

Inhoud

Voorwoord	4
Accountancy Beloningsonderzoek 2006	7
Openbaar accountants	8
<ul style="list-style-type: none">• Ervaring, positie en salaris• Kleine en grote kantoren• RA-titel is geld waard• Variabele beloning• Salarisontwikkeling en verwachting• Secundaire arbeidsvoorwaarden• Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden• Overuren• Balans werk-privé• Tevredenheid• Weg uit accountancy• Vertrekredenen	
Interne accountants	18
<ul style="list-style-type: none">• Salarisontwikkeling en verwachting• Secundaire arbeidsvoorwaarden• Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden• Overuren• Balans werk-privé• Tevredenheid en vertrekplannen	
Overheidsaccountants	22
<ul style="list-style-type: none">• Salarisontwikkeling en verwachting• Secundaire arbeidsvoorwaarden• Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden• Overuren• Balans werk-privé• Tevredenheid en vertrekplannen	
Bedrijfsleven	28
<ul style="list-style-type: none">• Salarisontwikkeling en verwachting• Secundaire arbeidsvoorwaarden• Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden• Overuren• Tevredenheid en vertrekplannen	
Verschillen tussen groepen accountants	32
<ul style="list-style-type: none">• Salarisontwikkeling• Openbaar accountants slechter in balans• Secundaire voorwaarden best bij openbaar accountants• Tevredenheid	
Belangrijkste resultaten	34

Colofon

Hoofdredacteur
Tom Nierop

Eindredactie
Marja Brouwer-Franken

**Medewerkers aan deze
beloningsspecial**
Alterim:
Piet-Jan Boringa
Cheriëtte Vos
NIVRA:
Rob Heinsbroek

Beeld
Corbis

Vormgeving
Studio Putto bNO, De Rijp

Drukkerij
Druk: Roto Smeets Utrecht

© 2006 NIVRA/Reed Business
Information bv
Niets uit deze uitgave mag
worden gereproduceerd door
middel van boekdruk, foto-
offset, fotokopie, microfilm of
welke andere methode dan ook,
zonder schriftelijke toestem-
ming van de uitgever.

NIVRA/Reed Business informa-
tion bv en de bij deze uitgave
betrokken redactie en mede-
werkers aanvaarden geen aan-
sprakelijkheid voor mogelijke
gevolgen die zouden kunnen
voortvloeien uit het gebruik van
de in deze uitgave opgenomen
informatie en wenken.



Voorwoord

Wanneer ga je als (aankomend) accountant hoeveel verdienen? Verschillen de salarissen bij grote, middelgrote en kleinere kantoren? In welke fase van de carrière ben je waar het beste af? Is er verschil tussen openbaar beroep, overheidsaccountancy, interne accountancy en financieel management? En hoe zit het met de secundaire arbeidsvoorwaarden?

Deze en andere vragen kwamen vorig jaar aan de orde in het Accountancy Beloningsonderzoek 2005. Het zijn onderwerpen die zowel voor accountants zelf als hun werkgevers interessante informatie en gespreksstof opleveren. Nog steeds. Accountants willen niet te weinig verdienen, en hun werkgevers willen bij voorkeur niet minder maar ook niet meer dan 'marktconform' betalen.

In deze tweede editie van het Accountancy Beloningsonderzoek (2006) komen dezelfde onderwerpen aan de orde. Maar naast de pure inkomensaspecten is nu ook veel intensiever gekeken naar de immateriële aspecten van beloning. In 2005 was al gevraagd naar de mate van overwerk, de tevredenheid en de wensen en mogelijkheden rond parttime werken. Ook plannen voor vertrek uit het beroep kwamen aan de orde.

Dit jaar is dat aanmerkelijk uitgebreid en uitgediept. Waarom gaan mensen, ondanks wensen in die richting, toch niet parttimen? Hoe ervaren ze de balans tussen hun werk en hun privéleven? Verschilt dat per functiegroep? Wat zijn de redenen van eventuele plannen om het beroep te verlaten? En wat kunnen werkgevers doen om die potentiële vertrekkers te behouden?

Dat leidt tot interessante inzichten. Soms bevestigen ze wat iedereen al dacht, soms zijn ze verrassend of zelfs confronterend. Het laat in elk geval zien hoe de zaken er echt voor liggen. En dat is altijd nuttig, voor iedereen.

Het Accountancy Beloningsonderzoek is een initiatief van 'de Accountant' en Alterim en is uitgevoerd in samenwerking met het NIVRA en de Vereniging van Accountancystudenten (VAS).

Wij bedanken alle deelnemers aan het onderzoek voor het invullen van de vragenlijst.

Tom Nierop
hoofdredacteur 'de Accountant'

Piet-Jan Boringa
directeur Alterim

Accountancy Beloningsonderzoek 2006

Deze tweede editie van het Accountancy Beloningsonderzoek, is gebaseerd op in totaal 1.766 ingevulde vragenlijsten.

Van de respondenten is 57 procent RA, de rest studeert aan NIVRA-Nyenrode. De meeste studenten zijn bezig met NAC 3 of een bachelor of (post)master accountancy. Tachtig procent is man. Net als in 2005 zijn de meeste respondenten werkzaam in het openbaar beroep (56 procent). Twaalf procent werkt in de interne accountancy, negen procent in de overheidsaccountancy en 23 procent in het bedrijfsleven. De gegevens van die laatste groep zijn verkregen in samenwerking met het Controllers Instituut (Salary Survey). De grootste groep openbaar accountants werkt bij een groot kantoor (> 100 RA's). Ook van de

interne en overheidsaccountants werkt de grootste groep bij een organisatie met meer dan honderd mensen.

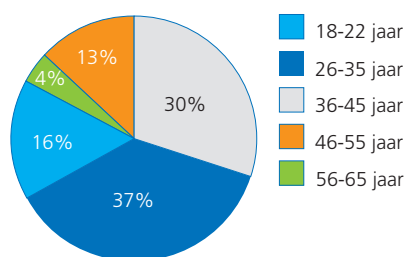
Nominale salarissen

De 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 precies 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 daarbij gesteld op € 600.000. Ook dit kan een

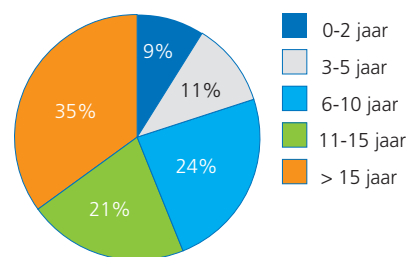
lichte vertekening geven van de werkelijke beloning in de hogere functies.

Op grond van de ervaringen met Accountancy Beloningsonderzoek 2005, zijn dit jaar zowel aan de boven- als onderkant van het salarissgebouw in de enquête enkele salarisschalen toegevoegd. Dit bemoeilijkt een gedetailleerde, betrouwbare vergelijking met 2005 (bijvoorbeeld per functiegroep). Wel is de respondenten zelf gevraagd naar de veranderingen in hun salaris. Toekomstige beloningsonderzoeken zullen een nog duidelijker beeld geven. ■

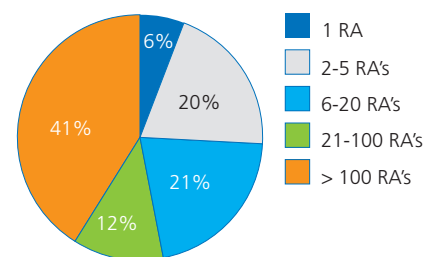
Figuur 1 Leeftijd respondenten



Figuur 2 Aantal jaar werkervaring



Figuur 3 Kantooromvang (alleen openbaar accountants)



Openbaar accountants

Ervaring, positie en salaris

De algemene regel 'hoe meer ervaring, hoe hoger de positie en hoe hoger het salaris' geldt uiteraard nog steeds. En nog steeds groeit niet iedereen door tot de top. Sommigen bereiken binnen zes tot tien jaar het partnerschap, maar een enkeling werkt na vijftien jaar nog als assistent.

Veel volhouders stromen uiteindelijk wel door naar de hogere posities. Van de groep met meer dan vijftien jaar ervaring is (net als in 2005) ruim de helft partner en eenderde senior manager.

Gezien het relatief lage aantal respondenten in de zeer ruime (> 15 jaar) categorie 'zeer ervaren' accountants, kan de conclusie echter niet anders zijn dat heel veel accountants die de weg naar de top niet (willen) volbrengen, voortijdig het vak verlaten (tabel 1).

In hoeverre dit *up or out*-patroon wordt veroorzaakt door bewust kantoorbeleid of door vrije individuele keuze valt uit deze gegevens niet op te maken.

Tabel 1 Positie en ervaring

Positie	0-2 jaar ervaring (N=159)	3-5 jaar ervaring (N=164)	6-10 jaar ervaring (N=281)	11-15jaar ervaring (N= 135)	>15jaar ervaring (N=186)
Beginnend assistent accountant	75,5%	11,0%	-	0,8%	-
Gevorderd assistent accountant	24,5%	67,1%	11,8%	1,5%	2,3%
Controleleider/ supervisor	-	21,3%	44,8%	15,8%	1,1%
Manager	-	0,6%	34,4%	36,1%	9,7%
Senior manager	-	-	7,5%	35,3%	32,0%
Partner	-	-	1,4%	10,5%	54,9%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 2 Ervaring en salaris

Aantal jaar ervaring	Gemiddelde bruto jaarsalaris	Minimum	Maximum
0-2 jaar	€ 22.000	13.750	37.500
3-5 jaar	€ 30.000	16.250	55.000
6-10 jaar	€ 49.000	26.250	175.000
11-15 jaar	€ 71.000	13.750	225.000
> 15 jaar	€ 121.000	13.750	600.000

Tabel 3 Positie en salaris

Positie	Gemiddelde bruto jaarsalaris	Minimum	Maximum
Beginnend assistent accountant	€ 21.000	13.750	32.500
Gevorderd assistent accountant	€ 29.500	16.250	47.500
Controleleider/supervisor	€ 42.500	28.750	65.000
Manager	€ 60.500	42.500	137.500
Senior manager	€ 79.500	55.000	175.000
Partner	€ 148.000	13.750	600.000

Tabel 4 Kantoorgrootte, positie en salaris

Positie	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor
Beginnende assistent	€ 21.500	€ 20.000	€ 21.500
Gevorderd assistent	€ 31.000	€ 29.500	€ 28.500
Controleleider/supervisor	€ 43.500	€ 42.500	€ 42.000
Manager	€ 63.500	€ 57.000	€ 61.000
Senior Manager	€ 71.000	€ 78.000	€ 83.000
Partner	€ 99.500	€ 153.500	€ 238.000

Tabel 5 Kantoorgrootte, ervaring en salaris

Aantal jaar werkervaring	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor
0-2 jaar	€ 22.500	€ 21.000	€ 23.000
3-5 jaar	€ 30.500	€ 30.500	€ 30.000
6-10 jaar	€ 48.000	€ 44.500	€ 52.000
11-15 jaar	€ 64.000	€ 69.500	€ 75.500
> 15 jaar	€ 97.500	€ 112.500	€ 150.500

Tabel 6 Kantoorgrootte en partnersalaris

Bruto jaarsalaris in euro's	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor
€ 12.500-35.000	4,8%	-	-
€ 35.001-50.000	6,4%	5,0%	-
€ 50.001-70.000	19,3%	-	-
€ 70.001-80.000	4,8%	15,0%	6,3%
€ 80.001-100.000	24,2%	20,0%	3,1%
€ 100.001-150.000	27,5%	35,0%	31,3%
€ 150.001-200.000	8,1%	15,0%	9,4%
€ 200.001-300.000	3,2%	-	9,4%
€ 300.001-400.000	1,6%	-	21,9%
€ 400.001-500.000	-	5,0%	6,3%
> € 500.000	-	5,0%	3,1%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 7 RA/student, positie en salaris

Gemiddeld salaris 2006		
Positie	RA	Student
Gevorderd assistent	€ 37.000	€ 29.500
Controleleider/supervisor	€ 48.000	€ 41.000
Manager	€ 62.500	€ 48.000

Aantal jaar ervaring		
Aantal jaar	RA	Student
6-10 jaar	€ 58.000	€ 40.500
11-15 jaar	€ 74.500	€ 54.500

Kleine en grote kantoren

Aan het begin van de carrière wordt bij kleine kantoren (1-5 RA's) gemiddeld meer verdiend dan bij middelgrote (6-100 RA's) en grote kantoren (> 100 RA's). Dit kwam ook in het Beloningsonderzoek 2005 al naar voren. Voor beginnend assistenten ontlopen de salarissen elkaar niet of nauwelijks, maar gevorderd assistenten, controleleiders en managers zijn bij kleine kantoren duidelijk beter af (tabel 4). Op functieniveau lijkt dit voordeel in 2006 zelfs wat langer aan te houden, want in 2005 verdienden managers bij grote en kleine kantoren nog vrijwel hetzelfde. Opvallend is dat op het niveau van assistenten en managers, accountants qua beloning relatief het slechtst af zijn bij middelgrote kantoren.

