

# Verslag Brabants Innovatiediner

Organisatie:  
Provincie Noord-Brabant  
Brabants Zeeuwse Werkgeversorganisatie

Datum: 1 maart 2007  
Plaats: Talent Factory, 's-Hertogenbosch



# Inhoud

## Inleiding

### 1. Kwaliteit van de beroepsbevolking

- 1.1 Outsourcen naar lage lonenlanden.
- 1.2 Krapte op de arbeidsmarkt.
- 1.3 Scholing.

### 2. Grensoverschrijdende samenwerking

- 2.1 Verdiepen in de denkwijze van de handelspartners.
- 2.2 Bevordert samenwerken innovatie?

### 3. Innovatief vestigingsklimaat

- 3.1 Open innovatie in heel Brabant.
- 3.2 Hoe kunnen we voorkomen dat veel mensen wegtrekken uit de grote stad (Eindhoven)?
- 3.3 Bereikbaarheid vergroten d.m.v. werken aan wegen.
- 3.4 Beleid migranten en vergunningen.

## Samenvatting

Bijlagen: tafelvoorzitters  
notulisten

## Inleiding

Op donderdag 1 maart 2007 vond in de Talent Factory in 's-Hertogenbosch, tijdens een uitstekend verzorgde tapasavond, het Brabantse innovatiediner plaats, georganiseerd door de Provincie Noord-Brabant en de Brabants Zeeuwse Werkgeversorganisatie. In een informele setting discussieerden Brabantse ondernemers over drie onderwerpen: *kwaliteit van de beroepsbevolking*, *grensoverschrijdende samenwerking* en *innovatief vestigingsklimaat*.

Per tafel namen zes ondernemers deel aan de discussie. Daarnaast zat aan iedere tafel een deskundige voorzitter, aanwezig als lid van de Brabantse Innovatie Raad of door op een andere wijze sporen verdiend te hebben in Brabant. Het notuleren werd verzorgd door twaalf enthousiaste vrijwilligers van de Academic Business Club in Tilburg, een vereniging voor studenten van de Universiteit van Tilburg die zich willen ontwikkelen op het gebied van ondernemerschap.

De avond werd ingeleid door gedeputeerde Onno Hoes en Henk Oderkerk (BZW), waarna Rob Franken, bestuursvoorzitter van ROC West-Brabant, zorgde voor de inleiding voor de eerste discussie. De inleidingen van de tweede en derde discussie werden verzorgd door respectievelijk Ben Hennekam, oud Secretaris-generaal van Benelux, en financieel directeur van Philips Electronics Nederland, Wim van Winden. Tijdens iedere inleiding werd een aantal stellingen gepresenteerd, die leidden tot een discussie, waaruit beleidsmatige aanbevelingen aan de provincie naar voren moesten komen.

Ceremoniemeester Jan Iding introduceerde de sprekers, interviewde enkele ondernemers en zorgde ervoor dat de avond geheel volgens schema verliep.

Hieronder vindt u een beknopt verslag van de avond, waarin de aanbevelingen van de ondernemers aan de provincie op het gebied van kwaliteit van de beroepsbevolking, grensoverschrijdende samenwerking en innovatief vestigingsklimaat gepresenteerd zijn.

## 1. Kwaliteit van de beroepsbevolking

Discussiepunten gegeven door Rob Franken:

1. Outsourcen naar lage lonenlanden.
2. Krapte op de arbeidsmarkt.
3. Scholing.

### 1.1 Outsourcen naar lage lonenlanden

Stelling: uittocht arbeid naar lage lonenlanden is een zegen en wel om twee redenen:

- Het verkleint het probleem van de tekorteconomie.
- Het brengt welvaart elders en dus groei in handelspartners.

#### Aanbevelingen:

- De betrouwbaarheid bij productieverplaatsing naar het buitenland is een probleem. De productie zelf is namelijk wel goedkoop maar de kwaliteit van de producten is belangrijker en je moet je dan sterk afvragen wat het voordeel is wat je dan haalt. Het is eveneens geen optie om productie naar lage lonenlanden te verplaatsen, omdat dat deze continue verandert. Het is van belang dat de kwaliteit goed is en dat de producten snel geleverd kunnen worden.
- Het is gevaarlijk om deze productie te verplaatsen omdat de werkgelegenheid in de industriector dan verdwijnt. Dat is zeker geen goede ontwikkeling. Brabant moet zich dan ook niet onderscheiden middels productie van massagoederen want dat lukt toch niet. Het gaat erom om te richten op korte series producten welke veel specialisme vergen.
- We moeten ons vooral bezighouden met dingen waar de rest niet mee bezig is.
- Er moet een grotere consistentie komen in het beleid van de overheid: de overheid moet een stabiele, langdurige visie ontwikkelen.
- 'Dromen' moet normaal worden; boven het maaiveld uitsteken moet toegestaan worden, en 'falen' moet niet afgestraft worden
- Outsourcing is eigen keuze, ingegeven door rationele besluiten (eg. kostenbesparing). Provincie moet zich hier niet mee bemoeien.
- Oppassen dat je je kennis niet kwijtraakt; we moeten onze kennisvoorsprong behouden
- Je moet tevens blijven produceren waar je markt is, anders raak je de 'feeling' kwijt.
- De productie (gedeeltelijk) behouden in Noord-Brabant is ook goed voor de onderkant van de arbeidsmarkt. Kansarme jongeren kunnen zich op die manier prima op de arbeidsmarkt profileren. Dat werkt heel goed in de praktijk.
- Versoepelen van vergunningen betreffende zaken die gerelateerd zijn aan outsourcing.
- De provincie zou moeten faciliteren door middel van een 'centrum voor outsourcing', met specialisten op diverse relevante gebieden. Met name kleinere bedrijven zouden geholpen zijn als zij bijvoorbeeld mensen met contacten in die lage lonenlanden zouden kunnen aanspreken. Een ander voorbeeld: "hoe zorg ik dat mijn producten uit die lage lonenlanden getransporteerd worden naar Nederland?" Bedrijvenbundeling zou ook een mogelijkheid kunnen zijn. Kleinere bedrijven zijn op zichzelf niet voldoende slagkrachtig om een outsourcingtraject op te zetten, maar zijn dat gezamenlijk waarschijnlijk wel.
- Verandering niet tegengaan, maak er juist gebruik van, keer het ten goede. De kennis en kwaliteit zijn daar aanwezig, het probleem ligt hier. Het functioneel ontwerp moet goed zijn.

