

Wie is Frank Wijte?

54 jaar, getrouwd en vader van twee kinderen. Al vanaf 1981-82 actief in de automatisering in allerlei rollen die variëren van specialist, projectleider, consultant tot aan management functie. En de laatste 11 jaar samen met Rob als zelfstandig ondernemer.

Wat zouden je 5 naaste personen over je zeggen?

Ik denk dat dat afhankelijk is van in welke hoek die vraag gesteld wordt. Ik hoop dat mijn familie zal antwoorden liefhebbende echtgenoot, liefhebbende vader. Ik denk dat dat ook wel klopt. Ik hoop dat zakelijke relaties zeggen dat ze me een betrouwbaar iemand vinden, goed is in zijn vak, die doet wat hij toezegt en nakomt wat hij belooft, en de juiste en benodigde vakkennis heeft en daar ook de goede dingen over kan vertellen.

Wildeste je dit ook worden toen je jong was?

Nou, ik denk dat het voor iedereen geldt dat je altijd prachtige idealen hebt en dat later in het leven blijkt dat het totaal iets anders geworden is. Voor mij is het niet zo heel gek ver uit elkaar gelopen. Ik wilde eigenlijk oorspronkelijk piloot worden.

Ooh o.k dat is net even anders!

Maar dat betekent toch dat je een technisch iets zoekt een technische achtergrond daarvoor nodig hebt om dat te kunnen invullen. En diezelfde technische achtergrond die heeft ook behoorlijk meegeholpen in mijn oriëntatie in het ICT-vak. Maar het is wel iets anders of je dagelijks in een vliegtuig zit of met automatisering bezig bent.

En wat is er van gekomen? Eigenlijk is die vraag meteen beantwoord.

Eigenlijk wel hè. Ik hoop ooit nog wel eens de gelegenheid en tijd te hebben om een vliegbrevet te halen dat is er nog niet van gekomen. Dat heb ik me nog wel voorgenomen dus wat dat betreft blijft er nog wel een droom voor de toekomst liggen

Wie is je partner?

Privé is dat Marijke en in zaken heb ik er een aantal maar degene waar natuurlijk de meeste aandacht naar uit gaat is Rob Besse. Dat is degene die samen met mij *People-force* gestart is. Waar we al jaren lang dit bedrijf mee runnen waarmee we nu ook het initiatief van DocuProces mee gestart zijn.

Waarom een partnerschap met hem?

Rob ken ik al een tijdje, vanaf 1989. Dat was volgens mij de eerste keer dat we elkaar tegenkwamen. Toen werkte hij bij een bedrijf waar ik later ook ben gaan werken. Kort daarna. Dus we zaten op dat moment nog in de klant leverancier rol. Vervolgens zijn we een paar maanden later collega's geworden. En hebben we eigenlijk bij die organisatie waar we toen gewerkt hebben in de jaren '90 eigenlijk ondernemers gespeeld in loondienst. Dus we hebben het bedrijf samen met een aantal anderen, uiteraard niet vergeten, zeg maar uitgebouwd verder glans gegeven daar een mooi bedrijf

van gemaakt. Wat in 8-9 jaar van 80 naar dik 800 man gegroeid is. Daar ook heel veel geleerd, hoe dingen wel moeten, hoe je mensen moet motiveren, hoe je plezier in je leven en werk krijgt maar ook wat er fout kan gaan. En dat is de reden dat Rob en ik op gegeven moment de stoute schoenen aangetrokken hebben. Datgene dat bij de vorige werkgever in de eerste instantie heel erg fijn was maar later minder prettig werd om dat om te buigen en zelf het heft in handen te nemen en dat weer verder te gaan zetten in het nieuwe bedrijf.

Veel praktijkervaring?

Ook dat, absoluut

Je bent als eerste gestart met People-force hoe ging dat in zijn werk?

