

Accountancy

Beloningsonderzoek 2016



Accountant / Alterim



PE

Academy

Online nascholing
voor accountants

NASCHOLEN IN EIGEN TEMPO

Met PE-Academy volgt u online uw cursussen. U kunt dit overal doen, thuis, op het werk of onderweg, op uw eigen PC, laptop of tablet. Afhankelijk van uw pakketkeuze kunt u 10, 15 of 25 PE-uren per jaar behalen. U kunt deze PE-uren verdelen over 12 maanden. Voor meer informatie gaat u naar www.pe-academy.nl.

Gratis cursus proberen?

ga naar www.pe-academy.nl/gratis_cursus



www.pe-academy.nl/accountant

OPLEIDINGEN

NBA

Wilt u zich profileren als dé adviseur van ondernemingen in de bouw?

Vindt u het van groot belang uw klant proactief van advies te kunnen voorzien?

Wilt u een goede sparringpartner zijn van uw klant?

Dan is deze bijeenkomst een must!

Onderwerpen die onder meer aan bod komen tijdens deze bijeenkomst:

- BTW / overdrachtsbelasting Wijzigingen Prinsjesdag 2016
- Gesplitste koop / aannemovereenkomsten
- Fiscaal afschrijven op vastgoed
- Onderhanden projecten voor kleine rechtspersonen
- De verslaggeving van projectontwikkeling

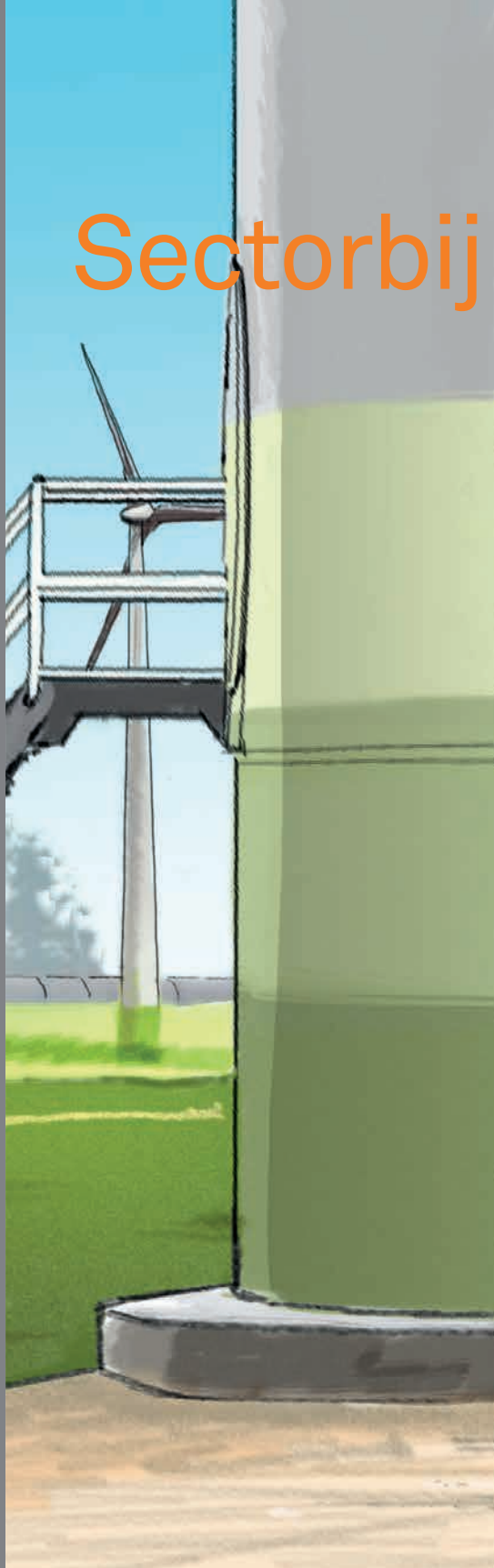
Datum, 22 december 2016

Locatie: Nijkerk

Prijs leden: € 250

www.nbaopleidingen.nl

Sectorbij



eenkomst Bouw



INHOUD

Voorwoord	9
Strijd om talent in accountancy	11
<i>ACCOUNTANCY BELONINGSONDERZOEK 2016</i>	17
• Werkring en werkzaamheden AA's-RA's	
• Nominale salarissen	
<i>OPENBAAR ACCOUNTANTS</i>	21
• RA's klimmen sneller, AA's vaker zelfstandig	
• Salarisontwikkeling: wisselend beeld	
• Kleine en grote kantoren	
• Weer iets meer variabele beloningen	
• Partners: wisselend beeld	
• Salarisontwikkeling en verwachting positiever	
• Secundaire arbeidsvoorwaarden stabiel	
• Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden	
• Overwerk neemt toe	
• Thuiswerken	
• Balans werk-privé	
• Tevredenheid gestegen	
• Weg uit accountancy	
• Vertrek waarheen?	
• Balans werk-privé belangrijkste vertrekreden	
• Ambitie: mannen en vrouwen	
<i>INTERNE ACCOUNTANTS</i>	37
• Salarisontwikkeling en verwachting	
• Secundaire arbeidsvoorwaarden	
• Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden	
• Overuren	
• Thuiswerken	

- Balans werk-privé
- Tevredenheid en vertrekplannen
- Vertrek waarheen?

OVERHEIDSACCOUNTANTS

47

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

ACCOUNTANTS IN BUSINESS

55

- Salarisontwikkeling en verwachting
- Omzetontwikkeling zzp'ers
- Secundaire arbeidsvoorwaarden
- Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden
- Overuren
- Thuiswerken
- Balans werk-privé
- Tevredenheid en vertrekredenen

VERSCHILLEN TUSSEN GROEPEN ACCOUNTANTS

63

- 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 vooral in openbaar beroep
- Thuiswerken



“REPRESENTATIVITEIT IS EEN BELANGRIJKE FACTOR BIJ **SUCCESVOL ZAKENDOEN**, EEN EERSTE INDRUK IS DAARBIJ CRUCIAAL. MET HET **OGER MAATWERK** PROGRAMMA KRIJGT U DE MOGELIJKHEID EEN MAATPAK ‘OP DE ZAAK’ OF IN ÉÉN VAN DE OGER STORES AAN TE LATEN METEN EN DIT ZONDER DAT HET U TE VEEL TIJD KOST.”

CORPORED

DIT BINNENWERK IS VOLLEDIG VERLIJMD MET DE BOVENSTOF. HET GEEFT EEN WAT STEVIGER GEVOEL TIJDENS HET DRAGEN.

RED

CANVAS PAARDENHAAR BINNENWERK, OP EEN AANTAL PUNTEN VERLIJMD MET DEBOVENSTOF.



DFS

FULL CANVAS, VOLLEDIG LOS BINNENWERK MET ULTIEM DRAAGCOMFORT.

HANDMADE

FULL CANVAS BINNENWERK MET HANDGEMAAKTE MOUWINZET, KNOOPGATEN EN DOORGEPUT REVERS.

	CORPORED STOF A CAT.	CORPORED STOF AA CAT.	RED STOF AA CAT.	DFS STOF AA CAT.	HANDMADE STOF AA CAT.
1 PAK	€ 448	€ 398	€ 548	€ 678	€ 798
2 PAKKEN	€ 798	€ 698	€ 998	€ 1258	€ 1498
1 SHIRT	-	€ 98	€ 128	€ 148	€ 168
2 SHIRTS	-	€ 175	€ 228	€ 248	€ 268

CONTACT

AFSPRAAK MAKEN BIJ U OP HET BEDRIJF?
E-MAIL ONS VIA
SERVICE@OGER.NL

WIJ KOMEN GRAAG BIJ U LANGS VOOR HET PERFECTE MAATPAK!

VOORWOORD

Het voorzichtige herstel in de accountancy, waarover vorig jaar werd bericht, zet zich inmiddels stevig door. De schaarste op de arbeidsmarkt groeit, kantoren spreken over een *war for talent*. Dat vertaalt zich in hogere salarissen en meer optimisme over de toekomstige inkomensontwikkeling.

Tegelijk schetsen de visionairs in en om het beroep een snelle verandering, niet alleen in de administratieve dienstverlening en de samenstelpraktijk, maar ook in de audit. Digitalisering van processen neemt een snelle vlucht, big data is het toverwoord. Is de accountant straks vooral een data-analist? En wat doet dat met het salaris?

Deze twaalfde editie van het Accountancy Beloningsonderzoek, een initiatief van Accountant en Alterim en uitgevoerd samen met de NBA en de Vereniging van Accountancystudenten (VAS), kijkt niet alleen naar salarisontwikkelingen. Ook arbeidsvoorwaarden en toekomstverwachtingen komen aan de orde. Dat maakt deze uitgave gezaghebbend en geliefd in accountantsland.

Tegelijk zijn we niet ongevoelig voor geluiden vanuit de samenleving: moet de sector jaarlijks op deze manier aandacht blijven geven aan inkomensontwikkeling, gelet op de kritiek op de kwaliteit in de afgelopen jaren en gezien de publieke taak die de accountant vervult? Gaat het niet om meer dan geld alleen? Die vraag is niet onterecht. Dus is het zaak na te denken over verbreding van dit onderzoek.

Maar deze editie kent nog zijn inmiddels vertrouwde vorm. Doe er uw voordeel mee; als werkgever, werknemer, toekomstig accountant of in welke functie dan ook. Dank ten slotte aan alle deelnemers voor het invullen van de vragenlijst.

Marc Schweppe
hoofdredacteur Accountant/Accountant.nl

Piet-Jan Boringa
directeur Alterim



Tools voor de moderne accountant

Compleet, veilig, alles-in-één



Strijd om talent in accountancy

"Voor de audit konden we niemand vinden, zelfs niet voor een kennismakingsgesprek. Alle beschikbare accountants worden weggekaapt door de grote kantoren". Aldus een partner van een kantoor dat recent in het nieuws kwam door het uitbesteden van accountantswerk naar Polen. Het is een citaat dat veel zegt over de jongste ontwikkelingen op de markt voor accountants.

