thema. 'Een student accountancy moet straks in zijn rol als accountant ook strategisch advies geven aan mkb-bedrijven. Daarbij gaat het ook vaak om een familiebedrijf. Daarom is het belangrijk dat studenten nu al op de hoogte zijn van de verschillende bedrijfs- en familiebelangen.'

Kwetsbaar

Toch is het bij familiebedrijven niet alleen maar hosanna. 'Hun vrijheid en soms emotionele manier van zakendoen, maakt familiebedrijven ook kwetsbaar. Want wat gebeurt er met een bedrijf als de eigenaar, waar iedereen zo verbonden mee is, plotseling wegvalt?', vraagt Judith zich af. Claudia vult aan: 'Familiebedrijven zijn soms eerder geneigd om te zeggen: waarom zouden we iets gaan veranderen, als we het altijd zo gedaan hebben? Het gevaar van conservatisme ligt daarbij op de loer.'

Het Expertisecentrum Familiebedrijven werkt daarom aan het versterken van de ondernemerskracht van familiebedrijven. Zo is het expertisecentrum al goed op weg naar het volgende jubileum. \





Berthran Selles

column

Verandering als voorwaarde voor innovatie

Toen ik begon met Selles Automatisering deed ik alles zelf. Totdat ik het zelf niet meer aankon en steeds een medewerker in dienst nam op het moment dat ik iemand nodig had. Destijds sprak men niet over arbeidsproductiviteit, dat is nu wel anders. Een nieuwe medewerker aannemen op het moment van groei is nu niet zo eenvoudig, want waar vind je die persoon? Nu optimaliseren we en kijken we of we dingen slimmer kunnen doen met evenveel mensen.

Ook in Regio Zwolle is het moeilijk om personeel te vinden. Je zou denken dat als een ondernemer zijn of haar bedrijf wil laten groeien maar geen personeel kan vinden, hij of zij wel werk maakt van de arbeidsproductiviteit. Het tegendeel blijkt waar. Regio Zwolle blijft daarin achter ten opzichte van de rest van Nederland.

Het verhogen van de arbeidsproductiviteit blijkt best lastig. Want waar begin je als ondernemer? Ga je robotiseren, automatiseren of eerst digitaliseren? En als je meerdere bedrijfsactiviteiten hebt, waarin ga je dan investeren? Die keuze blijkt nog niet zo makkelijk. Stel dat je kiest om die ene bedrijfsactiviteit te automatiseren en later blijkt dat diezelfde activiteit niet meer rendabel is. Wat dan? Met medewerkers had je kunnen schuiven in werkzaamheden door middel van omscholing, maar met een duur apparaat of machine lukt dat niet. Een forse desinvestering dus.

Om überhaupt iets in beweging te krijgen zul je moeten veranderen, dat is een voorwaarde om te innoveren. Dit kan in kleine stappen. Verandering begint met een kleine aanpassing in een registratie of het gebruik van een handige app. En ook al zou dat niet direct een enorme verbetering zijn, het zorgt wel voor een toename van verandervermogen, en daarmee van het vermogen om te innoveren. Probeer daarom als organisatie in kleine stapjes te verbeteren, efficiënter te worden. Daarmee maak je de weg vrij om écht te innoveren.

Heb je een kleine succesvolle verandering doorgevoerd, deel dit succesje dan. Vertel andere ondernemers wat dat met je bedrijf heeft gedaan. Ondernemers horen graag succesverhalen van andere ondernemers. Dat werkt aanstekelijk en zorgt voor bereidheid om ook eens een verandering door te voeren. Zo blijven organisaties in beweging en adopteren ze eerder innovatie. Deel dus vooral je successen! \

'Het is een 'no brainer' dat IT bijdraagt aan productiviteit'

Jan-Ernst van Driel is directeur bij het Deltion College, Milan van Bruggen is mede-oprichter van Pixelpillow, digitale tools voor slimme processen en blijde gebruikers. Samen zitten ze in het bestuur van Digital District Zwolle, het netwerk dat ondernemers en talent in IT en e-commerce in Regio Zwolle verbindt.

Het interview vindt plaats op een vrijdagavond eind november, op het Deltion College, de thuishaven van Jan-Ernst. Een vrijdagavond is niet gebruikelijk voor een interview, maar het bruist op het Deltion College. Het is een open avond voor potentiële studenten. En daar komt meteen een digitale toepassing om de hoek kijken waar niet alleen Deltion zijn voordeel mee kan doen, maar ook vele andere organisaties en bedrijven.

Handige digitale tools

'Wie naar de open avond komt, meldt zich online aan en krijgt vervolgens een QR-code voor toegang. Zo weten wij niet alleen hoeveel mensen er komen, maar ook wie van hen daadwerkelijk is geweest. En omdat iedereen zijn mailadres achterlaat bij de aanmelding, kunnen we na afloop de aanwezigen mailen met bijvoorbeeld meer info over een bepaalde opleiding of de vraag of we ze nog verder kunnen helpen bij hun studiekeuze', vertelt Jan-Ernst. 'Dit is handig voor ons als opleidingscentrum en handig voor de bezoekers zelf.'

Zo hebben alle leden van Digital District Zwolle (DDZ) handige digitale tools waarmee ze werk makkelijker, voordeliger, efficiënter en effectiever maken.

Met één druk op de knop

Milan geeft ook een voorbeeld: 'Wij zijn bij Pixelpillow bezig met dataverrijking voor bedrijven met een webshop. Stel dat ze willen weten in welke branche ze de meeste afnemers hebben, zodat ze gericht reclame kunnen maken. Dan kunnen wij een 'flow' maken die de contactgegevens van hun klanten voorziet van de branche waarin ze actief zijn. Dat gaat met één druk op de knop'.

'Het is een 'no brainer' dat je als bedrijf je voordeel doet met dingen als kunstmatige intelligentie, IT en e-commerce', vervolgt Milan zijn verhaal. 'We zijn hartstikke trots op de bedrijven die bij DDZ zijn aangesloten.'

Productiviteit verbeteren

Jan-Ernst vult aan: 'Regio Zwolle loopt landelijk gezien achter op het gebied van arbeidsproductiviteit. Dat ligt aan vele factoren, waaronder simpelweg hoe bijvoorbeeld een organisatie is samengesteld. Maar één ding is zeker, met het benutten van IT-oplossingen kan die productiviteit alleen maar verbeteren'.



Maak kennis met DDZ-leden

Op de volgende pagina's vind je een greep uit de partners van DDZ. Ontdek waarin zij uitblinken en hoe hun diensten en producten misschien wel de arbeidsproductiviteit in jouw organisatie kunnen verhogen.

Een overzicht van alle partners én meer informatie:
www.digitaldistrictzwolle.nl ➤

DDZ telt meer dan 80 aangesloten partners

Partners uitgelicht



YDENTIC

Mike van Munster

Waarin blinkt uw bedrijf uit?

Ydentic verhoogt de arbeidsproductiviteit en het werkplezier bij Managed Service Providers (MSP's) door automatisering en standaardisatie. Ons platform stroomlijnt dagelijkse processen en neemt repeterende taken bij de servicedesk weg, wat de efficiëntie aanzienlijk vergroot en MSP's sneller en effectiever laat werken. Door handmatige, terugkerende taken te minimaliseren, kunnen medewerkers zich focussen op uitdagendere en leukere werkzaamheden, wat de serviceverlening ten goede komt en de klanttevredenheid verhoogt.

T 06 38 09 31 77 / www.ydentic.com



KOBEON

Sjoerd Beljon

Waarin blinkt uw bedrijf uit?

Kobeeon maakt van digitaliseren een feestje! Met low-code ontwikkelen we tot wel 90 procent sneller, waardoor jouw team meer tijd overhoudt voor innovatie. Door nauw samen te werken met gebruikers bouwen we intuïtieve software die processen stroomlijnt en de productiviteit verhoogt. Denk bijvoorbeeld aan het inboeken en verwerken van uren met een gebruiksvriendelijk systeem dat direct communiceert met je boekhouding. Met Kobeeon wordt softwareontwikkeling een energieke ervaring die resultaten oplevert.

T 0637423575 / www.kobeeon.nl



DynamicWeb®

Harry van Rossum

Waarin blinkt uw bedrijf uit?

DynamicWeb verhoogt arbeidsproductiviteit met geïntegreerde B2B selfservice-portals voor partners en klanten, waarbij e-commerce en PIM een centrale rol spelen. Dankzij de standaardintegratie met Microsoft Dynamics 365 en het geoptimaliseerde beheer van productinformatie (PIM) besparen bedrijven kostbare tijd.

Klanten en partners kunnen zelfstandig bestellingen plaatsen, productvoorraden inzien en gegevens beheren, waardoor het eigen team minder tijd kwijt is aan handmatige processen en vragen. Dit creëert ruimte om, zelfs bij een tekort aan medewerkers, te investeren in relatiebeheer en strategische doelen, wat bedrijven helpt focussen op klanttevredenheid en duurzame groei.

T +31 85 902 5503 / www.dynamicweb.com



ARCADY
Creates Momentum

Lisa Peterson

Waarin blinkt uw bedrijf uit?

Wij zijn Arcady: een agile softwareclub in Zwolle waar meer dan 60 beresterke Arcadians dagelijks organisaties in een stroomversnelling brengen. Arcady, de bijnaam van de Poolster. De helderste ster die richting geeft, net zoals wij dat doen. Sinds 2015 wijzen wij de weg vooruit. Wij bieden slimme softwareoplossingen die succes versnellen. En dit doen we op een efficiënte manier. Onze consultants maken gebruik van Github Copilot, een krachtige AI-tool die het ontwikkelproces optimaliseert, zodat we voor onze klanten een nog snellere time-to-market kunnen realiseren. Met deze AI-ondersteuning automatiseren we repetitieve taken en houden we meer tijd over voor innovatie en complexe uitdagingen. Minder handmatig werk, meer impact. Zo helpen we organisaties vooruit, met technologie die werkt voor hun doelen en teams.

