

# Accountancy Beloningsonderzoek 2010



**de** Accountant

'de Accountant'/Alterim



<p><b>Voorwoord</b></p> <p><b>Accountancy Beloningsonderzoek 2010</b></p> <p><b>Openbaar accountants</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Ervaring, positie en salaris</li> <li>· Kleine en grote kantoren</li> <li>· RA-titel is geld waard</li> <li>· Variabel belonen daalt</li> <li>· Salarisontwikkeling en verwachting</li> <li>· Secundaire arbeidsvoorwaarden</li> <li>· Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden</li> <li>· Overwerk neemt iets af</li> <li>· Mogelijkheid tot telewerken</li> <li>· Balans werk-privé</li> <li>· Tevredenheid daalt</li> <li>· Weg uit accountancy</li> <li>· Vertrek waarheen?</li> <li>· Balans werk-privé belangrijkste vertrekreden</li> <li>· Ambitie: mannen en vrouwen</li> <li>· Up or out</li> </ul> <p><b>Intern accountants</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Salarisontwikkeling en verwachting</li> <li>· Secundaire arbeidsvoorwaarden</li> <li>· Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden</li> <li>· Overuren</li> <li>· Mogelijkheid tot telewerken</li> <li>· Balans werk-privé</li> <li>· Tevredenheid en vertrekplannen</li> <li>· Vertrek waarheen?</li> <li>· Up or out</li> </ul>	<p><b>4</b></p> <p><b>5</b></p> <p><b>6</b></p> <p><b>15</b></p>	<p><b>Overheidsaccountants</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Salarisontwikkeling en verwachting</li> <li>· Secundaire arbeidsvoorwaarden</li> <li>· Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden</li> <li>· Overuren</li> <li>· Mogelijkheid tot telewerken</li> <li>· Balans werk-privé</li> <li>· Tevredenheid en vertrekplannen</li> <li>· Vertrek waarheen?</li> <li>· Up or out</li> </ul> <p><b>Accountants in business</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Salarisontwikkeling en verwachting</li> <li>· Secundaire arbeidsvoorwaarden</li> <li>· Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden</li> <li>· Overuren</li> <li>· Mogelijkheid tot telewerken</li> <li>· Balans werk-privé</li> <li>· Tevredenheid en vertrekredenen</li> <li>· Up or out</li> </ul> <p><b>Verschillen tussen groepen accountants</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Salarisontwikkeling</li> <li>· Openbaar accountants slechter in balans</li> <li>· Secundaire voorwaarden best bij openbaar accountants</li> <li>· Tevredenheid</li> <li>· Up or out vooral bij openbaar accountants</li> <li>· Telewerken</li> </ul> <p><b>Economische crisis</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Minder mensen</li> <li>· Effect op carrière</li> <li>· ZZP'ers en zelfstandig ondernemers</li> </ul> <p><b>Belangrijkste resultaten</b></p>	<p><b>19</b></p> <p><b>22</b></p> <p><b>25</b></p> <p><b>28</b></p> <p><b>30</b></p>
--	--	--	--

**COLOFON**

**Hoofdredacteur**  
Tom Nierop

**Eindredactie**  
Marja Brouwer-Franken

**Medewerkers aan deze beloningspecial**  
**Alterim:**  
Piet-Jan Boringa  
Denise Bobbeldijk

**NIVRA:**  
Rob Heinsbroek

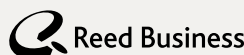
**Beeld**  
Corbis

**Vormgeving**  
VerheulCommunicatie.com

**Drukkerij**  
Roto Smeets Weert

© 2010 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.



In deze zesde editie van het jaarlijkse Accountancy Beloningsonderzoek is er aandacht voor de vertrouwde thema's zoals beloningsontwikkeling, de balans werk-privé, parttimemogelijkheden, ambities en carrièrevooruitzichten.

Net als in 2009 is een apart hoofdstuk ingeruimd voor de effecten van de economische crisis. Het ongunstige economisch gesternte laat zich ook voelen in de accountantssector. In het afgelopen jaar zelfs iets sterker dan in 2008-2009, zo blijkt uit de enquête. Dat manifesteert zich onder meer in termen van omzet, carrièreplanning, werkgelegenheid bij de individuele organisaties en druk op de tarieven. Ook de verschillen in dit opzicht tussen het openbaar beroep en accountants bij de overheid, interne accountancy en accountants in business worden belicht.

Sommige zaken veranderen niet, andere langzaam, en weer andere vrij opvallend. Om die verschuivingen en verschillen in beeld te houden blijft periodiek onderzoek als dit van groot belang. Inzichten, of ze nu verrassen of overeenkomen met de eigen verwachting, zijn immers altijd nuttig. Zowel voor werknemers, werkgevers als geïnteresseerden.

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 2010

**D**e zesde editie van het Accountancy Beloningsonderzoek is gebaseerd op in totaal 2.189 ingevulde vragenlijsten. De respons is 15,6 procent. Van de respondenten is 71,4 procent RA, de overige studeren aan NIVRA-Nyenrode. 80,2 procent van de respondenten is man en ruim de helft (51,9 procent) is werkzaam in het openbaar beroep. 6,1 procent werkt in de interne accountancy, 9,4 procent in de publieke sector en 32,7 procent in het bedrijfsleven. De grootste groep openbaar accountants werkt bij een groot kantoor (> 100 RA's).

## NOMINALE SALARISSEN

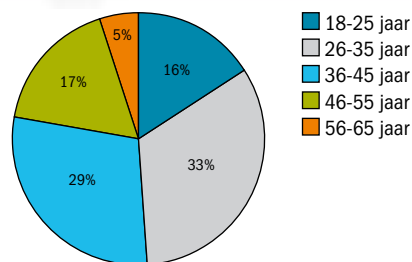
De in het beloningsonderzoek genoemde salarissen betreffen de nominale salarissen van fulltime werkende respondenten. Winstdelingen, bonussen en dergelijke zijn niet bij de bedragen inbegrepen. Met name in de hogere functies kunnen de werkelijke inkomens daarom soms hoger liggen.

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).

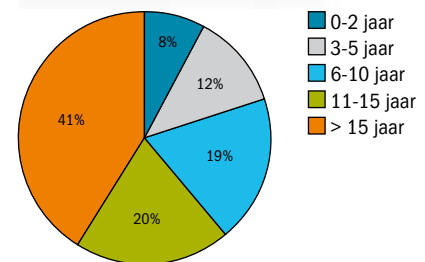
Het gemiddelde salaris in de klasse 'meer dan € 500.000' is gesteld op € 600.000.

Ook dit kan een lichte neerwaartse vertekening geven van de werkelijke beloning in de hogere functies. □

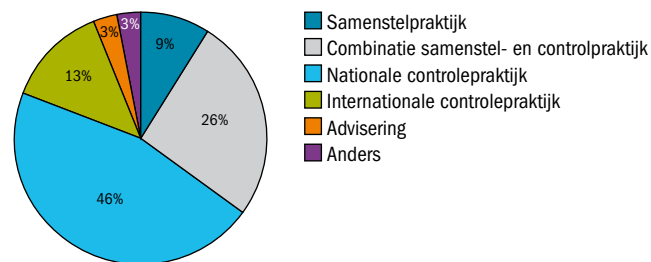
Figuur 1 Leeftijd respondenten



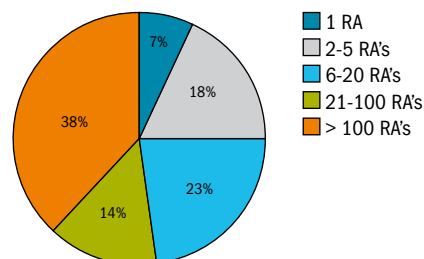
Figuur 2 Aantal jaar werkervaring



Figuur 3 Welke praktijk werkzaam? (openbaar accountants)



Figuur 4 Kantooromvang (openbaar accountants)



# Openbaar accountants

## ERVARING, POSITIE EN SALARIS

Nog steeds groeit niet iedereen door naar de top, maar veel volhouders stromen uiteindelijk wel door naar hogere posities. Van de groep met meer dan vijftien jaar ervaring is veertig procent partner en ruim dertig procent senior manager (vergelijkbaar met voorgaande jaren). Slechts zeven procent werkt na vijftien jaar nog op het niveau van manager of lager.

Van de respondenten in de openbare accountancy werken er 56 als zelfstandige, daarvan hebben er dertig ook personeel in dienst.

Over het algemeen zijn de salarissen vergelijkbaar met 2009, met enkele uitschieters. Het salaris van personen met meer dan vijftien jaar werkervaring is met ruim veertien procent gestegen. Het salaris van een partner/vennoot steeg met elf procent en het salaris van een zelfstandig RA met personeel zelfs met bijna 31 procent. Daarentegen is het gemiddeld salaris van beginnend assistenten gedaald met 6,4 procent en dat van een zelfstandig RA zonder personeel met ruim tien procent.

Vorig jaar was het salaris van een zelfstandig RA zonder personeel met ruim 22 procent gestegen en het salaris van een partner was met zeven procent gedaald.

## 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 is in de jaren daarna grotendeels verdwenen.

In de hogere functies blijven de grotere kantoren duidelijk meer betalen dan de kleinere. Op het niveau van partner zijn

Tabel 1 Positie en ervaring

	0-2 jaar ervaring (N=167)	3-5 jaar ervaring (N=222)	6-10 jaar ervaring (N=292)	11-15 jaar ervaring (N= 183)	> 15 jaar ervaring (N=270)
Beginnend assistent accountant	82,6%	7,7%	-	-	-
Gevorderd assistent accountant	16,2%	66,1%	10,3%	0,5%	-
Controleleider/supervisor	-	23,4%	43,5%	14,8%	1,9%
Manager	-	1,4%	39,0%	27,3%	5,2%
Senior manager	-	-	4,1%	33,3%	31,5%
Partner	-	0,5%	1,0%	15,8%	40,0%
Zelfstandig RA zonder personeel	-	-	0,7%	0,5%	8,5%
Zelfstandig RA met personeel	-	-	0,3%	3,3%	8,5%
Anders	1,2%	0,9%	1,1%	4,5%	4,4%
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tabel 2 Ervaring en salaris (€)

Aantal jaar ervaring	Minimum	Maximum	Gemiddeld salaris 2010	Gemiddeld bruto jaarsalaris 2009	Stijging/daling
0-2 jaar	13.750	42.500	23.500	25.000	-6,0%
3-5 jaar	18.750	65.000	35.000	34.500	1,5%
6-10 jaar	32.500	95.000	53.500	53.500	0,0%
11-15 jaar	37.500	325.000	78.500	77.500	1,3%
> 15 jaar	21.250	600.000	137.000	120.000	14,2%

Tabel 3 Positie en salaris (€)

Positie	Minimum 2010	Maximum 2010	Gemiddeld bruto jaarsalaris 2010	Gemiddeld bruto jaarsalaris 2009	Stijging/daling
Beginnend assistent accountant	13.750	32.500	22.000	23.500	-6,4%
Gevorderd assistent accountant	18.750	47.500	33.500	33.000	1,5%
Controleleider/supervisor	26.750	75.000	48.000	47.500	1,0%
Manager	42.500	112.500	63.500	63.000	0,8%
Senior manager	37.500	137.500	87.500	88.000	-0,6%
Partner	42.500	600.000	170.500	153.500	11,1%
Zelfstandig RA zonder personeel	21.250	137.500	78.500	87.500	-10,3%
Zelfstandig RA met personeel	37.500	600.000	114.500	87.500	30,9%



die verschillen extra sterk. Bij de grote kantoren verdient 52 procent van de partners meer dan twee ton per jaar, bij middelgrote kantoren is dit 19,5 procent en bij kleine negen procent. 1,5 procent van de partners van een klein kantoor geeft aan meer dan vijf ton te verdienen, terwijl bij de grote kantoren zestien procent op dat niveau zit en bij de middelgrote niet één.

### RA-TITEL IS GELD WAARD

Een registeraccountant verdient aanzienlijk meer dan een niet-afgestudeerde collega met dezelfde functie en hetzelfde aantal jaren werkervaring. Een RA in de functie van controleleider/supervisor verdiende in 2010 gemiddeld € 53.000, een niet-RA € 46.000. Bij senior managers is dat respectievelijk € 88.000 en € 70.000.

### VARIABEL BELONEN DAALT

Het aantal respondenten dat een variabele beloning ontvangt, is flink gedaald. Van de ondervraagden ontvangt 63 procent nu een variabel beloningsdeel. Vorig jaar was dit 70,4 procent en in 2008 72 procent.

De meeste respondenten (39,2 procent) ontvangen een bonus, 19,9 procent krijgt een winstuitkering en 4,2 procent wordt op een andere manier variabel beloond.

De hoogte van de bonus varieert. De grootste groep (zestien procent) ontvangt tussen de € 2.000 en € 5.000, acht procent ontving meer dan € 25.000. In 2009 waren die percentages respectievelijk achttien procent en 13,5 procent. Er lijkt een voorzichtige verschuiving op te treden naar minder en lagere bonussen. Van de partners ontvangt 71,7 procent een variabel beloningsdeel. Vorig jaar was dit bijna tachtig procent en in 2008 72 procent. Bij hen gebeurt dat in 53,6 procent (in 2009 61,6 procent) van de gevallen - duidelijk meer dan bij de andere respondenten - in de vorm van een winstuitkering. Ook het bedrag van de variabele beloning ligt bij partners aanzienlijk hoger: 39,9 procent ontvangt per jaar meer dan € 100.000 en voor 7,2 procent gaat het om meer dan € 250.000.

Opvallend is dat, zowel in het algemeen als onder partners, het percentage respondenten dat een zeer hoog variabel beloningsdeel ontvangt lager ligt dan in 2009 en 2008.

### SALARISONTWIKKELING EN VERWACHTING

Net als in vorige jaren zagen openbaar accountants ook dit jaar hun salaris vaak

Tabel 4 **Kantoor grootte, positie en salaris 2010 (€)**

Positie	Klein	Middelgroot	Groot
Beginnende assistent	20.500	21.500	25.000
Gevorderd assistent	34.000	33.000	34.000
Controleleider/supervisor	48.500	50.000	46.500
Manager	66.500	62.000	64.000
Senior manager	79.500	90.000	88.500
Partner	127.000	143.000	289.500

Tabel 5 **Kantoor grootte, ervaring en salaris 2010 (€)**

Aantal jaar werkervaring	Klein	Middelgroot	Groot
0-2 jaar	20.000	22.500	27.000
3-5 jaar	34.500	33.500	36.500
6-10 jaar	49.500	51.500	56.000
11-15 jaar	80.500	73.500	82.500
> 15 jaar	119.000	116.500	185.000

Tabel 6 **Kantoor grootte en partnersalaris 2010 (€)**

Bruto jaarsalaris	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor
40.001-45.000	1,5%	-	-
45.001-50.000	1,5%	-	-
50.001-60.000	1,5%	-	-
60.001-70.000	6,0%	7,5%	-
70.001-80.000	9,0%	4%	-
80.001-90.000	7,5%	4%	3,0%
90.001-100.000	11,0%	22,5%	-
100.001-125.000	28,0%	17,5%	16,0%
125.001-150.000	14,0%	12,5%	13,0%
150.001-200.000	11,0%	12,5%	16,0%
200.001-250.000	4,5%	7,5%	6,5%
250.001-300.000	3,0%	4%	10,0%
300.001-350.000	-	4%	6,5%
350.001-400.000	-	-	6,5%
450.001-500.000	-	4%	6,5%
> 500.000	1,5%	-	16,0%
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

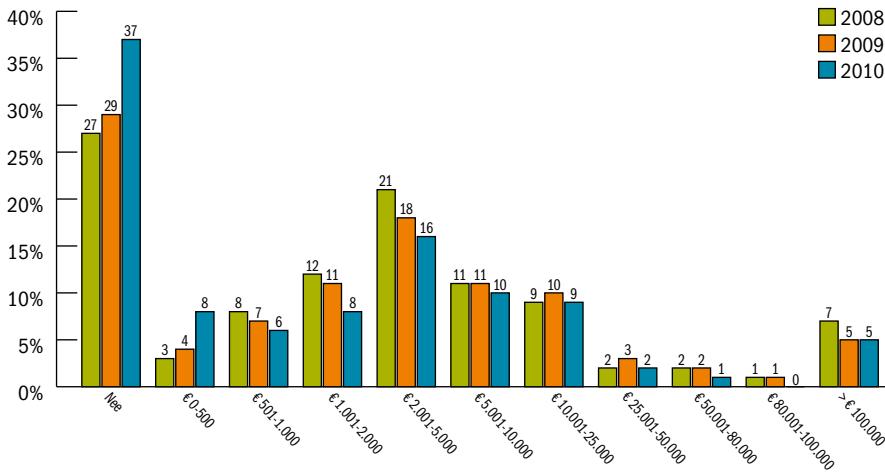
stijgen, gemiddeld met 5,2 procent. 49 procent van de respondenten ontving nul tot drie procent salarisverhoging, negentien procent ging er zes tot tien procent op vooruit, en van vijftien procent groeide het salaris met meer dan tien procent. De salarisverhoging was dit jaar vooral het gevolg van de gebruikelijke carrièreontwikkeling - toenemende werkervaring en promotie - want per functieniveau was er weinig groei (zie tabel 3). De factor 'schaarste op de arbeidsmarkt' lijkt even uitgewerkt, mogelijk als gevolg van de economische crisis. Afgelopen jaar zag 57 procent zijn ver-

wachting uitkomen, in 2009 was dit nog circa 75 procent.

