

accountant



Accountancy Beloningsonderzoek 2013

Innovatief investeren en gefinancierd worden - Crowdfunding

Meer en meer ondernemers hebben moeite met het verkrijgen van financiering. Tegelijkertijd vallen rendementen op vermogen de afgelopen jaren tegen. Kunnen deze twee zaken direct aan elkaar gekoppeld worden?

Dit is de basis van crowdfunding. Crowdfunding is de laatste twee jaar in Nederland sterk in opkomst. In het buitenland en dan met name de VS en Groot-Brittannië zien we dat de platforms al een wat langer trackrecord hebben.

De bekendste actieve platforms zijn op deze markten al een jaar of 7 actief. Crowdfunding is inmiddels veel meer dan een alternatief financieringsmodel wat geschikt zou zijn voor specifieke niches.

Crowdfunding is internationaal het sterkst groeiende alternatieve financieringsmodel waarbij in 2011 reeds 1,5 miljard dollar is gefinancierd in de meest uiteenlopende branches.

Volgens Deloitte's predictions for technology zal in 2013 ca. 3 miljard dollar aan funding gerealiseerd worden.



Edwin Adams; een van de oprichters van Geldvoorelkaar

7 vragen en antwoorden; MKB financiering via crowdfunding

1. Wat is crowdfunding?

Crowdfunding is een manier van financieren voor het MKB waarbij de geldnemer direct geld ophaalt bij meerdere investeerders die veelal voor relatief kleine bedragen een investering doen. Veel investering vormen uiteindelijk het gewenste doelkapitaal. Crowdfunding vindt veelal online plaats.

2. Wat zijn de voordelen voor de ondernemer?

De ondernemer verkrijgt financiering in tijden dat de bank zich voor het MKB steeds vaker terugtrekt. In veel gevallen is de financiering voordeliger dan bij de bank. De lening komt tot stand via veel investeerders. Bijkomend voordeel is dat investeerders veelal betrokken zijn bij de ondernemer en eventueel klant of ambassadeur kunnen worden van de onderneming. Crowdfunding leent zich uitstekend als marketinginstrument.

3. Wat zijn de voordelen voor de investeerder?

- De investeerder ontvangt een aantrekkelijk rendement over zijn investering;
- De investeerder gebruikt crowdfunding als onderdeel van een gespreide portefeuille;
- De investeerder investeert in ondernemingen in het MKB, vaak leuk om te doen;
- De investeerder investeert direct in bedrijven zonder tussenkomst van derde partijen waardoor kosten laag zijn.

4. Wat is de rol van crowdfunding versus de banken?

Crowdfunding kan een alternatief zijn voor een bancaire financiering, maar kan ook prima werken als deelfinanciering in een groter geheel. Meer en meer ontstaan 'hybride' financieringen waarbij financiering wordt gerealiseerd via de bank, de ondernemer zelf en crowdfunding. Deze manier van financieren combineert de voordelen van de verschillende mogelijkheden.

5. Is crowdfunding betrouwbaar?

Crowdfunding neemt, net als beleggen, een bepaald risico met zich mee. Het advies is dan ook investeringen altijd te spreiden en zorgvuldig om te gaan met de keuze van het platform. Geldvoorelkaar.nl heeft een vergunning van de AFM en staat onder toezicht.

6. Wat is het voordeel van Geldvoorelkaar.nl?

Geldvoorelkaar.nl streeft naar een meer dynamische krediet- en investeringsmarkt. We willen een aanvulling bieden op bestaande marktpartijen en op een verantwoorde wijze de vraag naar en het aanbod van geld aan elkaar koppelen.

- 95% van de aanvragen op de website wordt succesvol gefinancierd;
- Geldvoorelkaar opereert onder toezicht van de AFM;
- Er is via Geldvoorelkaar.nl al meer dan € 12.000.000,- aan krediet tot stand gekomen (augustus 2013);
- Geldvoorelkaar is transparant, voordelig en laagdrempelig

7. Wat is de rol van de accountant en de MKB adviseur?

De adviseur is de sleutel in het advies richting de relatie. Hij of zij kan de ondernemer als geen ander adviseren over op welke wijze de kredietvraag ingediend kan worden. De adviseur kan de ondernemer begeleiden in het volledige adviestraject, van businessplan tot financiering, van een succesvolle crowdfunding campagne.



geldvoorelkaar.nl

slimmer lenen en investeren

www.geldvoorelkaar.nl

Aldegondahof 14 - 3911 BS Rhenen

T (085) 273 34 65 - info@geldvoorelkaar.nl

Inhoud

04 Voorwoord

05 Accountancy Beloningsonderzoek 2013

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

06 Openbaar accountants

- RA's klimmen sneller, AA's vaker zelfstandig
- Lichte salarisstijgingen, bij partners verdeeld beeld
- Kleine en grote kantoren
- Iets minder variabele beloningen
- Partners: wisselend beeld
- Salarisontwikkeling en verwachting
- Secundaire arbeidsvoorwaarden
- Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden
- Overwerk neemt weer toe
- Thuiswerken
- Balans werk-privé
- Tevredenheid gedaald
- 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
- Thuis werken
- Balans werk-privé
- Tevredenheid en vertrekplannen
- Vertrek waarheen?

18 Overheidsaccountants

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

22 Accountants in business

- Salarisontwikkeling en verwachting
- Omzetontwikkeling zzp'ers
- Secundaire arbeidsvoorwaarden
- Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden

- Overuren
- Thuis werken
- Balans werk-privé
- Tevredenheid en vertrekredenen

26 Verschillen tussen groepen accountants

- RA's in hogere functies dan AA's
- Salarisontwikkeling
- Openbaar accountants minst in balans, overheidsaccountants meest
- Secundaire voorwaarden best bij openbaar accountants
- Tevredenheid
- Up or out neemt weer iets toe
- Thuis werken

30 Crisis en personeel

31 Belangrijkste resultaten

Colofon

Hoofdredacteur
Tom Nierop

Eindredactie
Marja Brouwer-Franken

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

Beeld
Dreamstime

Vormgeving
Verheul Communicatie

Drukkerij
Senefelder Misset Doetinchem

© 2013 NBA

Niets uit deze uitgave mag worden gereproduceerd door middel van boekdruk, foto-offset, fotokopie, microfilm of welke andere methode dan ook, zonder schriftelijke toestemming van de uitgever.

NBA en de bij deze uitgave betrokken redactie en medewerkers aanvaarden geen aansprakelijkheid voor mogelijke gevolgen die zouden kunnen voortvloeien uit het gebruik van de in deze uitgave opgenomen informatie en wenken.

Sinds het uitbreken van de financiële crisis in 2008 is ook in de accountancy groei niet langer vanzelfsprekend. De economische omstandigheden werken merkbaar door op de activiteiten en daarmee de inkomens van accountants. Die negatieve effecten waren de afgelopen jaren te zien in het jaarlijkse Accountancy Beloningsonderzoek. In deze negende editie zijn de gevolgen van de crisis nog manifester dan in voorgaande jaren. Zowel de ontwikkelingen als verwachtingen op het terrein van financiële beloning en secundaire arbeidsvoorwaarden zijn bescheidener geworden. Dit treft met name ook het openbaar beroep.

In dit Accountancy Beloningsonderzoek 2013 komen naast beloningsontwikkeling en -verwachting ook de vertrouwde thema's aan bod, zoals de balans werk-privé, ambities en carrièrevooruitzichten. In het dit jaar toegevoegde laatste hoofdstuk 'Crisis en personeel' worden enkele specifieke crisiseffecten nader belicht.

Het Accountancy Beloningsonderzoek is een initiatief van Accountant en Alterim en is uitgevoerd in samenwerking met de NBA en de Vereniging van Accountancystudenten (VAS). Het onderzoek heeft zich de afgelopen jaren ontwikkeld tot dé graadmeter op het gebied van inkomens en arbeidsvoorwaarden in de gehele sector, inclusief interne accountants, overheidsaccountants en accountants in business. Daarnaast is er aandacht voor zelfstandigen (zzp'ers).

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

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 2013

Deze negende editie van het Accountancy Beloningsonderzoek is gebaseerd op in totaal 2.539 ingevulde vragenlijsten (tien procent respons).

Van de respondenten is 39,7 procent RA, 24,8 procent AA en 35,6 procent student. 77,3 procent is man en in totaal werkt bijna tweederde (65,8 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 21,3 procent en 18,8 procent. Van de studenten is 28 procent vrouw; bij de opleiding tot AA 30,2 procent, bij de RA-opleiding 27,1 procent.

WERKCRING EN WERKZAAMHEDEN AA'S-RA'S

Van de AA's werkt ruim driekwart (78,4 procent) in het openbaar beroep, 1,4 procent in de interne accountancy, 3,5 procent in de publieke sector en 16,7 procent in het bedrijfsleven. Bij de geënquêteerde RA's is slechts 35,9 procent openbaar accountant. Met name accountants in business zijn er veel sterker vertegenwoordigd (41 procent) dan bij de AA's. Verder werkt 9,1 procent in de interne accountancy en veertien procent in de publieke sector.

Ook de aard van de werkzaamheden van AA's en RA's in het openbaar beroep verschilt sterk.

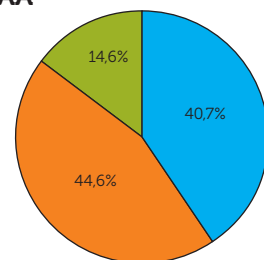
Ruim driekwart van de AA-accountants werkt in de samenstelpraktijk, bij de RA's 13,5 procent. Daarentegen werkt slechts een fractie van de openbare AA's (één procent) in de nationale controlepraktijk, tegenover ruim éénderde van de RA's. 9,9 procent van de RA's werkt in de internationale controlepraktijk, het aantal AA-respondenten is daar nul.

Bovenstaande komt overeen met het type kantoor waar respondenten bij werken. Van de openbare RA's werkt 49,1 procent bij een groot kantoor (>100 accountants) bij de AA's is dat 14,6 procent.

NOMINALE SALARISSEN

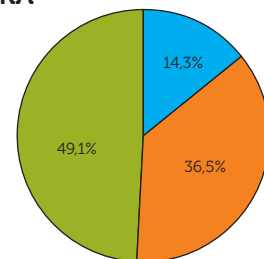
De in het beloningsonderzoek genoemde salarissen betreffen de nominale salarissen van fulltime werkende respondenten. Winstdelingen, bonussen en dergelijke zijn niet bij de bedragen inbegrepen. Met name in de hogere functies kunnen de werkelijke inkomens daarom soms hoger liggen. Bij het berekenen van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

AA



■ Klein (0-5 Accountants)
■ Middelgroot (6-100 Accountants)
■ Groot (100 > Accountants)

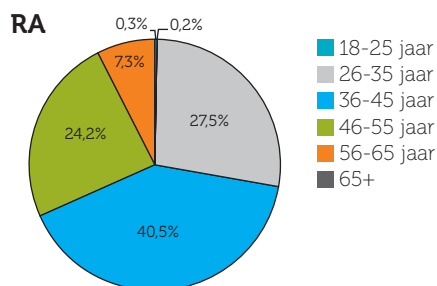
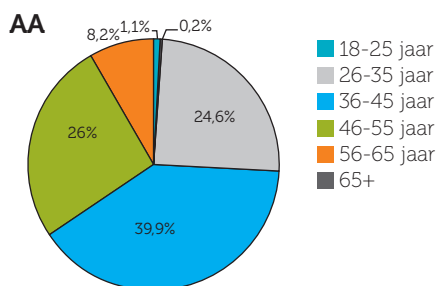
RA



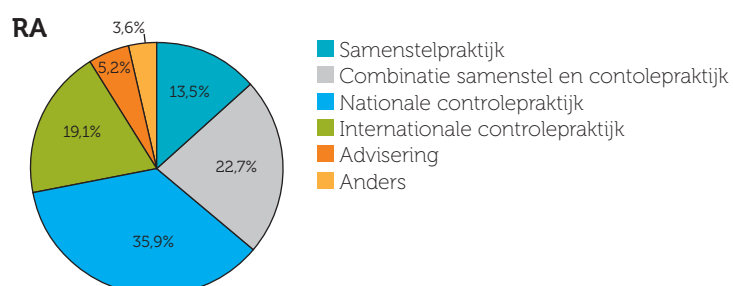
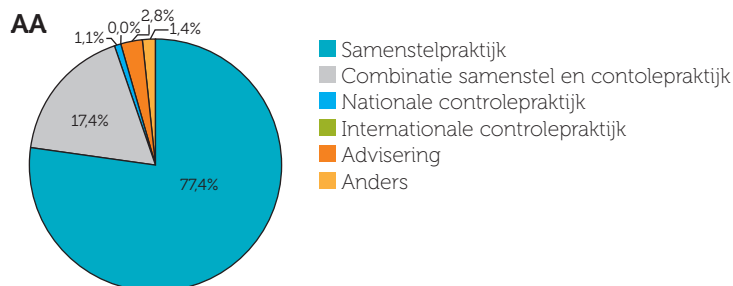
■ Klein (0-5 Accountants)
■ Middelgroot (6-100 Accountants)
■ Groot (100 > Accountants)

Figuur 1 Typen kantoor

klasse 'meer dan € 500.000' is gesteld op € 600.000. Ook dit kan de werkelijke beloning in de hogere functies licht neerwaarts vertekenen. □



Figuur 2 Leeftijd respondenten



Figuur 3 Welke praktijk werkzaam? (openbaar accountants)

Openbaar accountants

RA'S KLIMMEN SNELLER, AA'S VAKER ZELFSTANDIG

RA's klimmen gemiddeld sneller binnen een kantoor dan AA's. Zo is van de AA's met zes tot vijftien jaar ervaring een fors percentage nog steeds controleleider of zelfs gevorderd assistent. RA's zijn dan al veel vaker senior manager of zelfs directeur. Gevorderd assistenten zijn er in die fase onder de RA's niet meer.

Op partnerniveau is dit verschil - anders dan in vorige jaren - weggefallen. Van de AA's met meer dan vijftien jaar ervaring is 30,5 procent partner, van de RA's 25,7 procent.

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

Opvallend is dat AA's zich vaker, en vooral eerder, als zelfstandige lijken te vestigen.

LICHTE SALARISSTIJGINGEN, BIJ PARTNERS VERDEELD BEELD

Van de in 2011 nog gebruikelijke stijging van de salarissen per functieniveau (met de partnersalarissen toen als opvallende uitzondering) was in 2012 geen sprake meer, maar dit jaar lijken de salarisstijgingen grosso modo weer iets aan te trekken. Controleleiders gingen er als enige over de hele linie op achteruit. Starterfuncties lijken er ten opzichte van vorig jaar op vooruit te gaan en functies vanaf manager ook. De senior managers en directors boekten zelfs een aanzienlijke salarisverhoging.

Bij de partners is het beeld verdeeld. De AA-partners gingen er op achteruit, terwijl de gemiddelde beloning van RA-partners juist steeg. Vorig jaar was het precies omgekeerd.

Een titel blijft geld waard. Zowel AA's als RA's verdienen aanzienlijk meer dan niet-afgestudeerde collega's in dezelfde functie en met even lange werkervaring. Net als vorig jaar blijkt dat AA-studenten in startersfuncties beter worden betaald dan RA-studenten.

Bij de zelfstandigen met personeel is er een klein verschil in gemiddeld inkomen tussen AA's en RA's. Beiden doen het dit

jaar wel beter dan vorig jaar, de AA's zelfs fors beter. Bij de zzp'ers doen zowel de AA's als de RA's het juist minder goed dan vorig jaar. Opvallend is dat RA-zzp'ers evenals vorig jaar gemiddeld een lager inkomen hebben dan zzp'ers met een AA-titel.

KLEINE EN GROTE KANTOREN

Als beginnend assistent verdienen studenten bij een groot kantoor meer dan bij een middelgroot of klein kantoor. Voor gevorderde assistenten ligt dat bij AA-studenten iets anders. Voor hen ligt het

gemiddeld salaris bij een klein kantoor iets hoger dan bij een middelgroot kantoor. Vorig jaar was er nog nauwelijks verschil.

Bij (afgestudeerde) AA's en RA's is op de lagere niveaus het verband met kantoor-grootte wellicht verrassend. Een controleleider/supervisor verdient bij een klein kantoor gemiddeld iets meer dan bij een middelgroot of groot kantoor. In de functies daarboven geldt daarentegen het omgekeerde verband: grotere kantoren betalen gemiddeld beter.

