

accountant



Accountancy Beloningsonderzoek 2014

Cursus: Bescherming in geval van faillissement

Leer wat u moet doen om uw klanten tijdig te beschermen tegen de gevolgen van een eventueel faillissement.

Cursusdata/locaties:

do. 6 november 2014	Pullman Cocagne	Eindhoven
di. 25 november 2014	AC Meeting Centre Utrecht	De Meern
di. 2 december 2014	AC Meeting Centre Utrecht	De Meern
do. 11 december 2014	Pullman Cocagne	Eindhoven



De cursus (9:30 - 17:30 uur) wordt u aangeboden inclusief syllabus, lunch en accommodatiekosten voor € 475,- excl. BTW.

Aanmelden via: www.fvacademy.nl

Inhoud

04 Voorwoord

05 Accountancy Beloningsonderzoek 2014

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

06 Openbaar accountants

- RA's klimmen sneller, AA's vaker zelfstandig
- Lichte salarisdalingen
- Kleine en grote kantoren
- Weer 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 vertrekreden

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 wederom 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

© 2014 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.

In de accountancy is nog maar weinig vanzelfsprekend. De maatschappelijke discussie schudt aan het bedrijfs- en organisatiemodel, automatisering en andere innovatie dwingen veranderingen af en sinds de financiële crisis die in 2008 begon is ook inkomensgroei niet langer een automatisch gegeven.

De temperende en soms zelfs in absolute zin negatieve effecten op de inkomens en secundaire arbeidsvoorwaarden waren de afgelopen jaren te zien in het jaarlijkse Accountancy Beloningsonderzoek. Deze tiende editie toont grosso modo een bestendinging van die nieuwe situatie. Zowel de ontwikkelingen als verwachtingen lijken blijvend bescheidener dan voorheen.

Het dit jaar voor de tweede maal toegevoegde hoofdstuk 'Crisis en personeel' laat zien dat ook op het punt van doorstroommogelijkheden, personeelsaanname, personeelsuitstroom en andere arbeidsmarkt-effecten, de branche de crisis nog niet te boven is.

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 tien jaar ontwikkeld tot dé graadmeter op het gebied van inkomens en arbeidsvoorwaarden in de gehele sector, inclusief interne accountants, overheidsaccountants en accountants in business.

Zowel werknemers, werkgevers, studenten als geïnteresseerde derden kunnen hun voordeel doen met de resultaten. 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 2014

Deze tiende editie van het Accountancy Beloningsonderzoek is gebaseerd op in totaal 2.980 ingevulde vragenlijsten (twaalf procent respons).

Van de respondenten is 38,3 procent RA, 24,6 procent AA en 37,1 procent student. 76,7 procent is man en in totaal werkt bijna tweederde (63,9 procent) van alle respondenten in het openbaar beroep.

Net zoals in vorige jaren zijn vrouwen onder de AA-respondenten iets sterker vertegenwoordigd dan onder de RA's, met respectievelijk 22,8 procent en 19,5 procent. Van de studenten is 27,5 procent vrouw; bij de opleiding tot AA dertig procent, bij de RA-opleiding 26,7 procent.

WERKCRING EN WERKZAAMHEDEN AA'S-RA'S

Van de AA's werkt ruim driekwart (77,1 procent) in het openbaar beroep, 1,9 procent in de interne accountancy, 3,5 procent in de publieke sector en 17,5 procent in het bedrijfsleven. Bij de geënquêteerde RA's is slechts 29,7 procent openbaar accountant. Met name accountants in business zijn er veel sterker vertegenwoordigd (48,4 procent) dan bij de AA's. Verder werkt 8,3 procent in de interne accountancy en 13,6 procent in de publieke sector.

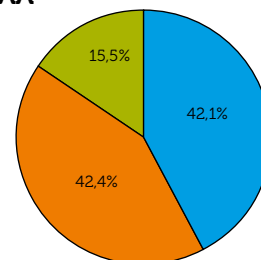
Ook de aard van de werkzaamheden van AA's en RA's in het openbaar beroep verschilt sterk.

81,1 procent van de AA-accountants werkt in de samenstelpraktijk, bij de RA's 15,3 procent. Daarentegen werkt slechts een fractie van de openbare AA's (1,2 procent) in de nationale controlepraktijk, tegenover ruim éénderde van de RA's. 19,7 procent van de RA's werkt in de internationale controlepraktijk, het aantal AA-respondenten is daar 0,5 procent. Bovenstaande komt overeen met het type kantoor waar respondenten bij werken. Van de openbare RA's werkt 45,6 procent bij een groot kantoor (>100 accountants) bij de AA's is dat 15,5 procent.

NOMINALE SALARISSEN

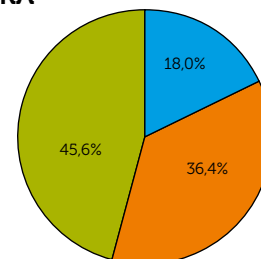
De in het beloningsonderzoek genoemde salarissen betreffen de nominale salarissen van fulltime werkende respondenten. Winstdelingen, bonussen en dergelijke zijn niet bij de bedragen inbegrepen. Met name in de hogere functies kunnen de werkelijke inkomens daarom soms hoger liggen. Bij het berekenen van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

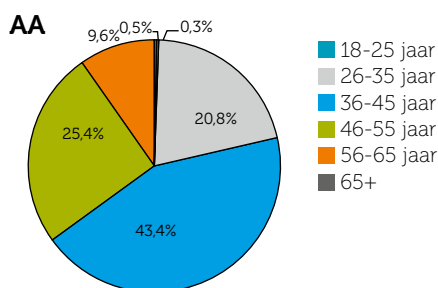
RA



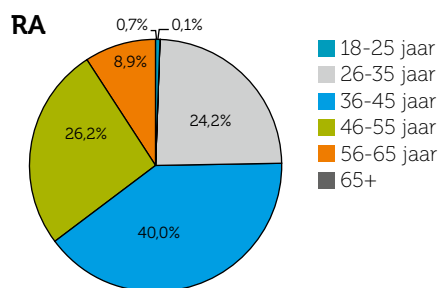
■ Klein (0-5 accountants)
■ Middelgroot (6-100 accountants)
■ Groot (100 > accountants)

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. □

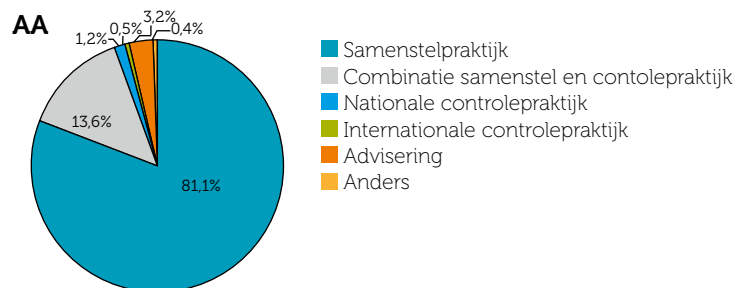


■ 18-25 jaar
■ 26-35 jaar
■ 36-45 jaar
■ 46-55 jaar
■ 56-65 jaar
■ 65+

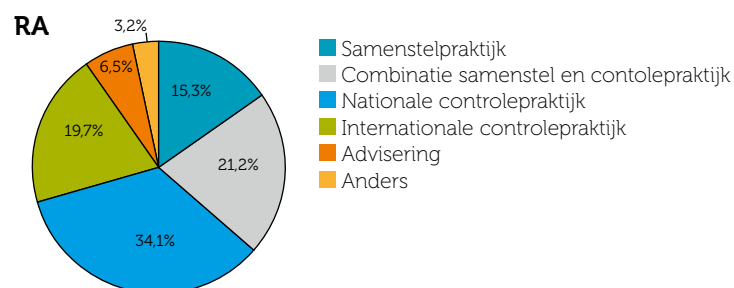


■ 18-25 jaar
■ 26-35 jaar
■ 36-45 jaar
■ 46-55 jaar
■ 56-65 jaar
■ 65+

Figuur 2 Leeftijd respondenten



■ Samenstelpraktijk
■ Combinatie samenstel en controlepraktijk
■ Nationale controlepraktijk
■ Internationale controlepraktijk
■ Advisering
■ Anders



■ Samenstelpraktijk
■ Combinatie samenstel en controlepraktijk
■ Nationale controlepraktijk
■ Internationale controlepraktijk
■ Advisering
■ Anders

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 - evenals vorig jaar - weggevallen. Van de AA's met meer dan vijftien jaar ervaring is 31,1 procent partner, van de RA's 35,8 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 SALARISDALINGEN

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. In 2013 was er weer lichte groei te zien, maar dit jaar lijken salarisdalingen weer de trend.

Controleleiders, vorig jaar de enige dalers, gaan er nu als enige over de hele linie op vooruit. Starterfuncties lijken er ten opzichte van vorig jaar op achteruit te gaan en functies vanaf manager ook.

De meeste dalingen zijn overigens erg bescheiden, met uitzondering van de senior managers RA.

Gemiddeld over de hele groep gingen ook de partners, zowel AA als RA, er (zeer licht) op achteruit. Vorig jaar daalde alleen de gemiddelde beloning van de AA-partners, terwijl die van RA-partners gemiddeld juist steeg. In 2012 was dit nog precies omgedraaid. Dit algemene groeps-gemiddelde verhult echter de reële ontwikkeling per kantooromvang (zie hierna). Net als in vorige jaren 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. Bij de AA's is het

beeld redelijk stabiel, maar de zelfstandige RA's doen het dit jaar fors beter dan vorig jaar. Anders dan in de vorige twee jaren hebben RA-zzp'ers dit jaar gemiddeld een duidelijk hoger inkomen dan zzp'ers met een AA-titel.

KLEINE EN GROTE KANTOREN

Als beginnend assistent verdienen RA-studenten bij een groot kantoor meer dan bij een middelgroot of klein kantoor. Voor AA-studenten ligt het gemiddeld beginsalaris juist bij een klein kantoor iets hoger. Vanaf de functie van senior manager be-

ginnen de beloningsverschillen flinke vormen aan te nemen: grotere kantoren betalen gemiddeld beter. Hierbij moet wel een voorbehoud worden gemaakt: op het niveau van directeur 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 53,8 procent meer dan twee ton per jaar, bij middel-

Tabel 1 Positie en ervaring RA (totaal)

	0-2 jaar ervaring (N=2)	3-5 jaar ervaring (N=9)	6-10 jaar ervaring (N=73)	11-15 jaar ervaring (N=83)	> 15 jaar ervaring (N=173)
Beginnend assistent accountant	100,0%	-	-	-	-
Gevorderd assistent accountant	-	11,1%	1,4%	-	-
Controleleider/supervisor	-	88,9%	32,9%	6,0%	1,7%
Manager	-	-	53,4%	42,2%	6,9%
Senior manager	-	-	8,2%	33,7%	25,4%
Director	-	-	2,7%	9,6%	13,3%
Partner	-	-	-	3,6%	35,8%
Zelfstandig ondernemer met personeel	-	-	-	-	5,2%
Zelfstandig ondernemer zonder personeel	-	-	1,4%	1,2%	6,4%
Anders	-	-	-	3,6%	5,2%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 2 Positie en ervaring AA (totaal)

	0-2 jaar ervaring (N=2)	3-5 jaar ervaring (N=2)	6-10 jaar ervaring (N=65)	11-15 jaar ervaring (N=169)	> 15 jaar ervaring (N=328)
Beginnend assistent accountant	-	-	-	-	-
Gevorderd assistent accountant	-	100,0%	30,8%	7,7%	3,4%
Controleleider/supervisor	100,0%	-	35,4%	20,1%	6,7%
Manager	-	-	21,5%	29,0%	14,6%
Senior manager	-	-	1,5%	12,4%	16,2%
Director	-	-	-	3,6%	4,3%
Partner	-	-	-	7,7%	31,1%
Zelfstandig ondernemer met personeel	-	-	1,5%	4,7%	7,3%
Zelfstandig ondernemer zonder personeel	-	-	1,5%	3,6%	8,2%
Anders	-	100,0%	7,7%	11,2%	8,2%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 3 Positie en salaris 2014 (2013) (€)

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	37.500	-	-	28.000 (33.000)	27.500 (28.500)
Gevorderd assistent accountant	16.250	75.000	46.000 (-)	-	37.000 (39.000)	33.000 (36.000)
Controleleider/supervisor	28.750	95.000	55.000 (54.000)	51.250 (50.500)	44.000 (46.000)	44.500 (46.500)
Manager	37.500	112.500	63.000 (63.000)	63.000 (65.500)	58.000 (-)	61.000 (-)
Senior manager	10.000	425.000	75.500 (78.500)	80.000 (90.000)	-	-
Director	55.000	175.000	102.500 (102.000)	107.000 (109.000)	-	-
Partner/vennoot	10.000	600.000	88.000 (89.500)	143.000 (145.500)	-	-
Zelfstandig ondernemer met personeel	10.000	225.000	84.000 (82.500)	105.000 (86.500)	-	-
Zelfstandig ondernemer zonder personeel	10.000	425.000	78.500 (80.000)	92.000 (65.000)	-	-

grote kantoren en bij kleine kantoren is er niemand die aangeeft meer dan twee ton te verdienen. Van de partners van grote kantoren geeft 15,4 procent aan meer dan vijf ton per jaar te verdienen.

De vorig jaar alleen bij grote kantoren geconstateerde (lichte) stijging van de (RA-) partnersalarissen doet zich dit jaar voor bij alle kantoorgrootten. Bij de kleine kantoren steeg het gemiddelde RA-partnersalaris van € 88.500 naar € 93.500 en bij de middelgrote kantoren ging het om een stijging van € 136.00 naar € 137.500. Bij de grote kantoren stegen de (RA-)partnersalarissen van gemiddeld € 234.500 naar € 270.500.

Voor AA-partners daalde het salaris bij kleine kantoren van € 83.500 naar € 80.500, bij middelgrote steeg het salaris van € 106.500 naar € 114.000. Bij grote kantoren is het aantal respondenten te klein om conclusies te trekken.

WEER IETS MINDER VARIABELE BELONINGEN

Van alle respondenten ontvangt 53,2 procent een variabel beloningsdeel, iets meer dan in 2013 (51,8 procent) en 2012 (52,7 procent).

Bij de AA's is dat 41,1 procent (2013: 46,9 procent), in de vorm van hetzij een bonus (20,4 procent), winstuitkering (15,8 procent) of ander variabel element (4,8 procent).

Het aantal RA's met een variabel beloningsdeel is met 69,5 procent veel groter (2013: 67,1 procent) dan bij de AA's. De meeste RA's (48,7 procent) ontvangen hun variabele beloningsdeel in de vorm van een bonus, 21,1 procent als winstuitkering en 3,8 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 in loondienst vrijwel verdwenen en dat is nog steeds zo.

