

Accountancy

Werk 2019

Beloning, arbeidsvoorwaarden,
tevredenheid





Wie vertelt jou wat
over accountancy?

PE

Academy

Bovenop je vakgebied

Online nascholen met PE-Academy:

- ✓ Met experts als mr. C.W. van Vilsteren, mr. S.F.J.J. Schenk RB en mr. H.A. Elbert
- ✓ Meer dan 260 onderwerpen
- ✓ Interactieve cursussen met tekst, animatie en video
- ✓ Altijd toegang tot kwalitatieve kennis
- ✓ Maandelijks nieuwe actualiteiten

Doe een gratis cursus:

t.w.v.
2 PE-uren

www.pe-academy.nl/accountant-proef

INHOUD

Voorwoord	7
Krappe arbeidsmarkt vraagt creativiteit	9
Vijftien jaar beloningsonderzoek	13
ACCOUNTANCY WERK 2019	17
• Werkring en werkzaamheden AA's-RA's	
• Nominale salarissen	
OPENBAAR ACCOUNTANTS	21
• Loopbaanontwikkeling: verschillen tussen RA en AA	
• Salaris: stijgers en dalers	
• Kleine en grote kantoren	
• Variabele beloningen	
• Partnerbeloning	
• Salarisontwikkeling en -verwachting	
• Secundaire arbeidsvoorwaarden	
• Parttime werken: praktijk, wensen en mogelijkheden	
• Overwerk	
• Thuiswerken	
• Balans werk-privé	
• Tevredenheid arbeidsvoorwaarden	
• Weg uit accountancy	
• Vertrek waarheen?	
• Belangrijkste vertrekreden: balans werk-privé	
INTERNE ACCOUNTANTS	37
• Salarisontwikkeling en -verwachting	
• Secundaire arbeidsvoorwaarden	
• Parttime werken: praktijk, wensen en mogelijkheden	
• Overuren	
• Thuiswerken	
• Balans werk-privé	
• Tevredenheid en vertrekplannen	
• Vertrek waarheen?	

<i>OVERHEIDSACCOUNTANTS</i>	47
<ul style="list-style-type: none"> • Salarisontwikkeling en -verwachting • Secundaire arbeidsvoorwaarden • Parttime werken: praktijk, wensen en mogelijkheden • Overuren • Thuiswerken • Balans werk-privé • Tevredenheid en vertrekplannen • Vertrek waarheen? 	
<i>ACCOUNTANTS IN BUSINESS</i>	55
<ul style="list-style-type: none"> • Salarisontwikkeling en -verwachting • Omzetontwikkeling zzp'ers • Secundaire arbeidsvoorwaarden • Parttime werken: praktijk, wensen en mogelijkheden • Overuren • Thuiswerken • Balans werk-privé • Tevredenheid en vertrekredenen 	
<i>VERSCHILLEN TUSSEN GROEPEN ACCOUNTANTS</i>	65
<ul style="list-style-type: none"> • RA's in hogere functies dan AA's • Salarisontwikkeling • Balans • Secundaire voorwaarden best bij openbaar accountants • Tevredenheid • Thuiswerken 	

PwC is een netwerk van firma's in 157 landen met meer dan 276.000 mensen, waarvan ruim 5.400 in Nederland. Wij zien het als onze taak om kwaliteit te leveren op het gebied van assurance-, belasting- en adviesdiensten.



Alle ruimte om het beste uit jezelf te halen

Een wereld vol kansen

Jouw carrière is wat het is: van jou. Jij bepaalt, wij bieden je de kansen. Op uitdagend werk dat er toe doet. Om het maximale uit jezelf te halen. Om mee te bouwen aan vertrouwen in de maatschappij en een bijdrage te leveren aan het oplossen van belangrijke problemen.

Leren en inspireren

Je wordt intensief begeleid en er is volop ruimte voor jouw ambitie en persoonlijke keuzes. We bieden afwisselende werkzaamheden bij vooraanstaande klanten. Je hebt toegang tot een wereldwijd netwerk en deelt je kennis, ideeën en vragen met de beste professionals uit je vakgebied. Je werkt in multidisciplinaire teams met collega's die elkaar inspireren. Ook daarom vind je bij PwC veel mensen met verschillende opleidingen en culturele achtergronden.

Verras jezelf en je klanten

Om onze klanten te verrassen, blijven we zoeken naar nieuwe invalshoeken. Daarom helpen we je graag verder bij het ontdekken van je sterke punten. Met coaching, inspirerende collega's, opleidingen en de mogelijkheid te switchen tussen sectoren en vestigingen. Of je gaat een korte of langere periode naar het buitenland. Als het om jouw ontwikkeling gaat, kent PwC geen grenzen.

Kijk voor actuele evenementen, stages en vacatures op pwc.nl/carriere.



pwc.nl/carriere

VOORWOORD

Deze vijftiende editie van wat voorheen bekend stond als het Accountancy Beloningsonderzoek is de laatste die in deze vorm verschijnt. Bewust hebben we deze laatste editie nog wel omgedoopt, want doel was en is om meer te bieden dan alleen een aantal tabellen met salarissen en de verschillen daarin tussen de diverse ledengroepen van de NBA. Het onderzoek gaat over beloning, maar ook over andere arbeidsvoorwaarden, tevredenheid met de functie, ambitie om van werkkring te veranderen, de balans tussen werk en privé en meer.

Het beeld dat uit dit onderzoek ontstaat is inmiddels behoorlijk duidelijk. Weliswaar is er soms sprake van heftige schommelingen in inkomens ten opzichte van een jaar ervoor, maar die lijken meer veroorzaakt door de samenstelling van de deelnemers aan het onderzoek, dan door structurele ontwikkelingen in de accountantsmarkt. Hoe kun je anders verklaren dat een partner-RA in de openbare praktijk opeens gemiddeld een halve ton minder verdient dan in 2018? En zo duiken er soms meer opmerkelijke uitkomsten op, met name bij ledengroepen waar het aantal deelnemers soms wat kleiner is.

Toch kijken we tevreden terug op deze reeks. Want dit onderzoek, jaarlijks uitgevoerd samen met Alterim, heeft over de afgelopen vijftien jaar wel heldere conclusies opgeleverd over hoe het werken is in de accountancy. Goed maar druk, mag je zeggen. Wie veel waarde hecht aan salaris en een leaseauto kan het best terecht bij de openbare praktijk, wie liever meer vrije tijd heeft moet bij de overheid zijn. Dat beeld verschilt van jaar tot jaar niet zoveel.

Tijd dus om een streep te trekken onder deze reeks. Wat niet wil zeggen dat we in de toekomst geen aandacht meer zullen geven aan beloning, arbeidsvoorwaarden of werkdruk. Zeker wel, maar in een andere vorm dan deze.

Voor nu dus nog één keer in deze inmiddels vertrouwde vorm, die een vergelijking met eerdere jaren mogelijk maakt. Een uitgave voor werkgevers van accountants, voor accountants zelf en zij die daarvoor studeren.

Dank aan alle deelnemers voor het invullen van de vragenlijst die de basis vormt voor de uitkomsten in deze publicatie. Werk ze, in het mooie accountantsberoep. Want Nederland rekent op zijn accountants.

Marc Schweppe
hoofdredacteur Accountant/Accountant.nl

Piet-Jan Boringa
directeur Alterim



WERK DAT ER TOE DOET

Flynth Audit timmert hard aan de weg: wij groeien stevig en zoeken continu naar talent! Ons team is jong en dynamisch. Je werkt in afwisselende teams met jonge en ambitieuze collega's in een informele cultuur op één van onze zes auditvestigingen. Je krijgt de vrijheid om jezelf te blijven ontwikkelen, zowel op professioneel als op persoonlijk vlak. Eigen initiatief en inbreng wordt gewaardeerd. En wij houden de balans tussen werk en privé goed in de gaten.

Flynth Audit heeft geen partnerstructuur, de eindverantwoordelijke externe accountants zijn in loondienst. De winst van Flynth wordt geïnvesteerd in onze organisatie en in onze mensen. Dat maakt ons onderscheidend en draagt bij aan onze informele en collegiale cultuur, gericht op samenwerking.

Wij investeren in innovatie. Onze controleaanpak is sterk data-gedreven, integreert technologische innovaties zoals data-analyse en procesmining. Daarmee wordt de kwaliteit van onze controle verbeterd en maakt het jouw werk als Audit professional afwisselend en uitdagend.

Wij bieden een concurrerend arbeidsvoorwaardenpakket met onder andere een laptop en iPhone, leaseauto, goede pensioenregeling en een incentive- en participatieregeling.

Pak jij je kans? Voor een actueel aanbod van onze vacatures, kijk op werkenbijflynth.nl of stuur je open sollicitatie naar recruitment@flynth.nl

**Krappe
arbeidsmarkt
vraagt
creativiteit**

De krapte op de arbeidsmarkt blijft aanhouden. Veel werkgevers hebben moeite met het vinden van geschikt personeel, ook de accountantssector. Dat vraagt om de nodige creativiteit om het onderscheid te maken.

Het accountantsberoep kan zichzelf een grote dienst bewijzen door meer werk te maken van diversiteit. Niet alleen omdat de maatschappij dat verwacht, maar zeker ook omdat het beroep dus nog altijd moeite heeft om mensen aan te trekken.

“Accountants bungelen onderaan”, meldt de voorpagina van het FD op zaterdag 12 oktober 2019. Op het gebied van diversiteit hebben advocaten- en accountantskantoren nog veel werk te doen. “Alle kantoren zeggen dat diversiteit hoog op de agenda staat. Maar met gemiddeld 21 procent vrouwelijke partners is de maatschap bij de meeste zakelijke dienstverleners nog altijd een mannenbolwerk”, aldus het FD. De vier grootste accountants- en adviesorganisaties halen dat percentage nog bepaald niet en moeten dus een extra inhaalslag maken.

Binnen het accountantsberoep als geheel zijn vrouwen ook nog niet evenwichtig vertegenwoordigd, want in het ledenbestand van de NBA is eveneens maar zo’n 22 procent vrouw. De instroom van onderaan is veel evenwichtiger, wat hoop geeft voor de toekomst. Maar de doorstroming naar de top vraagt om actie en het doorbreken van het traditionele mannenbolwerk dat de maatschap nog te vaak is.

MOEILIKJ VERVULBARE VACATURES

Uitkeringsinstantie UWV noemt in haar jaarlijkse rapport *Moeilijk vervulbare vacatures* specifiek ook de accountancy als sector waar het lastig is om openstaande functies te vervullen. Dat ligt volgens het UWV aan een imagoprobleem en de hoge werkdruk.

“Opgemerkt wordt dat het accountantsberoep onder jongeren minder aantrekkelijk is geworden omdat met name de grotere accountantskantoren minder positief in het nieuws kwamen, maar ook vanwege de hoge werkdruk bij deze grote kantoren”, zo schrijft de uitkeringsinstantie.

Jammer, want het accountantsberoep heeft veel te bieden voor jonge mensen met een passende vooropleiding. Een werkomgeving met een lage gemiddelde leeftijd, veel opleidings- en trainingsmogelijkheden, de kans om bij veel organisaties binnen te kijken en werk dat er maatschappelijk toe doet. Bovendien scoren accountants qua geluk en tevredenheid hoger dan het Nederlandse gemiddelde, zo bleek dit jaar uit onderzoek van de Erasmus Happiness Economics Research Organisation (EHERO), in opdracht van NEMACC.

Accountantswerk is tegelijk ook flink aan verandering onderhevig. Het hiervoor al genoemde UWV-rapport geeft aan dat de markt meer en meer behoefte heeft aan mensen met kennis van rapportage-standaarden en data-analysetechnieken. Daarbij is er ook een groeiende vraag naar specialismen zoals IT-audit (vroeger aangeduid als EDP-auditing, electronic data processing). “Naarmate geautomatiseerde informatiesystemen steeds vaker de verwerking van administratieve processen overnemen, willen organisaties er zeker van zijn dat de financiële verslaglegging zorgvuldig gebeurt”, aldus het UWV.

Hoewel het vak van accountant dus snel verandert en ict-kennis een steeds grotere rol speelt in de beroepsuitoefening, is het opmerkelijk te zien hoe weinig aandacht vacatures nog altijd schenken aan nieuwe technologie. Termen als big data, data-analyse, process- en datamining komen volgens recent onderzoek van Yacht maar in zo’n drie procent van de vacatureteksten terug.



Het lijkt er op dat vaak nog vanuit een traditioneel profiel wordt geworven.

ADVERTEREN

Wervingsbureau Robert Walters geeft aan dat kantoren dit jaar wel alle zeilen bijzetten om hun personeelsbestand op orde te krijgen. Veel accountants stappen, zo stelt de recruiter, na het binnenhalen van hun RA- of AA-titel over naar het bedrijfsleven of een kleiner accountantskantoor. “De werkdruk is daar lager en je hebt minder last van de toegenomen regeldruk van toezichthouders op het werk van accountants.” Het betekent veelal verlies van ervaren mensen, die juist zo waardevol zijn binnen een accountantsorganisatie. Om een toenemend verloop op te vangen doen de grote kantoren extra hun best, onder meer door extra te adverteren met hun vacatures. In 2019 liefst 86 procent meer dan in 2018, bleek uit een analyse op basis van gegevens van Jobfeed.

Ook zetten kantoren fors in op het binnenhalen van nieuw talent, aldus Robert Walters. Ze plaatsten afgelopen jaar liefst 67 procent meer vacatures voor stages, afstudeerplaatsen en traineeships. Dat biedt op korte termijn

echter weinig verlichting, meent het wervingsbureau. “Een goede instroom van starters lost uiteindelijk ook je tekorten op het midden-niveau op, maar de gaten worden pas gedicht als de nieuwe generatie doorgroeit.”

Vacatures worden wel sneller ingevuld, zo lijkt het. In 2018 stond een vacature gemiddeld tachtig dagen open, in 2019 is dat gemiddeld maar 22 dagen. Volgens Robert Walters geeft dat vooral aan dat sollicitatieprocedures “flink gestroomlijnd zijn”.

INSPANNINGEN

Een rondje langs de velden maakt daarnaast duidelijk dat accountantskantoren zich extra inspinnen om kandidaten te lokken of af te snoepen van hun concurrenten. Zo wordt er meer ingezet op het vinden van mensen die passen bij de waarden en cultuur van het bedrijf. Dat draagt bij aan het werkplezier en de loyaliteit van medewerkers, is het idee. Driekwart van de sollicitanten laat een baan schieten als de organisatiecultuur hen niet aanstaat.

Waar studenten en starters op de arbeidsmarkt benaderbaar zijn via beurzen en gastcolleges, hebben werkende accountants een baan die hun aandacht vraagt.

De meeste zoeken niet actief naar iets anders. Steeds vaker zoeken recruiters daarom de persoonlijke benadering en proberen zij accountants aan te spreken op individuele eigenschappen, zoals werkervaring en interesses. Daarvoor brengen zij sociale profielen van accountants in kaart, met name met behulp van LinkedIn.

Ook werven accountantskantoren steeds vaker zij-instromers, die geen opleiding accountancy hebben gevolgd. Die brengen andere vaardigheden, ervaring en interesses. Als assistent zijn ze redelijk snel inzetbaar, vaak via een basistraining *on the job*. Daarnaast lijkt het 'doorlenen' van medewerkers in populariteit te groeien. Daarbij stelt een kantoor medewerkers tijdelijk beschikbaar aan een ander kantoor, zonder tussenkomst van uitzendbureaus en andere intermediairs. Hierbij gaat het veelal om beperkte, specifieke opdrachten die te klein zijn om extra personeel voor aan te trekken.

Als de arbeidsmarkt krap is, neemt ook het 'invliegen' van buitenlandse collega's toe. Taalproblemen en vakkundigheid of passende kwalificaties kunnen daarbij nog wel eens spelbreker zijn, maar teams uit bijvoorbeeld Zuid-Afrika kunnen soms verlichting bieden bij oplopende werkdruk.

BEDRIJFSBEZOeken

Onder het motto 'je kunt er niet vroeg genoeg bij zijn' richten sommige kantoren zich daarnaast op middelbare scholieren, om ze al vroeg enthousiast te maken voor het accountantsvak. Zo zijn acht accountantskantoren uit Brabant dit jaar samen gestart met een initiatief om de belangstelling voor de accountancy te verbeteren. Daarbij nodigen ze havo- en vwo-leerlingen met een economisch studieprofiel, die zich voorbereiden op het kiezen van een vervolgopleiding, uit voor een bedrijfsbezoek. Het idee van zulke bedrijfsbezoeken voor

CAMPAGNE 'ACCOUNTANT WORDEN'

De NBA geeft via de campagne 'Accountant worden' voorlichting aan scholieren en studenten over het accountantsberoep. Op de website accountantworden.nl wordt meer verteld over het accountantsberoep, waar je als accountant kunt werken en hoe de opleiding in elkaar zit. Ook verzorgt de beroepsorganisatie met een aantal 'NBA-ambassadeurs' gastlessen op middelbare scholen en voor hbo- en wo-studenten. De site biedt verder een overzicht van open dagen op hogescholen en universiteiten. Onderdeel van de campagne is ook het jaarlijkse magazine *Accountant Worden*, dat recent is uitgebracht voor het studiejaar 2019-2020.

scholieren ontstond toen de kantoren met Avans Hogeschool overlegden over het curriculum van de opleiding accountancy aan die hogeschool. Daarbij kwamen ook de personeelskrapte en zorgen over de instroom in de opleiding aan de orde. Besloten werd om er met een groep accountantskantoren samen iets aan te doen. Inmiddels haken ook andere kantoren aan bij het initiatief. De desbetreffende kantoren stellen dat accountancy een vak is dat vraagt om meer uitleg. Leerlingen op middelbare scholen kiezen nog vaak voor de opleiding accountancy omdat ze goed kunnen rekenen, aldus betrokkenen. "Minder bekend is dat adviesvaardigheden steeds belangrijker worden om te helpen bij steeds complexere vragen, net als werken in teamverband en variatie."

Vijftien jaar belonings- onderzoek

Het afronden van de reeks beloningsonderzoeken is een goed moment om de stand op te maken. Is er veel veranderd in vijftien jaar? Eigenlijk niet, al kwamen er onderweg wat hobbeltjes langs.

De eerste editie van het onderzoek verscheen als bijlage bij het (toen nog) NIVRA-maandblad 'De Accountant', in oktober 2005. Samen met Alterim zette de redactie in het voorjaar van dat jaar voor het eerst een enquête uit onder accountants (toen nog alleen RA's, want NIVRA) en accountancystudenten. Zo'n 1.700 mensen vulden de vragenlijst in. Daarvan was ongeveer de helft nog studierend voor het accountantsvak.

