

Topmanagers kopen zich in bij MKB

door PAOLA VAN DE VELDE

DEN HAAG - Topmanagers van rond de veertig kiezen steeds vaker voor een nieuwe carrière als ondernemer. Met een klein startkapitaal en hulp van een investeringsmaatschappij kopen zij zich in met een aandelenbelang in het MKB. Niet langer is een klassieke loopbaan bij een multinational het ideaal. Na jarenlang bij Shell of Philips gewerkt te hebben, kiezen zij ervoor de toekomst in eigen hand te nemen.

„De belangstelling voor management buy-ins is groot. Ik zou een dagtaak kunnen hebben aan het voeren van gesprekken met potentiële kandidaten. De risicoperceptie is veranderd, zeker nu mede door de crisis duidelijk is geworden dat een vast dienstverband en bijbehorend pensioen niet meer de verwachte zekerheid bieden”, zegt Robert De Boeck van investeringsmaatschappij Antea.

Wouter Schortinghuis (52) waagde vier jaar geleden de stap. Na een succesvolle carrière in de retail, wilde hij iets anders, iets kleinschaligers, iets waarbij hij zelf - bij welslagen - financieel gezien ook een groter deel van de taart zou krijgen. Samen met Antea heeft hij zich ingekocht als algemeen directeur bij Apple-reseller iCentre. De omzet van deze keten is onder zijn leiding afgelopen jaar ruim verdubbeld tot € 78 miljoen. Het bedrijf, dat 15 winkels heeft, is de grootste Apple-dealer van Nederland.

„Ik was altijd in loondienst”, vertelt Schortinghuis. „Na mijn afstuderen aan de Hogere

Hotelschool heb ik bij V&D gewerkt, waar ik mede aan de wieg stond van de La Place-formule. Vervolgens ben ik commercieel manager bij Gall&Gall geworden. Ook leuk, maar na zeven jaar begon het weer te kriebelen en ben ik naar Arke Reizen overstapt. Daar heb ik de fusie met Holland International mede begeleid, om daarna onder de vleugels van Jaap Blokker directeur te worden van de Overvecht-tuincentra.”

„Voor mezelf beginnen, leek me altijd al wel een leuke uitdaging, maar ik zag mezelf

‘Dat ondernemen had ik jaren eerder moeten doen’

niet in mijn eentje op een zolderkamer een bedrijfje opstarten. Ik ben gewend om met teams samen te werken en zaken te delegeren. Via via werd ik geattendeerd op Antea. Ik ben met Robert De Boeck gaan praten. En binnen drie weken kwam hij al met een interessante propositie. Achteraf denk ik, dat ondernemen had ik jaren eerder moeten doen. Maar ja, je hebt ook geld nodig.”

De Boeck knikt. „Eén tot vijf ton moet je wel meebrengen. Er melden zich hier ook veel gelukzoekers. Maar het is geen loterij zonder nieten. Investeren betekent automatisch ook risico lopen. Zo ken ik een flink aantal eeuwige buy-in managers. Die dromen wel van het ondernemerschap, maar durven de stap uiteindelijk toch niet te wagen. Die zijn kroonprins bij Shell of Unilever, toucheren een jaarsalaris van tweeënhal-



• Robert de Boeck (links) en Wouter Schortinghuis: „Parttime ondernemerschap bestaat niet.”

FOTO: RENE OUDSHOORN

ve ton, rijden een BMW 7, krijgen een mooie bonus en een goed pensioen. Dat durven ze niet op te geven. Terwijl je dat op korte termijn wel moet doen, als buy-in manager.”

In zijn netwerk heeft De Boeck, die sinds 1999 al verschillende management buy-ins heeft begeleid, op dit moment zeker 25 tot 30 serieuze kandidaten. „Familiebedrijven en aandeelhouders in het MKB zien door de aantrekkelijke economie weer goede kansen om de zaak voor een mooie prijs te verkopen. Het aanbod groeit. Vroeger was het voor veel directeur-aandeelhouders logisch dat zoon of dochter hen zou opvolgen, maar dat gebeurt tegenwoordig steeds minder. Bedrijven kampen daardoor met een opvolgingsprobleem. Als een dga de zaak niet bij de concurrent wil laten inlijven omdat hij graag ziet dat de identiteit van het bedrijf behouden blijft, dan is een management buy-in een goede manier om te kunnen cashen. De buy-in manager zal immers in grote lijnen de traditie voortzetten. Als een directeur-aandeelhouder zich

bij ons meldt met zijn bedrijf, moeten wij dan ook snel kunnen handelen. Wij zijn als investeringsmaatschappij op zo'n moment een headhunter met een flinke zak geld. We hebben net een fonds van € 20 miljoen opgezet dat beschikbaar is om de komende tijd in buy-ins te investeren.”

De ideale buy-in manager is volgens De Boeck tussen de 35 en 45 jaar oud, hij is bereid mee te investeren en heeft steun van het thuisfront. „Los van de financiële inbreng, het enthousiasme en commitment letten wij vooral ook op historisch presenteren, dat zegt alles over toekomstig presenteren. Ik geloof er niet in dat als je twaalf ongelukken hebt gehad, je dertiende keer wel een succes wordt. Mede daarom laten we elke kandidaat ook een assessment doen.”

„Zorgvuldig selecteren is van het grootste belang, want er is veel kaf tussen het koren. Mensen van 54 die werkloos

zijn geworden, alles geprobeerd hebben, zonder succes een bord met 'interim-manager' op hun deur gespijkerd hebben en dan hun gouden handdruk in willen zetten voor een buy-in. Daar zitten we niet op te wachten. Wij zoeken gedreven topmanagers. Natuurlijk hebben wij ook wel eens een misser gehad. De grootste faalfactor is dat managers die gestaag carrière hebben gemaakt bij een multinational vaak geen hands on-mentaliteit bezitten. Ze zijn gewend om voortdurend een staf om zich heen te hebben en alles te delegeren.”

Voor Schortinghuis was dit geen probleem. Retail is detail en ook toen hij in loondienst

was, was hij nooit te beroerd om ook op de werkvloer de handen uit de mouwen te steken. „Als ondernemer ben je meewerkend voorman, je moet het goede voorbeeld geven. Parttime ondernemerschap bestaat niet”

‘Steun van het thuisfront is essentieel’