


Accountancy Beloningsonderzoek

2007

- 
- Salarissen
 - Secundaire voorwaarden
 - Verwachtingen
 - Overwerk
 - Parttimen
 - Balans werk-privé
 - Mannen en vrouwen
 - Grote en kleine kantoren
 - Up or out

Inhoud

Voorwoord	4
Openbaar accountants	8
• Ervaring, positie en salaris	
• Kleine en grote kantoren	
• RA-titel is geld waard	
• Steeds vaker variabele beloning	
• Salarisontwikkeling en verwachting	
• Secundaire arbeidsvoorwaarden	
• Parttimen	
• Meer overuren	
• Balans werk-privé	
• Meeste accountants tevreden	
• Weg uit accountancy	
• Vertrek waarheen?	
• Vertrekredenen	
• Aantrekkelijke aspecten	
• Ander kantoor?	
• Ambitie: mannen en vrouwen	
• Up or out	
Interne accountants	19
• Salarisontwikkeling en verwachting	
• Secundaire arbeidsvoorwaarden	
• Parttimen	
• Overuren	
• Balans werk-privé	
• Tevredenheid en vertrekplannen	
• Vertrek waarheen?	
• Aantrekkelijke aspecten	
• Up or out	
Overheidsaccountants	24
• Salarisontwikkeling en verwachting	
• Secundaire arbeidsvoorwaarden	
• Parttimen	
• Overuren	
• Balans werk-privé	
• Tevredenheid en vertrekplannen	
• Vertrek waarheen?	
• Up or out	
Bedrijfsleven	28
• Salarisontwikkeling en verwachting	
• Secundaire arbeidsvoorwaarden	
• Parttimen	
• Overuren	
• Balans werk-privé	
• Tevredenheid en vertrekredenen	
• Aantrekkelijke aspecten	
• Up or out	
Verschillen tussen groepen accountants	32
• Salarisontwikkeling	
• Balans werk-privé	
• Secundaire voorwaarden	
• Tevredenheid	
• Up or out	
Belangrijkste resultaten	35

Colofon

Hoofdredacteur
Tom Nierop

Eindredactie
Marja Brouwer-Franken

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

Beeld Corbis

Vormgeving
Studio Putto BNO, De Rijp

Drukkerij Roto Smeets Utrecht

© 2007 NIVRA/Reed business bv
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.

NIVRA/Reed business bv 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.

Voorwoord

In deze derde editie van het Accountancy Beloningsonderzoek (2007) passeren voor een groot deel dezelfde thema's als in de voorgaande twee jaren.

Zoals de naam 'beloningsonderzoek' al aangeeft staan beloningen daarbij centraal. Allereerst in materiële zin. Wat 'hoor' je als (aankomend) accountant ongeveer te verdienen? Wanneer in je carrière? Verschilt dat tussen grote, middelgrote en kleinere kantoren, en zit daar beweging in? Is er verschil tussen openbaar beroep, overheidsaccountancy, interne accountancy en financieel management? En hoe zit het met de secundaire arbeidsvoorwaarden?

Net als in de voorgaande edities is er ook in 2007 naast de pure inkomenskant weer veel aandacht voor de immateriële aspecten van het werkend bestaan. In 2005 vroegen we al naar de mate van overwerk, de tevredenheid, de wensen en mogelijkheden om parttime te werken en eventuele plannen voor vertrek uit het beroep.

In 2006 werd dat uitgebreid en uitgediept met vragen over de reden waarom mensen ondanks hun wensen daartoe toch niet gaan parttimen. En, deels daarmee samenhangend, over hoe ze de balans tussen hun werk en privéleven ervaren.

Met name die balans tussen werk en privé - meer in het algemeen: de werkdruk - blijkt een knelpunt, vooral in het openbaar beroep. Ook in de arbeidsmarktcampagnes van kantoren speelt het een steeds opvallender rol.

Daarom is in het Accountancy Beloningsonderzoek 2007 nog een aantal met dat thema samenhangende extra vragen toegevoegd. Zoals de vraag of accountants bij hun kantoor in de praktijk nog steeds het uitgangspunt *up or out* ervaren. En een vraag of ze de ambities hebben om uiteindelijk partner te worden.

Dat leidt tot interessante inzichten. En inzichten, of ze nu overeenkomen met wat je al dacht of juist niet, zijn altijd nuttig. Zowel voor werknemers als werkgevers.

Het Accountancy Beloningsonderzoek is een initiatief van 'de Accountant' en bureau 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

2007

Deze derde editie van het Accountancy Beloningsonderzoek is gebaseerd op in totaal 2.525 ingevulde vragenlijsten. De respons is 19,3 procent.

Van de respondenten is 62 procent RA, de overige studeren aan NIVRA-Nyenrode. Van de studenten is 43 procent bezig met het mastergedeelte van de opleiding.

Tachtig procent van de respondenten is man en ruim de helft (55 procent) is werkzaam in het openbaar beroep. Zeven procent werkt in

de interne accountancy, tien procent in de publieke sector en 29 procent in het bedrijfsleven. De grootste groep openbaar accountants werkt bij een groot kantoor (> 100 RA's).

Nominale salarissen

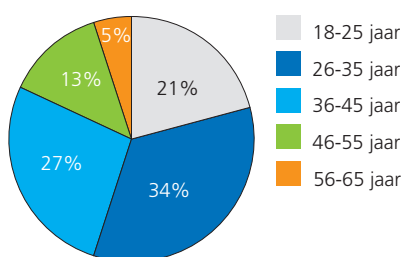
De in het beloningsonderzoek genoemde salarissen betreffen de nominale salarissen van fulltime werkende respondenten. Winstdelingen, bonussen en dergelijke zijn niet bij de bedragen inbegrepen. Met name in de hogere

functies kunnen de werkelijke inkomens daarom soms hoger liggen.

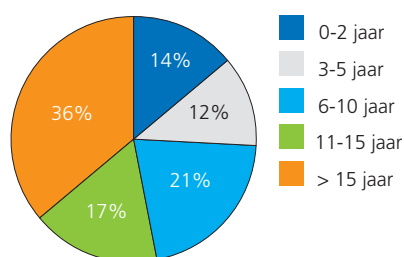
Bij het berekenen van gemiddelde bedragen is precies het midden van de individuele grootteklassen genomen (klasse € 60.001-70.000 is bijvoorbeeld gesteld op € 65.000).

Het gemiddelde salaris in de klasse 'meer dan € 500.000' is gesteld op € 600.000. Ook dit kan een lichte neerwaartse vertekening geven van de werkelijke beloning in de hogere functies. ■

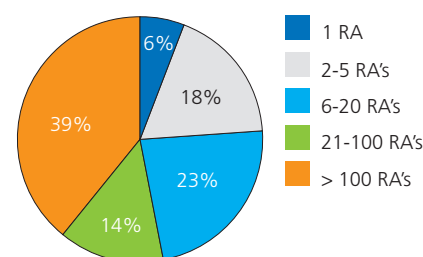
Figuur 1 Leeftijd respondenten



Figuur 2 Aantal jaar werkervaring



Figuur 3 Kantooromvang (alleen openbaar accountants)



Openbaar accountants

Ervaring, positie en salaris

De regel 'hoe meer ervaring, hoe hoger de positie en hoe hoger het salaris' geldt nog steeds. En nog steeds groeit niet iedereen door naar 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 hogere posities. Van de groep met meer dan vijftien jaar ervaring is ruim de helft partner en bijna eenderde senior manager, net als in 2005 en 2006.

Het relatief lage aantal respondenten in de zeer ruime (niet begrensde) categorie mensen met meer dan vijftien jaar ervaring geeft echter aan dat veel accountants die de top niet halen het vak voortijdig verlaten. Of dit nu komt door kantoorbeleid of individuele keuze: het effect is een patroon van up or out (zie ook pagina 18).

De salarisseniveaus zijn over de hele linie gestegen. In de meeste functies gaat het daarbij om een bescheiden percentage van circa één tot drie procent. Opvallend is dat de gemiddelde salarisstijgingen op senior manager- en (nog versterkt) partnerniveau aanmerkelijk forser uitvallen, met respectievelijk 4,4 procent en 7,4 procent. Ook op het beginnersniveau is de stijging aanzienlijk (4,8 procent). Dit hangt zonder twijfel samen met de felle concurrentie om jong talent op de financiële arbeidsmarkt.

Tabel 1 Positie en ervaring

	0-2 jaar ervaring (N=327)	3-5 jaar ervaring (N=257)	6-10 jaar ervaring (N=338)	11-15 jaar ervaring (N= 166)	> 15 jaar ervaring (N=289)
Beginnend assistent accountant	77,1%	9,7%	0,3%	-	-
Gevorderd assistent accountant	22,3%	67,7%	10,7%	0,6%	0,3%
Controleleider/supervisor	-	21,4%	53,3%	12,0%	2,4%
Manager	-	0,4%	27,5%	35,5%	8,0%
Senior manager	-	-	6,2%	31,9%	28,7%
Partner	-	-	1,2%	12,7%	40,8%
Zelfstandig RA zonder personeel	-	-	-	1,8%	7,6%
Zelfstandig RA met personeel	-	-	-	1,2%	5,5%
Anders	0,6%	0,85	0,9%	4,2%	6,6%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 2 Ervaring en salaris (€)

Aantal jaar ervaring	Gemiddeld bruto jaarsalaris 2007	Minimum	Maximum	Gemiddeld salaris 2006
0-2 jaar	23.000	13.750	42.500	22.000
3-5 jaar	31.500	16.250	55.000	30.000
6-10 jaar	48.500	18.750	175.000	49.000
11-15 jaar	73.500	13.750	225.000	71.000
> 15 jaar	119.500	13.750	600.000	121.000

Tabel 3 Positie en salaris (€)

Positie	Gemiddeld bruto jaarsalaris 2007	Minimum 2007	Maximum 2007	Gemiddelde bruto jaarsalaris 2006
Beginnend assistent accountant	22.000	13.750	37.500	21.000
Gevorderd assistent accountant	30.000	13.750	55.000	29.500
Controleleider/supervisor	43.000	18.750	75.000	42.500
Manager	62.500	23.750	112.500	60.500
Senior manager	83.000	55.000	175.000	79.500
Partner	159.000	13.750	600.000	148.000
Zelfstandig RA zonder personeel	68.500	16.250	112.500	-
Zelfstandig RA met personeel	86.500	13.750	175.000	-

Tabel 4 Kantoor grootte, positie en salaris (€)

Positie	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor
Beginnende assistent	20.500	21.500	23.000
Gevorderd assistent	30.500	30.000	30.500
Controleleider/supervisor	43.000	43.500	42.500
Manager	57.000	61.000	64.000
Senior manager	75.000	76.500	89.500
Partner	123.000	161.500	201.500

Tabel 5 Kantoor grootte, ervaring en salaris (€)

Aantal jaar werkervaring	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor
0-2 jaar	21.000	22.500	25.000
3-5 jaar	31.500	30.500	32.500
6-10 jaar	41.500	46.000	53.000
11-15 jaar	64.000	70.500	80.000
> 15 jaar	102.000	112.000	143.500

Tabel 6 Kantoor grootte en partnersalaris (€)

Bruto jaarsalaris	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor
12.500-15.000	1,6%	-	-
35.001-50.000	4,8%	-	2,0%
50.001-70.000	9,8%	-	-
70.001-80.000	9,8%	3,0%	-
80.001-100.000	18,0%	27,3%	10,2%
100.001-125.000	18,0%	24,2%	28,6%
125.001-150.000	14,8%	9,1%	14,3%
150.001-200.000	13,1%	12,1%	8,2%
200.001-250.000	3,3%	9,1%	10,2%
250.001-300.000	3,3%	6,1%	2,0%
300.001-350.000	3,3%	3,0%	8,2%
350.001-400.000	-	3,0%	10,2%
450.001-500.000	-	3,0%	4,1%
> 500.000	-	-	2,0%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

Kleine en grote kantoren

In 2005 en 2006 werd er bij kleine kantoren (1-5 RA's) aan het begin van de carrière meer verdiend dan bij middelgrote (6-100 RA's) en grote kantoren (>100 RA's). De gemiddelde salarissen van beginnend assistenten ontlieden elkaar nauwelijks, maar gevorderd assistenten, controleleiders en managers waren bij kleine kantoren duidelijk beter af.

Dit verschil blijkt grotendeels verdwenen.

Op het niveau van gevorderd assistent en controleleider zijn er nog nauwelijks salarisverschillen. Managers worden nu bij de grote kantoren zelfs beter betaald dan bij kleine en dat geldt ook voor beginnend assistenten.

De gemiddelde salarissen bij middelgrote kantoren liggen doorgaans tussen die bij de grote en kleine kantoren in. Ook dat betekent een verandering. In het Beloningsonderzoek 2006 lagen op het niveau van beginnend assistenten en managers de beloningen bij die kantoren nog het laagst.

Er lijkt dus een verschuiving te zijn opgetreden. Tussen 2005 en 2006 stelden de middelgrote en grote kantoren hun beloningen in de lagere functieniveaus al naar boven bij en dit Beloningsonderzoek 2007 laat zien dat deze trend zich sindsdien heeft voortgezet.

In de hogere functies is het algemene beeld ongewijzigd. De grote kantoren betalen daar duidelijk meer dan de kleinere. Op het niveau van partner zijn die verschillen extra sterk. Bij de grote kantoren verdient 36,7 procent van de partners meer dan twee ton per jaar, bij middelgrote kantoren is dit 24,2 procent en bij kleine 9,9 procent. Niet één partner van een klein kantoor geeft aan meer dan drieënhalve ton te verdienen, terwijl bij de grote kantoren acht respondenten op dat niveau zitten en bij de middelgrote twee.

RA-titel is geld waard

Afstuderen loont nog steeds. Een registeraccountant verdient aanzienlijk meer dan een niet-afgestudeerde collega met dezelfde functie en hetzelfde aantal jaren werkervaring. Zo verdiende een RA in de functie van controleleider/supervisor in 2007 gemiddeld € 48.500, terwijl iemand zonder RA-titel in dezelfde functie jaarlijks gemiddeld € 42.000 ontving. In de functie van manager was dat respectievelijk € 63.000 en € 54.500.

Steeds vaker variabele beloning

Tweederde van de respondenten ontvangt een variabele beloning. Dit is aanzienlijk meer dan vorig jaar (47 procent). De meeste respondenten (40 procent van het totale aantal) ontvangen een bonus, twintig procent krijgt een winstuitkering en zeven procent wordt op een andere manier variabel beloond.

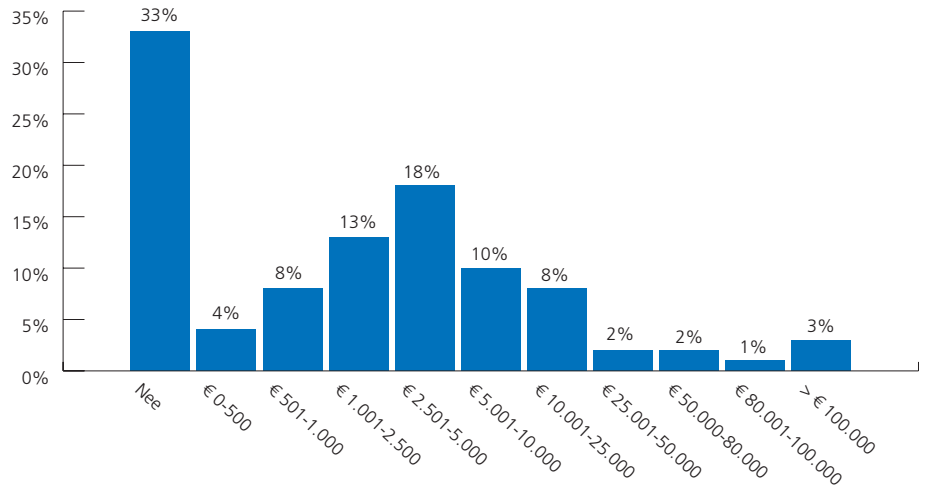
De hoogte van de bonus varieert. De grootste groep (18 procent) ontvangt tussen de € 2.000 en € 5.000, acht procent van de respondent ontving meer dan € 25.000.

Onder partners is variabele beloning nog iets gangbaarder. Bijna driekwart (71 procent) ontvangt daar een variabel beloningsdeel, 49 procent van de partners in de vorm van een winstuitkering. Het bedrag van de variabele partnerbeloning ligt, weinig verrassend, aanzienlijk hoger dan bij andere accountants: 29 procent van de partners ontvangt per jaar meer dan € 100.000 en voor tien procent gaat het om meer dan € 250.000.

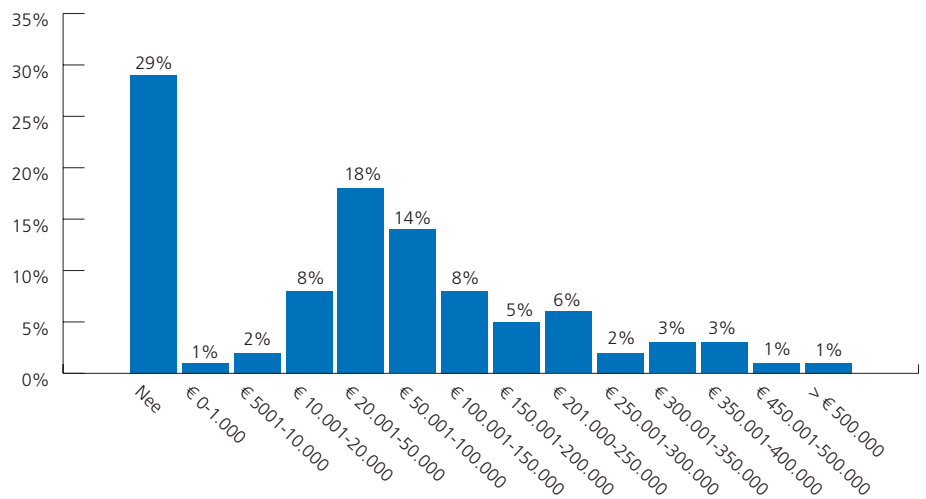
Salarisontwikkeling en verwachting

Ook dit jaar zagen de individuele openbaar accountants hun salarissen weer stijgen. Naast de gebruikelijke carrièreontwikkeling - toenemende werkervaring en promotie - speelde de aanhoudend sterke vraag naar goed geschoold financieel personeel bij die stijging zonder twijfel een rol. Zoals al te zien was in tabel 3 immers de honorering per functieniveau over de hele linie opgeschroefd. Niet alleen in de accountancy zelf maar ook in andere sectoren liggen accountants goed in de markt.

