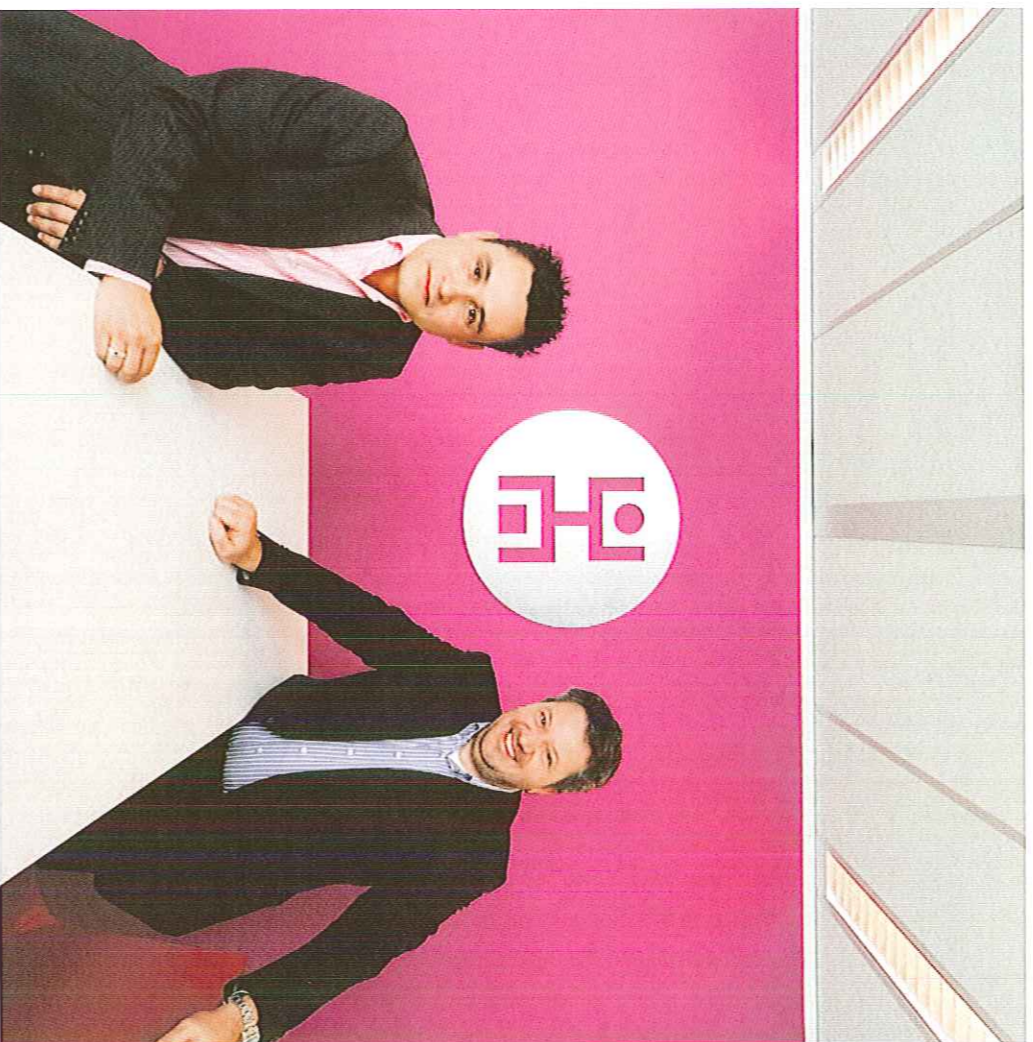


# TMC biedt hoogopgeleide technici afwisseling R&D-markt opschudden



'Het entrepreneurial lab hebben we in 2008 toegevoegd', zegt Manders over de vijfde pijler. 'Hier kunnen mensen werkelijk proeven aan het ondernemerschap. Wij vinden het helemaal niet erg als iemand naast werkondernemer bij ons ook zelf ondernemer is. We hebben bewust geen concurrentiebeding in onze arbeidscontracten. Als iemand voor zichzelf wil beginnen, vinden we dat alleen maar mooi.'