- We maken zelf bijna niets meer. Is ook niet verstandig, tenzij je de grootste van de wereld bent of iets hebt dat nergens anders gemaakt kan worden. Anders zo snel mogelijk 'wegbrengen'.
- Innovatief blijven. Het innovatieniveau ligt hier niet hoog, maar hoe meer globalisering, hoe meer mensen kopiëren. Alleen achterblijvers kopiëren.
- Is geen zegen, werkt alleen op korte termijn en niet op lange termijn. Er gaat, wanneer men objectief kijkt, niet veel werk weg naar andere landen. Dit vindt men een pluspunt.
- Deze discussie dient breder gevoerd te worden dan op provinciaal niveau.

## 1.2 Krapte op de arbeidsmarkt

### Aanbevelingen:

- De kortetermijnkrapte (+/- 6 jaar) is prima op te lossen door eigen werknemers zelf op te leiden. Het onderwijs zou dan ook niet zozeer door het onderwijs zelf gestuurd moeten worden maar veel meer door het bedrijfsleven. Het opleidingstraject kan dan ook veel beter voor huidige werknemers, maar ook voor de jeugd. Het zou een goed idee zijn om een dergelijk traject al tijdens de middelbare schoolperiode te beginnen.
- Instellingen als Syntens bieden bedrijven een innovatiescan aan. Het doel van deze scan is om ondernemers te laten zien waar ze kunnen innoveren. Echter deze scan is gericht op de ondernemer en hoe deze meer winst kan behalen door te innoveren. Het personeel wordt hierin 'vergeten'. Dit terwijl veel innovaties vanuit de werkvloer komen en het personeel achter de veranderingen moeten staan die een innovatie teweeg kan brengen, zoals veranderingen in de organisatiestructuur of taakomschrijvingen.
- Werkgevers moeten leren praten met werknemers. Als een werknemer zich niet meer op zijn plaats voelt of niet goed functioneert, blijkt dat deze in een andere functie binnen het bedrijf vaak wel goed functioneert.
- Op individueel niveau ondernemerschap in onderwijs en gedrag beïnvloeden. Op algemeen niveau ondernemerschap stimuleren door onder andere te kijken naar de achterliggende sociale aspecten. Tip: fiscale maatregel waarin een bedrijf voordeel behaalt als hij een opdracht aan een starter gunt (risico voor de launching customer!).
- Problemen blijken te ontstaan omdat bepaalde instellingen/bedrijven niet het verschil kunnen zien tussen goede innovatie en slechte innovatie. Daar komt nog bij dat er heel veel vakkennis is in Brabant die niet makkelijk toegankelijk is voor instellingen en bedrijven. Er moet, vanuit onderwijsinstellingen, belangstelling gecreëerd worden voor deze kennis.
- In 2050 zal er een arbeidstekort van 250.000 werknemers in Nederland zijn. Oplossingen hiervoor waaraan gedacht zou kunnen worden zijn:
  - buitenlandse werknemers;
  - nieuwe scholing voor talentontwikkeling (onderwijs als leading factor);
  - samenwerking tussen onderwijsinstellingen en bedrijfsleven.
- We moeten meer ondernemers hebben. Het bedrijfsleven moet daarom ondernemerschap al in het onderwijs stimuleren. Studenten die naast hun studie een onderneming opzetten zouden daarvoor studiepunten moeten krijgen. Men trok de vergelijking met topsport: sporters doen door hun sportcarrière ontzettend veel ervaring op (niet alleen op fysiek gebied), wat ook geldt voor studentondernemers. Voor topsporters bestaan aangepaste collegeroosters en bijzondere regelingen. Waarom kan een dergelijke constructie niet bedacht worden voor studentondernemers?

- Er moet een meer ondernemend systeem komen. Wanneer je vakmensen als zelfstandige kan inhuren, bevorder je het vakmanschap en de zelfstandigheid. Ondernemendheid bevorderen betekent innovatie bevorderen.
- Er moet meer aandacht komen voor huis-tuin-en-keukeninnovatie, naast high-tech innovatie. Er dient ook meer aandacht te komen voor proces- en dienstverleningsinnovatie. Deze zijn ook moeilijk te kopiëren, terwijl de omvang van deze branches 70% van de economie omvat.
- Produceren is één, maar het gaat om het tastbaar maken van de toegevoegde waarde. Een goed communicatief vermogen van het bedrijfsleven en haar werknemers is hierbij essentieel. Deze toegevoegde waarde komt voort uit een hogere kwaliteit van de beroepsbevolking. Dit is de belangrijkste voorwaarde voor een betere dienstverlening.
- Voor bedrijven is het belangrijk om zich als toonaangevend in de branche te profileren, om de juiste (kwalitatief hoogwaardige) werknemers aan te trekken. Vervolgens dient het bedrijfsleven de werknemers zelf verder op te leiden. Talenten dienen te worden herkend. Echter, de motivatie dient altijd vanuit de werknemer te komen om de beste resultaten te behalen. Het bedrijfsleven kan een steuntje in de rug geven, maar de werknemer moet het zelf doen. Wie geeft het steuntje in de rug van het bedrijfsleven?

### 1.3 Scholing

Stelling: terug naar de Middeleeuwen en wel zo snel mogelijk.

- Werkgevers zijn niet in staat om lange termijn scholingsvraag te definiëren.
- Onderwijs dient weer voorop te gaan in de strijd (en dient derhalve te experimenteren met scholingsprogramma's gericht op optimale attitude- en talentontwikkeling, mondialisering, communicatie, informatie-ontsluiting).
- Onderwijs en arbeidsmarkt dragen gezamenlijk zorg voor geactualiseerde en contextgebonden trainings- en scholingsprogramma's.

#### Aanbevelingen:

- Blijkens een recent verschenen rapport van de SER is het zo dat het erg belangrijk is om de kennis en productie samen te houden, om zo de kennis over producten te vergroten. Door sociale innovatie kan er meer rendement gehaald worden uit bestaande werknemers wat betreft kwaliteit en capaciteit. Zo blijkt bijvoorbeeld volgens dit rapport dat in Brabant alleen al naar schatting 100.000 MBO'ers onder de eigen capaciteit werken. Het moet aantrekkelijk gemaakt worden voor ondernemers om daar middels onderwijs in te investeren. Er zit dus meer potentie in de eigen medewerkers dan gedacht wordt. Met name de regio Eindhoven is daarin belangrijk. Het is daarbij van groot belang dat getracht wordt om werken in deze technische sectoren gepromoot wordt onder met name jongeren.
- Er werd gepleit voor het oprichten van een gildestructuur om de lager opgeleide beroepsbevolking in Nederland aan het werk te houden. De provincie zou een experiment kunnen opzetten met praktijk gericht onderwijs in de vorm van een gilde geconcentreerd in een bepaalde regio. Het experiment moet wel over een langere termijn lopen (8-10 jaar) om het effect te meten.
- Kennisbedrijven hier houden door het aanbieden van goede 'harde' én 'zachte' infrastructuur.
- Techniek meer stimuleren tijdens de middelbare schoolperiode. Meer nadruk op een combinatie van commercie en techniek i.p.v. alleen techniek. Dit om de scholieren minder af te schrikken en omdat dit soort personeel zeer moeilijk te krijgen is.

