

# accountant

## Accountancy Beloningsonderzoek 2011



# ACTIVA

ACCOUNTANTS & BELASTINGADVISEURS

## BEDRIJFSPROFIEL

Activa Accountants & Belastingadviseurs B.V. is een middelgroot accountantskantoor met vestigingen in Hoofddorp, Amstelveen en Hellevoetsluis. Met 7 accountants, vele zeer ervaren assistent-accountants en 5 fiscalisten op circa 30 medewerkers mag het duidelijk zijn dat we staan voor kwaliteit. Wij streven er niet naar om zo snel mogelijk groot te worden, maar vooral om een kwalitatief hoogwaardig accountantskantoor te zijn met veel aandacht voor de adviesfunctie, waarbij wij onze relaties ook persoonlijk willen blijven kennen. De relaties van Activa Accountants & Belastingadviseurs BV bestaan uit Midden- en Kleinbedrijf-ondernemingen, dga-ondernemers en ook een aantal middelgrote controleplichtige ondernemingen waarbij we ons niet richten op een specifieke branche. Voor enkele internationale relaties verzorgen we alle fiscale zaken in Nederland. De werksfeer is open en plezierig, wat zich ondermeer uit in het feit dat vrijwel alle medewerkers al geruime tijd aan het kantoor verbonden zijn. Arbeidsvoorwaarden zijn overeenkomstig wat gebruikelijk is in de accountancy. Wij werken niet met salaris- en functieschalen wat betekent dat we flexibel kunnen zijn en veel binnen redelijke grenzen bespreekbaar is.

### VACATURE REGISTERACCOUNTANT

- > U bent samen met de vennoot verantwoordelijk voor relatie-beheer en uitbouw van (potentiële) controleopdrachten;
- > U controleert met het controleteam controleplichtige relaties;
- > U verzorgt voor relaties samen met de assistent accountant het samenstellen van de jaarrekening;
- > U bespreekt de jaarrekening met relaties, danwel woont deze besprekingen actief bij;
- > U adviseert relaties op financieel, beleidsmatig en andere gebieden;
- > U bent betrokken als adviseur bij bijzondere opdrachten zoals fusies, overnames, investeringen of recovery;
- > U geeft leiding aan de assistent accountants;
- > U onderhoudt uw vaktechniek en draagt uw kennis over bij implementatie van vaktechnische zaken in de organisatie; waar nodig zorgt u voor instructie naar de medewerkers;
- > U neemt actief deel aan het project om te komen tot verdere automatisering en standaardisering van werkzaamheden.

### TOEKOMST

Wij begrijpen dat iemand met bovenstaande kwaliteiten niet eeuwig in dienstverband wil blijven werken. Toekomstige toetreding als vennoot is dan ook niet uitgesloten

### REAGEREN

U kunt uw sollicitatiebrief sturen naar:  
Activa, Accountants & Belastingadviseurs B.V.  
T.a.v: Dhr J.W. Bouwman  
Postbus 736  
2130 AS Hoofddorp

### PROFIEL REGISTERACCOUNTANT

- > Affiniteit met de controlepraktijk (samenstellen is leuk, controle is alles);
- > Een (vrijwel) afgeronde opleiding RA;
- > Klant-, oplossingsgerichte alsmede commerciële instelling;
- > Minimaal 10 jaar werkervaring in de controlepraktijk;
- > Gesprekspartner op elk niveau met goede communicatieve vaardigheden;
- > Goed in staat om de eigen kennis over te brengen;
- > Leidinggevende (ervaring en) kwaliteiten;
- > Teamspeler die goed zelfstandig kan werken.

### ARBEIDSVOORWAARDEN

- > Salaris afhankelijk van ervaring en opleiding;
- > Auto van de zaak bespreekbaar;
- > Contract voor onbepaalde tijd.

# Inhoud

## 04 Voorwoord

## 05 Accountancy Beloningsonderzoek 2011

- Werkkring en werkzaamheden AA's-RA's
- Nominale salarissen

## 06 Openbaar accountants

- RA's klimmen sneller, AA's vaker zelfstandig
- Ervaring, positie en salaris: geen verschil AA-RA
- Allemaal vooruit, behalve partners
- Afstuderen loont
- Zelfstandigen
- Kleine en grote kantoren
- RA's vaker en hoger variabel beloond dan AA's
- Salarisontwikkeling en verwachting
- Secundaire arbeidsvoorwaarden
- Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden
- Overwerk neemt weer toe
- Balans werk-privé
- Tevredenheid
- Weg uit accountancy

- Vertrek waarheen?
- Balans werk-privé belangrijkste vertrekreden
- Ambitie: mannen en vrouwen

## 14 Interne accountants

- Salarisontwikkeling en verwachting
- Secundaire arbeidsvoorwaarden
- Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden
- Overuren
- Balans werk-privé
- Tevredenheid en vertrekplannen
- Vertrek waarheen?

## 18 Overheidsaccountants

- Salarisontwikkeling en verwachting
- Secundaire arbeidsvoorwaarden
- Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden
- Overuren
- Balans werk-privé
- Tevredenheid en vertrekplannen
- Vertrek waarheen?

## 22 Accountants in business

- Salarisontwikkeling en verwachting
- Secundaire arbeidsvoorwaarden
- Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden
- Overuren
- Balans werk-privé
- Tevredenheid en vertrekredenen

## 26 Verschillen tussen groepen accountants

- RA's (sneller) in hogere functies dan AA's
- Salarisontwikkeling
- Openbaar accountants minst in balans, overheidsaccountants meest
- Secundaire voorwaarden best bij openbaar accountants
- Tevredenheid
- Up or out vooral bij openbaar accountants
- Telewerken neemt toe

## 30 Belangrijkste resultaten

### Colofon

**Hoofdredacteur**  
Tom Nierop

**Eindredactie**  
Marja Brouwer-Franken

**Medewerkers aan deze beloningsspecial**  
Alterim: Piet-Jan Boringa, Robert Spillane  
NBA: Rentia Visser

**Beeld**  
Corbis

**Vormgeving**  
Verheul Communicatie

**Drukkerij**  
Senefelder Misset Doetinchem

© 2011 NBA/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.

NBA/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.

**D**eze zevende editie van het jaarlijkse Accountancy Beloningsonderzoek heeft ten dele een nieuwe opzet. Voor het eerst zijn niet alleen RA's maar ook AA's in het onderzoek betrokken.

Deze forse uitbreiding maakt het jaarlijkse overzicht van de ontwikkelingen in de accountancysector - in al zijn facetten, dus inclusief interne accountants, overheidsaccountants en accountants in business - nog breder en completer dan voorheen. Anderzijds is de consequentie dat sommige vergelijkingen bij gebrek aan vergelijkende cijfers uit vorige jaren nu (nog) niet kunnen worden gemaakt, of alleen voor RA's.

Ook in dit Accountancy Beloningsonderzoek 2011 is er aandacht voor de vertrouwde thema's zoals beloningsontwikkeling, de balans werk-privé, parttimemogelijkheden, ambities en carrièrevooruitzichten. Interessant zijn natuurlijk de verschillen tussen AA's en RA's op deze punten. Soms zijn die verschillen er niet, soms zijn ze opmerkelijk.

Zowel werknemers, werkgevers als geïnteresseerde derden kunnen hun voordeel doen met de resultaten van dit onderzoek, of ze nu verrassen of overeenkomen met de eigen verwachting.

Het Accountancy Beloningsonderzoek 2011 is een initiatief van Accountant en Alterim en is uitgevoerd in samenwerking met de NBA en de Vereniging van Accountancystudenten (VAS).

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

**Tom Nierop**  
hoofdredacteur Accountant/Accountant.nl

**Piet-Jan Boringa**  
directeur Alterim

# Accountancy beloningsonderzoek 2011

**D**eze zevende editie van het Accountancy Beloningsonderzoek is gebaseerd op in totaal 3.547 ingevulde vragenlijsten (zestien procent respons). Voor het eerst zijn zowel RA's als AA's in het onderzoek betrokken.

Van de respondenten is 43,6 procent RA, 34 procent AA en 22,4 procent student. 77,9 procent is man en in totaal werkt bijna tweederde (64 procent) van alle respondenten in het openbaar beroep.

Vrouwen zijn onder de AA-respondenten net iets sterker vertegenwoordigd dan onder de RA's, met respectievelijk 23 procent en achttien procent. Van de studenten is 28 procent vrouw.

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

Op het punt van werkkring zijn er veel grotere verschillen tussen AA's en RA's. Van de AA's is ruim driekwart (77 procent) werkzaam in het openbaar beroep, 2,1 procent in de interne accountancy, 4,3 procent in de publieke sector en 16,6 procent in het bedrijfsleven.

Bij de geënquêteerde RA's is slechts 39,4 procent openbaar accountant. Daarentegen zijn met name accountants in business er veel sterker vertegenwoordigd (41,1 procent) dan bij de AA's. Van de RA-respondenten werkt verder 7,9 procent in de interne accountancy en 11,6 procent in de publieke sector.

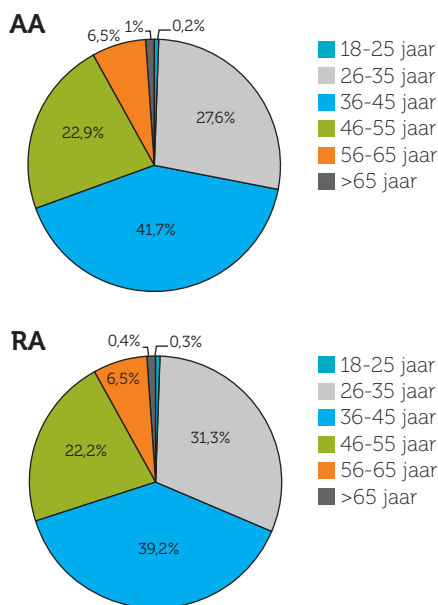
Bovenstaande verschillen weerspiegelen de verschillen in de totale ledenpopulaties van (nu nog) NIVRA en NOvAA.

Opvallender, maar aansluitend bij de gangbare beeldvorming, zijn de grote verschillen in werkzaamheden van AA's en RA's binnen het openbaar beroep. Terwijl van de AA-accountants ruim driekwart aangeeft werkzaam te zijn in de samenstellpraktijk, is dat bij RA's nog geen veertien procent. In de nationale controlepraktijk werkt daarentegen slechts een fractie van de openbare AA's (1,7 procent), tegenover ruim eenderde van de RA's. Een kleine twintig procent van de RA's werkt in de internationale controlepraktijk, het aantal AA's is daar verwaarloosbaar. Bovenstaande weerspiegelt in belangrijke

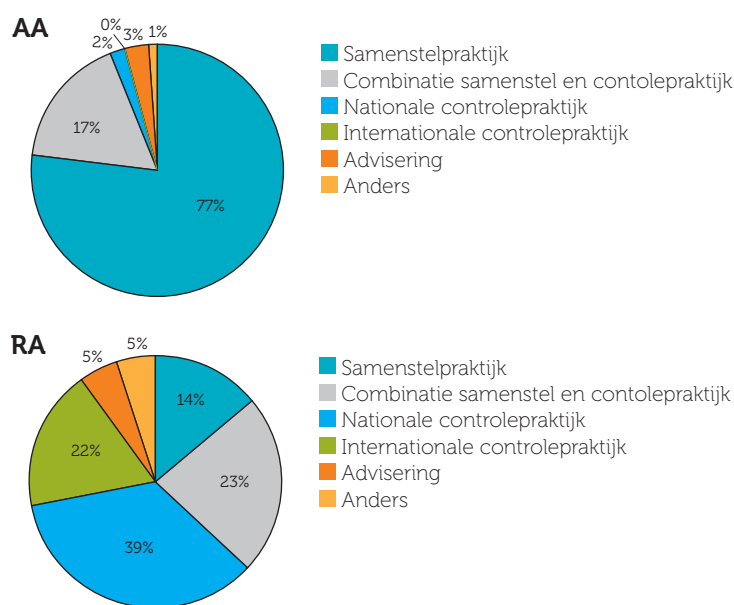
mate tevens de uiteenlopende typen kantoor waar respondenten bij werken. Van de openbare RA's werkt 44,1 procent bij een groot kantoor (>100 RA's). Door een technische fout is die vraag aan AA-respondenten dit keer niet gesteld, maar een analyse van het ledenbestand leert dat van alle AA's slechts 3,5 procent werkzaam is bij een van de big four.

## 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 de werkelijke beloning in de hogere functies licht neerwaarts vertekenen. □



Figuur 1 Leeftijd respondenten



Figuur 2 Welke praktijk werkzaam? (openbaar accountants)



# Openbaar accountants

## RA'S KLIMMEN SNELLER, AA'S VAKER ZELFSTANDIG

Het carrièreverloop van AA's verschilt duidelijk van dat van RA's. Voor allen geldt de tijdloze vuistregel 'hoe meer ervaring, hoe hoger de positie (en hoe hoger het salaris)', maar de loopbaanpaden hebben duidelijk hun eigen karakter.

RA's klimmen binnen vijf jaar al relatief vaak (met enig voorbehoud, gezien de lage absolute aantallen) op naar het niveau van controleleider of zelfs manager. Het merendeel van de AA's is in die fase nog gevorderd assistent.

Bij de meer ervaren AA's en RA's blijft die 'voorsprong' bestaan. Zo is van de AA's met zes tot vijftien jaar ervaring een fors percentage nog steeds manager, controleleider of zelfs gevorderd assistent. RA's zijn dan al veel vaker senior manager of zelfs partner. Gevorderd assistenten zijn er in die fase onder de RA's helemaal niet meer.

Dit verschil blijft doorwerken tot in het 'hoogste' niveau van de loopbaan (meer dan vijftien jaar ervaring). Van de AA's is dan 27,6 procent partner, van de RA's 35,2 procent.

Bij de forsere percentages RA's dan AA's in hogere functies kan overigens een rol spelen dat collega-RA's die dat niveau niet hebben gehaald, al in een eerdere fase (vaker dan AA's) zijn uitgestroomd naar (bijvoorbeeld) het bedrijfsleven.

RA's klimmen gemiddeld dus sneller en hoger binnen een kantoor dan AA's. Daar staat echter tegenover dat AA's zich vaker, en vooral eerder, als zelfstandige lijken te vestigen. Al bij zes tot tien jaar ervaring is een substantieel aantal AA's zelfstandig. Zelf een kantoor beginnen is bij RA's in die fase nog niet of nauwelijks aan de orde. In de categorie meer dan vijftien jaar ervaring lijkt het percentage zelfstandigen elkaar niet veel meer te ontlopen.

## ERVARING, POSITIE EN SALARIS: GEEN VERSCHIL AA-RA

RA's verdienen meer dan AA's met een vergelijkbaar aantal ervaringsjaren. Dat

Tabel 1 Positie en ervaring RA

	0-2 jaar ervaring (N=2)	3-5 jaar ervaring (N=18)	6-10 jaar ervaring (N=158)	11-15 jaar ervaring (N= 183)	> 15 jaar ervaring (N=250)
Beginnend assistent accountant	100,0%	-	-	-	-
Gevorderd assistent accountant	-	27,8%	-	-	0,4%
Controleleider/supervisor	-	55,6%	19,0%	10,9%	2,49%
Manager	-	16,7%	66,5%	35,5%	11,6%
Senior manager	-	-	12,7%	35,0%	32,4%
Partner/vennoot	-	-	0,6%	13,1%	35,2%
Zelfstandig RA zonder personeel	-	-	1,3%	2,2%	8,8%
Zelfstandig RA met personeel	-	-	-	1,6%	6,4%
Anders	-	-	-	1,6%	2,2%
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

geldt in elk geval vanaf een ervaringsniveau van zes jaar of meer. Dit verschil past bij de eerder geconstateerde snellere (en hogere) stijging van RA's in de kantoorhiërarchie.

