

BENCHMARKSEMINAR:

OVER CIJFERS, DATA-ANALYSE, BINDEN EN BOEIEN

Drie zeer uiteenlopende gastsprekers zorgden op het SRA-Benchmarkseminar voor een verrassend gevarieerd programma. Fou-Khan Tsang, voorzitter van de raad van bestuur van Alfa accountants & adviseurs, loodste de aanwezigen door de belangrijkste uitkomsten van het benchmarkonderzoek. Wilco Schellevis, directeur van Growteq en partner bij Visser & Visser, besprak hoe je als mkb-accountantskantoor data-analyse kunt inzetten. En last but not least sprak Arjen Banach, organisatiefuturoloog, over het binden en boeien van medewerkers.



FOU-KHAN TSANG

De verschillen in omzetgroei zijn tussen de verschillende kantoren en de werkzaamheden zeer grillig.



ECONOMISCH RAKEN?

Tsang stond allereerst kort stil bij een aantal actuele – macro-economische – ontwikkelingen: ontwikkelingen die van invloed kunnen zijn op de economie, politiek, de samenleving en dus ook de accountancybranche. “Onder meer de Brexit, de handelsoorlog tussen de USA en China, de ontevredenheid bij burgers en boeren, de klimaatopgave waar we voor staan en de vergrijzing – demografische ontwikkeling – zorgen voor onzekere tijden. Dit alles kan ons economisch gaan raken, uw en mijn klant gaan raken, en dus van invloed zijn op de ontwikkelingen in onze branche. Het gaat wel goed, maar de groei is wel aan het afnemen”, aldus Tsang. Vervolgens behandelde hij het SRA-Benchmarkonderzoek 2018.

EXPLOSIEVE GROEI

Wat bijzonder opvalt in benchmarkonderzoek is de explosieve groei van controlewerkzaamheden in 2018 met gemiddeld 13,6% ten opzichte van 2017. Kijkend naar de verschillende segmenten, in aantallen fte,

profiteren alle SRA-kantoren – van klein naar groot – onder meer van de toename van het aantal uitgevoerde (wettelijke) controles. Deze toename kan deels worden verklaard door de groei van ondernemingen en de overstap van ondernemingen vanuit het OOB-segment.

STIJGING GEMIDDELDE OMZET

De gemiddelde omzetgroei van 4,8% van de deelnemende kantoren uit het onderzoek is bijna gelijk aan de landelijke groei van de sector. De verschillen in groei zijn tussen de verschillende kantoren en de werkzaamheden echter zeer grillig. De grotere deelnemende SRA-kantoren, vanaf 50 fte, laten een gemiddelde groei zien van 5,6%. Ook de aangiftepraktijk heeft met een groei van 6% een positief effect op de gemiddelde omzetgroei van de onderzoeksgroep.

DALING BIJ KLEINE KANTOREN

Echter laat de omzet van de samenstellende werkzaamheden van de kleine SRA-kantoren, kantoren met 25 fte of minder, een daling zien van 0,6%. Bij de grotere kan-



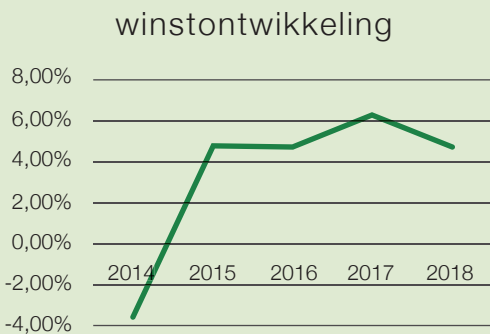
toren is hier wel een stijging waarneembaar. Ditzelfde – een stijging bij de grotere kantoren en daling bij de kleine kantoren – is ook gemeten bij de omzet uit de aangiftepraktijk en overige advisering.

IN WERVING EN SELECTIE

De huidige krapte op de arbeidsmarkt en de war on talent is terug te zien in de kosten voor werving en selectie. Deze stijgen met 23,2%. Vooral de kleine kantoren hebben relatief gezien het meeste geïnvesteerd in werving en selectie.

WINSTSTIJGING

De gemiddelde winst is in 2018 ten opzichte van 2017 met 4,6% gestegen. Opvallend is dat de kosten de afgelopen vijf jaar voor het eerst sterker zijn gestegen dan de omzet. Dit wordt mede veroorzaakt door personeelskrapte, waardoor de personeelskosten en de daarmee samenhangende variabele kosten, zoals ICT-kosten en kosten voor werving en selectie behoorlijk zijn gestegen.



De kleine kantoren uit het onderzoek laten echter een lichte winstdaling zien. Tevens hebben zij ten opzichte van de andere kantoren minder geïnvesteerd dan voorgaande jaren.

‘DATA CENTRAAL STELLEN’

Na de cijfers van de benchmark, vertelde Schellevis hoe kantoren data kunnen gebruiken om meer toegevoegde waarde te bieden. Voor de kantoren zelf, maar vooral ook voor de klant. Wat zijn de mogelijkheden van data voor het accountantskantoor en praktische handvatten voor het realiseren van die waarde? Schellevis gebruikt hiervoor het volwassenheidsmodel, ofwel maturitymodel.

DRIE FASES IN DATA-ANALYSE

“Er zijn veel data beschikbaar. Daar kunt u verschillende dingen mee doen. Ten eerste start u met analysegericht bezig zijn: wat zijn de data en wat kunnen we daaruit destilleren? Vervolgens kun je meer diagnostisch bezig zijn, meer gericht op bussiness intelligence: waar worden veranderingen in cijfers door veroorzaakt, kunnen we de vinger leggen op ontwikkelingen? Daarna kun je meer voorspellend, meer systematisch bezig zijn, wat betekent dit voor het komend jaar? Door bijvoorbeeld data van een aantal jaren te koppelen, worden trends zichtbaar en specifieke afwijkingen duidelijk.”

