

PERSOONLIJK & ZAKELIJK / ARBEIDSMARKT / JONG TALENT

Jeroen Schuur en Jacques Craenen van Escalier Executive Search:



Jeroen Schuur (links) en Jacques Craenen: 'Mensen aantrekken voor de toekomst begint een professionele bezigheid te worden binnen bedrijven.'

'Wij zijn meer adviseur dan headhunter'

Het bericht dat Jeroen Schuur partner is geworden bij Escalier Executive Search in Naarden, is in de bouw- en vastgoedsector met verrassing ontvangen. Schuur was namelijk de belangrijkste concurrent van Escalier's oprichter Jacques Craenen als partner bij BJW Signium International. Schuur: 'Door een heroriëntatie in het bureau heb ik gekozen voor een nieuw toekomstperspectief. Voor mij is de overstap naar Escalier logisch.' Craenen: 'Wij zijn nu nog beter in staat om senior management en toezichthoudende posities in te vullen in de bouw- en vastgoedmarkt.'

Ruud de Wit

Voor een executive search bureau is discretie over vacatures en mogelijke kandidaten zeer belangrijk. In een markt waarin bedrijven vragen om de beste mensen op topposities, moet er zorgvuldig worden omgesprongen met privacy. Jacques Craenen: 'Natuurlijk willen en kunnen we geen namen noemen van mensen en bedrijven, die we al hebben geplaatst en geadviseerd. Hoewel men in de branche wel weet wie er via ons ergens terecht is gekomen.' Ook het samengaan van Craenen en Jeroen Schuur is geheel buiten de publiciteit en zelfs het geruchtencircuit gebleven. Craenen: 'Zo hoort dat ook. Er staat ook voor ons veel op het spel. We hebben allebei een uitgebreid netwerk, maar in het verleden zijn we elkaar ook regelmatig tegengekomen in competities en tenders voor de beste man of vrouw op een bepaalde positie. Ons samengaan moest daarom in geheimhouding en korte tijd worden rondgemaakt.' Craenen en Schuur zijn gevestigde namen in de executive search in de Nederlandse bouw- en vastgoedsec-

tor. Talrijke bestuurders, managers en commissarissen hebben via hen een volgende stap in een professionele carrière kunnen zetten. Craenen: 'Met het partnership van Jeroen is Escalier hét leidend executive search bureau geworden voor senior management posities in bouw en vastgoed in Nederland. Het gaat ons daarbij niet zozeer om het grootste bureau, maar wel om het beste bureau te zijn. De komst van Jeroen betekent naast versterking ook een verbreding van onze competenties. Hoewel Escalier altijd het hele spectrum van de vastgoedsector heeft bediend, lag bij mij toch het accent op de nationale en internationale beleggingsmarkt.' Jeroen Schuur: 'Door mijn overstap naar Escalier zijn wij nog beter in staat om te adviseren in de volle breedte van de vastgoedmarkt: commercieel vastgoed, institutioneel en maatschappelijk vastgoed. Door onze jarenlange en intensieve contacten kennen wij de mensen persoonlijk en hun ambities, maar kennen we ook de bedrijven die zich nu beginnen te

ontworstelen aan een lange periode van crisis. Wij gaan die bedrijven helpen om de noodzakelijke vernieuwingskracht voor de toekomst binnen te halen.'

Na de crisis

Voor Escalier ligt de uitdaging naar de toekomst in de snel veranderende Nederlandse bouw- en vastgoedsector. Craenen: 'Na jaren van crisis is de bodem in de markt in zicht en misschien wel bereikt. In de fase van herstel is het ook belangrijk te kijken naar de organisatie van het bedrijf en de personele invulling. We zien nu al dat de meeste vastgoedfondsen hun organisaties in evenwicht hebben gebracht met de veranderde marktomstandigheden. Dat heeft geleid tot nieuwe strategische doelen en vooral een nieuw uitvoerend beleid om die doelen te bereiken, met een sterke focus op core business. Ik constateer ook dat er weer wordt 'gebouwd' aan nieuwe kennis en de ontwikkeling van teams die directer zijn betrokken bij de performance en waardering van het

vastgoed. Daarbij staan niet alleen de traditionele stakeholders centraal, de aandeelhouders, maar steeds vaker de huurders en eindgebruikers. Dat vergt een andere manier van denken, anders optreden en dus ook andere competenties. Die slag wordt nu gemaakt, zowel door het senior management als door de managers van de business lines. Daar waar het kan, helpen wij de organisaties met de personele invulling. Maar we constateren ook dat nog lang niet iedere vastgoedorganisatie zover is.' 'Dit heeft ook zijn weerslag op de stijl van leidinggeven', voegt Schuur er direct aan toe. 'Het management is veel meer dan voorheen gericht op het ondernemend en vooral hands-on bezig zijn, waarbij vastgoedproducten leidend zijn voor de organisatiestructuur. Wij constateren ook dat de crisis vastgoed en de huidige generatie van vastgoedprofessionals meer volwassen heeft gemaakt. Zij zijn goed geïnformeerd en nemen hun kansen waar. Maar omdat er de afgelopen jaren minder vacante posities waren, kiezen de talenten daarom vaker voor een buitenlandse betrekking, want daar is de vastgoedindustrie alweer volop in beweging. Kijk naar Duitsland en het VK.'

