

boomers TOP GENERATION

Al een boomer in uw bedrijf?

Ook in dit nieuwe jaar berichten we u weer met veel genoegen over de gang van zaken bij Boomers Top Generation. De vraag naar know how en brede ervaring, juist in tijden van crises waar analytische kracht, overzicht en creativiteit nodig zijn, kan door de boomers volledig worden geleverd.

Mazars Berenschot Corporate Finance, bekend van de koop en verkoop van ondernemingen, het arrangeren van kapitaal en het waarderen van ondernemingen, zocht voor de sector gezondheidszorg een ervaren kracht. Er werd maatwerk gevraagd en dat kon worden geleverd.

Woningcorporatie Mozaïek Wonen wilde in het proces van het zoeken en vinden van een toezichthouder professioneel worden begeleid en klopte bij Boomers Top Generation aan. "Het houden van toezicht is een professioneel vak geworden" licht Gijp van Soest toe, dat om deskundige mensen vraagt voor de selectie als voor de invulling.

Boomers kunnen nu in de bedrijfsvoering net hét verschil maken: ze hebben zeker twee tot drie keer in hun leven met een financiële crisis te maken gehad. Ze weten hoe het is de bakens te moeten verzetten, het liefst iets sneller en beter dan de concurrent.

Laat u nu door hen begeleiden en adviseren. Uw concurrent doet het ook!

Clarien Slot en Rixt Meines



Crown Business Center
Planetenweg 5
2132 HN Hoofddorp

telefoon: +31 (0)23 55 63 160
email: info@boomers-topgeneration.nl
website: www.boomers-topgeneration.nl

[www.boomers-topgeneration/
nwsbrief_september2008](http://www.boomers-topgeneration.nl/nwsbrief_september2008)



DE KLANT AAN HET WOORD...

Raoul Duysens

Boomers Top Generation schiet niet met hagel maar werkt gericht

"We waren voor Mazars Berenschot Corporate Finance op zoek naar iemand met gezag in de wereld van de gezondheidszorg, met name in de ziekenhuissector. Die hebben we met de hulp van Boomers Top Generation gevonden. Nu zijn we in staat om onze vleugels in dit deel van de zorgsector verder uit te slaan."

Raoul Duysens is een van de managing partners van Mazars Berenschot Corporate Finance (MBCF). Een bedrijf dat sinds 1999 actief is in het begeleiden bij de koop en verkoop van ondernemingen, het arrangeren van kapitaal en het waarderen van ondernemingen. MBCF is actief in een aantal sectoren, waaronder de gezondheidszorg. Daar doet marktwerking stap voor stap haar intrede. "Dat vraagt om een gedegen reactie van onze kant," aldus Raoul Duysens. Het sectorteam van MBCF dat zich met de gezondheidszorg bezighoudt, had om die reden behoefte aan een ervaren kracht. Duysens: "We zochten iemand met grijze haren. Iemand die de weg weet in de ziekenhuiswereld en weet wat er op de agenda staat van het bestuur, vooral in relatie tot de toenemende marktwerking en financieringsuitdagingen. Dat vraagt om een specialisme dat niet zo makkelijk te vinden valt. Want we hebben het hier over een sector



die tot op heden weinig affiniteit heeft met het verschijnsel van marktwerking. Toch is het liberaliseringproces onomkeerbaar,” aldus Duysens. “Kijk maar eens naar wat er is gebeurd met het IJsselmeerziekenhuis. De kosten van de zorg zullen exploderen en die verantwoordelijkheid is een taak van de markt als geheel, niet alleen van de overheid.”