Het omslagpunt waarbij werken bij een groot kantoor duidelijk (veel) lucratiever is dan bij een kleiner kantoor, ligt nu op het niveau van senior manager en zes tot tien jaar ervaring. Dat laatste is opvallend, want in 2005 lag het omslagpunt nog bij elf tot vijftien jaar ervaring. Zowel middelgrote als grote kantoren lijken de beloningen op dit ervaringsniveau naar boven te hebben bijgesteld.

In de hoogste functies liggen de gemiddelde beloningen bij grote kantoren veel hoger dan bij kleine. Op partnerniveau geldt dit extra sterk, ook tussen grote en middelgrote kantoren is het verschil aanzienlijk. Bij middelgrote kantoren verdient tien procent van de partners meer dan twee ton, bij de grote kantoren geldt dat voor meer dan de helft. Het zwaartepunt ligt er zelfs boven 350 duizend euro.

Dat partnersalarissen bij kleine kantoren soms wel heel erg laag uitvallen, heeft vermoedelijk te maken met het feit dat sommige van die accountants pas kort geleden een eigen kantoor zijn begonnen (tabel 6).

RA-titel is geld waard

Afstuderen loont. In dezelfde functie en met hetzelfde aantal jaren werkervaring verdient een afgestudeerd registeraccountant aanzienlijk meer dan een student.

Variabele beloning

Bijna de helft van de respondenten (47 procent) ontvangt naast het vaste salaris een variabele beloning (winstdeling, bonus). Meestal een relatief bescheiden bedrag. Zeven procent van de respondenten ontving afgelopen jaar meer dan € 25.000.

Salarisontwikkeling en verwachting

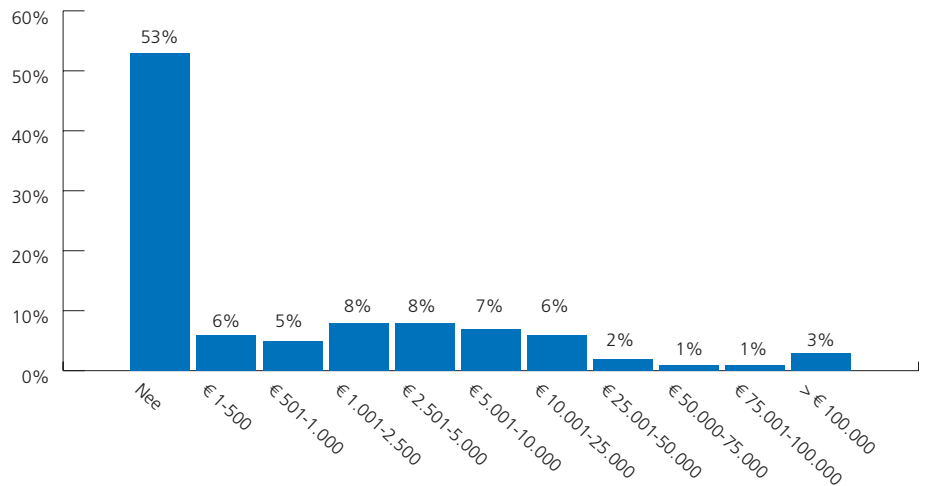
De salarissen van openbaar accountants zijn over de hele linie gestegen. Dit heeft zonder twijfel te maken met de relatieve schaarste op de arbeidsmarkt van financieel geschoold personeel, en die van accountants in het bijzonder. Accountantskantoren concurreren op de krappe arbeidsmarkt niet alleen met elkaar maar ook met andere sectoren. Dat heeft zonder twijfel een opstuwend effect op de beloningen. Ook internationaal heeft dit een prijsopdrijvend effect.

De respondenten gingen er het afgelopen jaar gemiddeld sterker op vooruit dan tussen 2004 en 2005. Ruim een kwart incasseerde het afgelopen jaar een inkomensstijging van meer dan tien procent, het jaar daarvoor ging slechts zeventien procent er zo sterk op vooruit (figuur 5). De verwachtingen op dit punt blijken bovendien iets reëler geworden. Afgelopen jaar zag 72 procent van de respondenten zijn verwachtingen bewaarheid, tegenover 68 procent in het vorige jaar. Of de verwachte inkomensstijgingen voor de komende vijf jaar eveneens reëel zijn, moet nog blijken. Ze zijn in elk geval nog aanmerkelijk forser dan die in het Accountancy Beloningsonderzoek 2005. Meer dan de helft (54 procent) verwacht er minstens een kwart op vooruit te gaan, in 2005 was dat 35 procent. Maar liefst 23 procent van de openbaar accountants denkt over vijf jaar zelfs minimaal de helft meer te verdienen. Vorig jaar was dat nog elf procent.

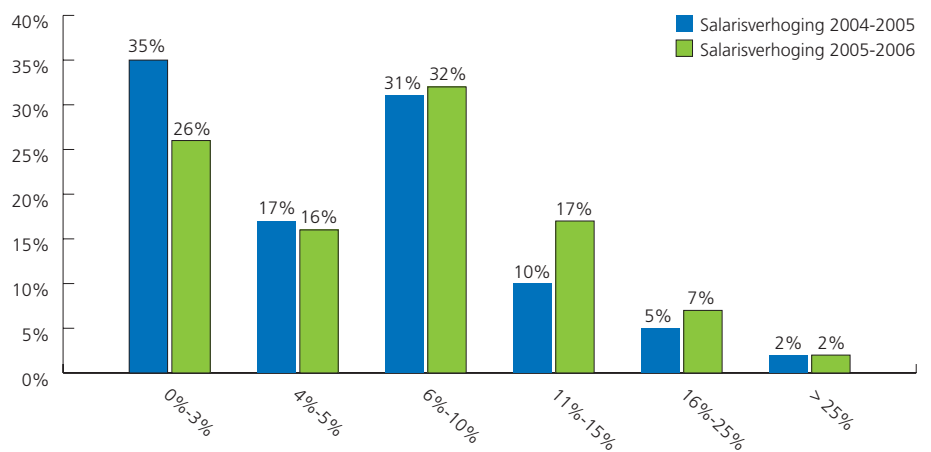
Secundaire arbeidsvoorwaarden

Hierbij zijn zowel de fulltimers als parttimers in beschouwing genomen. De onkostenvergoeding is de meest algemeen genoten secundaire arbeidsvoorwaarde. Ruim negentig procent van de respondenten ontvangt daarvoor maandelijks een (relatief beperkt) bedrag. De leaseauto volgt met 82 procent. Voor driekwart van de respondenten betaalt de werkgever de pensioenregeling, of een deel daarvan. Extra verlofdagen voor studie zijn relatief ongebruikelijk: die zijn voor slechts vijftien procent van de openbaar accountants weggelegd.

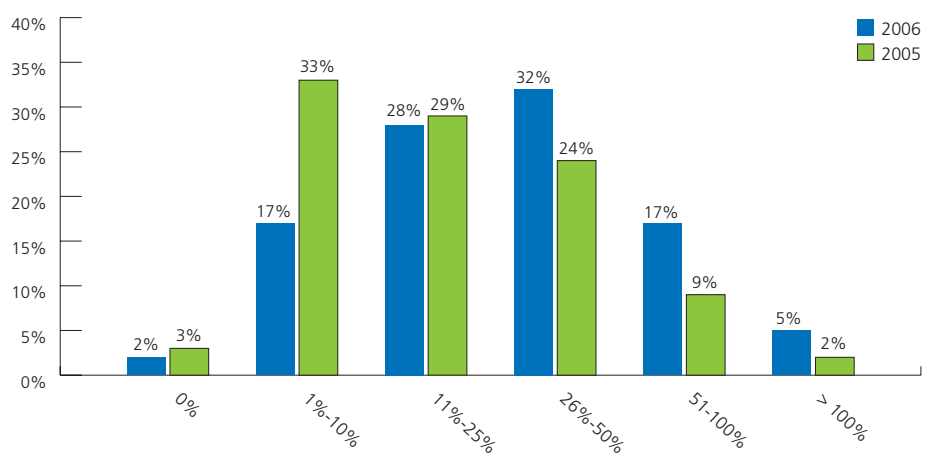
Figuur 4 Variabele beloning



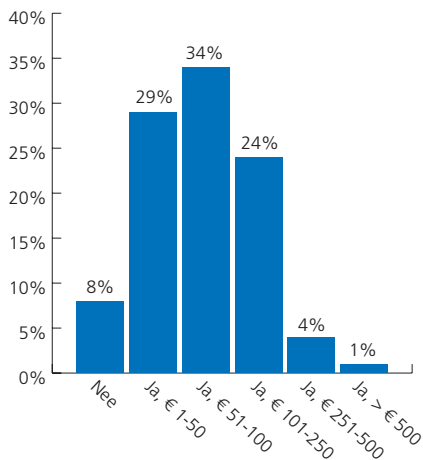
Figuur 5 Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging?



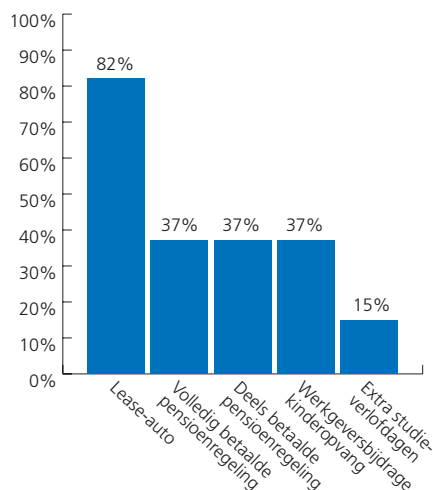
Figuur 6 Verwachte salarisstijging komende vijf jaar



Figuur 7 Onkostenvergoeding



Figuur 8 Secundaire arbeidsvoorwaarden



Tabel 8 Aantal contractuele uren per week (man/vrouw, RA/student)

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
40 uur	90,1%	77,8%	88,0%	87,6%	87,8%
36-39 uur	4,5%	9,4%	3,0%	7,5%	5,4%
33-35 uur	1,3%	9,9%	1,2%	1,0%	1,1%
25-32 uur	2,7%	2,9%	4,4%	3,7%	4,0%
17-24 uur	0,5%	-	2,1%	-	1,0%
8-16 uur	0,9%	-	1,4%	0,2%	0,8%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 9 Aantal contractuele uren per week (kantoorgruotte)

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	Totaal
40 uur	82,4%	88,8%	90,2%	87,8%
36-39 uur	6,4%	6,9%	3,6%	5,4%
33-35 uur	1,7%	0,7%	1,0%	1,1%
25-32 uur	5,2%	3,3%	3,9%	4,0%
17-24 uur	2,1%	0,3%	0,8%	1,0%
8-16 uur	2,1%	-	0,5%	0,8%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 10 Zou u parttime willen werken? (alleen fulltimers)

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Nee	67,5%	57,1%	63,4%	67,9%	65,8%
Ja	32,5%	42,9%	36,6%	32,1%	34,2%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden

Bij accountantskantoren wordt niet veel parttime gewerkt. Slechts twaalf procent van de accountants werkt minder dan veertig uur per week, onder wie waarschijnlijk een hoop studenten die studeren met werken combineren. Bij de mannen gaat het dan veelal om een halve vrije dag per week. Het aantal parttimers lijkt iets gestegen. In 2005 gaf nog geen acht procent aan parttime werkzaam te zijn. Onder partners is parttimen extra ongebruikelijk, in elk geval bij middelgrote en grote kantoren. Respectievelijk vijf en zes procent van de partners werkt daar minder dan veertig uur (niet in tabel). Bij kleine kantoren is dat aanmerkelijk meer (21 procent).

Naast de tien procent respondenten die nu al parttime werken, zou nog eens 34,2 procent van de huidige fulltimers ook graag minder dan veertig uur werken (tabel 10). Dat is zelfs nog iets meer dan in 2005 (30,8 procent). Onder studenten en mannen leeft deze wens iets minder (respectievelijk 32,1 en 32,5 procent), onder vrouwen juist duidelijk meer (42,8 procent), maar over de hele linie blijkt de behoefte om werk en privé meer in balans te brengen sterk aanwezig. De wens tot parttime werken is extra hoog bij controleleiders en managers (tabel 11). Veelal zijn dit de mensen in de leeftijd waarop gezin en (jonge) kinderen om extra aandacht vragen.

Waarom schreeven mensen hun werkweek, ondanks hun wensen in die richting, toch niet terug? Een flink aantal respondenten geeft aan dat dit bij hun werkgever of in hun werk eenvoudig onmogelijk is. Opmerkelijk is dat dit beletsel bij kleine kantoren bijna drie keer zo vaak speelt als bij grote kantoren (30,8 tegen 11,2 procent), terwijl juist bij kleine kantoren in de praktijk meer in deeltijd wordt gewerkt. Middelgrote kantoren zitten er met 17,4 procent tussenin.