HR

De nadruk op de organisatie en met welke mensen de weg naar boven weer kan worden gevonden, laat zich, aldus Craenen en Schuur, illustreren door het toegenomen belang van Human Resources (HR). Schuur: 'Bedrijven realiseren zich meer dan voorheen dat de eigen mensen de belangrijkste assets zijn. Goede mensen vinden en binden is cruciaal en dat vraagt aandacht voor persoonlijk en professionele ontwikkeling van de medewerkers. Ook mensen aantrekken voor de toekomst begint daarom steeds meer een professionele bezigheid te worden binnen bedrijven. De toegevoegde waarde van een bureau als Escalier wordt steeds meer ervaren. En dat begint al wanneer men nadenkt over de samenstelling van een managementteam en het profiel van de manager. Als wij in een vroeg stadium worden betrokken bij personele ontwikkelingen in het bedrijf, kunnen wij sneller schakelen. Uiteindelijk zijn wij dan sneller in staat de juiste mensen te introduceren om de match te maken. Wij zien onszelf daarom ook eerder als adviseur dan als pure headhunter.'

Mensen kennen

Craenen: 'Een bureau inschakelen als het onze zorgt voor een professionele

aanpak en garandeert de objectiviteit van het proces. Namen identificeren is tegenwoordig door de sociale media niet de kritieke succesfactor. Wij kennen de mensen ook echt. We volgen ze jarenlang en spreken jaarlijks honderden kandidaten. Ambities, belangstelling, persoonlijkheid, kwalificaties, alles is bij ons bekend. Wij kunnen daardoor ook beter inschatten of iemand past in de cultuur van het bedrijf waar de persoon gaat werken. Want naast datgene wat iemand heeft gedaan in zijn loopbaan, is het de persoonlijkheid die de doorslag geeft.' Schuur: 'Onze objectieve kijk is wezenlijk. Zeker in een wereld waarin veel mensen elkaar kennen. Maar het beeld dat van bepaalde mensen bestaat, is ook vaak gebaseerd op ervaringen uit het verleden. We maken het nog steeds mee dat wij iemand voordragen, omdat wij hem geschikt achten, en dat we dan te horen krijgen: Nee, doe hem of haar maar niet. Als we dan doorvragen, blijkt die afwijzende houding vooral door subjectieve argumenten te zijn bepaald. Verder doorpraten leidt soms tot opvallende veranderingen van inzicht. Beeldvorming is belangrijk, maar wij zijn ervoor om beelden te nuanceren. Dat kunnen wij doen, omdat wij mensen jaren volgen in hun loopbaan en dus goed zicht hebben op de reputatie die men opbouwt.'

Honorering

In de media en zeker in de politiek wordt er steeds vaker kritiek geleverd op de salarissen en vooral de bonusstructuur bij topmanagers in het bedrijfsleven. Dat geldt ook voor de bouw- en vastgoedsector en zeker voor de corporatiesector. Hoe kijken Schuur en Craenen daar tegenaan? Craenen: 'De opinie wordt de laatste tijd sterk bepaald door de excessen die, overigens in alle sectoren plaatsvinden. Waar het uiteindelijk om gaat is de juiste balans tussen de verantwoordelijkheid die een positie met zich meebrengt, en de honorering die daar tegenover staat. En daar staat de laatste tijd, zeker in het maatschappelijke werkveld, de nodige spanning op.' Schuur: 'Wij zien ook dat vooral de variabele beloning sterk is versoberd en ook dat aandelenpakketten aanbieden aan strikte voorwaarden zijn gekoppeld.'

Positieve trend

Ten slotte wijzen Craenen en Schuur op een positieve trend van de laatste tijd. Schuur: 'In de afgelopen crisistijd hebben wij ervaren dat bedrijven vaak kiezen voor de geijkte profielen, mensen die uit de sector komen of het kunstje al hebben gedaan. Dat verandert langzaam weer. Bedrijven staan steeds meer open voor vernieuwende professionals uit andere sectoren en dat is nodig. Bovendien biedt dat mensen de kans zich te verbreden en te ontwikkelen in andere sectoren.' Craenen: 'Ook is er weer aandacht voor traineeships en dat juichen wij toe. Young professionals zijn de toekomst voor het vastgoed. Ze zijn vaak hoog opgeleid en ambitieus om een brede kennis en ervaring op te doen in een van de meest belangrijke economische sectoren van Nederland. Vandaar dat ook wij de jonge talenten in de gaten houden.'

Goede mensen vinden en binden is cruciaal