

Transcript Interview MyBIT

‘Wie is Marcel Flipse?’

“Marcel Flipse, 52 jaar, sinds 2000 werkzaam in mkb-bedrijven in IT-wereld in het midden van het land. In de maakindustrie van software, een typische kennisintensieve en kennis gedreven wereld, waarin de auteurs van software samenwerken met agile principes en op die manier de meest mooie producten maken.”

“Ik heb altijd gezien hoe belangrijk het is dat als mensen het beste uit zichzelf willen halen en moeten halen, intellectueel, om goede software te maken, dat cultuur en tevredenheid en enthousiasme over de werksfeer, waar je werkt, met wie je werkt en hoe je het samen doet ontzettend belangrijk is. Die belangstelling is mij altijd bijgebleven en voor mij ook een lijfmotief geweest om tijdens verdere schaalvergroting van het bedrijf, jezelf te matchen met de markt en vooral met de marktomstandigheden, daar altijd oog voor te blijven houden. En om terug te komen op je vraag, hoe moet ik met schaalvergroting en kleinschaligheid omgaan? Denk in cellen, kleine entiteiten, teams, groepen mensen die elkaar kennen. Ga niet naar het grootschalige en behoud eigen verantwoordelijkheden. Niet de toren van Babel met de grote vlag erop waarin iedereen een nummer wordt. Dat is waar ik van vind dat dat er hele donkere keerzijde aan zit, dat zeker niet het beste van mensen naar boven halen.”

‘Kan je kort uitleggen wat MyBit doet?’

“MyBit groep is een bedrijf waarin langs twee assen, software maken (met alle verschillende technieken & disciplines), en dit wordt ingezet in specifieke marktkennis. Specifieke techniek in specifieke thema en kennis van een specifiek marktsegment.”

‘Kan je jouw visie omschrijven op het ontwikkelen van baanbrekende producten en de aansluiting daarbij op de publieke sector?’

“Een van de belangrijkste doelstellingen die wij nastreven is dat met de software die we maken daar met een moderne manier, zeker als het gaat om de publieke sector, antwoorden op hedendaagse vragen te geven. Ik denk dat een van de belangrijkste thema's op dit moment in software is, hoe wordt software gemaakt, wat gebeurt er met de data, hoe veilig is het; dat soort vragen is dominant geworden in de wereld van softwareontwikkeling. Vijfentwintig jaar geleden was het innovatie wat de klok sloeg, nieuwe mooie dingen en wat dat allemaal niet kon die techniek. Nu is het veel meer, hoe beheersen we het? En worden we als het ware niet ondergesneeuwd door de techniek, doordat je nog weet wat er met al die data en systemen gebeurt. Wij streven daarom naar transparantie in software en dat vertaalt zich concreet naar opensource oplossingen van software, zodat het ook traceerbaar is waar data blijft, wat er met data gebeurt, wat die systemen eigenlijk doen, zodat de mens niet gevangen wordt door het systeem, maar dat het systeem ten dienste staat aan de mens. Dat neemt een hele hoop vragen weg, dat is denk ik ontzettend belangrijk. Denk bijvoorbeeld aan de Corona app, opensource zoals het gemaakt is, maar ook bijvoorbeeld DigiD. Je kunt zien hoe het is opgesteld die software. Iemand wil meer dat de publieke sector, zorg, onderwijs, afhankelijk wordt op een manier die ongezond is voor de doelstelling van wat je met het publieke domein probeert te bereiken.”

‘Kan je iets vertellen over de toegankelijkheid voor overheidsaanbestedingen voor het mkb?’