Ziekenhuizen en andere zorginstellingen zullen daarom, is de vaste overtuiging van Duysens, steeds vaker in handen komen van private ondernemingen. MBCF wil die processen graag begeleiden. Duysens: “We hebben al veel kennis van zaken in de periferie rondom het primaire zorgproces, zoals bijvoorbeeld in kunst- en hulpmiddelen en life-science. Die kennis willen we graag overbrengen naar bestuur en directies van ondermeer ziekenhuizen. Daarvoor hadden we behoefte aan iemand die goed in staat is deze connectie te maken.” Met behulp van Boomers Top Generation slaagde MBCF er in dit hiaat op vakkundige wijze te dichten, zegt Raoul Duysens. Hij legt uit hoe dit proces verliep. “Door bemiddeling van Boomers Top Generation kwamen we in contact met kandidaten. Onze keuze viel uiteindelijk op Frits Voermans. Voormalig directielid van onder andere het AMC en momenteel nog zeer actief binnen de zorgsector, zowel in diverse toezichthoudende als bestuurlijke functies. Hij is tevens geregeld spreker op het gebied van governance in de zorg. De juiste man voor ons: met zijn achtergrond heeft hij exact de ervaring en contacten waarnaar we op zoek waren.” De eisen die MBCF stelde waren hoog, aldus Duysens. Het ging erom iemand te vinden die de verbinding kan leggen tussen goede zorg en een commerciële inslag. “We zochten niet iemand die louter commercieel denkt, want in ziekenhuizen heb je niet alleen met financiën te maken maar ook met collectieve belangen. De gezondheidszorg is er tenslotte voor ons allemaal.” Het voormalig directielid van het AMC werd binnengehaald bij MBCF en functioneert nu in het sectorteam Medical, waaronder de Gezondheidszorg valt. Duysens prijst de werkwijze van Boomers Top Generation. “Ze hebben een groot netwerk op een hoog niveau waaruit onze kandidaat is gekomen. Boomers Top Generation levert maatwerk, is ons gebleken. Ze schieten niet met hagel, maar werken gericht. Zodat het resultaat optimaal is.”



TOEZICHT HOUDEN... EEN PROFESSIONEEL VAK

Gijp van Soest

“Het houden van toezicht is een professioneel vak”

“De tijd dat bestuurders van bijvoorbeeld een school of woningcorporatie of zorginstelling zichzelf controleerden, is voorbij. Het houden van toezicht is een professioneel vak geworden. Niet om het aantal punaises te tellen dat wordt gebruikt, maar om te toetsen of zorgvuldig met gemeenschapsgeld wordt omgegaan.” Aan het woord is drs. Gijp van Soest. Momenteel adviseert hij op verzoek van Boomers Top Generation de Hersenstichting bij het opzetten van een professionele vorm van toezicht op het bestuur.

Hij heeft in zijn arbeidzame leven alle stadia van bestuur en controle meegemaakt. Tot 1990 was hij voorzitter van het college van bestuur van een – christelijke - hogeschool. Daarna wethouder en tevens loco-burgemeester van de gemeente Ede. En vervolgens werd hij senior adviseur bij een organisatieadviesbureau dat was gespecialiseerd in de dualisering in de publieke sector. “Dat laatste had dus te maken met professioneel toezicht op overheids- en semioverheidsinstellingen,” aldus Van Soest.

Van Soest over dat verleden: “Tien jaar geleden nog koos je uit je eigen midden een bestuur. Daaruit werd vervolgens een dagelijks bestuur geformeerd. Samen stelden ze een directeur aan die het voorbereidende en uitvoerende werk deed. Op scholen, ook die waar ik werkte, zag je dat het bestuur alles controleerde”.

In de lokale politiek was indertijd ook geen sprake van een duaal bestuur, herinnert Van Soest zich. “Wethouders waren eveneens lid van de gemeenteraad.” Hoe anders was het toen al in de Tweede Kamer gesteld. Van Soest: “Die controleert de regering. Zoals in het bedrijfsleven ook al lang gebeurt. Daar is het toezicht al langer anders geregeld. De aandeelhouders stellen er de commissarissen als toezichthouders aan en deze controleren of het bedrijf goed wordt geleid.”

Door onder andere de privatiseringen van de laatste jaren in de collectieve sector is uiteindelijk daar ook ruimte gecreëerd voor professioneel toezicht, aldus Van Soest. Werd vroeger het bestuur vaak uit eigen geledingen gekozen, tegenwoordig wordt extern gezocht naar professionals. “Want”, aldus Van Soest, “het besturen van een instelling vraagt om professionaliteit. Wat ook geldt voor het houden van toezicht. Want je moet niet alleen de grote financiële lijnen bewaken, je moet je als lid van de Raad van Toezicht zelf permanent oriënteren op wat er in jouw sector gebeurt, wat er speelt en welke ontwikkeling je speciaal kritisch moet volgen.”

Een voorbeeld is de gezondheidszorg, waar veranderingen door de gereguleerde marktwerking snel om zich heen grijpen. Dit soort veranderingen zijn van enorme invloed op de toekomst van de geboden zorg. Van Soest: ‘Dat vereist professioneel bestuur en een even professioneel toezicht.’ Dan kan niet meer worden volstaan met het aanstellen van een bevriende collega als bestuurder of lid van de Raad van Toezicht. “Dat vraagt om een professionele werving en selectie. Boomers Top Generation, is mijn ervaring, maakt een deskundige selectie en detacheert vervolgens mensen met brede ervaring als toezichthouder of bestuurder. De know how en ervaring van deze mensen komt de kwaliteit ten goede.”