Als het functieniveau gelijk wordt gehouden, valt het verschil in betaling tussen AA's en RA's echter goeddeels weg. Tot aan het niveau van senior manager is er geen substantieel verschil in betaling tussen de twee (de absolute aantallen beginnend en gevorderd assistenten zijn te laag voor betrouwbare uitspraken).

Bij senior managers begint de betaling van AA's en RA's wel uiteen te lopen (€82.500 versus €91.000), maar naar alle waarschijnlijkheid speelt daar het verschil tussen kleine en grote kantoren een belangrijke rol. RA's werken veel vaker bij een groot kantoor dan AA's en juist op dit hogere functieniveau – net onder het partnerschap – begint er een verschil in betaling op te treden tussen kleine, middelgrote en grote kantoren. Op het niveau van partner is het betalingsverschil tussen kleinere en grotere kantoren extra sterk (zie 'Kleine en grote kantoren').

Tabel 2 Positie en ervaring AA

	0-2 jaar ervaring (N=4)	3-5 jaar ervaring (N=19)	6-10 jaar ervaring (N=138)	11-15 jaar ervaring (N= 305)	> 15 jaar ervaring (N=463)
Beginnend assistent accountant	25,0%	5,3%	-	-	-
Gevorderd assistent accountant	25,0%	52,6%	10,1%	5,2%	1,5%
Controleleider/supervisor	-	10,5%	50,7%	23,0%	8,9%
Manager	25,0%	5,3%	21,7%	35,4%	21,0%
Senior manager	-	-	2,9%	7,5%	16,6%
Partner/vennoot	-	-	1,4%	9,5%	27,6%
Anders*	25,0%	3,6%	13,0%	18,7%	24,4%
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

\* Door een fout in de nieuwe vraagstelling is bij AA's dit keer de antwoordmogelijkheid 'Zelfstandig' weggefallen, maar een analyse van de toelichtingen bij 'Anders' laat zien dat circa de helft van die AA-respondenten zelfstandig is gevestigd.

Tabel 3 Positie en salaris (€)

Positie	Minimum	Maximum	Gemiddeld bruto salaris AA 2011	Gemiddeld bruto salaris RA 2011	Gemiddeld bruto salaris student 2011	Gemiddeld bruto salaris RA 2010
Beginnend assistent accountant*	-	-	-	-	24.000	-
Gevorderd assistent accountant*	-	-	-	-	34.500	-
Controleleider/supervisor	23.750	85.000	53.000	53.500	44.500	48.000
Manager	37.500	112.500	64.500	64.500	54.500	63.500
Senior manager	42.500	225.000	82.500	91.000	65.000	87.500
Partner/vennoot	13.750	600.000	96.500	151.500	-	170.500

\* Beneden het niveau van controleleider zijn de absolute aantallen AA's en RA's te gering voor betrouwbare conclusies.

Tabel 4 Kantoor grootte, positie en salaris van RA's 2011 (2010) (€)

Positie	Klein	Middelgroot	Groot
Beginnend assistent*	- (-)	- (-)	- (-)
Gevorderd assistent*	- (-)	- (-)	- (-)
Controleleider/ supervisor	57.250 (48.500)	57.250 (50.000)	48.250 (46.500)
Manager	64.000 (66.500)	65.500 (62.000)	64.000 (64.000)
Senior manager	88.500 (79.500)	90.500 (90.000)	91.500 (88.500)
Partner	113.500 (127.000)	157.000 (143.000)	237.500 (289.500)

\* Absolute aantallen te gering voor conclusies.

## ALLEMAAL VOORUIT, BEHALVE PARTNERS

Per functieniveau zijn de salarissen sinds 2010 over de hele linie flink gestegen, met één uitzondering: de partners (vergelijking alleen mogelijk voor RA's), die er het afgelopen jaar gemiddeld flink op achteruit gingen, gemiddeld met ruim elf procent (zie ook 'Kleine en grote kantoren').

## AFSTUDEREN LOONT

Een titel is geld waard. Dat geldt zowel voor de AA- als RA-titel. Accountants met een van die titels verdienen aanzienlijk meer dan niet-afgestudeerde collega's in dezelfde functie en met even lange werkervaring.

## ZELFSTANDIGEN

Net als de partners zagen ook de zelfstandig RA's hun inkomsten het afgelopen jaar flink teruglopen. Betrouwbare generaliserende uitspraken over de inkomens van zelfstandig accountants zijn echter moeilijk te doen, als gevolg van een veelheid aan typen, hun uiteenlopende beloningswijze (loondienst versus ondernemersinkomen) en het feit dat de vraagstelling aan AA's op dit punt nog te beperkt was.

## KLEINE EN GROTE KANTOREN

Ten tijde van de eerste Accountancy Beloningsonderzoek

ningsonderzoeken in 2005 en 2006, verdienden accountants aan het begin van hun carrière (tot en met 'manager') bij kleine kantoren (1-5 RA's) duidelijk meer dan bij middelgrote (6-100 RA's) en grote kantoren (>100 RA's). In de jaren nadien is dat verschil grotendeels verdwenen. Ook op het niveau van senior manager zijn de verschillen gering, al bestaat daar nog steeds een lichte positieve samenhang met kantoor grootte.

De beloningsverschillen op partnerniveau bleven wel bestaan. RA-partners bij grote kantoren verdienen (veel) meer dan bij kleine. Bij de grote kantoren verdient ruim 43 procent er meer dan twee ton per jaar, bij middelgrote kantoren is dit 19,3 procent en bij kleine 3,4 procent. Geen van de partners van een klein kantoor geeft aan meer dan vijf ton te verdienen, terwijl bij de grote kantoren 8,7 procent op dat niveau zit en bij de middelgrote 3,2 procent.

Opvallend is wel de ontwikkeling van de RA-partnersalarissen sinds 2010. Terwijl de gemiddelde beloning in alle functies onder partnerniveau omhoog ging of ongeveer gelijk bleef, zowel bij kleine als grotere kantoren, vertonen de partnersalarissen een heel ander beeld. Gemiddeld daalden ze met twaalf pro-

cent, maar opvallende zijn de verschillen per kantoor grootte. Bij middelgrote kantoren stegen de partnersalarissen wel ten opzichte van 2010, maar bij kleine kantoren daalden ze met een kleine elf procent. De grootste klappen vielen echter bij de grote kantoren, waar de partners er gemiddeld achttien procent op achteruit gingen.

Het verschil naar kantoor grootte is voor AA's dit jaar helaas nog niet te maken, maar er is geen reden om aan te nemen dat het klein-grootverschil zich bij AA's niet voordoet.

Of AA's en RA's in dezelfde functie bij hetzelfde kantoor ook hetzelfde betaald krijgen, is op basis van de huidige enquête niet met absolute zekerheid te zeggen. Maar ook hier is er – ook op basis van andere informatie – geen aanleiding iets anders te veronderstellen.

## RA'S VAKER EN HOGER VARIABEL BELOOND DAN AA'S

Van alle respondenten ontvangt 54,1 procent een variabel beloningsdeel. Bij de ondervraagde AA's is dat 47,1 procent. Dit in de vorm van een bonus (22,9 procent), winstuitkering (19,5 procent) of ander variabel element (4,7 procent). Het aantal RA's dat een variabel beloningsdeel ontvangt is veel groter, namelijk 75,9 procent. Dit betekent overigens een stijging en trendbreuk vergeleken met vorige jaren, waarin variabel belonen juist afnam (in 2008 72 procent, 2009 70,4 procent en 2010 63 procent). De meeste RA's (51,3 procent) ontvangen hun variabele beloningsdeel in de vorm van een bonus, 18,7 procent in de vorm van een winstuitkering en 5,9 procent op een andere manier.

Ook de hoogte van de variabele beloning

verschilt tussen AA's en RA's. De grootste groep AA's (31,7 procent) ontvangt tussen de € 2.000 en € 5.000, en 13,2 procent ontving meer dan € 25.000. Bij de RA's is de groep die (slechts) tussen de € 2.000 en € 5.000 ontvangt kleiner (25,3 procent, terwijl RA's juist vaker (17,5 procent) meer dan € 25.000 ontvingen.

Ook hier speelt het verschil in kantoor-grootte - RA's werken vaker bij grote kantoren - hoogstwaarschijnlijk een verklarende rol.

Bij de partners is eenzelfde verschil te zien. Van de AA-partners ontvangt elf procent per jaar meer dan € 100.000 en twee procent meer dan € 250.000. RA-partners vallen met respectievelijk 28 procent en acht procent veel vaker in die 'zeer hoge' variabele beloningscategorieën.

### SALARISONTWIKKELING EN VERWACHTING

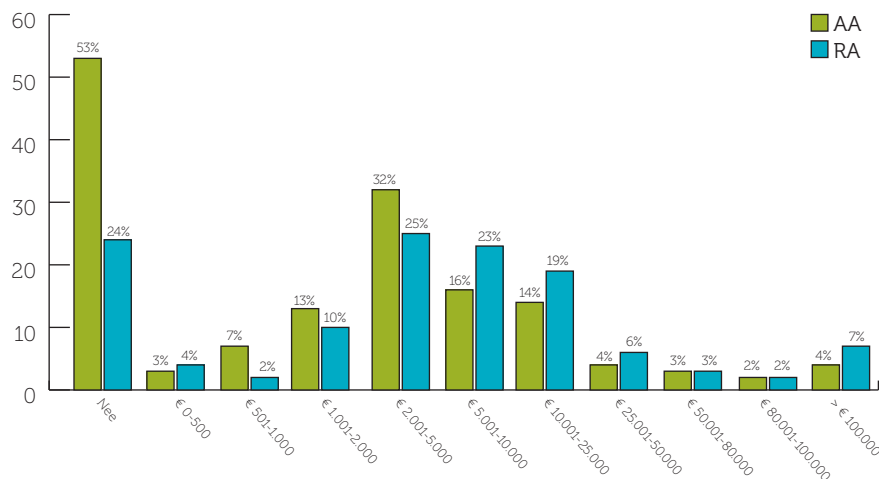
De afgelopen jaren zagen de meeste openbaar accountants hun salaris stijgen. Ook dit jaar is dat weer het geval. De gemiddelde salarisverhoging over 2010-2011 (inclusief studenten) bedroeg 4,8 procent. Naast de stijgende salarissen per functieniveau (zie tabel 3) weerspiegelt dit vooral de individuele carrièreontwikkeling en promotie. Ook hier is er weer een duidelijk verschil tussen AA's en RA's. De laatsten gingen er gemiddeld wat sterker op vooruit dan hun openbare AA-collega's (4,9 procent versus 3,2 procent).

Van de RA's ontving 50,9 procent nul tot drie procent salarisverhoging, 20,3 procent ging er zes tot tien procent op vooruit en 8,7 procent meer dan tien procent. Bij de AA's was het stijgingsbeeld met respectievelijk 70,2 procent, 9,7 procent en 3,7 procent wat bescheidener.

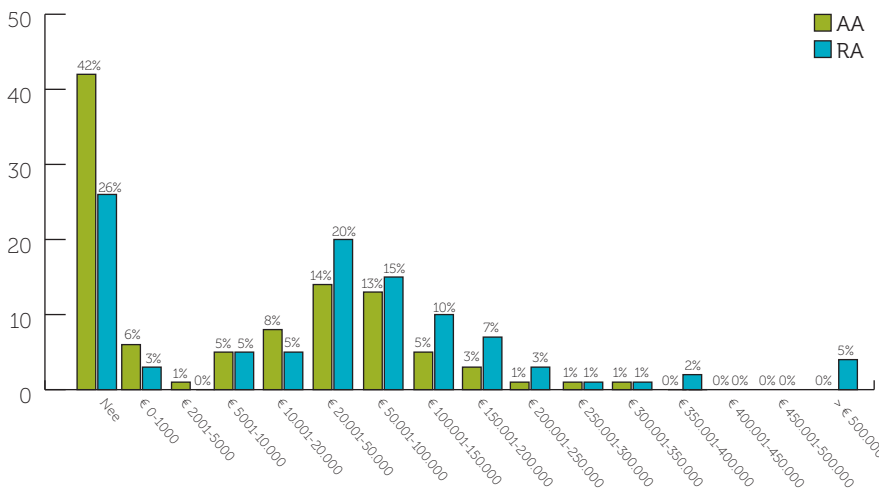
Ook als het gaat om de toekomstverwachtingen scoren RA's wat hoger dan AA's. De laatsten verwachten de komende vijf jaar 12,3 procent in salaris te stijgen, de RA's gaan uit van gemiddeld 21,8 procent. Van de AA's denkt 9,1 procent van de respondenten er in die vijf jaar zeer fors - meer dan een kwart - op vooruit te gaan en 1,7 procent zelfs meer dan de helft. Bij de RA's is een dergelijk optimisme aanzienlijk wijder verbreid: 28,3 procent en 8,7 procent.

De economische crisis blijft overigens stevig doorwerken op de salarisverwachtingen van (in elk geval) de RA's. In 2010 verwachtten ze er de komende vijf jaar

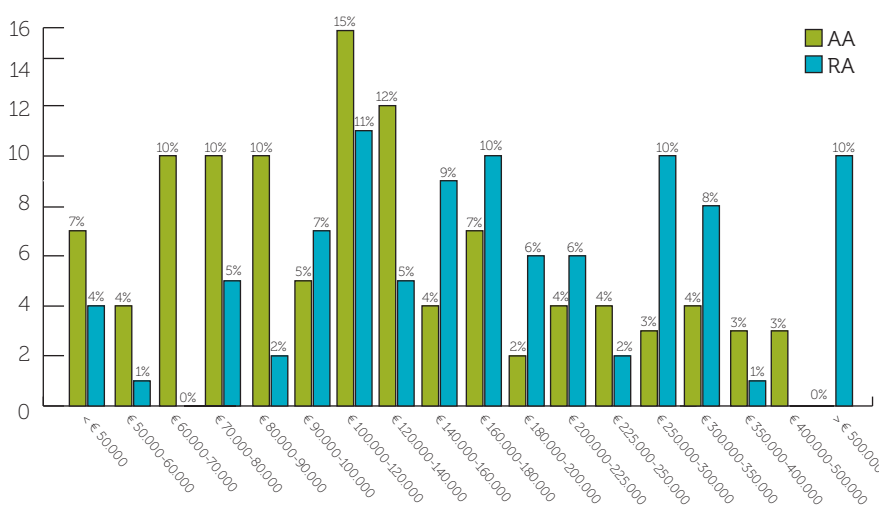
Figuur 3 Variabele beloning AA/RA



Figuur 4 Variabele beloning partners



Figuur 5 Totale beloning partners (salaris + variabele beloning)



gemiddeld 31,7 procent op vooruit te gaan. Dat was al minder dan in 2009 (34,3 procent) en die daling heeft zich dus verder voortgezet naar 21,8 procent nu. Ook het percentage RA's dat in die vijf

jaar een zeer sterke stijging verwacht is duidelijk verder gedaald. Vorig jaar verwachtte nog 46,6 procent er meer dan een kwart op vooruit te gaan (nu dus 28,3 procent) en in de jaren daarvoor was dat zelfs



nog hoger (2008 64 procent; 2009 51,4 procent). 'Meer dan de helft' stijging verwacht nu nog 8,7 procent, maar in de jaren 2008-2010 was dat respectievelijk 31, 22 en negentien procent.

## SECUNDAIRE ARBEIDS-VOORWAARDEN

De meeste accountants ontvangen een onkostenvergoeding (85,4 procent), van wie 72 procent tot € 100 per maand. Ook de leaseauto blijft een gangbare secundaire arbeidsvoorwaarde, 66,1 procent van de openbaar accountants heeft er een tot zijn beschikking. Dit is tien procent minder dan in 2010 (76,2 procent). Het grotere aantal zelfstandigen en kleine kantoren onder AA's kan hier een rol bij spelen. Net als vorig jaar gaat het bij veertig procent (39 procent) om een auto met een leasebedrag van tussen de € 500 en € 750 per maand. Bij 17,1 procent ligt dit tussen de € 250 en € 500, en bij 28,1 procent tussen de € 750 en € 1.000. Van de leaserijders betaalt 60,4 procent een eigen bijdrage, in bijna de helft (45

procent) van de gevallen maximaal € 100 per maand.