Financiële overwegingen zijn ook een veelgenoemd beletsel om niet te gaan parttimen. De angst voor carrièreschade speelt echter de belangrijkste rol, vooral bij middelgrote en grote kantoren.

De onontkoombare conclusie is dat bij grotere kantoren niet zozeer formele, maar vooral cultuuraspecten het werken in deeltijd belemmeren.

Tabel 11 Zou u parttime willen werken? (positie, alleen fulltimers)

Positie	Ja	Nee
Beginnende assistent	20,4%	79,6%
Gevorderd assistent	31,3%	68,7%
Controleleider/supervisor	44,2%	55,8%
Manager	44,6%	55,4%
Senior manager	38,8%	61,2%
Partner	22,4%	77,6%
Totale groep	34,2%	65,8%

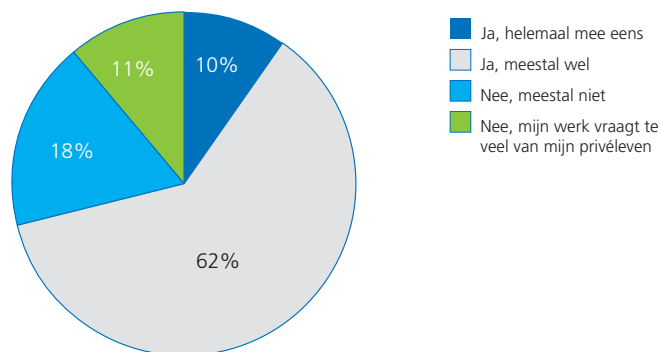
Tabel 12 Waarom kunt u parttime werken niet realiseren?

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	Totaal
Niet mogelijk bij huidige werkgever	30,8%	17,4%	11,2%	17,9%
Vanwege financiën	30,8%	32,6%	25,6%	29,2%
Schadelijk voor mijn carrière	27,6%	35,9%	35,6%	33,9%
Anders	10,8%	14,1%	27,2%	18,9%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 13 Kantooromvang en overuren 2006 (2005)

Aantal overuren per week	Klein kantoor		Middelgroot kantoor		Groot kantoor		Totaal	
0-5 uur	59,2%	(62,3%)	58,9%	(62,7%)	32,2%	(45,6%)	47,8%	(53,7%)
6-10 uur	27,3%	(22,8%)	31,6%	(25,4%)	42,8%	(37,8%)	35,4%	(31,3%)
11-15 uur	9,0%	(7,9%)	7,2%	(6,8%)	18,3%	(11,5%)	12,3%	(9,5%)
16-20 uur	1,7%	(2,2%)	2,0%	(1,7%)	4,9%	(2,5%)	3,1%	(2,2%)
> 20 uur	2,1%	(4,8%)	0,3%	(3,4%)	1,8%	(2,7%)	1,4%	(3,3%)
Totaal	100,0%	(100,0%)	100,0%	(100,0%)	100,0%	(100,0%)	100,0%	(100,0%)

Figuur 9 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven? (totale groep)



Overuren

Het tegenovergestelde van parttimen. Accountants lijken over de hele linie meer te hebben overgewerkt dan vorig jaar. Toen gaf een kleine 54 procent aan per week nul tot vijf overuren te maken, nu is dit 48 procent. Mannen werken duidelijk meer over dan vrouwen. Echt fors overwerken - vooral van zes tot zestien uur per week - komt daarentegen vaker voor dan vorig jaar. Vooral de mannen en de RA's zijn meer gaan overwerken, bij vrouwen en studenten zijn de verschillen met vorig jaar minder groot.

Ook als het om overwerken gaat zijn er duidelijke verschillen tussen grote en kleinere kantoren (tabel 13). Bij de grootste kantoren wordt aanmerkelijk meer overgewerkt, en ook de toename van het overwerk is daar veruit het sterkst. Meer dan zestig procent van de respondenten maakt daar wekelijks zes tot zestien overuren, bij kleine en middelgrote kantoren is dat respectievelijk 36,3 en 38,8 procent. Vooral de categorie mensen die elf tot zestien uur werken is bij de grootste kantoren is opvallend gegroeid. De werkdruk neemt daar dus duidelijk toe, sterker dan bij kleinere kantoren.

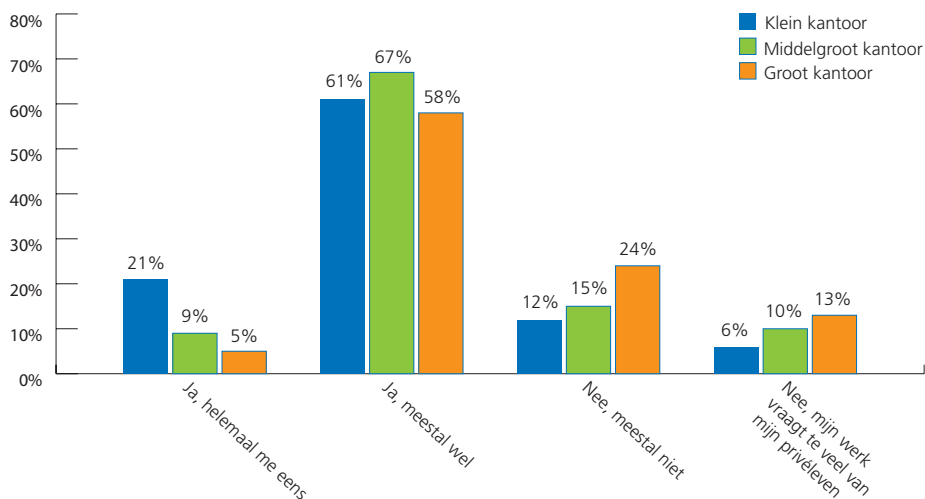
Hoe worden overuren vergoed? Ook hier is er weer verschil naar kantooromvang. Bij de grote kantoren krijgt bijna de helft geen overwerkvergoeding (48 procent), bij de middelgrote en kleine kantoren liggen deze percentages met 23,7 en 36,1 procent een stuk lager. De meeste mensen (55 procent) krijgen overuren gecompenseerd in vrije dagen.

Balans werk-privé

Anders dan in 2005 is de respondenten in het Accountancy Beloningsonderzoek 2006 ook expliciet gevraagd naar hun mening over de balans tussen werk en privé.

Ondanks het vele overwerk, ervaren de meeste accountants toch een goede balans tussen werk en privé. Een aanzienlijke groep van 29 procent is daar echter (meestal) niet tevreden over. Bij vrouwen ligt dit nog iets hoger (32,7 procent). Ook hier is er weer een opvallend verschil tussen grote en minder grote kantoren. Hoe groter het kantoor, hoe minder vaak tevreden over de balans tussen werk en privé, luidt de ondubbelzinnige conclusie. Bij kleine kantoren is het percentage (meestal) tevreden 82 procent, bij middelgrote 76 procent, en bij grote 63 procent. Gezien het feit dat bij die laatste categorie ook de meeste overuren worden gemaakt, is dit geen verrassende uitkomst.

Figuur 10 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven? (kantoor-grootte)



Tabel 14 Tevredenheid (kantoor-grootte)

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	Totaal
Zeer ontevreden	2,1%	0,7%	0,8%	1,1%
Ontevreden	3,0%	2,6%	2,1%	2,5%
Redelijk ontevreden	6,4%	8,6%	8,8%	8,1%
Redelijk tevreden	40,3%	46,4%	44,3%	44,0%
Tevreden	36,5%	37,8%	37,4%	37,3%
Zeer tevreden	11,6%	3,9%	6,7%	7,0%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 15 Tevredenheid (per positie)

	Beginnend assistent	Gevorderd assistent	Controleleider/supervisor	Manager	Senior manager	Partner
Zeer ontevreden	1,4%	1,6%	1,6%	0,6%	-	0,9%
Ontevreden	1,4%	2,1%	4,4%	3,7%	2,4%	-
Redelijk ontevreden	5,0%	9,6%	9,3%	9,9%	12,1%	0,9%
Redelijk tevreden	38,8%	52,1%	49,2%	50,0%	50,8%	14,0%
Tevreden	45,3%	34,0%	33,9%	32,7%	29,0%	52,6%
Zeer tevreden	7,9%	0,5%	1,6%	3,1%	5,6%	31,6%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Aan de respondenten is gevraagd of de werkgever iets zou moeten doen om de balans tussen werk en privé te verbeteren. Iets minder dan de helft van de totale groep vindt van wel (46 procent), bij de vrouwen is dat duidelijk hoger (55 procent).

Wederom is er duidelijk verschil naar kantoor-grootte. Niet minder dan 59 procent vindt daar dat de werkgever iets zou moeten veranderen. Bij kleine en middelgrote kantoren is dat 27,5 en 42,8 procent.

Wat zou er moeten veranderen? Volgens de respondenten moet de werkgever zorgen voor een betere planning/werkverdeling en voor meer instroom van goed personeel. Ook flexibele werktijden, het spreiden van de werkzaamheden/klanten over het jaar en een cultuurverandering worden veel genoemd. Toch is er ook een groep die aangeeft dat overwerken en werkdruk bij het beroep horen en dat het de eigen verantwoordelijkheid is van de medewerker om voor een goede balans tussen werk-privé te zorgen.

Tevredenheid

Hoe tevreden zijn openbaar accountants met hun arbeidsvoorwaardelijk pakket? Vorig jaar was bijna tachtig procent redelijk tot zeer tevreden. In 2006 blijkt dat zelfs gestegen tot ruim 88 procent, ondanks het toenemende overwerk en de klachten over de balans tussen werk en privé. RA's en vrouwen zitten nog iets boven dit gemiddelde.

Vorig jaar waren accountants bij kleine kantoren het meest tevreden. Dit jaar ontlopen de kantoren elkaar veel minder, al scoren de accountants bij kleine kantoren wel bovengemiddeld vaak 'zeer tevreden'.

De tevredenheid verschilt sterk met de positie die wordt bekleed. Beginnend assistenten, aan het begin van hun carrière dus, scoren een indrukwekkende 92 procent redelijk tot zeer tevreden. De absolute kampioenen tevredenheid zijn echter de partners, met 98,2 procent. De problemen zitten duidelijk in de midden-groepen. Overwegend wordt ook daar tevredenheid genoteerd, maar toch met duidelijk lagere percentages dan bij de beginners en partners, rond de 85 procent. Dat ook het personeelsverloop bij kantoren voor een belangrijk deel bij die middengroep (gevorderd assistenten, controleleiders, managers, senior managers) zit, is geen toeval.

Weg uit accountancy

Evenals vorig jaar is de respondenten ook nu gevraagd of ze van plan zijn om het accountantsberoep te verlaten. Vorig jaar gaf bijna tweederde (64 procent) aan te 'overwegen' om binnen vijf jaar uit de accountancy te stappen. Omdat de term 'overwegen' weinig specifiek is, is de respondenten dit jaar gevraagd of ze daadwerkelijk 'van plan' zijn om buiten de accountancy te gaan werken. Bovendien zijn daarbij verschillende termijnen onderscheiden. Deze nieuwe vraagstelling leidt ertoe dat het percentage respondenten met vertrekplannen in 2006 lager uitvalt dan in het vorige onderzoek, maar niettemin zegt een nog altijd zeer aanzienlijke 31 procent van plan te zijn het vak binnen vijf jaar vaarwel te zeggen. In totaal wil 52 procent op termijn weg uit het beroep.

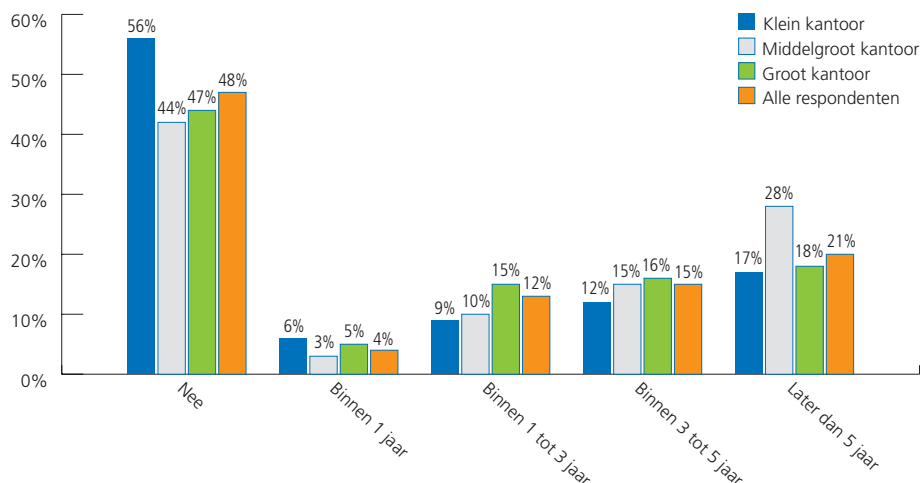
De grootste problemen zitten wederom bij de middengroepen, van gevorderd assistent tot en met manager. Van de controleleiders/supervisors wil bijna een kwart (22,4 procent) zelfs binnen één tot drie jaar buiten de accountancy gaan werken, van de managers 21,6 procent. Pas op het niveau van senior manager en (nog sterker) partner, zegt meer dan helft helemaal geen vertrekplannen te koesteren, ook niet op langere termijn. Ook van de studenten (in tabel 31 de assistenten) willen velen het beroep verlaten, maar meestal niet op heel korte termijn, hetgeen zonder twijfel samenhangt met het feit dat ze hun opleiding nog moeten afronden en dus ook nog een stageverplichting hebben.