DE KLANT AAN HET WOORD...

Eugène Kraan**Binnen één maand al was onze vacature vervuld**

“Het zoeken en vinden van een nieuw lid van de Raad van Commissarissen ging erg snel en het proces verliep zeer professioneel. Binnen één maand was de vacature ingevuld met iemand die precies paste in ons profiel.”

Eugène Kraan, directeur van de Stichting Mozaïek Wonen in Gouda, is een tevreden man. Toen de grootste woningcorporatie van Gouda met 10.000 woningen in beheer, te maken kreeg met een vacature in de Raad van Commissarissen, werd besloten met Boomers Top Generation in zee te gaan. De governancecode voor deze sector bepaalt dat een lid van de Raad van Commissarissen niet in eigen kring gezocht mag worden. “Het werven moet transparant gebeuren, zegt onder meer die code. Daarbij moet rekening worden gehouden met specifieke eisen die aan de vacature worden gesteld,” legt Kraan uit.

Zo is bijvoorbeeld de ene commissaris deskundig op het gebied van financiën, en een ander weer op juridisch gebied. “Dat vraagt dus om gespecialiseerde mensen met voldoende ervaring,” aldus Kraan.

In een eerder geval ging Mozaïek Wonen in zee met een bureau dat de selectie deed voor een lid van de Raad van Commissarissen. Dat bleek echter tijdrovend en duur te zijn, herinnert Kraan zich. “We moesten voor veel geld adverteren in landelijke dagbladen en gespecialiseerde bladen. Er kwamen vervolgens meer dan vijftig reacties binnen bij dat bureau, die allemaal beoordeeld moesten worden. Na twee en een halve maand was een geschikte kandidaat gevonden en kon pas de échte selectie plaatsvinden.” De keuze voor Boomers Top Generation is Kraan goed bevallen, omdat veel zorgen uit handen werd genomen. Kraan: “Boomers Top Generation bleek zelf ook een aantal kandidaten in huis te hebben die in aanmerking kwamen voor de functie. Daarnaast hebben we op sites van een aantal brancheorganisaties een oproep geplaatst. Daarop kwam ook een aantal reacties binnen. Uiteindelijk selecteerde Boomers Top Generation voor ons in totaal zes kandidaten. Na gezamenlijk beraad kwamen we uit op het voeren van gesprekken met drie kandidaten, afkomstig van alle drie de aanvoerkanalen waaronder ook die éne kandidaat die door Mozaïek Wonen was ingebracht en die het uiteindelijk is geworden. Deze kandidaat is eveneens langs de meetlat van Boomers Top Generation gelegd en kwam er als best passend uit”, zegt Kraan. Hierop volgde de laatste ronde van de procedure: het beslissende gesprek met een delegatie van de Raad van Commissarissen en de directie van Mozaïek Wonen in aanwezigheid van Boomers Top Generation. Kraan concludeert: “Met deze aanpak hebben we de beste kandidaat gevonden voor de functie. En dat in héél korte tijd.”



PASPOORT

JOAN SMITHUIS

LEEFTIJD: 64 JAAR



Opleiding: na het Gymnasium B ben ik aan Universiteit van Amsterdam politicologie gaan sturen. Ik was daar tevens bestuurslid van de studentenvereniging ASVA. Maar het wereldje van studenten die eindeloos vergaderden over zelfbestuur en niet wilden afstuderen, sprak me niet aan. Als politicoloog ben ik afgestudeerd in de interfaculteit voor wiskunde en economie, ver van het gekrakeel.

