



Specialistische zakelijke diensten

Verdeling referentiegroep SRA-BiZ: **n 1.403**

Verdeling volgens Centraal Bureau voor de Statistiek: **19%**



De Nederlandse specialistische zakelijke diensten

Specialistische zakelijke dienstverleners hebben de financiële resultaten in 2021 opgeschreefd ten opzichte van het voorgaande jaar. Ook in vergelijking met pre-coronajaar 2019 zijn de cijfers voor de branche als geheel sterk verbeterd. De vraag blijft over het algemeen sterk. Een van de grootste uitdagingen blijft de krapte op de arbeidsmarkt.

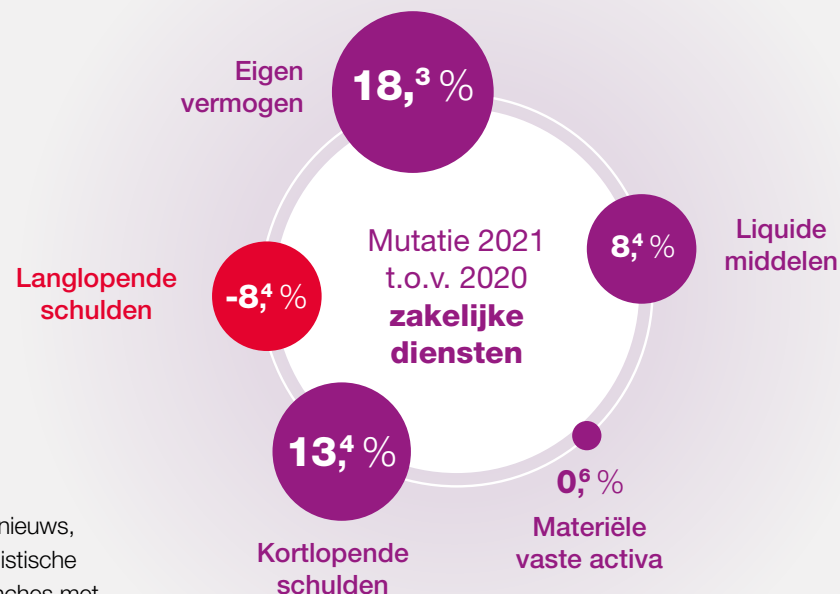
Meeste dienstverleners laten corona achter zich

De meeste specialistische zakelijke dienstverleners hebben de coronacrisis achter zich gelaten en de omzet in 2021 weer boven het niveau van een jaar eerder zien uitkomen. De meeste ondernemers in de branche hebben kunnen profiteren van de aantrekkende economie en bedrijfsinvesteringen die de vraag naar financiële, juridische en adviesdiensten stimuleren, naast de extra vraag naar diensten in verband met de coronasteun van de overheid. Alleen reclamebureaus zijn nog niet zo ver. Zij werden hard geraakt door de annuleringen van grote evenementen en bezuinigingen op reclamebudgetten en mediacampagnes in de coronaperiode en zijn daar wat betreft omzet nog niet van hersteld. De verwachting is dat het volume in de specialistische zakelijke dienstverlening in 2022 nog

verder zal aantrekken. Dit is uiteraard goed nieuws, maar ook een enorme uitdaging. De specialistische zakelijke dienstverlening behoort tot de branches met de grootste personeelstekorten. Nu al neemt de werkdruk voor veel ondernemers sterk toe, waardoor het nog moeilijker wordt om mensen aan te trekken en te behouden.

Stevige omzet- en winstgroei, maar niet over de hele linie

De branche als geheel zag de netto-omzet in 2021 met 12% toenemen. Dit betekende een forse verbetering ten opzichte van 2020 (+3,3%) en ook een sterkere groei dan het gemiddelde in het mkb (+10,1%). Ruim 73% van de dienstverleners zag de omzet stabiliseren of groeien en voor bijna drie op de tien was dit een groei van 50% of meer.



De winstontwikkeling kwam uit op +25%, tegenover bijna 16% een jaar eerder. Een goed resultaat, al bleef de branche hiermee achter bij het mkb als geheel (+37,6%). De verschillen in de branche waren ook groot. Zo zag ruim de helft van de ondernemers de winst met 50% of meer toenemen, terwijl bijna vier op de tien ondernemers (37,5%) de winst juist met 50% of meer zagen dalen. De brutomarge nam tot slot met 11% toe en dit was min of meer in lijn met het mkb-gemiddelde.





Vergelijking pre-corona: 2021 vs. 2019

Specialistische zakelijke dienstverleners hebben het in vergelijking met pre-coronajaar 2019 over het algemeen erg goed gedaan. De omzet is met bijna 17% gestegen, terwijl de winst een stijging van bijna 56% laat zien. In deze vergelijking blijft de branche zowel wat betreft de omzet als de winst licht voor op het mkb-gemiddelde.