Er zijn geen grote verschillen tussen respondenten bij kleine en grotere kantoren.

Vertrekredenen

Wat beweegt bijna eenderde van alle accountants tot het plan om hun carrière buiten de accountancy voort te zetten? De respondenten is gevraagd naar de drie belangrijkste redenen. Het vaakst genoemd worden de te lange werkdagen, de beloning en het feit dat de accountancy een goede leerschool is, gevolgd door de inhoud van de werkzaamheden. Van degenen die het 'leerschool'-argument noemen, mag worden aangenomen dat ze de accountancystudie hebben gekozen met het vooropgezette doel daar uiteindelijk iets anders mee te gaan doen. Bij vrouwen zijn het vooral de lange werkdagen en het gebrek aan parttimemogelijkheden die een rol spelen. Mannen klagen iets minder over werkdruk, maar niettemin is dit

Figuur 11 Bent u van plan om buiten de accountancy te gaan werken?



Tabel 16 Bent u van plan om buiten de accountancy te gaan werken?

	Beginnend assistent	Gevorderd assistent	Controleleider/supervisor	Manager	Senior manager	Partner
Ja, binnen 1 jaar	0,7%	2,1%	5,5%	8,0%	7,3%	2,6%
Ja, binnen 1 tot 3 jaar	2,2%	5,9%	22,4%	21,6%	10,5%	4,4%
Ja, binnen 3 tot 5 jaar	9,4%	22,3%	20,8%	13,6%	9,7%	7,9%
Ja, later dan 5 jaar	43,2%	39,9%	16,9%	10,5%	3,2%	4,4%
Nee	44,6%	29,8%	34,4%	46,3%	69,4%	80,7%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 17 Wat is de belangrijkste reden waarom u buiten de accountancy wilt gaan werken?

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	Totaal
Inhoud werkzaamheden	15,9%	19,1%	19,3%	18,4%
Geen doorstroom	6,4%	6,9%	8,5%	7,5%
Te lange werkdagen	15,5%	28,3%	32,0%	26,6%
Beloning	21,0%	22,4%	23,7%	22,6%
Geen parttime mogelijkheden	6,4%	9,9%	6,7%	7,7%
Geen ontwikkelmogelijkheden/begeleiding	2,6%	1,3%	2,8%	2,3%
Accountancy is een goede leerschool	18,9%	26,0%	17,0%	20,4%
Imago beroep	3,0%	2,0%	1,5%	2,1%

Tabel 18 Wat is de belangrijkste reden waarom u buiten de accountancy wilt gaan werken?

	Beginnend assistent	Gevorderd assistent	Controleleider/supervisor	Manager	Senior manager	Partner
Inhoud werkzaamheden	13,7%	18,6%	21,9%	27,8%	15,3%	8,8%
Geen doorstroom	7,9%	3,7%	8,2%	9,9%	16,1%	-
Te lange werkdagen	28,8%	31,4%	38,8%	31,5%	17,7%	2,6%
Beloning	24,5%	36,2%	29,5%	20,4%	12,1%	3,5%
Geen parttime mogelijkheden	12,2%	10,6%	10,4%	6,2%	4,0%	-
Geen ontwikkelmogelijkheden/begeleiding	2,2%	0,5%	2,2%	4,3%	4,8%	-
Accountancy is een goede leerschool	31,7%	33,5%	27,9%	16,0%	0,8%	2,6%
Imago beroep	0,7%	1,6%	3,3%	1,2%	1,6%	4,4%

Tabel 19 Wat zou uw werkgever kunnen doen om u te behouden?

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor
Meer salaris betalen	24,9%	29,3%	34,0%
Meer opleidingsmogelijkheden bieden	1,3%	3,3%	1,5%
Betere balans werk-privé	15,9%	28,6%	32,2%
Duurdere lease-auto	4,7%	5,9%	2,6%
Hogere bonus	4,3%	4,9%	9,0%
Dertiende maand invoeren	4,3%	2,3%	3,1%
Meer zeggenschap over indeling werktijd bieden	5,6%	6,9%	3,9%
Aanbieden deeltijd te kunnen werken	9,4%	11,5%	6,7%
Meer autonomie in functie bieden	3,9%	4,3%	2,8%
Carrièreperspectieven verbeteren	7,7%	7,9%	9,5%
Druk van het behalen van bepaalde targets verminderen	10,7%	15,5%	14,4%
Takenpakket gevarieerder maken	6,9%	7,6%	7,5%
Zorgen voor een 'vrouwvriendelijker' cultuur	2,1%	1,6%	3,1%
Anders	4,7%	7,2%	6,2%

ook bij hen nog altijd de belangrijkste reden om een overstap te overwegen.

Kantoor grootte is duidelijk van invloed op de aard van de vertrekredenen (tabel 17). Bij de grote en - in iets mindere mate - de middelgrote kantoren weegt de werkdruk het zwaarst. We zagen al dat daar de meeste overuren worden gemaakt. Bij kleine kantoren speelt dit een veel bescheidener rol en zijn beloning en het 'leerschool'-argument het belangrijkste.

De grootste onmin over werkdagen (daar waarschijnlijk niet helemaal los van te zien) de beloning, zit wederom bij de middengroep van gevorderd assistenten en controleleiders, en iets minder mate bij de beginners en managers (tabel 18). Dit zijn precies de functies waarvan de betrokken personen doorgaans in een levensfase zitten (kinderen), waarbij ze meer aandacht aan hun privéleven willen besteden.

Wat kan een accountantskantoor doen om zijn accountants te behouden? Geld vergoedt nog altijd veel, zo blijkt. Want al is beloning niet de belangrijkste reden voor vertrekplannen, als bindmiddel staat 'meer salaris' wel bovenaan (30,2 procent).

Ook een betere balans tussen werk en privé scoort echter hoog (26,9 procent), als deeltijdmogelijkheden daar ook onder worden geschaard (negen procent) zelfs hoger dan beloning. Bij vrouwen speelt dit extra sterk. Zij noemen de balans werk-privé als belangrijkste reden (36,8 procent), terwijl ook deeltijdmogelijkheden bij hen bovengemiddeld zwaar wegen. Voor studenten geldt hetzelfde, zij het in iets mindere mate.

Ook hier is er een duidelijk verschil naar kantoor grootte: hoe groter het kantoor, hoe hoger de score op het verbeteren van de balans werk-privé als bindmiddel. Opvallenderwijs geldt hetzelfde voor het gewicht van 'meer salaris betalen', al staat dit bij alle kantoor groottes wel bovenaan.

Het verminderen van de druk om targets te behalen, wordt ook vaak genoemd. Bij grote en - nog sterker zelfs - middelgrote kantoren duidelijk meer dan bij kleine. ■

Interne accountants

In totaal vulden 192 interne accountants de vragenlijst in, van wie 165 RA 's en 27 studenten. Ongeveer eenderde heeft een leidinggevende functie. Die leidinggevendenden verdienen gemiddeld € 103.000 per jaar, de overige interne accountants € 64.000.

Meer dan de helft (56 procent) van de interne accountants heeft naast het vaste salaris een - soms aanzienlijke - variabele beloning.

Salarisontwikkeling en verwachting

De salarissen van interne accountants zijn het afgelopen jaar wel gestegen, maar gemiddeld minder dan in het daarvoor. De meesten, nog een iets groter percentage dan in 2004-2005, gingen er maximaal vijf procent op vooruit. Bij driekwart van de respondenten was de stijging in overeenstemming met de verwachtingen. Voor de komende vijf jaar verwacht de grootste groep interne accountants tussen de elf en 25 procent salarisstijging.

Secundaire arbeidsvoorwaarden

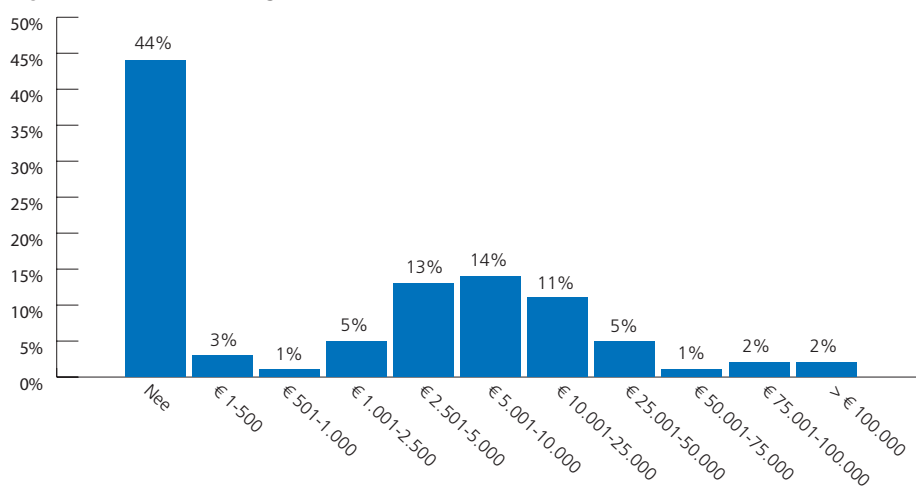
Bijna de helft (49 procent) van de interne accountants heeft de beschikking over een lease-auto (vorig jaar 56 procent). Een fors percentage van de werkgevers draagt bij aan de kinderopvang.

Ook bij deze groep krijgt het grootste gedeelte een onkostenvergoeding. Deze varieert, maar de meeste intern accountants krijgen maandelijks maximaal 250 euro.

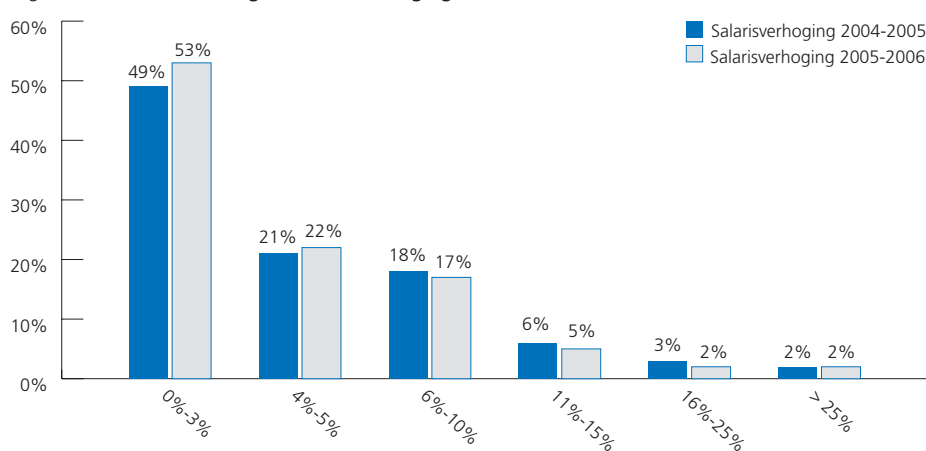
Tabel 20 Ervaring en salaris

Aantal jaar ervaring	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris	Minimum	Maximum
0-2 jaar	-	-	-	-
3-5 jaar	12	€ 43.5000	€ 32.500	€ 65.000
6-10 jaar	47	€ 64.000	€ 42.500	€ 112.500
11-15 jaar	56	€ 78.500	€ 37.500	€ 225.000
> 15 jaar	77	€ 119.500	€ 55.000	€ 600.000

Figuur 12 Variabele beloning

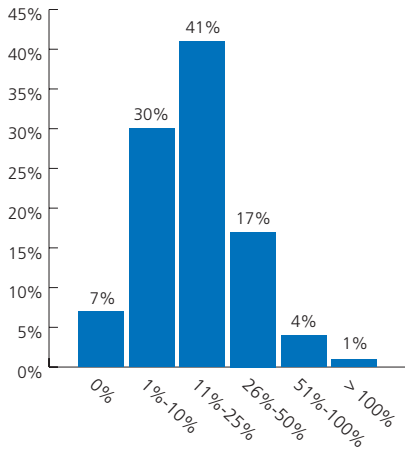


Figuur 13 Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging?



