

Reactie op artikel 'Partnerbeoordeling uit de anonimiteit' in AN 17, 2007 door Eric Mantelaers

PARTNERBEOORDELING is ook binnen de kleinere accountantskantoren een thema dat zich in een groeiende belangstelling mag verheugen. Partnerbeoordeling is een prima zaak, maar pas op! Een verkeerde aanpak vernietigt het wij-gevoel. Middelgrote en kleinere kantoren moeten hun beste Unique Selling Point (USP) niet op het spel zetten!

Uit verkeerde omzichtigheid is het tussen partners 'not done' om open over ieders bijdrage aan het wel en wee van de maatschap te praten. Men is heel vaak te bang voor ruzie. Begrijpelijk, want de gevolgen van een partnerconflict zijn ook ingrijpend. In het ergste geval spat de maatschap uiteen, met alle emotionele en financiële gevolgen van dien. Vaak zie je dus dat er zaken en gedragingen langdurig met de mantel der liefde worden bedekt totdat uiteindelijk de bom barst.

Niet voor niets zeggen wij al meer dan 15 jaar tegen ieder partner-team dat het eerste punt van iedere matenvergadering hoort te gaan over de (meestal) onbedoelde irritaties en misverstanden tussen de maten. Een misverstand is immers eerder in dan uit de wereld. Doet men dat niet, dan barst de bom vroeg of laat met een forse knal en ben je als adviseur vooral bezig met schadebeperking. Veel beter is het om vroegtijdig open met elkaar te communiceren. Een evenwichtig partnerbeoordelingssysteem met heldere

targets (kwalitatief: bijv. reductie personeelsverloop én kwantitatief: bijv. X uur declarabel) die ontleend zijn aan het samen opgestelde strategische plan van de maatschap, kan hier uitstekende diensten bewijzen. Zo'n partnerbeoordelingssysteem moet overigens ook onderhouden worden. Waar in de negentiger jaren acquisitievaardigheden (te) zeer benadrukt werden, heeft vaktechniek de laatste paar jaar wel erg veel aandacht gekregen. Op dit moment lijkt ons de goede omgang met en inspiratie van het personeel een hot item.

Het model dat Eric Mantelaers recent voorstelde geeft een voorzet (zie *Accountancy-nieuws* van 14 september jl.). Ons bezwaar tegen dit model is tweemaal.

Ten eerste domineert de financiële paragraaf het model en ontbreekt bijvoorbeeld, ironisch genoeg, het personeelsverloop als expliciet aandachtspunt (als er één ervaren assistent ongewenst vertrekt bent u € 40.000, armer!).

Ten tweede, en dit is ons meest fundamentele bezwaar, suggereert Mantelaers een beloning en bestraffing als consequentie bij heel goede of matige beoordeling. De slechtst presterende partner moet X% van zijn winstaandeel inleveren ten faveure van de best presterende maat. Hoe grondig is de (zelf)beoordeling van maten nog als dit de consequenties van een goede of slechte beoordeling zijn? Verwijten van vriendjespolitiek en zelfbeoordeling vallen dan te verwachten. Daarnaast schaadt zo'n straf- en beloningssysteem de onderlinge collegialiteit.

Maten zijn dan geen matjes meer, maar elkaars concurrent; net zoals bij de grote kantoren. Waarom is 70% van alle maten van een Big Four-kantoor iedere dag bezorgd? Hoe denkt u dat het voelt als je in je jaarverslag kunt lezen dat er enige tientallen maten zijn vertrokken? En dat het bestuur vervolgens met trots meldt dat het gemiddelde winstaandeel is gestegen.

Het unieke van middelgrote en kleinere kantoren is nu juist dat maten hier nog elkaars maatje zijn. Dat je elkaar in een stabiele, open en veilige cultuur bemoeit, aanspoort, samen onderneemt. Dat is dus het beste USP wat zo'n kantoor heeft. Daar moet men zuinig op zijn. Maar wat doe je dan met een luie, deloya-

le maat? Elkaar aanspreken! En als dat niet helpt? Uit elkaar gaan! Een huis wat tegen zichzelf verdeeld is, kan immers niet bestaan. Kortom: maak elkaars functioneren bespreekbaar, een maatwerk partnerbeoordelingssysteem kan hierbij prima diensten bewijzen maar pas op de ziel van jullie, vaak prachtige, kantoren. Straffen en belonen zijn op zich prima manieren om gedrag te beïnvloeden, maar je wordt er geen professional van. Om over maat(je) zijn maar te zwijgen. **An**

Drs. Johan I. Visser en drs. Wim Koning zijn beiden partner bij Visser + Partners, gespecialiseerd in Fusie & Overname, Werving & Selectie en Training & Coaching.

PDE Practicom levert koppeling tussen Radar en Prim@ccount

PDE PRACTICOM, de maker van Radar, software speciaal voor accountants-, administratie- en belastingadvieskantoren, heeft nu een koppeling met de relatiemanager van Prim@ccount. Vanuit Radar worden wijzigingen van klanten en klant-

gegevens doorgesluisd naar Prim@ccount. Op deze manier blijven adreswijzigingen die in Radar zijn ingevoerd up-to-date in Prim@ccount. Ook nieuwe klanten worden vanuit Radar doorgevoerd naar Prim@ccount. **An**

Exact vernieuwt Exact Online

EXACT HOLDING N.V. (Exact) komt met een nieuwe release van zijn online boekhoudproduct Exact Online. Deze nieuwe versie biedt geavanceerde functionaliteit die de samenwerking tussen accountants en hun cliënten verbetert. Met Exact Online kunnen gebruikers en hun accountants gelijktijdig werken in

dezelfde administratie. Zij kunnen beiden op hetzelfde moment inloggen op dezelfde omgeving. Vanaf deze nieuwe versie kunnen accountants hun cliënten de voordelen van Exact Online bieden in een omgeving die is aangepast voor de desbetreffende accountant. Zij kunnen een stylesheet gebruiken die is aangepast aan