



### Voorwoord van Christof, voorzitter 2025-2026

Beste leden,

Met juni bereiken we stilaan het einde van ons werkingsjaar. Maar niet voordat we nog één keer samenkomen voor een van de gezelligste momenten op onze kalender: ons zomerfeest op vrijdag 26 juni.

Wie zich nog niet heeft ingeschreven, kan dat nog steeds doen. Het belooft opnieuw een mooie avond te worden in goed gezelschap. Het zomerfeest vormt traditioneel de afsluiter van ons werkingsjaar. Daarna maken we plaats voor de zomermaanden en zien we elkaar opnieuw terug in september.

Bij het afronden van een werkingsjaar past ook een woord van dank. In de eerste plaats aan het bestuur, dat opnieuw heel wat tijd en energie heeft geïnvesteerd om een gevarieerd programma samen te stellen en alles achter de schermen in goede banen te leiden.

Daarnaast wil ik ook alle leden bedanken voor de mooie opkomst en betrokkenheid tijdens het voorbije jaar. Een club is maar zo sterk als haar leden, en het is fijn om te zien dat onze activiteiten telkens op veel interesse kunnen rekenen. Aan onze nieuwe leden wil ik bovendien nogmaals een bijzonder welkom richten. Bedankt voor jullie actieve deelname en de frisse ideeën die jullie meebrengen aan onze ontbijt tafel.

Terwijl we het huidige werkingsjaar afronden, zijn we achter de schermen al bezig met de voorbereidingen van het volgende. Heb je ideeën voor bedrijfsbezoeken, sprekers, thema's of andere activiteiten? Laat het gerust weten aan het bestuur. We horen graag welke ondernemers, bedrijven of onderwerpen volgens jou niet mogen ontbreken op onze agenda.

Namens het volledige bestuur wens ik je alvast een deugddoende vakantie en een mooie zomer toe. Geniet van de komende maanden, laad de batterijen op, en ga graag tot op het zomerfeest of in september.



Christof Maes  
Voorzitter Ontbijtclub Kempen

### Zomerfeest - De Boeretang Dessel - 26 juni 2026 - 18u00

Met veel plezier nodigen we jou en je partner uit op ons jaarlijkse **OCK-zomerfeest**, dat dit jaar doorgaat op deze locatie: **De Boeretang in Dessel**. Midden in het groen combineert deze stijlvolle locatie een warme Kempense sfeer met een moderne en verfijnde uitstraling. De ideale setting voor een gezellige zomeravond onder ondernemers en partners. Een plek waar je spontaan wat langer blijft hangen, zelfs als je jezelf had voorgenomen "op tijd naar huis te gaan". Dit jaar trekken we bovendien volop de kaart van **Miami Vice**. Denk zomerse vibes, stijlvolle outfits en natuurlijk... **casinospelen**. Verwacht een avond

met een vleugje Las Vegas, maar gelukkig zonder de financiële gevolgen achteraf.

**Ontvangst:** vanaf 18u00

**Start diner:** 19u00

Inschrijven kan via onze website tot 19/06. We kijken ernaar uit om samen met jullie het eerste deel van het jaar feestelijk af te sluiten.



## Terugblik Codipack Olen - 21 mei 2026

Codipack ontving ons voor een ontbijt met bedrijfsbezoek. De link met het bedrijf is May Li, dochter van ons bestuurslid Winhong Leung.

Het bedrijfsbezoek gaf ons een goed zicht op de wereld van etiketten, etiketteermachines en slimme barcodes en meer. Het bedrijf is een van de vele pareltjes in de Kempen.



## iO ondersteunt Technopolis bij het versterken van digitale marketing

iO en het Mechelse doe-centrum Technopolis gaan hun samenwerking verder uitdiepen. Het digitale bureau uit Herentals versterkt samen met het interne team van Technopolis de digitale marketing op twee cruciale domeinen: betaalde media en advertenties, en marketingautomatisering. Het traject draait hoofdzakelijk om kennisdeling. iO-consultants werken wekelijks on-site samen met de medewerkers van Technopolis. Ze pakken gerichte quick wins aan en zetten tegelijk de strategische krijtlijnen uit voor een efficiëntere digitale aanpak. Zelfredzaamheid is daarbij het einddoel: na afloop staat het interne team van Technopolis steviger in de stijbeugels.

