

# NEWS ON INVESTMENTS

UITGAVE 11 JANUARI 2011

## Newion Investments realiseert succesvolle exit van Q-go

Newion Investments, één van de leidende, onafhankelijke technologie venture capital fondsen in Nederland, heeft een exit gerealiseerd met de verkoop van haar belang in Q-go.com B.V. De onderneming is verkocht aan een internationale, strategische koper RightNow, genoteerd aan de NASDAQ, voor een bedrag van \$34 miljoen. Newion investeerde in 2004 in Q-go, leverancier van zoektechnologie die natuurlijke taal begrijpt.

“Ik ben uitermate blij dat we de Q-go oplossing en vooral de aanwezige kennis bij Q-go kunnen toevoegen aan de RightNow organisatie. We verwachten met deze overname verdere groei te kunnen realiseren omdat met de Q-go technologie bewezen is dat ervaringen van bezoekers van websites, uitgerust met de Q-go technologie, daadwerkelijk verbeteren. Met deze overname breiden we ons klantenbestand in Europa uit met zo'n 60 nieuwe klanten en 70 werknemers”, aldus Greg Gianforte, CEO van RightNow.

“Net als RightNow, is Q-go gericht op de verbetering van de klantervaringen op websites. De Q-go technologie verrijkt de RightNow CX oplossing doordat bezoekers van websites relevante antwoorden krijgen op vragen gesteld in natuurlijke taal. Met onze gezamenlijke kennis kunnen we gaan werken aan de volgende generatie customer experience oplossingen”, aldus Marcel Smit, CEO van Q-go.

“Met de overname van Q-go door RightNow komt een einde aan de 6-jarige betrokkenheid van Newion Investments als aandeelhouder bij Q-go. Wij vinden dat RightNow de juiste partij is voor de wereldwijde groei van Q-go. We zijn er trots op dat we een bijdrage hebben kunnen leveren aan de ontwikkeling van dit mooie bedrijf met een fantastisch team. Met deze transactie hebben we een geweldig rendement, meer dan 35%, gerealiseerd voor onze aandeelhouders”, aldus Patrick Polak, Managing Partner Newion Investments Management.



V.l.n.r.: Greg Gianforte, CEO van RightNow en Marcel Smit, CEO van Q-go bij de kick-off.

### INHOUD

- 1  
*Newion Investments realiseert succesvolle exit van Q-go*
- 2  
*Private Plus Fund investeerder Vaandrager: "op en top ondernemer"*
- 3  
*\* Lightweight Structures Bruggen Samenwerking Takke Breukelen*  
*\* Service2Media winnaar Fast50*  
*\* Asysco: ArcelorMittal gaat in productie na succesvolle migratie*
- 4  
*Column Ad van Gageldonk Managing Partner Tancredo – Talent accelerators in ICT*

Newion Investments Management is fondsmanager van Newion Investments I en van Private Plus Fund B.V. Newion Investments Management heeft een reputatie als een betrokken investeerder die ervaren is in het investeren in kansrijke ondernemingen. De betrokkenheid van Newion in combinatie met de bereidheid van de aandeelhouders van Private Plus, allen (ex) ondernemers, om hun kennis en ervaring ter beschikking te stellen, maken Private Plus Fund uniek.

Private Plus Fund zoekt naar investeringsmogelijkheden in MKB-ondernemingen voor de financiering van versnelde autonome groei of acquisities en bij opvolgingsproblematiek: management buy-out of buy-in. Private Plus Fund verstrekt ondernemend vermogen. Hierbij ligt de investeringsfocus in de range van € 300.000,- tot € 2 miljoen.

## Private Plus Fund investeerder Vaandrager: “op en top ondernemer”



Jaap Vaandrager, oprichter van de multinational Hyva Group, wereldwijd marktleider in hydraulische cilindervoor vrachtwagens en opleggers, is één van de investeerders in Private Plus Fund. Hij is betrokken bij één van de deelnemingen van het fonds, Resato International B.V., leverancier van hoge druk systemen en waterstraal snijmachines. Reden genoeg voor een nadere kennismaking met deze actieve investeerder.