Vanaf de functie van senior manager

Tabel 1 Positie en ervaring RA (totaal)

	0-2 jaar ervaring (N=1)	3-5 jaar ervaring (N=8)	6-10 jaar ervaring (N=77)	11-15 jaar ervaring (N=105)	> 15 jaar ervaring (N=173)
Beginnend assistent accountant	100,0%	-	-	-	-
Gevorderd assistent accountant	-	25,0%	-	-	-
Controleleider/supervisor	-	62,5%	31,2%	6,7%	1,8%
Manager	-	12,5%	59,7%	44,8%	10,5%
Senior manager	-	-	7,8%	29,5%	28,7%
Director	-	-	-	5,7%	14,6%
Partner	-	-	-	11,4%	25,7%
Zelfstandig ondernemer met personeel	-	-	-	-	4,7%
Zelfstandig ondernemer zonder personeel	-	-	1,3%	-	7,6%
Anders	-	-	-	1,9%	6,4%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 2 Positie en ervaring AA (totaal)

	0-2 jaar ervaring (N=1)	3-5 jaar ervaring (N=2)	6-10 jaar ervaring (N=73)	11-15 jaar ervaring (N=148)	> 15 jaar ervaring (N=269)
Beginnend assistent accountant	-	-	-	-	-
Gevorderd assistent accountant	-	50,0%	17,8%	6,1%	2,2%
Controleleider/supervisor	-	-	46,6%	20,9%	8,9%
Manager	-	-	16,4%	29,7%	16,0%
Senior manager	-	-	-	11,5%	15,6%
Director	-	-	-	2,7%	4,5%
Partner	100,0%	-	4,1%	9,5%	30,5%
Zelfstandig ondernemer met personeel	-	-	1,4%	3,4%	5,9%
Zelfstandig ondernemer zonder personeel	-	-	1,4%	4,1%	5,6%
Anders	-	50,0%	12,3%	12,2%	10,8%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 3 Positie en salaris 2013 (2012) (€)

Positie	Minimum	Maximum	Gemiddeld bruto salaris AA	Gemiddeld bruto salaris RA	Gemiddeld bruto salaris student AA	Gemiddeld bruto salaris student RA
Beginnend assistent accountant	10.000	55.000	-	-	33.000 (28.500)	28.500 (27.000)
Gevorderd assistent accountant	10.000	75.000	-	-	39.000 (36.500)	36.000 (34.500)
Controleleider/supervisor	10.000	75.000	54.000 (55.000)	50.500 (55.000)	46.000 (46.500)	46.500 (47.500)
Manager	42.500	112.500	63.000 (62.500)	65.500 (64.500)	-	-
Senior manager	42.500	175.000	78.500 (75.500)	90.000 (86.500)	-	-
Director	55.000	175.000	102.000 (94.500)	109.000 (104.000)	-	-
Partner/vennoot	10.000	600.000	89.500 (104.500)	145.500 (139.500)	-	-
Zelfstandig ondernemer met personeel	-	-	82.500 (55.500)	86.500 (80.000)	-	-
Zelfstandig ondernemer zonder personeel	-	-	80.000(96.000)	65.000 (83.000)	-	-

beginnen de beloningsverschillen flinke vormen aan te nemen. Hierbij moet wel een voorbehoud worden gemaakt: op het niveau van director en partner zijn de aantallen AA's bij grote kantoren te gering voor betrouwbare uitspraken. Voor RA's bij kleine kantoren geldt voor senior managers en directors hetzelfde.

Op partnerniveau zijn de verschillen het grootst. RA-partners bij grote kantoren verdienen (veel) meer dan bij kleine. Bij de grote kantoren verdient ruim 42 procent meer dan twee ton per jaar, bij middelgrote kantoren 5,6 procent en bij kleine kantoren is dit één procent. Geen van de partners van een klein kantoor geeft aan meer dan vijf ton te verdienen, terwijl bij de grote kantoren 10,5 procent op dat niveau zit. Ook bij de middelgrote kantoren geeft (net als vorig jaar) geen enkele partner aan meer dan vijf ton te verdienen. Al deze percentages liggen overigens lager dan vorig jaar.

De eerder geconstateerde daling van de (RA-)partnersalarissen doet zich dit jaar voor bij de kleine en middelgrote kantoren, bij de grote kantoren is juist een lichte salarisstijging waarneembaar. Bij de kleine kantoren daalde het gemiddelde RA-partnersalaris van € 99.500 naar € 88.500 en bij de middelgrote kantoren ging het om een daling van € 155.500 naar € 136.000. Bij de grote kantoren stegen de (RA-)partnersalarissen na de forse daling van vorig jaar weer iets; van gemiddeld € 225.500 naar € 234.500.

Ook voor AA-partners daalde het salaris bij kleine en middelgrote kantoren ten opzichte van vorig jaar. Bij kleine kantoren van € 91.500 naar € 83.500, bij middelgrote van € 131.000 naar € 106.500. Bij

grote kantoren is het aantal respondenten te klein om conclusies te trekken.

IETS MINDER VARIABELE BELONINGEN

Van alle respondenten ontvangt 51,8 procent een variabel beloningsdeel, een fractie minder dan in 2012 (52,7 procent) en 2011 (54,1 procent).

Bij de AA's is dat 45,9 procent (2012: 46,9 procent), in de vorm van hetzij een bonus (23,4 procent), winstuitkering (18,9 procent) of ander variabel element (3,6 procent).

Het aantal RA's met een variabel beloningsdeel is met 67,1 procent veel groter (2012: 69,5 procent) dan bij de AA's. De meeste RA's (43,2 procent) ontvangen hun variabele beloningsdeel in de vorm van een bonus, 18,8 procent als winstuitkering en vijf procent op een andere manier. Bij de hogere variabele bedragen scoren RA's duidelijk beter dan AA's. De zeer hoge variabele beloningen (> € 50.000) zijn sinds 2012 zowel bij AA's als RA's vrijwel verdwenen en dat is nog steeds zo. In 2011 toucheerde nog negen procent van de AA's en twaalf procent van de RA's zo'n bedrag.

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

PARTNERS: WISSELEND BEELD

Bij de partners is eenzelfde verschil te zien. Van de AA-partners ontvangt acht procent per jaar meer dan € 100.000 en nul procent meer dan € 300.000. RA-

partners vallen met respectievelijk 25,2 procent en 3,6 procent veel vaker in die 'zeer hoge' variabele beloningscategorieën. Opvallend is wel dat al deze percentages duidelijk lager liggen dan vorig jaar. Bij de AA's lag het in 2012 op respectievelijk 14,4 en 1,6 procent, bij de RA-partners op 33,9 en 4,1 procent.

Ook de totale beloning van RA-partners ligt op een hoger niveau dan die van AA-partners. Van de eersten verdient 38,4 procent (vorig jaar 41 procent) meer dan twee ton (salaris plus variabele beloning), van de AA-partners elf procent. In de hogere beloningsregio's is dat verschil nog sterker. Omgekeerd verdient een veel groter percentage AA's minder dan een ton (56,7 procent, RA's 23,6 procent). Bij dit alles speelt het verschil tussen grote en kleine kantoren waarschijnlijk een prominente rol.

Het percentage echte grootverdieners onder de AA-partners lijkt vergeleken met 2012 weer iets verder afgenomen, onder RA's lijkt juist een licht herstel op te treden. In 2012 verdiende dertien procent van de AA-partners en 22 procent van de RA-partners meer dan € 250.000, in 2013 is dat respectievelijk acht en 27,5 procent. Terwijl in 2012 nog slechts drie procent van de RA-partners meer dan een half miljoen toucheerde, is dat in 2013 weer gestegen naar 9,2 procent. Bij de AA's is dat percentage traditiegetrouw verwaarloosbaar.

SALARISONTWIKKELING EN -VERWACHTING

Net als de afgelopen jaren zagen de meeste openbaar accountants hun salaris stijgen, over 2012-2013 (inclusief studenten) met

Tabel 4 Kantoor grootte, positie en salaris van AA's en RA's 2013 (€)

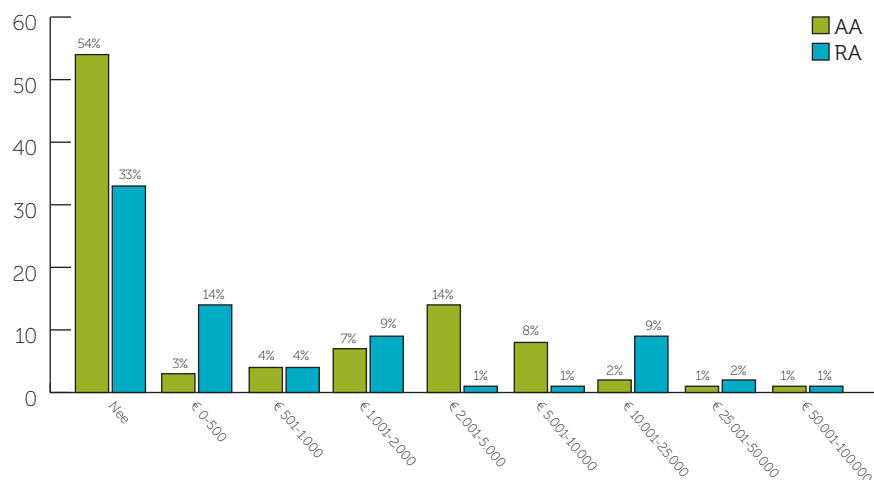
Positie	Klein		Middelgroot		Groot	
	AA	RA	AA	RA	AA	RA
Beginnend assistent	-	-	-	-	-	-
Gevorderd assistent	49.000	-	46.500	-	-	-
Controleleider/supervisor	55.000	52.500	55.000	51.000	51.500	50.500
Manager	62.000	61.000	61.500	65.000	70.000	66.500
Senior manager	70.500	70.000	79.500	85.500	83.000	93.500
Director	70.000	81.000	108.000	90.000	104.500	126.000
Partner	83.500	88.500	106.500	136.000	130.000	234.500

Tabel 5 Kantoor grootte, positie en salaris van studenten 2013 (€)

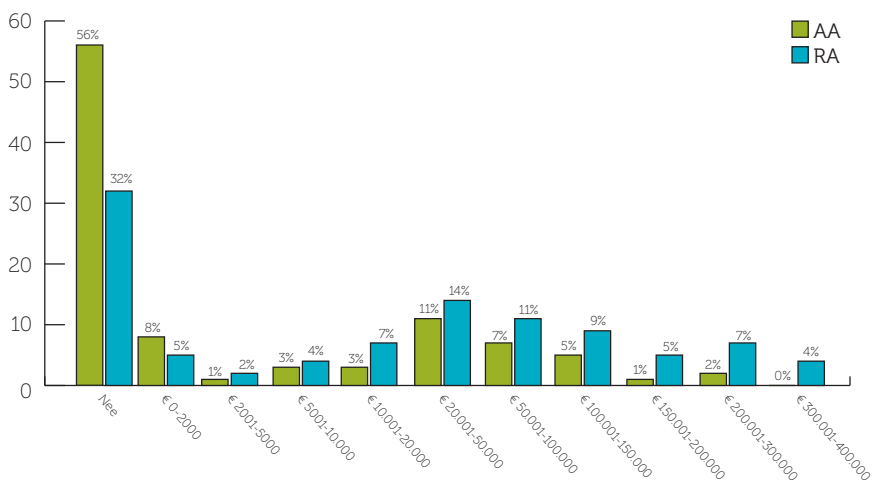
Positie	Klein		Middelgroot		Groot	
	Student AA	Student RA	Student AA	Student RA	Student AA	Student RA
Beginnend assistent	32.500	20.500	31.500	26.000	37.500	31.000
Gevorderd assistent	40.000	33.000	39.000	35.500	37.500	37.000
Controleleider/supervisor	45.500	48.500	46.500	46.500	46.000	46.500
Manager	-	-	-	-	-	-
Senior manager	-	-	-	-	-	-
Director	-	-	-	-	-	-
Partner	-	-	-	-	-	-

gemiddeld 3,1 procent. Vorig jaar was dat 4,2 procent. De bescheidener salarisontwikkeling is over de hele linie te zien, zowel bij AA's als RA's. Gezien het lichte herstel van de beloningen per functie-niveau (zie tabel 3) weerspiegelt dit, net als vorig jaar, vooral de geringere doorstroming en carrièreontwikkeling. De RA's gingen er iets sterker op vooruit dan hun openbare AA-collega's, maar met een geringer verschil dan in voorgaande jaren (2,8 procent versus 2,2 procent, vorig jaar nog 2,8 en 1,7 procent). Van de RA's ontving 45,7 procent nul tot drie procent salarisverhoging (vorig jaar 32,4 procent) en 18,2 procent daalde zelfs in inkomen (vorig jaar zestien procent). 15,2 procent ging er zes tot tien procent op vooruit en 7,8 procent meer dan tien procent. Vorig jaar was dat nog respectievelijk 21 en dertien procent. De salarisontwikkeling lijkt dus duidelijk bescheidener dan vorig jaar. Bij de AA's was het stijgingsbeeld met respectievelijk 57,5 procent, 6,6 procent en 3,1 procent (vorig jaar 58,6, 10,6 en 5,4 procent) wat bescheidener. 14,6 procent daalde in inkomen, in 2012 dertien procent. Ook als het gaat om de toekomstverwachtingen scoren RA's wat hoger dan AA's. De laatsten verwachten de komende vijf jaar negen procent in salaris te stijgen, de RA's gemiddeld 16,3 procent. Ook deze verwachtingen zijn bescheidener dan in 2011 (12,3 en 21,8 procent) en 2012 (9,6 en

Figuur 4 Variabele beloning (alleen loondienst)



Figuur 5 Variabele beloning partners



18,7 procent). Van de AA's denkt 5,4 procent van de respondenten er in die vijf jaar zeer fors - meer dan een kwart - op vooruit te gaan en 1,6 procent zelfs meer dan de helft. Bij de RA's is een dergelijk optimisme aanzienlijk wijder verbreid: 28,5 procent en 9,2 procent. Deze percentages zijn, met uitzondering van het laatste, hoger dan in 2012.

De economische crisis blijft doorwerken op de salarisontwikkeling ten opzichte van 2011, maar na de gestage daling van het optimisme in de voorgaande vier jaren lijkt de verwachting nu dus weer iets positiever, althans voor het 'succesvolle' deel van de respondenten.

SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

De secundaire arbeidsvoorwaarden van openbaar accountants zijn redelijk stabiel. De meesten ontvangen een onkostenvergoeding (81,6 procent), bijna allemaal (79,9 procent) € 100 per maand. Ook de leaseauto blijft gangbaar, 73,2 procent van de openbaar accountants heeft er een tot zijn beschikking, vergelijkbaar met vorig jaar.

Net als vorig jaar heeft circa veertig procent (37,9 procent) een auto met een leasebedrag van tussen de € 500 en € 750 per maand. Bij 25,2 procent ligt dit tussen de € 250 en € 500, en bij 21,9 procent tussen de € 750 en € 1.000.

Van de leaserijders betaalt 68,4 procent een eigen bijdrage, in meer dan de helft (53,9 procent) van de gevallen maximaal € 100 per maand.

Bij 87,3 procent van de respondenten betaalt de werkgever het pensioen volledig of deels. Dit is vergelijkbaar met 2012.

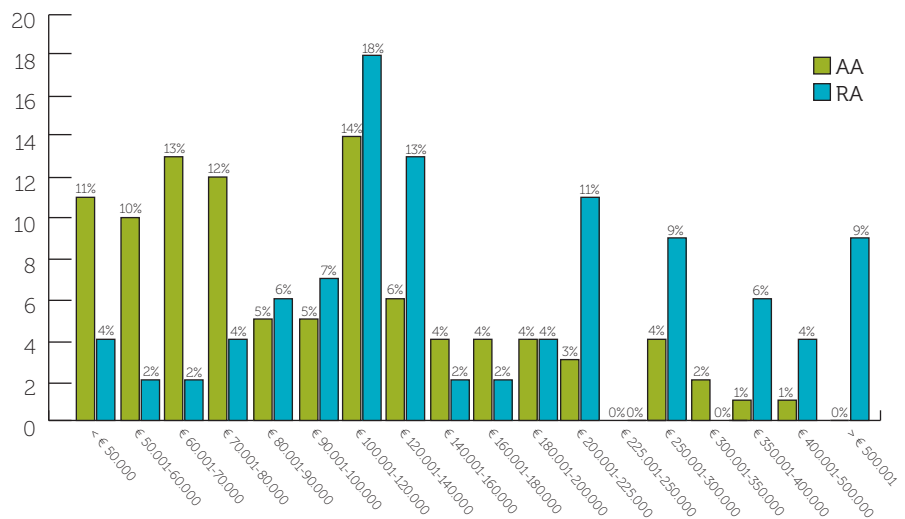
Het aantal respondenten met extra studieverlofdagen ligt al jaren rond 25 procent. In 2012 beschikte 23,6 procent van de respondenten hierover, dit jaar 25,7 procent.

