

Sleuteltopics uit Interviews met Reanda

1. Positionering en Bedrijfsstrategie van Reanda

Reanda Nederland heeft zich gepositioneerd als een nichekantoor dat zich specifiek richt op internationale klanten en audit (controle) werkzaamheden. Dit vormt een duidelijk onderscheidend vermogen in de Nederlandse accountancymarkt. Deze positionering werd bewust gekozen om een duidelijke focus te houden.

"Ik denk dat wij moeten laten zien waar we goed in zijn. [...] Wij doen dat alleen maar, dus dat is eigenlijk het hele bedrijf. En dat onderscheidt ons best wel van de concurrentie, denk ik." (Interview 1)

"Focussing op internationale klanten. Dus zeg maar die niche. Dus puur alleen maar focussen op internationale bedrijven. [...] Heeft een bepaald, wist ik toen nog niet hoor, maar ik zag wel van hé, dat heeft een onderscheidend vermogen, dus dat is prettig. Heb toen ook heel snel met elkaar besloten, nou laten we ons eerst alleen maar focussen op audit." (Interview 2)

De propositie is helder: Reanda richt zich uitsluitend op audit voor internationale bedrijven - Nederlandse bedrijven met buitenlandse activiteiten of andersom. Pure Nederlandse bedrijven zonder internationale component passen niet in deze strategie.

"De propositie is heel helder, het is gewoon heel duidelijk, we doen gewoon één ding. Audit, internationale klanten, dat betekent Nederlands bedrijf met buitenlandse activiteiten. Of andersom. Maar puur Nederlands bedrijf, alleen in Nederland actief? Nee, dat doen we niet." (Interview 2)

Een belangrijk aspect van deze positionering is dat Reanda een internationaal team heeft met ongeveer dertig nationaliteiten, waarbij Engels de voertaal is. Dit maakt het aantrekkelijk voor internationale klanten en internationale professionals die niet in een Nederlandstalige omgeving willen werken.

"Het internationale team, Engels is de voertuig. Ja, we hebben, nou ik weet niet waar we nu op zitten, maar vorig jaar hadden we altijd al dertig nationaliteiten." (Interview 1)

Door deze internationale focus onderscheiden ze zich van zowel de Big Four (die internationale klanten soms afwijzen vanwege capaciteitsproblemen of reputatierisico's) als de kleinere MKB-kantoren (die vaak niet zijn ingericht op internationale dienstverlening).

"We hebben hier Gerard tot haar trots heb ik ook wat raarde van, we hebben gewoon twintig, dertig nationaliteiten, met al zijn voor- en nadelen overigens, maar je hebt in ieder geval geen bagage van het verleden." (Interview 3)

De klanten komen grotendeels binnen via de website (ongeveer 80%), wat volgens de geïnterviewden opmerkelijk hoog is en samenhangt met de goede online vindbaarheid voor internationale zoekopdrachten.

"We hebben heel veel tijd en geld geïnvesteerd in het vindbaar zijn van onze website. Dus ik denk 80% van onze leads komt gewoon via de website." (Interview 2)

Er is echter ook een discussie gaande over de ambitie om een OOB-vergunning (Organisatie van Openbaar Belang) te verkrijgen. Terwijl sommige partners dit als een "stip op de horizon" zien, vinden anderen dat het kantoor hier nog niet klaar voor is.

"Die stip toen was om binnen een aantal jaar een OOB-vergunning te krijgen. Dat was een stip en wat mij betreft nog steeds een stip." (Interview 2)

"In Nederland mogen wij nog geen beursgenoteerde bedrijven doen, maar ik denk dat we er ook nog niet klaar voor zijn. [...] Ik denk niet dat wij in dat gat meteen hoeven te springen, puur omdat we de kwaliteit niet kunnen leveren." (Interview 1)

2. Kwaliteit, Risico's en Uitdagingen

Kwaliteit is een terugkerend thema in alle drie de interviews. Er wordt openlijk erkend dat er uitdagingen zijn op het gebied van kwaliteit, met name bij de grotere en internationale opdrachten.

"Persoonlijke drijfveer is wel om de kwaliteit op orde te krijgen en dat is alleen al voor mijn eigen dossiers wat ik al uitdagend genoeg vind." (Interview 1)

Een recent rapport over de kwaliteit van het werk zou aanzienlijke tekortkomingen hebben aangetoond, volgens een van de geïnterviewden.

"Ik vind dat wij niet een goed zelfrecensie moeten doen. [...] We hebben de review gehad van ons werk nu. Dat rapport waarop het over had, dat 80% rood is. Ja, ik wil tegen jullie zeggen 50%. Het is 80." (Interview 3)

De kwaliteitsborging processen lijken niet volledig op orde te zijn. Er wordt wel gewerkt met client acceptance procedures, interne reviews en QRP (Quality Review Partners), maar er lijkt geen systematische aanpak te zijn om de kwaliteit structureel te verbeteren.