- Invulling curriculum scholen: de markt heeft de leiding, de school volgt en niet andersom! (Dus geen richting vanuit de scholen forceren/voorspellen.)
- Invulling curriculum scholen: intensieve samenwerking met regionale bedrijfsleven.
- Men twijfelt of het onderwijsniveau van de Nederlander niet te laag is? Bedrijven veranderen sneller dan het onderwijs (lijkt net) en eisen veel meer hoogopgeleiden met gespecificeerde kennis.
- Dynamiek is het sleutelwoord van de toekomst. Stel het onderwijs af op het bedrijfsleven en toekomstige trends. Mogelijke oplossing zou het volgende 2-stappenmodel kunnen zijn:
  - Onderwijsinstellingen moeten een breed en oppervlakig onderwijsprogramma samenstellen, zodat de student over alles een beetje opgeleid wordt.
  - Als volgende stap moet het bedrijfsleven investeren in een soort postdoctoraal afstudeertraject waarmee veel meer diepgang in materie wordt gegeven.
- Scholen moeten de mogelijkheid krijgen te selecteren (discrimineren naar geschiktheid) aan de poort, waardoor écht goede mensen van school af komen. Voorbeeld secretaresse; nu wordt iedereen die zich aanmeldt geaccepteerd, maar secretaresse is (evenals vrijwel ieder beroep) een vak apart. Je moet het in je hebben. Wil je dus de juiste mensen op de juiste plek hebben, dan zul je in een vroeg stadium moeten selecteren.
- Mensen elders (bijvoorbeeld in China of India) zijn gemotiveerd door de beperkte mogelijkheden die er zijn wanneer zij geen diploma bezitten.
- Ondernemendheid moet in het onderwijs al jong bijgebracht worden door middel van speltechnieken, projectjes, etc. Het gaat niet om het starten van een eigen bedrijf, maar om het doordenken, het zelfstandig verder kijken dan bijvoorbeeld een vraag beantwoorden. Ook docenten moeten hiertoe het bedrijfsleven leren kennen.
- Er moet meer gebruik gemaakt worden van ICT in het onderwijs (voor differentiatie), maar wel onder begeleiding.
- De overheid zegt wat er geleerd moet worden, maar organiseert niets. Het moet verschuiven van een-op-een naar een-op-en.
- Nu moeten scholieren op de middelbare school al vroeg (specifieke) pakketten kiezen. Geef ze een breed pakket tot het einde en laat ze op hun 18<sup>de</sup> kiezen.
- Men is voor gestructureerder en strenger onderwijs. Bedrijven en onderwijs moeten samenwerken in het opzetten en aanbieden van opleidingen waarbij het bedrijfsleven advies kan geven. Bedrijfsleven moet voldoende stageplaatsen aanbieden.
- Er zou een soort postdoctorale opleiding moeten komen, zodat men wanneer men aan het werk is toch bijgeschoold kan worden. Dit voor alle niveaus van educatie en werk.
- Op de schouders van reuzen kijk je verder: het bedrijfsleven moet scholieren en studenten verder laten kijken dan hetgeen ze specifiek voor opgeleid worden. Een verbreding van het kennisgebied helpt hierbij. Dit dient in opleidingsprogramma's verweven worden. Er dient een goede balans en wisselwerking te zijn tussen het bedrijf, de opleiding en de persoon zelf. Zo zijn nieuw geschoolde werknemers beter in staat kruisverbanden te leggen en opleidingsoverstijgend te werken. Dit wordt in het dagelijks leven nog vaak als een gemis ervaren. De gereedschapskist is vaak alleen uitgerust met een hamer, waardoor de gehele wereld eruit ziet als een spijker. Daarom is continue scholing van belang. Niet allen binnen het eigen specialisme, maar ook in aanverwante deelgebieden.

## 2. Grensoverschrijdende samenwerking

Discussiepunten gegeven door Ben Hennekam:

- Verdiepen in de denkwijze van de handelspartners.
- Bevordert samenwerken innovatie?

### Aanbevelingen:

- Dergelijke initiatieven zijn de laatste 5 jaar interregionaal vanuit Brussel (EU) al erg veel uitgevoerd. Helaas zijn zij allemaal aanbodgericht en wordt het tijd dat een projectgroep met EU-bedrijven opgericht gaat worden, die gaat kijken naar mogelijkheden. Hier moet echt in geïnvesteerd worden. De overheid kan deze initiatieven wel ontplooiën maar het bedrijfsleven moet ze dan ook wel omarmen. Dat gebeurt nu niet of te weinig omdat de overheid handelt vanuit ratio en het zakendoen meer een kwestie is van emotie. Daarnaast spelen simpele problemen mee zoals bijv. verschillen in de productie of maten die niet aansluiten. Dat is jammer, want zo gaat veel kennis en kunde verloren.
- Het is vreemd dat veel Brabantse en Vlaamse bedrijven niet samenwerken, omdat het kennisniveau en de ontwikkeling even groot zijn. Door cultuurverschillen en regelgeving gebeurt dit niet. Er zijn uiteraard ook voorbeelden waar het wel goed gaat. Zo heeft high-tech regio Eindhoven veel samenwerking met de steden/regio's Aken en Leuven maar de samenwerking gaat hier ook niet helemaal optimaal door argwaan en soms slechte ervaringen. Bij het opzetten van een dergelijke samenwerking gaat het niet om de subsidie maar om de feitelijke inrichting in de zin van infrastructuur, regelgeving en omgang.
- Subsidies voor het visualiseren van de toevoegde waarde van grensoverschrijvende initiatieven. Als voorbeelden werd de DOP-regeling in België genoemd. Eenzelfde soort regeling zouden bedrijven in Nederland ook graag hebben. Daarnaast werd een aantal innovaties door Belgische bedrijven aangehaald, die ook in Nederland erg goed gebruikt konden worden.
- Stimuleren van Europese projecten om samenwerking tussen bedrijven, instellingen en gemeenten te realiseren.
- Het gaat er vooral om dat er wordt samengewerkt met andere culturen of mensen die anders denken. Alleen dan kan je van elkaar leren. Het is daarbij ondergeschikt of er wordt samengewerkt met de naaste buurlanden, Europa of de gehele wereld. Echter, vraagtekens kunnen gezet worden bij bijvoorbeeld een hechtere samenwerking met België: wordt dit niet meer van hetzelfde? Aan de andere kant liggen er wellicht in Nederland zelf ook nog veel kansen. Uitgangspunt moet zijn dat andersdenkenden bij elkaar gebracht worden.
- Het is wel aan te raden dat elke innovatie een regionale component heeft. Wat heeft de regio voor meerwaarde voor deze specifieke innovatie? Daarom is het belangrijk gelijkgestemden bij elkaar te brengen, zoals bijvoorbeeld in Silicon Valley gebeurt.
- Er moet aan bedrijven duidelijk gemaakt worden dat ze in Brabant 'nog niet zo stom zitten'. Dit kan uiteraard ook worden versterkt door (inter)nationaal bedrijven te zoeken om mee samen te werken, zodat de regio ook interessant blijft. Let er wel op dat je altijd een focus blijft behouden.
- Weer meer focussen op talenkennis. Dit lijkt in de loop van de jaren te zijn verminderd. Vooral het Duits nog niet 'vergeten', aangezien dit nog steeds onze grootste handelspartner is. Maar over het algemeen is het goed gesteld met het internationale bewustzijn/kennis van de Nederlander
- Meer internationaal bewustzijn van de overheid gewenst (niet op een eiland begeven).
- Coördineren van regelgeving met het buitenland (arboregels, productregels, etc.).



