

‘De vastgoedsector moet zijn scope verbreden’

De koning sprak tijdens de Troonrede over de tegenstrijdigheden in de markt, zoals onvrede versus het geluk van lage werkloosheid. Het vastgoed klaagt over personeelschaarste, maar de wereld van executive search ziet nog genoeg mogelijkheden.

An tafel zitten Josephine van der Vossen, Jacques Craenen en Jeroen Schuur. De reden is dat Escalier, het executive search bureau gespecialiseerd in de vastgoedmarkt, is samengegaan met Partners at Work.

MEER DIVERSITEIT

Maar we beginnen en eindigen het gesprek met de vastgoedmarkt, waar steen en been geklaagd wordt over personeelstekorten. In de top van het vastgoedadvies worden zelfs veel mensen bij elkaar weg gekaapt, wat een aantal jaren terug nauwelijks voorkwam.

Craenen en Schuur stellen dat de vastgoedsector met een probleem kampt. ‘De sector denkt te beperkt. Men zou meer over grenzen moeten kijken, meer moeten openstaan voor andere sectoren en meer diversiteit in profielen moeten toelaten. Dan zal blijken dat die schaarste niet zo groot is als hij lijkt.’

Daar is Van der Vossen het mee eens. Ze heeft een achtergrond in het bankwezen bij Kas Bank en werkte in Londen bij ING Barings – de private bank van het Britse koningshuis die na fraude in handen kwam van ING. Ze zag dat de financiële sector door mannen gedomineerd werd en startte in 2003 met haar bedrijf Partners at Work. Het kantoor richtte zich aanvankelijk vooral op het stimuleren van meer diversiteit in de financiële en zakelijke dienstverlening, maar sinds het is gefuseerd met voorheen Van der Laan & Co, is het werkterrein uitgebreid met zakelijke dienstverlening, industrie en het publieke domein.

Nu is Van der Vossen met haar kantoor een vergaande samenwerking aangegaan met search-boutique Escalier, die veel lezers van PropertyNL kennen van routiniers Jacques Craenen en Jeroen Schuur. Zij blijven het gezicht voor de bouw en vastgoed. Sinds 1 september vormen zij samen een kantoor met acht partners. Voorlopig blijven Escalier en Partners at Work respectievelijk gevestigd in Naarden en Baarn. Ook de bedrijfsnamen blijven voorlopig hetzelfde. In het voorjaar



V.l.n.r. Jeroen Schuur, Josephine van der Vossen en Jacques Craenen

FOTO PAMELA MOOIJ

‘Door de quotumregel kunnen wij uit een veel breder reservoir van kandidaten putten’

van 2023, na de juridische fusie, zal Escalier verder gaan onder de naam Partners at Work.

FIFTY/FIFTY

Partners at Work werkt al jaren aan diversiteit. ‘Dat gaat niet alleen over meer vrouwen in de top, maar ook over leeftijd, culturele achtergronden en variatie in studies van medewerkers’, aldus Van der Vossen. Craenen vult aan: ‘Het is niet zo dat Escalier vooral mannen bemiddelt. Al ver voor de coronapandemie waren onze plaatsingen al grotendeels fifty/fifty. Dat geldt echter nog niet voor de totale vastgoedindustrie. Beleggers,

ontwikkelaars en adviseurs zijn al behoorlijk divers, maar vooral meer technische industrieën, zoals de bouw en infra, zijn nog steeds een mannenbastion. Om daar de verhouding beter in balans te brengen, dagen we onze opdrachtgevers uit om kritisch te kijken naar de samenstelling van teams en bij het aannemen van nieuwe mensen al te letten op die diversiteit. Ons vak is het zichtbaar maken van die mensen. En dat gaat ook over kandidaten uit aanpalende sectoren, zoals retail, hospitality en de maakindustrie, die kunnen doorgroeien in het vastgoed.’

De samenwerking met Partners at Work zal dat proces nog versnellen, denkt Schuur. ‘De sectoren waarin zij bemiddelen, bieden ons de gewenste toegang tot deze arbeidsmarkt. Daar profiteert de vastgoedsector in de volle breedte van. Ook kan ons netwerk profiteren van de management- en vooral toezichthoudende posities waarvoor zij mensen zoeken.’

Hoewel de samenwerking uiteraard groei betekent, zegt Craenen dat het bedrijf zeker niet wil groeien om te groeien. ‘Het gaat om de con-

tinuïteit van ons kantoor. We kennen onze deelmarkten en de bedrijven en mensen goed, dat zit in ons DNA, en blijven als partners ook zelf search-opdrachten uitvoeren.'

QUOTUM

Beide bureaus zijn actief in executive search op management, directie- en bestuursniveau, maar bemiddelen ook voor commissarissen. Craenen: 'Vooral daar zien we een verschuiving. Ook raden van commissarissen worden diverser, onder meer als gevolg van het quotum dat geldt voor beursgenoteerde bedrijven. Juist daarom ondersteunen wij de quotumregel. Voor vastgoedbedrijven, met name fondsen, maar ook andere spelers, wordt daar actief op geworven. De maatschappij 'eist' het. Dat geeft mogelijkheden. Zo krijgen veel jongere vrouwen posities in de top van financiële instellingen, van de Rabobank tot ASR, maar ook bij beleggers, family offices en zelfs bouwers. Die bedrijven zien de toegevoegde waarde van een gemengd bestuur en management. Daardoor kunnen wij uit een veel breder reservoir van kandidaten putten, die bedrijven eerder links lieten liggen omdat ze onvoldoende bestuurlijke ervaring hebben.'

ANDERE EISEN

Kandidaten stellen andere eisen dan vroeger, vertelt Schuur. 'De tijden dat ze 80 uur per week wilden werken om maximale omzet na te jagen, zijn voorbij. Kandidaten willen met een duidelijk doel bij een bedrijf werken: Waarom doet een bedrijf de dingen die het doet? Wat draagt het maatschappelijk bij? En wat is mijn rol daarbij?' Van der Vossen wijst ook op een goede work-life balans. 'Kandidaten willen flexibiliteit en vrijheid, maar zijn ook weer toe aan werken op kantoor. Ze hebben veel thuis gezeten en ervaren vaak weinig binding met het bedrijf. Daar moeten werkgevers in gaan investeren.'

Welke disciplines zullen steeds vaker het vastgoed instromen? Craenen: 'Vroeger zagen we veel bouwkundigen of commerciëlen, tegenwoordig is er juist vraag naar kandidaten met bijvoorbeeld econometrie of technische bestuurskunde als opleiding. Vooral in de beleggingswereld, waar data steeds essentiëler worden, is juist veel vraag naar econometristen.' **WvE**