MATURITYMODEL?

Schellevis gaf eerder bij SRA een Masterclass Strategie over data-analyse en het maturitymodel. Over dit model en wat u er in de accountancy mee kunt, vond een interview plaats voor de SRAadviseur dat u kunt nalezen op www.sra.n/investeren-in-beter-advies.

SUCCES VAN DE ORGANISATIE?

Naast dat data-analyse in de praktijk van het accountantskantoor meer gemeengoed wordt, moeten kantoren bewust omgaan met het binden en boeien van mensen. Banach vertelde erover: “Het succes van de organisatie is een weerspiegeling van de cultuur. Ondanks dat we in een technologische revolutie leven,



WILCO SCHELLEVIS
Wat zijn de data en wat kunnen we daaruit destilleren?



OVER HET ONDERZOEK

Aan dit benchmarkonderzoek hebben 108 SRA-kantoren deelgenomen. In het onderzoek worden altijd de gegevens van twee jaren met elkaar vergeleken zodat de procentuele toe- of afname inzichtelijk wordt. De groeps-cijfers zijn samengesteld uit kantoren die voor 2018 en 2017 gegevens hebben aangeleverd.



is het succes van organisaties nog steeds het gevolg van menselijke prestaties. Om die reden is het meer dan ooit belangrijk voor organisaties om zich te profileren als goed werkgever.”

In de accountancybranche is er nog iets aan de hand: waar wordt gewerkt met hoogopgeleide professionals heerst een war on talent. Talent is schaars en accountantskantoren doen hun uiterste best om talent te binden en te boeien. Ook in de accountancy is een inspirerende organisatiecultuur dus een absolute must. Hoe kun je jouw organisatie ontwikkelen tot een omgeving waar medewerkers niet moeten, maar willen zijn? Daarvoor heb ik zes principes ontwikkeld.”

BETEKENISVOL WERK IS VAN WEZENLIJK BELANG

Banach: “Ik durf werkelijk te stellen dat iedere medewerker recht heeft op een aanstekelijk doel. Het moet duidelijk zijn waar zijn of haar bijdrage toe leidt. Vraag medewerkers dan ook regelmatig: wat is voor jou de reden dat je hier nog werkt? Als daar een duidelijk en helder antwoord op komt, gericht op de doelstellingen van je organisatie, dan zit iemand op de goede plek.”

AUTONOMIE

Banach: “Geef medewerkers vrijheid en verantwoordelijkheid, daar kunnen de meesten prima mee omgaan.” Dit principe zette Banach kracht bij door het voorbeeld van het kopen van een laptop: als je een bedrag noemt van bijvoorbeeld € 800, zullen de meesten er één voor dat bedrag kopen. Laat je het bedrag los, dan zal de aanschafwaarde bij een grote groep lager liggen.

TRANSPARANTIE EN OPENHEID IS NOODZAAK

Naast autonomie is een cultuur van transparantie en openheid zeer belangrijk. “Dit is noodzakelijk voor onder andere de juiste sfeer maar ook voor innovatie. De beste innovatieve ideeën komen voor driekwart

voort uit sociale innovatie. Daarom is een open cultuur van wezenlijk belang, het delen van fouten en oplossingen”, aldus Banach.

DIENEND LEIDERSCHAP

Wat is de rol van de leiding in dit proces? “Kijk naar de capaciteiten die je management nodig heeft. Daarbij gaat het er niet om wie de meeste kennis heeft. Goede leiders weten wat er speelt in een organisatie, en dat kan bijvoorbeeld door 360 graden-feedback.”

RITUELEN ZORGEN VOOR BINDING

Een organisatie is eigenlijk gewoon een groep individuen, aldus Banach. Die individuen hebben iets nodig wat bindt. “Kantoor specifieke rituelen zorgen voor verbinding, zorgen ervoor dat je medewerkers je grootste fans worden.” Welke rituelen werken voor jouw bedrijf bepaal je natuurlijk zelf. “Houd er rekening mee dat de juiste rituelen zorgen voor de juiste uitstraling van de kantooridentiteit.”

PSYCHOLOGISCHE VEILIGHEID

Is de organisatie eigenlijk een omgeving waarin onze mensen hun beste prestaties kunnen leveren? Om dat te bereiken moet een leidinggevende onder meer ervoor zorgen dat iedere medewerker zich gewaardeerd en erkend voelt. “Dat je tevreden bent, moet je hardop zeggen. Dat geeft een positieve vibe wat weer leidt tot een prettige en positieve sfeer.”



ARJEN BANACH
Ook in de
accountancy
is een
inspirerende
organisatie-
cultuur een
absolute must.



MEEDOEN AAN HET ONDERZOEK?

Het bedrijfsvergelijkend onderzoek geeft een helder beeld van uw resultaten ten opzichte van andere SRA-kantoren van gelijke omvang. Het volgende onderzoek vindt medio 2020 plaats. Voor vragen of meer informatie kijk op sra.nl/benchmarkkantoren of neem contact op met Dyonne Langerak, 030 656 60 60 of vaktechniek@sra.nl.

DE ZES PRINCIPES VOOR MEER ENERGIE IN DE ORGANISATIE

- 1 Het belang van betekenisvol werk
- 2 Autonomoos kunnen werken is pure noodzaak
- 3 Zonder transparante communicatie geen succesvolle organisatie
- 4 Goed leiderschap leidt mensen in vrijheid
- 5 Rituelen zorgen voor een hechte organisatie
- 6 Alleen in een veilige omgeving kunnen medewerkers presteren

Download het gratis e-book ‘Jouw organisatie als winnaar van de toekomst’ via ww.arjenbanach.nl.