Bij 84,1 procent van de respondenten wordt het pensioen volledig of deels door de werkgever betaald. Dit is vergelijkbaar met 2010.

Het aantal respondenten met extra studieverlofdagen is gedaald. De afgelopen jaren was dit ongeveer 25 procent, dit jaar geeft 17,3 procent van de respondenten aan over extra studieverlofdagen te beschikken. Ook hierbij kan het relatief grotere aantal zelfstandigen en kleine kantoren onder de AA's een rol spelen.

## PARTTIMEN: PRAKTIJK, WENSEN EN MOGELIJKHEDEN

Van alle openbaar accountants werkt 20,2 procent parttime (36 uur of minder per week). Vrouwen het vaakst, met bijna 49,3 procent.

AA's werken beduidend vaker in deeltijd dan RA's (24,7 en 17,6 procent). Dit verschil is waarschijnlijk goeddeels terug te voeren op het feit dat AA's vaker bij kleinere kantoren werken. Bij kleine kanto-

ren wordt, net als in voorgaande jaren, duidelijk vaker in deeltijd gewerkt dan bij grotere kantoren. Bij kleine kantoren werkt 24 procent parttime, bij middelgrote en grote kantoren is dat 20,9 en 10,6 procent.

Ook blijven kleine kantoren nog steeds het meest flexibel met de mate van parttimen. Van de parttimers bij kleine kantoren werkt ruim twintig procent 25 tot 36 uur per week. Bij grote kantoren is dat nog geen tien procent.

Deze cijfers per kantooromvang betreffen alleen RA's, maar er is geen reden om aan te nemen dat dit bij AA's heel anders ligt. Jaar in jaar uit blijkt dat eenderde van alle fulltimers – een opvallend stabiel cijfer – liever in deeltijd zou willen werken. Anno 2011 is dat niet anders. Tussen AA's en RA's is er op dit punt geen verschil. Bij de vrouwen leeft de deeltijdwens – met ruim veertig procent (vorig jaar bijna vijftig) – nog wat sterker dan bij mannen.

Er bestaat dus een grote kloof tussen willen en doen (of kunnen). Gevraagd naar de reden zegt de grootste groep 'vanwege financiën' (35,8 procent). Uit de open antwoorden in de categorie 'anders' blijkt dat het vaak een plan voor de toekomst is om te parttimen (op latere leeftijd of bij eventuele kinderen).

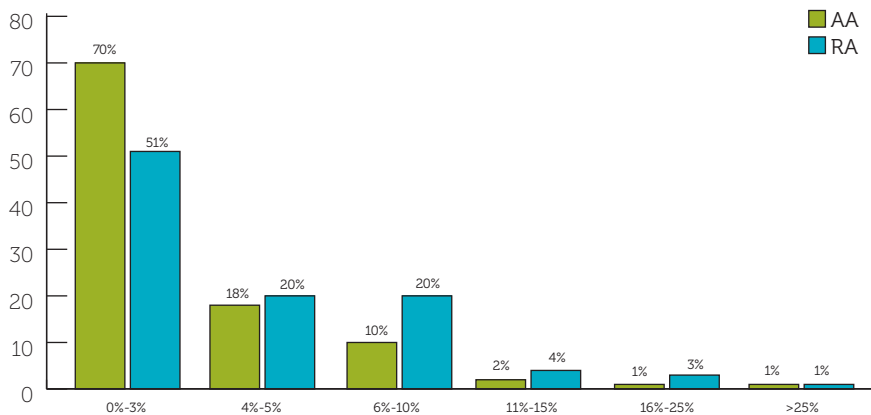
Vooraf bij middelgrote kantoren en grote kantoren blijft ook 'schadelijkheid voor de carrière' een belangrijke belemmering, maar dat wordt wel steeds minder. Bij middelgrote kantoren daalde deze reden van 27,9 procent naar 18,6 procent. Bij de grote kantoren is de uit de antwoorden blijkende gestage cultuurverandering echt opmerkelijk te noemen. In 2007 noemde daar nog 35 procent 'carrière' als reden. In 2008 daalde dat naar 29, in 2009 26,1, in 2010 24,2 en in 2011 geeft nog maar 14,8 procent dit antwoord.

## OVERWERK NEEMT WEER TOE

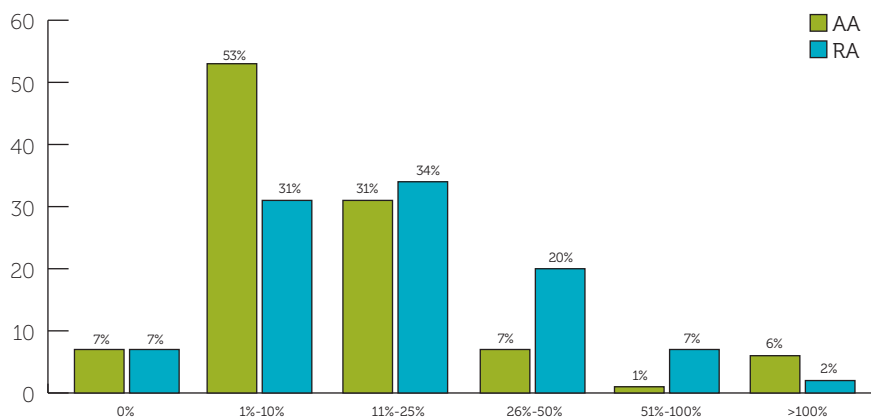
Jarenlang weerspiegelde de aanhoudende krapte aan gekwalificeerde financiële specialisten zich voor accountants door de gestage toename van overwerk. Als gevolg van de economische crisis werd er in 2010 tijdelijk minder overgewerkt, maar inmiddels lijkt de werkdruk weer iets toegenomen.

Opvallend daarbij is dat de tijdelijke situatie van 2010, waarbij bij kleinere kantoren vaker en meer werd overgewerkt dan bij grote, weer is 'genormaliseerd'. Net als in eerdere jaren wordt er anno nu bij

Figuur 6 Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging?



Figuur 7 Verwachte salarisverhoging komende vijf jaar



grote kantoren weer het meest overge- werkt, namelijk gemiddeld 9,9 uur per week (vorig jaar 4,8), gevolgd door de middelgrote kantoren met zeven uur (vorig jaar 4,5) en de kleine met eveneens zeven uur (vorig jaar 5,2). De werkdruk bij kleine en middelgrote kantoren is in

absolute uren dus wel toegenomen. Mannen werken nog altijd vaker en meer over dan vrouwen.

De vergoeding van overuren verschilt fors. Bij de grote kantoren krijgt 9,7 procent een overwerkvergoeding, bij kleine en middelgrote kantoren respectievelijk

35,2 en 33 procent. De helft van de respondenten krijgt zijn overuren gecompenseerd met vrije dagen.

### BALANS WERK-PRIVÉ

Het overgrote deel (83 procent) van de openbaar accountants ervaart (meestal) een goede balans tussen werk en privé-leven. Voor AA's geldt dit zelfs nog iets sterker dan voor RA's, maar waarschijnlijk wordt dit goeddeels veroorzaakt door het feit dat RA's vaker bij grote kantoren werken.

Want ook al ervaren ook bij grote kantoren veruit de meeste accountants meestal een goede werk-privébalans (67 procent, in 2010 71 procent en in 2009 73 procent), het negatieve verband 'hoe groter het kantoor, hoe lager de tevredenheid' geldt nog steeds onverminderd.

Bovendien valt op dat terwijl de tevredenheid bij grote kantoren iets daalt, die bij kleine en middelgrote kantoren de laatste jaren juist stijgt. Bij kleine kantoren zegt nu maar liefst 92 procent van de respondenten een goede balans te ervaren (84,5 procent in 2010, 82,9 in 2009). Middelgrote kantoren scoren met 87,8 procent (83,4 procent in 2010, 80,9 procent in 2009) tussen de grote en kleine kantoren in.

Opvallend is ook dat de ontevredenheid onder RA's zich bovengemiddeld voordoet op de niveaus van controleleider tot en met senior manager, dus de leeftijd van 'gezin met jonge kinderen', terwijl dat bij AA's helemaal niet het geval blijkt. Daarentegen zijn op partnerniveau AA's veel vaker ontevreden (18,9 procent) over de balans werk-privé dan hun RA-collega's (9,7 procent).

Iets minder dan eenderde van de respondenten (30,5 procent) vindt dat de werkgever iets zou moeten doen om de balans tussen werk en privé te verbeteren (AA's 25,1 procent, RA's 36,5 procent). Veel respondenten noemen daarbij, net als vorig jaar, een betere planning en verdeling van de werkzaamheden. Ook verse instroom van goed personeel en het behouden van ervaren mensen scoren hoog.

### TEVREDENHEID

Het overgrote deel van de openbaar accountants is tevreden tot zeer tevreden over zijn totale pakket arbeidsvoorwaarden.

Anno 2011 is bij kleine kantoren 77,3 procent tevreden tot zeer tevreden (in 2010 69,5 procent), bij de middelgrote kanto-

Tabel 5 Aantal contractuele uren per week 2011 (2010)

	Klein kantoor	Middel-groot kantoor	Groot kantoor	AA	RA	Man	Vrouw	Totaal
39-40 uur	74,4%	78,6%	87,5%	72,0%	81,2%	86,4%	48,9%	77,5% (84,0%)
37-38 uur	1,6%	0,5%	1,6%	3,3%	1,2%	2,4%	1,8%	2,3% (1,2%)
33-36 uur	8,8%	8,6%	5,4%	7,9%	7,4%	7,0%	13,3%	8,5% (7,0%)
25-32 uur	12,0%	11,7%	4,3%	12,4%	8,5%	3,6%	27,0%	9,1% (7,1%)
17-24 uur	3,2%	0,5%	1,2%	3,7%	1,7%	0,3%	8,6%	2,4% (0,7%)
10-16 uur	-	-	-	0,5%	-	0,2%	0,4%	0,1% (-)
0-9 uur	-	-	-	0,2%	-	0,1%	-	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>	<b>100,0%</b> <b>(100,0%)</b>

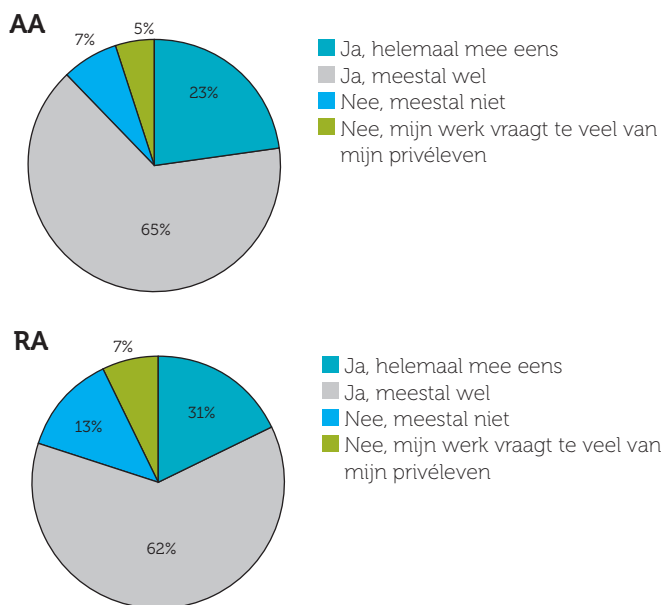
Tabel 6 Waarom kunt u parttime werken niet realiseren 2011 (2010)

	Klein kantoor	Middel-groot kantoor	Groot kantoor	Man	Vrouw	Totaal
Niet mogelijk bij huidige werkgever	7,9%	20,9%	19,8%	13,7%	9,7%	12,9% (15,8%)
Vanwege financiën	28,9%	20,9%	28,4%	36,7%	31,9%	35,8% (29,9%)
Mijn partner werkt al parttime	7,9%	9,4%	8,6%	8,7%	3,5%	7,7% (8,2%)
Schadelijk voor mijn carrière	10,5%	18,6%	14,8%	13,7%	15,1%	14,0% (21,1%)
Anders	44,7%	30,2%	28,4%	27,2%	39,8%	29,6% (25,0%)
<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>

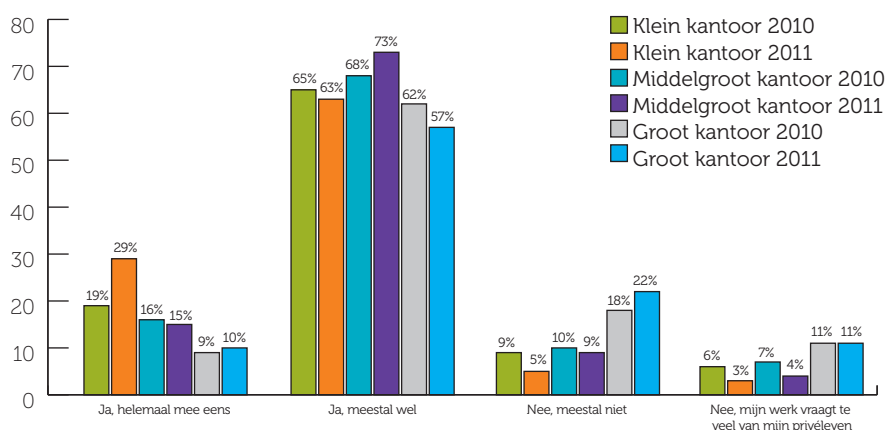
Tabel 7 Kantooromvang en overuren 2010

Aantal overuren per week	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	Totaal
0 uur	3,2%	4,8%	2,3%	7,5%
1-5 uur	51,2%	44,9%	22,6%	53,1%
6-10 uur	28,8%	33,2%	41,2%	24,7%
11-15 uur	8,8%	9,6%	22,6%	9,2%
16-20 uur	4,0%	5,4%	5,1%	2,0%
> 20 uur	4,0%	2,1%	6,2%	3,5%
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Figuur 8 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven



Figuur 9 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen werk en privéleven



Tabel 8 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven (AA)

	Ja, helemaal mee eens	Ja, meestal wel	Nee, meestal niet	Nee, mijn werk vraagt (te) veel van mijn privéleven.
Beginnend assistent	-	-	-	-
Gevorderd assistent	-	-	-	-
Controleleider/supervisor	21,3%	69,4%	5,5%	3,8%
Manager	27,0%	61,6%	8,4%	3,0%
Senior manager	16,3%	70,2%	8,7%	4,8%
Partner	22,0%	59,1%	8,2%	10,7%

ren 58,2 procent (in 2010 61,8) en bij grote kantoren 59,9 procent (in 2010 59,8). De mate van tevredenheid blijft sterk samenhangen met de functie. Partners scoren het hoogst met 86,6 procent (zeer)

tevreden, RA's nog iets sterker dan AA's (89,4 en 84,3 procent). De senior managers volgen met 69,4 procent, en daarna de managers met 62,2 procent. Gevorderd assistenten zijn het meest

ontevreden met 17,1 procent, gevolgd door beginnend assistenten en de controleleiders met respectievelijk 14,1 en 13,3 procent.

De cijfers per functieniveau zijn voor AA's en RA's redelijk vergelijkbaar.

### WEG UIT ACCOUNTANCY

In voorgaande Accountancy Beloningsonderzoeken bleek dat relatief veel respondenten in het openbaar beroep er serieus over dachten om op termijn hun heil elders te zoeken. Dat percentage fluctueerde steeds rond de vijftig procent en bedroeg in 2010 53,4 procent. In 2011 bedraagt dat percentage voor het totale openbaar beroep 45,4 procent.

Een deel daarvan, 20,5 procent van het aantal respondenten, zegt over meer dan vijf jaar het openbaar beroep te willen verlaten. Beginnend en gevorderd assistenten zijn sterk oververtegenwoordigd in die groep. In totaal denkt van elk van die twee groepen 62 procent aan vertrek op termijn uit de openbare accountancy. Waarschijnlijk gaat het in die gevallen vooral om bewuste carrièreplanning, en niet zozeer om een 'vlucht'.

