

 E-book

Billability kan de gezondheid van je agency schaden

Naar waardevolle KPI's
om te groeien

Laat je niet leiden door billability

Billability. Iedereen heeft het erover, maar niemand heeft het volledig onder controle. Bij (middel)grote creatieve agency's en consultancybureaus lokt billability de meest uitlopende reacties uit. Van angstzweet tot een ontembaar verlangen.

Met je agency heb je immers altijd het doel om zo efficiënt mogelijk te werken en een duurzame onderneming op te bouwen. Of je nu je winst wilt maximaliseren om weer te herinvesteren, om meerwaarde te creëren voor de aandeelhouders of eventueel om je bedrijf te verkopen of te fuseren, rendement is een van de belangrijkste doelen in je bedrijfsvoering. Een onderdeel daarvan is billability – oftewel: de rentabiliteit van je mensen.

Helaas zijn informatie en inzichten over billability vaak tegenstrijdig. Het gevolg: iedereen berekent billability op zijn eigen manier, waardoor cijfers moeilijk te vergelijken zijn. Bovendien blijven er een aantal blinde vlekken over: billability kan een onjuist beeld geven van je medewerkers en zegt niets over de marges en opbrengsten van je bedrijf. **Evalueren op basis van billability alleen kan de gezondheid van je onderneming dus zware schade toebrengen.**

In dit e-book introduceren we 2 KPI's die je wel inzicht geven in je efficiëntie: 'gemiddelde opbrengst per uur' en 'performance'. Ze scheppen een completer beeld van hoe je processen stroomlijnt, medewerkers optimaal inzet, de perfecte klanten zoekt en zo je organisatie laat groeien. We verdiepen ons in de berekeningen, daarna zoomen we weer uit. Na het lezen van dit e-book heb je beter zicht op de metrics die jou wel helpen bouwen aan een succesvolle onderneming.

Jeroen De Wit,
CEO Teamleader

Teamleader 



Inhoudstabel

1 Waarom is billability cruciaal?

Wat is billability?	4
Van mens naar proces	4

2 3 redenen waarom blindstaren op billability schadelijk is

Appels en peren	6
Een fout beeld	7
Blinde vlekken	7

3 2 KPI's die efficiëntie wél goed weergeven

Gemiddelde opbrengst per uur: wat zijn je sterktes?	8
Performance: ben je productief of modder je aan?	10
De 4 geboden	13

4 Achter de cijfers

Wat meet je, en wanneer?	15
Wat vertellen de cijfers wel en niet?	16
De zin en onzin van benchmarks	17

Aan de slag. Het liefst met Yadera.

Hoofdstuk 1:

Waarom is billability cruciaal?



“Van marketing- en digital agency’s tot consultancybureaus: in zowat alle servicebedrijven is tijdsregistratie ‘part of the job’. De reden: je meet er de billability van je organisatie mee. Maar daar begint het verhaal pas.”

Jeroen De Wit, CEO Teamleader

Wat is billability?

Wikipedia definieert billability als ‘the state or condition of being billable’. Vrij vertaald: de staat of toestand van factureerbaarheid. Een nietszeggende omschrijving. De meer gangbare en nuttige definitie van billability is ‘**het percentage gefactureerde uren versus de totale gewerkte uren**’.

Van mens naar proces

Een paar jaar geleden begon billability bij de medewerkers: heeft iemand voldoende uren gewerkt? Tijdsregistratie – met een onderscheid in factureerbare en niet-factureerbare uren – geeft daar een antwoord op.

Billability in de begintagen: per medewerker

vb.

Ilse	Factureerbaar	Niet-factueerbaar	Billability
week 1	30 uur	10 uur	75%
week 2	28 uur	12 uur	70%
week 3	32 uur	8 uur	80%
week 4	24 uur	16 uur	60%
			71,25%

vb.