- Handelsmissies goed, maar beter afstemmen onderling (gaat nu te veel door elkaar/langs elkaar).
- Grensoverschrijdend ondernemen is een must, want Nederland is te klein als markt
- Innovatieve overheid gewenst: de manier waarop men dingen benadert (eg. laat bedrijven vrijer in de uitvoering van een (door de overheid gefinancierd)project i.p.v. strikte regels; zo kunnen de bedrijven innovatiever te werk gaan).
- Een grondige analyse van waar wij goed in zijn moet allereerst gemaakt worden: wat voor kwaliteiten, potentie, kansen hebben wij? Vervolgens moeten wij collectief meedoen met de conclusies: maatschappelijk innoveren.
- Het op zich zelf gericht zijn van de Nederlanders moet ook veranderd worden. We moeten ons meer open stellen naar de burens (Duitsland en België) en naar potentiële markten toe. Wij denken absoluut dat niet het maximale uit onze knowhow in watermanagement is gehaald. Dat zijn kansen die gemist worden om door te kunnen ontwikkelen en innoveren!
- Er is genoeg subsidiegeld voor uitwisselingsprojecten op scholen. Echter, het is te versnipperd. Als dat geld gekanaliseerd kan worden door slechts één of twee fondsen, zal er veel meer resultaat behaald worden
- Het is veel slimmer om MKB'ers mee te nemen in delegaties naar het buitenland omdat MKB'ers kleiner, flexibeler, innovatiever, etc. zijn dan grote bedrijven, waardoor beslissingen sneller genomen kunnen worden, ontwikkelingen eerder toegepast en innovatie eerder gerealiseerd.
- Er is altijd een cultuurkloof. Mensen moeten de denkwijze van hun handelspartner onderzoeken en daadwerkelijk de tegenpartij in kunnen schatten.
- Mensen die in hun opleiding en opvoeding al in aanraking komen met andere culturen en denkwijzen zullen daar in hun latere leven profijt van hebben en zullen beter in staat zijn cultuurverschillen te overbruggen: zien en ontmoeten om later bruggen te kunnen slaan.
- Provincie en overheid moeten in deze kwestie faciliteren en communiceren. Faciliteren in de vorm van onder andere uitstekende infrastructuur en gunstige regelgeving. Communiceren wat men aan het doen is: openheid en transparantie. Als provincie en overheid zich op deze wijze opstellen gaan de ondernemers wel grensoverschrijdend ondernemen, dat hoeft de overheid niet voor ze te doen.
- Kijken bij wie je tegen de minste problemen oploopt. België is bijvoorbeeld tweetalig en klein, Duitsland eentalig en groot. Daarbij worden wij over het algemeen beter ontvangen in Duitsland dan in België en heeft België een strengere hiërarchie. De wisselwerking is hier erg belangrijk.
- De gerichtheid op het buitenland is nog maar klein. We staan bekend om de talenkennis, maar deze is eigenlijk helemaal niet zo goed.
- Er is veel innovatie in België/Vlaanderen, het onderwijs is beter marktgericht en biedt meer gedisciplineerde opleidingen. Zou een voorbeeld kunnen zijn voor Nederland.
- Vanuit de overheid zou meer uitleg moeten komen over hoe men zich kan verdiepen in andere landen/talen/cultuur.
- Men moet het debat zelf starten, de provincie moet meer grensoverschrijdend gedrag vertonen.
- In het algemeen weet iedereen dat er cultuurverschillen zijn, maar we vergissen ons daar nog steeds in. Essentieel is het onderlinge respect. Ondernemers dienen niet alleen te begrijpen maar ook begrip te tonen. Zo wordt er in China meer nadruk gelegd op de relatie en minder op de technische specificaties. Om de relatie bij een snellere levering niet onder druk te zetten, kan het zijn dat de specificaties minder nauw worden

opgevolgd, om de levering op tijd te laten komen. Hierdoor wordt wel de afspraak nagekomen, maar niet de afgesproken specificaties. Een continue controle is onontbeerlijk.

- Wat is een grens? Voor ondernemers zijn er geen grenzen. Wat hierdoor overblijft in samenwerking. De onderlinge relatie tussen partners is hierbij cruciaal. Alles is relatie.
- Provinciale handelsmissies zijn ook vanuit cultureel oogpunt een hulpmiddel om het bedrijven van handel makkelijker te maken. Het opent deuren en het straalt vertrouwen uit naar de deelnemende bedrijven. Op de vraag: "Wat levert het op?" is het een vraagstuk van korte- en langetermijnrendement.
- Binnen de provincie zijn er ook grenzen, niet alleen aan de landsgrens, maar ook in de regio's binnen Brabant. Brabant stad moet een meer holistisch beeld neerzetten van deze regio op een supra-provinciaal niveau.
- Kennisinstituten gebruiken internationalisatie ook vanuit commercieel perspectief. Kennis is niet alleen van binnen Nederland gewild, maar ook internationaal.
- De verregaande internationalisatie zorgt ervoor dat bedrijven al snel mondiaal actief zijn. Met name op flexibiliteit, snelheid en kwaliteit kan op internationaal niveau geconcurrereerd worden. Door optimaal gebruik te maken van internettoepassingen ligt de gehele wereld binnen handbereik. Een juiste technische en fysieke distributie is hiervoor een belangrijke voorwaarde.
- Wellicht is productie over te plaatsen naar locaties in het buitenland waar de arbeid goedkoper is. Echter, dit zijn vaak zeer kapitaalintensieve operaties. Daardoor is het minder aantrekkelijk. Door verdere toepassing van automatisering en robotisering kunnen in Nederland productiefaciliteiten blijven concurreren. De hierdoor toonaangevende positie levert weer nieuwe mogelijkheden op voor internationalisatie.