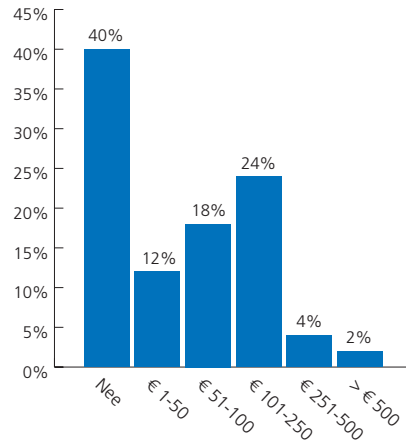
Figuur 14

Verwachte salarisstijging komende vijf jaar



Figuur 15

Onkostenvergoeding



Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden

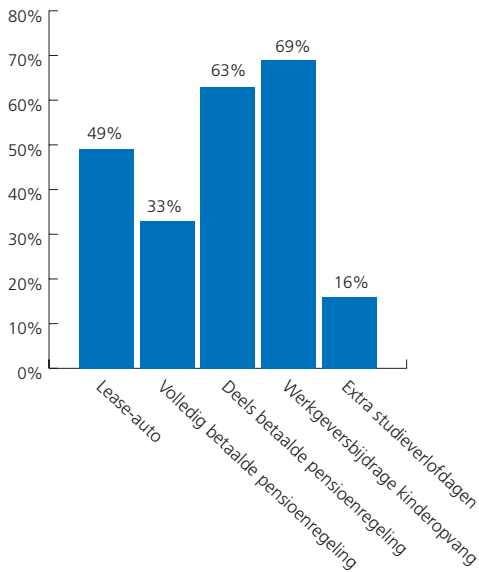
Ruim veertig procent van de interne accountants werkt minder dan veertig uur per week. In overgrote meerderheid gaat het daarbij echter bij de mannen - net als bij de openbare accountants - om hoogstens een halve vrije dag per week (tabel 21). Vrouwen parttimen in dat opzicht duidelijk 'steviger' dan mannen.

Van de fulltime werkende intern accountants zou eenderde graag parttime willen werken (meestal 33-39 uur), van de vrouwen zelfs ruim veertig procent.

Simpele onmogelijkheid bij de huidige werkgever en angst voor de carrière zijn de meest genoemde redenen die parttimen verhinderen.

Figuur 16

Secundaire arbeidsvoorwaarden



Overuren

Ook bij de interne accountants wordt aardig wat overgewerkt. Bij bijna eenderde is dat zes tot tien uur per week, voor tien procent elf tot vijftien uur. Ook hier werken vrouwen en studenten duidelijk minder over.

Bijna driekwart van de intern accountants krijgt overuren niet gecompenseerd.

Drie procent mag de uren laten uitbetalen, 22 procent krijgt er vrije uren voor terug.

Balans werk-privé

Van de intern accountants ervaart 92 procent een goede balans tussen werk en privé. Veel respondenten hebben een 36-urige werkweek, mogen zelf hun tijden en werkdagen bepalen, wat voor hen veel flexibiliteit oplevert. Toch vindt nog achttien procent dat de werkgever iets zou moeten veranderen om de werk-privé-balans te bevorderen.

Tabel 21 Aantal contractuele uren per week

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
40 uur	63,6%	40,0%	60,6%	55,6%	59,9%
36-39 uur	32,7%	26,7%	31,5%	33,3%	31,8%
33-35 uur	1,2%	-	0,6%	3,7%	1,0%
25-32 uur	2,5%	20,0%	4,8%	7,4%	5,2%
17-24 uur	-	13,3%	2,4%	-	2,1%
8-16 uur	-	-	-	-	-
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 22 Zou u parttime willen werken?

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Nee	68,0%	58,3%	67,1%	66,6%	66,7%
Ja	32,0%	41,7%	32,9%	33,4%	33,3%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

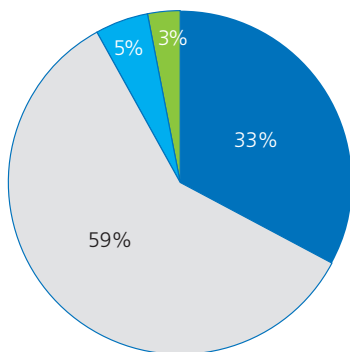
Tabel 23 Waarom kunt u parttime werken niet realiseren?

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Niet mogelijk bij huidige werkgever	39,2%	40,1%	45,7%	-	39,4%
Vanwege financiën	9,3%	19,8%	9,0%	20,0%	10,6%
Schadelijk voor mijn carrière	24,0%	-	24,1%	-	21,2%
Anders	27,5%	40,1%	21,1%	80,0%	28,8%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 24 Hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week?

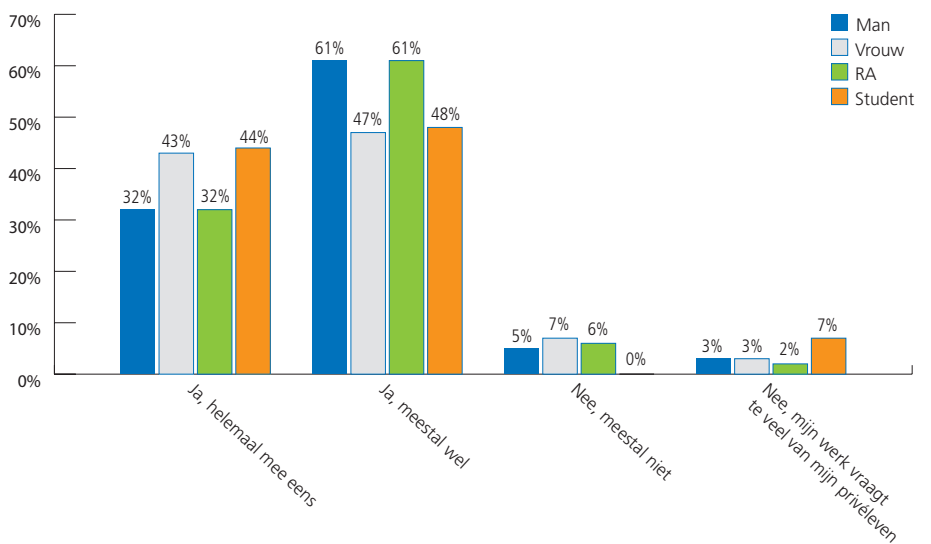
	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
0-5 uur	53,7%	63,3%	51,5%	77,8%	55,2%
6-10 uur	29,6%	30,0%	32,1%	14,8%	29,7%
11-15 uur	11,7%	6,7%	12,1%	3,7%	10,9%
16-20 uur	3,7%	-	3,0%	3,7%	3,1%
> 20 uur	1,2%	-	1,2%	-	1,0%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Figuur 17 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven?



- Ja, helemaal mee eens
- Ja, meestal wel
- Nee, meestal niet
- Nee, mijn werk vraagt te veel van mijn privéleven

Figuur 18 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven?



Tabel 25 Tevredenheid (mannen/vrouwen)

	Man	Vrouw	Totaal
Zeer ontevreden	-	-	-
Ontevreden	1,9%	3,3%	2,1%
Redelijk ontevreden	4,9%	6,7%	5,2%
Redelijk tevreden	27,8%	33,3%	28,6%
Tevreden	50,0%	46,7%	49,5%
Zeer tevreden	14,8%	10,0%	14,1%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

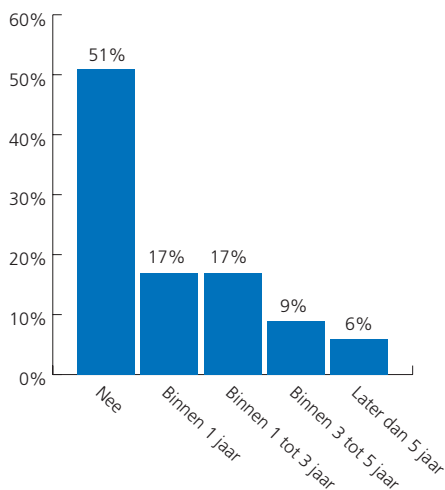
Tabel 26 Wat is de belangrijkste reden waarom u buiten de accountancy wilt gaan werken?

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Inhoud werkzaamheden	35,2%	36,7%	33,9%	44,4%	35,4%
Geen doorstroom	15,4%	16,7%	17,0%	7,4%	15,6%
Te lange werkdagen	6,2%	6,7%	6,1%	7,4%	6,3%
Beloning	14,8%	10,0%	11,5%	29,6%	14,1%
Geen parttime mogelijkheden	1,2%	6,7%	1,8%	3,7%	2,1%
Geen ontwikkelmogelijkheden/begeleiding	3,1%	3,3%	3,0%	3,7%	3,1%
Accountancy is een goede leerschool	17,3%	20,0%	13,3%	44,4%	17,7%
Imago beroep	4,3%	-	3,0%	7,4%	3,6%

Tabel 27 Wat zou uw werkgever kunnen doen om u te behouden?

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Meer salaris betalen	22,2%	23,3%	18,8%	44,4%	22,4%
Meer opleidingsmogelijkheden bieden	4,3%	-	3,6%	3,7%	3,6%
Betere balans werk-privé	7,4%	13,3%	8,5%	7,4%	8,3%
Duurdere lease-auto	1,2%	-	1,2%	-	1,0%
Hogere bonus	5,6%	6,7%	5,5%	7,4%	5,7%
Dertiende maand invoeren	1,9%	-	1,2%	3,7%	1,6%
Meer zeggenschap over indeling werktijd bieden	4,9%	6,7%	5,5%	3,7%	5,2%
Aanbieden deeltijd te kunnen werken	0,6%	16,7%	3,6%	-	3,1%
Meer autonomie in functie bieden	7,4%	-	4,2%	18,5%	6,3%
Carrièreperspectieven verbeteren	23,5%	16,7%	21,8%	25,9%	22,4%
Druk van het behalen van bepaalde targets verminderen	3,1%	-	2,4%	3,7%	2,6%
Takenpakket gevarieerder maken	14,2%	16,7%	15,2%	11,1%	14,6%
Zorgen voor een 'vrouwvriendelijker' cultuur	0,6%	6,7%	1,8%	-	1,6%
Anders	9,3%	16,7%	8,5%	22,2%	10,4%

Figuur 19 Bent u van plan om buiten de accountancy te gaan werken?



Tevredenheid en vertrekplannen

Niet minder dan 92,2 procent van de interne accountants is redelijk tot zeer tevreden met zijn totale arbeidsvoorwaarden. Niet één respondent geeft aan zeer ontevreden te zijn. Toch zegt bijna de helft van de ondervraagden plannen te hebben om in de toekomst buiten de accountancy te gaan werken, van wie 34 procent binnen drie jaar. Van de studenten zegt zelfs 56 procent binnen drie jaar te willen vertrekken. Dat hangt uiteraard samen met het feit dat veel van hen hun definitieve beroeps carrière nog niet zijn begonnen.

Veruit de meest genoemde reden om het vak te verlaten is de inhoud van de werkzaamheden. Pas op enige afstand volgen het gebrek aan doorstroommogelijkheden, de beloning en het feit dat de accountancy een goede leerschool is.

Op de vraag wat de werkgever kan doen om ze te behouden, antwoorden heel veel intern accountants, net als hun openbare collega's, 'meer salaris'. Maar overeenkomstig de klachten over de doorstroommogelijkheden, scoort het verbeteren van de carrièreperspectieven even hoog. ■

Overheidsaccountants

In totaal 141 overheidsaccountants vullen de vragenlijst in, van wie 112 RA's en 29 studenten.

62 respondenten hebben een leidinggevende functie. Zij verdienen gemiddeld € 74.500, de overige respondenten gemiddeld € 59.000.

Slechts heel weinig overheidsaccountants ontvangen een variabele beloning.

Salarisontwikkeling en verwachting

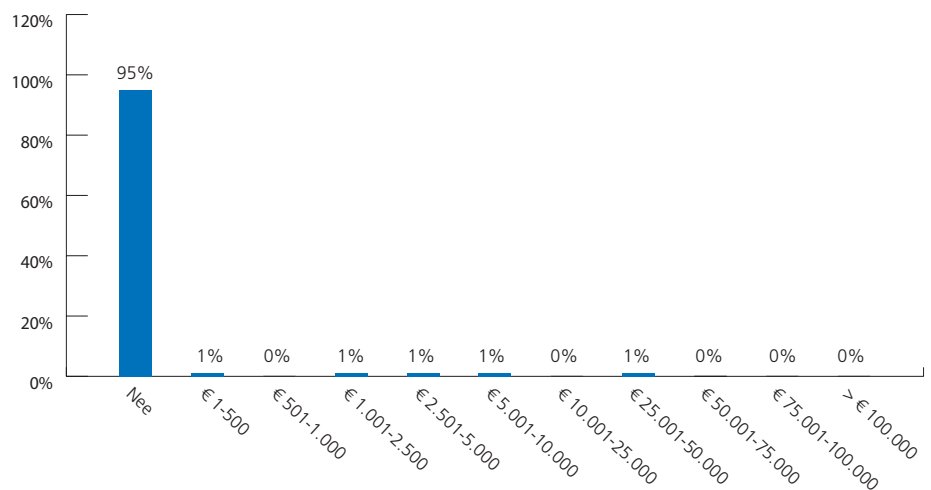
Overheidsaccountants gingen er de laatste jaren in salaris niet erg op vooruit. Van het overgrote merendeel steeg het salaris per jaar hoogstens drie procent. Ruim zestig procent had dit ook verwacht.