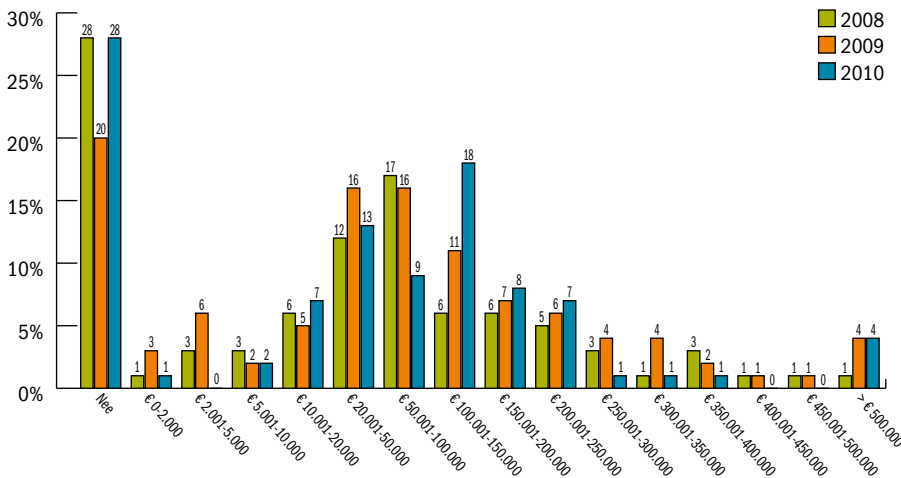
De verwachtingen voor de toekomst zijn duidelijk minder geworden. In 2008 dacht 64 procent van de respondenten er de komende vijf jaar meer dan een kwart op vooruit gegaan, in 2009 was dit 51,4 procent en nu is dat nog 'slechts' 46,6 procent. Negentien procent van de respondenten verwacht over vijf jaar meer dan de helft meer te verdienen, tegenover 22 procent in 2009 en 31 procent in 2008.

De gemiddelde salarisverwachting voor de komende vijf jaar bedraagt dit jaar 31,7 procent. Vorig jaar was dit 34,3 procent. ▣

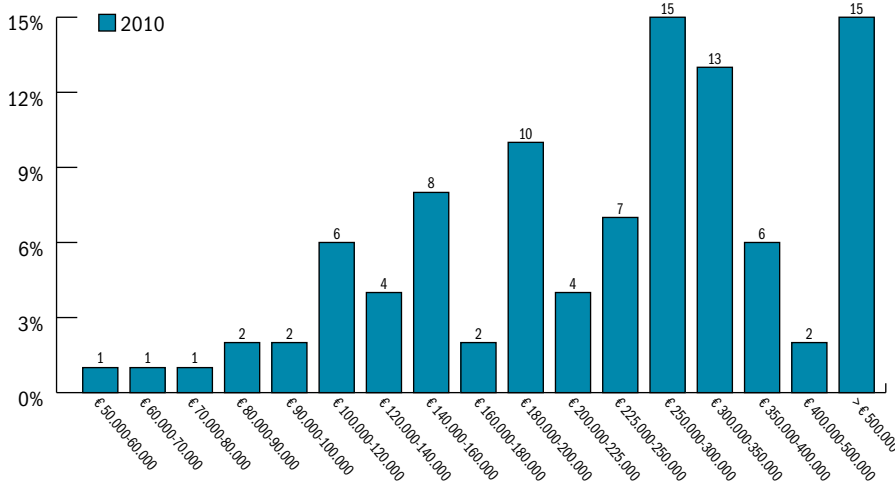
Figuur 5 Variabele beloning



Figuur 6 Variabele beloning partners



Figuur 7 Beloning partners (salaris + variabele beloning)



## SECUNDAIRE ARBEIDS-VOORWAARDEN

Hierbij zijn zowel fulltimers als parttimers in beschouwing genomen. Bijna alle accountants ontvangen een onkostenvergoeding (90,7 procent). Bij 69 procent hiervan gaat het om hoogstens € 100 per maand. Ook de leaseauto blijft een gangbare secundaire arbeidsvoorwaarde, 76,2 procent van de openbaar accountants heeft er een tot zijn beschikking. Dit is vergelijkbaar met 2009 (76 procent), maar in 2008 was dit nog 81 procent.

Net als vorig jaar gaat het bij veertig procent (37,8 procent) om een auto met een leasebedrag van tussen de € 500 en € 750 per maand. Bij 16,8 procent ligt dit tussen de € 250 en € 500 per maand, en bij 28,8 procent tussen de € 750 en € 1,000 per maand.

Van de leaserijders betaalt 64,3 procent een eigen bijdrage voor de auto. In ruim de helft (51,4 procent) van de gevallen bedraagt deze maximaal € 100 per maand.

Bij 81,8 procent van de respondenten betaalt de werkgever het volledige pensioen, of een deel daarvan. Dit is vergelijkbaar met 2009.

Het aantal respondenten met extra studieverlofdagen is ongeveer gelijk gebleven: vorig jaar 24 procent, nu 25,2 procent. In 2007 kreeg nog slechts acht procent extra dagen.

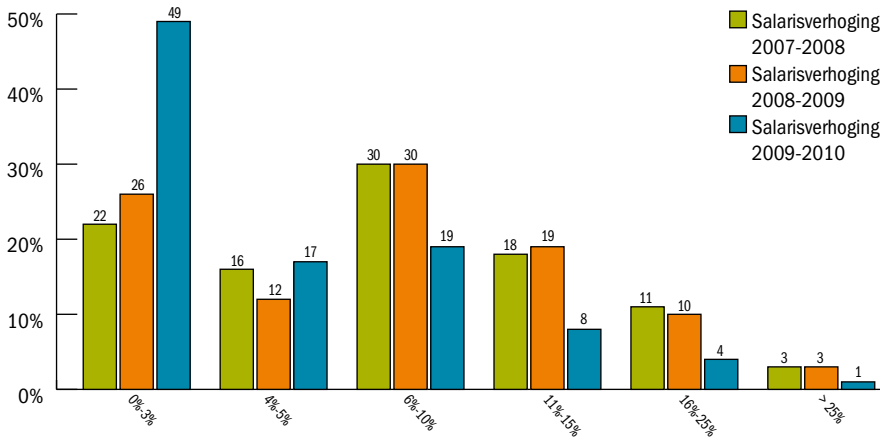
## PARTIMEN: PRAKTIJK, WENSEN EN MOGELIJKHEDEN

Gezien de onder fulltimers breed levende deeltijdwensen – die nauwelijks verschillen per kantoor – is het aantal daadwerkelijke parttimers nog altijd beperkt.

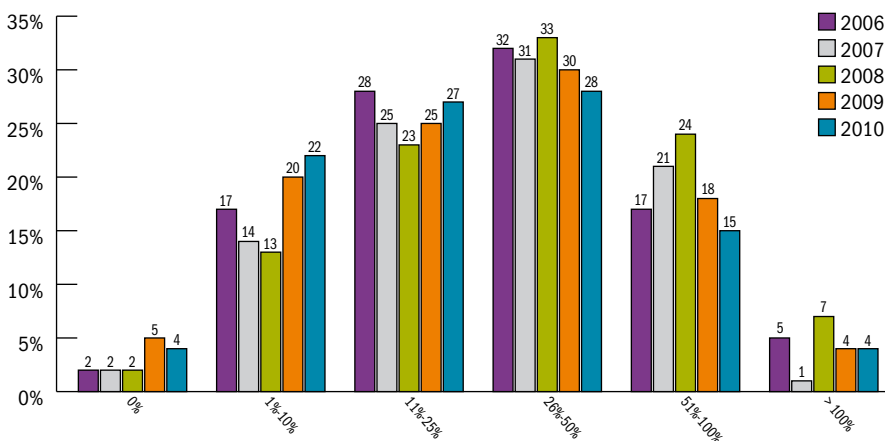
In 2007 was er nog een stijging te zien, maar deze heeft zich in 2008 en 2009 niet stevig doorgezet. Momenteel werkt 86,9 procent van de accountants fulltime en slechts 13,1 procent minder dan veertig uur. In 2009 was dit 83,6 procent tegen 16,4 procent. Mogelijk onder invloed van de economische crisis lijkt parttimers momenteel dus zelfs weer licht af te nemen.

Vrouwen werken nog steeds het vaakst parttime, bijna 29 procent. Bij kleine kantoren wordt nog steeds duidelijk meer geparttime dan bij grotere kantoren: 21,8 procent van de respondenten werkt er minder dan veertig uur, vergelijkbaar met vorige jaren.

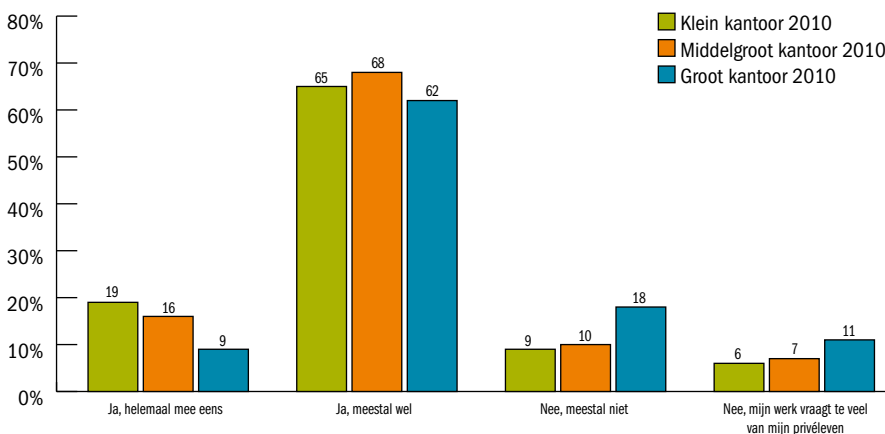
Figuur 8 Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging?



Figuur 9 Verwachte salarisverhoging komende vijf jaar



Figuur 10 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven



Ook blijven de kleine kantoren het meest flexibel voor wat betreft het aantal contractuele uren. Van de parttimers aldaar werkt ruim twintig procent tussen de 25 en 36 uur per week. Bij grote kantoren is dat ruim zeven procent. Banen onder de 24 uur komen bij grote kantoren nog sporadischer voor dan bij de andere kantoren.

Al jaren geeft meer dan eenderde van de fulltimers aan graag parttime te willen werken, een opmerkelijk stabiel gegeven. Bij de vrouwen is dat zelfs bijna de helft van alle fulltimers. Hoge percentages parttimewensen zijn ook te vinden op het functieniveau van controleleider en manager (45,7 procent en 39 procent), de leeftijdscategorie die vaak begint met het starten van een gezin. Ook dat beeld is stabiel.

Financiële overwegingen zijn nog steeds de belangrijkste belemmering voor parttimen. Bij kleine kantoren is dit zelfs voor 39,2 procent het geval. Net als in voorgaande jaren speelt bij de middelgrote en grote kantoren 'schadelijkheid voor de carrière' als belangrijke belemmering. Bij kleine kantoren is dit sterk afgenomen, van 16,9 procent naar vier procent. Bij middelgrote kantoren steeg deze reden van 24,1 naar 27,9 procent, maar de gestage afname bij grote kantoren zet door. In 2007 gaf 35 procent 'carriëreschade' als reden, in 2008 daalde dit naar 29, in 2009 naar 26,1 procent en dit jaar daalde het percentage respondenten dat deze reden opgaf verder naar 24,2 procent. Dit lijkt te duiden op een voortschrijdende cultuurverandering bij grotere kantoren op dit punt.

### OVERWERK NEEMT IETS AF

Terwijl de aanhoudende spanning op de financiële arbeidsmarkt zich de afgelopen jaren weerspiegelde in een gestage toename van overwerk, lijkt de economische crisis nu wat druk van de ketel te halen. Bij kleine kantoren wordt gemiddeld het meest overgewerkt, namelijk 5,2 uur per week (vorig jaar 6,5). Daarna volgen de grote kantoren met 4,8 uur (vorig jaar 7,8) en de middelgrote met 4,5 uur (vorig jaar 6,2). De werkdruk lijkt dus iets af te nemen. Mannen werken nog altijd vaker en meer over dan vrouwen.

Opvallend is dat terwijl vorig jaar bij grote kantoren vaker en meer



Tabel 7 Aantal contractuele uren per week 2010 (2009)

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	Man	Vrouw	Totaal	
40-39 uur	73,8%	83,6%	90,9%	75,1%	54,3%	84,0%	(83,6%)
37-38 uur	2,8%	0,7%	0,9%	5,7%	2,6%	1,2%	(1,2%)
33-36 uur	9,9%	8,6%	3,7%	15,0%	20,6%	7,0%	(7,3%)
25-32 uur	12,3%	6,9%	4,0%	3,7%	18,0%	7,1%	(6,5%)
17-24 uur	1,2%	0,2%	0,5%	0,5%	4,5%	0,7%	(1,2%)
10-16uur	-	-	-	-	-	-	(0,1%)
0-9 uur	-	-	-	-	-	-	(0,1%)
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>(100,0%)</b>

Tabel 8 Waarom kunt u parttime werken niet realiseren 2010 (2009)

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	Man	Vrouw	Totaal	
Niet mogelijk bij huidige werkgever	20,3%	13,1%	15,9%	18,1%	8,9%	15,8%	(16,8%)
Vanwege financiën	39,2%	29,5%	25,0%	29,3%	31,6%	29,9%	(30,3%)
Mijn partner werkt al parttime	10,8%	7,4%	7,6%	10,8%	0%	8,2%	(5,4%)
Schadelijk voor mijn carrière	4,0%	27,9%	24,2%	19,7%	25,3%	21,1%	(23,3%)
Anders	25,7%	22,1%	27,3%	22,1%	34,2%	25,0%	(24,2%)
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>(100,0%)</b>

Tabel 9 Kantooromvang en overuren 2010

Aantal overuren per week	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	Totaal
0 uur	10,3%	6,9%	1,2%	8,4%
1-5 uur	52,0%	53,4%	31,5%	38,9%
6-10 uur	24,2%	29,4%	42,8%	29,2%
11-15 uur	9,1%	5,4%	17,5%	11,2%
16-20 uur	2,8%	2,7%	5,1%	4,4%
> 20 uur	1,6%	2,2%	1,9%	7,9%
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
<b>Gemiddeld</b>	<b>5,2 uur</b>	<b>4,5 uur</b>	<b>4,8 uur</b>	<b>4,8 uur</b>

Tabel 10 Hoeveel uur per week mogelijkheid tot telewerken?

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	Man	Vrouw	RA	Student
1-4 uur	38,9%	41,3%	35,5%	35,8%	47,4%	29,9%	50,6%
5-8 uur	25,2%	27,9%	32,3%	28,6%	31,2%	30,7%	26,6%
9-16 uur	4,2%	7,8%	7,3%	6,9%	6,5%	8,7%	3,9%
> 16	31,7%	23,0%	24,9%	28,8%	14,9%	30,7%	18,8%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

werd overgewerkt dan bij kleinere, die rollen nu lijken te zijn omgedraaid. De vergoeding van gemaakte overuren verschilt fors. Bij de grote kantoren krijgt ruim de helft (51,5 procent) een overwerkvergoeding. Bij kleine kantoren is dat 40,7 procent (in 2008 nog 59,5 procent). Voor overwerkvergoeding kun je het best bij een middelgroot kantoor werken: 60,8

procent ontvangt daar tijd voor tijd en 4,5 procent krijgt de uren uitbetaald. De meeste respondenten (gemiddeld 52,6 procent) krijgen hun overuren gecompenseerd met vrije dagen.