Overigens is een steeds verder groeiend ondernemerschap geen verplichting, benadrukt Manders. Waar consultancy/bedrijven vaak een 'up or out' beleid hanteren, moet bij TMC iedereen de mate van ondernemerschap vinden die bij hem past. Sommigen beginnen voor zichzelf en komen na een poosje terug, omdat werken in een cel toch beter bevalt dan in je eentje.

## KERNCOMPETENTIES

Daar TMC met dit model in de afgelopen tien jaar kon uitgroeien tot een bedrijf met meer dan 500 mensen in dienst (en ruim 100 niet ingevulde vacatures op de website), geeft aan hoezeer de R&D in de regio rond Eindhoven zat te springen om flexibilisering van de arbeidsmarkt. Het weerspiegelt een internationale trend in de R&D, waarbij bedrijven zich veel meer terugtrekken op hun kerncompetenties. De eigen laboratoria worden kleiner, er wordt meer personeel van buiten gehaald, wanneer een specifiek project daarom vraagt.

TMC heeft bijvoorbeeld mensen werken bij TNO als business developer voor de halfgelieferindustrie en bij Heerema Marine Contractors als project engineering manager voor een groot schip voor de olie-industrie. Ook kleinere bedrijven doen echter regelmatig een beroep op TMC. Dat ingehuude mensen de opgedane kennis relatief snel meenemen naar een ander bedrijf, is voor de meeste Nederlandse hightech bedrijven geen probleem. De

*Met haar concept van 'werkondernemerschap' wil TMC, aanbieder van zeer hoog opgeleide technici aan R&D organisaties, in 2012 na het zuiden ook de rest van Nederland veroveren. In het proefjaar 2011 groeide de Utrechtse vestiging meteen al naar honderd man – en voor een recessie is TMC niet bang.*

'TMC is in 2000 begonnen vanuit een behoefte die zowel bij hoger opgeleide professionals als bij hun werkgevers bestond', vertelt oprichter en ceo Thijs Manders. 'Hedendaagse werknemers willen niet meer veertig jaar bij dezelfde werkgever zitten, maar afwisseling in hun werkomgeving. Tegelijkertijd hebben werkgevers door steeds kortere R&D-cycli

## Wij willen beta's weer sexy maken

meer dan ooit behoefte aan wisselende competenties onder hun personeel. Dat roept om flexibilisering van deze arbeidsmarkt.' In dat gat is TMC gesprongen. Het bedrijf noemt zich nadrukkelijk geen detacheerder, want het heeft veel meer in huis dan een kearbedrijfsmodel komt dichterbij in de buurt van een maatschap, zoals in de advocatuur, consultancy en accountancy gebruikelijk, al dekt ook die vlag de lading niet. Zoals de term 'werkondernehmenschap' al suggereert, zijn TMC'ers regelmatig werknemer en ondernemer.

## MODEL

'Ons model berust op vijf pijlers', legt Manders uit. 'De eerste is dat we werken met vaste dienstverbanden. Onze mensen hebben behoefte aan vastigheid en onze klanten aan

continuïteit. Detacheerders hebben te vaak te maken met medewerkers die halverwege een project afhaken, omdat ze iets anders hebben gevonden.' 'De tweede pijler is een financiële component. Mensen delen mee in de marge op het project waar ze aan werken. Toen we daar in 2000 mee begonnen, was dit revolutionair: voorheen hadden mensen geen idee hoeveel hun bedrijf verdiende aan hun inzet in een project. Wij maken het volledig transparant. Afhankelijk van zijn aandeel in het project, kan de winstdeling voor een werkondernemer oplopen tot vijftig procent.'

De derde pijler vindt Manders minstens zo belangrijk: één op één coaching. De hoger opgeleide technici in dienst van TMC (tweintig procent heeft een doctorgraad) zijn vakinhoudelijk sterk, maar hebben niet van nature het ondernemende gedrag dat van hen verwacht wordt. Een team van psychologen begeleidt hen in de ontwikkeling daarvan. Het bedrijf biedt onder de vlag van TMC Academy bovendien een scala aan opleidingen, bedoeld om de persoonlijke vaardigheden in de breedte en de diepte te versterken.