In 2019 is de verhouding niet heel veel anders: van de circa 1.450 respondenten is ruim 47 procent nog bezig met de studie. Het wat lagere aantal reacties heeft dit laatste jaar vooral te maken met het gegeven dat de enquête niet onder het volledige ledenbestand is uitgezet. Dat hield verband met een gelijktijdig lopend ander onderzoek. Je kunt leden immers ook overvragen.

HETZELFDE BEELD

Wie het onderzoek uit 2005 terugleest, stuit op enkele in het oog springende conclusies. Zo betalen kleinere accountantskantoren aan het begin van de carrière beter dan grote; later keert dat beeld. Ook zijn accountants bij kleine kantoren vaker tevreden met hun arbeidsvoorwaarden dan die bij grotere kantoren. Bovendien wordt bij kleine kantoren vaker parttime gewerkt dan bij grote. Bij de grote spelers wordt meer overgewerkt. Accountants in de openbare praktijk hebben de beste secundaire arbeidsvoorwaarden, maar toch overweegt bijna tweederde van de openbare accountants om binnen vijf jaar buiten de accountancy te gaan werken. Dat was in 2005. Hoe is dat in 2019? Eigenlijk niet zo heel erg anders, mag je zeggen. Jaar op jaar blijkt dat accountants bij kleinere

kantoren tevredener zijn dan die bij grote marktpartijen. Dat bij kleine kantoren vaker parttime wordt gewerkt. Dat overwerken bij grote kantoren vaker voorkomt en dat een flink deel van de openbare accountants en zij die daarvoor nog studeren, overweegt binnen een aantal jaren elders aan de slag te gaan. De percentages variëren vanzelfsprekend elk jaar wel, maar de grote lijn is in dat opzicht duidelijk. Al vijftien jaar is de balans tussen werk en privé onderwerp van discussie, zo blijkt uit het onderzoek. En in de jaren daarvoor trouwens ook.

SALARISONTWIKKELING

Belangrijk verschil is dat er sinds de editie van 2011 onderzoek wordt gedaan onder zowel RA's als AA's en dat ook de verschillen tussen die beide groepen worden belicht. Om appels met appels te vergelijken, kijken we even naar de salarisontwikkeling bij RA's op diverse niveaus, tussen 2005 en 2019.

Belangrijkste constatering: om nieuwe mensen aan te trekken wordt er door kantoren inmiddels dieper in de buidel getast. Met name bij grote kantoren worden beginnend assistenten beter betaald; niet verbazend, gezien de krappe arbeidsmarkt. Overall liggen de salarissen na vijftien jaar natuurlijk hoger, behalve op het niveau senior manager bij grote en middelgrote kantoren. Maar dat laatste lijkt vooral een gevolg te zijn van de onderzoekspopulatie van dit jaar. In 2018 verdienden senior managers-RA bij middelgrote en grote kantoren respectievelijk € 82.500 en € 88.000 gemiddeld. Meer dan dit jaar dus en ook duidelijk wat hoger dan vijftien jaar geleden, al is het verschil op dit niveau niet heel groot.

HOBBELTJES

Een behoorlijk stabiel beeld dus, na vijftien jaar beloningsonderzoek. De kredietcrisis zorgde tussendoor wel voor wat hobbeltjes. Zo gingen in 2011 zowel de partners als de

Salarisontwikkeling RA's 2005-2019 (jaarsalaris in €)

Funcie	Klein 2005	Klein 2019	Middel-groot 2005	Middel-groot 2019	Groot 2005	Groot 2019
Beginnend assistent (studerend)	21.000	30.500	19.500	29.500	19.500	35.000
Gevorderd assistent (studerend)	31.500	37.500	30.500	37.000	28.500	37.500
Controleleider	44.000	55.000	43.000	54.500	39.500	52.500
Manager RA	59.500	63.000	58.500	66.000	59.500	64.000
Senior manager RA	65.500	78.000	79.500	77.000	80.500	79.000

zelfstandig werkende accountants er in inkomen flink op achteruit ten opzichte van het jaar ervoor. Bij de grote kantoren was die achteruitgang dat jaar liefst achttien procent. Ook de verwachtingen van medewerkers in loondienst ten aanzien van hun salarisontwikkeling werden even teruggeschroefd. De verwachte groei in inkomen voor de komende vijf jaar daalde van zo'n 35 procent naar dik twintig procent. Nog steeds niet iets om erg bezorgd over te worden trouwens.

Ook werd er in de crisistijd wat beknibbeld op secundaire arbeidsvoorwaarden als studieverlofdagen. Zelfs het aandeel accountants met een leaseauto, algemeen erkend als de belangrijkste secundaire arbeidsvoorwaarde in de openbare praktijk, daalde even van ruim driekwart naar zo'n tweederde van de ondervraagden. Tegelijk nam het gemiddelde aantal uren overwerk in 2011 weer iets toe ten opzichte van 2010; een indicatie dat de totale hoeveelheid werk alweer aantrok.

Als geheel mag je zeggen dat de crisis wel zijn sporen naliet in het accountantsberoep, maar dat die sporen relatief bescheiden waren. Accountants hadden nog steeds werk, waren best tevreden en werden nog behoorlijk beloond voor hun inspanningen. Wel resulteerde de neergang van de economie in een terughoudender beleid bij het aantrekken van nieuwe mensen. Iets waar in de jaren erna, toen de behoefte aan accountants weer sterk aantrok, de prijs voor moest worden betaald.

VOORUITGANG

Uit vijftien jaar onderzoek wordt een aantal zaken duidelijk. Zo worden RA's in alle beroepsgroepen (openbaar, intern, overheid en in business) over het algemeen beter betaald dan AA's met een zelfde aantal jaren ervaring. Het duidelijke en vaak snelle carrièrepad in de openbare praktijk maakt dat openbaar accountants er doorgaans jaarlijks in salaris het meest op vooruitgaan. Bij de overheidsaccountants stijgen de inkomens jaarlijks het minst snel, daar gaat het in kleinere stapjes. Ook ligt hun maximumsalaris over het algemeen wat lager dan bij de andere groepen, hoewel daar in 2019 voor het eerst een omslag zichtbaar lijkt (onder voorbehoud van een beperkte populatie).

De secundaire arbeidsvoorwaarden zijn in de openbare praktijk ook het beste geregeld, althans waar het gaat om de leaseauto, de pensioenbijdrage van de werkgever en de onkostenvergoeding. Wie liever meer vrije tijd heeft, kan het beste bij de overheid werken. Als het gaat over de balans tussen werk en privé zijn openbaar accountants wat minder tevreden dan de interne, overheids- en in business-collega's. Maar ook in de openbare praktijk wordt daar vooruitgang geboekt. Overheidsaccountants zijn het meest honkvast en blijken jaar in jaar uit het meest trouw aan hun beroep. Ook goed om te vermelden: de behoefte om parttime te kunnen werken groeide in de afgelopen jaren. Want hoe mooi het accountantsvak ook is, er is natuurlijk nog meer in het leven...



Crècheleidster
Lydia heeft
er belang bij
dat het mkb
goed draait.

Ons land telt zo'n 1,2 miljoen mkb-bedrijven. Die vormen de ruggengraat van onze economie. Voor al die ondernemers zijn accountants zowel adviseur als sparringpartner. Scherp en kritisch. Ze houden ambitieuze plannen tegen het licht, stellen de jaarrekening samen of controleren financiële informatie, adviseren over financiering en stellen lastige vragen wanneer dat nodig is. Zo zorgen ze voor Lydia en 17 miljoen andere Nederlanders dat de motor van onze economie gezond en soepel blijft draaien. Dat doen ze in het publiek belang, het belang van ons allemaal. Meer weten over wat accountants voor ons doen? Kijk op nba.nl/rekentop

Nederland rekt op zijn accountants.

Koninklijke Nederlandse
Beroepsorganisatie
van Accountants

NBA

Accountancy

Werk 2019

Dit is de vijftiende editie van het jaarlijks onderzoek naar beloning, arbeidsvoorwaarden, waardering en werktevredenheid, uitgebracht door Accountant en Alterim samen. Voorheen bekend als het Accountancy Beloningsonderzoek, maar het gaat over meer dan dat.

De uitkomsten van deze editie zijn gebaseerd op in totaal 1.449 ingevulde vragenlijsten, een wat kleiner aantal dan in eerdere edities. Dat heeft te maken met het aantal uitgestuurde verzoeken tot deelname: niet het hele ledenbestand van de NBA is dit jaar benaderd, omdat er gelijktijdig ook een ander onderzoek liep. De respons is elf procent, dat is wel vergelijkbaar met eerdere edities.

Net als in eerdere jaren is het percentage deelnemende accountants in opleiding ook nu weer hoog. Van de respondenten is 35,5 procent registeraccountant (RA), 16,9 procent accountant-administratieconsulent (AA) en 47,6 procent nog studierend.

72,8 procent van de respondenten is man. In totaal werkt ruim driekwart (75,4) procent van alle respondenten in het openbare accountantsberoep. Niet vreemd, gezien het grote aantal deelnemende accountants in opleiding. Veruit de meeste jonge accountants starten immers hun loopbaan in de openbare praktijk.

Anders dan in eerdere jaren zijn vrouwen onder de AA-respondenten niet sterker vertegenwoordigd dan onder de RA's, met respectievelijk 24,5 en 24,8 procent. Van de studenten is 26,5 procent vrouw; bij de opleiding tot AA is dit 26,8 en bij de RA-opleiding is dit 31,1 procent. Volgens de ledenadministratie van de NBA is momenteel bijna 22 procent van de ingeschreven leden vrouw; dat percentage groeit langzaam.

WERKKRING EN WERKZAAMHEDEN AA'S-RA'S

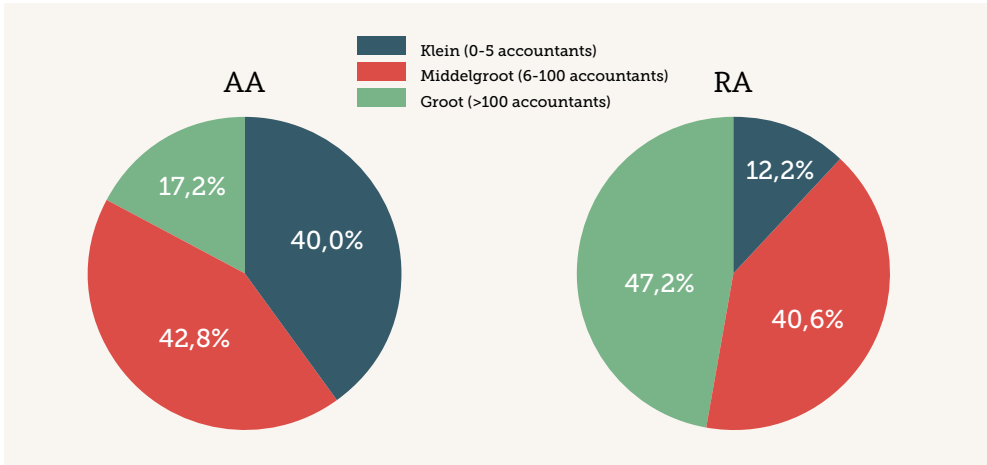
Van de AA's die deelnamen aan dit onderzoek werkt ruim driekwart (78,8 procent) in het openbaar beroep, 0,8 procent in de interne accountancy, 2,7 procent in de publieke sector en 17,6 procent in het bedrijfsleven.

Bij de geënquêteerde RA's is ruim de helft (50,2 procent) openbaar accountant, een iets andere verhouding dan vorig jaar, toen ruim veertig procent in de openbare praktijk werkte. Met name accountants in business zijn veel sterker vertegenwoordigd (32,1 procent) dan bij de AA's (editie 2018: ruim 41 procent). Verder werkt 6,2 procent in de interne accountancy en 11,5 procent in de publieke sector.

Ook de aard van de werkzaamheden van AA's en RA's in het openbaar beroep verschilt sterk. 82,8 procent van de AA-accountants werkt in de samenstellpraktijk, bij de RA's is dat slechts 10,9 procent. Daarentegen werkt maar een fractie van de openbare AA's (1,6 procent) in de nationale controlepraktijk, tegenover 54,6 procent van de RA's. Negentien procent van de RA's werkt in de internationale controlepraktijk, bij de AA-respondenten doet niemand dat.

Bovenstaande komt overeen met het type kantoor waar de respondenten werken. Van de openbare RA's werkt 47,2 procent bij een groot kantoor (>100 accountants), bij de AA's is dat 17,2 procent. Dat alles is van belang bij het bekijken van de uitkomsten van dit onderzoek.

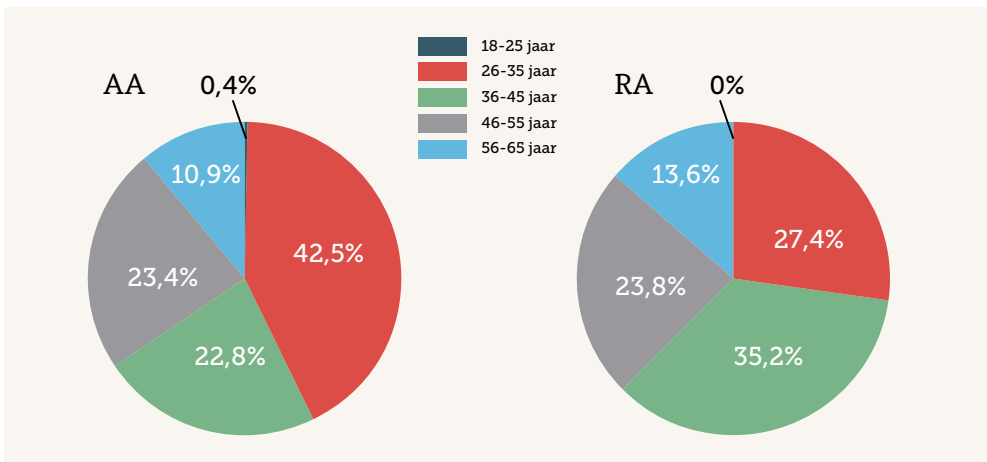
Typen kantoor



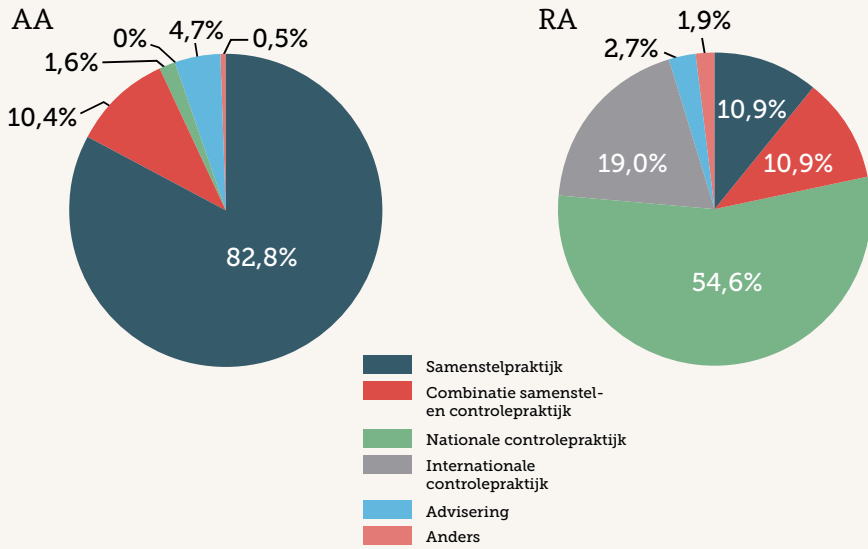
NOMINALE SALARISSEN

De in dit beloningsonderzoek genoemde salarissen betreffen de nominale salarissen van fulltime werkende respondenten. Winstdelingen, bonussen en dergelijke zijn niet bij de bedragen inbegrepen. Met name in de hogere functies kunnen de werkelijke inkomens daarom soms hoger liggen. Bij het berekenen van gemiddelde bedragen is 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 gesteld op € 600.000, net als in eerdere edities. Dat kan de werkelijke beloning in de hogere functies mogelijk neerwaarts vertekenen.

Leeftijd respondenten



Welke praktijk werkzaam? (openbaar accountants)



1

Openbaar
accountants

LOOPBAANONTWIKKELING: VERSCHILLEN TUSSEN RA'S EN AA'S

RA's maken over het algemeen sneller carrière binnen een openbaar accountantskantoor dan AA's, zo lijkt het. Van de AA's met zes tot vijftien jaar ervaring is een flink percentage nog controleleider of gevorderd assistent-accountant. RA's zijn dan al vaker (senior) manager of zelfs director. Gevorderd assistenten zijn er in die fase onder de RA's nauwelijks meer.

Op partnerniveau is dit verschil grotendeels weggefallen. Van de AA's met meer dan vijftien jaar ervaring is 22,9 procent partner, van de RA's 25 procent.

Net als in eerdere edities valt ook nu weer op dat AA's zich vaker als zelfstandig accountant lijken te vestigen. Bij de RA's is 5,9 procent zelfstandig werkzaam, bij de AA's is dat bijna 16,6 procent

Positie en ervaring RA (totaal)

	0-2 jaar ervaring (N=0)	3-5 jaar ervaring (N=12)	6-10 jaar ervaring (N=86)	11-15 jaar ervaring (N=72)	> 15 jaar ervaring (N=88)
Beginnend assistent-accountant	-	8,3%	-	-	-
Gevorderd assistent-accountant	-	25,0%	-	1,4%	-
Controleleider/supervisor	-	50,0%	36,0%	9,7%	1,1%
Manager	-	16,7%	54,7%	48,6%	17,0%
Senior manager	-	-	7,0%	25,0%	25,0%
Director	-	-	1,2%	1,4%	15,9%
Partner	-	-	-	5,6%	25,0%
Zelfstandig ondernemer met personeel	-	-	-	1,4%	2,3%
Zelfstandig ondernemer zonder personeel	-	-	-	5,6%	9,1%
Anders	-	-	1,2%	1,4%	4,5%
Totaal	-	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Positie en ervaring AA (totaal)

	0-2 jaar ervaring (N=0)	3-5 jaar ervaring (N=1)	6-10 jaar ervaring (N=25)	11-15 jaar ervaring (N=58)	> 15 jaar ervaring (N=109)
Beginnend assistent-accountant	-	-	-	-	-
Gevorderd assistent-accountant	-	-	-	13,8%	1,8%
Controleleider/supervisor	-	-	32,0%	17,2%	4,6%
Manager	-	100,0%	32,0%	31,0%	14,7%
Senior manager	-	-	4,0%	8,6%	17,4%
Director	-	-	-	-	5,5%
Partner	-	-	4,0%	8,6%	22,9%
Zelfstandig ondernemer met personeel	-	-	4,0%	1,7%	14,7%
Zelfstandig ondernemer zonder personeel	-	-	4,0%	8,6%	7,3%
Anders	-	-	20,0%	10,3%	11,0%
Totaal	-	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

SALARIS: STIJGERS EN DALERS

De salarissen in loondienst lijken dit jaar onder studenten gestegen en onder AA's en RA's gedaald of ongeveer gelijk gebleven ten opzichte van de editie van 2018. Gezien het hoge percentage studerende dat heeft deelgenomen lijkt vooral de eerste conclusie gerechtvaardigd. Een daling in salaris onder afgestudeerden is in tegenspraak met de krappe arbeidsmarkt, traditioneel gunstig voor werknemers.