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: WISELEND BEELD

Bij de partners is eenzelfde verschil te zien. Van de AA-partners ontvangt 8,6 procent per jaar meer dan € 100.000 en 0,9 procent meer dan € 300.000. RA-partners vallen met respectievelijk 21,5 procent en 7,6 procent veel vaker in die 'zeer hoge' variabele beloningscategorieën. De percentages voor AA-partners zijn marginaal hoger dan vorig jaar. Bij RA-partners is het percentage dat aangeeft meer dan een ton variabele beloning te krijgen duidelijk lager dan vorig jaar. Het percentage dat aangeeft meer dan drie ton variabel beloond te worden is daarentegen juist duidelijk hoger dan vorig jaar. Bij de AA's lag het in 2013 op respectievelijk acht en nul procent, bij de RA-partners op 25,2 en 3,6 procent.

Ook de totale beloning van RA-partners ligt op een hoger niveau dan die van AA-partners. Van de eersten verdient 33,3 procent (vorig jaar 38,4 procent) meer dan twee ton (salaris plus variabele beloning), van de AA-partners zeven procent. In de hogere beloningsregionen is dat verschil nog sterker. Omgekeerd verdient een veel groter percentage AA's minder dan een

ton (66,7 procent, RA's 26,9 procent). Bij dit alles speelt het verschil tussen grote en kleine kantoren waarschijnlijk een prominente rol.

Het percentage echte grootverdieners onder de partners lijkt vergeleken met voorgaande jaren weer iets verder afgenomen. 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. Dit jaar is dit respectievelijk 5,3 procent en 16,7 procent. Terwijl in 2012 nog slechts drie procent van de RA-partners meer dan een half miljoen toucheerde, was dat in 2013 weer gestegen naar 9,2 procent. Dit jaar is het weer gedaald naar 6,4. 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 gemiddeld 4,5 procent, en afgelopen jaar met 3,1 procent. De bescheiden salarisontwikkeling is over de hele linie te zien, zowel bij AA's als RA's. Naast de lichte daling van de beloningen per functieniveau (zie tabel 3) weerspiegelt dit, net als de vorige paar jaar, vooral de geringere doorstroming en carrièreontwikkeling dan voorheen.

De RA's gingen er iets sterker op vooruit dan hun openbare AA-collega's.

Van de RA's ontving 46,5 procent een bescheiden nul tot drie procent salarisverhoging (vorig jaar 45,7 procent) en 18,7 procent daalde zelfs in inkomen (vorig jaar 18,2 procent). 11,6 procent ging er zes tot tien procent op vooruit en 9,2 procent meer

Tabel 4 Kantoor-grootte, positie en salaris van AA's en RA's 2014 (€)

Positie	Klein		Middelgroot		Groot	
	AA	RA	AA	RA	AA	RA
Beginnend assistent	-	-	-	-	-	-
Gevorderd assistent	46.250	-	47.000	-	-	-
Controleleider/supervisor	55.500	55.500	55.500	55.250	52.500	49.000
Manager	61.000	61.000	62.000	64.500	68.000	62.000
Senior manager	72.000	-	78.000	77.000	78.000	83.000
Director	-	-	102.500	81.500	105.500	121.000
Partner	80.500	93.500	114.000	137.500	-	270.500

Tabel 5 Kantoor-grootte, positie en salaris van studenten 2014 (€)

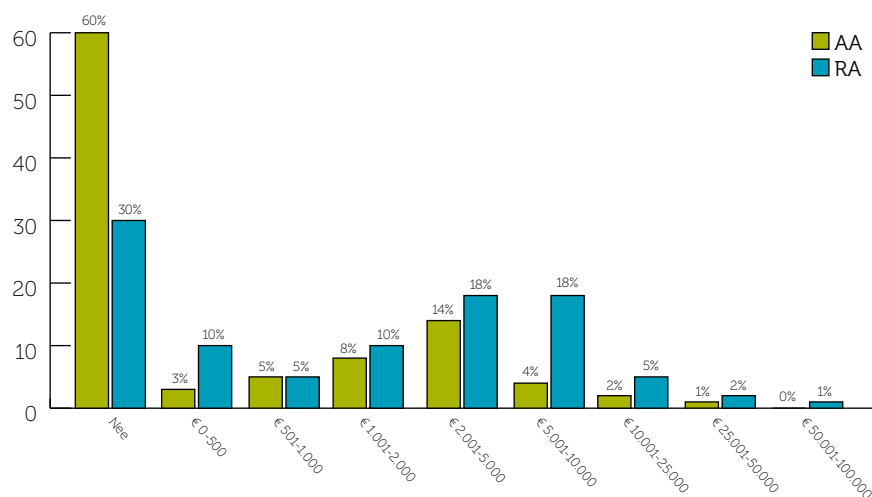
Positie	Klein		Middelgroot		Groot	
	Student AA	Student RA	Student AA	Student RA	Student AA	Student RA
Beginnend assistent	29.000	24.000	28.500	24.500	-	29.000
Gevorderd assistent	39.000	30.500	35.000	32.500	36.500	33.500
Controleleider/supervisor	48.500	48.500	43.500	44.000	40.500	44.000
Manager	-	-	-	60.500	-	62.000
Senior manager	-	-	-	-	-	-
Director	-	-	-	-	-	-
Partner	-	-	-	-	-	-

dan tien procent. Vorig jaar was dat respectievelijk 15,2 en 7,8 procent. De salarisontwikkeling (carrière) lijkt dus op een enkele uitschieter na bescheidener dan vorig jaar. Bij de AA's was het stijgingsbeeld met respectievelijk 58,8 procent, zeven procent en 3,8 procent (vergelijkbaar met vorig jaar) wat bescheidener. 16,6 procent daalde in inkomen, in 2013 14,6 procent. Ook als het gaat om de toekomstverwachtingen scoren RA's, net als voorheen, wat hoger dan AA's. De laatsten verwachten de komende vijf jaar 8,5 procent in salaris te stijgen, de RA's gemiddeld 14,9 procent. Ook deze verwachtingen zijn bescheidener dan voorgaande jaren (12,3 en 21,8 procent in 2011, 9,6 en 18,7 procent in 2012 en negen en 16,3 procent in 2013). Van de AA's denkt zes 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: 18,9 procent en 2,7 procent. Deze percentages zijn alle gelijk of lager dan in 2013. De economische crisis blijft dus doorwerken op de salarisontwikkeling sinds 2011.

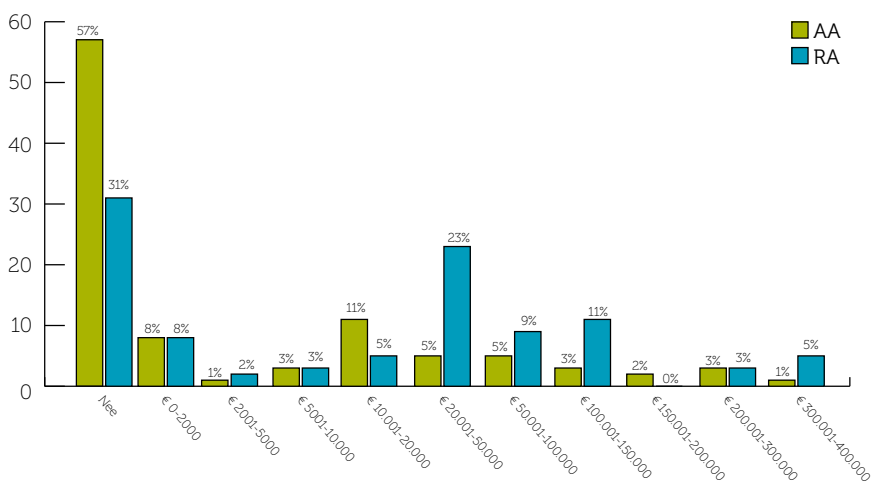
SECUNDAIRE ARBEIDS-VOORWAARDEN

De secundaire arbeidsvoorwaarden van openbaar accountants zijn redelijk stabiel. De meesten ontvangen een onkostenvergoeding (83,3 procent), bijna

Figuur 4 Variabele beloning (alleen loondienst)



Figuur 5 Variabele beloning partners



allemaal (82,2 procent) minder dan € 100 per maand.

Ook de leaseauto blijft gangbaar, 73,9 procent van de openbaar accountants heeft er een tot zijn beschikking. Dit percentage ligt wel lager dan vorig jaar (73,2 procent). Iets meer accountants dan voorgaande jaren (nu 43,4 procent, toen circa veertig procent) hebben een auto met een leasebedrag van tussen de € 500 en € 750 per maand. Bij 28,4 procent ligt dit tussen de € 250 en € 500, en bij 17,8 procent tussen de € 750 en € 1.000.

Van de leaserijders betaalt 69,3 procent een eigen bijdrage, in meer dan de helft (57,7 procent) van de gevallen maximaal € 100 per maand.

Bij 85,6 procent van de respondenten betaalt de werkgever het pensioen volledig of deels. Dit is vergelijkbaar met voorgaande jaren.

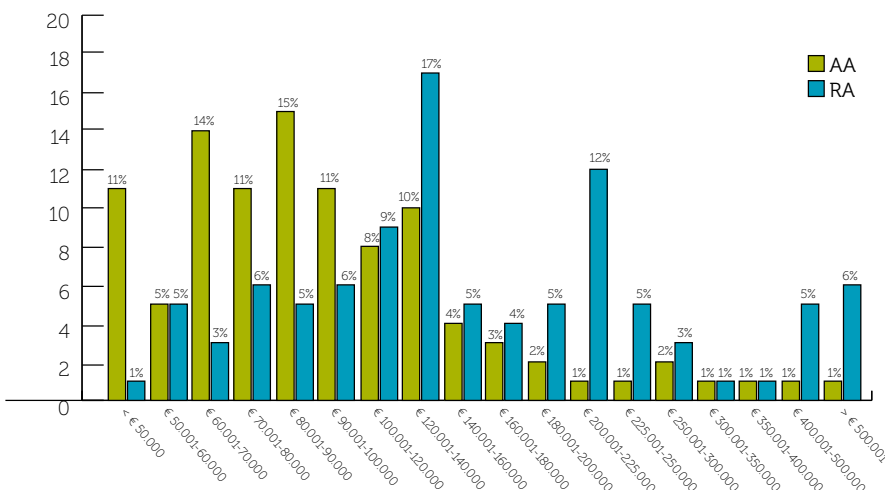
Het aantal respondenten met extra studieverlofdagen ligt al jaren stabiel rond 25 procent.

PARTTIMEN: PRAKTIJK, WENSEN EN MOGELIJKHEDEN

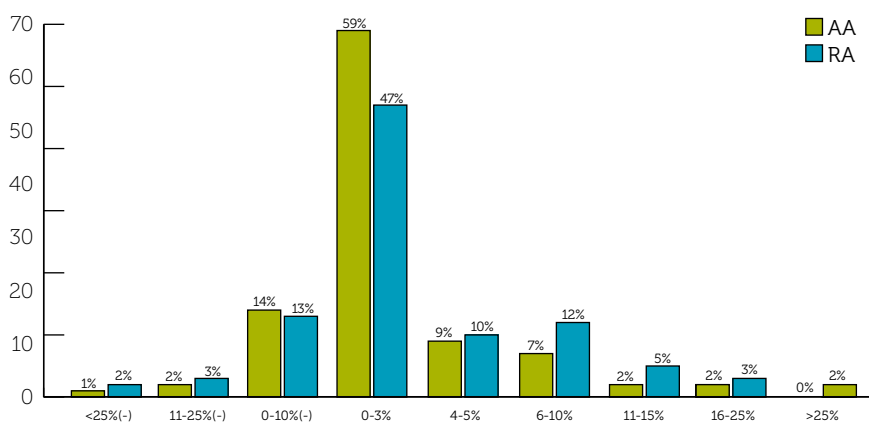
Van alle openbaar accountants werkt 27,1 procent parttime (36 uur of minder per week), van de vrouwen 41,9 procent. Beide percentages zijn hoger dan vorig jaar (19,2 en 40,3 procent). Anders dan in voorgaande jaren, toen AA's vaker in deeltijd werkten dan RA's (in 2013 25,8 en 17,6 procent) is er anno 2014 minder verschil tussen deze twee groepen (18,8 en zestien procent). Bij kleine kantoren wordt, net als in voorgaande jaren, duidelijk vaker in deeltijd gewerkt dan bij middelgrote kantoren. Bij kleine kantoren werkt 24 procent parttime, bij middelgrote en grote kantoren is dat 22,2 en 9,5 procent. Vorig jaar was dat respectievelijk 30,1, 20,7 en 11,4 procent. Ook blijven kleine kantoren het meest flexibel met de mate van parttimen. Van de parttimers werkt bijna twintig procent er 25 tot 36 uur per week. Bij grote kantoren is dat 7,6 procent. De middelgrote kantoren zitten daar tussenin.

Jaar in jaar uit blijkt dat ruim eenderde van alle fulltimers liever in deeltijd zou willen werken. Anno 2014 is dat 38,4 procent. Tussen AA's en RA's is er op dit punt enig verschil; van de RA's heeft 38,6 procent deze wens terwijl van de AA's 42,8 procent zegt deze wens te hebben. Bij de vrouwen leeft de deeltijdwens met 46,4 procent nog wat sterker dan bij mannen (36,4 procent).