“Toegepast op de wereld waarin ik actief ben, en aangegeven hoe groot en dominant de publieke sector, denk aan media, zorg, onderwijs, defensie, politie, wat allemaal onder de

publieke sector valt. En daar hebben we met elkaar Europees geborgd, afgesproken dat het allemaal door middel van aanbestedingen aan de man gebracht moet worden, zeker als dat een bepaalde omvang heeft naar die omvang heb je al snel bereikt. En als we met elkaar zeggen dat mkb belangrijk vinden, dat daar innovatiekracht zit. Dat dat een plaats is die we eigenlijk met elkaar als samenleving zouden willen stimuleren en koesteren? Ja, dan is dat nou typisch zo'n voorbeeld, de wereld van tenders en aanbestedingen waar dat hele midden en klein bedrijf het natuurlijk op moet nemen tegen de grote bedrijven met hun tenderdesk, wat in feite niet te doen is. Ik vind het jammer en ik zou het tot een herbeziening moeten leiden. Dat niet op deze manier kan dat dit op deze manier worden alle opdrachten die vanuit de publieke sector komen uit de markt gehaald door die bedrijven die product zijn van schaalvergroting. En die kleine bedrijven die happen er steeds naast. De vraag is of je dat moet willen en of dat uiteindelijk ook wel is of dat niet een zeer ongewenst bijeffect is van heel die tendering en die aanbesteding. Het is een wereld apart geworden en de vraag valt te stellen. Natuurlijk, de doelstelling was transparantie... Of het allemaal daarmee onze transparant en open en een gelijk speelveld is geworden? Ik denk het niet."

'Met welke andere uitdagingen kamp je als mkb om mee te komen in huidige marktomstandigheden?'

"De financiële wereld hè? De wereld van banken. Het is belangrijk Natuurlijk dat mkb om te kunnen Vernieuwen, om te groeien, dat ze ook toegang hebben tot de wereld van kapitaal. En Ik heb daar ook nog een kritische opmerking, met name over de wereld van de banken gemaakt. Dat is toch wel een hele beperkte wereld geworden met enkele banken die met name toch alle aandacht richten op daar waar ze een euro's kunnen verdienen. En dat is bij de de grotere bedrijven, niet bij dat mkb. Dus neem, je bent een mkb bedrijf je en je zit dus verlegen om wat voor reden dan ook om in het kader van groei of innovatie een lening van een ton te krijgen. Ga er maar aan staan en probeer jij maar eens die lening, die vraagstelling, bij een reguliere bank binnen te krijgen."

'Waar zit volgens jou de potentiële groei in jou bedrijf voor de komende jaren?'

"Kennis intensiveren, unieke kennis in combinatie met lokale aanwezigheid. 15 jaar geleden maakten we net zo makkelijk software in Rusland, Oekraïne, China, India, Maar nu stellen we ons zeker de vraag of we dat nog moeten doen in de publieke sector. Dus er is een trend van bekering van die eerder ingeslagen wegen. We moeten goede software zelf kunnen maken en zeker als het gaat om dingen die heel dicht komen bij het hart van de samenleving. Daar zit voor ons de groeimarkt als Nederlands bedrijf, met eigen developers, en local presence in de haarvaten van de Nederlandse samenleving. "

'Hoe heb je ervoor gezorgd dat je de juiste mensen hebt geworven en behouden? Hoe balanceer je het aantrekken van nieuw talent en het behouden van een hecht team?'

"Cultuur is hier een sleutelwoord! Bouwen van culturen, Subculturen, eigen cellen, in ieder geval plaatsen waar mensen zich thuis voelen, zonder op te gaan in het grote geheel. Dus de voordelen van het grote geheel, die schaalvergroting combineren met de eigen cultuur waarin mensen hun eigen plek hebben en zich thuis voelen. Daarmee geef je mensen een goede plek en kunnen mensen zich het beste ontplooiën."

'Hoe zorg je ervoor dat ze voordat ze weten dat die cultuur er is dat je dat talent ook aantrekt?'

“Uiteindelijk toch ook een stukje marketing! Maar dat gaat ook via de fijnmazige kanalen, hè? Het is toch een wereld waarin mensen elkaar kennen. Programmeurs die ook onderling hun contact houden en dat gaat vrij snel rond in die wereld dan. ‘Nee, Dat is leuk, Dat is uitdagend, daar wil ik ook zijn.’ Dat speelt een grote rol.”

