

Weggekaapt door

Op de krappe arbeidsmarkt is de jacht op talent nu echt losgebarsten: talentvolle managers worden voor forse salarissen weggekaapt door private equity-partijen. Beursgenoteerde bedrijven vragen zich af hoe ze de strijd kunnen winnen.

Tekst Miloe van Beek | **Illustratie** Aad Goudappel

Sinds medio 2006 is private equity in Nederland hot. Onder andere uitgeverij VNU, de Rotterdamse afvalverwerker AVR, de chipdivisie van Philips en de logistieke activiteiten van KPN werden overgenomen door durfinvesteerders. Beursgenoteerde bedrijven voelen de hete adem van private equity echter niet alleen op het overnamepad, ook op de krappe arbeidsmarkt is de concurrentie toegeslagen. Om hun deelnemingen te managen, zoeken private equity-organisaties namelijk talentvolle managers. Via headhunters worden zij vaak voor forse salarissen weggehaald bij beursgenoteerde bedrijven. "Bij ons wordt vooral grote druk op interim-managers uitgeoefend. Van onze cliënten horen we dezelfde geluiden", zegt Willem van der Schoot, managing director bij Boer & Croon.

"Goede kandidaten hebben tegenwoordig drie of vier aanbiedingen liggen, sommigen worden dagelijks gebeld door headhunters", zegt Jeannette Samplonius, partner bij headhunter Financial Assets. "In plaats van tien, moeten wij nu twintig mensen bellen voor een functie." Maar Niels van Berkel, director bij recruitmentorganisatie Michael Page Banking & Financial Services, vindt de absolute invloed van private equity op de arbeidsmarkt nog wel meevallen. "In de kleine vijver van toppers wordt de concurrentie wel gevoeld, iedereen is op zoek naar de echt goede mensen. Maar durfinvesteerders zoeken vooral managers voor hun deelnemingen, niet voor de onderneming zelf."

De duizenden mensen die werken in participaties, staan inderdaad niet in verhouding tot de 150 tot 200 mensen die in Nederland bij een private equity-onderneming in dienst zijn, meent ook Rob Thielen, oprichter en directeur van Waterland Private Equity Investments. "Het gaat maar om weinig mensen en toch worden we gezien als een boze, stoute groep. Dat heeft meer te maken met de hoeveelheid geld en het succes van de branche dan met het weggakken van werknemers. Bovendien, het is toch heel logisch dat een groeiende markt arbeidskrachten absorbeert?"

Gebrek aan openheid

Maar daar blijken met name beursgenoteerde bedrijven het niet mee eens. Want, menen zij, de hoge beloningen die private equity biedt, worden mogelijk gemaakt door een gebrek aan openheid.

"Zij bieden hun medewerkers een uitgebreid beloningspakket met zicht op een hoge toekomstige optiewinst. Omdat private equity-organisaties de hoogte van deze beloningen niet hoeven te publiceren, kunnen ze royaler in de beurs tasten dan beursgenoteerde bedrijven. Willen bedrijven de strijd om toptalent winnen, dan moeten ze hun beloningen ook verhogen, wat weer zal leiden tot nieuwe discussies over topsalarissen", zegt Van der Schoot. Een rare vergelijking, meent Thielen. "Wij heten private en niet public equity en hebben een totaal andere omvang dan een beursgenoteerd bedrijf. Bovendien hoeven de vele niet-beursgenoteerde private ondernemingen hun gegevens ook niet te publiceren. Daar hoor ik niemand over."

De bewering dat private equity fors hogere salarissen biedt, betwijfelt Thielen ook. "De beloning heeft alleen zo'n grote variabele component, dat de potentie breder is. In Nederland bestaat het idee dat de maatschappij bepaalt wat je verdient, terwijl we in een markteconomie leven, die wordt geleid door vraag en aanbod." Ook de headhunters Samplonius en Van Berkel benadrukken het onzekerder bestaan en de sterk variabele beloning van private equity. "Om uiteindelijk echt een flink salaris op te strijken, moet je een paar goede deals sluiten. Als dat lukt, krijg je een bepaald percentage van de winst. Dat kan in de miljoenen lopen. Maar van de tien deals die je bekijkt, is maar een klein aantal echt succesvol", meent Samplonius. Volgens Van Berkel word je bij durfinvesteerders vooral naar prestatie beloond. "Bovendien worden managers van een deelneming geacht zelf een aandeel in het bedrijf te nemen. Dit brengt ook de nodige onzekerheid met zich mee."