Het is niet de eerste keer dat iO en Technopolis samenwerken. Na een eerder partnerschap rond digitale campagnes vinden beide partijen elkaar opnieuw. Deze keer met een bredere scope en een gedeelde ambitie om technologie toegankelijker te maken voor een breed publiek.

Voor iO heeft de samenwerking ook een symbolische waarde. "Als technologiebedrijf werken naast een partner die jongeren in België warm maakt voor technologie en wetenschap, dat



voelt als een vanzelfsprekende match", klinkt het. iO zal bovendien ook dit jaar zijn MarTech-congres hosten in de zalen van Technopolis.

 **Betrokken lid - Pieter Janssens**

## Digital agency iO dingt mee naar 'Voka Prijs Ondernemen 2026'

iO uit Herentals is de zevende kanshebber op de 'Voka Prijs Ondernemen 2026'. CEO Pieter Janssens is 20 jaar geleden met 400 euro begonnen op zolder en iO is intussen uitgegroeid tot een internationaal bekend digital agency, onder meer door de overname van een 30-tal andere bedrijven. iO helpt klanten vooral met het uitbouwen en versterken van hun digitale aanwezigheid en strategie. "We zijn erin geslaagd om onszelf elk jaar opnieuw uit te vinden. Dat gaan we blijven doen", zegt Janssens. "We gaan voluit voor impact: voor de business van onze klant. Genereren ze meer omzet? Is er dankzij de campagne meer merkbekendheid? Digitale investeringen mogen geen kostenpost zijn, maar moeten waarde creëren", stelt Pieter Janssens, CEO van iO. "Wat ons onderscheidt, is dat we niet vertrekken vanuit technologie of campagnes. We zetten ons eerst op de stoel van de klant. We willen begrijpen wat mensen drijft, hoe ze beslissingen nemen en waar de opportuniteiten zitten in hun customer journey."

De komst van AI is ook voor iO een enorme kans. In maart hebben ze Bonzai gelanceerd: een gecontroleerd, schaalbaar bedrijfsplatform voor klanten om AI-adoptie te professionaliseren. "Bedrijven voelen dat ze iets moeten doen.

Maar zoeken naar hoe ze dat concreet kunnen inzetten. Daar zit vandaag een grote uitdaging én een grote opportuniteit. Met Bonzai hebben we nu een overzichtelijk en efficiënt platform", zegt Janssens.

iO Digital heeft zonet de Voka Lokaal-award Kempen West gewonnen. Ze dingen daardoor mee voor de 'Voka Prijs Ondernemen 2026', op 1 oktober.

Vanaf vrijdag 29 mei 2026 kan iedereen een stem uitbrengen op zijn of haar favoriete bedrijf, op de Voka-website. Op die manier kan je een specifiek bedrijf een duw in de rug geven, richting de finale. Een vakjury zal de eindbeslissing nemen. Op 1 oktober weten we dan wie de grote winnaar van de 'Voka Prijs Ondernemen 2026' wordt.

 **Betrokken lid - Pieter Janssens**

## Een derde van Belgische AI-startups overweegt Europa te verlaten

**Een derde van de Belgische AI-startups overweegt om Europa te verlaten. Dat blijkt uit een onderzoek in opdracht van cloudcomputing-gigant Amazon Web Services. "Dit moet gezien worden als een waarschuwingssignaal, want België riskeert de bedrijven die de volgende generatie van technologieleiders kunnen worden te verliezen", klinkt het in de studie.**

De belangrijkste argumenten die AI-startups zelf aanhalen om uit Europa te vertrekken zijn dat er elders meer risicokapitaal beschikbaar is (56 procent), het er makkelijker is om door te groeien naar een bedrijf van internationale schaal (50 procent), AI-bedrijven er een betere toegang hebben tot wereldwijde markten (46 procent) en dat de operationele kosten er lager liggen (44 procent).