### 3. Innovatief vestigingsklimaat

Discussiepunten gegeven door Wim van Winden:

- Open innovatie in heel Brabant.
- Hoe kunnen we voorkomen dat veel mensen wegtrekken uit de grote stad (Eindhoven)?
- Bereikbaarheid vergroten d.m.v. werken aan wegen.
- Migranten en vergunningen.

#### 3.1 Open innovatie in heel Brabant

##### Aanbevelingen:

- Als industrie en overige zakelijke sectoren in provincies en regio's gelijk zijn, dan zou het een idee zijn om samen te werken of samen te voegen, want dat zou erg ten goede komen aan schaalvoordeel en efficiency. Het bundelen zou zich dan niet moeten richten op topografie maar op de thematiek van de industrie. Een soortgelijke samenvoeging zou voordelig zijn voor de grote bedrijven. De kleine bedrijven schieten daar waarschijnlijk niet veel mee op.
- De provincie moet keuzes durven maken om bepaalde industrieën te stimuleren en niet op te veel gebieden het beste jongetje van de klas willen zijn.
- Moet het vestigingsklimaat wel door de provincie geregeld worden? Lagere overheden en bedrijfsleven zouden prima in staat zijn om dit zelf te regelen.
- Is het beter om bijvoorbeeld Brabant, Zeeland en Limburg bij elkaar te voegen om een grotere vuist te tonen? Hierop is geen eenduidig antwoord. Aan de hand van een voorbeeld van het samenvoegen van ontwikkelingsmaatschappijen wordt gezegd dat grotere projecten gefinancierd zouden kunnen worden. Echter, een grotere organisatie zou ook kunnen betekenen dat er meer bureaucratie en logheid gecreëerd wordt, iets wat niet wenselijk is. Er wordt wel opgemerkt dat van alle innovatiesubsidies slechts 30% goed terecht komt bij de mensen die het echt nodig hebben en die het echte werk doen. De overige 70% blijft onderweg 'hangen'. Het zou goed zijn om hier een onderzoek naar te doen.
- Centralisatie van de besturen (gemeente/provincie) gewenst (eg. samenvoegen gemeenten).
- Meer private/publieke projecten initiëren (eg. aanleg A59 Den Bosch; binnen budget én binnen de tijd).
- Goed bestuur niet mogelijk door veel te complexe/onlogische regelgeving.
- Warboel van instelling aanpakken (eg. BZW, BOM, REWIN, KVK, etc). Ze dienen allemaal net een ander doel, maar op een gegeven moment moet je gaan fuseren.
- Ideaal: nieuw masterplan voor indeling provincies/gemeenten.
- Er moet een Brainport komen voor Brabant, zoals Philips en HTC.
- Het is geen belemmering, maar werkt niet versnellend. Als provincies gaan samenwerken verdwijnen vanzelf de grenzen. Men moet een externe concurrent hebben waardoor men automatisch gaat samen werken.

### **3.2 Hoe kunnen we voorkomen dat veel mensen wegtrekken uit de grote stad (Eindhoven)?**

#### Aanbevelingen:

- Wat betreft de hoogopgeleide jongeren is het maar zeer sterk de vraag of het wel om het grootstedelijk wonen gaat. Het is meer van belang dat er goede en uitdagende banen zijn. Dat is vaak het probleem van andere regio's ten opzichte van de randstad. Veel Brabantse jongeren zouden het liefst in Brabant blijven wonen maar willen aan het begin van hun carrière wel een uitdagende, goedbetaalde baan.
- Er moeten stedelijke clusters ontstaan die inspelen op verschillende behoeften van de mens. Zo moet een stad zich kunnen karakteriseren als studentenstad, een andere stad als yuppenstad, weer een andere stad als werkgeversstad, etc. Deze clustervorming en profilering van steden moet ook door elkaar geprezen worden en niet getracht weg te concurreren.
- Momenteel is er te veel polarisatie binnen Nederland; te veel provincies. Zo is een opkomst voor verkiezingen van Provinciale Staten is met 35-40% niet iets democratisch meer te noemen. Een oplossing voor een efficiëntere vorm van werken, ontwikkelen en innoveren zou zijn om Nederland op te splitsen in een 4 of 5 gewesten. Transparantie binnen deze gewesten en overheidsinstellingen is vervolgens heel belangrijk, opdat er dan in informatie-uitwisseling kan worden voorzien.
- In Eindhoven moet gezorgd worden voor een gezellig centrum, met meer 24 uur shoreca. Zorg voor genoeg gelegenheid voor funshopping in een leuk aangeklede binnenstad met veel terrasjes. Dus niet te veel leuke winkels uit het centrum halen en naar bijvoorbeeld Ekkersrijt verplaatsen.
- Zorg voor goedgeprijsde starterswoningen

### **3.3 Bereikbaarheid vergroten d.m.v. werken aan wegen (bv. A2)**

#### Aanbevelingen:

- De besteding van vrijgekomen gelden aan de versnelde aanleg van infrastructuur lijkt een prima besteding.
- Bereikbaarheid is cruciaal. Er moet bovenmatig geïnvesteerd worden in nieuwe vormen van transport (zoals bijvoorbeeld een metro). Belangrijke illusies zijn de afgelopen jaren geweest, dat mensen met de huidige staat van het openbaar vervoer hiermee gaan reizen ("men wil er niet in!") en dat er tele-gewerkt gaat worden ("men wil er niet aan!"). Daadkrachtige actie is nodig.
- We moeten een metropoolachtige infrastructuur creëren in de stedendriehoek 's-Hertogenbosch – Eindhoven – Tilburg, gebaseerd op bereikbaarheid met OV.
- We moeten de omslag maken naar het interstedelijk denken. Steden moeten samenwerken en niet alleen voor hun eigen belangen opkomen.
  - Bepaalde steden excelleren op een specifiek gebied. Hier zouden de steden gezamenlijk gebruik van moeten maken, dus gebruik maken van hun competitieve voordelen. Voorbeeld: Den Bosch als woonstad en Eindhoven als werkstad.
  - Brabantstad, waarin provincie en grote steden met elkaar overeenstemming proberen te bereiken, is hiertoe een goede eerste aanzet.