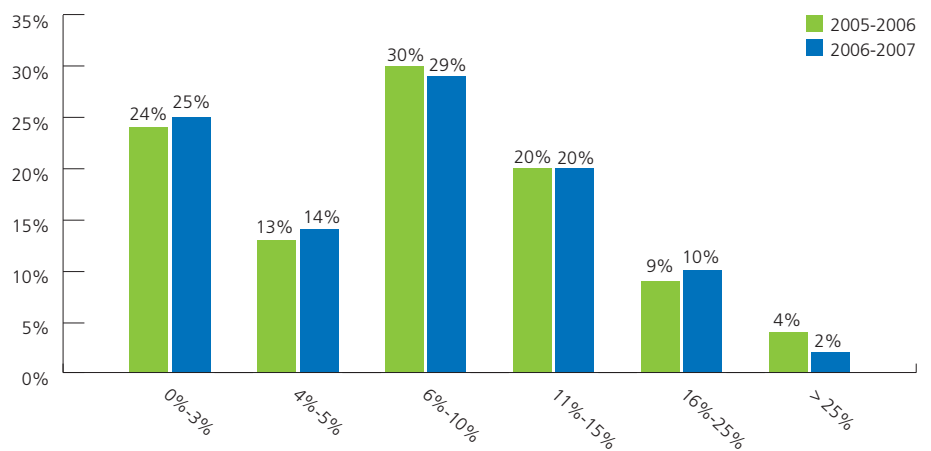
Figuur 4 Variabele beloning



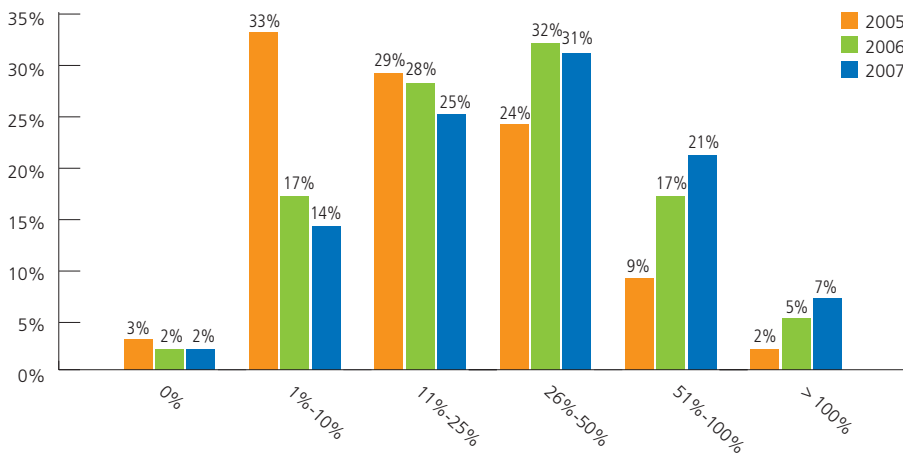
Figuur 5 Variabele beloning partners



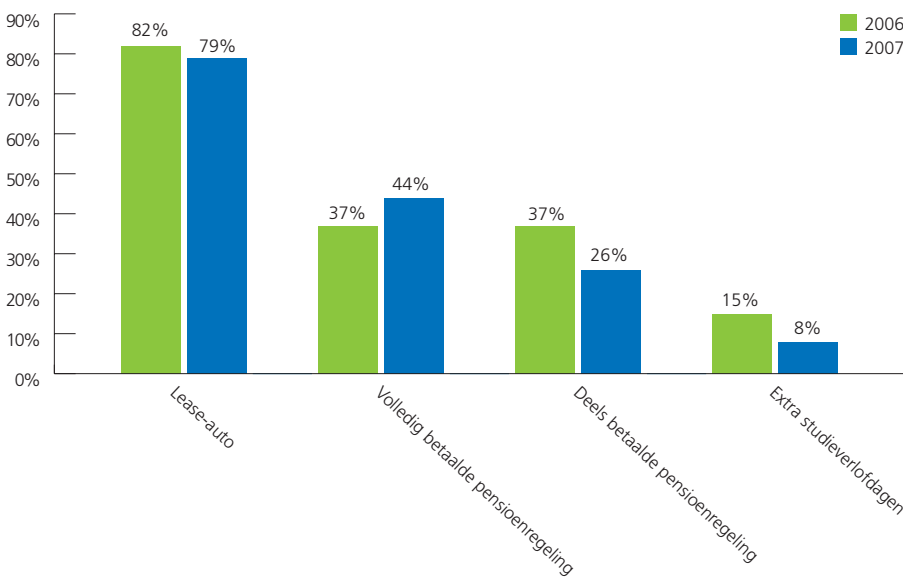
Figuur 6 Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging?



Figuur 7 Verwachte salarisstijging komende vijf jaar



Figuur 8 Secundaire arbeidsvoorwaarden



Het niveau van de salarisstijgingen is vergelijkbaar met dat in het jaar ervoor (2005-2006). Circa dertig procent van de respondenten ging er tussen de zes en tien procent op vooruit en nog een iets groter deel zag het salaris met meer dan tien procent stijgen.

Ruim driekwart van de respondenten zag zijn verwachting uitkomen, net als in 2006. De salarisverwachtingen voor de toekomst lijken met het jaar hoger gespannen. Bijna zestig procent van de huidige respondenten verwacht er de komende vijf jaar meer dan een kwart op vooruit te gaan. In 2005 en 2006 was dit respectievelijk 35 en 54 procent. Maar liefst 28 procent van de huidige respondenten verwacht over vijf jaar zelfs meer dan de helft meer te verdienen, tegenover 23 procent in 2006 en slechts elf procent in 2005.

Secundaire arbeidsvoorwaarden

Hierbij zijn zowel fulltimers als parttimers in beschouwing genomen.

Bijna alle accountants ontvangen een onkostenvergoeding, in de meeste gevallen een bedrag tot € 100 per maand.

De lease-auto is ook een gangbare secundaire arbeidsvoorwaarde. Zo'n tachtig procent van de respondenten beschikt daarover. Bij 41 procent gaat het om een auto met een leasebedrag van tussen de € 500 en € 750 per maand, bij 21 procent ligt het leasebedrag tussen de € 250 en € 500, en bij 23 procent tussen de € 750 en € 1.000.

65 procent van de leaserijders betaalt een eigen bijdrage voor zijn auto. In de helft van de gevallen betreft dat maximaal € 100.

Voor zeventig procent van de respondenten wordt het volledige pensioen of een deel daarvan betaald. Extra studieverlofdagen worden niet veel gegeven, nog slechts acht procent heeft dit als secundaire arbeidsvoorwaarde.

Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden

Ondanks brede discussies over de balans tussen werk en privé is parttimen bij accountantskantoren nog steeds geen gemeengoed. Toch lijkt de al vorig jaar waargenomen stijging ook dit jaar weer door te zetten. In 2005 gaf nog geen acht procent van de openbaar accountants aan minder dan veertig uur per week te werken, in 2006 was dat twaalf procent en dit jaar 14,5 procent. Vrouwen zijn het vaakst

Tabel 7 Aantal contractuele uren per week (kantoor grootte)

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	Man	Vrouw	Totaal
40-39 uur	80,4%	86,1%	88,0%	88,4%	75,2%	85,5%
37-38 uur	2,4%	0,8%	1,1%	1,5%	0,7%	1,3%
33-36 uur	7,3%	6,3%	5,8%	5,3%	9,8%	6,3%
25-32 uur	5,2%	6,7%	4,3%	3,5%	12,1%	5,3%
17-24 uur	3,0%	0,2%	1,0%	1,0%	1,9%	1,2%
10-16 uur	0,3%	-	-	0,1%	-	0,1%
0-9 uur	1,2%	-	-	0,3%	0,3%	0,3%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 8 Zou u parttime willen werken? (per positie, alleen fulltimers)

Zou u parttime willen werken?	Beginnend assistent	Gevorderd assistent	Controleleider/supervisor	Manager	Senior manager	Vennoot/partner	Man	Vrouw	Totaal
Nee	79,3%	65,4%	60,1%	57,4%	63,0%	75,9%	64,3%	62,1%	67,5%
Ja, 33-38 uur per week	13,3%	25,7%	34,3%	38,1%	32,6%	18,0%	24,5%	26,3%	26,2%
Ja, 25-32 uur per week	6,6%	8,9%	5,6%	4,5%	4,3%	3,8%	4,3%	11,7%	6,0%
Ja, 17-24 uur per week	0,8%	-	-	-	-	2,3%	0,5%	-	0,4%
Ja, 8-16 uur per week	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

parttime werkzaam, zeker als het gaat om 'serieus' parttimen. Bij mannen gaat het vaak om een halve dag vrij.

Bij kleine kantoren wordt aanmerkelijk meer parttime gewerkt dan bij grotere. Ook lijkt men daar het meest flexibel wat betreft het aantal contractuele uren. Weliswaar werken ook bij de kleine kantoren de meeste parttimers nog altijd 36 of 32 uur, maar bijna vijf procent van de accountants werkt er 24 uur of minder. Bij de grote en middelgrote kantoren komen zulke kleine deeltijdbanen niet of nauwelijks voor.

Er bestaat een forse kloof tussen willen en kunnen/doen. Ook dit jaar geeft maar liefst eenderde van de fulltimers aan eigenlijk wel parttime te willen werken. Bij de vrouwen is dit zelfs bijna veertig procent. Eenzelfde percentage is te vinden op het niveau van controleleider/supervisor en manager, waar veel mensen zich bevinden in de leeftijds-categorie met gezin en kleine kinderen. Vrijwel zonder uitzondering gaat het dan om de wens 33 tot 38 uur per week te werken.

Uit gegevens van de onder fulltimers breed levende deeltijdwensen - die nauwelijks verschillen per kantoor grootte - is de stijging van het aantal daadwerkelijke parttimers eigenlijk nog altijd beperkt. Gevraagd naar de

Tabel 9 Waarom kunt u parttime werken niet realiseren? 2007 (2006)

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	Totaal
Niet mogelijk bij huidige werkgever	25,6%	16,1%	15,3%	17,8% (17,9%)
Vanwege financiën	29,1%	28,0%	12,7%	22,3% (29,2%)
Mijn partner werkt al parttime	2,3%	4,3%	3,8%	3,7%
Schadelijk voor mijn carrière	12,8%	29,2%	35,7%	28,2% (33,9%)
Anders	30,2%	22,4%	32,5%	28,0% (18,9%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

Tabel 10 Kantoor grootte en overuren 2007 (2006)

Aantal overuren per week	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	Totaal	
0 uur	7,0%	2,7%	1,3%	3,2%	
1-5 uur (0-5 uur)	50,8%	52,4%	34,4%	45,0%	(47,8%)
6-10 uur	24,8%	29,4%	41,1%	32,9%	(35,4%)
11-15 uur	9,8%	11,2%	15,9%	12,7%	(12,3%)
16-20 uur	5,2%	2,7%	5,0%	4,2%	(3,1%)
> 20 uur	2,4%	1,6%	2,2%	2,1%	(1,4%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,00%	100,0%	(100,0%)

reden voor het niet in praktijk brengen van hun wensen, geven veel respondenten net als vorig jaar aan dat parttimen bij hun werkgever 'niet mogelijk' is. En eveneens net als vorig jaar blijkt dit 'absolute' beletsel bij kleine kantoren vaker te spelen dan bij grote: 25,6 procent tegen 15,3 procent. De middelgrote kantoren zitten er met 16,1 procent tussenin. Enerzijds is dit verschil verklaarbaar: hoe groter het kantoor, hoe ruimer de organisatorische mogelijkheden. Anderzijds is het paradoxaal, omdat juist bij de kleine kantoren significant vaker in deeltijd wordt gewerkt - indien dat kan gebeurt het blijkbaar vaak daadwerkelijk.

Financiële overwegingen spelen ook een belangrijke rol als belemmering voor parttimen. Bij kleine kantoren wordt dit relatief vaak als reden aangevoerd. Mannen noemen dit argument veel vaker dan vrouwen. Daarentegen wordt, net als vorig jaar, bij middelgrote en - nog veel sterker - grote kantoren 'schadelijkheid voor de carrière' veel vaker genoemd als belangrijkste belemmering, door vrouwen nog iets meer dan door mannen. Bij de middelgrote kantoren lijkt de angst voor carrièreschade vergeleken met vorig jaar wat afgenomen (tot 29 procent), maar bij de grote speelt het nog net zo sterk als in 2006: maar liefst ruim 35 procent noemt het daar als reden. Bij kleine kantoren is dat nog geen dertien procent. Cultuuraspecten zijn op dit punt blijkbaar opmerkelijk hardnekkig.

Ook uit de antwoorden in de categorie 'anders' blijkt dat het vaak simpelweg onmogelijk is om te parttimen. Vaak moet men de studie nog afronden. In andere gevallen is deeltijdwerken niet mogelijk vanwege bijvoorbeeld het cliëntenpakket of de werkzaamheden. Soms is het 'niet normaal' binnen de organisatie of heeft men de optie simpelweg nog niet besproken.

Meer overuren

De inmiddels spreekwoordelijke spanning op de financiële arbeidsmarkt weerspiegelt zich in de gestage ontwikkelingen op het gebied van overwerk. Het afgelopen jaar werd wederom meer overgewerkt dan het voorgaande jaar, zij het dat de stijging nu iets minder extreem is dan in 2006. Mannen werken vaker en meer over dan vrouwen. En RA's werken vaker en meer over dan studenten. Bij de RA's en mannen is met name in de categorie 16-20 uur overwerk een stijging te zien.

Ook vorig jaar is al opgemerkt dat er grote verschillen zijn tussen kleine, middelgrote en

grote kantoren. Dat bij grote kantoren veel vaker en ook meer wordt overgewerkt dan bij kleinere, geldt onverminderd. Wel is opvallend dat terwijl de situatie bij grote kantoren betrekkelijk constant is gebleven, de werkdruk bij kleine en middelgrote kantoren dit jaar duidelijk is gestegen. Bij de kleine kantoren steeg het percentage dat wekelijks zestien tot twintig uur overwerkt van 1,7 naar 5,2 procent. En bij de middelgrote kantoren steeg het aantal overwerkers in de categorie 11-15 uur van 7,2 naar 11,2 procent.

Ten aanzien van de vergoeding van gemaakte overuren zijn er eveneens forse verschillen. Bij de grote kantoren krijgt bijna de helft (44,5 procent) geen overwerkvergoeding, bij de kleine en middelgrote kantoren liggen deze percentages met 37,8 procent en 22,2 procent een stuk lager. De meeste mensen (gemiddeld 55 procent) krijgen hun overuren gecompenseerd met vrije dagen.

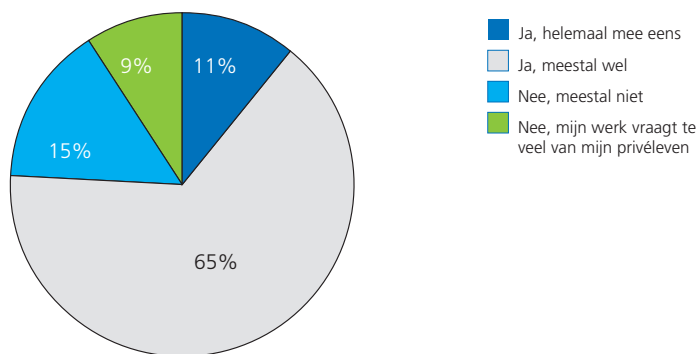
Balans werk-privé

De discussie over de balans werk-privé lijkt, ondanks het gestaag toenemende overwerk, zijn vruchten af te werpen. De meeste accountants ervaren een goede balans tussen werk en privé en het aantal tevreden neemt zelfs iets toe, bij vrouwen nog sterker dan bij mannen.

Deze stijging in tevredenheid geldt ook bij de grote kantoren, waar het percentage tevreden klom van 62,8 naar 69,6 procent. Het negatieve verband tussen kantoor grootte en tevredenheid over de werk-privébalans geldt echter nog steeds onverminderd. Hoe groter het kantoor, hoe lager de tevredenheid. Bij kleine kantoren zegt maar liefst 83,8 procent van de respondenten een goede balans te ervaren (in 2006 82 procent). De middelgrote kantoren scoren met 76,7 procent (in 2006 70 procent) tussen de grote en kleine kantoren in.

