

Het meest democratische bedrijf van Nederland ?

door Maria Maas

Onlangs bracht ik, samen met zo'n 20 andere Rijnlanders, een bezoek aan MPC Industries in Gorredijk (Friesland). Het bedrijf heeft een unieke manier van besluitvorming met grote betrokkenheid van het personeel.

MPC Industries is een leuk bedrijf waar ze ringen / klemmen maken om slangen mee te verbinden. Een bedrijf waar in Nederland 23 mensen werken en in de 5 verkoopvestigingen elders in Europa 14 mensen. De productie vindt in Nederland en China plaats.

Maar MPC is vooral ook een bedrijf waar mensen samenwerken. Mensen met meer dan 15 verschillende nationaliteiten. En daar zijn ze trots op. Op de website van het bedrijf staat: "Bij MPC weegt elke stem even zwaar. We kennen een bottom-up cultuur. Iedereen praat en beslist mee over elk onderwerp in het bedrijf. Dit levert regelmatig verrassende ideeën en oplossingen op."

Over hoe ze dat doen en hoe ze de besluitvorming inrichten spraken we met Kris Tirry, directeur- eigenaar van MPC:

- Op de eerste plaats is het belangrijk dat we op elkaar betrokken zijn. We delen "lief en leed" via Yammer.
- Ook is het belangrijk dat iedereen weet hoe we er voor staan. Daarvoor delen we de maandelijkse cijfers. Wie ze niet begrijpt leggen we ze uit. Iedere medewerker moet begrijpen waarom we bepaalde besluiten nemen.
- De UBM-meeting: dat wil zeggen de United Brains of MPC, hieraan nemen naast drie vaste deelnemers per vergadering vijf collega's deel. En wel de eerste vijf medewerkers die zich aanmelden nadat de agenda is gepubliceerd. Zij vergaderen van woensdag tot vrijdag. Alle besluiten worden vastgelegd in notulen en verspreid onder de medewerkers. Daarna volgt een plenaire meeting. Besluiten die daar geen meerderheid halen worden on hold gezet en gaan terug naar de UBM.

- Open Meetings: iedereen met een probleem kan een open meeting beleggen. Wie zin heeft die komt.
- RTU-projecten, dat wil zeggen ready to unite projecten. Iedere medewerker wordt gestimuleerd om zich te ontwikkelen en leiding te geven aan een project.
- Nieuwe medewerkers benoemen gebeurt door de directe collega's. Zij moeten met elkaar samenwerken. En beoordelingsgesprekken doen we met elkaar.
- Samen hebben ze de volgende drie kernwaarden opgesteld: Verbind en groei, elke dag weer; Wees open-minded en overtref verwachtingen.
- En tot slot: 15% van de winst gaat naar de medewerkers.

Het was een inspirerend bezoek. De medewerkers die we spraken en de eigenaar zijn trots op hun bedrijf.

Als jij ook zulke inspirerende organisaties kent, organisaties die bijzondere manieren van samenwerken en besluitvorming kennen, laat het ons weten.

Relevante websites:

<http://www.mpcindustries.nl/>

<https://nl.wikipedia.org/wiki/Yammer>

Ook over Rijnlands organiseren is veel informatie op internet te vinden