Op het middenniveau van controleleiders en managers is de vertrekneiging van de totale populatie nu geringer dan vorig jaar. Op dit moment zegt respectievelijk 44,8 en 51,2 niet uit het openbaar beroep te vertrekken, vorig jaar was dat nog 34,6 en 38,7 procent. Deels zou dat kunnen komen door de economische crisis, die *jobhoppen* minder makkelijk en aantrekkelijk maakt.

Maar een belangrijker oorzaak is dat openbare AA's een stuk honkvaster blijven dan hun RA-collega's. Van de AA's zegt 68,7 procent er zeker van te zijn niet buiten de openbare accountancy te gaan werken, bij de RA's is dat 54,2 procent, iets meer dan vorig jaar (47 procent). Vrouwen vertonen meer neiging het openbaar beroep te verlaten (49,2 procent) dan mannen (44,2 procent).

### VERTREK WAARHEEN?

Accountants die van plan zijn het openbaar beroep te verlaten, willen vooral naar het bedrijfsleven. Die voorkeur ligt bij RA's al jaren rond de driekwart en bij AA's blijkt dat niet wezenlijk anders te liggen. Na het bedrijfsleven volgen op grote afstand de publieke sector en consultancy/interim management als alternatieve werkkringen.

Tabel 9 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven (RA)

	Ja, helemaal mee eens	Ja, meestal wel	Nee, meestal niet	Nee, mijn werk vraagt (te) veel van mijn privéleven.
Beginnend assistent	-	-	-	-
Gevorderd assistent	-	-	-	-
Controleleider/supervisor	13,6%	66,7%	15,2%	4,5%
Manager	14,4%	57,4%	18,8%	9,4%
Senior manager	11,5%	67,9%	14,5%	6,1%
Partner	23,0%	67,3%	5,3%	4,4%

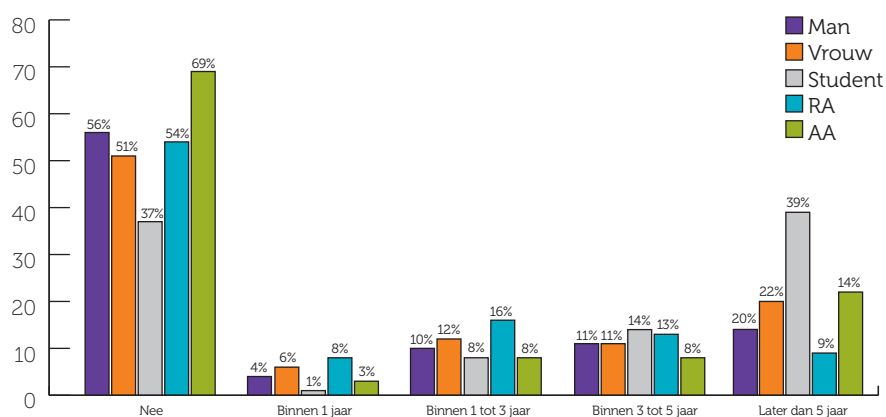
Tabel 10 Tevredenheid arbeidsvoorwaardelijk pakket 2011

	Beginnend assistent	Gevorderd assistent	Controleleider/supervisor	Manager	Senior manager	Partner
Zeer ontevreden	1,2%	1,7%	1,2%	1,3%	0,4%	-
Ontevreden	12,9%	15,4%	12,1%	6,7%	6,3%	0,7%
Neutraal	25,1%	33,8%	31,3%	29,8%	22,9%	12,7%
Tevreden	54,4%	44,6%	50,7%	57,4%	57,2%	44,8%
Zeer tevreden	6,4%	4,4%	4,7%	4,8%	12,2%	41,8%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 11 Waar zou u willen gaan werken buiten de openbare accountancy?

	Klein kantoor	Middel-groot kantoor	Groot kantoor	Student	AA	RA	Totaal
Publieke sector	6,1%	12,0%	10,9%	6,1%	10,7%	7,2%	7,7%
Bedrijfsleven	69,7%	74,7%	79,5%	83,9%	76,4%	73,5%	78,9%
Consultancy/interim	9,1%	7,2%	3,8%	4,1%	5,7%	9,6%	6,1%
Interne accountancy	9,1%	2,4%	1,3%	2,6%	2,5%	1,4%	2,1%
Overheids-accountancy	-	-	0,6%	0,9%	0,4%	1,7%	1,0%
Anders	6,1%	3,6%	3,8%	2,4%	4,3%	6,5%	4,1%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Figuur 10 Bent u van plan buiten de accountancy te gaan werken?



### BALANS WERK-PRIVÉ BELANGRIJKSTE VERTREKREDEN

De balans tussen werk en privé is de belangrijkste reden (22,5 procent) om een overstap te willen maken. Bij vrouwen speelt dit extra sterk. Ook kantoorgrootte speelt een rol. Bij grote kantoren scoort de spanning tussen werk en privéleven duidelijk hoger als vertrekreden dan bij kleinere kantoren. Bij kleine en middelgrote kantoren zijn de toenemende formalisering en regeldruk de belangrijkste vertrekreden.

Dit laatste weerspiegelt zich ook in het verschil tussen AA's en RA's op dit punt. Waar RA's de balans werk-privé en de regeldruk even vaak noemen als reden om iets anders te gaan doen (circa een kwart), is bij AA's de regeldruk veruit het belangrijkste (bijna eenderde).

Ook tussen de functieniveaus zijn er grote verschillen. De balans tussen werk en privé speelt over de hele linie wel een serieuze rol, maar in de lagere functies duidelijk sterker dan in de hogere. Ook beloning telt – niet zo verrassend – extra sterk op de lagere functieniveaus. De factor formalisering en regeldruk daarentegen knelt juist vooral op het niveau van controleleider en hoger.

### AMBITIE: MANNEN EN VROUWEN

De wil om hoger op te komen is openbaar accountants niet vreemd. Een fors percentage zegt desgevraagd op termijn de ambitie te hebben om partner te worden. En daarbij blijft het verschil tussen mannen en vrouwen opvallend hardnekkig. Mannen zijn met 40,8 procent aanmerkelijk ambitieuzer – in carrière termen – dan vrouwen (24,4 procent).

Relevant is dat dit ook al speelt tijdens de studententijd, waarin de meeste vrouwen en mannen nog niet worden gehinderd door zorgen over het combineren van werk en gezin. Van de mannelijke studenten zegt 38 procent een topfunctie te ambiëren. Dat is anderhalf maal zo vaak als bij de vrouwelijke studenten (25 procent).

Ook AA's en RA's verschillen op dit punt. RA's willen beduidend vaker 'het hoogste' in hun kantoor bereiken dan hun AA-collega's. Bij de vrouwen speelt dit AA-RA-verskil nog sterker.

De respondenten die geen partnerambities koesteren, geven daarbij desgevraagd als meest genoemde reden 'ik stel andere

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

	Klein kantoor	Middel-groot kantoor	Groot kantoor	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
Betere balans werk-privé	24,2%	19,3%	32,7%	20,0%	30,0%	26,8%	18,2%	22,7%	22,5%
Toenemende formalisering en regeldruk	30,3%	37,3%	20,5%	21,9%	18,8%	26,8%	32,0%	10,9%	21,2%
Beloning buiten accountancy is beter	6,1%	6,0%	9,6%	18,7%	11,9%	8,9%	14,1%	23,7%	17,0%
Accountancy is voor mij goede leerschool	-	3,6%	9,0%	11,6%	8,1%	6,1%	2,7%	18,5%	10,7%
Inhoud werkzaamheden	18,2%	13,3%	5,8%	9,0%	9,6%	9,3%	8,6%	9,6%	9,2%

prioriteiten' (mannen 63,3 procent, vrouwen 68,6 procent). Ook 'ik ambieer geen functies die me te veel tijd gaan kosten' wordt vaak genoemd, door mannen en vrouwen vrijwel even vaak (32,4 procent en 33,5 procent).

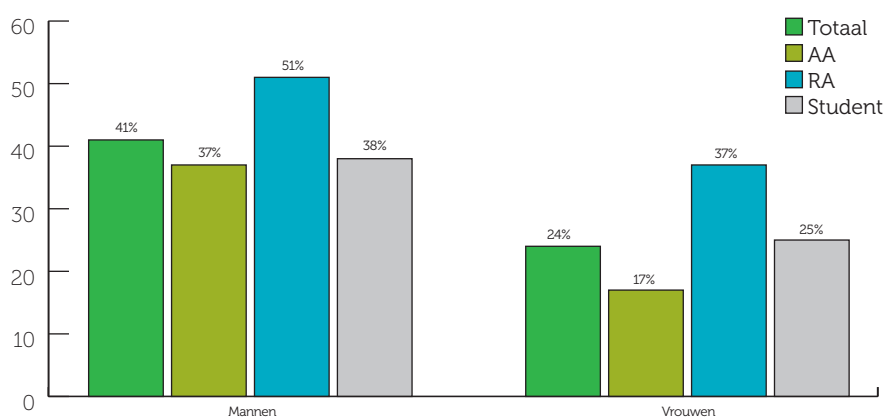
Wel een groot man-vrouwverschil is er bij het antwoord dat 'privé-omstandigheden dit niet toe laten'. Van de vrouwen noemt 27 procent dit, bij de mannen slechts 12,8 procent. Dit verschil speelt zowel bij AA's als RA's, maar ook – en dat is weer opmerkelijk – bij studenten. Van de mannelijke studenten noemt 9,5 procent dit argument, van de vrouwelijke ruim tweemaal zoveel (19,9 procent).

Aan een gebrek aan vrouwelijk geloof in eigen capaciteiten ligt het ambitieverschil tussen de seksen zeker niet. Integendeel. In totaal geeft 20,4 procent van de respondenten aan dat ze niet de kwaliteiten voor een topfunctie hebben. Bij de AA's is er op dit punt nauwelijks verschil tussen man en vrouw, maar zowel bij de RA's (16,5 versus 10,9 procent) als bij de studenten (19,3 versus 16,6 procent) noemen mannen dit juist vaker dan vrouwen. □

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

	Beginnend assistent	Gevorderd assistent	Controle-leider/supervisor	Manager	Senior manager	Partner
Betere balans werk-privé	25,5%	22,1%	24,6%	26,1%	16,8%	21,1%
Toenemende formalisering en regeldruk	0,9%	10,7%	24,6%	29,2%	32,6%	32,6%
Beloning buiten accountancy is beter	23,6%	24,1%	17,9%	12,4%	6,3%	6,3%
Accountancy is voor mij goede leerschool	24,5%	19,4%	8,5%	5,3%	2,1%	2,1%
Inhoud werkzaamheden	14,2%	9,9%	7,6%	11,1%	4,2%	4,2%

Figuur 11 Percentage respondenten met de ambitie om op termijn de functie van directeur of partner te gaan bekleden





# Interne accountants

In totaal 157 interne accountants vulden de vragenlijst in, van wie 77,7 procent RA, 15,9 procent AA en 6,4 procent student. De helft van de interne accountants werken in de financiële dienstverlening (50,3 procent) en het overgrote deel (61,4 procent) bij een organisatie met meer dan tweeduizend mensen.

Ruim de helft van de interne accountants

(54,8 procent) heeft een leidinggevende functie. Van de AA's is dat 32 procent. Zij verdienen gemiddeld € 73.500. RA's zijn bijna tweemaal zo vaak leidinggevend (63,1 procent) als AA's en verdienen dan gemiddeld ook aanzienlijk meer: € 111.500, met grote uitschieters naar boven en beneden.

De beloning van interne RA's per ervaringsniveau is vergelijkbaar met die in

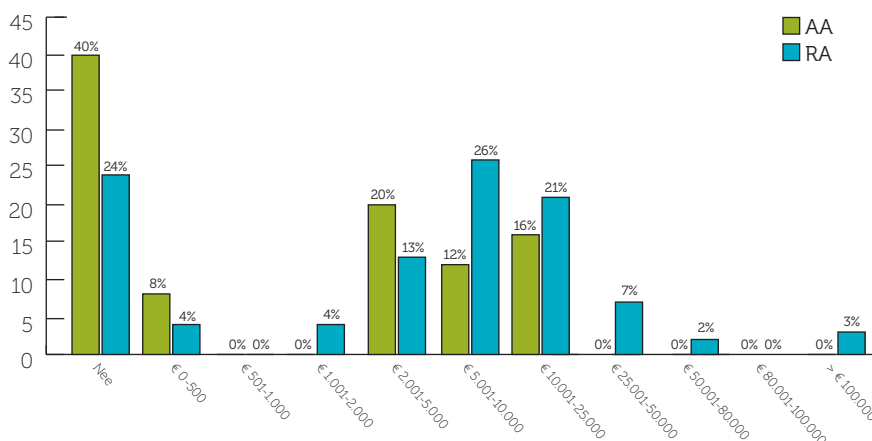
2010. Alleen de categorie 6-10 jaar ervaring scoort dit jaar duidelijk minder dan in 2010 (€ 65.000 versus € 71.500), maar gezien de grote uitschieters naar boven en beneden kunnen hier geen serieuze conclusies aan worden verbonden.

Bijna driekwart van de interne accountants (72 procent) ontvangt naast het vaste salaris een variabele beloning. Ook daarbij is er een fors verschil tussen AA's

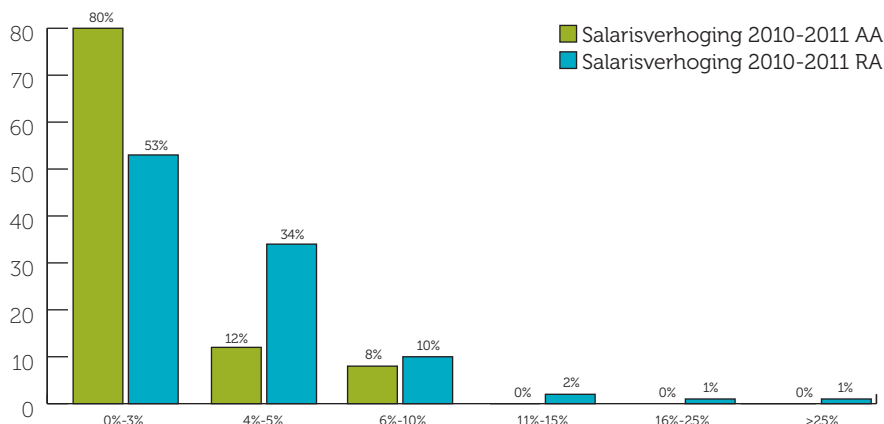
Tabel 14 Ervaring en salaris (€)

Aantal jaar ervaring	Minimum	Maximum	N	Gemiddelde bruto jaarsalaris AA	N	Gemiddelde bruto jaarsalaris RA	N	Gemiddelde bruto jaarsalaris student	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris 2011
0-2 jaar	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-
3-5 jaar	13.750	75.000	0	-	3	59.000	5	32.000	8	42.000
6-10 jaar	37.500	85.000	2	53.750	22	65.000	5	54.500	29	62.000
11-15 jaar	55.000	137.500	4	60.000	43	89.000	0	-	47	86.500
> 15 jaar	55.000	275.000	19	76.500	54	120.000	0	-	73	109.500

Figuur 12 Hoogte variabele beloning AA/RA



Figuur 13 Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging? AA/RA



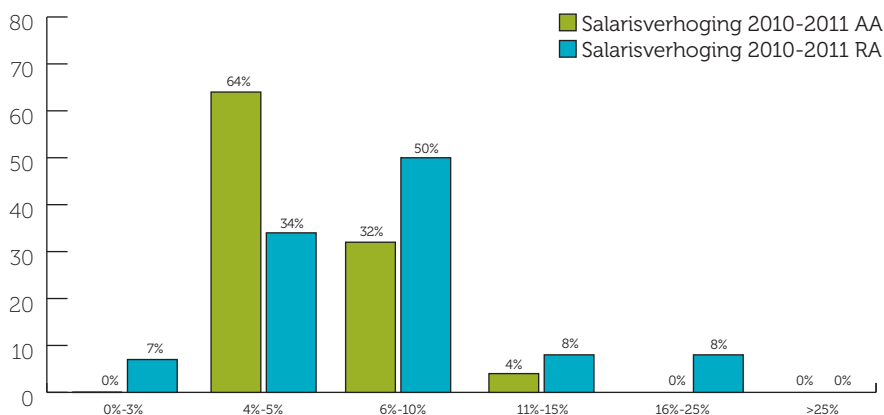
(zestig procent ontvangt een variabel beloningsdeel) en RA's (76 procent). Ook de hoogte van die extra beloning verschilt sterk. Van de RA's ontvangt 33 procent € 10.000 of meer, bij de AA's is dat slechts zestien procent.

