

# KMO BUSINESS MAGAZINE PME

DAGELIJKSE TOOL VOOR KMO-LEIDERS

N° 311  
Augustus 2012

Maandelijks

Ontdek onze nieuwe website  
[www.kmopme.be](http://www.kmopme.be)

## DOSSIER

Kmo en boekhouding

## RONDETAFEL

Boekhouding op internet

## BUSINESS INTERNATIONAL

Het repatriëren van winsten

## FLEET

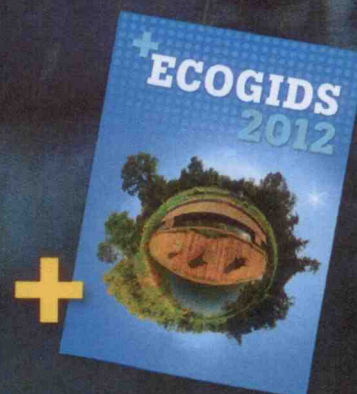
De middenklasse



Volvo V40

Anke Ulens  
Vivaldi's Interim

# DE KMO VOOR KMO'S



ANKE ULENS-VIVALDI'S INTERIM

## De KMO voor KMO's

Uitzendkrachten vinden is een helse taak, zeker voor kmo's die zich op hun kernactiviteit willen focussen en niet weten waar ze capabele krachten zouden moeten zoeken. Net daarom zijn interimkantoren van goudwaarde. Twintig jaar geleden lanceerden Gert-Jan Lammers en José Van Kempen Vivaldi's Interim. Anno 2012 is deze kmo uitgegroeid tot een onderneming met 26 kantoren in België. Zeventig gemotiveerde medewerkers zetten zich dagelijks in om, vooral voor ondernemingen tot 100 medewerkers, de juiste persoon op de juiste plaats te posteren. "In vergelijking met vroeger is die taak veel moeilijker geworden, maar net daarom gaan we die uitdaging elke dag met veel enthousiasme aan," getuigt Anke Ulens, gedelegeerd bestuurder.

— BART VANCAUWENBERGHE

**H**OEWEL DE INTERIMSECTOR HET niet altijd onder de markt had, slaagt Vivaldi's Interim erin te blijven groeien. Sinds externe kapitaalverstrekkers onder impuls van Buysse en Partners drie jaar geleden de onderneming overnamen, kwamen er tien kantoren bij (van 16 naar 26). Die exponentiële groei is een huzarenstukje, gezien de crisis van 2008-2009. Zeker in de wetenschap dat de uitzendsector het sinds die tijd niet gemakkelijk heeft.

In 2009 kwam Anke Ulens aan het roer van de onderneming te staan. Geen toevallige keuze, want zij had al behoorlijk wat watertjes doorzwommen in de HR-sector. "Ik ben destijds begonnen als uitzendconsulente, evolueerde later naar functies als kantoorverantwoordelijke, salesmanager en verantwoordelijke voor de opstart van een afdeling interimmanagement in de business-HR, maar ben uiteindelijk naar mijn oude liefde teruggekeerd. Uitzendarbeid is een sector waar ik altijd heel sterk in heb geloofd. Ondanks de vaak onzekere economische situatie, blijft de vraag naar flexibel in te vullen personeelsbehoeften groot, zeker bij kmo's."

### Vanwaar Vivaldi's keuze om zich specifiek op de kmo's te focussen?

"Eigenlijk is dat onze enige specialisatie: voor kmo's fungeren als centraal aanspreekpunt voor de (tijdelijke) invulling van de meest uiteenlopende profielen. Dat tijdelijk karakter is onze grote sterkte, hoewel



© Daniël Rys



© Daniël Rys

het natuurlijk regelmatig gebeurt dat mensen dan kunnen evolueren naar een vast contract. Bewust leveren we ook geen andere HR-diensten. We weten waar we goed in zijn en blijven, zoals een goede schoenmaker, bij onze leest.”

#### En wat als een groot bedrijf met jullie in zee wil gaan?

“Dan durven we die boot afhouden, want anders verliest ons concept haar unieke karakter. Misschien moeten we ons tegenover onze eigen klanten nog duidelijker op die manier profileren. Ik durf te stellen dat wij die focus van ‘kmo voor een kmo’, in de praktijk het duidelijkst realiseren. Het komt erop neer om elke dag je uiterste best te doen om je beloftes waar te maken. Dat doen we stevast met de no nonsense-attitude van ‘geef ons de kans om ons te bewijzen.’”

#### Bestaat er nog drempelvrees bij kmo's om zich, bij nood aan tijdelijke extra krachten, tot een interimkantoor te wenden?

“Heel wat ondernemingen hebben die schroom door de jaren heen overwonnen. Misschien zijn interimkantoren er af en toe te veel van uitgegaan dat onze manier van werken bekend was, terwijl die perceptie niet altijd blijkt te kloppen. Vooral bij kleinere kmo's merken we vaak nog dat ze niet vertrouwd zijn met het gegeven en ervan uitgaan dat uitzendarbeid een privilege van grote ondernemingen is. Niets is minder waar. Vaak komt de klik er bij persoonlijk contact. Meer dan welke sector ook, is dit een rasechte ‘people's business’, waarbij vertrouwen van cruciaal belang is.”

