



Recept voor een frisse start

Zo na de vakantieperiode is altijd een geschikt moment om met een frisse blik vooruit te kijken. En na te denken over te nemen stappen voor een beter resultaat voor uw onderneming. Bedenk dan: het resultaat is zo goed als de samenstelling en kwaliteit van de ingrediënten. Daarom in deze nieuwsbrief tips en suggesties, als recept voor een frisse start.

Wie neemt het initiatief?

Hoe zeer wij een goede belangenvereniging voor het notariaat ook toejuichen, op dit moment lijkt het vanuit die hoek erg rustig. Wij hopen van harte dat dit de bekende stilte voor de storm zal zijn.

Ook rond de Stuurgroep Leges is het stil. Hoewel is aangekondigd dat in september een slotrapportage zal volgen, verwachten wij daar weinig positiefs van. De enige op wie u echt kunt rekenen voor een definitieve positieve beweging bent u zelf. En dat is eigenlijk helemaal niet erg.

OG zal beter worden

De malaise op de onroerend goed markt is weliswaar hevig – en recent nog heviger geworden. Toch zal er uiteindelijk een keerpunt komen door:

- duidelijkheid aftrekbaarheid hypotheekrente;
- stilvallen van de nieuwbouw, wat vroeg of laat zal leiden tot meer doorstroming en dus meer OG akten;
- afname van het aantal notarissen.

Als dat keerpunt is bereikt blijven de OG-tarieven weliswaar structureel lager dan vroeger, maar krijgt u het weer gewoon heel erg druk en valt er weer een goede boterham te verdienen.

Goed voorbereid op betere tijden?

Wachten op betere tijden dus. Maar dan wel goed voorbereid. Aannemende dat u reeds

heeft gesaneerd, gereorganiseerd en kosten bespaard, wordt het tijd om aandacht te besteden aan de vraag: hoe kom ik goed geoutilleerd deze moeilijke tijd door?

Kosten structureel lager

Begin met het nadenken over de langere termijnaspecten. Een voorbeeld hiervan is huisvesting: kan (of: móet) uw huisvesting wellicht bescheidener? (En dus goedkoper). Een ander voorbeeld is automatisering: nu investeren lijkt weliswaar met het oog op uw cash flow onaantrekkelijk, maar het kan u een aanzienlijk betere uitgangspositie bieden voor de toekomst. Keuze, aanschaf, opleiding en implementatie zijn zaken die langere tijd vergen, dus begin daar tijdig mee. Vóór het tij keert, en niet tijdens of daarna.

Onderscheid

Waarom kiest men voor ú in plaats van uw collega? Dat heeft alles te maken met onderscheid, en hoe onderscheidend u bent, dat bepaalt u zelf. Denk hierover na, bepaal uw identiteit (hoe wilt u 'overkomen' op uw potentiële klanten) en strategie om dat te bereiken en implementeer wat nodig is om dat te realiseren.

Koester uw medewerkers

Net als uzelf heeft ook uw personeel een periode van onzekerheid, reorganisaties en bijbehorende emoties achter de rug. Koester dan ook het belangrijkste van uw organisatie: uw personeel. Degene die nu nog bij u werkzaam zijn en waarmee u de toekomst in wilt moet u duurzaam aan u binden. Niet eenvoudig maar heel belangrijk. Daarom gaan wij hier in op een aantal manieren om dit te doen:

- Integriteit en fatsoen: zonder meer de belangrijkste (goede) personeelsbinder. Afspraken nakomen en betrouwbaar zijn is niet alleen voor klanten een reden om bij uw kantoor te blijven, maar dat is het ook voor medewerkers.



- Een kantoor met een sterke sociale samenhang kent meestal weinig verloop. Het duurt lang voor u dat hebt opgebouwd, zeker na een (forse) reorganisatie. Belonen van collegiaal gedrag, aandacht besteden aan de sfeer, mensen echt mee laten denken: het hoort er allemaal bij.
- In deze context kan het goed zijn na te denken over de vraag of u samen met uw medewerkers als kantoor iets aan een goed doel zou kunnen bijdragen. Dat kan van alles zijn. Van vakmatig – tegen een aantrekkelijk tarief opstellen van schenkingsakten – tot iets dat buiten de dagelijkse routine valt.
- Hebt u voldoende aandacht voor de behoeften van individuele medewerkers? Dat kan gaan over respect, waardering, duidelijkheid, zelfstandigheid, vrijheid etc. Het is belangrijk dat u regelmatig met uw medewerkers spreekt over hun individuele wensen en welbevinden. Dat is overigens niet hetzelfde als klakkeloos al die behoeften vervullen...
- Heel belangrijk ook is dat uw medewerkers het gevoel hebben dat zij zinvol werk leveren. Communiceer daarom regelmatig met hen waarom hun bijdrage zinvol is. Ook als dat in uw ogen volstrekt helder is, is het dat lang niet altijd voor medewerkers.
- Heb begrip voor het feit dat medewerkers ook buiten kantoor een leven hebben. Dat betekent ruimte geven voor een goede balans tussen werk en privé, zodat mensen ervaren dat hun manier van leven echt geaccepteerd wordt. Dit betekent natuurlijk niet dat u alles wat vanuit de privésituatie 'opkomt' maar moet accepteren.
- Succes vieren werkt ook prima. Een grote nieuwe klant binnen, een moeilijk dossier afgerond, een veel beter dan verwachte omzet gedraaid? Allemaal redenen om dit samen met uw medewerkers te vieren.

Deze voorbeelden zullen u vast als bekend en vanzelfsprekend voorkomen. Toch wordt personeel vaak als een vanzelfsprekendheid beschouwd, en wordt te weinig aandacht besteed aan de menselijke factor.

Ingrediënten in de juiste samenstelling

Zoals gezegd: het beste resultaat hangt af van de juiste hoeveelheid en kwaliteit: het gaat het om de totale mix. Eén ding is u misschien opgevallen: we hebben het niet gehad over de financiële beloning van medewerkers. Uit onderzoek blijkt dat mensen maar zelden vertrekken vanwege een te laag inkomen. Of u moet echt heel ver onder de markt belonen én op voorgaande punten ook nog eens slecht scoren. Dan is er overigens in onze ogen geen sprake meer van modern werkgeverschap, maar van een pure ruilrelatie: arbeidsprestaties tegen een slechte beloning. En ruilrelaties zijn altijd van korte duur.

Het koesteren en binden van uw medewerkers, om de toekomst succesvol en met vertrouwen tegemoet te kunnen zien, is dus vooral een kwestie van houding, management en interesse. Zaken die u wel tijd kosten maar vrijwel geen geld. En dus ook nu, bij minder goede kantoorresultaten, toch kunnen worden opgepakt.

Van Antwerpen Accountancy

Van Antwerpen Accountancy verzorgt administraties, stelt jaarrekeningen en fiscale aangiften op en verzorgt salarisadministraties. Vanwege een jarenlange ervaring in het notariaat zijn wij voor veel notarissen een serieus klankbord geworden. Ook assisteren wij bij het uitvoeren van kwaliteitstrajecten. Daarnaast adviseren wij notarissen en kandidaat-notarissen bij strategievorming, reorganisatie en praktijkovername, bijvoorbeeld ten aanzien van goodwill, overnameregelingen en ondernemingsplannen.

Van Antwerpen Accountancy
Merwehoofd 58
3351 NB Papendrecht
Telefoon 078 – 6449911
www.notarisaccountant.nl
augustus / september 2010