Zeker het punt rond investeringskapitaal is een heikel thema op Europees niveau: er wordt al lang gebakkeleid over de voltooiing van de eengemaakte EU-kapitaalmarkt, die dus ook voor AI-startups een goede zaak zou kunnen zijn. Ook premier Bart De Wever heeft al herhaaldelijk gepleit om er werk van te maken, maar voorlopig blijft een Europese paradigmaverschuiving uit.

De bedrijven die een vertrek overwegen geven in het rapport ook suggesties over wat Europa kan doen om AI-startups toch te overhalen om te blijven. De populairste aanbeveling bij uitstek is een "duidelijkere, proportionelere regelgeving die innovatie ondersteunt" (64 procent). De studie spreekt van het "aligneren van regels met groei". "België blinkt nu al uit in het oprichten van AI-startups. De volgende stap is het creëren van de juiste randvoorwaarden om hen te laten doorgroeien", besluit het rapport.

## Sociaal akkoord bereikt bij Nike in Laakdal: maximaal 371 gedwongen ontslagen

**De vakbonden en directie bij de Amerikaanse producent van sportuitrusting Nike in Laakdal (provincie Antwerpen) hebben zaterdag een sociaal akkoord bereikt. Er vallen maximaal 371 gedwongen ontslagen in plaats van de 736 aanvankelijk bedreigde posten. Dat melden de vakbonden BBTK, ACV Pils en ACLVB zaterdag.**

De directie kondigde in maart de intentie tot collectief ontslag aan van 411 medewerkers naar aanleiding van een vereenvoudiging van de logistieke organisatie (81 medewerkers) en een afbouw van de weekendshift (330 medewerkers). De informatie- en consultatiefase van de wet Renault werd opgestart.

Op 29 april werd een bijkomende aankondiging gedaan van 325 bijkomende geïmpacteerd functies in de weekshiften. In totaal ging het om 736 bedreigde posities.

Na overleg tijdens de informatie- en consultatiefase in de ondernemingsraad slaagden de bonden er naar eigen zeggen in om het maximaal aantal gedwongen ontslagen te beperken tot 371. "De aansluitende onderhandelingen van een sociaal plan verliepen echter moeizaam", zegt Marieke Van Gils van BBTK.

Op 12 mei hielden de werknemers een 24 urenstaking om druk te zetten op de onderhandelingen en bijkomende budgetten te eisen. "Na deze staking hebben we de onderhandelingen opnieuw opgestart en begin deze week kwamen vakbonden en directie tot een akkoord. Het sociaal plan voorziet extra premies bij gedwongen ontslag. Voorts wordt er de komende twee weken een vrijwillige vertrekregeling opengesteld, waardoor het aantal gedwongen ontslagen nog verder kan dalen", benadrukt Van Gils.

Van donderdagmiddag tot zaterdagmiddag werden de bijna 5.000 medewerkers geïnformeerd over het sociaal akkoord en werd er een stemming georganiseerd. Het akkoord werd zaterdag met een ruime meerderheid goedgekeurd. De ontslagen gaan in op 30 juni.

Vlaams Minister van Werk Zuhal Demir (N-VA) benadrukte zaterdagmiddag dat de VDAB "klaar staat en er alles aan zal doen om de werknemers zo snel mogelijk te helpen bij het vinden naar een nieuwe job". "Er waren afgelopen weken al nauwe contacten met de personeelsdienst van Nike", aldus Demir. De minister heeft aan de VDAB ook de opdracht gegeven aanwezig te zijn op de site.

## Portret Hoe Musk ook het uiterste van zijn personeel verwacht: 'Elke meeting met Elon kan je laatste zijn'

In september 2008 was SpaceX nog een start-up van een Zuid-Afrikaan met een grote mond en een bijna lege bankrekening. Drie pogingen had het jonge bedrijfje al ondernomen om een raket van de grond en in een baan om de aarde te krijgen, maar telkens was het misgelopen met de Falcon 1. Er restte nog één kans. Als lancering nummer vier ook de mist in zou gaan, was het geld op en daarmee ook het krediet van potentiële investeerders en klanten. Daarvoor vroeg Elon Musk zijn strafte ingenieurs, die speciaal waren verhuisd naar Omelek, een minuscuul eilandje *in the middle of nowhere*, om zo snel mogelijk opnieuw de lucht in te gaan. Op die speldenprik in het midden van de Stille Oceaan, een paar voetbalvelden groot met net genoeg plaats voor een lanceerbasis en wat barakken, werkten ze gedurende de zes weken sinds de vorige mislukking dag en nacht om de raket vliegklaar te krijgen.