PARTTIMEN: PRAKTIJK, WENSEN EN MOGELIJKHEDEN

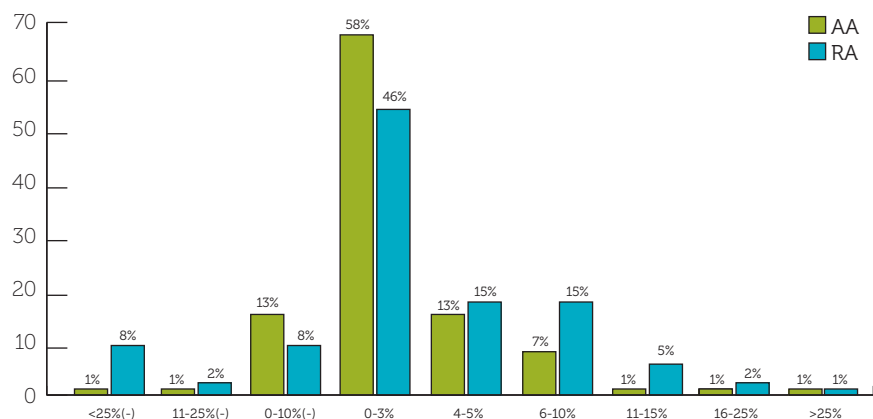
Van alle openbaar accountants werkt 19,2 procent parttime (36 uur of minder per week), van de vrouwen 40,3 procent. Beide percentages zijn vergelijkbaar met vorig jaar (18,5 en 40,5 procent).

AA's werken beduidend vaker in deeltijd dan RA's (25,8 en 17,6 procent). Dit is waarschijnlijk goeddeels terug te voeren op het feit dat AA's vaker bij kleinere kantoren werken. Bij kleine kantoren wordt, net als in voorgaande jaren, duidelijk

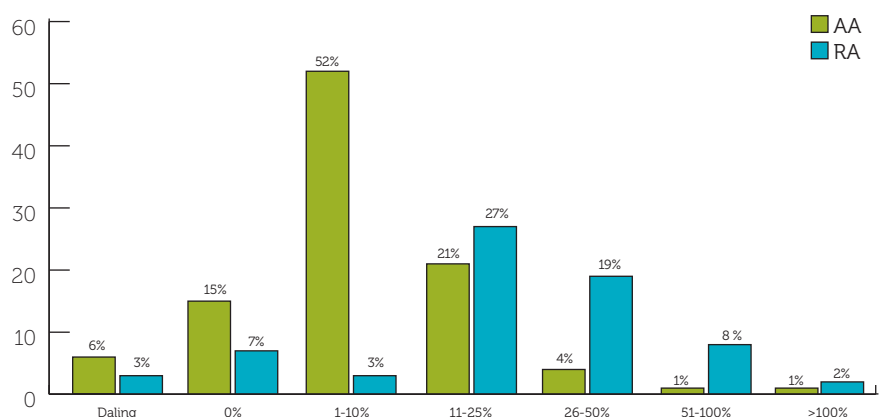
Figuur 6 Totale beloning partners AA/RA (salaris + variabele beloning)



Figuur 7 Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging? AA/RA



Figuur 8 Verwachte salarisverhoging komende vijf jaar



vaker in deeltijd gewerkt dan bij middelgrote kantoren. Bij kleine kantoren werkt 30,1 procent parttime, bij middelgrote en grote kantoren is dat 20,7 en 11,4 procent. Vorig jaar was dat respectievelijk 24,2, 18,1 en tien procent. Op alle fronten is dus wel sprake van een stijging. Ook blijven kleine kantoren het meest flexibel met de mate van parttimen. Van

de parttimers werkt ruim twintig procent er 25 tot 36 uur per week. Bij grote kantoren is dat ongeveer tien procent. De middelgrote kantoren zitten daar tussenin. Jaar in jaar uit blijkt dat eenderde van alle fulltimers liever in deeltijd zou willen werken. Anno 2013 is dat zelfs nog iets meer (38,8 procent). Tussen AA's en RA's is er op dit punt weinig verschil. Bij de

vrouwen leeft de deeltijdwens - met meer dan vijftig procent (vorig jaar bijna vijftig en het jaar daarvoor rond de veertig) - nog wat sterker dan bij mannen.

gevraagd naar de reden van het niet in praktijk brengen van hun deeltijdwensen, antwoorden veel respondenten 'vanwege financiën' (19,5 procent). Daarnaast denkt bijna eenderde (28,9 procent) dat dit wel mogelijk is maar heeft men het gewoonweg nog niet gevraagd. Uit de open antwoorden blijkt dat studie ook regelmatig een blokkade vormt.

Vooraf bij middelgrote en grote kantoren blijft daarnaast 'schadelijkheid voor de carrière' een belangrijke belemmering, maar dat wordt wel steeds minder. Bij middelgrote kantoren daalde deze reden van 18,6 procent in 2011 naar 9,1 procent in 2012 en dit jaar nog maar 8,9 procent. Ook bij de grote kantoren is de gestage cultuurverandering op dit punt nog steeds opmerkelijk te noemen. 2011 gaf nog 14,8 procent dit antwoord, vorig jaar 13,5 procent, en dit jaar nog maar 7,4 procent.

Opvallend is dat AA's aanmerkelijk vaker financiële belemmeringen opgeven dan RA's (22,1 versus 11,1 procent).

OVERWERK NEEMT WEER TOE

Net als in eerdere jaren wordt er bij grote kantoren het meest overgewerkt, namelijk gemiddeld 8,4 uur per week (vorig jaar 8,2 uur), gevolgd door de middelgrote kantoren met 6,2 uur (vorig jaar 6,5) en de kleine met 5,4 uur (vorig jaar 6,1).

Het aantal mensen dat helemaal niet overwerkt is verder afgenomen van 7,5 in 2011 naar 7,1 procent in 2012 tot 6,6 procent dit jaar. Mannen werken nog altijd vaker en meer over dan vrouwen.

Was uitbetaling van overuren vroeger vrij gebruikelijk, sinds vorig jaar is dat anders en die trend zet zich door. Bij de grote kantoren krijgt nog maar twee procent een overwerkvergoeding, bij middelgrote en kleine respectievelijk 3,6 en 4,2 procent. Vorig jaar was dat 2,3, 5,6 en 4,6 procent. In 2010 was dat nog 51,2, 60,8 en 40,7 procent. De economische teruggang eist hier duidelijk zijn tol.

Ook compensatie in de vorm van vrije dagen is steeds minder vanzelfsprekend. Bijna zestig procent (59,7) van de respondenten krijgt zijn overuren op die wijze gecompenseerd. Vorig jaar was dat nog 66,7 procent.

THUIS WERKEN

Bijna tweederde (65,7 procent) van de respondenten heeft de mogelijkheid om thuis te werken, iets meer dan in 2012 (61,6 procent). Van de RA's werkt 75,9 procent een aantal uren in de week thuis, bij de AA's 67,7 procent.

De totale groep respondenten die aangeven een aantal uren per week thuis te werken doet dat gemiddeld drie uur per week. Vorig jaar was dit gemiddeld 4,1 uur.

Opvallend is dat het percentage accountants bij kleine kantoren dat zegt 'nooit' thuis te werken, met 57,4 procent veel hoger ligt dan vorig jaar (45,3 procent). Bij de middelgrote en grote kantoren is van zo'n verandering geen sprake.

BALANS WERK-PRIVÉ

Het overgrote deel (78,4 procent) van de openbaar accountants (inclusief studenten) ervaart (meestal) een goede balans tussen werk en privéleven. 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 het negatieve verband 'hoe groter het kantoor, hoe

Tabel 6 Aantal contractuele uren per week 2013 (2012)

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	AA	RA	Man	Vrouw	Totaal
39-40 uur	67,1%	77,4%	88,1%	71,7%	80,6%	85,7%	58,6%	79,2% (80,0%)
37-38 uur	2,8%	1,9%	0,5%	2,4%	1,8%	1,7%	1,0%	1,6% (1,5%)
33-36 uur	11,2%	7,7%	5,2%	6,9%	4,7%	6,6%	10,7%	7,5% (8,2%)
25-32 uur	12,1%	7,6%	5,1%	10,2%	8,9%	3,0%	22,3%	7,5% (8,5%)
17-24 uur	3,4%	3,0%	0,7%	5,6%	1,2%	0,7%	6,8%	2,2% (1,5%)
10-16uur	0,3%	0,2%	-	0,4%	0,3%	0,2%	-	0,2% (0,2%)
0-9 uur	-	-	-	-	-	-	-	0,0% (0,1%)
Anders	3,1%	2,2%	0,5%	2,7%	2,9%	2,1%	0,5%	1,7% (nvt)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

Kantoorgrrootte op basis van aantal werkzame RA's.

Tabel 7 Waarom kunt u parttime werken niet realiseren 2013 (2012)

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	Man	Vrouw	Totaal
Niet mogelijk in mijn huidige functie	27,7%	14,3%	19,4%	19,6%	16,0%	18,7% (19,4%)
Werkgever doet daar moeilijk over	1,2%	8,4%	7,4%	7,7%	4,0%	6,8% (5,4%)
Vanwege financiën	19,3%	26,1%	13,4%	20,7%	16,0%	19,5% (23,2%)
Mijn partner werkt al parttime	2,4%	4,9%	4,2%	5,0%	1,6%	4,2% (2,9%)
Schadelijk voor mijn carrière	4,8%	8,9%	7,4%	7,7%	7,2%	7,6% (8,3%)
Vanwege studie	3,6%	9,4%	9,7%	5,6%	17,6%	8,6% (nvt)
Waarschijnlijk kan het wel maar niet aangegeven	34,9%	23,2%	28,6%	32,7%	29,6%	28,9% (35,4%)
Anders	6,0%	4,9%	5,0%	5,0%	8,0%	5,8% (6,4%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

Tabel 8 Kantoor grootte en overuren 2013 (2012)

Aantal overuren per week	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	Man	Vrouw	Totaal
0 uur	12,9%	6,3%	3,3%	5,7%	9,7%	6,6% (7,1%)
1-5 uur	55,1%	57,9%	34,8%	46,9%	53,4%	48,4% (50,7%)
6-10 uur	20,8%	25,1%	36,6%	29,8%	24,6%	28,5% (27,6%)
11-15 uur	6,7%	4,1%	17,0%	10,7%	6,0%	9,6% (7,7%)
16-20 uur	1,7%	1,7%	4,1%	3,0%	1,3%	2,6% (2,3%)
> 20 uur	2,8%	4,9%	4,3%	4,0%	5,0%	4,2% (4,6%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

lager de tevredenheid' blijft onverminderd van kracht.

Bij grote kantoren is de score op dit punt dit jaar duidelijk verslechterd. 65,8 procent ervaart (meestal) een goede balans, in 2012 was dit 71,8 procent, 2011 67 procent, in 2010 71 procent en in 2009 73 procent).

Bij de kleine en middelgrote kantoren is de situatie stabiel.

Bij kleine kantoren zegt maar liefst 88,1 procent van de respondenten nu een goede balans te ervaren (90,6 procent in 2012, 92 procent in 2011, 84,5 procent in 2010, 82,9 in 2009). Middelgrote kantoren scoren met 84,4 procent (84,7 procent in 2012, 87,8 in 2011, 83,4 procent in 2010, 80,9 procent in 2009) tussen de grote en kleine kantoren in.

De ontevredenheid onder RA's doet zich vooral voor op de niveaus van controleleider tot en met senior manager, dus de leeftijd van 'gezin met jonge kinderen'. RA-partners zijn veel vaker tevreden. Bij de AA's daarentegen loopt de (on)tevredenheid van partners en andere functieniveaus niet noemenswaardig uiteen.

Partners zijn daar zelf iets vaker ontevreden over de balans dan niet-partners. Opvallend is dat zelfstandigen, vooral die met personeel, veel vaker dan gemiddeld ontevreden zijn over de balans werk-privé. Dat geldt vooral bij AA's.

83,9 van de respondenten die negatief antwoorden op de vraag of zij balans ervaren tussen werk en privé vindt dat de werkgever iets zou moeten doen om te verbeter-

ren. Bij de kleine kantoren 69,2 procent, bij de grote kantoren 87,6 procent.

TEVREDENHEID GEDAALD

Het overgrote deel van de openbaar accountants is (zeer) tevreden over zijn totale pakket arbeidsvoorwaarden. Daarbij is er een verband met kantoor grootte. Anno 2013 is dat bij kleine kantoren 60,4 procent, bij de middelgrote 53,8 procent en bij grote kantoren 49 procent.

De mate van tevredenheid blijft sterk samenhangen met de functie. Partners scoren het allerhoogst met 74,4 procent. Gevorderd assistenten zijn het vaakst ontevreden (negentien procent).

Op elk functieniveau in loondienst is dit jaar de tevredenheid over het arbeidsvoorwaardelijk pakket dit jaar gedaald. Alleen bij de partners en de zelfstandigen is de tevredenheid vergelijkbaar met vorig jaar. De cijfers per functieniveau zijn voor AA's en RA's redelijk vergelijkbaar. Zelfstandigen met personeel zijn opvallend veel vaker (zeer) tevreden dan zzp'ers. Die laatste scoren ook aanmerkelijk lager dan accountants in loondienst.

WEG UIT ACCOUNTANCY

Het percentage openbaar accountants dat er serieus over denkt om op termijn hun heil elders te zoeken, fluctueert al jaren rond de vijftig procent. Vergeleken met de 48,6 procent uit 2012 is dit percentage in 2013 weer iets gestegen (54,9 procent). Een deel van de respondenten (22,8 procent) zegt over meer dan vijf jaar het

openbaar beroep te willen verlaten.

Beginnend en gevorderd assistenten zijn sterk oververtegenwoordigd in die groep. In totaal denkt respectievelijk 69,2 en 70,9 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 wederom iets groter dan vorig jaar. Op dit moment zegt respectievelijk 32,8 en 48,9 niet uit het openbaar beroep te vertrekken, vorig jaar was dat nog 39,1 en 49,7 procent. En in 2001 was dit nog 44,8 en 51,2 procent.

AA's zijn honkvaster dan hun RA-collega's. Van de AA's zegt 67,5 (vorig jaar 69,9 procent en in 2011 68,7 procent) er zeker van te zijn niet buiten de openbare accountancy te gaan werken, bij de RA's is dat 47,8 procent, duidelijk lager dan in 2012 en 2011 (55 en 54,2 procent).

Vrouwen vertonen meer neiging het openbaar beroep te verlaten (56,6 procent) dan mannen (54,4 procent).

Zelfstandigen en partners scoren ver onder het gemiddelde als het gaat om vertrekgenueidheid. Slechts 24,4 procent van de partners wil elders gaan werken. Bij zelfstandigen met en zonder personeel is dat nog minder: 16,1 en 16,2 procent.

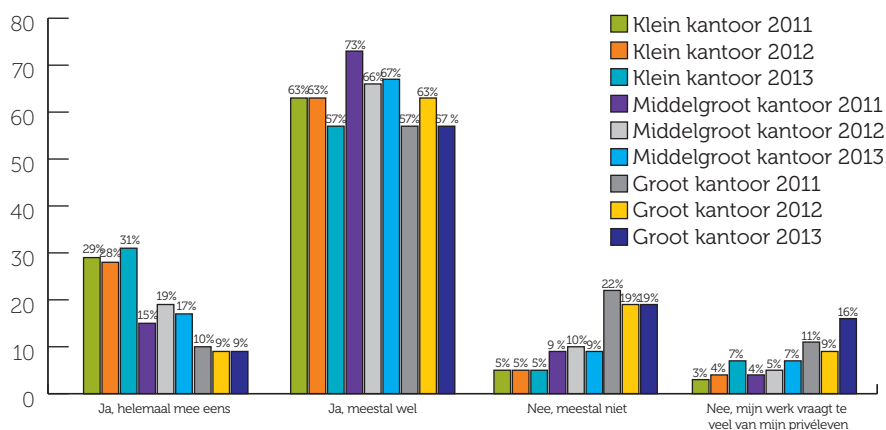
VERTREK WAARHEEN?