#### MOGELIJKHEID TOT TELEWERKEN

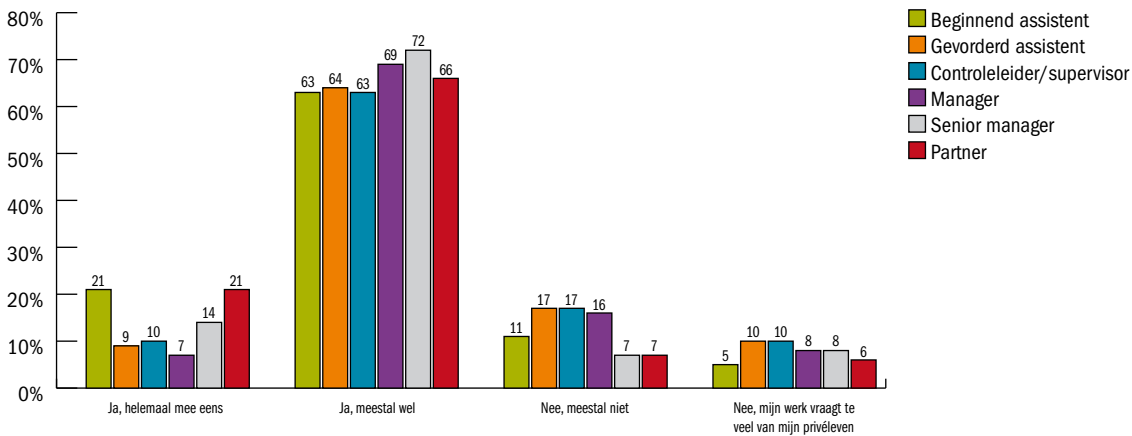
In 2009 had ruim 68 procent van de respondenten de mogelijkheid tot tele-

werken, nu is dit 71,4 procent. Binnen de totale groep is er per week gemiddeld 8,3 uur de mogelijkheid om te telewerken. Grote verschillen op basis van kantooromvang zijn er niet.

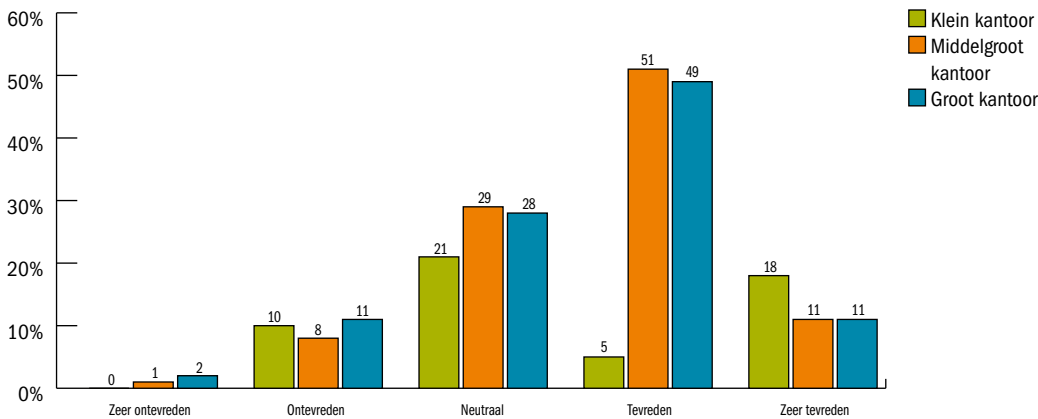
#### BALANS WERK-PRIVÉ

De meeste accountants ervaren ook dit jaar weer een goede balans tussen werk

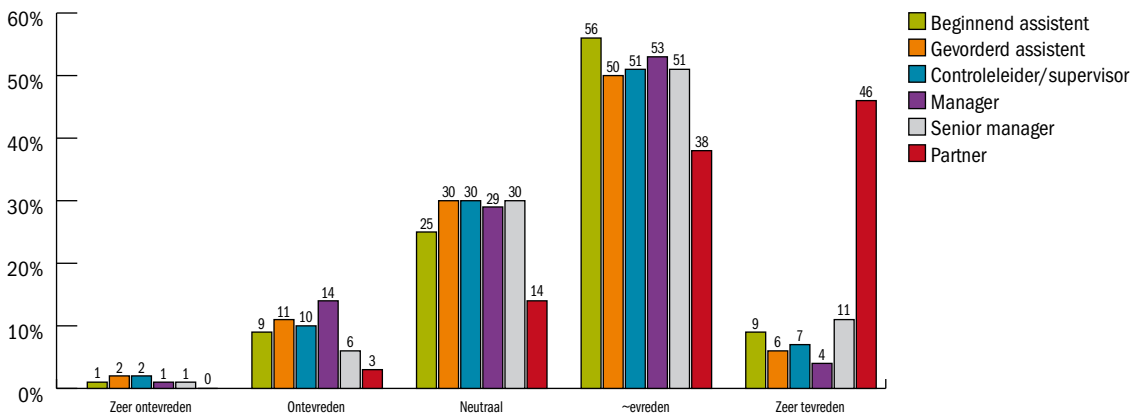
Figuur 11 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen werk en privéleven



Figuur 12 Tevredenheid arbeidsvoorwaardelijk pakket 2010



Figuur 13 Tevredenheid arbeidsvoorwaardelijk pakket 2010



en privé (65 procent helemaal eens, der tien procent meestal). Het negatieve verband tussen kantoor-grootte en tevredenheid over de werk-privébalans geldt echter nog steeds onverminderd. Bij kleine kantoren zegt maar liefst 84,5 procent van de respondenten een goede balans te ervaren (82,9 procent in 2009). Middelgrote kantoren

zitten daar met 83,4 procent (80,9 procent in 2009) dicht tegenaan. De grote kantoren scoren, ondanks de verbeteringen van de afgelopen jaren, nog altijd duidelijk lager met 71 procent tevreden (in 2009 73 procent; in 2006 was dit nog 62,8 procent). Ook bij de vraag of de werkgever iets zou moeten doen om de balans tussen werk

en privé te verbeteren, is er verschil tussen groot en klein. Bij de kleine kantoren vindt 28,1 procent (31 procent in 2009) dat de werkgever hier een taak heeft, bij de grote kantoren 53,2 procent (48,8 procent in 2009). Gevraagd naar wat er zou moeten veranderen, noemen veel respondenten net als in vorige jaren vooral een betere plan-

Tabel 11 **Bent u van plan om buiten de accountancy te gaan werken? 2010 (2009)**

	Beginnend assistent	Gevorderd assistent	Controleleider/supervisor	Manager	Senior manager	Partner
Ja, binnen 1 jaar	1,3% (0,4%)	2,0% (1,8%)	2,8% (5,3%)	8,8% (3,6%)	7,0% (2,3%)	2,8% (4,2%)
Ja, binnen 1 tot 3 jaar	1,9% (1,7%)	7,8% (6,9%)	18,5% (15,2%)	25,4% (17,2%)	15,2% (10,3%)	2,8% (1,2%)
Ja, binnen 3 tot 5 jaar	6,5% (7,4%)	18,0% (15,6%)	23,7% (22,8%)	16,6% (9,9%)	8,9% (9,0%)	5,0% (4,8%)
Ja, later dan 5 jaar	53,5% (42,4%)	47,8% (45,3%)	20,4% (22,1%)	10,5% (14,6%)	7,0% (7,2%)	7,8% (12,0%)
Nee	36,8% (48,1%)	24,4% (30,4%)	34,6% (34,6%)	38,7% (54,7%)	62,0% (71,2%)	81,6% (77,7%)
<b>Totaal</b>	<b>100,0% (100,0%)</b>	<b>100,0% (100,0%)</b>	<b>100,0% (100,0%)</b>	<b>100,0% (100,0%)</b>	<b>100,0% (100,0%)</b>	<b>100,0% (100,0%)</b>

Tabel 12 **Wat is de belangrijkste reden waarom u buiten de openbare accountancy wilt gaan werken?**

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Betere balans werk-privé	15,5%	26,0%	32,7%	22,6%	41,4%	21,3%	30,8%	27,1%
Toenemende formalisering en regeldruk	17,5%	14,7%	20,2%	19,3%	12,4%	31,1%	9,2%	17,7%
Accountancy is voor mij goede leerschool	15,5%	19,0%	15,0%	17,4%	13,8%	6,0%	23,2%	16,5%
Inhoud werkzaamheden	12,4%	15,6%	7,7%	11,5%	11,7%	11,5%	11,6%	11,6%
Beloning	14,4%	10,4%	10,3%	12,0%	7,6%	9,8%	11,6%	10,9%

Tabel 13 **Wat is de belangrijkste reden waarom u buiten de openbare accountancy wilt gaan werken?**

	Beginnend assistent	Gevorderd assistent	Controleleider/supervisor	Manager	Senior manager	Partner
Betere balans werk-privé	24,5%	31,0%	35,5%	24,3%	18,3%	7,7%
Toenemende formalisering en regeldruk	2,0%	7,7%	16,7%	30,6%	41,7%	26,9%
Accountancy is voor mij goede leerschool	31,6%	24,5%	13,0%	9,9%	1,7%	3,8%
Inhoud werkzaamheden	11,2%	14,2%	10,1%	9,9%	8,3%	19,2%
Beloning	11,2%	13,5%	9,4%	17,1%	1,7%	-

Tabel 14 **Wat zou uw werkgever kunnen doen om u te behouden?**

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor
Betere balans werk-privé	32,6%	42,6%	50,0%
Meer salaris betalen	54,3%	57,8%	54,0%
Druk van het behalen van bepaalde targets verminderen	16,3%	22,2%	25,4%
Carrièreperspectieven verbeteren	25,0%	15,2%	15,1%
Meer zeggenschap over indeling werktijd bieden	6,5%	11,3%	12,1%
Takenpakket gevarieerder maken	18,5%	23,9%	13,6%
Deeltijd werken aanbieden	10,9%	9,6%	11,0%

ning/verdeling van de werkzaamheden, plus verse instroom van goed personeel en het behouden van ervaren mensen vanwege de hoge werkdruk. Ook de werktijden, flexibiliteit, thuiswerken en parttimen kunnen volgens velen worden verbeterd.

#### TEVREDENHEID DAALT

In editie 2008 van het Accountancy Beloningsonderzoek was 73,5 procent van de

respondenten in het openbaar beroep tevreden tot zeer tevreden met zijn arbeidsvoorwaardelijke pakket. In 2009 was dit nog iets gestegen naar 76,2 procent, maar dit jaar valt een duidelijke daling te constateren naar 62,8 procent. Van de RA's is 65,4 procent nu (zeer) tevreden, vorig jaar was dit nog bijna tachtig procent.

Opvallend is dat deze daling van tevredenheid zich voordoet bij alle categorieën

kantoren, maar veruit het sterkst bij de grote, waar het aandeel tevreden met bijna twintig procent punten duikelde. Van de kleine kantoren is 69,5 procent nu tevreden tot zeer tevreden (2009: 76,4 procent), bij de middelgrote kantoren is dit 61,8 procent (2009: 72,7) en bij grote kantoren 59,8 procent (2009: 79,4 procent).

De mate van tevredenheid blijft sterk samenhangen met de functie. Partners

scoren het hoogst met 83,4 procent - vorig jaar 90,3 procent - en blijven daarmee de onbetwiste kampioenen tevredenheid. De beginnend assistenten volgen met 65,1 procent, en daarna de senior managers met 62,7 procent. Managers zijn het meest ontevreden met 14,9 procent en daarna volgen de gevor-

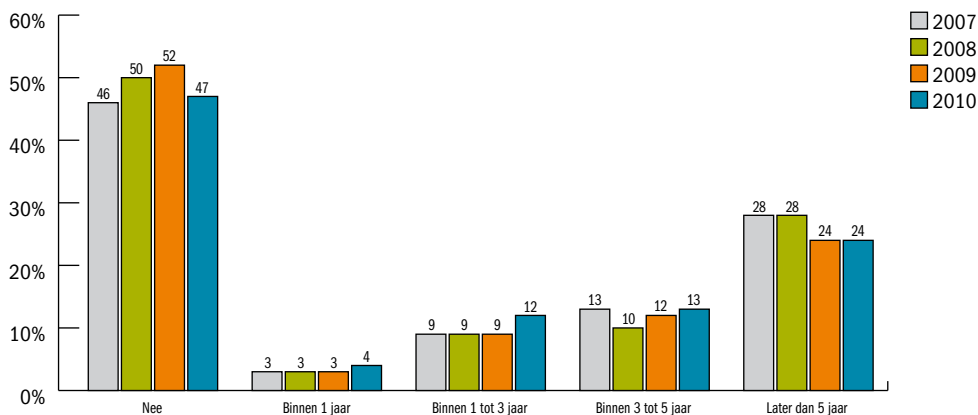
derde assistenten met 13,6 procent. Dit sluit redelijk goed aan bij de bevindingen rond de balans werk-privé.

### WEG UIT ACCOUNTANCY

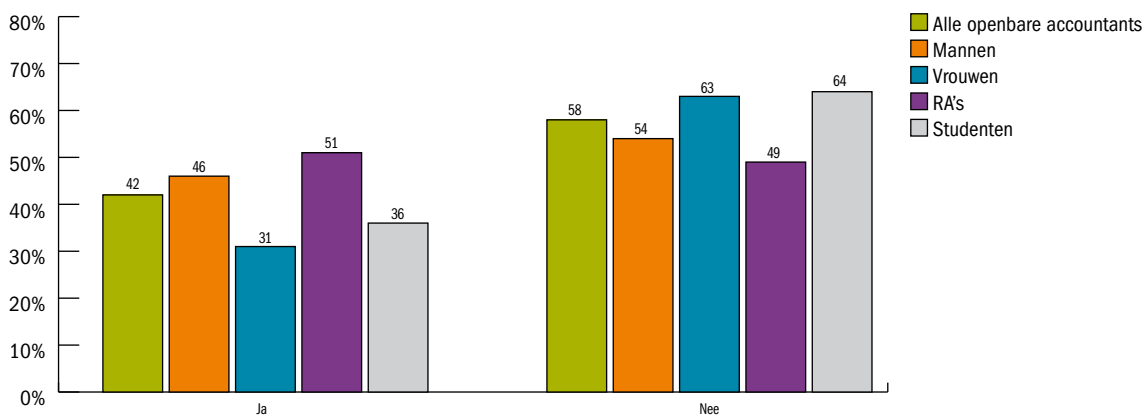
In de voorgaande Accountancy Beloningsonderzoeken bleek dat relatief veel openbaar accountants er serieus over denken

om hun heil elders te zoeken. Het percentage respondenten dat op termijn het beroep wil verlaten schommelt rond de vijftig procent en steeg het afgelopen jaar weer van 48 naar 53. Een reden hiervoor is wellicht de gedaalde tevredenheid over het arbeidsvoorwaardelijk pakket. Ook de urgentie om te vertrekken nam

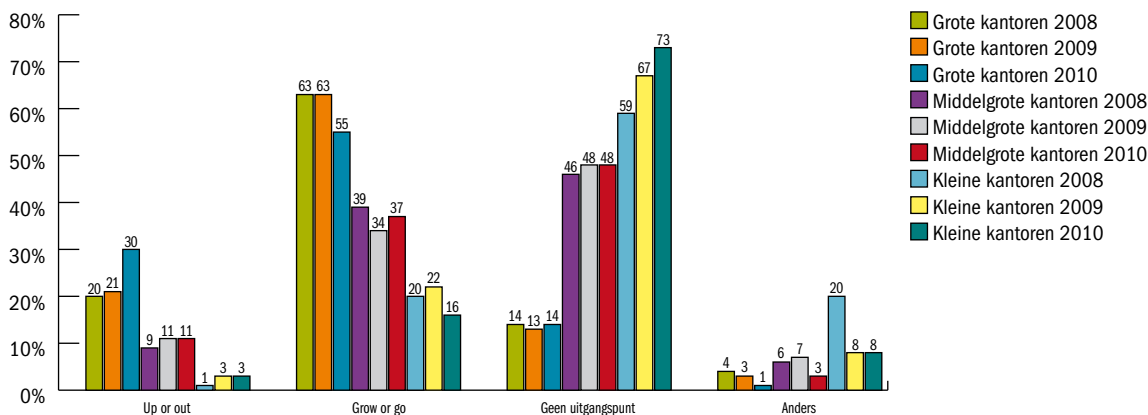
Figuur 14 Bent u van plan buiten de accountancy te gaan werken?