Adviesbureaus blinken uit, reclame nog niet hersteld

De specialistische zakelijke dienstverlening wordt in de benchmark van SRA vooral vertegenwoordigd door rechtskundige dienstverleners (advocaten en notarissen), adviesbureaus voor management en bedrijfsvoering (geen public relations) en architecten en ingenieursbureaus. Vooral de adviesbureaus voor management en bedrijfsvoering kenden een sterk jaar, met een bovengemiddelde ontwikkeling van zowel de

omzet als de winst. Deze deelbranche zag de winst in 2020 nog krimpen. Als we 2021 voor de adviesbureaus afzetten tegen 2019, dan zijn de cijfers voor zowel de omzet als het resultaat voor belastingen erg positief. Advocaten en notarissen bleven wat betreft omzetonwikkeling achter bij het gemiddelde van de branche. Advocatenkantoren wisten de winst echter wel behoorlijk op te schroeven. De accountancy zag de winst in 2021 licht dalen, maar ten opzichte van 2019 is de winst juist bovengemiddeld sterk gestegen. Tot slot hebben de reclamebureaus in 2021 weer groei laten zien, maar de omzet is nog niet terug op het niveau van voor de coronacrisis.

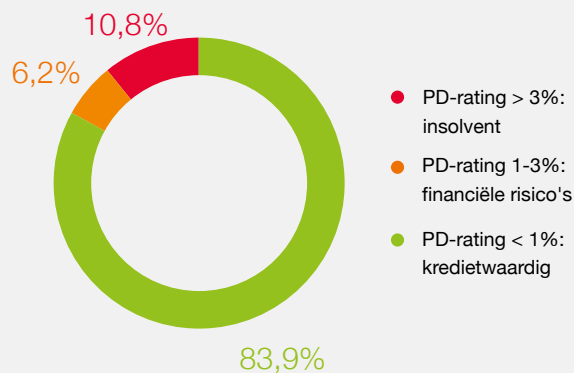
Relatief sterke stijging loonkosten

Aan de kostenkant valt op dat de loonkosten in de branche vorig jaar relatief sterk zijn gestegen (+8,2%, ten opzichte van bijna 5% in het mkb). In vergelijking met 2019, voor het begin van de coronacrisis, komt de stijging nog hoger uit: +14,5%. Omdat de kosten voor sociale zekerheid en de pensioenpremies minder sterk opliepen, zijn de personeelskosten op jaarbasis al met al met bijna 8% gestegen (min of meer in lijn met het mkb-gemiddelde). Verder is de post 'overige bedrijfsopbrengsten' met ruim 6% toegenomen, tegenover ruim 39% voor het mkb als geheel. Het verschil met het gemiddelde is te verklaren door de NOW-steun. Deze mocht worden opgeteld bij de overige bedrijfsopbrengsten, maar de ondernemers in de zakelijke dienstverlening hebben deze steun relatief weinig aangevraagd.

Vermogenspositie

Het eigen vermogen is in de specialistische zakelijke dienstverlening in 2021 opnieuw sterker gegroeid dan een jaar eerder: +18,3%, tegenover +10,3% in 2020. De kortlopende schulden zijn met ruim 13% gestegen, terwijl de langlopende schulden met ruim 8% zijn gedaald.

KREDIETWAARDIGHEID SPECIALISTISCHE ZAKELIJKE DIENSTEN



Mutaties in resultatenrekening

Specialistische zakelijke diensten

% mutatie 2021 t.o.v. 2020

Netto omzet	12,0%
Inkoopwaarde	19,5%
Brutomarge	11,0%
Overige bedrijfsopbrengsten	6,4%
Personeelskosten	7,6%
Exploitatiekosten	37,9%
Inventariskosten	-6,1%
Huisvestingskosten	4,9%
Autokosten	7,4%
Verkoopkosten	18,1%
Algemene kosten	26,1%
Overige kosten	-43,6%
Bedrijfskosten	7,5%
Afschrijvingen	35,9%
Bedrijfsresultaat	21,5%
Financiële baten en lasten	111,4%
Gewoon resultaat voor belasting	25,0%

Kredietwaardigheid

De financiële positie van bedrijven in de gespecialiseerde zakelijke dienstverlening is licht verbeterd. Uit de analyse van SRA-BiZ blijkt dat het percentage ondernemingen dat aan de financiële verplichtingen kan voldoen (een PD-rating <1%), is uitgekomen op bijna 84. Dit betekent een lichte verbetering ten opzichte van het voorgaande jaar (ruim 83%). De branche blijft nu iets achter bij het mkb-gemiddelde, dat licht verbeterde naar ruim 86%.