Iets minder dan de helft van de respondenten (46 procent) vindt dat de werkgever iets zou moeten doen om de balans tussen werk en privé te verbeteren, net als vorig jaar. Bij de vrouwen vind 54 procent dat. Ook hier is er verschil tussen groot en klein. Bij de kleine kantoren vindt 31,7 procent dat de werkgever hier een taak heeft, bij de grote kantoren 53,9 procent. Wel zijn deze percentages iets naar elkaar toe gekropen: bij de kleine kantoren is het gestegen, bij de grote gedaald. Dit hangt mogelijk samen met het

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

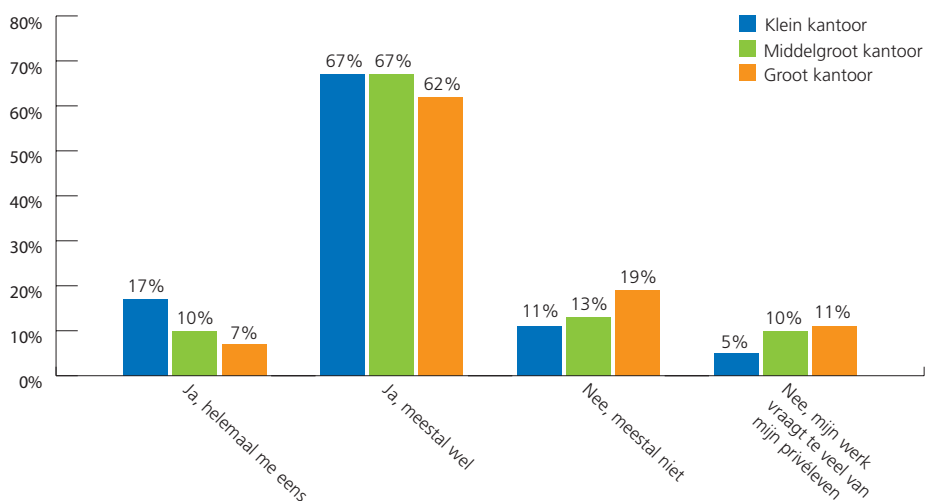


stijgend aantal overuren bij de kleine kantoren. Opvallend maar inmiddels weinig verrassend zijn de verschillen per functiegroep. Beginnend accountants en partners hebben de minste problemen met hun werk-privébalans. De grootste klachten klinken op het midden-niveau.

Gevraagd naar wat er zou moeten veranderen, noemen veel respondenten net als vorig jaar een betere planning/verdeling van de

werkzaamheden. Ook verse instroom van goed personeel en het behouden van ervaren mensen scoren hoog. Aan de werktijden, flexibiliteit, thuiswerken en parttimen kan volgens veel respondenten eveneens nog het nodige worden verbeterd. Overwerk mag volgens velen ook wat meer worden gecompenseerd. Een grote groep zegt echter dat de werkgever niets hoeft te veranderen en dat werknemers op dit punt zelf een grote verantwoordelijkheid hebben.

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



Tabel 11 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen werk en privéleven? (positie)

	Ja, helemaal me eens	Ja, meestal wel	Nee, meestal niet	Nee, mijn werk vraagt (te) veel van mijn privéleven.
Beginnende assistent	15,8%	72,3%	7,6%	4,3%
Gevorderd assistent	7,0%	65,5%	17,2%	10,2%
Controleleider/supervisor	6,5%	57,6%	22,5%	13,4%
Manager	8,0%	58,5%	19,3%	14,2%
Senior manager	5,7%	73,2%	12,7%	8,3%
Partner	16,8%	65,7%	11,9%	5,6%

Tabel 12 Tevredenheid (kantoor-grootte)

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	Totaal
Zeet ontevreden	0,6%	0,8%	0,9%	0,8%
Ontevreden	8,0%	5,5%	5,9%	6,2%
Neutraal	25,1%	25,1%	18,0%	22,3%
Tevreden	52,3%	57,1%	61,7%	57,7%
Zeet tevreden	14,1%	11,6%	13,5%	12,9%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 13 Tevredenheid (positie)

	Beginnend assistent	Gevorderd assistent	Controleleider/supervisor	Manager	Senior manager	Partner
Zeet ontevreden	0,7%	0,4%	0,8%	1,7%	1,3%	0,7%
Ontevreden	5,4%	9,5%	10,3%	4,5%	3,8%	1,4%
Neutraal	20,1%	28,1%	25,6%	26,1%	20,4%	7,0%
Tevreden	57,6%	58,9%	57,6%	59,1%	66,9%	46,2%
Zeet tevreden	16,2%	3,2%	5,7%	8,5%	7,6%	44,8%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Meeste accountants tevreden

In de vorige editie van het Accountancy Beloningsonderzoek was ruim 88 procent van de respondenten redelijk tot zeer tevreden over zijn arbeidsvoorwaardelijk pakket. De cijfers van 2007 zijn hiermee niet zonder meer vergelijkbaar, aangezien we de wat vage antwoordmogelijkheden 'redelijk tevreden' en 'redelijk ontevreden' dit jaar hebben vervangen door 'neutraal'.

In 2007 zegt 70,6 procent van de respondenten (zeer) tevreden te zijn, vorig jaar was dit 44,3 procent. Van de RA's is zelfs bijna tachtig procent (zeer) tevreden. Duidelijk is in elk geval dat het overgrote deel van de openbaar accountants niet ontevreden is over zijn arbeidsvoorwaarden.

In 2005 waren accountants bij de kleine kantoren het meest tevreden. In 2006 waren de verschillen al kleiner maar scoorden respondenten bij kleine kantoren wel bovengemiddeld vaak 'zeer tevreden'. Dit jaar is, mede door de gewijzigde antwoordcategorieën, het beeld veranderd en scoren de grote kantoren met 75,2 procent de meeste tevreden, gevolgd door de middelgrote met 68,7 procent en de kleine kantoren met 66,4 procent.

De mate van tevredenheid hangt nog steeds sterk samen met de positie die wordt bekleed. Partners scoren het hoogst met 91 procent (zeer) tevreden en zijn daarmee wederom de absolute kampioenen tevredenheid. Daarna volgen de senior managers met 74,5 procent en de beginnend assistenten met 73,8 procent. Op het middenniveau van gevorderd assistenten, controleleiders en managers zijn de scores op (vooral zeer) tevredenheid duidelijk lager, en die op (zeer) ontevreden juist opvallend hoger. Dit sluit aan bij de bevindingen rond de balans werk-privé en de behoefte aan deeltijdwerk. Zoals bekend is het personeelsverloop bij de kantoren juist onder deze groepen relatief hoog.

Weg uit accountancy

Hoe 'vast' zitten de openbaar accountants aan dat openbaar beroep? In de voorgaande Accountancy Beloningsonderzoeken bleek dat relatief veel respondenten er serieus over dachten om hun heil elders te zoeken. Die neiging is sinds vorig jaar zelfs licht gestegen: in 2006 zei 52 procent van de respondenten op termijn weg te willen uit het beroep, nu is dat 54 procent.

Maar de urgentie van die carrièreswitch lijkt wel duidelijk verminderd. Op dit moment zegt 25 procent van de respondenten binnen vijf jaar te willen vertrekken, terwijl dit vorig jaar nog 31 procent was. Het aantal respondenten dat zegt over meer dan vijf jaar het openbaar beroep te willen verlaten, steeg juist van 21 naar 28 procent. Het heeft er dus de schijn van dat het steeds meer om bewuste carrièreplanning gaat, en minder om een acute 'vlucht'. Dat RA's aanmerkelijk minder vertrekgeniegd zijn dan studenten past in dit beeld. Ook dit jaar geven veel studenten nu al aan op termijn het vak te willen verlaten.

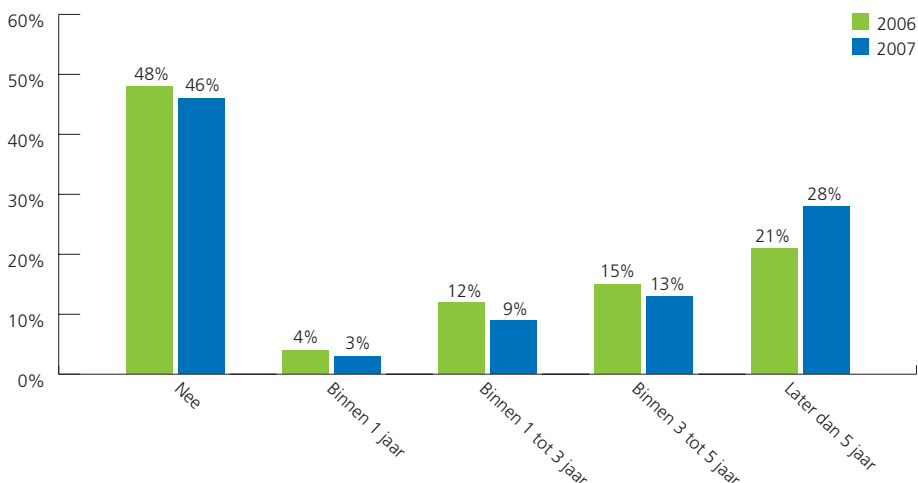
Zoals ook vorig jaar al bleek, leven de concrete vertrekplannen het sterkst op het middenniveau van gevorderd assistenten, controleleiders en managers. De groep dus die relatief vaak te maken heeft met gezin en jonge kinderen. Van de controleleiders is 21 procent van plan om binnen drie jaar buiten de accountancy te gaan werken, van de managers zelfs ruim 28 procent. Op het niveau van senior manager en partner nemen de vertrekplannen zeer sterk af, ook voor de lange termijn. Dat vrouwen meer neiging vertonen het openbaar beroep te verlaten dan mannen, hangt vermoedelijk eveneens samen met de gewenste werk-privébalans.

Vertrek waarheen?

Accountants die van plan zijn het openbaar beroep te verlaten, willen in overgrote meerderheid (ruim driekwart) naar het bedrijfsleven.

Daarna volgt de consultancy/interimkant met een kleine tien procent. Een kleine zeven procent ziet meer in de publieke sector.

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



Tabel 14 Bent u van plan om buiten de accountancy te gaan werken 2007?

	Beginnend assistent	Gevorderd assistent	Controleleider/supervisor	Manager	Senior manager	Partner
Ja, binnen 1 jaar	-	0,7%	5,7%	8,5%	4,5%	1,4%
Ja, binnen 1 tot 3 jaar	0,7%	6,7%	15,3%	19,9%	8,3%	5,6%
Ja, binnen 3 tot 5 jaar	6,8%	18,6%	24,4%	12,5%	9,6%	4,2%
Ja, later dan 5 jaar	49,3%	46,3%	24,0%	11,9%	6,4%	11,9%
Nee	43,2%	27,7%	30,5%	47,2%	71,3%	76,9%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 15 Waar zou u willen gaan werken buiten de openbaar accountancy?

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	Totaal
Publieke sector	6,6%	7,4%	8,5%	6,8%
Bedrijfsleven	77,7%	71,1%	71,6%	76,0%
Consultancy/interim	9,5%	8,4%	12,9%	9,2%
Interne accountancy	2,2%	4,2%	2,0%	2,7%
Overheidsaccountancy	0,7%	-	0,5%	0,5%
Anders, namelijk	3,3%	8,9%	4,5%	4,7%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 16 Belangrijkste reden om buiten de accountancy te willen werken?

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	Totaal
Betere balans werk-privé	27,2%	30,5%	31,3%	30,2%
Toenemende formalisering en regeldruk	26,5%	17,4%	15,5%	18,3%
Accountancy is voor mij een goede leerschool	13,2%	15,8%	12,5%	14,0%
Beloning	10,3%	10,7%	12,2%	11,2%
Inhoud werkzaamheden	4,4%	6,0%	8,9%	6,9%
Te lange werkdagen	2,2%	6,0%	4,3%	4,6%

Tabel 17 Belangrijkste reden om buiten accountancy te willen werken?

	Beginnend assistent	Gevorderd assistent	Controleleider/supervisor	Manager	Senior manager	Partner
Betere balans werk-privé	25,3%	41,3%	31,9%	24,7%	17,8%	15,2%
Toenemende formalisering en regeldruk	5,7%	10,2%	20,9%	36,6%	44,4%	27,3%
Accountancy is voor mij een goede leerschool	28,5%	14,6%	13,2%	3,2%	2,2%	-
Beloning	17,7%	15,0%	9,3%	5,4%	2,2%	-
Inhoud werkzaamheden	5,1%	3,9%	7,1%	14,0%	4,4%	15,2%
Te lange werkdagen	4,4%	6,8%	2,2%	7,5%	4,4%	-

Tabel 18 Wat zou uw werkgever kunnen doen om u te behouden?

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor
Betere balans werk-privé	16,2%	32,4%	33,9%
Meer salaris betalen	22,3%	31,8%	31,1%
Druk van het behalen van bepaalde targets verminderen	5,2%	10,2%	11,9%
Takenpakket gevarieerder maken	3,4%	5,7%	8,5%
Meer zeggenschap over indeling werktijd bieden	4,3%	8,4%	8,0%
Carrièreperspectieven verbeteren	7,0%	5,3%	7,0%
Aanbieden deeltijd te kunnen werken	7,3%	11,6%	6,9%

Balans werk-privé belangrijkste vertrekreden

Waarom willen relatief veel accountants het openbaar beroep verlaten? Vorig jaar vroegen we naar de drie belangrijkste redenen. Om het gewicht van de diverse motieven wat scherper in beeld te krijgen kon dit jaar maar één belangrijkste reden worden aangegeven.

De balans werk-privé is met 30,2 procent de belangrijkste reden om een overstap te willen maken. Bij vrouwen speelt dit extra sterk.

Reden twee is de toenemende formalisering en regeldruk (18,3 procent), die (alleen) bij RA's zelfs als belangrijkste vertrekreden scoort.

Ook onder studenten met vertrekplannen is de balans werk-privé het belangrijkste argument, gevolgd door 'accountancy is goede leerschool'.

Tussen grote en kleinere kantoren zijn op dit punt geen hele grote verschillen te zien. In alle groottecategorieën weegt de werk-privébalans het zwaarst als vertrekreden. Opvallend is wel dat bij de kleine kantoren ook toenemende formalisering en regeldruk erg hoog scoort (26,5 procent), bijna net zo hoog als de werk-privékwestie.

Ook tussen de functieniveaus zijn weer de gebruikelijke verschillen te zien. Bij gevorderd assistenten (41,3 procent) en controleleiders (31,9 procent) is de balans werk-privé de belangrijkste reden om een overstap te willen maken. Bij de managers (36,6 procent) en senior managers (44,4 procent) is het de toenemende formalisering en regeldruk.

Wat kan een accountantskantoor doen om zijn accountants te behouden? Meer salaris vergoedt nog steeds veel, zo blijkt. Bij de kleine kantoren wordt dit zelfs het vaakst genoemd, zelfs vaker dan de werk-privébalans. Bij de grote en middelgrote kantoren scoort salarisverhoging op nummer twee, maar met vrijwel even hoge percentages als de werk-privébalans. Ook het verminderen van de druk van het behalen van bepaalde targets blijkt bij grote en middelgrote kantoren relatief belangrijk (10,2 en 11,9 procent). Bij middelgrote kantoren zouden ook meer deeltijdmogelijkheden de aantrekkelijkheid verhogen (11,6 procent).

Aantrekkelijke aspecten accountancy

Welke aspecten vinden mensen het aantrekkelijkst aan werken in de accountancy? Op die vraag mochten de respondenten maximaal drie antwoorden geven. Het vaakst genoemd worden het contact met klanten, de afwisseling in werkzaamheden en contacten met verschillende bedrijven. Ook carrièremogelijkheden, vraagstukken en intellectuele uitdaging scoren goed.

Ander kantoor?

Dit jaar vroegen we voor het eerst ook naar eventuele voornemens om naar een ander accountantskantoor over te stappen. Binnen het openbaar beroep blijkt de mobiliteit niet zo groot te zijn. Accountants lijken tamelijk honkvast. Slechts acht procent van de respondenten geeft aan binnen twee jaar een overstap te willen maken naar een ander kantoor.

Accountants bij kleine en middelgrote kantoren overwegen nog het vaakst (beide 10 procent) een overstap. Vanuit de kleine in de helft van de gevallen naar een groter kantoor, bij de middelgrote kantoren spelen zowel wensen om naar kleinere als naar grote collegakantoren te verhuizen.

Werknemers bij grote kantoren vertonen aanmerkelijk minder neiging om binnen het beroep hun heil elders te zoeken; maar liefst 97 procent zegt niet te gaan overstappen.

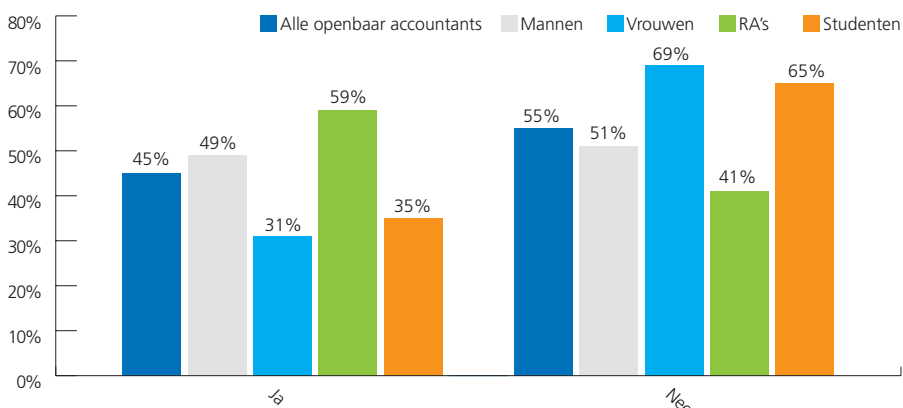
Ambitie: mannen en vrouwen

Wat zijn de professionele ambities van accountants? Willen ze allemaal doorstoten naar de top van hun kantoor?

