

# **Accountancy**

## **Beloningsonderzoek 2018**

Arbeidsvoorwaarden,  
tevredenheid, ambitie



**Accountant / Alterim**

PE

Academy

Online nascholing

A man in a dark suit, white shirt, and dark tie is running on a red athletic track. He has his arms raised in a celebratory gesture, and a red ribbon is stretched across the track in front of him. The background shows rows of red and blue stadium seats.

**Altijd  
de beste  
zijn?**

voor accountants

## Online nascholen met PE-Academy:

- ✓ Meer dan 240 onderwerpen
- ✓ Vooraanstaande docenten
- ✓ Onbeperkte toegang
- ✓ Maandelijks nieuwe actualiteiten

**Doe een gratis cursus:**

[www.pe-academy.nl/gratis\\_cursus](http://www.pe-academy.nl/gratis_cursus)



# Ben jij klaar om de kudde te verlaten?



## Wij zijn Staudt en we maken horloges.

En dat doen we gewoon in Nederland. Ontdek de nieuwe Praeludium Chronograph

Bekijk onze website [www.staudt-twenthe.nl](http://www.staudt-twenthe.nl) of bezoek een van onze verkooppunten:

Amersfoort, Van Hell Juweliers; Amstelveen, Meents & Bakker; Apeldoorn, Van Hell Juweliers; Haren (Gr), HA-Juweliers; Heemstede, Van Velthoven Juweliers; Helmond, Juwelier Stockx; Hengelo, Juwelier Kwekkeboom; Den Bosch, Juwelier Van Grinsven; Rotterdam, Juwelier Fred Helmer; Utrecht, Goudsmederij Van Bruggen; Venlo, Juwelier Nèllissen; Waddinxveen, Juwelier Spruytenburg.





## INHOUD

Voorwoord	9
Schaarste, werkdruk en waardering	11
De boer op met het accountantsvak	15
<b><i>ACCOUNTANCY BELONINGSONDERZOEK 2018</i></b>	19
• Werkkring en werkzaamheden AA's-RA's	
• Nominale salarissen	
<b><i>OPENBAAR ACCOUNTANTS</i></b>	23
Loopbaanontwikkeling: verschillen tussen RA's en AA's	
• Salaris: stijgers en dalers	
• Kleine en grote kantoren	
• Iets minder variabele beloningen	
• Partnerbeloning	
• Salarisontwikkeling en -verwachting	
• Secundaire arbeidsvoorwaarden	
• Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden	
• Overwerk	
• Thuiswerken	
• Balans werk-privé	
• Tevredenheid daalt	
• Weg uit de openbare praktijk	
• Vertrek waarheen?	
• Belangrijkste vertrekreden: balans werk-privé	
• Ambitie: mannen en vrouwen	
<b><i>INTERNE ACCOUNTANTS</i></b>	39
• Salarisontwikkeling en -verwachting	
• Secundaire arbeidsvoorwaarden	
• Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden	
• Overuren	
• Thuiswerken	
• Balans werk-privé	
• Tevredenheid en vertrekplannen	
• Vertrek waarheen?	

<b><i>OVERHEIDSACCOUNTANTS</i></b>	49
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salarisontwikkeling en -verwachting</li> <li>• Secundaire arbeidsvoorwaarden</li> <li>• Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden</li> <li>• Overuren</li> <li>• Thuiswerken</li> <li>• Balans werk-privé</li> <li>• Tevredenheid en vertrekplannen</li> <li>• Vertrek waarheen?</li> </ul>	
<b><i>ACCOUNTANTS IN BUSINESS</i></b>	57
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salarisontwikkeling en -verwachting</li> <li>• Omzetontwikkeling zzp'ers</li> <li>• Secundaire arbeidsvoorwaarden</li> <li>• Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden</li> <li>• Overuren</li> <li>• Thuiswerken</li> <li>• Balans werk-privé</li> <li>• Tevredenheid en vertrekredenen</li> </ul>	
<b><i>VERSCHILLEN TUSSEN GROEPEN ACCOUNTANTS</i></b>	67
<ul style="list-style-type: none"> <li>• RA's in hogere functies dan AA's</li> <li>• Salarisontwikkeling</li> <li>• Openbaar accountants minst in balans, overheidsaccountants meest</li> <li>• Secundaire voorwaarden best bij openbaar accountants</li> <li>• Tevredenheid</li> <li>• Thuiswerken</li> </ul>	



# *Alle ruimte om het beste uit jezelf te halen*

Ook dat is *#werkenbijpwc*

De beste plek voor jouw carrière? Dat moet je vooral zelf bepalen. Wél vertellen we je graag, wat werken bij PwC volgens ons zo bijzonder maakt. Dat is vooral de ambitieuze omgeving met echte aandacht voor jouw talenten. Een plek die je stimuleert om kansen te pakken. Zo zet je stappen waarvan je niet wist dat je ze kón zetten. Benieuwd naar wat jij kan bereiken? Kom verder bij PwC.

***Kom verder op [pwc.nl/carriere](https://pwc.nl/carriere)***





## VOORWOORD

Hoewel wij dagelijks van alles over onszelf delen met de rest van de wereld (of kijkt u nooit op Facebook, Instagram of Twitter?), over één ding zwijgen we collectief: onze beloning. Vraag uw buurman of collega naar wat hij of zij verdient en u krijgt geen antwoord. En toch nemen veel accountants en zij die daarvoor leren ieder jaar weer de moeite om een forse vragenlijst van de NBA door te lopen en eerlijk te melden wat zij op hun bankrekening bijgeschreven krijgen voor hun inspanningen. Bij deze veertiende editie zijn dat er weer meer dan vorig jaar, dus er is nog steeds ruime belangstelling voor.

Waarom die aandacht voor de beloning van een beroepsgroep die al in het brandpunt van de belangstelling staat, menen sommigen. Maar dit jaarlijkse onderzoek gaat over meer dan alleen de euro's die u maandelijks worden toebedeeld. Het gaat ook over de balans tussen werk en privé, over loopbaanmogelijkheden, ambities en het totaal aan arbeidsvoorwaarden.

Zeker de jongere generatie accountants hecht minder aan beloning dan in het verleden, blijkt uit ander onderzoek. Het is de generatie die is gewend aan delen: de Airbnb-vakantie-woning, de deelauto, de deelfiets. Die verminderde belangstelling voor beloning blijkt echter maar beperkt uit dit onderzoek, dat vaak kleine verschuivingen vaststelt ten opzichte van eerdere jaren. Nog altijd komt driekwart van de openbare accountants als vanouds voorschuiven in een leaseauto.

De behoefte aan accountants lijkt groter dan ooit en werkgevers hebben steeds meer moeite om vacatures in te vullen. Dat dwingt ze soms tot keuzes in het bedienen van bepaalde markten. Maar het maakt ook dat jonge accountants onverminderd te maken krijgen met veel werkdruk en een moeizame balans tussen werk en privé. Mede daardoor kiezen jonge beroepsgenoten vaker voor een andere invulling van hun loopbaan. Het goede nieuws is dat die schaarste nu eindelijk zichtbaar wordt in een stijgende beloning.

Deze editie is verder bekend van opzet. In veel gevallen worden de uitkomsten van dit jaar vergeleken met het jaar ervoor of meerdere jaren. Dat maakt het tot een handig naslagwerkje voor werknemers en werkgevers, voor accountants in de praktijk (openbaar, intern, bij de overheid of in business) en voor degenen die voor het beroep studeren.

Dank aan de grote groep deelnemers voor het invullen van de stevige vragenlijst die de basis vormt voor de uitkomsten in deze editie.

Marc Schweppe  
hoofredacteur Accountant/Accountant.nl

Piet-Jan Boringa  
directeur Alterim

# Werken in de echte economie

Wij werken voor de ondernemers die de ruggengraat van onze economie vormen. Die het geld verdienen. Die gewoon belasting betalen. En die voor het overgrote deel van onze werkgelegenheid zorgen.

De ondernemers die elke dag de strijd aangaan. Die nooit opgeven. Die zelf de pijn voelen als dingen misgaan. Die daar alleen maar sterker van worden.

Wij werken voor de ondernemers die zuinig zijn op hun bedrijf, op hun klanten en op hun mensen. Die beseffen dat je niets voor niets krijgt. Die zichzelf niet overschatten. Maar die ook durven dromen.

De ondernemers die er niet op uit zijn de financiële pagina's te halen. Voor wie innovatie geen modewoord is, maar een overlevingsmechanisme. Die zich continu weten aan te passen aan nieuwe omstandigheden.

Wij werken voor de ondernemers die waarde toevoegen. Voor zichzelf en voor hun klanten. En die datzelfde verwachten van hun accountant of hun adviseur.

De ondernemers die erop staan dat je hun bedrijf net zo serieus neemt als zijzelf. Die zich niet met een kluitje in het riet laten sturen. Die geen ellenlange rapporten willen, maar heldere adviezen die het verschil maken.

Wij zijn de accountants en adviseurs van DRV. Wij werken in de echte economie.

Begrijp jij wat wij daarmee bedoelen? Dan ben je misschien wel de young professional met enkele jaren ervaring die we als collega mogen verwelkomen. Overtuig ons van je kwaliteiten en je passie voor werken in de echte economie. Kijk op [www.echteeconomie.nl](http://www.echteeconomie.nl)



DRV Accountants & Adviseurs. Stilltjes één van de beste kantoren van Nederland.

# **Schaarste, werkdruk en waardering**

**D**e arbeidsmarkt zucht en steunt. Er is meer vraag dan ooit naar accountants, zeker in de openbare praktijk. Grote kantoren moeten alle zeilen bijzetten om nieuw personeel binnen te halen. De werkdruk vormt tegelijk een risico voor de kwaliteit van het werk.

'Accountants niet aan te slepen' kopte De Telegraaf in maart van dit jaar. De krant belde met de grootste accountantskantoren en concludeerde dat er honderden vacatures openstonden. Ook een onderzoek van de NBA gaf aan dat er sprake was van flinke tekorten. De vraag naar accountants is volgens de beroepsorganisatie in het afgelopen jaar toegenomen met meer dan dertig procent. De vraag naar accountants met meer dan vijf jaar ervaring is zelfs met bijna vijftig procent gestegen.

Nieuwe accountants vinden is niet genoeg, ze vasthouden is zo mogelijk nog belangrijker. Meerdere kantoren gaven tegenover de Telegraaf toe dat er sprake is van een flink verloop, hoewel niet alle spelers zich niet in dat beeld herkenden. Duidelijk is dat de kantoren meer

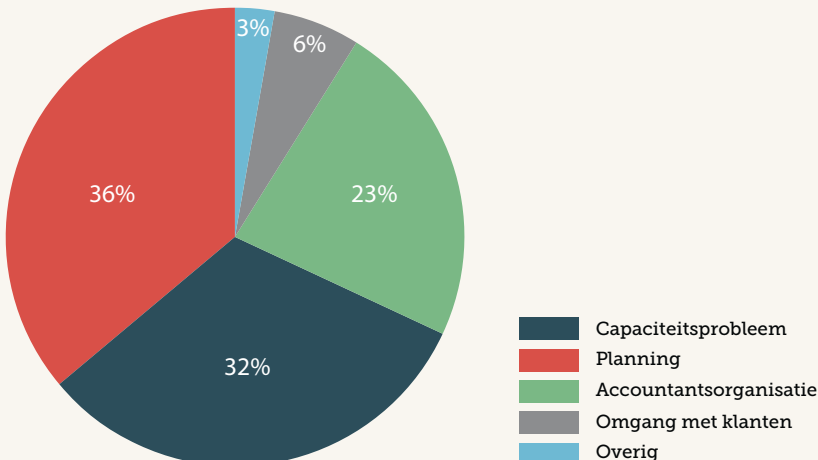
inspanningen moeten leveren om nieuwe collega's binnen te halen en ze te behouden.

De grote behoefte aan zowel jonge als ervaren accountants heeft alles te maken met de kwaliteitsslag die de sector maakt, vooral waar het de controlepraktijk betreft. Hogere eisen aan de kwaliteit van het controlewerk maken het nodig om meer uren en meer mensen in te zetten op controleopdrachten. Kantoren moeten soms pijnlijke keuzes maken en kunnen bepaalde opdrachten niet meer aannemen, omdat de capaciteit simpelweg tekortschiet.

### WERKDRUK

Capaciteitsproblemen zorgen ook voor extra druk op de mensen die het werk moeten doen. Dat werd nog weer eens zichtbaar toen Nyenrode Business Universiteit en de NBA Young Profs dit voorjaar een gezamenlijk onderzoeksrapport presenteerden. Belangrijkste signaal daarin: de hoge werkdruk die jonge accountants ervaren kan bedreigend zijn voor hun professioneel-kritische instelling en daarmee voor de kwaliteit van hun werk. Het kan resulteren in een minder professioneel kritische instelling,

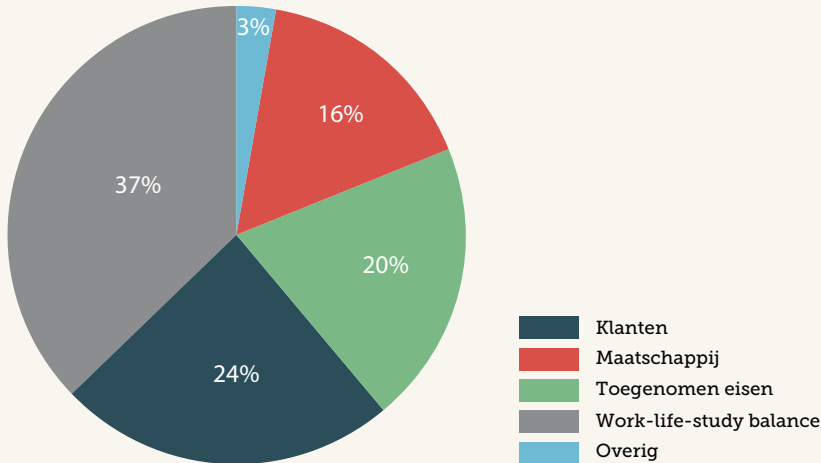
### Interne werkdrukverhogende factoren bij accountantsorganisatie



(bron: onderzoek Nyenrode/NBA Young Profs, mei 2018)



## Externe werkdrukverhogende factoren bij accountantsorganisatie



(bron: onderzoek Nyenrode/NBA Young Profs, mei 2018)

minder scherpste, een afvink-mentaliteit en een 'grote stappen gauw thuis'-werkwijze in het controleproces.

Als oorzaken van de hoge werkdruk noemt het onderzoek capaciteitstekorten, onrealistische plannings, hoge klantverwachtingen, een *up-or-out*-cultuur en toegenomen eisen aan controlekwaliteit en toezicht. Daarnaast ervaren de deelnemers vooral druk door de combinatie van werk, studie en privé. Gemiddeld werken jonge accountants in het *busy season* 53 uur per week en besteden ze daarnaast nog eens zeven uur aan studie. Dat drukke controleseizoen duurt gemiddeld bovendien bijna twintig weken, een flink deel van het jaar.

De moeizame *work-life-balance* wordt in het onderzoek veel genoemd als mogelijke reden om het openbare beroep binnen enkele jaren te verlaten. Dat is in lijn met dit Beloningsonderzoek. Maar ook de inhoud van het werk speelt een rol: de 'formele kant' van het vak, zoals de vele eisen rondom dossiervorming, wordt minder gewaardeerd. Checklists invullen is nu eenmaal minder uitdagend dan eigen oordeelsvorming of waarneming ter plaatse.

Ook van belang is dat de hoge werkdruk structureel te weinig tijd overlaat voor het volgen van opleidingen, aldus het Nyenrode-onderzoek. De professionele ontwikkeling krijgt te weinig prioriteit binnen de sector en bij young professionals in het bijzonder, terwijl die juist van groot belang is voor de toekomst van het beroep.

De onderzoekers pleiten er voor om vooral de kern van de hoge werkdruk aan te pakken en niet alleen aan 'symptoombestrijding' te doen, zoals door sportfaciliteiten aan te bieden of 'gezondheidsweken' te organiseren. Er zijn structurele maatregelen nodig. Het aanpakken van de oorzaken moet kantoren in staat stellen om young professionals nu en in de toekomst beter aan zich te binden en de kwaliteit van de accountantscontroles beter te borgen.

Tegelijk zijn er wel signalen dat binnen kantoren meer aandacht wordt gegeven aan de balans tussen werk en privé, of dat deze in ieder geval beter bespreekbaar is dan in het verleden. Dat bleek deze zomer ook uit gesprekken van young profs met enkele bestuurders van big four kantoren, naar aanleiding van het

Nyenrode onderzoek. Rob Lelieveld, voorzitter accountantsbestuur en bestuurslid van EY Nederland, erkende tijdens die gesprekken ‘volmondig’ het bestaan van werkdruk in de openbare praktijk. Streng extern toezicht op de controlekwaliteit door de AFM en verplichte roulatie van cliënten zorgen samen voor veel meer werk en daarmee veel meer uren. Dat betekent een flinke aanslag op de veelal jonge leden van controleteams en kan ook zorgen voor een mindere kwaliteit van de audit. “Als je geen moment van reflectie hebt maar alleen maar aan het hollen bent, gaat dat ten koste van de kwaliteit.”

### BELONINGSONDERZOEK

De balans tussen werk en privé wordt ook in ons eigen onderzoek weer vaak genoemd als reden om het openbare beroep te verlaten. Zo’n 27 procent van de openbare accountants uit dit Beloningsonderzoek is ontevreden over die balans. Bij de interne accountants, accountants in business en overheidsaccountants is dat maar tien procent of minder.

Interne accountants en accountants in business zijn over de hele linie het meest tevreden met hun werk. Beide ledengroepen scoren ruim boven de zeventig procent ‘tevreden of zeer tevreden’. Bij de openbare accountants is dat ruim vijftig procent. En dat terwijl de arbeidsvoorwaarden in de openbare praktijk toch het meest riant zijn. De salarissen zijn hoger en ook het pakket secundaire arbeidsvoorwaarden is uitgebreider dan bij de andere ledengroepen. Zo heeft driekwart van de openbare accountants een leaseauto, tegen negen procent van de overheidsaccountants. Ook worden in de openbare praktijk meer onkosten vergoed en wordt het pensioen vaker volledig betaald.

De krapte op de arbeidsmarkt lijkt zich dit jaar ook eindelijk te vertalen in een betere beloning van (aankomend) accountants. Met name op assistentniveau zijn de salarissen duidelijk gestegen ten opzichte van vorig jaar. Al een

aantal jaren was sprake van een geleidelijke daling, maar die trend is nu dus gekeerd. In tijden van schaarste kun je als jonge beroepsgegoten op je strepen staan, zo lijkt het.