Na een aantal moeilijke jaren trok de vraag naar financieel specialisten in 2015 flink aan. Eind vorig jaar stonden er ruim dertienduizend vacatures uit voor functies als accountant, controller en financieel adviseur, meldde arbeidsbemiddelaar Yacht in het voorjaar van 2016. Dat heeft alles te maken met een groeiend vertrouwen in de economie in 2015. Meer business vraagt om meer financieel specialisten en externe adviseurs. Volgens Yacht was de vraag ultimo 2015 liefst een kwart hoger dan een jaar eerder. De overheid had zelfs vijftig procent meer vacatures voor financieel specialisten. En vooral de vraag naar accountants stijgt sterk (35 procent meer).

OOORLOG

De grote kantoren spreken inmiddels weer van een *war for talent* en steken extra energie en geld in de werving van jonge en van meer ervaren professionals. Kantoren beloven eigen medewerkers een aanbrenngpremie als ze nieuwe collega's weten te vinden voor hun organisatie. De vier grootste accountantsorganisaties hebben in totaal in het afgelopen jaar zo'n vijftienduizend nieuwe medewerkers aangetrokken. Zeker niet alleen accountants, maar toch. Ondanks de eveneens gebruikelijke grote uitstroom groeit het totale personeelsbestand.

Vooral aan accountants met enkele jaren ervaring in de praktijk is een groot tekort. Het openbare beroep blijft voor jonge beroepsgegoten een aantrekkelijke leer-school. Maar vervolgens lonkt het perspectief van een stevige financiële functie elders, wat zorgt voor een gebrek aan ervaren krachten. Het openbare beroep heeft een deel van zijn glans verloren en niet alleen door incidenten die in het verleden de media haalden. Bestuurders van grote ondernemingen klaagden deze zomer in het FD dat



een goed gesprek met hun accountant steeds moeilijker wordt, omdat die alle aandacht moet geven aan regels en het op orde houden van zijn dossiers, uit angst voor toezichthouder AFM. De accountants pareerden dat door te stellen dat ze hun werk als controleur primair doen in het publiek belang en niet om de opdrachtgever te plezieren.

Hoe het ook zij, zeker is dat de druk op accountants, mede door streng toezicht, behoorlijk is opgevoerd. De balans tussen werk en privé, altijd al een punt van zorg, wordt er zo niet beter op. En dat maakt dat jonge accountants sneller overstappen naar een functie in het bedrijfsleven. Partner worden binnen het accountantskantoor

'De discussie speelt weer op over het stellen van een bovengrens in inkomen voor beroepsbeoefenaren die het publieke belang dienen.'



is niet langer het hoogst haalbare. Accountants in business vormen intussen de grootste groep binnen het ledenbestand van de NBA en ook daar groeit de behoefte aan goede specialisten. Eind 2015 was de vraag naar businesscontrollers 17 procent hoger dan een jaar eerder.

DIGITAAL

Niet alleen de regeldruk, ook de snelle technologische ontwikkeling is van invloed op het werk van de accountant. Al langer neemt de vraag naar lagere financiële functies af door standaardisering en automatisering van repeterend werk. De administratieve dienstverlening die veel mkb-accountants nog altijd aanbieden wordt in hoog tempo ingehaald door slimme software-oplossingen voor facturering en boekhouden.

De vraag naar ervaren controllers en auditors groeit nog wel, mede door de eerdergenoemde regeldruk en de verplichte kantoorrotatie. Maar de vraag is hoe lang nog. Het samenstellen van een jaarrekening kan al prima digitaal en ook de audit begint door digitalisering te veranderen. Software-

‘De grote kantoren spreken weer van een war for talent en steken extra energie en geld in de werving van jonge en van meer ervaren professionals.’

applicaties brengen interne processen bij opdrachtgevers in kaart, steekproeven kunnen worden vervangen door big data-analyses, de jaarlijkse controle wordt *continuous audit*.

Niet voor niets zijn accountantsorganisaties naarstig op zoek naar data-analisten. Nieuwe adviesgebieden als risk management, data security en big data-analyse komen in de plaats van administratief werk. Dat vraagt om andere mensen: techneuuten, natuurwetenschappers, mathematici. Ook de adviesrol moet groeien en daarbij horen andere vaardigheden dan alleen cijfermatig inzicht.

Toch is de prognose voor de lange termijn redelijk positief, stellen ook de banken in hun sectorupdates, mits er stevig wordt geïnvesteerd in mensen en systemen. Digitalisering zorgt daarnaast voor prijsdruk; vertrouwde uurtje-factuur-tje-verdienmodellen hebben hun langste tijd gehad, abonnementsvormen komen in beeld. Tijd voor vernieuwing.

SALARISONTWIKKELING

Maar momenteel lijkt vooral de krapte op de arbeidsmarkt voor accountants van invloed op de salarisontwikkeling. En daarmee zijn we bij dit beloningsonderzoek.

Na enkele jaren van stagnatie of lichte daling van de gemiddelde salarissen is inmiddels weer een opgaande lijn zichtbaar. Net als in 2015 stijgen de salarissen voor

startende accountants licht; voor AA-accountants geldt dat ook op het niveau van senior manager en director. In lijn met eerdere jaren worden AA-studenten in startersfuncties beter betaald dan RA-studenten. In het vervolg van de carrière kantelt dat beeld.

Gemiddeld steeg het salaris van de openbaar accountant (inclusief studenten) dit jaar met ruim 6 procent, twee keer zoveel als in 2013-2014 (3,1 procent) en nog iets meer dan vorig jaar (2014-2015: 5,9 procent). Dat past bij een markt die schaarste kent. RA's in het openbare beroep gingen er (opnieuw) iets sterker op vooruit dan hun AA-collega's. Meer dan 40 procent van de RA's zit ruim boven de genoemde stijging van 6 procent, één op de vijf schrijft dubbele cijfers bij de salarisstijging; duidelijk meer dan in 2014-2015. Ook bij de AA's is de stijging hoger dan vorig jaar.

Op partnerniveau zijn de verschillen opmerkelijk. De inkomensontwikkeling heeft daar vooral te maken met kantoor grootte.

Hoe groter het kantoor, hoe hoger het partnersalaris. Bij kleine kantoren daalt het gemiddelde partnersalaris, zowel bij RA- als AA-partners. Dat heeft wellicht te maken met de hiervoor geschetste ontwikkelingen, de noodzaak tot investeringen in ict en duurder personeel. Bij middelgrote kantoren is het voor RA's andersom, daar stijgt het inkomen. En vooral bij de grote kantoren maken de (RA-)partners een flinke sprong (gemiddeld van ruim twee naar ruim tweeëneenhalve ton per jaar). Nog een aardig weetje: ruim 13 procent van de partners van grote kantoren geeft aan meer dan een half miljoen te verdienen. Niet voor niets speelt soms de discussie op over het stellen van een bovengrens in inkomen voor beroepsbeoefenaren die het publieke belang dienen.

En dan de flexibele schil, waarop met name in het controleseizoen graag een beroep

‘Een op de tien RA's verwacht het inkomen in vijf jaar tijd zelfs met meer dan 50 procent te zien stijgen.’

wordt gedaan. Accountants die als zzp'er actief zijn gingen er het afgelopen jaar ook gemiddeld in inkomen op vooruit, al doen de AA's het daar beter dan de RA-collega's.

TOEKOMSTVERWACHTINGEN

De RA's in dit onderzoek blijken, net als in het verleden, duidelijk optimistischer over hun toekomstige salarisontwikkeling dan de AA's. De RA's rekenen op een gemiddelde salarisstijging van 20 procent in de komende vijf jaar, de AA's gaan uit van gemiddeld 10 procent. Een op de tien RA's verwacht het inkomen in vijf jaar tijd zelfs met meer dan 50 procent te zien stijgen.

Als de gemiddelde salarisstijging (dit jaar als gezegd ruim 6 procent) zich ook in de komende jaren voortzet hebben de optimisten gelijk. Ook bij de accountants in business en bij intern en overheidsaccountants groeit het inkomen, zij het met bescheidener percentages (maar wel iets meer dan vorig jaar).

Kortom: de crisis ligt achter ons, optimisme over de inkomensontwikkeling overheerst. Tegelijk moet vooral de accountant in de openbare praktijk dringend op zoek naar nieuwe toegevoegde waarde. Niets voor niets buitelen de werkgroepen, visieteams, toekomstgerichte congressen en rapporten over digitale ontwikkelingen in het beroep momenteel over elkaar heen. Stilstand is meer dan ooit achteruitgang. En op een boze dag zit er dan opens een slimme robot op uw stoel. ■

Hét boekhoudpakket gemaakt op Texel

Makkelijk boekhouden *zonder gedoe*



32,⁵⁰

PER MAAND

Ruim 3.000 accountants- en administratiekantoren werken al met SnelStart. Waarom? Ondernemers houden graag controle over hun eigen boekhouding, maar hebben **behoefte aan uw advies**. Met het pakket SnelStart Accountant kunt u dat bieden. Veilig én voordelig in de ☁

www.snelstart.nl/accountant



Harder groeien dan je voor mogelijk hield

Ook dat is *#werkenbijpwc*

De beste plek om je carrière te starten? Dat moet je vooral zelf bepalen. Wél vertellen we je graag, wat werken bij PwC volgens ons zo bijzonder maakt. Dat is vooral de ambitieuze omgeving met echte aandacht voor jouw talenten. Een plek die je stimuleert om kansen te pakken. Zo zet je stappen waarvan je niet wist dat je ze kón zetten. Benieuwd naar wat jij kan bereiken? Kom verder bij PwC.

Kom verder op werkenbijpwc.nl



The opportunity of a lifetime

Accountancy
belonings-
onderzoek 2016

De twaalfde editie van het Accountancy Beloningsonderzoek is gebaseerd op in totaal 2.704 ingevulde vragenlijsten (12,5 procent respons). Van de respondenten is 43,2 procent RA, 21,1 procent AA en 35,8 procent student (van wie 28,6 procent in opleiding tot RA). 77 procent is man en in totaal werkt 62 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 21,1 en 19,5 procent. Onder de studenten is het aandeel vrouwen aanmerkelijk hoger. Van het totale aantal studenten is 28,3 procent vrouw; bij de opleiding tot AA is dat 32 procent, bij de RA-opleiding 27,3 procent.