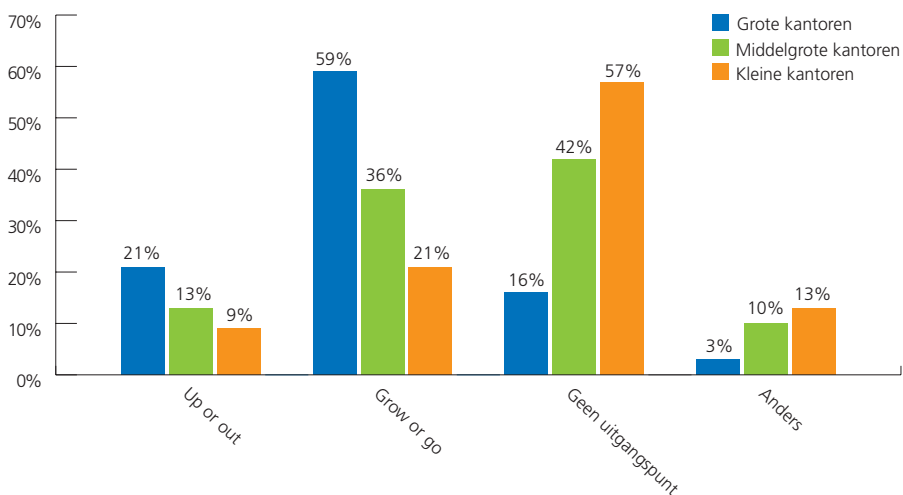
Van alle accountants zegt 45 procent op termijn de ambitie te hebben om partner te worden. Mannen zijn op dit punt met 49 procent duidelijk ambitieuzer dan vrouwen (31 procent). En RA's scoren veel hoger (59 procent) dan studenten (35 procent). Niet verrassend, aangezien zij zich inmiddels in een latere carrièrefase bevinden, en een aantal RA's met andere plannen inmiddels al is vertrokken. Toch is het percentage hoog te noemen, gegeven het vaste vooruitzicht dat de meesten van hen het partnerschap per definitie nooit zullen behalen, simpelweg omdat er niet genoeg partnerposities beschikbaar zijn.

Aan de respondenten die aangeven geen partnerambities te koesteren, is gevraagd naar het waarom daarvan. 'Ik stel andere prioriteiten in het leven' is het vaakst gegeven antwoord, met wederom een duidelijk verschil tussen

Figuur 12 Hebt u de ambitie om op termijn de functie van director of partner te gaan bekleden binnen de organisatie waarin u werkzaam bent?



Figuur 13 Hanteert uw organisatie het uitgangspunt *up or out*?



mannen (32 procent) en vrouwen (44 procent). Ook 'ik ambieer geen functies die me te veel tijd gaan kosten' wordt vaak als reden genoemd. Ook hier is er weer een duidelijk verschil tussen mannen (13 procent) en vrouwen (26 procent).

Up or out

Het *up or out*-principe staat in het openbaar beroep al geruime tijd ter discussie. Veel kantoren stellen dat dit principe tegenwoordig niet meer geldt. Niet iedereen hoeft door te groeien om te mogen blijven. Een iets mildere vorm van het principe is *grow or go*, hetgeen impliceert dat de carrièreontwikkeling niet altijd stijging van hiërarchische positie hoeft te betekenen. Het is de vraag of iedere accountant in de praktijk de fitness van het precieze onderscheid kan aangeven.

Interessant is hoe accountants de cultuur op dit punt binnen hun eigen kantoor ervaren. Alle respondenten is gevraagd of de organisatie waar ze werken op dit punt een duidelijk uitgangspunt hanteert.

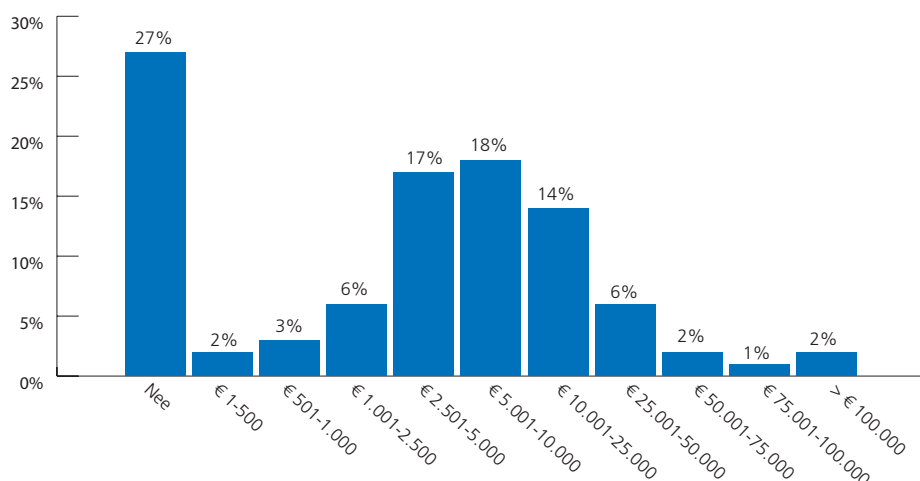
Uit de antwoorden komt naar voren dat vijftien procent van de kantoren *up or out* hanteert en 42 procent *grow or go*. Uitgesplitst naar kantooromvang ontvouwt zich een 'herkenbaar' beeld. Ondanks officiële beweringen van de kant van de grote kantoren dat *up or out* echt passé is, ervaart maar liefst 21 procent van de respondenten daar nog wel degelijk dat uitgangspunt. Wordt ook *grow or go* erbij genomen, dan loopt het zelfs op tot tachtig procent. Bij middelgrote en kleine kantoren is dit met respectievelijk 49 en dertig procent zeer veel minder. ■

Interne accountants

Tabel 19 Ervaring en salaris (€)

Aantal jaar ervaring	N	Gemiddelde bruto jaarsalaris 2007	Minimum	Maximum	Gemiddelde bruto jaarsalaris 2006	Stijging/daling
0-2 jaar	3	25.000	16.250	42.500	-	-
3-5 jaar	8	35.500	21.250	47.500	43.500	-18,4%
6-10 jaar	51	61.000	32.500	112.500	64.000	-4,7%
11-15 jaar	31	83.000	55.000	175.000	78.500	5,7%
> 15 jaar	82	115.500	55.000	475.000	119.500	-3,3%

Figuur 14 Hoogte variabele beloning



In totaal 175 interne accountants vulden de vragenlijst in, van wie 79,1 procent RA en 18,9 procent student. De meeste interne accountants werken binnen de financiële dienstverlening (57 procent), en het overgrote deel (65 procent) bij een organisatie met meer dan tweeduizend mensen.

Ongeveer tweederde van de respondenten heeft een leidinggevende functie. Deze leidinggevendenden verdienen gemiddeld € 104.500 per jaar (met grote uitschieters naar boven en beneden). De overige interne accountants verdienen gemiddeld € 59.000.

Anders dan bij hun openbare collega's lijken de salarisniveaus (afgemeten naar ervaringsjaren) niet duidelijk te stijgen en zelfs - met uitzondering van de categorie 11-15 jaar ervaring - iets lager uit te vallen dan in 2006. Gezien de beperkte aantallen respondenten en de veelvormigheid van functies in de interne accountancy, past bij deze conclusie echter de nodige reserve. De categorie 3-5 jaar ervaring is zelfs veel te klein om een conclusie te rechtvaardigen.

Bijna driekwart (73 procent) van de interne accountants ontvangt naast het vaste salaris een variabele beloning. Dit is aanzienlijk meer dan in 2006, toen 56 procent aangaf een variabele beloning te krijgen.

Salarisontwikkeling en verwachting

Evenals vorig jaar zijn de salarissen van individuele interne accountants ook nu weer gestegen, maar het tempo van de stijging neemt af. Vorig jaar werd hetzelfde geconstateerd. De conclusie is derhalve dat de stijgende trend wat is afgeplat. Dit hangt mogelijk samen met het feit dat de periode van uitbreiding en upgrading van IAD's die vanaf 2001 op gang kwam (Enron en dergelijke), inmiddels min of meer is voltooid. Vooral het aantal interne accountants met een salarisstijging van meer dan tien procent daalde flink ten opzichte van vorig jaar. Aan de andere kant daalde ook het percentage respondenten die een wel erg matige verhoging (maximaal drie procent) ontving.

Toch geeft nog steeds bijna tachtig procent van de respondenten aan dat hun salarisverwachtingen zijn uitgekomen.

Mogelijk mede in het licht van bovengenoemde ontwikkelingen lijken ook de salarisverwachtingen voor de komende vijf jaar iets te zijn gematigd. De groep die denkt er helemaal niet op vooruit te gaan groeide van twee procent in 2006 naar zeven procent nu. En de groep die verwacht er een forse 26 tot vijftig procent op vooruit te gaan, is juist geslonken: van 22 procent vorig jaar tot zeventien procent nu.

Secundaire arbeidsvoorwaarden

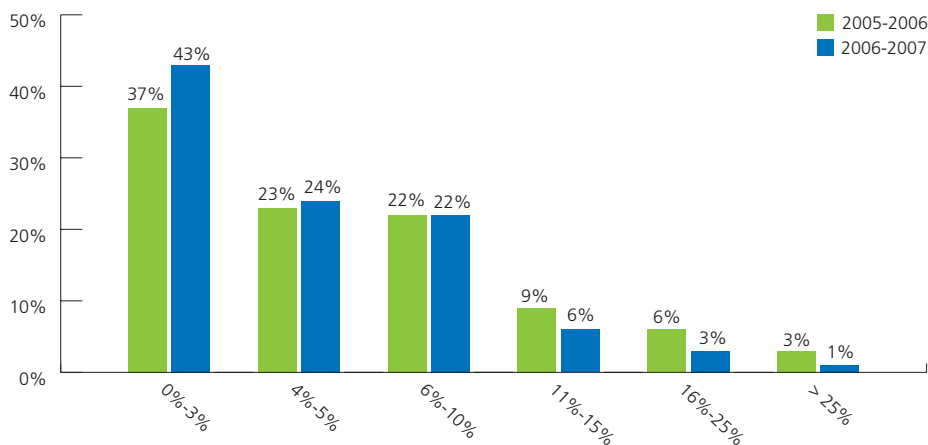
Nog steeds de helft van de interne accountants heeft een lease-auto (47 procent, in 2006 49 procent). De meesten (71 procent) hebben daarvoor een leasebudget tussen de € 750 en € 1.500. 57 procent betaalt een eigen bijdrage. Het percentage respondenten dat extra studieverlofdagen geniet is dit jaar duidelijk gestegen, van zestien naar 26 procent. Meer dan de helft (56 procent) van de interne accountants ontvangt een onkostenvergoeding. Toch is dat aantal met vier procent gedaald. Daar staat tegenover dat de groep die een zeer aanzienlijke vergoeding van meer dan € 500 per maand incasseert, dit jaar iets lijkt gegroeid (van 2 naar 5 procent). Bij vrijwel alle anderen gaat het om een bedrag tussen de € 50 en € 250.

Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden

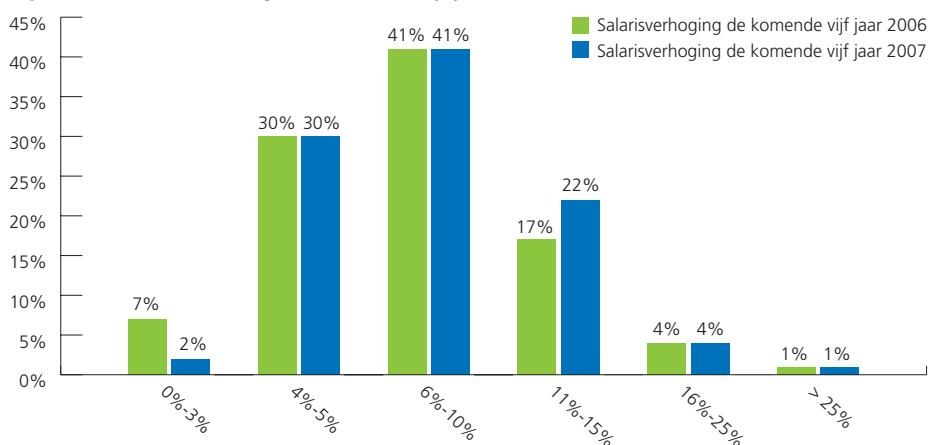
Ruim de helft van de interne accountants werkt een volledige werkweek. Dit is minder dan vorig jaar, toen nog zestig procent veertig uur werkte. Deeltijdwerken in deze sector lijkt dus toegenomen.

De grootste groep parttimers werkt 36 uur per week. Vooral bij de mannen is dit het geval. Vrouwen parttimen nog steeds meer dan mannen. Ook van vrouwelijke deeltijdwerkers werkt het merendeel 36 uur (37,8 procent van het totaal aantal respondenten), maar vijf procent werkt 32 uur per week en ruim tien procent slechts 24 uur.

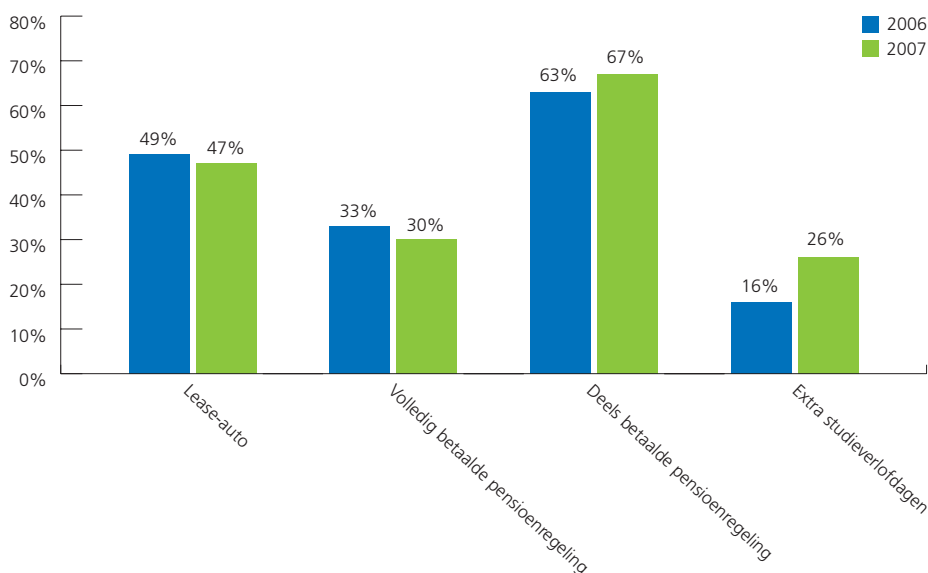
Figuur 15 Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging?



Figuur 16 Salarisverwachting voor komende vijf jaar



Figuur 17 Secundaire arbeidsvoorwaarden



Tabel 20 Aantal contractuele uren per week

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
40-39 uur	57,2%	29,7%	52,1%	48,5%	51,4%
37-38 uur	11,6%	10,8%	11,3%	12,1%	11,4%
33-36 uur	29,7%	40,5%	30,3%	39,4%	32,0%
25-32 uur	0,7%	8,1%	2,8%	-	2,4%
17-24 uur	0,7%	10,8%	3,5%	-	2,9%
10-16 uur	-	-	-	-	-
0-9 uur	-	-	-	-	-
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 21 Zou u parttime willen werken? (alleen fulltimers)

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Nee	67,4%	63,0%	69,0%	56,7%	66,7%
Ja, 33-38 uur per week	26,5%	18,5%	23,3%	33,3%	25,2%
Ja, 25-32 uur per week	4,5%	18,5%	6,2%	10,0%	6,9%
Ja, 17-24 uur per week	-	-	1,6%	-	-
Ja, 8-16 uur per week	1,5%	-	-	-	1,3%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 22 Waarom kunt u parttime werken niet realiseren? 2007 (2006)

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Niet mogelijk bij huidige werkgever	37,2%	10,0%	37,5%	15,4%	32,1% (39,4%)
Vanwege financiën	11,6%	20,0%	10,0%	23,1%	13,2% (10,6%)
Mijn partner werkt al parttime	2,3%	-	2,5%	-	1,9%
Schadelijk voor mijn carrière	14,0%	40,0%	17,5%	23,1%	18,9% (21,2%)
Anders	34,9%	30,0%	32,5%	38,5%	34,0% (28,8%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

Tabel 23 Gemiddeld aantal overuren per week? 2007 (2006)

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
0 uur	13,0%	8,1%	9,9%	21,2%	12,0%
1-5 uur (0-5 uur)	45,7%	64,9%	51,4%	42,4%	49,7% (55,2%)
6-10 uur	26,1%	13,5%	21,8%	30,3%	23,4% (29,7%)
11-15 uur	9,4%	13,5%	12,0%	3,0%	10,3% (10,9%)
16-20 uur	3,6%	-	3,5%	-	2,9% (3,1%)
> 20 uur	2,1%	-	1,4%	3,0%	1,8% (1,0%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

Van de fulltime werkende interne accountants zou - evenals in 2006 te zien was - eenderde graag parttime willen werken. Vrouwen iets vaker dan mannen, maar niet heel veel vaker. Wel is er een duidelijk verschil tussen mannen en vrouwen als het gaat om de omvang van de gewenste deeltijdaanstelling. De meeste interne accountants hebben een voorkeur voor 33 tot 38 uur per week. Bij de vrouwen ligt deze verdeling iets anders. Van hen zou 18,5 procent graag 25 tot 32 uur willen werken.

Gevraagd naar de redenen waarom mensen ondanks hun wensen net daadwerkelijk parttime werken, zijn 'niet mogelijk bij de huidige werkgever' en 'schadelijk voor de carrière' de meest gegeven antwoorden. Bij studenten en vrouwen lijken de financiën vaak mee te spelen, maar dit gaat om kleine absolute aantallen, dus hier past enig voorbehoud.