Het lukte. De lancering verliep feilloos, de raket steeg op en bereikte een baan om de aarde, en SpaceX kon blijven bestaan. Als eerste private bedrijf ooit was het er volledig zelfstandig in geslaagd om een ruimtetuig een orbitale vlucht te laten uitvoeren. Nu de Falcon 1 betrouwbaar bleek, zou de Amerikaanse ruimtevaartorganisatie NASA aan het bedrijf contracten toekennen. Musk, die eerder op de dag nog naar Disneyland was geweest om aan de stress te ontsnappen, had alles gevolgd vanuit het hoofdkwartier in Californië. Daar kreeg hij een rocksterapplaus en zei volgens biograaf Ashlee Vance: 'Well, that was freaking awesome.'

Space Exploration Technologies, zoals het bedrijf voluit heet, zou in de jaren daarna bewijzen wat voor volstrekt onmogelijk werd gehouden: dat door raketten te hergebruiken ruimtelanceringen goedkoper en routineuzer kunnen worden. In een decennium tijd zette SpaceX de ruimtevaartindustrie naar zijn hand en bereikte het gaandeweg zelf een stratosferische waardering. Volgende week volgt het orgelpunt met de grootste beursgang in de geschiedenis van het kapitalisme, op zijn beurt slechts een opstapje richting verdere interplanetaire doelen: een heuse maaneconomie, datacenters in de ruimte, en uiteindelijk Mars.

De episode op Omelek zegt wat over de waanzinnige ambitie en dito appetijt voor risico van Musk. De geschiedenis van zijn bedrijven staat bol van het behalen van onhaalbaar geachte doelstellingen. Los van zijn politieke theater, obsessief gebruik van sociale media en andere uitpattingen pusht Musk als manager zijn personeel naar grensverleggende en onmiskenbare successen. Hoe krijgt hij die werknemers zover? Uit gesprekken met mensen die voor hem gewerkt hebben (en die vanwege getekende contracten anonimiteit vragen) en met andere bevoorrechte getuigen komen meerdere cruciale elementen naar voren. Zoals: een focus op een bijna onhaalbare missie, een grote vrijheid voor elke medewerker om zelf initiatief te nemen, een -extreme veeleisendheid en een dwingend algoritme van efficiëntieregels.

### 1. Stel waanzinnig ambitieuze doelen

Alles begint met de missie. Die van SpaceX luidt 'ruimtetehnologie revolutionariseren, met het ultieme doel om het mensen mogelijk te maken op andere planeten te leven'. Bij Tesla was dat lang 'de transitie naar duurzame energie versnellen' (intussen weliswaar gewijzigd in 'een wereld bouwen van geweldige overvloed'). Het zijn grote, verreikende doelen die kwartaaldenken, verkooptargets en het opdrijven van aandeelhouderswaarde overstijgen. Dat klinkt heel aantrekkelijk in de oren van jonge, gedreven ingenieurs die deel willen uitmaken van iets groeters dat potentieel de mensheid vooruithelpt. Die vinden bij een bedrijf van Musk een plek om aan stripverhaalachtige dromen te werken. En dat helpt in de constante strijd voor de aanwerving van technologisch talent. 'Een dergelijk missionstatement kan wollig klinken, maar dat is niet zo', zegt een voormalige manager in een van Musks bedrijven. 'Het is iets dat je bij andere bedrijven zelden vindt, of dat gewoon niets betekent. Vraag het op de fabrieksvloer, en vrijwel iedereen zal die missie kunnen noemen. Op dat vlak zit iedereen op één lijn. Je wordt aan die missie ook veelvuldig herinnerd.' Om die verheven plannen aan de horizon dichterbij te brengen kan Musk zijn troepen op scherp zetten met de eis te focussen op heel ambitieuze kortetermijndoelen binnen ondoenbare tijdslimieten. 'Elon time', het bewust opleggen van te krappe deadlines, is een begrip in de rangen van SpaceX, Tesla en de rest van zijn portefeuille aan ondernemingen. 'Vaak zijn ze onhaalbaar, maar ze hebben wel het voordeel van focus en duidelijkheid', klinkt het. Volgens Musks logica leidt een agressieve deadline met maar een kans van 50 procent op slagen sowieso tot meer snelheid en innovatie dan een comfortabele deadline die 100 procent realistisch is.