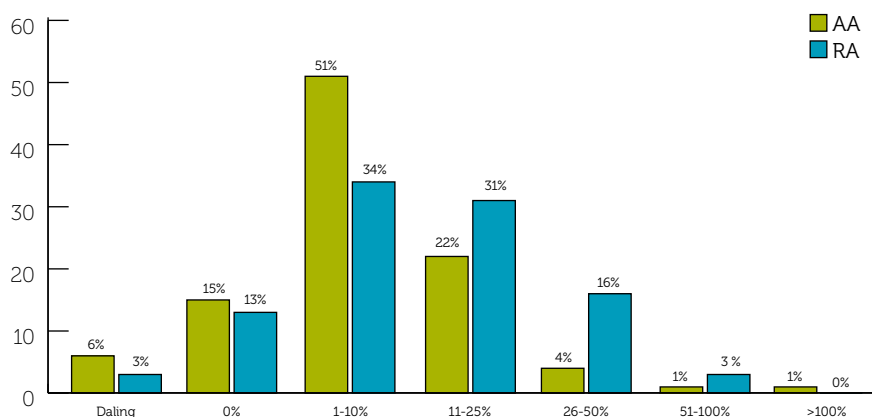
Figuur 6 Totale beloning partners AA/RA (salaris + variabele beloning)



Figuur 7 Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging? AA/RA



Figuur 8 Verwachte salarisverhoging komende vijf jaar



Gevraagd naar de reden van het niet in praktijk brengen van hun deeltijdwensen, antwoorden veel respondenten 'vanwege financiën' (20,9 procent). Daarnaast denkt bijna een kwart (24,3 procent) dat dit wel mogelijk is maar heeft men het gewoonweg nog niet gevraagd. Vooral bij grote kantoren blijft daarnaast 'schadelijkheid voor de carrière' een be-

langrijke belemmering, maar dat wordt wel steeds minder. Bij middelgrote kantoren daalde deze reden van 18,6 procent in 2011 en 9,1 procent in 2012 naar 5,4 procent dit jaar. Bij de grote kantoren leek op punt de afgelopen jaren een cultuurverandering plaats te vinden maar die ontwikkeling lijkt te stikken. In 2011 gaf nog 14,8 procent dit antwoord, en in 2013 nog maar 7,4

procent. Dit jaar geeft echter weer 14,7 procent van de respondenten deze reden op. Opvallend blijft dat AA's aanmerkelijk vaker financiële belemmeringen opgeven dan RA's (22,1 versus 19,4 procent).

OVERWERK NEEMT WEER TOE

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

Het aantal mensen dat helemaal niet overwerkt is iets gedaald ten opzichte van vorig jaar, van 6,6 in 2013 naar 5,4 procent dit jaar. Mannen werken nog altijd vaker en meer over dan vrouwen.

Was uitbetaling van overuren vroeger vrij gebruikelijk, sinds enkele jaren is dat anders en die trend zet zich nog steeds door. Bij de grote kantoren krijgt nog maar 1,9 procent een overwerkvergoeding, bij middelgrote en kleine respectievelijk drie en vier procent. Vorig jaar was dat twee,3,6 en 4,2 procent. In 2010 was dat nog 51,2, 60,8 en 40,7 procent. De economische teruggang heeft op dit punt een duidelijke verandering gebracht.

Ook compensatie in de vorm van vrije dagen is steeds minder vanzelfsprekend. Slechts 58 procent van de respondenten krijgt zijn overuren op die wijze gecompenseerd (vorig jaar 59,7 procent, in 2012 66,7 procent).

THUIS WERKEN

Bijna tweederde (64,8 procent) van de respondenten heeft de mogelijkheid om thuis te werken, vergelijkbaar met 2013 (65,7 procent) en 2012 (61,6 procent). Van de RA's werkt 80,5 procent een aantal uren in de week thuis, van de AA's 64,7 procent.

De respondenten die aangeven een aantal uren per week thuis te werken doen dat gemiddeld drie uur per week, hetzelfde als vorig jaar. Thuiswerken lijkt dus 'normaler' te worden.

Opvallend is dat het percentage accountants bij kleine kantoren dat zegt 'nooit' thuis te werken weer terug is op het niveau van twee jaar geleden. Vorig jaar werd hier met 57,4 een veel hoger percentage genoteerd, maar dat blijkt eenmalig en anno 2014 ligt dit percentage weer iets boven de vertrouwde veertig procent.

Bij de middelgrote en grote kantoren was van zo'n piek geen sprake.

BALANS WERK-PRIVÉ

Het overgrote deel (72,7 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 lager de tevredenheid' blijft onverminderd van kracht.

Bij grote kantoren is de score op dit punt dit jaar weer duidelijk verder verslechterd. 56,3 procent ervaart er (meestal) een goede balans, in 2013 was dit 65,8 en in 2012 was dit 71,8 procent.

Bij de kleine en middelgrote kantoren is de situatie stabiel.

Bij kleine kantoren zegt maar liefst 85,6 procent van de respondenten nu een goede balans te ervaren (88,1 in 2013, 90,6 procent in 2012). Middelgrote kantoren scoren met 83,1 procent (84,4 procent in 2013, 84,7 procent in 2012) tussen de grote en kleine kantoren in.

Tabel 6 Aantal contractuele uren per week 2014 (2013)

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	AA	RA	Man	Vrouw	Totaal
39-40 uur	74,7%	76,6%	90,0%	74,5%	83,6%	78,2%	67,7%	82% (79,2%)
37-38 uur	1,3%	1,2%	0,5%	1,8%	0,3%	3,6%	0,5%	0,9% (1,6%)
33-36 uur	8,6%	9,6%	5,0%	5,4%	7,5%	11,8%	11,7%	7,4% (7,5%)
25-32 uur	11,3%	8,6%	2,6%	12,2%	5,3%	4,0%	15,3%	6,6% (7,5%)
17-24 uur	1,3%	2,3%	0,5%	3,6%	0,9%	0,5%	4,2%	1,3% (2,2%)
10-16 uur	0,3%	-	-	0,2%	-	-	0,2%	0,1% (0,2%)
0-9 uur	-	-	-	-	-	-	-	- (0,0%)
Anders	2,4%	1,7%	1,3%	2,2%	2,2%	1,8%	0,5%	1,7% (1,7%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

Kantooromvang op basis van aantal werkzame RA's.

Tabel 7 Waarom kunt u parttime werken niet realiseren 2014 (2013)

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	Man	Vrouw	Totaal
Niet mogelijk in mijn huidige functie	26,3%	17,2%	23,6%	23,2%	17,5%	21,9% (19,4%)
Werkgever doet daar moeilijk over	5,3%	7,4%	6,2%	6,6%	5,8%	6,4% (6,8%)
Vanwege financiën	24,6%	24,5%	14,3%	20,0%	19,7%	20,0% (19,5%)
Mijn partner werkt al parttime	3,5%	5,4%	5,8%	6,4%	1,5%	5,2% (4,2%)
Schadelijk voor mijn carrière	3,5%	5,4%	14,7%	8,7%	10,9%	9,2% (7,6%)
Vanwege studie	0,9%	8,8%	10,9%	7,3%	10,9%	8,2% (8,6%)
Waarschijnlijk kan het wel maar niet aangegeven	28,9%	26,5%	20,5%	24,6%	23,4%	24,3% (28,9%)
Anders	7,0%	4,9%	3,9%	3,2%	10,2%	4,9% (5,8%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

Tabel 8 Kantooromvang en overuren 2014 (2013)

Aantal overuren per week	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	Man	Vrouw	Totaal
0 uur	12,1%	5,8%	1,8%	5,1%	6,2%	5,4% (6,6%)
1-5 uur	51,2%	54,6%	30,4%	40,7%	51,7%	43,4% (48,4%)
6-10 uur	21,6%	25,8%	44,5%	34,3%	29,3%	33,1% (28,5%)
11-15 uur	4,9%	6,5%	14,5%	10,4%	7,4%	9,7% (9,6%)
16-20 uur	3,8%	1,5%	4,8%	3,9%	1,8%	3,4% (2,6%)
> 20 uur	6,4%	5,8%	3,9%	5,6%	3,6%	5,0% (4,2%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

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

Opvallend is dat zelfstandigen, vooral die met personeel, veel vaker dan gemiddeld ontevreden zijn over de balans werk-privé.

83,2 procent 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 verbeteren. Bij de kleine kantoren 73,9 procent, bij middelgrote kantoren is dit 75,2 procent en bij grote kantoren 86,9 procent.

TEVREDENHEID GEDAALD

Het overgrote deel van de openbaar accountants is (zeer) tevreden over zijn totale pakket arbeidsvoorwaarden. Daarbij blijft er een verband met kantooromvang. Anno 2013 is dat bij kleine kantoren 56,3 procent, bij de middelgrote 49,6 procent en bij grote kantoren 41,5 procent. Opvallend hierbij is dat de tevredenheid ten opzichte van vorig jaar wel over de hele lijn aanzienlijk is gedaald (toen respectievelijk 60,4, 53,8 en 49 procent).

De mate van tevredenheid blijft sterk

samenhangen met de functie. Partners scoren het allerhoogst met 73,1 procent. Gevorderd assistenten zijn het vaakst ontevreden (29,1 procent).

Op elk functieniveau in loondienst is dit jaar de tevredenheid over het arbeidsvoorwaardelijk pakket 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.

Zelfstandige RA's zijn vaker dan andere RA's gemiddeld (zeer) tevreden. Bij AA's is dat verschil er niet.

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. Wel lijkt de laatste jaren een stijging gaande. De 48,6 procent uit 2012 steeg naar 54,9 procent in 2013 en afgelopen jaar steeg het percentage nog verder naar 58,5 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 73,2 en 73,6 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

is de vertrekneiging wederom groter dan vorig jaar. Op dit moment zegt van hen 23 procent niet uit het openbaar beroep te vertrekken, vorig jaar was dat nog 32,8 procent, en in 2012 39,1 procent. Bij managers fluctueert dit redelijk stabiel rond de 49 procent.

Van de senior managers denkt 37,8 procent er over om het openbaar beroep te verlaten. Onder de directors is dit 45,3 procent.

AA's zijn honkvaster dan hun RA-collega's. Van de AA's zegt 65 (vorig jaar 67,5 procent en in 2012 69,9 procent) er zeker van te zijn niet buiten de openbare accountancy te gaan werken, bij de RA's is dat 50,6 procent. Dat is weer iets hoger dan vorig jaar met 47,8 procent, maar duidelijk lager dan in de jaren daarvoor (2012 55 procent en 2011 54,2 procent).

Vrouwen vertonen iets meer neiging het openbaar beroep te verlaten (zestig procent) dan mannen (58,1 procent).

Zelfstandigen en partners scoren ver onder het gemiddelde als het gaat om vertrekneiging. Slechts 22 procent van de partners wil elders gaan werken. Bij zelfstandigen met en zonder personeel is dat nog minder: 9,8 en 16,7 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 bijna driekwart. Na het bedrijfsleven volgen op zeer grote afstand de publieke sector en consultancy/interim management als alternatieve werkkringen.

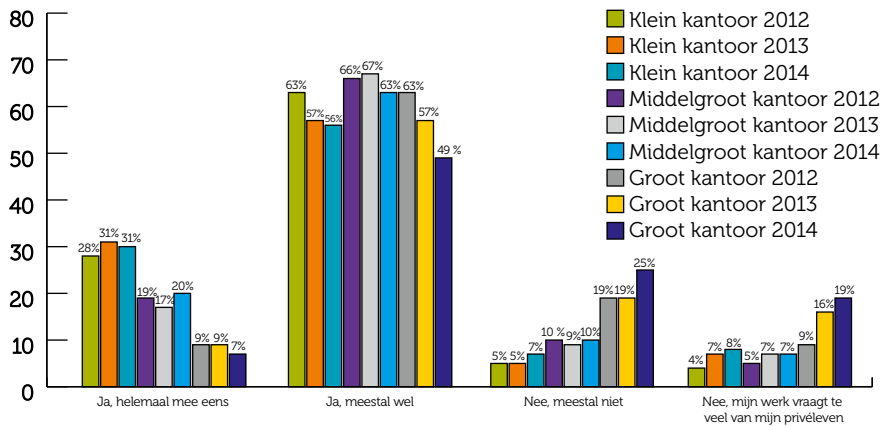
BALANS WERK-PRIVÉ BELANGRIJKSTE VERTREKREDEN

De redenen om uit het openbaar beroep te willen vertrekken zijn al jaren stabiel. De balans tussen werk en privé is en blijft

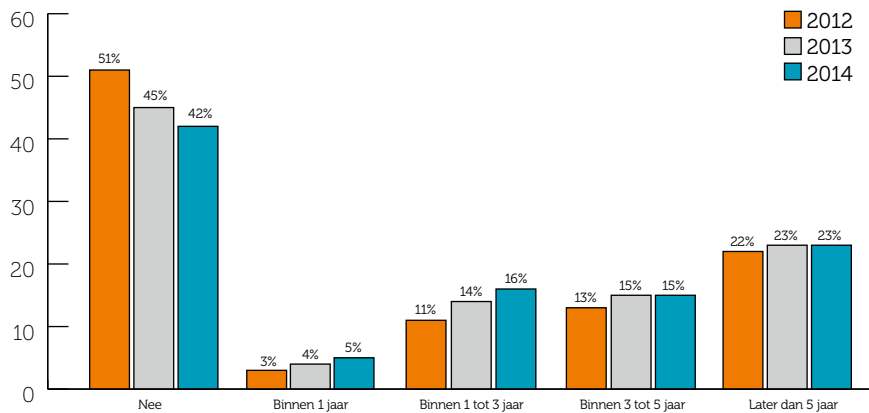
Tabel 9 Hoeveel uur per week werkt u thuis? (alleen loondienst)

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor
(Bijna) nooit	42,5%	38,3%	29,1%
1-4 uur	36,1%	42,2%	39,7%
5-8 uur	14,8%	14,6%	26,3%
9-16 uur	3,8%	4,8%	4,6%
> 16 uur	2,7%	0,2%	0,4%
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.

de belangrijkste vertrekreden (29 procent). Bij vrouwen speelt dit extra sterk, evenals bij RA-studenten. Alleen AA-studenten noemen beloning als belangrijkste reden. Ook kantooromgeving 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 34 procent aanmerkelijk hoger dan vrouwen (21,3 procent). Dit verschil is al jaren zeer stabiel en hardnekkig. Vrouwen zijn in 2014 overigens 'ambitieuzer' dan in 2013, toen de percentages respectievelijk 33,9 en 16,4 procent bedroegen. Al is het nog wel beduidend lager dan 2012 (40,8 en 23,8). Het verschil man-vrouw op dit punt speelt ook al tijdens de studententijd, waarin de

Tabel 10 Tevredenheid arbeidsvoorwaardelijk pakket 2014

	Beginnend assistent	Gevorderd assistent	Controleleider/supervisor	Manager	Senior manager	Director	Partner	ZMP	ZZP
Zeer ontevreden	6,1%	6,2%	3,6%	1,7%	1,3%	-	0,5%	2,4%	-
Ontevreden	18,7%	22,9%	20,5%	10,5%	9,6%	15,1%	2,7%	-	-
Neutraal	27,8%	35,4%	34,9%	35,4%	33,3%	32,1%	23,6%	34,1%	35,4%
Tevreden	41,9%	33,0%	38,5%	47,2%	48,7%	43,4%	50,0%	36,6%	43,8%
Zeer tevreden	5,6%	2,6%	2,5%	5,2%	7,1%	9,4%	23,1%	26,8%	20,8%
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	10,1%	13,7%	12,6%	13,1%	12,9%	9,4%	12,5%	13,8%	12,1%	9,6%	11,0%
Betere balans werk-privé	26,7%	36,2%	14,1%	20,2%	13,7%	39,8%	12,5%	16,4%	19,2%	38,4%	29,0%
Beloning	20,1%	13,7%	13,1%	11,9%	31,7%	19,1%	2,5%	14,5%	19,4%	19,3%	18,5%
Toenemende formalisering en regeldruk	18,7%	15,9%	36,9%	35,1%	15,1%	7,8%	45,0%	30,9%	22,8%	11,4%	18,0%
Accountancy is voor mij goede leerschool	12,0%	6,6%	1,5%	2,4%	12,2%	15,7%	-	11,2%	10,4%	10,9%	10,7%
Anders	7,0%	7,4%	15,7%	8,3%	9,4%	3,5%	27,5%	10,5%	10,4%	3,9%	7,1%

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

	Beginnend assistent	Gevorderd assistent	Controleleider/supervisor	Manager	Senior manager	Director
Inhoud werkzaamheden	13,1%	10,1%	10,2%	10,3%	8,5%	12,5%
Betere balans werk-privé	42,1%	31,3%	31,9%	19,8%	22,0%	12,5%
Beloning	17,9%	24,5%	20,2%	12,9%	10,2%	8,3%
Toenemende formalisering en regeldruk	3,4%	8,7%	17,8%	37,1%	25,4%	50,0%
Accountancy is voor mij goede leerschool	17,2%	15,8%	10,8%	8,6%	18,6%	8,3%

meeste vrouwen en mannen nog niet worden gehinderd door zorgen over het combineren van werk en gezin. Van de mannelijke studenten zegt 32,3 procent een topfunctie te ambiëren, ruim anderhalf maal zo vaak als bij de vrouwelijke studenten (19,8 procent). Vorig jaar was dit nog 30,5 en veertien procent, het animo bij studenten lijkt dus over de hele linie ten opzichte van vorig jaar gestegen. Ook hier is het niveau nog wel lager dan in 2012.