T + 316 134 233 87 / www.arcady.nl

**Arjan Schrijver****Waarin blinkt uw bedrijf uit?**

Software die niet naadloos aansluit op de behoefte van een organisatie betekent per definitie veel extra handelingen, overtypewerk en foutenkans. Dát in een steeds krappere wordende arbeidsmarkt waarin je de kostbare uren van medewerkers efficiënter kunt inzetten. IJsselvallei heeft ruime ervaring met de ontwikkeling van klantspecifieke oplossingen, zoals portalen, apps, maatwerk, koppelingen en PowerBI Rapportages. Ook levert IJsselvallei een unieke ERP-oplossing, namelijk Shark ERP. Door verschillende bedrijfsprocessen – zoals voorraadbeheer, verkoop en financiën – te integreren in één systeem, gaan medewerkers efficiënter werken en bereiken ze meer in minder tijd. Met realtime inzicht in gegevens werken afdelingen beter samen en kunnen er sneller beslissingen genomen worden. 'Minder werken, meer doen', dat is het uitgangspunt geweest bij de ontwikkeling van Shark ERP; taken die voorheen handmatig en tijdrovend waren, hebben wij in deze oplossing geautomatiseerd. Zo helpt onze ERP-oplossing bedrijven hun middelen optimaal te benutten en zijn zij klaar voor de toekomst.

T 088 85 09 606 / www.ijsselvallei.nl**Ruud Raaijmakers****Waarin blinkt uw bedrijf uit?**

Blue Flamingos is gespecialiseerd in performance marketing, webdevelopment en e-commerce. Wij helpen merken hun doelgroep beter te bereiken, hun positionering aan te scherpen, het aankoopproces te perfectioneren en hun conversie te verbeteren. Of het nu gaat om het bouwen van een nieuwe webshop of het schaalbaar maken van een bestaande website, het verfijnen van Meta-ads of het efficiënter inzetten van SEA: wij gaan resultaatgericht en 'datadriven' te werk. Door de inzet van AI weten wij voor onze klanten enorm veel geld en tijd te besparen. Zo helpen wij onze klanten groeien in een tempo dat ze niet voor mogelijk hadden gehouden.

T 06 12 68 41 89 / 038 20 65 958 / www.blueflamingos.nl**Henk-Jan Unger****Waarin blinkt uw bedrijf uit?**

Bij Vormer gaan we verder dan alleen het bouwen van software; we omarmen het digitale vakmanschap. Onze AI-oplossingen verhogen arbeidsproductiviteit door repetitieve taken te automatiseren en processen te optimaliseren. Van klantenservice en onboarding tot planning: onze chatbots en tools besparen tijd, elimineren fouten en bieden razendsnelle service. Zo maken we zowel klanten als medewerkers tevreden. Het resultaat? Minder werkdruk, meer focus op wat echt belangrijk is én maximale impact. Met Vormer kies je voor innovatieve en kostenefficiënte AI-oplossingen die jouw bedrijf laten groeien. Samen vinden we de oplossing die bij jouw vraagstuk past.

T +31 38 202 27 91 / www.vormer.it

DevRepublic
bridging
excellence

John Wassing**Waarin blinkt uw bedrijf uit?**

DevRepublic versnelt softwareontwikkeling door slimme inzet van AI. Onze developers gebruiken AI-tools voor codeanalyse, het automatisch identificeren van bugs en het genereren van testscenario's. Dit versnelt softwareontwikkeling met 30 procent. Daarnaast helpen wij bedrijven met slimme AI-oplossingen die hun processen optimaliseren, zoals intelligente documentanalyse en op maat gemaakte chatbots. Vanuit Zwolle en India maken onze 'dedicated' teams zo hoogwaardige softwareontwikkeling efficiënter en toegankelijker. Met AI-assistentie voor development én praktische AI-toepassingen voor klanten dragen we bij aan een productievere toekomst.

T 038 76 00 58 08 / www.devrepublik.nl

‘Door digitalisering kunnen hr-professionals weer écht doen waar ze goed in zijn’

Interim hr-professional Rendo Rutjes werkt sinds september voor de Accell Group. Namens recruitment- en hr-bureau Eqib | The Human Factor implementeert hij bij de Nederlandse wereldspeler op de fietsenmarkt een eigentijds en efficiënt hr-systeem. ‘Hr-afdelingen zijn te veel tijd kwijt aan administratie. Door digitalisering krijgen we weer meer tijd voor onze toegevoegde waarde: de ontwikkeling van medewerkers.’



Het hoofdkantoor van Accell Group staat in Heerenveen. Rendo: ‘Op het pand staat nog gewoon Batavus en Koga, want Accell Group is vooral de naam die ons als wereldwijde groep identificeert. Naar buiten toe gebruiken we de afzonderlijke fietsmerken. Zo behoort de Sparta-vestiging in Apeldoorn tot de Accell Group, maar ook Babboe in Amersfoort, LaPierre in Frankrijk en Raleigh in Groot-Brittannië zijn merken die onder de groep vallen.’ De Accell Group verkoopt jaarlijks ruim 800.000 fietsen in meer dan 80 verschillende landen.

‘Helaas doen veel hr-medewerkers nog te veel administratieve klusjes’

Automatiseringsproces

Om binnen Accell Group de internationale payrollprocessen over te zetten naar één centraal systeem schreef de bedrijvengroep een opdracht uit. Via het uitgebreide netwerk van Eqib kwam deze opdracht op de radar van Juliët, Interim HR Consultant bij Eqib | The Human Factor. Bij het lezen van de opdracht dacht ze direct aan Rendo, door zijn uitgebreide expertise in de digitalisering van hr-processen.

En wat bleek, de opdracht is een kolfje naar de hand van Rendo. ‘Bij mijn oude werkgever had ik al eens het proces van een papieren administratie naar een gedigitaliseerd systeem van a tot z begeleid. Helaas doen veel hr-medewerkers nog te veel administratieve klusjes. Vaak repeterend werk, waar je niet veel energie van krijgt.’ En dat is doodzonde, vindt hij.

'Dankzij Eqib werk ik bij bedrijven waar ik als zzp'er zelf niet makkelijk binnenkom'



Rendo is nu een automatiseringsproces aan het implementeren; als het systeem straks helemaal werkt, verloopt de hele payrollafwikkeling binnen Accell Group automatisch. 'Het systeem geeft bijvoorbeeld op tijd aan wanneer iemand uit zijn contract loopt, berekent automatisch salarisverhoging door en past wijzigingen meteen aan en voegt die toe aan een persoonlijk digitaal dossier. Het gaat niet langer via een mail of brief, maar via één systeem. En het maakt daarbij niet uit of iemand in Heerenveen werkt, in Amersfoort of in Duitsland.'

Toegevoegde waarde voor behouden van talent

Wat de opdracht van Rendo uitdagend maakt, zijn de zeer uiteenlopende werkwijzen van de verschillende internationale hr-afdelingen binnen Accell Group. 'Er zijn vijftien afdelingen in vijftien landen. Die werken allemaal op een andere manier, merkt hij. Daarom is het van belang om eerst de bestaande data te verzamelen en die kloppend te krijgen. 'Door het nieuwe systeem gaan uiteindelijk de productiviteit en efficiency van hr-medewerkers omhoog.'

Flexibele inzet van expertise

Voor ondersteuning en het inbrengen van extra expertise in een bedrijf, heeft Eqib | The Human Factor een apart label opgezet:

Om schijnzelfstandigheid van zzp'ers tegen te gaan, gaat de Belastingdienst vanaf 1 januari 2025 de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (Wet DBA) strenger controleren. Hoe gaat Eqib | The Human Factor daarmee om? Juliët Wermer, hr-consultant bij Eqib: 'Wij zijn hier op voorbereid, maar we zien ook veel onzekerheid bij organisaties over wat de gevolgen zijn van deze strengere handhaving. Voor ons betekent dit nog meer meedenken met organisaties of er geen sprake is van schijnzelfstandigheid en organisaties hier ook in adviseren. Wij denken graag met organisaties mee over de manieren van flexibele personeelsinzet en kunnen bijvoorbeeld ook schakelen op het gebied van detachering. Zo zorg je dat organisaties gewoon bezig kunnen blijven met hun corebusiness en Eqib is er om deze organisaties te ontzorgen.'

Eqib | Interim. Via Eqib is Rendo bij Accell terechtgekomen. 'Dankzij Eqib werk ik bij bedrijven waar ik als zzp'er niet zo makkelijk zelf binnen zou komen. Daarom werk ik graag samen met Eqib. Het is fijn dat al het contact via één persoon, Juliët, verloopt. Hierdoor weet ik heel snel en duidelijk wat ik kan verwachten. Ik krijg snel antwoord op vragen, het contract is snel gemaakt en de facturatie verloopt goed.'

Juliët doet er alles aan om opdrachtgever en opdrachtnemer zo goed mogelijk bij elkaar te brengen. En ze doet dat met veel enthousiasme. Meer 'human' dan Juliët wordt het niet! \

Bij Vogellanden is het eerst werkplezier, dan komt productiviteit vanzelf

Zorg voor een gezond en veilig werkklimaat, heb oog voor iemands ontwikkelwens of talent en stimuleer om fouten te maken. Drie voorwaarden die bijdragen aan een hogere arbeidsproductiviteit binnen Vogellanden, het centrum voor revalidatie, tandheelkunde en gezonde leefstijl in Zwolle. Een gesprek met hr-manager Jans van Gelder, rve-manager Jeroen van Vilsteren, manager kinderrevalidatie Mirella Willems en verpleegkundige Marion During. 'Als je je werk leuk vindt, dan wil je ook graag.'

Hoe is het om bij Vogellanden te werken?

Marion: 'Ik werk nu 26 jaar bij Vogellanden met heel veel plezier en passie. Wat heel bijzonder is, is dat we een vakgroep van 40 verpleegkundigen hebben en vorig jaar vierde ik samen met 10 andere collega's ons 25-jarig jubileum. Dus een kwart van de verpleging werkt hier al 25 jaar. Dat zijn allemaal vrouwen die destijds kleine of opgroeiende kinderen hadden. Dus we deden ons werk naast onze drukke thuissituatie. Als je dan geen leuk werkt hebt, houd je dat geen 25 jaar vol.'

Jans: 'Maar ook al is je werk leuk, het is echt belangrijk dat medewerkers meebewegen. De taak van de managers is zorgen voor een goede teamspirit, samen te ontwikkelen en fris te blijven. Dan gaat het over werkplezier. Je blijven ontwikkelen leidt tot productiviteit.'

Jeroen: 'Arbeidsproductiviteit is een uitkomst van onze manier van werken. Wij kijken vooral naar hoe we waarde kunnen toevoegen aan het leven van onze patiënten en elkaar. We werken met

duidelijke kaders en verantwoordelijkheden, zodat daarbinnen veel vrijheid gegeven kan worden om het goed te kunnen doen en bij te dragen aan een zo goed mogelijk leven voor iedereen. Daarbij gaan we uit van de professie en ervaring van de medewerker. Die krijgt de ruimte om zelf te bepalen waar hij of zij waarde kan toevoegen aan het leven van een patiënt.'