Openbaar accountants die van plan zijn uit het beroep te vertrekken, willen voor het overgrote deel naar het bedrijfsleven. Bij RA's is dit meer dan tachtig procent en bij de AA's rond tweederde. Na het bedrijfsleven volgen op zeer grote afstand de publieke sector en consultancy/interim management als alternatieve werkkringen.

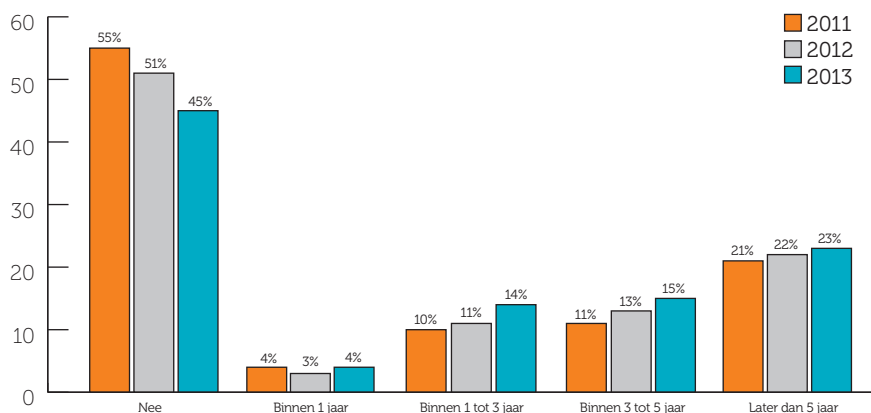
Tabel 9 Hoeveel uur per week werkt u thuis? (alleen loondienst)

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor
(Bijna) nooit	57,4%	37,3%	27,3%
1-4 uur	29,9%	50,2%	44,2%
5-8 uur	9,6%	9,7%	23,9%
9-16 uur	2,8%	2,3%	3,9%
> 16 uur	0,4%	0,5%	0,7%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

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



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



*In 2009 en 2010 zijn alleen RA's geënquêteerd.

BALANS WERK-PRIVÉ BELANGRIJKSTE VERTREKREDEN

De balans tussen werk en privé is de belangrijkste vertrekreden (28,2 procent). Bij vrouwen speelt dit extra sterk, evenals bij RA-studenten. Alleen AA-studenten noemen beloning de belangrijkste vertrekreden. Ook kantooromvang 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 toenemende formalisering en regeldruk het belangrijkste. 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 daar - niet zo verrassend - extra sterk. Formalisering en regeldruk knellen daarentegen juist vooral op het niveau van manager en hoger.

AMBITIE: MANNEN EN VROUWEN

Een fors percentage openbaar accountants zegt desgevraagd de ambitie te hebben om uiteindelijk partner (of director) te worden. Daarbij scoren mannen met 33,9 procent aanmerkelijk hoger dan vrouwen (16,4 procent). Dit verschil is al jaren zeer stabiel en hardnekkig. Zowel mannen als vrouwen zijn in 2012 overigens duidelijk minder 'ambitueus' dan in 2012, toen de percentages respectievelijk

Tabel 10 Tevredenheid arbeidsvoorwaardelijk pakket 2013

	Beginnend assistent	Gevorderd assistent	Controleleider/supervisor	Manager	Senior manager	Director	Partner	ZMP	ZZP
Zeer ontevreden	2,3%	2,4%	3,2%	-	0,7%	-	2,5%	-	2,7%
Ontevreden	12,8%	16,6%	14,0%	11,1%	6,8%	4,3%	-	-	2,7%
Neutraal	35,3%	35,2%	36,5%	31,1%	27,4%	36,2%	23,1%	25,8%	43,2%
Tevreden	42,9%	42,7%	42,6%	51,9%	58,9%	46,8%	49,4%	48,4%	29,7%
Zeer tevreden	6,8%	3,2%	3,7%	6,0%	6,2%	12,8%	25,0%	25,8%	21,6%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 11 Belangrijkste redenen om buiten openbare accountancy te willen werken?

	Man	Vrouw	AA	RA	Student AA	Student RA	Partner	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	Totaal
Inhoud werkzaamheden	10,8%	8,1%	5,6%	16,4%	11,2%	8,7%	5,1%	10,7%	10,7%	9,6%	10,1%
Betere balans werk-privé	25,9%	35,4%	18,1%	21,7%	17,5%	38,6%	12,8%	14,9%	22,6%	37,6%	28,2%
Beloning	16,4%	14,3%	13,1%	10,6%	29,4%	14,8%	5,1%	21,3%	17,1%	13,2%	15,9%
Toenemende formalisering en regeldruk	19,5%	15,2%	37,5%	24,9%	16,1%	1,4%	33,3%	26,2%	18,5%	15,5%	18,4%
Accountancy is voor mij goede leerschool	13,3%	7,6%	2,5%	1,6%	11,9%	20,0%	-	11,3%	13,6%	10,8%	11,9%
Anders	7,3%	8,5%	15,0%	12,2%	7,0%	3,1%	30,8%	9,2%	8,7%	5,6%	7,6%

Tabel 12 Belangrijkste reden om buiten openbare accountancy te willen werken?

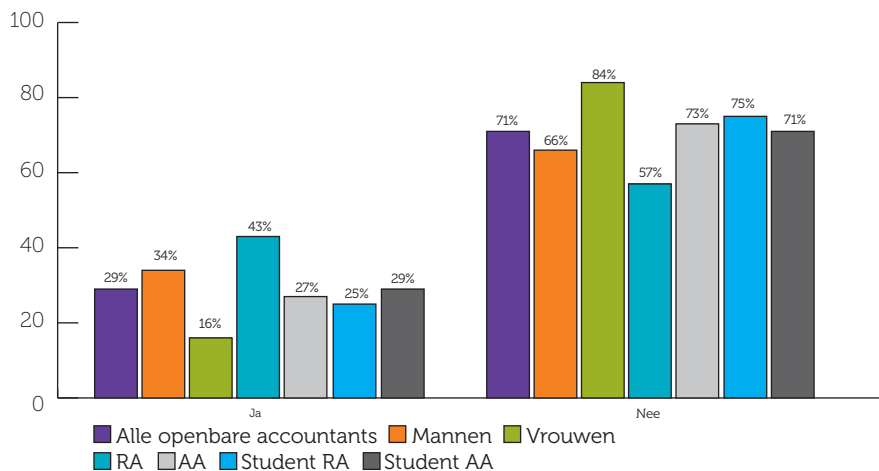
	Beginnend assistent	Gevorderd assistent	Controleleider/supervisor	Manager	Senior manager	Director
Inhoud werkzaamheden	12,0%	7,8%	9,4%	17,5%	10,0%	13,0%
Betere balans werk-privé	39,1%	28,1%	34,5%	24,2%	18,0%	17,4%
Beloning	15,2%	21,9%	15,7%	13,3%	4,0%	8,7%
Toenemende formalisering en regeldruk	3,3%	10,3%	17,7%	30,8%	32,0%	30,4%
Accountancy is voor mij goede leerschool	19,6%	19,5%	12,2%	1,7%	-	-

40,8 en 23,8 procent bedroegen. Het verschil man-vrouw op dit punt speelt ook al 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 30,5 procent een topfunctie te ambiëren, ruim anderhalf maal zo vaak als bij de vrouwelijke studenten (veertien procent). Vorig jaar was dit nog 40,1 en 25,7 procent, het animo bij studenten lijkt dus over de hele linie flink gedaald. 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-verschil nog sterker.

De respondenten die geen partnerambities koesteren, geven daarvoor als meest genoemde reden 'ik stel andere prioriteiten' (mannen 58,7 procent, vrouwen 59,1 procent). Ook 'ik ambieer geen functies die me te veel tijd gaan kosten' wordt vaak genoemd, bij mannen en vrouwen respectievelijk door 24,2 procent en 17,8 procent.

Een vergelijkbaar groot man-vrouwverschil is er bij het antwoord dat 'privé-

Figuur 11 Hebt u de ambitie om op termijn de functie van director of partner te gaan bekleden? (beginnend assistent tot en met senior manager)



omstandigheden dit niet toe laten'. Van de vrouwen noemt 23,2 procent dit, bij de mannen slechts 17,7 procent. Dit verschil speelt zowel bij AA's als RA's. Aan een gebrek aan vrouwelijk geloof in eigen capaciteiten ligt het ambitiever-schil tussen de seksen zeker niet. In totaal geeft 19,2 procent van de respondenten aan dat ze niet de kwaliteiten voor een topfunctie hebben. Bij de studenten is er

op dit punt nauwelijks verschil tussen man en vrouw (mannen 15,3 versus vrouwen 17,9 procent), bij de AA's geloven de vrouwen met 33,3 procent iets vaker dan de mannen met 29,2 procent dat ze hier niet de kwaliteiten voor hebben. Bij de RA's geven mannen dit juist weer vaker op als reden dan vrouwen (17,8 versus 11,4 procent). □



Communiceer snel en effectief met uw klant.



App voor accountantskantoren.

NBA
Meer informatie of demo? www.nba.nl/kantoorapp

Interne accountants

Van de 126 interne accountants die de vragenlijst invulden, is 73 procent RA, 7,1 procent AA en 15,1 procent student RA en 4,8 procent student AA. Ruim de helft werkt in de financiële dienstverlening (61,1 procent), in de meeste gevallen (61,9 procent) bij een organisatie met meer dan tweeduizend mensen.

Bijna de helft (46,4 procent) van de interne accountants heeft een leidinggevende functie. Van de AA's is dat éénderde. Zij verdienen gemiddeld € 65.000. RA's zijn vaker leidinggevend (54,3 procent) dan AA's en leidinggevende RA's verdienen gemiddeld ook aanzienlijk meer: € 142.500, met grote uitschieters naar boven en beneden.

Gezien de lage absolute aantallen in andere categorieën kunnen voor wat betreft het salarisoniveau vergeleken met 2012 alleen uitspraken worden gedaan over RA's met meer dan zes jaar ervaring. Met name de categorieën met meer dan elf jaar ervaring lijken in salaris gestegen. Maar gezien het grote verschil tussen minimum- en maximumsalarissen past

ook hier enig voorbehoud. Meer dan tweederde van de interne accountants (68,8 procent) ontvangt naast het vaste salaris een variabele beloning. Ook daarbij is er een fors verschil tussen AA's (33,3 procent ontvangt een variabel beloningsdeel) en RA's (72,5 procent). Ook de hoogte van die extra beloning verschilt sterk. Van de RA's ontvangt 43,9 procent € 10.000 of meer, bij de AA's ontvangt niemand zo'n bedrag.

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

SALARISONTWIKKELING EN VERWACHTING

De salarisontwikkeling per persoon (niet per functie), dus deels als weerspiegeling van carrièreontwikkeling, was het afgelopen jaar overwegend bescheiden, met een gemiddelde stijging van 3,4 procent. Voor AA's geldt dit nog sterker dan voor RA's. Van de AA's ging 88,9 procent er maxi-

maal drie procent op vooruit, bij de RA's is dat 65,9 procent. Beide cijfers zijn nagenoeg gelijk aan deze cijfers in 2012.

De al vanaf 2007 (voor RA's) gesignaleerde gestage 'afplattung' van de stijgingspercentages lijkt derhalve nog van kracht. Matige verhogingen (0-3 procent) overheersen steeds meer, en twaalf procent van de RA's ging er zelfs op achteruit (in 2012 zeven procent). Ook de verwachtingen zijn bescheidener dan in 2012. Zeventien procent van de interne RA's verwacht de komende vijf jaar een salarisdaling, vorig jaar was dat nog acht procent. De aantallen AA's zijn te gering voor zulke uitspraken.

SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

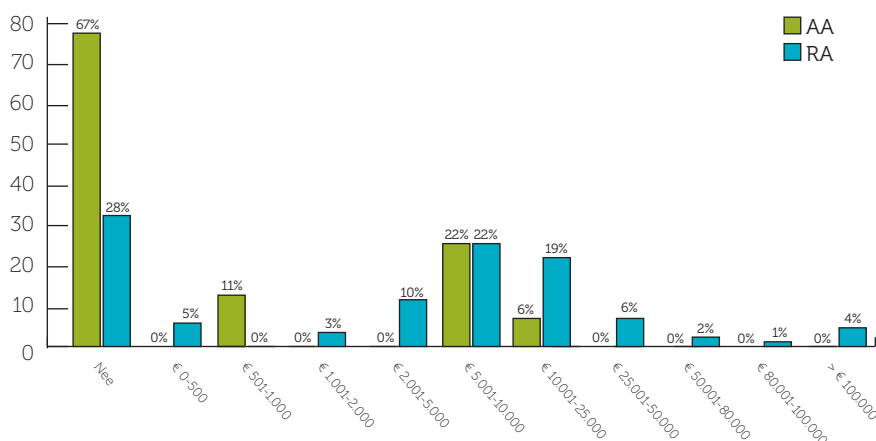
De economische teruggang lijkt een dempende invloed te hebben op de secundaire arbeidsvoorwaarden. Het aantal lease-rijders onder de interne accountants daalde ten opzichte van vorig jaar van 47,6 naar 40,5 procent.

De meeste leaserijders (68,6 procent) hebben daarvoor een budget tussen de € 750 en € 1.500. Van de leaserijders betaalt 45,1 procent een eigen bijdrage, ongeveer vijf procent meer dan vorig jaar.

Het percentage respondenten dat extra studieverlofdagen geniet, daalde van 28,9 naar 21,6 procent.

Meer dan de helft van de interne accountants (57,6 procent) ontvangt een onkostenvergoeding. Dit percentage is voor het eerst sinds 2008 weer gestegen tot het toenmalige niveau van bijna zestig procent, sinds 2008 was het percentage elk jaar een paar procent gedaald. Voor 69,4 procent bedraagt de onkostenvergoeding maximaal € 100, bij 23,6 procent tussen de € 101 en de € 250, en de overige zeven procent krijgt meer dan € 250 vergoed.

Figuur 12 Hoogte variabele beloning AA/RA



Tabel 13 Ervaring en salaris (€)

Aantal jaar ervaring	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris RA (2013)	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris RA (2012)	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris totaal 2013*	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris totaal 2012*
0-2 jaar	-	-	-	-	2	47.500	1	47.500
3-5 jaar	1	55.000	3	52.500	9	40.000	16	45.500
6-10 jaar	18	75.000	12	75.000	33	73.000	27	63.500
11-15 jaar	27	93.000	46	84.000	30	89.000	58	81.500
> 15 jaar	43	144.000	57	136.000	49	136.000	68	127.000

* RA's, AA's en studenten

Tabel 14 Aantal contractuele uren per week 2013 (2012)

Aantal uur per week	Man	Vrouw	AA	RA	Student AA	Student RA	Totaal
39-40 uur	51,5%	25,0%	33,3%	47,3%	50,0%	42,1%	45,6% (56,6%)
37-38 uur	11,3%	7,1%	22,2%	11,0%	16,7%	-	10,4% (10,2%)
33-36 uur	34,0%	35,7%	33,3%	33,0%	-	52,7%	34,4% (26,5%)
25-32 uur	3,1%	28,6%	-	8,8%	33,4%	5,3%	8,8% (6,0%)
17-24 uur	-	-	-	-	-	-	- (0,6%)
10-16 uur	-	3,6%	11,1%	-	-	-	0,8%(-)
0-9 uur	-	-	-	-	-	-	-(-)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

Tabel 15 Hoeveel uur per week werkt u thuis? (alleen loondienst)

	Man	Vrouw	Totaal
(Bijna) nooit	28,9%	32,1%	29,6%
1-4 uur	27,8%	35,7%	29,6%
5-8 uur	37,1%	24,1%	34,4%
9-16 uur	5,2%	6,9%	5,6%
> 16 uur	1,0%	-	0,8%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

PARTTIMEN: PRAKTIJK, WENSEN EN MOGELIJKHEDEN

Van alle interne accountants werkt 44 procent parttime (36 uur of minder per week), ruim tien procent meer dan in 2012. Ook in deze sector werken vrouwen vaker part-

time dan mannen, het merendeel daarvan 33 tot 36 uur. Kleine parttimebanen blijven uitzondering. Slechts 8,8 procent van de respondenten werkt 25 tot 32 uur per week. Net als bij de openbaar accountants zouden flink wat fulltime werkende interne

accountants (37,6 procent) wel graag part-time *willen* werken. Bij vrouwen is dit 77,8 procent en bij mannen 31,7 procent. Op de vraag waarom ze deze deeltijdwensen niet ten uitvoer brengen zijn 'niet mogelijk in mijn functie' en 'het zou waarschijnlijk wel kunnen maar ik heb dit nog niet gevraagd' de meest gegeven antwoorden.