Carlo	Factureerbaar	Niet-factueerbaar	Billability
week 1	30 uur	10 uur	75%
week 2	28 uur	16 uur	60%
week 3	32 uur	18 uur	55%
week 4	24 uur	12 uur	70%
			65%

Rosie	Factureerbaar	Niet-factueerbaar	Billability
week 1	32 uur	8 uur	80%
week 2	36 uur	4 uur	90%
week 3	38 uur	2 uur	95%
week 4	34 uur	6 uur	85%
			87,5%

Kort door de bocht: de billability van Ilse is met 71,25% een stuk hoger dan die van Carlo. Met 87,5% heeft Rosie duidelijk de hoogste billability. Hieruit zou je kunnen afleiden dat Rosie je organisatie het meeste oplevert. Meer dan een derde van wat Carlo presteert, is 'verspilde tijd'. In [hoofdstuk 2](#) lees je waarom deze redenering verkeerd kan zijn.

Nog even terug naar de mogelijkheden van billability. Gaandeweg werd duidelijk dat je aan de hand van billability ook andere analyses kan maken. Hoe evolueert de billability in mijn organisatie? Naar welke billability rate moeten we streven om een bepaalde winstmarge te halen? De focus verschoof van het niveau van werknemers naar dat van de organisatie. De term billability werd minder en minder gebruikt en nieuwe KPI's voor een sterkere analyse kwamen op.

Hoofdstuk 2:

3 redenen waarom blindstaren op billability schadelijk is



“Hoezeer bedrijven ook lopen te dwepen met billability, je kan je organisatie en medewerkers er niet mee evalueren. En daar zijn 3 redenen voor.”

Sammy Colson, co-founder van Yadera

1. Appels en peren

Verschillende organisaties berekenen billability op een andere manier: op basis van het aantal geregistreerde uren, de brutocapaciteit of de nettocapaciteit (vakantie en ziekte niet meegerekend).

het aantal factureerbare uren

het totaal aantal geregistreerde uren

Voorbeeld: Rosie werkt 40 uur, waarvan 32 factureerbaar. Haar billability bedraagt **80%**.

het aantal factureerbare uren

bruto capaciteit (het aantal uren dat iemand had kunnen werken)

Voorbeeld: Rosie is 1 dag ziek. De resterende dagen werkt ze 32 uren, waarvan er 28 factureerbaar zijn. Haar billability is **70%** (28 factureerbare uren gedeeld door 40 uren).

het aantal factureerbare uren

nettocapaciteit

In dit scenario telt de dag ziekte niet mee als capaciteit, waardoor de billability uitkomt op **87,5%** (28 factureerbare uren gedeeld door 32 uren).

Aangezien er geen eenduidige berekeningswijze is, kan je de billability van verschillende filialen en organisaties niet benchmarken. En laat dit nu net de meest gestelde vraag zijn die wij krijgen van bedrijven.

2. Een fout beeld

vb. Stel dat je onderneming een campagne verkoopt waaraan jullie 10 dagen werk hebben. Ilse werkt 10 dagen aan het project waardoor haar billability 100% bedraagt. Maar ze krijgt het werk binnen die tijdspanne niet af, waardoor Carlo moet bijspringen. Hij werkt 2 dagen aan het project. Zijn billability voor dit project bedraagt 0%, want de 10 factureerbare dagen zijn al toegewezen aan Ilse. En dat terwijl hij het project tot een goed einde bracht.

Ook het omgekeerde is mogelijk. Stel dat Ilse de klus klaart in 8 dagen in plaats van 10. Haar billability bedraagt 100%. Maar wat gebeurt er met die twee resterende dagen? Worden die aan niemand toegewezen? Wordt er nergens geregistreerd dat er dankzij Ilse 2 dagen extra marge is? Billability lost die vragen niet op.



Billable uren worden dus niet altijd correct toegekend.

Medewerkers die in de bres springen, kunnen toch een lage billability hebben. Omgekeerd krijgen medewerkers niet altijd de erkenning voor de meerwaarde die zij wel hebben gegenereerd.

Dit kan leiden tot verkeerde evaluaties van medewerkers, projecten en klanten.



