

De OR als bewaker van het bedrijfs-DNA

Er zijn niet veel bedrijven die zwart op wit zetten dat ze er zijn om mensen leuk werk te bieden. Het Twentse internetbedrijf TriMM doet dat wel. Wat zou dat in de praktijk inhouden? En welke rol zou de OR van zo'n bedrijf spelen?

TriMM
interactieve media

TriMM maakt voor grote klanten complexe webapplicaties en houdt ze draaiend. Het bedrijf is opgericht in 1993, heeft nu 65 werknemers en een OR. Er hoort een aparte BV bij, PIT, waarin voortdurend nog eens twintig tot dertig aanstormende talenten worden opgeleid. TriMM is genomineerd voor de titel Beste werkgever van Twente en Achterhoek, en directeur/eigenaar Kathy van Eijkelenburg als Twentse zakenvrouw van het jaar 2009 en 2010. In mei wordt bekend of TriMM wordt uitgeroepen tot Beste Leerbedrijf van Nederland. Het nieuwbouwpand in de Enschedese wijk Roombeek maakt meteen een prettige indruk. Het is gebouwd op het Nieuwe Werken, maar flexplekken zijn er niet. Toen het ontworpen werd, mochten werknemers zelf zeggen hoe ze het wilden gebruiken, en die vonden flexplekken geen goed idee. Teamleden wilden bij teamleden zitten. En zo is het afgesproken. Het blijkt typerend te zijn voor de manier waarop Van Eijkelenburg en haar collega Marc Woesthuis hun bedrijf leiden. Als je wil dat mensen zich goed voelen, moeten ze hun mening op tafel kunnen leggen, in de wetenschap dat die serieus wordt genomen.

DNA

De typische TriMM-cultuur was er al toen ze de zaak in 2003 overnamen van oprichter Willem Jaap Zwart – onderwijskundige, ondernemer en nog veel meer. Het principe dat werken leuk moet zijn is van hem afkomstig. Opdrachten selecteerde hij daarop. Bij het aannemen van personeel keek hij eerst of iemand als mens in het team paste, pas daarna naar zijn kennis, vertellen OR-voorzitter Jantine Morshuis en OR-lid Erik Mollink. Zoiets kan uitdraaien op een monocultuur, maar Zwart haalde juist vogels van allerlei pluimage naar binnen. 'Ook langdurig werklozen gaf hij een kans.' Marc Woesthuis heeft zeven jaar met Zwart samengewerkt, dus die was de TriMM-cultuur gewend. Maar Kathy van Eijkelenburg werkte tot 2003 bij KPN. Ze wist niet wat ze meemaakte. 'Bij KPN was toen veel frustratie. En hier trof ik een bedrijf waar leuk werk op nummer één stond! Ik kon haast niet geloven hoeveel positiviteit hier heerste. Ik kreeg ook meteen van iedereen te horen

wat er niet mocht veranderen.' De enige ingreep die ze vrij snel deed, was het terugbrengen van het vaderschapsverlof van acht naar vier betaalde weken. Ze had het even benauwd gekregen toen ze zag hoeveel jonge mannen er rondliepen. Maar vier weken betaald verlof is nog altijd ongekend, in Nederland. Ook in andere opzichten hebben TriMM-werknemers veel mogelijkheden om werk en privé te combineren. Dat zit in het DNA van het bedrijf, zoals dat heet.