Ook de salarisverwachtingen voor de komende vijf jaar zijn bescheiden. Driekwart van de overheidsaccountants denkt er in die periode hoogstens tien procent op vooruit te gaan.

Tabel 28 Ervaring en salaris

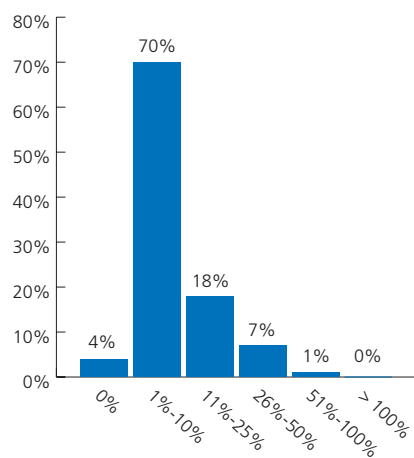
Aantal jaar ervaring	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris	Minimum	Maximum
0-2 jaar	6	€ 22.000	€ 18.750	€ 32.500
3-5 jaar	8	€ 27.000	€ 23.750	€ 28.750
6-10 jaar	23	€ 54.500	€ 32.500	€ 137.500
11-15 jaar	23	€ 67.000	€ 28.750	€ 112.500
> 15 jaar	81	€ 75.500	€ 42.500	€ 175.000

Figuur 20 Variabele beloning

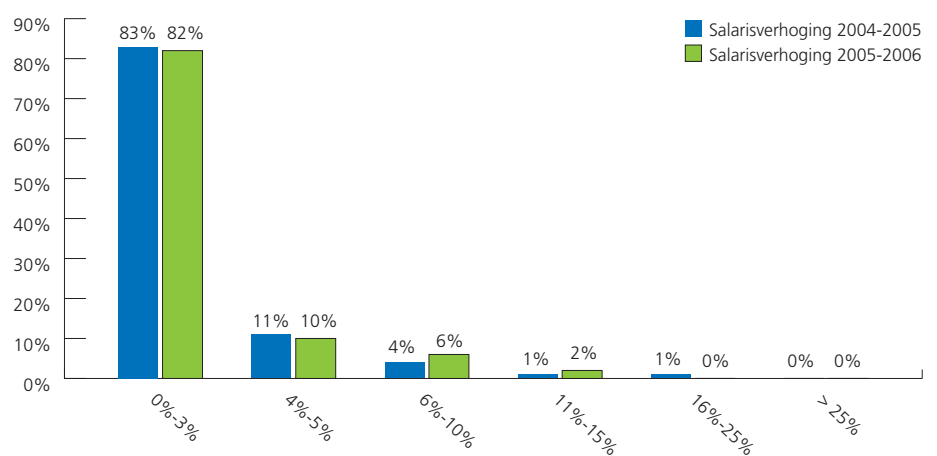


Figuur 22

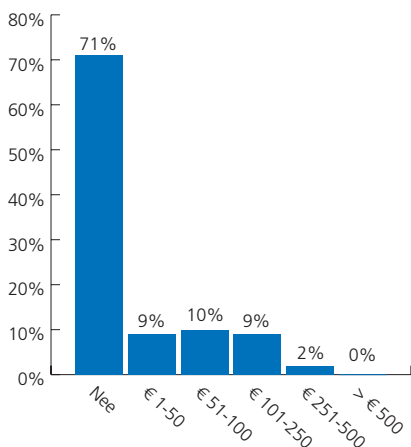
Verwachte salaristijding komende vijf jaar



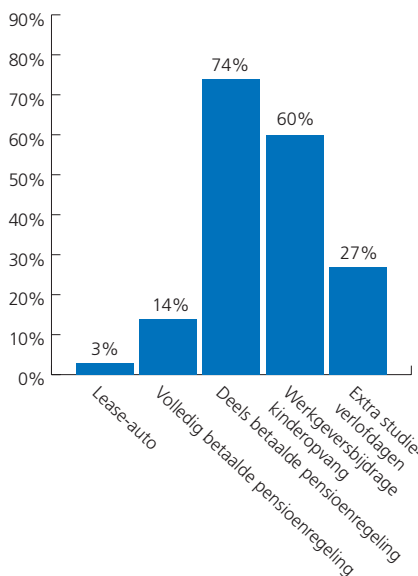
Figuur 21 Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging?



Figuur 23 Onkostenvergoeding



Figuur 24 Secundaire arbeidsvoorwaarden



Secundaire arbeidsvoorwaarden

Lease-auto's zijn bij de overheid erg zeldzaam. Verder ontvangt ruim zeventig procent van de overheidsaccountants geen onkostenvergoeding.

Daar staat tegenover dat bij zestig procent de werkgever meebetaalt aan de kinderopvang, en dat zowel het aantal studiedagen als vrije dagen royaal is.

Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden

Veel overheidsaccountants werken minder dan veertig uur per week (bijna 64 procent), maar net als bij de interne accountants ligt het zwaartepunt bij de grote deeltijdbanen van 36 uur. Bij de overheid is dat de officiële voltijdwerkweek.

Het aantal fulltime werkende overheidsaccountants dat aangeeft parttime te willen werken is relatief gering (17,6 procent).

Dat parttimen bij de werkgever 'niet mogelijk' zou zijn, speelt bij de onvervulde wensen op dit gebied nauwelijks een rol. Persoonlijke financiën lijken bij de overheid het grootste obstakel, maar de hoeveelheid respondenten is in dit geval te gering om betrouwbare uitspraken te kunnen doen.

Tabel 29 Aantal contractuele uren per week

	Man	Vrouw	RA	Student	Totale groep
40 uur	37,4%	30,8%	36,6%	34,5%	36,2%
36-39 uur	53,9%	38,5%	48,2%	62,1%	51,1%
33-35 uur	-	7,7%	1,8%	-	1,4%
25-32 uur	6,1%	19,2%	10,7%	-	8,5%
17-24 uur	-	3,8%	-	3,4%	0,7%
8-16 uur	2,6%	-	2,7%	-	2,1%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 30 Zou u parttime willen werken?

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Nee	88,4%	50,0%	82,9%	80,0%	82,4%
Ja	11,6%	50,0%	17,1%	20,0%	17,6%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 31 Waarom kunt u parttime werken niet realiseren?

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Niet mogelijk bij huidige werkgever	-	24,8%	14,3%	-	11,1%
Vanwege financiën	80,0%	-	57,1%	-	44,4%
Schadelijk voor mijn carrière	-	-	-	-	-
Anders	20,0%	75,2%	28,6%	100,0%	44,4%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Overuren

Bij de overheid wordt relatief weinig overgewerkt. Bijna tachtig procent van de respondenten werkt nul tot vijf uur per week over. Bij de vrouwen is dat zelfs 92 procent en meer dan tien uur overwerken komt bij hen (evenals bij studenten) helemaal niet voor.

Evenals in de andere sectoren, krijgen maar heel weinig overheidsaccountants hun extra uren in geld uitbetaald (4,3 procent). Het meest gebruikelijk (38,3 procent) is compensatie in vrije uren, met vrouwen en studenten als uitschieter (vijftig en 69 procent).

Balans werk-privé

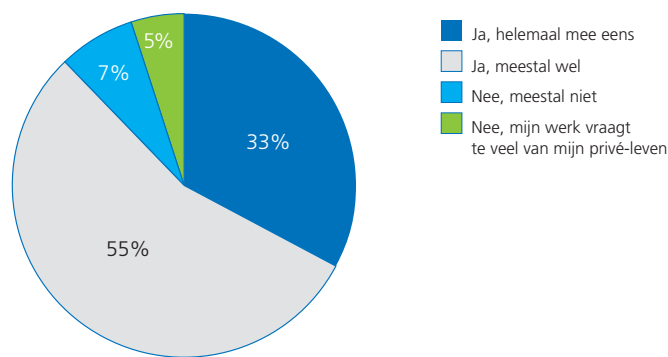
Overheidsaccountants ervaren over het algemeen een goede balans tussen werk en privé. Slechts elf procent is daarover minder tevreden. Voor vrouwen geldt dit zelfs in extreme mate. Geen enkele vrouw heeft de optie 'nee meestal niet tevreden' of 'nee, mijn werk vraagt te veel van mijn privéleven' aangekruist.

Toch vindt zeventien procent van de respondenten dat de werkgever op dit punt wel zaken zou moeten veranderen. Ondanks de volgens de toelichtingen al zeer flexibele werktijden, de niet-vanzelfsprekendheid van overwerken en de gebruikelijke 36-urige werkweek, pleiten sommige overheidsaccountants voor nog meer flexibiliteit in werktijden, in verband met reistijd of de privésituatie.

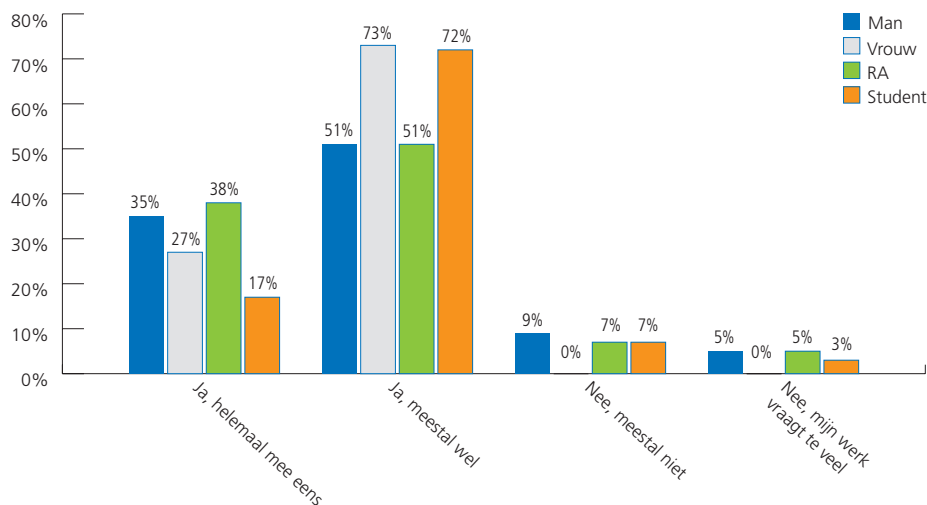
Tabel 32 Aantal overuren per week

Aantal uur per week	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
0-5 uur	75,7%	92,3%	78,6%	79,3%	78,7%
6-10 uur	15,7%	7,7%	12,5%	20,7%	14,2%
11-15 uur	4,3%	-	4,5%	-	3,5%
16-20 uur	1,7%	-	1,8%	-	1,4%
> 20 uur	2,6%	-	2,7%	-	2,1%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Figuur 25 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven?



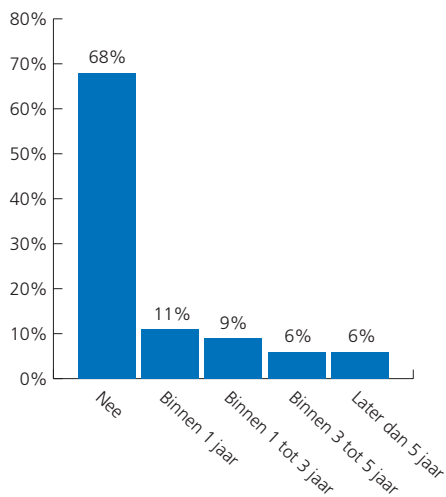
Figuur 26 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven?



Tabel 33 Tevredenheid mannen en vrouwen

	Man	Vrouw	Totaal
Zeer ontevreden	1,7%	-	1,4%
Ontevreden	3,5%	-	2,8%
Redelijk ontevreden	10,4%	3,8%	9,2%
Redelijk tevreden	46,1%	42,3%	45,4%
Tevreden	31,3%	50,0%	34,8%
Zeer tevreden	7,0%	3,8%	6,4%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

Figuur 27 Bent u van plan om buiten de accountancy te gaan werken?



Tabel 34 Wat is de belangrijkste reden waarom u buiten de accountancy wilt gaan werken?

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Inhoud werkzaamheden	16,5%	15,4%	15,2%	20,7%	16,3%
Geen doorstroom	9,6%	11,5%	8,0%	17,2%	9,9%
Te lange werkdagen	5,2%	15,4%		20,7%	7,1%
Beloning	8,7%	3,8%	8,0%	6,9%	7,8%
Geen parttime mogelijkheden	1,7%	7,7%	2,7%	3,4%	2,8%
Geen ontwikkelmogelijkheden/begeleiding	3,5%	-	2,7%	3,4%	2,8%
Accountancy is een goede leerschool	8,7%	11,5%	6,3%	20,7%	9,2%
Imago beroep	5,2%	-	5,4%	-	4,3%

Tabel 35 Wat zou uw werkgever kunnen doen om u te behouden?