Billability brengt je marges en opbrengsten niet in kaart. Het vertelt alleen hoeveel factureerbare uren je hebt gepresteerd. Argumenten genoeg om de billability-fetisj los te laten.

3. Blinde vlekken

vb. Stel dat je het project van 10 dagen werk verkocht hebt voor 6000 euro. Rosie werkt hier 10 dagen aan en heeft enkel billable uren. Onwaarschijnlijk, maar wel een ideaal scenario. Rosie is echter een senior medewerker en kost je organisatie 600 euro per dag. Het gevolg: haar billability is 100%, maar de marge voor je onderneming is 0%.

Of je laat een junior 12 dagen op dit project werken, een medewerker die dagelijks 300 euro kost. Je houdt dan een mooie marge over (2400 euro), maar de billability ligt lager (83%).

Hoofdstuk 3:

2 KPI's die efficiëntie wél goed weergeven



“Als wij met bedrijven praten, geven we hen altijd 2 KPI's mee: gemiddelde opbrengst per uur en performance. Die geven je wél zicht op wat al dan niet gesmeerd loopt in je organisatie.”

Sammy Colson, co-founder van Yadera

Gemiddelde opbrengst per uur: wat zijn je sterktes?

De gemiddelde opbrengst of marge per uur geeft weer waar de opbrengsten en verliezen zich bevinden in je bedrijf en waar je moet bijsturen.

factureerbare waarde per uur (a)

kost per uur (b)

vb.

Rosie werkt in januari op 2 projecten. Daarnaast creëert ze een nieuwe corporate presentatie voor je organisatie, wat 1 dag in beslag neemt. Dit interne project is non-billable, waardoor de factureerbare waarde per uur hiervoor 0 euro bedraagt. In januari waren de prestaties van Rosie gemiddeld dus 71,43 euro factureerbaar per uur.

Factureerbare waarde per uur

(a): de factureerbare waarde per uur bereken je door het beschikbare budget te delen door het aantal gepresteerde uren op projecten.

	Project 1	Project 2	Non-billable	TOTAAL
Budget	€ 6000	€ 6000	€ 0	€ 12.000
Gepresteerde uren	8 dagen/64 uur	12 dagen/96 uur	1 dag/8 uur	21 dagen/168 uur
Factureerbare waarde per uur	€ 93,75/uur (6000 / 64)	€ 62,50/uur (6000 / 96)	€ 0/uur (0 / 8)	€ 71,43/uur (12.000 / 168)



Hoor je ons deze KPI's liever uitleggen?

Goed nieuws: in ons webinar 'Billability kan de gezondheid schaden' leggen we deze KPI's haarfijn uit.

[Bekijk 'm hier](#)

Prijs per uur

(b): voor de prijs per uur tel je **alle kosten van een bepaalde medewerker** op.

vb. Het bruto maandloon van Rosie bedraagt 5500 euro. Daar tel je de kosten van de werkgever bij (bijvoorbeeld een onkostenvergoeding, telefoonabonnement, softwarelicentie, etc.).

Tot slot bereken je je algemene kosten.* Dat zijn je algemene kosten – zoals huur, elektriciteit en internet – gedeeld door het aantal medewerkers. In dit voorbeeld is dit 3000 euro. Het individuele kostenplaatje van Rosie is dus 9100 euro. Deel je dat door de nettocapaciteit (billable en non-billable), dan krijg je de prijs per uur. Rosie kost je organisatie dus 54,16 euro per uur.

Soort kost	Waarde
Loon	€ 5500
Kosten eigen aan de werknemer	€ 600
Algemene kosten	€ 3000
Totale kosten	€ 9100
Uren per maand	168
Kost per uur	€ 54,16 (9100 / 168)

Combineer

Gieten we deze data in de formule, dan ziet de berekening er zo uit:

	Project 1	Project 2	Non-billable
Factureerbare waarde per uur	€ 93,75/uur	€ 62,50/uur	€ 0/uur
Kost per uur	€ 54,16/uur		
Gemiddelde marge per uur	173% (93,75 / 54,16)	15% (62,50 / 54,16)	0% (0 / 54,16)

In dit rekenvoorbeeld zien we dat de gemiddelde opbrengst van Rosie bij project 1 73% bedraagt. Bij project 2 is dat 15%, en bij het interne project logischerwijs 0%. Welke conclusie je uit die cijfers kan trekken, lees je in **hoofdstuk 3**.