OVERUREN

Interne accountants werken gemiddeld iets meer per week over dan vorig jaar: zeven uur per week, in 2012 6,27 uur. Tweederde (66,4 procent) werkt maximaal vijf uur per week over, maar 9,6 procent doet dat zes tot tien uur en 12,8 procent zelfs elf tot vijftien uur. Het percentage extreme overwerkers (zestien tot twintig uur) in de interne accountancy is dit jaar 4,8 procent, vorig jaar was dat drie procent. 6,4 procent geeft aan meer dan twintig overuren per week te maken.

Net als in het openbaar beroep werken vrouwen minder vaak over dan mannen en ze doen dat dan overwegend met mate: 62,9 procent werkt maximaal vijf uur over. Driekwart van de interne accountants (73,6 procent) krijgt overuren niet gecompenseerd. Vrijwel alle anderen (25,6 procent) kunnen overuren met tijd compenseren. Uitbetaling van overuren komt nauwelijks voor. Op dit punt is de situatie al jaren stabiel.

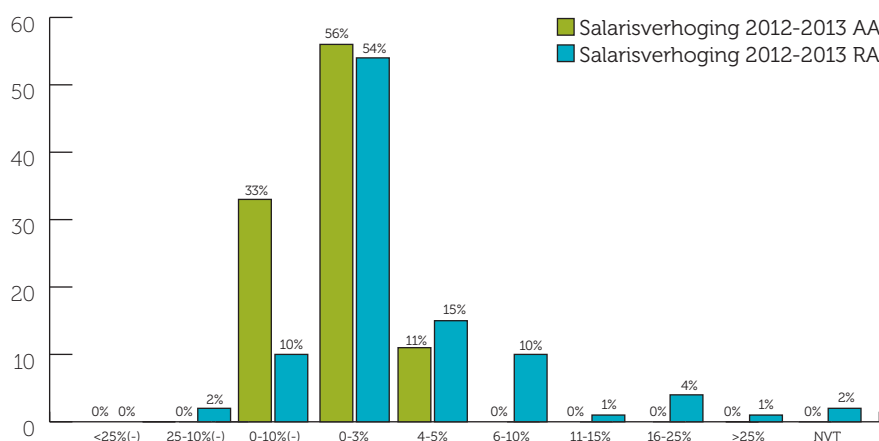
THUIS WERKEN

Ruim tweederde van de interne accountants werkt regelmatig thuis. Gemiddeld gaat het daarbij om 4,1 uur per week. Vrouwen werken vaker en langer thuis dan mannen.

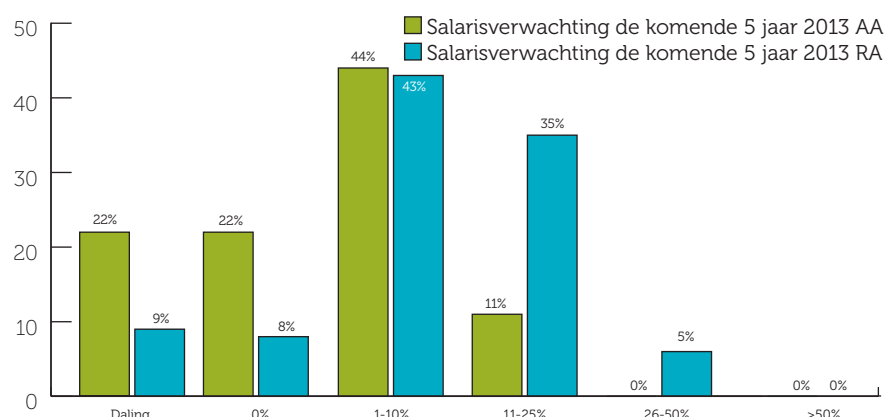
BALANS WERK-PRIVÉ

Van de interne accountants ervaart 90,5 procent (meestal) een goede balans

Figuur 13 Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging? AA/RA



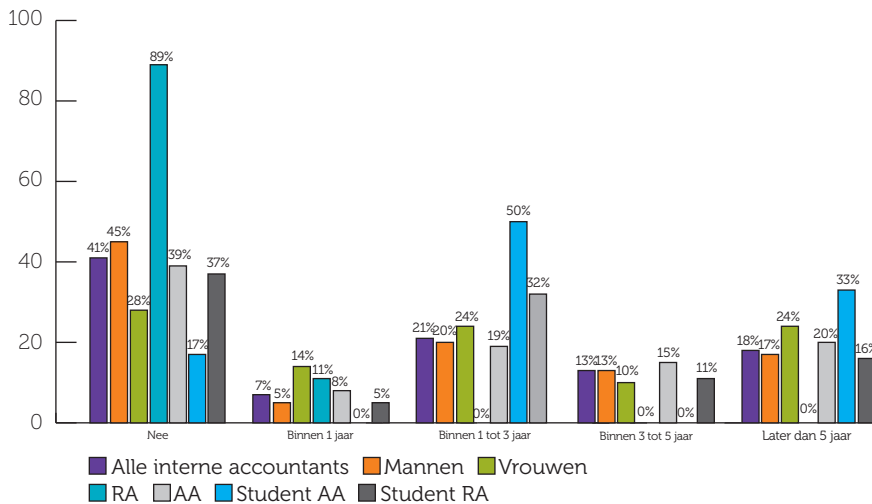
Figuur 14 Salarisverwachting voor komende vijf jaar AA/RA



Tabel 16 Tevredenheid arbeidsvoorwaardelijk pakket 2013 (2012)

	Man	Vrouw	AA	RA	Student AA	Student RA	Totaal
Zeer ontevreden	1,0%	3,6%	22,2%	-	-	-	1,6% (-)
Ontevreden	2,1%	7,1%	-	1,1%	16,7%	10,5%	3,2% (4,2%)
Neutraal	13,4%	21,4%	11,1%	14,3%	50,0%	10,5%	15,2% (20,5%)
Tevreden	61,9%	50,0%	33,3%	62,6%	33,3%	63,2%	59,2% (57,8%)
Zeer tevreden	21,6%	17,9%	33,3%	22,0%	-	15,8%	20,8% (17,5%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

Figuur 15 Bent u van plan om buiten de interne accountancy te gaan werken?



tussen werk en privé, vijf procent minder dan vorig jaar. Mannen zijn met 93,9 procent het vaakst tevreden, gevolgd door de RA's met een forse 92,4 procent. Bij de AA's is dat 88,9 procent en bij de vrouwen 79,3 procent.

TEVREDENHEID EN VERTREK-PLANNEN

Van de interne accountants is tachtig procent tevreden tot zeer tevreden met zijn totale arbeidsvoorwaarden. Toch zegt 11,1 procent van de AA's en 60,9 procent

van de RA's de interne accountancy op termijn te willen verlaten, van wie 26,1 procent al binnen drie jaar (in 2012 de meesten binnen drie jaar). De belangrijkste vertrekreden blijft de inhoud van de werkzaamheden (31,1 procent), samen met het verwante gebrek aan doorstroomkansen (21,6 procent). 'Accountancy is voor mij een goede leer-school' komt op drie met 6,8 procent.

VERTREK WAARHEEN?

Net als bij de openbaar accountants denken interne accountants met vertrekplannen daarbij primair aan (een andere functie in) het bedrijfsleven (73 procent). Consultancy/interim management en de publieke sector volgen, net als in vorige jaren, op grote afstand met beide 9,5 procent. □

Wie koestert uw kleinood als u er niet meer bent?

Sommige dingen hebben een speciaal plekje in uw hart. Maar wat gebeurt er mee als u er niet meer bent? In het erfenisdossier kunt u dat vastleggen. Noteer precies wie uw sieraden, huisdieren, verzameling, oldtimer of andere bezittingen krijgt. Dat is duidelijk voor uw nabestaanden en een hele geruststelling voor uzelf.

Bestel nu vrijblijvend het gratis erfenisdossier.

Bel 0800-23 53 500 of vraag het aan op www.kwf-erfenisdossier.nl

iedereen verdient een morgen

NBA Opleidingen

Coaching

De consequenties van van uw beslissingen als leider kunnen verrijkend zijn en impact hebben op de strategie, organisatie, mensen en uw eigen positie en rol. Tijd voor reflectie is schaars. Coachingsgesprekken bieden de rust om in openheid en met garantie voor vertrouwelijkheid (persoonlijke) zaken rustig door te nemen die voor u als leider belangrijk zijn. Met als doel de effectiviteit van uw leiderschap te verhogen. Door open vragen wordt de weg geopend naar nieuwe inzichten. De prijs is voor het gehele coachingstraject van 6 x 1.5 uur en 4 uur voorbereidingstijd.

Adviseren als partner-in-business vanuit de jaarrekening

Accountants die zich bij hun klanten opstellen als (mede)ondernemer vergroten hun toegevoegde waarde. Stel u op als partner-in-business en benut zo vanuit de jaarrekening de commerciële kansen voor u en uw klant optimaal. Deze cursus daagt u uit om meer business te halen uit uw adviesgesprek en de relatie met uw klant te versterken. Dit vereist een conceptmatige wijze van adviseren; adviesvaardigheden die voortdurend aansluiten op de bedrijfsdoelstellingen van de ondernemer.

De toegevoegde waarde van de accountant

Loopt de hoeveelheid werk terug bij u? De tijd vereist een proactieve aanpak; focus in uw werkzaamheden en aandacht voor uw imago als accountant. Uw aanpak kan per situatie en per persoon verschillen. In de training geven we handvatten om uw toegevoegde waarde als accountant te benadrukken. Deze training helpt u een meer gedreven en commerciële houding aan te nemen binnen en buiten kantoor.

General management and leadership

Vijfdaags programma voor ervaren financiële professionals. Vergroot uw kennis van de belangrijkste thema's op het gebied van management en leiderschap. Het programma biedt u de handvatten om in één week uw bestaande financiële kennis uit te breiden met de meest essentiële managementaspecten van uw organisatie. Bestemd voor professionals werkzaam in (hoger) financieel management met minimaal 10 jaar werkervaring.



Datum: In overleg
Plaats: In overleg
Prijs leden/niet-leden:
€ 3.800 (vrij van btw)



www.nbavrc.nl

Datum: 7 november 2013
Plaats: Nieuwegein
Prijs leden/niet-leden:
€ 595 / € 685 (vrij van btw)



www.nbaopleidingen.nl

Datum: 21 november 2013
Plaats: Nieuwegein
Prijs leden/niet-leden:
€ 725 / € 835 (vrij van btw)



www.nbaopleidingen.nl

Datum: 25 t/m
29 november 2013
Plaats: Tilburg
Prijs leden/niet-leden:
€ 4.950 (vrij van btw)



www.nbavrc.nl

OPLEIDINGEN

NBA

NBA

OPLEIDINGEN

Overheidsaccountants

In totaal 201 overheidsaccountants vulden de vragenlijst in, van wie 70,1 procent RA, 10,9 procent AA, 16,9 procent student RA en twee procent student AA. De meeste overheidsaccountants werken bij de rijksoverheid of de Belastingdienst.

Van de AA's heeft 28,6 procent een leidinggevende functie, van de RA's 43,5 procent.

De honorering van die twee groepen loopt enigszins uiteen, hetgeen vermoedelijk samenhangt met de aard van de functies. Leidinggevende AA's verdienen gemiddeld € 67.500, RA's € 84.500.

Gezien de lage absolute aantallen in andere categorieën kan alleen met enige zekerheid iets worden gezegd over de beloningsontwikkeling van RA's met meer dan elf jaar ervaring. Die beloning is vergelijkbaar met voorgaande jaren.

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 2012 daalde dat gestaag naar 6,8 procent en dit jaar is het nog slechts 5,6 procent. Meestal gaat het dan om een bonus.

SALARISONTWIKKELING EN VERWACHTING

De salarissen van overheidsaccountants stijgen dit jaar meer dan vorig jaar. Voor 73,7 procent (vorig jaar 86,1 procent) van de respondenten ging de salarisstijging de drie procent niet te boven, 20,2 procent ging er zelfs op achteruit (vorig jaar 21,2 procent).

De gemiddelde salarisverhoging van overheidsaccountants over 2012-2013 bedroeg 1,1 procent (vorig jaar 0,8 procent).

De verwachtingen voor de komende vijf jaar zijn iets optimistischer dan in 2012. Acht procent geeft aan voor de komende vijf jaar een daling te verwachten. Een vijfde (21,2 procent) van de respondenten denkt er niets op vooruit te gaan maar ook niets op achteruit.

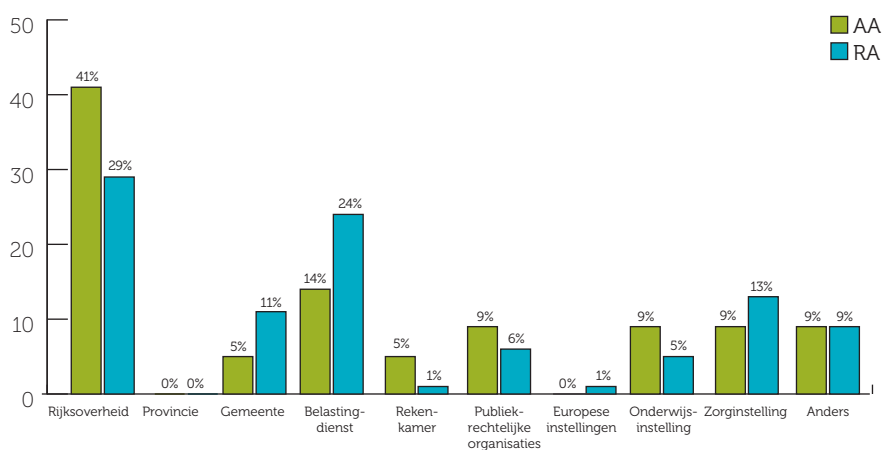
Maar verder verwacht 49 procent er 1-10 procent op vooruit te gaan, 16,2 procent 11-25 procent vooruit en 5,5 procent denkt

binnen vijf jaar meer dan 25 procent verhoging te ontvangen (uitsluitend RA's en studenten).

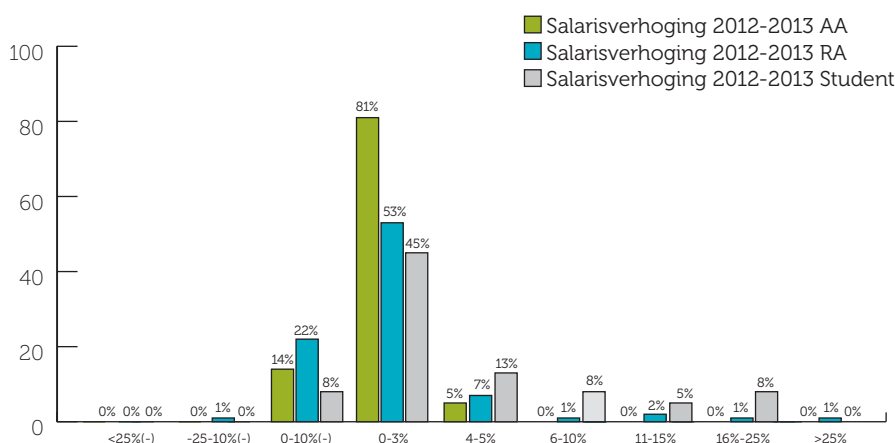
SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

Het percentage overheidsaccountants met een leaseauto schommelde jaren rond een bescheiden tien procent. Dit jaar heeft zes procent de beschikking over een leaseauto

Figuur 16 Waar bent u werkzaam?