Voor accountants in overheidsdienst ligt het salaris lager dan voor de andere groepen. Desondanks blijken overheidsaccountants jaar op jaar het meest honkvast. De achterstand in beloning is geen reden om te vertrekken; geld alleen maakt niet gelukkig. Overheidsaccountants hebben wel meer vakantiedagen en werken ook vaker thuis dan hun collega’s in de openbare of interne accountantspraktijk en de accountants in business. Ook werken ze minder over. Opvallend, zeker gezien de hiervoor geschetste discussie over werkdruk en de combinatie van werk en privé: accountants in business werken gemiddeld nog meer uren over dan openbare accountants, al is het verschil maar een neuslengte. Een overstap naar het bedrijfsleven betekent dus niet altijd op tijd naar huis. Accountants hebben het nog altijd erg druk.

Wel opmerkelijk: de respondenten aan ons onderzoek zijn met hun verwachtingen voor de komende vijf jaar in alle groepen wat minder positief dan voorheen. Dat lijkt in tegenspraak met de florierende economie en de krappe arbeidsmarkt. Maar tegelijk zijn er volop onzekerheden, zeker op macroniveau: gespannen internationale betrekkingen, de naderende brexit, drastisch noodzakelijke maatregelen op het gebied van milieu en een onberekenbare clown in het Witte Huis. In combinatie met een snelle digitalisering en de mogelijk ingrijpende invloed daarvan op het accountantsberoep is enige voorzichtigheid voor de langere termijn niet zo verwonderlijk.

# **De boer op met het accountantsvak**

**A**ccountant ben je niet zomaar, daar gaan jaren van noeste studie aan vooraf. Toekomstige beroeps-genoten enthousiast maken voor het accountantsberoep is een uitdaging op zich.

Volop aantrekkelijke perspectieven voor aankomend accountants: de markt schreeuwt om jonge financials, er is werk in overvloed. Daarbij krijg je een goed salaris, zorgen veel werkgevers voor studiefaciliteiten en zijn er genoeg mogelijkheden om je loopbaan verder te ontwikkelen. Veel toekomstige accountants beginnen in de openbare praktijk en combineren hun werk als assistent met de studie. Pittig, maar wie de eindstreep haalt kan daarna overal terecht. Tegen die tijd heb je als jonge accountant een heleboel organisaties van binnen gezien.

Tegelijk worstelt het accountantsberoep nog altijd met een wat grijs en degelijk imago en vraagt de opleiding om een lange adem. De praktijkopleiding tot RA of AA duurt gemiddeld nog eens zo'n vijf jaar, na een theoretisch voortraject. Accountants die voor hun 25ste afstuderen zijn dan ook een zeldzaamheid. Daarnaast komen accountants nog wel eens negatief in het nieuws, hoewel dat voor de belangstelling niet per se schadelijk hoeft te zijn. Ten tijde van de grote boekhoudschandalen aan het begin van deze eeuw (Enron, Ahold, Parmalat, de bouwfraude) zaten de collegebanken vol, want zo grijs was dat accountantsberoep blijkbaar toch niet.

Hoe dan ook: om aan de toekomstige vraag naar accountants te kunnen voldoen moet het beroep de boer op. Naar middelbare scholen, om scholieren te stimuleren een passende vervolgopleiding te kiezen. En daarna naar hogescholen en universiteiten, om economiestudenten te stimuleren voor het accountantsberoep te kiezen. Alles met het doel om ook over zo'n vijf tot tien jaar te kunnen voldoen aan de vraag naar accountants.



## CAMPAGNE

De NBA ontwikkelde daarvoor een aantal jaren geleden de campagne 'Accountant worden'. Die richt zich op zo'n honderdduizend jongeren: tachtigduizend scholieren met een profiel 'economie en maatschappij' en daarnaast nog eens twintigduizend studenten hbo en wo met een economische opleiding.

Centraal in de campagne staan de ambassadeurs, die op verzoek van de NBA voorlichting geven over het vak tijdens gastlessen op middelbare scholen, voorlichtingsdagen op hogescholen en universiteiten en bij beroepenbeurzen. In 2017 gaven de ongeveer veertig ambassadeurs zo'n negentig gastlessen op middelbare scholen en bereikten daarmee naar schatting ruim 2.200 scholieren (bovenbouw havo en vwo). Tijdens de gastlessen kunnen de scholieren zelf aan de slag als accountant, met behulp van een praktijkcase over een typische mkb-onderneming. Op hogescholen werden afgelopen jaar voor meer dan zestig klassen lessen verzorgd met inzet



van de speciaal ontwikkelde *AccountancyFiles*: cases van bedrijven met echte problemen en met vragen die je als accountant daadwerkelijk in de praktijk kunt tegenkomen. Het lespakket bevat filmpjes, cijfermateriaal, opgaven en uitwerkingen.

### VERJONGING

De NBA zet vanaf het nieuwe schooljaar in op verbreding en verjonging van de *pool* van ambassadeurs. Niet alleen worden er meer en nieuwe NBA-leden als ambassadeur ingezet, ook wordt gebruikgemaakt van 'junior ambassadeurs': studenten aan hbo of

universiteit en *trainees* van de praktijkopleiding. Die staan immers dicht bij de doelgroep en kunnen vertellen over hun eigen ervaringen met de studie.

Ook helemaal vernieuwd is het jaarlijkse magazine *Accountant Worden*, dat verschijnt in een oplage van 25.000 stuks. Naast de verspreiding via een eigen database van enkele duizenden belangstellenden gaat het nieuwe blad ook naar studieverenigingen en de opleidingscoördinatoren van hogescholen en universiteiten. Daarnaast wordt het uitgedeeld op beurzen en voorlichtingsdagen en bij gastlessen in de klas.



MEER OVER DE CAMPAGNE IS TE VINDEN VIA [ACCOUNTANTWORDEN.NL](http://ACCOUNTANTWORDEN.NL). DE CAMPAGNE MAAKT OOK ACTIEF GEBRUIK VAN FACEBOOK EN LINKEDIN.



# De #1 CRM-oplossing voor de Accountancy

- Ruim 700 accountants- en administratiekantoren
- Meer dan 14.000 gebruikers
- 100% inzicht in uw klantinformatie

[radarsoftware.nl](http://radarsoftware.nl)



**Accountancy**  
belonings-  
onderzoek 2018

**O**ok dit jaar is het Accountancy Beloningsonderzoek, opgesteld door Accountant en Alterim samen, weer gretig ingevuld. De uitkomsten voor deze veertiende editie zijn gebaseerd op in totaal 2.412 ingevulde vragenlijsten. Dat is een respons van veertien procent, beduidend hoger dan de elf procent van vorig jaar.

Van de respondenten is 37,4 procent RA, 20,1 procent AA en 42,5 procent student (waarvan 30,7 procent in opleiding tot RA). Dat stevige percentage studerenden is goed om te memoreren. 72,7 procent is man. In totaal werkt 70,2 procent van alle respondenten in het openbaar beroep. Zoals ook in vorige jaren zijn vrouwen onder de AA-respondenten sterker vertegenwoordigd dan onder de RA's (respectievelijk 25,9 procent en 21,6 procent). Van de studenten is 33 procent vrouw; bij de opleiding tot AA is dit 31,1 en bij de RA-opleiding 33,7. Volgens de ledenadministratie van de NBA was op de peildatum 21,2 procent van de ingeschreven leden vrouw; dat percentage stijgt, maar het gaat uiterst langzaam. Vorig jaar was het precies 21 procent.

### WERKKRING EN WERKZAAMHEDEN AA'S-RA'S

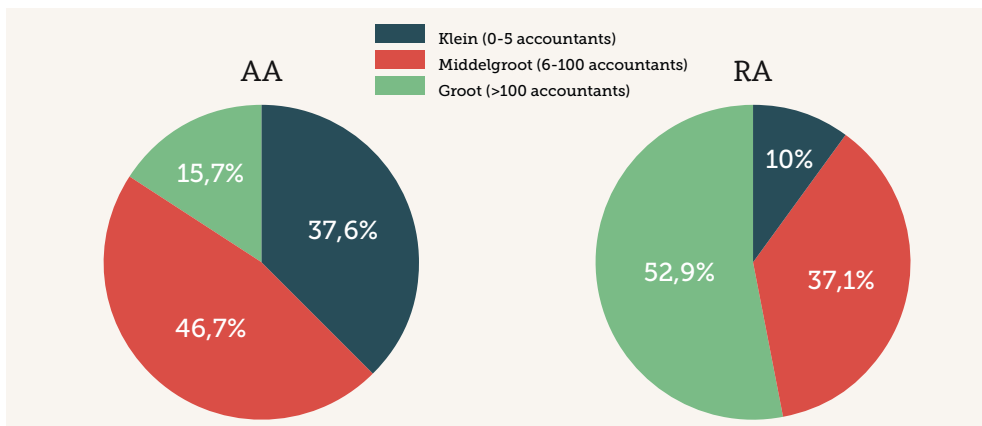
Van de aan dit onderzoek deelnemende AA's werkt ruim driekwart (77,7 procent) in het openbaar beroep, 2,1 procent in de interne accountancy, 3,5 procent in de publieke sector en 16,7 procent in het bedrijfsleven.

Van de RA's is 40,1 procent openbaar accountant. Accountants in business zijn bij de RA's duidelijk sterker vertegenwoordigd dan bij de AA's (41,1 versus 16,7 procent). 6,2 procent werkt als intern accountant, 12,6 procent is werkzaam in de publieke sector.

Ook de aard van de werkzaamheden van AA's en RA's in het openbaar beroep verschilt duidelijk. 79,5 procent van de AA-accountants werkt in de samenstelpraktijk; bij de RA's is dat maar 11,1 procent. Maar een fractie van de openbare AA's (1,6 procent) werkt in de nationale controlepraktijk, tegenover 44,9 procent van de RA's. 21,6 procent van de RA's werkt in de internationale controlepraktijk, van de AA-respondenten zijn dat er maar twee (0,5 procent).

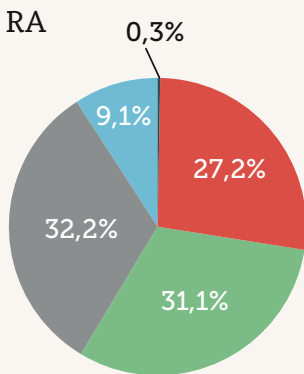
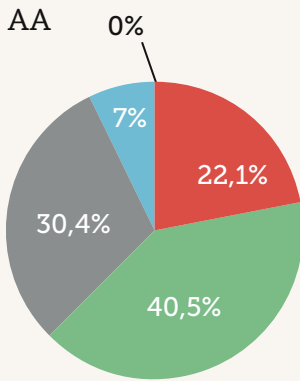
Bovenstaande is in lijn met het type kantoor waar de respondenten werken. Van de openbare RA's werkt 52,9 procent bij een groot kantoor (>100 accountants), bij de AA's is dat 15,7 procent.

### Typen kantoor

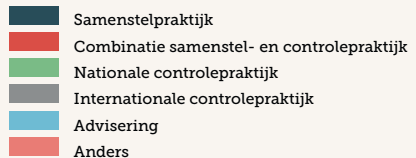
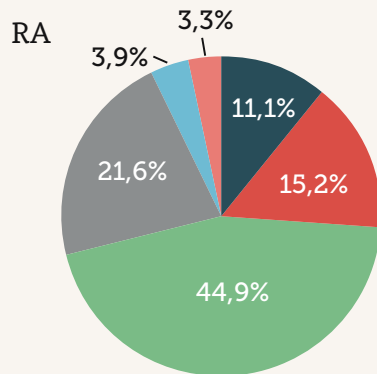
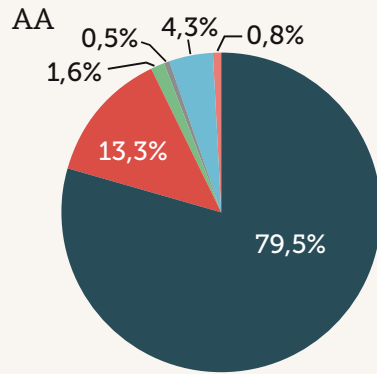




## Leeftijd respondenten



## Welke praktijk werkzaam? (openbaar accountants)



## NOMINALE SALARISSEN

De in dit beloningsonderzoek genoemde salarissen zijn nominale salarissen van fulltime werkende respondenten. Winstdelingen, bonussen en dergelijke zijn niet bij de bedragen inbegrepen. Met name in hogere functies kunnen werkelijke inkomens daarom soms (veel) hoger liggen. Bij het berekenen van gemiddelde bedragen is steeds het midden van de individuele grootteklassen genomen (klasse € 60.001-€ 70.000 is bijvoorbeeld gesteld op € 65.000). Het gemiddelde salaris in de klasse 'meer dan € 500.000' is net als vorig jaar gesteld op € 600.000. Ook dit kan de werkelijke beloning in hoge functies iets neerwaarts vertekenen.

Technologie helpt, biedt nieuwe mogelijkheden.  
Maar creëert ook onvoorspelbaarheid, disruptie en (continuïteits)risico's.

# Blijf als Financial aan zet in de digitale wereld.

Schrijf nu in voor de sessie:  
**Be the Future Proof Financial**  
*Align Business & IT*

Vergroot uw kennis over:

- Process Mining
- iBPMS
- Natural Language
- Cognitieve Computing



Donderdag 6 december 2018, 15.30-19.00 uur  
Locatie: B. Building, Amsterdam  
Prijs: € 375 leden/ € 425 niet-leden

Scan de QR-code of ga naar  
[www.nbaopleidingen.nl](http://www.nbaopleidingen.nl) voor het  
volledige programma en inschrijven.



1

**Openbaar**  
accountants

### LOOPBAANONTWIKKELING: VERSCHILLEN TUSSEN RA'S EN AA'S

Wie snel carrière wil maken in het openbare beroep, doet er goed aan een opleiding tot RA te volgen. Van de AA's met zes tot tien jaar ervaring is bijna zestig procent nog controleleider of gevorderd assistent, bij de RA's is dat maar eenderde. Die zijn dan in veel gevallen al (senior) manager. Aanzienlijk meer RA's zijn na meer dan vijftien jaar werkervaring inmiddels director: bijna achttien procent tegen minder dan twee procent van de AA's.

Dat kan echter ook te maken hebben met de omvang van hun organisatie en de verschillende managementlagen. Op partnerniveau is het verschil namelijk vrijwel verdwenen. Van de AA's met meer dan vijftien jaar ervaring is 29,2 procent partner, van de RA's 31,2 procent.

Opvallend is - net als in eerdere jaren - dat AA's zich vaker als zelfstandig accountant lijken te vestigen.

### Positie en ervaring RA (totaal)

	0-2 jaar ervaring (N=1)	3-5 jaar ervaring (N=6)	6-10 jaar ervaring (N=94)	11-15 jaar ervaring (N=87)	> 15 jaar ervaring (N=173)
Beginnend assistent-accountant	100,0%	-	-	-	-
Gevorderd assistent-accountant	-	16,7%	1,1%	-	-
Controleleider/supervisor	-	66,7%	31,9%	12,6%	1,7%
Manager	-	16,7%	55,3%	48,3%	8,7%
Senior manager	-	-	6,4%	26,4%	26,6%
Director	-	-	-	4,6%	17,9%
Partner	-	-	-	2,3%	31,2%
Zelfstandig ondernemer met personeel	-	-	1,1%	-	2,9%
Zelfstandig ondernemer zonder personeel	-	-	3,2%	4,6%	2,3%
Anders	-	-	1,1%	2,3%	2,7%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

### Positie en ervaring AA (totaal)

	0-2 jaar ervaring (N=1)	3-5 jaar ervaring (N=3)	6-10 jaar ervaring (N=55)	11-15 jaar ervaring (N=81)	> 15 jaar ervaring (N=236)
Beginnend assistent-accountant	-	-	-	-	-
Gevorderd assistent-accountant	-	66,7%	14,5%	3,7%	2,1%
Controleleider/supervisor	100,0%	-	43,6%	25,9%	6,4%
Manager	-	-	23,6%	34,6%	17,8%
Senior manager	-	-	1,8%	7,4%	19,9%
Director	-	-	1,8%	1,2%	1,7%
Partner	-	-	3,6%	12,3%	29,2%
Zelfstandig ondernemer met personeel	-	-	-	4,9%	5,5%
Zelfstandig ondernemer zonder personeel	-	-	3,6%	3,7%	8,1%
Anders	-	33,3%	7,3%	5,1%	6,9%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%



## SALARIS: STIJGERS EN DALERS

Het moest een keer gebeuren: al sinds 2012 (met uitzondering van 2013) was op een aantal niveaus sprake van een geleidelijke daling in salarissen binnen het openbaar beroep. Maar de krapte op de arbeidsmarkt versterkt de positie van de werknemer en dus lijken de salarissen dit jaar eindelijk te stijgen.

Partners gingen er dit jaar weer op vooruit, na een daling van hun gemiddelde beloning vorig jaar. Als altijd waarschuwen wij hierbij: het algemene groepsgemiddelde verhuult de reële ontwikkeling per kantoor grootte (zie hierna).

In tegenstelling tot voorgaande jaren blijkt dat RA-studenten in startersfuncties dit jaar beter worden betaald dan AA-studenten; ook dat heeft mogelijk met de krapte op de arbeidsmarkt te maken.

Ook opmerkelijk, zeker bij een bloeiende economie: bij alle zelfstandigen, met uitzondering van RA-zelfstandigen zonder personeel, is het inkomen gedaald ten opzichte van vorig jaar.

## Positie en salaris 2018 (2017) (in euro's)

Positie	Minimum	Maximum	Gemiddeld bruto salaris AA	Gemiddeld bruto salaris RA	Gemiddeld bruto salaris student AA	Gemiddeld bruto salaris student RA
Beginnend assistent-accountant	10.000	42.500	-	37.500 (32.500)	32.000 (29.000)	33.500 (29.000)
Gevorderd assistent-accountant	10.000	75.000	47.500 (47.000)	46.500 (35.000)	38.000 (36.500)	37.500 (34.500)
Controleleider/ supervisor	28.750	75.000	54.000 (53.000)	52.500 (52.500)	47.000 (47.000)	46.500 (45.500)
Manager	37.500	95.000	62.000 (61.500)	63.500 (64.000)	52.000 (50.000)	59.500 (55.500)
Senior manager	47.500	137.500	76.500 (73.000)	84.500 (83.500)	55.000 (65.000)	-
Director	55.000	225.000	100.500 (107.000)	115.000 (109.000)	85.000 (-)	-
Partner/vennoot	10.000	475.000	100.500 (84.000)	158.500 (136.500)	-	75.000 (32.500)
Zelfstandig ondernemer met personeel	42.500	175.000	87.500 (96.500)	84.500 (95.500)	-	-
Zelfstandig ondernemer zonder personeel	10.000	175.000	70.500 (90.000)	93.500 (77.000)	- (24.000)	-

## KLEINE EN GROTE KANTOREN

Net als in voorgaande jaren blijken studenten als beginnend assistent bij een groot kantoor gemiddeld meer te verdienen dan bij een middelgroot of kleiner kantoor. Niet verwonderlijk dat de grote kantoren, mede daarom, geliefd zijn als eerste werkgever binnen het accountantsvak.