‘En je had het net over ontplooiing. Misschien is dat een betere vraag, want wat houdt dat precies in, en hoe vermarkt je dat dan?’

“Ja, ik denk dat het belangrijk is om te begrijpen dat niet alles in het leven uitgedrukt kan worden in salaris of primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Wat echt telt, is het gevoel dat je je ergens thuis voelt, dat je jezelf kunt ontwikkelen, plezier hebt in je werk, en het gevoel hebt dat je nuttig bent en van toegevoegde waarde. Dat je goede collega’s hebt, in een cultuur waarin je je thuis voelt. Vooral voor de jongere generaties is dat laatste doorslaggevend bij de keuze voor een werkgever. Natuurlijk moeten salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden wel marktconform en op orde zijn, maar daarmee maak je niet het grote onderscheid. Dat onderscheid zit in de cultuur, in de mogelijkheden voor opleiding en perspectief, in het van waarde zijn voor je collega’s, en in het zinvol bezig zijn. Je wilt ergens werken waar je geen nummer bent in een grote fabriek of een ‘softwarefabriek.’

‘Ja, dat zou dan ook de definitie van ‘klein maar fijn’ zijn.’

“Klein maar fijn?” Ja, zeker. Dat tegenover ‘big is beautiful,’ hè?”

‘Precies, want hoe zorg je ervoor dat je de ‘klein maar fijn’ cultuur kunt behouden, ook als je groeit?’

“Ja, zoals ik al zei, door te werken in cellen. En ik denk dat dit vaak ook een fysieke vertaalslag moet krijgen. Ik ben voorstander van mensen die elkaar regelmatig in persoon ontmoeten. Dus niet alleen online of op afstand en thuiswerken, maar elkaar fysiek ontmoeten op plekken waar groepen mensen samenkomen – en niet in enorme massa’s, maar in groepen van maximaal zo’n vijftig personen. Dat zijn ideale omstandigheden waarin je oog hebt voor elkaar en waarin je als bedrijf ook een thuis kunt bieden. Bij MyBit noemen we dit hubs. Dat is bewust zo ingericht om het bedrijf zo te organiseren dat er binnen teams eigen verantwoordelijkheden zijn. Teams dragen zelf verantwoordelijkheid en werken samen, zonder dat er alleen maar naar de top gekeken wordt voor leiding.”

‘Dus je probeert ook de lagen zo minimaal mogelijk te houden?’

“Ja, precies!”

‘Zullen we even een kleine de-tour maken? Misschien gaan we een beetje de diepte in, dus we kunnen straks weer terug naar ons oorspronkelijke onderwerp. Ik ben eigenlijk erg benieuwd naar "Make IT Work", kan je daar iets over vertellen?’

“Ik heb zelf geen "Make IT Work" opgezet, maar ik was een gebruiker van het "Make IT Work"-programma en ben er nauw bij betrokken geweest. "Make IT Work" is een omscholingsprogramma opgezet door de Hogeschool van Amsterdam om in te spelen op het tekort aan talent in de software-ontwikkelswereld. Het programma omschoolt mensen zonder IT-achtergrond, zoals bijvoorbeeld psychologen of pianodocenten, tot software engineers. Dit gebeurt in nauwe samenwerking tussen opleiders en het bedrijfsleven, dus je kunt het echt zien als een omscholingsprogramma met een directe aansluiting op de arbeidsmarkt.”

“Het bijzondere hieraan is dat de Hogeschool van Amsterdam als reguliere onderwijsinstelling dit programma heeft opgezet en uitgevoerd, en daarmee inspeelt op de vraag vanuit het bedrijfsleven. Het is een heel frisse en succesvolle aanpak. Het programma trok mensen aan die op een keerpunt in hun carrière stonden. Ze hadden een achtergrond in bijvoorbeeld psychologie of muziek, maar wilden iets totaal nieuws proberen en zich verder ontplooien in de IT-wereld. Ze gingen dan door een intensief omscholingstraject heen om software engineer te worden.”