Overuren

Ook het afgelopen jaar werkten interne accountants weer stevig over. Bijna de helft van de accountants doet dat gemiddeld een relatief bescheiden tot vijf uur per week. Maar bijna een kwart werkt zes tot tien uur over en iets meer dan tien procent zelfs elf tot vijftien uur.

Studenten vertonen een gespleten beeld. Enerzijds werken zij vaker dan de andere respondenten helemaal niet over, maar anderzijds scoren ze hoger dan anderen (30,3 procent) in de stevige overwerkcategory zes tot tien uur. Dat laatste was in 2006 nog veel minder het geval.

Vrouwen werken opvallenderwijs minder vaak dan mannen helemaal niet over, maar als ze wel overwerken doen ze dat overwegend met mate. 64,9 procent van de vrouwelijke interne accountants werkt gemiddeld één tot vijf uur over. Mannen vertonen het tegenovergestelde beeld. Ze werken iets vaker dan vrouwen helemaal niet over, maar als ze het doen, doen ze het vaak wat steviger.

Bijna zeventig procent van de interne accountants (68,8 procent) krijgt zijn overuren niet gecompenseerd. Vrijwel alle anderen (27,9 procent) kunnen overuren met tijd compenseren. Uitbetaling van overuren komt nauwelijks voor.

Balans werk-privé

Van de interne accountants ervaart 88 procent een goede balans tussen werk en privé. Dit is iets minder dan vorig jaar, toen 92 procent aangaf tevreden te zijn over die balans. Het niettemin zeer hoge niveau van tevredenheid heeft ongetwijfeld te maken met het feit dat de helft van de interne accountants minder dan veertig uur per week werkt. Vrouwen lijken het meest tevreden te zijn met de balans tussen werk en privé. Opvallend is dat geen enkele vrouw vindt dat haar werk te veel van het privéleven vraagt.

Ondanks de algehele tevredenheid vindt 21 procent van de respondenten toch dat de organisatie iets dient te veranderen om meer balans tussen werk en privéleven te kunnen realiseren.

Tevredenheid en vertrekplannen

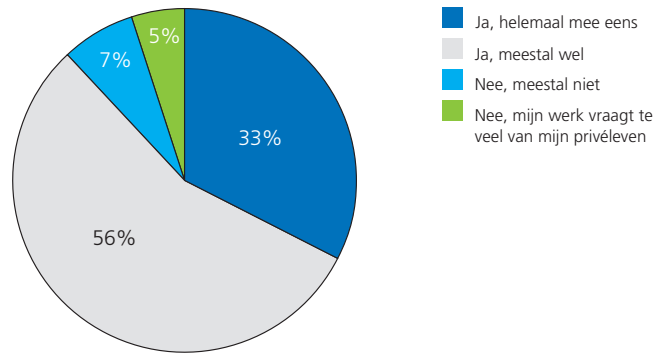
Van de interne accountants is driekwart tevreden tot zeer tevreden met zijn totale arbeidsvoorwaarden. Net als vorig jaar geeft niet één respondent aan 'zeer ontevreden' te zijn.

Toch zegt bijna de helft van de respondenten de interne accountancy op termijn te willen verlaten. Hiervan wil 28 procent dit binnen drie jaar gaan doen.

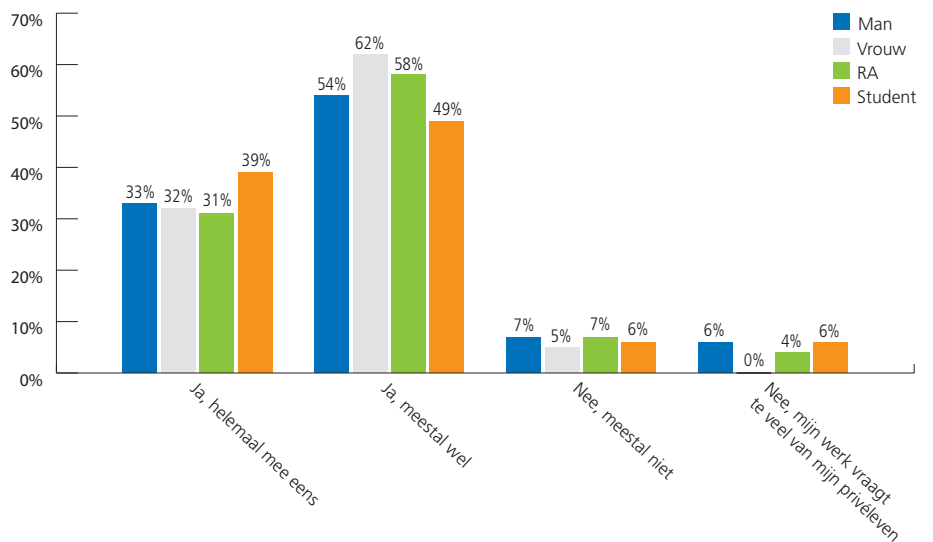
Onder studenten zijn vertrekplannen het sterkst vertegenwoordigd. Van hen zegt 57 procent van plan te zijn om binnen vijf jaar de interne accountancy te verlaten. Zoals al eerder opgemerkt speelt het feit dat studenten nog maar net met hun carrière zijn begonnen en deze vaak nog geen definitieve richting hebben gegeven, hier uiteraard een begrijpelijke en voorspelbare rol.

De meest genoemde vertrekreden is nog altijd de inhoud van de werkzaamheden (25,3 procent), maar toch weegt dit blijkbaar minder zwaar dan vorig jaar, toen ruim 35 procent deze reden noemde. Andere veelgenoemde redenen zijn het gebrek aan doorstroomkansen (16,2 procent), toenemende formalisering en regeldruk (12,1 procent) en het feit dat de accountancy een goede leerschool is (11,1 procent).

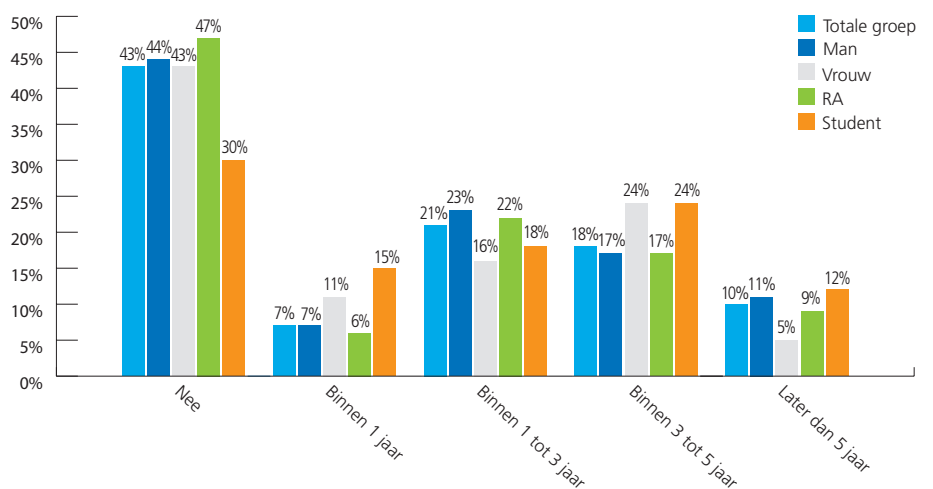
Figuur 18 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven



Figuur 19 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven



Figuur 20 Bent u van plan om buiten de interne accountancy te gaan werken?



Tabel 24 Tevredenheid

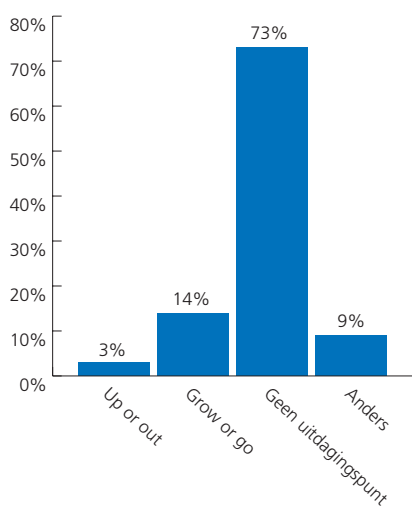
	Man	Vrouw	RA	Student	Totale groep
Zeer ontevreden	-	-	-	-	-
Ontevreden	4,3%	2,7%	2,8%	9,1%	4,0%
Neutraal	20,3%	18,9%	19,0%	24,2%	20,0%
Tevreden	56,5%	75,7%	61,3%	57,6%	60,6%
Zeer tevreden	18,8%	2,7%	16,9%	9,1%	15,4%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 25 Wat zou uw werkgever kunnen doen om u te behouden? 2007 (2006)

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal	
Carrièreperspectieven verbeteren	26,1%	21,6%	24,6%	27,3%	25,1%	(22,4%)
Meer salaris betalen	18,8%	24,3%	18,3%	27,3%	20,0%	(22,4%)
Takenpakket gevarieerder maken	15,2%	16,2%	14,1%	21,2%	15,4%	(14,6%)
Meer autonomie in functie bieden	8,7%	8,1%	9,2%	6,1%	8,6%	(6,3%)
Betere balans werkprivé	5,1%	8,1%	4,9%	9,1%	5,7%	(8,3%)
Duurdere lease-auto	6,5%	-	4,2%	9,1%	5,1%	(1,0%)
Aanbieden deeltijd te kunnen werken	2,9%	8,1%	2,8%	9,1%	4,0%	(3,1%)
Hogere bonus	3,6%	2,7%	2,8%	6,1%	3,4%	(5,7%)
Meer zeggenschap over indeling werktijd bieden	1,4%	5,4%	2,1%	3,0%	2,3%	(5,2%)

Tabel 26 Waar zou u willen gaan werken buiten de interne accountancy?

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Publieke sector	6,4%	4,8%	5,3%	8,7%	6,1%
Bedrijfsleven	69,2%	61,9%	69,7%	60,9%	67,7%
Consultancy/interim	14,1%	23,8%	14,5%	21,7%	16,2%
Openbare accountancy	3,8%	4,8%	3,9%	4,3%	4,0%
Anders, namelijk	6,4%	4,8%	6,6%	4,3%	6,1%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Figuur 21 Hanteert uw organisatie het uitgangspunt *up or out*?

Wat kan een werkgever doen om een interne accountant te behouden? Net als in 2006 is 'meer salaris' erg belangrijk, maar 'betere carrièreperspectieven' - dat in 2006 even zwaar woog - scoort nu duidelijk hoger. Daarnaast kan ook een gevarieerder takenpakket interne accountants overhalen bij de organisatie te blijven.

Opvallend is dat dit jaar bijna tien procent van de studenten scoort op 'aanbieden deeltijd te kunnen werken', terwijl dat vorig jaar onder studenten nog niet of nauwelijks werd genoemd. Dit lijkt te wijzen op het nog altijd toenemend belang dat wordt gehecht aan de balans werk-privé, zeker onder de nieuwe generaties.

Vertrek waarheen?

Net als bij de openbaar accountants zouden interne accountants die hun eigen vak willen verlaten bij zo'n overstap meestal een overstap naar (een andere functie in) het bedrijfsleven willen maken (67,7 procent). Daarna volgt op grote afstand de sector consultancy/interim (16,2 procent).

Aantrekkelijke aspecten interne accountancy

Interne accountants vinden vooral de aard van de vraagstukken en de afwisseling in de werkzaamheden aantrekkelijk in hun werk (62 en 68,6 procent, de respondenten konden maximaal drie antwoorden geven). Ook de intellectuele uitdaging wordt met 47,4 procent als aantrekkelijk beschouwd. Studenten vinden de carrièremogelijkheden binnen de interne accountancy het belangrijkste (63,6 procent). In de gehele groep werd dit door ongeveer een kwart van de respondenten genoemd, evenals contact met klanten en het salarisniveau.

Up or out

Net als bij de openbaar accountants is aan de 'interne' respondenten gevraagd of hun organisatie ten aanzien van carrièreontwikkeling en personeelsbeleid een duidelijk uitgangspunt hanteert. Hierbij treedt een groot verschil op vergeleken met de openbare accountancy. Veel accountantskantoren hanteren het principe van *up or out* of *grow or go*. Daarentegen geeft 73 procent van de interne accountants aan dat hun organisatie op dit terrein geen duidelijk uitgangspunt hanteert. ■

Overheidsaccountants

In totaal 251 overheidsaccountants vulden de vragenlijst in, van wie 74,5 procent RA en 25,5 procent student. De meeste overheidsaccountants werken bij de rijksoverheid of de Belastingdienst.

99 respondenten hebben een leidinggevende functie. Zij verdienen gemiddeld € 76.500, de overige respondenten verdienen gemiddeld € 56.000.

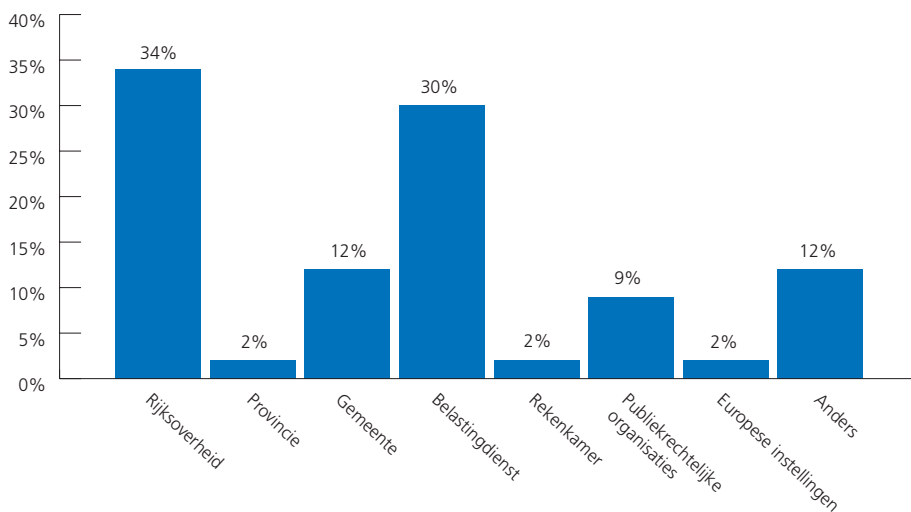
Nog steeds ontvangen heel weinig overheidsaccountants een variabele beloning. Wel is het percentage hoger dan vorig jaar. Toen ontving slechts vijf procent een variabele beloning, dit jaar is dat vijftien procent. Meestal gaat het dan om een bonus. In bijna de helft van de gevallen betreft dat een bedrag van meer dan € 2.000.

Salarisontwikkeling en verwachting

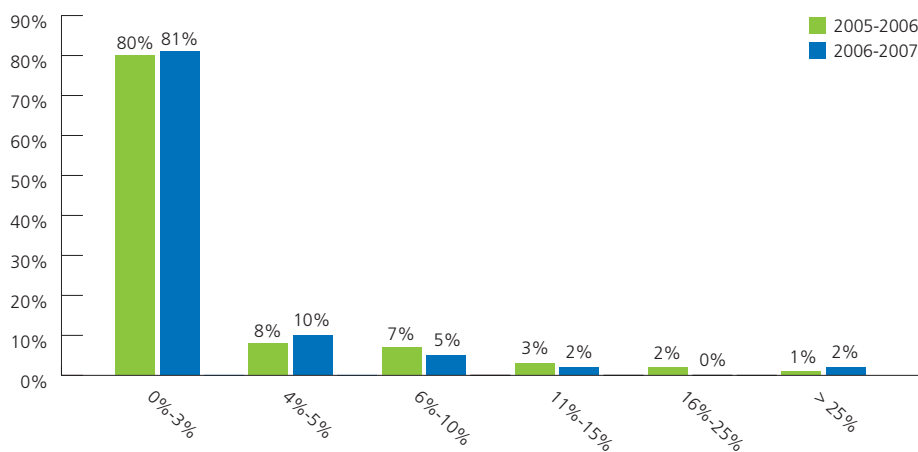
Net als vorig jaar stijgen de salarissen van overheidsaccountants niet heel sterk. Voor tachtig procent van de overheidsaccountants ging de stijging het afgelopen jaar de drie procent niet te boven. En net als vorig jaar had zestig procent van de overheidsaccountants dit ook verwacht.

Ook de verwachtingen voor de komende vijf jaar zijn bescheiden, zij het iets minder bescheiden dan in 2006. Toen gaf zeventig procent aan er de komende vijf jaar er één tot tien procent op vooruit te gaan. Dit jaar is dit 56 procent en denkt 29 procent zelfs elf tot 25 procent salarisstijging te zullen boeken.

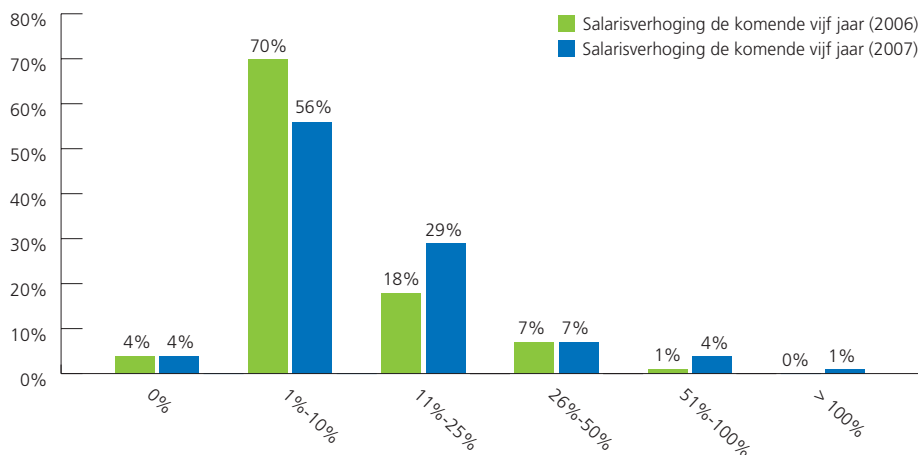
Figuur 22 Waar bent u werkzaam?