Vanaf de functie van senior manager worden beloningsverschillen nog duidelijker zichtbaar: grotere kantoren betalen gemiddeld beter. Een voorbehoud hierbij: op het niveau van director

en partner zijn de aantallen AA's bij grote kantoren te gering voor betrouwbare uitspraken. Bij kleine kantoren geldt datzelfde voor RA's op het niveau van senior manager en director.

Op partnerniveau zijn de verschillen wederom het grootst. RA-partners bij grote kantoren verdienen gemiddeld (veel) meer dan partners bij kleinere kantoren. Bij de grote kantoren verdient vijftig procent van de partners meer dan twee ton per jaar, bij middelgrote kantoren is dit tien procent en bij kleine kantoren is dit 6,7 procent. Van de partners van grote kantoren geeft dit jaar niemand aan meer dan vijf ton per jaar te verdienen.

Bij de kleine kantoren steeg het gemiddelde RA-partnersalaris van € 98.000 naar € 113.500. Bij de middelgrote kantoren steeg het partnerinkomen van € 134.000 naar € 137.000. En bij de grote kantoren stegen de (RA-)partnersalarissen van gemiddeld € 222.500 naar € 237.500.

Voor AA-partners steeg het salaris bij kleine kantoren van € 79.000 naar € 81.000, bij middelgrote kantoren van € 93.000 naar € 116.500. Bij grote kantoren is het aantal AA-partners in dit onderzoek te klein om conclusies te trekken.

### Kantoor grootte, positie en salaris van AA's en RA's 2018 (in euro's)

Positie	Klein		Middelgroot		Groot	
	AA	RA	AA	RA	AA	RA
Beginnend assistent	-	-	-	-	-	37.500
Gevorderd assistent	52.500	55.000	45.000	-	42.000	37.500
Controleleider/ supervisor	54.000	55.000	54.500	56.000	52.000	50.000
Manager	60.000	63.000	62.500	64.500	62.000	63.000
Senior manager	71.500	81.500	77.500	82.500	77.500	88.500
Director	55.000	99.000	99.000	101.000	125.000	124.500
Partner	81.000	113.500	116.500	137.000	268.000	237.500

### Kantoor grootte, positie en salaris van studenten 2018 (in euro's)

Positie	Klein		Middelgroot		Groot	
	Student AA	Student RA	Student AA	Student RA	Student AA	Student RA
Beginnend assistent	31.000	27.000	31.000	32.000	31.500	34.000
Gevorderd assistent	40.500	37.500	36.500	37.500	37.000	37.500
Controleleider/ supervisor	51.500	47.000	46.500	46.500	46.500	46.500
Manager	55.000	61.500	48.500	58.000	65.000	59.500
Senior manager	-	-	55.000	-	-	-
Director	-	-	-	-	-	-
Partner	-	-	-	-	-	-

### IETS MINDER VARIABLE BELONINGEN

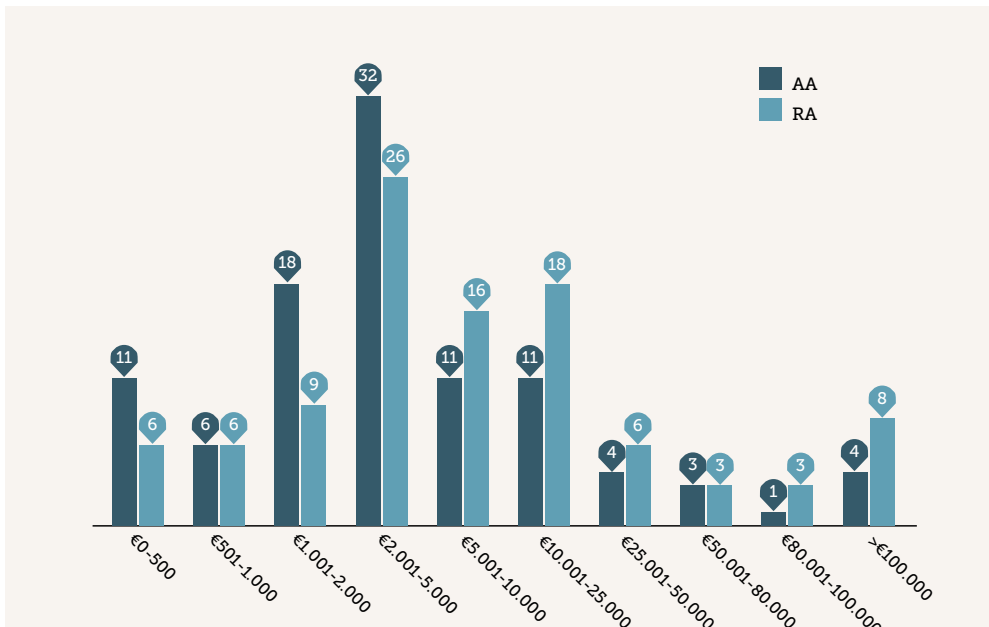
Het deel van de respondenten dat een (deels) variabele beloning krijgt, ligt dit jaar opnieuw iets lager dan vorig jaar. Van alle respondenten ontvangt 52,2 procent een variabel beloningsdeel, vorig jaar was dit 54,7 procent en in 2016 nog 57 procent. Het daalt dus iets.



Bij de AA's liggen deze percentages onder het gemiddelde; daar krijgt 42,7 procent een variabel beloningsdeel (2017: 41,1 procent, 2016: 40,3 procent, 2015: 44,4 procent), in de vorm van een bonus (19,1 procent), winstuitkering (16,5 procent) of ander variabel element (4,2 procent). Het aantal RA's met een variabel beloningsdeel is met 70,9 procent duidelijk groter (2017: 72,1 procent, 2016: 74,3 procent, 2015: 70,8 procent). De meeste RA's (46 procent) die variabel worden beloond, ontvangen dat variabele beloningsdeel in de vorm van een bonus. 22,4 procent krijgt het als winstuitkering en 2,8 procent op een andere manier.

De zeer hoge variabele beloningen (meer dan € 100.000) zijn sinds 2012 zowel bij AA's als RA's in loondienst vrijwel verdwenen. Dat geldt ook dit jaar weer. Bij de hogere variabele bedragen die RA's ontvangen speelt het verschil in kantooromvang waarschijnlijk mee; RA's werken immers vaker bij grote kantoren.

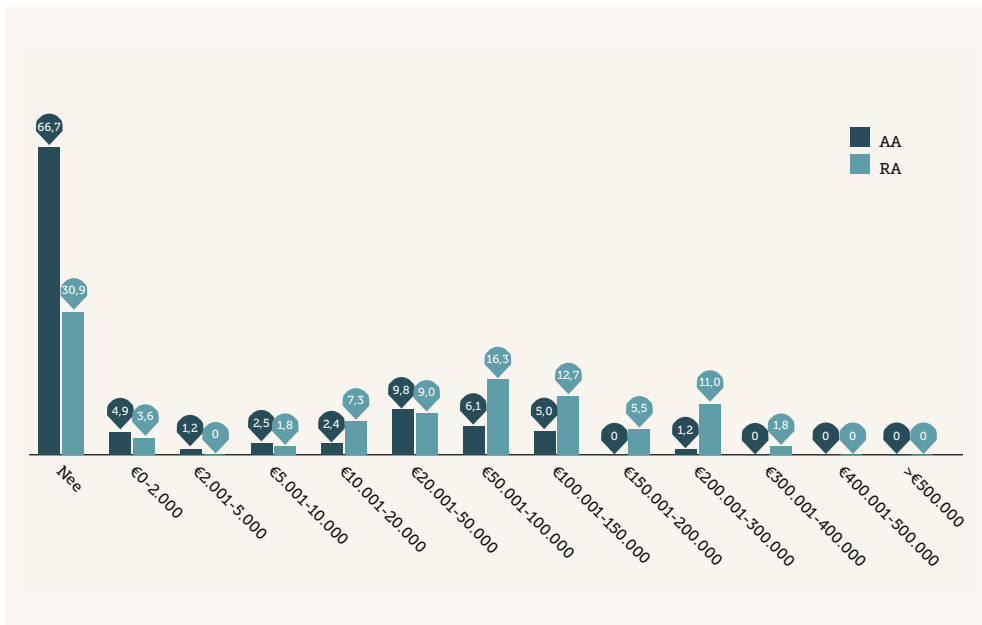
### Variabele beloning (alleen loondienst, in procenten)



## PARTNERBELONING

Ook bij de variabele partnerbeloningen is traditiegetrouw sprake van flinke verschillen tussen AA's en RA's. Van de AA-partners ontvangt 6,2 procent per jaar een variabele beloning van meer dan € 100.000 en 1,2 procent zelfs meer dan twee ton. Bij de RA's krijgt 30,9 procent een variabele beloning tot een ton, elf procent tot twee ton en 1,8 procent zelfs meer dan drie ton. Van de RA-partners is het percentage dat aangeeft meer dan een ton variabele beloning te krijgen weer iets hoger dan vorig jaar. Het percentage dat aangeeft voor meer dan drie ton variabel te worden beloond is daarentegen flink lager dan vorig jaar. Bij de RA's lag het in 2017 op respectievelijk 23,4 en negen procent. In 2016 op respectievelijk 24,3 en 3,8 procent.

### Variabele beloning partners (in procenten)

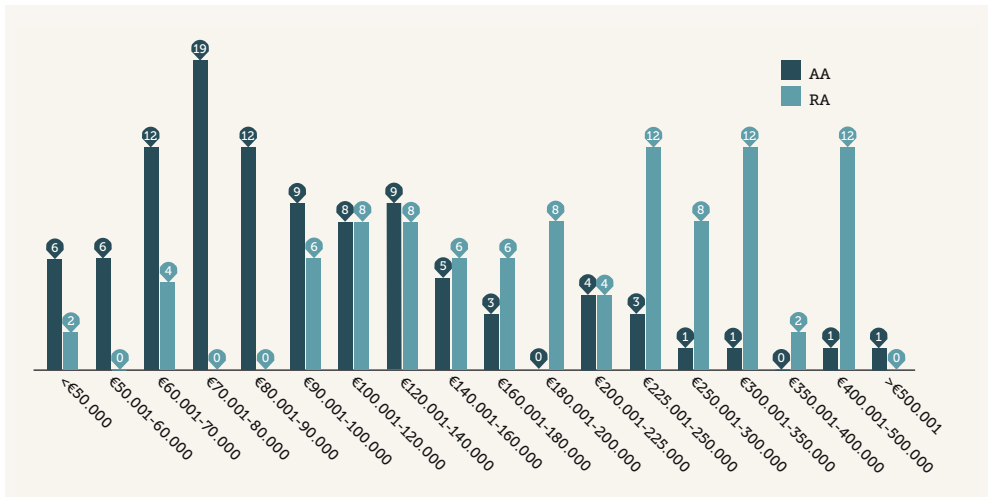


De totale beloning van RA-partners ligt ook op een hoger niveau dan die van AA-partners. Van de RA-partners verdient 51 procent (vorig jaar 35,8 procent) meer dan twee ton (salaris plus variabele beloning), bij de AA-partners is dat 11,5 procent. In de hogere beloningsregio's wordt dat verschil sterker. Omgekeerd verdient een veel groter percentage AA's minder dan een ton (62,8 procent tegen 12,2 procent van de RA's). Ook hier speelt het verschil tussen grote en kleine kantoren waarschijnlijk een rol.

Het percentage grootverdieners onder de partners lijkt vergeleken met het onderzoek van 2017 weer gestegen, maar er is sprake van schommelingen. In 2017 verdiende 4,6 procent (AA-partners) en 26,4 procent (RA-partners) meer dan € 250.000. Dit jaar is het respectievelijk 5,1 en 34,7 procent.

In 2017 ontving 7,5 procent van de RA-partners een half miljoen euro of meer. Dit jaar geeft 8,2 procent van de RA-partners aan een half miljoen of meer te ontvangen.

## Totale beloning partners AA/RA (salaris + variabel, in procenten)



### SALARISONTWIKKELING EN -VERWACHTING

Opnieuw zagen de meeste openbaar accountants hun salaris stijgen, dit jaar met gemiddeld 5,3 procent; minder dan de 6,1 procent stijging die in 2017 werd gehaald. Deze salarisontwikkeling is over de hele linie te zien. De RA's gingen er weer sterker op vooruit dan hun openbare AA-collega's: gemiddeld vijf procent tegenover 3,2 procent.

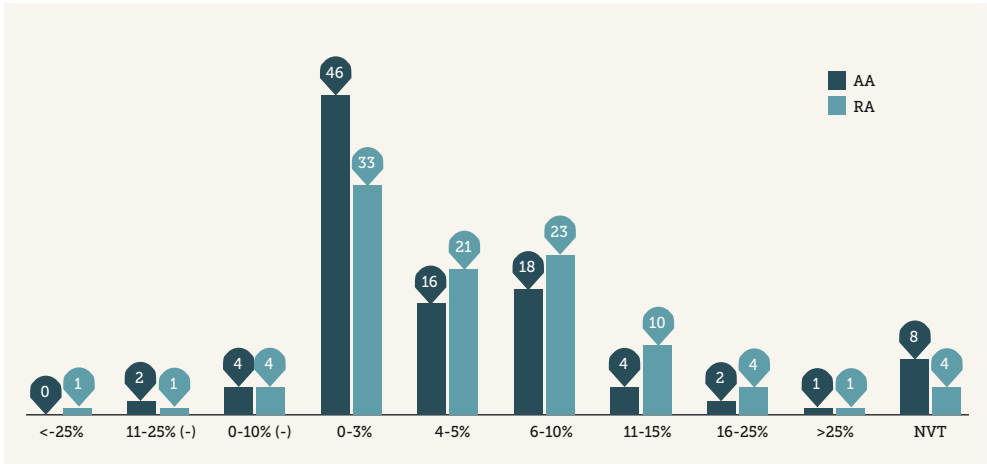
Van de RA's ontving 32,6 procent nul tot drie procent salarisverhoging. Vorig jaar was dat 32,3 procent. Bij minder RA's dan vorig jaar daalde het inkomen: 5,4 procent (vorig jaar 7,1 procent). 23,1 procent ging er zes tot tien procent op vooruit (2017: 19,7 procent) en 14,6 procent meer dan tien procent (2017: zeventien procent). De salarisontwikkeling lijkt dus positiever dan vorig jaar.

Bij de AA's was de stijging met respectievelijk 46 procent, 17,6 procent en 6,9 procent eveneens iets positiever dan vorig jaar (2016: 47,8 respectievelijk 13,7 en negen procent). Bij 6,3 procent van de respondenten daalde het inkomen, in 2017 was dit 10,1 procent van de AA's.

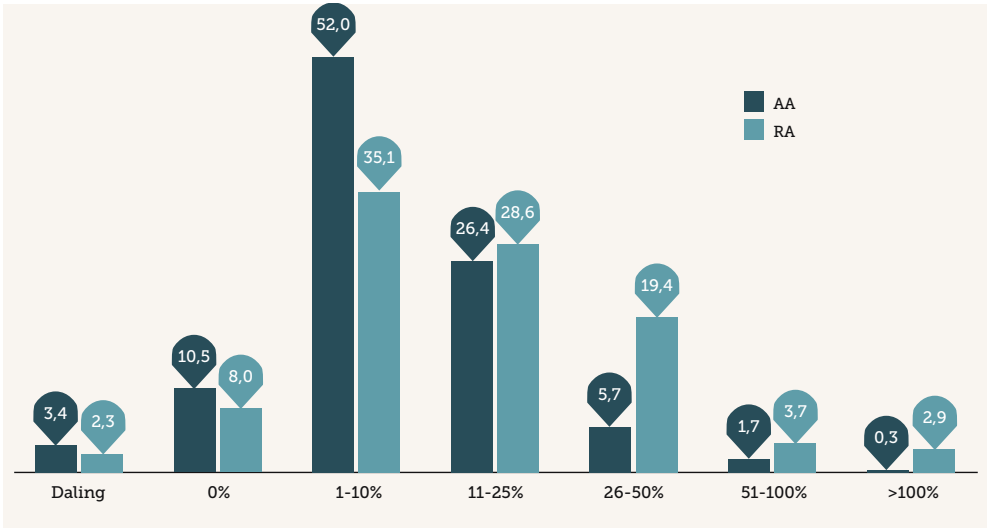
En dan de toekomstverwachtingen ten aanzien van het salaris. De AA's verwachten de komende vijf jaar 10,7 procent in salaris te stijgen, de RA's gemiddeld 20,3 procent. Deze verwachtingen zijn iets lager dan vorig jaar en weer gelijk aan 2016 (12,1 en 22,2 in 2017 en tien en twintig procent in 2016).

Van de AA's denkt 7,7 procent van de respondenten er in de komende vijf jaar fors - meer dan een kwart - op vooruit te gaan. Een klein percentage (twee procent) verwacht zelfs een salarisstijging van meer dan de helft. Deze percentages zijn iets lager dan in 2017. Bij de RA's gaat liefst 26 procent voor meer dan een kwart aan salarisstijging in vijf jaar, 6,6 procent hoopt zelfs op zeker de helft hoger. Deze percentages zijn eveneens iets lager dan die in 2017 (31 en 9,9 procent).

### Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging? AA/RA (in procenten)



### Verwachte salarisverhoging komende vijf jaar (in procenten)



### SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

Naast het salaris zijn er de secundaire arbeidsvoorwaarden. De meeste openbaar accountants ontvangen een onkostenvergoeding (74,3 procent). Bij het grootste deel van de respondenten met een onkostenvergoeding (84,7 procent) bedraagt die minder dan € 100 per maand.

Al heeft de jonge generatie naar verluidt andere prioriteiten, ook de leaseauto blijft gangbaar als secundaire arbeidsvoorwaarde: 75,5 procent van de openbaar accountants heeft er één ter beschikking. Dat is fractioneel lager dan vorig jaar (2017: 76 procent).

Iets meer accountants dan vorig jaar (nu 43,9 procent, 2017: 41,1 procent) hebben een auto met een leasebedrag van tussen de € 500 en € 750 per maand. Bij 26,6 procent ligt dit tussen de € 250



en € 500 en bij 19,3 procent tussen de € 750 en € 1.000 per maand. Van de leaserijders betaalt 72,9 procent een eigen bijdrage. Ten opzichte van vorig jaar lijken leaserijders goedkoper te rijden. De echte hype van bijtellingsvriendelijke auto's is voorbij, door gewijzigde fiscale regels. Alleen volelektrisch rijden is nog fiscaal vriendelijk.