Figuur 15 Hebt u de ambitie om op termijn de functie van director of partner te gaan bekleden binnen de organisatie waarin u werkzaam bent?



Figuur 16 Hanteert uw organisatie het uitgangspunt up or out?



toe. Dit moment zegt 29,1 procent van de respondenten binnen vijf jaar te willen vertrekken (vorig jaar 23,1 procent, in 2008 21,8 procent).

Het aantal respondenten dat zegt over meer dan vijf jaar het openbaar beroep te willen verlaten bleef gelijk op 24,3 procent. De concrete vertrekplannen leven nog steeds het sterkst op het middenniveau van gevorderd assistenten, controleleiders en managers. De groep met vaak een gezin en jonge kinderen. Van de controleleiders wil 21,3 procent binnen drie jaar buiten de accountancy gaan werken, van de managers 34,2 procent. De gevorderd assistenten hebben doorgaans een wat langere termijn voor ogen, hetgeen wijst op bewuste carrièreplanning. Ook bij beginnend assistenten en senior managers neemt de behoefte tot vertrek toe.

Vrouwen vertonen nog steeds meer neiging het openbaar beroep te verlaten (58,9 procent) dan mannen (51,8 procent). Vorig jaar was dit percentage 52 tegen 46.

#### **VERTREK WAARHEEN?**

Accountants die van plan zijn het openbaar beroep te verlaten, hebben daarbij vooral het bedrijfsleven op het oog (76,9 procent). Dit beeld is al jaren ongewijzigd, maar de voorkeur is licht gestegen ten opzichte van 2009 (74,5). Na het bedrijfsleven volgt de publieke sector met 7,6 procent en consultancy / interim management met 6,4 procent.

#### **BALANS WERK-PRIVÉ BELANGRIJKSTE VERTREKREDE**

De balans tussen werk en privé blijft de belangrijkste reden (27,1 procent) om een overstap te willen maken. Bij vrouwen speelt dit extra sterk. Reden twee is ook dit jaar weer de toenemende formalisering en regeldruk (17,7 procent).

Bij kleine kantoren is toenemende formalisering en regeldruk de belangrijkste vertrekreden, met 17,5 procent. Bij middelgrote en grote kantoren weegt de werk-privébalans veruit het zwaarst met 26 en 32,7 procent.

Ook tussen de functieniveaus zijn weer de gebruikelijke verschillen te zien. Bij gevorderd assistenten (31 procent) en controleleiders (35,5 procent) is de balans werk-privé de belangrijkste reden om een overstap te willen maken. Bij de managers (30,6 procent), senior managers (41,7 procent) en partners (26,9 procent) is dat de toenemende formalisering en regelgeving. Beginnende assistenten (31,6 procent) vinden 'accoun-

tancy is voor mij goede leerschool, geen beroep' een belangrijke vertrekreden. Wat kan een accountantskantoor doen om zijn accountants te behouden? Opvallend is dat 'betere balans werk-privé', hoewel nog steeds belangrijk, is afgenomen als factor. Bij alle kantoren wordt meer salaris het vaakst genoemd, bij middelgrote en grote kantoren is dit gestegen vergeleken met 2009.

Het verminderen van de druk van het behalen van bepaalde targets speelt bij grote kantoren nog een forse rol, 25,4 procent noemt dit als reden. Het takenpakket gevarieerder maken is vooral bij middelgrote kantoren relatief belangrijk en carrièreperspectieven verbeteren speelt vooral voor accountants bij kleine kantoren.

#### **AMBITIE: MANNEN EN VROUWEN**

Van alle accountants zegt 42,1 procent op termijn de ambitie te hebben om partner te worden, vorig jaar was dit 46,3 procent. Mannen blijven met 45,6 procent duidelijk ambitieuzer dan de vrouwen (31,3 procent). Vorig jaar was dit nog 49,6 procent tegen 36,6 procent. De ambitie neemt dus over de hele linie af, maar het man-vrouwverschil is de afgelopen jaren duidelijk kleiner geworden. In 2008 scoorden mannen en vrouwen nog respectievelijk 52 en 29.

De respondenten die geen partnerambities koesteren noemen 'ik stel andere prioriteiten' het vaakst als reden: mannen 72,6 procent en vrouwen 74,1 procent. Ook het verwante 'ik ambieer geen functies die me te veel tijd gaan kosten' wordt vaak genoemd. Hier is een duidelijk verschil tussen mannen (24,8 procent) en vrouwen (33,5 procent). Daarnaast geven vrouwen (15,8 procent) vaker dan mannen (elf procent) aan dat hun privéomstandigheden dit niet toe laten. 12,9 procent van de respondenten geeft aan dat ze niet de kwaliteiten voor een topfunctie hebben.

#### **UP OR OUT**

Alle respondenten is gevraagd of de organisatie waar ze werken het uitgangspunt up or out hanteert of de iets mildere vorm *grow or go*, hetgeen impliceert dat de carrièreontwikkeling niet altijd stijging van hiërarchische positie hoeft te betekenen.

Ondanks officiële beweringen van grote kantoren dat *up or out* echt passé is,ervaart 30,4 procent van de respondenten daar nog altijd dat uitgangspunt, fors meer dan in 2009 (21 procent). Wordt ook *grow or go* erbij genomen, dan loopt

dit zelfs op tot ruim 85 procent (2009: 84 procent). Bij de middelgrote en kleine kantoren is dit met respectievelijk 48 procent (2009: 45,2 procent) en 18,7 procent zeer veel minder en bij die laatste bovendien dalend (2009: 25,3). □



# Intern accountants

**V**an de in totaal 133 intern accountants die de vragenlijst invulden (89,5 procent RA en 10,5 procent student), werken de meesten binnen de financiële dienstverlening (58,6 procent), en het overgrote deel (73,7 procent) bij een organisatie met meer dan tweeduizend mensen.

Ruim de helft van de respondenten (58,6 procent) heeft een leidinggevende functie. Deze leidinggevendenden verdienen gemiddeld € 115.000 per jaar (met grote uitschieters naar boven en beneden). De salarisontwikkeling vertoont geen eenduidig beeld. Wel is duidelijk dat het oude beeld van salarisstijging over de hele linie niet meer bestaat. In de categorie vijf jaar of korter ervaring is het aantal respondenten veel te laag om conclusies te trekken.

Ruim 77 procent van de intern accountants ontvangt naast het vaste salaris een variabele beloning (in 2009 73 procent, in 2008 tachtig procent). Bij 45,8 procent van de intern accountants bedroeg het variabele beloningsdeel € 10.000 of meer, dat is meer dan in 2009 (39,7 procent), 2008 (43 procent) en 2007 (25 procent).

## SALARISONTWIKKELING EN VERWACHTING

Al in 2007 werd geconstateerd dat de salarissen van intern accountants weliswaar stegen, maar dat het tempo van die stijging afnam vergeleken met de jaren daarvoor. De 'afplatting' van die stij-

gende trend heeft zich daarna voortgezet. Intern accountants kregen vooral een (matige) salarisstijging van 0-3 procent, de hogere stijgingspercentages liepen ten opzichte van vorig jaar duidelijk terug. De gemiddelde salarisverhoging over 2009-2010 bedroeg 3,7 procent. In 2008-2009 was dit nog 4,4 procent.

De economisch teruggang lijkt ook zijn invloed te hebben op de salarisverwachtingen voor de komende vijf jaar. Deze zijn iets gematigd vergeleken met voorgaande jaren. De groep die denkt er helemaal niet op vooruit te gaan steeg van één procent in 2008 naar zes procent in 2009 en ruim acht procent nu. En de groep die verwacht er een forse 26 tot vijftig procent op vooruit te gaan, daalde net als in vorige jaren verder: van 22 procent in 2007 naar twintig procent in 2008 tot twaalf procent in 2009 en acht procent in 2010.

De gemiddelde salarisverwachting in 2010 voor de komende vijf jaar bedraagt 16,1 procent vrijwel hetzelfde als in 2009.

## SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

Hierbij zijn zowel fulltimers als parttimers in beschouwing genomen.

De beschikbaarheid van een leaseauto voor intern accountants fluctueert door de jaren tussen de vijftig en zestig procent. Het steeg ten opzichte van vorig jaar van vijftig procent naar 60,9 procent. In 2006 en 2007 lag dit niveau ook

rond de vijftig procent, maar in 2008 59 procent.

De meesten (74,1 procent) hebben daarvoor een leasebudget tussen de € 750 en € 1.500. 61,7 procent betaalt een eigen bijdrage, iets minder dan vorig jaar (63,8 procent).

Het percentage respondenten dat extra studieverlofdagen geniet daalde iets (van 28 naar 25,6 procent).

Ook het geven van onkostenvergoedingen lijkt iets terug te lopen. Bijna de helft van de intern accountants ontvangt zo'n vergoeding, maar na een daling met 4,5 procent tot 54 procent in 2009 liep dit afgelopen jaar verder terug naar 49,6 procent.

Voor 65,1 procent bedraagt deze onkostenvergoeding tussen de € 1 en € 100, bij 25,8 procent tussen de € 101 en de € 250. De overige negen procent krijgt meer dan € 250 vergoed.

## PARTTIMEN: PRAKTIJK, WENSEN EN MOGELIJKHEDEN

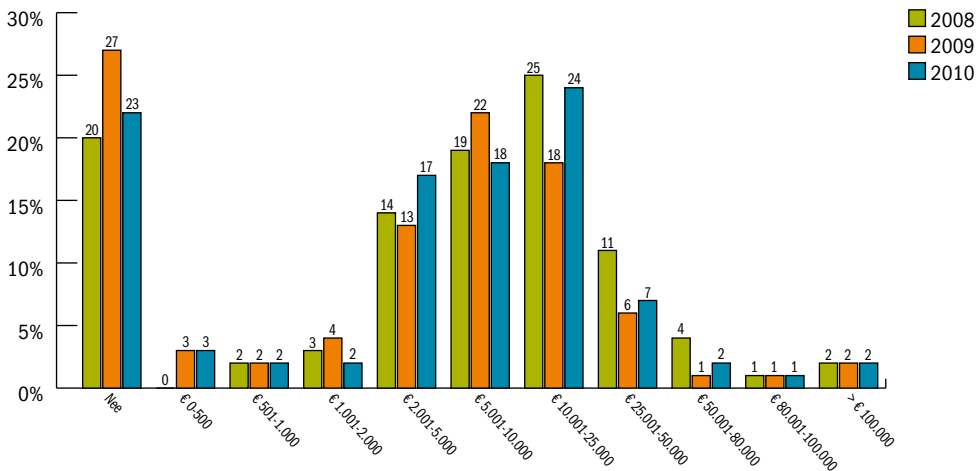
51,1 procent van de intern accountants werkt een volledige werkweek. Dit is 3,1 procent meer dan vorig jaar, maar in 2008 werkte 65 procent nog veertig uur. Parttimen is dus wel toegenomen sinds 2008, met name in de categorie 33-36 uur per week, de grootste groep.

Vrouwen parttimen nog steeds meer dan mannen, maar van vrouwelijke deeltijdwerkers werkt het merendeel 33 tot 36 uur. Kleine parttime banen blijven uit- ■

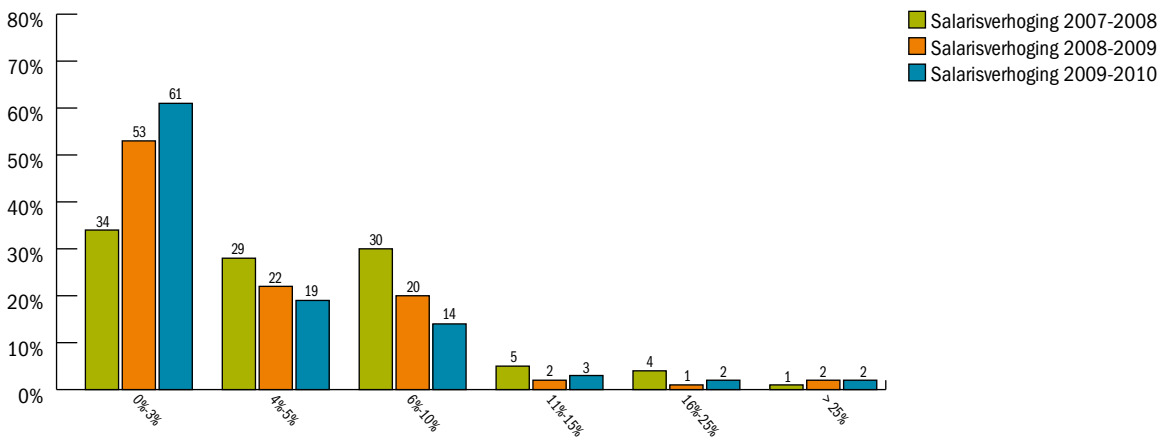
Tabel 15 Ervaring en salaris (€)

Aantal jaar ervaring	N	Minimum	Maximum	Gemiddelde bruto jaarsalaris 2010	Gemiddelde bruto jaarsalaris 2009	Stijging/daling
0-2 jaar	1	32.500	32.550	32.500	13.750	136,4%
3-5 jaar	7	28.750	65.000	52.000	41.000	26,8%
6-10 jaar	25	47.500	112.500	71.500	66.000	8,3%
11-15 jaar	44	55.000	275.000	88.500	91.500	-3,3%
> 15 jaar	56	65.000	325.000	122.500	112.000	9,4%

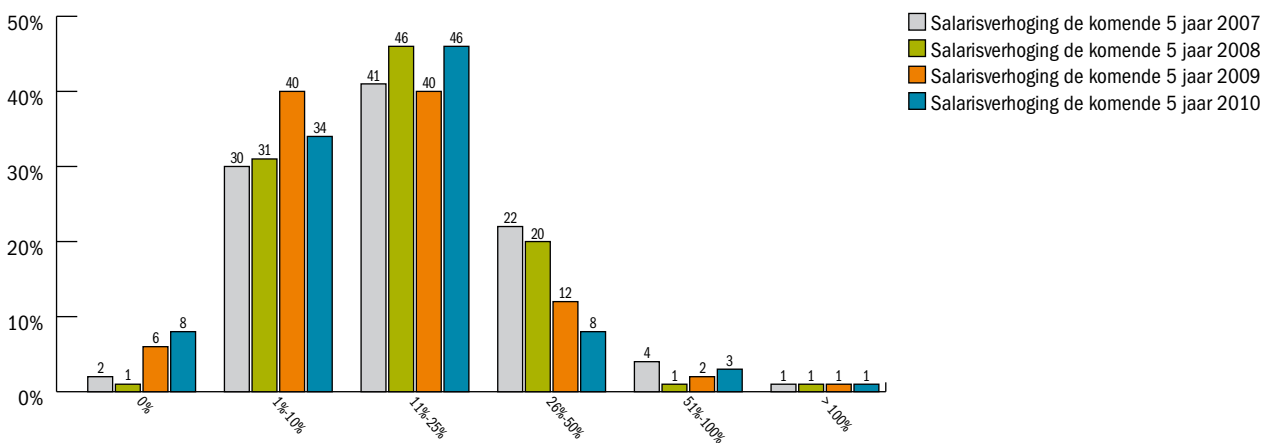
Figuur 17 Hoogte variabele beloning



Figuur 18 Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging?



Figuur 19 Salarisverwachting komende vijf jaar



zondering. Slechts 8,3 procent van het totale aantal respondenten werkt 25 tot 32 uur per week.