Partners van accountantskantoren gingen er dit jaar iets op achteruit, zo lijkt het. Vorig jaar steeg de gemiddelde beloning van de partners nog. Dit algemene groepsgemiddelde verhult echter de reële ontwikkeling per kantoor grootte (zie hierna).

Voor het tweede jaar op rij lijkt het er op dat RA-studenten in startersfuncties beter worden betaald dan AA-studenten; in eerdere jaren was dat andersom.

Ook vermeldenswaard en in tegenspraak met de bloeiende economie: bij alle zelfstandigen, met uitzondering van RA-zelfstandigen met personeel, is het inkomen gedaald ten opzichte van vorig jaar.

Positie en salaris 2019 (2018) (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	21.250	55.000	-	37.500 (37.500)	34.000 (32.000)	35.500 (33.500)
Gevorderd assistent-accountant	21.250	55.000	47.500 (47.500)	41.500 (46.500)	37.500 (38.000)	39.500 (37.500)
Controleleider/ supervisor	10.000	75.000	55.500 (54.000)	53.500 (52.500)	46.500 (47.000)	49.000 (46.500)
Manager	47.500	137.500	61.500 (62.000)	65.000 (63.500)	61.000 (52.000)	54.500 (59.500)
Senior manager	10.000	112.500	75.500 (76.500)	78.000 (84.500)	65.000 (55.000)	-
Director	65.000	225.000	92.500 (100.500)	113.000 (115.000)	85.000 (85.000)	-
Partner/vennoot	10.000	475.000	110.500 (100.500)	108.500 (158.500)	75.000 (75.000)	-
Zelfstandig ondernemer met personeel	42.500	175.000	80.500 (87.500)	101.500 (84.500)	-	-
Zelfstandig ondernemer zonder personeel	10.000	225.000	60.000 (70.500)	84.000 (93.500)	-	-

KLEINE EN GROTE KANTOREN

In eerdere jaren bleek telkens dat RA-studenten als beginnend assistent bij een groot kantoor gemiddeld iets meer verdienen dan bij een middelgroot of klein kantoor. Dit jaar kan die conclusie op basis van de respons niet worden gemaakt. Pas vanaf het niveau van gevorderd assistent is er zicht op salarissen te geven; bij grote kantoren echter pas vanaf het niveau van controleleider. Opvallend: AA's verdienen bij middelgrote en grote kantoren op dat niveau iets meer dan RA's.

Vanaf de functie van senior manager worden de beloningsverschillen duidelijker zichtbaar: grotere kantoren betalen gemiddeld beter. Hierbij moet wel een voorbehoud worden gemaakt: 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 het grootst. RA-partners bij grote kantoren verdienen (veel) meer dan bij kleine. Bij de grote kantoren verdient vijftig procent van de partners meer dan twee ton per jaar, bij middelgrote kantoren is dit 7,1 procent en bij kleine kantoren maar 2,8 procent. Van de partners van grote kantoren geeft niemand dit jaar aan meer dan vijf ton per jaar te verdienen.

Bij de kleine kantoren daalde het gemiddelde RA-partnersalaris van € 113.500 naar € 86.000. Bij de middelgrote kantoren daalde het partnerinkomen van € 137.000 naar € 114.000. En bij de grote kantoren daalde de (RA-)partnersalarissen van gemiddeld € 237.500 naar € 219.000. Voor AA-partners steeg het salaris bij kleine kantoren van € 81.000 naar € 108.000, bij middelgrote kantoren van € 116.000 naar € 120.000. Bij grote kantoren zijn er geen AA-partners onder de respondenten. Als geheel is sprake van opmerkelijke verschillen ten opzichte van vorig jaar, mogelijk veroorzaakt door een relatief klein aantal deelnemers.

Kantoor grootte, positie en salaris van AA's en RA's 2019 (in euro's)

Positie	Klein		Middelgroot		Groot	
	AA	RA	AA	RA	AA	RA
Beginnend assistent	-	-	-	-	-	37.500
Gevorderd assistent	50.000	42.500	45.000	41.000	-	-
Controleleider/ supervisor	53.500	55.000	56.500	54.500	56.500	52.500
Manager	58.500	63.000	61.500	66.000	63.000	64.000
Senior manager	54.000	78.500	74.000	77.000	82.500	79.000
Director	95.000	80.000	80.000	102.000	104.000	144.000
Partner	108.000	86.000	120.000	114.000	-	219.000

Kantoor grootte, positie en salaris van studenten 2019 (in euro's)

Positie	Klein		Middelgroot		Groot	
	Student AA	Student RA	Student AA	Student RA	Student AA	Student RA
Beginnend assistent	40.000	30.500	34.000	29.500	32.500	35.000
Gevorderd assistent	40.000	37.500	39.500	37.000	39.500	37.500
Controleleider/ supervisor	51.500	52.500	49.500	48.500	45.500	45.000
Manager	55.000	65.000	59.000	47.500	49.500	62.000
Senior manager	-	-	-	65.000	-	-
Director	-	-	-	-	-	-
Partner	-	75.000	-	-	-	-

VARIABELE BELONINGEN

Van alle respondenten ontvangt 59,6 procent een variabel beloningsdeel, vorig jaar was dit 52,2 procent en in 2017 nog 54,7 procent. In 2019 is dus sprake van een hoger percentage, ten opzichte van een lichte daling in de afgelopen jaren.

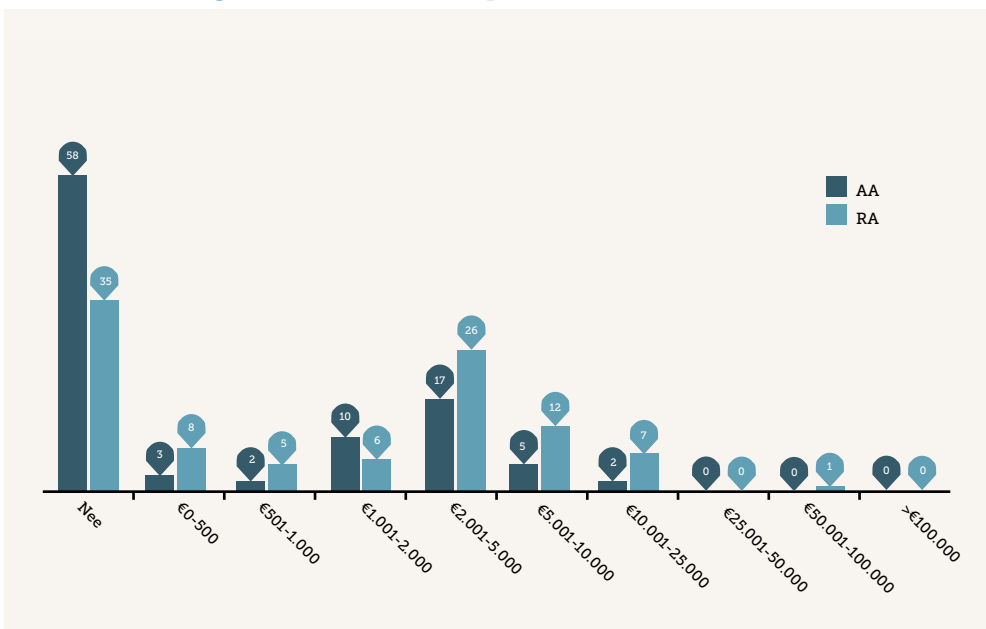
Bij de AA's liggen de percentages onder het gemiddelde, maar wel hoger dan vorig jaar. Dit jaar krijgt 41 procent een variabel beloningsdeel (2018: 31,9 procent, 2017: 41,1 procent, 2016: 40,3 procent), in de vorm van hetzij een bonus (23,6 procent), winstuitkering (15,5 procent) of ander variabel element (1,8 procent).

Het aantal RA's met een variabel beloningsdeel is met 65,8 procent veel groter, maar het schommelt jaarlijks (2018: 60,9 procent, 2017: 72,1 procent, 2016: 74,3 procent). Veruit de meeste RA's (44,4 procent) die variabel worden beloond, ontvangen dat variabele beloningsdeel in de vorm van een bonus. 19,3 procent krijgt het als winstuitkering en twee procent op een andere manier.

Bij de hogere variabele bedragen (vanaf € 2.000) scoren RA's duidelijk beter dan AA's. De zeer hoge variabele beloningen (meer dan € 100.000) zijn al sinds 2012 zowel bij AA's als RA's in loondienst vrijwel verdwenen. Dat is ook dit jaar niet anders.

Bij de hogere variabele bedragen die RA's ontvangen speelt het verschil in kantoor grootte - RA's werken vaker bij grote kantoren - hoogstwaarschijnlijk een verklarende rol.

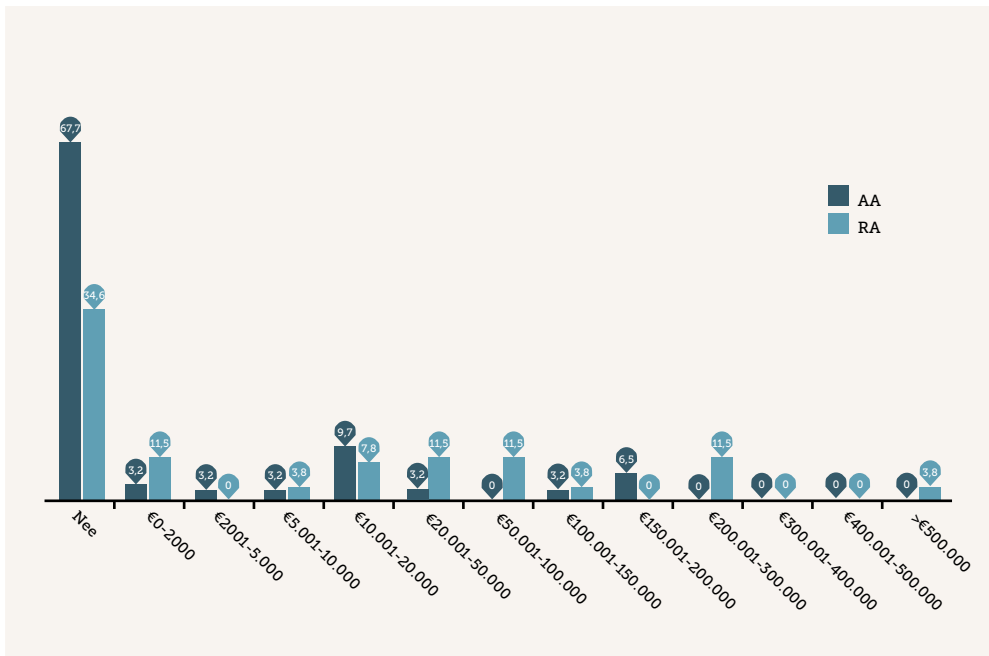
Variabele beloning (alleen loondienst, in procenten)



PARTNERBELONING

Ook bij de variabele partnerbeloningen is sprake van een flink verschil tussen AA's en RA's. Van de AA-partners ontvangt 9,7 procent per jaar meer dan € 100.000, maar niemand meer dan € 300.000. RA-partners vallen met respectievelijk 19,1 en 3,8 procent veel vaker in die 'zeer hoge' variabele beloningscategorieën. Bij RA-partners is het percentage dat aangeeft meer dan een ton variabele beloning te krijgen iets lager dan vorig jaar. Het percentage dat aangeeft voor meer dan drie ton variabel te worden beloond is daarentegen iets hoger dan vorig jaar. Bij de RA's lag het in 2018 op respectievelijk 30,9 en 1,8 procent. In 2017 op respectievelijk 23,4 en negen procent. Het schommelt dus flink.

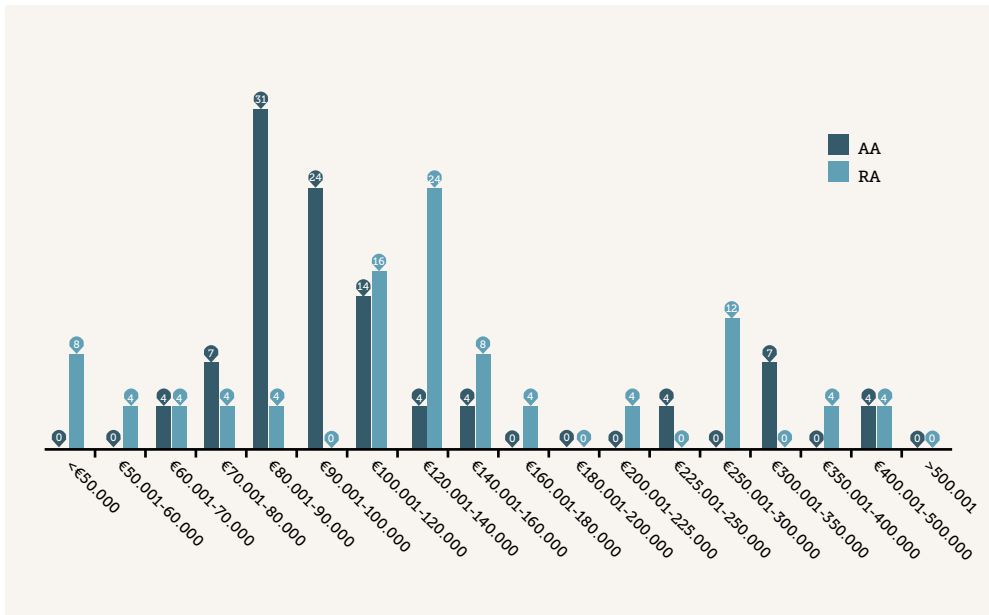
Variabele beloning partners (in procenten)



De totale beloning van RA-partners ligt op een hoger niveau dan die van AA-partners. Van de RA-partners verdient 24 procent (vorig jaar 51 procent) meer dan twee ton (salaris plus variabele beloning), bij de AA-partners is dat 13,8 procent. In de hogere beloningsregioenen wordt dat verschil sterker. Omgekeerd verdient een veel groter percentage AA's minder dan een ton (65,5 procent tegen 24 procent van de RA's). Ook hier speelt het verschil tussen grote en kleine kantoren mogelijk een prominente rol.

Het percentage echte grootverdieners onder de partners lijkt vergeleken met vorig jaar weer iets gedaald, maar er is duidelijk sprake van schommelingen. In 2018 verdiende 5,1 procent van de AA-partners en 34,7 procent van de RA-partners meer dan € 250.000. Dit jaar is het respectievelijk 10,4 en twintig procent.

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



SALARISONTWIKKELING EN -VERWACHTING

Net als de afgelopen jaren zagen de meeste openbaar accountants hun salaris stijgen, dit jaar met gemiddeld 6,9 procent; meer dan de 5,3 procent stijging die in 2018 werd gehaald. Deze salarisontwikkeling is over de hele linie te zien. De RA's gingen er iets sterker op vooruit dan hun openbare AA-collega's: gemiddeld 7,3 procent tegenover 4,5 procent.

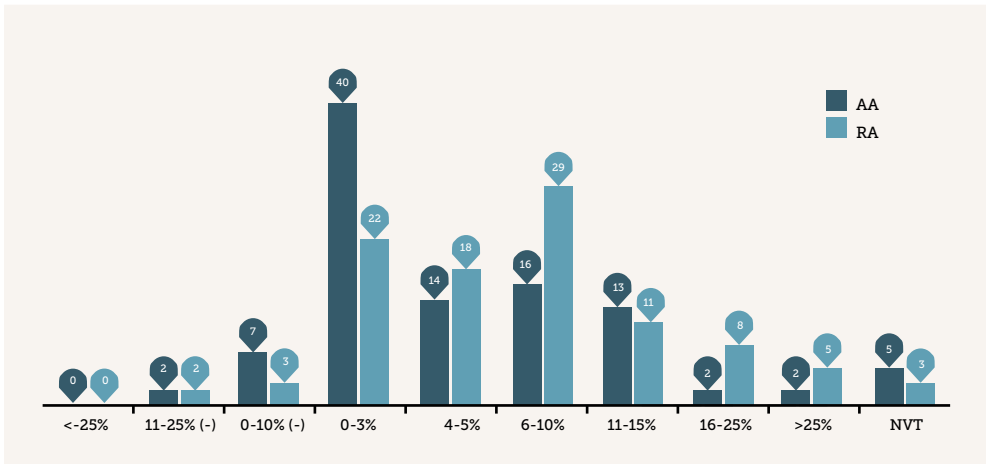
Van de RA's ontving 22,4 procent een bescheiden nul tot drie procent salarisverhoging. Vorig jaar was dat 32,6 procent. Bij minder RA's dan vorig jaar daalde het inkomen: 4,9 procent (vorig jaar 5,4 procent). 28,9 procent ging er zes tot tien procent op vooruit (2018: 23,1 procent) en 22,8 procent meer dan tien procent (2018: 18,3 procent). De salarisontwikkeling lijkt dus nog iets positiever dan vorig jaar; dat past bij de schaarste in de markt.

Bij de AA's was de stijging met respectievelijk 39,7 procent, 16,2 procent en 16,7 procent eveneens iets positiever dan vorig jaar (2018: 46 respectievelijk 17,6 en 14,5 procent) Bij negen procent van de respondenten daalde het inkomen, in 2018 was dit 6,3 procent van de AA's. Ook als het gaat om toekomstverwachtingen scoren RA's, net als voorheen, wat hoger dan AA's. De laatsten verwachten de komende vijf jaar 11,5 procent in salaris te stijgen, de RA's gemiddeld 21,1 procent. Deze verwachtingen zijn iets hoger dan vorig jaar maar weer iets lager dan in 2017 (respectievelijk 10,7 en 20,3 procent in 2018 en 12,1 en 22,2 procent in 2017).