"We hebben client acceptance, dus je accepteert wel echt de klanten of niet, daar heb je wel een procedure voor. [...] Nou ja, we hebben interne reviews, we hebben QRP, ik moet even denken aan je vraag, je vraag is goed, maar wat doen wij nou." (Interview 3)

Er is ook een verschil in opvatting over de risico's die het kantoor kan en wil nemen, wat tot interne spanningen leidt. Sommige partners zijn bereid grotere risico's te nemen met grotere internationale klanten, terwijl anderen voorzichtiger zijn.

"Kijk, Rob en Gerard zijn bereid grotere risico's te nemen. Henk en Olga niet. En ik al helemaal niet." (Interview 3)

"We hebben een gap, maar we geven wel de mogelijkheid om ons omhoog te trekken en de boel op een veel hoger niveau te zetten." (Interview 2)

Een specifiek risico dat wordt benoemd is de persoonlijke aansprakelijkheid die partners dragen bij grotere opdrachten, zeker bij beursgenoteerde bedrijven.

"Als je dan naar het bedrijf kijkt zoals je bijvoorbeeld vanuit een RVC zou moeten doen, dan zouden al deze risico's afgebakend moeten zijn, dan moet je niet gaan lopen. [...] Prima als er risico's lopen, maar dat moet je ook echt weten." (Interview 1)

Ook is er een spanningsveld tussen de gewenste professionaliteit en de realiteit. Uit klantfeedback blijkt dat Reanda als relatief goedkoop wordt gezien, maar soms ook als minder professioneel, vooral bij de grotere klanten.

"Ga je kijken naar onze strategische klanten die we willen hebben, X5 en Nemius, Dan zie je dezelfde review. [...] Ze vinden ons goedkoop. En ze missen de professionaliteit." (Interview 3)

3. Interne Organisatie en Governance-vraagstukken

Er zijn verschillende uitdagingen op het gebied van interne organisatie en governance die worden besproken in de interviews. Een belangrijk punt is de onduidelijkheid over partnerschap en aansprakelijkheid binnen de organisatie.

"Henk en Olga, die worden exposed naar het hoge risico, maar ze zijn voor mij ook geen partner. Dus ze krijgen niet het inkomen, wel het risico. [...] En dan hoor ik af en toe van Henk zeggen of Olga zeggen, ja, we zijn geen partner. Als een soort pushback van, jammer, ik ben het niet. En aan de andere kant staan ze in de proposer weer als partner." (Interview 3)

Er lijkt ook een gebrek aan alignment te zijn binnen het managementteam over de strategische richting en risico-appetijt van het kantoor.

"En daarom loopt het ook een beetje vast, anderhalf jaar, omdat hier geen overeenstemming over is." (Interview 3)

De organisatie is sterk gegroeid van ongeveer 25 naar 60 medewerkers in de afgelopen jaren, en er wordt verwacht dat deze groei kan doorzetten naar ongeveer 120 medewerkers in de komende drie jaar.

"Toen ik begon hier 2,5 uur geleden zaten we op 25, zijn we naar 40 en nu naar 60. [...] Wat dat betreft denk ik dat we heel makkelijk in 3 jaar nog kunnen verdubbelen naar 120 medewerkers." (Interview 1)

Het personeelsbestand bestaat uit relatief jonge medewerkers, wat uitdagingen met zich meebrengt op het gebied van ervaring en kwaliteit.

"We zijn best wel een jong team, nou we zijn een heel jong team [...] de categorie tot 25 is nog steeds de grootste." (Interview 1)

Er is ook discussie over de positie van Reanda in de markt wat betreft kwaliteit. Hoewel er wordt gehoopt dat het kantoor in de top 10 staat wat betreft kwaliteit, is er ook erkenning dat er nog werk aan de winkel is.

"Ik hoop dat we in de top 10 staan op kwaliteit. [...] Maar dat wordt niet gemeten toch? Nee." (Interview 1)

Een ander belangrijk governance-vraagstuk betreft de besluitvorming over welke klanten wel en niet worden aangenomen, vooral als het gaat om klanten met hogere risicoprofielen zoals Russische bedrijven onder sancties.

"Kijk als je nou het bestuur hebt, had ik dan maar, niet dat we PwC vergelijken natuurlijk, hè, maar kijk, dan heb je daar bestuur, daar zit echt één iemand in die echt verantwoordelijk is voor kwaliteit. maar die gaat ook tot de detail van de kwaliteit, die kent het ook, dus tot in de diepte." (Interview 3)

Tot slot wordt er gesproken over de sociale cultuur van het bedrijf, wat als positief wordt gezien maar soms ook leidt tot uitdagingen bij het aanpakken van onderpresterende medewerkers.

"Het is ook een heel sociaal bedrijf, dan is het ook minder hard. [...] Ik denk dat wij hier heel erg hebben van, we proberen iedereen het passend te maken." (Interview 1)