*Reken je de afschrijvingen van een laptop mee als kosten? En hoe zit het met het kostenplaatje van de backoffice? En trek je vakantiedagen af van de uren per maand? Je kiest zelf welke posten je al dan niet meetelt, afhankelijk of die een wezenlijke impact hebben op je analyses. Haal uit je grootboekrekening de kosten van niet-payroll medewerkers en deel de overgebleven kosten door het aantal medewerkers. Zo krijg je de algemene kosten per medewerker, per jaar. **Er is slechts een gouden regel: bereken de kosten en het aantal uren altijd op dezelfde manier.**

Performance: ben je productief of modder je aan?

Uiteraard telt niet alleen het aantal billable uren, maar ook hoe efficiënt die worden ingevuld.

Daarbij komt de cruciale KPI performance in beeld:

Efficiëntie (a) x billable hours (b)

Efficiëntie

(a): efficiëntie is een meetbare waarde die weergeeft of je sneller of trager dan voorzien werkt, binnen of het budget blijft of daar overheen gaat. De efficiëntie bereken je door de **gefactureerde waarde te delen door intrinsieke waarde van diezelfde periode.**

vb.

Stel dat je een project verkoopt voor 1000 euro. Dit project is 10 uur werk. Carlo en Rosie werken hier elk 5 uur aan, goed voor in totaal 10 uur en een intrinsieke waarde van in totaal 1000 euro. De efficiëntie bedraagt dus 100%.

In een vergelijkbaar project (ook 1000 euro) klaren ze de klus in 7 uur, waardoor de efficiëntie op 143% uitkomt. Hebben ze voor een laatste project echter 5 uur meer nodig dan voorzien, strandt de efficiëntie op 67%.

	Project 1		Project 2		Project 3	
	Tijd	Waarde	Tijd	Waarde	Tijd	Waarde
Budget	10 uur	€ 1000	10 uur	€ 1000	10 uur	€ 1000
Werk	10 uur	€ 1000	7 uur	€ 700	15 uur	€ 1500
Efficiëntie	100% (1000 / 1000)		143% (1000 / 700)		67% (1000 / 1500)	

Billability

(b): billability is het aantal factureerbare uren tegenover de nettocapaciteit (= het aantal uren dat iemand effectief werkt) en geeft een indicatie van het aantal productieve uren.

	Week 1	Week 2	week 3
Nettocapaciteit	40 uur	40 uur	40 uur
Factureerbare uren	40 uur	32 uur	44 uur
Billability	40/40 = 100%	32/40 = 80%	44/40 = 110%

vb. Stel dat Rosie 3 weken fulltime werkt, goed voor een nettocapaciteit van 40 uur per week. In de eerste week presteert ze 40 uur die allemaal billable zijn. De billability bedraagt dus 100%. In week 2 heeft ze een aantal

interne meetings, waardoor ze uitkomt op 32 factureerbare uren en een billability van 80%. In week 3 draait Rosie flink wat overuren, waarvan er 44 billable zijn. Haar billability voor die week is 110%.

Combineer

Gieten we beide factoren in de formule, dan ziet de berekening van performance er als volgt uit:

	The perfect one	Leader	Starter
Efficiëntie	100%	143%	67%
Billability	100%	80%	125%
Performance	100% (100 x 100)	114% (143 x 80)	84% (67 x 125)

In een ideaal scenario werkt iemand altijd perfect binnen het budget en zijn alle gepresteerde uren billable, elke dag opnieuw. De performance komt dan uit op 100%. Maar 'the perfect one' bestaat niet, ook niet in servicebedrijven. Maar laat het ons weten als je hem of haar vindt!