WERKKRING EN WERKZAAMHEDEN AA'S-RA'S

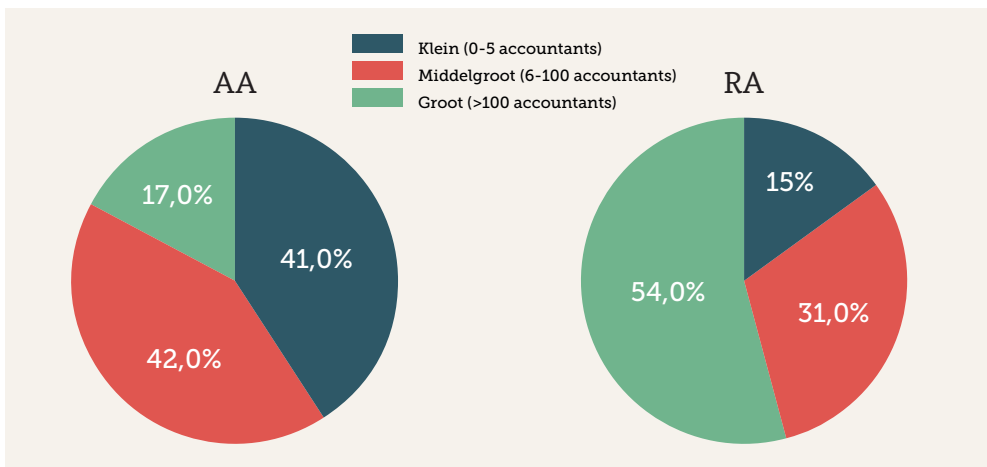
Van de AA's werkt driekwart (75,1 procent) in het openbaar beroep, 1,8 procent in de interne accountancy, 4,7 procent in de publieke sector en 18,4 procent in het bedrijfsleven ('in business').

Bij de geënquêteerde RA's is slechts 33 procent openbaar accountant. Met name accountants in business zijn er veel sterker vertegenwoordigd (44,7 procent) dan bij de AA's. Verder werkt 8,2 procent in de interne accountancy en 14 procent in de publieke sector.

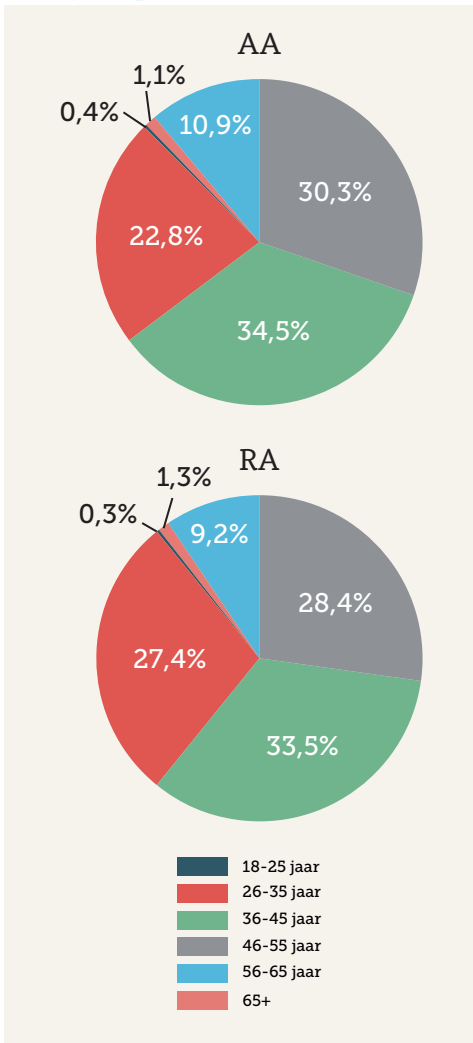
Ook de aard van de werkzaamheden van AA's en RA's in het openbaar beroep verschilt sterk. Van de AA-accountants werkt 81,3 procent in de samenstellpraktijk, bij de RA's is dat slechts 12,4 procent. Daarentegen werkt slechts een fractie van de openbare AA's (2,8 procent) in de nationale controlepraktijk, tegenover 43 procent van de RA's. 21,5 procent van de RA's werkt in de internationale controlepraktijk, het aantal AA-respondenten is daar met 0,2 procent verwaarloosbaar (één respondent).

Bovenstaande komt ook tot uitdrukking in het type kantoor waar respondenten werken. Van de openbare RA's werkt 54 procent bij een groot kantoor (>100 accountants), bij de AA's is dat niet meer dan 17 procent.

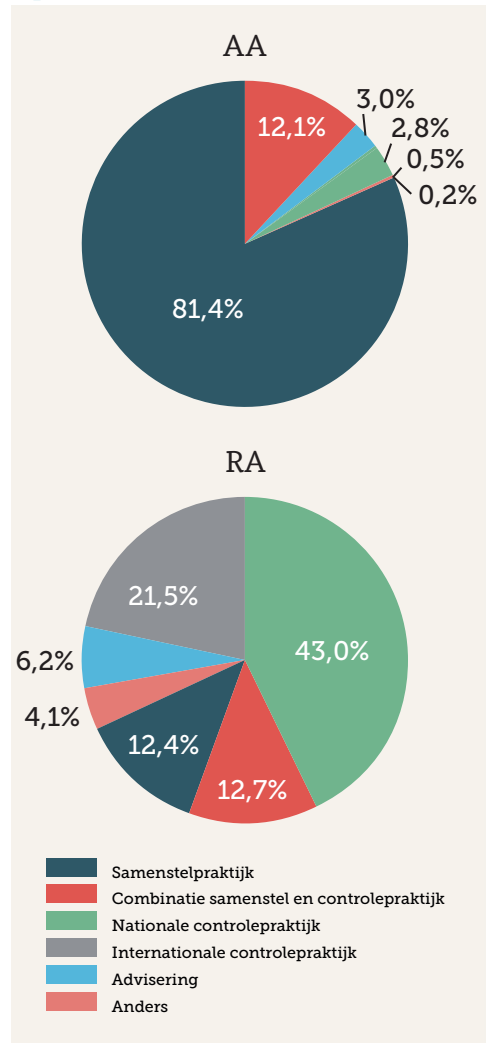
Typen kantoor



Leeftijd respondenten



Welke praktijk werkzaam? (openbaar accountants)



NOMINALE SALARISSEN

De in het beloningsonderzoek genoemde salarissen betreffen de nominale salarissen van fulltime werkende respondenten. Winstdelingen, bonussen en dergelijke zijn niet bij de bedragen inbegrepen. Met name in de hogere functies kunnen de werkelijke inkomens daarom soms hoger liggen. Bij het berekenen van gemiddelde bedragen is precies het midden van de individuele grootteklassen genomen (klasse € 60.001-€ 70.000 is bijvoorbeeld gesteld op € 65.000). Het gemiddelde salaris in de klasse 'meer dan € 500.000' is gesteld op € 600.000. Ook dit kan de werkelijke beloning in de hogere functies licht neerwaarts vertekenen.



RADAR
software®

Het enige en innovatieve CRM-pakket
voor de Nederlandse accountant

www.radarsoftware.nl

1

Openbaar
accountants

RA'S KLIMMEN SNELLER, AA'S VAKER ZELFSTANDIG

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

Op partnerniveau is dit verschil weggeval- len. Van de AA's met meer dan vijftien jaar ervaring is 27,3 procent partner, van de RA's 29,5 procent.

Bij de kleinere percentages RA's vergeleken met AA's (met vergelijkbaar aantal erva- ringsjaren) in lagere functies en de juist forsere percentages in hogere functies kan een rol spelen dat RA's die dat hogere niveau niet hebben gehaald, eerder en vaker dan AA's het openbaar beroep hebben verlaten en zijn uitgestroomd naar (bijvoorbeeld) het bedrijfsleven.

Opvallend is dat AA's zich iets vaker dan RA's als zelfstandige lijken te vestigen. In de groep met meer dan vijftien jaar ervaring is van de AA's 16,3 procent zelfstandig (met of zonder personeel), van de RA's 12,1 procent.

SALARISONTWIKKELING: WISSELEND BEELD

Nadat de inkomens in het openbaar beroep jarenlang vrijwel onafgebroken waren geste- gen, brak in 2012 een periode aan van stagna- tie of zelfs lichte daling van de gemiddelde salarissen. Dat wisselende beeld - slechts onderbroken door een lichte opleving in 2013 - houdt sindsdien aan en is ook in 2016 weer zichtbaar.

De starterssalarissen lijken dit jaar net als in 2015 weer licht gestegen en voor AA's geldt dit ook op het niveau van senior manager en director.

Opvallend is het verschil in salarisontwik- keling bij de partners. De AA's op dit niveau zagen hun in 2015 nog gestegen inkomen dit jaar gemiddeld dalen, maar hun RA-collega's gingen er wederom (flink) op vooruit. Dit algemene groepsgemiddelde verhuult echter de reële ontwikkeling per kantoor grootte (zie hierna).

Net als in vorige jaren blijkt dat AA-studen- ten in startersfuncties beter worden betaald dan RA-studenten.

Zelfstandig opererende openbaar accountants gingen er het afgelopen jaar gemiddeld in inkomen op vooruit, met uitzondering van de RA-zzp'ers, die hun inkomen juist zagen dalen. De RA-zzp'ers hebben dit jaar gemid- deld zelfs een lager inkomen dan zzp'ers met een AA-titel. Enige voorzichtigheid met con- clusies op dit punt is echter geboden, gezien de relatief lage aantallen respondenten en de enorme inkomensverschillen binnen de groepen zelfstandigen.