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Meer salaris betalen	17,4%	7,7%	14,3%	20,7%	15,6%
Meer opleidingsmogelijkheden bieden	1,7%	-	-	6,9%	1,4%
Betere balans werk-privé	9,6%	7,7%	17,2%	7,1%	9,2%
Duurdere lease-auto	0,9%	-	-	0,9%	0,7%
Hogere bonus	1,7%	3,8%	3,4%	1,8%	2,1%
Dertiende maand invoeren	2,6%	11,5%	6,9%	3,6%	4,3%
Meer zeggenschap over indeling werktijd bieden	1,7%	7,7%	3,4%	2,7%	2,8%
Aanbieden deeltijd te kunnen werken	4,3%	7,7%	10,3%	3,6%	5,0%
Meer autonomie in functie bieden	6,1%	-	6,9%	4,5%	5,0%
Carrièreperspectieven verbeteren	9,6%	11,5%	17,2%	8,0%	9,9%
Druk van het behalen van bepaalde targets verminderen	2,6%	3,8%	3,4%	2,7%	2,8%
Takenpakket gevarieerder maken	7,0%	7,7%	6,9%	7,1%	7,1%
Zorgen voor een 'vrouwvriendelijker' cultuur	-	3,8%	-	0,9%	0,7%
Anders	7,0%	3,8%	10,3%	5,4%	6,4%

Tevredenheid en vertrekplannen

De tevredenheid over het arbeidsvoorwaardelijke pakket is bij overheidsaccountants hoog: 86,6 procent is redelijk tot zeer tevreden, bij vrouwen zelfs ruim 96 procent.

Bovendien zijn overheidsaccountants relatief honkvast. Nog geen derde van hen is van plan om buiten de accountancy te gaan werken. Bij de RA's onder hen is dat 29 procent, onder studenten juist iets meer: 45 procent.

De redenen voor de vertrekplannen zijn tamelijk gespreid. De drie meest genoemde zijn de inhoud van de werkzaamheden, het gebrek aan doorstroommogelijkheden en het bekende 'goede leerschool'-argument.

Op de vraag wat de werkgever kan doen om ze te behouden, antwoorden ook overheidsaccountants het vaakst 'meer salaris', gevolgd door verbetering van de carrièreperspectieven. Enigszins verrassend, gezien de positieve score op dat gebied, is dat verbetering van de balans tussen werk en privé als derde wordt genoemd.

Bedrijfsleven

De resultaten voor deze categorie - accountants in het financieel management (in business) - zijn verkregen uit het jaarlijks salarisonderzoek dat het Controllers Instituut samen met Robert Walters uitvoert. Het totaal aantal respondenten in deze categorie is 508, van wie driekwart mannen. Allen zijn RA, studenten ontbreken.

Soms wijken de antwoordcategorieën iets af van die in de voorgaande sectoren. Belangrijkste verschil is dat de salarissen in dit geval exclusief dertiende maand en vakantiegeld zijn. Verder is accountants in het bedrijfsleven niet gevraagd naar een oordeel over de balans tussen werk en privéleven.

Bijna tachtig procent van de accountants in het bedrijfsleven krijgt een variabele beloning. Het merendeel in de vorm van geld maar een aantal ontvangt (ook) aandelen of opties.

Salarisontwikkeling en verwachting

Accountants in het bedrijfsleven gingen er flink op vooruit. Meer dan eenderde zag zijn salaris stijgen met zes of meer procent. Elf procent van de accountants in het bedrijfsleven ging er zelfs elf procent of meer op vooruit.

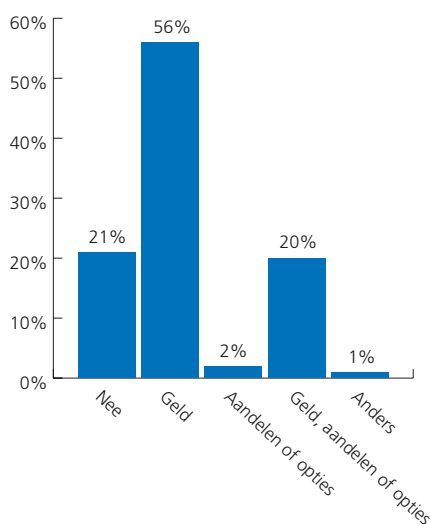
Zo'n tachtig procent had die verhogingen juist voorspeld.

De verwachting voor de komende vijf jaar zijn opvallend gelijkmatig verdeeld tussen bescheiden, gemiddelde en hoge stijgingspercentages. De grootste groep (22 procent) denkt er de komende vijf jaar vijftien tot twintig procent op vooruit te gaan.

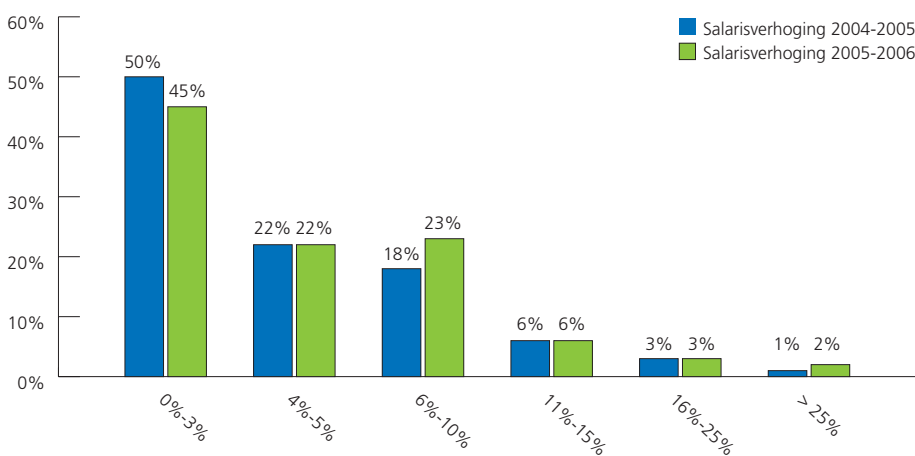
Tabel 36 Ervaring en salaris (exclusief vakantiegeld en dertiende maand)

Aantal jaar ervaring	N	Gemiddelde bruto jaarsalaris	Minimum	Maximum
0-2 jaar	-	-	-	-
3-5 jaar	2	€ 78.500	€ 75.000	€ 82.000
6-10 jaar	50	€ 65.500	€ 40.000	€ 125.000
11-15 jaar	115	€ 83.500	€ 54.000	€ 165.000
> 15 jaar	190	€ 106.500	€ 42.600	€ 300.000

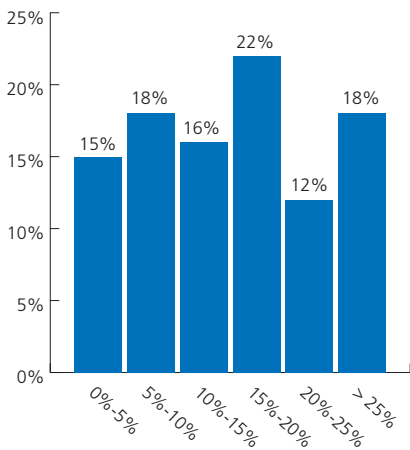
Figuur 28 Variabele beloning



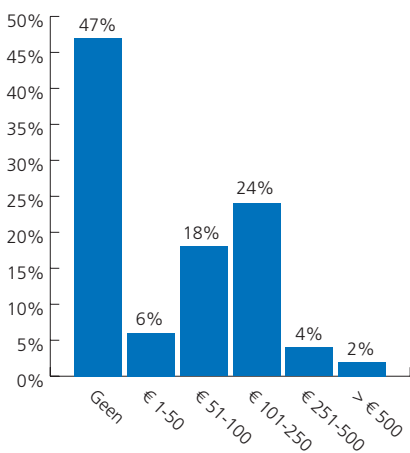
Figuur 29 Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging?



Figuur 30 Verwachte salarisstijging komende vijf jaar



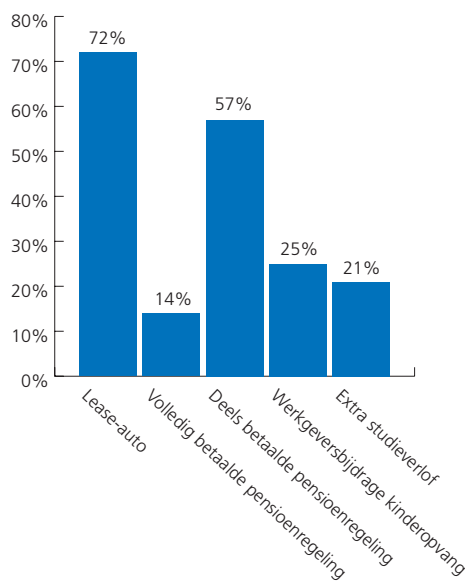
Figuur 31 Onkostenvergoeding



Tabel 37 Aantal contractuele uren per week

	Man	Vrouw	Totaal
40 uur	70%	47%	65%
36-39 uur	27%	30%	28%
33-35 uur	1%	-	1%
25-32 uur	1%	17%	5%
17-24 uur	-	6%	1%
8-16 uur	-	-	-
Totaal	99%	99%	100%

Figuur 32 Secundaire arbeidsvoorwaarden



Secundaire arbeidsvoorwaarden

Bijna driekwart van de accountants werkzaam in het bedrijfsleven heeft een lease-auto. Van 71 procent betaalt de werkgever (mee aan) het pensioen.

Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden

Ruim negentig procent van de accountants in het bedrijfsleven werkt (bijna) fulltime (36 tot veertig uur).

Van de fulltimers geeft 18,2 procent aan graag parttime te willen werken, de meesten 32 uur per week. Op de vraag waarom dat niet is gerealiseerd, antwoordt de grootste groep (46,9 procent) dat dit onmogelijk is in verband met de werkzaamheden die ze verrichten. Ook de cultuur van de organisatie wordt vaak als belemmerende factor genoemd (32,5 procent).

Tabel 38 Aantal overuren per week

	Man	Vrouw	Totaal
0-5 uur	29,1%	44,9%	35,9%
6-10 uur	33,3%	33,9%	36,3%
11-15 uur	16,8%	9,4%	16,2%
16-20 uur	10,2%	2,4%	9,0%
> 20 uur	3,1%	-	2,6%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 39 Overwerkvergoeding

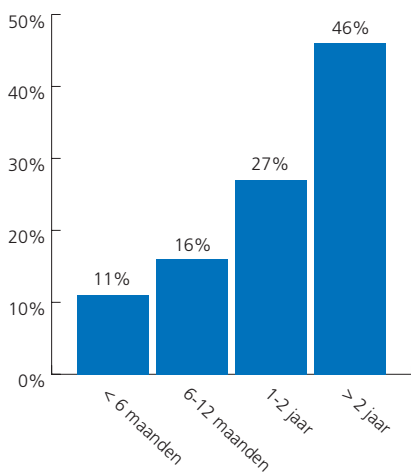
	Man	Vrouw	Totaal
Geld	1%	1%	1%
Tijd tot tijd	10%	13%	11%
Geen	86%	82%	85%
Anders	3%	4%	3%
Totaal	100%	100%	100%

Tabel 40 Tevredenheid mannen en vrouwen

	Man	Vrouw	Totaal
Zeer ontevreden	0,5%	-	0,4%
Ontevreden	4,2%	5,5%	5,0%
Neutraal	23,5%	23,6%	24,0%
Tevreden	58,8%	57,5%	58,4%
Zeer tevreden	13,0%	13,4%	13,1%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

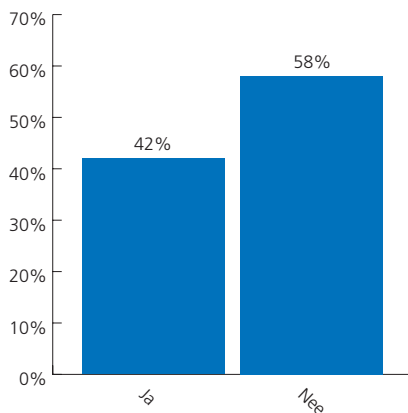
Figuur 33

Wanneer denkt u van baan te veranderen?



Figuur 34

Zou u buiten de finance willen werken?



Overuren

In het bedrijfsleven wordt relatief stevig overgewerkt. Voor tweederde van de respondenten gaat het daarbij om minstens zes uur per week.

De overgrote meerderheid krijgt overuren niet vergoed, in geld noch tijd.