### 2. Geef mensen vrijheid

Om de missies te realiseren geeft Musk zijn mensen veel vrijheid voor individueel initiatief. Hij moedigt hen aan om hun verantwoordelijkheid te nemen en zelf te beslissen. Dat waardeert Musk veel meer dan eindeloos overleg of formele beslissingsprocessen. Wie Musk ervan kan overtuigen om een bepaald risico te nemen, kan rekenen op zijn rugdekking. 'Stel dat een lancering kans heeft om te mislukken, of niet volledig te lukken, omdat de raket niet klaar is. Dan zal Elon zeggen: 'Oké, we gaan het doen, we accepteren de risico's, en als het misgaat, dan leren we daarvan', zegt Eric Berger, ruimtevaartjournalist bij Ars Technica in Houston en auteur van twee boeken over SpaceX: 'Liftoff' en 'Reentry'.

Daarvoor is een gedetailleerd begrip van de technologische uitdagingen essentieel. Musk handelt vanuit de mindset van een ingenieur en spendeert het liefst zijn tijd aan de fysieke problemen. Als iemand oppert dat iets onmogelijk is, is hij onderlegd genoeg om de bal terug te kaatsen op een manier die aan het denken zet, met vragen als: 'Wat is ervoor nodig om het wel op te lossen?' 'Hij past constant zijn 'first principles'-filosofie toe: doorvragen om een

probleem te deconstrueren en tot de essentie te komen. Of het nu om raketten, robots of AI gaat. Botsen we op een grens van wat fysisch mogelijk is? Of gaat het om een tweede- of derderangsprobleem dat te maken heeft met pakweg beleid of wetgeving of marketing? Want in het geval van dat laatste kan het eenvoudig worden opgelost. Dat vindt hij ook gewoon minder interessant', zegt een goedgeplaatste ex-werknemer. Die verleende vrijheid vertaalt zich ook in de vergader- en communicatiecultuur. In een uitgelekte e-mail schreef Musk ooit dat het niet als onbeleefd wordt beschouwd om te verdwijnen uit meetings zodra het duidelijk is dat je er niets meer te zoeken hebt. En communicatie moet via het kortst mogelijke pad, niet volgens de hiërarchie. 'Elke manager die dat opdringt, zal snel vaststellen dat hij elders werk mag zoeken.'