Mirella: 'We hebben allemaal een eigen expertise. Het is niet zo van: we hebben het ooit zo bedacht en daar houden we ons aan vast. Nee, met ons gezonde verstand kunnen we samen heel veel bedenken en is er veel mogelijk. Want ook al staan onze patiënten voorop, dat wil niet zeggen dat dit altijd vanzelfsprekend is. Iedereen heeft ook een eigen belang, en dat vergt aandacht.'

'Fouten maken mag, sterker nog: het moet!'



Jans van Gelder



Mirella Willems



Jeroen van Vilsteren



Marion During



Jans: 'Precies, medewerkers krijgen de ruimte en vrijheid, dan gaat het ook wel eens fout. We merken dat velen dit heel lastig vinden en daarom stimuleren we dat we niet spreken over fouten, maar over leerervaringen. Die zijn noodzakelijk om te kunnen blijven verbeteren.'

Mirella: 'Daarom zijn we ook heel alert op het werkplezier van onze medewerkers. Want als je iets doet wat bij je past, neem je veel meer eigen verantwoordelijkheid.'

Marion: 'Wat ook belangrijk is, is een goede band met je directe collega's. Door een goede sfeer en interesse in elkaar werk je ook veel productiever. De verplichte team-ontwikkelgesprekken helpen daar zeker aan bij.'

Mirella: 'De meeste problemen gaan niet over de inhoud van het werk, maar over gedoe tussen mensen. Daarom vinden we het belangrijk dat de team-ontwikkelgesprekken minimaal twee keer per jaar plaatsvinden.'

'Door de juiste keuzes te maken, houd je plezier in je werk'

Jans van Gelder

Jans: 'Soms lijkt het dat de plek waar iemand lang heeft gewerkt door veranderingen niet meer past. We hebben daarom een jobcoach voor iedereen. Dat stimuleren we ook. Soms betekent dat dat we iemand helpen met het omscholen tot een beroep ook buiten Vogellanden. Belangrijk is dat Vogellanden de

scholingskosten betaald. Door de juiste keuzes in te maken, houd je plezier in je werk.'

Mirella: 'We geven medewerkers ook de kans om tijdelijk buiten Vogellanden te kijken. De medewerker wordt er blij van en wij krijgen een blijde medewerker terug. Dat ken ik echt niet van vorige werkgevers.'

Heeft dan iedereen bij Vogellanden werkplezier?

Mirella: 'Nee, natuurlijk niet. Het is heus niet altijd leuk, aardig en vriendelijk met elkaar. Integendeel, het moet soms ook juist schuren, en we zijn kritisch op elkaar. De volgende stap die we nu maken, is 'het opzoeken van het ongemak', zoals onze bestuurder Fenna Eefting het zo mooi omschrijft. Door dat niet uit de weg te gaan en bespreekbaar te maken, krijg je weer een goede sfeer en keert het werkplezier weer terug. Als je het niet aangaat, gaat het licht uit.'

Jeroen: 'Het zijn allemaal kleine dingen die daaraan bijdragen. Als medewerkers op de goede plek zitten, zich gehoord voelen en kansen krijgen, is er minder verzuim en zijn er minder diensten die overgenomen moeten worden. Daardoor ontstaat er minder stress in de tent en kom je in een positieve spiraal terecht.'

Marion: 'We kijken ook hoe collega's die uitgevallen zijn, toch van toegevoegde waarde kunnen zijn. Zodat ze niet de hele dag thuis hoeven zitten. Er wordt vooral gekeken naar wat wél kan.'

Jeroen: 'Succes en productiviteit zijn dus vooral afhankelijk van hoe we met elkaar werken. Dit vraagt van de leidinggevende meer leiderschap dan ooit. Het motto van Vogellanden: we zijn een mensintensief bedrijf en dat vraagt aandacht voor mensen. Wij zijn human 'beings' en geen human 'doings'. \

Paul Veld en Jeanet Bakker van Fris Toezicht:

‘Toezicht van nu, met een visie op morgen’

Erop toezien dat een onderneming blijvend waarde creëert, dat is de belangrijkste taak van een toezichthouder. Daarbij gaat het niet alleen om toezicht houden op de financiële huishouding van die onderneming. Integendeel, met alle hedendaagse digitale, technologische en maatschappelijke ontwikkelingen moeten toezichthouders zich bekwamen in nieuwe en actuele thema's. Onder andere met kennissessies reikt Fris Toezicht ervaren en aankomende toezichthouders daarvoor de kennis en inzichten aan.

‘Het hoeft geen betoog dat de wereld om ons heen zich in rap tempo ontwikkelt. Neem alleen al de snelle opkomst van artificiële intelligentie. Al die ontwikkelingen bieden onnoemelijk veel kansen en mogelijkheden voor ondernemingen. Tegelijk leggen ze nieuwe en interessante vraagstukken op de directietafels, zoals ethiek, aansprakelijkheid en cybersecurity. Van toezichthouders wordt verlangd dat zij op al die vraagstukken een volwaardige gesprekspartner zijn voor directies. Dat maakt het werk van een toezichthouder interessanter en uitdagender dan ooit. Met Fris Toezicht brengen we ervaren en aankomende toezichthouders



samen en reiken we hen relevante en actuele kennis en inzichten aan. Zo stellen we hen in staat om met een frisse visie te reageren op uitdagingen in dit tijdperk van verandering.’

Kennissessies

Naast een opleiding tot toezichthouder en masterclasses, organiseert Fris Toezicht ook kennissessies voor toezichthouders. ‘Zij kiezen dan zelf één of meerdere onderwerpen. In een intakegesprek bepalen we wat de kennisbehoefte is op die onderwerpen, waarna we de sessie bedrijfsspecifiek maken. Soms schuiven ook directies aan. Dat was bijvoorbeeld het geval bij een recente kennissessie bij de Rendo Groep in Meppel:

‘We hebben de kennissessie van Fris Toezicht gevolgd op het gebied van Cyber Security en Artificial Intelligence. We hebben er bewust voor gekozen om deze kennissessie met het directieteam en de RvC samen te volgen. Dit vonden wij zeer waardevol. Door van tevoren de gewenste informatie met de inleiders te bespreken en specifiek in te gaan op onze branche, hebben we de kennissessie als leerzaam en praktisch toepasbaar ervaren. Ook was er voldoende ruimte voor interactie.’

Geïnteresseerd in toezicht van nu, met een visie op morgen? Met een nieuwsgierige blik naar de toekomst, voorbij de codes durven en kunnen kijken en vanuit regionale verbinding, dat is de kracht van Fris Toezicht. Kijk voor meer informatie op www.fristoezicht.nl, ook voor de contactgegevens. \



Laurens de Lange

column

Arbeidsproductiever voor brede welvaart

De regio Zwolle heeft een unieke positie: een economie met sterke familiebedrijven en een schakelfunctie binnen Nederland. Maar onze arbeidsproductiviteit blijft achter. Dit vormt een groeiend probleem, omdat we ons groeipotentieel niet benutten en vooral omdat grote transitie op ons wachten. Minder mensen moeten méér werk doen. Dit vraagt om een fundamentele herziening van hoe we werken. Het goede nieuws? We weten wat nodig is: sectoraal samenwerken om de arbeidsproductiviteit te verhogen. Het minder goede nieuws? We moeten vandaag beginnen.

Waarom is arbeidsproductiviteit zo belangrijk?

Arbeidsproductiviteit, oftewel de 'output' per gewerkt uur, is essentieel voor duurzame groei en het aanpakken van uitdagingen zoals arbeidskrapte. De beroepsbevolking krimpt, terwijl de vraag naar arbeid stijgt. In sectoren als zorg, techniek en logistiek zien we de gevolgen al: personeelstekorten en stijgende werkdruk.

De regio Zwolle kan en moet inspelen op deze trend. Door de arbeidsproductiviteit te verhogen, behouden we niet alleen onze concurrentiepositie, maar benutten we ook kansen voor duurzame en inclusieve groei.

Samen organiseren: sectoraal aan de slag

Ik pleit voor een sectorale aanpak, waarin bedrijven, onderwijs en overheden samenwerken. Innovatie begint waar kennis gedeeld wordt, bijvoorbeeld bij digitalisering en automatisering. Veel bedrijven weten wat mogelijk is, maar missen kennis, lef of middelen om te beginnen. Samenwerking kan dit doorbreken. In andere regio's zijn er al voorbeelden, zoals de bouw in Zuid-Holland, waar ketensamenwerking zorgt voor meer efficiëntie en

minder verspilling. Regio Zwolle kan dat ook, maar dan moeten we samenwerking omzetten in concrete resultaten.

Praktische stappen

De Economic Board en de Board Arbeidsmarkt moeten hierin samen optrekken. Kennisinstituten (publiek én privaat) spelen een sleutelrol: zij bepalen welke vaardigheden nodig zijn en stimuleren innovatie. Overheden kunnen faciliteren met infrastructuur en regelgeving.

Daarnaast moeten we jonge ondernemers en denkers betrekken. Generatie Z ziet technologie als kans, niet als bedreiging. Hun frisse ideeën kunnen het werk in Zwolle aantrekkelijker en efficiënter maken.

Minder werken, meer doen

'Minder werken, meer doen' is geen utopie, maar een uitdaging. Als we nú samen in actie komen, maken we de regio Zwolle klaar voor een toekomst waarin we niet zozeer concurreren, maar excelleren. Onze brede welvaart is erbij gebaat. \

Slimmer en efficiënter werken vergroot werkgeluk op de afdeling Food van Tiem

Als je door de lange en hoge gangen van sociaal werk- en ontwikkelbedrijf Tiem loopt, valt direct op dat iedereen vriendelijk is tegen elkaar. De medewerkers van het Zwolse bedrijf hebben het er dan ook erg naar hun zin. Er wordt hard gewerkt, er is tijd voor gezelligheid én oog voor ieders talent. Zo ook op de afdeling Food, waar teamleider Mathieu Marissen samen met zijn collega's de werkzaamheden steeds efficiënter inricht. 'We proberen zo slim mogelijk te werken, waarbij iedereen zich gewaardeerd voelt.'