Bij 83,7 procent van de respondenten betaalt de werkgever het pensioen volledig of deels. Dat is iets hoger dan vorig jaar, maar het schommelt wat (2017: 82,9 procent, 2016: 86,4 procent). En dan het studieverlof. Het aantal respondenten met extra studieverlofdagen stijgt de laatste jaren. Jarenlang lag het rond de 25 procent, maar in 2016 groeide het percentage naar 28,3 procent, in 2017 naar 32,1 en dit jaar is dit 36,9 procent.

### *PARTTIMEN: PRAKTIJK, WENSEN EN MOGELIJKHEDEN*

Van alle openbaar accountants werkt 15,9 procent parttime (36 uur of minder per week). Bij de vrouwen is dat 30,8 procent. Over het geheel wordt er iets minder parttime gewerkt dan vorig jaar (2017: 17,2 procent).

Het verschil tussen parttime werkende RA's en AA's is dit jaar met 16,9 en 26,6 procent weer iets groter (2017: 17,6 en 25 procent). Bij kleine kantoren wordt nog altijd duidelijk vaker in deeltijd gewerkt dan bij middelgrote kantoren. Bij kleine kantoren werkt 25,9 procent parttime, bij middelgrote is dat 23,9 procent (2017: respectievelijk 28,6 en 23,5 procent). Bij de grote kantoren ligt het percentage duidelijk lager: 8,1 procent, een lichte stijging ten opzichte van 2017 (7,6 procent).

Ook zijn kleine kantoren flexibeler als het gaat om de mate van parttime werken. 22,2 procent werkt er 25 tot 36 uur per week. Bij grote kantoren is dat 7,5 procent. Middelgrote kantoren zitten hier tussenin met 19,5 procent.



Lange tijd gaf ons onderzoek aan dat gemiddeld eenderde van alle fulltimers liever in deeltijd wilde werken, maar de laatste paar jaren is dat percentage gestegen naar rond veertig procent. In 2017 was dat 41,3 procent. Dit jaar geeft liefst 44,2 procent van de fulltimers aan liever parttime te willen werken, waarmee je dus gerust van een trend kunt spreken. Dat geldt nog sterker bij AA-accountants dan bij de RA's; bij de AA's wil 44,7 procent graag parttime werken, van de RA's heeft 37,8 procent een dergelijke wens. Bij de vrouwen leeft de deeltijdwens met 55,8 procent duidelijk sterker dan bij mannen (40,7 procent).

Gevraagd naar de reden van het niet in praktijk brengen van hun deeltijdwensen, antwoorden respondenten vaak met 'niet mogelijk in mijn functie' (29,2 procent) en 'vanwege financiën' (24,8 procent). Daarnaast denkt meer dan eenderde (37,8 procent) dat dit wel mogelijk is, maar heeft men het gewoonweg nog niet gevraagd.

Vooral bij grote kantoren wordt ook het argument 'schade voor de carrière' gebruikt als een belangrijke belemmering voor parttime werk (29 procent). Bij middelgrote kantoren is dat argument door achttien procent van de respondenten genoemd. Bij kleine kantoren is dit 14,5 procent.

### Aantal contractuele uren per week 2018 (2017)

Aantal uur per week	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	AA	RA	Man	Vrouw	Totaal
39-40 uur	71,2%	75,9%	91,3%	71,0%	82,6%	88,7%	68,5%	82,9% (81,1%)
37-38 uur	2,9%	1,2%	0,6%	2,4%	0,6%	1,4%	0,6%	1,2% (1,0%)
33-36 uur	9,0%	10,0%	3,1%	8,7%	6,7%	5,0%	9,7%	6,3% (8,3%)
25-32 uur	13,1%	9,7%	4,4%	13,7%	7,9%	3,3%	18,1%	7,5% (7,0%)
17-24 uur	1,6%	1,5%	0,4%	1,5%	0,6%	0,1%	3,0%	0,9% (0,9%)
10-16 uur	-	-	-	-	-	-	-	- (0,1%)
0-9 uur	-	-	-	-	0,3%	0,1%	-	0,1% (-)
Anders	1,6%	2,0%	0,2%	2,1%	1,5%	1,4%	0,4%	0,9% (0,9%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

### Waarom kunt u parttime werken niet realiseren 2018

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	Man	Vrouw	Totaal
Niet mogelijk in mijn huidige functie	30,3%	23,7%	32,0%	30,2%	26,5%	29,2%
Werkgever doet daar moeilijk over	13,2%	9,3%	12,1%	11,9%	10,5%	11,5%
Vanwege financiën	19,7%	29,9%	23,1%	28,1%	16,6%	24,8%
Mijn partner werkt al parttime	2,6%	9,3%	4,4%	8,2%	-	5,7%
Schadelijk voor mijn carrière	14,5%	18,0%	29,0%	22,2%	27,1%	23,8%
Vanwege studie	7,9%	10,8%	15,4%	9,8%	20,4%	13,0%
Waarschijnlijk kan het wel maar niet aangegeven	32,9%	39,7%	37,9%	37,7%	38,1%	37,8%
Anders	5,3%	5,7%	4,4%	4,4%	6,1%	4,9%

## OVERWERK

Opnieuw, net als in voorgaande jaren, wordt er bij grote kantoren het meest overgewerkt: gemiddeld 8,2 uur per week (vorig jaar 8,3 uur). Bij de kleine kantoren is dat gemiddeld 6,9 uur (vorig jaar 7,4) en bij de middelgrote gemiddeld 6,9 uur (vorig jaar 6,7).

Het aantal mensen in de openbare praktijk dat helemaal niet overwerkt is nog verder gedaald ten opzichte van voorgaande jaren. Tussen 2013 en nu zakte het percentage niet-overwerkers van 6,6 naar 2,9 procent dit jaar (2017: 3,2 procent, 2016: 3,5 procent). Mannen werken nog altijd vaker en meer over dan vrouwen.

Jarenlang leken overuren steeds minder te worden uitbetaald, maar vorig jaar werd die trend doorbroken en dat heeft zich dit jaar voortgezet. Bij de grote kantoren krijgt 7,5 procent een overwerkvergoeding, bij middelgrote en kleine respectievelijk 9,4 en 9,3 procent. Vorig jaar was dat respectievelijk bij 5,9, 7,1 en 4,8 procent. Toch gaat het nog altijd om lage percentages, zeker voor wie beseft dat in 2010 nog respectievelijk 51,2, 60,8 en 40,7 procent van de medewerkers een vergoeding kreeg voor gewerkte overuren. De economische teruggang heeft dat teniet gedaan. En ondanks de bloeiende economie van nu lijken dergelijke percentages voor overwerkvergoedingen nog ver weg.

Compensatie in de vorm van vrije dagen is duidelijker meer geaccepteerd. 61,1 procent van de respondenten krijgt overuren op die wijze gecompenseerd (2017: 64,8 procent). Nu nog de tijd vinden om die gecompenseerde uren te kunnen opmaken...

## Kantoor grootte en overuren 2018 (2017)

Aantal overuren per week	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	Man	Vrouw	Totaal
0 uur	7,4%	3,0%	1,5%	2,5%	3,9%	2,9% (3,2%)
1-5 uur	58,8%	56,6%	37,4%	45,4%	51,7%	47,2% (47,3%)
6-10 uur	20,2%	27,5%	40,8%	35,3%	30,4%	33,1% (33,5%)
11-15 uur	5,3%	6,0%	12,5%	9,9%	7,3%	9,2% (8,5%)
16-20 uur	0,8%	2,1%	3,5%	3,1%	1,5%	2,6% (2,3%)
> 20 uur	7,3%	4,9%	4,3%	4,8%	5,1%	4,9% (5,2%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

## THUISWERKEN

Vorig jaar leek het er even op dat de thuiswerkhype over zijn hoogtepunt heen was; in 2016 gaf nog 69,6 procent van de respondenten aan thuis te kunnen werken, in 2017 was dat gedaald naar 61,5 procent. Dit jaar is er weer sprake van een lichte stijging (63,6 procent), dus het schommelt wat.

Opvallend is wel dat zowel bij kleine als bij grote kantoren het percentage respondenten dat aangeeft (bijna) nooit thuis te werken dit jaar flink is gestegen.



Van de RA's werkt 75,6 procent een aantal uren in de week thuis, van de AA's 63,1 procent. Respondenten die aangeven een aantal uren per week thuis te werken doen dat gemiddeld 2,9 uur per week, vorig jaar was dit 2,7 uur gemiddeld.

### Hoeveel uur per week werkt u thuis? (alleen loondienst) 2018 (2017)

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor
(Bijna) nooit	54,1% (42,7%)	38,5% (42,4%)	33,5% (24,7%)
1-4 uur	36,0% (30,7%)	42,8% (39,3%)	39,5% (22,5%)
5-8 uur	7,6% (20,7%)	15,8% (15,5%)	22,2% (43,0%)
9-16 uur	1,7% (4,6%)	2,9% (2,1%)	4,4% (8,1%)
> 16 uur	0,6% (1,2%)	0,0% (0,5%)	0,5% (0,5%)

### BALANS WERK-PRIVÉ

Het overgrote deel (73,2 procent) van de openbaar accountants (inclusief studenten) ervaart (veelal) een goede balans tussen werk en privéleven. Voor AA's geldt dit nog iets sterker dan voor RA's. Opmerkelijk, zeker voor de jonge generatie, want die balans is al jaren onderwerp van discussie. Zie ook recent onderzoek van NBA Young Profs samen met universiteit Nyenrode.

Het negatieve verband 'hoe groter het kantoor, hoe lager de tevredenheid' is ook dit jaar weer aan de orde. Toch is de score bij grote kantoren op het punt van balans tussen werk en privé dit jaar iets hersteld ten opzichte van vorig jaar. 61,5 procent ervaart er (meestal) een goede balans (2017: 60,6 procent, 2016: 64,6 procent). In eerdere jaren was dit overigens beduidend beter (2012: 71,8 procent).

Bij de kleine en middelgrote kantoren is de werk-privébalans dit jaar hersteld, na een dip vorig jaar. Bij kleine kantoren zegt 86,1 procent van de respondenten nu een goede balans te ervaren (2017: 78,8 procent, 2016: 86,6 procent). Middelgrote kantoren scoren met 83,5 procent tussen de grote en kleine kantoren in, ook daar is de balans ten opzichte van vorig jaar weer hersteld (2017: 79 procent, 2016: 83,3 procent).

De ontevredenheid over de balans tussen werk en thuis doet zich onder RA's (zoals elk jaar) vooral voor op de niveaus van controleleider tot en met manager: de leeftijd van 'gezin met jonge kinderen'. RA-partners en -directors zijn vaker tevreden dan andere RA's. Bij AA's loopt de (on)tevredenheid van partners en andere functieniveaus niet noemenswaardig uiteen.



## WEG UIT DE OPENBARE PRAKTIJK

Het percentage openbaar accountants dat er over denkt om op termijn hun heil buiten de openbare praktijk te zoeken, schommelt al jaren rond de vijftig procent. Wel leek de laatste jaren een stijging gaande. In 2012 dacht 48,6 procent na over vertrek uit het openbare vak en dat percentage steeg naar 55,1 procent in 2017. Dit jaar lijkt deze groep weer iets gestegen met 55,9 procent.

Bijna een kwart van de respondenten (22,3 procent) geeft aan pas over meer dan vijf jaar het openbaar beroep te willen verlaten. Beginnend en gevorderd assistenten zijn sterk oververtegenwoordigd in die groep. In totaal denkt respectievelijk 70,4 en 69,1 procent aan vertrek op termijn uit de openbare accountancy. Het verwerven van de partnerstatus lijkt duidelijk minder in trek dan voorheen.

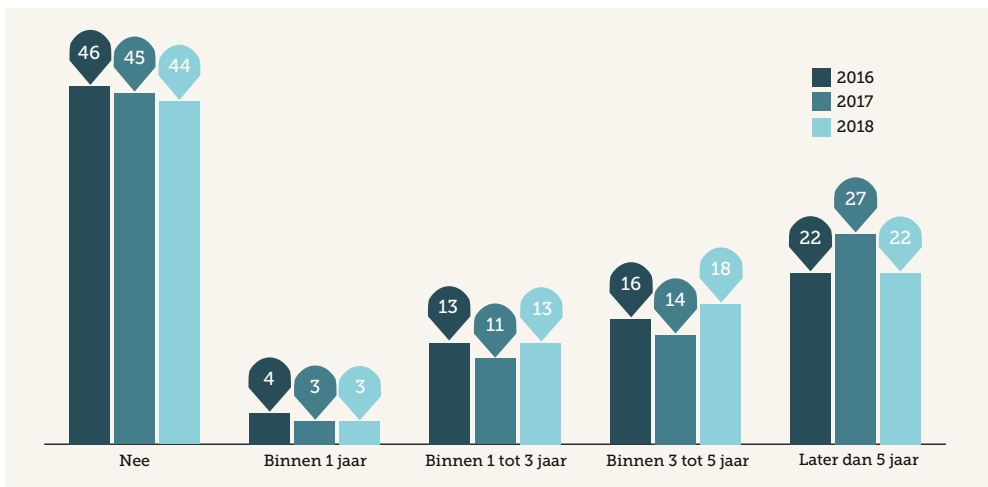
Op het middenniveau van controleleiders is de vertrekneiging ongeveer even groot als vorig jaar. Dit jaar zegt van die groep maar 30,6 procent **niet** te denken aan vertrek uit het openbaar beroep; bijna zeventig procent doet dat dus (soms) wel.

Bij de managers is dit 52,1 procent, dat percentage schommelt al langer rond de vijftig procent. Op hoger niveau staat vertrek bij de werkgever duidelijk minder op het lijstje: van de senior managers denkt 27 procent er over om het openbaar beroep te verlaten. Onder de directors is dit 34,4 procent.

Van de AA's zegt 70,2 procent (vorig jaar 67,9 procent) er zeker van te zijn niet buiten de openbare accountancy te gaan werken; bij de RA's is dat 62,4 procent, iets hoger dan voorgaande jaren (2017: 57,9 procent). Vrouwen zijn vaker dan mannen geneigd het openbaar beroep te verlaten (respectievelijk 60,5 en 54 procent).

Partners scoren ver onder het gemiddelde als het gaat om mogelijk vertrek. Slechts 18,5 procent van de partners wil elders gaan werken.

### Bent u van plan buiten de accountancy te gaan werken? (in procenten)





## VERTREK WAARHEEN?

Openbaar accountants die van plan zijn uit de praktijk te vertrekken, willen vooral naar het bedrijfsleven. Bij RA's is dit 81,6 procent en bij de AA's 72 procent. Na het bedrijfsleven volgen (op zeer grote afstand) de publieke sector en consultancy/interim management als mogelijke nieuwe werkkringen.

## BELANGRIJKSTE VERTREKREDEN: BALANS WERK-PRIVÉ

De redenen om uit het openbaar beroep te willen vertrekken zijn al jaren hetzelfde. De balans tussen werk en privé is en blijft het belangrijkste vertrekargument (39,7 procent). Bij vrouwen speelt dit extra sterk, evenals bij RA-studenten. Bij grote kantoren scoort de spanning tussen werk en privéleven duidelijk hoger als vertrekreden dan bij kleinere kantoren. Bij kleine en middelgrote kantoren worden formalisering en regeldruk ook genoemd als een belangrijke vertrekreden.

Tussen de functieniveaus bestaan wel grote verschillen. De balans tussen werk en privé speelt over de hele linie een rol, maar in de lagere functies duidelijk sterker dan in de hogere. Ook beloning telt daar extra sterk. Formalisering en regeldruk knellen daarentegen juist vooral op het niveau van manager en hoger.

### Belangrijkste reden om buiten openbare accountancy te willen werken?

	Man	Vrouw	AA	RA	Student AA	Student RA	Partner	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	Totaal
Inhoud werkzaamheden	11,4%	11,2%	17,1%	11,4%	8,5%	10,9%	17,4%	18,2%	11,9%	10,0%	11,3%
Betere balans werk-privé	32,1%	54,8%	23,2%	26,3%	21,7%	50,3%	8,7%	24,2%	30,7%	45,9%	39,7%
Beloning	17,3%	10,4%	15,9%	9,6%	33,0%	12,0%	4,3%	18,2%	16,1%	14,1%	15,0%
Toenemende formalisering en regeldruk	20,7%	10,0%	25,6%	30,7%	20,8%	11,3%	34,8%	21,2%	22,0%	14,3%	17,1%
Accountancy is voor mij goede leerschool	9,0%	2,4%	1,2%	6,1%	3,9%	8,6%	-	3,0%	6,4%	7,5%	6,8%
Anders	5,2%	4,0%	9,8%	6,1%	4,7%	3,5%	26,1%	10,6%	7,3%	2,8%	4,8%

### Belangrijkste reden om buiten openbare accountancy te willen werken?

	Beginnend assistent	Gevorderd assistent	Controleleider/supervisor	Manager	Senior manager	Director
Inhoud werkzaamheden	10,5%	8,9%	12,7%	13,0%	6,5%	18,2%
Betere balans werk-privé	50,5%	39,5%	44,9%	35,9%	25,8%	18,2%
Beloning	20,0%	19,4%	11,4%	12,0%	3,2%	9,1%
Toenemende formalisering en regeldruk	4,2%	14,5%	17,8%	22,8%	32,3%	36,4%
Accountancy is voor mij goede leerschool	5,3%	9,3%	7,6%	5,4%	-	-

## AMBITIE: MANNEN EN VROUWEN

Nog altijd hebben veel openbaar accountants de ambitie om uiteindelijk partner (of director) te worden, hoewel uit andere onderzoeken blijkt dat die wens minder groot is dan in het verleden. Daarbij scoren mannen met 37,8 procent aanmerkelijk hoger dan vrouwen (20,8 procent).

Dit verschil is al jaren zeer stabiel en hardnekkig. Vrouwen zijn in 2018 iets minder ambitieus dan vorig jaar (2017: mannen 35,8 procent en vrouwen 22,1 procent).