### 3. Wees extreem veeleisend

Die autonomie, groeiopportuniteiten en zin voor risico komen, haast vanzelfsprekend, wel met een keerzijde. 'Elon is een extreem veeleisende baas', zegt Berger, die onlangs op X nog complimenten kreeg van Musk omdat zijn berichtgeving over SpaceX, met name de scoop over de beursgang, accuraat werd bevonden. 'Hij verwacht dat mensen werkweken draaien van 80 uur en altijd beschikbaar zijn om taken te volbrengen. Wie voor hem gaat werken, weet dat in principe ook. Ik denk niet dat iemand op dat vlak voor verrassingen komt te staan. Het is deel van de deal: je wordt beloond met salaris, aandelen, een geweldige ervaring en een hoofdstuk op je cv dat je later nog veel voordelen zal opleveren.' Een voormalige hr-bazin vergeleek het ooit met de manier waarop diamanten worden gevormd in de natuur. 'Diamanten ontstaan onder heel grote druk. En Elon is een meester in het maken van diamanten. Hij is zich er waarschijnlijk wel van bewust hoe hard dat kan tegenvallen aan de ontvangende kant. Maar hij weet dat je je eigen verwachtingen zal overtreffen als je de temperatuur hoog genoeg houdt.' Hoewel medewerkers benadrukken dat de interne sfeer heel positief is, kan werken in rechtstreeks contact met Musk een slijtageslag worden met een beperkte houdbaarheid. Journalist Berger merkt op dat Musks bedrijven mensen opbranden zoals ze cash opbranden. 'Ze werven hen aan wanneer ze jong zijn en nemen dan hun energie en hun beste jaren.' Onder mensen die aan hem moeten rapporteren leeft de druk dat elke meeting met hem de laatste kan zijn als je hem op de een of andere manier tegen de haren in strijkt. Dat is iets wat je moet aanvaarden om te overleven. In 2021 lekte een e-mail uit van Musk aan het management waarin hij beschrijft welke drie mogelijke acties hij verwacht als ze directe orders van hem krijgen. Ten eerste: antwoord met een uitleg waarom hij verkeerd zit, want dat kan wel degelijk gebeuren. Ten tweede: vraag verduidelijking indien nodig. Ten derde: voer gewoon uit. Indien geen van die drie dingen gebeurt, mag je onmiddellijk ontslag nemen. 'Heel veel mensen hebben schrik om dingen bij hem aan te kaarten', zegt iemand die Musk van dichtbij heeft meegemaakt. 'Hoewel Elon zegt feedback te verwelkomen, kan hij heel onvoorspelbaar zijn en afhankelijk van zijn gemoed emotioneel reageren. Dit kan leiden tot impulsieve of onverwachte beslissingen en ontslagen.

Je moet als senior leidinggevende je leven en je schema enorm schikken naar zijn wensen. Als je 's nachts een bericht krijgt, moet je meteen antwoorden. Het kan heel opwindend zijn om zo dicht bij de zon te vliegen, maar het komt vaak met een hoge tol.'

### 4. Streef hyperefficiëntie na

Ondanks de schijnbare willekeur en de hoog oplopende emoties zit er een systeem in de bedrijfsvoering van Musk. Zowel bij SpaceX als bij Tesla hanteert de CEO een model dat intern 'het algoritme' genoemd wordt en dient als een blauwdruk voor het nastreven van hyperefficiëntie en exponentiële groei. De set van regels dient om de status quo in vraag te stellen en om het argument 'maar zo wordt het altijd gedaan' onderuit te halen. 'Hij wil dat dingen snel gebeuren en tegen de laagste kosten en hij wil het gewenste resultaat bereiken', zegt Berger. 'Hij drukt zijn ingenieurs constant op het hart: 'Misschien is de manier waarop het altijd al is gedaan gewoon dom?' SpaceX verwijst in het prospectus bij de beursgang herhaaldelijk naar zijn algoritme als de dagelijkse principes die 'bepalend zijn voor het bedrijf sinds de oprichting' en die toelaten om innovatie te laten floreren. Dat hoeft geen geheime saus te zijn. Volgens Jon McNeill, die tussen 2015 en 2018 als voorzitter van Tesla aan de zijde van Musk werkte, kunnen ze ook worden toegepast door andere bedrijven. Hij schreef er zelfs een boek over dat recent uitkwam, treffend getiteld 'The Algorithm'. Het eerste van vijf principes luidt: stel elke norm in vraag. McNeill haalt een voorbeeld van Tesla aan. Toen de automaker bijna ten onder ging aan zijn 'production hell' omdat hij er maar niet in slaagde om de massaproductie van auto's vlot krijgen, werd het gangbare proces tegen het licht gehouden. Een enorme flessenhals in het productieproces bleek de samenstelling van het chassis, dat uit meer dan 300 onderdelen bestond. Musk dwong zijn ingenieurs om oplossingen te zoeken en zij vonden die in 'gigacasting': het gieten van vrijwel de hele carrosserie in één stuk, een techniek waarvan in de industrie algemeen gedacht werd dat ze niet haalbaar was. Resultaat: met nog maar drie onderdelen in plaats van 300 kon Tesla een veel groter volume aan en nam het voorsprong op de concurrentie.