Nou ja wat ik net al aangaf, hadden Rob en ik het bij de vorige werkgever niet meer naar ons zin. Er waren een aantal dingen die niet strookten met de oorspronkelijke doelstelling van het bedrijf. En toen hebben we gedacht dat we dat zelf zouden kunnen omkeren. En de dingen die goed gingen bij het vorige bedrijf overnemen. En de dingen die niet goed gaan nu weer die glans geven die ze vroeger ze vroeger ook gehad hadden bij het vorige bedrijf. Op die voet zijn wij verder gaan borduren en hebben daar een marketing plan voor gemaakt en zijn vervolgens in 2000 met People-force gestart. People-force was op dat moment een organisatie die zich ten doel stelde om bedrijven te adviseren over zaken die te maken hadden met relatie beheer en ook met financiële administratie. Dus eigenlijk alles wat met het front en het back-office te maken heeft. En gaandeweg zijn de producten en diensten die we daarin aanbieden op een organische manier verder ontwikkeld en ontstaan en als onderdeel daarvan zijn we ook steeds meer mensen gaan inzetten bij klanten en zo ook een beetje in de detachings markt gekomen.

En daarvan zijn jullie nu ook verder aan het gaan met DocuProces daarnaast, wat zijn de verschillen?

Die zijn heel opvallend en duidelijk, People-force is in de loop van de tijd geëvalueerd tot een ICT advies bureau wat haar mensen en de kennis van haar mensen en ervaring inzet bij haar klanten en die inzet heeft toch vaak een detachering karakter. Daarnaast doen we ook projecten waarbij we diensten, producten, software en dat soort zaken aanbieden. Daar zit een heel duidelijk verschil in eigenlijk gewoon populair gezegd iemand inzetten en een factuur sturen. En in het andere neem je ook een stuk eigenaarschap, maak je het proces en ook de problemen van de klant jouw eigendom, en probeer je daar met elkaar een passende oplossing voor te vinden. Dat is natuurlijk wel een heel significant verschil en binnen DocuProces hebben we dienstverlening rond de producten wat verder getrokken. Doen we niet alleen meer de front en back-office, maar wat tegenwoordig steeds belangrijker wordt eigenlijk het complete management van alle content en van alle informatie, documenten die door een organisatie heen stromen, en waar mensen processen raakvlakken mee hebben.

Denk je dat je een ander beleid moet gaan voeren met DocuProces?

Ik denk dat ik dat al een beetje aangegeven heb dat de business van DocuProces en People-force fundamenteel anders in elkaar zitten, en dat betekent dus dat het beleid en de manier waarop je business vorm geeft sowieso wel anders is. En wat ik al zei het is heel belangrijk binnen DocuProces dat je ervoor zorgt dat je mede eigenaar wordt van het probleem bij de klant en dat je met de klant

samen dat probeert op te lossen en je dus ook inleeft in hun proces, in hun organisatie, hun werkwijze, in hun mensen, ook een beetje de cultuur en daar probeert de juiste en passende oplossing bij te vinden. Terwijl bij het detacheren van mensen je ook kijkt naar cultuur van een organisatie en of de persoon in kwestie past. Maar je gaat dus kijken of een bepaalde kandidaat past bij die organisatie en die persoon moet zich vervolgens zelf inleven in de materie en zorgen dat hij bij de klant de best mogelijke oplossing neerzet. Dus de oplossing met specialisten, daarvan lever je kennis en als die specialist dan ingezet wordt om te zorgen dat het probleem opgelost wordt, en dat het werk gedaan wordt wat de klant graag wil. Bij de diensten van DocuProces gaat het er veel meer om dat we als organisatie ons zeg maar focussen op wat die klant of klanten nodig hebben.

Marloes: “dat is een groot verschil inderdaad”

Dat is een behoorlijk groot verschil.

Welke concullega/concurrent zie je als voorbeeld met DocuProces en waarom?

