



search & selectie strategie coaching

In gesprek met Vriman M&A Lawyers over talentontwikkeling, Legal Leadership en hun manier van kantoorvoering

Topsport mentaliteit als basis van kantoorvoering



Vriman M&A Lawyers is een M&A boutique, ontstaan vanuit een professionele vriendschap. Dat vriendschappelijke is merkbaar binnen de cultuur van de organisatie. 'It's fun to work with us' luidt hun credo. Vriman gelooft in samenwerken. Succesvol samenwerken, zowel intern als met cliënten. De overtuiging is dat betrokkenheid, dicht op de cliënt zitten en de ontwikkeling van het team centraal moet staan in hun bedrijfsvoering. We gingen in gesprek met Marius Ankum en Koos Tindemans (die samen met Jan Vriesendorp de partnership van Vriman vormen) over hun visie op talentontwikkeling, legal leadership en hun manier van kantoorvoering.

"Wij nemen onszelf niet te serieus, dat doen al genoeg advocaten. Er wordt veel gelachen en veel dingen worden in perspectief geplaatst. Inhoudelijk streven we naar perfectie, maar er is ook een commerciële werkelijkheid en het moet uiteindelijk werkbaar zijn voor de cliënt. Wij proberen met een glimlach te onderhandelen en deals met positieve energie naar de eindstreep te brengen."



VRIMAN
M&A LAWYERS



Waarom zijn jullie Vriman gestart?

Marius: “Ik denk dat we daar allemaal een andere goede motivatie voor hadden. Het ging mij echt om de uitdaging om uit het niets een nieuw, succesvol kantoor op te zetten. Door het werken bij een groot kantoor merkte ik op een gegeven moment dat de cliënt steeds meer uit beeld raakte. De focus verschuift dan iets meer naar interne zaken en je verliest het cliëntcontact en jouw eigen bijdrage is minder evident. Bij ons is het tot op de dag van vandaag ‘business first, client first’.”

Koos: “Dat komt ook terug in hoe wij werken. Wij nemen zelf de telefoon op als een cliënt belt. Geen afspraken via een receptioniste of ondersteunend personeel, geen terugbelverzoeken, maar rechtstreeks contact. Dat is een verschil met een groot kantoor waar het een opgave kan zijn om de partner te pakken te krijgen. We brengen service terug naar de basis: de cliënt die wilt wat, directe verbinding, bel ons, we zijn er voor jullie. Wij zijn verantwoordelijk en wij leveren. Dat is het gevoel wat we de cliënt willen geven.”

Was de motivatie om te starten met Vriman om het totaal anders te doen dan andere kantoren?

Marius: “Nee, ik denk het niet. Het is niet dat we een totaal nieuw format hebben ontwikkeld. Inhoudelijk doen we hetzelfde. De manier waarop we dingen doen is anders, directer en pragmatischer. Waar veel advocaten de cliënt laten kiezen uit tien verschillende smaken, durven wij ook goed onze mening te geven en te kiezen.”

Koos: “Ik denk dat de betrokkenheid een onderscheidende factor is. Bij ons is het wel echt ‘what you see is what you get’. Als wij een deal doen voor een cliënt zijn het ook echt de partners die in de vuurlinie staan. Wij zijn zichtbaar, wij nemen ownership, wij zijn verantwoordelijk en daarop worden we aangesproken. Dat geeft veel accountability en dat geeft ook de cliënt het gevoel dat we er echt voor ze zijn en het regelen. Dat is waar we voor staan.”

Wat typeert jullie DNA & cultuur?

Marius: “Wij hebben een open en informele cultuur op de werkvloer. Ons team bestaat nu uit dertien teamleden. Niemand neemt zichzelf te serieus. Er wordt veel gelachen en veel dingen worden in perspectief geplaatst. Intern is het een heel open, soort teamsportachtige cultuur met een gezonde dosis competitiedrang, waarin iedereen wordt uitgedaagd. Het is ook een heel jonge groep bij elkaar, waardoor er dus niet een groot onderscheid is. It blends in pretty well.”



Koos: "Bij Vriman liggen de leeftijden ongeveer tussen vijftientig tot veertig jaar oud. Dat zorgt voor verbondenheid, daardoor kan iedereen zich veel beter in elkaar inleven. Er zit wat meer 'jeu' in en jonge advocaten voelen zich niet geremd door een partner die drie keer zo oud is. Ik denk dat veel advocaten de neiging hebben om zichzelf te serieus te nemen en wat te belerend te doen, maar wij zien onszelf met relativiseringsvermogen en humor. Wij sturen geen onbegrijpelijke e-mails en willen geen wollige advocaat zijn. Niet dat je denkt 'wat staat hier nou?', maar de cliënt moet het snappen. Kom gewoon ter zake, dat is de sfeer die we neerzetten, zowel naar de cliënt als intern. Dat geeft veel energie."

