



“De mensen moeten
het doen, **wij zijn
samen Webton**”

Fitste Bedrijf WEBTON

Bij de Twentse Zakenverkiezingen liep Anke Heerze van Webton het podium af met de titel Fitste Bedrijf van Twente 2018. Het was de apotheose van een meerjarig traject waarin het Hengelose internetbedrijf eens iets anders implementeerde dan websites, namelijk het Happy Work-concept in de eigen organisatie. Aandacht voor goed werkgeverschap, werkgeluk, een blij team dat elkaar ondersteunt en zaken bespreekbaar maakt.

“Waar staat je bedrijf, waar wil je samen naartoe en hoe draagt iedereen daar aan bij?”, aldus Anke Heere.

Ze studeerde communicatiewetenschappen in Nijmegen en behaalde een MSc BA-titel in Enschede. Een goede combinatie “Zeker in mijn rol als accountmanager. Je adviseert, je praat over bedrijfsvraagstukken en hoe je dat communiceert.

Structuur en harmonie

Webton werd in 1999 opgericht door haar broer Ton Heerze, destijds UT-student. “Ikzelf ben na mijn studie als freelancer aan het werk gegaan. Teksten, communicatieadviezen. Maar je hebt nooit de feedback van een team.” Haar frustratie besprak ze aan de ouderlijke keukentafel, waarna vervolgens broer Ton, inmiddels fors groeiende met Webton, haar binnenhaalde. “Ik vond het meteen hartstikke leuk. Ton is strategisch heel goed, hij bedenkt de richting waar we naartoe moeten, nieuwe producten en samenwerkingen. Mijn taak is om ervoor te zorgen dat er intern structuur en harmonie zijn om die ideeën verder te leiden. Wat betreft de overname van Twentse Storm: Ton ziet de kansen, ik doe de integratie.”

Cultuur bewaken

“Ja, we grappen wel eens: ‘We zijn net een echt bedrijf geworden’. Er is een fijne Webton-cultuur met loyaliteit, vertrouwen in elkaar en een beetje dat familiegevoel. Het is van pionieren in de beginjaren nu een gestroomlijnde organisatie. Maar het eist aandacht. Je moet die cultuur bewaken. Bij sollicitaties zorgvuldig kijken of iemand past. Ga je mee met een teamuitje, maak je een praatje. Voor ons is dat heel belangrijk. De integratie van Twentse Storm heeft lange gesprekken gekost. Zeventig procent van de fusies mislukken doordat culturen niet op elkaar aansluiten.”

Happy Work

Ondanks de open houding kunnen er toch vraagstukken onderhands ontstaan. “Weet je wat een medewerker echt kan en wil, heeft hij of zij hekel aan bepaalde werkzaamheden? Gooi je alles bij één per-

soon op het bordje omdat er geen structuur is je bedrijf? En ervaart die persoon vervolgens veel werkdruk? Tot hoever zijn mensen bereid zich in te zetten voor de organisatie? Al die vragen waren voor ons aanleiding om met iedereen in gesprek te gaan. Dan komen er, ondanks dat iedereen het hier leuk vindt, toch pijnpuntjes boven. Dat was ook de aanleiding om het traject Happy Work in te gaan. Want in het DNA van Webton zit wel die sociale cultuur, maar je moet ook competenties kennen en soms processen daarop aanpassen; wie kan wat goed. Naast account- deed ik ook projectmanagement en vond ik het irritant als ik tijdens een project werd gestoord voor een acquisitie-gesprek. Dan pas je daar dus je organisatie op aan zodat irritaties worden weggenomen en mensen beter gefocust hun werk kunnen doen. Dat is de puzzel invullen, anders neerleggen of er andere stukjes bij zoeken. Een nieuw product of een nieuwe strategie invoeren gaat nu eenvoudig. Van een overname als Twentse Storm had ik drie jaar geleden buikpijn gekregen. Nu is het heel soepel geïntegreerd.”

Plezier in het werk

Bij Happy Work staat duurzame inzetbaarheid van medewerkers optimaal centraal. Kernpunten zijn competenties, autonomie en verbondenheid met de doelstellingen van de organisatie en onderling. Heerze: “Weten wat je medewerkers vinden, welke werkzaamheden passen, maar ook dat je zelf realiseert wat jij bijdraagt aan het collectief, samen bepalen hoe de gestelde koers te gaan varen en dus onderlinge verbondenheid. Nee, ik denk niet dat al deze zaken bij ieder bedrijf zijn doorgedrongen en ik betwijfel of het bij bepaalde organisaties ooit wordt opgepakt. Het zou wel moeten.” Tegelijkertijd geeft Anke Heerze toe dat de termen rondom zo’n traject soms iets zweverig en abstract klinken, terwijl zij het juist heel concreet en pragmatisch op hebben gepakt. “Door zo’n proces te doorlopen, weet je waar je als bedrijf staat, leer je je team beter kennen. Je wordt een nog leuker bedrijf en het is heel belangrijk dat mensen plezier hebben in hun werk. Want uiteindelijk moeten zij het doen. Daar mag je dan ook wel aandacht aan geven!”