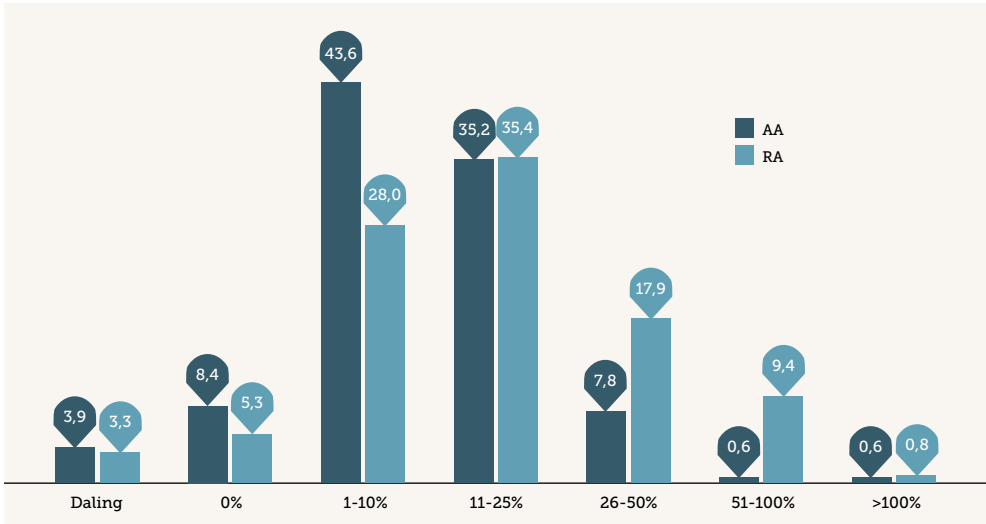
Van de AA's denkt negen procent van de respondenten er in de komende vijf jaar zeer fors - meer dan een kwart - op vooruit te gaan. Een klein percentage (1,2 procent) verwacht zelfs een salarisstijging van meer dan de helft. Deze percentages zijn iets hoger dan in 2018.

Bij de RA's is een dergelijk optimisme nog wijder verbreid: 28,1 procent gaat voor meer dan een kwart aan salarisstijging in vijf jaar, 10,2 procent hoopt zelfs op zeker de helft hoger. Deze percentages zijn ook iets hoger dan in 2018.

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



Verwachte salarisverhoging komende vijf jaar (in procenten)



SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

De secundaire arbeidsvoorwaarden van openbaar accountants zijn redelijk stabiel. De meesten ontvangen een onkostenvergoeding (77 procent).

Ook de leaseauto blijft gangbaar: 77,6 procent van de openbaar accountants heeft er één tot zijn of haar beschikking. Dit percentage ligt nog iets hoger dan vorig jaar (2018: 75,5 procent).

Van de leaserijders betaalt 72,7 procent een eigen bijdrage. In meer dan de helft (52,8 procent) van de gevallen is dat maximaal € 100 per maand. Dit percentage is de laatste jaren iets gedaald. (2017: 58,5 en 2016: 59,4 procent; in 2018 is deze vraag niet beantwoord).

Bij 87,1 procent van de respondenten betaalt de werkgever het pensioen volledig of deels. Dit is nog iets hoger dan vorig jaar (2018: 83,7 procent).

Het aantal respondenten met extra studieverlofdagen leek de laatste jaren iets te stijgen. Jarenlang lag dat rond de 25 procent, maar vanaf 2016 groeide dat percentage via 28,3 procent tot 36,9 procent in 2018. Dit jaar is het weer iets lager, met 34 procent.

PARTTIME WERKEN: PRAKTIJK, WENSEN EN MOGELIJKHEDEN

Van alle openbaar accountants werkt 15,9 procent parttime (36 uur of minder per week). Bij de vrouwen is dat 34,3 procent. Over het geheel wordt er evenveel parttime gewerkt als vorig jaar (2018: 15,9 procent).

Dit jaar is het verschil tussen parttime werkende RA's en AA's iets kleiner, respectievelijk twintig en 26,6 procent (2018: 16,9 en 26,6 procent). Bij kleine kantoren wordt, net als in voorgaande jaren, duidelijk vaker in deeltijd gewerkt dan bij middelgrote kantoren. Bij kleine kantoren werkt 29,4 procent parttime, bij middelgrote is dat 21,7 procent (2018: respectievelijk 25,9 en 23,9 procent). Bij de grote kantoren ligt het percentage veel lager: 7,7 procent, een daling ten opzichte van 2018 (8,1 procent).

Ook blijven kleine kantoren het meest flexibel met de mate van parttimen. 24,2 procent werkt er 25 tot 36 uur per week. Bij grote kantoren is dat 7,4 procent. De middelgrote kantoren zitten er tussenin met 19,8 procent.



Eerder bleek dat gemiddeld éénderde van alle fulltimers liever in deeltijd zou willen werken, de laatste paar jaar ligt dit percentage rond de veertig procent. In 2017 was dat 41,3 procent, in 2018 werd dit 44,2 procent. Dat percentage is dit jaar verder gestegen: liefst 46,3 procent van de fulltimers geeft aan liever parttime te willen werken. Tussen AA's en RA's is er op dit punt een duidelijk verschil zichtbaar; van de RA's heeft 50,8 procent een dergelijke wens, bij de AA's wil 41,7 procent graag parttime werken. Bij de vrouwen leeft de deeltijdwens met 60,8 procent nog wat sterker dan bij mannen (42,3 procent).

Gevraagd naar de reden van het niet realiseren van hun deeltijdwensen, antwoorden de respondenten met name met 'niet mogelijk in mijn functie' (12,3 procent) en 'vanwege financiën' (17,6 procent). Een flink deel van de deelnemers (39,5 procent) denkt dat dit wel mogelijk is, maar heeft het simpelweg nog niet gevraagd.

Verder wordt ook 'schade voor de carrière' genoemd als een belemmering voor parttime werk. Bij middelgrote kantoren wordt dat argument door 5,5 procent van de respondenten genoemd. Bij kleine kantoren is dit 4,8 procent.

Aantal contractuele uren per week 2019 (2018)

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	AA	RA	Man	Vrouw	Totaal
39-40 uur	68,0%	76,1%	91,7%	68,5%	78,6%	89,3%	65,3%	82,7% (82,9%)
37-38 uur	2,6%	2,1%	0,6%	4,9%	1,2%	1,9%	0,3%	1,4% (1,2%)
33-36 uur	11,1%	11,5%	3,5%	8,0%	8,2%	5,5%	12,5%	7,5% (6,3%)
25-32 uur	13,1%	8,3%	3,9%	16,0%	9,4%	2,0%	19,4%	6,8% (7,5%)
17-24 uur	2,0%	1,1%	0,2%	0,6%	1,2%	0,1%	2,4%	0,8% (0,9%)
10-16uur	-	-	-	-	-	-	-	- (-)
0-9 uur	-	-	-	-	-	-	-	- (0,1%)
Anders	3,3%	0,8%	0,2%	1,9%	1,2%	1,2%	-	0,8% (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 2019

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	Man	Vrouw	Totaal
Niet mogelijk in mijn huidige functie	21,4%	10,9%	11,4%	11,6%	13,0%	12,3%
Werkgever doet daar moeilijk over	4,8%	6,3%	6,8%	7,2%	4,3%	6,4%
Vanwege financiën	16,7%	25,8%	13,1%	19,5%	13,0%	17,6%
Mijn partner werkt al parttime	7,1%	6,3%	3,8%	6,2%	1,7%	4,9%
Schadelijk voor mijn carrière	4,8%	5,5%	12,2%	8,6%	11,3%	9,3%
Vanwege studie	2,4%	4,7%	7,2%	4,5%	9,6%	5,9%
Waarschijnlijk kan het wel maar niet aangegeven	35,7%	34,4%	43,0%	38,7%	41,7%	39,5%
Anders	7,1%	6,3%	2,5%	3,8%	5,2%	4,2%

OVERWERK

Net als in eerdere jaren wordt er bij grote kantoren het meest overgewerkt en is het aantal uren ook iets gestegen: gemiddeld 8,2 uur per week (vorig jaar 6,8 uur). Bij de kleine kantoren is dat gemiddeld 6,3 uur (vorig jaar 6,9) en bij de middelgrote gemiddeld 6,1 uur (vorig jaar 6,9).

Het aantal mensen dat helemaal niet overwerkt daalde tussen 2013 en 2018 van 6,6 naar 2,9 procent, dit jaar steeg dit percentage weer naar 5,5 procent. Mannen en vrouwen geven aan ongeveer evenveel over te werken.

Sinds een aantal jaren was de trend dat overuren minder worden uitbetaald. De afgelopen twee jaren leek deze trend doorbroken, maar dit jaar is weer een daling waar te nemen. Bij de grote kantoren krijgt 5,3 procent een overwerkvergoeding, bij middelgrote en kleine respectievelijk 5,9 en 4,3 procent. Vorig jaar was dat het geval bij respectievelijk 7,5, 9,4 en 9,3 procent. Flinkte verschillen ten opzichte van het verleden: in 2010 kreeg nog respectievelijk 51,2, 60,8 en 40,7 procent van de medewerkers een vergoeding voor overuren.

Compensatie in de vorm van vrije dagen wordt tegelijk steeds gebruikelijker. 66,4 procent van de respondenten krijgt zijn overuren op die wijze gecompenseerd (vorig jaar was dit 61,1 procent).

Kantoor grootte en overuren 2019 (2018)

Aantal overuren per week	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	Man	Vrouw	Totaal
0 uur	14,5%	7,2%	1,6%	5,4%	5,6%	5,5% (2,9%)
1-5 uur	53,9%	60,3%	48,8%	52,1%	57,8%	53,8% (47,2%)
6-10 uur	17,1%	23,3%	39,5%	32,0%	26,5%	30,4% (33,1%)
11-15 uur	6,6%	3,2%	5,4%	5,7%	2,4%	4,8% (9,2%)
16-20 uur	2,6%	1,1%	1,4%	1,5%	1,4%	1,4% (2,6%)
> 20 uur	5,2%	4,9%	3,3%	3,4%	6,2%	4,2% (4,9%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

THUISWERKEN

Minder dan tweederde (59,5 procent) van de respondenten heeft de mogelijkheid om thuis te werken, een lichte daling ten opzichte van de voorgaande jaren (2018: 63,7 procent, 2017: 61,5 procent). De thuiswerkhype lijkt iets over zijn hoogtepunt heen, werkgevers willen hun mensen toch ook wat vaker op kantoor zien verschijnen. Van de RA's werkt 82,7 procent een aantal uren in de week thuis, van de AA's 57,8 procent. In de meeste gevallen gaat het overigens maar om een beperkt aantal uren.



Hoeveel uur per week werkt u thuis? (alleen loondienst) 2019 (2018)

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor
(Bijna) nooit	51,3% (54,1%)	38,1% (38,5%)	38,8% (33,5%)
1-4 uur	32,9% (36,0%)	41,6% (42,8%)	39,3% (39,5%)
5-8 uur	12,5% (7,6%)	15,0% (15,8%)	18,6% (22,2%)
9-16 uur	2,6% (1,7%)	4,8% (2,9%)	3,1% (4,4%)
> 16 uur	0,7% (0,6%)	0,5% (0,0%)	0,2% (0,5%)

BALANS WERK-PRIVÉ

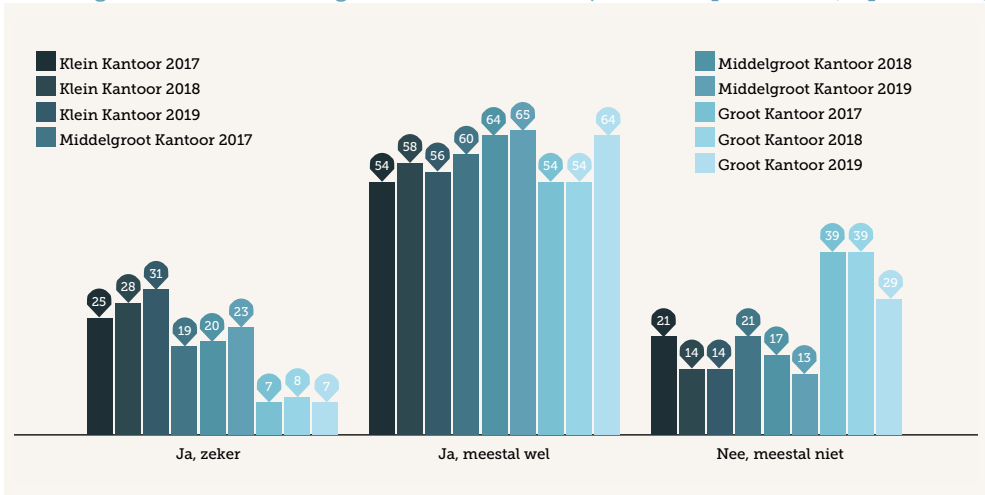
Het overgrote deel (79,5 procent) van de openbaar accountants (inclusief studenten) ervaart (meestal) een goede balans tussen werk en privéleven. Voor AA's geldt dit nog iets sterker dan voor RA's.

Bij de grote kantoren is op het punt van balans tussen werk en privé dit jaar een behoorlijke verbetering zichtbaar ten opzichte van vorig jaar. 70,9 procent ervaart er (meestal) een goede balans; in 2018 was dit nog 61,5 procent. Daarmee zijn we terug op eerdere niveaus (in 2012 was dit 71,8 procent).

Bij kleine kantoren zegt 86,1 procent van de respondenten een goede balans te ervaren, dat cijfer schommelt niet zo veel (2018: 86,1 procent, 2017: 78,8 procent). Middelgrote kantoren scoren met 87,1 procent de beste balans en stijgen nog ten opzichte van voorgaande jaren (2018: 83,5 procent, 2017: 79 procent).

De ontevredenheid over de balans tussen werk en thuis doet zich onder RA's, net zoals in eerdere jaren, 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 de AA's loopt de (on)tevredenheid van partners en andere functieniveaus niet veel uiteen.

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



TEVREDENHEID ARBEIDSVORWAARDEN

Het overgrote deel van de openbaar accountants is (zeer) tevreden over zijn totale pakket arbeidsvoorwaarden. Daarbij blijft er wel een verband met kantoor grootte.

Anno 2019 is bij kleine kantoren 61,8 procent tevreden (2018: 56 procent), bij de middelgrote 55 procent (vorig jaar 49,9 procent) en bij grote kantoren 51,4 procent (2018: 49,4 procent). De mate van tevredenheid blijft sterk samenhangen met de functie. Partners scoren het allerhoogst met 82,8 procent. Op het niveau van beginnend assistent tot en met controleleiders/supervisors is men wat vaker ontevreden, al is ook de groep tevreden het grootst.

Tevredenheid arbeidsvoorwaardelijk pakket 2019

	Beginnend assistent	Gevorderd assistent	Controleleider/supervisor	Manager	Senior manager	Director	Partner	ZMP	ZPP
Zeer ontevreden	3,6%	1,8%	3,3%	1,2%	-	-	-	9,5%	3,6%
Ontevreden	11,9%	15,3%	14,5%	8,6%	13,9%	22,7%	5,2%	4,8%	-
Neutraal	35,7%	38,9%	28,8%	32,1%	20,8%	27,3%	12,1%	19,0%	28,6%
Tevreden	39,3%	42,9%	49,1%	54,3%	51,4%	36,4%	46,6%	33,3%	32,1%
Zeer tevreden	9,5%	1,1%	4,2%	3,7%	13,9%	13,5%	36,2%	33,3%	35,7%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

WEG UIT ACCOUNTANCY

Het percentage openbaar accountants dat er serieus over denkt om op termijn hun heil elders te zoeken, schommelt al jaren rond de vijftig procent. Wel leek de laatste jaren een lichte stijging gaande. De 48,6 procent uit 2012 steeg naar 55,9 procent in 2018. Dit jaar is deze groep weer iets gestegen met 58,1 procent.

Een deel van de respondenten (25,1 procent) zegt over meer dan vijf jaar het openbaar beroep te willen verlaten. Beginnend en gevorderd assistenten zijn sterk oververtegenwoordigd in

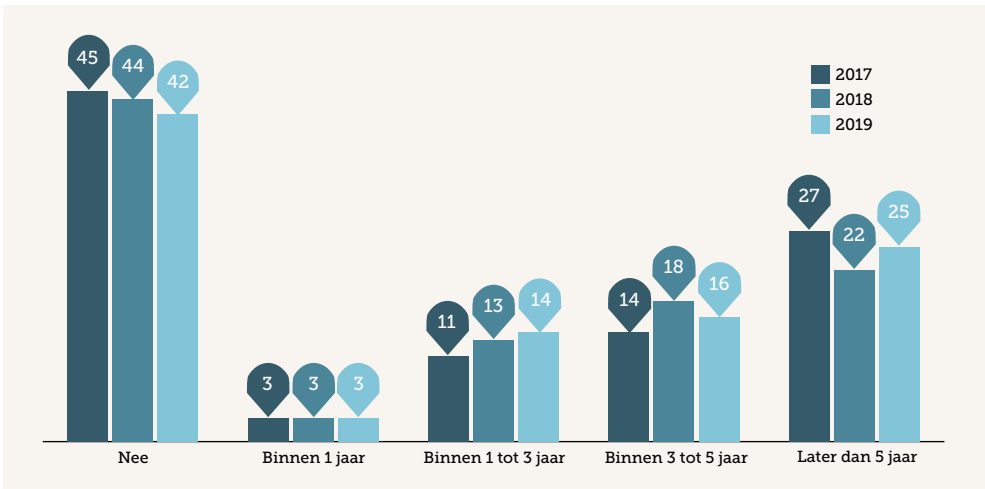
die groep. In totaal denkt respectievelijk zestig en 70,7 procent aan vertrek op termijn uit de openbare accountancy.

Op het middenniveau van controleleiders is de vertrekneiging ongeveer even groot als vorig jaar. Van die groep denkt 32 procent **niet** aan vertrek uit het openbaar beroep; vorig jaar was dat 30,6 procent. Bij de managers is dat dit jaar 45 procent, dat percentage schommelt jaarlijks rond de vijftig procent. Op hoger niveau ligt het anders: van de senior managers denkt 34,4 procent er over om het openbaar beroep te verlaten. Onder de directors is dit 21,1 procent.

AA's zijn honkvaster dan hun RA-collega's. Van de AA's zegt 63,1 procent (vorig jaar 70,2 procent) er zeker van te zijn niet buiten de openbare accountancy te gaan werken; bij de RA's is dat 52,9 procent. Dat is dit jaar duidelijk lager dan vorig jaar (2018: 62,4 procent). Opvallend daarbij: vrouwen vertonen meer neiging het openbaar beroep te verlaten (60,7 procent) dan mannen (56,8 procent).

