

WerkTalent-directeur Wim Bubberman

‘Werken met lokale ondernemers is een verademing’

Wim Bubberman maakte begin dit jaar de overstap van Olympia naar WerkTalent. Bubberman is in zijn nieuwe rol nog even gedreven en ambitieus als in zijn tijd als profvoetballer. ‘Ik wil de succesvolste uitzendformule van Nederland neerzetten.’

Arthur Lubbers

Eerst even terug in het verleden. Hoe word je profvoetballer en kom je uiteindelijk in de uitzendwereld terecht?

‘Ik kom uit Rotterdam en kon dusdanig leuk voetballen dat ik op mijn twaalfde in de jeugdopleiding van Sparta en uiteindelijk in het eerste elftal ben beland. Ik moest het hebben van inzet en werklust, ik was een verdediger die toen al graag mensen wilde neerzetten en voorop ging in de strijd. Dat heeft mij ook veel blessures opgeleverd. Ik ben zeven keer aan mijn knieën geopereerd. En dan moet je in je eentje acht, negen maanden revalideren terwijl mensen om je heen je afschrijven. Ik heb dus moeten terugknokken na zware blessures en dat heeft mij ook gevormd.’

‘En ik heb van huis uit meegekregen dat je met beide benen op de grond moet blijven staan. Dus naast voetbal ook

gewoon je opleiding afmaken. Ik had aanvankelijk een financiële functie als business controller bij Adidas Benelux en heb in de avonden hbo Bedrijfskunde gehaald en de stap naar de commercie gemaakt. Ik kwam bij Randstad terecht, maar die cultuur past niet echt bij mij. Ik moet kunnen zien dat mijn bijdrage er concreet toe doet en dat zie je nauwelijks terug bij zo’n grote organisatie. Bij Olympia haalde ik grote klanten binnen en dan lever je een substantiële bijdrage. Daar heb ik elf jaar met plezier gewerkt.’

En nu heb je de overstap gemaakt naar WerkTalent, van een grote organisatie met strakke procedures naar een kleine, informele organisatie. Vormt dat cultuurverschil geen valkuil?

‘De combinatie van een centrale professionele organisatie en het werken met



lokale ondernemers vind ik een verademing. Dat vond ik bij Olympia al en vind ik bij WerkTalent helemaal. Natuurlijk, WerkTalent is een stuk kleiner en staat aan de basis van de doorontwikkeling.

Wat ik bij WerkTalent wil gaan doen, is die ondernemende cultuur bewaken, maar ook de stap zetten naar een meer professionele organisatie. Meer uniformiteit in werkprocessen, slimmer en efficiënter werken, die ervaring neem ik wel mee van Olympia.

Daarbij vind ik overigens dat de partners (vestigingsmanagers, red.) binnen de kaders alle vrijheid moeten nemen. Partners die je uitdagen, tegen de randen van de kaders durven schoppen, daar kom je verder mee. Ik wil mensen om mij heen die mij ook uitdagen om iedere dag beter te worden.

Ik ben hier niet gekomen om het schip helemaal de andere kant op te krijgen, maar wel om koers te houden. Als Aad (van der Zalm, zie kader) had gevraagd ‘wil jij een nieuw uitzendbureau in de markt zetten?’, dan had ik nee gezegd. Ik kan goed een draaiende motor verder opvoeren. Van 20 miljoen 60 miljoen euro

WerkTalent

Wim Bubberman was tot dit voorjaar commercieel directeur/directeur business development bij Olympia. Nu leidt hij de WerkTalent Groep, een uitzendorganisatie die door Aad van der Zalm in 2001 is opgericht, toen nog onder de naam Uitzendspecialist. Van der Zalm heeft als eigenaar een (adviserende) rol op de achtergrond. WerkTalent heeft een Service Center in Zoetermeer en werkt volgens het partnermodel, waarbij ondernemers in dienst van de organisatie zelf de vrijheid en verantwoordelijkheid hebben voor een vestiging. Bubberman heeft de ambitie om het huidige aantal van zestien vestigingen binnen vier jaar te verdubbelen. Volgens de Flexmarkt Omzetranglijst behaalde WerkTalent in 2014 een omzet van 15,7 miljoen euro, vorig jaar bedroeg de omzet 22,7 miljoen euro.



Foto's: René den Engelsman

maken, dat zie ik mijzelf wel doen. Van 0 euro 20 miljoen maken, dat is een heel andere uitdaging.'

Welke ontwikkelingen in de markt zie je en hoe pas je daar de strategie van WerkTalent op aan?

'De arbeidsmarkt verandert, en als je daar niet op anticipeert en je blijft het uitzendbureau van vroeger, dan ga je de strijd verliezen. Je ziet dat de regioverschillen groter worden, mensen trekken weg uit de stille regio's naar de grote steden en de mensen die achterblijven zijn lager opgeleid. En je ziet door robotisering banen verdwijnen. Onze kandidaten zitten veelal op lbo en mbo-niveau. Die mensen moet je omturnen, hun talenten ontwikkelen, anders wordt het gat te groot. Daarom zijn wij nu bezig om samen met

onze partners de WerkTalent Academy in te richten, voor het opleiden van vast en flexibel personeel. Dus ook voor de uitzendkrachten is er volop aandacht. *High tech, high touch* – daar geloof ik in.