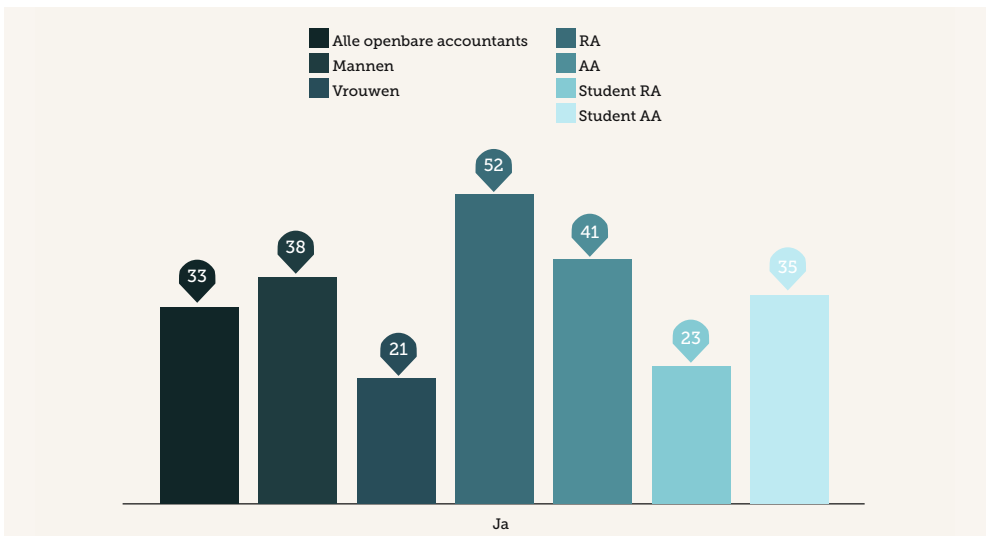
Het verschil tussen mannen en vrouwen op dit punt speelt al vanaf de studiefase. Van de mannelijke studenten ambieert 31,4 procent een topfunctie, ruim het dubbele van de vrouwelijke studenten (15,2 procent). Vorig jaar was dit 34,9 en 21,5 procent. De animo bij studenten voor een topfunctie lijkt dus iets te dalen, wat aansluit bij de opmerking hiervoor. Opvallend in deze editie is wel dat AA-studenten meer ambitie hebben om partner of director te worden.

Ook hier verschillen tussen AA's en RA's. RA's willen vaker de top binnen hun kantoor bereiken dan hun AA-collega's. Bij de vrouwen speelt dit AA-RA-verschil nog sterker (AA-vrouwen 28,1 procent en RA-vrouwen 45,3 procent).

De respondenten die geen partnerambities hebben geven daarvoor vooral als reden 'ik stel andere prioriteiten' (mannen 60,4 procent, vrouwen 63,1 procent). Ook 'ik ambieer geen functies die me te veel tijd gaan kosten' wordt vaak genoemd, bij mannen en vrouwen respectievelijk door 24,8 procent en 23 procent.

Het ambitieverschil tussen mannen en vrouwen ligt niet aan gebrek aan vertrouwen in de eigen capaciteiten, zo lijkt het. Slechts veertien procent van de respondenten erkent dat ze niet de kwaliteiten voor een topfunctie hebben. Bij de studenten is er in dit opzicht weinig verschil tussen man en vrouw (mannen tien procent versus vrouwen 12,3 procent). Bij de AA's lopen de argumenten niet echt uiteen. Daar menen de vrouwen met 24,4 procent iets minder vaak dan de mannen (25,3 procent) dat ze niet de kwaliteiten voor een topfunctie hebben. Bij de RA's geven vrouwen dit beduidend minder vaak dan mannen op als reden (10,3 procent bij de vrouwen, versus 24,7 procent bij de mannen). Dit beeld is in lijn met eerdere jaren.

### Ambitie om director of partner te worden (in procenten)



2

**Interne**  
accountants

**T**raditiegetrouw is het aantal interne accountants dat deelneemt aan dit onderzoek relatief gering. Van de ruim 2.400 ingevulde vragenlijsten zijn er 89 afkomstig van interne accountants; iets meer dan in 2017 (81). Daarvan is 62,9 procent RA, 11,2 procent AA, 20,2 procent student RA en 5,6 procent student AA. Ruim de helft werkt in de financiële dienstverlening (51,7 procent). In tweederde van de gevallen (66,3 procent) werken interne accountants bij een organisatie met meer dan tweeduizend medewerkers.

Bijna de helft (49,4 procent) van de interne accountants heeft een leidinggevende functie. Leidinggevende RA's (55,9 procent van de RA's) verdienen gemiddeld duidelijk meer dan hun AA-collega's: € 134.500 versus € 106.000, met flinke uitschieters naar boven en beneden. Het absolute aantal AA's in leidinggevende interne functies is echter te gering om betrouwbare uitspraken te doen.



Gelet op de lage absolute aantallen kunnen over RA's ten aanzien van het salarisniveau vergeleken met 2017 alleen uitspraken worden gedaan over interne accountants met meer dan zes jaar ervaring. In de categorie met tussen zes en tien jaar ervaring vallen de salarissen dit jaar hoger uit, in de categorieën van elf of meer jaar ervaring juist lager. Maar ook hier past enig voorbehoud, gezien het grote verschil tussen minimum- en maximumsalarissen en de kleine groep respondenten.

Iets minder dan de helft van de interne accountants (46,5 procent) ontvangt naast het vaste salaris een variabele beloning. Dat zijn er minder dan vorig jaar (2017: 57 procent). De hoogte van de extra beloning verschilt sterk, maar ook hier moet een voorbehoud worden gemaakt wegens het relatief geringe aantal respondenten.

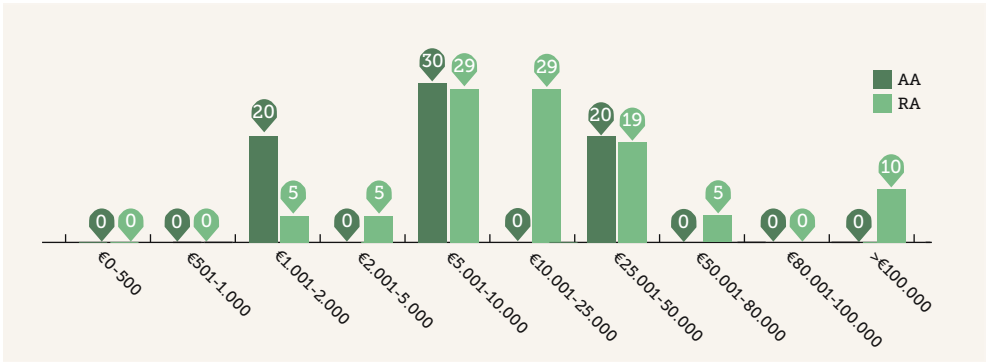
Van de RA's die naast het vaste salaris een variabele beloning ontvangen is dit bij 61,9 procent € 10.000 of meer (bij vier procent zelfs meer dan een ton). Bij de AA's (absoluut aantal jaarlijks zeer gering) ontving slechts één accountant een variabele beloning van meer dan tien mille.

### Ervaring en salaris (€)

Aantal jaar ervaring	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris RA (2018)	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris RA (2017)	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris totaal* 2018	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris totaal* 2017
0-2 jaar	-	-	-	-	-	31.500	3	31.500
3-5 jaar	-	-	-	-	5	45.500	5	42.000
6-10 jaar	12	80.000	8	66.500	28	65.500	18	60.500
11-15 jaar	8	90.000	9	116.500	11	85.000	13	98.500
> 15 jaar	30	135.000	36	160.000	36	129.000	41	152.500

\* RA's, AA's en studenten

### Hoogte variabele beloning AA/RA (in procenten)



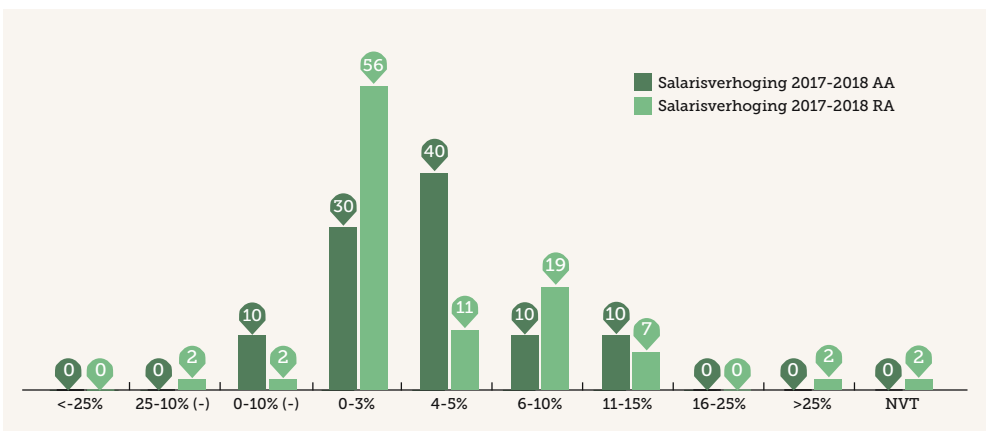
### SALARISONTWIKKELING EN -VERWACHTING

De salarisontwikkeling per persoon (niet per functie) kende in het afgelopen jaar een gemiddelde stijging van 4,41 procent. Van de AA's ging veertig procent er maximaal drie procent op vooruit, bij de RA's was dat 59,3 procent. In vergelijking met vorig jaar gaan AA's er iets meer op vooruit, maar wederom geldt: gezien het geringe aantal AA's (N=5) is hier geen conclusie aan te verbinden. Voor RA's is het percentage hoger dan vorig jaar.

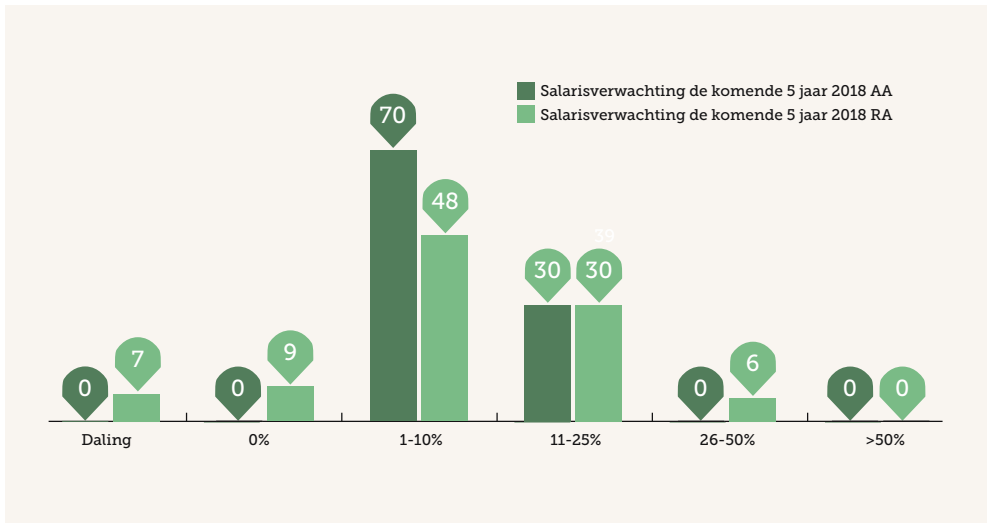
Net als in vorige jaren moeten de meeste interne accountants het doen met een matige salarisverhoging (0-3 procent). 3,7 procent van de RA's ging er zelfs op achteruit, duidelijk meer dan het jaar ervoor (1,9 procent in 2017).

De verwachtingen zijn dit jaar verslechterd ten opzichte van vorig jaar, opmerkelijk gezien de stand van de economie en de grote vraag naar accountants. 7,4 procent van de interne RA's verwacht de komende vijf jaar een salarisdaling, vorig jaar was dat slechts 1,9 procent. De aantallen AA's zijn te gering voor dergelijke uitspraken.

### Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging? AA/RA (in procenten)



## Salarisverwachting voor komende vijf jaar AA/RA (in procenten)



### SECUNDAIRE ARBEIDSVORWAARDEN

De secundaire arbeidsvoorwaarden zijn bij interne accountants altijd wat minder riant dan in de openbare praktijk. Zo ligt het aantal leaserijders bij de interne accountants op 43,8 procent. Dat is een hele kleine stijging ten opzichte van vorig jaar (43,2 procent). De meeste leaserijders in deze groep (63,9 procent) hebben daarvoor een budget tussen de € 750 en € 1.500. Van de leaserijders betaalt 41,7 procent een eigen bijdrage, dat is minder dan vorig jaar.

Het aantal respondenten dat geen extra studieverlofdagen kent is 37,6 procent, twintig procent weet het niet.

Iets minder dan de helft van de interne accountants (41,9 procent) ontvangt een onkostenvergoeding. Voor 84,9 procent bedraagt die onkostenvergoeding maximaal € 100, bij 12,8 procent tussen de € 101 en € 250. De overige 2,4 procent krijgt meer dan € 250 vergoed.

### PARTTIMEN: PRAKTIJK, WENSEN EN MOGELIJKHEDEN

Van alle interne accountants werkt 33,8 procent parttime (36 uur of minder per week). Dit is duidelijk meer dan vorig jaar (27,8 procent). Ook hier werken vrouwen vaker parttime dan mannen, het merendeel daarvan 33 tot 36 uur. Kleinere parttimefuncties blijven een uitzondering: slechts 5,9 procent van de respondenten werkt maximaal 32 uur per week.

Net als bij de openbaar accountants *willen* veel fulltime werkende interne accountants (45,6 procent) wel graag parttime werken. Bij de mannen is dit 36,1 procent, bij de vrouwen zelfs negen van de tien fulltime werkende respondenten.

Op de vraag waarom ze deze deeltijdwensen niet realiseren zijn 'niet mogelijk in mijn functie', 'het zou waarschijnlijk wel kunnen, maar ik heb het nog niet geregeld', 'schadelijk voor mijn carrière' en 'vanwege financiën' de meest gegeven antwoorden.



## Aantal contractuele uren per week 2018 (2017)

Aantal uur per week	Man	Vrouw	AA	RA	Student AA	Student RA	Totaal
39-40 uur	60,3%	55,6%	70,0%	58,5%	60,0%	55,6%	59,3% (60,8%)
37-38 uur	8,8%	-	10,0%	5,7%	40,0%	11,1%	7,0% (11,4%)
33-36 uur	29,4%	22,2%	10,0%	32,1%	-	33,3%	27,9% (25,4%)
25-32 uur	1,5%	16,7%	-	3,8%	-	-	4,7% (2,6%)
17-24 uur	-	5,6%	10,0%	-	-	-	1,2% (-)
10-16 uur	-	-	-	-	-	-	- (-)
0-9 uur	-	-	-	-	-	-	- (-)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

## OVERUREN

Interne accountants werken gemiddeld iets minder over per week dan vorig jaar: 5,9 uur.

Vorig jaar was dit 7,4 uur per week. Maar dit cijfer schommelt wat, in 2016 was het ook 5,9 uur per week. Mogelijk speelt ook hier de kleine populatie weer een rol.

Van de interne accountants werkt 72,1 procent maximaal vijf uur per week over, veertien procent doet dat zes tot tien uur en 8,9 procent zelfs elf tot vijftien uur. Het percentage extreme overwerkers (zestien tot twintig uur) in de interne accountancy is dit jaar 3,5 procent, vorig jaar was dat 3,8 procent. 4,7 procent geeft aan zelfs meer dan twintig overuren per week te maken (en solliciteert daarmee naar gezondheidsklachten en relatieproblemen).

Net als in het openbaar beroep werken vrouwen minder vaak over dan mannen en ze doen dat dan overwegend met mate: 88,9 procent werkt maximaal vijf uur over.

Tweederde van de interne accountants (67,1 procent) krijgt overuren niet gecompenseerd. 29,4 procent kan overuren met tijd compenseren. Uitbetaling van overuren is mogelijk voor 2,4 procent van de respondenten.

## THUISWERKEN

Tweederde van de interne accountants werkt regelmatig thuis. Gemiddeld gaat het daarbij om iets minder dan vier uur per week. Er is op dit punt, in tegenstelling tot voorgaande jaren, niet heel veel verschil tussen mannen en vrouwen.

## Hoeveel uur per week werkt u thuis? (alleen loondienst)

	Man	Vrouw	Totaal
(Bijna) nooit	32,4%	33,3%	32,6%
1-4 uur	30,9%	22,2%	29,1%
5-8 uur	27,9%	27,8%	27,9%
9-16 uur	7,4%	16,7%	9,3%
> 16 uur	1,5%	-	1,2%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

### BALANS WERK-PRIVÉ

Van de interne accountants ervaart 89,9 procent (meestal) een goede balans tussen werk en privé. Dat is ruim vijf procentpunt minder dan vorig jaar.

### TEVREDENHEID EN VERTREKPLANNEN

Van de interne accountants is 74,4 procent tevreden tot zeer tevreden met zijn totale arbeidsvoorwaardenpakket. Toch zegt 39 procent van de RA's de interne accountancy op termijn te willen verlaten, van wie 31,7 procent al binnen één tot drie jaar. Van de AA's is niemand van plan buiten de interne accountancy te gaan werken.

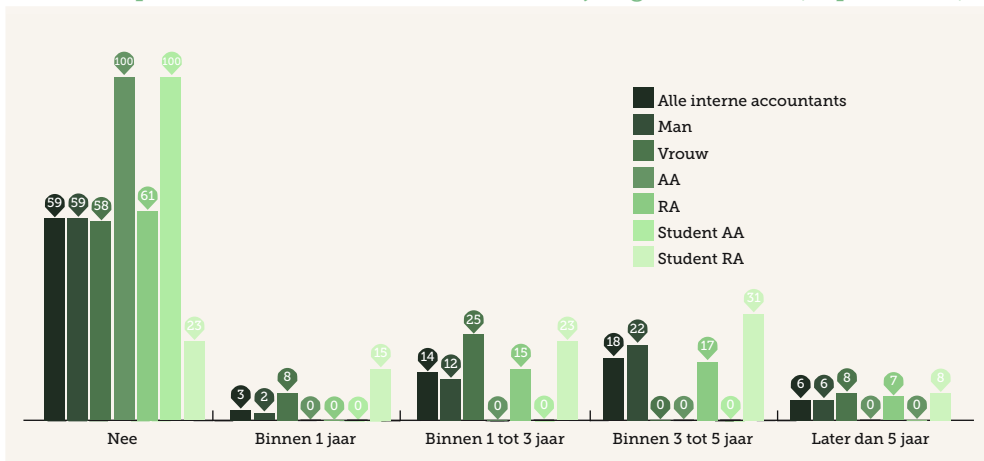
De belangrijkste vertrekreden is net als in eerdere jaren de inhoud van de werkzaamheden (38,5 procent), samen met een gebrek aan doorstroomkansen (26,9 procent).