Was werkzaam bij: mijn eerste baan was sociaal-economisch redacteur van het toenmalig dagblad De Tijd. Via de VNU, waar ik een paar jaar persoonlijk assistent was van de voorzitter van de Raad van Bestuur, keerde ik terug naar het weekblad De Tijd. De uitgever wilde er best in investeren, maar de redactie wilde zich niet voegen in de wensen van de uitgever. Reden om verder te gaan. In die periode werd ik directeur van de Katholieke Onderwijs Vakorganisatie, toen de grootste onderwijsvakbond. Daar leerde ik het managen en ontdekte er ook dat ik het leuk vond. Er gebeurde veel, de bond verkeerde in een overgangsfase van belangenbehartiging van de leden naar het behartigen van de collectieve belangen. Ruim drie jaar later werd ik plaatsvervangend directeur communicatie van het toenmalige ministerie van WVC. Juist in die jaren bouwden de departementen hun directies Communicatie uit. Na opnieuw ruim drie jaar vertrok ik naar de gemeente Amsterdam als directeur Voorlichting en Externe Betrekkingen. Een fantastische baan, waarin ik veel leerde, over het (nog) jonge vak, maar ook over strategie, politiek en beleid. De korte lijnen met de burger spraken me erg aan. Elf jaar later begon ik voor mezelf. Ik wilde niet tot mijn 65-ste in een vaste baan werken, met als beloning die koninklijke onderscheiding.

Reden inschrijving: het is goed om, zeker op latere leeftijd, een nieuw netwerk op te bouwen. Nu ik ouder word, zie ik mijn omgeving verjongen terwijl ik nog steeds ontzettend veel ervaring meeneem. Bij Boomers Top Generation werd die ervaring onderkend en werd veel persoonlijke aandacht aan mij besteed. Dat waardeer ik erg. Ook werd gekeken of ik inzetbaar ben op terreinen waaraan ikzelf niet had gedacht en dat opende mijn ogen. Verfrissend. En wat de filosofie achter het bureau betreft: daar kan ik me helemaal in vinden. De overheid meet met twee maten. Aan de ene kant wordt gezegd: mensen moeten langer werken, aan de andere kant worden oude ervaren werknemers vroegtijdig afgeschreven.

Competenties: ik heb gewoon verstand van mijn vak communicatie. Variërend van woordvoering tot citymarketing. Mijn hele leven zat en zit ik tussen bestuurders en geef hen advies. Daardoor ben ik een plezierige en deskundige gesprekspartner voor wethouders en gedeputeerden. Ik zie knelpunten snel en als ik vind dat er communicatief iets moet gebeuren of veranderen, dan gebeurt dat ook.

Levensmotto: heb ik niet. En ik heb er ook nooit behoefte aan gehad.

Naast werk tijd voor: ik lees ontzettend veel, vooral nationale en internationale kwaliteitskranten en weekbladen. Daarnaast bezit ik een aardige schilderijenverzameling en een fraaie wijnkelder.

Grijs is.... mijn kleur niet. Ik heb er niets mee.

PASPOORT 2

ANNEMIEK VAN DIJK

LEEFTIJD: 48 JAAR



Opleiding: in Utrecht heb ik rechten gestudeerd. Daarna, tijdens mijn periode bij de Rabobank organisatie, op Nyenrode een executive MBA programma gevolgd.

Was werkzaam bij: in 1984 begon ik in de opleidingsklas voor management bij wat toen nog de Amro-bank heette en was er later onder meer betrokken bij tal van internationale projecten. Zeven jaar later, na de fusie met de ABN-bank, vertrok ik naar de Nationale Investerings Bank. Die bank wilde haar portefeuille in de internationale transportsector fors uitbreiden waarmee ik werd belast. Zes jaar later benaderde een headhunter mij voor een functie bij de Rabo-bank. Op een lokale Rabobank werd ik verantwoordelijk voor de financiering voor het Midden- en Kleinbedrijf. Later werd ik voor die bank interim-manager en op veel plaatsen tijdelijk ingezet. De volgende stap voerde, opnieuw via een headhunter, naar Delta Lloyd waar ik in het bestuur van de bank kwam. Intussen had ik in het bankwezen zoveel ervaring opgedaan, dat ik besloot voor mezelf te beginnen. Ik ben vanaf dat moment bij talloze projecten betrokken, variërend van het structureren van management buy-outs en fusies tot het begeleiden van internationaal georiënteerde bedrijven.

Reden inschrijving: bij Boomers Top Generation: niet alles blijft bestaan en dat geldt zeker voor iemand die zoals ik veel interim-werk doet. Daar komt bij dat de filosofie van Boomers Top Generation me erg aanspreekt. Ouderen met veel ervaring zijn op veel terreinen inzetbaar en die kennis moeten bedrijven gebruiken. Ik heb contact gehad met grote detacheringbureaus, maar daar werd ik vaak beoordeeld door een erg jong iemand, die de waarde van mijn brede ervaring en kennis onvoldoende op zijn merites kon beoordelen. Dat was anders bij Boomers Top Generation, het klikte meteen. Daar komt bij dat ik ook actief ben in de gezondheidszorg, waar in toenemende mate behoefte is aan goede toezichhouders, een sector waar Boomers Top Generation ook actief in is.