Jaap Vaandrager richtte in 1979 Hyva (Hydraulic Vaandrager) op. Hij startte in Alphen aan de Rijn met 2 mensen en

het was pionieren in het begin. Echter Jaap Vaandrager was één van de eerste ondernemers in Nederland die de ondernemerskansen in de opkomende markten ontdekte. In 25 jaar groeide de onderneming naar een wereldwijd opererend bedrijf met 850 mensen in 22 vestigingen verspreid over 17 verschillende landen met fabrieken in o.a. Duitsland, India, Brazilië en China en export naar ruim 130 landen in de wereld.

Op de vraag hoe hij Hyva zo succesvol internationaal heeft kunnen laten groeien, zegt Vaandrager: “Zelf in het vliegtuig stappen om nieuwe markten te bezoeken en zo sparringpartner te kunnen zijn voor je mensen die daar actief zijn. Door altijd de klant centraal te stellen en met Europese kwaliteit tegen de juiste prijs kon Hyva internationaal concurreren. Hyva heeft haar producten pakket altijd doorontwikkeld, o.a. met lift container afzetsystemen, Hyva Floor bewegende laad- en losvloeren en verrijdbare kranen van het merk Kennis. Met daarnaast diverse agentschappen is Hyva een one-stop shop aanbieder geworden voor de klant. De after sales heeft altijd de hoogste prioriteit gehad en daarmee konden we het verschil maken. Stilstaande voertuigen kosten geld en dat moet dus voorkomen worden. In de eerste plaats gebeurt dat al op de tekentafel door producten te ontwerpen die weinig tot geen service nodig hebben of om ervoor te zorgen dat het verlenen van service eenvoudig is. Mocht er in het veld toch nog iets fout gaan dan zorgden we snel voor hulp ter plaatse, waar ook ter wereld”.

Toen zijn zoon te kennen gaf in het Midden Oosten te willen blijven, waar hij inmiddels zelf een succesvolle onderneming had opgericht, besloot Vaandrager, met zijn mede-aandeelhouders, na 25 jaar Hyva te verkopen. Vanaf dat moment was voor hem al duidelijk dat hij actief zou blijven als investeerder en adviseur door zijn kennis en ervaring aan te wenden voor de ontwikkeling van andere bedrijven.

Vaandrager: “Ik heb er voor gekozen enerzijds rechtstreeks te investeren in ondernemingen, maar ook via fondsen zoals het Private Plus Fund. Ik wil betrokken zijn bij bedrijven waar ik verstand van heb en waar ik daadwerkelijk toegevoegde waarde kan leveren door de inzet van mijn internationale netwerk”. Sinds vorig jaar is hij commissaris bij Resato International in Roden één van de toonaangevende fabrikanten op het gebied van hogedruk techniek en waterstraal snijtechniek.

In de zomer van 2009 heeft Private Plus Fund geïnvesteerd in de mbi / mbo van Resato en de heer Vaandrager benoemd als commissaris. De producten van Resato worden wereldwijd gedistribueerd via deskundig opgeleide agentschappen. De eigen ontwikkeling en productie zijn de basis voor een unieke formule die de kwaliteit van alle Resato producten waarborgt.

Vaandrager: “Ik heb altijd veel aandacht gehad voor het investeren in werknemers. Hierbij is opleiding minder relevant, maar gaat het om de motivatie en het keihard willen werken. Ooit heb ik een nieuwe medewerker aangenomen afkomstig uit Egypte die vrijwel geen opleiding had genoten. Hij is gestart op de inpakafdeling en is vervolgens, via de reparatie afdeling en de verkoop binnendienst, verkoopleider Midden Oosten geworden. Hij heeft dit bereikt door zich altijd volop in te zetten voor Hyva en doordat hij mijn vertrouwen kreeg, is hij uitermate waardevol gebleken voor de onderneming”.