Tevredenheid en vertrekplannen

Ruim 71 procent van de accountants in het bedrijfsleven is (zeer) tevreden met zijn arbeidsvoorwaarden. Slechts vijf procent is uitgesproken ontevreden.

De vragen naar eventuele vertrekplannen zijn bij deze categorie accountants iets anders geformuleerd dan bij hun openbare en andere collega's.

Ongeveer de helft van de respondenten geeft aan binnen twee jaar een overstap te willen maken naar een andere werkgever. Interessanter voor de vergelijking met de andere groepen accountants is dat van de totale groep van deze respondenten 42 procent aangeeft buiten de finance te willen werken.

Verschillen tussen groepen accountants

Openbaar accountants zijn gemiddeld het jongst: 31 jaar. Bij de overige categorieën ligt de gemiddelde leeftijd rond de veertig. Dit komt overeen met de waarneming in de markt dat een flink aantal openbaar accountants op een bepaald punt in de carrière kiest voor een overstap naar elders.

Over het algemeen verdienen accountants bij de overheid het minst. Bij de andere drie groepen hangen de verhoudingen sterk af van het niveau waarop men werkzaam is, maar het bedrijfsleven betaalt gemiddeld het best, zeker in aanmerking genomen dat de bedragen daar exclusief dertiende maand en vakantiegeld zijn.

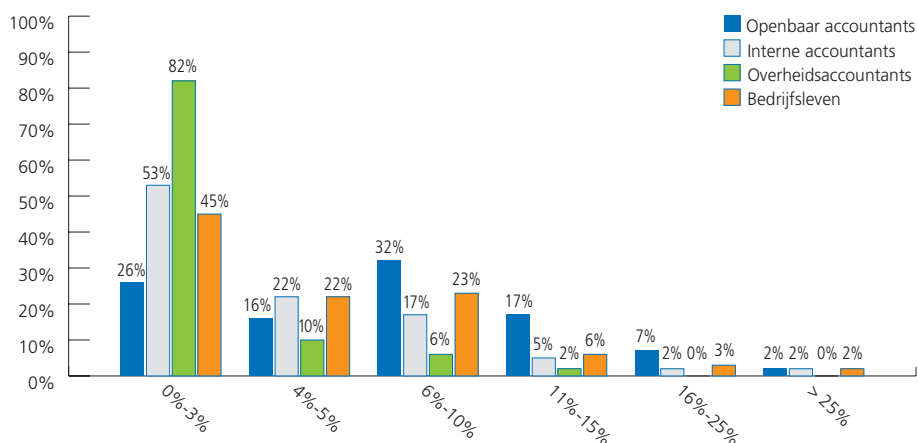
Gemeten in overuren moet bij het bedrijfsleven ook het hardst worden gewerkt: gemiddeld bijna tien extra uren per week. Bij de openbare en interne accountants is dit respectievelijk 6,6 en 6,2 uur, bij de overheid 4,6 uur.

Tabel 41 Salaris per categorie accountants

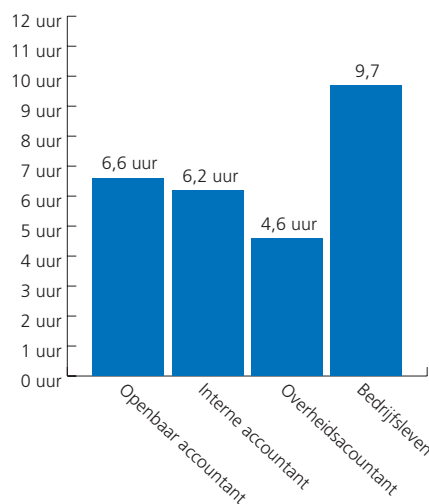
Aantal jaar ervaring	Openbaar accountants		Intern accountants		Overheidsaccountants		Bedrijfsleven	
	N	Gemiddelde salaris	N	Gemiddelde salaris	N	Gemiddelde salaris	N	Gemiddelde salaris*
0-2 jaar	159	€ 22.0000	-	-	6	€ 22.000	-	-
3-5 jaar	164	€ 30.0000	12	€ 43.500	8	€ 27.000	2	€ 78.500
6-10 jaar	281	€ 49.0000	47	€ 64.000	23	€ 54.500	50	€ 65.500
11-15 jaar	135	€ 71.000	56	€ 78.500	23	€ 67.000	115	€ 83.500
> 15 jaar	186	€ 121.000	77	€ 119.500	81	€ 75.500	190	€ 106.500

* EXCLUSIEF VAKANTIEGELD EN DERTIENDE

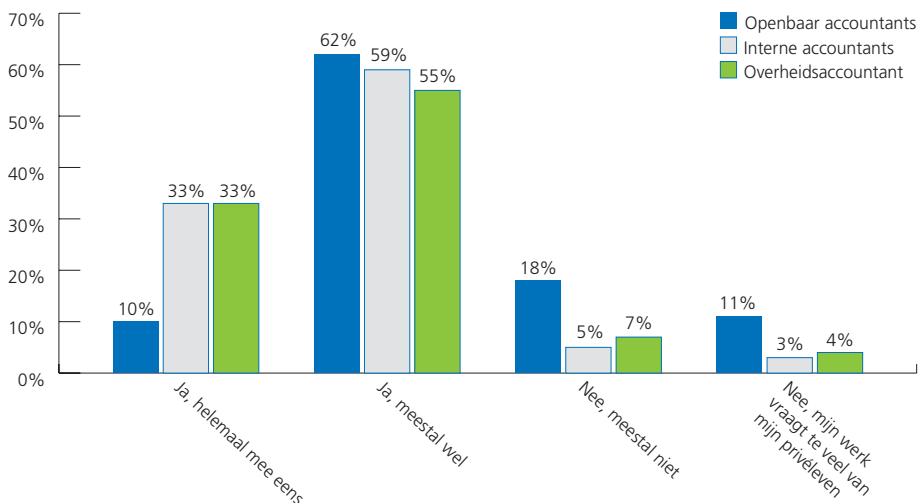
Figuur 35 Salarisstijging 2005-2006



Figuur 36 Gemiddeld aantal overuren per categorie accountants



Figuur 37 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven?



Tabel 42 Belangrijkste secundaire arbeidsvoorwaarden*

	Lease-auto	Pensioen volledig betaald	Onkostenvergoeding	Gemiddelde aantal vrije dagen
Openbaar accountant	83%	37%	93%	28,5
Intern accountant	51%	35%	61%	30,0
Overheidsaccountant	3%	15%	29%	34,3
Bedrijfsleven	75%	25%	54%	30,2

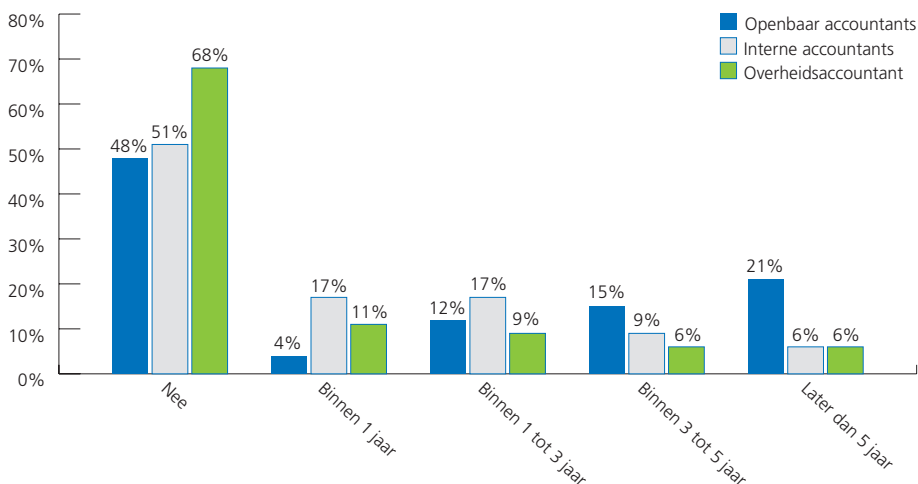
* ALLE RESPONDENTEN MET WERKWEEK VAN 36 UUR OF MEER.

Tabel 43 Tevredenheid per categorie accountants

	Openbaar accountants	Intern accountants	Overheidsaccountants	Bedrijfsleven
Zeer ontevreden	1,1%	-	1,4%	0,4%
Ontevreden	2,5%	2,1%	2,8%	5,0%
Redelijk ontevreden	8,1%	5,2%	9,2%	24,0%*
Redelijk tevreden	44,0%	28,6%	45,4%	
Tevreden	37,3%	49,5%	34,8%	58,4%
Zeer tevreden	7,0%	14,1%	6,4%	13,1%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

* ANTWOORD 'NEUTRAAL'.

Figuur 38 Bent u van plan om buiten de accountancy te gaan werken?



Salarisontwikkeling

De openbaar accountants gingen er het afgelopen jaar duidelijk het meest op vooruit. Bijna zestig procent zag zijn salaris met minstens zes procent stijgen, en ruim een kwart ging er zelfs elf procent of meer op vooruit. Bij de accountants in het bedrijfsleven lagen deze cijfers aanmerkelijk lager: respectievelijk 35 en elf procent. De interne accountants liggen daar weer iets onder. De salarisontwikkeling van overheidsaccountants blijft duidelijk achter bij die van de overige groepen.

Openbaar accountants slechter in balans

Opvallend is dat openbaar accountants gemiddeld duidelijk vaker (meestal) ontevreden zijn over de balans tussen werk en privé dan interne en overheidsaccountants: respectievelijk 29, acht en elf procent.

Secundaire voorwaarden best bij openbaar accountants

Niet alleen salaris is uiteraard bepalend voor arbeidsplezier, ook secundaire arbeidsvoorwaarden zijn belangrijk. Wie erg hecht aan een lease-auto moet niet bij de overheid gaan werken. De liefhebbers van vrije tijd zijn daar juist wel aan het goede adres.

Over het algemeen lijken de secundaire voorwaarden van openbaar accountants het best.

Tevredenheid

Accountants in het bedrijfsleven zijn gemiddeld veruit het meest tevreden over hun totale arbeidsvoorwaarden, op flinke afstand gevolgd door de interne accountants. Openbaar accountants volgen weer op duidelijke afstand van hun interne collega's. Een relatief fors aantal van hen zegt 'redelijk tevreden' te zijn, maar echt uitgesproken tevredenheid is er duidelijk dunner gezaaid. Vergelijken met 2005 lijken alle categorieën accountants gemiddeld wat tevredener geworden.

Opvallend is de positie van de overheidsaccountants. Zij zijn het minst tevreden, maar tegelijkertijd ook het minst van alle groepen van plan hun heil elders te zoeken. Openbare accountants zijn op dat punt juist het meest actief.

Belangrijkste resultaten

- Openbaar accountants gingen er het afgelopen jaar in salaris het meest op vooruit, overheidsaccountants blijven relatief achter.
- Aan de beginjaren van de carrière betalen kleine kantoren het meest, in de hogere functies zijn accountants bij grote kantoren beter af.
- Met RA-titel ligt het salaris in dezelfde functie aanzienlijk hoger dan zonder RA-titel.
- Van de openbaar accountants werkt nu slechts twaalf procent minder dan veertig uur per week, maar van de overige 88 procent zou ruim eenderde liever willen parttimen.
- Van de intern accountants werkt ruim veertig procent minder dan veertig uur per week, bij de overheid 64 procent en in het bedrijfsleven 35 procent.
- Bij openbaar accountants is 'angst voor de carrière' de belangrijkste belemmering om te gaan parttimen, bij interne accountants 'onmogelijkheid bij de huidige werkgever' en bij overheidsaccountants 'financiële redenen'.
- Ruim 28 procent van de openbaar accountants ervaart een slechte balans tussen werk en privé (bij grote kantoren zelfs 37 procent). Bij de interne en overheidsaccountants is dat respectievelijk acht en elf procent.
- Klachten over de balans tussen werk en privé spelen het sterkst op de hiërarchische middenniveaus (gevoerd assistenten, controleleiders en (senior) managers).
- Bij grote accountantskantoren wordt meer overgewerkt dan bij kleinere en ook de stijging van het aantal overuren is daar het sterkst.
- 31 procent van de openbaar accountants is van plan het vak binnen vijf jaar te verlaten. Op wat langere termijn is 52 procent dat van plan, tegenover 49 procent van de interne en 32 procent van de overheidsaccountants.
- 'Te lange werkdagen' zijn de belangrijkste vertrekreden bij middelgrote en grote accountantskantoren. Bij kleine kantoren wordt de beloning het meest genoemd.
- Van de openbaar accountants is 88 procent tevreden met het arbeidsvoorwaardelijke pakket. Bij de kleine kantoren is men het meest tevreden.
- Van de intern accountants is 93 procent tevreden, van de overheidsaccountants ruim 86 procent.
- Accountants werkzaam in het bedrijfsleven maken de meeste overuren.
- Openbaar accountants hebben gemiddeld de beste secundaire arbeidsvoorwaarden.