Net als bij de openbaar accountants zou van de fulltime werkende intern accountants een groot deel graag parttime

willen werken. Bij vrouwen is dit veertig procent en bij mannen 27,4 procent. Gezien het zeer lage absolute aantal vrouwen is een betrouwbare conclusie hier echter onmogelijk. De parttimewens lijkt licht te stijgen ten opzichte van 2009. Toen zei nog bijna

een kwart parttime te willen werken, nu 29,6 procent. De meesten hebben daarbij een voorkeur voor een werkweek van 33 tot 38 uur. Als redenen om niet daadwerkelijk parttime te werken, worden 'niet mogelijk bij de huidige werkgever' en 'vanwege finan-

Tabel 16 Aantal contractuele uren per week 2010 (2009)

Aantal uur per week	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
40-39 uur	60,2%	20,0%	52,9%	35,7%	51,1% (48,1%)
37-38 uur	11,7%	16,7%	10,9%	28,6%	12,8% (11,8%)
33-36 uur	24,3%	36,7%	26,9%	28,6%	27,1% (31,5%)
25-32 uur	3,9%	23,3%	8,4%	7,1%	8,3% (6,5%)
17-24 uur	-	3,3%	0,8%	-	0,8% (2,1%)
10-16 uur	-	-	-	-	-
0-9 uur	-	-	-	-	-
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0% (100,0%)</b>

Tabel 17 Waarom kunt u parttime werken niet realiseren? 2010 (2009)

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Niet mogelijk bij huidige werkgever	42,3%	12,5%	37,9%	20,0%	35,3% (37,8%)
Vanwege financiën	15,4%	50,0%	20,7%	40,0%	23,5% (27,1%)
Mijn partner werkt al parttime	15,4%	-	13,8%	-	11,8% (5,4%)
Schadelijk voor mijn carrière	3,8%	12,5%	6,9%	-	5,9% (16,2%)
Anders	23,1%	25,0%	20,7%	40,0%	23,5% (13,5%)
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0% (100,0%)</b>

Tabel 18 Hoeveel uur per week mogelijkheid tot telewerken?

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
1-4 uur	25,9%	45,5%	31,9%	11,1%	30,1%
5-8 uur	49,4%	40,9%	44,7%	77,8%	47,6%
9-16 uur	12,3%	9,1%	11,7%	11,1%	11,7%
> 16	12,3%	4,5%	11,7%	-	10,7%
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tabel 19 Tevredenheid arbeidsvoorwaardelijk pakket 2010 (2009)

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Zeer ontevreden	-	-	-	-	-
Ontevreden	4,9%	3,3%	5,0%	-	4,5% (5,9%)
Neutraal	20,4%	10,0%	16,8%	28,6%	18,0% (12,3%)
Tevreden	55,3%	73,3%	62,2%	35,7%	59,4% (61,5%)
Zeer tevreden	19,4%	13,3%	16,0%	35,7%	18,0% (20,3%)
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0% (100,0%)</b>

Tabel 20 Wat zou uw werkgever kunnen doen om u te behouden? 2010 (2009)

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Meer salaris betalen	43,3%	40,9%	40,0%	58,3%	42,7% (25,0%)
Betere balans werkprivé	11,7%	9,1%	11,4%	8,3%	11,0% (10,4%)
Meer autonomie in functie bieden	6,7%	13,6%	10,0%	-	8,5% (18,8%)
Carrièreperspectieven verbeteren	63,3%	54,5%	64,3%	41,7%	61,0% (52,1%)
Takenpakket gevarieerder maken	26,7%	40,9%	31,4%	25,0%	30,5% (16,7%)

ciën' het vaakst genoemd. Anders dan bij openbaar accountants speelt schadelijkheid van de carrière slechts een bescheiden rol.

### OVERUREN

Intern accountants werken nog steeds stevig over. Ongeveer de helft doet dat maximaal een relatief bescheiden vijf uur per week. Bijna 25 procent werkt zes tot tien uur over en ruim zeven procent elf tot vijftien uur. 2,3 procent maakt wekelijks zestien tot twintig overuren. Studenten werken veel vaker dan de andere respondenten helemaal niet over. Geen enkele student werkt dit jaar meer dan tien uur over.

Vrouwen werken minder vaak over dan mannen en doen dat dan bovendien overwegend met mate: 56,7 procent gemiddeld één tot vijf uur. Meer dan driekwart van de intern accountants (78,5 procent) krijgt overuren niet gecompenseerd. Vrijwel alle anderen (19,8 procent) kunnen overuren met tijd compenseren. Uitbetaling van overuren komt nauwelijks voor.

Het gemiddeld aantal overuren gemaakt door intern accountants in 2010 per week is 3,8 uur, in 2009 was dit nog 5,7 uur.

### MOGELIJKHEID TOT TELEWERKEN

Meer dan driekwart (77,4 procent) van de intern accountants heeft de mogelijkheid tot telewerken. Gemiddeld gaat het daarbij om 6,9 uur per week. Ongeveer een kwart van de respondenten heeft een ruimere mogelijkheid.

### BALANS WERK-PRIVÉ

Van de intern accountants ervaart 97 procent een goede balans tussen werk en privé. Dat is vijf procent meer dan vorig jaar en negen procent meer dan 2008.

Er is op dit punt niet veel verschil tussen mannen en vrouwen.

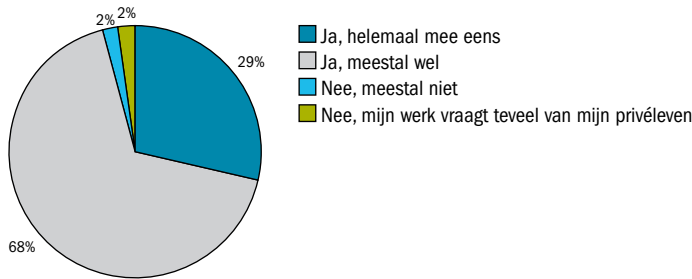
Ondanks de algehele tevredenheid vindt nog altijd 24,2 procent van de respondenten toch dat de organisatie iets dient te veranderen om meer balans tussen werk en privéleven te kunnen realiseren.

### TEVREDENHEID EN VERTREKPLANNEN

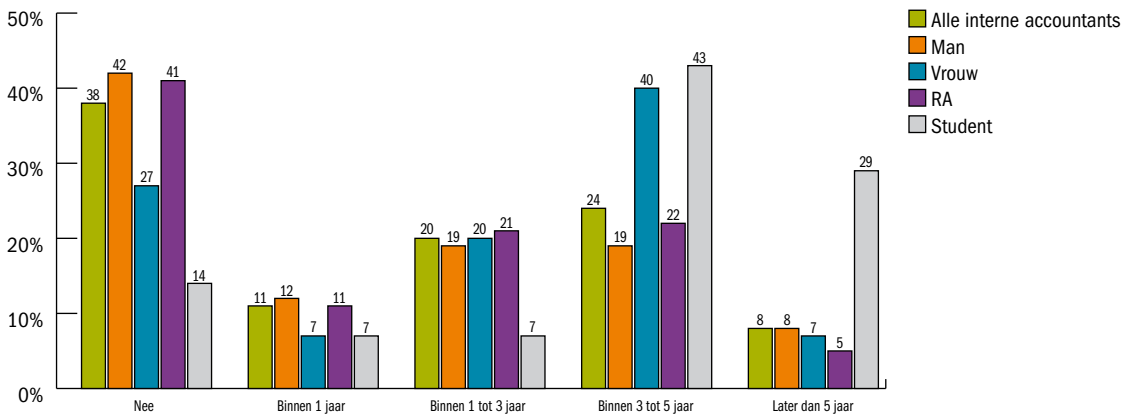
Van de intern accountants is 77,4 procent tevreden tot zeer tevreden met zijn totale arbeidsvoorwaarden.

Toch zegt 61,6 procent van de respondenten de interne accountancy op termijn te willen verlaten. Van het totaal aantal respondenten wil dertig procent dit binnen drie jaar gaan doen, in 2009 was dit 26 procent. Net als bij openbaar accountants lijkt de urgentie van vertrek

Figuur 20 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven



Figuur 21 Bent u van plan om buiten de interne accountancy te gaan werken?



duis iets toegenomen, maar hier past enig voorbehoud: in 2008 was dit percentage zelfs 35 procent.

Onder studenten zijn de vertrekplannen het sterkst. Dit past bij het feit dat studenten hun carrière vaak nog geen definitieve richting hebben gegeven.

De meest genoemde vertrekredenen blijft de inhoud van de werkzaamheden (34,1 procent, vorig jaar 25 procent). Andere veelgenoemde redenen zijn het gebrek aan doorstroomkansen (29,3 procent) en het feit dat de accountancy een goede leerschool is (12,2 procent).

Wat kunnen werkgevers doen om een intern accountant te behouden? 'Meer salaris' is sterk in belang gegroeid, van 24 naar 42,4 procent. Maar het nog zwaarderwegender 'betere carrièreperspectieven' dat sinds 2006 al een stijgende lijn vertoont - van 22,4 procent tot 52,1 procent in 2009 - is dit jaar verder gestegen tot 61 procent. Daarnaast kunnen ook meer autonomie (8,5 procent) en een gevarieerder takenpakket (30,5 procent) intern accountants overhalen bij de organisatie te blijven.

#### VERTREK WAARHEEN?

Net als bij de openbaar accountants denken intern accountants die hun

eigen vak willen verlaten bij zo'n overstap in de eerste plaats aan (een andere functie in) het bedrijfsleven (76,8 procent). Daarna volgt, op grote afstand, de sector consultancy/interim management (7,3 procent, vorig jaar vijftien procent). De populariteit van de publieke sector bleef hetzelfde (6,1 procent) en eveneens 6,1 procent geeft aan wat 'anders' te willen gaan doen.

#### UP OR OUT

Als het gaat om de vraag of hun organisatie ten aanzien van carrièreontwikkeling en personeelsbeleid een duidelijk uitgangspunt hanteert, was de afgelopen jaren een groot verschil met de openbare accountancy. Dat verschil bestaat nog steeds. Veel accountantskantoren hanteren het principe van *up or out* of *grow or go*. Bij de intern accountants komt dit niet of nauwelijks voor. Het iets mildere uitgangspunt *grow or go* geldt bij 21 procent. □

# Overheids- accountants

In totaal 205 overheidsaccountants vulden de vragenlijst in, van wie 81,5 procent RA en 18,5 procent student.

De meesten werken bij de rijksoverheid (31,6 procent) of de Belastingdienst (24,9 procent), gevolgd door gemeenten (elf procent) en publiekrechtelijke organisaties (acht procent). 43,4 procent van de respondenten heeft een leidinggevende functie. Zij verdienen gemiddeld € 85.000, de overigen gemiddeld € 64.500. Variabele beloning blijft bij overheidsaccountants zeer ongebruikelijk. In 2006 ontving slechts vijf procent een variabel beloningsdeel, in 2008 piekte dit naar zestien procent, in 2009 viel het iets terug naar 13,7 procent en dit jaar daalde het verder naar 9,4 procent. Meestal gaat het dan om een bonus.

## SALARISONTWIKKELING EN VERWACHTING

De salarissen van overheidsaccountants stijgen al jaren niet heel sterk, maar dit

jaar is de stijging nog bescheidener. Voor 79,5 procent (in 2009 75 procent, in 2008 58 procent) van de overheidsaccountants ging deze de drie procent niet te boven.

De gemiddelde salarisverhoging over 2009-2010 bedroeg 2,6 procent, nog iets minder dan het jaar daarvoor (3,2 procent).

Ook de verwachtingen voor de komende vijf jaar zijn bescheidener. In 2007 verwachtte twee procent er de komende vijf jaar niets op vooruit te gaan, in 2009 was dit al gestegen naar twaalf procent en dit jaar is dat vijftien procent. Verder denkt 63 procent er tot tien procent op vooruit te gaan, dertien procent verwacht elf tot 25 procent stijging en zeven procent (vorig jaar nog twaalf procent) denkt meer dan 25 procent salarisstijging te zullen boeken.

## SECUNDAIRE ARBEIDSVORWAARDEN

Hierbij zijn zowel fulltimers als parttimers in beschouwing genomen.

Het bescheiden percentage overheidsaccountants met een leaseauto steeg van drie procent in 2006 via zeven procent in 2007 naar elf procent in 2008, maar in 2009 stagneerde die toename naar tien procent en in 2010 daalde dat weer iets naar acht procent.

Bijna driekwart van de overheidsaccountants (74,3 procent) ontvangt geen onkostenvergoeding. Wel heeft 29,2 procent extra studieverlofdagen.

## PARTTIMEN: PRAKTIJK, WENSEN EN MOGELIJKHEDEN

De overgrote meerderheid van de overheidsaccountants werkt minder dan veertig uur per week (84,7 procent), vergelijkbaar met de cijfers in 2009 en 2008. Net als bij de intern accountants werken de meeste deeltijders 36 uur per week, wat bij veel overheidsinstanties de officiële voltijdwerkweek is.

Het aantal fulltimers dat parttime zou willen werken is bijna dertig procent, in ▣

Tabel 21 Ervaring en salaris (€)

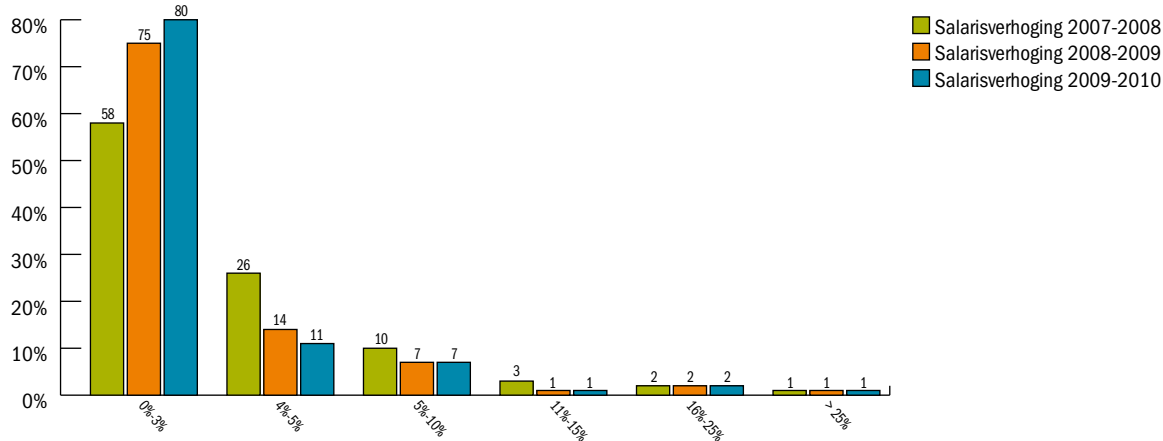
Aantal jaar ervaring	N	Minimum	Maximum	Gemiddelde bruto jaarsalaris 2010	Gemiddelde bruto jaarsalaris 2009	Stijging/daling
0-2 jaar	13	13.750	37.500	22.000	22.500	-2,0%
3-5 jaar	12	32.500	65.000	40.500	36.000	12,5%
6-10 jaar	22	32.500	85.000	57.000	55.000	3,6%
11-15 jaar	30	47.500	112.500	74.000	69.000	7,2%
> 15 jaar	125	47.500	275.000	85.000	82.000	3,7%

Tabel 22 Aantal contractuele uren per week

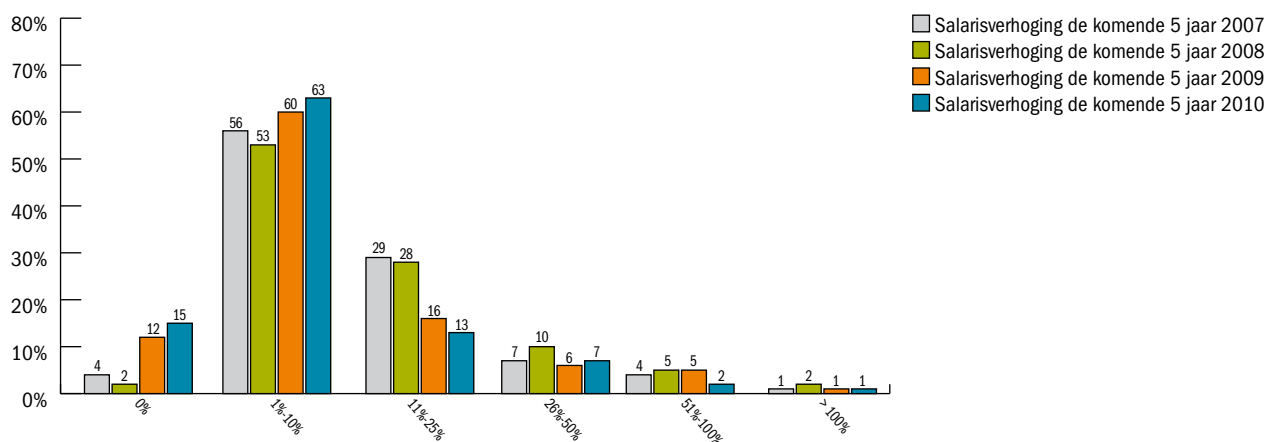
Aantal uur per week	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
39-40 uur	15,3%	15,4%	12,2%	28,9%	15,3%
37-38 uur	10,0%	3,8%	10,4%	-	8,4%
33-36 uur	70,6%	59,6%	67,0%	71,1%	67,8%
25-32 uur	3,4%	15,3%	7,9%	-	6,5%
17-24 uur	0,7%	5,7%	2,4%	-	2,0%
10-16 uur	-	-	-	-	-
0-9 uur	-	-	-	-	-
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%



Figuur 22 Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging?