Dat is wel grappig. Er zijn een aantal concullega's en concurrenten in deze markt, maar dan zie je dat dat bedrijven zijn die bv. oplossingen leveren voor, noem eens wat document management systemen. Of oplossingen voor scan/store/forward en opslag systemen. Of oplossingen op het gebied van document generatie of het vormgeven van document. Maar eigenlijk zie je niet of zie je weinig bedrijven die dat allemaal in één aanpak naar hun klanten toe kunnen brengen en presenteren. En daar onderscheiden wij ons in. Dus eigenlijk zijn zij geen echte concurrenten voor ons op dat vlak die min of meer hetzelfde scala en vanuit dezelfde methodiek diensten aanbieden zoals wij dat doen.

Hoeveel mensen hoop je over vijf jaar in dienst te hebben?

Dat is lastig om daar een concreet antwoord op te geven in aantallen. Het is denk ik veel belangrijker om te kijken naar hoe de markt en de diensten zich ontwikkelen van DocuProces en ook van People-force trouwens. Te zorgen dat je als organisatie in staat bent om aan ontwikkelingen die je in de markt tegenkomt op een goede manier invulling kunt geven. Ik heb altijd het beeld dat je in organisatie die dit soort diensten levert een aantal afdelingen moet hebben die zich bezig houden onder andere met de relatie met de klant. Met de product ontwikkeling, dienstenontwikkeling, met het leveren van de diensten aan de klant enz. enz. en dan kom je natuurlijk al gauw op een mannetje of 10-15-20 dat je minimaal moet hebben. En dat natuurlijk zo succesvol bent dat je er meer nodig hebt. Aan de andere kant wat ik een heel belangrijk waarde vindt van een organisatie is dat de medewerkers elkaar en ook wij als directie dat we onze medewerkers kunnen kennen. En dat betekent dat het zodanig van omvang moet zijn dat iedereen min of meer weet wat iemand zijn interesses, hobby's, omstandigheden en dat soort zaken zijn. En ook inderdaad zonder dat geforceerd te moeten doen interesse in kunnen hebben en aandacht voor elkaar. Dus in een organisatie van 1000 man is dat natuurlijk heel lastig. Ja het ligt ergens in het midden.

Marloes : “een gulden middenweg is daarin belangrijk”

Ja zeker.

Wat voor type projecten hoop je over vijf jaar te hebben/doen?

Natuurlijk hoop je dat je een aantal aansprekende klanten hebt waarbij je zeg maar als referentie te horen krijgt dat je daar op een goeie manier invulling gegeven hebt aan de juiste oplossing voor die organisatie. Ja, en wat voor bedrijven dat dan zijn. Het kan een hele leuke uitdagende klus zijn bij een kleinere klant. Maar grote namen spreken toch wel wat meer tot de verbeelding dus je hoopt dat je dat soort projecten ook bij grote organisaties met wat aansprekende namen. Mijn voldoening haal ik er eigenlijk altijd uit we bij een klant - of die nu groot of klein is maakt op zich niet zoveel uit - als we daar klaar zijn dat de mensen tevreden zijn met het gene wat we met elkaar bereikt hebben. En dat ze ons blijven bellen met nieuwe vragen over de onderwerpen en de problematiek waar ze in een dagelijkse situatie mee te maken krijgen.

Is het bedrijf aangesloten bij een branchevereniging? Waarom niet/wel?

Op dit moment nog niet

Is daar een reden voor of is het nog niet aan de orde geweest?

Het is in principe nog niet aan de orde geweest. Daar waar je samen sterk staat moet je denk ik gaan kijken wat het toevoegt voor jezelf en wat het toevoegt voor de branche. Het moet aan twee kanten waarde toevoegen. We zijn nog in de ontwikkelingsfase dus het vraagstuk is eigenlijk nog niet ter sprake gekomen. Er zijn natuurlijk wel allerlei standaarden op het gebied over document management en content management. En die standaarden worden natuurlijk ook door allerlei branche en bedrijfs-verenigingen worden die op gegeven moment opgesteld vastgelegd en daarvoor is het inderdaad wel handig om je daarbij aan te sluiten of in ieder geval daar naar te kijken. Zeker als het op gegeven moment een soort van keurmerk gaat worden.