Een teamleider (die bijvoorbeeld designers, developers of copywriters aanstuurt) werkt meestal sneller dan een junior. Een project dat verkocht is voor 10 uur voert hij/zij in 7 uur uit – wat neerkomt op een efficiëntie van 143%. Maar deze profielen hebben vaak meer niet-billable werk, zoals de aansturing van het team en intern overleg. Daardoor ligt de billability op 80%.

Hou je alleen rekening met billability, dan lijkt het alsof de teamleider weinig rendabel is. Combineer je billability echter met efficiëntie, dan zie je dat hij of zij een performance rate van 114% heeft.

Bij een starter of stagiair liggen de kaarten anders. Doorgaans hebben zij een lagere efficiëntie. Voor projecten verkocht voor 10 uur hebben ze bijvoorbeeld 15 uur nodig. Maar starters zijn doorgaans ook gemotiveerd om zich te bewijzen en draaien vaak overuren. In dit voorbeeld werkt een starter 50 billable uren in plaats van 40. **Wanneer je beide factoren combineert, kom je tot performance van 84%.**

Om te kunnen vergelijken, bereken je zowel de gemiddelde **opbrengst per uur** als de **performance** voor verschillende zaken en op verschillende tijdstippen (zie [hoofdstuk 3](#)). Yadera neemt je dat reken- en cijferwerk uit handen. Door timetracking, facturatie en projecten in één tool te bundelen, krijg je in een paar klikken heldere rapporten met waardevolle inzichten over de billability, **performance**, **gemiddelde opbrengst per uur** en andere KPI's in je organisatie.

De 4 geboden

Om beide KPI's correct te berekenen, zijn er vier afspraken.

1. **Alle uren op factureerbare projecten zijn altijd 'billable',** dus ook uren die niet gebudgetteerd zijn.

vb. Stel dat je 10 dagen aan een project mag werken, maar het worden er 14, dan reken je ook die 4 extra dagen als billable uren. En dat voor alle projecten waar (op termijn) een factuur aan vasthangt.
2. Omgekeerd **worden 'non-billable' uren alleen gebruikt voor projecten waar geen factuur voor is.** Denk aan interne teammeetings, administratie, presales-werk en pitches.
3. Elke werknemer registreert **minstens het aantal uren dat hij/zij contractueel verplicht is te presteren.**

vb. Bepaalt de arbeidsovereenkomst dat een werkweek 40 uur bedraagt, dan moeten je medewerkers minstens 40 uur registreren. De reden? Registreert iemand slechts 30 uur, dan kan je er enkel van uitgaan dat die resterende 10 uur non-billable zijn. Terwijl die persoon misschien wel op een project heeft gewerkt. Registreert iedereen alle gewerkte uren, weet je precies of iemand al dan niet non-billable uren presteert.
4. Werk altijd op basis van **hetzelfde type capaciteit** in je berekeningen:
 - **Nettocapaciteit:** wanneer iemand werkt
 - **Bruto capaciteit:** wanneer iemand had kunnen werken, dus ook vakantie- en ziektedagen meegerekend

Aan jou de keuze, al raden we aan om met nettocapaciteit te werken, waarbij je opgenomen vakantie- en ziektedagen niet meerekent. Iedereen heeft immers recht op vakantie of kan eens ziek zijn.

Zeker als je KPI's per medewerker berekent, kan het ongevoelig overkomen om vakantie en ziekte mee te tellen. Het belangrijkste: welk type capaciteit je ook kiest om je efficiëntie te meten, gebruik telkens dezelfde variant.



Hoofdstuk 4:

Achter de cijfers



“Nette rapporten, kleurrijke grafieken, overzichtelijke tabellen: voor cijferfetisjisten zijn KPI's een feest. Maar de indicatoren berekenen is slechts de eerste stap. Alleen door de cijfers te analyseren en de oorzaken te achterhalen, kan je bijsturen om je doelen te bereiken.”