Partners scoren onder het gemiddelde als het gaat om vertrekwenen. Toch geeft nog 23,6 procent van de partners aan mogelijk elders te willen werken.

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



VERTREK WAARHEEN?

Openbaar accountants die van plan zijn uit het beroep te vertrekken willen voor het overgrote deel naar het bedrijfsleven. Bij RA's is dit 79,6 procent en bij de AA's 77,1 procent. Na het bedrijfsleven volgen (op grote afstand) de publieke sector en consultancy/interim management als alternatieve werkkringen.

BELANGRIJKSTE VERTREKREDEN: BALANS WERK-PRIVÉ

De redenen om uit het openbaar beroep te willen vertrekken zijn al jaren stabiel. De balans tussen werk en privé is en blijft het belangrijkste vertrekargument (36,8 procent). Bij vrouwen

speelt dit extra sterk, evenals bij RA-studenten. Ook kantoorgrootte speelt een rol.

Bij grote kantoren scoort de spanning tussen werk en privéleven hoger als vertrekreden dan bij kleinere kantoren. Bij middelgrote kantoren is toenemende formalisering en regeldruk daarnaast een belangrijke vertrekreden.

Ook tussen de functieniveaus bestaan er grote verschillen. De balans tussen werk en privé speelt over de hele linie wel een serieuze rol, maar in de lagere functies duidelijk sterker dan in de hogere. Ook beloning telt daar - niet zo verrassend - 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	12,7%	8,2%	10,2%	13,3%	15,5%	9,5%	7,7%	13,2%	11,7%	10,7%	11,2%
Betere balans werk-privé	31,9%	46,8%	18,4%	37,8%	21,1%	43,8%	23,1%	23,7%	25,8%	45,0%	36,8%
Beloning	17,2%	18,4%	12,2%	11,2%	29,6%	17,9%	-	23,7%	19,6%	15,9%	17,7%
Toenemende formalisering en regeldruk	18,4%	15,8%	40,8%	24,5%	19,7%	10,2%	23,1%	15,8%	25,2%	12,8%	17,5%
Accountancy is voor mij goede leerschool	7,2%	5,1%	14,3%	1,0%	2,8%	10,6%	-	2,6%	6,1%	7,3%	6,5%
Anders	5,7%	1,9%	9,8%	5,1%	4,2%	2,6%	26,1%	2,6%	5,5%	2,8%	4,5%

Belangrijkste reden om buiten openbare accountancy te willen werken?

	Beginnend assistent	Gevorderd assistent	Controleleider/supervisor	Manager	Senior manager	Director
Inhoud werkzaamheden	15,4%	7,5%	11,6%	19,4%	4,5%	25,0%
Betere balans werk-privé	33,3%	39,0%	44,5%	26,4%	9,1%	-
Beloning	30,8%	22,0%	13,3%	18,1%	9,1%	25,0%
Toenemende formalisering en regeldruk	2,6%	13,2%	13,9%	26,4%	59,1%	25,0%
Accountancy is voor mij goede leerschool	17,9%	5,7%	9,2%	-	-	-

Méér content Méér advies Méér aandacht voor de klant

Een totaalpakket voor het scherpste tarief in de markt!



**Nu €99
per maand!***

* Let op: geldig tot 31-12-2019

Fiscaal en meer

Stap over naar Fiscaal en meer!

Fiscaal en meer is dé complete online oplossing die u als MKB-adviseur helpt uw klanten snel en correct te adviseren. Binnen dit interactieve platform ligt het accent op het direct praktisch oplossen van fiscale vraagstukken met behulp van practice notes.

Deze thematische handleidingen helpen u samen met bijpassende rekentools, modeldocumenten, videocontent en toelichtingen op de wet snel op weg.

Onze practice notes maken dus de vertaalslag naar het MKB, in de taal van de klant, waardoor u meteen aan de slag kunt!

Probeer Fiscaal en meer nu 2 weken GRATIS!
Vraag toegang aan via www.sdu.nl/fiscaal-en-meer

Sdu

2

Interne
accountants

Zoals meestal is ook dit jaar het aantal ontvangen vragenlijsten vanuit de ledengroep interne accountants aan de bescheiden kant. Dat maakt betrouwbare conclusies trekken op basis van sommige antwoorden lastig. Van de 51 interne accountants die de vragenlijst invulden, is 62,7 procent RA, 3,9 procent AA, 25,5 procent student RA en 7,8 procent student AA. Ruim de helft werkt in de financiële dienstverlening (49 procent), in de meeste gevallen (64,7 procent) werken interne accountants bij een organisatie met meer dan tweeduizend mensen.

Iets meer dan een derde (34 procent) van de interne accountants heeft een leidinggevende functie. Leidinggevende RA's (48,4 procent van de RA's) verdienen gemiddeld meer dan hun leidinggevende AA-collega's: € 122.000 versus € 112.500, met grote uitschieters naar boven en beneden. Het absolute aantal AA's in die functies is echter te gering om betrouwbare uitspraken te doen.



Gezien de lage absolute aantallen in andere categorieën kunnen over RA's, voor wat betreft het salarisoniveau vergeleken met 2018, ook alleen uitspraken worden gedaan over interne accountants met meer dan zes jaar ervaring. In de categorieën tussen zes en vijftien jaar ervaring vallen de salarissen lager uit dit jaar. Maar gezien het grote verschil tussen minimum- en maximumsalarissen en de kleinere groep respondenten, past ook hier een voorbehoud.

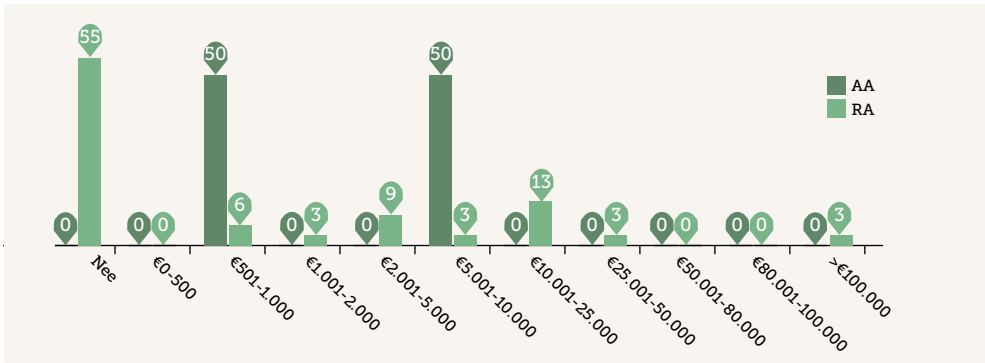
Iets minder dan de helft van de interne accountants (42 procent) ontvangt naast het vaste salaris een variabele beloning, iets minder dan vorig jaar. De hoogte van die extra beloning verschilt sterk. Van de RA's die naast het vaste salaris een variabele beloning ontvangen is dit bij 46,2 procent € 10.000 of meer. Bij de AA's was dat dit jaar niemand. Maar die groep is als gezegd in absoluut aantal jaarlijks zeer gering. Bij alle uitkomsten past hier dus een slag om de arm.

Ervaring en salaris (€)

Aantal jaar ervaring	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris RA (2019)	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris RA (2018)	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris totaal* 2019	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris totaal* 2018
0-2 jaar	-	-	-	-	-	-	-	-
3-5 jaar	1	75.000	-	-	8	43.000	5	45.500
6-10 jaar	4	56.250	12	80.000	10	61.000	28	65.500
11-15 jaar	8	76.500	8	90.000	11	74.500	11	85.000
> 15 jaar	16	164.000	30	135.000	18	157.000	36	129.000

* RA's, AA's en studenten

Hoogte variabele beloning AA/RA (in procenten)

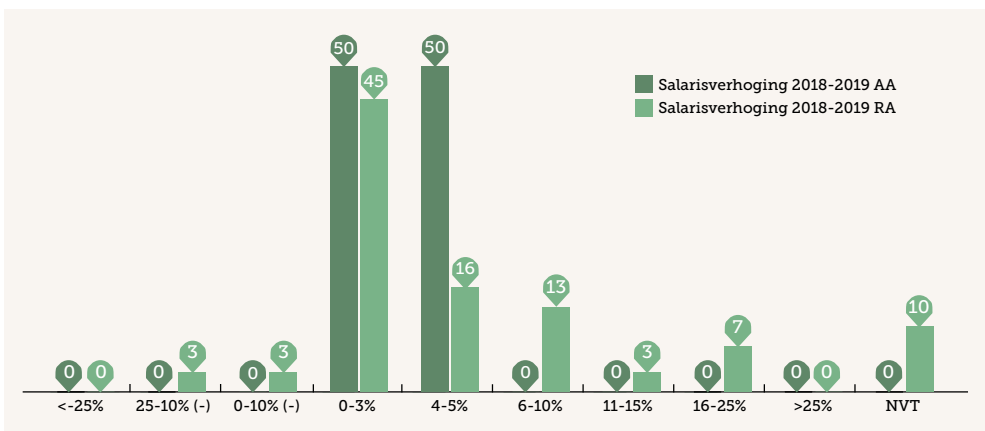


SALARISONTWIKKELING EN -VERWACHTING

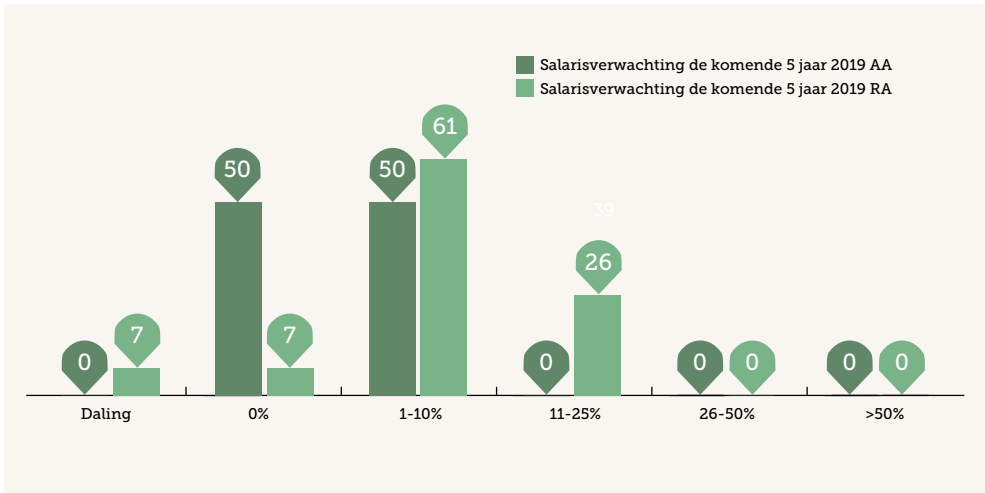
De salarisontwikkeling per persoon (niet per functie), deels als weerspiegeling van de loopbaanontwikkeling, kwam het afgelopen jaar uit op een gemiddelde stijging van 5,05 procent. Voor AA's geldt dit iets sterker dan voor RA's. Van de RA's ging 51,5 procent er maximaal drie procent op vooruit. In vergelijking met vorig jaar gaan AA's er iets meer op vooruit, maar gezien het geringe aantal AA's (N=2) is hieraan geen conclusie te verbinden. Voor RA's geldt dat het percentage hoger is dan vorig jaar.

De al vanaf 2007 (voor RA's) gesignaleerde gestage 'afplattung' van de stijgingspercentages lijkt nog steeds van kracht. Matige verhogingen (0-3 procent) overheersen. Opvallend: 6,5 procent van de RA's ging er op achteruit (3,7 procent in 2018). De verwachtingen zijn dit jaar verslechterd ten opzichte van vorig jaar. Circa zeven procent van de interne RA's verwacht de komende vijf jaar een salarisdaling. De aantallen AA's zijn te gering voor zulke uitspraken.

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



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



SECUNDAIRE ARBEIDSVORWAARDEN

Veel signalen hintten op een economische teruggang in de komende jaren, maar de dempende invloed van zo'n teruggang is nog niet merkbaar, als het gaat om de secundaire arbeidsvoorwaarden. Wel is het aantal leaserijders onder de interne accountants dit jaar een stuk lager dan vorig jaar; in 2018 was dat nog 43,8 procent, dit jaar is het gedaald naar 29,4 procent. Van de leaserijders betaalt 37,5 procent een eigen bijdrage, dat is iets minder dan vorig jaar.

Het aantal respondenten dat geen extra studieverlofdagen geniet is 45 procent, veertien procent weet het niet. Iets meer dan de helft van de interne accountants (54 procent) ontvangt een onkostenvergoeding.

PARTTIME WERKEN: PRAKTIJK, WENSEN EN MOGELIJKHEDEN

Van alle interne accountants werkt veertig procent parttime (36 uur of minder per week). Dit is meer dan vorig jaar (33,8 procent). Ook in deze sector werken vrouwen vaker parttime dan mannen, het merendeel daarvan 33 tot 36 uur. 'Kleine' parttimebanen blijven een uitzondering. Slechts zes procent van de respondenten werkt maximaal 32 uur per week en dat is zeker geen kleine parttimefunctie.

Net als bij de openbaar accountants *willen* flink wat fulltime werkende interne accountants (36,7 procent) wel graag parttime werken. Bij vrouwen is dit 75 procent (onder voorbehoud van een gering aantal respondenten) en bij mannen 40,5 procent.

Op de vraag waarom ze die deeltijdwensen niet ten uitvoer brengen zijn 'niet mogelijk in mijn functie' en 'mijn werkgever doet daar moeilijk over' de meest gegeven antwoorden.

Aantal contractuele uren per week 2019 (2018)

	Man	Vrouw	AA	RA	Student AA	Student RA	Totaal
39-40 uur	59,5%	30,8%	50,0%	58,1%	75,0%	30,8%	52,0% (59,3%)
37-38 uur	10,8%	-	50,0%	6,5%	-	7,7%	8,0% (7,0%)
33-36 uur	29,7%	46,2%	-	25,8%	25,0%	61,5%	34,0% (27,9%)
25-32 uur	-	15,4%	-	6,5%	-	-	4,0% (4,6%)
17-24 uur	-	7,7%	-	3,2%	-	-	2,0% (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: 5,6 uur. In 2018 en 2017 was dit 5,9 uur per week, in 2016 nog 7,4 uur per week. Van de interne accountants werkt 78 procent maximaal vijf uur per week over. Tien procent doet dat zes tot tien uur en vier procent zelfs elf tot vijftien uur. Het percentage extreme overwerkers (zestien tot twintig uur) in de interne accountancy is dit jaar nul procent; vorig jaar was dat 3,5 procent. Net als in de openbare praktijk werken vrouwen minder vaak over dan mannen en doen ze dat met mate. Geen van de vrouwelijke respondenten werkt meer dan maximaal vijf uur per week over. Maar als gezegd: het aantal respondenten in deze groep is gering.

Iets meer dan de helft van de interne accountants (56 procent) krijgt overuren niet gecompenseerd. Vrijwel alle anderen (38 procent) kunnen overuren met tijd compenseren. Uitbetaling van overuren is mogelijk voor vier procent van de respondenten.

THUISWERKEN

Bijna tweederde van de interne accountants werkt regelmatig thuis. Gemiddeld gaat het daarbij om 3,9 uur per week. Vrouwen die thuis werken doen dat in deze groep veelal tussen de vijf en acht uur, mannen ook vaker tussen één en vier uur per week.

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

	Man	Vrouw	Totaal
(Bijna) nooit	37,9%	46,2%	40,0%
1-4 uur	21,6%	7,7%	18,0%
5-8 uur	29,7%	46,2%	34,0%
9-16 uur	8,1%	-	6,0%
> 16 uur	2,7%	-	2,0%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

BALANS WERK-PRIVÉ

Van de interne accountants ervaart 94,1 procent (meestal) een goede balans tussen werk en privé. Dat is 4,2 procentpunt meer dan vorig jaar.

TEVREDENHEID EN VERTREKPLANNEN

Van de interne accountants is 72 procent tevreden tot zeer tevreden met zijn of haar totale arbeidsvoorwaarden. Toch zegt 48,9 procent van respondenten de interne accountancy op termijn te willen verlaten. Bijna een kwart (24,4 procent) geeft aan dat al binnen drie jaar te willen doen.

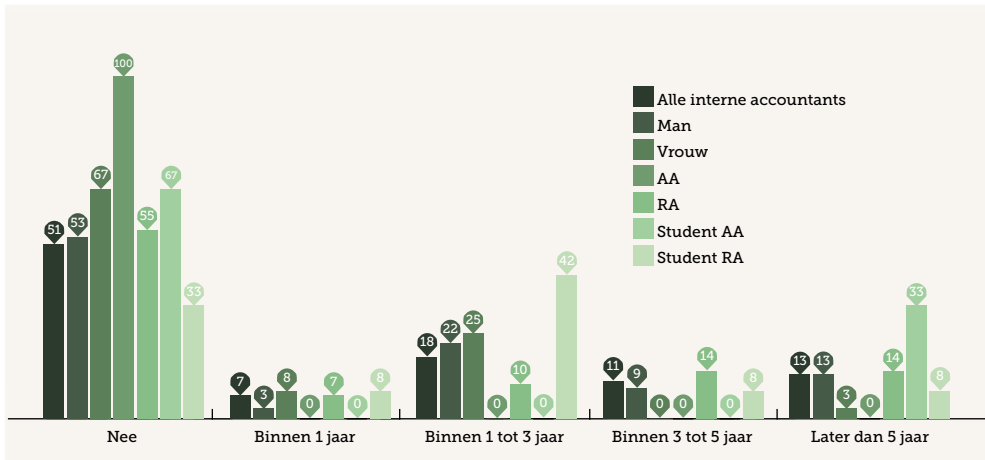
De belangrijkste vertrekredenen zijn de toenemende formalisering en druk (38,5 procent) en het gebrek aan doorstroomkansen (22,7 procent).

Tevredenheid arbeidsvoorwaardelijk pakket 2019 (2018)

	Man	Vrouw	AA	RA	Student AA	Student RA	Totaal
Zeer ontevreden	-	-	-	-	-	-	- (4,7%)
Ontevreden	2,7%	7,7%	-	3,2%	25,0%	-	4,0% (3,5%)
Neutraal	27,0%	15,4%	-	22,6%	25,0%	30,8%	24,0% (17,4%)
Tevreden	45,9%	61,5%	-	51,6%	50,0%	53,8%	50,0% (57,0%)
Zeer tevreden	24,3%	15,4%	100,0%	22,6%	-	15,4%	22,0% (17,4%)
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 bij de openbaar accountants denken interne accountants met vertrekplannen primair aan (een andere functie in) het bedrijfsleven (63,6 procent). Publieke sector en consultancy/interim management volgen, net als in eerdere jaren, op grote afstand met respectievelijk 18,2 en 4,5 procent.