- Niet gemeenten moeten zeggen wat er moet gebeuren, de discussie moet landelijk gevoerd worden. Er is bij de overheid een meer bedrijfsmatige aanpak nodig: overleggen, besluiten nemen, indien niet mogelijk: direct naar een hoger niveau.

### 3.4 Beleid migranten en vergunningen

#### Aanbevelingen:

- Het opzetten van regelingen om het voor goed opgeleide buitenlandse werknemers aantrekkelijk te maken om zich in de provincie te vestigen. Bedrijven zouden eerder geneigd zijn om zich hier te vestigen als er genoeg hoogopgeleid personeel is.
- Het aantal regels moet verminderen. “De poorten moeten open”. Dat betekent dat mensen gemakkelijker binnen kunnen komen, maar die mensen moeten zich dan bewijzen door middel van green cards. Mensen moeten geselecteerd worden op geschiktheid: “hebben we een arbeidsplaats voor deze persoon”?
- Zorg voor een registratieformulier met ja/nee-vragen in plaats van een vergunningenstelsel. Ook voor Europa en alle andere zaken met overbodige regels.
- De bouwstenen voor een innovatief vestigingsklimaat zijn:
  - Kwalitatief hoogstaande woonomgeving voor verschillende levensfasen. Werken bij voorkeur dicht bij de woonomgeving, zodat de reistijd woon-werk zo kort mogelijk is. Hierdoor neemt de kwaliteit van leven toe. Er moet letterlijk en figuurlijk ruimte zijn voor ondernemerschap. Zijn deze bouwstenen aanwezig, dan zijn alle factoren aanwezig om daar duurzaam te verblijven. Dit stelt echter eisen aan de sociale omgeving en sociale voorzieningen.

Er moet voldoende ruimte zijn om te leven, wonen, werken, recreëren en leidingen te volgen. De kenniswerker is zelf zeer kritisch in het selecteren van de woon- en werkomgeving. Enkele kenmerken zijn: tolerantie, experimenteren, architectuur, citymarketing, transportmogelijkheden, infrastructuur, kwalitatief hoogwaardige bedrijfshuisvesting.
- Een innovatief vestigingsklimaat heeft ook veel te maken met de juiste profilering naar de buitenwereld toe. Hierbij is het toepassen van marketingbeleid voor een regio essentieel. Wat wil de regio uitstralen? Welke aansprekende successen zijn er? Immers, succes creëert succes en iedereen wil bij het winnende team horen. Hoe krijgen we deze dynamiek tot stand als ‘the place to be’? In hoeverre is dit bekend in de wereld en wordt dit herkend? Allemaal vragen waar de provincie ondersteunend in kan zijn. Niet alleen in bewustwordingscampagnes, maar ook in enablen van deze cruciale randvoorwaarden. Het vestigingsklimaat zal zich het sterkste ontwikkelen als belanghebbende partijen gehoor vinden voor positieve mond-tot-mondreclame. Zegt het voort!

## Samenvatting

Hieronder zijn voor alle discussiepunten de meest genoemde aanbevelingen nog even op een rij gezet. Hier en daar komen er verschillende visies in terug. Dit is slechts een overzicht van opmerkingen die meerdere malen gemaakt zijn. Tot slot nog een klein overzicht (Tips) van de concrete aanbevelingen die zijn gedaan.

### Kwaliteit van de beroepsbevolking

Outsourcen naar lage lonenlanden.

- A. Outsourcen is misschien wel goedkoper, maar er is een grote kans dat dit ten koste gaat van kwaliteit. Belangrijker is daarom specialistisch te zijn, koploper te worden, kennisvoorsprong te behouden en zeker werkgelegenheid in eigen land niet te vergeten. De overheid moet een stabiele, langdurige visie ontwikkelen en zorgen voor een functioneel ontwerp. Hoe meer globalisering, hoe meer mensen gaan kopiëren.
- B. Outsourcing is een eigen keuze, de provincie moet zich hier niet mee bemoeien. Tenzij je de grootste van de wereld bent of iets hebt dat nergens anders gemaakt kan worden, is productie in lage lonenlanden verstandig.

Krapte op de arbeidsmarkt

- Werknemers moeten (intern) worden opgeleid door het bedrijf of in een beter passende functie geplaatst worden.
- Er moet vanuit het onderwijs belangstelling gecreëerd worden voor vakkennis in Brabant die nu niet makkelijk toegankelijk is voor instellingen en bedrijven.
- Betere communicatie tussen werkgevers en werknemers.
- Onderscheid maken tussen goede en slechte innovatie en meer gebruik maken van middelen als de innovatiescan.

Scholing.

- Stem onderwijs af op het bedrijfsleven in plaats van andersom. Bedrijven en onderwijs moeten samenwerken.
- Breng scholieren al jong ondernemendheid bij en laat docenten hiertoe kennismaken met het bedrijfsleven.
- Zorg voor een breed pakket voor scholieren en laat ze niet halverwege de middelbare school al te specifiek kiezen.

### Grensoverschrijdende samenwerking

- Nederland is klein en er moet internationaal worden samengewerkt. Het is daarbij ondergeschikt of er wordt samengewerkt met de naaste buurlanden, Europa of de gehele wereld. De mogelijkheden die in Nederland/Brabant zelf liggen moeten hierbij niet over het hoofd gezien worden. Wat wij hier hebben/kunnen moet eerst in kaart worden gebracht.
- Er zijn genoeg mogelijkheden om te zorgen dat bedrijven grensoverschrijdend gaan ondernemen. Als de overheid zorgt voor goede communicatie, het faciliteren van infrastructuur en versoepeling van de regelgeving, zullen veel bedrijven vanzelf die kant op gaan. Grenzen moet gaan vervagen: samenwerking.

## **Innovatief vestigingsklimaat**

Open innovatie in heel Brabant.

- Krachten bundelen op thematiek (niet op topografie) en focussen op een aantal gebieden, in plaats van alles tegelijk. Deze samenwerking moet zowel plaatsvinden tussen bedrijven als in het bestuur (centraal en eenvoudige regelgeving).
- Er moet meer gekanaliseerd worden. Ten eerste geldt dat is vrijgemaakt voor bijvoorbeeld uitwisselingsprogramma's, zodat dit effectiever kan gebeuren. Daarnaast moet er in de grote hoop ondersteunende bedrijven zicht komen in wie waarvoor staat.

Hoe kunnen we voorkomen dat veel mensen wegtrekken uit de grote stad (Eindhoven)?