#### Tevredenheid arbeidsvoorwaardelijk pakket 2018 (2017)

	Man	Vrouw	AA	RA	Student AA	Student RA	Totaal
Zeer ontevreden	5,9%	-	10,0%	1,9%	-	11,1%	4,7% (-)
Ontevreden	2,9%	5,6%	-	1,9%	20,0%	5,6%	3,5% (5,1%)
Neutraal	16,2%	22,2%	20,0%	13,2%	40,0%	22,2%	17,4% (17,7%)
Tevreden	57,4%	55,6%	60,0%	58,5%	40,0%	55,6%	57,0% (53,2%)
Zeer tevreden	17,6%	16,7%	10,0%	24,5%	-	5,6%	17,4% (24,1%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)



## Bent u van plan om buiten de interne accountancy te gaan werken? (in procenten)



### VERTREK WAARHEEN?

Net als de openbaar accountants denken interne accountants met vertrekplannen primair aan het vervullen van een functie in het bedrijfsleven (80,8 procent, meer dan de 75 procent van een jaar geleden). Consultancy/interim management en de publieke sector volgen, net als in vorige jaren, op flinke afstand met respectievelijk 11,5 en 3,8 procent. Daarmee lijkt vooral de publieke sector minder geliefd om naar over te stappen; in 2017 werd die nog genoemd door tien procent van de interne accountants. Maar als gezegd: de populatie is relatief gering, dat maakt dergelijke conclusies minder hard.



Koninklijke Nederlandse  
Beroepsorganisatie  
van Accountants

**NBA**

# STROMEN VAN DATA EN GELD ONDER CONTROLE

**movir** **Pink**  
web applications

PE  
Academy

XpertHR  
Nextens

Creating  
Insights  
University

**MARKUS  
VERBEEK  
PRACHP**  
— 2014-2017 —

## THEMA | Patronen van bedrog

Rentederivaten, mestboekhouding en sjoemelsoftware: zomaar drie fraudedossiers waar duizenden bedrijven door zijn getroffen óf onderdeel van zijn. De impact en omvang van fraudezaken neemt de komende jaren verder toe. Wat zijn veel voorkomende manieren van fraude? En hoe kunt u fraude vroegtijdig ontdekken?

**Gastredacteur: Andrea Wiegman (foresight expert FIOD)**

## THEMA | Het gesprek

Een accountant kan in een dossier op een vervelende situatie stuiten: fraude, een financiële tegenvaller of werk dat niet aan de kwaliteitseisen voldoet. Je wilt dan duidelijkheid krijgen van een collega of klant hoe deze situatie is ontstaan. Maar hoe pak je een dergelijk gesprek aan?

Hoe maak je onderscheid tussen feiten en emoties?

**Gastredacteur: Geert Jan Knoops (advocaat)**

## THEMA | Data: verdeel en heers

De rol van robotics groeit hard en zal veel accountants in de nabije toekomst van herhalend handwerk verlossen. Hoe gaat deze techniek precies in zijn werk en welke taken kunnen tot het verleden behoren? Ook bespreken we blockchain, is dit een techniek die door gaat breken of zal het de hype niet ontgroeien?

**Gastredacteur: Guus Frericks (oprichter HighTech XL)**

# ACCOUNTANTS DAG 2018

21 november 2018 | RAI Amsterdam | [www.accountantsdag.nl](http://www.accountantsdag.nl)





Belastingdienst



*Dit is Margaret.  
Registeraccountant bij  
de Belastingdienst.*

*Zij is verantwoordelijk voor  
toezicht bij grote ondernemingen.*

Samen met Margaret werken in een dynamische omgeving die constant verandert?  
Ga naar [werken.belastingdienst.nl/accountancy](http://werken.belastingdienst.nl/accountancy)

# 3

## **Overheids- accountants**



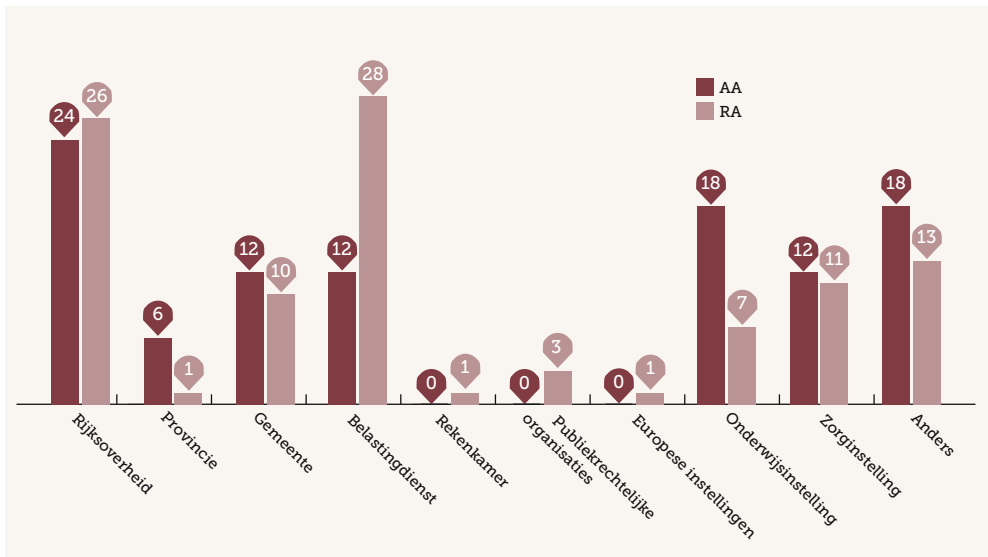
**V**ulden vorig jaar 175 overheidsaccountants de vragenlijst in, dit jaar waren dat er iets minder: 155. Daarvan is 72,9 procent RA, elf procent AA, 14,2 procent student RA en 1,9 procent student AA. De meeste overheidsaccountants werken bij de rijksoverheid of de Belastingdienst.

Van de AA's heeft 29,4 procent een leidinggevende functie, van de RA's 49,5 procent. De honorering van die twee groepen loopt enigszins uiteen, wat mogelijk samenhangt met de aard van de functies. Leidinggevende AA's verdienen gemiddeld € 86.500, RA's € 96.500.

Vanwege de lage absolute aantallen in andere categorieën kan alleen met enige zekerheid iets worden gezegd over de beloningsontwikkeling van RA's met meer dan elf jaar ervaring. Die beloning lijkt bij de categorie met elf tot en met vijftien jaar ervaring iets lager dan vorig jaar, bij de categorie met meer dan vijftien jaar ervaring juist iets hoger.

Variabel belonen blijft bij overheidsaccountants ongebruikelijk. Dit jaar ontving 12,1 procent een variabele beloning. Vaak gaat het dan om een bonus.

### Waar bent u werkzaam? (in procenten)



## Ervaring en salaris (€)

Aantal jaar ervaring	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris RA (2018)	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris RA (2017)	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris totaal* 2018	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris totaal* 2017
0-2 jaar	0	-	0	-	5	41.000	10	28.500
3-5 jaar	2	96.500	2	101.500	13	52.500	13	49.000
6-10 jaar	9	65.000	12	66.000	15	61.000	25	54.500
11-15 jaar	23	73.500	31	75.000	26	70.500	34	73.500
> 15 jaar	63	95.000	103	92.000	76	92.000	119	89.500

\* RA's, AA's en studenten

## SALARISONTWIKKELING EN -VERWACHTING

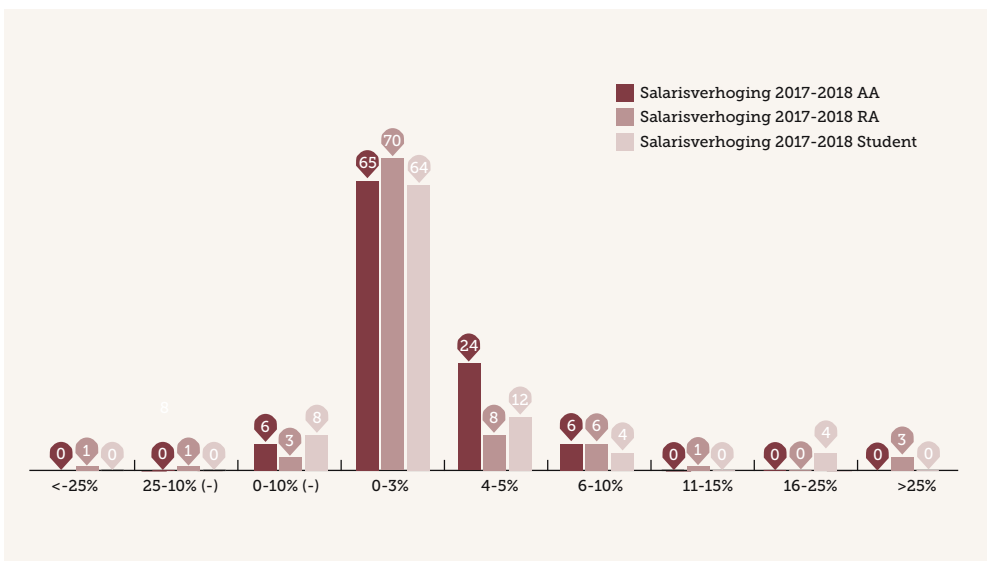
De salarissen van overheidsaccountants stijgen dit jaar iets minder dan in 2017. Voor 73,8 procent (vorig jaar 64,5 procent) van de respondenten kwam de salarisstijging niet boven de drie procent. 5,4 procent ging er zelfs op achteruit (vorig jaar 8,7 procent).

De gemiddelde salarisverhoging van overheidsaccountants bedroeg 2,2 procent (vorig jaar drie procent).

De verwachtingen voor de komende vijf jaar zijn iets positiever dan in voorgaande jaren. Niemand geeft aan voor de komende vijf jaar een daling te verwachten. 8,7 procent van de respondenten denkt er niets op vooruit te gaan, maar ook niets op achteruit.

72,5 procent verwacht er 1-10 procent op vooruit te gaan, 14,8 procent 11-25 procent en vier procent denkt binnen vijf jaar meer dan 25 procent salarisverhoging te ontvangen.

## Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging? AA/RA (in procenten)





## OVERUREN

Bij de overheid wordt duidelijk minder overgewerkt dan in de openbare of interne praktijk. 71,1 procent werkt niet of hoogstens vijf uur per week over (van de vrouwen tachtig procent). Een beperkte groep (16,1 procent) maakt wekelijks zes tot tien uur extra. Die groep groeit echter wel, zo lijkt het (in 2017 12,8 procent en in 2016 14,6 procent).

Gemaakte overuren worden bij de overheid veelal niet vergoed (43,6 procent). 0,7 procent krijgt de uren uitbetaald, de meesten krijgen deze gecompenseerd in tijd (54,4 procent).

## THUISWERKEN

73,8 procent van de overheidsaccountants werkt met enige regelmaat thuis, dat percentage loopt iets terug, zo lijkt het (in 2017 76,2 procent en in 2016 nog 77,7 procent). Ruim de helft van de respondenten (59,7 procent) werkt maximaal acht uur per week thuis.

### Hoeveel uur per week werkt u thuis?

	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
(Bijna) nooit	26,3%	26,0%	29,4%	24,3%	32,0%	26,2%
1-4 uur	27,3%	36,0%	41,2%	31,8%	16,0%	30,2%
5-8 uur	28,3%	32,0%	17,6%	29,0%	40,0%	29,5%
9-16 uur	14,1%	6,0%	11,8%	11,2%	12,0%	11,4%
> 16 uur	4,0%	-	-	3,7%	-	2,7%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

## BALANS WERK-PRIVÉ

Al jaren komt uit dit onderzoek naar voren dat overheidsaccountants in de meeste gevallen een goede balans tussen werk en privé ervaren. Slechts 8,4 procent is hierover minder tevreden, iets meer dan in 2017 (6,3 procent).

Bij de AA's is 94,1 procent en bij de RA's 92 procent (meestal) tevreden met de werk-privébalans. Tussen vrouwen en mannen bestaat er op dit punt weinig verschil bij overheidsaccountants.

## TEVREDENHEID EN VERTREKPLANNEN

56,4 procent van de overheidsaccountants is (zeer) tevreden met het totale arbeidsvoorwaardelijke pakket. Opmerkelijk, dit niveau is flink gedaald in vergelijking met vorig jaar, in 2017 gaf nog ruim zeventig procent aan tevreden te zijn in dit opzicht.

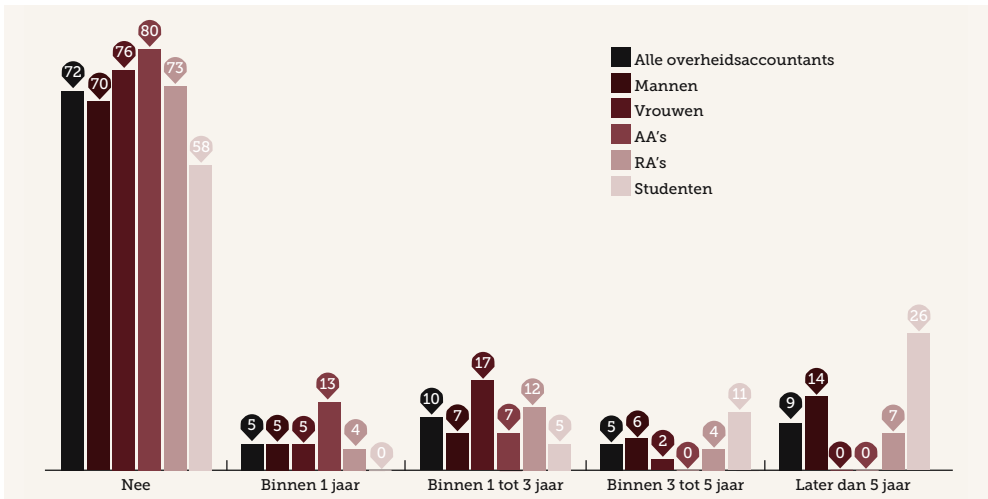
71,5 procent van de respondenten stelt niet van plan te zijn buiten de overheidsaccountancy te gaan werken. 28,5 procent geeft aan wel te willen vertrekken. Daarvan meldt 4,6 procent dat binnen één jaar te willen doen, tien procent binnen één tot drie jaar, 4,6 procent binnen drie tot vijf jaar en 9,2 procent pas over vijf jaar of later.

Opnieuw is 'Inhoud werkzaamheden' de meestgenoemde vertrekreden (24,3 procent), gevolgd door 'Geen kans op doorstroom naar een hogere functie' (21,6 procent). Ook wordt 'Beloning beter buiten de overheidsaccountancy' als reden genoemd (18,9 procent). Ook hier maken de geringe absolute aantallen harde conclusies onmogelijk.

## Tevredenheid arbeidsvoorwaardelijk pakket 2018 (2017)

	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
Zeer ontevreden	1,0%	2,0%	-	1,9%	-	1,3% (1,7%)
Ontevreden	10,1%	16,0%	5,9%	11,2%	20,0%	12,0% (8,7%)
Neutraal	32,3%	26,0%	29,4%	31,8%	24,0%	30,2% (16,9%)
Tevreden	47,5%	40,0%	41,2%	43,9%	52,0%	45,0% (54,7%)
Zeer tevreden	9,1%	16,0%	23,5%	11,2%	4,0%	11,4% (18,0%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

## Bent u van plan om buiten de overheidsaccountancy te gaan werken? (in procenten)

**VERTREK WAARHEEN?**

Bijna tweederde van de overheidsaccountants met vertrekplannen wil bij voorkeur in het bedrijfsleven gaan werken (62,2 procent). Die specifieke voorkeur is net als in recente jaren minder uitgesproken dan bij openbare en interne accountants.

2,7 procent van de overheidsaccountants zou voor een interim- of consultancycarrière kiezen. 8,1 procent denkt aan een overstap naar de openbare praktijk. Maar ook dit is gebaseerd op een laag aantal antwoorden en dus qua conclusies niet al te hard.

# Volg een cursus over persoonlijke effectiviteit

## Kort en krachtig communiceren

Maak op bondige wijze uw standpunt duidelijk

23 november 2018 | Utrecht | PE 6

Wilt u als financial ook snel en goed uw mening geven of uw standpunt maken?

U gaat aan de slag met verschillende technieken en u krijgt direct feedback van de trainer.

## De persoonlijkheid achter de professional

Waarom doe je zo?

28 november 2018 | Utrecht | PE 4

In deze workshop geven we u handvatten om het gedrag van anderen te beïnvloeden. Vanuit een wetenschappelijk onderbouwd persoonlijkheidsonderzoek (online) krijgt u inzicht in uw persoonlijkheidsprofiel.

U doet meteen uw voordeel met dit inzicht, onder andere door sneller in te zien hoe anderen op u reageren.

# 1,4 mln ZZP-ers zoeken uw hulp

[www.asperion.nl/zzp-pilot](http://www.asperion.nl/zzp-pilot)



In samenwerking met:



Belastingdienst



**Asperion**

Online Boekhouden



# 4

## **Accountants in business**



**A**ccountants in business vormen binnen de NBA de grootste ledengroep. Maar de samenstelling van die ledengroep is zeer veelkleurig en divers wat betreft de aard van hun werkring, al zijn de financiële dienstverlening, zakelijke dienstverlening en industrie duidelijk oververtegenwoordigd. De niet-zelfstandigen werken overwegend in grotere organisaties. Door de uiteenlopende achtergronden past in dit onderzoek terughoudendheid ten aanzien van de resultaten.

Van de 473 accountants in business die dit jaar de vragenlijst invulden is 78,2 procent RA, 17,1 procent AA en 4,7 procent student. Van de respondenten werken er zestig als zelfstandige, van wie 48 zonder personeel (zzp'er). 254 accountants in business in loondienst (72,7 procent) vervullen een leidinggevende functie. Zij verdienen gemiddeld € 165.500 per jaar.

De percentages leidinggevende AA's en RA's in loondienst ontlopen elkaar niet zo veel (68,1 en 76,4 procent) en zijn in lijn met vorige edities van dit onderzoek. Hun beloning verschilt echter wel flink: leidinggevende AA's verdienen gemiddeld € 83.000, RA's meer dan twee keer zoveel: € 184.000.

Van alle accountants in business in loondienst ontvangt 69,5 procent een variabele beloning. 58,6 procent krijgt die in de vorm van een bonus; 12,9 procent in de vorm van een winstuitkering.

Net als het basissalaris verschilt ook de hoogte van de variabele beloning sterk tussen RA's en AA's. Dit jaar lijken de variabele beloningen voor RA's iets hoger ten opzichte van vorig jaar.

Bij de zelfstandigen verdienen degenen met personeel gemiddeld meer (€ 129.500) dan de zzp'ers (€ 99.500), maar de beperkte absolute aantallen vragen om een voorbehoud. De cijfers zijn ook niet in lijn met die van 2017 (respectievelijk € 141.000 en € 83.500).