Ingenieurs met financiële kennis

Maar ondanks die onzekerheid is de sector steeds meer in trek bij werknemers. "We zijn de afgelopen tien jaar veel populairder geworden, Waterland ontvangt nu zelfs vrij veel open sollicitaties", vertelt Thielen. Slechts een beperkt percentage van de sollicitanten komt in aanmerking voor een baan: wanneer succes en falen zo dichtbij elkaar liggen vergt dat veel van mensen. Thielen: "We brengen ondernemingen in verandering, wat het werken hier tot een constant onzeker speelveld maakt. Daar moet je tegen kunnen." ►

durfkapitalisten





Investment managers worden door private equity-partijen het meest gevraagd. Vaak zijn dit ingenieurs met een bèta-achtergrond die financiële kennis en ervaring hebben opgedaan. Samplonius: "Technische jongens die in Delft hebben gestudeerd bijvoorbeeld. Zij hebben een bredere belangstelling dan alleen financiering en zijn vaak geïnteresseerd in de ondernemende en vrije cultuur van de private equity-branchen." Ook Van Berkel van Michael Page ziet dat het sterk ondernemende, resultaatgerichte karakter van private equity een bepaald type mensen trekt. "Je moet met scherpe targets en onder grote stress kunnen werken, zonder op analytisch gebied te verslappen. Dat is maar weinigen gegeven." Zelf ondervond Van Berkel de dynamiek van de private equity-sector onlangs aan den lijve. In een café op de Zuidas werd hij aangesproken door een oude kennis die partner was bij een private equi-

ty-onderneming. "Hij vroeg me of ik geen algemeen directeur wist voor één van hun deelnemingen. Op zo'n informele manier een opdracht krijgen tekent de sector, het kan snel beklonken zijn."

Betrokkenheid stimuleren

Beursgenoteerde bedrijven vragen zich ondertussen af hoe om te gaan met de toenemende populariteit van private equity. "Investeer gericht in mensen", adviseert Van Berkel. "Werknemers willen vooral serieus worden genomen en met plezier naar hun werk gaan. Kijk samen met hen waar ze concreet behoefte aan hebben en vergroot zo hun employability, zonder hun uitgebreide persoonlijke ontwikkelplannen op te dringen. Een hoger salaris is niet alles, maar aandelen- en optieregelingen kunnen mensen wel prikkelen en betrokkenheid stimuleren."

Van der Schoot van Boer & Croon denkt dat een grotere mate van vrijheid en een andere samenwerking met de raad van commissarissen ook mensen kan behouden. Blijven de economische omstandigheden de komende tijd hetzelfde, dan zal private equity in ieder geval een grote rol blijven spelen, denken hij en Samplonius. Maar Van Berkel meent dat het juist ook de andere kant op kan gaan. "Er gaat nu zoveel geld in private equity om, dat dat ertoe kan leiden dat ze te veel gaan betalen voor overnames. Daardoor worden doelstellingen hoger en zal er zeer hard en onder nog meer druk gewerkt moeten worden. Dat kan mensen afschrikken en een beperkende werking hebben voor de toekomst." Waarom het hebben van veel geld zou betekenen dat private equity slechte investeringen gaat doen begrijpt Thielen niet. "Er werken verstandige mensen in de branche, die investeren op basis van rendementen, niet omdat zij van hun geld af willen." Hij denkt ook dat de economie voorlopig nog voldoende private equity-geld kan absorberen. "Er is in de kapitalistische markteconomie nog veel behoefte aan het geld van durfinvesteerders."

In het buitenland waar private equity al langer een grote rol speelt, denken ze dat Nederland nog moet wennen. Edwin Verspui, als directeur van executive search-bureau Verspui Associates werkzaam in Londen: "Het vele geld dat in de sector omgaat en het ongrijpbare karakter zorgt in Nederland nu nog voor een ongemakkelijk gevoel bij andere bedrijven. In Engeland, waar private equity al veel langer een rol speelt, is dat niet het geval. Ik denk dat de rust vanzelf terugkeert." ■

Advertentie

écht ontzorgen!

Bouwens Groep streeft bij al haar diensten naar de ideale combinatie van opdrachtgever en kandidaat. Aansprekende organisaties vertrouwen reeds op onze directiechauffeurs, beveiligers en receptionisten. Dankzij onze betrokkenheid en ervaring kunnen we ook u écht ontzorgen.

Kennismaken? Bel 0800 BOUWENS. www.bouwens-groep.nl

B BOUWENS GROEP

op afroep • detachering • uitbesteding • werving & selectie
chauffeursdiensten • receptiediensten • beveiligingsdiensten