De voor de hand liggende conclusie is dat RA's gemiddeld in hogere interne accountancyfuncties doordringen dan AA's, en vermoedelijk – deels hiermee samenhangend maar niet hetzelfde – werken ze ook vaker dan hun interne AA-collega's in de financiële sector.

## SALARISONTWIKKELING EN VERWACHTING

Bescheiden salarisverhogingen (niet per functie maar per persoon, dus deels een weerspiegeling van carrière-ontwikkeling) overheersen in de interne accountantssector. Voor de AA's geldt dit nog sterker dan voor de RA's. Van de AA's ging tachtig procent er maximaal drie procent op vooruit, bij de RA's is dat 53 procent. In eerdere edities van het Accountancy Beloningsonderzoek werd vanaf 2007 (voor RA's) een gestage 'afplattung' van de stijgingspercentages gesignaleerd. In zekere zin is dat nog steeds het geval, maar de stijgingen lijken meer te gaan tenderen naar 'matig'. De uitersten, zowel aan

Figuur 14 Salarisverwachting komende vijf jaar



Tabel 15 Aantal contractuele uren per week 2011 (2010)

Aantal uur per week	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
39-40 uur	64,0%	25,0%	41,7%	61,2%	40,0%	56,8% (51,1%)
37-38 uur	8,9%	9,4%	4,2%	9,9%	10,0%	9,0% (12,8%)
33-36 uur	23,6%	40,6%	33,3%	24,8%	40,0%	27,1% (27,1%)
25-32 uur	2,4%	18,8%	12,5%	4,1%	10,0%	5,8% (8,3%)
17-24 uur	-	6,2%	8,4%	-	-	1,3% (0,8%)
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%</b>	<b>100,0%</b> (100,0%)

Tabel 16 Waarom kunt u parttime werken niet realiseren? 2011 (2010)

	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
Niet mogelijk bij huidige werkgever	25,0%	20,0%	28,6%	25,0%	-	24,3% (35,3%)
Vanwege financiën	28,8%	40,0%	42,9%	14,3%	50,0%	21,6% (23,5%)
Mijn partner werkt al parttime	6,3%	-	-	7,1%	-	5,4% (11,8%)
Schadelijk voor mijn carrière	18,8%	20,0%	-	25,0%	-	18,9% (5,9%)
Anders	31,3%	20,0%	28,6%	28,6%	50,0%	29,7% (23,5%)
<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> (100,0%)

onder- als bovenkant, komen minder voor. Bij de RA's daalde weliswaar het percentage respondenten dat er met maximaal drie procent verhoging slechts weinig op vooruitging (van 61 naar 53 pro-

cent), maar ook de percentages zeer hoge verhogingen daalden. Daarentegen groeide vooral de 'midden categorie' vier-vijf procent verhoging (van 19 naar 34 procent). De salarisverwachtingen van interne RA's

voor de komende vijf jaar zijn, na een tempering in eerdere jaren, nu vergelijkbaar met die in 2010. Ze liggen wel fors hoger dan de verwachtingen van AA's.

## SECUNDAIRE ARBEIDSVORWAARDEN

Het aantal leaserijders onder de interne accountants is iets gedaald ten opzichte van vorig jaar (van 60,9 naar 47,1 procent), maar dit kan te maken hebben met het grotere aandeel niet-leidinggevenden onder de dit jaar voor het eerste vertegenwoordigde AA's.

De meeste leaserijders (68,9 procent) hebben daarvoor een budget tussen de € 750 en € 1.500. 58,1 procent betaalt een eigen bijdrage, vergelijkbaar met vorig jaar. Het percentage respondenten dat extra studieverlofdagen geniet, daalde licht van 25,6 naar 21,3 procent.

Bijna de helft van de interne accountants (48,4 procent) ontvangt een onkostenvergoeding. Dit percentage is sinds 2008, toen nog bijna zestig procent zo'n vergoeding ontving, elk jaar een paar procent gedaald. Voor 69,4 procent bedraagt de onkostenvergoeding maximaal € 100, bij 28 procent tussen de € 101 en de € 250, en de overige 2,6 procent krijgt meer dan € 250 vergoed.

## PARTTIMEN: PRAKTIJK, WENSEN EN MOGELIJKHEDEN

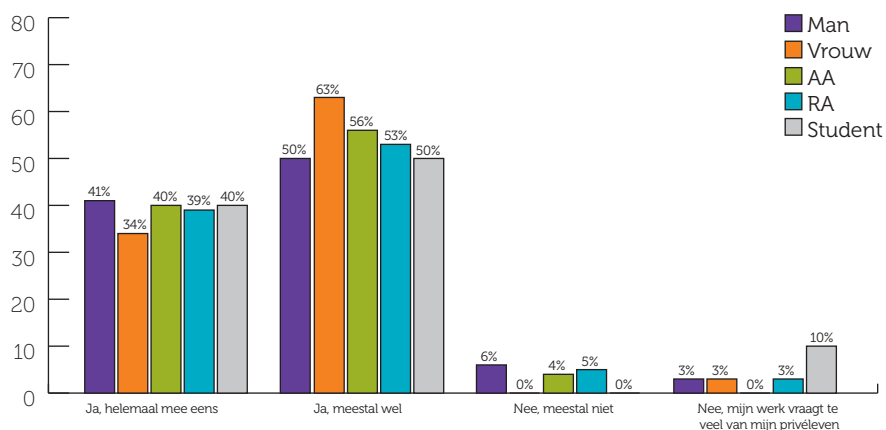
Van alle interne accountants werkt 34,2 procent parttime (36 uur of minder per week). Ook in deze sector werken vrouwen vaker parttime dan mannen, het merendeel daarvan 33 tot 36 uur. Kleine parttimebanen blijven uitzondering. Slechts 5,8 procent van de respondenten werkt 25 tot 32 uur per week.

Interne AA's werken met 54,1 procent duidelijk vaker in deeltijd dan hun RA-collega's (28,9 procent)

Net als bij de openbaar accountants zouden flink wat fulltime werkende intern accountants (27,8 procent) graag parttime willen werken. Bij vrouwen is dit 28,3 procent en bij mannen 25 procent. Deze cijfers liggen al jaren in dezelfde orde van grootte.

Op de vraag waarom mensen hun deeltijdwensen niet ten uitvoer brengen zijn 'niet mogelijk bij de huidige werkgever'

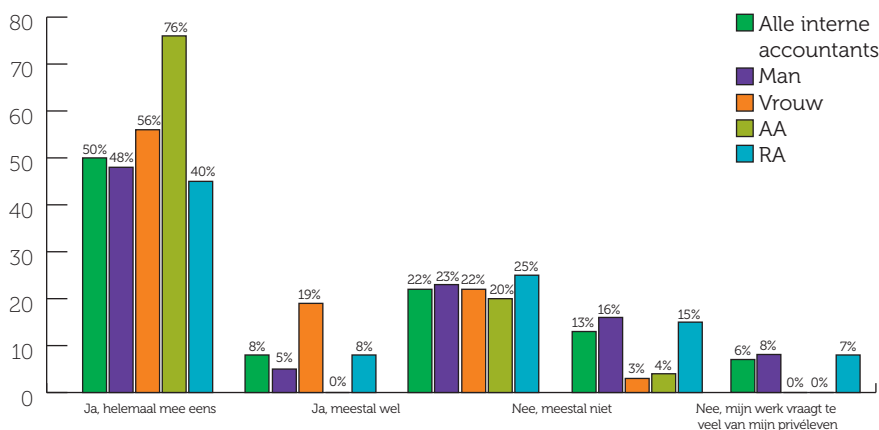
Figuur 15 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven



Tabel 17 Tevredenheid arbeidsvoorwaardelijk pakket 2011 (2010)

	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
Zeer ontevreden	1,6%	-	-	1,6%	-	1,3% (-)
Ontevreden	4,1%	-	8,0%	2,5%	-	3,2% (4,5%)
Neutraal	20,8%	15,6%	36,0%	13,1%	60,0%	19,7% (18,0%)
Tevreden	55,2%	56,3%	40,0%	61,5%	20,0%	56,1% (59,4%)
Zeer tevreden	18,4%	28,1%	16,0%	21,3%	20,0%	20,3% (18,0%)
<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>

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



en ‘vanwege financiën’ de meest gegeven antwoorden. Het percentage ‘niet mogelijk bij huidige werkgever’ is vergeleken met vorig jaar wel duidelijk gedaald. Daarentegen wordt het verwante antwoord ‘schadelijk voor mijn carrière’ veel vaker gegeven dan in 2010.

### OVERUREN

Interne accountants werken nog steeds stevig over, gemiddeld 5,16 uur per week. Ongeveer de helft werkt maximaal een relatief bescheiden vijf uur per week over, maar bijna 22,6 procent doet dat zes tot tien uur en ruim 7,7 procent zelfs elf tot vijftien uur. Het percentage extreme overwerkers (zestien tot twintig uur) in de interne accountancy is gering en schommelt (met uitzondering van eenmalig piekjaar 2008) al jaren rond de twee procent.

Net als in het openbaar beroep werken vrouwen minder vaak over dan mannen en doen ze dat dan overwegend met mate: de helft gemiddeld één tot vijf uur. Driekwart van de interne accountants (74,2 procent) krijgt overuren niet gecompenseerd. Vrijwel alle anderen (21,9 procent) kunnen overuren met tijd compenseren. Uitbetaling van overuren komt nauwelijks voor.

### BALANS WERK-PRIVÉ

Van de interne accountants ervaart 92,4 procent een goede balans tussen werk en privé, vijf procent minder dan vorig jaar en vrijwel gelijk aan 2009. Vrouwen het vaakst, gevolgd door AA's, maar ook van de RA's is een forse 92 procent daar(meestal) tevreden over.

### TEVREDENHEID EN VERTREKPLANNEN

Van de interne accountants is 74,7 procent tevreden tot zeer tevreden met zijn totale arbeidsvoorwaarden. Toch zegt 24 procent van de AA's en 55 procent van de RA's de interne accountancy op termijn te willen verlaten, van wie de meesten al binnen drie jaar.

De belangrijkste vertrekreden blijft de inhoud van de werkzaamheden (30,4 procent), samen met het verwante gebrek aan doorstroomkansen (eveneens 30,4 procent). Geen ontwikkelingsmogelijkheden en toenemende formalisering en regeldruk scoren beide 6,3 procent. ‘Meer salaris’ blijft desgevraagd een probaat middel om mensen te behouden

Tabel 18 Wat zou uw werkgever kunnen doen om u te behouden? 2011 (2010)

	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
Meer salaris betalen	49,2%	40,9%	66,7%	40,3%	83,3%	45,6% (42,7%)
Betere balans werkprivé	12,3%	9,1%	-	10,4%	16,7%	10,1% (11,0%)
Meer autonomie in functie bieden	13,8%	13,6%	-	16,4%	-	13,9% (8,5%)
Carrièreperspectieven verbeteren	67,7%	54,5%	100,0%	64,2%	83,3%	68,4% (61,0%)
Takenpakket gevarieerder maken	24,6%	40,9%	33,3%	23,9%	33,3%	25,3% (30,5%)

Tabel 19 Waar zou u willen gaan werken buiten de interne accountancy? 2011 (2010)

	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
Publieke sector	6,2%	7,1%	50,0%	3,0%	-	6,3% (6,1%)
Bedrijfsleven	75,4%	64,3%	33,3%	76,1%	83,3%	73,4% (76,8%)
Consultancy/interim	7,7%	-	16,1%	6,0%	-	6,3% (7,3%)
Openbare accountancy	3,1%	-	-	3,0%	-	2,5% (3,7%)
Overheids accountancy	-	7,1%	-	-	16,7%	1,3% (-)
Anders	7,7%	21,4%	-	11,9%	-	10,1% (6,1%)
<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>

(45,6 procent), maar het verbeteren van de carrièreperspectieven scoorde sinds 2006 elk jaar hoger en wordt nu door maar liefst 68,4 procent genoemd (in 2008 nog 51,7 procent). Ook de puur inhoudelijke kant blijft belangrijk om mensen te behouden. Meer autonomie wordt door 13,9 procent genoemd en 25,3 procent noemt een gevarieerder takenpakket als reden om te blijven.

#### VERTREK WAARHEEN?

Net als bij de openbaar accountants denken interne accountants met vertrekplannen daarbij primair aan (een andere functie in) het bedrijfsleven (73,4 procent). Consultancy/interim management en de publieke sector volgen op grote afstand met beide 6,3 procent. □

# Overheidsaccountants

In totaal 260 overheidsaccountants vulden de vragenlijst in, van wie 68,8 procent RA, twintig procent AA en 11,2 procent student. De meeste overheidsaccountants werken bij de rijksoverheid of de Belastingdienst en daarbij is er nauwelijks verschil tussen AA's en RA's.

Ook wat betreft het percentage leidinggevenden is er tussen beide typen accountants geen verschil. Van de AA's heeft 42,3 procent een leidinggevende functie, van de RA's 41,9 procent. Wel loopt de honorering enigszins uiteen, hetgeen vermoedelijk samenhangt met de aard van de functies. Leidinggevende AA's verdienen gemiddeld € 69.300, RA's € 87.000.

De beloning van RA's per ervaringsniveau is vrijwel identiek aan die in 2010. De RA's met drie tot tien jaar ervaring scoren dit jaar weliswaar lager dan in 2010, maar gezien de zeer lage absolute aantallen in die categorieën, kunnen daaraan geen conclusies worden verbonden.

Variabel belonen blijft bij overheidsaccountants zeer ongebruikelijk. Sinds 2008 neemt het toch al bescheiden aantal variabel beloonde overheidsaccountants ook nog eens af. In 2008 ontving zestien procent naast zijn vaste inkomen een variabel deel, in de jaren tot 2010 daalde dat gestaag naar 9,4 procent en anno 2011 is het nog slechts 8,9 procent. Meestal gaat het dan om een bonus.