Ook bij Resato wordt veel geïnvesteerd in de mensen. Hierdoor ontstaat een uniek kenniscentrum waardoor Resato aan de eisen van de markt kan blijven beantwoorden. “Door de professionaliteit van het management en de gehele organisatie zie ik voor Resato veel kansen om internationaal stap voor stap te kunnen groeien. Hierbij zal voortdurend onderscheid worden gemaakt tussen de markt voor hoge druk systemen en watersnijtechnologie”, aldus Vaandrager.

In algemene zin wil de heer Vaandrager hier aan toevoegen: “Wij zullen in West Europa moeten blijven investeren in kennis, anders verliezen we onze voorsprong. Door onze technische kennis kunnen we nu nog een concurrentievoordeel behalen. De opkomende landen, zoals India en Brazilië, hebben echter een enorm potentieel gemotiveerde mensen. Bovendien worden ondernemingen daar minder gehinderd door bureaucratische beperkingen. Hier zullen overheden in West Europa zich van bewust moeten worden, willen bedrijven hier op termijn hun voorsprong behouden”.

## Lightweight Structures levert samen met Takke Breukelen nieuwe bruggen

Lightweight Structures B.V. in Delft ontwerpt, produceert en verkoopt ECOSAFE composiet bruggen en brugdekken. Composieten zijn kunststoffen (polyester-, vinylester- en epoxyharsen) die versterkt zijn met glasvezels of eventueel koolstofvezels. Glasvezelversterkte kunststoffen bieden aantrekkelijke voordelen aan overheden die rekening houden met het milieu, bijvoorbeeld in het kader van Duurzaam Inkopen! ECOSAFE bruggen zijn composiet voetgangers- of verkeersbruggen die Lightweight Structures ontwerpt op basis van de normen NEN 6788, NEN 6723, NEN 6702 en NEN 6706 en de ontwerprichtlijn CUR 96. De composietdelen worden met vacuïminjectie geproduceerd. Er zijn verschillende ontwerpen beschikbaar voor diverse overspanningen, breedten, constructiehoogten, doorvaarhoogten, belastingen e.d.



het staalwerk heeft geleverd. Een mooi voorbeeld van een gezamenlijk project.

Recent werd de fietsbrug Leidsche Rijn in Utrecht opgeleverd. Lightweight Structures heeft daarvoor de Ecosafe VK300 brugdekpanelen geproduceerd en geleverd, terwijl Takke Breukelen

---

## Service2Media winnaar Deloitte Fast50

Onlangs is Service2Media als winnaar uitgeroepen van de Deloitte Technology Fast50 2010, de verkiezing van de vijftig snelst groeiende technologiebedrijven in Nederland en België. Het bedrijf realiseerde over de afgelopen vijf jaar een omzetgroei van 4.763 procent. Service2Media, in 2008 de winnaar van de Rising Star Award, levert innovatieve mobiele diensten om merken in direct contact te brengen met hun klanten. Het bedrijf dat in 2005 werd opgericht kwam dit jaar voor het eerst in aanmerking voor de



award is een teamprestatie en we zien het als een erkenning voor onze activiteiten de laatste jaren". Vervolgens wist Service2Media in de Deloitte Fast500 EMEA Ranking, de jaarlijkse competitie voor snelgroeiende technologiebedrijven uit Europa, het Midden-Oosten en Afrika, de 14e plaats te bereiken.

Fast50 en wist, met een groei van 4.763 procent, meteen de hoofdprijs mee naar huis te nemen.

Geert Kolthof, CEO Service2Media: 'We zijn erg blij dat we de winnaar zijn van Deloitte Technology Fast50. Deze



## ArcelorMittal gaat in productie na succesvolle migratie

Het Zuid Afrikaanse ArcelorMittal heeft gebruik gemaakt van de Asysco Migratie Technologie voor de conversie van hun Unisys mainframe systeem naar een open, op Windows gebaseerd, platform. De in een periode van 30 jaar ontwikkelde en nu geconverteerde applicaties besturen de bedrijfskritische productie controle systemen voor de staal productie van ArcelorMittal in Zuid Afrika.