“Wij hebben zelf tientallen mensen aangenomen die dit programma hebben gevolgd. Het was niet goedkoop; als bedrijf betaalden wij mee aan de opleiding, maar de positieve ervaringen maakten het de moeite waard. We raakten zo betrokken dat we soms zelf delen van het programma hebben mee vormgegeven, en dat was waardevol. Het is dus echt een samenwerking waarbij de bedrijven betrokken zijn in de opleiding van nieuw talent.”

‘Dus de Hogeschool wierf dan ook mensen met totaal andere achtergronden om in de IT te stappen?’

“Precies! Mensen zonder achtergrond in IT werden door het "Make IT Work"-team naar een werkgeversmarkt gebracht waar bedrijven hongerig waren naar gemotiveerd talent. De selectie werd strak gedaan; als je in het programma werd toegelaten, kreeg je een volledige, intensieve omscholing van zo'n zes maanden, waarna je direct bij het bedrijf aan de slag kon. En met een baangarantie erbij was dat een grote motivatie voor deelnemers.”

“Het was prachtig om te zien hoe mensen hun leven compleet omgooiden en succesvol transformeerden van bijvoorbeeld psycholoog of pianodocent naar software engineer.”

‘Volgens mij gaf je aan dat de Hogeschool van Amsterdam dit initiatief heeft opgezet en jullie als bedrijf hebben benaderd. Kun je iets meer vertellen over hoe die samenwerking precies tot stand is gekomen en hoe dat in de praktijk heeft gewerkt?’

“Ja, dat kan ik zeker. Onze samenwerking met "Make IT Work" was vrij uniek, ook omdat we hen letterlijk huisvestten op ons terrein op het Mediapark. Daardoor hadden we er direct zicht op en was de samenwerking heel dichtbij. Maar het programma zelf was opgezet door de Hogeschool van Amsterdam, die een vast team had dat dagelijks werkte aan het verbinden van kandidaten met bedrijven. Dit team verzorgde het hele traject: van de werving van kandidaten, tot het samenstellen van de onderwijsprogramma's en uiteindelijk het plaatsen van die mensen binnen bedrijven.”

“Ik heb het programma dus echt zien groeien en heel succesvol zien worden. De betrokken bedrijven waren er erg tevreden over. Inmiddels doen volgens mij ontzettend veel bedrijven mee aan het programma, en dat is mooi om te zien.”

‘Het lijkt erop dat het programma ook breder is uitgerold?’

“Ja, zeker. Het is vanuit Amsterdam naar meerdere steden uitgebreid, waaronder Rotterdam, Tilburg, Zwolle en Groningen. Zo kunnen nog meer mensen en bedrijven ervan profiteren.”

‘Wat zou je zeggen zijn de voordelen voor jullie als bedrijf, specifiek in deze manier van samenwerken?’

“Het grote voordeel is dat je gemotiveerde mensen binnenkrijgt die het vak leren in de praktijk, bij jou op de werkvloer. Deze mensen zijn niet gescout via een recruiter, maar groeien echt binnen in het bedrijf. Ze krijgen onderwijskansen bij ons, en kunnen hun talent inbrengen en ontwikkelen. Het is dus een fantastische manier om via een omscholingsprogramma mensen aan te trekken die écht passen binnen je bedrijf.”

‘Zou je andere bedrijven ook aanraden om zo'n samenwerking met onderwijsinstellingen aan te gaan?’

“Absoluut, vooral voor kennisintensieve bedrijven en organisaties die afhankelijk zijn van jong talent. En ik zou het onderwijs ook aanraden om programma's te maken die echt inspelen op wat de markt nodig heeft. Het gaat niet alleen om het opleiden van mensen met communicatieve vaardigheden, maar ook om het bijbrengen van praktische skills die meteen toepasbaar zijn.