Koninklijke Nederlandse
Beroepsorganisatie
van Accountants

NBA

EYEOPENERS

Klaar voor het onverwachte





Economische crisis, technologische disruptie en nieuwe concurrentie: we worden vaak verrast. Juist in deze omgeving is het belangrijk kritisch te blijven op cijfers en interpretaties van de werkelijkheid. Waarom daalt de bestaansduur van (beursgenoteerde) bedrijven? Hoe speelt u in op onzekerheid over continuïteit? Hoe brengt u risico's in kaart? Tijdens de Accountantsdag op 20 november krijgt u zicht op het onverwachte.

ACCOUNTANTSDAG 2019

20 november 2019 | Van Nelle Fabriek Rotterdam | www.accountantsdag.nl





VRAAG DE
BROCHURE
AAN

MAAK HET VERSCHIL ALS FISCAAL-JURIDISCH PROFESSIONAL

MASTER FISCAAL RECHT




Met de deeltijd Master Fiscaal Recht ontwikkel je jezelf in 2,5 jaar tijd tot een fiscaal-juridische professional met lef en academische expertise. De master is gebouwd op drie pijlers: Fiscaal Recht, Tax Assurance en de ontwikkeling van soft skills.

Je krijgt een unieke combinatie van theorie en praktijk en maakt ook een sterke persoonlijke ontwikkeling door. Als fiscalist met academisch niveau ben jij degene die bij bedrijfsbeslissingen een helder en objectief fiscaal-juridisch advies geeft en bied jij je bedrijf duurzame meerwaarde.

RETURN ON EDUCATION

- Titel: mr. of LL.M.
- Praktijkkennis op universitair niveau
- Toelating Nederlandse Orde van Belastingadviseurs (NOB)
- Sterkere sparringspartner op strategisch niveau
- Vakdocenten werkzaam bij bekende belastingadvieskantoren
- Behorend tot de beste masters van Nederland

VOOR MEER INFORMATIE OF PERSOONLIJK ADVIES, NEEM CONTACT OP MET HET PROGRAMMA-MANAGEMENT

 +31 (0)346 295 742  MFR@NYENRODE.NL  NYENRODE.NL/MFR

3

Overheids- accountants

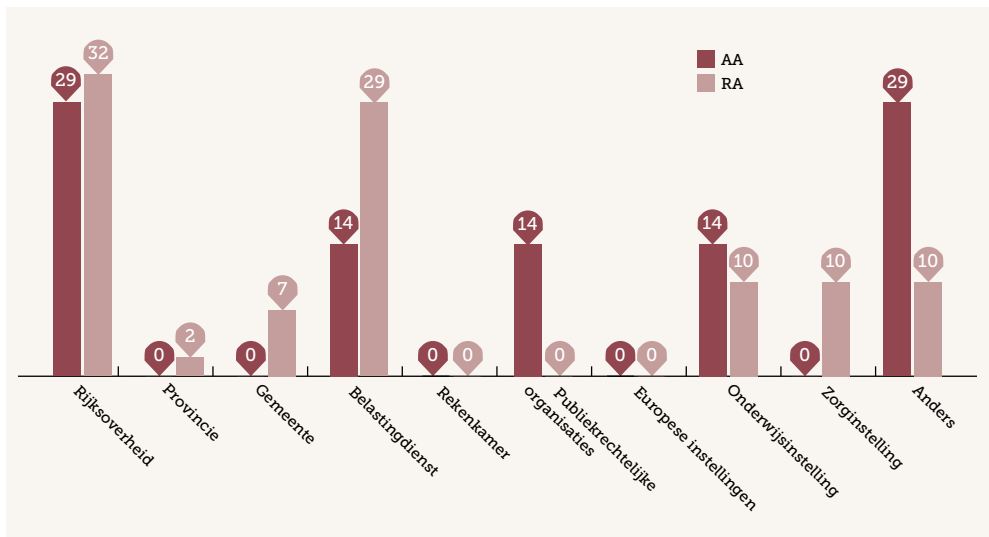
Iets meer respondenten dan bij de interne accountants, maar ook hier is het goed te bedenken dat het aantal ingevulde vragenlijsten relatief beperkt is. In totaal vulden 84 overheidsaccountants de enquête in, van wie 70,2 procent RA, 8,3 procent AA, negentien procent student-RA en 2,4 procent student-AA. De meeste overheidsaccountants werken bij de Rijksoverheid of de Belastingdienst.

Van de AA's heeft 42,9 procent een leidinggevende functie, van de RA's 44,6 procent. De honorering van die twee groepen loopt enigszins uiteen, wat vermoedelijk samenhangt met de aard van de functies. Leidinggevende AA's verdienen gemiddeld € 100.000, RA's € 104.000.

Gezien 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 of meer. Die beloning lijkt in lijn met vorig jaar.

Variabel belonen blijft bij overheidsaccountants ongebruikelijk. Vorig jaar was dit het geval bij 12,1 procent van de respondenten. Dit jaar is dit zestien procent. Vaak gaat het dan om een bonus (7,4 procent).

Waar bent u werkzaam? (in procenten)



Ervaring en salaris (€)

Aantal jaar ervaring	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris RA (2019)	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris RA (2018)	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris totaal* 2019	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris totaal* 2018
0-2 jaar	0	-	0	-	3	34.000	5	41.000
3-5 jaar	0	-	2	96.500	7	45.000	13	52.500
6-10 jaar	9	67.000	9	65.000	16	60.500	15	61.000
11-15 jaar	10	74.000	23	73.500	12	75.000	26	70.500
> 15 jaar	29	102.000	63	95.000	35	97.000	76	92.000

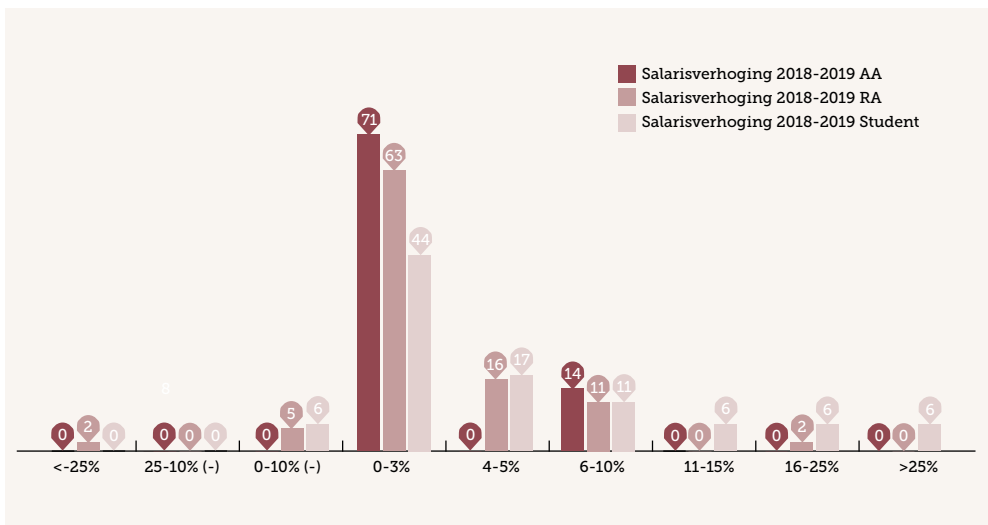
* RA's, AA's en studenten

SALARISONTWIKKELING EN -VERWACHTING

De salarissen van overheidsaccountants stijgen dit jaar iets minder dan vorig jaar. Voor 73,8 procent (vorig jaar 65,4 procent) van de respondenten kwam de salarisstijging de drie procent niet te boven, 1,2 procent ging er op achteruit (vorig jaar was dat nog 5,4 procent). De gemiddelde salarisverhoging van overheidsaccountants over 2018-2019 bedroeg 2,9 procent (vorig jaar 2,2 procent).

De verwachtingen voor de komende vijf jaar zijn iets optimistischer dan voorgaande jaren. 4,9 procent geeft aan voor de komende vijf jaar een daling te verwachten. Eenzelfde percentage van de respondenten denkt er niets op vooruit te gaan maar ook niets op achteruit. Maar verder verwacht 59,3 procent er 1-10 procent op vooruit te gaan, 19,8 procent 11-25 procent en 11,1 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 op bescheiden schaal overgewerkt. 71,6 procent werkt niet of hoogstens vijf uur per week over. Bij de vrouwen ligt dat percentage hoger: 77,8 procent. Een beperkte groep (zestien procent) maakt wekelijks zes tot tien uur extra. Dat is in lijn met vorig jaar (2018 16,1 procent).

De gemaakte overuren worden bij de overheid vaak niet vergoed (53,1 procent). Niemand krijgt de uren uitbetaald, de meesten krijgen deze gecompenseerd in tijd (44,4 procent).

THUISWERKEN

76,5 procent van de overheidsaccountants werkt met enige regelmaat thuis, net als in eerdere jaren (in 2018 73,8 procent en in 2017 was dit 76,2 procent). Ruim de helft van de respondenten (54,3 procent) doet dat maximaal acht uur per week.

Hoeveel uur per week werkt u thuis?

	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
(Bijna) nooit	17,8%	30,6%	14,3%	23,2%	27,8%	23,5%
1-4 uur	24,4%	33,3%	42,9%	26,8%	27,8%	28,4%
5-8 uur	31,1%	19,4%	42,9%	26,8%	16,7%	25,9%
9-16 uur	22,2%	13,9%	-	17,9%	27,8%	18,5%
> 16 uur	4,4%	2,8%	-	5,4%	-	3,7%
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 doorgaans een goede balans tussen werk en privé ervaren. Slechts 10,7 procent is hierover minder tevreden, wel iets meer dan in 2018 (8,4 procent).

Bij de AA's is 85,7 procent, bij de RA's 89,8 procent (meestal) tevreden met de balans. Tussen vrouwen en mannen is er op dit punt weinig verschil.

TEVREDENHEID EN VERTREKPLANNEN

69,2 procent van de overheidsaccountants is (zeer) tevreden met het totale arbeidsvoorwaardenpakket. Dit niveau is flink gestegen in vergelijking met vorig jaar.

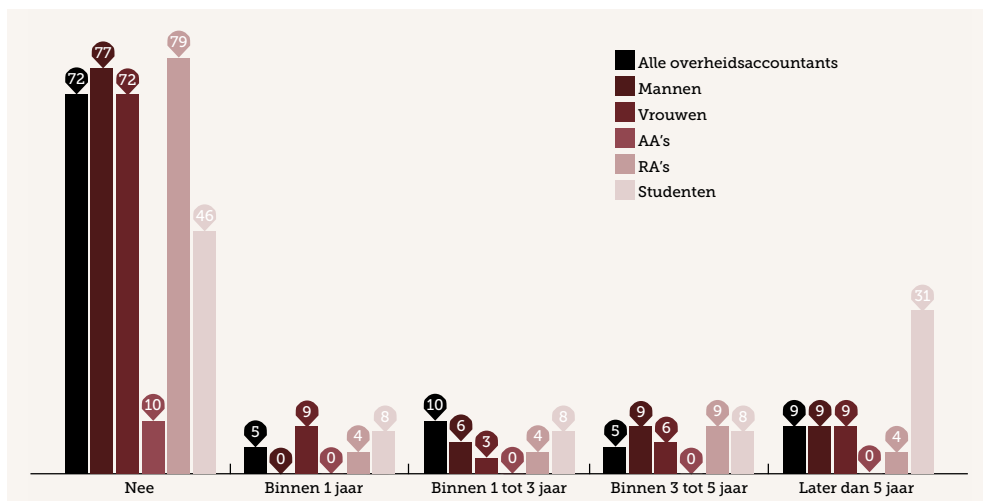
71,5 procent van de respondenten zegt niet van plan te zijn om buiten de overheidsaccountancy te gaan werken.

Van de 28,5 procent die aangeeft wel te willen vertrekken geeft 4,6 procent aan dat binnen één jaar te willen doen. Tien procent wil dat binnen één tot drie jaar, 4,6 procent binnen drie tot vijf jaar en 9,2 procent later dan vijf jaar. 'Inhoud werkzaamheden' is de meest genoemde vertrekreden (24,3 procent), gevolgd door 'geen kans op doorstroom naar een hogere functie' (21,6 procent). Hierna wordt de reden 'Beloning beter buiten de overheidsaccountancy' genoemd (18,9 procent). De geringe absolute aantallen maken harde conclusies echter onmogelijk.

Tevredenheid arbeidsvoorwaardelijk pakket 2019 (2018)

	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
Zeer ontevreden	4,4%	-	-	3,6%	-	2,5% (1,3%)
Ontevreden	6,7%	8,3%	-	5,4%	16,7%	7,4% (12,0%)
Neutraal	20,0%	22,2%	14,3%	26,8%	5,8%	21,0% (30,2%)
Tevreden	53,3%	58,3%	71,4%	48,2%	72,2%	55,6% (45,0%)
Zeer tevreden	15,6%	11,1%	14,3%	16,1%	5,6%	13,6% (11,4%)
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?**

Overheidsaccountants met vertrekplannen willen bij voorkeur in het bedrijfsleven gaan werken (47,1 procent), maar die specifieke voorkeur is net als vorige jaren minder uitgesproken dan bij openbare en interne accountants. De voorkeur voor het bedrijfsleven is dit jaar lager dan vorig jaar (2018: 62,2 procent). 5,9 procent van de overheidsaccountants zou voor een interim- of consultancy carrière kiezen en 5,9 procent voor de openbare accountancy. Ook hier maken de lage absolute aantallen harde conclusies onmogelijk.



**Meer tijd en plezier
zonder in te leveren
op je arbeidsvoorwaarden?**

Dát is werken bij Q-Concepts.



- Q Combi audit en interim
- Q Werken met senior professionals
- Q Zelfsturende teams
- Q Werken zoals je dat zelf wilt
- Q Focus op kwaliteit (van werk en leven)
- Q Arbeidsvoorwaarden conform grote kantoren

'dare to be different'





Belastingdienst

*Dit is Jacqueline.
Controlespecialist
Vpb Grote Ondernemingen.
Zij gaat voor multilaterale controles
naar het buitenland.*

Samen met Jacqueline werken aan internationale projecten?
Ga naar werken.belastingdienst.nl/accountancy

4

Accountants in business

De Ledengroep Accountants in Business is de grootste binnen de beroepsorganisatie. De respons op het onderzoek is daarmee niet in lijn, maar is vanuit deze ledengroep wel hoger dan bij de intern- en overheidsaccountants. In totaal vulden 222 accountants in business de vragenlijst in, van wie 74,3 procent RA, 19,4 procent AA en 6,3 procent student. Van deze respondenten werken er 46 als zelfstandige, van wie 37 zonder personeel (zzp'er).

Accountants in business vormen een diverse groep, ook wat betreft de aard van hun werkring. Maar de financiële dienstverlening, zakelijke dienstverlening en industrie zijn duidelijk oververtegenwoordigd. De niet-zelfstandigen werken overwegend binnen grotere organisaties.

Van de accountants in business in loondienst hebben 109 (64,9 procent) een leidinggevende functie. Zij verdienen gemiddeld € 117.000 per jaar. De percentages leidinggevende AA's en RA's in loondienst ontlopen elkaar iets (67,7 en 68,8 procent). Hun betaling verschilt sterker: leidinggevende AA's verdienen gemiddeld € 88.500, RA's € 125.000. De grote verschillen in gemiddeld brutosalaris ten opzichte van vorig jaar lijken alleen te verklaren door de samenstelling van de groep respondenten. Zie bijvoorbeeld het verschil bij de RA's met drie tot vijf jaar ervaring.

Van alle accountants in business in loondienst ontvangt 62,3 procent een variabele beloning. 45,7 procent ontvangt het variabele deel in de vorm van een bonus en 15,4 procent in de vorm van een winstuitkering. 2,3 procent maakt gebruik van een cafetariamodel met eigen keuzes.

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 lager ten opzichte van vorig jaar.

Ervaring en salaris (€)

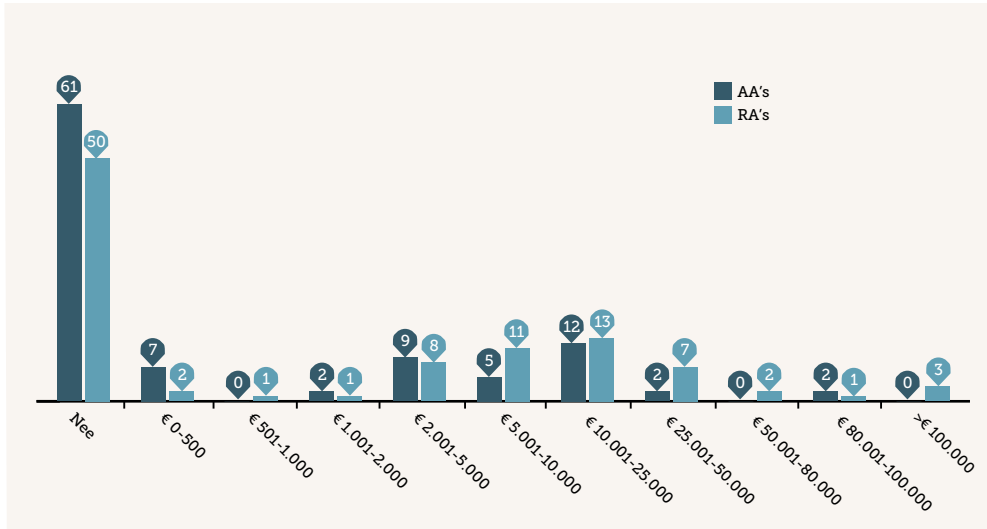
Aantal jaar ervaring	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris RA 2019 (2018)	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris AA 2019 (2018)	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris totaal 2019 (2018)*
0-2 Jaar	0	- (-)	0	- (-)	5	33.500 (29.000)
3-5 jaar	4	80.500 (10.000)	0	- (-)	6	71.500 (36.500)
6-10 jaar	28	84.000 (76.000)	3	55.000 (48.000)	33	80.000 (69.500)
11-15 jaar	29	97.000 (89.500)	10	73.000 (69.000)	40	90.500 (83.000)
> 15 jaar	80	126.500 (206.000)	22	89.500 (79.500)	102	120.000 (184.500)

* 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	-	-	3	91.000
11-15 jaar	1	85.000	3	116.000
> 15 jaar	8	119.500	20	87.500

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



SALARISONTWIKKELING EN -VERWACHTING

Gemiddeld gingen accountants in business er het afgelopen jaar bescheiden op vooruit. Net als vorig jaar zit de meerderheid in de categorie van maximaal drie procent stijging. Toch zag bijna éénderde (36,4 procent) zijn salaris met meer dan zes procent toenemen; een hoger percentage dan vorig jaar.