"Omdat onze teams compacter zijn en je dus met een klein team op een deal zit, zit je altijd met je kop in de wind. Als je in de wind rijdt, dan leer je hard trappen. En als je veel ziet, maak je veel meters. Zo groei je, kom je verder en bouw je wat op."

Hoe ontwikkelen jullie talent?

Marius: "Het is voornamelijk learning on the job. Wij maken vaak de vergelijking met sport, dus door veel uren te maken word je beter. Secundair ondersteunen we met interne 'know how' momenten op verschillende niveaus."

Koos: "Medewerkers zijn heel positief over de interne begeleiding. Doordat je meer betrokkenheid en cliëntcontact hebt, leer je meer. Daardoor word je ook meer gedwongen om na te denken. Omdat onze teams compact zijn en je dus met een klein team op een deal zit, zit je altijd met je kop in de wind. Als je in de wind rijdt, dan leer je hard trappen. En als je veel ziet, maak je veel meters."

Koos, jij bent recentelijk partner geworden. Hoe was die reis?

Koos: "In 2018 heb ik de overstap naar Vriman gemaakt. Dan zie je eigenlijk dat je in een hele korte tijd heel veel kan leren, omdat de dealflow in mid-market M&A logischerwijs hoger is dan bij een internationaal kantoor. Per jaar doe je altijd wel minimaal 15 deals per persoon, daardoor zie je heel veel voorbijkomen. De cliënten komen vaak terug met meerdere transacties in een jaar waardoor je ook snel een relatie en netwerk opbouwt."

Zo kan je als medewerker elke transactie een paar procent meer zelfstandig doen. Dan kun je steeds meer verantwoordelijkheid nemen. Dat is voor de zittende partners ook prettig, want dan kunnen zij juist weer bezig zijn met nieuwe acquisitie. Door die groei kun je gaandeweg de stap maken om partner te worden. Dat is bij een groot kantoor veel lastiger omdat er minder cliëntcontact is en het lastiger is om rechtstreeks zaken binnen te halen. Bij Vriman kun je die positie opbouwen doordat je zelf die transacties hebt kunnen begeleiden gedurende al die jaren.”

De definitie van een legal leader

Koos: “Voor mij komt dit er op neer dat je vanuit commercieel perspectief naar de juridische werkelijkheid kunt kijken. In de regel zijn de juridische aspecten ondergeschikt en louter instrumenteel om de klant in staat te stellen om zijn bedrijf te laten draaien. Een goede legal leader is iemand die zijn klant begrijpt, weet waar de klant naar toe wil, wat daarvoor nodig is en op de juiste momenten de belangrijke juridische aspecten benadert zonder dat dit ten koste gaat van het proces of de transactie. “





Wie is

Marius Ankum

Marius Ankum (LLM) heeft een professionele focus op (mid-market) M&A transacties, vastgoed M&A en familiebedrijven.

Hij heeft opleidingen gevolgd aan de Erasmus Universiteit Rotterdam, Hong Kong University en de London School of Economics. Marius begon zijn juridische carrière als M&A-advocaat bij Freshfields Bruckhaus Deringer in 2006.

Hij is getrouwd met een KNO-arts en vader van twee dochters en een zoon. Verder houdt Marius erg van sporten (hardlopen, fietsen, triatlon, tennis en golf).



VRIMAN
M&A LAWYERS



Wie is

Koos Tindemans

Koos Tindemans (LLM) heeft ruime ervaring in fusies en overnames, private equity transacties, contractenrecht en corporate litigation.

Hij is opgeleid aan de Universiteit van Tilburg en begon zijn juridische loopbaan in 2013 bij Freshfields Bruckhaus Deringer. In 2017 ging hij op detachering naar Madrid waar hij zich aansloot bij het corporate / M&A team.

Koos is een echte fietsfanaat. Hij fietst zo'n 7.000 kilometer per jaar en heeft verschillende beroemde bergen beklommen, zoals Alpe D'Huez, Col du Galibier, Mont Ventoux, El Teide en Pico Veleta. Verder reist hij graag naar exotische bestemmingen en heeft Koos een sterke band met Latijns-Amerika en de Spaanse taal.



VRIMAN
M&A LAWYERS



Heeft u vragen? Neem contact op met:



Niels Huijgen

consultant

+31 6 238 90 958

huijgen@drbgroep.nl

Dicke Röell Breedveld B.V

Burgemeester van Karnebeeklaan 17 • 2585 BA Den Haag • +31 70 361 70 09

info@drbgroep.nl • drbgroep.nl

drb

search & selectie strategie coaching