Figuur 23 Salarisverwachting komende vijf jaar



Tabel 23 Waarom kunt u parttime werken niet realiseren? 2010 (2009)

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Niet mogelijk bij huidige werkgever	10,0%	-	8,9%	-	7,7% (7,8%)
Vanwege financiën	40,0%	33,3%	44,7%	-	38,5% (43,8%)
Mijn partner werkt al parttime	7,5%	-	4,4%	14,3%	5,8% (6,2%)
Schadelijk voor mijn carrière	7,5%	8,3%	8,9%	-	7,7% (14,1%)
Anders	35,0%	58,3%	33,3%	85,7%	40,4% (28,1%)
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b> (100,0%)

Tabel 24 Hoeveel uur per week mogelijkheid tot telewerken?

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
1-4 uur	29,7%	29,2%	29,5%	30,0%	29,6%
5-8 uur	48,4%	58,3%	52,4%	30,0%	50,4%
9-16 uur	9,9%	4,2%	7,6%	20,0%	8,7%
> 16	12,1%	8,3%	10,5%	20,0%	11,3%
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

2008 en 2009 was dit nog iets meer dan een kwart.

De belangrijkste belemmering voor parttime werken zijn de financiën. Het antwoord 'niet mogelijk bij huidige werkgever' komt, anders dan bij openbaar en intern accountants, nog steeds weinig voor. 'Schade aan de carrière' speelt met 7,7 procent dit jaar minder dan in 2009 (14,1 procent).

### OVERUREN

Overwerken gebeurt bij de overheid nog steeds relatief weinig. Tachtig procent werkt niet of hoogstens vijf uur over, vorig jaar was dit 75 procent. Tien procent maakt wekelijks zes tot tien uur extra.

Naast de studenten (89,5 procent) werken ook vrouwen niet veel over: meer dan 92 procent minder dan vijf uur per week. Vorig jaar was dit nog 77 procent. Overheidsaccountants krijgen vaak geen

vergoeding voor de gemaakte overuren (57 procent). Een zeer klein deel (2,8 procent) krijgt de uren uitbetaald, maar de meesten krijgen deze gecompenseerd in tijd (40,1 procent). Het gemiddeld aantal overuren in 2010 is 3,7 uur, vorig jaar was dit 4,3 uur.

### MOGELIJKHEID TOT TELEWERKEN

57 procent van de overheidsaccountants heeft de mogelijkheid tot telewerken. Voor tachtig procent is dit maximaal acht uur. Opvallend is dat studenten de meeste gelegenheid voor telewerken lijken te krijgen, twintig procent krijgt hier meer dan zestien uur per week voor.

### BALANS WERK-PRIVÉ

Overheidsaccountants ervaren al jaren een goede balans tussen werk en privé.

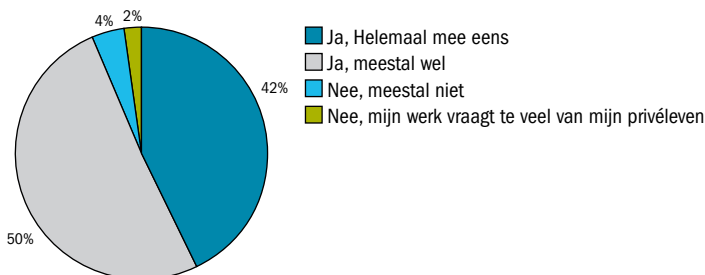
Slechts zes procent is hierover minder tevreden. De RA's zijn het meest tevreden met 94 procent. Toch vindt 28,2 procent van de respondenten dat de werkgever op dit punt wel het een ander zou kunnen veranderen. Dit is iets meer dan van vorig jaar, toen 24,2 procent dit vond.

### TEVREDENHEID EN VERTREKPLANNEN

Ruim zeventig procent van de overheidsaccountants is (zeer) tevreden met het arbeidsvoorwaardelijke pakket. Onder studenten (92,2 procent) en vrouwen (76,9 procent) is de tevredenheid het hoogst. Bijna zeventig procent van de overheidsaccountants zegt niet van plan te zijn om buiten de overheidsaccountancy te gaan werken. Bij de studenten ligt dit met bijna 53 procent een stuk lager.

Bij overheidsaccountants die toch overwegen om een overstap te maken zijn 'inhoud van de werkzaamheden' en 'beloning buiten accountancy beter' de belangrijkste vertrekredenen met allebei 21,9 procent. Andere veel genoemde redenen zijn 'geen doorstroom naar hogere functie' (20,3 procent), 'geen ontwikkelmogelijkheden' (6,2 procent) en 'accountancy is een goede leerschool' (6,2 procent). Net als vorig jaar lijkt de factor 'formalisering en regeldruk' ook nu geen rol te spelen. 'Meer salaris betalen' is de meest genoemde 'blijffactor' (53,2 procent). Studenten scoren hier met 72,2 procent extra hoog. Verder wordt het verbeteren van de carrièreperspectieven vaak genoemd (vijftig procent). Ook hier scoren studenten het hoogst met 55,6 procent, vorig jaar waren dit de RA's.

Figuur 24 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven



Tabel 25 Tevredenheid arbeidsvoorwaardelijk pakket 2010 (2009)

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Zeer ontevreden	-	-	-	-	- (1,1%)
Ontevreden	4,7%	3,8%	5,5%	-	4,5% (6,0%)
Neutraal	26,0%	19,2%	28,0%	7,9%	24,3% (23,0%)
Tevreden	61,3%	59,6%	58,5%	71,1%	60,9% (56,4%)
Zeer tevreden	8,0%	17,3%	7,9%	21,1%	10,4% (13,5%)
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b> (100,0%)

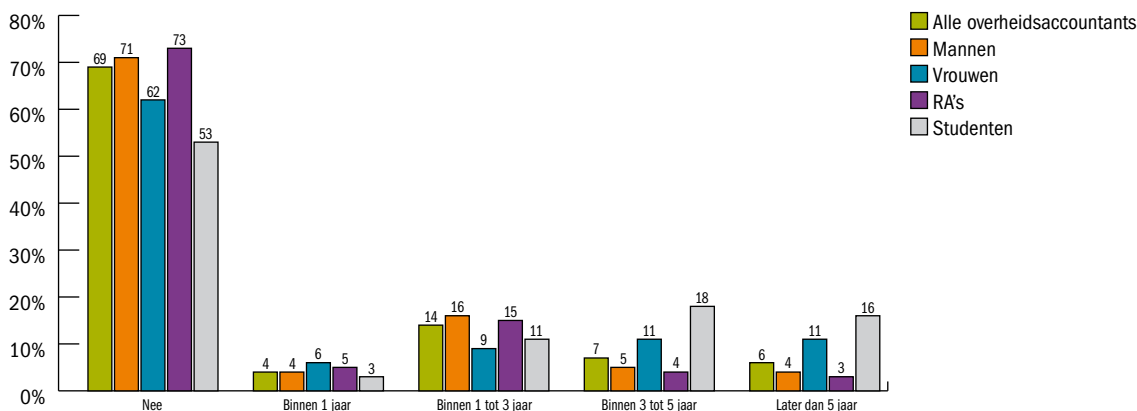
### VERTREK WAARHEEN?

Overheidsaccountants die deze sector willen verlaten zouden bij voorkeur in het bedrijfsleven gaan werken (48,4 procent), maar die specifieke voorkeur is aanmerkelijk minder uitgesproken dan bij de openbaar en intern accountants. 14,1 procent van de overheidsaccountants zou voor een interim- of consultancy carrière kiezen en ditzelfde aantal zou naar de openbare accountancy gaan.

### UP OR OUT

Volgens 80,2 procent van de overheidsaccountants hanteert hun organisatie ten aanzien van carrièreontwikkeling en personeelsbeleid geen duidelijk uitgangspunt. *Up or out* komt niet voor en *grow or go* nauwelijks (bijna zeven procent). In 2009 gaf veertien procent van de overheidsaccountants aan dat hun organisatie *up or out of grow or go* als uitgangspunt hanteert, in 2008 was dit acht procent. □

Figuur 25 Bent u van plan om buiten de overheidsaccountancy te gaan werken?



# Accountants in business

In totaal vulden 715 'accountants in business' de vragenlijst in. Vijf procent is student en 95 procent RA. 502 respondenten hebben een leidinggevende functie en verdienen gemiddeld € 127.000 per jaar. 76 respondenten zijn zelfstandig werkzaam. Zij hebben een gemiddelde omzet van € 103.000. De totale groep respondenten verdient gemiddeld € 116.000 per jaar.

Wat betreft sectoren is er een duidelijke oververtegenwoordiging van de financiële dienstverlening, zakelijke dienstverlening en industrie. Verder werken ze overwegend in de grotere organisaties. Door deze uiteenlopende achtergronden past terughoudendheid met het al te stellig generaliseren van de resultaten.

Van de accountants in business ontvangt 81 procent een variabele belo-

ning, vergelijkbaar met 2009 (81,6) maar iets minder dan in 2008 (85 procent). Ruim 66 procent in de vorm van een bonus en tien procent in de vorm van een winstuitkering. De hoogte van de variabele beloning wisselt, maar is in een groot en groeiend aantal gevallen aanzienlijk. Van 48 procent van de respondenten bedraagt de variabele beloning € 10.000 tot € 50.000 per jaar, vergelijkbaar met 2009 maar in 2008 was dit nog veertig procent. Zeventien procent ontvangt meer dan € 50.000 per jaar aan variabele beloning. In 2009 was dit 13,5 procent en in 2008 twaalf procent.

## SALARISONTWIKKELING EN VERWACHTING

Accountants in business gingen er het afgelopen jaar gemiddeld op vooruit, maar minder sterk dan vorig jaar: bijna negentien procent zag zijn salaris meer

dan zes procent stijgen, in 2009 was dat nog 25 procent en in 2008 zelfs veertig procent. Zeven procent ging er afgelopen jaar elf procent of meer op vooruit. Bij driekwart (75,1 procent) van de respondenten kwam de salarisverhoging overeen met de verwachting. De gemiddelde salarisverhoging in 2009-2010 bedroeg 3,9 procent.

De verwachtingen voor de komende vijf jaar zijn vergelijkbaar met die van 2009. De helft (53,9 procent) verwacht er meer dan elf procent op vooruit te gaan (in 2008 nog bijna 72 procent). Het gros daarvan (39,6 procent) met tussen de elf en 25 procent. 3,3 procent denkt zijn inkomen de komende vijf jaar zelfs met meer dan de helft te zien stijgen. De gemiddelde salarisverwachting (stijging) voor de komende vijf jaar bedraagt 16,3 procent.

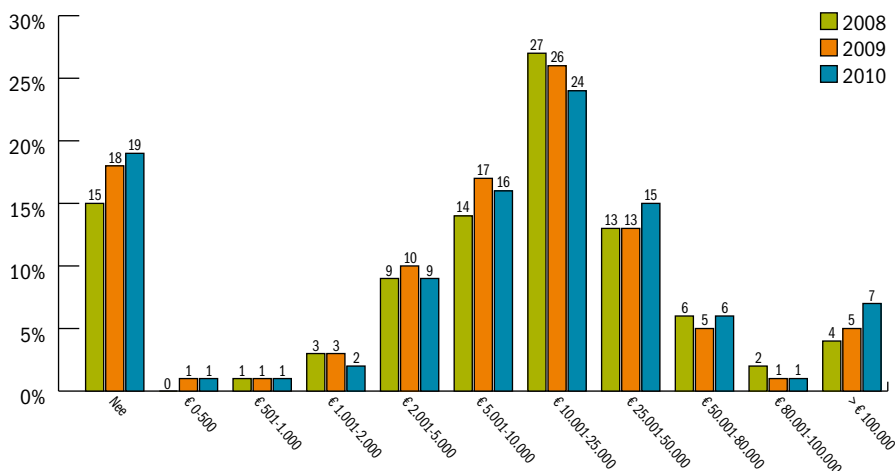
Tabel 26 **Ervaring en salaris (€)**

Aantal jaar ervaring	N	Minimum	Maximum	Gemiddelde bruto jaarsalaris 2010	Gemiddelde bruto jaarsalaris 2009	Stijging/daling
0-2 jaar	3	18.750	23.750	22.000	19.500	12,8%
3-5 jaar	16	21.250	85.000	46.500	48.000	-3,1%
6-10 jaar	69	32.500	175.000	69.500	71.500	-2,8%
11-15 jaar	173	47.500	225.000	90.000	90.500	-0,5%
> 15 jaar	454	13.750	600.000	137.500	129.000	6,5%

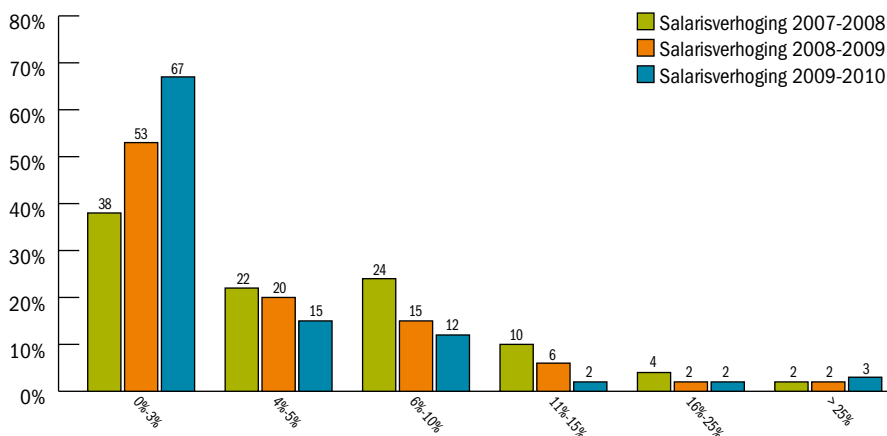
Tabel 27 **Aantal contractuele uren per week 2010 (2009)**

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
40-39 uur	74,0%	48,5%	69,9%	73,0%	70,1% (68,9%)
37-38 uur	9,9%	3,0%	9,3%	2,7%	8,9% (8,1%)
33-36 uur	12,8%	16,2%	12,9%	18,9%	13,2% (13,0%)
25-32 uur	2,4%	22,2%	5,5%	5,4%	5,5% (7,4%)
17-24 uur	1,0%	10,1%	2,5%	-	2,3% (2,2%)
10-16 uur	-	-	-	-	- (0,3%)
0-9 uur	-	-	-	-	- (0,1%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

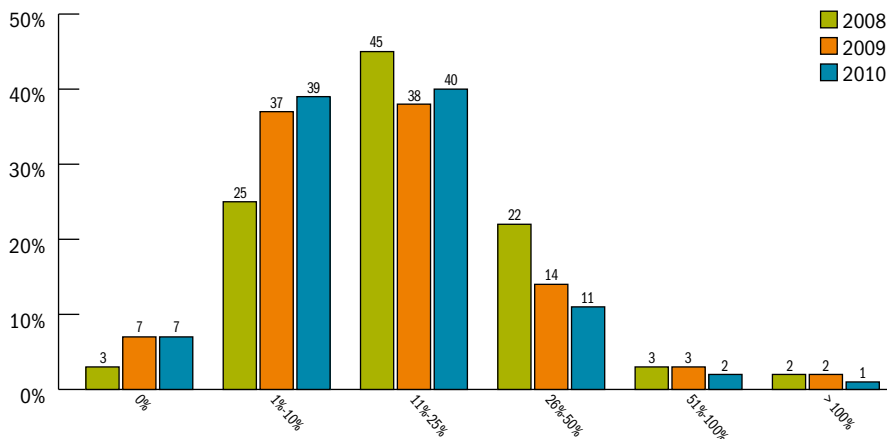
Figuur 26 Hoogte variabele beloning



Figuur 27 Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging?