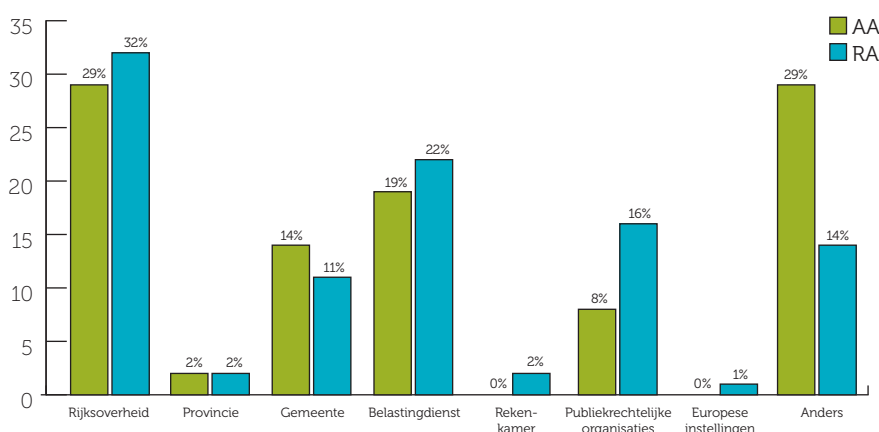
## SALARISONTWIKKELING EN VERWACHTING

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

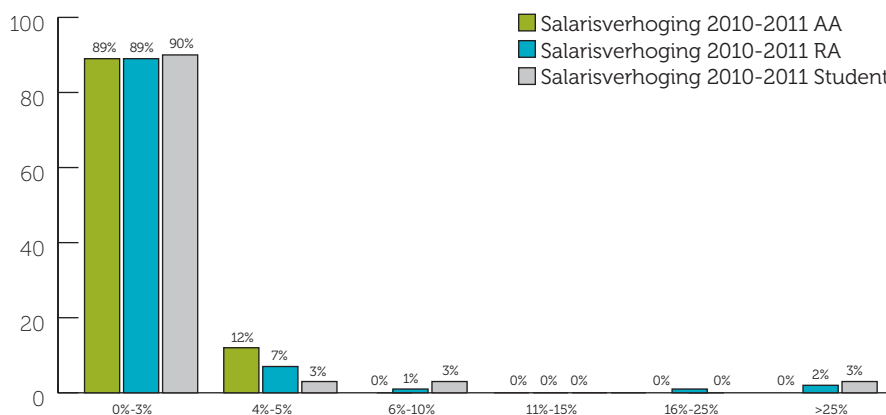
jaar is de stijging nog bescheidener dan voorheen. Voor circa negentig procent van de overheidsaccountants ging de salarisstijging de drie procent niet te boven (in 2010 79,5 procent, in 2009 75 procent). Daarbij is er geen verschil tussen AA's en RA's. De gemiddelde salarisverhoging over 2010-2011 bedroeg 2,7 procent. Ook de verwachtingen voor de komende

vijf jaar worden steeds bescheidener. In 2007 dacht twee procent er niets op vooruit te gaan, in 2009 twaalf procent en in 2010 en 2011 steeg dit verder naar vijftien en 17,7 procent. De groep die denkt de komende vijf jaar tot tien procent in salaris te stijgen groeide eveneens, van zestig procent in 2009 naar 66 procent nu. Het percentage dat denkt er meer dan tien procent op vooruit te gaan daalt daarentegen.

Figuur 17 Waar bent u werkzaam?



Figuur 18 Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging?

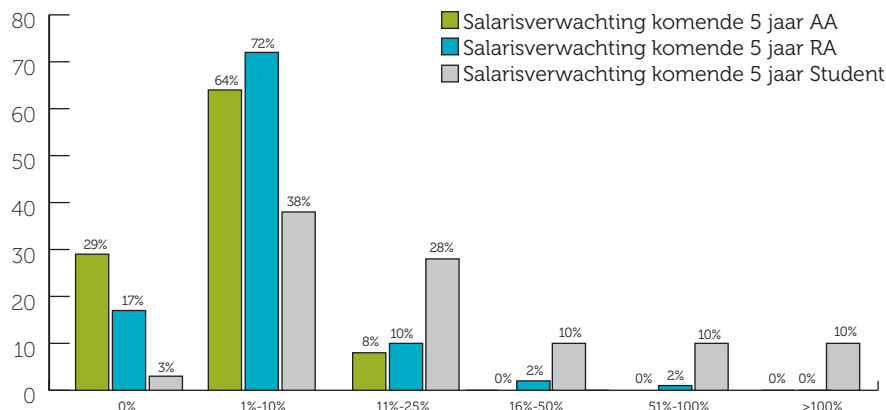


Tabel 20 Ervaring en salaris (€)

Aantal jaar ervaring	Minimum	Maximum	N	Gemiddelde bruto jaar-salaris AA	N	Gemiddelde bruto jaar-salaris RA	N	Gemiddelde bruto jaar-salaris Student	N	Gemiddelde bruto jaar-salaris 2011
0-2 jaar	18.750	42.500	0	-	0	-	7	28.000	7	28.000
3-5 jaar	32.500	65.000	0	-	1	65.000	12	36.000	13	38.000
6-10 jaar	23.750	112.500	5	47.500	13	68.500	5	40.500	23	58.000
11-15 jaar	32.500	95.000	17	59.500	31	74.000	3	58.500	51	68.000
> 15 jaar	42.500	137.500	30	69.500	134	84.000	2	65.000	166	81.000



Figuur 19 Salarisverwachting komende vijf jaar



## SECUNDAIRE ARBEIDS-VOORWAARDEN

Het percentage overheidsaccountants met een leaseauto blijft klein en schommelt al jaren rond de tien procent. Dit jaar heeft 6,9 procent van de overheids-

respondenten de beschikking over een leaseauto.

Bijna driekwart van de overheidsaccountants (72,9 procent) ontvangt geen onkostenvergoeding. Wel heeft 23,6 procent extra studieverlofdagen.

Tabel 21 Aantal contractuele uren per week 2011 (2010)

Aantal uur per week	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
39-40 uur	14,1%	9,0%	13,5%	12,4%	13,8%	12,8% (15,3%)
37-38 uur	10,5%	7,4%	11,5%	10,2%	3,4%	9,7% (8,4%)
33-36 uur	66,5%	44,8%	48,1%	61,6%	79,4%	60,9% (67,8%)
25-32 uur	7,9%	28,4%	17,3%	13,5%	3,4%	13,2% (6,5%)
17-24 uur	0,5%	8,9%	7,7%	1,7%	-	2,8% (2,0%)
10-16 uur	-	1,5%	1,9%	-	-	0,4% (-)
0-9 uur	0,5%	-	-	0,6%	-	0,4% (-)
<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> (100,0%)

Tabel 22 Waarom kunt u parttime werken niet realiseren? 2011 (2010)

	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
Niet mogelijk bij huidige werkgever	10,0%	-	12,5%	5,7%	-	6,8% (7,7%)
Vanwege financiën	40,0%	33,3%	25,0%	48,6%	50,0%	42,4% (38,5%)
Mijn partner werkt al parttime	7,5%	-	6,3%	-	-	1,7% (5,8%)
Schadelijk voor mijn carrière	7,5%	8,3%	-	2,9%	-	1,7% (7,7%)
Anders	35,0%	58,3%	56,3%	42,6%	50,0%	47,5% (40,4%)
<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> (100,0%)

## PARTTIMEN: PRAKTIJK, WENSEN EN MOGELIJKHEDEN

De overgrote meerderheid van de overheidsaccountants (77,5 procent) werkt in deeltijd (36 uur of minder per week), de vrouwen met 83,6 procent nog iets vaker. De meeste deeltijders werken 36 uur per week, hetgeen bij veel overheidsinstan- ties de officiële voltijdwerkweek is. Ook bij de overheid zouden veel fulltimers liever parttime willen werken (28,4 procent). Veruit de belangrijkste belemmering om in deeltijd te gaan werken zijn de financiën. Anders dan bij openbaar en intern accountants scoort het antwoord 'niet mogelijk bij huidige werkgever' laag, en dat geldt nog sterker voor de angst voor carrièreschade.

## OVERUREN

Overwerken gebeurt bij de overheid op bescheiden schaal. 78,3 procent werkt niet of hoogstens vijf uur per week over (van de vrouwen 83,6 procent). Maar 15,5 procent maakt wekelijks zes tot tien uur extra.

De gemaakte overuren worden bij de overheid vaak niet vergoed (52,3 procent). Een zeer klein deel (2,3 procent) krijgt de uren uitbetaald, maar de meesten krijgen deze gecompenseerd in tijd (44,2 procent).

## BALANS WERK-PRIVÉ

Net als in de vorige edities van het Accountancy Beloningsonderzoek ervaren overheidsaccountants doorgaans een goede balans tussen werk en privé. Slechts 6,1 procent is hierover minder tevreden.

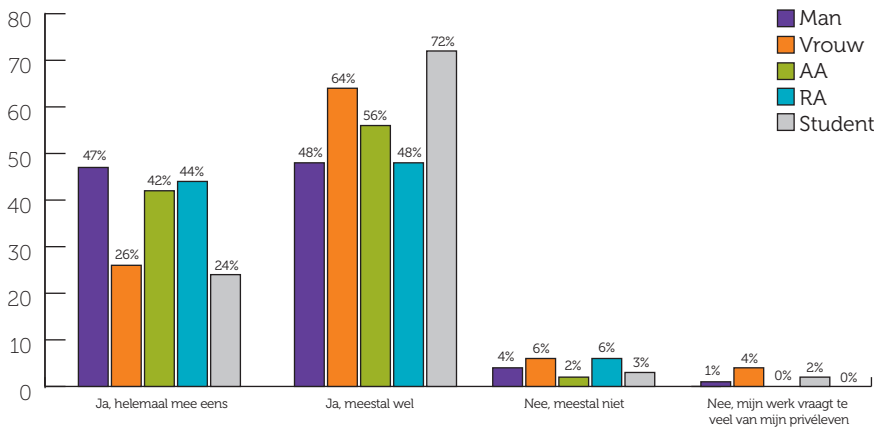
Is bij de RA's 92,1 procent (meestal) tevreden met de balans, bij de AA's is dit zelfs 98,1 procent.

## TEVREDENHEID EN VERTREKPLANNEN

Bijna zeventig procent van de overheidsaccountants is (zeer) tevreden met het totale arbeidsvoorwaardelijke pakket. Eenzelfde aantal zegt niet van plan te zijn om buiten de overheidsaccountancy te gaan werken.

Van de 'vertrekgeneigden' geeft ruim acht procent aan dit binnen één jaar te willen doen, 12,3 procent binnen één tot drie jaar, 6,9 procent binnen drie tot vijf jaar en 4,2 procent later dan vijf jaar.

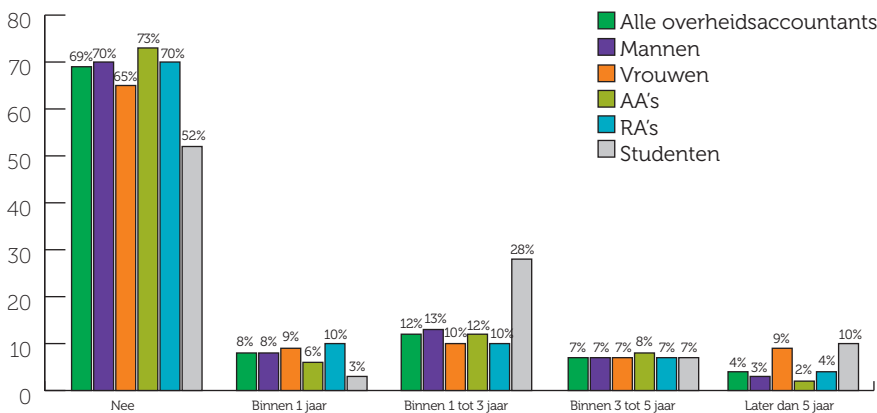
Figuur 20 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven



Tabel 23 Tevredenheid arbeidsvoorwaardelijk pakket 2011 (2010)

	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
Zeer ontevreden	-	-	-	-	-	- (-)
Ontevreden	6,3%	7,2%	1,9%	7,3%	10,3%	6,6% (4,5%)
Neutraal	25,1%	24,6%	25,0%	25,4%	24,1%	25,2% (24,3%)
Tevreden	62,3%	53,7%	71,2%	58,2%	51,1%	60,0% (60,9%)
Zeer tevreden	6,3%	14,5%	1,9%	9,0%	13,8%	8,5% (10,4%)
<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% (100,0%)</b>

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



Tabel 24 Waar zou u willen gaan werken buiten de overheidsaccountancy? 2011 (2010)

	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
Bedrijfsleven	41,4%	45,8%	35,6%	40,7%	57,1%	42,7% (48,4%)
Consultancy/ interim	22,4%	12,5%	28,6%	22,2%	-	19,5% (14,1%)
Openbare accountancy	13,8%	12,5%	21,4%	11,1%	14,3%	13,4% (14,1%)
Interne accountancy	5,2%	8,3%	-	3,7%	21,4%	6,1% (6,3%)
Anders, namelijk	17,2%	20,8%	14,3%	22,2%	7,1%	18,3% (17,2%)
<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% (100,0%)</b>

‘Inhoud van de werkzaamheden’ is de meest genoemde vertrekreden met 25,6 procent, gevolgd door ‘geen doorstroom naar hogere functie’ (15,9 procent). Andere veel genoemde redenen zijn ‘beloning beter buiten de overheidsaccountancy’ (9,8 procent), ‘geen ontwikkelmogelijkheden’ (6,1 procent) en ‘accountancy is een goede leerschool’ (4,9 procent). Anders dan in voorgaande jaren, toen de factor ‘formalisering en regel-druk’ geen rol speelde, wordt dit nu wel genoemd (7,3 procent). De relatief lage absolute aantallen maken harde conclusies echter onmogelijk.

‘Meer salaris betalen’ is voor vertrek-geneigde overheidsaccountants de meest genoemde ‘blijffactor’ (47,6 procent). Studenten scoren hier met 92,9 procent extra hoog. Verder wordt het verbeteren van de carrièreperspectieven vaak genoemd (42,7 procent), zowel door RA’s als (iets minder) AA’s.

### VERTREK WAARHEEN?

Overheidsaccountants die de sector willen verlaten willen bij voorkeur in het bedrijfsleven gaan werken (42,7 procent), maar die specifieke voorkeur is toch aanmerkelijk minder uitgesproken dan bij openbare en interne accountants. 19,5 procent van de overheidsaccountants zou voor een interim- of consultancycarrière kiezen en 13,4 procent heeft de openbare accountancy op het oog. □



# Houdt u scherp!

## Zet financiën in perspectief

U analyseert, onderzoekt, geeft leiding, adviseert en bent zelfstandig en onafhankelijk. Als controller en financieel expert heeft u een unieke positie in een organisatie. Om uw werk zo nauwkeurig en kundig mogelijk uit te voeren, is het noodzaak bij te blijven. ControllersMagazine biedt u overzicht dankzij de heldere artikelen, de up-to-date informatie en de verdiepende analyses uit uw vakgebied. ControllersMagazine houdt u scherp.

## Vinger aan de pols

Uw vak is breed, veelzijdig en dynamisch. Met ControllersMagazine houdt u de vinger aan de pols. Het magazine toont u onder andere informatie over management accounting en control, treasury en financiële markten, automatisering en het (fiscale) nieuws. In elke uitgave vindt u achtergronden, interviews, columns en informatie over vakgenoten. ControllersMagazine is accuraat en gedetailleerd. Het zet de financieel-economische wereld voor u in perspectief.

## Deskundig en specialistisch

De deskundige en specialistische redactie, bestaande uit mensen uit het vakgebied, weet als geen ander wat voor u van belang is. In heldere taal en een duidelijke en overzichtelijke vormgeving zet ControllersMagazine voor u de meest relevante informatie op een rij. Effectief en efficiënt. Zo bent u optimaal voorbereid om de kansen en risico's voor uw organisatie te benoemen. En groeit u samen met uw organisatie.

# ControllersMagazine

[www.controllersmagazinevakblad.nl](http://www.controllersmagazinevakblad.nl)

# Accountants in business

In totaal vulden 862 'accountants in business' de vragenlijst in, van wie 73,9 procent RA, 23,2 procent AA en 2,9 procent student. 587 van deze respondenten (68,1 procent) hebben een leidinggevende functie. Zij verdienen gemiddeld € 115.000 per jaar. De percentages leidinggevende AA's en RA's ontlopen elkaar niet veel (66 en 70,2 procent), maar hun betaling loopt wel uiteen. Leidinggevende AA's verdienen gemiddeld € 81.500, RA's € 126.000.

Accountants in business vormen een veelkleurige groep, maar de financiële dienstverlening, zakelijke dienstverlening en industrie zijn duidelijk oververtegenwoordigd. Overwegend werken ze in grotere organisaties. Door de uiteenlopende achtergronden past terughoudendheid met het al te stellig generaliseren van de resultaten.