Figuur 17 Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging? AA/RA

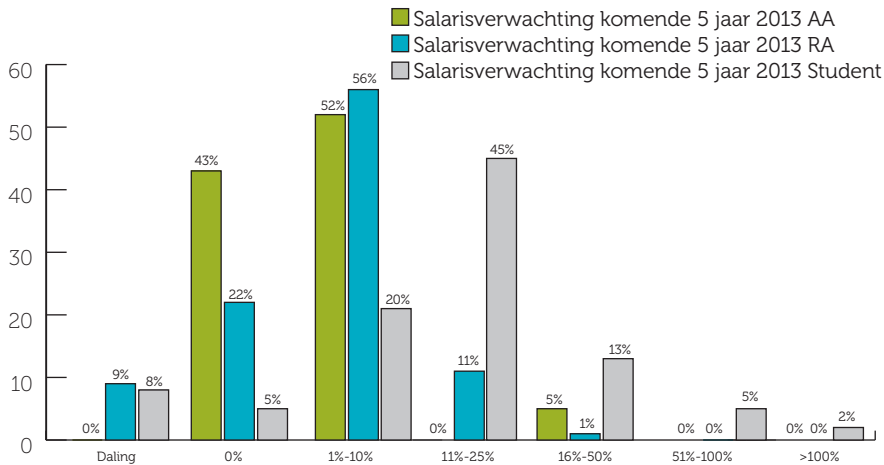


Tabel 17 Ervaring en salaris (€)

Aantal jaar ervaring	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris RA (2013)	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris RA (2012)	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris totaal 2013*	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris totaal 2012*
0-2 jaar	0	-	0	-	5	28.000	3	31.500
3-5 jaar	1	55.000	0	-	15	38.500	11	40.000
6-10 jaar	13	64.000	9	63.000	27	56.500	19	55.500
11-15 jaar	38	72.000	30	69.500	50	69.000	38	66.500
> 15 jaar	86	93.500	111	84.000	99	90.000	136	81.000

* RA's, AA's en studenten

Figuur 18 Salarisverwachting voor komende vijf jaar AA/RA



Tabel 18 Aantal contractuele uren per week 2013 (2012)

Aantal uur per week	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
39-40 uur	21,4%	12,3%	14,3%	17,4%	28,9%	19,3% (22,1%)
37-38 uur	4,3%	5,3%	-	5,8%	2,6%	4,6% (6,3%)
33-36 uur	69,3%	49,2%	66,7%	62,3%	65,8%	63,4% (53,8%)
25-32 uur	0,7%	26,4%	14,3%	12,2%	2,6%	10,6% (14,4%)
17-24 uur	-	5,3%	4,8%	1,4%	-	1,5% (2,9%)
10-16 uur	-	-	-	-	-	- (0,5%)
0-9 uur	0,7%	-	-	0,7%	-	0,5% (-)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

Tabel 19 Hoeveel uur per week werkt u thuis?

	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
(Bijna) nooit	25,7%	29,8%	23,8%	29,0%	21,1%	26,9%
1-4 uur	34,3%	43,9%	38,1%	38,4%	31,6%	37,1%
5-8 uur	28,6%	19,3%	28,6%	22,5%	36,8%	25,9%
9-16 uur	10,0%	5,3%	9,5%	8,7%	7,9%	8,6%
> 16 uur	1,4%	1,8%	-	1,4%	2,6%	1,5%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 20 Tevredenheid arbeidsvoorwaardelijk pakket 2013 (2012)

	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
Zeervredeloos	2,1%	-	-	0,7%	5,3%	1,5% (0,5%)
Ontevredeloos	11,4%	7,0%	9,5%	10,9%	7,9%	10,2% (10,1%)
Neutraal	22,9%	29,8%	23,8%	25,4%	23,7%	24,9% (32,2%)
Tevredeloos	55,0%	52,6%	42,9%	55,8%	55,3%	54,3% (48,1%)
Zeervredeloos	8,6%	10,5%	23,8%	7,2%	7,9%	9,1% (9,1%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

en gegeven de 6,2 procent van 2012 en de 6,9 procent van 2011 lijkt dit de nieuwe standaard te worden.

Bijna driekwart van de overheidsaccountants (70,6 procent) ontvangt geen onkostenvergoeding. Wel heeft 37,1 procent extra studieverlofdagen. Dit is vergelijkbaar met vorig jaar.

PARTTIMEN: PRAKTIJK, WENSEN EN MOGELIJKHEDEN

De overgrote meerderheid van de overheidsaccountants (76,6 procent) werkt in deeltijd (36 uur of minder per week), de vrouwen met 81,2 procent nog iets vaker en daarbij werken ze ook vaker dan mannen maximaal 32 uur. De meeste deeltijders werken 36 uur per week, hetgeen bij veel overheidsinstanties de officiële voltijdwerkweek is.

Ook bij de overheid zouden veel fulltimers liever parttime willen werken (29,3 procent). Anders dan bij openbare en interne accountants lijken de financiën veruit de belangrijkste belemmering om dat werkelijk te gaan doen. Maar het lage absolute aantal fulltimers (dertien) met deeltijdwens maakt harde conclusies hier onmogelijk.

OVERUREN

Bij de overheid wordt slechts op bescheiden schaal overgewerkt. 74,1 procent werkt niet of hoogstens vijf uur per week over (van de vrouwen 80,7 procent). Maar een beperkte groep (13,7 procent) maakt wekelijks zes tot tien uur extra (in 2012 16,8 en in 2011 15,5 procent).

De gemaakte overuren worden bij de overheid vaak niet vergoed (49,7 procent). Een zeer klein deel (1,5 procent) krijgt de uren uitbetaald, maar de meesten krijgen deze gecompenseerd in tijd (45,7 procent).

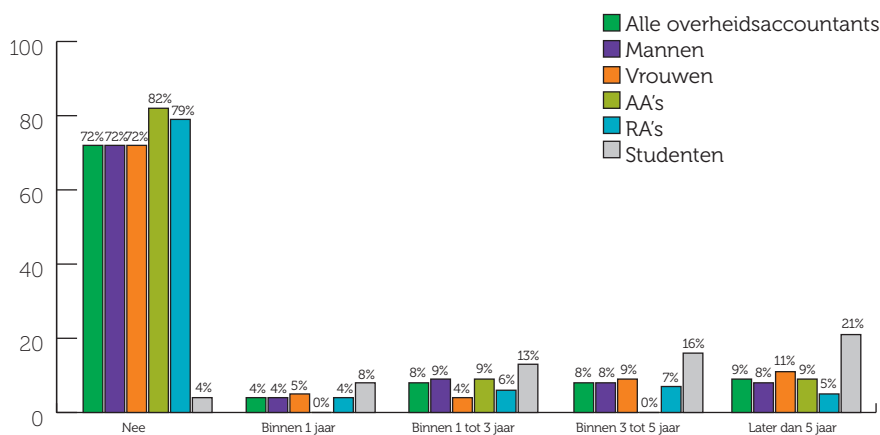
THUIS WERKEN

73,1 procent van de overheidsaccountants werkt met enige regelmaat thuis. Bijna tweederde van de respondenten (63 procent) doet dat maximaal acht uur per week. In 2012 lagen deze percentages nog op 62,5 en 53,9 procent.

BALANS WERK-PRIVÉ

Al jaren komt uit het Accountancy Beloningsonderzoek naar voren dat overheidsaccountants doorgaans een goede balans tussen werk en privé ervaren. Slechts 4,5 procent is hierover minder tevreden. Bij de AA's is 90,9 procent, bij de RA's zelfs

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



98,6 procent (meestal) tevreden met de balans. Tussen vrouwen en mannen is er op dit punt weinig verschil.

TEVREDENHEID EN VERTREK-PLANNEN

Meer dan zestig procent van de overheidsaccountants is (zeer) tevreden met het totale arbeidsvoorwaardelijke pakket, een lichte stijging ten opzichte van vorig

jaar (iets minder dan zestig procent). In 2011 was nog bijna zeventig procent (zeer) tevreden.

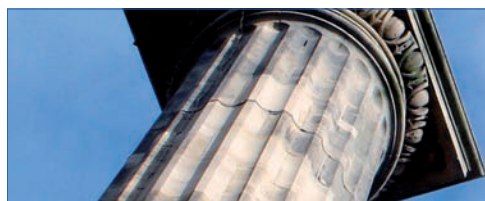
Ruim zeventig procent van de overheidsaccountants zegt niet van plan te zijn om buiten de overheidsaccountancy te gaan werken.

Van de groep die wel wil vertrekken geeft ruim vier procent aan dat binnen één jaar te willen doen, 7,5 procent binnen één tot

drie jaar, acht procent binnen drie tot vijf jaar en 8,5 procent later dan vijf jaar. 'Inhoud werkzaamheden' is de meest genoemde vertrekreden met 30,4 procent, gevolgd door 'beloning beter buiten de overheidsaccountancy' (12,5 procent) en 'accountancy is een goede leerschool' (10,7 procent). De geringe aantallen maken harde conclusies echter onmogelijk.

VERTREK WAARHEEN?

Overheidsaccountants met vertrekplannen willen bij voorkeur in het bedrijfsleven gaan werken (44,6 procent), maar die specifieke voorkeur is net als vorige jaren aanmerkelijk minder uitgesproken dan bij openbare en interne accountants. De voorkeur voor het bedrijfsleven is dit jaar zelfs nog iets minder sterk dan in 2012 (54,7 procent). 14,3 procent van de overheidsaccountants zou voor een interim- of consultancycarrière kiezen en 5,4 procent (in 2012 7,8 procent en in 2011 13,4 procent) heeft de openbare accountancy op het oog. De lage absolute aantallen maken harde conclusies echter onmogelijk. □



AUXILIUM
adviesgroep

Auxilium Adviesgroep groeit rustig door Succes door persoonlijke aanpak

Auxilium Adviesgroep ondersteunt inmiddels 200 accountantskantoren werkzaam in het MKB

Als accountant/adviseur in het MKB is het praktisch niet mogelijk alle kennis in huis te hebben om de klant optimaal van dienst te zijn. Het is dus van belang een samenwerkingspartner te hebben waar u van opaan kunt. Een samenwerkingspartner die zijn mannetje staat en de MKB praktijk goed kent. Maar ook een partij waarbij sprake is van een persoonlijke band. Juist dit is een belangrijke voorwaarde voor een optimale samenwerking.

Eerst interne groei van een vaste groep professionele adviseurs, dan pas externe groei van het aantal kantoren; dat is het motto waaronder wij

bij Auxilium Adviesgroep rustig aan de weg timmeren. Onlangs hebben we onze interne organisatie uitgebreid met de komst van een financieel planner, een jurist en een Registeraccountant. Hierdoor hebben we onze dienstverlening kunnen uitbreiden zodat we nog meer voor onze klanten kunnen betekenen. En daar zijn we best trots op.

Onze kijk op de toekomst

In de komende jaren zal er voor de accountantskantoren in het MKB veel gaan veranderen. Door de ontwikkelingen op het gebied van automatisering (denkt u maar aan elektronische werkprogramma's) en de introductie van SBR en HT zal ieder accountantskantoor zich hierop moeten voorbereiden.

Wij hebben al aan de toekomst gedacht, niet alleen door zelf zaken op te pakken (we hebben inmiddels een vergunning van de AFM voor pensioenadvies) maar ook door samenwerking te zoeken met andere partijen in de markt. Samen met Fiscont hebben we het Kwaliteitscentrum Accountancy Nederland B.V. opgericht, dat met de Belastingdienst een convenant Horizontaal Toezicht heeft gesloten. Ook leveren we content voor werkprogramma's aan diverse softwareleveranciers zoals Unit 4 en Infine Software.

Hebt u belangstelling voor mogelijke aansluiting bij ons? Kijk op onze website of neem contact met ons op.

Waarneming • Begeleiding bij toetsing • Modellenbibliotheek • Belastingadvies • Financiële planning • Pensioenadvies • Actuariële berekeningen • Training en educatie • Personeel en Organisatie • Helpdesk • Juridische dienstverlening • Nieuwsbrochures

Kijk op www.auxiliumadviesgroep.nl of bel met **033 433 72 17** voor meer informatie.

Werkzaam bij een klein of middelgroot kantoor?



Boek een cursus op maat met kantoren uit uw regio



OPLEIDINGEN

NBA

Cursus op maat met minimaal één ander kantoor uit uw regio

- Toegespitst op uw praktijk
- Kies voor een kant-en-klaarpakket of een eigen invulling
- U bepaalt het tijdstip en de locatie
- Circa € 45 per PE-uur per persoon (bij 15 deelnemers)



Lees meer op nbaopleidingen.nl/nearcompany

Accountants in business

In totaal vulden 532 'accountants in business' de vragenlijst in, van wie 77,6 procent RA, 19,7 procent AA en 2,6 procent student. Van deze respondenten werken er 58 als zelfstandige, van wie vijftig zonder personeel (zzp'er). Van de accountants in business in loondienst hebben 348 (74,5 procent) een leidinggevende functie. Zij verdienen gemiddeld € 119.000 per jaar.

De percentages leidinggevende AA's en RA's ontlopen elkaar nauwelijks (78,7 en 74,5 procent). Hun betaling verschilt sterker: leidinggevende AA's verdienen gemiddeld € 84.500, RA's € 130.000 (vrijwel dezelfde bedragen als in 2012). Accountants in business vormen een veelkleurige groep, ook wat betreft de aard van hun werkring, maar de financiële dienstverlening, zakelijke dienstverlening en industrie zijn duidelijk oververtegenwoordigd. De niet-zelfstandigen werken overwegend in grotere organisaties. Door de uiteenlopende achtergronden past terughoudendheid met het al te stellig generaliseren van de resultaten.

Van alle accountants in business in loondienst (zeven partners meegerekend) ontvangt 69,8 procent een variabele beloning (in 2012 73,6 procent). 58,6 procent van de accountants in business ontvangt het variabele deel in de vorm van een bonus en 5,7 procent in de vorm van een winstuitkering.

Net als het basissalaris verschilt ook de hoogte van de variabele beloning sterk tussen RA's en AA's. RA's zijn oververtegenwoordigd bij de hogere bedragen, AA's bij de meer bescheiden variabele extra's. Vergeleken met 2012 zijn er in deze bedragen geen grote verschuivingen te zien.

Bij de zelfstandigen verdienen degenen

met personeel gemiddeld minder dan de zzp'ers, maar de beperkte absolute aantallen vragen om enig voorbehoud.

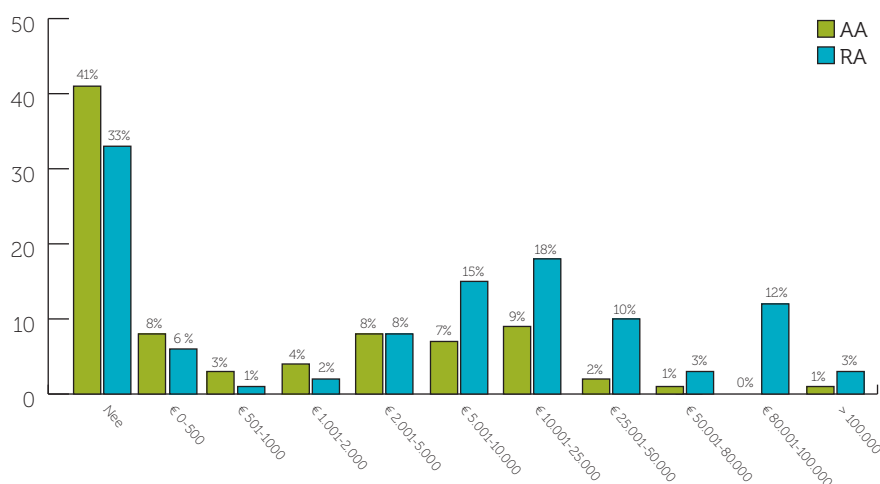
SALARISONTWIKKELING EN VERWACHTING

Gemiddeld gingen accountants in business er het afgelopen jaar op vooruit, maar net als vorig jaar zit de meerderheid daar-

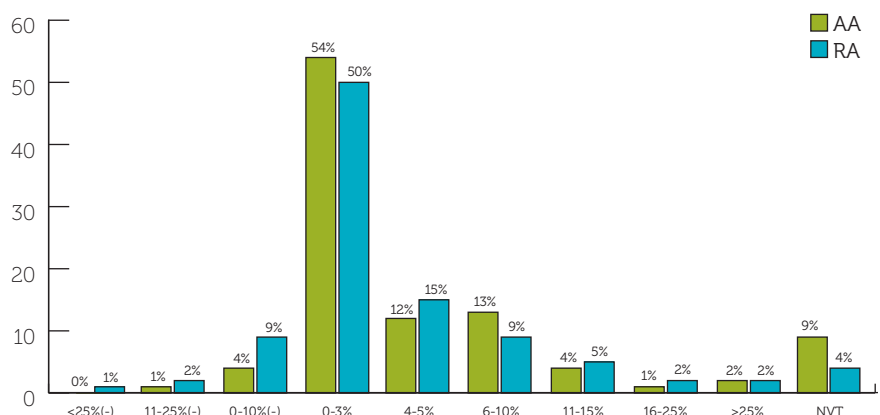
bij in de bescheiden categorie van maximaal drie procent stijging. Toch zag een kwart (24,3 procent) zijn salaris met meer dan zes procent toenemen, net als in 2012. Opvallend is dat 6,5 procent van de AA's en 12,5 procent van de RA's zijn inkomen zag dalen, in 2012 was dit voor beide groepen tien procent.