Positie en salaris 2016 (2015) (€)

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	-	-	-	27.500 (28.500)
Gevorderd assistent accountant	13.750	65.000	48.600 (45.500)	-	39.000 (37.000)	35.000 (34.000)
Controleleider/supervisor	10.000	95.000	49.000 (51.500)	50.500 (50.500)	44.500 (44.500)	45.000 (44.500)
Manager	32.500	95.000	61.500 (61.500)	62.500 (61.500)	50.000 (50.000)	59.000 (57.500)
Senior manager	55.000	137.500	77.500 (76.000)	83.000 (85.000)	-	-
Director	10.000	225.000	95.000 (86.500)	107.500 (120.500)	-	-
Partner/vennoot	16.250	600.000	91.500 (94.000)	158.500 (148.500)	-	-
Zelfstandig ondernemer met personeel	23.750	137.500	94.000 (72.000)	114.000 (82.000)	-	-
Zelfstandig ondernemer zonder personeel	10.000	425.000	81.000 (79.000)	69.500 (90.500)	-	- (95.000)

KLEINE EN GROTE KANTOREN

Beginnend assistenten verdienen bij een groot kantoor meer dan bij een middelgroot of klein kantoor, maar de aantallen respondenten in deze groep zijn anders dan in vorige jaren te gering om hier harde uitspraken over te kunnen doen.

Vanaf de functie van senior manager beginnen de beloningsverschillen flinke vormen aan te nemen: grotere kantoren betalen gemiddeld beter. 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 senior managers bij kleine kantoren en RA-directors bij middelgrote kantoren geldt hetzelfde.

Op partnerniveau heeft de kantoorumvang de grootste impact. Hoe groter het kantoor, hoe hoger het partnersalaris. Voor AA-partners is de vergelijking maar beperkt mogelijk vanwege het verwaarloosbare

aantal AA's in die hoogste positie bij grote kantoren, maar RA-partners verdienen bij grote kantoren (veel) meer dan bij kleine en middelgrote. Bij de grote kantoren verdient 40 procent meer dan twee ton per jaar, bij middelgrote kantoren is dit 7,1 procent en bij kleine kantoren 4,8 procent. Van de partners van grote kantoren geeft 13,3 procent aan meer dan vijf ton per jaar te verdienen.

Bij de kleine kantoren daalde het gemiddelde RA-partnersalaris van € 128.000 naar € 111.000. Bij de middelgrote kantoren boekten partners gemiddeld een inkomensstijging van € 117.000 naar € 128.000. Bij de grote kantoren maakten de (RA-) partnersalarissen de grootste sprong, van gemiddeld € 205.000 naar € 252.500.

Voor AA-partners bleef het salaris bij kleine kantoren met € 82.000 gelijk aan dat in 2015, bij middelgrote daalde het van € 113.500 naar € 102.500. Bij grote kantoren is het aantal AA-partners verwaarloosbaar.

Kantoor grootte, positie en salaris van AA's en RA's 2016 (€)

Positie	Klein		Middelgroot		Groot	
	AA	RA	AA	RA	AA	RA
Beginnend assistent	-	-	-	-	-	32.500
Gevorderd assistent	49.000	-	51.500	-	-	-
Controleleider/ supervisor	49.000	-	50.000	48.500	46.000	52.500
Manager	57.000	59.500	62.500	64.500	64.500	62.000
Senior manager	69.000	81.500	76.500	82.000	83.000	84.500
Director	-	-	-	95.000	110.500	126.500
Partner	82.000	111.000	102.500	128.000	-	252.500

Kantoor grootte, positie en salaris van studenten 2016 (€)

Positie	Klein		Middelgroot		Groot	
	Student AA	Student RA	Student AA	Student RA	Student AA	Student RA
Beginnend assistent	-	-	-	24.000	-	31.000
Gevorderd assistent	39.500	36.000	38.000	33.000	40.000	36.500
Controleleider/ supervisor	44.500	43.000	45.000	45.500	40.000	45.000
Manager	-	-	51.500	-	-	61.500
Senior manager	-	-	-	-	-	-
Director	-	-	-	-	-	-
Partner	-	-	-	-	-	-

WEER IETS MEER VARIABELE BELONINGEN

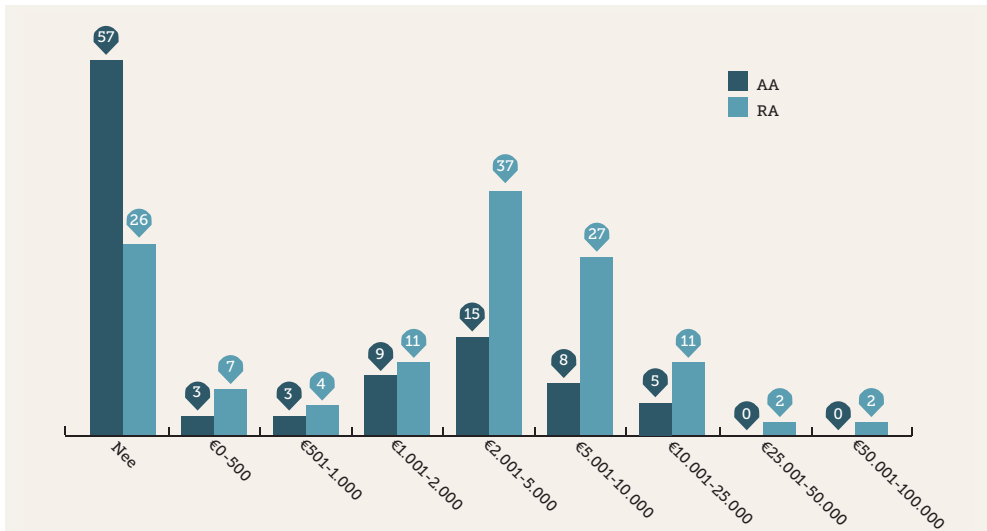
Het percentage respondenten dat een variabel beloningsdeel ontvangt nam sinds de start van de financiële crisis in 2008 aanvankelijk gestaag af. Tussen 2008 en 2013 daalde het van 72 naar 51,8 procent. Maar sinds 2013 is variabel belonen weer in opmars. Dit jaar ontvangt van alle respondenten 57 procent een variabel beloningsdeel, iets meer dan in 2015 (55,5 procent) en 2014 (53,2 procent).

Bij de AA's is dat nu 40,3 procent (in 2015 44,4 en in 2014 41,1 procent), in de vorm van hetzij een bonus (22,5 procent), winstuitkering (16,4 procent) of ander variabel element (1,3 procent).

Het aantal RA's met een variabel beloningsdeel is met 74,3 procent veel groter (in 2015 en 2014 respectievelijk 70,8 en 69,5 procent) dan bij de AA's. De meeste RA's (51,1 procent)



Variabele beloning (alleen loondienst) (in procenten)



ontvangen hun variabele beloningsdeel in de vorm van een bonus. 19,8 procent als winstuitkering en 3,4 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: WISSELEND BEELD

Bij de partners is eenzelfde verschil te zien. Van de AA-partners ontvangt 2,4 procent per jaar meer dan € 100.000 en niemand meer dan € 300.000. RA-partners vallen met respectievelijk 24,3 procent en 3,8 procent veel vaker in die 'zeer hoge' variabele beloningscategorieën. Bij RA-partners is het percentage dat meer dan een ton variabele beloning ontvangt iets hoger dan vorig jaar.

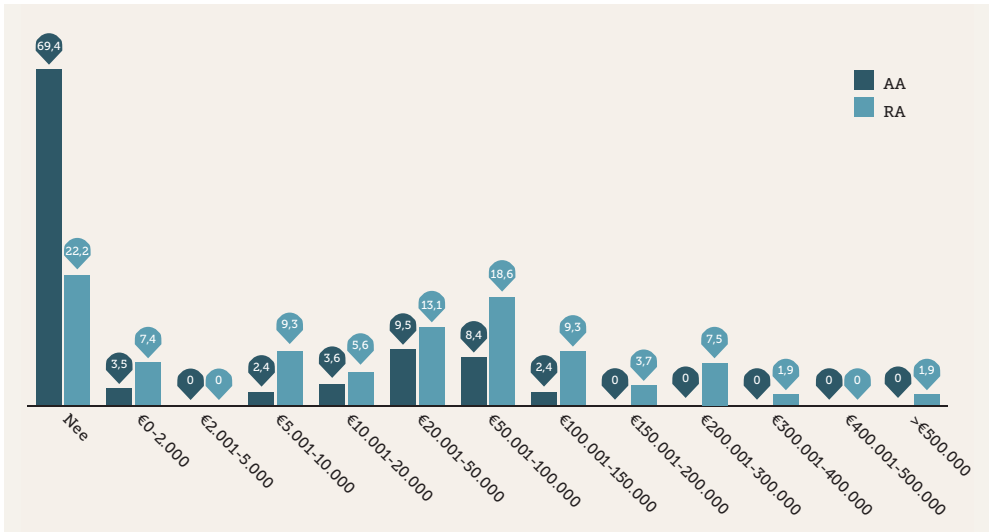
Het percentage dat aangeeft met meer dan drie ton variabel te worden beloofd is daarentegen gedaald. In 2015 ontving bij de RA's 22,5 meer dan een ton en 4,5 procent meer dan drie ton. In 2014 was dit respectievelijk 21,5 en 7,6 procent.

Ook de totale beloning van RA-partners ligt op een hoger niveau dan die van hun AA-collega's. Van de eersten verdient 46,2 procent (vorig jaar 37,1 procent) meer dan twee ton (salaris plus variabele beloning), van de AA-partners slechts 3,7 procent (vorig jaar 16,8 procent). In de hogere beloningsregio's is dat verschil nog sterker.