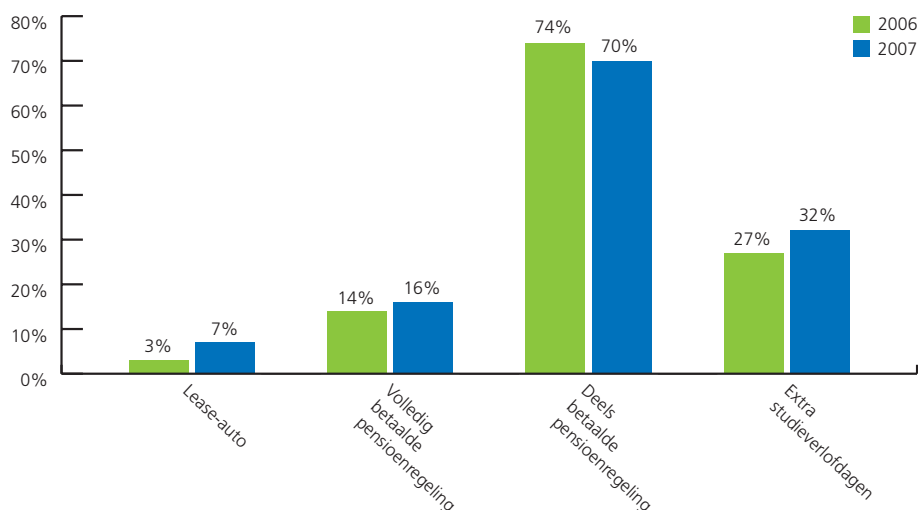
Figuur 23 Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging?



Figuur 24 Salarisverwachting voor de komende vijf jaar



Figuur 25 Secundaire arbeidsvoorwaarden



Tabel 27 Ervaring en salaris (€)

Aantal jaar ervaring	N	Gemiddelde bruto jaarsalaris	Minimum	Maximum	Gemiddelde bruto jaarsalaris 2006	Stijging/daling
0-2 jaar	23	21.500	13.750	32.500	22.000	-2,0%
3-5 jaar	18	31.500	23.750	42.500	27.000	16,0%
6-10 jaar	29	52.500	28.750	85.000	54.500	-3,0%
11-15 jaar	44	65.500	37.500	95.000	67.000	-2,0%
> 15 jaar	137	77.500	42.500	175.000	75.500	2,0%

Tabel 28 Aantal contractuele uren per week

	Man	RA	Student	Totaal
40-39 uur	14,6%	9,6%	26,6%	13,9%
37-38 uur	3,2%	3,2%	1,6%	2,8%
33-36 uur	75,2%	70,6%	65,6%	69,3%
25-32 uur	5,4%	12,2%	4,7%	10,4%
17-24 uur	1,0%	3,8%	1,6%	3,2%
10-16 uur	0,5%	0,5%	-	0,4%
0-9 uur	-	-	-	-
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 29 Zou u parttime willen werken? (alleen fulltimers)

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Nee	71,0%	73,8%	71,3%	72,1%	71,6%
Ja, 33-38 uur per week	16,6%	7,1%	15,3%	13,1%	14,7%
Ja, 25-32 uur per week	12,4%	19,0%	13,3%	14,8%	13,7%
Ja, 17-24 uur per week	-	-	-	-	-
Ja, 8-16 uur per week	-	-	-	-	-
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 30 Waarom kunt u parttime werken niet realiseren? 2007 (2006)

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal	
Niet mogelijk bij huidige werkgever	12,2%	9,1%	16,3%	-	11,7%	(11,1%)
Vanwege financiën	46,9%	18,2%	46,5%	29,4%	41,7%	(44,4%)
Mijn partner werkt al parttime	12,2%	-	7,0%	17,6%	10,0%	
Schadelijk voor mijn carrière	10,2%	27,3%	11,6%	17,6%	13,3%	
Anders	18,4%	45,5%	18,6%	35,3%	23,3%	(44,4%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	(100,0%)

Secundaire arbeidsvoorwaarden

Lease-auto's blijven zeldzaam bij de overheid, al lijkt ook hier sprake van een voorzichtige verandering: het aantal overheidsaccountants met een lease-auto steeg van drie procent in 2006 naar zeven procent nu.

Meer dan de helft van de overheidsaccountants (61 procent) ontvangt geen onkostenvergoeding. Bij degenen die wel een onkostenvergoeding ontvangen betreft dat in tweederde van de gevallen niet meer dan € 100 per maand. Wel heeft bijna eenderde van de overheidsaccountants extra studieverlofdagen.

Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden

Veel overheidsaccountants werken minder dan veertig uur per week (86 procent). Net als bij de interne accountants werken de meeste deeltijders 36 uur per week, wat overigens bij veel overheidsaccountants de officiële voltijdwerkweek is.

Het aantal fulltimers dat parttime zou willen werken is ongeveer dertig procent. Dit is bijna een verdubbeling ten opzichte van vorig jaar, toen 17,6 procent aangaf parttime te willen werken.

De belangrijkste reden waarom overheidsaccountants niet parttime werken zijn de financiën. Het antwoord 'niet mogelijk bij huidige werkgever' komt, anders dan bij openbare en interne accountants, nauwelijks voor.

Overuren

Bij de overheid wordt nog steeds relatief weinig overgewerkt. Bijna 75 procent van de respondenten werkt niet of hoogstens vijf uur over. Een kleine twintig procent (17,9 procent) maakt wekelijks zes tot tien uur extra.

De studenten lijken het minst over te werken, bijna 85 procent werkt minder dan vijf uur over per week. Tocht lijkt er op sommige punten ook een lichte stijging te zijn. Zo gaf vorig jaar nog geen enkele vrouw aan meer dan tien uur over te werken.

Ook de overheidsaccountants krijgen vaak geen vergoeding voor de gemaakte overuren (58,7 procent). Een zeer klein deel (1,7 procent) krijgt de uren uitbetaald, maar de meesten krijgen deze gecompenseerd in tijd (36,3 procent).

Balans werk-privé

Ook in de vorige edities van het Accountancy Beloningsonderzoek kwam naar voren dat overheidsaccountants over het algemeen een goede balans ervaren tussen werk en privé. Slechts zeven procent is hierover minder tevreden.

De vrouwen zijn ook dit jaar weer het meest tevreden, al lijkt het iets minder dan vorig jaar. Toen gaf geen enkele vrouw de optie 'nee meestal niet tevreden' of 'nee, mijn werk vraagt te veel van mijn privéleven', nu is dat drie procent. Gezien de kleine absolute aantallen past bij deze conclusie echter het nodige voorbehoud.

Toch vindt ook dit jaar weer zestien procent van de respondenten dat de werkgever op dit punt wel het een ander zou kunnen veranderen.

Tevredenheid en vertrekplannen

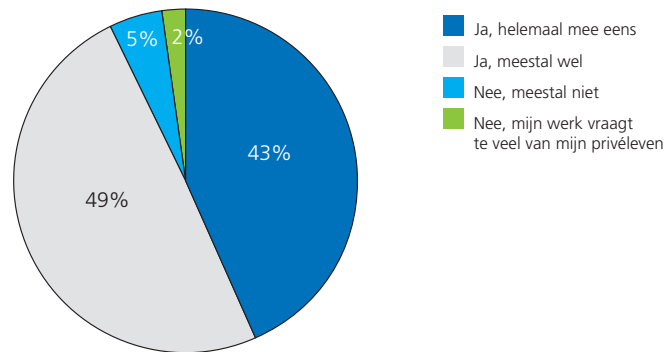
De tevredenheid met het arbeidsvoorwaardelijke pakket is hoog. Bijna zestig procent van de overheidsaccountants is daar (zeer) tevreden mee. De studenten scoren met ruim zeventig procent (71,9 procent) het hoogst.

Overheidsaccountants hebben niet veel vertrekplannen. Ruim zestig procent zegt niet van plan te zijn om buiten de overheidsaccountancy te gaan werken. Van de RA's heeft 32 procent vertrekplannen. Bij de studenten ligt dit met 55 procent een stuk hoger, maar 23 procent van de studenten geeft aan dit niet eerder dan over vijf jaar te doen.

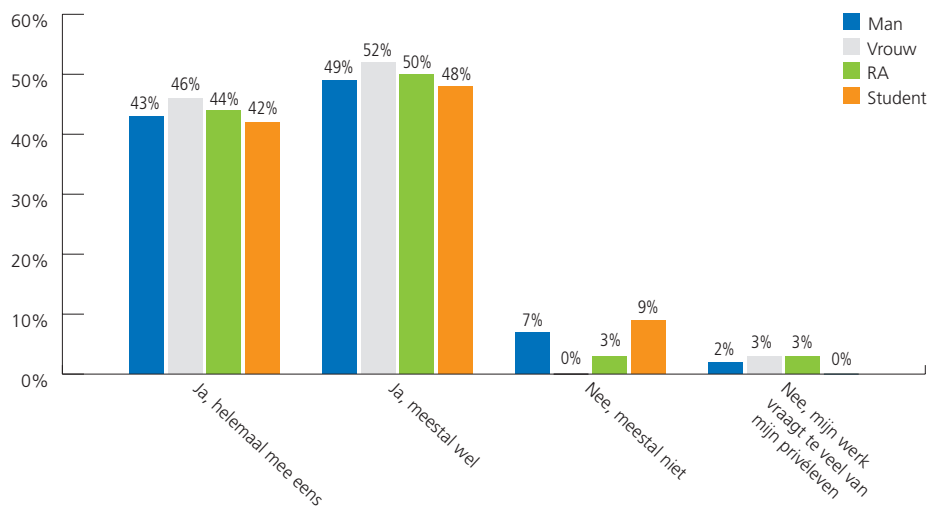
Tabel 31 Aantal overuren per week? 2007 (2006)

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
0 uur	28,1%	30,3%	24,6%	40,6%	28,7%
1-5 uur (0-5 uur)	44,3%	51,5%	47,1%	43,8%	46,2%
6-10 uur	20,0%	12,1%	20,9%	9,4%	17,9%
11-15 uur	3,2%	4,5%	4,8%	-	3,6%
16-20 uur	2,2%	-	1,1%	3,1%	1,6%
> 20 uur	2,1%	1,5%	1,6%	3,1%	2,0%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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



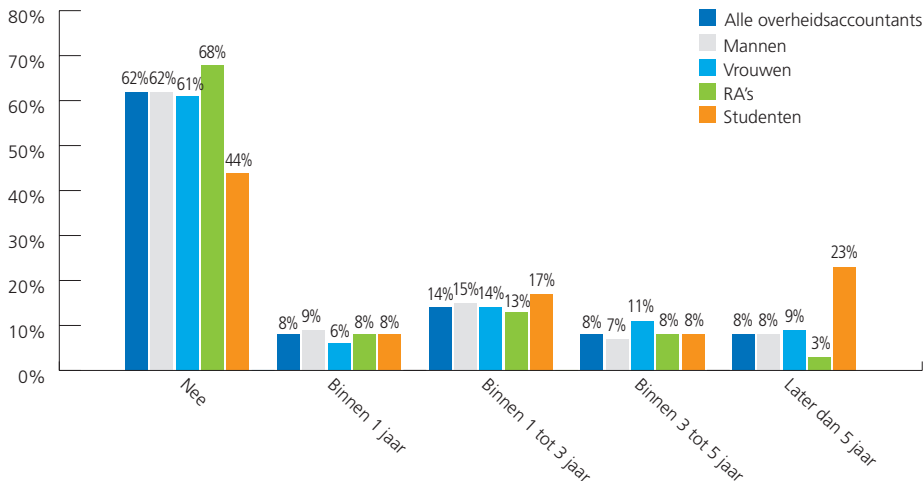
Figuur 27 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven



Tabel 32 Tevredenheid

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Zeer ontevreden	1,6%	-	1,1%	1,6%	1,2%
Ontevreden	14,1%	4,5%	13,9%	4,7%	11,6%
Neutraal	29,2%	30,3%	32,1%	21,9%	29,5%
Tevreden	49,2%	54,5%	48,7%	56,3%	50,6%
Zeer tevreden	5,9%	10,6%	4,3%	15,6%	7,2%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

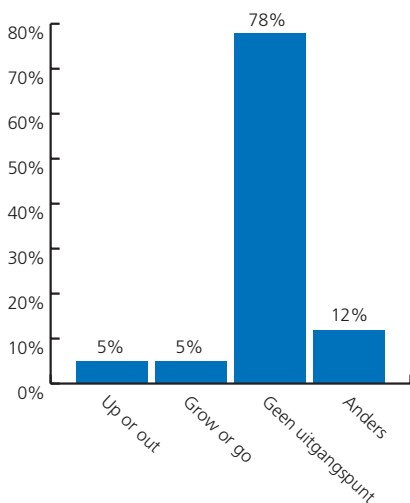
Figuur 28 Bent u van plan om buiten de overheidsaccountancy te gaan werken?



Tabel 33 Waar zou u willen gaan werken buiten de overheidsaccountancy?

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Bedrijfsleven	40,0%	34,6%	35,0%	44,4%	38,5%
Consultancy/interim	18,6%	19,2%	25,0%	8,3%	18,8%
Openbare accountancy	15,7%	19,2%	11,7%	25,0%	16,7%
Interne accountancy	4,3%	19,2%	5,0%	13,9%	8,3%
Anders, namelijk	21,4%	7,7%	23,3%	8,3%	17,7%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Figuur 29 Hanteert uw organisatie het uitgangspunt *up or out*?



Als een overheidsaccountant toch zou overwegen om een overstap te maken, dan zou de belangrijkste reden de verwachte beloning elders zijn (20,8 procent). Andere veel genoemde redenen zijn de inhoud van de werkzaamheden (15,6 procent) en het niet kunnen doorstromen naar een hogere functie (14,6 procent). Opvallend is dat vooral vrouwen en studenten de overheidsaccountancy (publieke sector) als een goede leerschool zien. Bij beide groepen noemt bijna twintig procent dat, in de totale groep slechts 7,3 procent. Toenemende formalisering en regeldruk is onder overheidsaccountants een veel minder genoemde vertrekreden (8,3 procent) dan bij hun openbare en interne collega's. Overeenkomstig het belang van beloning als vertrekreden, is 'meer salaris betalen' de meest genoemde 'blijffactor' (23,5 procent). Vooral studenten scoren hier met 39,1 procent erg hoog op. Verder wordt het verbeteren van de carrièreperspectieven vaak genoemd (20,3 procent). Ook hier scoren de studenten met 32,8 procent het hoogst.

Vertrek waarheen?

Overheidsaccountants die hun vak willen verlaten zouden bij voorkeur een overstap maken naar het bedrijfsleven (38,5 procent). Toch is die specifieke voorkeur aanmerkelijk minder uitgesproken dan bij de openbare en interne accountants. Bijna twintig procent van de overheidsaccountants zou voor een interim- of consultancycarrière kiezen. Opvallend is dat ruim vijftien procent overweegt een overstap te maken naar het openbaar beroep. Bij de studenten is dit zelfs 25 procent.

Aantrekkelijke aspecten aan overheidsaccountancy

Overheidsaccountants vinden het type vraagstukken en de afwisseling in de werkzaamheden de meest aantrekkelijk aspecten in hun werk (76,1 procent en 69,7 procent). Ook 'intellectuele uitdaging' en de contacten met verschillende bedrijven en organisaties scoren hoog (43,8 procent en 28,7 procent). Het minst belangrijk is voor hen de status van de functie (7,6 procent).

Up or out

Volgens tachtig procent van de overheidsaccountants hanteert hun organisatie ten aanzien van carrièreontwikkeling en personeelsbeleid geen duidelijk uitgangspunt. *Up or out* en *grow or go* komen nauwelijks voor. ■

Bedrijfsleven

In totaal vulden 722 accountants werkzaam in het financieel management (accountants in business) de vragenlijst in. Hiervan is acht procent student en 92 procent RA. 532 respondenten hebben een leidinggevende functie en verdienen gemiddeld € 116.000 per jaar. De overige respondenten verdienen gemiddeld € 74.500 per jaar.

Accountants in business vormen een veelkleurige groep. Ze werken bij zeer uiteenlopende organisaties. Wel is er een duidelijke oververtegenwoordiging van de financiële dienstverlening, zakelijke dienstverlening en industrie. Verder werken ze overwegend in de grotere organisaties.

Van de accountants in business ontvangt tachtig procent een variabele beloning. Bijna zestig procent in de vorm van een bonus en veertien procent in de vorm van een winstuitkering.