Hoe wil je dat het bedrijf vooral niet bekend staat?

Vroeger hadden we in de automatisering nog wel eens cowboys, dat waren mensen die snel geld kwamen verdienen dan weggingen en vervolgens de klant met de brokken achterlieten. Ik heb al eerder aangegeven dat ik hoop dat wij als bedrijf klanten op de juiste manier helpen met de juiste oplossing voor bedrijfsprocessen enzovoorts. Ik zou niet graag als een cowboy op automatiserings gebied te boek staan. Daarnaast denk ik dat het ook wel belangrijk is dat onze markt zien dat er een verschil is tussen *People-force* en *DocuProces* en dat een organisatie is die zich bezig houdt met oplossingen software, diensten op dat gebied, terwijl *People-force* meer de algemene oplossingen en de detacheringen onder zijn hoede neemt.

Wat is nu echt kenmerkend / karakteristiek voor het bedrijf?

Voor *DocuProces* dat het zeg maar ontstaan is vanuit de gedachte dat enterprise content management (ECM) voor elk bedrijf haalbaar zou moeten zijn. Dat daar oplossingen voor geleverd zouden moeten kunnen worden. En dat de problematiek van ECM en dat is sowieso een problematiek waar onze branche namelijk heel erg goed in is namelijk allerlei jargon gebruiken. Waardoor mensen soms geen idee meer hebben waar het over gaat en wat ze zouden moeten doen om het enerzijds begrijpelijk te maken, anderzijds om te zorgen dat we het zo overzichtelijk maken, dat het ook eenvoudig te overzien is. En daar is eigenlijk onze *DocuCycle* en onze *DocuSwing* methodiek voor ontwikkeld. Om het voor die bedrijven en voor onszelf begrijpelijk en overzichtelijk te maken. En de *DocuSwing* met name is wat dat betreft een prachtig hulpmiddel. Dat we kunnen gebruiken om de problematiek met een klant op een open en allesomvattende manier te bespreken

en het voor de klant begrijpelijk te houden. En voor onszelf overzichtelijk te houden en dat is wel wat specifiek kenmerkend is voor DocuProces

Wat doe je om geïnformeerd te blijven?

Je verdiepen in de nieuwe ontwikkelingen, de nieuwe software van alles en nog wat. Het zit ingesloten in ons vakgebied. De automatisering van inmiddels bijna 30 jaar terug toen ik begon in het vak is ook niet meer vergelijkbaar met wat we nu mee maken en daar heb je je telkens in moeten verdiepen en in moeten werken en nieuwe dingen eigen moeten maken. Dat is eigenlijk een ongoing proces en dat vermoeit mij nog steeds niet moet ik zeggen.

Hoe zou je een normale werkdag omschrijven? Voor DocuProces

Ja een werkdag in het algemeen is geen dag hetzelfde als de vorige. Er is elke dag wel weer wat nieuws. Tuurlijk zijn er een aantal taken die je elke dag vervult zoals: het nalopen van je mail, telefoon contact met mensen. Ik heb altijd de stelling dat het werk nooit klaar is, omdat er altijd nog wel wat te doen is. Is het niet intern dan is het wel voor klanten die nog vragen hebben. Kortom een dag kan beginnen met naar kantoor gaan en de hele dag op kantoor dingen zitten doen. Een dag kan ook beginnen met naar een klant gaan en daarna naar kantoor. Een dag kan beginnen met eerst even een stukje thuis werken wat mail doen en vervolgens weer andere dingen. Kortom elke dag is anders. Er is veel variatie dat maakt het wel weer erg leuk.

Je vrije tijdverdrijf wordt ingevuld door?