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.

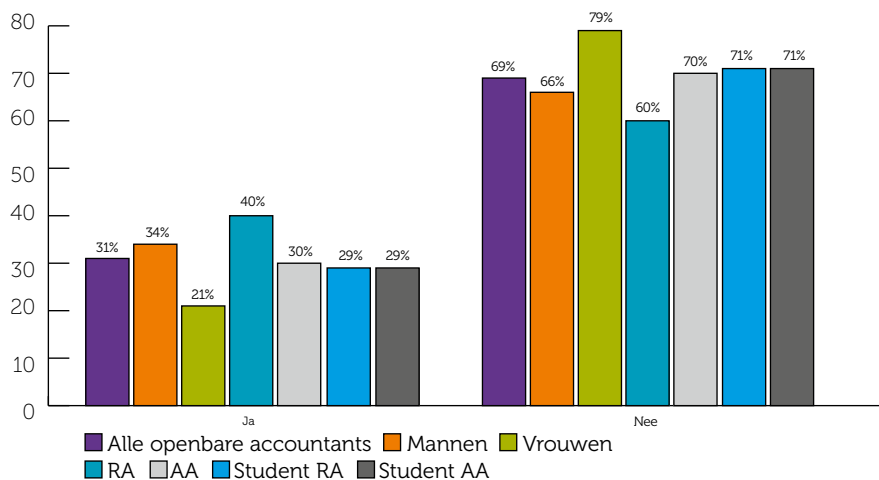
De respondenten die geen partnerambities koesteren, geven daarvoor als meest genoemde reden 'ik stel andere prioriteiten' (mannen 58,2 procent, vrouwen 59,5 procent). Ook 'ik ambieer geen functies die me te veel tijd gaan kosten' wordt vaak genoemd, bij mannen en vrouwen respectievelijk door 24,4 procent en 20,6 procent.

Een vergelijkbaar groot man-vrouwverschil is er bij het antwoord dat 'privéomstandigheden dit niet toe laten'. Van de vrouwen noemt 22,3 procent dit, bij de mannen slechts 15,5 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 17,6 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 14,1 versus vrouwen vijftien procent), bij de AA's geloven de vrouwen met 31,3 procent iets vaker dan de mannen met 24 procent dat ze hier niet de kwaliteiten voor hebben. Bij de RA's geven mannen dit juist weer vaker op als reden dan vrouwen (22,8 versus 12,5 procent).

Het beeld op dit gebied is door de jaren opvallend constant. □

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)



Interne accountants

Van de 142 interne accountants die de vragenlijst invulden, is 66,9 procent RA, 9,9 procent AA, 20,4 procent student RA en 2,8 procent student AA. Ruim de helft werkt in de financiële dienstverlening (51,4 procent), in de meeste gevallen (68,3 procent) bij een organisatie met meer dan tweeduizend mensen. Bijna de helft (46,8 procent) van de interne accountants heeft een leidinggevende functie. Leidinggevende RA's (55,8 procent van de RA's) verdienen gemiddeld aanzienlijk meer dan hun leidinggevende AA-collega's: € 137.000 versus € 87.000, met grote uitschieters naar boven en beneden. Het absolute aantal AA's in die functies is echter te gering om betrouwbare uitspraken te doen. Gezien de lage absolute aantallen in andere categorieën kunnen over RA's voor wat betreft het salarisniveau vergeleken met

2013 ook alleen uitspraken worden gedaan over interne accountants 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 (66,7 procent) ontvangt naast het vaste salaris een variabele beloning, vergelijkbaar met vorig jaar. De hoogte van die extra beloning verschilt sterk. Van de RA's ontvangt 46,3 procent € 10.000 of meer, bij de AA's (absoluut aantal zeer gering) was dit 12,5 procent.

SALARISONTWIKKELING EN VERWACHTING

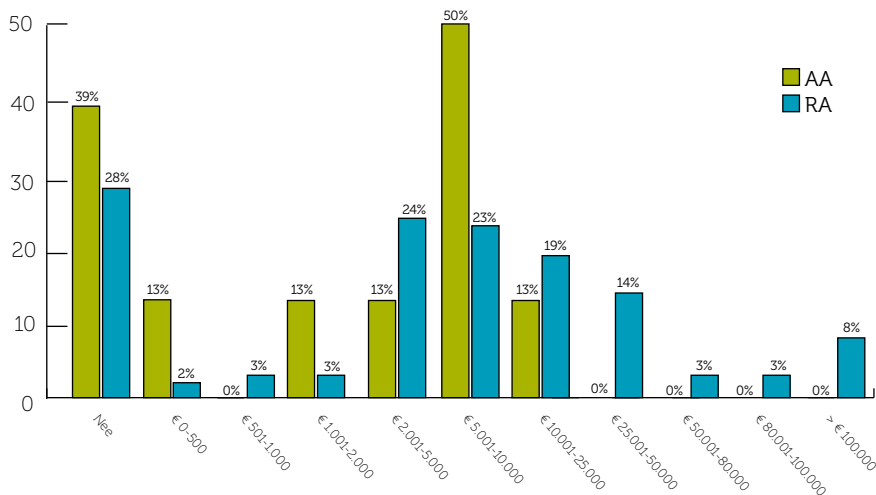
De salarisontwikkeling per persoon (niet per functie), dus deels als weerspiegeling van carrièreontwikkeling, was het afgelopen jaar overwegend bescheiden, met een

gemiddelde stijging van 3,75 procent. Voor AA's geldt dit nog sterker dan voor RA's. Van de AA's ging 84,6 procent er maximaal drie procent op vooruit, bij de RA's is dat 56,8 procent. Beide cijfers zijn iets lager dan in 2013. 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 6,3 procent van de RA's ging er zelfs op achteruit (in 2012 twaalf procent). De verwachtingen zijn dit jaar weer wat positiever dan voorgaande jaren. Slechts 3,2 procent van de interne RA's verwacht de komende vijf jaar een salarisdaling, vorig jaar was dat nog zeventien procent en in 2012 was dit 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 leaserijders onder de interne accountants daalde wederom iets ten opzichte van vorig jaar, van 40,5 naar 39,4 procent. De meeste leaserijders (70,9 procent) hebben daarvoor een budget tussen de € 750 en € 1.500. Van de leaserijders betaalt 44,6 procent een eigen bijdrage, ongeveer gelijk aan vorig jaar. Het percentage respondenten dat extra studieverlofdagen geniet, bleef ten opzichte van vorig jaar nagenoeg hetzelfde met 22 procent. Meer dan de helft van de interne accountants (59,6 procent) ontvangt een onkostenvergoeding. Voor 76,2 procent bedraagt de onkostenvergoeding maximaal € 100, bij 20,2 procent tussen de € 101 en € 250, en de

Figuur 12 Hoogte variabele beloning AA/RA



Tabel 13 Ervaring en salaris (€)

Aantal jaar ervaring	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris RA (2014)	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris RA (2013)	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris totaal 2014*	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris totaal 2013*
0-2 jaar	-	-	-	-	2	40.500	2	47.500
3-5 jaar	4	55.000	1	55.000	12	51.000	9	40.000
6-10 jaar	13	75.000	18	75.000	31	68.000	18	73.000
11-15 jaar	36	96.500	27	93.000	41	93.500	30	89.000
> 15 jaar	41	141.500	43	144.000	52	129.000	49	136.000

* RA's, AA's en studenten

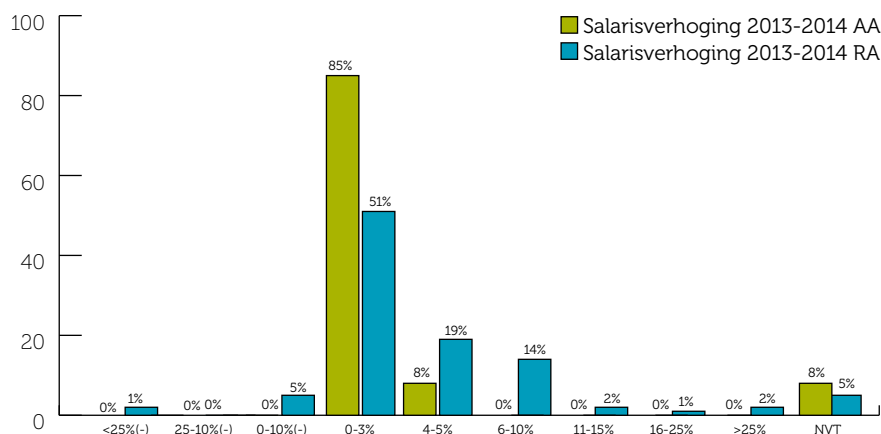
Tabel 14 Aantal contractuele uren per week 2014 (2013)

Aantal uur per week	Man	Vrouw	AA	RA	Student AA	Student RA	Totaal
39-40 uur	65,4%	43,2%	62,1%	69,2%	50,0%	48,3%	59,6% (45,6%)
37-38 uur	6,7%	2,7%	7,4%	-	-	3,4%	5,7% (10,4%)
33-36 uur	26,9%	37,8%	25,3%	23,1%	25,0%	41,4%	28,4% (34,4%)
25-32 uur	1,0%	13,5%	4,4%	7,7%	25,0%	6,9%	5,7% (8,8%)
17-24 uur	-	2,7%	1,1%	-	-	-	0,7% (-)
10-16 uur	-	-	-	-	-	-	- (0,8%)
0-9 uur	-	-	-	-	-	-	- (-)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

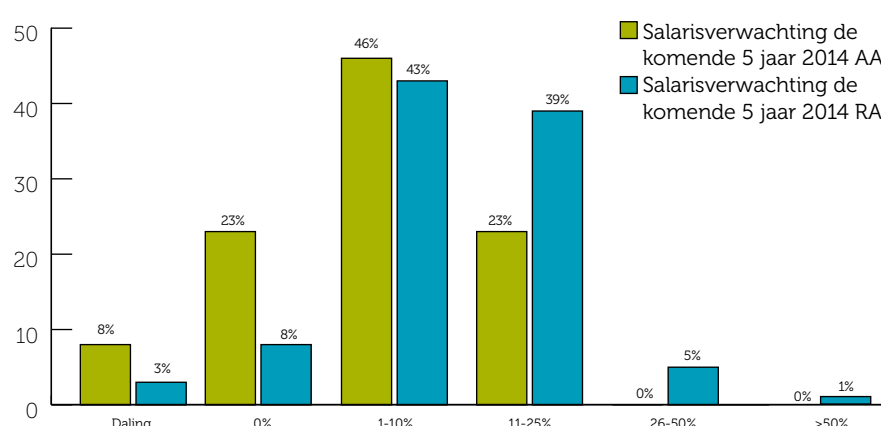
Tabel 15 Hoeveel uur per week werkt u thuis? (alleen loondienst)

	Man	Vrouw	Totaal
(Bijna) nooit	27,9%	35,1%	29,8%
1-4 uur	40,4%	32,4%	38,3%
5-8 uur	25,0%	27,0%	25,5%
9-16 uur	5,8%	2,7%	5,0%
> 16 uur	1,0%	2,7%	1,4%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

Figuur 13 Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging? AA/RA



Figuur 14 Salarisverwachting voor komende vijf jaar AA/RA



overige 3,6 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), bijna tien procent minder dan in 2013. Dit niveau lijkt weer gelijk aan het niveau in 2012. Ook in deze sector werken vrouwen vaker parttime dan mannen, het merendeel daarvan 33 tot 36 uur. Kleine parttimebanen blijven uitzondering. Slechts 6,4 procent van de respondenten werkt minder dan 32 uur per week. Net als bij de openbaar accountants zouden flink wat fulltime werkende interne accountants (30,4 procent) wel graag parttime *willen* werken. Bij vrouwen is dit 47,1 procent en bij mannen 26,7 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.

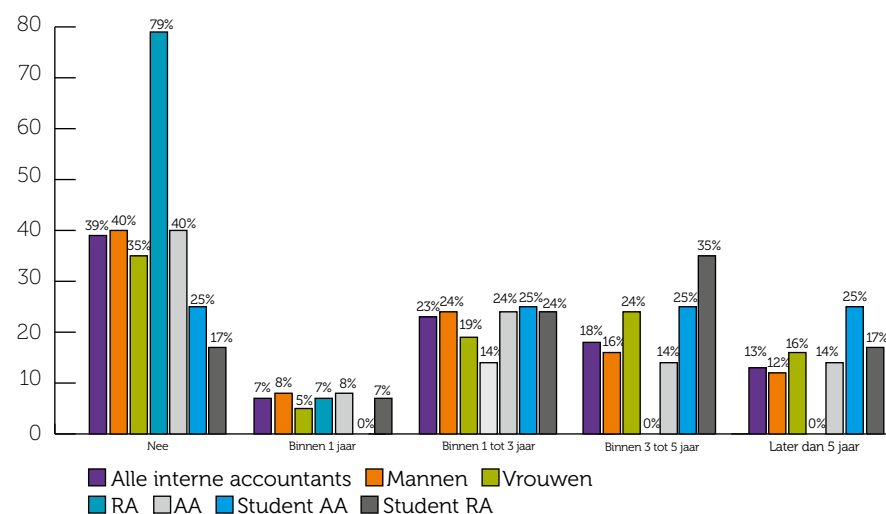
OVERUREN

Interne accountants werken gemiddeld iets minder per week over dan vorig jaar: 6,3 uur per week, in 2013 zeven uur per week. Tweederde (62,4 procent) werkt maximaal vijf uur per week over, 20,6 procent doet dat zes tot tien uur en 9,9 procent zelfs elf tot vijftien uur. Het percentage extreme overwerkers (zestien tot twintig uur) in de interne accountancy is dit jaar 2,8 procent, vorig jaar was dat 4,8 procent. 4,2 procent geeft aan meer dan twintig overuren per week te maken.