Jeroen De Wit, CEO Teamleader

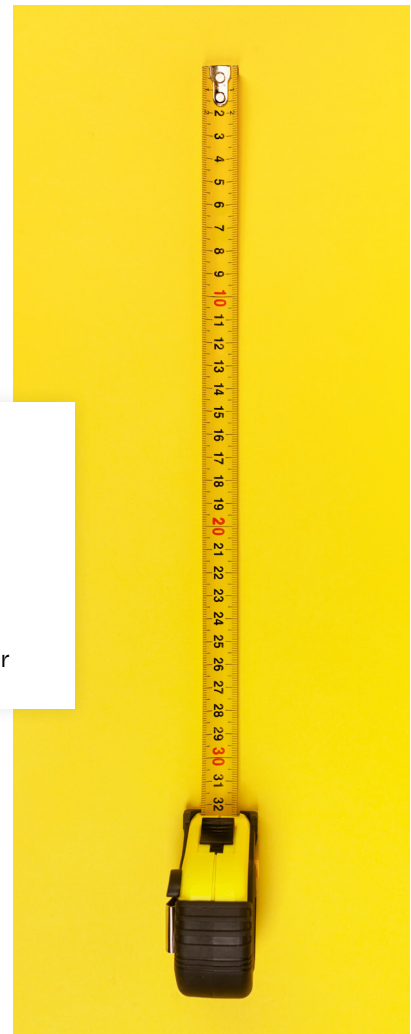
Wat meet je, en wanneer?

De verleiding is groot om KPI's enkel en alleen in kaart te brengen per individuele medewerker. Een verkeerde reflex, want de inzet van een werknemer is slechts één factor die je gemiddelde opbrengst per uur en performance beïnvloedt. **Kijk niet alleen naar de absolute waarde van individuele scores, maar vooral naar eventuele schommelingen.**

Nog waardevoller is te focussen op evoluties en vergelijkingen. Bereken daarom de KPI's per jaar, per kwartaal en per maand, op verschillende manieren:

- | | | |
|---------------------|--------------|------------------|
| ■ Per project | ■ Per klant | ■ Per afdeling |
| ■ Per soort project | ■ Per sector | ■ Per medewerker |

Hierdoor krijg je zicht op het type projecten waaruit je het meest winst haalt, bij welk type klanten je floreert, welke activiteiten (design, strategie, development of iets anders) het meest opbrengen, en wie welke taak het beste uitvoert. Op basis van die inzichten kan je doelen vooropstellen en je sales en andere processen erop afstemmen.



Wat vertellen de cijfers wel en niet?

Een **lage opbrengst per uur** of **performance** kan verschillende oorzaken hebben:

- **Een project is te goedkoop verkocht.** Ligt de performance van je sterkste medewerkers in een project lager dan 100%, dan is de workload verkeerd ingeschat.
- **Een klant vraagt extra werk.** Bijkomende ontwerpen of toepassingen, een extra feedbackronde, een meeting die uitloopt: ogenschijnlijke kleine extra's slurpen al snel flink wat budget op. Een projectmanager moet er dan ook op toezien dat de scope niet uitbreidt zonder dat het budget meegroeit.
- **Eigen aan de functie.** Bepaalde profielen komen vooral in actie in een presales-fase. Designers zorgen bijvoorbeeld voor de visuele ondersteuning van een pitch. Een accountmanager doet vooronderzoek. Op dat moment kunnen zij onmogelijk billable uren registreren en vallen ze daar niet op af te rekenen.
- **De verkeerde man/vrouw op de verkeerde plaats.** Developers die geen ervaring hebben met de tools waarmee je werkt, een communicatie stagiair die een loodzwaar strategieproject moet uittekenen of een HR-manager die meewerkt aan een creatieve campagne: soms zetten we medewerkers op de verkeerde plek.