De andere vier regels van het algoritme zijn: verwijder elke mogelijke stap in het proces, versimpel en optimaliseer, versnel de productiecyclus. En tot slot: automatiseer pas als laatste. McNeill beschrijft ook hoe hij van Musk de opdracht kreeg om in China te gaan onderhandelen over de bouw van een autofabriek in Shanghai. De traditie wilde dat dit alleen mogelijk is via het sluiten van lokale joint ventures, maar omdat er geen wet is die dat effectief vereist, vroeg Musk het schijnbaar onmogelijke: open een fabriek die we volledig zelf controleren. Na veertien maanden onderhandelen en de nodige toegevingen lukte dat, als eerste westerse bedrijf ooit. Uiteindelijk hield McNeill zijn baan drie jaar vol, schrijft hij. Hij moest, ondanks zijn nog steeds prima band met Musk, afhaken omdat voor zijn familie de tol van de job, en vooral de dagelijkse blootstelling aan Musks moodswings, te hoog werd.

## LID IN DE KIJKER

### AN PEETERS - VGD

#### PERSOONSFICHE:

- Naam: An Peeters
  - Functie: Partner
  - Aantal jaren actief: +20 jaar
  - Bedrijfsactiviteiten: Finance consultancy (estate planning, tax, legal, audit, accountancy, HR Advisory, Corporate Finance, data & reporting, ESG)
  - Aantal medewerkers: ±480
  - Gemeente: Vlaanderen (15 werkplekken) ikzelf ben veelal actief vanuit het Antwerpse kantoor
  - Website: [www.vgd.eu](http://www.vgd.eu)
  - Levensmotto: Blijf positief, nieuwsgierig, evolueer mee en vooral menselijk.
- Learning uit het vak: Denk steeds op lange termijn zowel voor onze cliënten als voor onze eigen organisatie en wees voldoende kritisch. Werf voldoende sterke profielen aan en geef medewerkers verantwoordelijkheid en vertrouwen.



#### 1. Waar staat VGD voor en wat is de visie?

VGD is een financieel advieskantoor die ondernemers begeleidt in elke fase van hun ondernemerschap gaande van opstart & verdere groei tot verkoop / familiale overdracht en successieplanning. Onze visie is om een echte sparringpartner te zijn: persoonlijk en toekomstgericht, met aandacht voor zowel cijfers als de familie achter het bedrijf.

#### 2. Hoe ziet een dag in jouw job eruit?

Geen enkele dag is dezelfde.

Die bestaat uit overleg met cliënten enerzijds families die we begeleiden in hun vermogensplanning anderzijds ondernemingen in volle groei die ik strategisch probeer te challengen met een financiële, fiscale insteek. Intern ben ik als partner uiteraard ook zeer actief in onze tak van Advisory waarbinnen diverse service lines actief zijn m.n. HR advisory, reporting & data, Corporate Finance en ESG. Het ene team al wat kleiner dan het andere maar alleszins een tak waarin nog veel groei mogelijk is en ik mijn rol als ondernemer kan opnemen. Die afwisseling maakt het boeiend.

#### 3. Wat maakt je job zo interessant?

Het menselijk contact met onze cliënten uit diverse sectoren die elk hun uitdagingen kennen. Ik word veelal onmiddellijk mee betrokken in de beslissingen die onze cliënten nemen om hun onderneming te laten groeien, soms gebeurt het dat door de juiste vragen te stellen er beslissingen in de verdere groei op gang komen. Je denkt mee met ondernemers over belangrijke beslissingen. Daarnaast geeft het me bijzonder veel voldoening om onze jonge medewerkers te begeleiden in hun VGD carrière en ze te laten groeien naar een rol als manager,

director en partner. Ook hun teams zien groeien, interessante projecten die ze hiermee kunnen realiseren geeft mij enorm veel voldoening. Ik ben zelf een generalist dus ik ben breed opgeleid en betrek in de meeste projecten diverse specialisten, het overleggen met hen om tot dat ideale pragmatische advies te komen voor onze cliënten is enorm boeiend en verrijkend.

