

# Brabantse gastvrijheid in een bijzonder jasje

Driehonderdzeventig accountantskantoren en negenhonderd vestigingen die allemaal eenzelfde stempel dragen: dat van SRA-kantoor. Daarmee verbinden ze zich stuk voor stuk aan de kwaliteitsstandaard die we samen bij SRA stellen. Maar die standaard maakt bepaald geen eenheidsworst: elk kantoor heeft zijn eigen identiteit. In deze rubriek laten we u kennismaken met verschillende smaken uit het SRA-palet. Deze keer het Brabantse Wesselman Accountants | Adviseurs.

“Wesselman is wezenlijk anders”, steekt algemeen directeur Erik Jasper Noll meteen van wal. Dat zit hem deels in de oorsprong van het kantoor. Wesselman is opgericht door drie belastinginspecteurs, in een boerderij in het Brabantse dorpje Gerwen. Toen al, begin jaren tachtig, stond de adviserende rol centraal. De zaken gingen voortvarend en al snel groeide het kantoor uit zijn jasje. Er volgde een verhuizing naar een monumentale villa in Helmond, gelegen op het grondgebied van jonkheer Carel Frederik Wesselman. Deze Carel en zijn nazaten hebben een belangrijk aandeel gehad in de groei en bedrijvigheid in en om Helmond. Dat maakte Wesselman tot een

passende naam voor het kantoor, dat nu om en nabij de 120 medewerkers telt en een tweede vestiging in Eindhoven heeft. Noll: “We zetten stevig in op onze adviserende rol en hebben nog altijd een sterke fiscaal gedreven tak. Dat is voor een kantoor van onze omvang bijzonder. We hebben accountancy, fiscaal, juridisch en pensioenadvies, een internationale praktijk, consultancy en een afdeling salarisadministratie onder één dak. Zo kunnen we sneller schakelen en onze klanten van een totaaloplossing voorzien.”

## Wij-gevoel

Wezenlijk anders is ook de bestuurlijke invulling bij Wesselman. Het kantoor heeft sinds begin dit jaar een vierkoppige directie met een gelijke man-vrouwverdeling. Naast Noll bestaat de leiding uit Gülhan Üçgöl (Accountancy), Anouk van den Dungen (Advies) en Egbert Veen (Bedrijfsbureau, niet aanwezig bij dit gesprek). Twee vrouwen aan de top en, met uitzondering van Noll, geen vennoten; een unicum in de accountancybranche. Een bewuste keuze? Meer een logische keuze, vindt Noll, de jongste vennoot bij Wesselman. “Ook als vennoten dienen we, net als onze medewerkers, keuzes te maken. Een vennoot is niet per definitie een

goede bedrijfsmanager maar kan wel een goede relatiemanager of professional zijn. Op basis van competenties hebben we keuzes gemaakt en is dit dagelijks bestuur geformeerd. Dit is vormgegeven in de nieuwe organisatiestructuur, die met ingang van dit jaar van kracht is. Ons bedienmodel was voorheen ook ons organogram. Dat kan ik iedereen afraden. Functies en rollen liepen door elkaar. Nu is er eenduidigheid in de organisatie.”

De keuze van de vennoten om de bestuurlijke taken los te laten, past bij het Wesselman-gevoel, vult Üçgöl aan. “We hebben een sterk wij-gevoel en zien graag dat iedereen doet wat hij of zij goed kan of leuk vindt. Daarmee bereik je een beter resultaat en uiteindelijk tevreden klanten en medewerkers.” Daar moet je als top dan het goede voorbeeld in geven, vindt ze. “Het draagt bij aan het Wesselman-gevoel. We zijn informeel, de deuren staan open, de lijnen zijn kort, maar het gaat vooral om hoe je samen tot een resultaat komt.” Van den Dungen: “Iedereen is daarin even belangrijk en werkt vanuit zijn of haar eigen kracht. Op die manier bouwen we aan gediversifieerde teams met mensen die elkaar aanvullen en het beste in elkaar naar boven halen.”