Competenties: ik ben praktisch en realistisch ingesteld, ben contactueel sterk en heb een hekel aan lange vergadering. Ik kan me snel inwerken in een nieuw onderwerp, zie de knelpunten, ben punctueel en heb een groot verantwoordelijkheidsgevoel. Als leidinggevende stimuleer ik mensen, geeft ze maximale vrijheid maar houd tegelijkertijd het einddoel scherp in de gaten. Het mooiste moment is wanneer je samen dat doel hebt gehaald. Daar put ik veel energie uit.

Levensmotto: je moet kansen zien en die dan ook gebruiken.

Naast werk tijd voor: ik wilde oorspronkelijk edelsmid worden, maar daar is het nooit van gekomen. Nu vormen juwelen en dan met name parels een hobby van me. Hier kan ik een groot deel van mijn creativiteit in kwijt. Daarnaast reis ik graag. En thuis op de bank zitten te lezen.

Grijs is... een mooie veelzijdige kleur die zich, in mijn geval, goed laat combineren met de felle kleuren van mijn sjaals.

PASPOORT 3

ROBERT LUKKENAER

LEEFTIJD: 43 JAAR



Opleiding: na mijn middelbare school ben ik naar de HTS in Utrecht gegaan om er industriële automatisering te gaan studeren. Destijds een nieuwe opleiding met als doel fabrieksprocessen te optimaliseren.

Was werkzaam bij: ik heb zo'n beetje alles in het bedrijfsleven meegemaakt: van fusies en overnames tot en met het overplaatsen van productie naar het buitenland. Onder meer bij Intersystems in Amsterdam, een bedrijf dat is gespecialiseerd in het automatiseren van luchthavens. Een complexe materie. We werkten internationaal, onder meer in Singapore. Na vijf jaar werd ik consultant bij Intercai, toen het grootste adviesbureau in Nederland op het gebied van telematica. Was er onder meer verantwoordelijk voor de aanbestedingen bij ministeries en het opzetten van digitale domeinen bij Delta Lloyd. Twaalf jaar geleden richtte ik mijn eigen softwarebedrijf Passage Projects op. Na de fusie met Intraworks, waarvan ik algemeen directeur werd, werkten we met vijftien man personeel. Een deel ervan bevond zich in Istanbul.

Reden inschrijving: na twaalf jaar een eigen softwarebedrijf te hebben geleid heb ik het in begin 2008 verkocht. Tijd voor iets anders; de creativiteit verdween, alles herhaalde zich. Het idee achter Boomers Top Generation spreekt me aan, het is super. Om al die ervaring weg te gooien is toch doodzonde? Ervaren mensen zien bijvoorbeeld snel waar in een organisatie energie wordt verspild. Harde werkers zitten niet per definitie altijd op de goede koers. Daar kunnen wij juist als boomers een bijdrage aan leveren.

Competenties: ik ben in staat mensen beter te laten functioneren, zodat ze de aanwezige talenten maximaal kunnen benutten. Dat talent bij mezelf heb ik bewust verder ontwikkeld met het Neuro Linguïstisch Programmameren. Naast mijn voorkeur voor communicatie met mensen heb ik een scherp inzicht in het reilen en zeilen van een bedrijf. Mensen krijgen van mij de ruimte om zichzelf te ontwikkelen, maar die is begrensd: het moet allemaal wel een doel dienen. En dat doel is een goed product op de markt zetten en op de markt houden. Daar ben ik erg vasthoudend in. In financieel opzicht ben ik voorzichtig: ik maak geen bokkensprongen, alles moet financieel solide onderbouwd zijn.

Levensmotto: "Als je doet wat je deed, krijg je wat je kreeg". Zelf verantwoordelijk zijn voor eigen geluk en omgeving. Het radicale besluit om mijn droom te volgen en een eigen bedrijf te beginnen (en het na twaalf jaar verkopen) heeft mij enorm veel gebracht. Die ervaring had ik waarschijnlijk nooit gekregen wanneer ik in mijn comfort zone was gebleven.

Naast werk tijd voor: te veel om op te noemen. Sporten, graag en veel, zoals roeien en fietsen. Reizen met mijn vriendin naar onder meer Spanje, ons favoriete land. Mijzelf verder verdiepen en specialiseren in het coachen van mensen.

Grijs is... een kleur die je moet koesteren.