Tabel 16 Tevredenheid arbeidsvoorwaardelijk pakket 2014 (2013)

	Man	Vrouw	AA	RA	Student AA	Student RA	Totaal
Zeer ontevreden	2,9%	-	15,4%	-	-	3,4%	2,1% (1,6%)
Ontevreden	4,8%	8,1%	-	4,2%	50,0%	6,9%	5,7% (3,2%)
Neutraal	15,4%	24,3%	7,7%	17,9%	25,0%	20,7%	17,7% (15,2%)
Tevreden	52,9%	51,4%	46,2%	54,7%	25,0%	51,7%	52,5% (59,2%)
Zeer tevreden	24,0%	16,2%	30,8%	23,2%	-	17,2%	22,0% (20,8%)
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?



Net als in het openbaar beroep werken vrouwen minder vaak over dan mannen en ze doen dat dan overwegend met mate: 75,7 procent werkt maximaal vijf uur over.

Driekwart van de interne accountants (75,9 procent) krijgt overuren niet gecompenseerd. Vrijwel alle anderen (23,4 procent) kunnen overuren met tijd compenseren. Uitbetaling van overuren komt niet 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 3,5 uur per week. Vrouwen werken minder vaak en gemiddeld iets korter thuis dan mannen.

BALANS WERK-PRIVÉ

Van de interne accountants ervaart 90,5 procent (meestal) een goede balans tussen werk en privé. Dat is vijf procent minder dan vorig jaar.

TEVREDENHEID EN VERTREKPLANNEN

Van de interne accountants is 74,5 procent tevreden tot zeer tevreden met zijn totale arbeidsvoorwaarden. Toch zegt 21,4 procent van de AA's en zestig procent van de RA's de interne accountancy op termijn te willen verlaten, van wie 24,2 procent al binnen drie jaar.

De belangrijkste vertrekreden blijft de inhoud van de werkzaamheden (25,3 procent), samen met het verwante gebrek aan doorstroomkansen (24,1 procent).

VERTREK WAARHEEN?

Net als bij de openbaar accountants denken interne accountants met vertrekplannen daarbij primair aan (een andere functie in) het bedrijfsleven (79,3 procent). Consultancy/interim management en de publieke sector volgen, net als in vorige jaren, op grote afstand met respectievelijk 4,6 en 3,4 procent. □

Ik ben er weer.

Sam de Wijs

Sam hoort bij de 75% van de kinderen met kanker die genezen. Dat percentage moet en kan omhoog. Wij streven naar minstens 95% in 2025. Om dit te bereiken moet er meer wetenschappelijk onderzoek worden gedaan. Daar hebben wij uw steun hard bij nodig. Wilt u meer weten over ons fonds en hoe u ons kunt steunen met schenkingen en nalatenschappen, stuur dan een e-mail naar tomvoutefonds@kika.nl of ga naar www.kika.nl/tomvoutefonds.

Maak het verschil, schenk aan de toekomst

Beste accountant,

Ook uw klantrelatie intensiveren?
Help uw klant écht sturen op cijfers!



Management informatie actueel en visueel
Doorlopende rapportage voor uw klanten
Volautomatisch gekoppeld
Ook als private-label

Benieuwd? Vraag nu een demo aan via:



comandi.
management dashboard

www.comandi.nl/nba

"In plaats van één keer per jaar de jaarrekening hebben klanten via onze dashboards nu altijd inzicht in de actuele cijfers, dat is wat ze willen!"

Koen de Jong
De Jong Accountants en Adviseurs
Vught

"Ondernemers zijn meer gebaad bij visueel inzicht dan stapels cijfermateriaal. Onze dashboards laten hen in één oogopslag zien waar aandacht nodig is."

Marco Bovée
Vorwerk & Co Accountants
Amersfoort

"Meedenkend adviseren doen wij door onze klanten het juiste gereedschap te bieden. Met onze dashboards zijn wij gedurende het hele jaar betrokken."

Martin Leijenhors
YOURS bedrijfsadviseurs
Woudenberg

Overheidsaccountants

In totaal 221 overheidsaccountants vulden de vragenlijst in, van wie 70,1 procent RA, 11,8 procent AA, 17,6 procent student RA en 0,5 procent (één persoon) student AA. De meeste overheidsaccountants werken bij de rijksoverheid of de Belastingdienst.

Van de AA's heeft 36 procent een leidinggevende functie, van de RA's 37,7 procent. De honorering van die twee groepen loopt enigszins uiteen, hetgeen vermoedelijk samenhangt met de aard van de functies. Leidinggevende AA's verdienen gemiddeld € 78.500, RA's € 98.000.

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, vorig jaar was dit percentage nog iets verder gedaald naar 5,6 procent. Dit jaar is het percentage weer iets gestegen naar 8,8 procent. Meestal gaat het dan om een bonus.

SALARISONTWIKKELING EN VERWACHTING

De salarissen van overheidsaccountants stijgen dit jaar iets meer dan vorig jaar. Voor 70,3 procent (vorig jaar 73,7 procent) van de respondenten ging de salarisstijging de drie procent niet te boven, 21,3 procent ging er zelfs op achteruit (vorig jaar 20,2 procent).

De gemiddelde salarisverhoging van overheidsaccountants over 2013-2014 bedroeg

1,9 procent (vorig jaar 1,1 procent). Ook de verwachtingen voor de komende vijf jaar zijn iets optimistischer dan in 2013. 5,6 procent geeft aan voor de komende vijf jaar een daling te verwachten. 15,7 procent van de respondenten denkt er niets op vooruit te gaan maar ook niets op achteruit.

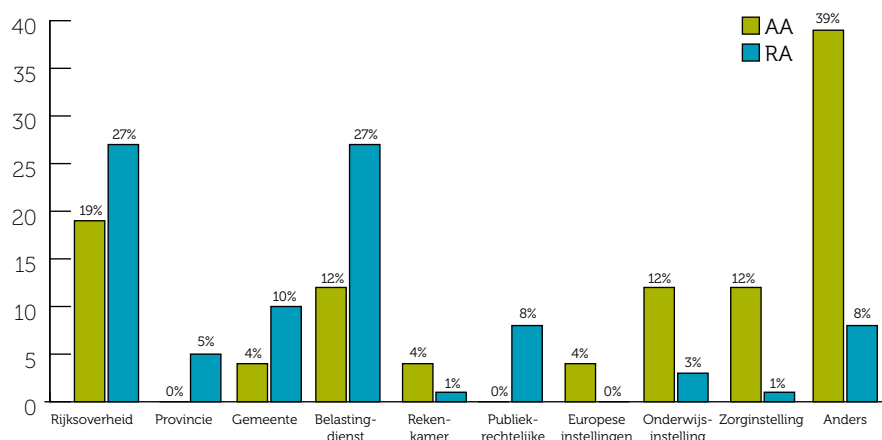
Maar verder verwacht 53,7 procent er 1-10 procent op vooruit te gaan, 18,5 procent 11-25 procent en 6,4 procent

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

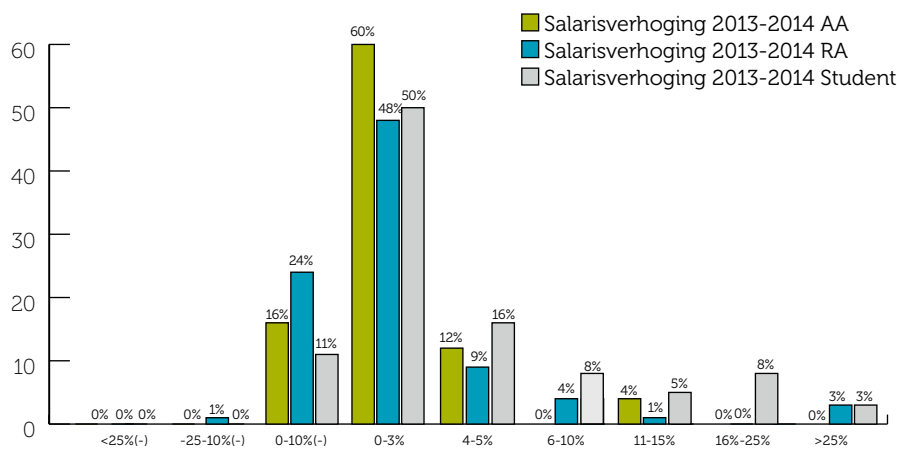
SECUNDAIRE ARBEIDS-VOORWAARDEN

Dit jaar heeft tien procent van de overheidsaccountants de beschikking over een leaseauto dit is een stijging ten opzichte van voorgaande jaren, toen lag dit percentage rond de zes procent.

Figuur 16 Waar bent u werkzaam?



Figuur 17 Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging? AA/RA

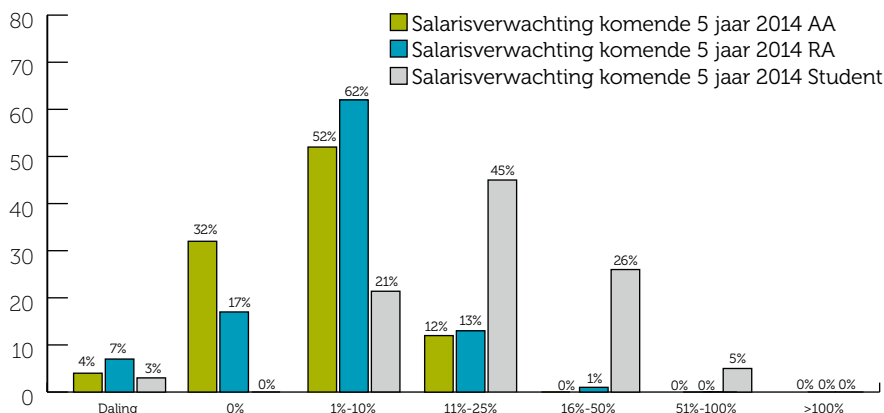


Tabel 17 Ervaring en salaris (€)

Aantal jaar ervaring	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris RA (2014)	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris RA (2013)	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris totaal 2014*	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris totaal 2013*
0-2 jaar	0	-	0	-	9	28.000	5	28.000
3-5 jaar	1	47.500	1	55.000	15	41.500	15	38.500
6-10 jaar	24	60.500	13	64.000	37	55.500	27	56.500
11-15 jaar	26	77.500	38	72.000	35	75.500	50	69.000
> 15 jaar	102	90.000	86	93.500	119	87.500	99	90.000

* RA's, AA's en studenten

Figuur 18 Salarisverwachting voor komende vijf jaar AA/RA



Tabel 18 Aantal contractuele uren per week 2014 (2013)

Aantal uur per week	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
39-40 uur	20,3%	16,7%	28,0%	13,1%	36,8%	19,0% (19,3%)
37-38 uur	6,3%	2,8%	8,0%	4,6%	5,3%	5,1% (4,6%)
33-36 uur	60,8%	52,8%	44,0%	61,8%	55,3%	58,7% (63,4%)
25-32 uur	11,2%	23,7%	12,0%	19,1%	2,6%	15,3% (10,6%)
17-24 uur	0,7%	4,2%	8,0%	1,4%	-	1,9% (1,5%)
10-16 uur	-	-	-	-	-	- (-)
0-9 uur	-	-	-	-	-	- (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	20,3%	27,8%	44,0%	21,7%	13,2%	22,8%
1-4 uur	37,1%	31,9%	28,0%	37,5%	31,6%	35,3%
5-8 uur	30,8%	30,6%	20,0%	29,6%	42,1%	30,7%
9-16 uur	9,8%	8,3%	8,0%	9,1%	10,5%	9,3%
> 16 uur	2,1%	1,4%	-	2,0%	2,6%	1,9%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 20 Tevredenheid arbeidsvoorwaardelijk pakket 2014 (2013)

	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
Zeervredeloos	0,7%	1,4%	4,0%	-	2,6%	0,9% (1,5%)
Ontevredeloos	10,5%	5,6%	-	9,9%	10,5%	8,8% (10,2%)
Neutraal	22,4%	16,7%	24,0%	22,4%	10,5%	20,5% (24,9%)
Tevredeloos	57,3%	61,1%	56,0%	58,6%	60,5%	58,6% (54,3%)
Zeervredeloos	9,1%	15,3%	16,0%	9,2%	15,8%	11,2% (9,1%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

Tweederde van de overheidsaccountants (67 procent) ontvangt geen onkostenvergoeding. Wel heeft 34 procent extra studieverlofdagen. Dit is vergelijkbaar met voorgaande jaren.

PARTTIMEN: PRAKTIJK, WENSEN EN MOGELIJKHEDEN

De overgrote meerderheid van de overheidsaccountants (75,9 procent) werkt in deeltijd (36 uur of minder per week), de vrouwen met 80,5 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 (35,3 procent). Anders dan bij openbare en interne accountants lijken de financiën wederom een van de belangrijkste belemmeringen om dat werkelijk te gaan doen. Andere belemmeringen zijn 'niet mogelijk in mijn huidige functie' en 'het zou waarschijnlijk wel kunnen maar ik heb het nog niet geregeld'. Maar het lage absolute aantal fulltimers (achttien) met deeltijdswens maakt harde conclusies hier onmogelijk.

OVERUREN

Bij de overheid wordt op bescheiden schaal overgewerkt. 69,3 procent werkt niet of hoogstens vijf uur per week over (van de vrouwen 79,2 procent). Maar een beperkte groep (14,4 procent) maakt wekelijks zes tot tien uur extra (in 2013 13,7 en in 2012 16,8 procent). De gemaakte overuren worden bij de overheid vaak niet vergoed (51,4 procent). Een zeer klein deel (1,4 procent) krijgt de uren uitbetaald, maar de meesten krijgen deze gecompenseerd in tijd (46,3 procent).