Nu moeten we voor marktaandeel gaan, er zijn vacatures te over, die groei moet je meepakken. Maar wij zitten nu vooral bij de incidentele inleners, het mkb, dat is vrij reactief. En we moeten die onderkant van het mkb ook niet uit het oog verliezen – daar zit op dit moment nog altijd het grootste gedeelte van ons werk – maar het zou mooi zijn als je wat meer continuïteit op de vestigingen kan borgen, meer volume en structurele inleners. Daarvoor moeten wij opschuiven naar het middensegment, het groot mkb. De top 6 of 7 spelers in de uitzendmarkt zijn daar ook minder actief, dus daar moeten wij

instappen. Daar ligt onze markt in de toekomst.'

Je stelt dat het partnermodel de potentie heeft om groter te worden dan het traditionele franchisemodel. Leg dat eens uit?

'Om franchisenemer te worden, heb je een behoorlijke zak met geld nodig en kun je ook nog failliet gaan en daarmee alles verliezen. Dat is een enorme drempel voor een grote groep mensen. Om partner te worden hoef je niets te investeren en loop je geen enkel risico, maar kun je toch hetzelfde succes bereiken. En als partner bij WerkTalent bouw je toch een vestiging vanaf nul op. Dat is echt ondernemen. Dit is echt een heel unieke propositie. WerkTalent ziet dit als investering en dat is het mooie van dit model.

Dat wij heel kritisch zijn in onze selectie lijkt mij logisch. De mensen die wij zoeken zijn dan ook de pareltjes in de uitzendmarkt, mensen die een afdeling bij een uitzendorganisatie runnen en op een gegeven moment denken 'waarom begin ik het niet voor mijzelf?' Een partner is

'Ik was een verdediger die toen al graag mensen wilde neerzetten en voorop ging in de strijd'



Fotos: René den Engelsman

een meewerkend voorman, iemand die hard kan werken en door wil groeien.'

Je wilt WerkTalent uitbouwen tot de 'meest succesvolle uitzendformule van Nederland'. Dat klinkt nogal ambitieus.

'Ja, wij willen snel groeien. Er zijn nu 16 vestigingen. En wij willen groeien door dikkere vestigingen – dus groei van het aantal (uitzend)uren per vestiging – en nieuwe vestigingen openen. In 2020 willen we op ongeveer 32 vestigingen zitten. Dat betekent elk kwartaal een nieuwe vestiging openen. Dat is ambitieus, maar ik wil ook altijd eruit halen wat erin zit. Dat had ik als voetballer ook al. Ik wist precies wat mijn beperkingen waren. Ik was als verdediger goed in de bal afpakken en moest die bal vervolgens zo snel mogelijk bij een heel goede voetballer inleveren. Als je dat dus snapt, dan kom je er. Die vergelijking kun je doortrekken naar mijn missie met WerkTalent. Wij zijn een middelgrote organisatie, dat is een beperking. Die heel grote klanten als DHL, KLM of Friesland Campina kunnen wij niet

bedienen, dus dat doen wij ook niet. Dat moet je overlaten aan de Grote Vier. Wij moeten ons richten op het groot mkb. Daar ligt ook onze kracht: vanuit de lokale betrokkenheid, lokaal ondernemerschap dat groot mkb bedienen. Groeien en in ons segment het beste zijn, kampioen worden. Ik ben pas tevreden als wij sneller groeien dan de markt en een merk zijn, een merk waarvan mensen het als een cadeau zien als zij een vestiging bij ons mogen runnen.'

Ben je van speler meer coach geworden?

'Ja, het verschil met bijvoorbeeld Randstad is dat je daar in een hiërarchische rol zit. Terwijl hier de partners weliswaar bij ons in dienst zijn, maar wel echt ondernemers zijn. De zelfstandigheid en verantwoordelijkheid liggen bij ons laag in de organisatie. Dus ik heb meer de rol van coach inderdaad. Adviseren, uitdagen, de voordelen laten inzien en die samen benutten. De beste coach is natuurlijk degene die jou persoonlijke aandacht en vertrouwen geeft en er uiteindelijk voor

het team het beste uithaalt. Dus ik zal nooit iets over de schutting gooien en zeggen 'zo gaan we het doen'. Ik wil iedereen meenemen. Dat is wel eens lastig, want veranderingen doorvoeren duurt dan langer. Alleen ga je sneller, maar samen kom je verder. Ik zit zelf ook in een leercurve. Ik zit in een andere, bredere rol en moet nu soms moeilijke, pittige gesprekken voeren. Maar dat gaat goed, ik lig niet meer wakker van dingen zoals vroeger en durf mij ook kwetsbaar op te stellen.

En ik wil dus ook goed mensen om mij heen verzamelen die mij uitdagen en ons als organisatie beter maken. Het beste team bestaat uit de mensen die het beste samenspelen en elkaar aanvullen. Daarbij moet je ze verantwoordelijkheid durven geven, zodat iedereen zijn rol kan pakken. Ik zie nu partners mensen aannemen op vestigingen die soms beter zijn dan zichzelf, die de manager uitdagen. Dat wil ik zelf ook, ik wil goede mensen om mij heen hebben. Mensen die de passie hebben om er iedere dag het beste uit te halen.

Een WerkTalent-partner moet over het juiste DNA beschikken, ondernemerschap in zijn bloed hebben. Aan die selectie gaat een heel proces vooraf. We bekijken dat met elkaar, maar uiteindelijk beslis ik in een eindgesprek of wij met iemand in zee gaan. Ik bepaal als coach de opstelling.' **X**

'Mensen die je uitdagen, tegen de randen van de kaders durven schoppen, daar kom je verder mee'