- Eindhoven moet zich als stad duidelijker profileren.
- De stad kan aantrekkelijk worden gemaakt door middel van goede banen, betaalbare woningen en een sfeervolle binnenstad met meer 24 uursrecreatie.

Bereikbaarheid vergroten d.m.v. werken aan wegen.

- Infrastructuur verbeteren is noodzakelijk, of dit nu is door bijvoorbeeld meer metro's of door aanleg van snelwegen.
- De grote steden moeten gaan samenwerken, zodat woon-werkverkeer met de auto én met het openbaar vervoer minder problemen oplevert. Steden moeten dus niet alleen voor zichzelf denken maar samen zoeken naar de beste manier.

Beleid migranten en vergunningen.

- Ook in dit geval is goed profileren van essentieel belang.
- Zorg voor juiste sociale omstandigheden goede banen, zodat men zich hier graag vestigt. Maak wederom woon-werkverkeer minder problematisch.
- Er moet ruimte zijn voor ondernemerschap.

## **Tips**

1. Het oprichten van een gildestructuur om de lager opgeleide beroepsbevolking in Nederland aan het werk te houden. De provincie zou een experiment kunnen opzetten met praktijk gericht onderwijs in de vorm van een gilde geconcentreerd in een bepaalde regio. Het experiment moet wel over een langere termijn lopen (8-10 jaar) om het effect te meten.
2. Dynamiek is het sleutelwoord van de toekomst. Stel het onderwijs af op het bedrijfsleven en toekomstige trends. Mogelijke oplossing zou het volgende 2-stappenmodel kunnen zijn:
  - Onderwijsinstellingen moeten een breed en oppervlakkig onderwijsprogramma samenstellen, zodat de student over alles een beetje opgeleid wordt.
  - Als volgende stap moet het bedrijfsleven investeren in een soort postdoctoraal afstudeertraject waarmee veel meer diepgang in materie wordt gegeven.
3. Subsidies voor het visualiseren van de toevoegde waarde van grensoverschrijvende initiatieven. Als voorbeelden werd de DOP-regeling in België genoemd. Eenzelfde soort regeling zouden bedrijven in Nederland ook graag hebben. Daarnaast werd een aantal innovaties door Belgische bedrijven aangehaald, die ook in Nederland erg goed gebruikt konden worden.

4. Het is veel slimmer om MKB'ers mee te nemen in delegaties naar het buitenland omdat MKB'ers kleiner, flexibeler, innovatiever, etc. zijn dan grote bedrijven, waardoor beslissingen sneller genomen kunnen worden, ontwikkelingen eerder toegepast en innovatie eerder gerealiseerd.
5. Van alle innovatiesubsidies komt slechts 30% goed terecht bij de mensen die het echt nodig hebben en die het echte werk doen. De overige 70% blijft onderweg 'hangen'. Het zou goed zijn om hier een onderzoek naar te doen.



## Bijlage 1 Tafelvoorzitters

<b>Naam</b>	<b>Organisatie</b>	<b>Functie</b>
R.A. Timmermans	KPN	Directeur Zuidoost-Nederland
R. van Elderen	Fontys Hogescholen	Lid Raad van Bestuur
A.J.H. Knoet-Michels	ROC Ter AA	Voorzitter College van Bestuur
M. Rosendaal MFE	F. van Lanschot Bankiers NV	Kantoor directeur Eindhoven
G.S.M. Kerpen	Philips Electronics Nederland	Directeur Bureau Overheidsrelaties
E.P.J. Lemkes-Straver	Brainport	Programmadirecteur Stichting Brainport
J. Rietsema	Syntens	Teamleider/Adviseur
H. Timmermans	TASC Management	Managing partner
T. Kievits	PamGene BV	Algemeen directeur
K. Wiechers	Essent	Bestuursvoorzitter
W. Dik	Brabantste Innovatieraad	O.a. ex-topman KPN
A.H. Lundqvist	Technische Universiteit Eindhoven	Voorzitter College van Bestuur

## **Bijlage 2 Notulisten**

### **Academic Business Club**

De Academic Business Club (ABC) is in 2004 opgericht als een initiatief van Prof. Drs. Joop G. Vianen en studenten van de Universiteit van Tilburg vanuit de behoefte om zich te ontwikkelen op het gebied van ondernemerschap.

De Academic Business Club is interessant voor iedere student die de ambitie heeft om een eigen onderneming te starten tijdens of na zijn of haar studie. Via de ABC kun je in contact komen met andere ondernemers en veel van hun visie, ideeën en ervaringen leren. Middels presentaties van student-ondernemers, sprekers vanuit het bedrijfsleven, (in)formele borrels, brainstorm-sessies en netwerk bijeenkomsten worden problemen opgelost, vragen beantwoord en deuren geopend die anders wellicht gesloten bleven.

Aangezien de bestaande groep student-ondernemers, ieder vanuit een andere invalshoek oplossingen probeert aan te dragen voor de (opstart)problemen van de studentondernemer, krijgt deze zeer veel waardevolle feedback. Daarnaast is het een goede gelegenheid om je netwerk uit te breiden.

Naast de ondersteuning door collega student-ondernemers, dragen ook Loket MKB en coördinator Prof. Drs Joop G. Vianen actief en praktisch bij en wijzen de student-ondernemers de weg. Voor meer informatie: [www.academicbusinessclub.nl](http://www.academicbusinessclub.nl).

### **Robin van Lieshout** (onlangs afgestudeerd in Strategic Management)

Tot maart van dit jaar voorzitter van de ABC, maar sinds hij is afgestudeerd fulltime aan de slag met zijn bedrijf RankOne Media Group. In januari 2002 richtte hij, samen met een partner, dit bedrijf op, dat sinds 4 jaar actief is met enkele unieke concepten op het Internet. Het bedrijf houdt zich bezig met online media publicaties, het beheren van een aantal websites en een online webwinkel, en zoekmachinemarketing.

### **Marijn de Vries** (student Logistics and Operations Management)

Zijn bedrijf Unigear is in 1999 ontstaan uit een idee van en voor studenten: het op de markt brengen van universiteitsmerchandise. De internationale sfeer die van veel universiteiten in toenemende mate uitgaat, zorgt ervoor dat studenten zich graag met de universiteit en de stad identificeren. Unigear biedt een breed scala aan dames-, herenkleding, o.a. sweaters, capuchonsweaters, T-shirts, jacks, caps, sporttassen en paraplu's en sinds 2006 is het assortiment verder uitgebreid met diverse merchandiseartikelen. Voor iedere universiteitsstad in Nederland is er een eigen productlijn ontworpen. Daarnaast is Marijn sinds maart 2007 de nieuwe voorzitter van de ABC.