Specialistische zakelijke dienstverlening: toekomstperspectief volgens experts

De grote vraag naar (oversluitingen van) hypotheken, de toenemende wet- en regelgeving rond het thema duurzaamheid, de verantwoording rond de coronasteun; het zijn slechts enkele voorbeelden van ontwikkelingen die de werkdruk in de branche doen toenemen, terwijl het tekort aan personeel al heel goed voelbaar was. Wat betekent dit voor de specialistische zakelijke dienstverlening? En waar liggen de kansen?

Voor specialistische zakelijke dienstverleners was 2021 over het geheel genomen een financieel goed, maar ook erg druk jaar. Waar de NOW-regeling en andere steunmaatregelen ondernemers overeind hebben gehouden, betekende de nieuwe wetgeving voor accountants bijvoorbeeld veel extra werk in de controle en verantwoordingscyclus. Notariskantoren mochten tijdens lockdowns als een van de weinige partijen fysiek klanten ontvangen. Die kwamen graag, onder meer om nu dan eindelijk eens de privé-zaken goed te regelen. Nu de economie weer open is en de overheid haar coronasteunpakket heeft beëindigd, is er van

“

Je moet niet meer de mindset hebben dat je iemand voor het leven binnenhaalt. De mindset moet zijn: hoe kan ik het verblijf iets verlengen?

”

teruglopende werkdruk in de branche echter geen sprake, stelt SRA-bestuurslid Paul Dinkgreve. “Verstandige ondernemers kijken vooruit en willen goed in beeld hebben hoe zij vanaf 1 oktober 2022 hun verplichtingen nakomen, omdat zij vanaf dan naast hun normale verplichtingen hun eventuele belastingschuld die is ontstaan door bijzonder uitstel van betaling in de komende jaren gaan aflossen. De branche helpt hierbij, maar daardoor neemt de werkdruk alleen maar toe.”

Complex personeelsvraagstuk

Terwijl de werkdruk oploopt, worstelt de specialistische zakelijke dienstverlening over vrijwel de hele linie met het aantrekken en behouden van bekwaam personeel, reageert Han Mesters, Sector Banker Zakelijke Dienstverlening bij ABN AMRO. “De realiteit van vandaag is dat jongeren hooguit een jaar of vijf bij een werkgever blijven, ook als die werkgever aantrekkelijk is. Die realiteit is een schok voor de branche.” Om in deze tijden van grote schaarste goede mensen aan te trekken en vast te houden, al is het dan voor een veel kortere periode dan in het verleden, moeten zakelijke dienstverleners volgens Mesters hun zachte kant ontwikkelen. “De bedrijfs-cultuur wordt de basis van het onderscheidend vermogen van ondernemingen. Het gaat voor de jonge generatie op de arbeidsmarkt niet meer alleen om zaken als winstmaximalisatie, maar om een cultuur waarin ze zich betrokken voelen en de ruimte hebben om hun werk in te richten op een manier die bij hen past. Hier moet de zakelijke dienstverlening nog een hele stap in maken.”

Marco van Beek, Sectormanager Zakelijke Dienstverlening bij de Rabobank, sluit zich hierbij aan. “Je moet als zakelijke dienstverlener inderdaad niet meer de mindset hebben dat je iemand voor het leven binnenhaalt. De mindset moet zijn: hoe kan ik het verblijf iets verlengen? De branche is zich daar nog onvoldoende van bewust. Het is omgekeerde recruitment geworden; de werkgever kiest niet wie er in dienst komt, maar solliciteert zelf. De werknemer kiest.”

Talent verdwijnt naar het bedrijfsleven

De War for Talent is niet iets van de laatste tijd, ook niet voor de accountancy, maar de strijd is wel verhevigd, erkent Dinkgreve. Bovendien moeten accountantskantoren de strijd om de werknemer niet alleen onderling, maar ook met andere sectoren aangaan. “Veel accountants kiezen direct na hun studie of na een paar jaar in het vak voor een baan in het bedrijfsleven. Te veel. Dat ligt niet alleen aan de beloning, maar voor een groot deel aan de hoge werkdruk in de branche. Er moet echt iets veranderen.”

Ook in de notarisbranche haakt een deel van de potentiële talenten al in een vroeg stadium af, zegt Lucienne van der Geld, directeur van kwaliteitsvereniging Netwerk Notarissen. “Notarieel recht trekt enorm veel studenten, maar een steeds kleiner aantal gaat uiteindelijk aan de slag op een notariskantoor.” Dat heeft volgens Van der Geld enerzijds te maken met de mismatch tussen de jonge generatie en het nog altijd klassieke karakter van het wettelijke carrièrepad. “Na je afstuderen word je kandidaat-notaris. Daarna moet je nog een postacademische



opleiding volgen. Je moet daarbij eigenlijk fulltime werken, anders duurt het wel erg lang voor je notaris wordt. Maar jonge mensen willen dat niet meer. Zij zijn veel meer bezig met een goede balans tussen werk en privé.”