Een vennoot is niet per definitie een goede bedrijfsmanager maar kan wel een goede relatiemanager of professional zijn



**Gülhan Üçgöl, Anouk van den Dungen en Erik Jasper Noll**

We zien graag dat iedereen doet wat hij of zij goed kan of leuk vindt. Daarmee bereik je een beter resultaat en uiteindelijk tevreden klanten en medewerkers

### Vriendrelatie

Bij Wesselman zijn klanten vrienden. 'Vriend' als metafoor, dat betekent niet 'ouwe jongens krentenbrood', want er gelden nu eenmaal richtlijnen en een zekere afstand blijft gepast. Maar tegen je 'vrienden' kun je alles zeggen en kritisch zijn als het moet. Er is een vertrouwensband die openheid en emotie met zich meebrengt. Deze gedachte past bij de focus van Wesselman op familiebedrijven, waar emotie en gevoel cruciaal zijn. Dat de klant een vriend is, wil volgens Van den Dungen overigens niet zeggen dat de klant altijd koning is. "De klant staat bij ons centraal als onderdeel van de samenwerking, maar hij gaat niet per definitie voor. We streven naar een balans tussen wat goed is voor de klanten, de organisatie en de medewerkers, wat het fundament van de organisatie is. Dit levert voor iedereen de meeste toegevoegde waarde."

### Hoe en waarom

De vriendgedachte geldt ook intern, voor de Wesselman-medewerkers onderling. Iedereen mag zijn of haar mening geven en daar wordt dan ook echt iets mee gedaan. Van jongste assistent tot aan de meest ervaren specialist; iedereen heeft een stem, niemand is slechts een nummer. Vooral jongeren vinden het belangrijk om mee te denken en betrokken te zijn, heeft Üçgöl ervaren. "Daar dien je als organisatie gehoor aan te geven. De jongste generatie stelt andere eisen aan een werkgever. Ging het voorheen om veel kunnen leren, hard werken en ervaring opdoen, nu draait het veel meer om flexibiliteit, vrijheid en van betekenis zijn. Tegelijkertijd vraagt de vriendgedachte van ons kantoor om meer aandacht voor softskills. We hebben onze sollicitatie- en selectieprocedures en coaching- en opleidingstrajecten op dit alles afgestemd,

binnen de kernwaarden van Wesselman." Voortdurend denken vanuit de klant, empathie, sensitiviteit; onmisbare vaardigheden voor moderne accountants en fiscalisten, vindt Noll. Maar het valt voor professionals die zich op de inhoud van het vak hebben geconcentreerd niet altijd mee om het in de vingers te krijgen. Daarom heeft Wesselman een paar jaar geleden de hulp van een consultant ingeroepen. Noll: "Hij zorgt op een heel natuurlijke manier voor vertrouwen en een hechte relatie met klanten en neemt ons daarin mee. Je ziet dat hij successen boekt en dat klanten zijn bijdrage op prijs stellen. Hij leert ons om niet uitsluitend naar de cijfers en de fiscale structuur te kijken, maar ook naar het hoe en waarom bij een bedrijf. Het werkt zo goed dat hij nu bij ons in dienst is en bouwt aan een interne consultancytak."

### Dromen

Gevraagd naar de doelen voor de komende periode, benadrukt Noll dat men bij Wesselman spreekt over dromen in plaats van doelstellingen. "Onze droom als organisatie is dat we rond 2020 de beste (familie)adviseur van deze regio zijn en dat we er in onze branche ook de beste werkgever zijn. We zijn in dit opzicht goed op weg." Daarnaast hebben de vier directieleden hun persoonlijke dromen gedeeld en alle medewerkers gevraagd dit ook te doen. "Door je persoonlijke dromen toe te lichten, kom je tot een hele andere verbintenis met elkaar", sluit Üçgöl af. "We begrijpen elkaar nog beter, zijn sterker verbonden en dat doet de organisatie merkbaar goed." ■