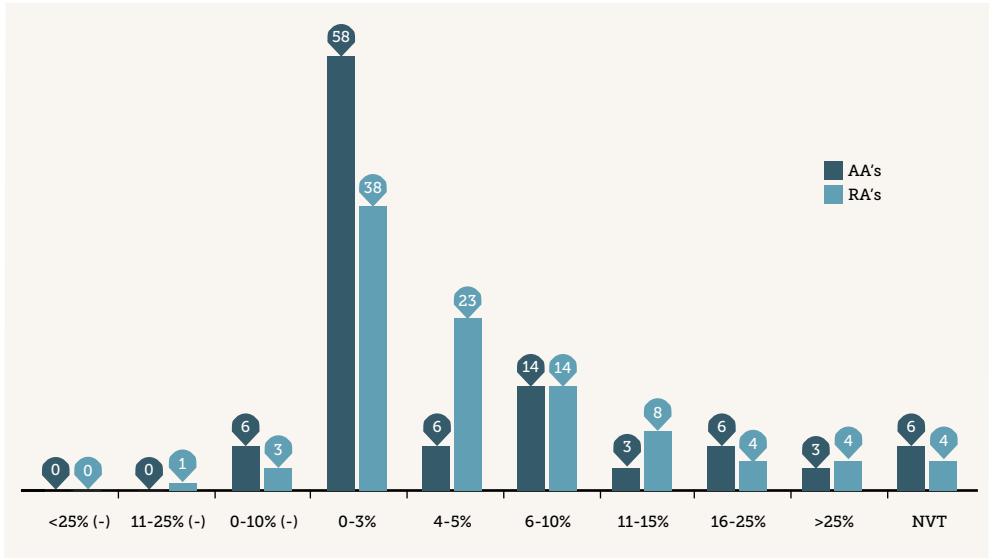
Van de AA's zag 5,6 procent het inkomen dalen, van de RA's was dat 3,7 procent; andere percentages dan in 2018. Toen was dit respectievelijk 2,7 en 7,6 procent (2017: 6,3 en 8,9 procent). De gemiddelde salarisverhoging in 2018-2019 bedroeg 5,5 procent (vorig jaar 4,6 procent).

Zoals de situatie wat bovenstaande betreft is verbeterd ten opzichte van voorgaande jaren, lijken de verwachtingen voor de komende vijf jaar zich in deze lijn voort te zetten. Anno 2019 verwacht bijna de helft (48,9 procent) er meer dan elf procent op vooruit te gaan. Vorig jaar was dit 45,2 procent en in 2017 46,2 procent.

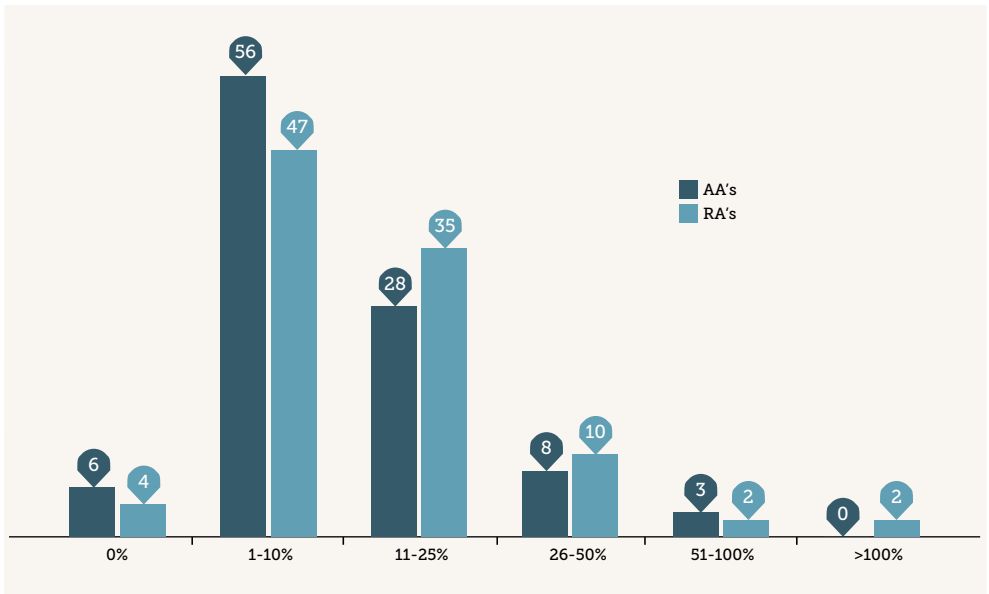
De gemiddelde salarisverwachting van 2019 voor de komende vijf jaar bedraagt 14,5 procent stijging (vorig jaar 13,8 procent).

Zowel bij de salarisverhoging over het afgelopen jaar als bij de verwachtingen voor de komende vijf jaar, zijn RA's bij de hogere bedragen duidelijk sterker vertegenwoordigd dan AA's.

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



Salarisverwachting komende vijf jaar AA/RA (in procenten)



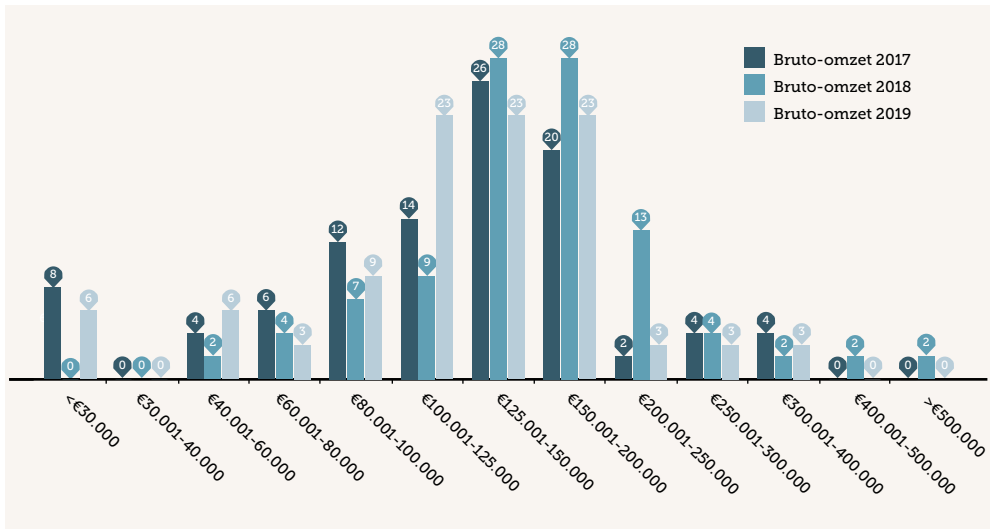
OMZETONTWIKKELING ZZP'ERS

De inkomens van zzp'ers zijn moeilijk te vergelijken met die van de accountants in business in loondienst, maar de (bruto-)omzet geeft een goede indicatie van de inkomensontwikkelingen in deze specifieke groep.

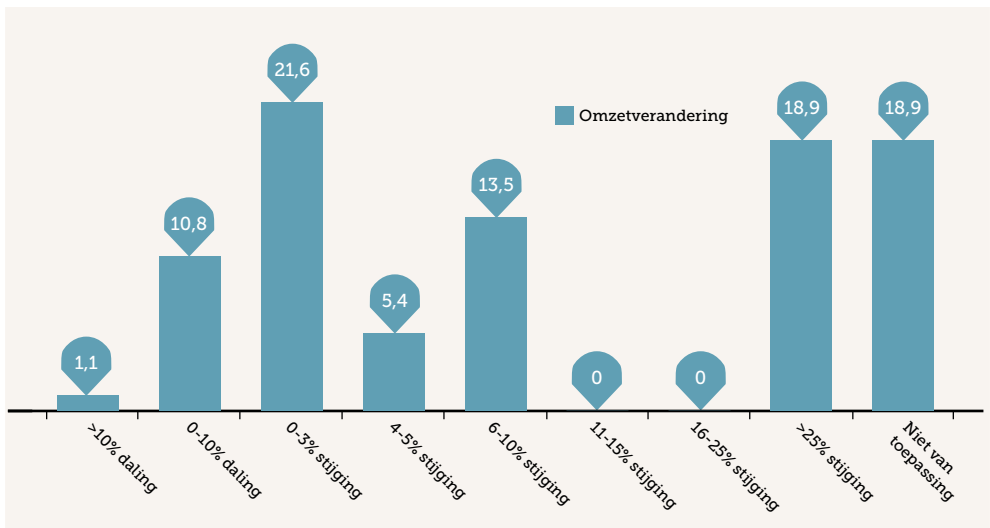
77,1 procent van de zzp-respondenten boekte het afgelopen jaar een omzet van meer dan een ton. Een derde van de zzp'ers zat daarbij boven de € 150.000 (31,4 procent).

De economische tegenwind van eerdere jaren maakte dat tot en met 2017 een flink deel van de zzp'ers de omzet zag dalen (2017: 27,5 procent). In 2018 ging het duidelijk beter en daalde dit percentage naar 10,4 procent. Dit jaar is het vergelijkbaar: 11,9 procent meldt een omzetzakking. De meerderheid van de zelfstandige accountants in business zonder personeel wist een stijging te realiseren: 40,5 procent met maximaal tien procent en 18,9 procent met hogere cijfers.

Omzet zzp'ers (in procenten)



Omzetontwikkeling zzp'er (in procenten)



SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

Vergeleken met voorgaande jaren is er in de secundaire arbeidsvoorwaarden van accountants in business niets wezenlijks gewijzigd. 54,3 procent ontvangt een onkostenvergoeding. Verder rijdt 54,8 procent in een leaseauto. Van deze leaserijders betaalt 33,3 procent een eigen bijdrage.

Voor 19,4 procent van de respondenten betaalt de werkgever het volledige pensioen, voor 71,4 procent wordt een deel van het pensioen door de werkgever betaald.

Van de respondenten heeft 24 procent recht op extra studieverlofdagen, meer dan vorig jaar.

PARTTIME WERKEN: PRAKTIJK, WENSEN EN MOGELIJKHEDEN

De meeste accountants in het bedrijfsleven werken (bijna) fulltime. Slechts 28,6 procent werkt 36 uur of minder per week. Bij vrouwen ligt dit percentage deeltijdwerkers veel hoger (zestig procent) en ook het verschil tussen AA's en RA's blijft opvallend (48,5 versus 23,3 procent deeltijdwerkers).

Net als bij de andere ledengroepen geeft ook hier een flink deel van de fulltimers (41,2 procent) aan graag parttime te willen werken. Op de vraag waarom ze dit niet daadwerkelijk doen antwoordt 85,7 procent 'Het zou waarschijnlijk wel kunnen, maar ik heb dit nog niet gevraagd.'. Dat dit in de huidige functie 'niet mogelijk' is, wordt aangegeven door 14,3 procent.

Aantal contractuele uren per week 2019 (2018)

	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
39-40 uur	73,1%	33,3%	39,4%	68,2%	69,2%	62,9% (67,3%)
37-38 uur	9,2%	6,7%	12,1%	8,5%	-	8,6% (6,8%)
33-36 uur	13,1%	28,9%	27,3%	15,5%	7,7%	17,1% (13,8%)
25-32 uur	3,9%	22,2%	12,1%	6,3%	23,1%	8,6% (8,7%)
17-24 uur	0,8%	8,9%	9,1%	1,6%	-	2,9% (3,1%)
10-16 uur	-	-	-	-	-	- (-)
0-9 uur	-	-	-	-	-	- (-)

OVERUREN

Iets minder dan een éénesde (14,9 procent) van de accountants in business werkt gemiddeld meer dan elf uur per week over. Mannen doen dat met 18,5 procent iets meer dan gemiddeld. Deze cijfers zijn iets lager dan die van vorig jaar.

Meer dan driekwart van de respondenten krijgt deze overuren niet uitbetaald (77,4 procent), in tijd noch geld. Slechts negentien procent krijgt zijn of haar uren gecompenseerd in tijd. 3,6 procent krijgt ze uitbetaald.

Het gemiddeld aantal overuren voor accountants werkzaam in het bedrijfsleven dit jaar bedraagt 6,5 uur per week. Dit is één uur minder dan vorig jaar.

THUISWERKEN

64,4 procent van de accountants in business (in 2018 69,2 procent) heeft de mogelijkheid tot thuiswerken en maakt hiervan gebruik. Gemiddeld gaat het daarbij om 3,9 uur per week. Zo'n drie procent heeft 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	43,8%	35,6%	48,5%	37,2%	69,2%	41,7%
1-4 uur	21,5%	28,9%	21,2%	24,8%	15,4%	23,4%
5-8 uur	20,8%	26,7%	12,1%	26,4%	7,7%	22,3%
9-16 uur	10,0%	8,9%	15,2%	8,5%	7,7%	9,7%
> 16 uur	3,8%	-	3,0%	3,1%	-	2,9%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%



BALANS WERK-PRIVÉ

Maar liefst 91,9 procent van de accountants in business ervaart (meestal) een goede balans tussen werk en privé. Dit jaar is dit cijfer vrijwel gelijk aan de afgelopen jaren: in 2018 was dit 90,7 en in 2017 was dit 90,6 procent.

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

TEVREDENHEID EN VERTREKREDENEN

Bijna driekwart (73,7 procent) van de accountants in business is (zeer) tevreden met het totale arbeidsvoorwaardelijke pakket. Slechts 5,1 procent is hierover ontevreden. Deze cijfers zijn al jaren stabiel.

Waarom hebben deze accountants op enig moment in hun carrière de overstap gemaakt naar het bedrijfsleven? De belangrijkste reden is 'inhoud werkzaamheden' (23,1 procent). Toenemende formalisering en regeldruk wordt ook vaak genoemd (22,2 procent, duidelijk meer dan in 2018). Ook de hiervoor al gememoreerde betere balans tussen werk en privé komt regelmatig langs als vertrekreden (19,5 procent).

Tevredenheid arbeidsvoorwaardelijk pakket 2019 (2018)

	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
Zeer ontevreden	3,1%	-	-	1,6%	15,4%	2,3% (1,2%)
Ontevreden	2,3%	4,4%	6,1%	1,6%	7,7%	2,9% (4,8%)
Neutraal	20,8%	22,2%	15,2%	21,7%	30,8%	21,1% (21,8%)
Tevreden	48,5%	46,7%	48,5%	49,6%	30,8%	48,0% (48,9%)
Zeer tevreden	25,4%	26,7%	30,3%	25,6%	15,4%	25,7% (23,2%)
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? 2019 (2018)

	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
Inhoud werkzaamheden	24,0%	20,0%	20,9%	24,8%	7,7%	23,1% (30,2%)
Betere balans werk-privé	15,8%	32,0%	27,9%	17,0%	23,1%	19,5% (17,5%)
Toenemende formalisering en regeldruk	21,1%	26,0%	25,6%	22,4%	7,7%	22,2% (5,4%)
Accountancy is voor mij een goede leerschool	15,2%	10,0%	9,3%	15,8%	7,7%	14,0% (10,4%)



NIEUW!

Maak nu kennis met hét nieuwe e-learning platform voor financieel professionals

Introductie aanbod:

- ✓ Kennismakingskorting van 10%
- ✓ Onbeperkte toegang tot meer dan 40 e-learnings van hoge kwaliteit
- ✓ De mogelijkheid om onbeperkt PE-punten/uren te behalen
- ✓ Een certificaat van elke afgeronde e-learning
- ✓ Maandelijks nieuwe e-learnings door topdocenten
- ✓ Een gratis abonnement op het inspirerende magazine Executive Finance
- ✓ Korting op finance congressen en events van Vakmedianet
- ✓ De boeiende maandelijkse e-mail nieuwsbrief van The Finance Academy
- ✓ De gelegenheid om op efficiënte wijze uw vakkennis op peil te houden. Altijd en overal.



TOPDOCENTEN



24/7 TE VOLGEN



VOOR ALLE DEVICES

Gratis een e-learning volgen?
www.thefinanceacademy.nl

thefinance
academy

Executive
Education

Erasmus
School of
Law



Leergang Law and Economics of Cyber Security

Voor accountants, CFO's, juristen én niet-juristen die zich willen verdiepen in de technische, juridische en economische aspecten van cyber security.

Kijk op www.executivemasters.nl/leergangen/cybersecurity

Erasmus University Rotterdam
Make it happen.



5

**Verschillen
tussen groepen
accountants**

De openbaar accountants die aan de vijftiende editie van dit onderzoek deelnamen zijn gemiddeld 32,5 jaar oud; dat is gemiddeld bijna vier jaar jonger dan in de vorige editie (36,2 jaar). De groep studerenden is dit jaar erg groot.

Interne accountants, overheidsaccountants en accountants in business zijn gemiddeld ouder dan de openbare collega's; dit jaar tussen de 40,3 en 42,6 jaar, dat is vergelijkbaar met de vorige editie. De verklaring ligt voor de hand: accountants beginnen doorgaans in het openbaar beroep en maken pas na voltooiing van hun studie - of nog later - de overstap naar iets anders. Of niet natuurlijk, want ook in het openbare beroep kunnen accountants prima hun pensioen halen.

Een vergelijking tussen de beloningen van de verschillende groepen moet met enige omzichtigheid gebeuren, gezien het veelkleurige karakter van met name de groep accountants in business en ook de verschillen tussen RA's en AA's. Ook de soms beperkte groep respondenten (met name bij de interne en overheidsaccountants) maakt harde conclusies trekken soms wat riskant.

RA'S IN HOGERE FUNCTIES DAN AA'S

Niet nieuw: in alle vier de beroepsgroepen worden RA's beter betaald dan AA's met hetzelfde aantal jaren ervaring. Vanwege de kleine aantallen AA's in de interne en overheidsaccountancy en de brede waaier aan functies binnen de groep accountants in business, is over de oorzaken van de salarisverschillen in die sectoren weinig te zeggen.

Voor de openbaar accountants geldt in het algemeen dat RA's gemiddeld (sneller) hogere en beter betaalde functies bereiken dan AA's. Ook werken openbaar RA's vaker dan AA's bij grote kantoren, waar de hogere functieniveaus beter worden beloond dan bij kleinere kantoren.