Achttien verschillende applicaties met meer dan 3 miljoen regels COBOL code met 1.500 gebruikers en een piek volume van meer dan 3 miljoen transacties per maand, zijn nu gemigreerd naar de moderne Visual Studio omgeving. Het project is volledig uitgevoerd binnen de geplande negen maanden en is operationeel gegaan in het daarvoor geplande weekend.

Het totale project omvatte conversie van alle code, data en workflow. Met deze migratie is ArcelorMittal in staat verbeteringen door te voeren op het terrein van operationeel management, rapportages, koppelingen en internet toegang.

Asysco in Coevorden is gespecialiseerd in het overzetten van Unisys mainframeomgevingen naar het Windows-platform. Met een in eigen huis ontwikkelde techniek heeft deze onderneming wereldwijd al meer dan vijftig bedrijven van het mainframe 'afgeholpen', waaronder grote banken, verzekeraars, retailbedrijven en overheidsinstellingen. Steeds meer bedrijven die willen migreren van gesloten Unisys-mainframes naar de open wereld van relationele databases en .NET weten de weg naar Asysco te vinden.



## Ad van Gageldonk Managing Partner Tancredo – talent accelerators in ICT Wat Hessel mij leerde over imperfectie in selectie



### HET VERHAAL

Ooit werkte ik bij een jong, dynamisch en veelbelovend softwarebedrijf. We waren met onze oplossing de wereld aan het veroveren en nu was de financiële sector in Nederland aan de beurt. Zo ontmoette ik Hessel. Hij was weliswaar door een veel te duurbetaalde headhunter aan ons geïntroduceerd, maar we werden met zijn allen smoorverliefd op de man. Hij had een verpletterende persoonlijke impact, communiceerde overtuigend, had bij de

juiste bedrijven gewerkt en kende in de sector zo ongeveer iedereen, die ertoe deed. Toen hij ook nog eens als geen ander met ons over zijn arbeidsvoorwaardenpakket onderhandelde wisten we het zeker: dit was de man die voor ons de financiële sector zou openbreken!

We werden niet teleurgesteld. Hessel zat altijd buiten bij prospects en klanten. De pijplijn en forecast groeiden. We werden getrakteerd op scherpe analyses in sales meetings. Het was een feestje. Dat zulke verkopers bestonden zeg!

En toen, zo'n twee maanden na Hessel's start, wandelde Kees, onze marketing man, mijn kantoor binnen. Hij had geluncht met een oud-collega en ze hadden het gehad over top verkopers die ze kenden. Nou, die oud-collega had er wel eentje in zijn bedrijf. Hij heette Hessel. Onze Hessel. Een kort bezoekje aan het andere bedrijf leerde mij dat er geen misverstand kon zijn: Hessel had twee banen. Ik heb daarop met Hessel een "goed gesprek" gehad. De pijplijn was geen pijplijn, de forecast was geen forecast en de klanten die hij had bezocht, hadden nog nooit van hem gehoord. Toen hij nog iets mompelde over persoonsverwarring met een tweelingbroer, die blijkbaar ook met dezelfde vrouw getrouwd was, werd het plaatje wel erg helder. We hadden met een fraudeur te maken. Hessel was vrij goed in dat vak overigens. Twee weken nadat ik hem had ontslagen (nog net in de proeftijd) zag ik een aankondiging in het weekblad *Computable*: "Hessel benoemd tot Managing Director".

### DE LES

Hessel heeft mij veel geleerd over fouten die bij selectie van personeel gemaakt worden. Eigenlijk gun ik iedereen zijn eigen Hessel, heel vroeg in zijn loopbaan, in een hopelijk niet al te belangrijke functie, zodat de ellende overzichtelijk blijft. Mocht jij jouw Hessel nog niet ontmoet hebben, dan deel ik graag alvast een paar van mijn opgedane inzichten op selectie gebied hier met je.