Ik pleit er zelfs voor om meer alternatieve leerwegen te verkennen, zoals vroeger het leerling-gezelsysteem. Daar kunnen we jongeren mee helpen die om verschillende redenen moeite hebben met het reguliere onderwijs. Door hen een plek te geven waarin ze zich gewaardeerd voelen en zich een toekomst kunnen opbouwen, kun je voor zowel de samenleving als voor bedrijven veel betekenen. Dat moet wel in verbinding gebeuren – niet als modewoord, maar iets echts, iets simpels.”

‘We hadden het over de balans tussen schaalvergroting en kleinschaligheid. Jij beschreef dit heel helder. Wat zie je nu als de grootste uitdaging bij de groei van je bedrijf en het behoud van het oorspronkelijke DNA?’

“Ik denk dat het cruciaal is om waar je vandaan komt nooit uit het oog te verliezen. Groei en verbreding kunnen veel brengen, maar je moet niet ontworteld raken. Daarom pleit ik zo sterk voor die fijnmazigheid of kleinschaligheid – klein is fijn, vooral als het gaat om cultuur. Dat kan onder druk komen te staan in een grotere organisatie. Dus ja, groei is prima, maar nooit ten koste van je wortels.”

‘En die wortel, dat is dus een hecht team. Hoe creëer je een werkomgeving waarin medewerkers kunnen innoveren en samenwerken binnen zo'n hecht team?’

“Dat begint bij faciliteren en de menselijke maat. Het is belangrijk dat je de ruimte geeft voor menselijke verbinding. Een organisatie moet die maat respecteren; dat vormt de basis voor hechte samenwerking en innovatie.”

‘En hoe speelt die menselijke maat een rol bij het vormgeven van de richting van de organisatie?’

“Medewerkers moet je altijd betrekken in die richting. Het kan niet iets afstandelijks worden. Er moet ruimte zijn voor individuele ontplooiing, voor verantwoordelijkheidsgevoel, en voor het ervaren van toegevoegde waarde. Vooral in grotere organisaties kan dat helaas snel verloren gaan.”

‘Denk je dat andere bedrijven dezelfde waarde hechten aan cultuur en kleinschaligheid als jullie?’

“Nou, ik pleit er juist voor omdat ik vaak zie dat het ontbreekt. Er is meer aandacht voor nodig, niet alleen in bedrijven maar ook in sectoren zoals onderwijs, zorg en openbaar bestuur. Overal

heeft grootschaligheid de kleinschaligheid onder druk gezet, waardoor mensen zich soms een nummer voelen, of niet weten hoe hun organisatie werkt. Hetzelfde zien we in de bankensector, waar persoonlijke service verdwijnt. We moeten dat kleine, fijne herwaarderen en het een plaats geven in onze plannen.”

‘Als je vijf jaar vooruit zou kijken, wat denk je dat de grootste uitdaging voor jullie organisatie is?’

“Dat is om betrokkenheid met elkaar te behouden, zodat het niet alleen om groei gaat. Groei is prima, maar er moet ruimte blijven voor het kleine en fijne. Dat vergt voortdurende aandacht en niet alleen een model, maar echt werk en toewijding.”

‘Je hebt het Spotify-model met een buy-and-build groeistrategie geïntroduceerd. Denk je dat dit model geschikt is als voorbeeld voor andere mkb -bedrijven?’

“Ja, zeker als je groeit en het belangrijk vindt om overzicht te houden en betrokkenheid te waarborgen. Wij hebben gekozen voor een hub-structuur, of in ons geval het Spotify-model. Dit biedt verbinding tussen disciplines en bevat elementen zoals chapters en guilds, waarin mensen samenwerken. De structuur zorgt voor overzichtelijke eenheden—wij noemen ze hubs—waar mensen elkaar regelmatig ontmoeten, samenwerken, en worden uitgedaagd om het beste uit zichzelf te halen.”

Interview met Marcel Flipse, door Brian Kiesling (Maandag 14 oktober 2024, 09:30-10:15)