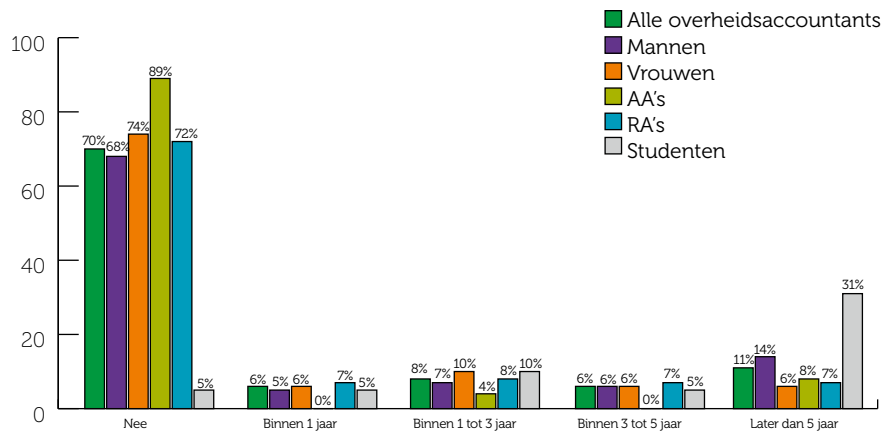
THUIS WERKEN

77,2 procent van de overheidsaccountants werkt met enige regelmaat thuis (in 2013 73,1 procent). Tweederde van de respondenten (66 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 8,7 procent is hierover minder tevreden, iets meer dan in 2013 (4,5 procent).

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



Bij de AA's is 92,8 procent, bij de RA's 93,5 procent (meestal) tevreden met de balans. Tussen vrouwen en mannen is er op dit punt weinig verschil.

TEVREDENHEID EN VERTREKPLANNEN

Bijna zeventig procent van de overheidsaccountants is (zeer) tevreden met het totale arbeidsvoorwaardelijke pakket. Dit niveau is ongeveer gelijk aan 2011.

De afgelopen twee jaar lag dit percentage rond de zestig procent. 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 5,5 procent aan dat binnen één jaar te willen doen, 7,7 procent binnen één tot drie jaar, 5,9 procent binnen drie tot vijf jaar en 10,9 procent later dan vijf jaar.

'Beloning beter buiten de overheidsaccountancy' is de meest genoemde vertrekreden met 19,7 procent, gevolgd door 'inhoud werkzaamheden' (18,2 procent) en 'geen kans op doorstroom naar een hogere functie' (10,6 procent). De geringe aantallen maken harde conclusies echter onmogelijk.

VERTREK WAARHEEN?

Overheidsaccountants met vertrekplannen willen bij voorkeur in het bedrijfsleven gaan werken (53 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 wel iets sterker dan vorig jaar (44,6 procent). 15,2 procent van de overheidsaccountants zou voor een interim- of consultancy carrière kiezen en drie procent heeft de openbare accountancy op het oog. De lage absolute aantallen maken harde conclusies echter onmogelijk. □

FINANCE ON A MISSION

Word als financial dé aanjager van vernieuwing in jouw organisatie!

Sprekers:
Alexander Klöpping | Daan Roosegaarde | Jan van Setten | Pacelle van Goethem

19 november 2014 | Media Plaza | Utrecht

www.financeonamission.nl

Het seminar „Finance on a Mission” is een initiatief van PLUC! “Insights from outside”

Alle ruimte om het beste uit jezelf te halen

Ook dat is #werkenbijpwc

Je bent een ambitieuze accountant en communicatief sterk. Maar je wilt meer. Dat treft, wij bieden je graag die extra's die je zoekt. Als Gevorderd Assistent Accountant bij PwC stap je in een wereldwijde kennisorganisatie, met toonaangevende klanten. Ook coach je teamleden die bij jou aankloppen om te sparren over hun werkzaamheden. Reken op afwisselende opdrachten, inspirerende collega's en goede arbeidsvoorwaarden, die zijn opgesteld met aandacht voor jouw groei en de mogelijkheid bieden om flexibel te werken en leven.

Heb je interesse? Solliciteer en voor je het weet ben jij die ervaren professional met wie onze klanten willen werken.



pwc

werkenbijpwc.nl/senior

The opportunity of a lifetime

Accountants in business

In totaal vulden 711 'accountants in business' de vragenlijst in, van wie 77,8 procent RA, achttien procent AA en 3,2 procent student. Van deze respondenten werken er 88 als zelfstandige, van wie 79 zonder personeel (zzp'er). Van de accountants in business in loondienst hebben 448 (73,9 procent) een leidinggevende functie. Zij verdienen gemiddeld € 122.500 per jaar.

De percentages leidinggevende AA's en RA's ontlopen elkaar nauwelijks (75,7 en 75,4 procent). Hun betaling verschilt sterker: leidinggevende AA's verdienen gemiddeld € 86.500, RA's € 133.500 (zeer licht gestegen ten opzichte van vorig jaar). Accountants in business vormen een veelkleurige groep, ook wat betreft de aard van hun werkkring, 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 ontvangt 73 procent een variabele beloning (in 2013 69,8 procent). 60,5 procent van de accountants in business ontvangt het variabele deel in de vorm van een bonus en 8,3 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. Vergelijken met 2013 (en 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.

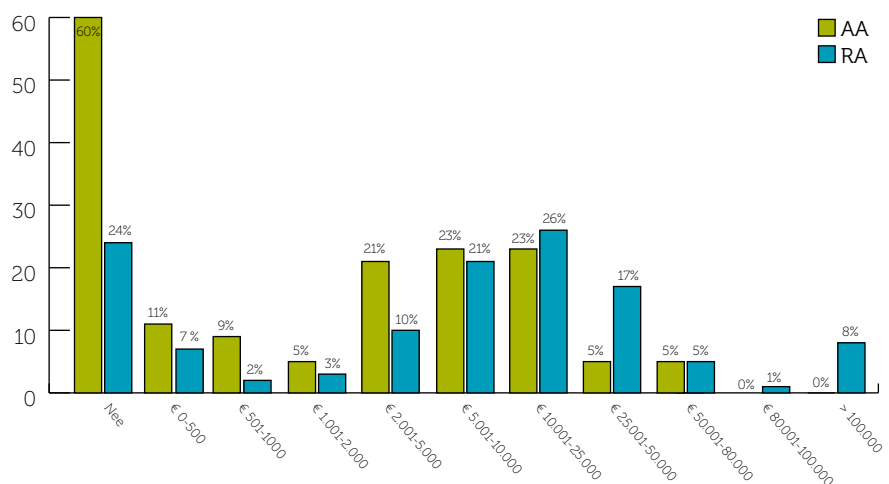
SALARISONTWIKKELING EN VERWACHTING

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

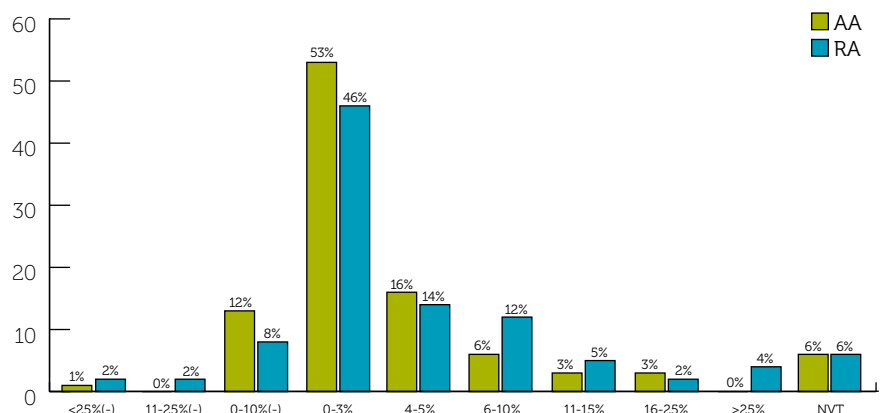
maximaal drie procent stijging. Toch zag een kwart (26,7 procent) zijn salaris met meer dan zes procent toenemen, dit is ongeveer gelijk aan voorgaande jaren. Opvallend is dat 13,3 procent van de AA's en 11,6 procent van de RA's zijn inkomen zag dalen, in 2013 was dit respectievelijk 6,5 en 12,5 procent.

De gemiddelde salarisverhoging in 2013-

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 2014(2013)	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris AA 2014 (2013)	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris totaal 2014 (2013)*
0-2 jaar	0	- (10.000)	0	- (-)	5	22.500 (25.000)
3-5 jaar	2	75.000 (112.500)	0	- (-)	8	51.000 (66.000)
6-10 jaar	54	78.000 (75.000)	6	50.500 (61.500)	72	71.000 (72.000)
11-15 jaar	108	92.500 (92.500)	30	72.000 (67.500)	144	87.000 (86.000)
> 15 jaar	360	134.000 (132.500)	88	87.000 (96.000)	448	125.000 (125.500)

* RA's, AA's en studenten

2014 bedroeg 3,3 procent (vorig jaar drie procent en in 2012 3,5 procent).

Voor 85,9 procent van de respondenten (vrijwel hetzelfde percentage als in 2013) kwam de verandering in salaris overeen met de verwachting.

Lijkt de situatie wat bovenstaande betreft redelijk stabiel vergeleken met vorige jaren, de verwachtingen voor de komende vijf jaar zijn in vergelijking met vorig jaar licht verbeterd. Anno 2014 verwacht bijna de helft (45,9 procent) er meer dan elf procent op vooruit te gaan, vorig jaar was dit 41,5 procent en in 2012 48,5 procent.

De gemiddelde salarisverwachting van 2014 voor de komende vijf jaar bedraagt 12,3 procent stijging (vorig jaar 11,8 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 die van de accountants in business in loondienst, maar de (bruto) omzet geeft een goede indicatie van de inkomensontwikkelingen in deze specifieke groep.

71,6 procent van de zzp-respondenten boekte het afgelopen jaar een omzet van meer dan een ton. De helft van de zzp'ers 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 34,1 procent vorig jaar zijn omzet dalen. Toch wist de meerderheid van de zelfstandige accountants in business een stijging te realiseren: 34,1 procent met maximaal tien procent en 19,3 procent met hogere cijfers. Deze cijfers wijken niet veel af van die in 2013.

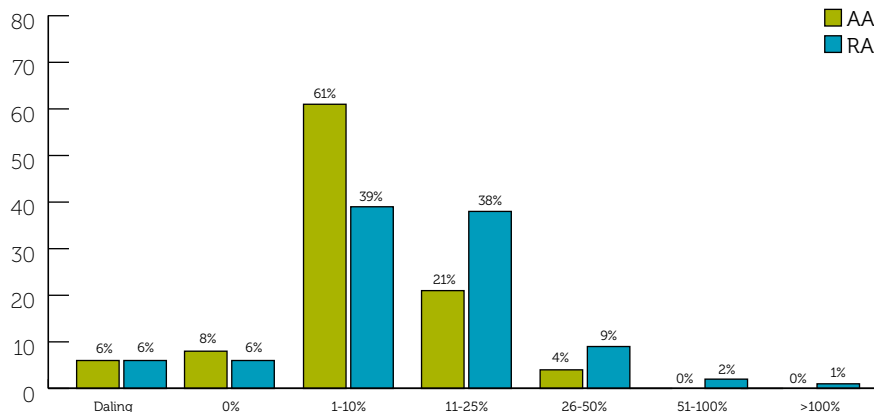
SECUNDAIRE ARBEIDS-VOORWAARDEN

Vergeleken met 2013 is er in de secundaire arbeidsvoorwaarden van accountants in business niets wezenlijks gewijzigd. 59,9 procent ontvangt een onkostenvergoeding, meestal per maand tot € 250 (89,7 procent).

Verder rijdt 58,4 procent in een leaseauto. Van deze leaserijders betaalt 28,7 procent een eigen bijdrage; deze is in 63,2 procent van de gevallen niet hoger dan € 150 per maand.

Voor 21,7 procent van de respondenten be-

Figuur 22 Salarisverwachting voor de komende vijf jaar AA/RA



Tabel 22 Ervaring en salaris zelfstandigen (€)

Aantal jaar ervaring	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris ZMP	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris ZZP
0-2 jaar	-	-	-	-
3-5 jaar	-	-	-	-
6-10 jaar	1	275.000	2	65.000
11-15 jaar	1	225.000	6	65.500
> 15 jaar	7	94.000	52	92.500

Tabel 23 Aantal contractuele uren per week 2014 (2013)

Aantal uur per week	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
39-40 uur	75,0%	35,8%	47,8%	71,2%	82,1%	67,4% (63,3%)
37-38 uur	8,9%	5,8%	11,5%	7,9%	3,6%	8,3% (11,0%)
33-36 uur	10,9%	25,0%	19,5%	12,2%	14,3%	13,6% (16,6%)
25-32 uur	2,6%	25,0%	15,9%	5,1%	-	6,9% (6,8%)
17-24 uur	0,8%	7,5%	3,5%	1,8%	-	2,0% (1,2%)
10-16 uur	0,4%	0,8%	0,9%	0,4%	-	0,6% (-)
0-9 uur	-	-	-	-	-	- (-)
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	30,0%	30,0%	28,3%	30,1%	35,7%	30,0%
1-4 uur	35,0%	35,8%	40,7%	33,6%	39,3%	35,2%
5-8 uur	24,5%	25,8%	20,4%	26,3%	14,3%	24,7%
9-16 uur	9,1%	5,8%	8,8%	8,3%	10,7%	8,5%
> 16 uur	1,4%	2,5%	1,8%	1,7%	-	1,6%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

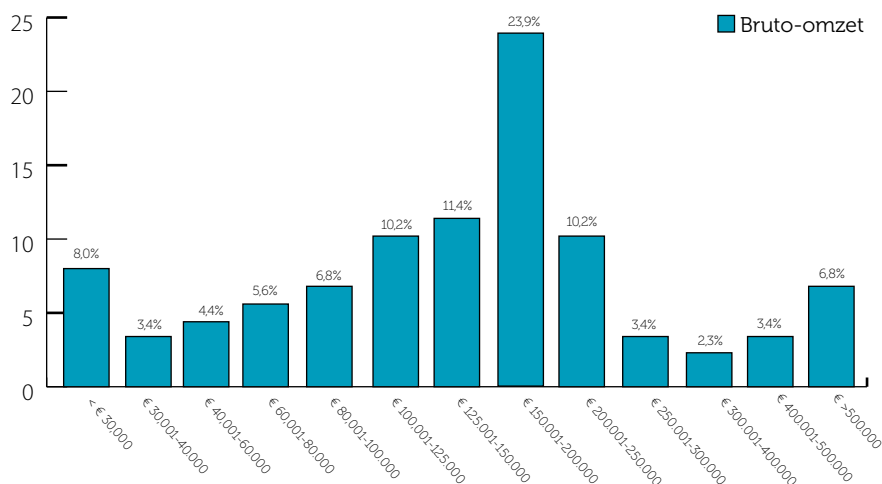
taalt de werkgever het volledige pensioen, 19,9 procent heeft recht op extra studieverlofdagen.