Figuur 28 Salarisverwachting voor de komende vijf jaar



## SECUNDAIRE ARBEIDS-VOORWAARDEN

Hierbij zijn zowel fulltimers als parttimers in beschouwing genomen.

Ongeveer tweederde (65 procent) van de accountants in business ontvangt een onkostenvergoeding. De meesten krijgen per maand tot € 250 vergoed (86,3 procent). 13,6 procent ontvangt meer dan € 250. Verder rijdt 61,8 procent in een leaseauto. Ongeveer hetzelfde als vorig jaar (61 procent) maar duidelijk minder dan in 2008 (69 procent). Van deze leaserijders betaalt 35,5 procent een eigen bijdrage; deze is in 67 procent van de gevallen niet hoger dan € 150 per maand.

Voor 25,5 procent van de respondenten betaalt de werkgever het volledige pensioen, 20,7 procent heeft recht op extra studieverlofdagen.

## PARTIMEN: PRAKTIJK, WENSEN EN MOGELIJKHEDEN

Veel accountants in business werken (bijna) fulltime: zeventig procent werkt 39 tot veertig uur, negen procent werkt 37 tot 38 uur en dertien procent werkt 33 tot 36 uur. Dat is niet wezenlijk anders dan vorig jaar. Vrouwen werken ook regelmatig ongeveer 32 uur per week.

Van de fulltimers geeft een derde aan graag parttime te willen werken, de meesten 33 tot 38 uur.

Op de vraag waarom ze dit niet daadwerkelijk doen antwoordt 45 procent dat dit bij de huidige werkgever 'niet mogelijk' is. Daarnaast zijn ook financiën (16,4 procent) en mogelijke schade aan de carrière (12,2 procent) belangrijke belemmeringen.

## OVERUREN

Meer dan een kwart (27 procent) van de accountants in business werkt gemiddeld meer dan elf uur per week over. De mannen gemiddeld het meest: 30,3 procent meer dan elf uur per week.

De meesten respondenten krijgen hun overuren niet uitbetaald (86,7 procent), in tijd noch geld. Slechts elf procent krijgt zijn overuren gecompenseerd in tijd, en 1,7 procent krijgt ze uitbetaald.

Het gemiddeld aantal overuren dit jaar bedraagt 4,1 uur per week, opvallend minder dan in 2009 (8,4 uur). ▣

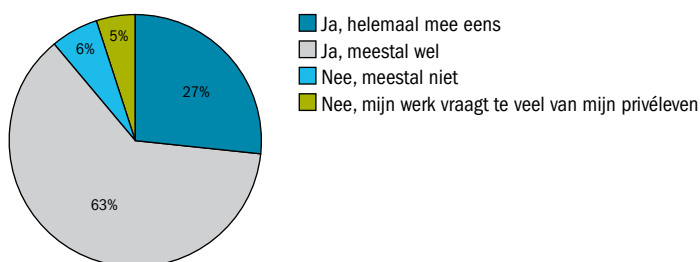
Tabel 28 **Waarom kunt u parttime werken niet realiseren? 2010 (2009)**

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Niet mogelijk bij huidige werkgever	49,4%	13,0%	45,2%	41,7%	45,0% (41,0%)
Vanwege financiën	14,5%	30,4%	16,4%	16,7%	16,4% (18,5%)
Mijn partner werkt al parttime	7,2%	-	5,6%	16,7%	6,3% (7,0%)
Schadelijk voor mijn carrière	11,4%	17,4%	13,0%	-	12,2% (15,4%)
Anders	17,5%	39,1%	19,8%	25,0%	20,1% (18,1%)
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b> (100,0%)

Tabel 29 **Hoeveel uur per week mogelijkheid tot telewerken?**

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
1-4 uur	35,0%	44,7%	36,5%	36,4%	38,5%
5-8 uur	37,9%	34,2%	36,9%	45,5%	38,1%
9-16 uur	8,6%	3,9%	7,6%	13,6%	8,0%
> 16	18,5%	17,1%	18,9%	4,5%	15,4%
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Figuur 29 **In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven**



Tabel 30 **Tevredenheid arbeidsvoorwaardelijk pakket 2010 (2009)**

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Zeer ontevreden	-	-	-	-	- (0,1%)
Ontevreden	3,1%	2,0%	2,8%	5,4%	3,0% (2,9%)
Neutraal	15,7%	25,3%	16,5%	27,0%	17,1% (16,5%)
Tevreden	58,9%	57,6%	59,2%	51,4%	58,7% (60,5%)
Zeer tevreden	22,3%	15,2%	21,5%	16,2%	21,2% (20,0%)
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b> (100,0%)

Tabel 31 **Wat is de belangrijkste reden waarom u buiten de accountancy bent gaan werken? 2010 (2009)**

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Inhoud werkzaamheden	35,7%	26,7%	35,3%	18,9%	34,4% (37,6%)
Betere balans werk-privé buiten de accountancy	11,3%	29,5%	13,6%	21,6%	14,0% (13,8%)
Toenemende formalisering en regeldruk	18,9%	13,3%	18,4%	10,8%	18,0% (16,6%)
Accountancy is voor mij een goede leerschool, geen beroep	17,4%	15,2%	17,3%	13,5%	17,1% (13,8%)

## MOGELIJKHEID TOT TELEWERKEN

77 procent van de accountants in business heeft de mogelijkheid tot telewerken. Gemiddeld 7,4 uur per week. Mannen en RA's hebben het vaakst de mogelijkheid om dit meer dan zestien uur per week te doen.

## BALANS WERK-PRIVÉ

Maar liefst 89,5 procent van de accountants in business ervaart (meestal) een goede balans tussen werk en privé. In 2009 was dit 88 procent en in 2008 84 procent. Vorig jaar antwoordde 29 procent helemaal tevreden te zijn met de werk-privé balans, in 2010 is dit 27 procent. Het aantal respondenten dat 'meestal wel' als antwoord geeft is gestegen van 59 procent naar 62,5 procent. Toch geeft 25 procent aan dat de werkgever iets zou moeten veranderen om te zorgen dat er meer balans tussen werk en privéleven kan worden gerealiseerd.

## TEVREDENHEID EN VERTREKREDENEN

Bijna tachtig procent van de accountants in het business is (zeer) tevreden met het totale arbeidsvoorwaardelijke pakket. Slechts drie procent is hier ontevreden over. Er zijn geen opvallende verschuivingen vergeleken met 2009. Waarom hebben deze accountants de overstap gemaakt naar het bedrijfsleven? De belangrijkste reden was de inhoud van de werkzaamheden (34,4 procent), vooral onder RA's en mannen. Ook wijst achttien procent op de toenemende formalisering en regeldruk binnen de accountancy. Zeventien procent geeft aan dat de accountancy voor hen een goede leerschool is, maar geen beroep. Veel vrouwen zijn overgestapt om een betere balans tussen werk en privé te vinden (29,5 procent).

## UP OR OUT

Slecht 2,2 procent van de respondenten ervaart bij zijn werkgever het uitgangspunt *up or out*. Dit is vergelijkbaar met vorige jaren. De cultuur op dit punt lijkt dus vrij stabiel. 16,7 procent ervaart wel het fenomeen *grow or go*, maar bijna 74 procent geeft aan dat de organisatie geen duidelijk uitgangspunt hanteert. □



# Verschillen tussen groepen accountants

**V**eel accountants beginnen in het openbaar beroep en maken na een aantal jaren of na het afronden van de studie de overstap naar iets anders. De openbaar accountants zijn met 32,4 jaar dan ook gemiddeld het jongst. Bij de overige categorieën ligt dat rond de veertig. De verdiensten van accountants hangen uiteraard sterk af van het niveau waarop men werkzaam is, maar accountants lijken qua salaris over het algemeen het best af te zijn in het bedrijfsleven. De gepresenteerde cijfers zijn overigens nadrukkelijk gemiddelden.

Juist bij de veelkleurige categorie accountants in business belemmeren die het zicht op de ongetwijfeld aanwezige onderlinge verschillen binnen die groep. Openbaar accountants werken het meest over, namelijk 4,8 uur. Bij accountants in business, in vorige jaren de kampioenen overwerk, is het overwerk het sterkst afgenomen van alle groepen. Zij werken nu gemiddeld 4,1 uur per week over (vorig jaar 8,4) en staan daarmee op nummer twee. Intern accountants werken 3,8 uur over en overheidsaccountants gemiddeld 3,7 uur.

## SALARISONTWIKKELING

Net als in de jaren daarvoor gingen de openbaar accountants er ook het afgelopen jaar weer het meest op vooruit. Ruim 34 procent zag zijn salaris met minstens zes procent stijgen, vijftien procent ging er zelfs elf of meer procent op vooruit. Een en ander hangt zonder twijfel mede samen met het vrij strakke en snelle carrièrepad binnen het openbaar beroep.

Bij de intern accountants liggen deze cijfers lager. Daar zag 21 procent zijn salaris met zes procent of meer stijgen en zeven procent met elf procent of meer. Het bedrijfsleven scoort daar met negentien en zeven procent net onder. De salarisontwikkeling bij de overheid blijft hier traditiegetrouw bij achter.

## OPENBAAR ACCOUNTANTS SLECHTER IN BALANS

Openbaar accountants blijven duidelijk vaker (meestal) ontevreden over de balans tussen werk en privé dan de intern accountants, overheidsaccountants en accountants in het bedrijfsleven: respectievelijk 21, vier, zes en elf procent.

## SECUNDAIRE VOORWAARDEN BEST BIJ OPENBAAR ACCOUNTANTS

Kijkend naar het totaal, hebben de openbaar accountants het ook dit jaar door de bank genomen secundair het best geregeld. Voor een auto zit je bij de overheid niet goed, voor vakantiedagen juist wel.

## TEVREDENHEID

Wat betreft tevredenheid met het arbeidsvoorwaardelijke pakket scoren accountants in business iets hoger dan intern accountants. Van de accountants in business geeft 79,9 procent aan tevreden tot zeer tevreden te zijn, de intern accountants volgen met 77,4 procent. Daarna volgen de overheidsaccountants met 71,3 procent en de openbaar accountants, die met 62,8 procent veruit het laagst scoren. Vermoedelijk speelt de soms wat moeilijke balans tussen werk en privé daarbij een rol.

In de publieke sector lijkt de salarisachterstand de belangrijkste oorzaak van de lagere tevredenheid. Toch blijken juist zij ook dit jaar weer veruit meest honkvast. Net als vorige jaren zijn intern accountants nog net iets sterker dan openbaar accountants geneigd om ▣

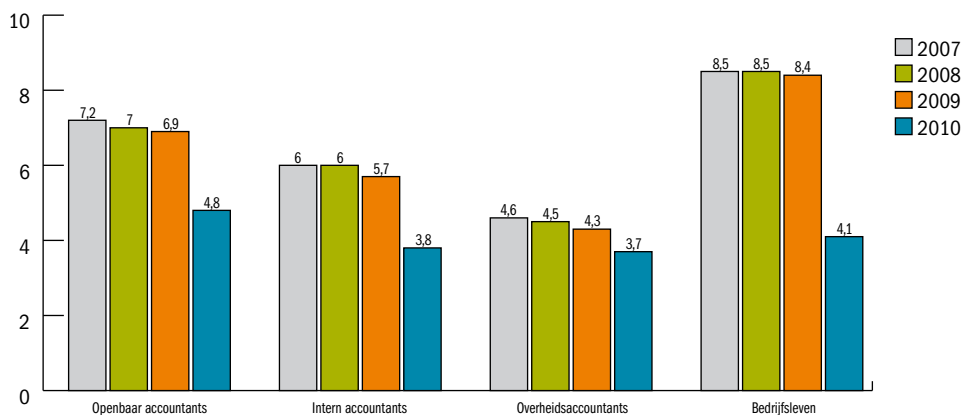
Tabel 32 Gemiddeld salaris 2010/2009 (€)

	Openbaar accountants		Intern accountants		Overheidsaccountants		Bedrijfsleven	
	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009
Aantal jaar ervaring								
0-2 jaar	23.500	25.000	32.500	13.750	22.000	22.500	22.000	19.500
3-5 jaar	35.000	34.500	52.000	41.000	40.500	36.000	46.500	48.000
6-10 jaar	53.500	53.500	71.500	66.000	57.000	55.000	69.500	71.500
11-15jaar	78.500	77.500	88.500	91.500	74.000	69.000	90.000	90.500
> 15 jaar	137.000	120.000	122.500	112.000	85.000	82.000	137.500	129.000

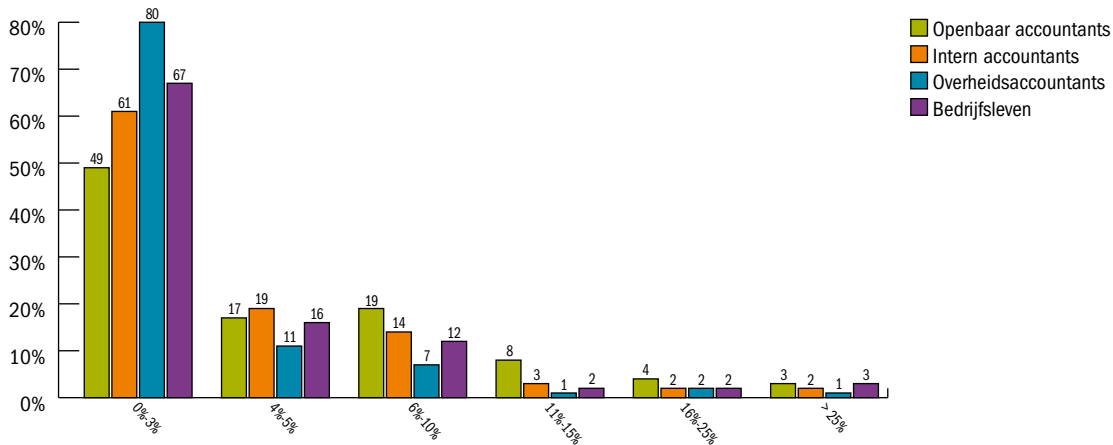
Tabel 33 Gemiddelde salarisstijging verschillende groepen

	Salarisstijging 2009-2010	Salarisverwachting komende vijf jaar
Openbaar accountants	5,2%	31,7%
Intern accountants	3,7%	16,2%
Overheidsaccountants	2,6%	10,4%
Bedrijfsleven	3,9%	16,3%
<b>Totaal</b>	<b>4,4%</b>	<b>23,7%</b>

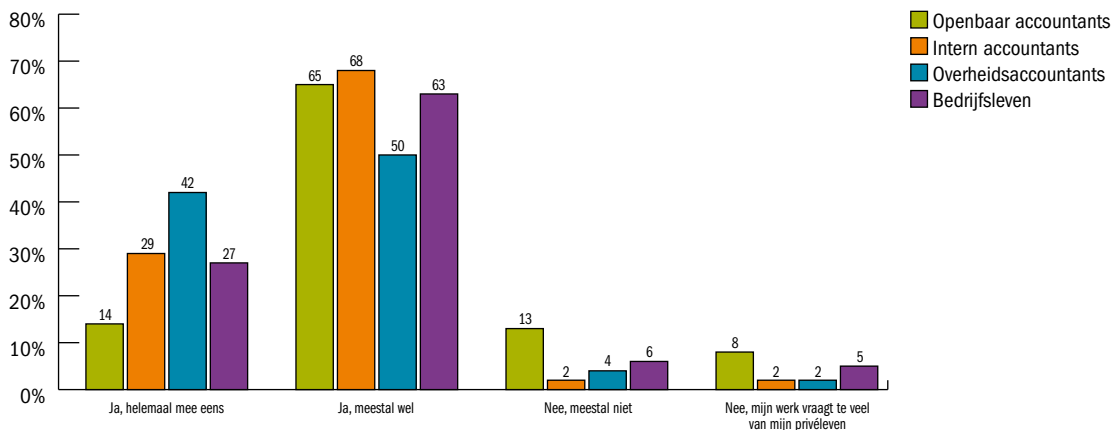
Figuur 30 Gemiddeld aantal overuren



Figuur 31 Salarisstijging 2010



Figuur 32 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven



Tabel 34 **Belangrijkste secundaire arbeidsvoorwaarden 2010 (2009)\***

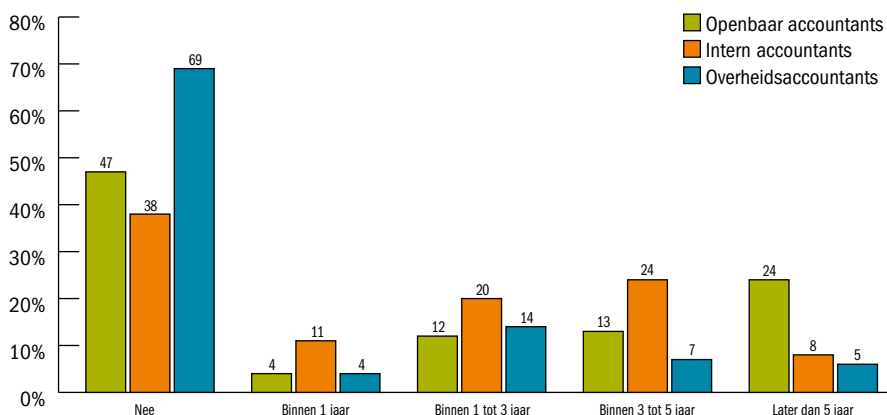
	Leaseauto	Pensioen volledig betaald	Onkostenvergoeding	Gemiddelde aantal vrije dagen
Openbaar accountant	79% (82%)	45% (47%)	91,6% (92%)	28,5 (28,6)
Intern accountant	64% (50%)	25% (30%)	50,4% (56%)	28,6 (29,1)
Overheidsaccountant	9% (10%)	13% (16%)	25,6% (34%)	32,9 (34,0)
Bedrijfsleven	70% (61%)	27% (26%)	66,3% (65%)	29,1 (29,7)

\*Gemiddelden op basis van respondenten die aangeven fulltime werkzaam te zijn.