Bovendien hebben studenten een heel goed beeld van wat het beroep notaris betekent, vervolgt Van der Geld. De regelgeving op het gebied van fraudebestrijding en dergelijke wordt steeds specifiek en daarmee wordt steeds meer verwacht van de notaris. “Studenten vinden de inhoud van het vak interessant en zijn gericht op het helpen van mensen. Ze willen betekenis hebben in de maatschappij, maar zitten niet zozeer te wachten op duizenden regels van de overheid. Dat heeft een enorm afschrikwekkend effect.” Hetzelfde geldt voor het tuchtrecht en de aansprakelijkheid van de notaris. Als je dat optelt bij de frauderegelgeving, wordt er in een aantal gevallen welhaast het onmogelijke van de notaris verwacht en ook dat drijft jongeren volgens Van der Geld weg van het vak. “Voor ondersteunende functies kan men nog wel aan mensen komen, maar het vak wordt steeds complexer. Dit betekent dat mensen over de hele linie steeds beter moeten worden geschoold. Dat is een enorme uitdaging voor het notariaat.”

Omgaan met structurele tekorten

Wat moet er gebeuren om de vroegtijdige uitstroom te beperken? “Er zijn goede instrumenten om de instroom, doorstroom en uitstroom bij hr goed in te richten”, zegt Mesters stellig. “Maar tot mijn grote verdriet loopt de professionele dienstverlening op dit gebied achter. Veel ondernemers in de branche worstelen al met hun purpose statement. Wat is je bestaansrecht als organisatie? Dat is bij bijvoorbeeld

accountants een inkoppertje, maar toch zit het niet in de mindset. Organisaties met een duidelijke purpose trekken niet alleen meer klanten, maar spreken ook makkelijker potentiële medewerkers aan die bovendien langer bij de organisatie blijven. Zonder duidelijke purpose geen aantrekkingskracht. Dan houdt het onder de huidige omstandigheden op.”

Volgens Mesters zal de specialistische zakelijke dienstverlening, net als andere branches, hoe dan ook moeten leren omgaan met structurele schaarste. Hij rekent voor: “Stel we krijgen een recessie en 3% krimp van de economie. Dan nog hebben we structurele tekorten op de arbeidsmarkten. De omzet en winstgevendheid van bedrijven staan dus onder druk door een tekort aan mensen. We hebben vier potentiële middelen om hier iets aan te doen: mensen langer laten werken, de inzet van technologie, arbeidsmigranten en competentiebenadering. De eerste drie factoren kunnen bijdragen, maar de oplossing zit wat mij betreft in de laatste. Als de vijver leeg is, moet je gaan kijken naar competenties in andere vijvers.”

Duurzaamheid

Naast de arbeidsmarkt is ook de duurzaamheidsfactor zwaarwegend voor de branche. Er is een bepaalde urgentie ontstaan over het klimaat en van daaruit werkt bijvoorbeeld de Europese Unie hard aan allerlei regelgeving op het gebied van duurzaamheid. Ook op andere niveaus stimuleert de politiek bedrijven om duurzamer te werken en de consument vraagt er eveneens om. “Voor zakelijke dienstverleners zelf speelt duurzaamheid maar beperkt”, vertelt Van Beek. “Het gaat dan om woon-werkverkeer, waarbij je kunt denken aan

“

Een van de andere aspecten van duurzaamheid, inclusiviteit, vind ik voor de branche erg interessant. Daar is nog veel te winnen.

”

elektrificatie van het wagenpark. Verder moet een kantoorgebouw per 1 januari 2023 minimaal energielabel C hebben. Daar wordt dus al veel aan gedaan, bijvoorbeeld met zonnepanelen. Een van de andere aspecten van duurzaamheid, inclusiviteit, vind ik voor de branche erg interessant. Daar is nog veel te winnen.”

Waar duurzaamheid niet zo'n groot thema is voor het eigen kantoor, krijgt het in de dienstverlening juist ontzettend veel aandacht. Dinkgreve: “Er komt op dit gebied veel wet- en regelgeving op onze klanten af en het speelt bij hun financiers en afnemers. Dit levert kansen op als het gaat om advies. Als wij onze klanten er niet tijdig over adviseren, kunnen ze voor verrassingen komen te staan. Wij kunnen als accountant ook geen verklaring meer afgeven als we daarin niet ook duurzaamheid in brede zin meenemen, vooral als het gaat om continuïteit van de onderneming. En als ik dan nog even mag terugkomen op de arbeidsmarkt: ook in je werving moet je al rekening houden met deze niet-financiële informatie. Dus inderdaad, we moeten meer dan we gewend zijn kijken naar andere competenties.”