De gemiddelde salarisverhoging in 2012-

Figuur 20 Hoogte variabele beloning AA/RA



Figuur 21 Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging? AA/RA



Tabel 21 Ervaring en salaris (€)

Aantal jaar ervaring	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris RA 2013(2012)	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris AA 2013 (2012)	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris totaal 2013 (2012)*
0-2 jaar	1	10.000 (-)	0	- (-)	3	25.000 (21.000)
3-5 jaar	1	112.500 (55.000)	0	- (65.000)	3	66.000 (46.500)
6-10 jaar	47	75.000 (71.000)	9	61.500 (61.250)	62	72.000 (66.500)
11-15 jaar	86	92.500 (96.000)	28	67.500 (67.000)	118	86.000 (88.000)
> 15 jaar	266	132.500 (127.000)	64	96.000 (81.000)	330	125.500 (117.500)

* RA's, AA's en studenten

2013 bedroeg drie procent (vorig jaar 3,5 procent en in 2011 vier procent).

Voor 86,3 procent van de respondenten kwam de verandering in salaris overeen met de verwachting.

Lijkt de situatie wat bovenstaande betreft redelijk stabiel vergeleken met vorige jaar, de verwachtingen voor de komende vijf jaar zijn in vergelijking met voorgaande jaren iets gematigd. Anno 2013 verwacht bijna de helft (41,5 procent) er meer dan elf procent op vooruit te gaan. Vorig jaar was dit met 48,5 procent een iets hoger percentage van de respondenten, in 2011 was dit 46,3 procent.

De gemiddelde salarisverwachting van 2013 voor de komende vijf jaar bedraagt 11,8 procent stijging (vorig jaar 13,8 procent).

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

OMZETONTWIKKELING ZZP'ERS

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

Zeventig procent van de zzp-respondenten boekte het afgelopen jaar een omzet van meer dan een ton. De helft van die groep zat daarbij boven de € 150.000.

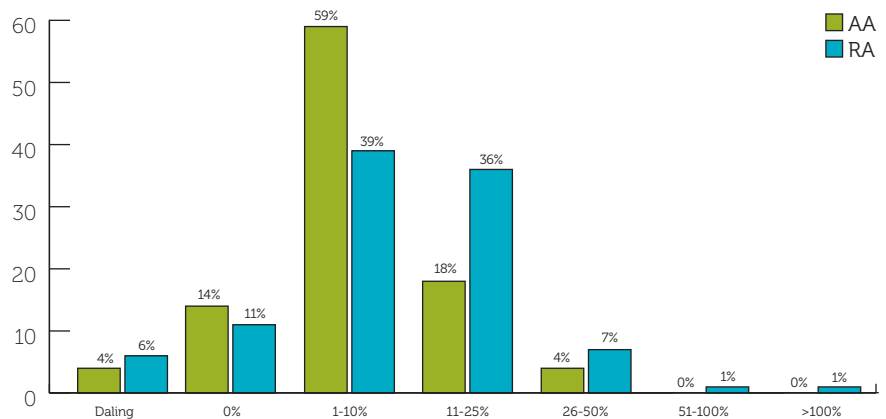
Het is duidelijk dat de economische tegenwind ook aan de zzp'ers niet voorbijgaat, van de ondervraagden zag niet minder dan 38 procent vorig jaar zijn omzet dalen. Toch wist de meerderheid van de zelfstandige accountants in business een stijging te realiseren: 38 procent met maximaal tien procent en 24 procent met hogere cijfers.

SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

Vergeleken met 2012 is er in de secundaire arbeidsvoorwaarden van accountants in business niets wezenlijks gewijzigd. 59,9 procent ontvangt een onkostenvergoeding, meestal per maand tot € 250 (94 procent). Verder rijdt 57,1 procent in een leaseauto. Van deze leaserijders betaalt 32,8 procent een eigen bijdrage; deze is in 71,6 procent van de gevallen niet hoger dan € 150 per maand.

Voor 19,2 procent van de respondenten

Figuur 22 Salarisverwachting voor de komende vijf jaar AA/RA



Tabel 22 Ervaring en salaris zelfstandigen (€)

Aantal jaar ervaring	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris ZZP	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris ZMP
0-2 jaar	1	10.000	-	-
3-5 jaar	-	-	-	-
6-10 jaar	1	75.000	-	-
11-15 jaar	4	60.500	1	137.500
> 15 jaar	35	97.500	5	108.500

Tabel 23 Aantal contractuele uren per week 2013 (2012)

Aantal uur per week	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
39-40 uur	70,1%	39,3%	55,6%	66,0%	78,6%	63,3% (65,4%)
37-38 uur	12,5%	4,5%	10,0%	11,4%	7,1%	11,0% (10,2%)
33-36 uur	15,1%	23,6%	22,2%	15,4%	14,3%	16,6% (13,2%)
25-32 uur	2,4%	25,8%	11,1%	5,9%	-	6,8% (8,9%)
17-24 uur	-	6,8%	1,1%	1,3%	-	1,2% (2,2%)
10-16 uur	-	-	-	-	-	- (0,2%)
0-9 uur	-	-	-	-	-	- (0,2%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

Tabel 24 Hoeveel uur per week werkt u thuis?

	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
(Bijna) nooit	31,4%	34,8%	37,8%	30,5%	35,7%	32,1%
1-4 uur	34,3%	31,5%	25,6%	35,4%	42,9%	33,8%
5-8 uur	25,2%	28,1%	25,6%	25,9%	21,4%	25,7%
9-16 uur	6,2%	4,5%	8,9%	5,4%	-	5,9%
> 16 uur	2,9%	1,1%	2,2%	2,7%	-	2,5%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

betaalt de werkgever het volledige pensioen, negentien procent heeft recht op extra studieverlofdagen.

PARTTIMEN: PRAKTIJK, WENSEN EN MOGELIJKHEDEN

Veel accountants in het bedrijfsleven werken (bijna) fulltime: Slechts 25,7 procent werkt 36 uur of minder per week. Bij vrouwen ligt dit percentage deeltijdwer-

kers veel hoger (57,3 procent) en ook het verschil tussen AA's en RA's is opvallend (34,4 versus 24,1 procent deeltijdwerkers). Net als bij de andere 'accountantstypen' geeft ook bij de accountants business een flink deel van de fulltimers (31,2 procent) aan graag parttime te willen werken. Op de vraag waarom ze dit niet daadwerkelijk doen antwoordt 42,7 procent dat dit in de huidige functie 'niet mogelijk' is.



ZWEDEN ZIJN ZAKELIJK

De Volvo XC60 heeft o.a. een nieuwe, brede grille en heldere verticale led-dagrijverlichting. Ook het interieur is uitgedacht volgens de Scandinavische designprincipes met oog voor kwaliteit én functionaliteit. Zo zijn de stoelen ergonomisch ontworpen om urenlang te rijden en om op uw bestemming weer fit uit te stappen. De XC60 draagt bij aan een vastberaden en stijlvolle uitstraling waar u zowel zakelijk als privé goed mee voor de dag kunt komen.

Ontdek de zakelijke Volvo XC60



VOLVOCARS.NL

Volvo XC60 v.a. € 44.995 incl. 21% btw en bpm. Raadpleeg voor additionele kosten de verkoopvoorwaarden op www.volvocars.nl. Leasen v.a. € 859 p.m., excl. btw en brandstof, o.b.v. Full Operational Lease, 60 mnd, 20.000 km p.j., Volvo Car Lease: 020-65 873 10 (kantooruren). Wijzigingen voorbehouden. Gem. verbruik: 4,4 - 10,7 l/100 km (22,7 - 9,3 km/l), gem. CO₂-uitstoot resp. 116 - 249 g/km.

Verschillen tussen groepen accountants

Openbaar accountants zijn gemiddeld 34 jaar oud. Interne accountants, overheidsaccountants en accountants in business zijn gemiddeld ouder, tussen de veertig en 45. De verklaring ligt voor de hand: accountants beginnen doorgaans in het openbare beroep en maken pas na voltooiing van hun studie, of nog later, de overstap naar iets anders.

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

RA'S IN HOGERE FUNCTIES DAN AA'S

In alle vier de beroepsgroepen worden RA's beter betaald dan AA's met hetzelfde aantal jaren ervaring. Vanwege de kleine aantallen AA's in de interne en overheidsaccountancy en de veelvormigheid binnen de groep accountants in business, is over de oorzaken van de salarisverschillen in die sectoren weinig te zeggen. Maar voor de openbaar accountants kan de algemene conclusie luiden dat RA's gemiddeld (sneller) hogere en beter betalende functies bereiken dan AA's (zie hoofdstuk Openbaar accountants). Ook werken openbare RA's vaker dan AA's bij grote kantoren, waar de hogere functieniveaus beter worden beloond dan bij kleinere kantoren.

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

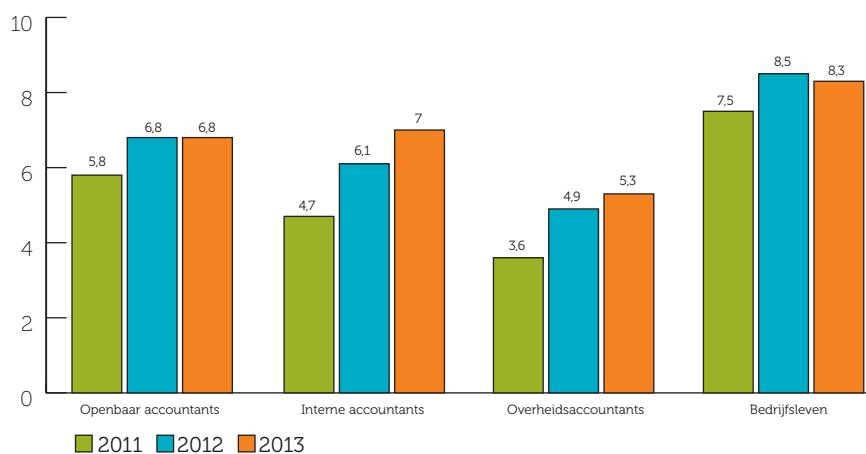
Daar staat tegenover dat overheidsaccoun-

tants gemiddeld het minst overwerken. Accountants in business maken de meeste overuren, namelijk gemiddeld 8,3 uur. Openbare accountants werken gemiddeld 6,9 uur per week over, interne accountants zeven uur en overheidsaccountants 5,3 uur.

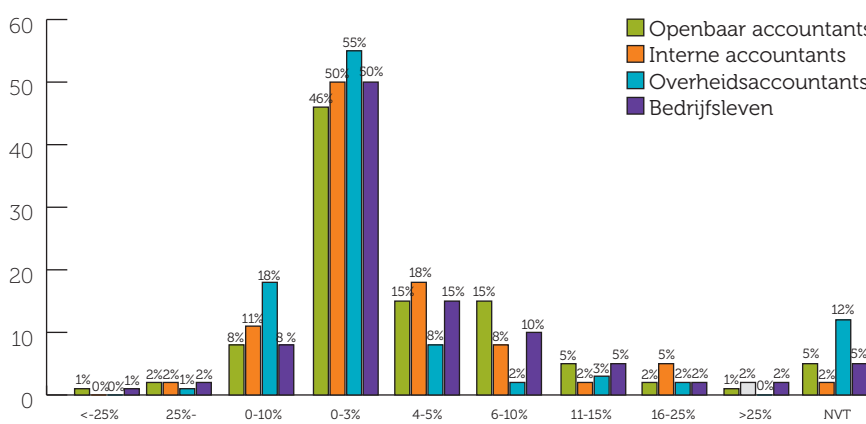
SALARISONTWIKKELING

Het vrij strakke en snelle carrièrepad binnen het openbaar beroep brengt met zich mee dat openbaar accountants er doorgaans jaarlijks in salaris het meest op vooruitgaan. Dat was in elke editie van het Accountancy Beloningsonderzoek

Figuur 25 Gemiddeld aantal overuren



Figuur 26 Salarisstijging 2013



Tabel 27 Gemiddeld salaris 2013 (€), 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	85.000	32.500	-	-	-	-	-	10.000
3-5 jaar	46.250	43.000	-	55.000	47.500	55.000	-	112.500
6-10 jaar	49.500	59.000	80.000	75.000	75.000	64.000	61.500	75.000
11-15jaar	60.000	74.000	52.500	93.000	64.500	72.000	67.500	92.500
> 15 jaar	83.500	111.500	79.500	144.000	70.000	93.500	96.000	132.500

het geval. Dit jaar ligt dat voor het eerst anders. Met een gemiddelde stijging over 2012-2013 van 3,1 procent is de salarisontwikkeling in het openbaar beroep vergelijkbaar met die in de andere groepen, met uitzondering van de traditioneel lager scorende overheidsaccountants.

Als het gaat om de verwachtingen voor de komende vijf jaar, springen de openbaar accountants er nog wel duidelijk positief uit. Veel respondenten gaan er blijkbaar vanuit dat de huidige vertraging in carrière en salarisgroei van tijdelijke aard zal zijn.

OPENBAAR ACCOUNTANTS MINST IN BALANS, OVERHEIDSACCOUNTANTS MEEST

Openbaar accountants blijven duidelijk vaker (meestal) ontevreden over de balans tussen werk en privé (21,6 procent) dan accountants in business (11,8 procent), interne accountants (9,5 procent) en overheidsaccountants (4,5 procent).

SECUNDAIRE VOORWAARDEN BEST BIJ OPENBAAR ACCOUNTANTS

De openbaar accountants hebben het ook dit jaar secundair het best geregeld. Maar deze kwalificatie is mede afhankelijk van waar iemand waarde aan hecht. Voor een leaseauto zit je bij de overheid niet goed, voor vakantiedagen juist wel.

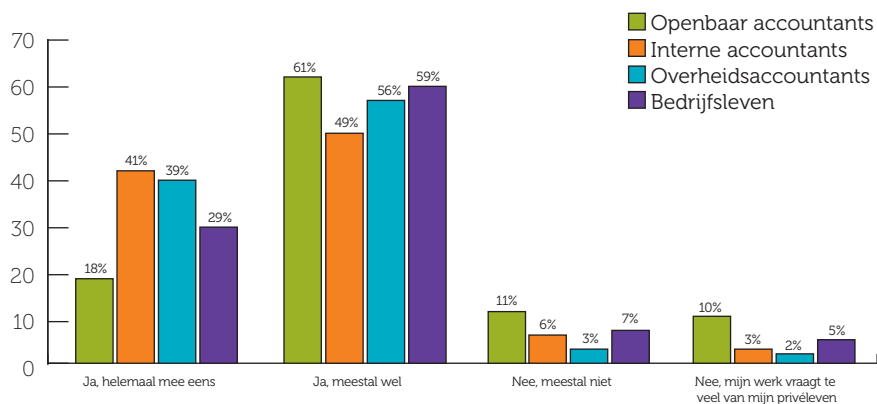
TEVREDENHEID

De tevredenheid met het arbeidsvoorwaardelijke pakket is vergelijkbaar met het beeld in 2012. Interne accountants scoren net iets hoger dan de accountants in business: tachtig procent geeft aan tevreden tot zeer tevreden te zijn. De accountants in business volgen met 75,5 procent. Daarna volgen de overheidsaccountants met 63,4 procent. Het minst tevreden zijn de openbare accountants met 53,4 procent. 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 blijkbaar geen beletsel om te blijven.