Omgekeerd kunnen ook een **hoge opbrengst per uur** en **performance** uitdagingen blootleggen:

- **Te veel hooi op de vork.** Toprates op het vlak van billability en performance lijken positief, maar kunnen ook een signaal zijn van overbelasting. Te veel overuren kunnen immers leiden tot een burn-out. Verlies ook motivatie, werkplezier en de groepssfeer niet uit het oog: die elementen kunnen het verschil maken tussen een geolied team en een slangenkuil.
- **Een onevenwichtig team.** Een of twee medewerkers die een stuk hoger scoren dan de rest van je team kunnen je kwetsbaar maken. Vallen die weg, heeft dat meteen een enorme impact op je organisatie.
- **Je tarieven zijn niet marktconform.** Je efficiëntieratio ligt steevast hoger dan 100%, maar je haalt minder nieuwe projecten binnen dan vorig jaar. Dat kan wijzen op een te hoge prijsstelling in vergelijking met de concurrentie.
- **Alles is in kannen en kruiken.** Zo simpel kan het ook zijn. Dan is het vooral kwestie om een vinger aan de pols te houden en op dezelfde voet verder te gaan.

De zin en onzin van benchmarks

Een vraag die op ieders lippen brandt: wat is een goede efficiëntie en gemiddelde opbrengst per uur? **Wel, dé benchmark bestaat niet.** De activiteiten van een brand agency bijvoorbeeld vallen onmogelijk te vergelijken met die van een onlinemarketingbureau of van een IT-consultancybedrijf. Bovendien moet je vooral je eigen doelen stellen. Wat wil je binnen een jaar bereiken en welke targets moet je daarvoor halen? **Het sectorgemiddelde als enige benchmark nemen heeft weinig zin.**

Zoals je in dit e-book hebt kunnen lezen, kun je je maar beter niet blindstaren op billability. Het is namelijk louter een barometer die een inschatting geeft van het aantal factureerbare uren.



Recap

Het overzicht kwijt? De KPI's in een notendop.

Gemiddelde opbrengst per uur

Wat levert geld op en waar maakt je organisatie verlies?

factureerbare waarde per uur (a)

kost per uur (b)

(a): het **beschikbare budget** gedeeld door het **aantal gewerkte uren**.

(b): tel **alle kosten van een bepaalde medewerker** bij elkaar op

Performance

Hoe efficiënt worden billable uren ingevuld?

Efficiëntie (a) x billability (b)

(a): de **gefactureerde waarde** gedeeld **door de werkelijke waarde** van diezelfde periode

(b): het **aantal factureerbare uren** gedeeld door de **nettocapaciteit**

Wat moet je nu onthouden van dit e-book?

1. Je onderneming alleen sturen op billability **doet meer kwaad dan goed**.
2. De 2 KPI's die je wél op weg helpen zijn **performance** en **gemiddelde opbrengst per uur**.
3. Beoordeel je team **niet alleen op deze kwantitatieve KPI's**. Er zijn nog heel wat andere factoren.
4. Yadera geeft je **realtime inzicht** in deze en andere cruciale KPI's voor een succesvolle agency.

Aan de slag. Het liefst met Yadera.

Zo. Nu dat misverstand rond billability is opgehelderd, kunnen we je alleen maar aanraden om zelf met deze informatie aan de slag te gaan en transparant te communiceren met je team over deze KPI's. Alleen dan heeft iedereen zicht op hoe je organisatie er écht voor staat en welke richting je uitgaat.

Yadera helpt jou om alle aspecten van work management te beheren. Onze tool voor marketingbureaus, digitale agency's en IT-bedrijven houdt onder andere rekening met flexibele tijdsregistratie en retainers en geeft realtime inzicht in de rendabiliteit van je bedrijf. Je hebt dus een plek om je werk te beheren, met ondersteuning op jouw maat en diepgaande inzichten die jou helpen. Om de controle te bewaren, maar vooral om te groeien.

Tot gauw!

Benieuwd hoe Yadera werkt?

[Vraag je gratis demo aan](#)

Nog vragen ?

Neem contact met ons op via sales@yadera.com of **+31 85 88 81 677**.