PARTTIMEN: PRAKTIJK, WENSEN EN MOGELIJKHEDEN

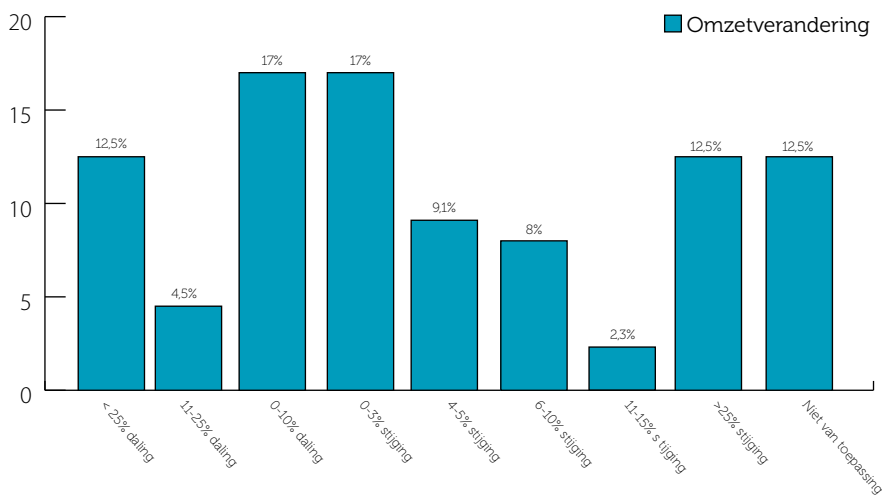
Veel accountants in het bedrijfsleven werken (bijna) fulltime: Slechts 24,2 procent werkt 36 uur of minder per week. Bij vrouwen ligt dit percentage deeltijdwerkers

veel hoger (58,4 procent) en ook het verschil tussen AA's en RA's blijft opvallend (39,8 versus 19,5 procent deeltijdwerkers). Net als bij de andere 'accountantstypen' geeft ook bij de accountants business een flink deel van de fulltimers (30,1 procent) aan graag parttime te willen werken. Op de vraag waarom ze dit niet daadwerkelijk doen antwoordt 43,7 procent dat dit in de huidige functie 'niet mogelijk' is.

Figuur 23 Omzet ZZP'ers



Figuur 24 Omzetontwikkeling zzp'ers, 2013-2014



Tabel 25 Tevredenheid arbeidsvoorwaardelijk pakket 2014 (2013)

	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
Zeer ontevreden	1,0%	1,7%	2,7%	0,8%	-	1,1% (2,5%)
Ontevreden	5,2%	5,8%	7,1%	5,0%	3,5%	5,3% (3,4%)
Neutraal	16,7%	12,5%	16,8%	15,1%	25,0%	15,9% (18,6%)
Tevreden	56,1%	60,8%	61,1%	56,0%	57,1%	57,0% (56,1%)
Zeer tevreden	21,1%	19,2%	12,4%	23,0%	14,3%	20,7% (19,4%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

Tabel 26 Wat is de belangrijkste reden waarom u buiten de accountancy bent gaan werken? 2014 (2013)

	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
Inhoud werkzaamheden	33,5%	22,5%	21,1%	34,9%	13,3%	31,5% (28,9%)
Betere balans werk-privé buiten de accountancy	12,7%	19,4%	12,5%	13,9%	20,0%	13,9% (13,7%)
Toenemende formalisering en regeldruk	21,8%	22,5%	28,9%	21,0%	10,0%	20,9% (20,7%)
Accountancy is voor mij een goede leerschool, geen beroep	13,4%	10,9%	11,7%	13,2%	13,3%	12,9% (16,4%)

Daarnaast is ook 'Het zou waarschijnlijk wel kunnen, maar ik heb dit nog niet gevraagd' (26,8 procent) een belangrijke reden. Vergelijkbare percentages in 2013.

OVERUREN

Iets minder dan een kwart (24,4 procent) van de accountants in business werkt gemiddeld meer dan elf uur per week over. De mannen met 26,8 procent iets meer dan gemiddeld. Deze cijfers zijn vergelijkbaar met die van voorgaande jaren. De meeste respondenten krijgen deze overuren niet uitbetaald (83,7 procent), in tijd noch geld. Slechts 12,5 procent krijgt zijn uren gecompenseerd in tijd, en 1,8 procent krijgt ze uitbetaald. Het gemiddeld aantal overuren in het bedrijfsleven dit jaar bedraagt 8,3 uur per week. Ook deze cijfers lijken opmerkelijk constant.

THUIS WERKEN

Zeventig procent van de accountants in business (in 2013 67,9 procent) heeft de mogelijkheid tot thuis werken en maakt hiervan gebruik. Gemiddeld 3,87 uur per week. Vrouwen hebben het vaakst de mogelijkheid om dit meer dan zestien uur per week te doen.

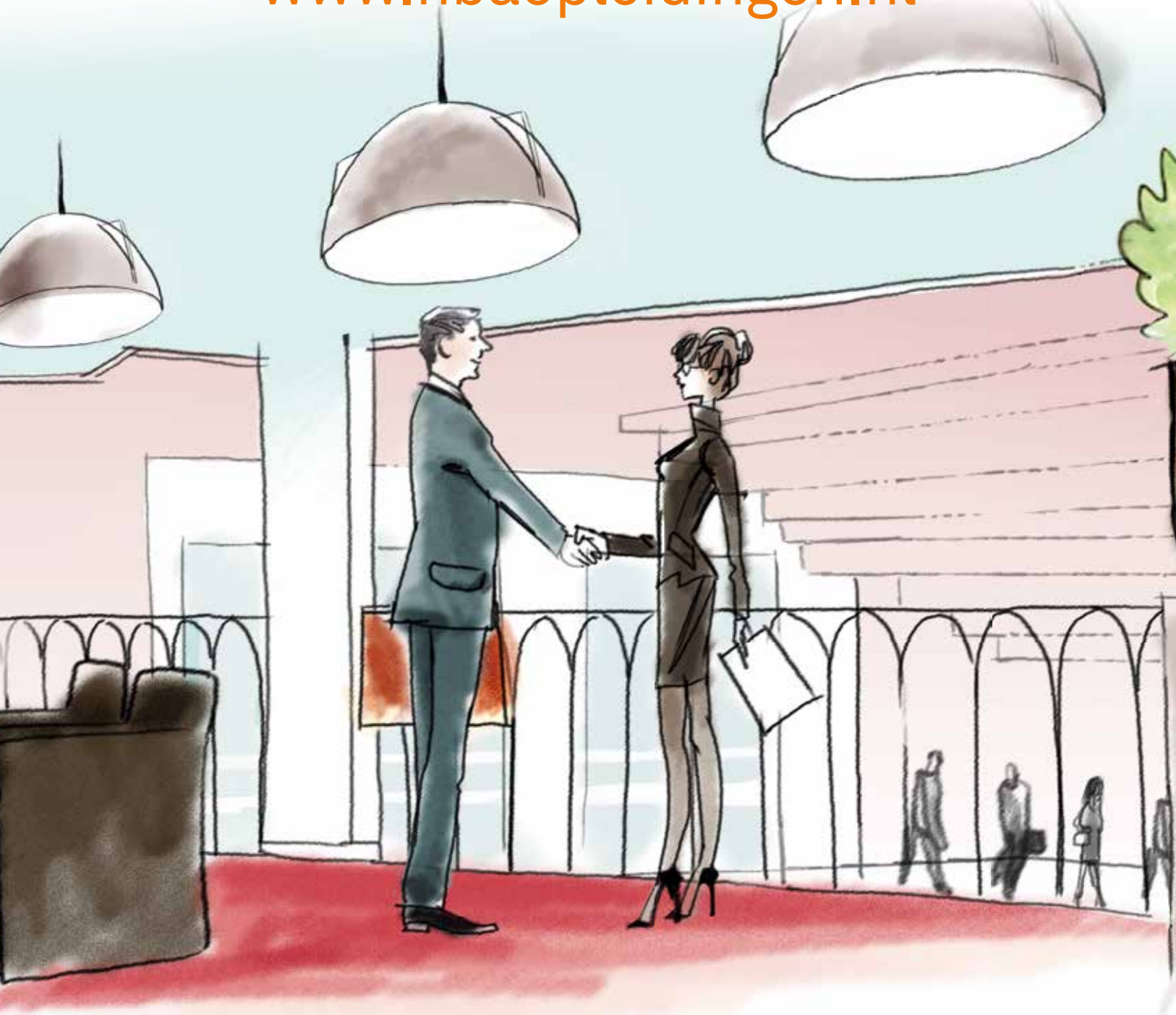
BALANS WERK-PRIVÉ

Maar liefst negentig procent van de accountants in business ervaart (meestal) een goede balans tussen werk en privé. Ook dit cijfer is redelijk stabiel: in 2013 was dit 88,4 procent en in 2012 was het 90,8 procent. Het verschil tussen accountants in business in loondienst en zelfstandigen is niet heel groot. Wel zijn zelfstandigen vaker uitgesproken tevreden.

TEVREDENHEID EN VERTREKREDENEN

Ruim driekwart (77,7 procent) van de accountants in business is (zeer) tevreden met het totale arbeidsvoorwaardelijke pakket. Slechts 6,4 procent is hierover ontevreden. Deze cijfers zijn al jaren stabiel. Waarom hebben deze accountants op enig moment in hun carrière de overstap gemaakt naar het bedrijfsleven? De belangrijkste reden blijft de inhoud van de werkzaamheden (31,5 procent). RA's scoren hierbij extra hoog. Ook de toenemende formalisering en regeldruk binnen de accountancy wordt vaak als vertrekreden genoemd. 12,9 procent geeft aan dat de accountancy een goede leerschool is, maar geen beroep. □

Bekijk het cursusaanbod najaar 2014
www.nbaopleidingen.nl



OPLEIDINGEN

Een greep uit het cursusaanbod, najaar 2014:

- Zeg wat je ziet, diverse data en locaties
- Financial Excel 2010 voor accountants, 6 en 7 november in Putten
- General management and leadership, 17-21 november in Tilburg
- Actualiteiten externe verslaggeving, 9 december in Houten


NBA



Verschillen tussen groepen accountants

Openbaar accountants zijn gemiddeld 33,8 jaar oud. Interne accountants, overheidsaccountants en accountants in business zijn gemiddeld ouder, tussen de veertig en 43,3. 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.

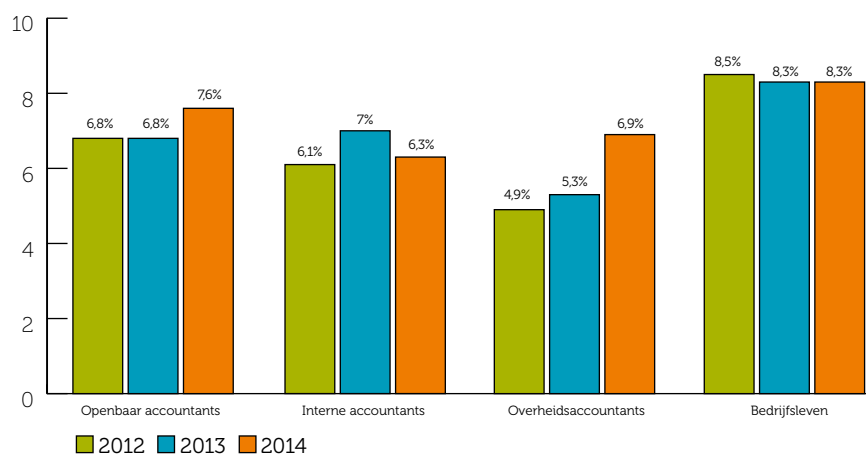
RA'S IN HOGERE FUNCTIES DAN AA'S

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 is de algemene conclusie 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.

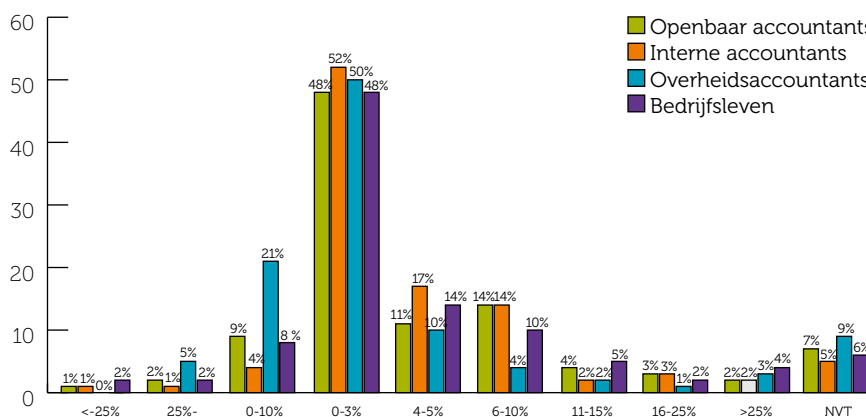
Daar staat tegenover dat overheidsaccountants gemiddeld minder overwerken. Accountants in business maken de meeste overuren, namelijk gemiddeld 8,3 uur. Openbare accoun-

tants werken gemiddeld 7,6 uur per week over en overheidsaccountants 6,9 uur. De interne accountants werkten dit jaar met gemiddeld 6,3 uur het minst over.

Figuur 25 Gemiddeld aantal overuren



Figuur 26 Salarisstijging 2013



Tabel 27 Gemiddeld salaris 2014 (€), 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	26.500	32.500	-	-	-	-	-	-
3-5 jaar	40.000	44.500	-	55.000	65.000	47.500	-	75.000
6-10 jaar	49.000	56.000	94.000	75.000	-	60.500	50.500	78.000
11-15 jaar	59.500	73.000	55.000	96.500	68.500	77.500	72.000	92.500
> 15 jaar	81.000	112.000	85.500	141.500	72.000	90.000	87.000	134.000

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 het geval. Vorig jaar was hier een verschuiving merkbaar en was de salarisontwikkeling vergelijkbaar met die in de andere groepen. Met een gemiddelde stijging over 2013-2014 van 3,15 procent (vergelijkbaar met vorig jaar) is dat nu wederom het geval. Het bedrijfsleven gaat er dit jaar met 3,3 procent ietsje meer op vooruit terwijl de interne accountants met 3,75 de grootste salarisstijging hebben gemerkt over het afgelopen jaar. De overheidsaccountants waren ook dit jaar weer de traditioneel lager scorende met 1,9 procent. 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 (27,3 procent) dan accountants in business (9,9 procent), overheidsaccountants (8,7 procent) en interne accountants (8,4 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.