Wat ook opvalt, is dat iedereen op de afdeling een witte jas en een blauw haarnetje draagt. Die kleding is voor de gecertificeerd voedselverpakker verplicht (FSSC-certificaat). Tiem werkt volgens de internationale richtlijnen voor het hygiënisch produceren én controleren van voedsel, vertelt Mathieu. 'Daarnaast is binnen Tiem iedereen gelijk, we doen het samen. Elke dag werken we met elkaar aan het verpakken van voedingsmiddelen aan onze productielijnen.'

'We hebben de productielijnen korter gemaakt'

Starttraject

Aan die productielijnen werken medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Mathieu: 'Zo'n zeventig procent van deze medewerkers werkt al meer dan tien jaar bij ons. De andere dertig procent volgt een ontwikkeltraject. Binnen Tiem noemen we dit ook wel het Starttraject, waar gekeken wordt naar werknemersvaardigheden om zo de best passende route naar werk in te kunnen zetten. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld jongeren die problemen hadden op school, helpen we graag op weg richting een werkend leven. Dat kan eerst om twee uurtjes per dag gaan, dat bouwen we rustig op. Het belangrijkste is dat mensen arbeidsritme krijgen en vakvaardigheden leren. Meedoen is ontwikkelen. Het vinden van passend werk is van grote betekenis. Dit kan een betaalde baan buiten Tiem zijn of een beschutte baan binnen onze eigen organisatie. Zo werken we aan duurzame inzetbaarheid, inclusiviteit én een prachtig product.'

Gespecialiseerd verpakker

De afdeling Food is gespecialiseerd in het in- en verpakken van droge voedingsmiddelen. Zowel de producten als de klanten zijn divers en zeer uiteenlopend: van kleine biologische start-ups tot grote supermarkten. Op deze afdeling worden producten als thee, sportvoeding, noten en kruiden ingepakt. Specialistisch werk waarbij zorgvuldigheid belangrijk is. Mathieu wijst naar een

productielijn links in de hoek, waar een order creatine verwerkt wordt. 'Jennifer is tafelhoofd, zij stuurt de lijn aan. Zij is daarvoor binnen Tiem opgeleid. Ze weet hoe de machine werkt, houdt de administratie bij en communiceert met haar collega's. Naast Jennifer zit een dame die de zakjes openmaakt. Zij kan zich niet goed bewegen, maar op deze manier heeft ze toch een belangrijke en mooie rol in het proces.' Tiem biedt zo passend werk en ontwikkelmogelijkheden aan mensen voor wie werken niet vanzelfsprekend is.

Kleine wijzigingen, groot verschil

Mathieu heeft een achtergrond in de procestechnologie en werkt sinds april 2024 bij Tiem. Om een goed beeld te krijgen van de afdeling draaide hij de eerste twee maanden volop mee in het productieproces. Al snel daarna voerde hij verbeteringen door om efficiënter te werken. 'We hebben de productielijnen korter

gemaakt door die tafel daar een kwartslag te draaien', wijst Mathieu. 'Daardoor hebben we de afstand die het product aflegt korter gemaakt. We zetten de lijnen aan het einde van de dag al klaar voor de volgende dag. Dan is het 'goedemorgen' en kunnen we direct aan de slag.' Met die kleine veranderingen en door iets slimmer te werken, pakt de afdeling Food op jaarbasis een heleboel voordeel. En ook niet onbelangrijk: iedereen weet precies wat hij of zij moet doen. 'Dat zorgt voor rust op de werkvloer.'

Werkgeluk

Bij Tiem geloven ze in werkgeluk voor iedereen en dat gaat verder dan een betaalde baan. Het gaat om persoonlijke groei, onderdeel zijn van een team en de waardering die je ervoor krijgt. Mathieu: 'We kijken naar ieders talent, zodat iedereen op zijn of haar manier mee kan doen aan het productieproces. Zo streven we naar werkgeluk voor iedereen.'



Tiem beschikt over vele mogelijkheden om zowel food als non-food te verwerken. Ben je enthousiast geworden over de mogelijkheden van Tiem of ben je op zoek naar medewerkers, neem dan gerust contact op met Tiem.

'Bij Tiem kijken we
naar ieders talent'

Jouw carrière, jouw koers:

loopbaancoaching van Mens & Zo helpt organisaties en medewerkers groeien



‘Mensen willen iets toevoegen
aan de maatschappij’

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

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

Loopbaan-apk

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

‘Op de juiste plek hebben mensen een hogere arbeidsproductiviteit’

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

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

De starter

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

Specialist of generalist?

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

‘Lumen Hotel & Events doet zoveel meer naast de stadioncatering van PEC Zwolle’

Lumen Hotel & Events uit Zwolle is sinds afgelopen najaar een nieuwe partner van INN’regio Zwolle. Hoog tijd dus om eens stil te staan bij de vaste bewoner van het PEC Zwolle-stadion. ‘We willen met al onze verscheidenheid graag onderdeel zijn van Regio Zwolle.’ Een gesprek met directeur Chris Lindeboom, accountmanager Laura van de Haterd, restaurantmanager Mara van der Linden en eventmanager Jordi Knopert.

Waar staat Lumen Hotel & Events voor?

Chris: ‘We werken volgens een aantal vuistregels: de gast heeft altijd voorrang, onze medewerkers zijn zichtbaar en bereikbaar, we helpen elkaar beter te worden en we zijn professioneel. Dat wil zeggen: we weten waar we over praten. Dit kompas

geldt voor onze 45 vaste mensen, maar ook voor de tientallen oproepkrachten.’

Mara: ‘Die oproepkrachten zetten we vooral in tijdens de 17 thuisduels van PEC Zwolle, waar we de complete catering faciliteren. Alle biertjes, cola’s, bitterballen en gehaktballen verzorgen wij. Van de skyboxen bij de hoofdtribune tot de cateringpunten in de omloop. Ook de uitsupporters halen bij ons eten en drinken.’

Chris: ‘We zijn twee handen op één buik met PEC Zwolle. We hebben een gezamenlijk doel om het stadion exploitabel te maken. Wij hebben een horecabedrijf, PEC Zwolle een professionele voetbalorganisatie. De skyboxen en business lounges zijn van Lumen en sponsors van de club kunnen daar gebruik van maken.’

Jordi: ‘Wij focussen ons naast die 17 thuiswedstrijden van PEC Zwolle ook op de andere 348 dagen. Dan richten we ons op (zakelijke) evenementen en congressen voor 2 tot 2.000 personen en natuurlijk op onze hotelgasten. We doen nog zoveel meer naast de stadioncatering van PEC Zwolle.’

Laura: ‘Voor ons is dan ook elke dag anders. De ene avond heb je 50 mensen in een skybox die een wedstrijd van PEC Zwolle bezoeken en een broodje bal nuttigen, terwijl er de volgende ochtend in dezelfde ruimte allemaal oefenpoppen op de grond liggen voor een bhv-training.’

Waarom zijn jullie partner geworden van INN’regio Zwolle?

Laura: ‘We willen Regio Zwolle graag inspireren en kennis laten maken met de veelzijdigheid van onze locatie. We hebben alles onder één dak, daar mag wat ons betreft best meer bekendheid voor komen.’

Chris: ‘We bieden een heel brede waaier aan mogelijkheden. Dankzij onze faciliteiten en de ervaring van onze medewerkers,

‘Door Jaap gaat de kwaliteit van onze gastvrijheid omhoog’

Chris Lindeboom



Laura van de Haterd en Chris Lindeboom



Chris Lindeboom en Jordi Knopert

kunnen we altijd iets betekenen. Van een kleine zakenlunch tot een groot bedrijfsfeest en van een artsencongres tot een culinair diner.'

Mara: 'Want als je een avond culinair wilt uitpakken, dan zit je bij ons Bluefinger Restaurant goed. We kunnen ons meten met andere Zwolse restaurants.'

Jordi: 'Ja, het Bluefinger Restaurant is echt een verborgen parel van Zwolle.'

Chris: 'We willen met al onze verscheidenheid graag onderdeel zijn van Regio Zwolle. We vinden het belangrijk dat Zwollenaren gebruik kunnen maken van onze faciliteiten, maar we willen ook goed doen voor de stad. Geld dat we uitsparen aan schoonmaak schenken we bijvoorbeeld aan goede doelen.'

Dan over het thema van het magazine: het verhogen van de arbeidsproductiviteit. Is dat ook voor jullie een belangrijk onderwerp?

Laura: 'We hebben recent een nieuwe digitale collega aangenomen: Jaap. Een digitaal hulpmiddel waarin bijvoorbeeld staat hoe je de koffiemachine moet schoonmaken, een bepaalde cocktail maakt of hoe je een tafel dekt.'

Jordi: 'Met als belangrijkste doel dat iedereen op dezelfde manier werkt. Dankzij Jaap kunnen we werkinstructies digitaliseren en op een speelse manier naar collega's communiceren.'

Mara: 'Zo voorkom je ook de 'maar dat wist ik niet'. Dankzij Jaap weet je het altijd. Vroeger stond de informatie in multomappen onder de bar, nu is die veel makkelijker en sneller te verkrijgen.'

Jordi: 'Het gaat erom dat de rode lijn in de werkzaamheden vaststaat. Onze gasten zouden geen verschil moeten ervaren in de manier van werken van verschillende medewerkers.'

Chris: 'Of de productiviteit door Jaap omhooggaat, betwijfel ik, want we hebben nu niet ineens minder mensen nodig. Wel gaat de kwaliteit van onze gastvrijheid omhoog en er zit een stuk efficiency in. Met Jaap gaan medewerkers minder fouten maken.'

Mara: 'Het zit 'm ook vooral in de professionaliteit. Je hoeft niet langer op zoek naar informatie, want die is er al.'

Laura: 'Dat sluit ook weer mooi aan op het principe dat onze gasten altijd voorrang hebben. Door goed geïnformeerd te zijn, krijgt de gast de aandacht die hij of zij verdient.'



Mara van der Linden

Benieuwd naar de mogelijkheden die Lumen Hotel & Events biedt? Kijk dan op www.lumenzwolle.nl



Werken in het buitengebied

Omringd worden door uitgestrekte landerijen, uitzicht op het groen of de mogelijkheid tot een lunchwandeling in de natuur. Drie ondernemers vertellen hoe het is om te werken in het buitengebied.