Ja je moet altijd een goeie balans vinden tussen werken en vrije tijd wordt er gezegd. Nou goed als ondernemer en eigenaar van een onderneming ben je eigenlijk nooit vrij, het gaat permanent door. Dus je zit ook als je 's avonds thuis zit ook over het werk nog na te denken of als je 's nachts in bed ligt of als je 's avonds een diner hebt met kennissen. Dan is het toch ook wel weer vaak iemand die of uit de sector of uit het bedrijfsleven komt. Dat je goeie ideeën gaat uitwisselen met elkaar en praten over zakelijke aangelegenheden, maar daarnaast vind ik het ook heel prettig om in een weekeinde met andere zaken bezig te zijn. Zoals het helpen van het inrichten van een flat van een dochter die uit huis gaat. Of eens wat in de tuin bezig te zijn of met een paar kennissen een paar golfballen op een groen grasveld gaan meppen. Dus de balans tussen vrije tijd en werken vindt ik op zich wel goed.

Marloes: "voor jou voelt het goed"

Het loopt wat in elkaar over maar ik vindt dat niet vervelend en dat was in de tijd al zo dat ik in loondienst was en dat is nu nog zo

Heb je een goede weg hierin gevonden om dit te combineren met je bedrijf?

Dat is eigenlijk in de vorige vraag al beantwoord

Verdere persoonlijke ambities die je nog niet vervuld hebt?

Nou, mijn vliegbrevet te halen bijvoorbeeld. Ja die zijn er natuurlijk altijd wel. Er zijn altijd wel dingen van: God, dat zou ik nog wel eens willen doen. Ik heb ooit gezegd ik zou graag willen dat je op gegeven moment niet meer hoeft te werken. Maar dat je een bedrijf hebt neergezet dat zichzelf kan runnen waar goeie mensen in zitten. Dat zichzelf kan bedruipen waar jezelf min of meer als adviseur

optreedt. Dus ook minder gebonden bent aan werktijden. Het zou wel prettig zijn als we dat op gegeven moment weten te bereiken. Daar staan we met DocuProces nu nog lang niet omdat we nog net aan het opstarten zijn. Dus ja dat is een ambitie. Een andere ambitie is gewoon wat vaker kunnen golfen dat heb ik ook weleens gezegd en dat is er nog steeds niet van gekomen omdat vaker te doen. En uiteraard ook wel allerlei andere leuke dingen in het leven.

Marloes: “Dat die balans toch iets meer de andere kant op gaat”

Ja wat langere reizen kan gaan maken enzo. Dat is er de laatste jaren ook niet zo van gekomen. Dat zou wel erg leuk zijn zeker omdat ik nu met Marijke meer tijd krijgen omdat de meiden allebei het huis uit zijn.

Marloes: “Ja zo hou je nog wat te wensen over niet? “

Ja gelukkig wel

Wat moet blijven na het luisteren/lezen? Hoe wil je dat ze aan jullie terugdenken?

Dat degenen die dit lezen of afluisteren dat die het idee hebben dat DocuProces en People-*force* een organisatie is van mensen die gedreven zijn om klanten te helpen in het vinden van een goeie oplossing. Dat we dat ook kunnen bieden. Dat ze er vertrouwen in hebben dat wij, als ze die vraag hebben, ze daarbij terzijde kunnen staan. Dat als ze dit verhaal gehoord hebben dat ze denken ooh ja wacht even als we dit en dit of dat aan de orde hebben dan moeten we die mensen van DocuProces een keer benaderen. Je hebt een gevoel dat dat een bedrijf is wat mij kan helpen. Als die boodschap overkomt. Dat men zegt: Hé, DocuProces alles wat met informatie stroom met document stromingen door een organisatie heen te maken heeft dan moet ik hun bellen. Dan doen we het goed!

Marloes: Dan doen we het goed. Nou, dankjewel voor het interview”

Frank: “Jij bedankt voor je vragen.