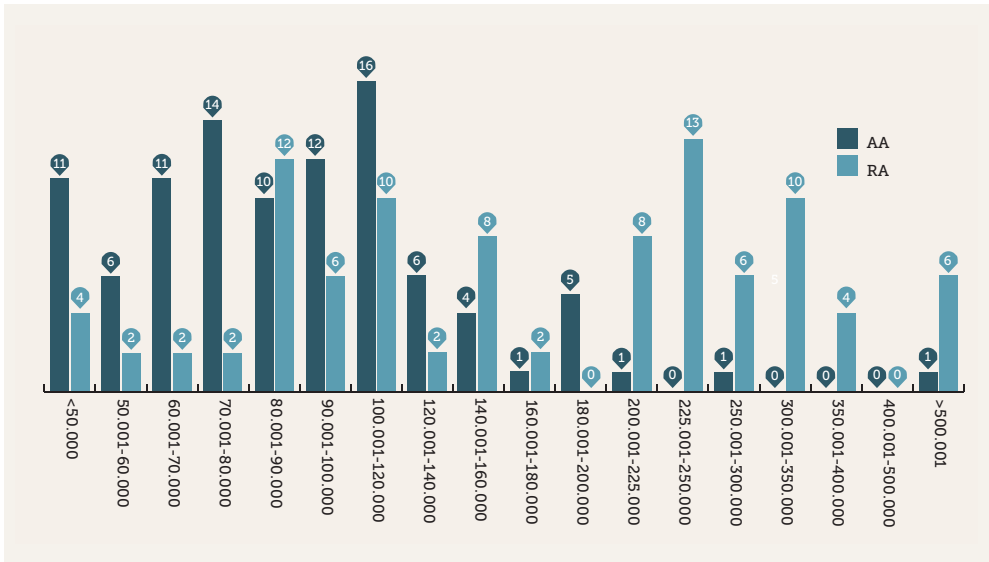
Omgekeerd verdient een veel groter percentage AA's minder dan een ton: 64,6 procent (vorig jaar 55,9 procent), van de RA-partners 26,9 procent (vorig jaar 19,4 procent). Bij dit alles speelt het verschil tussen grote en kleine kantoren waarschijnlijk een prominente rol.

Het percentage echte grootverdieners onder de partners lijkt vergeleken met vorig jaar

Variabele beloning partners (in procenten)



Totale beloning partners (salaris + variabel) (in procenten)



weer iets gedaald. In 2013 verdiende 8 procent van de AA-partners en 27,5 procent van de RA-partners meer dan € 250.000, in 2014 was dat gedaald naar respectievelijk 5,3 en 16,7 procent en in 2015 weer gestegen naar 8,5 en 30,7 procent. Dit jaar daalden die aan-

tallen weer, naar 2,5 procent en 25 procent. Het percentage RA-partners dat meer dan een half miljoen toucheerde is daarentegen wel weer iets gestegen. Terwijl in 2013 nog 9,2 procent zo'n bedrag incasseerde, was dat in 2014 en 2015 gedaald naar respectievelijk

6,4 en 4,8 procent. Dit jaar is het weer iets gestegen, naar 5,8 procent. Het aantal AA-partners dat zo'n bedrag verdient is traditiegetrouw verwaarloosbaar.

SALARISONTWIKKELING EN -VERWACHTING POSITIEVER

Net als de vorige jaren zagen veruit de meeste openbaar accountants hun salaris stijgen, dit jaar (inclusief studenten) met gemiddeld 6,3 procent. Dat is een iets forsere stijging dan in de afgelopen jaren. Over 2013-2014 stegen de salarissen in het openbaar beroep met gemiddeld 3,1 procent en in 2014-2015 met 5,9 procent. Deze positievere salarisontwikkeling - een weerspiegeling van de carrière, niet de betaling per functie-niveau - is over de hele linie te zien, zowel bij AA's als RA's.

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

Van de RA's ontving 32,9 procent slechts een bescheiden 0 tot 3 procent salarisverhoging (vorig jaar was dat nog 36,3 procent) en 6,6 procent daalde zelfs in inkomen (vorig jaar

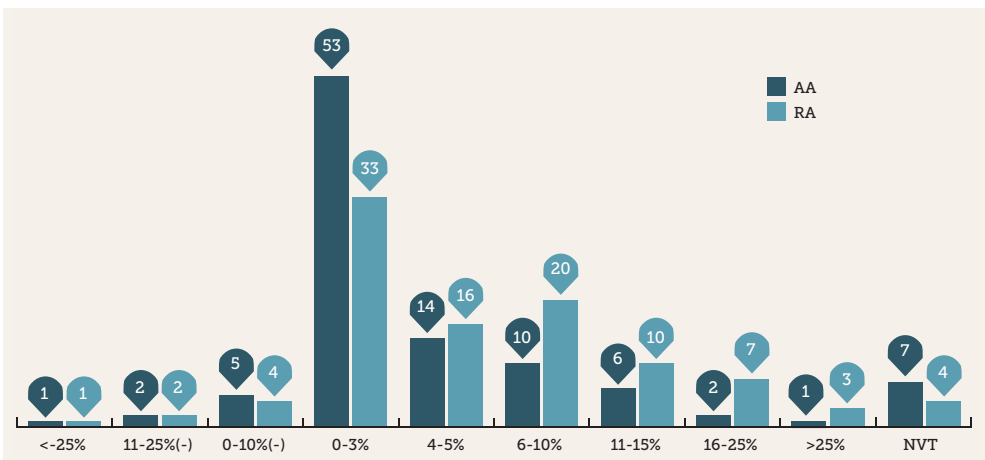
11,4 procent). Twintig procent ging er een forsere 6 tot 10 procent op vooruit en 20,6 procent meer dan 10 procent. Dat is een positiever beeld dan vorig jaar, toen respectievelijk 18,3 en 14,4 procent die salarisstappen maakte. De salarisontwikkeling lijkt dus wederom positiever dan vorig jaar.

Bij de AA's was het stijgingsbeeld met respectievelijk 53,1 procent, 10,3 procent en 9,6 procent (2015: 55, 9,4 en 5,3 procent) eveneens wat positiever dan vorig jaar. Voor 7 procent daalde het inkomen, in 2015 was dit nog 10,3 procent.

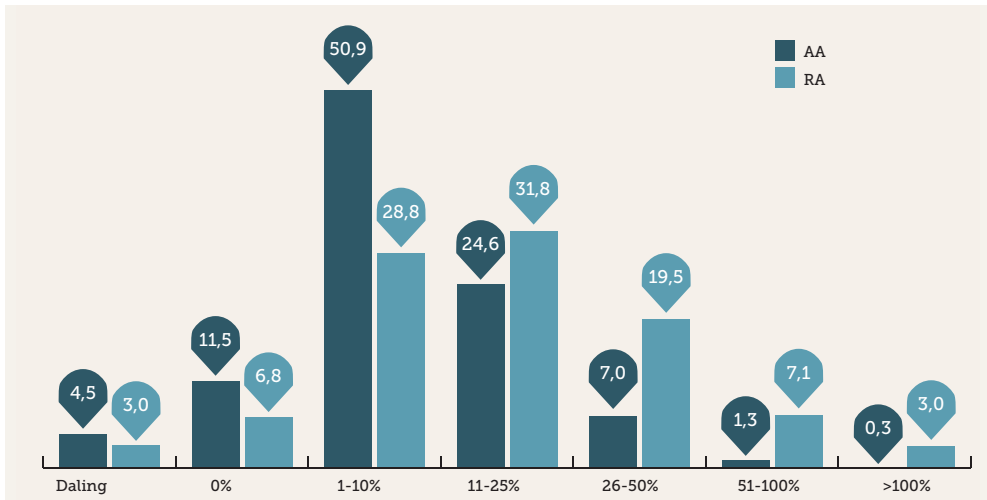
Ook als het gaat om de toekomstverwachtingen scoren RA's, net als voorheen, wat hoger dan AA's. De laatsten verwachten de komende vijf jaar gemiddeld 10 procent in salaris te stijgen, de RA's gemiddeld 20 procent. Deze verwachtingen zijn nagenoeg gelijk aan vorig jaar (9,6 en 20,8 procent in 2015).

Van de AA's denkt 8,6 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. Deze percentages zijn iets hoger dan in 2015 (toen respectie-

Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging? (in procenten)



Verwachte salarisverhoging komende vijf jaar (in procenten)



velijk 5,6 en 0,6 procent). Bij de RA's is een dergelijk optimisme aanzienlijk wijder verbreid: 29,6 procent en 10,1 procent. Ook deze percentages zijn hoger dan in 2015 toen respectievelijk 27,8 en 8,8 die verwachtingen uitsprak.

De ergste impact van de economische crisis op de salarisontwikkeling in het openbaar beroep lijkt dus voorzichtig ten einde.

SECUNDAIRE ARBEIDS-VOORWAARDEN STABIEL

De secundaire arbeidsvoorwaarden van openbaar accountants zijn redelijk stabiel. De meesten ontvangen een onkostenvergoeding (77,6 procent), bijna allemaal (83,4 procent) minder dan € 100 per maand.

Ook de leaseauto blijft gangbaar, 75,4 procent van de openbaar accountants heeft er een tot zijn beschikking.

Iets meer accountants dan vorig jaar (nu 44,5 procent, 2015: 40,8 procent) hebben een auto met een leasebedrag van tussen de € 500 en € 750 per maand. Bij 23,3 procent

ligt dit tussen de € 250 en € 500, en bij 19,9 procent tussen de € 750 en € 1.000.

Van de leaserijders betaalt 68,1 procent een eigen bijdrage, in meer dan de helft (59,4 procent) van de gevallen maximaal € 100 per maand.

Bij 86,4 procent van de respondenten betaalt de werkgever het pensioen volledig of deels. Al deze percentages zijn vergelijkbaar met die in voorgaande jaren.