Erwin Pronk

Speelboerderij De Flierefluiter



Joeri Loozeman

Yellowlines



Frans Groothuis

Groothuis Bouw

Portretten

Tekst Jorien Marcus / Fotografie Peter Timmer



‘Je weet hier dat je op elkaar kunt rekenen als het nodig is’

Erwin Pronk is eigenaar van Speelboerderij De Flierefluiter in het buitengebied van Raalte. ‘De landelijke omgeving is goed voor mijn mentale welzijn.’

‘Toen ik in 2009 mijn opleiding afrondde stond ik voor de keuze: in het familiebedrijf gaan werken bij mijn ouders of toch een andere richting kiezen. Ik besloot om in te stappen bij het bedrijf, al was het toen nog zo klein dat we er met z’n drieën niet volledig van konden leven. Met de jaren hebben we flink geïnvesteerd, bijvoorbeeld in een speelschuur. Dat gaf de bezoekersaantallen een flinke boost. We ontvangen nu zo’n 130 duizend bezoekers per jaar.

In 2018 heb ik het bedrijf overgenomen van mijn ouders. Ik woon inmiddels ook

bij het bedrijf. Dat heeft voor- en nadelen, maar de voordelen wegen het zwaarst: ik heb geen reistijd, ik kan samen met mijn kinderen thuis eten. En als ik thuis ben en het bedrijf heeft me nodig dan ben ik er zo, en andersom. Juist omdat ik woon en werk op dezelfde plek, heb ik het gevoel dat ik er meer ben voor mijn gezin én meer voor mijn werk.

Ik spreek regelmatig vertegenwoordigers die zeggen hoe mooi de Sallandse omgeving is en hoe bijzonder de rit hierheen. En hoewel ik het gewend ben, kan ik er ook nog steeds van genieten: de rust, de ruimte, de vrijheid. Ik denk ook dat de landelijke omgeving goed is voor mijn mentale welzijn. Het is trouwens niet zo dat we bewust gebruikmaken van het landelijk gebied. We vergaderen niet wandelend of gaan eropuit om creatieve ideeën op te doen. Die ideeën krijg ik

vanzelf als ik buiten zit of rondom het bedrijf wat klusjes doe.

Veel van onze medewerkers komen uit de buurt. We hebben zo’n tien vaste medewerkers en in de zomer krijgen we hulp van zo’n vijftig tot zestig scholieren. Moniek, een van mijn medewerkers, voert die sollicitatiegesprekken. Jongeren die van een boerderij komen, hebben bij haar vaak een streepje voor. Ze hebben een andere werkmentaliteit, zegt ze. Het zijn aanpakkers.

Wat ik ook mooi vind aan deze omgeving is het ‘noaberschap’. Toevallig hielp een buurman me vandaag nog met wat klusjes. En van een andere buurman mogen we de wei gebruiken voor de dieren van onze kinderboerderij. In ruil daarvoor hoeft hij het gras niet te maaien. Je weet hier dat je op elkaar kunt rekenen als het nodig is.’ ➤

'Rust en ruimte helpen om je hoofd leeg te maken en nieuwe ideeën te laten opborrelen'

Joeri Loozeman is mede-eigenaar van Yellowlines, de nieuwe naam van ontwerpbureau Marten Ontwerpt. Het team werkt vanuit een getransformeerd agrarisch erf in Broekland, vlakbij Raalte. 'Als ik uit het raam kijk, zie ik weilanden en groen.'

'Wij maken ontwerpen voor woningen, bedrijfspanden en erftransformaties. Het is vrijwel altijd maatwerk. Veel van onze particuliere opdrachtgevers wonen in het buitengebied en schakelen ons in voor erftransformaties. Het is makkelijker om je in te leven in je klant als je zelf ook in het buitengebied zit. Respect voor de omgeving, het groen en het landelijk gebied is een belangrijk onderdeel van onze werkwijze. We werken vanuit de visie dat wij, als mensen, hier te gast zijn. Voor veel opdrachten werken we nauw samen met landschapsontwerpers, om ervoor te zorgen dat onze ontwerpen de kwaliteit van het buitengebied versterken en gezamenlijk waarborgen.

Wanneer ik vanuit kantoor naar buiten kijk, zie ik weilanden en groen. Toch kijk ik, net als velen, meestal op mijn laptopscherm. Door de omgeving kunnen we tijdens de lunch even loskomen van die schermen. Bijna elke dag wandelen we door het groene landschap. Die rust en ruimte helpen om je hoofd leeg te maken en nieuwe ideeën te laten opborrelen. En na uren binnen zitten, maakt het je werkdag aangenamer en zorgt het ervoor dat je weer met nieuwe energie en perspectief aan de slag kunt.

Ons team is hecht en voelt bijna familiair aan; veel collega's komen ook uit deze omgeving. Of het nu typisch Sallands is of niet, respectvol en goed met elkaar omgaan is voor ons vanzelfsprekend.

'We werken vanuit de visie dat wij, als mensen, hier te gast zijn'

Joeri Loozeman

Dat geldt ook voor de manier waarop we relaties aangaan. We steken veel tijd en aandacht in het bouwen en onderhouden van sterke samenwerkingen, vooral met regionale partners. Met veel van hen werken we al jaren samen, en dat vertrouwen vormt een stevig fundament voor wat we samen bereiken.

Begrijp me niet verkeerd, ik ben zeker geen tegenstander van werken in de stad. Sterker nog, ik denk dat deels in de stad en deels in het buitengebied werken juist

waardevol kan zijn. Het biedt een mooie balans en geeft je de kans om het beste van beide werelden te ervaren. Werken in de stad kan inspirerend zijn door de dynamiek, de diversiteit en de snelle uitwisseling van ideeën. Tegelijkertijd biedt het buitengebied de rust en ruimte die je soms nodig hebt om tot andere inzichten te komen of je gedachten te ordenen. Die afwisseling zorgt voor frisse perspectieven en maakt het werken leuker en veelzijdiger.'





Bouwen in de polder voor heel Nederland

Groothuis Bouw produceert woningonderdelen op de eigen locatie in Emmeloord en monteert deze op bouwlocaties in heel Nederland. 'De poldermentaliteit spreekt ons aan', vertelt directeur Willem Flier.

'Frans Groothuis heeft het bedrijf in de jaren 90 opgericht in Wierden; in 1996 kwam ik erbij. Het was toen nog een klein bedrijf. Maar we groeiden volop en hadden steeds grotere locaties nodig. Die vonden we eerst in Dronten en later in Swifterbant. In de loop van de tijd gingen we steeds meer vrijstaande woningen bouwen. Niet alleen in onze eigen regio, maar in heel Nederland. In die tijd kochten we bouwelementen als schoorstenen, dakkapellen en dakgoten in bij toeleveranciers. Op een gegeven moment besloten we die onderdelen

zelf te produceren. Daarvoor hadden we opnieuw meer ruimte nodig. Veel meer ruimte.

In Emmeloord kregen we de kans om een uitgebreide productielocatie te bouwen met meerdere bedrijfshallen. Omdat we hier alles zelf konden ontwerpen, hebben we onder meer productie, logistiek en transport naadloos op elkaar kunnen afstemmen, waardoor we heel efficiënt kunnen werken. Inmiddels realiseren we hier met zo'n 200 medewerkers meer dan 240 gepersonaliseerde woningen per jaar. Je kunt zeggen dat we in Emmeloord de woning bouwen en deze op de bouwlocatie monteren en afwerken.

Het is trouwens niet alleen de ruimte waardoor we ons graag in Emmeloord wilden vestigen. Ook de poldermentaliteit past bij ons. In deze regio wonen mensen die gewend zijn vroeg op te staan, hard te werken. Niet zeuren, maar

doorpakken. Tegelijkertijd zoeken we vanwege onze diverse werkzaamheden ook medewerkers van buiten de regio. De meeste mensen komen met de auto, een kleiner deel op de fiets. Vaak een elektrische, want het is natuurlijk wel de polder hè. Het waait hier altijd drie keer harder dan op het vasteland. Dat weerhoudt veel medewerkers er overigens niet van om tijdens de lunch een wandelingetje te maken of bij mooi weer in de grote tuinen rond onze modelwoningen te zitten.

Ik ben de gemeente Noordoostpolder nog steeds dankbaar dat ze destijds met ons hebben meegedacht om dit te realiseren. Inmiddels staan we weer voor een volgende uitdaging. Door een andere verkoopstrategie hebben we nieuwe ruimtes nodig. De vraag is: gaan we uitbreiden of verbouwen? Daar gaan we de komende tijd goed over nadenken.'

‘In de mix van medewerkers kunnen mensen van Impact je beste krachten zijn’

Structuur, in je eigen tempo mogen werken en taak voor taak je opdracht afwerken: het zijn belangrijke uitgangspunten voor medewerkers van werkontwikkelbedrijf Impact in Kampen. Het vraagt om geduld en aanpassingsvermogen van begeleiders en werkgevers. Maar wanneer de puzzel op de juiste wijze wordt gelegd, leveren medewerkers van Impact net zoveel op als iedere andere medewerker. ‘En ach’, zegt accountmanager Bas Willemse, ‘hebben wij uiteindelijk niet allemaal een beperking?’



Wanneer Accountmanager Productie Jef Biemond door de hallen van werkontwikkelbedrijf Impact aan de Gildestraat in Kampen loopt, wordt hij links en rechts vriendelijk gegroet. Er hangt een ontspannen sfeer in de diverse hallen en mensen zijn er overduidelijk met plezier aan het werk. ‘Wij bieden een sociale werkplek aan mensen met een afstand tot de reguliere arbeidsmarkt. Aan mensen die prima in staat zijn om te werken, maar dat bij voorkeur wel in een veilige omgeving moeten of willen doen’, aldus Jef. ‘Een deel van de mensen werkt binnen bij ons. Daar verzorgen ze voor onze klanten eenvoudige handelingen, zoals inpakken, ompakken en assembleren. Denk aan het inpakken van kerstpakketten, het bestickeren van flessen of het vullen van doosjes met verschillende onderdelen. Ook hebben we een productiehhal, waar iets hoogwaardiger technische handelingen worden verricht. Alles wat onze mensen kunnen, pakken wij als organisatie aan. Ons hoogste doel is de mensen uiteindelijk buiten aan het werk krijgen: om piekmomenten op te vangen bij opdrachtgevers of daar wellicht zelfs gedetacheerd te worden.’