De bedrijfsopbouw in cellen op basis van vakgebied vormt de vierde pijler. In de cellen kunnen de werkondernemers van TMC vakgebieden ontmoeten en bespreken zij het beleid waar liggen de marktmogelijkheden, bijvoorbeeld, of hoe loopt de interne organisatie? De cellen werken bijna als een bedrijf binnen het bedrijf.

## Als iemand voor zichzelf wil beginnen, vinden we dat alleen maar mooi

concurrentie zit immers in het buitenland. Dat er een flexibel pool is van hoger opgeleiden met specifieke competenties, is voor hen alleen maar een voordeel.

'Wij zitten doorgaans in de strategische flexschil om de vaste onderzoekskeim heen', zegt Manders. 'Daardoor hebben we in 2008/2009 nauwelijks last gehad van de recessie. De R&D projecten voor de middelrange termijn moesten toch door. Inmiddels zie ik hier en daar dat bedrijven hun investeringen alweer opvoeren.'

## SEXY

'We zijn dus ook niet bang voor 2012', vult managing director Joeri Voets aan. Zijn missie is de uitbouw van TMC boven de grote rivieren. De activiteiten daar worden vanuit het kantoor in Utrecht aangestuurd. Ook hier zet TMC in op een breed pallet aan marktsegmenten, van food research en life science tot energie, hightech systemen, bouw en civiele techniek. Ook die zittingen te wachten op flexibilisering van hun R&D, is Voets' overtuiging: 'Er is in zijn algemeenheid een groot tekort aan beta's in Nederland. Als die ook nog eens

inefficiënt worden ingezet, maakt dat de krapte alleen maar groter.'

Naast inspelen op een behoefte bij hoger opgeleide technici en het bedrijfsleven heeft Manders met TMC nog een derde oogmerk: beta's weer sexy maken. 'De belangstelling voor techniek is in Nederland nog altijd beschaamd laag', zegt hij. 'Mensen denken dat je als technisch specialist een beperkte horizon hebt. Wij willen laten zien dat dit niet het geval is. Bovendien valt het me op dat technici slechter betaald worden dan bijvoorbeeld juristen. Daar mag ook wel wat aan veranderen.'

Als techniek meer geassocieerd wordt met ondernemerschap en minder met een vaste baan, straalt die dynamiek af op beta's, luidt de filosofie van TMC. Gezien de snelle groei van het bedrijf denken in elk geval veel beta's zelf dat TMC voor hen *the place to be* is.

# TMC GROUP

## TMC GROUP

TMC zet hoogopgeleide professionals binnen technische omgevingen in. TMC onderscheidt zich door het leveren van schaarste competenties die nodig zijn voor de ontwikkeling van complexe producten en projecten. De focus ligt op projecten die van cruciaal belang zijn voor onze opdrachtgevers. Daarnaast draagt TMC bij aan de projectcontinuïteit en flexibiliteit bij onze opdrachtgevers en zijn wij in staat hen continu te voor zien van strategische kennis. TMC werkt voor opdrachtgevers gespecialiseerd in hightech, R&D, ICT en bouw & civiel.

## FACTS

► TMC is als geen ander in staat de juiste specialisten aan zich te binden door het werkondernemerschapsmodel, dat werken en ondernemen in nieuwe arbeidsverbanden combineert. De kracht achter TMC is de unieke formule van het werkondernemerschapsmodel. Het model bestaat uit de volgende 5 elementen: langdurige vaste dienstverbanden, individuele winstdelen, 1-op-1 carrière coaching, gespecialiseerde businesscellen, entrepreneurial lab.  
► Opbrengst eerste helft 2011: 26,3 miljoen euro  
► Aantal medewerkers eerste helft 2011: 520

### Bezoekadressen:

Flight Forum 107  
5657 DC EINDHOVEN

Herculesplein 44  
3584 AA UTRECHT

### Postadressen:

Postbus 700  
5600 AS EINDHOVEN

Herculesplein 44  
3584 AA UTRECHT

### E-mail:

info@tmc.nl

### Telefoonnummer:

+31 (0)402392260

### Website:

www.tmc.nl