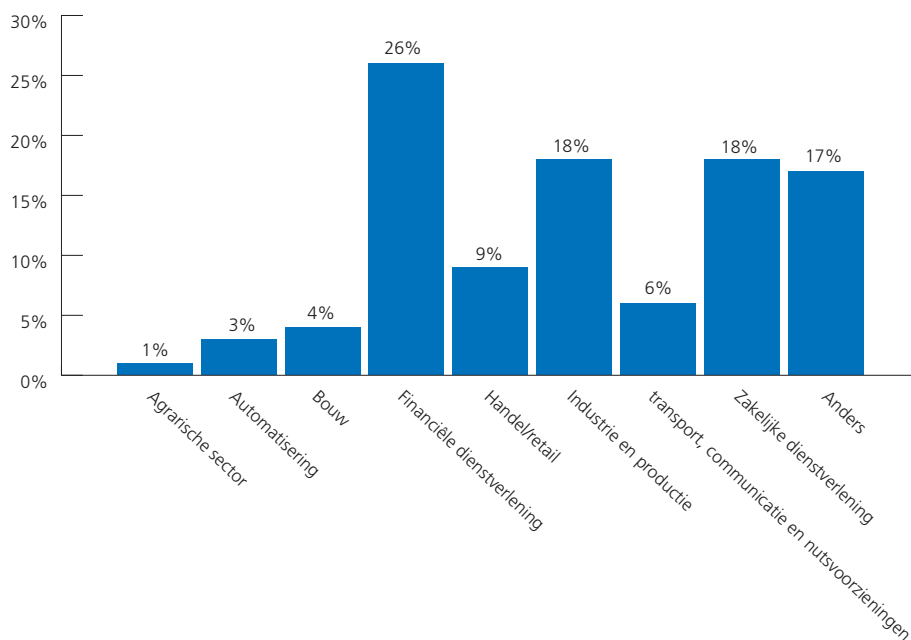
De hoogte van de variabele beloning wisselt. Maar deze is in de meeste gevallen aanzienlijk. Van 37 procent van de respondenten bedraagt de variabele beloning € 10.000 tot € 50.000 per jaar. Twaalf procent ontvangt meer dan € 50.000 per jaar aan variabele beloning.

Salarisontwikkeling en verwachting

Accountants in business zijn er het afgelopen jaar flink op vooruit gegaan. Eenderde zag van 2006 naar 2007 zijn salaris met meer dan zes procent stijgen. Toch is dit iets minder dan in de periode 2005-2006, toen 41 procent zijn salaris met die percentages zag toenemen. Dertien procent van de accountants in het bedrijfsleven ging er het afgelopen jaar elf procent of meer op vooruit. Bij driekwart van de respondenten kwam de salarisverhoging overeen met de verwachting.

De verwachtingen voor de komende vijf jaar zijn rooskleurig. Bijna zeventig procent verwacht er meer dan elf procent op vooruit te gaan. Het gros daarvan (45 procent) met tussen de elf en 25 procent. Een kleine zes procent denkt zijn inkomen de komende vijf jaar met zelfs meer dan vijftig procent te zien stijgen.

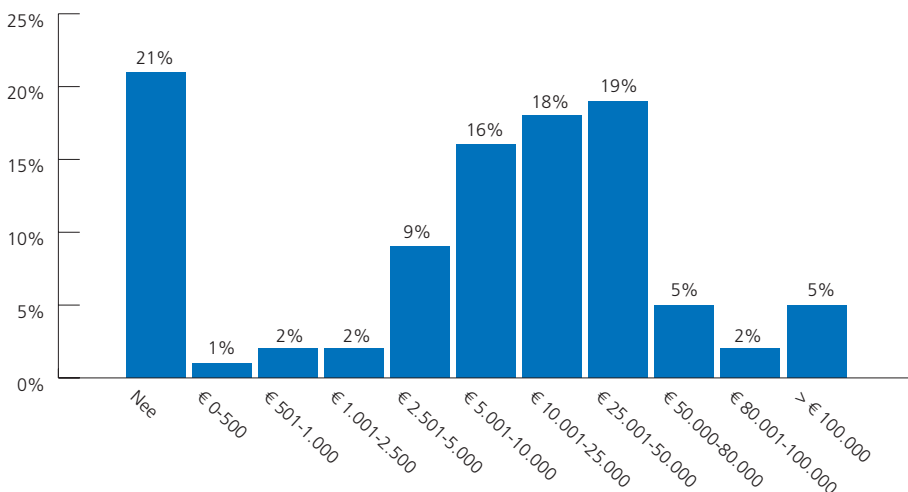
Figuur 30 In welke branche bent u werkzaam?



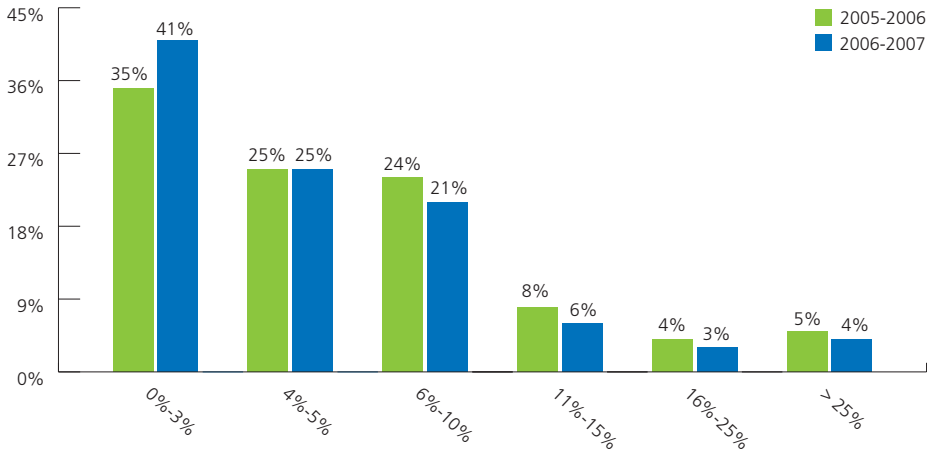
Tabel 34 Ervaring en salaris (€)

Ervaring (jaar)	N	Gemiddelde bruto jaarsalaris	Minimum	Maximum
0-2 jaar	11	31.500	13.750	13.500
3-5 jaar	11	36.000	21.250	65.000
6-10 jaar	114	72.500	37.500	175.000
11-15 jaar	184	92.000	37.500	275.000
> 15 jaar	402	124.500	13.750	600.000

Figuur 31 Hoogte variabele beloning



Figuur 32 Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging?



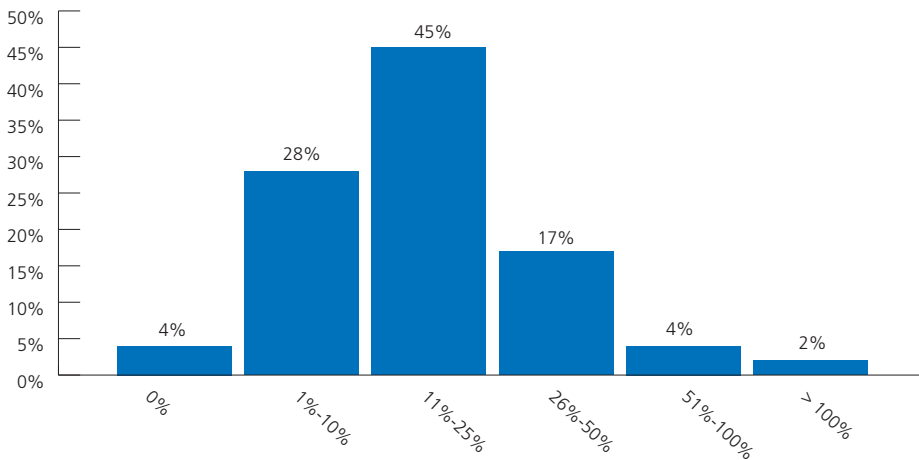
Secundaire arbeidsvoorwaarden

Ongeveer 65 procent van de accountants in business ontvangt een onkostenvergoeding. Het bedrag daarvan verschilt maar over het algemeen krijgt men tot € 250 vergoed (58 procent). Een kleine zeven procent ontvangt meer dan € 250.

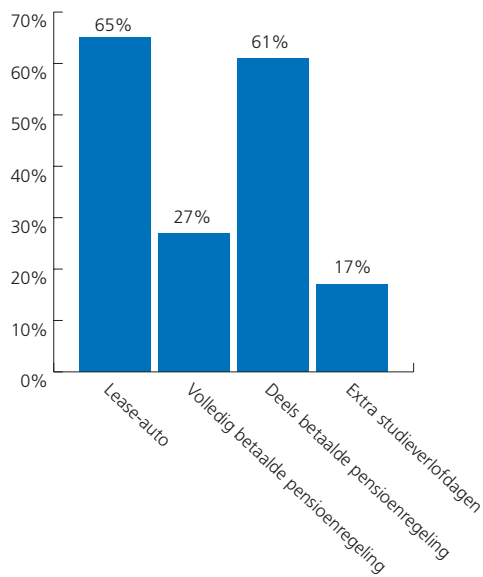
Van de accountants werkzaam in het bedrijfsleven rijdt 65 procent in een lease-auto. Van deze leaserijders betaalt 41 procent een eigen bijdrage. Deze is bij driekwart niet hoger dan € 150 per maand.

Verder betaalt de werkgever voor 27 procent van de respondenten het volledige pensioen en heeft zeventien procent recht op extra studieverlofdagen.

Figuur 33 Salarisverwachting voor de komende vijf jaar



Figuur 34 Secundaire arbeidsvoorwaarden



Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden

Veel accountants in het bedrijfsleven werken bijna fulltime. 65 procent werkt 39 tot veertig uur, elf procent 37 tot 38 uur en vijftien procent werkt 35 tot 36 uur. Vrouwen en studenten werken ook regelmatig 32 uur per week.

Van de fulltimers geeft 32 procent aan graag parttime te willen werken. De meesten denken dan aan een werkweek van 33 tot 38 uur.

Op de vraag waarom ze dit niet daadwerkelijk doen antwoordt bijna de helft dat dit bij de huidige werkgever niet mogelijk is. Daarnaast zijn ook financiën en mogelijke schade aan de carrière een belangrijke reden om niet te gaan parttimen.

Overuren

In het bedrijfsleven wordt veel overgewerkt. Iets meer dan een kwart werkt gemiddeld meer dan elf uur per week over. Ook hier werken de mannen gemiddeld het meest over, 29 procent meer dan elf uur per week.

De meesten krijgen hun overuren echter niet uitbetaald (85 procent), in tijd noch geld. Slechts tien procent krijgt zijn uren gecompenseerd in tijd en drie procent krijgt de overuren uitbetaald.

Balans werk-privé

Ondanks de gangbaarheid van overwerk, ervaart maar liefst bijna negentig procent van de accountants in het bedrijfsleven (meestal) een goede balans tussen werk en privé. Slechts twaalf procent is hier minder tevreden over. Toch geeft 23 procent aan dat de werkgever iets zou moeten veranderen om te zorgen dat er meer balans tussen werk en privéleven kan worden gerealiseerd.

Tabel 35 Aantal contractuele uren per week

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
40-39 uur	69,3%	38,5%	65,4%	58,6%	64,8%
37-38 uur	11,8%	3,8%	11,1%	5,2%	10,7%
33-36 uur	13,2%	26,0%	14,8%	19,0%	15,1%
25-32 uur	4,2%	19,2%	5,4%	17,2%	6,2%
17-24 uur	0,8%	11,6%	2,7%	-	2,3%
10-16 uur	0,2%	-	0,2%	-	0,1%
0-9 uur	0,6%	1,0%	0,8%	-	0,7%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 36 Zou u parttime willen werken? (alleen fulltimers)

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Nee	68,7%	57,6%	67,2%	73,3%	67,6%
Ja, 33-38 uur per week	23,2%	35,6%	24,7%	20,0%	24,4%
Ja, 25-32 uur per week	7,0%	6,8%	7,2%	4,4%	7,0%
Ja, 17-24 uur per week	0,4%	-	0,3%	-	0,3%
Ja, 8-16 uur per week	0,7%	-	0,5%	2,2%	0,6%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

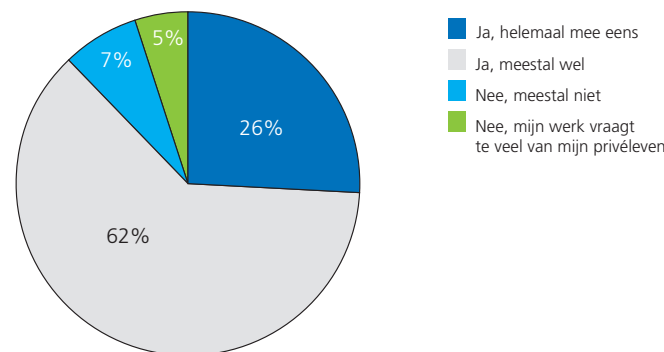
Tabel 37 Waarom kunt u parttime werken niet realiseren?

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Niet mogelijk bij huidige werkgever	47,2%	28,0%	46,6%	16,7%	44,8%
Vanwege financiën	15,2%	12,0%	14,1%	25,0%	14,8%
Mijn partner werkt al parttime	7,9%	-	6,8%	8,3%	6,9%
Schadelijk voor mijn carrière	13,5%	24,0%	13,6%	33,3%	14,8%
Anders	16,3%	36,0%	18,8%	16,7%	18,7%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

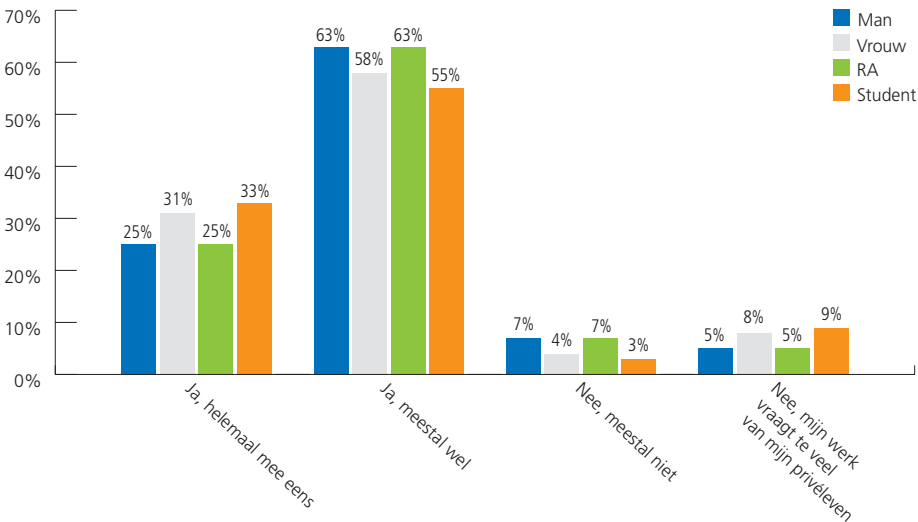
Tabel 38 Overuren

Aantal overuren per week	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
0 uur	9,1%	19,2%	9,5%	22,4%	10,5%
1-5 uur	25,2%	49,0%	26,7%	51,7%	28,7%
6-10 uur	36,4%	26,9%	36,6%	17,2%	35,0%
11-15 uur	16,8%	1,9%	15,5%	5,2%	14,7%
16-20 uur	9,5%	1,0%	9,0%	-	8,3%
> 20 uur	2,9%	2,0%	2,8%	3,4%	2,8%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Figuur 35 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven



Figuur 36 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven



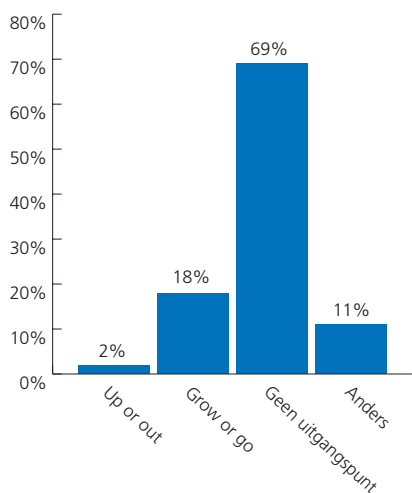
Tabel 39 Tevredenheid 2007 (2006)

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Zeer ontevreden	-	1,0%	0,2%	-	0,1% (0,4%)
Ontevreden	2,9%	2,9%	2,7%	5,2%	2,9% (5,0%)
Neutraal	15,4%	12,5%	14,8%	17,2%	15,0% (24,0%)
Tevreden	56,3%	59,6%	57,5%	48,3%	56,8% (58,4%)
Zeer tevreden	25,4%	24,0%	24,8%	29,3%	25,2% (13,1%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

Tabel 40 Wat is de belangrijkste reden waarom u buiten de accountancy bent gaan werken?

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Inhoud werkzaamheden	35,9%	20,2%	35,1%	17,2%	33,7%
Accountancy is voor mij een goede leerschool	21,0%	13,5%	20,2%	17,2%	19,9%
Betere balans werk-privé buiten de accountancy	10,4%	28,8%	12,0%	24,1%	13,0%
Toenemende formalisering en regeldruk	12,6%	11,5%	12,8%	8,6%	12,5%
Geen kans op doorstroom naar een hogere functie	4,9%	2,9%	4,5%	5,2%	4,6%
Beloning buiten de accountancy is beter	2,3%	-	1,7%	5,2%	1,9%
Geen ontwikkel mogelijkheden/begeleiding	1,1%	1,0%	0,9%	3,4%	1,1%
Te lange werkdagen	0,5%	3,8%	0,6%	5,2%	1,0%
Geen parttime mogelijkheden	0,3%	3,8%	0,9%	-	0,8%
Imago van het beroep is slecht	0,3%	-	0,3%	-	0,3%
Anders, namelijk	10,7%	14,4%	11,0%	13,8%	11,2%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Figuur 37 Hanteert uw organisatie het uitgangspunt *up or out*?



Tevredenheid en vertrekredenen

Ruim tachtig procent van de accountants in het bedrijfsleven is tevreden tot zeer tevreden met het totale arbeidsvoorwaardelijke pakket. Slechts drie procent is hier ontevreden over. Waarom hebben deze accountants besloten de overstap te maken naar het bedrijfsleven? De belangrijkste reden was de inhoud van de werkzaamheden (33,7 procent). Voor RA's en mannen geldt dit extra sterk. Ook geeft bijna twintig procent van de respondenten aan de accountancy als een goede leerschool te hebben gezien. Veel vrouwen zijn overgestapt om een betere balans tussen werk en privé te vinden (28,8 procent).