#### 4. Wat heb je hiervoor gestudeerd?

Ik heb een bachelor opleiding genoten in accountancy en vervolgens nog een tweede bachelor in fiscaliteit. Na het afstuderen ben ik mijn traject aan het ITAA gestart en 3 jaar later de titel verworven als beëdigd accountant en belastingconsulent. Zoals in vele sectoren, stopt het studeren hierbij niet. Wetgeving, evoluties binnen de fiscale administraties wijzigen dagelijks dus is het van belang deze goed op te volgen. Als leidinggevende laat ik me ook regelmatig coachen door een externe coach en onze HR business partners die me altijd zeer waardevolle zaken bijbrengen.

#### 5. Waarom en hoe ben je gestart met/in de onderneming?

Ik wilde adviseren en een zekere vrijheid in mijn dagelijkse activiteit. Als jonge twintiger met een heel beperkte ervaring kreeg ik bij VGD de kans om expertise te combineren met ondernemerschap en verantwoordelijkheid. Na meer dan 10 jaar kreeg ik de vraag om toe te treden tot de partnerkring waar ik uiteraard op ingegaan ben en me de mogelijkheid gaf op een veel breder niveau impact te hebben binnen VGD.

#### 6. Zijn je dagelijkse bezigheden veranderd?

Uiteraard, als jonge adviseur in spe ben je vooral bezig met inhoudelijk werk van waaruit je geleidelijk aan doorgroeit naar

een rol als manager met een beperkt team wat je uitbreidt. Als partner ben ik 7 jaar actief geweest in ons directiecomité (tot einde 2025) wat een hele andere invalshoek is – een groep van bijna 460 medewerkers vraagt een andere aanpak dan een team van pakweg 30 medewerkers.

#### 7. Hoe gaat het momenteel met het bedrijf?

Heel goed, VGD groeit organisch met meer dan 10% per jaar wat voor ons gezond en duurzaam is. We investeren sterk in mensen, kennis en technologie met een blijvende focus op kwaliteit en cultuur. We focussen heel sterk op onze warme cultuur waarmee we het onderscheid kunnen maken met onze concullega's. Zo zijn we al 12 jaar op rij een Great Place To Work en al 3 keer uitgeroepen tot Best Workplace, iets waar we toch trots op zijn.

#### 8. Waar liggen de uitdagingen?

Talentvolle medewerkers aantrekken en ons kwaliteitsniveau hoog houden en tegelijk ook een degelijke klantenbeleving

aanbieden. De technologie is uiteraard ook een belangrijke uitdaging die razendsnel evolueert en die we zo goed als mogelijk op een veilige manier proberen te integreren in onze dagelijkse werkzaamheden en processen. De kwaliteitsnormen die strenger en strenger worden en omvangrijke processen en interne controles kennen en meer en meer opleiding van onze medewerkers vragen. Je moet voldoende omzet kunnen genereren om de kost hiervan te spreiden.

#### Hoe zie je de toekomst?

Positief natuurlijk 😊 Ik zie nog veel opportuniteiten tot verdere organische groei en anorganische groei in onze bestaande dienstverlening maar ook zeker in nieuwe dienstverleningen die in volle voorbereiding zijn. Nog iets leuks om mee te geven?

Ik werk al meer dan 20 jaar met nog altijd evenveel passie binnen VGD waardoor het niet aanvoelt als 'werken' maar eerder als groeien / evolueren.

## LID IN DE KIJKER

Als er leden zijn, die graag nog eens in de kijker staan. Laat het weten aan [koen.vanlommel@hyperbool.be](mailto:koen.vanlommel@hyperbool.be)

**Save the Date**

## DATA WERKINGSJAAR

26/06/26: zomerfeest "De Boeretang" Dessel

**Secretariaat  
Ontbijtclub Kempen**

Drukservice-Impressa nv  
Greesstraat 13 - 2200 Herentals  
t 014 28 55 55 - f 014 28 55 50  
[tb@impressa.be](mailto:tb@impressa.be)

## Samenstelling bestuur werkingsjaar 2025-2026

Voorzitter: Christof Maes

Secretaris: Michel Sollie

Finance & Accounting: Gerald Favril

Nieuwsbrief & Website: Koen Vanlommel

Ledenwerking: Inge De Roovere

Organisatie & Events: Tinne Aerts, Dave Van De Putte, Thomas Swyzen, Winhong Leung