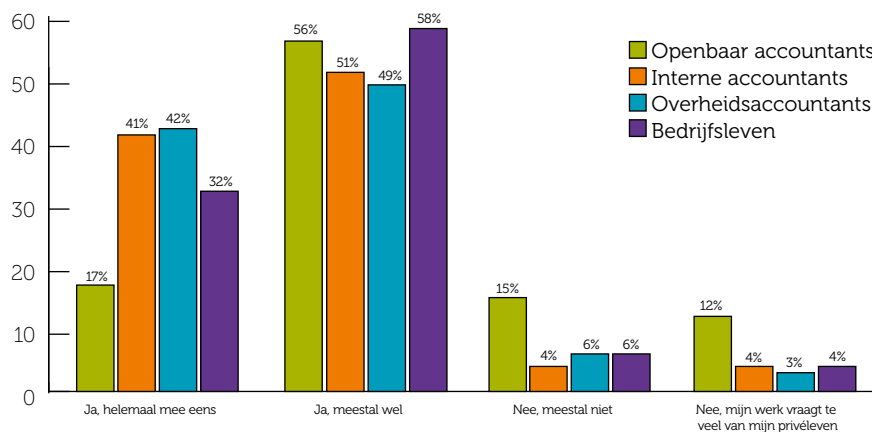
TEVREDENHEID

De tevredenheid met het arbeidsvoorwaardelijke pakket is vergelijkbaar met het beeld in 2013 en 2012. Interne accountants en accountants in business scoren

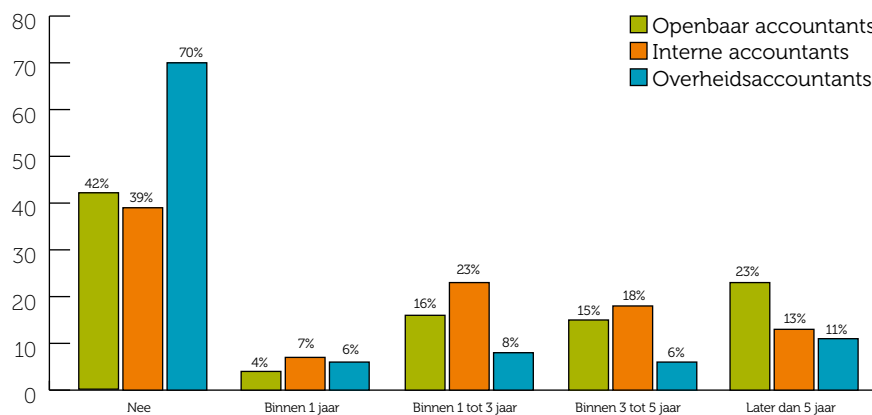
Tabel 28 Salarisstijging en verwachting

	Salarisstijging 2013-2014	Salarisverwachting komende vijf jaar
Openbaar accountants	3,2%	21,2%
Interne accountants	3,8%	12,2%
Overheidsaccountants	1,9%	7,7%
Bedrijfsleven	3,3%	12,3%

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 2014

	Leaseauto	Pensioen volledig betaald	Onkostenvergoeding	Gemiddelde aantal vrije dagen*
Openbaar accountant	73,9%	34,9%	83,3%	28,2
Interne accountant	39,4%	19,1%	59,6%	27,9
Overheidsaccountant	10,0%	14,0%	33,0%	33,3
Bedrijfsleven	58,4%	21,7%	59,9%	29,0

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

ongeveer even hoog. Respectievelijk 74,5 en 77,7 procent geeft aan tevreden tot zeer tevreden te zijn. Daarna volgen de overheidsaccountants met 69,8 procent. Het minst tevreden zijn de openbare accountants met 47,4 procent.

Overheidsaccountants blijken jaar in jaar uit veruit het meest honkvast. De salarisachterstand lijkt in de publieke sector de belangrijkste oorzaak van de iets lagere tevredenheid, maar is dus voor velen blijkbaar geen beletsel om te blijven.

Tabel 30 **Tevredenheid per categorie accountants**

	Openbaar accountants	Interne accountants	Overheids-accountants	Bedrijfsleven
Zeer ontevreden	3,5%	2,1%	0,9%	1,1%
Ontevreden	15,9%	5,7%	8,8%	5,3%
Neutraal	33,1%	17,7%	20,5%	15,9%
Tevreden	41,2%	52,5%	58,6%	57,0%
Zeer tevreden	6,2%	22,0%	11,2%	20,7%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 31 **Thuis werken**

	Openbaar accountants	Interne accountants	Overheids-accountants	Bedrijfsleven
(bijna) nooit	35,2%	29,6%	22,8%	30,0%
1-4 uur	39,8%	38,3%	35,3%	35,2%
5-8 uur	19,7%	25,5%	30,7%	24,7%
9-16 uur	4,5%	5,0%	9,3%	8,5%
>16 uur	0,8%	1,4%	1,9%	1,8%

UP OR OUT NEEMT WEDEROM IETS TOE

Up or out formeel komt nog steeds veruit het meest voor bij de openbare accountantskantoren. Dit op voortdurende promotie gebaseerde fenomeen, of de lichtere variant *grow or go*, wordt door 55 procent van de openbaar accountants ervaren. Dit is weer iets meer dan voorgaande jaren (in 2012 46,2 procent, in 2013 51,9 procent).

Bij de andere drie groepen speelt dit veel minder. Binnen de interne accountancy ervaart 29,1 procent dit, gevolgd door het bedrijfsleven en de overheidsaccountants met respectievelijk 22,3 en dertien 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. Overheidsaccountants werken het vaakst thuis. □



we matter

we matter & we match

de perfecte match tussen jou en je nieuwe uitdaging



Sylvia Dijkstra AA
eigenaar we matter

www.wematter.nl

0578 612 628
info@wematter.nl

Haal de actualiteiten in huis



SALARISADMINISTRATIE, IEDER JAAR HETZELFDE LIEDJE

Elk jaar wijzigt veel wet- en regelgeving en elk jaar lijkt Den Haag wel wéér later met het bekendmaken van de definitieve besluiten. 2Xplain brengt al sinds 1998 alle nieuwe en gewijzigde regels overzichtelijk in beeld en presenteert deze tijdens een efficiënte en effectieve actualiteitendag. Accountants- en administratiekantoren behalen extra efficiëntie door deze dag incompany te laten verzorgen. Maar individuele inschrijving kan natuurlijk ook.

2xplain
vakinformatie



Bel Cas Bakker (040) 2 947 957 voor meer informatie.

Of kijk wat uw voordelen zijn op www.2xplain.nl/actualiteiten

Efficiënt Effectief Full-service

Crisis en personeel

De economische crisis gaat aan de accountancy niet voorbij. Naast het merkbare dempende effect op de inkomens en secundaire arbeidsvoorwaarden heeft de aanhoudende economische tegenwind ook invloed op andere aspecten van personeel en bedrijfsvoering. Dat blijkt uit enkele voor het tweede jaar toegevoegde specifieke vragen over de effecten van de crisis.

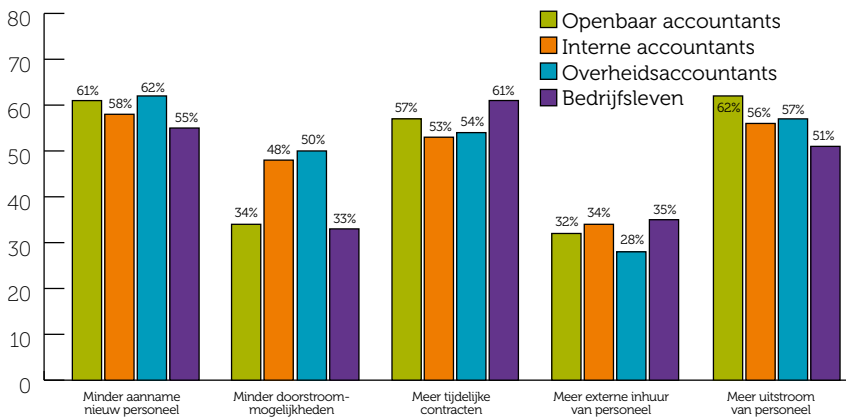
In alle accountancysectoren maakt een fors deel van de respondenten gewag van minder aanname van nieuw personeel, minder doorstroommogelijkheden, meer tijdelijke contracten en meer uitstroom van personeel. Tegenover dat laatste staat ook een percentage respondenten dat signaleert dat meer dan voorheen gebruik wordt gemaakt van externe inhuur van personeel, maar dat percentage is aanzienlijk lager, zij het duidelijk hoger dan in 2013. Vooral in de openbare accountancy is die externe inhuur sterk gegroeid.

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. Die doorstroom lijkt in het openbaar beroep overigens weer iets te verbeteren.

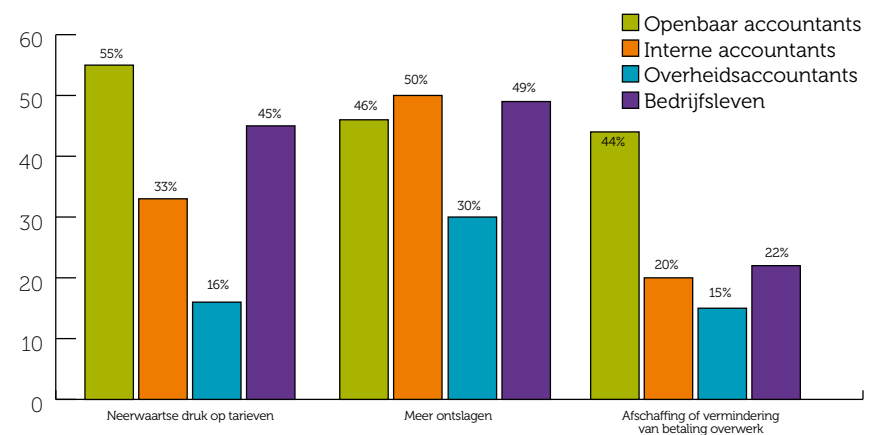
De crisiseffecten gelden in hoge mate ook voor het openbaar beroep. Daar maakt 61,4 procent van de respondenten gewag van minder aanname van nieuw personeel bij de eigen organisatie (in 2013 69,3 procent), signaleert 54,9 procent (in 2013 55,2 procent) een neerwaartse druk op de tarieven en zegt 45,8 procent (in 2013 52,2 procent) dat er meer 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 ontwikkeling veruit het sterkst. Daar zegt 43,6 procent van de respondenten (in 2013 39,7 procent) dat betaling van overwerk is beperkt of helemaal is afgeschaft, aanzienlijk meer dan in de andere sectoren. □

Figuur 29 Crisiseffecten eigen organisatie (werkgelegenheid en carrière)



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



geef het
Artis-parkeerterrein
aan de olifanten

doe mee
op artis.nl/olifanten

natura
ARTIS
magistra

ANBI CBFS

Belangrijkste Resultaten

- De gemiddelde individuele salarisstijging van openbaar accountants is voor het tweede achtereenvolgende jaar niet hoger dan bij de andere groepen.
- Van de voordien gebruikelijke stijging van de salarissen per functieniveau in de openbare accountancy was in 2012 geen sprake meer. De lichte groei in 2013 was tijdelijk, want in 2014 zijn dalingen weer de trend.
- Niet-uitbetalen van overwerk in het openbaar beroep lijkt een blijvertje. Van de respondenten daar zegt 43,6 procent dat betaling van overwerk is beperkt of helemaal afgeschaft (in 2013 39,7 procent). Dit is aanzienlijk meer dan in de andere sectoren.
- De doorstroommogelijkheden blijven beperkter dan vroeger gebruikelijk. In 2013 constateerde veertig procent van de openbare accountants stagnatie op dit punt, in 2014 een iets bescheidener maar nog altijd aanzienlijke 34 procent.
- Ook in de interne accountancy, overheidsaccountancy en bij accountants in business houdt de economische situatie een sterk temperend effect op afname van personeel, doorstroommogelijkheden en andere arbeidsmarktelementen.
- De financiële tegenwind bij de partners lijkt iets in kracht af te nemen. De vorig jaar al geconstateerde (lichte) stijging van het gemiddelde partnersalaris bij grote kantoren, doet zich dit jaar voor bij alle kantoorgrootten.
- Openbaar accountants zijn vaker (meestal) ontevreden over hun werk-privébalans (27,3 procent) dan accountants in business (9,9 procent), overheidsaccountants (8,7 procent) en interne accountants (8,4 procent).
- Van de zzp'ers zag 34 procent zijn omzet dalen (vorig jaar 38 procent) maar de meerderheid realiseerde een omzetstijging: 34 procent met maximaal tien procent en negentien procent met hogere cijfers (vorig jaar respectievelijk 38 en 24 procent).
- 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.
- *Up or out*, of de lichtere variant *grow or go*, lijkt in het openbaar beroep weer iets gangbaarder te worden: 55 procent van de openbaar accountants ervaart dit (in 2012 46,2 procent, in 2013 51,9 procent). Binnen de interne accountancy is dat 29,1 procent, in het bedrijfsleven 22,3 procent en bij de overheid dertien procent.
- De tevredenheid met het arbeidsvoorwaardelijke pakket is vergelijkbaar met die in 2013 en 2012. Van de interne accountants en accountants in business zegt respectievelijk 74,5 en 77,7 procent (zeer) tevreden te zijn, van de overheidsaccountants 69,8 procent en van de openbare accountants 47,4 procent.
- Openbaar accountants blijven vaker (meestal) ontevreden over de balans tussen werk en privé (27,3 procent) dan accountants in business (9,9 procent), overheidsaccountants (8,7 procent) en interne accountants (8,4 procent).



Blijf groeien!!

Stilstand is achteruitgang, dat weten we allemaal. We willen in vorm blijven en beter worden. Voor nu en voor later. Dit doen we steeds vaker onder begeleiding van een professionele trainer of coach. Ook als het gaat om onze carrière. Bent u in de juiste vorm om te groeien in uw huidige functie of om door te groeien naar een andere positie?

De professionals van Alterim zijn gespecialiseerd in het begeleiden van financials. Van vaste functies, freelanceopdrachten & outplacementtrajecten tot personal development. Alterim coacht financials gedurende hun gehele carrière. Zodat talent nu en in de toekomst rendeert.

Freelance Financials

Recruitment

Parttime Controlling

Outplacement

Executive search

Personal Development

Mail voor meer informatie:

Piet-Jan Boringa RA

pjboringa@alterim.nl



Alterim
de *juiste* financials