### Ervaring en salaris (€)

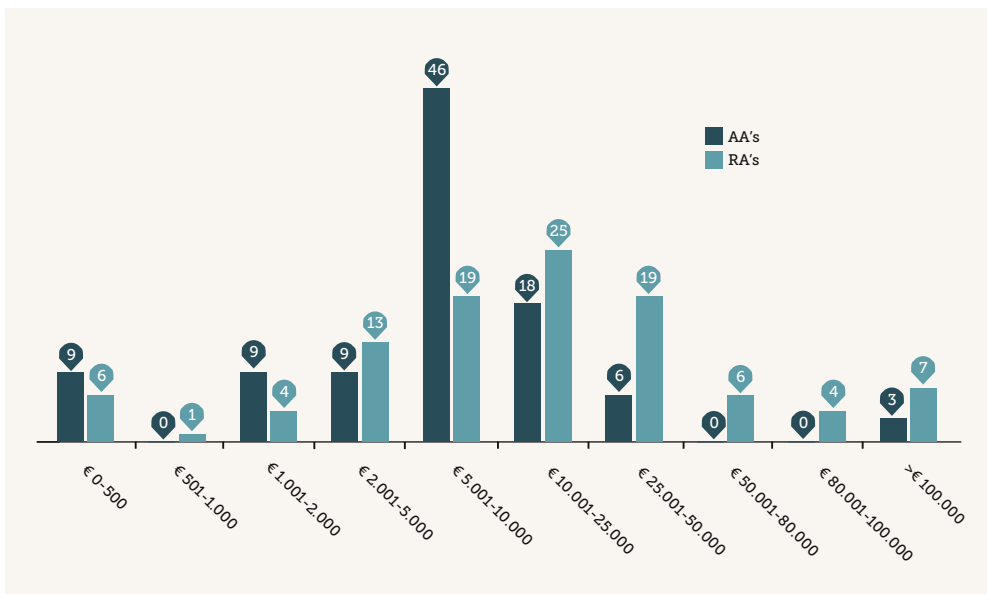
Aantal jaar ervaring	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris RA 2018 (2017)	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris AA 2018 (2017)	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris totaal 2018 (2017)*
0-2 Jaar	0	- (-)	0	- (-)	3	29.000 (31.500)
3-5 jaar	1	10.000 (51.500)	0	- (-)	7	36.500 (43.500)
6-10 jaar	41	76.000 (74.000)	5	48.000 (50.000)	53	69.500 (66.000)
11-15 jaar	47	89.500 (99.000)	14	69.000 (80.500)	64	83.000 (94.500)
> 15 jaar	232	206.000 (143.500)	48	79.500 (94.500)	280	184.500 (127.500)

\* RA's, AA's en studenten

## Ervaring en salaris zelfstandigen (€)

Aantal jaar ervaring	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris zmp	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris zzp
0-10 jaar	-	-	1	10.000
11-15 jaar	1	112.500	3	86.500
> 15 jaar	10	131.500	33	103.000

## Hoogte variabele beloning AA/RA (€) (in procenten)



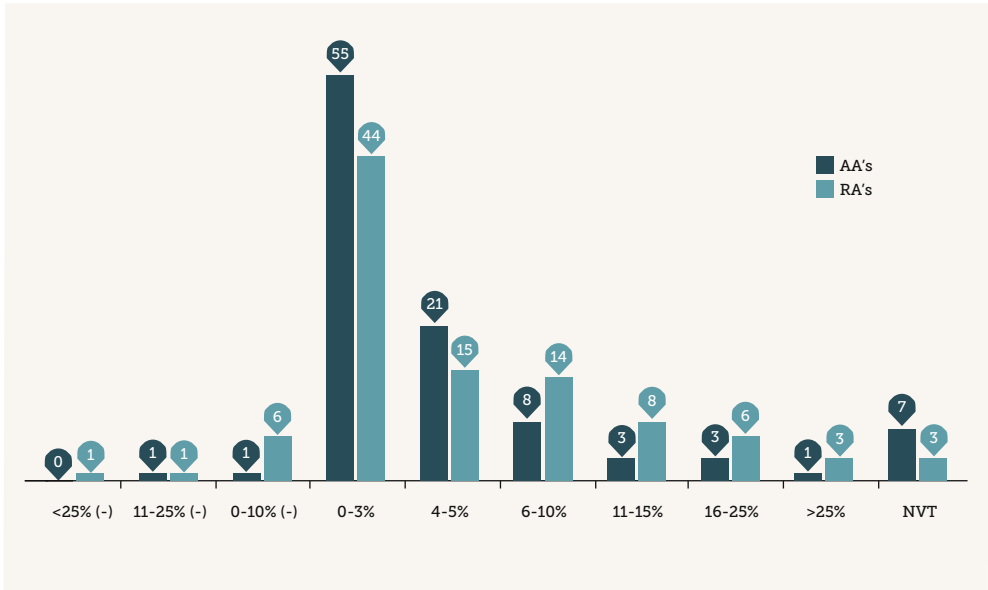
## SALARISONTWIKKELING EN -VERWACHTING

Gemiddeld gingen accountants in business er het afgelopen jaar weer op vooruit, maar evenals in de afgelopen jaren gaat het veelal om een bescheiden salarisstijging van maximaal drie procent. Bijna een vijfde (19,3 procent) zag zijn of haar salaris met meer dan zes procent toenemen; een flink lager percentage dan vorig jaar (2017: 31,2 procent).

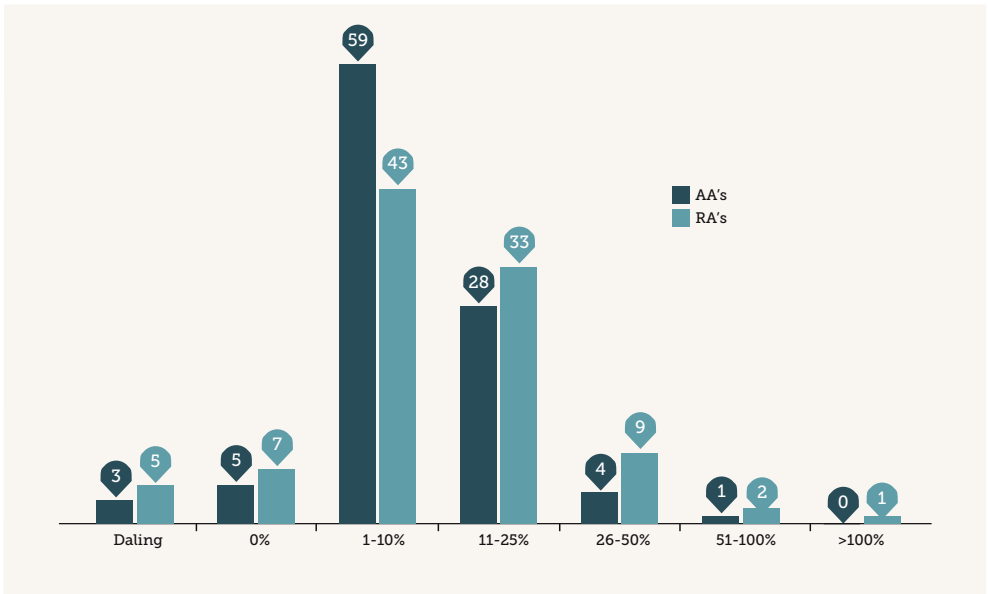
Van de AA's zag 2,7 procent het inkomen dalen, van de RA's 7,6 procent, in beide gevallen lagere percentages dan in 2017. Toen was dit respectievelijk 6,3 en 8,9 procent. De gemiddelde salarisverhoging in 2017-2018 bedroeg 4,6 procent (vorig jaar 4,4 procent).

Bij de verwachtingen voor de komende vijf jaar is men vooral optimistisch. Bijna de helft (45,2 procent) verwacht er meer dan elf procent op vooruit te gaan. Vorig jaar was dit 46,2 procent en in 2016 39,6 procent. De gemiddeld genoemde salarisstijging dit jaar voor de komende vijf jaar bedraagt 13,8 procent, iets voorzichtiger dan in 2017 (14,9 procent).

Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging? AA/RA (in procenten)



Salarisverwachting komende vijf jaar AA/RA (in procenten)



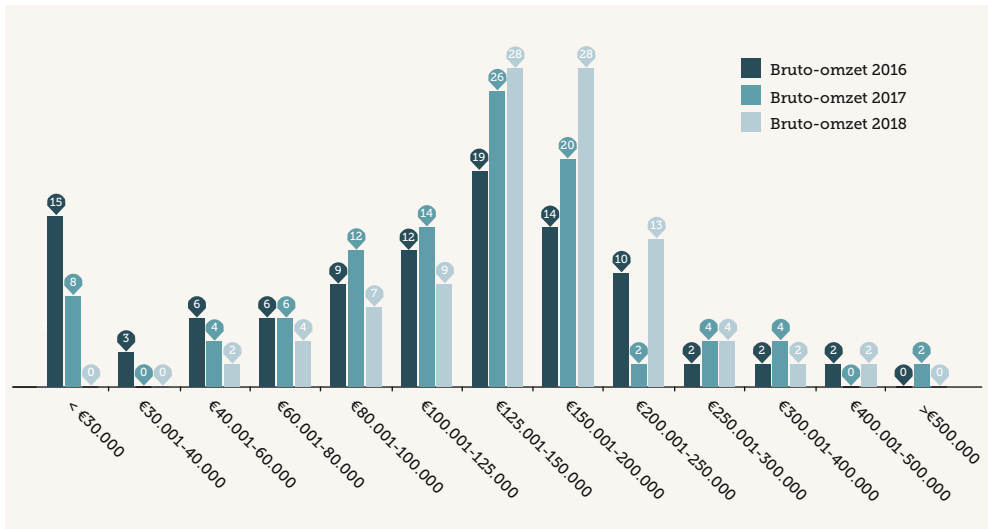
**OMZETONTWIKKELING ZZP'ERS**

De inkomens van zzp'ers zijn lastig vergelijkbaar met die van accountants in business in loondienst. De (bruto-)omzet geeft echter wel een indicatie van de inkomensontwikkelingen in deze specifieke groep.

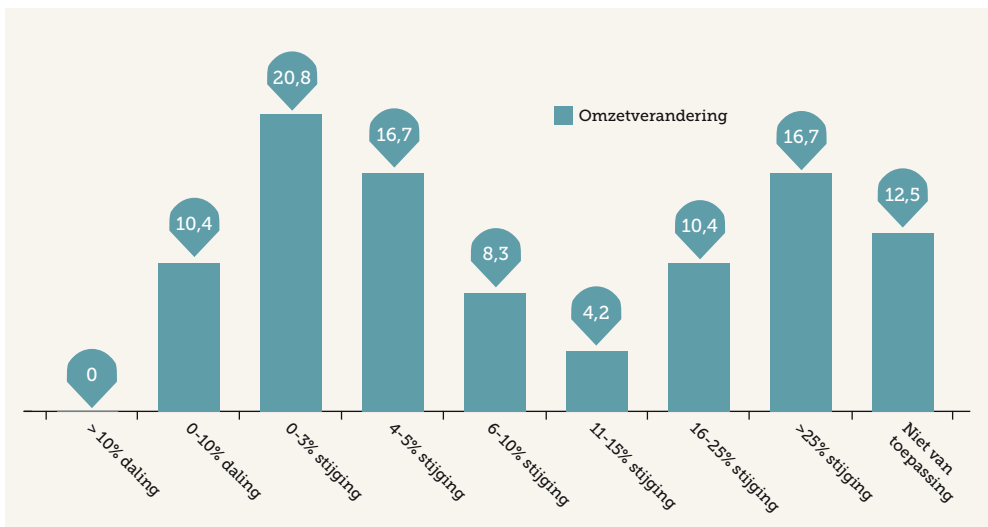
87 procent van de zzp-respondenten boekte dit jaar een omzet van meer dan een ton, dat is bijna zeventien procent meer dan een jaar geleden. De helft van de zzp'ers zat daarbij boven de € 150.000 (vijftig procent, ook duidelijk hoger dan in 2017: 31,4 procent).

In 2016 en 2017 kampten de zzp'ers nog duidelijk met enige economische tegenwind; 27,5 procent zag toen de omzet dalen. Dit jaar is dit percentage gedaald naar 10,4 procent. De meerderheid van de zelfstandige accountants in business realiseerde een stijging: 45,9 procent met maximaal tien procent en 31,3 procent met nog hogere cijfers.

### Omzet zzp'ers (in procenten)



### Omzetontwikkeling zzp'ers, 2017-2018 (in procenten)



## SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

In de secundaire arbeidsvoorwaarden van accountants in business verandert niet veel. Net als vorig jaar ontvangt ruim 55 procent een onkostenvergoeding, meestal per maand en tot € 250 (negentig procent).

Daarnaast rijdt 55,2 procent in een leaseauto; 37,9 procent van de leaserijders betaalt daarvoor ook een eigen bijdrage.

Bij 19,4 procent van de accountants in business betaalt de werkgever het volledige pensioen; 17,8 procent heeft recht op extra studieverlofdagen.

## PARTTIMEN: PRAKTIJK, WENSEN EN MOGELIJKHEDEN

De meeste accountants in het bedrijfsleven werken (bijna) fulltime. Ruim een kwart (25,9 procent) werkt 36 uur of minder per week. Bij vrouwen ligt het percentage parttimewerkers veel hoger (63,5 procent). Ook het verschil tussen AA's en RA's is, net als in voorgaande jaren, opvallend (42,2 versus 24,1 procent deeltijdwerkers).

Ook bij de accountants in business geeft een flink deel van de fulltimers (41,5 procent) aan graag parttime te willen werken. Liefst 52 procent antwoordt op de vraag waarom ze dit niet daadwerkelijk doen dat dit in hun huidige functie 'niet mogelijk' is. Dat is veel hoger dan de ruim 29 procent van vorig jaar. Daarnaast is ook 'het zou waarschijnlijk wel kunnen, maar ik heb dit nog niet gevraagd' (29,9 procent) een belangrijke reden.

## Aantal contractuele uren per week 2018 (2017)

Aantal uur per week	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
39-40 uur	79,5%	29,7%	46,5%	70,7%	85,7%	67,3% (73,6%)
37-38 uur	6,7%	6,9%	11,3%	5,9%	4,8%	6,8% (7,2%)
33-36 uur	10,6%	23,8%	19,7%	13,4%	-	13,8% (8,5%)
25-32 uur	1,9%	29,8%	18,3%	6,5%	9,5%	8,7% (8,2%)
17-24 uur	0,9%	9,9%	4,2%	4,2%	-	3,1% (1,5%)
10-16 uur	-	-	-	-	-	- (-)
0-9 uur	-	-	-	-	-	- (0,3%)

## OVERUREN

Het gemiddeld aantal overuren van accountants in het bedrijfsleven dit jaar bedraagt 7,6 uur per week. Iets meer dan eenvijfde (20,8 procent) van de accountants in business werkt gemiddeld meer dan elf uur per week over, de mannen met 24 procent iets meer dan gemiddeld. Deze cijfers zijn iets hoger dan die van vorig jaar.

De meeste respondenten krijgen deze overuren niet uitbetaald (79,7 procent), in tijd noch geld. Slechts 16,6 procent krijgt zijn uren gecompenseerd in tijd. Slechts 2,2 procent krijgt ze uitbetaald.

## THUISWERKEN

72,4 procent van de accountants in business (in 2017: 69,2 procent) heeft de mogelijkheid tot thuiswerken en maakt hiervan gebruik, gemiddeld ruim vier uur per week. Vrouwen werken over de hele linie vaker vanuit huis dan mannen. Dat is alleen andersom als het gaat om de mogelijkheid om meer dan zestien uur per week thuis te werken.

### Hoeveel uur per week werkt u thuis?

	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
(Bijna) nooit	29,8%	20,8%	35,2%	24,9%	42,9%	27,6%
1-4 uur	37,5%	37,6%	39,4%	37,1%	38,1%	37,5%
5-8 uur	21,2%	26,7%	16,9%	24,0%	19,0%	22,5%
9-16 uur	9,0%	13,9%	8,5%	11,2%	-	10,2%
> 16 uur	2,6%	1,0%	-	2,8%	-	2,2%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%



### BALANS WERK-PRIVÉ

Maar liefst 90,7 procent van de accountants in business ervaart (meestal) een goede balans tussen werk en privé. Dit cijfer is de afgelopen jaren behoorlijk constant: in 2017 was het 90,6 procent, in 2016 91,7 procent.

Het verschil tussen accountants in business in loondienst en zelfstandigen is hier niet heel groot. Wel zijn zelfstandigen vaker uitgesproken tevreden.

### TEVREDENHEID EN VERTREKREDENEN

Bijna driekwart (72,1 procent) van de accountants in business is (zeer) tevreden met het totale arbeidsvoorwaardelijke pakket. Slechts 6,1 procent is daarover ontevreden. Deze cijfers zijn in lijn met eerdere jaren.

De belangrijkste reden voor accountants om over te stappen naar het bedrijfsleven is volgens de respondenten 'inhoud werkzaamheden' (30,2 procent). Ook een betere balans tussen werk en privé wordt vaak als vertrekreden genoemd (17,5 procent).

#### Tevredenheid arbeidsvoorwaardelijk pakket 2018 (2017)

	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
Zeer ontevreden	1,6%	-	1,4%	1,2%	-	1,2% (0,5%)
Ontevreden	4,8%	5,0%	1,4%	4,4%	23,8%	4,8% (5,4%)
Neutraal	20,8%	24,8%	25,4%	19,9%	38,1%	21,8% (19,5%)
Tevreden	47,4%	53,5%	50,7%	49,8%	28,6%	48,9% (51,3%)
Zeer tevreden	25,3%	16,8%	21,1%	24,6%	9,5%	23,2% (23,3%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

#### Wat is de belangrijkste reden waarom u buiten de accountancy bent gaan werken? 2018 (2017)

	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
Inhoud werkzaamheden	32,5%	22,4%	30,9%	31,1%	13,6%	30,2% (25,6%)
Betere balans werk-privé	13,9%	29,9%	19,8%	16,5%	27,3%	17,5% (14,0%)
Toenemende formalisering en regeldruk	26,8%	22,4%	23,5%	27,3%	9,1%	5,4% (21,4%)
Accountancy is voor mij een goede leerschool	9,8%	12,1%	6,2%	11,6%	4,5%	10,4% (14,3%)



## DE HOOGHE WAERDER

ACCOUNTANTS - BELASTINGADVISEURS - JURISTEN

De Hooge Waerder staat voor kwaliteit, persoonlijk en flexibel.  
Herken jij je in onze "kernwaarden",  
dan ben jij de accountant die wij zoeken!