Van alle accountants in business ontvangt 73 procent een variabele beloning. 57 procent van de accountants in business ontvangt het variabele deel in de vorm van een bonus en 10,3 procent in de vorm van een winstuitkering.

Het percentage variabel beloonde accountants in business is ongeveer tien procent lager dan in voorgaande jaren, maar dit komt geheel voor rekening van de AA's, die met 53 procent aanmerkelijk lager scoren dan RA's (tachtig procent). Voor de RA's het percentage vergelijkbaar met vorige jaren.

Ook de hoogte van de variabele beloning verschilt sterk tussen deze twee accountantstypen. RA's zijn oververtegenwoordigd bij de hogere bedragen, AA's bij de meer bescheiden variabele extra's. Verge-

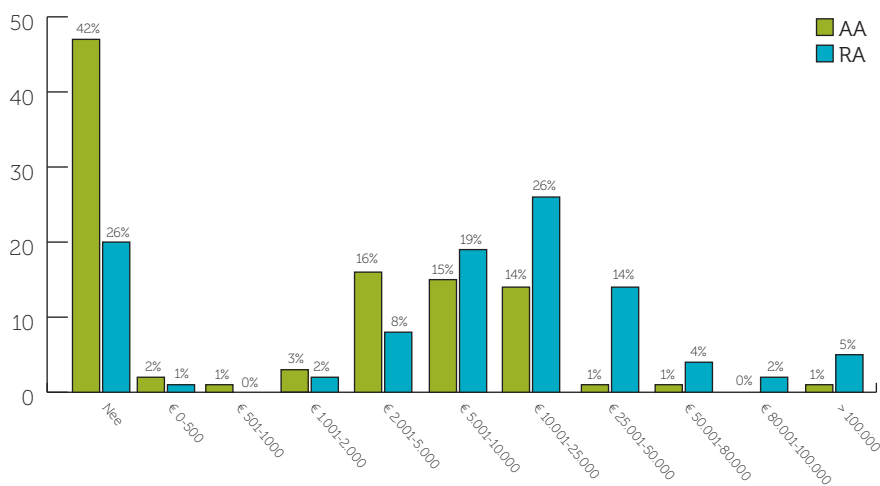
leken met 2010 zijn er bij de RA's in deze bedragen geen grote verschuivingen te zien.

## SALARISONTWIKKELING EN VERWACHTING

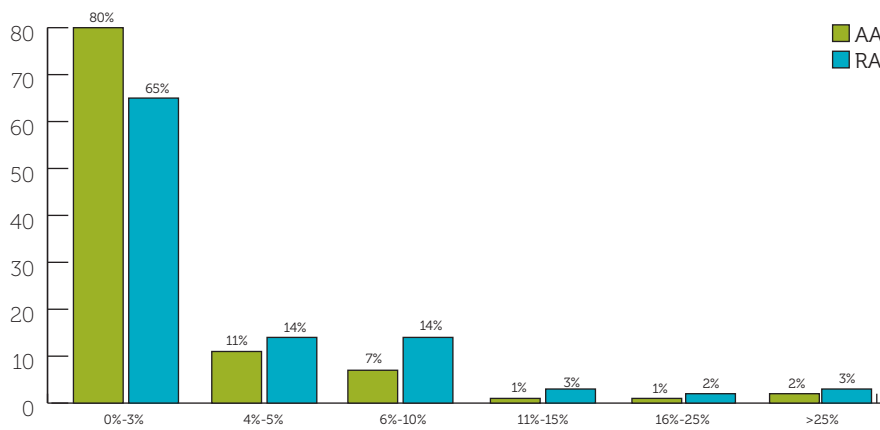
Gemiddeld gingen accountants in business er het afgelopen jaar op vooruit, maar net als vorig jaar zit de meerderheid daarbij in de bescheiden categorie van

maximaal drie procent stijging. Negentien procent zag zijn salaris met meer dan zes procent toenemen. Ook dit is vergelijkbaar met 2010, maar ruim zes procent minder dan in 2009 en zelfs 21 procent minder dan in 2008 het geval was. De gemiddelde salarisverhoging in 2009-2010 bedroeg vier procent (vorig jaar 3,9 procent).

Figuur 22 Hoogte variabele beloning AA/RA



Figuur 23 Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging? AA/RA



Tabel 25 Ervaring en salaris (€)

Aantal jaar ervaring	Minimum	Maximum	N	Gemiddelde bruto jaar-salaris AA	N	Gemiddelde bruto jaar-salaris RA	N	Gemiddelde bruto jaar-salaris Student	N	Gemiddelde bruto jaarsalaris 2011
0-2 jaar	16.250	32.500	0	-	0	-	4	22.000	4	22.000
3-5 jaar	18.750	95.000	1	42.500	6	65.000	8	35.000	15	47.500
6-10 jaar	32.500	95.000	11	57.000	60	71.500	9	52.000	80	67.500
11-15 jaar	32.500	375.000	64	67.000	166	96.000	4	58.000	234	87.500
> 15 jaar	28.750	600.000	124	83.000	405	132.500	0	-	529	121.000

Bij driekwart (74,7 procent) van de respondenten kwam de salarisverhoging overeen met de verwachting.

De verwachtingen voor de komende vijf jaar zijn gematigder dan voorheen. Anno 2011 verwacht bijna de helft (46,3 procent) er meer dan elf procent op vooruit te gaan. Een forse groep, maar vorig jaar omvatte deze 53,9 procent van de respondenten en in 2008 nog bijna 72 procent. De gemiddelde salarisverwachting van 2010 voor de komende vijf jaar bedraagt 13,4 procent.

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

## SECUNDAIRE ARBEIDS-VOORWAARDEN

59 procent van de accountants in business ontvangt een onkostenvergoeding, meestal per maand tot € 250 (89,7 procent).

Verder rijdt 55,3 procent in een leaseauto. Van deze leaserijders betaalt 31,9 procent een eigen bijdrage; deze is in 59,9 procent van de gevallen niet hoger dan € 150 per maand.

Voor 23 procent van de respondenten betaalt de werkgever het volledige pensioen, 16,4 procent heeft recht op extra studieverlofdagen.

## PARTTIMEN: PRAKTIJK, WENSEN EN MOGELIJKHEDEN

Veel accountants in het bedrijfsleven werken (bijna) fulltime: Slechts 29,6 procent werkt 36 uur of minder per week. Bij vrouwen ligt dit percentage deeltijdwerkers veel hoger (64,1 procent) en ook het verschil tussen AA's en RA's is opvallend (40,4 versus 25,7 deeltijdwerkers).

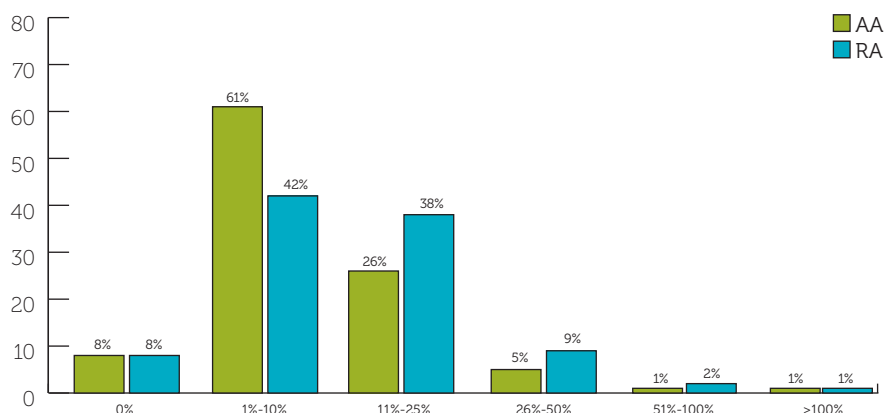
Ook bij de accountants in business geeft een flink deel van de fulltimers (26,7 procent) aan graag parttime te willen werken.

Op de vraag waarom ze dit niet daadwerkelijk doen antwoordt 35,9 procent dat dit bij de huidige werkgever 'niet mogelijk' is. Daarnaast zijn ook financiën (twintig procent) en mogelijke schade aan de carrière (14,1 procent) belangrijke redenen om niet te gaan parttimen.

## OVERUREN

Meer dan een kwart (25,4 procent) van de accountants in business werkt gemiddeld

Figuur 24 Salarisverwachting voor de komende vijf jaar AA/RA



Tabel 26 Aantal contractuele uren per week 2011 (2010)

	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
40-39 uur	70,8%	29,1%	47,2%	68,0%	56,0%	62,8% (70,1%)
37-38 uur	7,8%	6,8%	12,4%	6,3%	4,0%	7,6% (8,9%)
33-36 uur	15,2%	22,3%	15,8%	16,4%	24,0%	16,5% (13,2%)
25-32 uur	4,7%	28,3%	14,1%	7,5%	12,0%	9,2% (5,5%)
17-24 uur	1,6%	12,2%	10,2%	1,6%	4,0%	3,6% (2,3%)
10-16 uur	-	1,4%	0,6%	0,2%	-	0,3% (-)
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%</b>	<b>100,0%</b> (100,0%)

Tabel 27 Waarom kunt u parttime werken niet realiseren? 2011 (2010)

	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
Niet mogelijk bij huidige werkgever	38,1%	21,7%	48,6%	33,1%	16,7%	35,9% (45,0%)
Vanwege financiën	22,4%	4,3%	21,6%	19,7%	16,7%	20,0% (16,4%)
Mijn partner werkt al parttime	5,4%	4,3%	10,8%	3,9%	16,7%	5,3% (6,3%)
Schadelijk voor mijn carrière	14,3%	13,0%	5,4%	16,5%	-	14,1% (12,2%)
Anders	19,7%	56,5%	13,5%	26,8%	50,0%	24,7% (20,1%)
<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> (100,0%)







## DOEN WAAR JE GOED IN BENT?

**Dan is het tijd voor een carrièrestap!**

Voor diverse vestigingen in het land zoeken wij:

Audit & Assurance

- Senior Assistent Accountants
- Junior Managers
- Managers

Accountancy & Bedrijfsadvies

- Senior Assistent Accountants
- Teamleiders/Adviseurs
- Accountant-Adviseurs

Wil jij je talent optimaal benutten? Ga dan voor de uitgebreide functiebeschrijvingen en alle voordelen van een carrière bij BDO naar [www.werkenbijbdo.nl](http://www.werkenbijbdo.nl)

BDO ACCOUNTANTS & ADVISEURS  
VOOR VRIJ ONDERNEMEN



Introductieaanbod: 2 nummers voor

€ 10

## Pensioen & Praktijk:

*Deskundig, praktijkgericht en actueel*



Het vakblad **Pensioen & Praktijk** schept duidelijkheid in het pensioen vakgebied. U blijft op de hoogte met **Pensioen & Praktijk** wat betreft ontwikkelingen in de pensioenmarkt en vooral in de pensioenjuridische markt. Zekerheid en duidelijkheid!

Regelmatig aandacht voor:

- ▶ Flexibele arbeid
- ▶ Contracten
- ▶ Vergrijzing
- ▶ Houdbaarheid van beloning
- ▶ Fiscale/juridisch gevolgen



Kijk op: [www.producten.reedbusiness.nl](http://www.producten.reedbusiness.nl)

# Verschillen tussen groepen accountants

**E**en stabiel gegeven is de relatieve jeugdigheid van openbaar accountants. Gemiddeld zijn zij 35,6 jaar. Interne accountants, overheidsaccountants en accountants in business zijn gemiddeld rond de veertig. De verklaring ligt voor de hand: accountants beginnen doorgaans in het openbare beroep en maken pas na hun studie, of nog een aantal jaren later, de overstap naar iets anders.

Een vergelijking tussen de verdiensten van de verschillende groepen, moet met enige omzichtigheid gebeuren, gezien het veelkleurige karakter van met name de groep accountants in business en ook de verschillen tussen RA's en AA's.

Maar met dit voorbehoud kan worden gezegd dat onder de RA's openbaar accountants gemiddeld het minst verdienen.

Daar moet echter meteen aan worden toegevoegd dat de verdiensten zeer sterk afhangen van het niveau waarop men werkzaam is. Grofweg kan worden gezegd dat openbare RA's aan het begin van hun carrière minder verdienen dan hun collega's elders, maar aan het eind daarvan juist het best worden betaald, samen met de accountants in business.

Het beeld onder de AA's is heel anders. Daar verdienen de accountants in business het meest, op de voet gevolgd door de openbare accountants, ook aan het begin van de carrière. Het verschil met AA's in interne en overheidsaccountancy is gering.

Voor overheidsaccountant ligt het salarismaximum duidelijk lager dan voor de andere groepen.

Daar staat tegenover dat overheidsac-

countants gemiddeld het minst overwerken. Accountants in business maken de meeste overuren, namelijk 7,6 uur. Openbare accountants werken gemiddeld 5,8 uur per week over, interne accountants 4,7 uur en overheidsaccountants 3,7 uur.

## RA'S (SNELLER) IN HOGERE FUNCTIES DAN AA'S

In alle vier de beroepsgroepen worden RA's beter betaald dan AA's met hetzelfde aantal jaren ervaring. De algemene conclusie kan luiden dat RA's gemiddeld (sneller) hogere en beter betalende functies bereiken dan AA's. Ook werken openbare RA's vaker dan AA's bij grote kantoren, waar de hogere functieniveaus beter worden beloond dan bij kleinere kantoren.

## SALARISONTWIKKELING

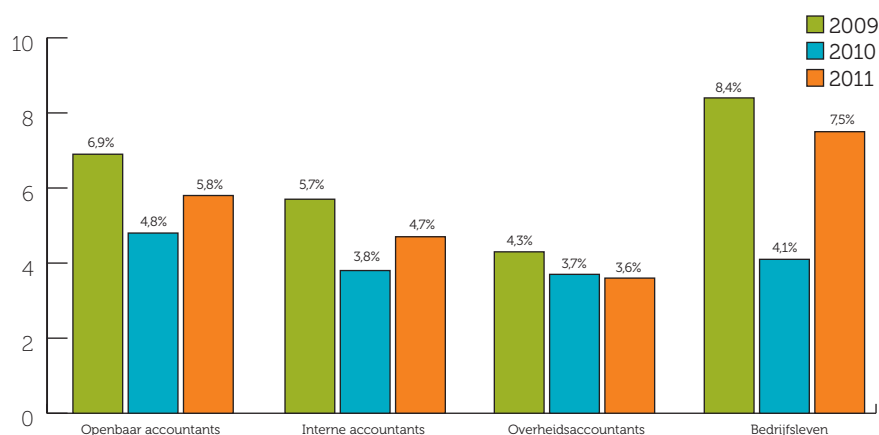
Het vrij strakke en snelle carrièrepad binnen het openbaar beroep brengt met zich mee dat in elke editie van het

Accountancy Beloningsonderzoek blijkt dat openbaar accountants er jaarlijks in salaris het meest op vooruitgaan. Zo ook nu, met een gemiddelde stijging over 2010-2011 van 4,8 procent. Ruim 27,6 procent van de openbaar accountants zag zijn salaris met minstens zes procent stijgen, 9,4 procent ging er zelfs elf of meer procent op vooruit.

Bij de accountants in business liggen deze cijfers lager. Daar ging negentien procent er met zes procent of meer op vooruit, en 6,8 procent met elf procent of meer. De interne accountants scoren daar met 13,4 en 3,8 procent net onder. De salarisontwikkeling bij de overheid blijft hier traditiegetrouw bij achter.