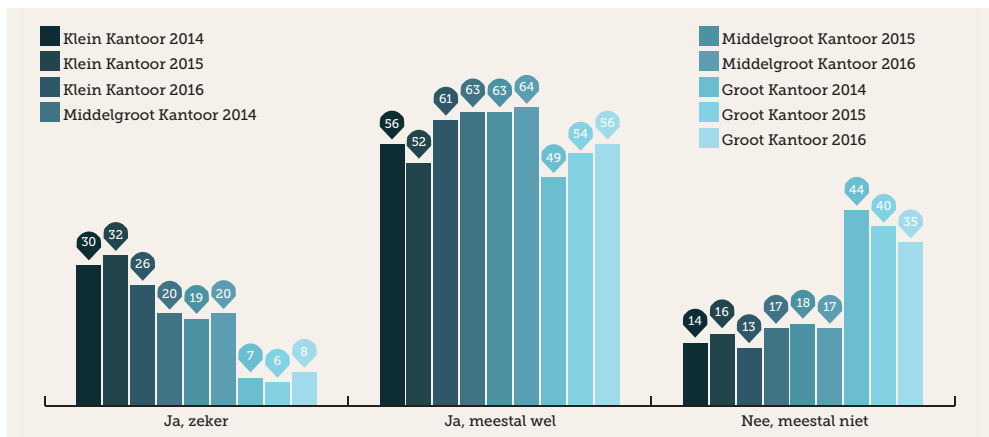
Dat geldt ook voor het aantal respondenten met extra studieverlofdagen. Dat ligt al jaren stabiel rond de 25 procent (2016: 28,3 procent).

PARTTIMEN: PRAKTIJK, WENSEN EN MOGELIJKHEDEN

Van alle openbaar accountants werkt 16,7 procent parttime (36 uur of minder per week), iets meer dan vorig jaar (14,6 procent).

Vrouwen werken met 35,1 procent aanmerkelijk vaker in deeltijd dan mannen (11 procent). Ook is er verschil tussen AA's en RA's. Van de AA's werkt 23,1 procent parttime, van de RA's 14,8 procent. Dit sluit aan bij het vrij stabiele

In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven (in procenten)



dit jaar. Mannen werken nog altijd vaker en meer over dan vrouwen.

Sinds een aantal jaren worden overuren steeds minder uitbetaald. Dat begon na de financiële crisis, maar die beleidslijn is bestendigd. Bij de grote kantoren krijgt 6,5 procent een overwerkvergoeding, bij middelgrote en kleine respectievelijk 6,3 en 5,3 procent. Vorig jaar was dat 4,5, 6,5 en 5,4 procent. In 2010 ontving nog respectievelijk 51,2, 60,8 en 40,7 procent van de openbaar accountants een vergoeding voor overuren. De economische teruggang heeft op dit punt een duidelijke verandering gebracht.

Compensatie in de vorm van vrije dagen blijft wel redelijk vanzelfsprekend en is in de loop der jaren toegenomen. Anno nu krijgt 62,9 procent van de respondenten zijn overuren op die wijze gecompenseerd en soortgelijke percentages gelden al sinds 2012. In de jaren daarvoor fluctueerde het rond de 50 procent.

THUISWERKEN

Meer dan tweederde (69,6 procent) van de respondenten heeft de mogelijkheid om thuis te werken, vrijwel gelijk aan vorig jaar

(70,5 procent) maar wel nog steeds meer dan de jaren daarvoor, toen het percentage fluctueerde tussen de 60 en 65 procent. Van de RA's werkt 80,7 procent een aantal uren in de week thuis, van de AA's 64,5 procent.

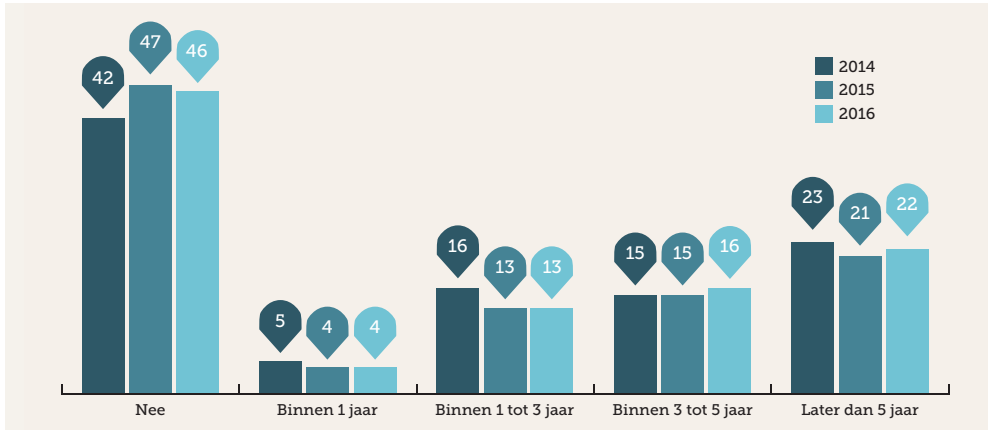
De respondenten die aangeven een aantal uren per week thuis te werken doen dat gemiddeld 3,4 uur per week, net als vorig jaar. Thuiswerken lijkt dus te stabiliseren en 'normaler' te zijn worden.

BALANS WERK-PRIVÉ

Het gevoel over de balans tussen werk en privé lijkt over de hele linie iets positiever geworden. Het overgrote deel (76,1 procent) van de openbaar accountants (inclusief studenten) ervaart (meestal) een goede balans tussen werk en privéleven. Vorig jaar was dat 72,5 procent.

Anders dan in vorige jaren is er op dit punt geen verschil tussen AA's en RA's. Ook tussen mannen en vrouwen loopt de tevredenheid weinig uiteen (respectievelijk 76,9 en 73,6). Opvallend daarentegen is het grote verschil tussen studenten in de AA- en RA-opleidingen. Van de eersten zegt 84,3 procent (meestal) tevreden te zijn over de balans

Bent u van plan buiten de accountancy te gaan werken? (in procenten)



procent en bij grote kantoren 59,2 procent. Opvallend hierbij is dat de tevredenheid ten opzichte van vorig jaar wel over de hele linie aanzienlijk is gestegen, (in 2015 was dit respectievelijk 60,1, 52,4 en 51,2 procent).

De mate van tevredenheid blijft zeer sterk samenhangen met de functie. Van de beginnend assistenten is 61,9 procent (zeer) tevreden met zijn totale arbeidsvoorwaardelijk pakket maar op de drie niveaus daarboven ligt dat met rond de 55 procent een aanmerkelijk lager. Pas op het niveau van senior manager neemt de tevredenheid weer sterk toe en die stijging zet stevig door bij de stap naar director en partner. Partners scoren het allerhoogst met 83,6 procent (vorig jaar 78,8 procent).

Op elk functieniveau in loondienst is dit jaar de tevredenheid over het arbeidsvoorwaardelijk pakket gestegen, behalve bij de managers en zelfstandigen met personeel.

Zelfstandige RA's zijn vaker dan andere RA's gemiddeld (zeer) tevreden, ondanks de hiervoor gesignaleerde relatieve ontevredenheid over de balans werk-privé bij zelfstandigen. Blijkbaar bieden andere factoren genoeg

compensatie. Bij AA's is dat verschil tussen zelfstandigen en anderen er niet.

WEG UIT ACCOUNTANCY

Het percentage openbaar accountants dat er serieus over denkt om op termijn zijn of haar heil elders te zoeken, fluctueert al jaren rond de 50 procent. Ook dit jaar is dat weer zo, met 53,6 procent.

Een deel van de respondenten (21,5 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 58,8 en 68,7 procent van de respondenten op die functieniveaus 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 opvallend groter dan bij de collega's op het aanpalende niveau van manager, en ook duidelijk groter dan vorig jaar. Op dit moment zegt 69,7 van de controleleiders uit het openbaar beroep te willen vertrekken, vorig jaar was dat nog 64 pro-

cent. Bij managers is dit 49,3 procent, vergelijkbaar met vorige jaren.

Van de senior managers denkt 30,1 procent er over om het openbaar beroep te verlaten, dus al veel minder. Onder de directors is dit met 27,9 procent nog minder. Partners scoren ver onder het gemiddelde als het gaat om vertrekgenigheid. Slechts 15,1 procent van de partners wil elders gaan werken.

AA's zijn honkvaster dan hun RA-collega's. Van de AA's zegt 70,8 procent (vorig jaar 69,8 procent en in 2014 65 procent) er zeker van te zijn niet buiten de openbare accountancy te gaan werken, bij de RA's is dat 55,1 procent, iets meer dan in voorgaande jaren (53,6 procent in 2015 en 50,6 in 2014).

Vrouwen vertonen meer neiging het openbaar beroep te verlaten (58,2 procent) dan mannen (48 procent).

Partners scoren ver onder het gemiddelde als het gaat om vertrekgenigheid. Slechts 15,1 procent van de partners wil elders gaan werken.

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 84,1 procent en bij de AA's 66,7 procent. 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 de belangrijkste vertrekreden (37,7 procent).

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	9,1%	9,9%	4,3%	15,9%	11,3%	7,8%	10,5%	6,6%	11,1%	8,7%	9,4%
Betere balans werk-privé	35,4%	44,0%	24,7%	31,7%	28,7%	44,7%	-	26,3%	28,1%	46,8%	37,7%
Beloning	11,6%	10,5%	15,1%	5,5%	22,5%	10,3%	-	13,2%	16,6%	6,9%	11,3%
Toenemende formalisering en regeldruk	18,7%	12,6%	35,5%	26,2%	11,3%	10,6%	47,4%	25,0%	17,0%	15,6%	17,0%
Accountancy is voor mij goede leerschool	14,7%	8,9%	4,3%	6,9%	10,0%	18,1%	-	7,9%	17,0%	11,4%	13,1%
Anders	4,4%	4,2%	7,5%	4,1%	5,0%	3,5%	42,1%	2,6%	2,4%	4,0%	4,3%

Belangrijkste redenen om buiten openbare accountancy te willen werken?

	Beginnend assistent	Gevorderd assistent	Controleleider/supervisor	Manager	Senior manager	Director
Inhoud werkzaamheden	11,9%	8,7%	6,3%	15,7%	8,1%	8,3%
Betere balans werk-privé	41,9%	41,3%	40,8%	36,3%	24,3%	33,3%
Beloning	9,0%	12,6%	15,3%	5,9%	2,7%	-
Toenemende formalisering en regeldruk	3,0%	8,3%	16,5%	25,5%	40,5%	50,0%
Accountancy is voor mij goede leerschool	25,4%	17,5%	12,5%	6,9%	2,7%	-

Bij vrouwen speelt dit extra sterk, evenals bij RA-studenten. Ook kantoor grootte 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.