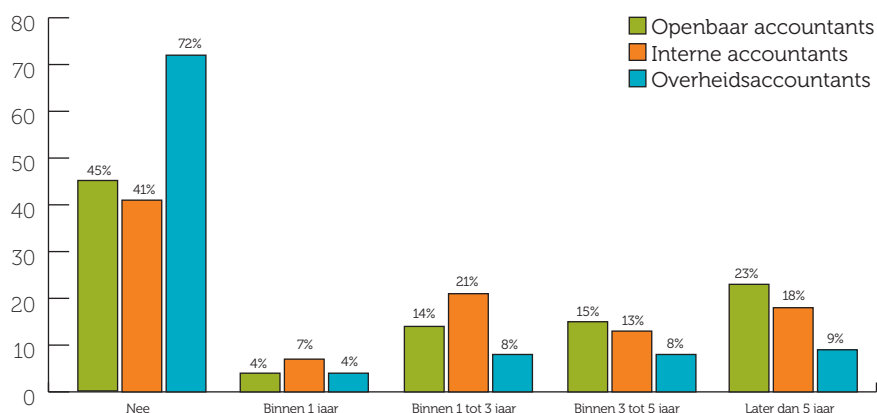
Tabel 28 Salarisstijging en verwachting

	Salarisstijging 2012-2013	Salarisverwachting komende vijf jaar
Openbaar accountants	3,1%	20,8%
Interne accountants	3,4%	11,8%
Overheidsaccountants	1,1%	7,8%
Bedrijfsleven	3,0%	11,9%

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



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



Tabel 29 Belangrijkste secundaire arbeidsvoorwaarden 2013

	Leaseauto	Pensioen volledig betaald	Onkostenvergoeding	Gemiddelde aantal vrije dagen*
Openbaar accountant	73,2%	39,6%	81,6%	28,5
Interne accountant	40,5%	23,2%	57,6%	28,5
Overheidsaccountant	6,0%	14,7%	29,4%	32,0
Bedrijfsleven	57,1%	19,2%	59,9%	29,5

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

Tabel 30 Tevredenheid per categorie accountants

	Openbaar accountants	Interne accountants	Overheids-accountants	Bedrijfsleven
Zeer ontevreden	1,9%	1,6%	1,5%	2,5%
Ontevreden	11,7%	3,2%	10,2%	3,4%
Neutraal	33,0%	15,2%	24,9%	18,6%
Tevreden	46,4%	59,2%	54,3%	56,1%
Zeer tevreden	7,0%	20,8%	9,1%	19,4%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 31 Thuis werken

	Openbaar accountants	Interne accountants	Overheids-accountants	Bedrijfsleven
(bijna) nooit	34,3%	29,6%	26,9%	32,1%
1-4 uur	44,0%	29,6%	37,1%	33,8%
5-8 uur	16,9%	34,4%	25,9%	25,7%
9-16 uur	4,1%	5,6%	8,6%	5,9%
>16 uur	0,7%	0,8%	1,5%	2,5%

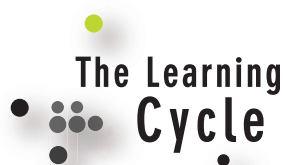
UP OR OUT NEEMT WEER IETS TOE

Up or out formeel komt nog steeds vervuit het meest voor bij de openbare accountantskantoren. Dit op voortdurende promotie gebaseerde fenomeen, of de lichtere variant *grow or go*, wordt door 51,9 procent van de openbaar accountants ervaren. Dit is weer iets meer dan in 2012 (46,2 procent).

Bij de andere drie groepen speelt dit veel minder. Binnen de interne accountancy ervaart 22,4 procent dit, gevolgd door het bedrijfsleven en de overheidsaccountants met respectievelijk 20,2 en 10,6 procent. Ook deze cijfers zijn wel licht gestegen ten opzichte van vorig jaar, evenals bij de openbaar accountants.

THUIS WERKEN

Bij de openbaar accountants wordt iets minder gebruikgemaakt van thuiswerken dan bij de andere groepen, maar de verschillen zijn niet heel groot. □



Beroepsethiek voor Accountants in Business

The Learning Cycle is het eerste opleidingsinstituut dat door de NBA is geaccrediteerd voor het geven van deze training. Zie voor meer informatie en/of inschrijvingen www.thelearningcycle.nl

Datum	Tijd	Locatie	Prijs ex. BTW
9 september	09.00 - 16.45	Heerenveen	€ 450
16 september	09.00 - 16.45	Eindhoven	€ 450
27 september	09.00 - 16.45	Rotterdam	€ 450
1 oktober	09.00 - 16.45	Deventer	€ 450
9 oktober	09.00 - 16.45	Amsterdam	€ 450
29 oktober	09.00 - 16.45	Rotterdam	€ 450

De training wordt in het najaar van 2013 nog meerdere malen aangeboden op diverse locaties in het hele land. Houd De Accountant en onze website in de gaten voor de actuele gegevens.

Naast Beroepsethiek organiseren wij nog vele andere trainingen en opleidingen voor RA's en RC's.

Meer informatie

Henk-Jan Osse M 06-1959 8575
 Mark Schijf M 06-4390 5686
 Website www.thelearningcycle.nl



Kennispartner voor financiële professionals.

Download nu de **accountant**.nl app

Altijd en overal
het laatste
nieuws op uw
smartphone



iOS



accountant

Nieuws, achtergrond en debat
Magazine | Website | Nieuwsbrief | App

Nederlandse
Beroepsorganisatie
van Accountants

NBA

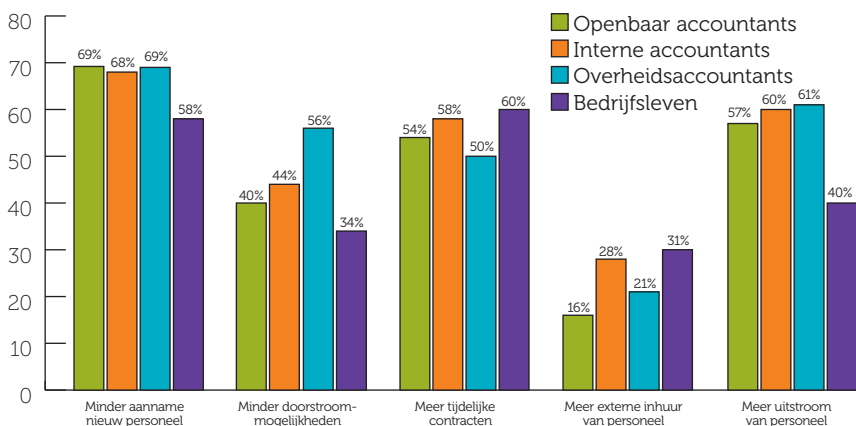
Crisis en personeel

Uit de in dit beloningsonderzoek geschetste ontwikkelingen wordt duidelijk dat de economische crisis aan de accountancy niet voorbij gaat. Naast het merkbare dempende effect op de inkomens en secundaire arbeidsvoorwaarden heeft de nu al jaren aanhoudende economische tegenwind ook invloed op andere aspecten van personeel en bedrijfsvoering, zo blijkt uit enkele dit jaar toegevoegde specifieke vragen over de effecten van de crisis.

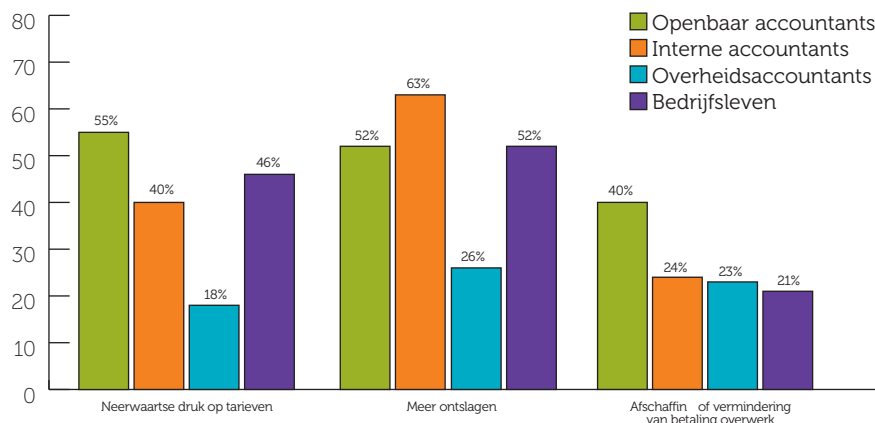
In alle accountancysectoren maakt een fors deel van de respondenten gewag van minder aanname van nieuw personeel, minder doorstroommogelijkheden, meer tijdelijke contracten en meer uitstroom van personeel. Tegenover dat laatste staat ook een percentage respondenten dat signaleert dat meer dan voorheen gebruik wordt gemaakt van externe inhuur van personeel, maar dat percentage is aanzienlijk lager. In de openbare accountancy is die externe inhuur weer bescheidener dan in de overige groepen.

De werkgelegenheid staat dus over de hele breedte onder druk, de flexibilisering van arbeid neemt toe en ook de doorstroom verloopt minder soepel dan voorheen. De crisiseffecten gelden in hoge mate ook voor het openbaar beroep. Daar maakt 69,3 procent van de respondenten gewag van minder aanname van nieuw personeel bij de eigen organisatie, signaleert 55,2 procent een neerwaartse druk op de tarieven en zegt 52,2 procent dat er meer

Figuur 29 Crisiseffecten eigen organisatie (werkgelegenheid en carrière)



Figuur 30 Crisiseffecten eigen organisatie (tarieven, ontslagen, betaling overwerk)



ontslagen vallen dan vroeger. Het ook in de vorige hoofdstukken al gesignaleerde minder of niet langer betalen van overwerk, wordt eveneens bevestigd. In de openbare accountancy is deze ont-

wikkeling veruit het sterkst. Daar zegt 39,7 procent van de respondenten dat betaling van overwerk is beperkt of helemaal is afgeschaft, aanzienlijk meer dan in de andere sectoren. □

Klaar voor het nieuwe (college)jaar?



Editie 2012: Regelgeving voor de accountant

- Wetgeving, verordeningen en nadere voorschriften
- NV COS: alle controle- en overige standaarden

Supplement 2013

Wet op het accountantsberoep geldend per 1 januari 2013

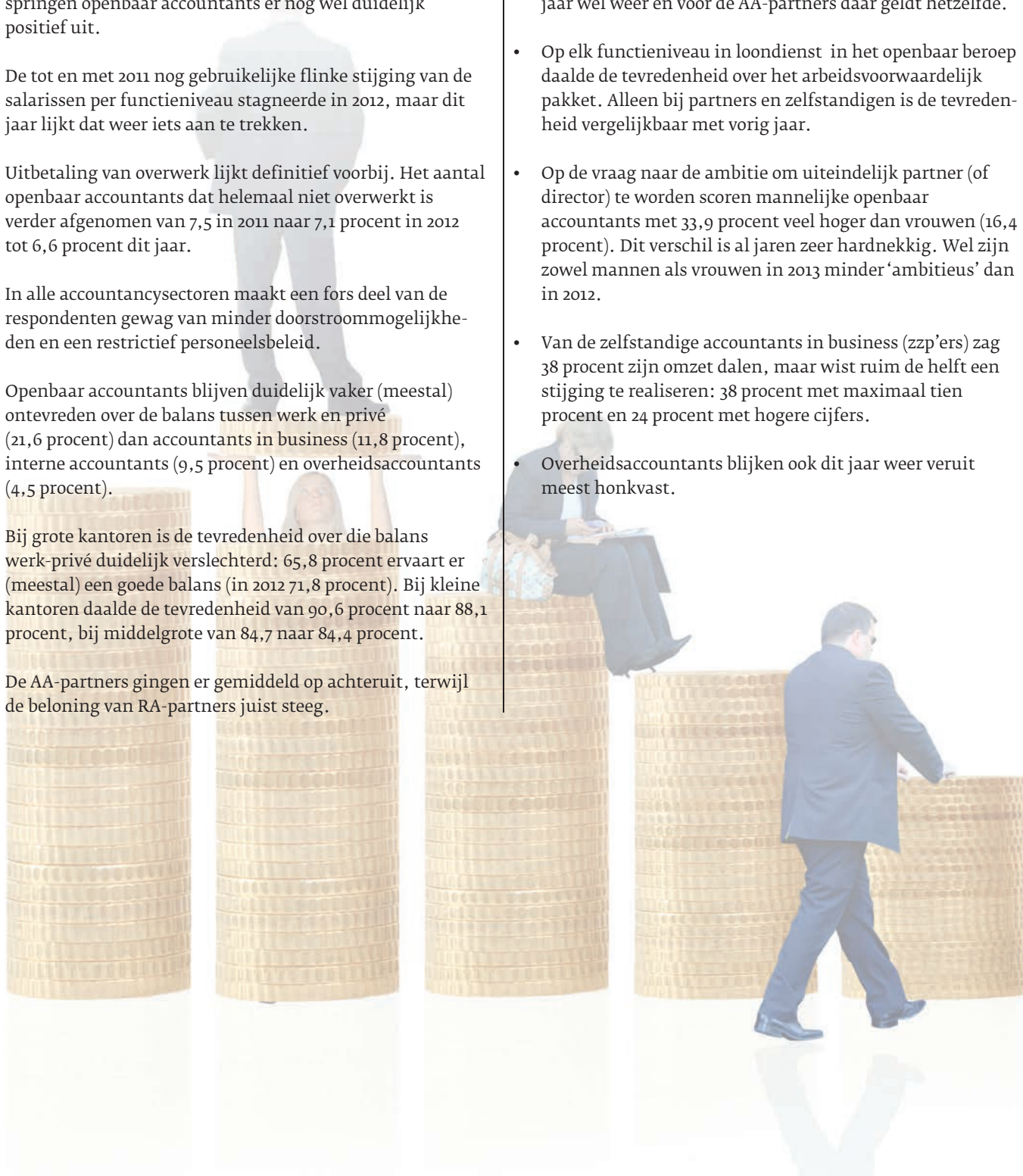
De hele set € 69,50

www.nba.nl/bestelhra2012



Belangrijkste Resultaten

- De gemiddelde individuele salarisstijging van openbaar accountants is voor het eerst niet hoger dan bij de andere groepen. Bij de verwachtingen voor de komende vijf jaar springen openbaar accountants er nog wel duidelijk positief uit.
- De tot en met 2011 nog gebruikelijke flinke stijging van de salarissen per functieniveau stagneerde in 2012, maar dit jaar lijkt dat weer iets aan te trekken.
- Uitbetaling van overwerk lijkt definitief voorbij. Het aantal openbaar accountants dat helemaal niet overwerkt is verder afgenomen van 7,5 in 2011 naar 7,1 procent in 2012 tot 6,6 procent dit jaar.
- In alle accountancysectoren maakt een fors deel van de respondenten gewag van minder doorstroommogelijkheden en een restrictief personeelsbeleid.
- Openbaar accountants blijven duidelijk vaker (meestal) ontevreden over de balans tussen werk en privé (21,6 procent) dan accountants in business (11,8 procent), interne accountants (9,5 procent) en overheidsaccountants (4,5 procent).
- Bij grote kantoren is de tevredenheid over die balans werk-privé duidelijk verslechterd: 65,8 procent ervaart er (meestal) een goede balans (in 2012 71,8 procent). Bij kleine kantoren daalde de tevredenheid van 90,6 procent naar 88,1 procent, bij middelgrote van 84,7 naar 84,4 procent.
- De AA-partners gingen er gemiddeld op achteruit, terwijl de beloning van RA-partners juist steeg.
- Na twee jaar forse daling is de beloning van RA-partners bij grote kantoren nu weer iets gestegen. Bij de kleine en middelgrote kantoren daalden de RA-partnersalarissen dit jaar wel weer en voor de AA-partners daar geldt hetzelfde.
- Op elk functieniveau in loondienst in het openbaar beroep daalde de tevredenheid over het arbeidsvoorwaardelijk pakket. Alleen bij partners en zelfstandigen is de tevredenheid vergelijkbaar met vorig jaar.
- Op de vraag naar de ambitie om uiteindelijk partner (of director) te worden scoren mannelijke openbaar accountants met 33,9 procent veel hoger dan vrouwen (16,4 procent). Dit verschil is al jaren zeer hardnekkig. Wel zijn zowel mannen als vrouwen in 2013 minder 'ambitieuw' dan in 2012.
- Van de zelfstandige accountants in business (zzp'ers) zag 38 procent zijn omzet dalen, maar wist ruim de helft een stijging te realiseren: 38 procent met maximaal tien procent en 24 procent met hogere cijfers.
- Overheidsaccountants blijken ook dit jaar weer veruit meest honkvast.





Mijn passie

*De juiste financial op
de juiste plaats.*

Snelheid is één van mijn passies. Altijd al zo geweest. Naast uiteraard mijn gezin en mijn werk. Ik investeer graag in mensen en de toekomst en maak bewuste keuzes, bijvoorbeeld voor de auto waarin ik rij.

Talent, kwaliteit & control; de uitgangspunten waarmee we bij Alterim de carrières van de beste experts in finance, control & audit begeleiden; van een freelance-opdracht, een vaste functie tot een outplacement traject. Ook daarbij kijken we naar de lange termijn. Alterim zorgt dat talent rendeert.

Mail voor meer informatie:

Piet-Jan Boringa RA

Recruitment & Audit Potentials

pjboringa@alterim.nl

Freelance Financials

Recruitment

Parttime Controlling

Audit Potentials

Outplacement

Executive Search



Alterim
de *juiste* financials