Een CV wordt vaak beschouwd als een vrij feitelijke beschrijving van iemands achtergrond en gebruikt als hulpmiddel om het selectie interview te structureren: "laten we jouw CV eens doorlopen". Maar een CV is een verkoopdocument, een offerte. Soms zelfs door een ander opgesteld. Ooit een offerte gezien, die inging op gemiste orders, mislukte projecten en persoonlijke blunders? Het is bewezen dat CV's vol zitten met leugens, overdrijvingen, zelfoverschatting en bewuste omissies. Het omgekeerde komt overigens ook voor: mensen die te bescheiden zijn over wat ze weten en kunnen. Een juiste selectiebeslissing is zeer gebaat bij een andere aanpak van het interview. Zorg dat je heel helder hebt waar je naar op zoek bent in een rol. Leg dat vast en werk in een interview vervolgens gestructureerd alle voor jou relevante punten af. Dat CV komt dan vanzelf wel voorbij.

Veel interviewers zijn – terecht - van mening dat de "persoonlijkheid" van de kandidaat het belangrijkste element in de besluitvorming over een eventuele aanname moet zijn. Dit inzicht wordt ook door de wetenschap bevestigd. Competenties en motivatie hebben inderdaad de meeste impact op succes in werk. Hoe interessant is het dan dat de meeste interviews helemaal niet daarover gaan! Een vraag als "waarom wilt u hier werken" toetst eigenlijk maar 1 ding echt betrouwbaar namelijk of iemand

zich tenminste heeft voorbereid op het gesprek. Veel in interviews gestelde vragen zijn varianten van "wat vindt u van...?", "stel dat u hier zou werken wat zou u dan doen?", "hoe deden jullie dat bij...?" "wat is de juiste manier om...?". De antwoorden op deze vragen gaan u echter niets vertellen over iemands competenties, tenminste niet op een betrouwbare en valide manier. Laat de kandidaat – liefst zo recent mogelijke – voorbeelden beschrijven van zaken die hij tot nu toe in zijn loopbaan al daadwerkelijk heeft gedaan. Dat is duidelijker, maakt overdrijven of te bescheiden zijn veel moeilijker en is toetsbaar via referenties. Alleen al de zin "mag ik die persoon eens bellen als referentie", als de kandidaat een succes claimt, heeft vaak een louterend effect op de rest van het interview!

Wat betreft referenties, er wordt nogal eens getwijfeld aan het nut daarvan. Dat is heel terecht als je de in het CV al genoemde referenties (de "vriendjes") om hun mening gaat vragen. Bepaal zelf wie je graag zou bellen aan de hand van de in afgenomen interviews opgedane informatie. Bel die door de kandidaat genoemde belangrijke klant, cruciale partner en ex-manager en vraag die niet om zijn mening, maar toets ook daar de "feiten". Hoe groot was het project, wat heeft het opgeleverd, wat deed de kandidaat precies goed, wat had hij of zij beter kunnen doen, welke problemen zijn er onderweg geweest en zo verder. Wel eerst even toestemming vragen aan de kandidaat natuurlijk.

### MORAAL

Bestaat perfectie in selectie? Helaas niet. Maar hoeveel levert het je op als je het zelfs maar 10% beter en sneller doet dan je concurrent? Het is het verschil tussen net wel en net niet winnen en in business heb je niet veel aan een zilveren medaille. Met het bedrijf waar ik indertijd werkte is het overigens goed gekomen, het heet Oracle.

### INFORMATIE

Newion Investments B.V.  
[www.newion-investments.com](http://www.newion-investments.com)  
Private Plus Fund B.V.  
[www.privateplusfund.nl](http://www.privateplusfund.nl)  
Postbus 232  
8440 AE HEERENVEEN  
Bezoekadres:  
Businesspark Friesland West 27B  
Tel + 31 (0) 513 640 633  
Fax + 31 (0) 513 640 871  
e-mail: [info@newion-investments.com](mailto:info@newion-investments.com)

Eerdere uitgaven van  
News on Investments  
zijn te vinden op de website