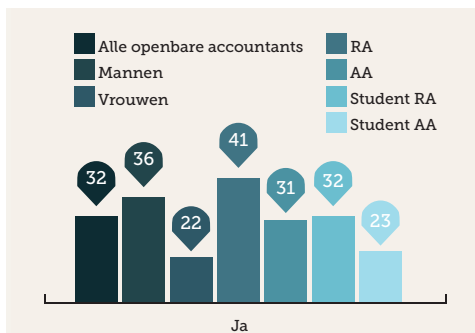
Ook tussen de functieniveaus zijn er grote verschillen. De balans tussen werk en privé speelt over de hele linie wel een serieuze rol, maar in de lagere functies duidelijk sterker dan in de hogere. Ook beloning telt daar - niet zo verrassend - extra sterk. Formalisering en regeldruk knellen daarentegen 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 35,7 procent aanmerkelijk hoger dan vrouwen (22,1 procent). Dit verschil is al jaren zeer stabiel en hardnekkig (vorig jaar was het 37,6 en 20,6 procent).

Dit verschil tussen mannen en vrouwen speelt ook al tijdens de studententijd, waarin de meesten (vrouwen én mannen) nog niet worden gehinderd door zorgen over het

Ambitie om director of partner te worden (beginnend assistent tot en met senior manager) (in procenten)



combineren van werk en gezin. Van de mannelijke studenten zegt 33,6 procent een topfunctie te ambiëren, ruim anderhalf maal zo vaak als bij de vrouwelijke studenten (21,4 procent). Vorig jaar was dit 33,3 en 19,5 procent.

Ook tussen AA's en RA's is er verschil op dit punt. RA's willen beduidend vaker 'het hoogste' in hun kantoor bereiken dan hun AA-collega's (41 versus 31 procent). Bij de vrouwen speelt dit RA-AA-verschil nog sterker (31 versus 17 procent).

De respondenten die geen partnerambities koesteren, geven daarvoor als meest genoemde reden 'ik stel andere prioriteiten' (mannen 63,6 procent, vrouwen 61,7 procent). Ook 'ik ambieer geen functies die me te veel tijd gaan kosten' wordt vaak genoemd, bij mannen en vrouwen respectievelijk door 26 procent en 19,3 procent.

Een vergelijkbaar groot man-vrouwverschil is er bij het antwoord dat 'privéomstandigheden dit niet toe laten'. Van de vrouwen noemt 22,7 procent dit, bij de mannen slechts 15,3 procent. Dit verschil speelt zowel bij AA's als RA's.

Meer dan in voorgaande jaren lijkt dit ambitieverschil deels samen te hangen met een gebrek aan vrouwelijk geloof in eigen capaciteiten. In totaal geeft 17,5 procent van de respondenten aan dat ze niet de kwaliteiten voor een topfunctie hebben. Bij de studenten is er op dit punt slechts een gering verschil tussen man en vrouw (mannen 14,5 versus vrouwen 16,8 procent), maar eenmaal afgestudeerd en actief als titeldragend accountant neemt dit toe. Bij de AA's geloven de vrouwen met 31,9 procent vaker dan de mannen (24,9 procent) dat ze hiervoor niet de kwaliteiten hebben. Bij de RA's liggen beide percentages lager maar ligt het verschil tussen man en vrouw verhoudingsgewijs in dezelfde orde van grootte. Van de vrouwen geeft 21,2 procent dit op als reden, bij de mannen is dat 14,5 procent. ■

ESAA Erasmus School of Accounting & Assurance

Executive Program: Tax Control voor Bestuurders

De Erasmus School of Accounting & Assurance heeft een toegankelijke opleiding ontwikkeld voor bestuurders en toezichthouders in samenwerking met het Fiscaal Economisch Instituut (FEI).

Moderne commissarissen, toezichthouders en bestuurders horen, volgens diverse governance codes, zich zelfstandig een oordeel te kunnen vormen over velerlei onderwerpen. De fiscale aspecten van de bedrijfsvoering en de strategie zijn hier een bijzonder onderdeel van. Voor de directies en managers van organisaties en bedrijven, alsook voor de toezichthouders, is het veelal een forse uitdaging om goed grip te krijgen op de fiscale positie van de organisatie. Voor hen is generieke kennis essentieel om de verscheidenheid van aspecten van de fiscaliteit te doorgronden.

- Onmisbare kennis, inzichten en ervaringen voor de bestuurder/toezichthouder
- Word fiscale gesprekspartner met adviseurs en managers
- Combinatie van wetenschappelijke kennis en praktijkervaringen
- Geen specifieke voorkennis inzake belastingen vereist
- 42 PE-uren voor het gehele programma
- Geen extra studiebelasting

In tegenstelling tot grootschalige PE-evenementen, hanteert ESAA een groepsgrootte van maximaal 25 deelnemers. Op deze wijze is er ruimte om inhoudelijk diep op de onderwerpen in te gaan en interactie te hebben met docenten en deelnemers.

De colleges vinden tweewekelijks plaats op woensdag van 13.30 tot 21.00 uur op de campus van de Erasmus Universiteit Rotterdam.

Start: woensdag 8 maart 2017
Aantal colleges: In totaal 7. Deelname al mogelijk vanaf 3 college's
Telefoon: 010-408 22 07
E-mail: esaa-tax@ese.eur.nl
Website: www.esaa.nl/tax



BETROUWBARE INZET VAN UITZENDKRACHTEN

Inleners van uitzendkrachten zijn zich vaak niet bewust van de risico's die zij lopen als zij werken met uitzendkrachten. Pas als de aansprakelijkheidsstelling en/of boete van de Belastingdienst of de Inspectie SZW op de deurmat valt, wordt dit pijnlijk duidelijk.

Doet u zaken met een uitzendbureau met het SNA-Keurmerk, dan minimaliseert u de risico's op boetes van de Inspectie SZW en kunt u gevrijwaard worden van aansprakelijkheidsstelling door de Belastingdienst voor niet afgedragen loonheffingen en/of BTW. Het SNA-keurmerk scheidt voor u het kaf van het koren.

Meer weten over het SNA-Keurmerk of kijken of een uitzendbureau het SNA-Keurmerk heeft? Kijk op www.normeringarbeid.nl.

2

Interne
accountants

V

an de 132 interne accountants die de vragenlijst invulden, is 72,7 procent RA, 7,6 procent AA, 18,2 procent student RA en 1,5 procent student AA. Ruim de helft werkt in de financiële dienstverlening (59,8 procent), in de meeste gevallen (65,2 procent) bij een organisatie met meer dan tweeduizend mensen.

Bijna de helft (42,2 procent) van de interne accountants heeft een leidinggevende functie. Leidinggevende RA's (48,4 procent van de RA's) verdienen gemiddeld aanzienlijk meer dan hun leidinggevende AA-collega's: € 156.500 versus € 84.000, 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 salarisoniveau vergeleken met 2015 ook alleen uitspraken worden gedaan over interne accountants met meer dan zes jaar ervaring. Met name de categorie met tussen de elf en vijftien jaar ervaring lijkt in salaris gestegen. De categorie met meer dan vijftien jaar ervaring lijkt daarentegen gemiddeld juist flink te hebben ingeleverd. Maar gezien het grote verschil tussen minimum- en maximumsalarissen past ook hier het nodige voorbehoud.

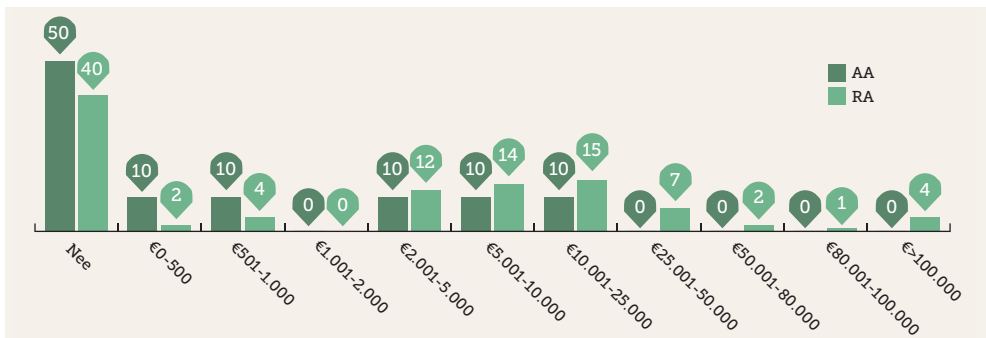
Bijna tweederde van de interne accountants (62,8 procent) ontvangt naast het vaste salaris een variabele beloning, vergelijkbaar met vorig jaar. De hoogte van die extra beloning verschilt sterk. Van de RA's die naast het vaste salaris een variabele beloning ontvangen is dit bij 48,3 procent € 10.000 of meer, bij de AA's (absoluut aantal zeer gering) was dit één respondent.