### **Maarten van der Salm** (student Organisatiewetenschappen)

Sinds augustus 2002 begonnen als zelfstandig ondernemer met het bedrijf Tripod Management & ICT. Vooral nog richt dit bedrijf zich op de in-/verkoop van refurbished en tweedehands hardware zoals pc-systemen, notebooks en PDA's voor met name het MKB, maar ook enkele grote importeurs en groothandelaren in zowel binnen- als buitenland. Momenteel wordt er gewerkt aan toevoeging van dienstverlening in de vorm van hardwareconsultancy, hardwaremakelaardij en webdesign, hosting en solutions welke met name gericht zijn op een meer geoptimaliseerde workflow. Het uiteindelijke doel is om op middellange termijn (ca. 5 jaar) een concept in de markt te zetten dat met name thuiswerken en flexwerken stimuleert tegen zeer lage kosten en niet ten koste gaat van de dienstverlening van de klant.

**Michael ter Mors** (student Business Studies)

Naast zijn studie en bestuursfunctie bij de ABC, runt hij sinds anderhalf jaar zijn bedrijf 3i-design, een marketingbureau bestaande uit een netwerk van freelancers met grafische en (marketing)technische expertise op internetgebied. Met tot nu toe vooral internetsites en webbased softwaretoepassingen in de portfolio, is Michael sinds begin dit jaar op zoek naar nieuwe en andere manieren om zijn kennis te vermarkten. Op korte maar met name op langere termijn zullen klantbeleving en een nog op te zetten customer community een steeds prominentere rol gaan spelen binnen het bedrijf.

**Hannah Vera van Drunen** (studente Theologie)

Hannah Vera heeft geen onderneming meer, maar is als bestuurslid wel erg actief voor de ABC. Zij heeft zich onder andere ingezet voor verschillende jeugd- en jongerenorganisaties, waaronder het Landelijk Actie Komitee Scholieren, het Nationaal JeugdDebat, de Nationale Jeugdraad en de Jonge Democraten. Haar missie als VVD-lid is om Tilburg (ook als studentenstad) goed op de kaart te zetten, zowel op nationaal als op internationaal niveau.

**Sanne Jansen** (studente Tekst & Communicatie)

Heeft sinds april 2005 het tekstbureau Sanne Jansen Communicatie en Tekstontwerp (SJCT) en legt zich vooral toe op het ontwerpen, schrijven en redigeren van met name teksten voor brochures, websites en communicatie- en marketingplannen. Zowel individueel als in samenwerking met andere bedrijven, wordt gezorgd voor een karakteristieke presentatie van het bedrijf.

**Arnoud Boksteijn** (student International Business)

In 1999 startte Arnoud zijn eerste en zeer succesvolle bedrijf: Boksoft Internet Services, dat zich met name richtte op de ontwikkeling van web applicaties voor het Amerikaanse MKB. Door de behoefte aan iets nieuws kwam hij bij toeval een nieuwe ontwikkeling op audiogebied tegen. Dit betrof een nieuw soort (ultrasone) luidspreker, die geluid als een lichtbundel kan uitzenden, waardoor de luidspreker niet meer de hele ruimte met geluid vult. Door de goede mogelijkheden hierin besloot hij zijn huidige bedrijf Direct Audio bv. op te richten. Naast zijn studie en werkzaamheden is hij bestuurslid van de ABC.

**Patrick Meeren**

Patrick houdt zich voornamelijk bezig met het door hem zelf ontwikkelde BliP, een gepatenteerde blisterverpakking. BliP vergroot het gebruiksgemak en realiseert een reductie in transportkosten, retailkosten en verpakkingsmaterialen. Het innovatieve design geeft BliP een verhoogde attentiewaarde ten opzichte van conventionele blisterverpakkingen. BliP is winnaar van New Venture 2005.

**Arnout Drenthel** (afgestudeerd in Beleids- en Organisationswetenschappen)

Na een succesvol kennisinventariserend onderzoek voor een business unit van TNO Bouw, heeft hij besloten Curious onderzoek & organisatie op te richten, een idee van hemzelf en een partner. Curious is een jong onderzoeks- en adviesbureau, dat zich richt op de analyse en begeleiding van kennisintensieve en interorganisatiele organisatievraagstukken.

Omdat in de hedendaagse diensten- en kenniseconomie organisatieprocessen voornamelijk draaien om de samenwerking *tussen* mensen en om kennis en competenties *van* mensen, richt Curious zich op deze menselijke factor in organisatieprocessen. Arnout is eveneens actief in het bestuur van de ABC.

### **Coen Sanderink**

Het bedrijf van Coen, Ithumb, is een online communicatieplatform voor, in eerste instantie, individuele gebruikers, verenigingen en bedrijven. Individuele gebruikers kunnen een persoonlijke pagina aanmaken met daarop hun persoonlijke informatiebronnen. Dit kunnen algemene mainstream internetbronnen zijn of specifieke nichebronnen, zoals verenigingen of bedrijven. Verenigingen kunnen communiceren met hun leden/achterban en bedrijven kunnen een relatie opbouwen met hun vaste klantenkring.

### **Gökhan Sayim** (student International Business)

Na parttime werkzaam geweest te zijn als financieel adviseur/accountmanager voor een verzekeringsmaatschappij heeft hij in 2006 samen met een partner het bedrijf B2B Consultancy & Accountmanagement opgericht, dat een kleine klantenportfolio had opgebouwd. Ondertussen groeide het idee voor zijn bedrijf VISION SeatBackMarketing, in Nederland de pionier en marktleider in het verzorgen van promotiecampagnes in (in eerste instantie) voetbalstadions met behulp van het plaatsen van plastic zakjes (met goodies hierin) op de achterkant van stoeltjes. Momenteel werkt VISION SeatBackMarketing samen met grote betaalde voetbalorganisaties en is er niet alleen de ambitie alle eredivisieclubs in de portfolio te krijgen, maar de service uit te breiden naar het buitenland (congreszalen, vliegtuigen, etc.).

### **Marieke de Kort** (studente Psychologie)

Via MBO (Sociaal Pedagogisch Werk) en een 1-jarige hbo-opleiding (Propedeuse Toegepaste Psychologie) studeert zij nu aan de Universiteit van Tilburg met een major in de sociale/culturele richting en een minor die de studie van de multiculturele samenleving beslaat. Momenteel heeft Marieke geen eigen bedrijf, maar is zij zich aan het oriënteren in de mogelijkheden die er zijn om een eigen onderneming te starten. Door de ABC is zij betrokken geraakt bij enkele projecten die én met ondernemen én met de multiculturele samenleving te maken hebben. Ook Marieke is bestuurslid van de ABC.