Het verschil tussen AA's en RA's weerspiegelt zich ook in de salarisontwikkeling en verwachtingen van beide accountantstypen. Alleen bij de overheidsaccountants is er op dit punt geen verschil tussen AA's en

Figuur 26 Gemiddeld aantal overuren



Tabel 30 Gemiddeld salaris 2011 (€), AA's en RA's

Aantal jaar ervaring	Openbaar accountants		Interne accountants		Overheidsaccountants		Bedrijfsleven	
	AA	RA	AA	RA	AA	RA	AA	RA
0-2 jaar	-	-	-	-	-	-	-	-
3-5 jaar	42.500	44.500	-	-	-	-	-	65.000
6-10 jaar	50.000	61.500	53.750	65.000	47.500	68.500	57.000	71.500
11-15jaar	60.000	77.000	60.000	89.000	59.500	74.000	67.000	96.000
> 15 jaar	80.500	120.000	76.500	120.000	69.500	84.000	83.000	132.500

RA's, maar bij de andere drie beroepsgroepen scoren RA's stelselmatig hoger dan AA's, zowel als het gaat om salarisontwikkeling in 2010-2011 als om de verwachtingen voor de komende vijf jaar.

Openbaar accountants minst in balans, overheidsaccountants meest.

Openbaar accountants blijven duidelijk vaker (meestal) ontevreden over de balans tussen werk en privé (16,5 procent) dan de accountants in het bedrijfsleven (11,6 procent), interne accountants (7,7 procent) en overheidsaccountants (6,1 procent).

### SECUNDAIRE VOORWAARDEN BEST BIJ OPENBAAR ACCOUNTANTS

Door de bank genomen hebben de openbaar accountants het ook dit jaar secundair het best geregeld. Maar dit is mede afhankelijk van waar iemand waarde aan hecht. Voor een leaseauto is de overheid niet de aangewezen werkgever, maar voor vakantiedagen zit je daar juist wel weer goed. Voor de verschillen tussen AA's en RA's zie de desbetreffende hoofdstukken.

### TEVREDENHEID

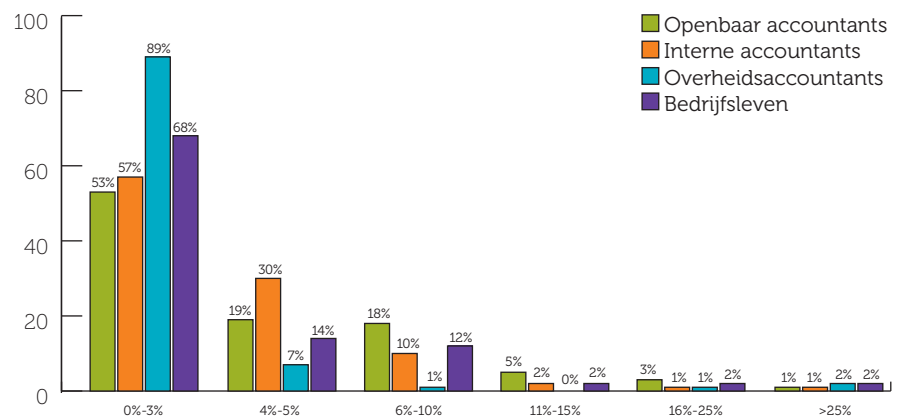
Wat betreft tevredenheid met het arbeidsvoorwaardelijke pakket is het beeld vergelijkbaar met dat in 2010. Accountants in business scoren net iets hoger dan de interne accountants. Van de accountants in business geeft 77,9 procent aan tevreden tot zeer tevreden te zijn. De interne accountants volgen met 76,4 procent. Daarna volgen de overheidsaccountants met 68,5 procent. Het minst tevreden zijn de openbaar accountants, die met 63,2 procent veruit het laagst scoren.

Overheidsaccountants blijken ook dit jaar weer veruit meest honkvast. De salarisachterstand lijkt in de publieke sector de belangrijkste oorzaak van de relatief lagere tevredenheid, maar is dus voor velen blijikbaar geen beletsel om te blijven. Openbaar accountants zijn net iets minder dan interne accountants geneigd om elders hun professionele toekomst voort te zetten.

### UP OR OUT VOORAL BIJ OPENBAAR ACCOUNTANTS

Het bijna spreekwoordelijke *up or out* komt veruit het meest voor bij de openbare accountantskantoren. Dit op voortdurende promotie gebaseerde fenomeen of de lichtere variant *grow or go*, wordt door 42,5 procent van de openbaar

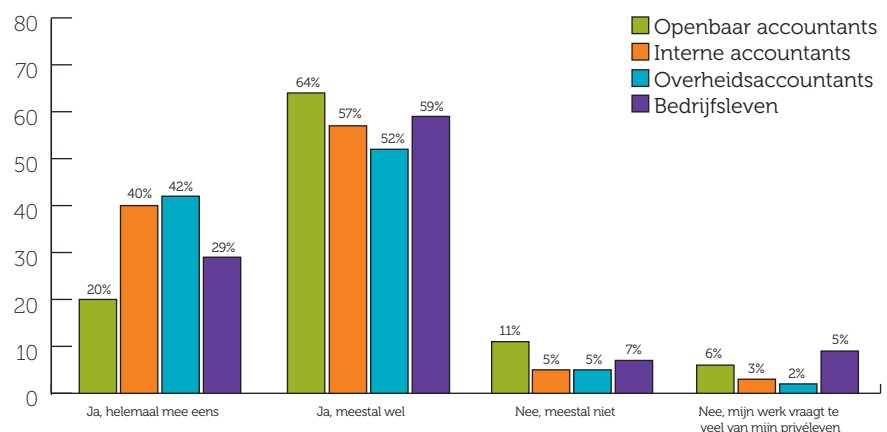
Figuur 27 Salarisstijging 2010-2011



Tabel 31 Gemiddelde salarisstijging verschillende groepen

	Salarisstijging 2010-2011	Salarisverwachting komende vijf jaar
Openbaar accountants	4,8%	22,7%
Interne accountants	3,7%	14,2%
Overheidsaccountants	2,5%	8,8%
Bedrijfsleven	4,0%	13,4%
<b>Totaal</b>	<b>4,4%</b>	<b>19,0%</b>

Figuur 28 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven



Tabel 32 Belangrijkste secundaire arbeidsvoorwaarden 2011

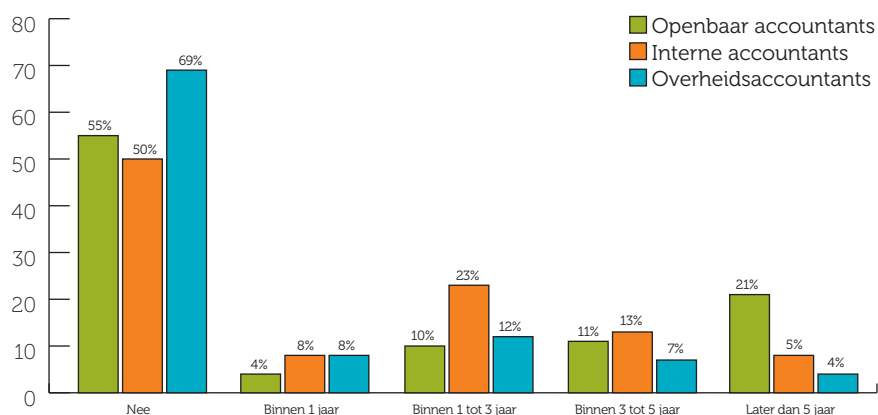
	Leaseauto	Pensioen volledig betaald	Onkostenvergoeding	Gemiddelde aantal vrije dagen
Openbaar accountant	66,1%	34,6%	85,4%	28,9
Interne accountant	47,1%	17,4%	48,4%	28,7
Overheidsaccountant	6,9%	11,6%	27,1%	33,9
Bedrijfsleven	55,3%	23,0%	59,0%	29,3

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

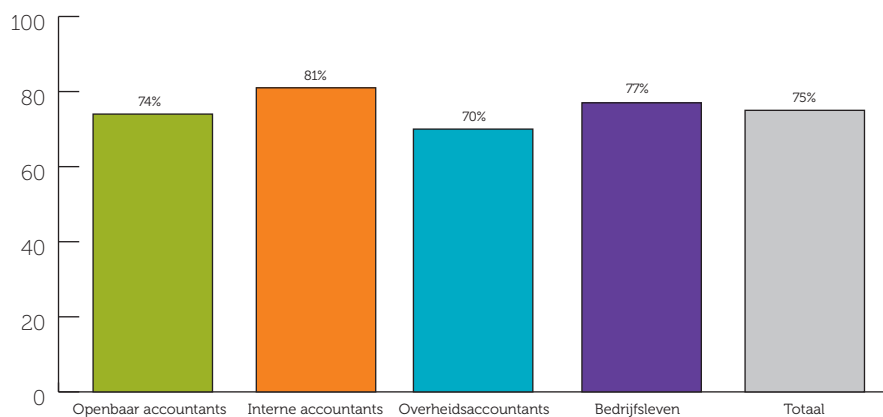
Tabel 33 **Tevredenheid per categorie accountants**

	Openbaar accountants	Interne accountants	Overheids-accountants	Bedrijfsleven
Zeer ontevreden	0,9%	1,3%	-	0,3%
Ontevreden	9,2%	3,2%	6,6%	3,1%
Neutraal	27,3%	19,7%	25,2%	18,7%
Tevreden	50,8%	56,1%	60,0%	56,0%
Zeer tevreden	12,4%	20,3%	8,5%	21,9%
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Figuur 29 **Bent u van plan om buiten de accountancy te gaan werken?**



Figuur 30 **Mogelijkheid tot telewerken**



accountants ervaren.

Dit staat in schril contrast met de andere drie groepen. Binnen de interne accountancy ervaart 20,7 procent dit, gevolgd door het bedrijfsleven en de overheidsaccountants met respectievelijk 15,4 en 8,9 procent.

De cijfers van *up or out of grow or go* zijn licht gedaald ten opzichte van vorig jaar. Mogelijk speelt het feit dat ook AA's voor het eerst zijn meegenomen een rol.

### TELEWERKEN NEEMT TOE

In 2009 is voor het eerst gevraagd naar de mogelijkheid tot telewerken. Sedertdien is die mogelijkheid over de hele linie elk jaar gestegen, zowel voor de groep als geheel als voor de individuele beroepsgroepen. In 2009 had 67 procent de mogelijkheid tot telewerken, in 2010 72 procent en het afgelopen jaar steeg dit percentage verder naar 74,9 procent.

Ook bij de overheid neemt telewerken elk jaar toe (in 2009 had 50,4 procent deze mogelijkheid, nu 69,8 procent), maar vergeleken bij de overige groepen blijft de overheid op dit punt wel achter. □



Het nieuwe maandblad  
ACCOUNTANT biedt  
adverteerders 100%  
bereik onder alle RA-  
en AA- accountants

[www.accountant.nl](http://www.accountant.nl)

# accountant

Het enige maandblad met 100% bereik onder alle accountants



ACCOUNTANT biedt unieke mogelijkheden voor adverteerders

Voortaan bereikt u met één magazine alle ruim 20.000 RA en AA accountants in Nederland. Het nieuwe maandblad ACCOUNTANT van de NBA informeert over belangrijke ontwikkelingen en reikt vaktechnische informatie aan.

De redactionele nieuwsbrieven van Accountant.nl worden 3x per week verzonden. Wilt u ook adverteren op website, in maandblad of e-mailnieusbrieven?

**Uw contactpersonen:**

**Sandra Nicolai, T: 06 - 23 96 2171**

**E: [sandra.nicolai@reedbusiness.nl](mailto:sandra.nicolai@reedbusiness.nl)**

**Mark Miedema, T: 06 - 13 32 9769**

**E: [mark.miedema@reedbusiness.nl](mailto:mark.miedema@reedbusiness.nl)**

Neem alvast een kijkje op  
[www.adverterenbijreedbusiness.nl](http://www.adverterenbijreedbusiness.nl)  
voor informatie over doelgroep  
en multimediaal adverteren.

Het nieuwe multimediale platform voor Accountancy  
Maandblad | Website | E-mailnieusbrieven

# Belangrijkste resultaten

- RA's verdienen in alle beroepscategorieën meer dan AA's met een vergelijkbaar aantal ervaringsjaren. Als (in het openbaar beroep) het functieniveau echter gelijk wordt gehouden, is er tot aan het niveau van senior manager geen substantieel verschil.
- De algemene conclusie kan luiden dat RA's gemiddeld (sneller) hogere en beter betalende functies bereiken dan AA's, in alle accountantsgroepen.
- In het openbaar beroep stegen de salarissen op alle functieniveau, met uitzondering van de partners (vergelijking alleen mogelijk voor RA's).
- Alleen bij middelgrote kantoren stegen de partnersalarissen. Bij kleine kantoren daalden ze met bijna elf procent, bij grote kantoren zelfs met gemiddeld achttien procent.
- Ook de zelfstandig RA's zagen hun inkomsten het afgelopen jaar flink teruglopen.
- Van de openbare AA's ontvangt 47,1 procent een variabel beloningsdeel, bij de RA's is dat veel vaker (75,9 procent) en die beloning is gemiddeld ook hoger.
- 'Schadelijkheid voor de carrière' speelt bij grote kantoren een steeds geringere rol als belemmering voor parttimen. In 2007 noemde nog 35 procent die reden, in 2011 nog geen vijftien procent.
- Als gevolg van de economische crisis werd er in 2010 tijdelijk minder overgewerkt, maar inmiddels lijkt de werkdruk weer iets toegenomen.
- AA's zijn honkvaster dan RA's. Van de openbare AA's zegt 68,7 procent niet buiten die sector te gaan werken, bij de RA's 54,2 procent.
- Dit verschil is er ook bij de interne en overheidsaccountants. 24 procent van de AA's en 55 procent van de RA's willen de interne accountancy op termijn verlaten. Bij overheids-AA's is dat 28 procent, bij RA's 31 procent.
- RA's willen beduidend vaker 'de top' in hun kantoor bereiken dan hun openbare AA-collega's. Bij de vrouwen speelt dit AA-RA-verschil nog sterker.
- Onder de RA's verdienen openbaar accountants aan het begin van hun carrière minder dan hun collega's elders, maar aan het eind verdienen ze juist het best, samen met accountants in business.
- Bij de AA's verdienen accountants in business het meest, gevolgd door openbaar accountants, ook al aan het begin van hun carrière.
- In 2009 had 67 procent van alle respondenten de mogelijkheid tot telewerken, in 2010 72 procent en het afgelopen jaar steeg dit percentage verder naar 74,9 procent.
- Openbare AA's verwachten de komende vijf jaar 12,3 procent in salaris te stijgen, de RA's gaan uit van gemiddeld 21,8 procent. Dat is bescheidener dan in 2010, en nog bescheidener dan in 2009.



# Bent u accountant, controller of auditor én zoekt u ander werk?

Vind de perfecte baan  
op HighFinancials.nl

- **Gericht zoeken**  
*Zoek vacatures op werkveld,  
niveau en regio*
- **Plaats gratis uw CV**  
*Aanmelden alleen voor leden en  
studenten van NBA, VRC en NOREA*
- **Hoog niveau**  
*Vacatures voor hoogopgeleide  
financiële professionals*
- **Nieuwsbrief met vacatures**  
*Meld u aan voor de nieuwsbrief  
en ontvang vacatures die matchen  
met uw profiel.*

[www.highfinancials.nl](http://www.highfinancials.nl)

Scan deze QR-code met een  
QR-lezer op uw smartphone  
om direct naar de site te gaan.



# HIGH FINANCIALS.NL

*Dé vacaturesite voor financiële professionals*

  
NBA



  
NOREA

HIGH FINANCIALS IS EEN INITIATIEF VAN DE BEROEPSORGANISATIES NBA, VRC EN NOREA





# Loopbaanspecialist voor accountants en fiscalisten

Rousch is dé loopbaanspecialist voor accountants en fiscalisten. We adviseren je bij het maken van de juiste carrièrestap en helpen je deze stap te zetten. Van je eerste baan als young professional tot de stap naar kantoorleider, vennoot of een sleutelpositie binnen het bedrijfsleven. Op ieder moment in je carrière kun je bij ons terecht. Kom praten op één van onze vestigingen.

Nu is het moment. Nu is **rousch.nl**