Bezoek onze site:  
[werkenbijdehoogewaerder.nl](http://werkenbijdehoogewaerder.nl)



Brengt de zaak verder

## WAARMEE BELOON JIJ JOUW KLANT?



### **MKS.Academy**

Breng samen met jouw klant zijn bedrijf in kaart op de achterkant van een bierviltje! Kernachtig, helder en in zijn taal. Ontdek het tijdens onze masterclasses.

[www.mks.academy](http://www.mks.academy)

### **MKS.Tools**

Geef je klant het inzicht, de bewustwording en de grip die hij verdient! Begroten, doorlichten en rendement analyseren met inspiratie en eenvoud. MKS.Tools, voor ondernemers en accountants van de toekomst! Boek dit jaar nog een demoesessie via [info@mks.tools](mailto:info@mks.tools)

[INFO@MKS.TOOLS](mailto:INFO@MKS.TOOLS) - 0478-583150 - [WWW.MKS.TOOLS](http://WWW.MKS.TOOLS)

**MKS  
TOOLS**  
VOOR MEER WINST





# Je wilt meer?

Rousch is jouw  
carrièrecoach!

Met Rousch ga je voor  
persoonlijke groei én  
een hogere beloning.



**Rousch**

Het beste carrière advies  
voor Accountancy Professionals.

[rousch.nl](https://rousch.nl)

5

**Verschillen  
tussen groepen  
accountants**

**D**e openbaar accountants die aan deze editie van het Accountancy Beloningsonderzoek hebben deelgenomen zijn gemiddeld 36,2 jaar oud. Dat is duidelijk ouder dan vorig jaar (2017: gemiddeld 32,6 jaar oud). Interne accountants, overheidsaccountants en accountants in business zijn gemiddeld ouder: tussen 41 en 43,2 jaar. Niet verwonderlijk: accountants beginnen veelal in het openbare beroep en stappen na voltooiing van hun studie, of nog later, over naar iets anders. De openbare praktijk geldt als een prima leer-schou, waarbij jonge beroepsgenoten een kijkje in de keuken krijgen bij veel verschillende organisaties.

Net als elk jaar houden wij een slag om de arm bij het vergelijken van beloningen van de verschillende groepen, vooral gezien de diversiteit in functies bij de accountants in business en de verschillen tussen RA's en AA's.

### RA'S IN HOGERE FUNCTIES DAN AA'S

Net als in eerdere jaren geldt: in alle vier de beroepsgroepen worden RA's beter betaald dan AA's met hetzelfde aantal jaren ervaring. Vanwege de kleine aantallen AA's bij de interne en overheidsaccountancy en de veelkleurigheid binnen de groep accountants in business, is over de oorzaken van de salarisverschillen in die sectoren weinig te zeggen. Voor de openbare accountants is de algemene conclusie dat RA's gemiddeld (sneller) hogere en beter betaalde functies bereiken dan AA's (zie hoofdstuk *Openbaar accountants*). Ook werken openbaar RA's vaker dan AA's bij grote kantoren, waar de hogere functieniveaus beter worden beloond dan bij kleinere kantoren.

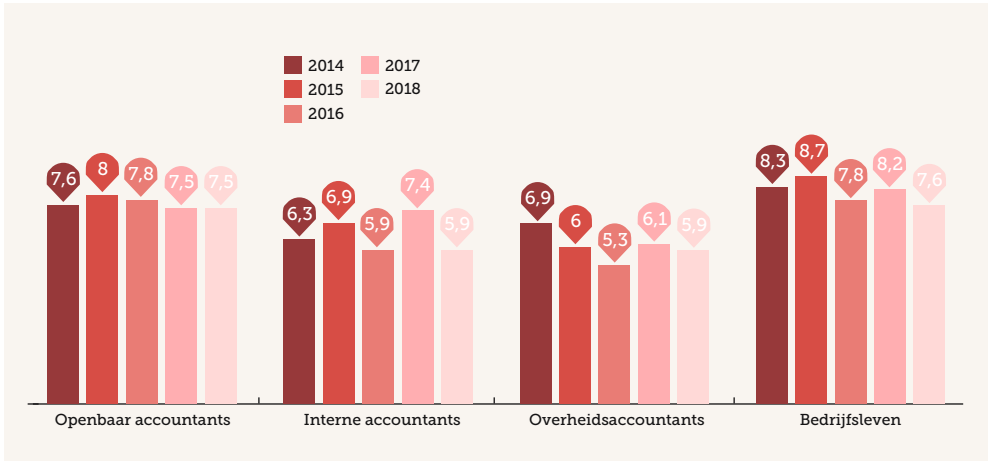
Voor overheidsaccountants ligt het salarismaximum duidelijk lager dan voor de andere groepen. Daar staat tegenover dat overheidsaccountants gemiddeld minder moeten overwerken.

Accountants in business maken de meeste overuren (gemiddeld 7,6 uur per week), op de voet gevolgd door openbare accountants (gemiddeld 7,5 overuren). Interne accountants en overheidsaccountants werkten dit jaar met gemiddeld 5,9 uur het minst over.

### Gemiddeld salaris 2018 (€), AA's en RA's

Aantal jaar ervaring	Openbaar accountants		Interne accountants		Overheidsaccountants		Bedrijfsleven	
	AA	RA	AA	RA	AA	RA	AA	RA
0-2 jaar	42.500	37.500	-	-	-	-	-	-
3-5 jaar	32.500	49.500	-	-	-	96.500	-	10.000
6-10 jaar	53.500	59.000	55.000	80.000	65.000	65.500	48.000	76.000
11-15 jaar	59.500	71.000	112.500	90.000	49.000	73.500	69.000	88.500
> 15 jaar	82.000	116.500	98.000	135.000	76.500	95.000	80.000	206.000

### Gemiddeld aantal overuren



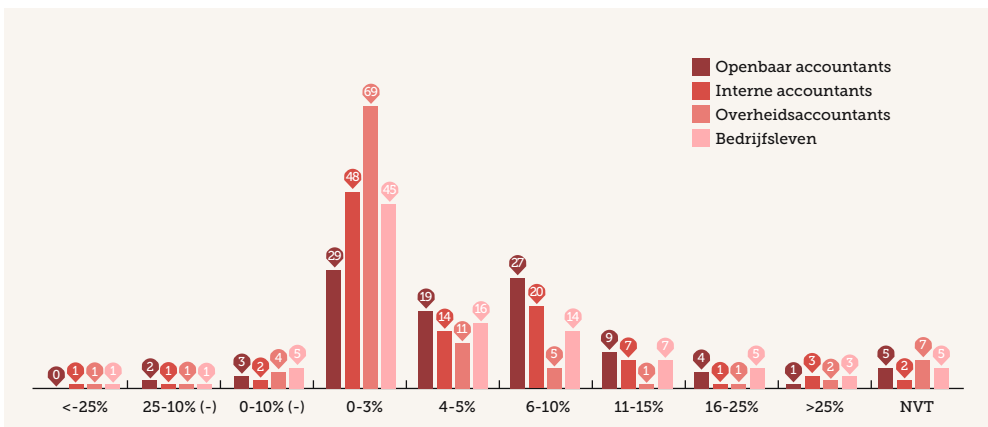
### SALARISONTWIKKELING

Het veelal strak georganiseerde en snelle loopbaantraject in de openbare praktijk maakt dat openbare accountants er jaarlijks in salaris het meest op vooruitgaan. Dat was in elke editie van het Accountancy Beloningsonderzoek tot nu toe het geval. Met een gemiddelde stijging over 2017-2018 van 5,3 procent (editie 2017: 6,1) is dat ook dit jaar aan de orde.

Accountants in het bedrijfsleven gingen er het afgelopen jaar gemiddeld 4,6 procent op vooruit, waar de interne accountants gemiddeld 4,4 procent in salaris stegen. De overheidsaccountants scoorden opnieuw lager met 2,2 procent salarisstijging.

Als het gaat om de verwachtingen voor de komende vijf jaar springen de openbaar accountants er gunstig uit, maar de verwachtingen zijn tegelijk in alle respondentengroepen minder positief dan vorig jaar. Opvallend, gezien de stand van de economie en de krappe arbeidsmarkt.

### Salarisstijging 2018 (in procenten)



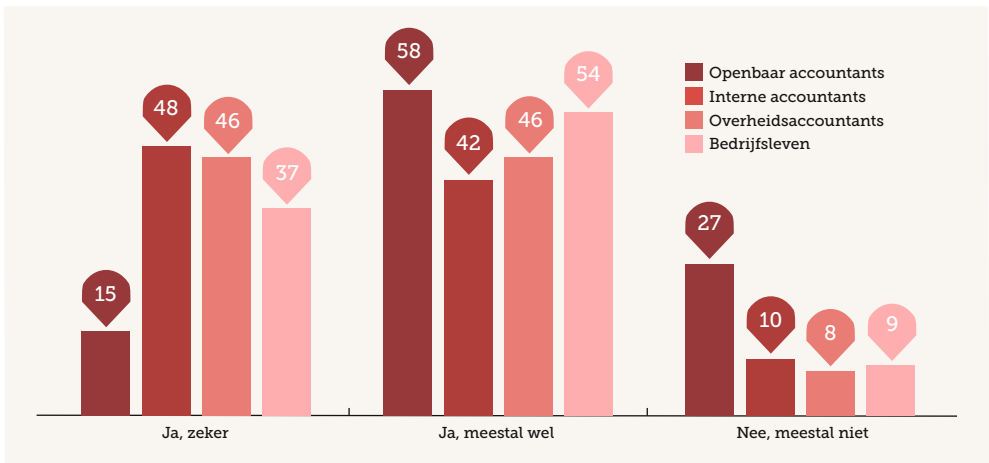
## Salarisstijging en verwachting

	Salarisstijging 2017-2018	Salarisverwachting komende vijf jaar
Openbaar accountants	5,3%	25,1%
Interne accountants	4,4%	12,9%
Overheidsaccountants	2,2%	7,6%
Bedrijfsleven	4,6%	13,8%

### OPENBAAR ACCOUNTANTS MINST IN BALANS, OVERHEIDSACCOUNTANTS MEEST

Openbaar accountants zijn als altijd duidelijk vaker ontevreden over de balans tussen werk en privé (26,8 procent) dan interne accountants (10,1 procent), accountants in business (9,3 procent) en overheidsaccountants (8,4 procent). Dat past bij recente berichtgeving over werkdruk en de balans tussen werk en privé, zoals in het onderzoek van NBA Young Profs en Nyenrode.

### In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven (in procenten)



### SECUNDAIRE VOORWAARDEN BEST BIJ OPENBAAR ACCOUNTANTS

Minder balans tussen werk en privé, veel overuren, meer werkdruk in de openbare praktijk. Maar tegelijk hebben de openbare accountants hun secundaire arbeidsvoorwaarden het best op orde. Maar dat hangt ook af van waar je waarde aan hecht. Voor een leaseauto moet je bij de openbare praktijk zijn, maar voor vakantiedagen kun je goed terecht bij de overheid.

### Belangrijkste secundaire arbeidsvoorwaarden 2018

	Leaseauto	Pensioen volledig betaald	Onkostenvergoeding	Gemiddelde aantal vrije dagen
Openbaar accountant	75,5%	34,9%	74,3%	27,9
Interne accountant	43,8%	24,4%	41,9%	28,7
Overheidsaccountant	9,0%	15,4%	30,9%	30,6
Bedrijfsleven	55,2%	19,4%	48,4%	28,2

## TEVREDENHEID

De tevredenheid is in lijn met de voorgaande jaren. Interne accountants en accountants in business scoren bijna even hoog. Respectievelijk 74,4 en 72,2 procent geeft aan tevreden tot zeer tevreden te zijn. Daarna volgen de overheidsaccountants met 56,4 procent. Het minst tevreden zijn de openbaar accountants met 50,5 procent, ondanks die riante secundaire arbeidsvoorwaarden.

Overheidsaccountants blijken jaar in jaar uit veruit het meest honkvast. De salarisachterstand in de publieke sector lijkt de belangrijkste oorzaak van een iets lagere tevredenheid, maar is dus voor velen blijkbaar geen beletsel om te blijven.

### Tevredenheid per categorie accountants

	Openbaar accountants	Interne accountants	Overheidsaccountants	Bedrijfsleven
Zeer ontevreden	2,0%	4,7%	1,3%	1,2%
Ontevreden	14,9%	3,5%	12,1%	4,8%
Neutraal	32,8%	17,4%	30,2%	21,8%
Tevreden	44,1%	57,0%	45,0%	48,9%
Zeer tevreden	6,4%	17,4%	11,4%	23,3%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%



## Bent u van plan om buiten de accountancy te gaan werken? (in procenten)



## THUISWERKEN

Openbaar accountants werken het minst vaak thuis, op de voet gevolgd door de interne accountants. Overheidsaccountants werken het vaakst thuis.

### Thuiswerken

	Openbaar accountants	Interne accountants	Overheidsaccountants	Bedrijfsleven
(bijna) nooit	36,3%	32,6%	26,2%	27,6%
1-4 uur	39,6%	29,1%	30,2%	37,5%
5-8 uur	19,7%	27,9%	29,5%	22,5%
9-16 uur	4,0%	9,3%	11,4%	10,2%
>16 uur	0,5%	1,2%	2,7%	2,2%
Gemiddeld	2,9 uur p/w	3,9 uur p/w	4,6 uur p/w	4,1 uur p/w

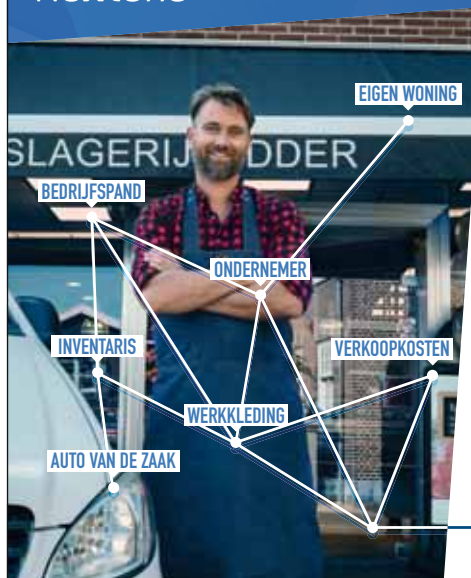
## Eén digitale voordeur voor je cliënt

Bekijk de video op  
[pinkweb.nl/clientonline](http://pinkweb.nl/clientonline)



**Pink**  
web applications

### Nextens



### “MIJN ZAAK DRAAIT GOED, MAAR HOE BENUT IK ALLE FISCALE KANSEN?”

Bart Ridder, Slagerij Ridder

Een ondernemer weet alles van zijn producten of diensten, maar ondernemen wordt steeds complexer. Door ingewikkelde regelingen, onverwachte heffingen of allerlei onbekende aftrekposten. Al die zaken hangen samen.

Als fiscaal professional steunt u de ondernemer om zich weer te kunnen richten op zijn zaak. Met Nextens heeft u - naast de elementaire belastingprogramma's - vakkennis, data-analyses en adviessignalen om deze adviespositie in te vullen. Dat is goed voor de ondernemer, dat is prettig werken voor u.

**X** ALLES KOMT SAMEN  
IN NEXTENS

**NEXTENS.**  
AANDACHT VOOR ADVIES

Kijk voor meer  
informatie op

[Nextens.nl](http://Nextens.nl)



## COLOFON



Het Accountancy Beloningsonderzoek is een uitgave van Accountant, magazine van de Koninklijke Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants (NBA), in samenwerking met Alterim.

### Accountant/Accountant.nl

Antonio Vivaldistraat 2-8  
Postbus 7984, 1008 AD Amsterdam  
Telefoon 020-3010368  
E-mail: redactie@accountant.nl  
Internet: www.accountant.nl

### Hoofdredacteur

Marc Schweppe

### Eindredactie

Marja Brouwer-Franken

### Medewerkers aan deze belonings-special

Alterim:  
Piet-Jan Boringa  
Robert Spillane  
NBA:  
Erwin Breij  
Rentia Visser

### Beeld

Shutterstock

### Vormgeving

Verheul Content en Creatie

### Drukkerij

Senefelder Misset Doetinchem

© 2018 NBA

Niets uit deze uitgave mag worden gereproduceerd door middel van boekdruk, foto-offset, fotokopie, microfilm of welke andere methode dan ook, zonder schriftelijke toestemming van de uitgever.

NBA en de bij deze uitgave betrokken redactie en medewerkers aanvaarden geen aansprakelijkheid voor mogelijke gevolgen die zouden kunnen voortvloeien uit het gebruik van de in deze uitgave opgenomen informatie en wenken.



## ADVERTEERDERSINDEX

E-WISE Nederland BV	pagina 2 en 3	Asperion Hosting	pagina 56
Staudt	pagina 4 en 5	De Hooge Waerder Alkmaar	pagina 65
PwC BV	pagina 8	Management Kompasgroep	pagina 65
DRV Accountants en Belastingadviseurs	pagina 10	Rousch Breda BV	pagina 66
Radar Software	pagina 18	Pink Web Applications	pagina 73
NBA Opleidingen	pagina 22 en 55	Reed Business Information	pagina 73
Accountantsdag 2018	pagina 46 en 47	Jedlix BV	pagina 75
Belastingdienst	pagina 48	Alterim Financial Recruitment BV	pagina 76

# De eerste app die even slim is als je Tesla



Je leest Accountant. Slim. Rijdt een Tesla. Slim. Maar hoe je hem laadt? Dát kan slimmer. Met Jedlix. De nummer 1 slim laden app. Jedlix kiest de beste laadmomenten voor jouw elektrische auto. Het resultaat: minder pieken in het stroomnet, dus minder afhankelijkheid van gas- en kolencentrales. En trouwens, Jedlix scheelt jou óók pieken. Maar dan in de kosten. Jedlix is groener, goedkoper én werkt samen met Tesla. Kortom, het is slim om de Jedlix app vandaag nog te downloaden.



**JEDLIX**



## Alterim Audit flexpool; Win op effectiviteit!

Alterim biedt accountantskantoren de efficiency en het gemak van een flexibele schil van enthousiaste, gemotiveerde experts. Servicegerichte, succesvolle, direct beschikbare professionals die op de hoogte zijn van alle ins en outs van de auditpraktijk. Door bemiddeling van Alterim bindt u de juiste freelance financials aan uw organisatie, bespaart u op kosten en wint u op effectiviteit.

**Legt u uw vraag bij ons neer?**

**Uw capaciteit aangevuld met professionals  
uit de audit flexpool van Alterim.**

Mail Daan Lantink voor meer informatie:

[d.lantink@alterim.nl](mailto:d.lantink@alterim.nl)

Recruitment

Interim Management

Parttime Controlling

Personal Development

Outplacement

Loopbaanbegeleiding



Leuserdend 18, 3832 RC Leusden • Telefoon 033 450 7160 • [www.alterim.nl](http://www.alterim.nl)