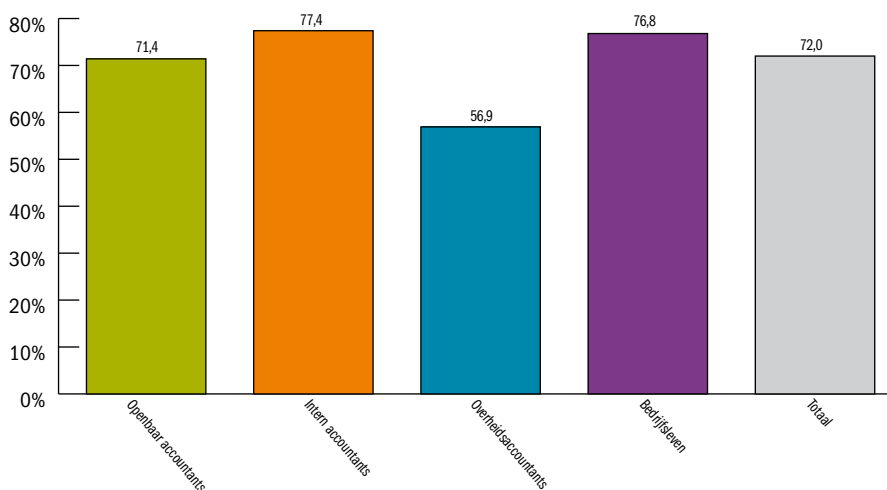
Tabel 35 **Tevredenheid per categorie accountants**

	Openbaar accountants	Intern accountants	Overheidsaccountants	Bedrijfsleven
Zeer ontevreden	1,2%	-	-	-
Ontevreden	9,2%	4,5%	4,5%	3,0%
Neutraal	26,8%	18,0%	24,3%	17,1%
Tevreden	50,0%	59,4%	60,9%	58,7%
Zeer tevreden	12,8%	18,0%	10,4%	21,2%
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Figuur 33 **Bent u van plan om buiten de accountancy te gaan werken?**



Figuur 34 **Mogelijkheid tot telewerken**



elders hun professionele toekomst voort te zetten.

#### UP OR OUT VOORAL BIJ OPENBAAR ACCOUNTANTS

Het uitgangspunt *up or out* komt veruit het meest voor bij de openbaar accountantskantoren. Dit op voortdurende promotie gebaseerde fenomeen of de lichtere variant *grow or go*, wordt door 56 procent van de openbaar accountants ervaren.

Binnen de interne accountancy ervaart slechts 22 procent dit, gevolgd door het bedrijfsleven en de overheidsaccountants met respectievelijk negentien en zeven procent.

De cijfers van *up or out* of *grow or go* zijn vergelijkbaar met vorig jaar, alleen bij de overheidsaccountants is dit sterk gedaald, van zeventien naar zeven procent.

#### TELEWERKEN

In 2009 is in alle categorieën voor het eerst gevraagd naar de mogelijkheid tot telewerken. Die mogelijkheid leek toen in het bedrijfsleven en in iets mindere mate het openbaar beroep het grootst. Dit jaar scoren de intern accountants erg hoog met 77,4 procent, daarna volgt het bedrijfsleven met 76,8 procent. Bij openbaar accountants heeft 71,4 die mogelijkheid. De enige categorie die sterk afsteekt zijn de overheidsaccountants, zij blijven op dit punt opvallend achter, met 56,9 procent. □

# Economische crisis

**N**et als vorig jaar is aan alle respondenten (behalve de overheidsaccountants) gevraagd in hoeverre de crisis gevolgen zal hebben voor hun kantoor en eigen positie.

Van alle 1.868 respondenten constateert 61 procent een vermindering van de omzet, nog iets meer dan vorig jaar (47 procent). De accountants in business scoren het hoogst met 67 procent (in 2009 65 procent). Intern accountants zitten daar net onder met 62 procent (vorig jaar 59 procent). De openbaar accountants lijken vooralsnog het minst gevoelig voor de economische teruggang, maar ook van hen constateert nog altijd ruim 57 procent een omzetsdaling bij het eigen kantoor. Bovendien is de situatie

voor openbaar accountants het sterkst verslechterd: vorig jaar constateerde nog 'slechts' 36 procent een omzetsdaling.

## MINDER MENSEN

Een en ander heeft voorspelbare gevolgen voor de werkgelegenheid. Bijna zestig procent (vorig jaar vijftig procent) van de respondenten geeft aan dat hun bedrijf minder mensen aanneemt als gevolg van de crisis. Ook hier gaan de accountants werkzaam in het bedrijfsleven aan kop, gevolgd door de intern accountants en - met een aanmerkelijk lager percentage - de openbaar accountants. Wel is het aandeel van de openbaar accountants ook hierbij weer veruit het sterkst gestegen, in 2009 was dit percentage (nu 52,6 procent) nog maar 38,7 procent.

## EFFECT OP CARRIÈRE

Ondanks deze cijfers – en het feit dat 55 procent van de respondenten een negatief effect voorziet op de accountancybranche als geheel – verwacht slechts dertien procent dat de crisis ook de eigen carrière negatief zal beïnvloeden.

Opvallend is dat de overheidsaccountants met bijna achttien procent het meest pessimistisch zijn, vorig jaar verwachtten zij nog de minste invloed van de crisis (6,6 procent). Ook bij de andere groepen zijn de vooruitzichten iets somberder geworden. 15,8 procent van de intern accountants verwacht een negatief effect op de carrière (vorig jaar 11,6 procent), bij de openbaar accountants is dit 13,2 procent en bij het bedrijfsleven verwacht

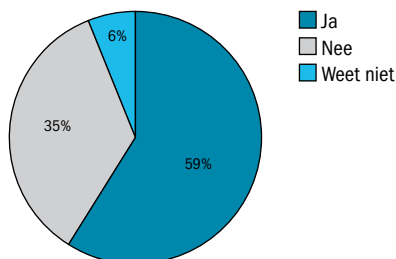
Tabel 36 **Neemt uw bedrijf als gevolg van de economische crisis minder mensen aan?**

	Openbare accountancy	Interne accountancy	Bedrijfsleven	Totaal
Ja	52,6%	66,9%	67,4%	58,7%
Nee	39,2%	27,1%	29,9%	35,2%
Weet niet	8,1%	6,0%	2,6%	6,1%

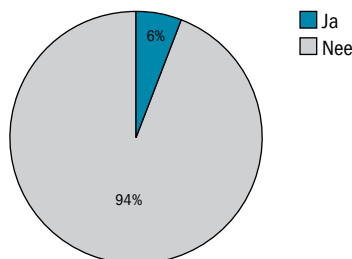
Tabel 37 **De economische crisis heeft een negatief effect op uw carrière**

	Openbare accountancy	Interne accountancy	Overheids accountancy	Bedrijfsleven	Totaal
Ja	13,2%	15,8%	17,6%	10,2%	12,8%
Nee	77,5%	72,9%	69,8%	82,0%	78,0%
Weet niet	9,3%	11,3%	12,7%	7,8%	9,2%

Figuur 35 **Neemt uw bedrijf als gevolg van de economische crisis minder mensen aan?**



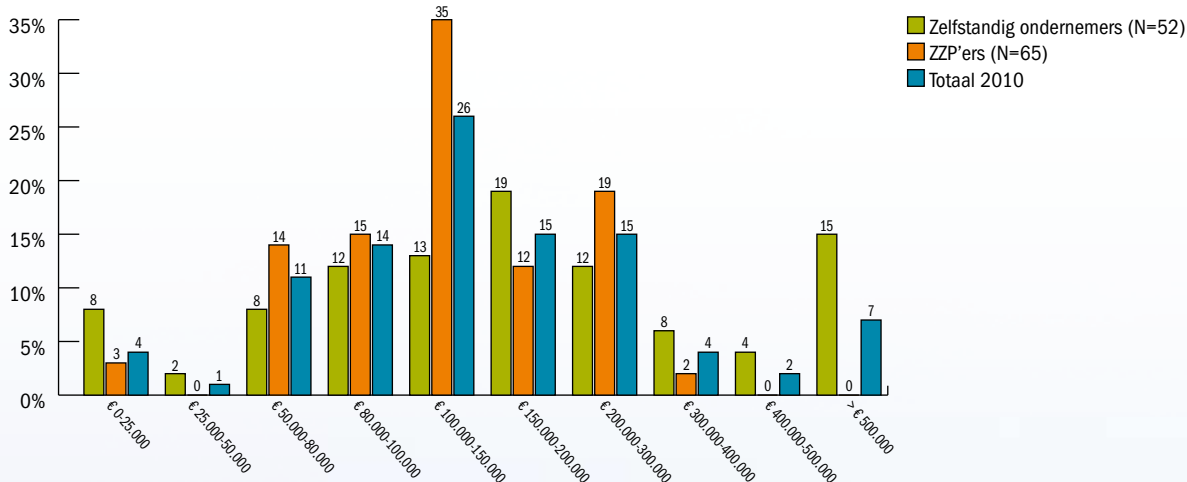
Figuur 36 **Overweegt u als ZZP'er of zelfstandig ondernemer loondienst?**



Tabel 38 **Welke invloed bemerkt u?**

	Wel	Niet
Minder werk	36,0%	64,0%
Meer werk	20,0%	80,0%
Druk op tarieven	48,0%	52,0%
Anders	24,0%	76,0%

Figuur 37 Bruto omzet ZZP'ers/zelfstandig ondernemer



10,2 procent dat de crisis hun carrière zal belemmeren (vorig jaar 9,8 procent).

**ZZP'ERS EN ZELFSTANDIG ONDERNEMERS**

Onder de respondenten bevinden zich 117 zelfstandigen, van wie 65 zonder enig personeel (zzp'ers). Gemiddeld behalen deze zelfstandigen een omzet van €180.500 per jaar.

Liggen hun verwachtingen over de effecten van de crisis wellicht anders dan

onder de andere groepen? Vijftig procent van deze zelfstandigen - veelal werkzaam in advies en interimmanagement maar ook zogenoemde eenpitters in het openbaar beroep - bemerkt een invloed van de crisis op het werk. Bijna 65 procent bemerkt dat er minder werk is, in 2009 was dit bijna vijftig procent. Dat komt overeen met het gemiddelde voor alle respondenten, maar is duidelijk negatiever dan de cijfers die openbaar accountants aangeven en gun-

stiger dan de situatie bij de intern accountants en accountants in business. Ook op het punt van de druk op tarieven is de situatie bij zelfstandigen gemiddeld slechter dan bij de openbaar accountants. Bijna vijftig procent ervaart een negatieve druk op de tarieven. Desondanks overweegt slechts zes procent van de 117 zelfstandigen om weer in loondienst te gaan. □





# Belangrijkste



# resultaten

- Openbaar accountants gingen er net als in vorige jaren financieel het meest op vooruit, overheidsaccountants het minst.
- De salarisverhoging in het openbaar beroep is vooral het gevolg van de carrièreontwikkeling. De factor 'schaarste op de arbeidsmarkt' lijkt uitgewerkt, mogelijk als gevolg van de economische crisis.
- Variabel belonen is gedaald, zowel wat betreft het aantal respondenten als de hoogte van die variabele beloning. Dit geldt voor alle groepen. Van de openbaar accountants ontvangt 37 procent geen variabele beloning, in 2009 was dit nog 29 procent.
- Overwerken in het openbaar beroep is afgenomen. Accountants bij grote kantoren werken gemiddeld 4,8 uur over per week, vorig jaar was dit nog 7,8 uur. Bij middelgrote kantoren is dit 4,5 uur tegen 6,2 uur en bij kleine kantoren 5,2 uur tegen 6,5 uur. Opvallend is dat, anders dan accountants bij kleine kantoren nu meer overwerken dan accountants bij grote kantoren.
- In de categorie zelfstandig RA met personeel is een sterke inkomensstijging te zien (30,9 procent). Zelfstandigen zonder personeel gingen er daarentegen op achteruit (-10,3 procent).
- Van de fulltime werkende openbaar accountants zou ruim eenderde liever parttime willen werken. Dit percentage is al jaren constant. Voor de intern accountants, de overheidsaccountants en accountants in business geldt een vergelijkbaar cijfer.
- 'Angst voor carrièreschade' lijkt bij grote kantoren af te nemen als bestemming voor parttimen. In 2007 gaf nog 35 procent dit als reden, nu 24 procent.
- Openbaar accountants ervaren vaker een minder goede balans tussen werk en privé dan interne, overheidsaccountants en accountants in business (21, vier, zes en elf procent).
- Het aantal respondenten dat weg wil uit het openbaar beroep blijft fors. Dit jaar is dit percentage 53, vorig jaar was dit nog 48. In 2007 was dit 54 procent en in 2008 vijftig procent. De belangrijkste reden is de wens tot een betere werk-privébalans (27 procent). Dit geldt voornamelijk voor controleleiders en gevorderd assistenten.
- Van de mannelijke accountants heeft 45,6 procent de ambitie om partner te worden, van de vrouwen 31,3 procent. Vorig jaar was dit respectievelijk vijftig procent en 29 procent, dus het verschil neemt wat af.
- Openbaar accountants hebben gemiddeld genomen de beste secundaire arbeidsvoorwaarden.
- Van de intern accountants heeft 77,4 procent de mogelijkheid tot telewerken. In het bedrijfsleven heeft 76,8 procent die mogelijkheid en van de openbaar accountants 71,4 procent. De overheidsaccountants blijven flink achter met 56,9 procent.
- De effecten van de crisis lijken sterker te worden. Bijna zestig procent van de respondenten geeft aan dat hun bedrijf minder mensen aanneemt als gevolg van de crisis, in 2009 was dit vijftig procent. Accountants in business gaan aan kop met 67,4 procent, gevolgd door de intern accountants met bijna 67 procent en de openbaar accountants met 52,6 procent.
- De openbaar accountants lijken het minst gevoelig voor de economische teruggang. Toch ervaart ruim 57 procent een omzetsdaling, vorig jaar was dit nog maar 36 procent. De intern accountants volgen met ruim 62 procent en de accountants in business met ruim 67 procent.
- Slechts dertien procent van de respondenten verwacht dat de crisis de eigen carrière negatief zal beïnvloeden. Accountants in business zijn het minst zorgelijk met 10,2 procent, overheidsaccountants het meest met bijna achttien procent. Bij de intern accountants is dit bijna zestien procent en bij de openbaar accountants ruim dertien procent.
- 65 procent van de zelfstandig gevestigde accountants (inclusief zzp'ers) merkt dat er door de crisis minder werk is (vorig jaar was dit vijftig procent). Bijna vijftig procent ervaart een druk op de tarieven. Desondanks overweegt slechts zes procent van de zelfstandigen om weer in loondienst te gaan. □