#### De missie van uw onderneming luidt: het creëren van een perfecte match tussen uitzendkrachten, medewerkers en ondernemers. Hoe moeilijk is die opdracht vandaag?

“In vergelijking met 1995, toen ik pas begon en de werkloosheid iets groter was, is het alleszins niet simpeler geworden. Dé uitdaging bestaat er tegenwoordig vooral in om uitzendkrachten gemotiveerd naar een job te laten gaan. Hun betrokkenheid aanwakken, zorgen dat ze er elke dag staan, is een serieus karwei geworden. Blijkbaar is bij velen de goesting om te werken om verschillende redenen afgezwakt. Zonder te veralgemenen is het toch een duidelijke trend, die we zowel bij arbeiders als bij

bedienden opmerken. Dit uit zich op diverse manieren. Net daarom vertolken wij een belangrijke rol. Het komt erop aan met uitzendkrachten goede afspraken te maken, duidelijke verwachtingen te scheppen. Gelukkig lukt dat meestal wel. Kijk, in onze job heeft communicatie altijd een cruciale rol gespeeld. Alleen moeten we nu een andere partij overtuigen van onze kracht. Terwijl we vroeger meestal de kmo's over de streep moesten trekken, moeten we nu de potentiële kandidaten aantrekken. Daarom is het belangrijk dat ons personeel proactief werkt, meedenkt en een groot inlevingsvermogen etaleert, zowel in de behoefte van de klant als in de situatie van de uitzendkracht. Meer dan vroeger moeten we die laatste bij het handje nemen, maar goed: dat maakt nu eenmaal deel uit van onze job.”

#### Hoe sterk is dat probleem gerelateerd aan de aanzienlijke werkloosheidsuitkeringen?

“We kunnen er niet omheen dat het verschil tussen de uitkeringen en de lonen voor laaggeschoolde jobs te klein is.. De incentive om te werken, is zo mogelijk nog kleiner geworden. Vermoedelijk leeft bij veel werklozen ook het gevoel: ‘er is crisis, er zijn amper jobs met uitzicht op een vast contract, dus waarom zouden we aan een tijdelijke job beginnen?’ Dat gevoel zit wat tussen de oren en is een grote misvatting, want er zijn absoluut nog jobs waarbij mensen de kans krijgen om, indien ze dat wensen, op termijn een vast contract te krijgen. Het is ook die verminderde motivatie die aan de basis ligt van het succes van ▶▶



© Daniël Rys



© Daniel Rys

►► HR-bureaus die sterk inzetten op buitenlandse medewerkers, zeker als die technische competenties hebben. Onder meer in de bouwsector is dat een duidelijk zichtbare trend.”

#### Welke positie bekleedt Vivaldi's Interim momenteel op de Belgische markt?

“Wij beseffen maar al te goed dat we niet de grootste speler zijn, dat willen we trouwens ook niet. Zeker in de voorbije drie jaar hebben we belangrijke stappen gezet en staan we sterker door een duidelijk afgebakende identiteit en strategie. Dankzij die focus zijn we er ook dit jaar in geslaagd met meer dan 30 procent te groeien, en dat ondanks de crisis. Het bewijst dat er, zelfs in een min of meer verzadigde markt, altijd ruimte is voor een kantoor dat de dingen op een andere manier aanpakt.”

#### Hoe zal het groeiverhaal de komende jaren evolueren?

“Met onze 26 kantoren hebben we al een stevige nationale dekking, maar vooral in West-Vlaanderen en Wallonië is er zeker nog groeipotentieel. Wij kiezen ervoor nieuwe filialen te openen, waar binnen een straal van maximum 20 km 400 kmo's met meer dan 10 medewerkers gevestigd zijn, al werken we ook vaak voor klanten met minder personeel. Sowieso is de uitbreiding van het kantorennet eindig, vermits we ons voorlopig op de Belgische markt willen blijven focussen. Vermoedelijk kunnen we op termijn evolueren naar 40 à 50 kantoren. Binnen Europa zijn er grote verschillen op het vlak van uitzendwetgeving, waardoor het uitrollen van een internationaal netwerk op dit moment niet tot onze prioriteiten behoort.”

**Tot slot: de sector kwam onlangs opnieuw in een slecht daglicht te staan, door de discriminerende bewoordingen waarmee een ander kantoor uitzendkrachten**

#### beoordeelde. Welk gevoel overheerste toen u dat vernam?

“Als sector worden wij dagelijks geconfronteerd met uiteenlopende maatschappelijke problemen die ook onze aandacht verdienen, maar uiteraard kunnen wij die niet in ons eentje oplossen. Het is bij de haren gegrepen om daarvoor de hele sector te veroordelen. Wel is het zo dat wij daarin absoluut een sensibiliserende rol kunnen spelen. Bepaalde bedrijven trekken hun neus op voor buitenlandse arbeidskrachten, maar het komt erop neer iedereen gewoon een kans te geven. Wie eenmaal heeft ervaren dat ook een allochtone arbeider plichtsbewust en met volle betrokkenheid zijn taak vervult, is sneller geneigd om dat onterechte vooroordeel te laten varen. Uitzendarbeid is veruit het meest geschikte flexibele instrument om dit te ondervinden. Bij Vivaldi's Interim vinden we het sowieso belangrijk alle mensen een eerlijke kans te geven, zodat iedereen de mogelijkheid krijgt om aan de slag te gaan.” ■