Werken Op Locatie

Bas, Accountmanager Werkgeversdienstverlening bij Impact, onderhoudt nauw contact met de gemeente Kampen, de gemeente Dronten én de werkgevers in deze gemeenten om die werkplekken te vinden voor mensen met een uitkering. ‘Bedrijven in deze gemeenten zijn heel belangrijk voor ons’, benadrukt Bas. ‘Zonder hen kunnen wij ons werk niet doen, ook al omdat veel van onze medewerkers minder mobiel zijn of bijvoorbeeld geen rijbewijs hebben. We delen vacatures en kandidaten en bekijken hoe we elkaar verder kunnen helpen.’

Een van die werkgevers is Bastiaan Medendorp, eigenaar van de Geurfabriek: een klein productiebedrijf in Kampen, dat geurproducten als roomsprays, geurstokjes, zeep en lotion maakt voor zowel de zakelijke als de particuliere markt. ‘In onze fabriek is sprake van veel repeterende handelingen, zoals het vullen van flesjes of het draaien van dopjes. Daarom werken wij graag samen met Impact. Als het om relatief grote batches gaat, worden de werkzaamheden bij Impact zelf verzorgd. Kleinere batches laten we

'Ons doel is de mensen buiten aan het werk krijgen'

Bas Willemse



graag intern verwerken. Daarvoor komen medewerkers van Impact als een flexibele schil bij ons over de vloer. We noemen dat ook wel WOL: Werken Op Locatie.' Jef: 'Als wij van een klant een vraag krijgen voor een WOL, bekijken we goed wat de opdracht precies inhoudt en wie daarbij zou passen. Vaak vinden onze medewerkers het prettig om in eerste instantie in een groepje ergens heen te gaan; ze hebben steun aan elkaar en vaak gaat er in het begin ook een begeleider mee.'

Gedetacheerd

Soms krijgt een van de medewerkers via een WOL een vast dienstverband bij de opdrachtgever van Impact aangeboden. Zo is Stefan tegenwoordig via Impact bij de Geurfabriek gedetacheerd. 'Op zijn eerste werkdag bij ons nam hij taart mee', vertelt Bastiaan. Dat onderstreept nog eens de trots die medewerkers van Impact ervaren bij hun baan, wanneer zij eenmaal op de juiste plek zitten. Zorgt dat voor een zorgeloze arbeidsrelatie? 'Stefan staat iets vaker aan mijn bureau dan andere medewerkers', glimlacht Bastiaan. 'We hebben nu afgesproken dat hij zijn vragen voor mij bundelt en dat we eens per week een half uur met elkaar gaan zitten om zijn op- en aanmerkingen samen door te nemen. Natuurlijk vragen deze mensen wat meer tijd en aandacht, ook van de collega's op de werkvloer. Maar die collega's hebben zelf onderling ook weleens wat. In het totaal van medewerkers kunnen de mensen van Impact je beste krachten zijn. Ze zijn net zo waardevol als de rest.'

'Ieder mens excelleert op zijn of haar eigen wijze', benadrukt Jef. 'Bij Impact observeren wij onze medewerkers zorgvuldig en rapporteren daar ook over. We maken een profielschets om te laten zien wat deze mensen aankunnen en wat hun specifieke aandachtspunten zijn. Onze medewerkers hebben nu eenmaal iets meer ruimte en tijd nodig om zich te bewijzen. Door deze zorgvuldige aanpak kunnen wij een goede voorselectie maken wanneer een werkgever met een vraag komt. Wij kennen immers de vorm van het puzzelstukje al. Als je de puzzel vervolgens goed legt met elkaar, gebeuren er mooie dingen.'

Werkcafé

Aan de Gildestraat 1 in Kampen is ook het Werkcafé gevestigd: een laagdrempelige plek waar werkzoekenden en mensen met vragen over werk zo binnen kunnen lopen. 'Iedereen die vragen heeft rondom werk kan zich hier melden', aldus Bas Willemse. 'Of het nu om loopbaanadvies, een sollicitatietraining, hulp bij de Nederlandse taal of interesse in vrijwilligerswerk of juist een betaalde baan gaat: in het Werkcafé word je namens Impact en de gemeente Kampen verder geholpen. Ook staan er computers waarmee mensen kunnen solliciteren of e-learnings kunnen volgen, bijvoorbeeld wanneer ze daar thuis niet de rust of de middelen voor hebben.'

Met een glimlach en opgestroopte mouwen

Ondernemen in de wereld van infectiepreventie

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

Infectiepreventie onmisbaar in infectiezorg

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

Positieve aanpak: wat gaat goed, wat kan beter?

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



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



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

Een duurzame basis voor infectiepreventie

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

Aansluiten op de behoeften van relaties

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

Test via 5 korte vragen jouw infectiepreventie-kennis!



Samen met Landstede Groei Opleidingen talenten ontwikkelen

Werkgevers die waarde hechten aan de ontwikkeling van hun werknemers zien een hogere medewerkerstevredenheid, een hogere arbeidsproductiviteit, minder verzuim en meer kans op innovatie. Bovendien worden zij aantrekkelijker als werkgever voor nieuwe arbeidskrachten, die zien dat er in hen wordt geïnvesteerd. Landstede Groei Opleidingen helpt het bedrijfsleven bij de implementatie van een Leven Lang Ontwikkelen (LLO).

'De tijd is voorbij dat mensen veertig jaar lang bij dezelfde werkgever blijven', stelt Annemieke Woltjes, relatiebeheerder in het werkveld Techniek bij Landstede Groei Opleidingen, het servicebureau LLO van Landstede Groep dat mbo-scholen helpt om het concept een Leven Lang Ontwikkelen te implementeren in het bedrijfsleven. 'Werkgevers zijn zich er hierdoor bewuster van geworden dat zij flexibel moeten zijn. Uit diverse onderzoeken is bovendien gebleken dat bedrijven die investeren in hun werknemers hun winst en productiviteit zien toenemen. Daarom bieden wij als Landstede Groei Opleidingen programma's aan, waarmee medewerkers zich een Leven Lang Ontwikkelen. Wij richten ons op mensen die al in een bedrijf werkzaam zijn, maar ook op zij-instromers of vrijwilligers. Vaak draait het om het aanbieden van aanvullende kennis; soms ook proberen wij juist kennis aan medewerkers te onttrekken. Bijvoorbeeld wanneer ouderen al heel lang in dienst zijn en over zeer specifieke, veelal technische bedrijfsinformatie beschikken. Van die kennis waarover iemand zelfs in zijn of haar vakantie nog gebeld mag worden. Wij hebben binnen Landstede een methode ontwikkeld om deze kennis te borgen, omdat iedereen op een dag met pensioen gaat.'

'Je blijkt als bedrijf sneller in staat te reageren op veranderingen wanneer je je focus op LLO durft te leggen'

Mariël Koerhuis, teamleider

Strategische samenwerkingen

In het kader van een Leven Lang Ontwikkelen onderzoekt Landstede Groei Opleidingen waar de behoeftes van de volwassen beroepsbevolking liggen op het gebied van onderwijs en opleiding. 'Wij ontwikkelen op basis van onze bevindingen leermiddelen en

geven cursussen en trainingen', aldus teamleider Mariël Koerhuis. 'We werken op basis van strategische 'partnerships', wat betekent dat we samenwerking zoeken met bedrijven, maar bijvoorbeeld ook met de zorgsector of gemeentes. Samen met hen willen wij talent ontwikkelen. Dus ontwikkelen wij projecten voor hun medewerkers, voeren het onderwijs uit, zorgen voor de juiste certificering en evalueren continu met onze partners. Pakt de educatie uit zoals de werkgever dacht? Of moeten we wellicht wat bijsturen? Het is belangrijk dat wij goed weten wat er speelt in het werkveld, daar verdiepen wij ons dus grondig in. Overigens matcht datgene wat de werkgever wil niet altijd met wat de werknemers willen. De werkgever is ons eerste aanspreekpunt, maar daarna gaan we altijd terug naar de werkvloer; dáár gebeurt het immers. En wij willen dat iedereen blij wordt van ons onderwijs.'

Overdracht tussen kennis en talent

Landstede Groei Opleidingen heeft een vast cursusaanbod met een open inschrijving, dat op de website te vinden is. Denk aan een cursus Correct Zakelijk Nederlands, Herregistratie Wet BIG Verpleegkundige of een Praktijkdiploma Boekhouden. Hiervoor kan iedereen die dat wil zich inschrijven. Sommige opleidingen duren een middag, andere drie jaar. De lessen vinden plaats op een fysieke locatie of in de vorm van 'blended learning': een combinatie van online met praktijkbijeenkomsten. Daarnaast organiseert Landstede Groei Opleidingen maatwerktrajecten en 'incompany' trainingen, bijvoorbeeld wanneer een bedrijf de medewerkers bedrijfsspecifieke vaardigheden wil aanleren. 'Daarbij proberen we samen met onze opdrachtgever de verdieping op te zoeken', aldus Annemieke. 'We willen niet alleen maar cursussen pluggen, maar vragen door. Waarom wil een bedrijf deze training of opleiding ontwikkelen? Is er al sprake van een leercultuur binnen het bedrijf? Wat is hun visie op LLO? Kunnen er wellicht interessante gastlessen of workshops worden georganiseerd? Het moet een overdracht worden tussen kennis en talent, tussen het werkveld en Landstede. Dáár zijn wij op uit: echte samenwerking. Het bedrijfsleven geeft de inhoudelijke input, wij weten hoe je dat didactisch aanbiedt. Wij kunnen veel leren van bedrijven. En bedrijven ook van ons.' Landstede Groei

Mariël Koerhuis en Annemieke Woltjes



‘LLO is veel meer dan een diploma of een opleiding. Het is een mindset, waardoor je groeit en verder komt’

Annemieke Woltjes, relatiebeheerder in het werkveld Techniek

Opleidingen verzorgt in het aanbod ook de diploma's of certificaten, die belangrijk zijn voor de medewerkers. 'Een werkgever wil vooral dat de medewerker iets leert, maar de werknemer wil heel graag ook een officieel document aan deelname overhouden', weet Annemieke. 'LLO is overigens wat ons betreft veel meer dan dat diploma of een opleiding. Het is een mindset, waardoor je groeit en verder komt.'