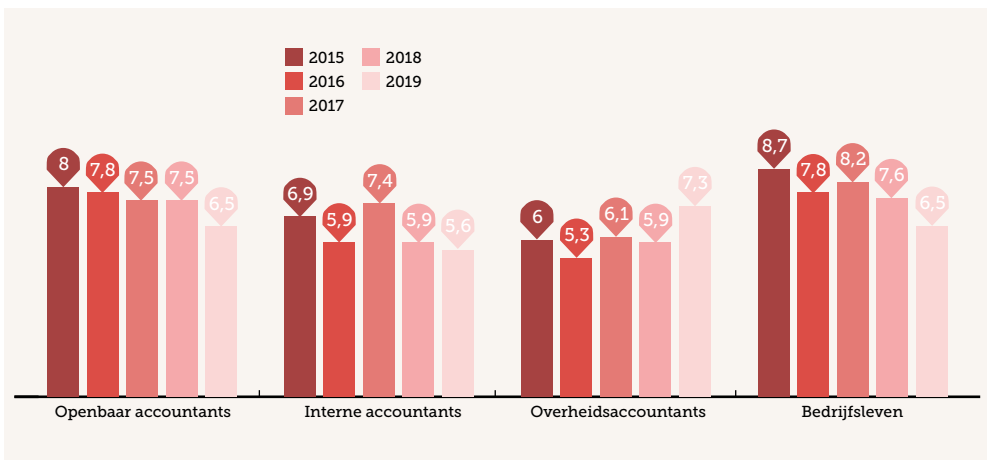
Voor overheidsaccountants lag het salarismaximum de afgelopen jaren lager dan voor de andere groepen. Dit jaar zitten de openbaar accountants hier op basis van het gemiddelde voor het eerst onder. De uitschieters onder de openbaar accountants zijn wel hoger dan die bij de overheidsaccountants.

Daar stond altijd tegenover dat overheidsaccountants gemiddeld iets minder overwerken. Maar dit jaar is dat anders en werken zij (met 7,3 uur) het meest over van alle groepen (2018: gemiddeld 5,9 uur). Accountants in business en openbaar accountants volgen beide met gemiddeld 6,5 overuren. Interne accountants werkten dit jaar met gemiddeld 5,6 uur het minst over.

Gemiddeld salaris 2019 (€), 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	-	-	-	-	-	-	-	-
3-5 jaar	48.000	48.000	-	75.000	-	-	-	80.500
6-10 jaar	54.000	59.500	-	56.250	55.000	67.000	55.000	84.000
11-15 jaar	58.500	83.500	-	76.500	80.000	74.000	73.000	97.000
> 15 jaar	84.000	98.000	112.500	164.000	91.500	102.000	89.500	126.500

Gemiddeld aantal overuren

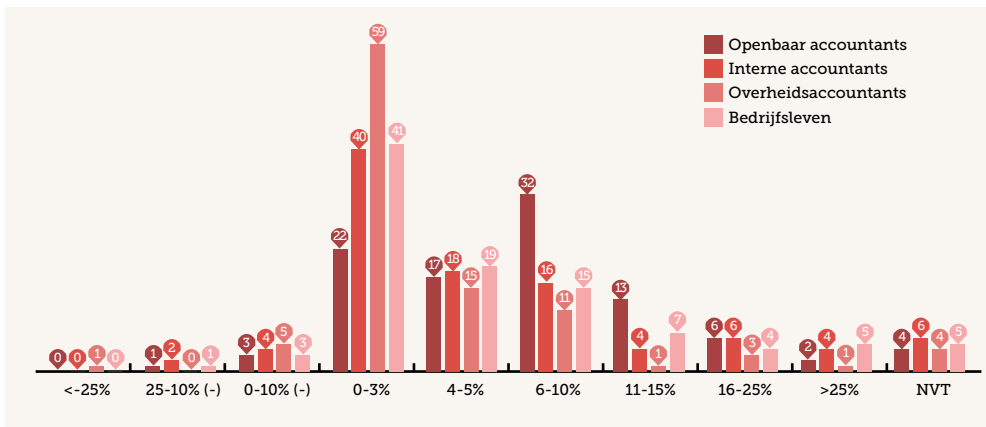


SALARISONTWIKKELING

Het vrij strakke en snelle carrièrepad van de openbare praktijk maakt dat openbaar accountants er doorgaans jaarlijks in salaris het meest op vooruitgaan. Dat was in elke editie van dit onderzoek het geval. Met een gemiddelde stijging over 2018-2019 van 6,9 procent (vorig jaar 5,3) is dat nu ook weer het geval. Het bedrijfsleven ging er het afgelopen jaar 5,5 procent op vooruit, terwijl de interne accountants vijf procent salarisstijging hebben gemerkt over het afgelopen jaar. De overheidsaccountants waren opnieuw de traditioneel lager scorende groep, met een gemiddelde salarisstijging van 2,9 procent.

Als het gaat om de verwachtingen voor de komende vijf jaar springen openbaar accountants er ook duidelijk positief uit, met een verwachte salarisgroei van ruim 26 procent. De verwachtingen zijn tegelijk in alle respondentengroepen minder positief dan vorig jaar.

Salarisstijging 2019 (in procenten)



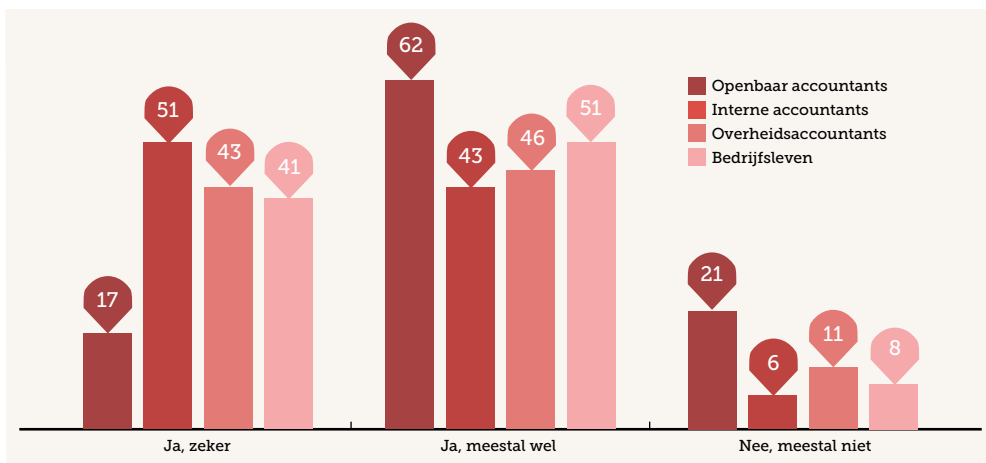
Salarisstijging en verwachting

	Salarisstijging 2018-2019	Salarisverwachting komende vijf jaar
Openbaar accountants	6,9%	26,4%
Interne accountants	5,0%	10,5%
Overheidsaccountants	2,9%	9,9%
Bedrijfsleven	5,5%	11,5%

BALANS

Als het gaat over de balans tussen werk en privé blijven de openbaar accountants daarover wat minder tevreden (20,5 procent) dan overheidsaccountants (10,7 procent), accountants in business (8,1 procent) en interne accountants (5,9 procent). Maar ook de openbare praktijk gaat in dat opzicht vooruit (2018: 27 procent). De grote aandacht voor die balans in cultuurprogramma's bij de kantoren werpt zo te zien vruchten af.

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



SECUNDAIRE VOORWAARDEN BEST BIJ OPENBAAR ACCOUNTANTS

De openbaar accountants hebben het ook dit jaar met hun secundaire arbeidsvoorwaarden het best geregeld, als het gaat om de leaseauto, het pensioen en de onkostenvergoeding. Maar het is maar net waaraan iemand waarde hecht. Voor een leaseauto zit je bij de overheid minder goed, maar voor vakantiedagen juist wel.

Belangrijkste secundaire arbeidsvoorwaarden 2018

	Leaseauto	Pensioen volledig betaald	Onkostenvergoeding	Gemiddelde aantal vrije dagen
Openbaar accountant	77,6%	33,2%	77,0%	27,7
Interne accountant	29,4%	20,0%	54,0%	26,7
Overheidsaccountant	8,3%	16,0%	40,0%	30,9
Bedrijfsleven	54,8%	19,4%	54,3%	28,4

TEVREDENHEID

De tevredenheid met het arbeidsvoorwaardelijke pakket is vergelijkbaar met het beeld van de voorgaande jaren. Interne accountants en accountants in business scoren ongeveer even hoog: respectievelijk 72 en 73,7 procent geeft aan tevreden tot zeer tevreden te zijn (vergelijkbaar met 2018). Daarna volgen de overheidsaccountants met 69,2 procent (hogere dan in 2018). Het minst tevreden (maar wel wat tevredener dan vorig jaar) zijn de openbaar accountants met 54,1 procent.

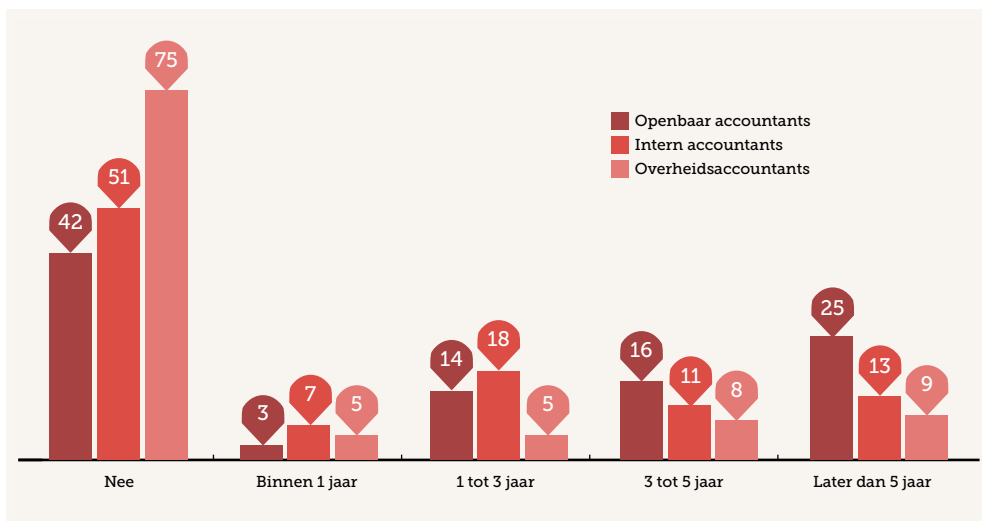
Overheidsaccountants blijken jaar in jaar uit veruit het meest trouw aan hun beroep; driekwart heeft geen plannen om buiten het vak te gaan werken. Enige achterstand in inkomen in de publieke sector is dus voor de meeste respondenten geen beletsel om te blijven.



Tevredenheid per categorie accountants

	Openbaar accountants	Interne accountants	Overheidsaccountants	Bedrijfsleven
Zeer ontevreden	2,0%	-	2,5%	2,3%
Ontevreden	12,8%	4,0%	7,4%	2,9%
Neutraal	31,0%	24,0%	21,0%	21,1%
Tevreden	47,8%	50,0%	55,6%	48,0%
Zeer tevreden	6,3%	22,0%	13,6%	25,7%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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



THUISWERKEN

Accountants in business werken dit jaar het minst vaak thuis, op de voet gevolgd door de openbare accountants en de overheidsaccountants. Interne accountants werken het vaakst thuis en hebben in dat opzicht stuuvertje gewisseld met de collega's bij de overheid.

Thuiswerken

	Openbaar accountants	Interne accountants	Overheidsaccountants	Bedrijfsleven
(bijna) nooit	40,5%	40,0%	23,5%	41,7%
1-4 uur	39,1%	18,0%	28,4%	23,4%
5-8 uur	16,4%	34,0%	25,9%	22,3%
9-16 uur	3,6%	6,0%	18,5%	9,7%
>16 uur	0,4%	2,0%	3,7%	2,9%
Gemiddeld	3,9 uur p/w	5,6 uur p/w	3,9 uur p/w	2,8 uur p/w

Winstadviseur worden?



Download de whitepaper met slimme tips en ontdek hoe Asperion software u hiermee kan helpen.

www.asperion.nl/nba-winstadviseur



Asperion
Online Boekhouden

COLOFON



Accountancy Werk 2019 is een uitgave van Accountant, magazine van de Koninklijke Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants (NBA), in samenwerking met Alterim.

Accountant/Accountant.nl

Antonio Vivaldistraat 2
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 uitgave

Alterim:
Piet-Jan Boringa
Robert Spillane
NBA:
Erwin Breij
Jessica Kanner

Beeld

Shutterstock

Vormgeving

Verheul Content en Creatie

Drukkerij

Senefelder Misset Doetinchem

© 2019 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.



Erasmus Postmaster & Executive Programma's

Bekijk ons opleidingsaanbod voor 2020

Erasmus School
of Accounting
& Assurance

Verdiep jouw kennis bij Erasmus en wees onderscheidend binnen jouw vakgebied

Post Master Registercontroller voor Registeraccountants

- Duur: Één jaar (wekelijks college)
- Start: september 2020

Executive Programma voor RA's: Digital Auditing

- Duur: Acht bijeenkomsten
- Start: september 2020

Executive Programma: Financieel Forensisch Deskundig

- Duur: Drie modules, 12 bijeenkomsten
- Start: april 2020

Masterclass: Actualiteiten voor RA-Executives

- Duur: Vier modules/bijeenkomsten
- Start: mei 2020

W www.esaa.nl E esaa-info@ese.eur.nl T 010 40 81 512

ESAA is een onderdeel van de Erasmus Universiteit Rotterdam

Erasmus University Rotterdam

Make it happen.



The next steps to Tax innovation

26 november 2019



MENSEN

PROCESSEN

TECHNOLOGIEËN

TAXVICE

Taxvice- event

Welke stappen, maatregelen en tools zijn er nodig om daadwerkelijk met innovatie aan de slag te gaan binnen jouw belastingadviespraktijk? Ontdek het samen met jouw team.

De workshops gedurende de middag bieden de handvatten die nodig zijn om de innovatie-omslag in je organisatie te realiseren op het gebied van mens, proces en technologie. Tot slot maak je kennis met 'Taxvice': de nieuwe cloud software-oplossing die helpt bij het vastleggen en structureren van het adviesproces en efficiëntie garandeert.

Ga naar www.sdu.nl/taxvice-event en ontdek wat dit event jou oplevert.
We zien je graag op ons event.

Sdu

Het is tijd voor de **Cloud!**

Het is geen geheim meer, dat werken in de Cloud de toekomst is voor de accountancybranche. Toch is een groot gedeelte van de kantoren nog niet klaar om de stap naar de Cloud te maken. Hoe gaan we om met on-premise-applicaties? Moeten we volledig overstappen of is een tussenfase ook mogelijk?

De Cloud is de toekomst

Het werken in de Cloud biedt veel voordelen, dat is inmiddels wel duidelijk. Medewerkers kunnen eenvoudiger (samen)werken, data staat veilig opgeslagen en grote investeringen in lokale servers zijn verleden tijd.

“De accountant krijgt meer een adviesrol.”

Daarnaast verschuift de administratieve rol van de accountant naar een adviesrol op basis van slimme data. Hiervoor is het noodzakelijk dat de informatie uit diverse bedrijfsapplicaties aan elkaar wordt gekoppeld, zodat er bruikbare inzichten ontstaan over resultaten, prognoses en kansen voor klanten. Door de applicaties in de Cloud te draaien, kunnen deze belangrijke koppelingen vaak relatief eenvoudig gerealiseerd worden.

Volledig naar de Cloud is nog een stap te ver

Dat Cloud-werken klinkt dus wel goed. Toch werken veel organisaties nog met de belangrijke, lokaal draaiende applicaties, zoals CaseWare, Unit4 Business Suite of Alure. Hierin staat veel historie van een kantoor opgeslagen en alle medewerkers zijn gewend hiermee te werken. Hier zomaar afscheid van nemen is vaak niet gewenst en een risicovolle keuze. En op dit moment zijn de Cloud-varianten van de deze applicaties vaak nog niet volledig toereikend.

Dus wat nu? We willen profiteren van de voordelen van de Cloud, maar wel voorzichtig omgaan met de transitie. En dat kan. Door te kiezen voor een hybride Cloud-omgeving, werk je als kantoor zowel met Cloud-applicaties als on-premise-applicaties.

“Alle applicaties op één plek bij elkaar.”

Ontdek Cloud Desktop

Maar hoe creëer je zo'n hybride Cloud-omgeving? Hiervoor ontwikkelden wij Cloud Desktop. Een virtual desktop waarbij gebruikers via een extern bureaublad toegang hebben tot alle benodigde applicaties. Deze oplossing is vooral geschikt voor kantoren die gebruik maken van de eerder beschreven lokale applicaties, maar wel op andere manieren deels in de Cloud (willen) werken.

De toekomst: Cloud Workspace

En wat nu als je als kantoor geen gebruik maakt van deze lokale applicaties? Hiervoor hebben wij Cloud Workspace ontwikkeld, de accountancywerkplek van de toekomst. In deze online werkplek komen voor elke medewerker alle applicaties en kanalen samen in een centraal dashboard. Ook biedt het alle ruimte en flexibiliteit richting de toekomst en vervolgstappen naar een volledige overstap naar de Cloud.

Wil je meer weten over de accountancywerkplek van de toekomst?

Scan de QR-code met je smartphone om de whitepaper te downloaden:



Ontdek de online accountancy werkplek van morgen.



- Single sign-on
- Centraal dashboard
- Integratie Power BI
- Integratie Cloud-applicaties
- Integratie legacy-applicaties
- Al vanaf € 29 per gebruiker per maand

Bel 088 - 058 59 00

Mail info@arcusit.nl

Of kijk op arcusit.nl

Alterim Audit flexpool; onze oplossing uw flexibiliteit



Zelfstandig accountant en geeft u er de voorkeur aan niet het hele jaar in de audit te zitten maar wilt u wel graag 'het vak' bijhouden? Alterim beschikt over een veelzijdig aanbod aan opdrachtgevers: deze variëren van grote kantoren tot de middelgrote en kleine; de beschikbare posities variëren van junior tot senior level.

Uw flexibiliteit gerealiseerd met de oplossing van Alterim.

Mail Arieke Vermeulen voor meer informatie:

a.vermeulen@alterim.nl

Audit Flexpool
Interim Management
Recruitment
24Financials.nl



Leusderend 18, 3832 RC Leusden • Telefoon 033 450 7160 • www.alterim.nl