Schaalvergroting

In 2003 werkten er iets meer dan dertig mensen, nu twee keer zoveel. Iedereen bij TriMM ziet in dat schaalvergroting gevolgen kan hebben voor dat 'DNA'. Een tijdlang wilde TriMM niet groter worden dan vijftig werknemers. Dat bleek onhoudbaar. Maar wat dan? Ook deze vraag is door de directie 'in de groep gegooid'. Uiteindelijk is gekozen voor de meest klassieke oplossing: een extra tussenlaag van teamleiders. Maar het vaste voornemen blijft om lijnen toch kort te houden. Nog steeds is er elke maandag een kort maar plenair



Van links naar rechts: Joan Rus, Jantine Morshuis, Kathy van Eijkelenburg, Bas Greevink, Erik Mollink (met zonnebril), Matthijs Mensink

werkoverleg. Eens per maand, maar ook plenair: mondelinge financiële informatie van de directie, en een 'newsflash' van de OR. En twee maal per jaar een uitgebreide personeelsvergadering. Iedereen, de directie voorop, koestert het rechtstreekse contact. Om de paar jaar gaat het voltallige bedrijf een dag de hei op voor diepere gesprekken. De eerste keer, in 2003, ging het over de vraag waartoe TriMM op aarde is.

De reden dat er toch een OR is opgericht, vier jaar geleden, is nogal apart. Ineens begon rond te zoemen dat elk bedrijf met vijftig werknemers een OR moet hebben. Of dat ook klopt is uiteindelijk niet doorslaggevend geweest. Van Eijkelenburg: 'We dachten ineens: nú gaat het allemaal goed! Stel dat het later pas hoeft, maar dat het dan ook niet meer zo goed gaat...'

Er waren precies vijf kandidaten. Toch is de OR een afspiegeling van het bedrijf. 'We willen helpen om de TriMM-cultuur te bewaken,' zegt Jantine Morshuis. 'En goed onze antennes uitzetten in de organisatie,' vult Erik Mollink aan. 'De cultuur kan nog zo open zijn, er kunnen altijd din-

gen zijn die mensen alleen tegen collega's zeggen.' Kathy en Marc zien dat ook in. Niet voor niets hielden (en houden) ze op gezette tijden een medewerkertevredenheidsonderzoek. Dat levert ook wel eens dingen op die ze nog niet wisten, ondanks alle directe contacten.

Signalen

Er zijn minstens twee momenten geweest waarop de OR duidelijk iets toevoegde. Het ene deed zich voor in 2009, toen de crisis hard toesloeg. Toevallig was TriMM net overgegaan op een ander automatiseringssysteem, en dat werkte nog niet goed. Jantine en Erik: 'Kathy en Marc hielden vol dat we best goed bleven draaien, terwijl collega's signaleerden dat sommigen weinig omhanden hadden. Als OR werden wij daarop aangesproken: hebben jullie het daar niet over met de directie? Wel dus.' De achterban kon opgelucht ademen: terwijl andere ict-bedrijven failliet gingen, viel bij TriMM alleen de winstuitkering wat lager uit dan anders. Toch kun je zeggen, beamen Jantine en Erik, dat de OR in die tijd als een 'reality check' heeft gewerkt. Het andere moment deed zich voor

bij de invoering van een nieuw functiebouwwerk en functiewaarderingssysteem. Omdat werk leuk moet zijn (werknemers konden om die reden zelfs opdrachten weigeren!), was er een neiging gegroeid om iedereen een individuele functieomschrijving te geven. Maar dat is niet vol te houden. Mede door de crisis heeft TriMM, met steun van de OR, besloten om het uitgangspunt te nuanceren. Niet al het werk hoeft leuk te zijn. Als werken bij TriMM maar leuk blijft. De OR heeft geworsteld met het onderwerp. Uiteindelijk heeft de OR zich niet vastgebeten in salarisgaranties en klachtenprocedures, maar erop toegezien dat het DNA van het bedrijf er niet door beschadigd raakt. Erik en Jantine: 'Zo'n systeem moet niet als gevolg hebben dat collega's zich in bochten gaan wringen om meer punten te scoren. Dat zou niet bij TriMM passen.' Kathy bood aan zelf een eigen systeem te maken, want met dat bijltje had ze bij KPN ook gehakt. De OR vond dat een prima idee, mits iemand van buiten met haar meekeek.

En zo is het afgesproken. ●