Open vizier

'Organisatieadviesbureau McKinsey heeft aangetoond dat bedrijven die investeren in hun medewerkers 30 procent meer innovaties ontwikkelen en daarmee een aanzienlijk concurrentievoordeel behalen. PwC laat in een rapport zien dat er 70 procent minder ziekteverzuim is wanneer medewerkers meer tevreden zijn', somt Mariël op. 'Je blijkt als bedrijf sneller in staat te reageren op veranderingen wanneer je je focus op LLO durft te leggen. Denk niet dat je als ondernemer de wijsheid in pacht hebt of dat het wel goed gaat zoals het altijd al ging. Sta open voor nieuwe inzichten en de toegenomen kennis van je medewerkers. En weet dat je op dit gebied niet alleen hoeft te worstelen. We pakken het sámen op. Landstede Groei Opleidingen is nu 4 jaar onderweg. Wat mij betreft zijn we geslaagd wanneer we in 2030 een belangrijke kennispartner zijn geworden voor de meeste toonaangevende bedrijven en organisaties in onze regio.'

Innovatie en vakmanschap op een toplocatie



Niels Koelewijn en Leo Durand

Aan de rand van Zwolle, op Bedrijvenpark H20, vinden we Van Halteren Technologies. Een bedrijf met unieke expertises in de regio. Onder leiding van Niels Koelewijn, site director, en Leo Durand, managing director, opereert Van Halteren vanuit een gloednieuw pand. Het bedrijf maakt speciale installaties voor defensie, wat het werk altijd uitdagend houdt.

Van Halteren Technologies is de overkoepelende naam voor twee divisies die onder één dak opereren. Leo Durand staat aan het roer van Van Halteren Naval Technologies, dat gespecialiseerd is in koudetechnische systemen voor marineschepen. 'We houden ons bezig met alles wat gekoeld en verwarmd moet worden aan boord van een schip. Denk aan aircosystemen in slaapruidtes of ruimtes waar veel machines zijn die koel moeten blijven. De radar is bijvoorbeeld hoogwaardige technologie die erg warm wordt. Wij ontwerpen en maken daar koudetechnische systemen voor. Dat doen we voor marines wereldwijd.'

Vaartuigen en voertuigen

Niels leidt de andere tak van de organisatie: Van Halteren Special Products. Zij richten zich op motoren en transmissies van legervoertuigen, zoals tanks, voornamelijk voor Defensie. Hij vertelt: 'Wij richten ons op de voertuigen, terwijl Naval Systems zich richt op de vaartuigen. Daar zit het belangrijkste verschil. Bij Naval lopen de plannings al vol tot 2030, dus dat is een mooi vooruitzicht.'

Leo vertelt: 'Waar we echt trots op zijn is dat wij een koudwatermaker hebben ontwikkeld en geleverd dat op Nederlandse onderzeeërs wordt gebruikt voor alle koeling aan boord. Als je naar de marine scheepsbouw kijkt, is de onderzeeër namelijk het meest complex. We zeggen altijd: als je het op een onderzeeër kan, is de rest een peulenschil. Dit project heeft ons wereldwijd op de kaart gezet.'

Hechte cultuur

Naast de focus op techniek, hecht Van Halteren grote waarde aan bedrijfscultuur. Niels vertelt: 'We zijn een familiebedrijf, een platte organisatie. Het sociale aspect van werken is voor ons belangrijk. Daarom organiseren we veel, zoals maandelijkse borrels, bedrijfsfeesten en gezamenlijke lunches. We merken dat dit goed is voor de onderlinge band en productiviteit.' Leo vult aan: 'We hebben ongeveer 30 medewerkers. Doordat we een nichebedrijf zijn, is iedereen betrokken bij meerdere aspecten van een project. Dat houdt het werk uitdagend en afwisselend. Onze medewerkers krijgen de kans om zich breed te ontwikkelen. Dat spreekt mensen aan, waardoor ze vaak lang bij ons blijven werken.'

Nieuwe locatie

Daarnaast stimuleert Van Halteren de arbeidsproductiviteit ook met een goede werkomgeving. Ze zijn namelijk verhuisd naar Bedrijvenpark H2O in Hattemberbroek en dat blijkt een goede zet. Niels licht toe: 'Eerder werkten mensen soms liever thuis. Nu merk je dat iedereen graag naar kantoor komt. Niet gek, want het nieuwe pand is ruim, mooi en vol daglicht. Dat doet een mens goed.' Leo vult aan: 'Ook de ligging draagt bij aan het succes. We zitten namelijk direct aan de snelweg. Dat maakt het logistiek makkelijk, maar zorgt ook voor zichtbaarheid. Sinds we hier zitten, merk ik namelijk dat we spontaan meer cv's ontvangen. Dat helpt dus zeker. Dat is belangrijk, want talent aantrekken blijft een uitdaging in onze branche.'

Trotse medewerkers

De combinatie van een innovatieve werkomgeving, persoonlijke betrokkenheid en uitdagend werk zorgt voor gemotiveerde medewerkers. 'Als je techniek in je hart hebt, kun je hier van A tot Z betrokken zijn. Je bedenkt, ontwerpt en ziet het product

uiteindelijk geboren worden. Dat geeft een enorm gevoel van trots, en dat geldt voor iedereen hier.'

Deze persoonlijke betrokkenheid, gecombineerd met de uitdaging om steeds weer op maat gemaakte oplossingen te bieden, maakt Van Halteren een aantrekkelijke werkgever. 'We richten ons echt op de mens,' vult Niels aan. 'Van de persoonlijke groeikansen tot de sociale aspecten van werken: we doen er alles aan om een werkomgeving te creëren waar mensen graag blijven.' In hun pand op Bedrijvenpark H2O hebben ze hier alle ruimte voor. \



'Nieuwe locatie op H2O is goed voor de productiviteit'

Vitaliteit en werkplezier als motor voor bevlogen medewerkers

Deltion College in Zwolle zet zich volop in voor het welzijn en functioneren van medewerkers en studenten. Esther Post, Adviseur Vitaliteit & Ontwikkeling, houdt zich hier organisatiebreed mee bezig. Ze vertelt over de wereld van vitaliteit en werkplezier.



‘Wij richten het werk zo in dat mensen kunnen uitblinken in wie ze zijn’

Vitaliteit is een breed begrip zonder eenduidige definitie. Het omvat fysieke gezondheid, voeding, beweging en het maken van gezonde keuzes. Maar ook mentale balans, sociale binding en zingeving spelen een grote rol. Binnen Deltion College houdt Esther zich samen met collega's bezig met het ontwikkelen van een organisatiebrede visie en beleid rondom vitaliteit voor medewerkers, gebaseerd op de strategische koers van Deltion.

‘Om impact te maken, moest eerst helder worden wat vitaliteit betekent binnen onze school,’ legt Esther uit. ‘Dat hebben we gedaan door in gesprek te gaan met medewerkers: wat betekent vitaliteit voor jou? Wat gebeurt er al op dit gebied? Door deze vragen te stellen, konden we samenwerken en draagvlak creëren, een essentiële stap voor verdere actie.’

Werkplezier en geluk

Bovenstaande past helemaal in het plaatje van Deltion College als ‘Gezonde School’, een programma dat onderwijsprofessionals helpt om een gezonde leefstijl op school vanzelfsprekend te maken. Vol enthousiasme vertelt Esther: ‘Alles wat we doen, doen we om onze medewerkers te laten ontwikkelen en floreren op de juiste plek en op het juiste moment. Uiteindelijk geeft het energie om met je talent te werken, waardoor je meer werkplezier ervaart. We hebben te maken met een veranderende wereld, waarin alles steeds sneller gaat. Dat betekent dat je moet meebewegen, en dat doen wij als school graag goed.’

Terwijl Esther zich volledig inzet voor de medewerkers, richten collega's zich op de vitaliteit van studenten. En dat is niet niks, want op dit moment telt het Deltion College zo'n 17.000 studenten en 1.800 medewerkers. Dat is nogal wat om fit te houden!

Focus op welbevinden

Esther en haar collega's ontwikkelen daarom een visie op vitaliteit op drie pijlers: curatie, preventie en amplitie. De eerste twee zullen bij velen bekend zijn. Preventie richt zich op het voorkomen van verzuim en curatie draait om het re-integreren van werknemers die in verzuim zitten. Esther vertelt: ‘Zelf leggen wij de focus op amplitie. Dat betekent dat we het welbevinden van alle medewerkers optimaliseren, zodat iedereen zo goed mogelijk kan werken. Waarom? Als je het welbevinden van alle medewerkers optimaliseert, dus ook van degenen die niet bij de risicogroepen behoren, hoef je minder aandacht te besteden aan curatie en preventie. Er is namelijk een grote groep medewerkers – en dat geldt voor elk bedrijf – die wel aan het werk is, maar het hoofd boven water moet houden. Je ziet ook dat werk en privé meer samengaan. Wat thuis gebeurt neem je mee naar je werk en andersom. Daar heb je als werkgever mee te dealen. Juist door deze

veranderingen is een belangrijke vraag: hoe houd je medewerkers vitaal genoeg om te blijven werken? Door aan de voorkant te investeren en amplitief te handelen.’

Draagvlak

Een succesvolle aanpak begint met draagvlak, benadrukt Esther. ‘Wie ben ik om beleid te bedenken zonder inbreng van medewerkers? Vitaliteit begint bij hen.’ Op dit moment is draagvlak gecreëerd en wordt beleid ontwikkeld. Het blijkt dat er al veel gebeurt binnen Deltion op de thema's rondom vitaliteit. Ze vertelt: ‘We zetten ons al actief in voor de vitaliteit en het welzijn van medewerkers en studenten. Met programma's als kerntalentenanalyses, lifestyle coaching, sportaanbod en aandacht voor mentale vraagstukken, streven we naar werkplezier en geluk. Onze vijf Gezonde School-certificaten en focus op gezonde voeding en socialisering benadrukken dat we al jarenlang inspelen op een veranderende wereld. Daarnaast blijft dit alles een continu proces, omdat het belangrijk is om mee te bewegen met maatschappelijke veranderingen.’

Werkplezier en vitaliteit meten

Hoe weet je of deze manier van denken werkt? Esther vertelt: ‘Als je het platslaat, zou je zeggen dat het beleid werkt als verzuimcijfers omlaaggaan. Wij zijn hier geen voorstander van. Je kunt verzuim namelijk nooit terugbrengen naar nul. De vraag moet volgens ons zijn: ervaar je bevoegenheid, werk je met je talent en voel je je energiek? Oftewel, ervaar je werkplezier? Dan redeneer je anders. Die positieve denkwijze werkt voor ons goed. We werken hiervoor samen met Vitafriends, teamdeskundigen voor vitaliteit. Zij integreren het werken aan gezondheid en vitaliteit in onze dagelijkse werkzaamheden.’