Aantrekkelijke aspecten functie in bedrijfsleven

Net als in de andere sectoren vinden ook accountants in het bedrijfsleven de vraagstukken en de afwisseling in de werkzaamheden het meest aantrekkelijk aan hun werk (73,1 procent en 67,6 procent). Daarnaast is de intellectuele uitdaging voor velen belangrijk (44,6 procent). 'Contact met verschillende bedrijven en organisaties' en 'salarisniveau' worden beide door bijna een kwart van de respondenten genoemd.

Up or out

Ook aan accountants in het bedrijfsleven is gevraagd of hun werkgever het uitgangspunt *up or out* hanteert. Uit de antwoorden blijkt dat slecht twee procent van de respondenten dit als zodanig ervaart. Achttien procent ervaart wel het fenomeen *grow or go*, maar een opvallend forse 69 procent geeft aan dat de organisatie op dit gebied geen duidelijk uitgangspunt hanteert. ■

Verschillen tussen groepen accountants

De openbaar accountants zijn met 30,5 jaar gemiddeld het jongst. Bij de overige categorieën ligt de gemiddelde leeftijd rond de veertig. De verklaring ligt voor de hand en komt overeen met wat zichtbaar is in de markt. Veel accountants beginnen in het openbare beroep en maken na een aantal jaren of na het afronden van de studie de overstap naar iets anders.

Gemiddeld genomen verdienen accountants bij de overheid het minst. Bij de openbaar accountants en interne accountants hangen de verdiensten sterk af van het niveau waarop men werkzaam is. Maar al met al lijken accountants qua salaris toch het best af te zijn in het bedrijfsleven.

Hierbij past wel een voorbehoud. Allereerst zijn vrijwel alle respondenten in het bedrijfsleven afgestudeerd RA. In de andere categorieën is dat veel minder het geval. Bovendien zijn accountants in business een zeer veelvormige groep, met mensen op allerlei niveaus, bij allerlei typen organisaties, zowel in termen van omvang als sector. De hier gepresenteerde cijfers zijn nadrukkelijk gemiddelden, en juist binnen de veelkleurige categorie accountants in business belemmeren die het zicht op de ongetwijfeld aanwezige onderlinge verschillen.

Dit gezegd hebbend: voor dat extra salaris moeten ze in het bedrijfsleven ook dit jaar gemiddeld weer het meest overwerken, zij het minder dan in 2006.

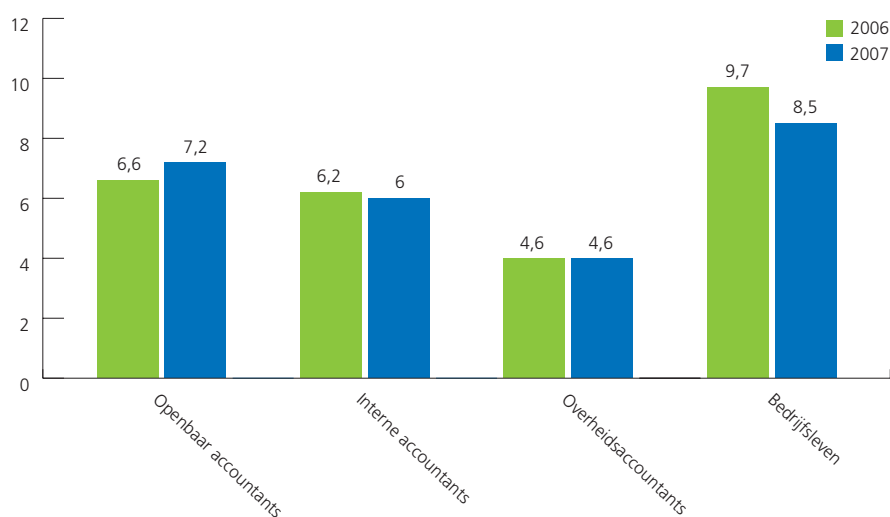
De openbaar accountants zijn dit jaar juist meer gaan overwerken. Zij werken gemiddeld 7,2 uur per week over, gevolgd door de interne accountants met zes uur en de overheidsaccountants met 4,6 uur per week.

Tabel 41 Gemiddeld salaris per categorie accountants (€)

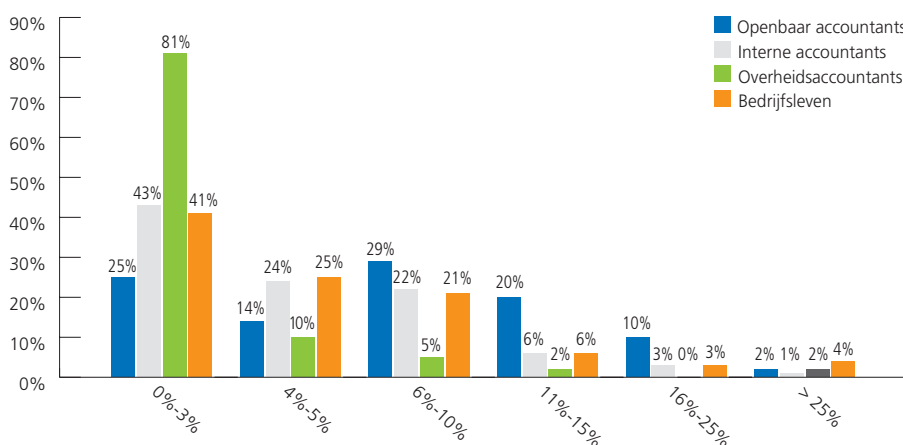
	Openbaar accountants	Interne accountants	Overheidsaccountants	Bedrijfsleven
Aantal jaar ervaring				
0-2 jaar	23.000	25.000	21.500	31.500
3-5 jaar	31.500	35.500	31.500	36.000
6-10 jaar	48.500	61.000	52.500	72.500
11-15 jaar	73.500	83.000	65.500	92.000
> 15 jaar	119.500	115.000	77.500	124.500

* EXCLUSIEF VAKANTIEGELD EN DERTIENDE

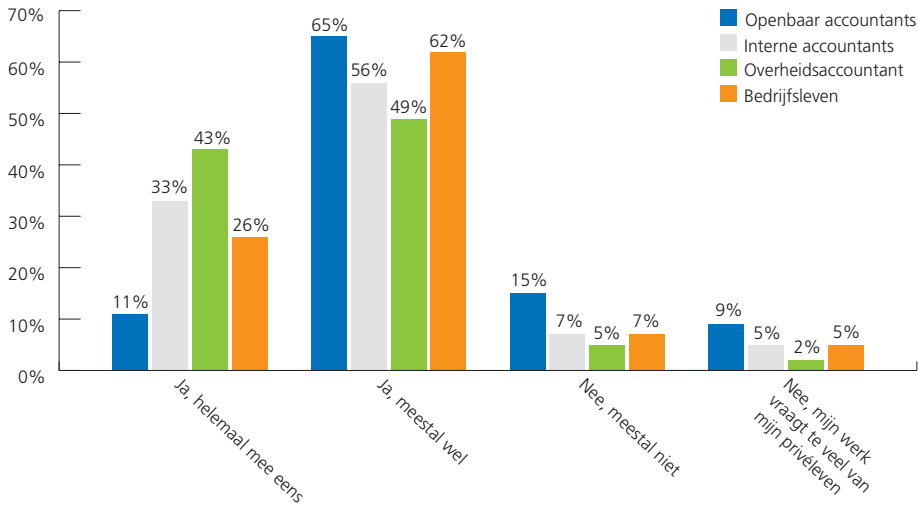
Figuur 38 Gemiddeld aantal overuren per categorie accountants



Figuur 39 Salarisstijging 2006-2007



Figuur 40 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven



Tabel 42 Overzicht belangrijkste secundaire arbeidsvoorwaarden*

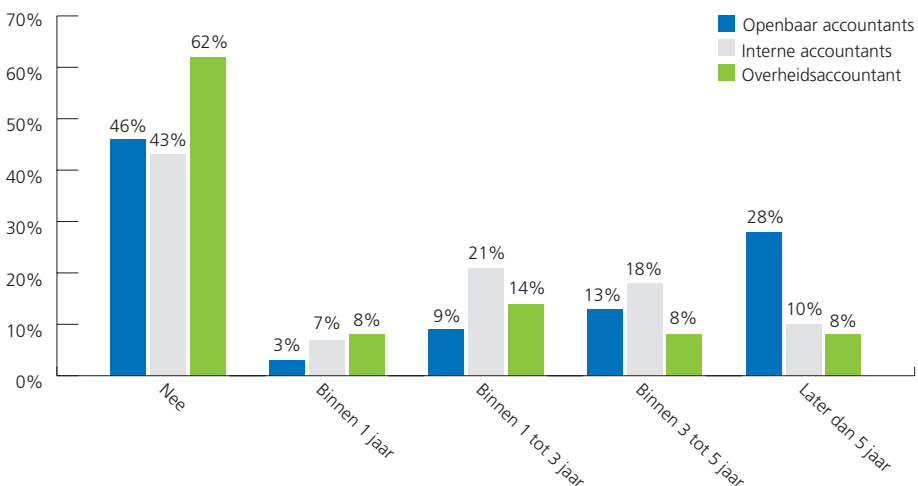
	Lease-auto	Pensioen volledig betaald	Onkostenvergoeding	Gemiddelde aantal vrije dagen
Openbaar accountant	79%	44%	92%	28,2
Interne accountant	47%	30%	56%	30,1
Overheidsaccountant	7%	16%	39%	34,0
Bedrijfsleven	65%	27%	65%	29,7

*GEMIDDELDEN OP BASIS VAN RESPONDENTEN DIE AANGEVEN FULLTIME WERKZAAM TE ZIJN.

Tabel 43 Tevredenheid per categorie accountants

	Openbaar accountants	Intern accountants	Overheidsaccountants	Bedrijfsleven
Zeer ontevreden	0,8%	-	1,2%	0,1%
Ontevreden	6,2%	4,0%	11,6%	2,9%
Neutraal	22,3%	20,0%	29,5%	15,0%
Tevreden	57,7%	60,6%	50,6%	56,8%
Zeer tevreden	12,9%	15,4%	7,2%	25,2%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Figuur 41 Bent u van plan om buiten de accountancy te gaan werken?



Salarisontwikkeling

Net als in 2005-2006 gingen de openbaar accountants er ook het afgelopen jaar het meest op vooruit. Ruim zestig procent zag zijn salaris met minstens zes procent stijgen, 32 procent ging er zelfs elf of meer procent op vooruit. N.B.: Dit betreft de salarisontwikkeling van individuele accountants, en reflecteert dus naast een algemene stijging van het salarisoniveau ook zaken als carrièreontwikkeling.

In het bedrijfsleven liggen deze cijfers lager. Daar zag 34 procent zijn salaris met zes procent of meer stijgen en dertien procent met elf procent of meer.

De interne accountants scoren daar met 32 procent en tien procent net onder. De salarisontwikkeling bij de overheid blijft ook dit jaar hierbij achter.

Openbaar accountants slechter in balans

Net als vorig jaar blijken de openbaar accountants duidelijk vaker (meestal) ontevreden over de balans tussen werk en privé dan de interne accountants, overheidsaccountants en accountants in het bedrijfsleven: respectievelijk 24, twaalf, zeven en twaalf procent.

Secundaire voorwaarden best bij openbaar accountants

Naast salaris bepalen ook secundaire arbeidsvoorwaarden een groot deel van het arbeidsvoorwaardelijke pakket. Voor een auto moet je zoals bekend niet bij de overheid zijn. Maar voor vakantiedagen zit je daar juist wel weer goed. Als we naar het totaal gaan kijken dan hebben de openbaar accountants het door de bank genomen secundair het best geregeld, maar in vrije dagen blijven ze iets achter.

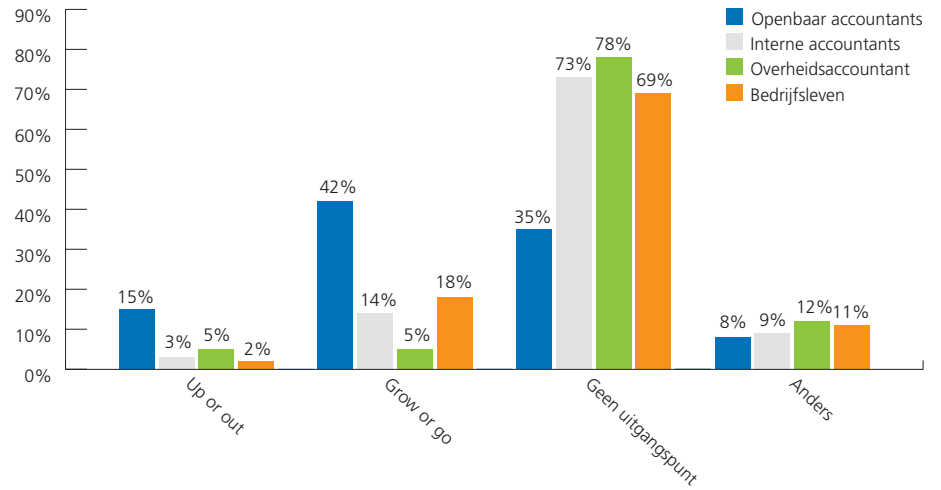
Tevredenheid

Accountants in business zijn nog steeds het meest tevreden met hun arbeidsvoorwaardelijke pakket. Van hen geeft 82 procent aan tevreden tot zeer tevreden te zijn. De interne accountants volgen met 76 procent. Met ruim vijf procent verschil volgen de openbaar accountants (70,6 procent). Het minst tevreden zijn de overheidsaccountants, die met 57,8 procent veruit het laagste scoren. Ondanks de relatief lage tevredenheid van overheidsaccountants, blijken juist zij veruit meest honkvast.

Up or out vooral bij openbaar accountants

Het bijna spreekwoordelijke *up or out* lijkt het meest voor te komen bij de openbare accountantskantoren. Dit op voortdurende promotie gebaseerde fenomeen en de variant *grow or go* worden door 57 procent van de openbaar accountants ervaren. Dit staat in schril contrast met de andere drie groepen. Binnen het bedrijfsleven ervaart twintig procent dit, gevolgd door de interne accountants met zeventien procent en de overheidsaccountants met een zeer bescheiden zeven procent. ■

Figuur 42 Hanteert uw organisatie het uitgangspunt *up or out*?





Belangrijkste resultaten

- Openbaar accountants gingen er ook dit jaar in salaris weer het meest op vooruit, overheidsaccountants blijven achter bij de overige groepen.
- In 2006 was men in de beginfasen van de carrière qua salaris beter af bij een klein kantoor. Dit jaar lijken de grote kantoren bezig te zijn geweest met een inhaalslag.
- Met RA-titel ligt het salaris in dezelfde functie aanzienlijk hoger dan zonder RA-titel.
- Van de openbaar accountants werkt 14,5 procent minder dan veertig uur. Vorig jaar was dit twaalf procent.
- Van de accountants die fulltime werken wil 33 procent liever parttime werken.
- Van de interne accountants werkt 49 procent minder dan veertig uur per week, bij de overheidsaccountants 86 procent en in het bedrijfsleven 35 procent.
- Bij openbaar accountants is de angst voor de carrière nog steeds de belangrijkste reden om niet te gaan parttimen. Dit speelt extra sterk bij grote kantoren (35 procent). Voor de overheidsaccountants spelen financiële redenen de belangrijkste rol.
- Openbaar accountants ervaren vaker een minder goede balans tussen werk en privé dan interne accountants, overheidsaccountants en accountants in het bedrijfsleven: respectievelijk 24, twaalf, zeven en twaalf procent. Bij de grote accountantskantoren is dit zelfs dertig procent.
- Bij grote accountantskantoren wordt meer overgewerkt dan bij kleinere.
- De werkdruk bij de grote accountantskantoren is dit jaar niet verder gestegen. Wel is er sprake van een stijging in werkdruk bij de kleine en middelgrote kantoren.
- *Up or out* speelt bij openbaar accountantskantoren nog steeds een rol, met name bij de grote (21 procent). In de interne accountancy, overheidsaccountancy en bij accountants in business komt het nauwelijks voor.
- Bij de grote kantoren ervaart tachtig procent van de openbaar accountants dat de organisatie het uitgangspunt *up or out of grow or go* hanteert. Bij middelgrote en kleine kantoren is dit respectievelijk 49 procent en dertig procent.
- 25 procent van de openbaar accountants wil binnen vijf jaar het beroep verlaten. Bij de interne accountants is dit 46 procent.
- Een betere balans tussen werk en privé is voor openbaar accountant de belangrijkste reden om een overstap te willen maken. Bij interne accountants is de inhoud van de werkzaamheden het belangrijkste.
- Van de openbaar accountants is 71 procent (zeer) tevreden met het arbeidsvoorwaardelijke pakket. Anders dan vorig jaar is men nu het meest (zeer) tevreden bij de grote kantoren (75 procent).
- Van de interne accountants is 76 procent, van de overheidsaccountants 58 procent en van de accountants in business 82 procent (zeer) tevreden met het arbeidsvoorwaardelijke pakket.
- Openbaar accountants zijn weinig geneigd om naar een ander accountantskantoor over te stappen. Het meest honkvast zijn accountants bij grote kantoren.
- Van alle mannelijke accountants zegt 49 procent op termijn de ambitie te hebben om partner te worden. Bij de vrouwen is dit 31 procent.
- Accountants in het bedrijfsleven maken nog steeds de meeste overuren.
- Openbaar accountants hebben gemiddeld de beste secundaire arbeidsvoorwaarden.