Duurzaam resultaat

De mens staat dus centraal bij Deltion College. Doordat de school zich richt op het optimaliseren van het welbevinden en functioneren van alle medewerkers, halen zowel medewerkers als de school hier voordelen uit. Esther: ‘Het draagt bij aan energie en bevoegen medewerkers en dus aan meer werkplezier. Hoe gelukkiger en gezonder een medewerker is, hoe langer deze vitaal en gemotiveerd blijft. Dit betekent voor de school meer productiviteit en innovatie, en op langere termijn ook minder verzuim en minder verloop.’

Vitaliteit en werkplezier worden bovendien gezien als fundamenten voor duurzame productiviteit. ‘Als organisatie richten wij het werk zo in dat medewerkers kunnen uitblinken in wie ze zijn. Dat maakt werkgeluk vanzelfsprekend,’ zegt Esther trots. Door blijvend te investeren in welzijn creëert Deltion College een omgeving waarin mensen floreren en innovatie tot bloei komt. \

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

Rick Luiten



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

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

'Medewerkerstevredenheid hoort thuis in de strategie'

Rick Luiten

Meer rendement

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

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

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

Behoudend in transities

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

Meer productiviteit

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

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

Jeroen de Vries



'Nieuwe technologie en medewerkerstevredenheid geven arbeidsproductiviteit'

Jeroen de Vries

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



Laat je inspireren door de veelzijdigheid van Zwolse theaters

In hartje Zwolle vind je in Schouwburg Odeon en Theater de Spiegel dé evenementenlocaties om van jouw bijeenkomst een onvergetelijke gebeurtenis te maken.

Met een warme ambiance en geavanceerde technologie ontvangt en vermaakt u uw gasten bij ons in stijl. Of het nu een evenement voor honderd personen of een groots congres voor

negenhonderd gasten is, wij bieden alle mogelijkheden. En niet te vergeten, onze getalenteerde chef-kok staat garant voor culinaire verrassingen.

Ontdek de eindeloze mogelijkheden voor uw succesvolle evenement bij Zwolse theaters!

zwolsetheaters.nl/zakelijk



Sfeervolle ruimtes en uitnodigende foyers met prachtig uitzicht of authentieke sfeer



Prachtige showtrap als stralend middelpunt en bijzondere eyecatcher



Voorzien van de nieuwste technieken op het gebied van licht en geluid



Arjan Kleizen

column

Arbeidsproductiviteit:

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

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

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

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

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

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

Samen sporten voor Ronald McDonald Huis Zwolle:

Doe mee met HomeSport Events op 28 en 29 juni 2025

Stel je voor: samen met je collega's of vrienden een sportieve uitdaging aangaan, terwijl je tegelijkertijd het verschil maakt voor gezinnen die het moeilijk hebben. Dat is precies wat HomeSport Events biedt. Een uniek evenement waar sport en saamhorigheid samenkomen om het Ronald McDonald Huis Zwolle te steunen. Dit jaar begint en eindigt het evenement in Amsterdam, de plek waar 40 jaar geleden het eerste Ronald McDonald Huis in Nederland werd geopend. De routes gaan langs de mooiste plekjes van Nederland.

Waarom meedoen met HomeSport Events?

Deze editie kun je als team wandelen, hardlopen en fietsen of kiezen voor een combinatie van dit alles. Of je nu een ervaren sporter bent of gewoon een mooie uitdaging zoekt, er is voor iedereen een passende manier om bij te dragen. In 24 uur tijd ga je als wielrenner, hardloper en wandelaar heel veel kilometers afleggen. Maar dit evenement draait om meer dan alleen de fysieke inspanning. Het is een kans om samen als team iets bijzonders te bereiken. Sport verbindt, inspireert en motiveert. Door samen deze uitdaging aan te gaan, versterk je niet alleen de band met je team, maar help je ook gezinnen dicht bij elkaar te blijven tijdens de moeilijkste momenten van hun leven.

Sporten verbindt op een unieke manier

'Het is bijzonder om met een team een sportieve prestatie neer te zetten voor een goed doel. Je gaat ervoor met elkaar, want je weet waar je het voor doet. Maar naast het goede doel is het natuurlijk ook gewoon heel erg leuk. Als je eenmaal met het virus bent besmet, wil je er ieder jaar weer voor gaan. Sporten verbindt op een unieke manier', vertelt Jeordy Jansen, supervisor van McDonald's Heerde, Kampen en Zwolle en deelnemer van het eerste uur.

Doe mee en maak het verschil

Aan het eind de 24 uur gaat het niet alleen om de afgelegde kilometers, maar om wat die kilometers betekenen. Voor jou, voor je team, en vooral voor de gezinnen in het Ronald McDonald Huis Zwolle. Ervaar het zelf en schrijf jouw team in voor HomeSport Events of steun een team. Samen maken we een verschil dat families dicht bij elkaar brengt, precies wanneer dat het hardst nodig is. Wil je meer info? Mail Ronald McDonald Huis Zwolle via [zwolle@ronaldmcdonaldhuis.nl](mailto: zwolle@ronaldmcdonaldhuis.nl)



Sport mee voor Ronald McDonald Huis Zwolle

Voor ouders van een ziek kind in het Isala ziekenhuis biedt het Ronald McDonald Huis in Zwolle een plek om dichtbij te zijn. Het Huis is een veilige haven waar gezinnen elkaar steunen en kracht vinden. Door deel te nemen aan dit prachtige event help je families dicht bij elkaar te houden in een moeilijke tijd. \

Het perspectief van een Zwolse bierbrouwer

Bohemean is een van de vier Zwolse bierbrouwers. In het voormalige verkeersleidingcentrum van ProRail aan de Westerlaan brouwt Roland van Ark samen met zijn zonen Zwolse bieren van deze tijd. Een monoloog van de gedreven bierbrouwer. Over slim produceren, een stukje geschiedenis en over de toekomst van zijn ambacht.

'Slim produceren is geen luxe, maar bittere noodzaak om te overleven als (kleine) brouwer. Dat is de les van de industriële revolutie. En: hopelijk biedt die les houvast in de huidige tijden; turbulent in veel opzichten, maar zeker ook in 'bierland'. Want van een ambachtelijk product dat op beperkte schaal lokaal gebrouwen werd, veranderde bier in relatief korte tijd naar een industrieel product. Dankzij mechanisatie werd een andere schaalgrootte mogelijk en wetenschappelijke inzichten verbeterden kwaliteit en houdbaarheid. Transport en distributie werden makkelijker, sneller en goedkoper. Schaalgrootte, efficiënte productie tegen de laagst mogelijke kosten, werd het adagium. Pils, net iets efficiënter te maken, de standaard. De brouwers die dat als eerste doorhadden, zijn 'de overlevenden' gebleken van een enorme kaalslag.'

Craft beer revolutie

'De 'craft beer revolutie', ingezet in de jaren 90, leidde tot een indrukwekkende toename van het aantal brouwerijen: op 1 januari 2024 stonden 907 bierbrouwerijen ingeschreven bij de Kamer van Koophandel. Veel meer dan in België en, per hoofd van de bevolking, ook veel meer dan in Duitsland. Landen waar regionale verschillen en smaakdiversiteit traditioneel een veel grotere rol spelen. De eerste signalen dat we aan de vooravond van een nieuwe 'kaalslag' staan, zijn zichtbaar: 2024 is het eerste jaar sinds de eeuwwisseling dat het aantal brouwerijen afneemt.'

'Mensen de kans bieden zich te ontwikkelen, is misschien wel 'nog slimmer' produceren'

Kölsch Konvention

'Een belangrijke les komt uit de geschiedenis van het Kölsch, het bier van Keulen. Daar hebben de brouwerijen, verenigd in de 'Kölsch Konvention', elkaar nadrukkelijk opgezocht. Daardoor is Kölsch nu het enige bier met een 'beschermde oorsprongstatus' en heeft de Duitse stad nog 14 brouwerijen. Bijna de helft heeft de kaalslag door het pils overleefd, terwijl dat voor heel Duitsland slechts voor een kleine 5 procent van de brouwerijen geldt.'

Toegevoegde waarde

'Mechaniseren of automatiseren als manier van slim produceren kan. Mensen de gelegenheid bieden om voldoening, ervaring en ritme op te doen en de kans bieden zich te ontwikkelen, is misschien wel 'nog slimmer' produceren. De winst vergroten door slim produceren mag niet het enige doel zijn. De toegevoegde waarde van slim produceren kan breder: versterken van Regio Zwolle, tegengaan van verspilling en vermijdbaar transport. Te veel om op te noemen, te veel om te laten liggen.'



Praktijkervaring op topniveau voor jonge talentvolle musici

Lancering Phion Heersink Academy



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

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

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

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

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



'Bijdrage aan het waarborgen van kwaliteit nieuwe generatie musici'

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

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

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

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

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

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

Algemeen directeur Jacco van Phion over de plannen:

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

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

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

Aanmeldingscriteria

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

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



**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
Berthran Selles
Fenna Eefting
Liselotte Ansems
Annet Westerdijk
Ryanne den Ouden
Annette Kremers

Muriël Huijbrechts
Marion Teesink
Karin van Vilsteren van Voorst
Martijn Wassenaar
Nino Bartelds
Sandra Oldegarm
Petro Vosselman
Paula Paus
René Breman
Laura van de Haterd
Marc Kleinhaarhuis

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
Vakspecialist A, accountmanager bedrijven gemeente Hardenberg
Marketing, Communicatie & Coöperatie MC&C
Rabobank IJsseldelta
Zakelijke marketing en partnerships Zwolse Theaters
Directeur Eqib
Beleidsadviseur en accountmanager Gemeente Zwolle
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
Directeur visie & toekomstmaker de Makersfabriek
Accountmanager Lumen Hotel & Events
Voorzitter Digital District Zwolle

Fotografie

Peter Timmer
Lars Smook
Archief partners tenzij anders vermeld

Redactieteam

Mirjam van Huet, MCM tekst (hoofd- en eindredactie)
Arjan Dijkema
Jochem Vreeman
Linda van 't Land
Erik-Jan Berends
Lara Bijen
Jorien Marcus
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 (circa 4000 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 Teeke 06 - 51 19 75 88
Annet Spijkerman 06 - 23 74 25 96
info@a2business.nl

Copyright

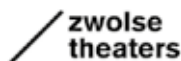
Niets uit deze uitgave mag op welke wijze dan ook worden gereproduceerd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever en de andere auteursrechtbehouders. Het ongevraagd toesturen van materiaal geschiedt op eigen risico.

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