Ervaring en salaris (€)

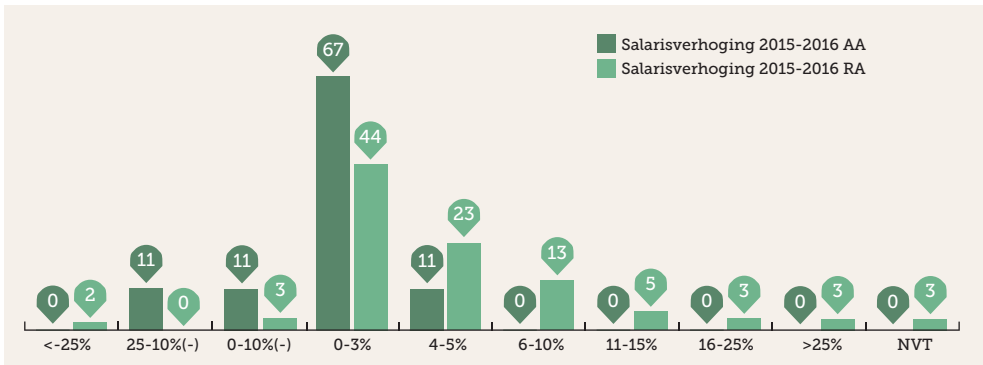
Aantal jaar ervaring	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris RA (2016)	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris RA (2015)	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris totaal* 2016	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris totaal* 2015
0-2 jaar	-	-	-	-	-	-	3	28.500
3-5 jaar	1	65.000	-	-	8	51.500	4	47.500
6-10 jaar	23	72.000	13	75.000	37	68.500	32	68.000
11-15 jaar	23	127.500	21	100.500	26	120.000	25	94.500
> 15 jaar	44	135.500	36	169.500	53	127.500	39	163.500

* RA's, AA's en studenten

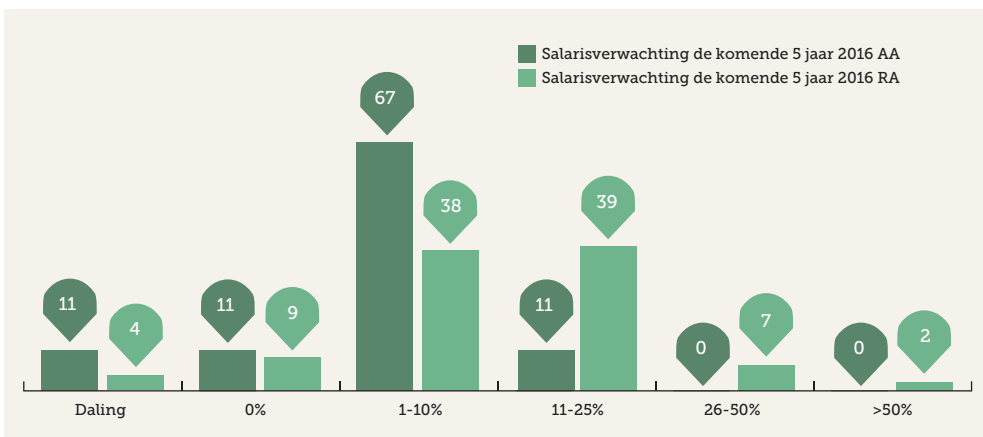
Hoogte variabele beloning (in procenten)



Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging? (in procenten)



Salarisverwachting voor komende vijf jaar (in procenten)



SALARISONTWIKKELING EN VERWACHTING

De salarisontwikkeling per persoon (niet per functie), dus deels als weerspiegeling van carrièreontwikkeling, was het afgelopen jaar net als in de jaren daarvoor overwegend bescheiden, met een gemiddelde stijging van 4,3 procent. Voor AA's geldt dit nog sterker dan voor RA's. Van de AA's ging 88,9 procent er maximaal 3 procent op vooruit, bij de RA's is dat 48,9 procent. Dit is vergelijkbaar met 2015 (75 en 50 procent).

De vanaf 2007 (voor RA's) gesignaleerde gestage 'afplattung' van de stijgingspercentages is bestendig gebleken. Matige verhogingen (0-3 procent) overheersen nu al jaren. Van de RA's ging 5,3 procent er zelfs op achteruit (7,5 procent in 2015).

De verwachtingen zijn dit jaar in lijn met die in de twee voorgaande jaren, toen er vergeleken met de periode daarvoor iets meer optimisme leek door te breken. Slechts 4,3 procent van de interne RA's verwacht de komende vijf jaar een salarisdaling, in zowel 2014 als 2015 was dat

een vergelijkbare 3,2 procent. Dat betekende een positieve draai vergeleken met de jaren daarvoor, toen de verwachtingen duidelijk somberder waren, met 17 procent in 2013 en 8 procent in 2012 die een salarisdaling voorzagen. De aantallen AA's zijn te gering voor zulke uitspraken.

SECUNDAIRE ARBEIDSVORWAARDEN

Het aantal leaserijders onder de interne accountants daalde licht ten opzichte van vorig jaar, van 43,6 naar 36,4 procent.

De meeste leaserijders (74 procent) hebben daarvoor een budget tussen de € 750 en € 1.500. Van de leaserijders betaalt 45,7 procent een eigen bijdrage, iets minder dan vorig jaar. Het percentage respondenten dat extra studieverlofdagen geniet, steeg ten opzichte van vorig jaar van 21,1 naar 27,1 procent.

Meer dan de helft van de interne accountants (55,8 procent) ontvangt een onkostenvergoeding. Voor 77,7 procent bedraagt de onkostenvergoeding maximaal € 100, bij 16,7 procent tussen de € 101 en € 250, en de overige 5,6 procent krijgt meer dan € 250 vergoed.

PARTTIMEN: PRAKTIJK, WENSEN EN MOGELIJKHEDEN

Van alle interne accountants werkt 31,8 procent parttime (36 uur of minder per week), dit is vergelijkbaar met vorig jaar (32,1 procent). Net als in het openbaar beroep werken vrouwen in de interne accountancy vaker parttime dan mannen, het merendeel daarvan 33 tot 36 uur. Kleine parttimebanen blijven uitzondering. Slechts 7,8 procent van de respondenten werkt minder dan 32 uur per week.



Net als bij de openbaar accountants zouden flink wat fulltime werkende interne accountants (29,6 procent) wel graag parttime *willen* werken. Bij vrouwen is dit 63,3 procent en bij mannen 31,5 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.

Aantal contractuele uren per week 2016 (2015)

Aantal uur per week	Man	Vrouw	AA	RA	Student AA	Student RA	Totaal
39-40 uur	68,5%	31,0%	55,6%	59,6%	50,0%	41,7%	55,8% (55,0%)
37-38 uur	10,0%	20,7%	-	9,6%	-	29,2%	12,4% (12,9%)
33-36 uur	25,0%	20,7%	44,4%	22,3%	50,0%	20,8%	24,1% (26,6%)
25-32 uur	2,0%	27,5%	-	8,5%	-	8,3%	7,8% (2,7%)
17-24 uur	-	-	-	-	-	-	- (2,8%)
10-16 uur	-	-	-	-	-	-	- (-)
0-9 uur	-	-	-	-	-	-	- (-)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

OVERUREN

Interne accountants werken gemiddeld iets minder per week over dan vorig jaar: 5,9 uur per week, in 2015 6,9 uur per week. Van de respondenten werkt 63,6 procent maximaal vijf uur per week over, 26,4 procent doet dat zes tot tien uur en 4,7 procent zelfs elf tot vijftien uur. Het percentage extreme overwerkers (zestien tot twintig uur) in de interne accountancy is dit jaar 1,6 procent, vorig jaar was dat nog 4,6 procent. 3,9 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: 72,4 procent werkt maximaal vijf uur over.

Bijna driekwart van de interne accountants (71,9 procent) krijgt overuren niet gecompenseerd. Vrijwel alle anderen (25,8 procent) kunnen overuren met tijd compenseren. Uitbetaling van overuren is mogelijk voor 0,8 procent van de respondenten. Op dit punt is de situatie al jaren redelijk stabiel.

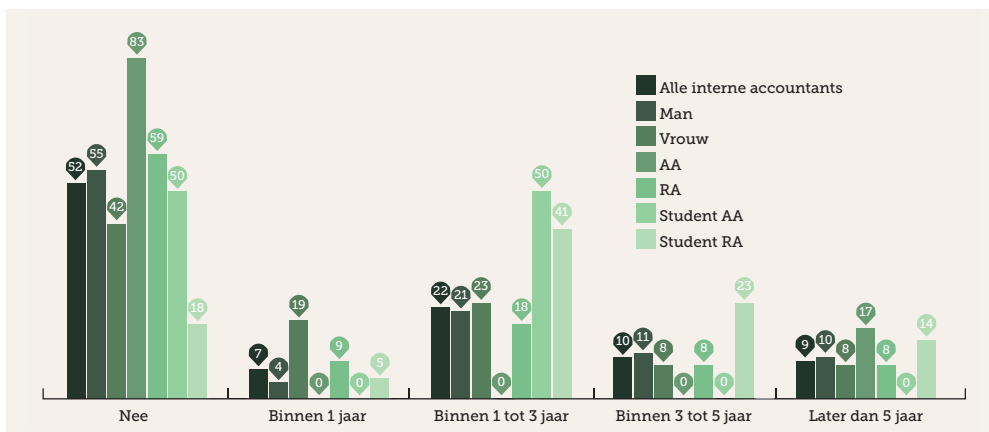
THUISWERKEN

Bijna tweederde van de interne accountants werkt regelmatig thuis. Gemiddeld gaat het daarbij om 3,5 uur per week. Vrouwen werken iets vaker thuis dan mannen en gemiddeld ook iets langer. Het percentage dat veel thuisuren maakt (negen tot zestien uur) ligt bij vrouwen op bijna 14 procent, bij de mannen op 5 procent. Enig voorbehoud in verband met relatief lage absolute aantallen is echter op zijn plaats.

Tevredenheid arbeidsvoorwaardelijk pakket 2016 (2015)

	Man	Vrouw	AA	RA	Student AA	Student RA	Totaal
Zeer ontevreden	-	-	-	-	-	-	- (0,9%)
Ontevreden	1,0%	13,8%	11,1%	2,1%	50,0%	4,2%	3,9% (5,5%)
Neutraal	21,0%	17,2%	44,4%	21,3%	50,0%	4,2%	20,2% (17,4%)
Tevreden	52,0%	48,3%	33,3%	48,9%	-	70,9%	51,2% (51,4%)
Zeer tevreden	26,0%	20,7%	11,1%	27,7%	-	20,8%	24,8% (24,8%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

Bent u van plan om buiten de interne accountancy te gaan werken? (in procenten)



BALANS WERK-PRIVÉ

Van de interne accountants ervaart 95,5 procent (meestal) een goede balans tussen werk en privé. Dat is 3,7 procent meer dan vorig jaar.

TEVREDENHEID EN VERTREKPLANNEN

Van de interne accountants is 76 procent tevreden tot zeer tevreden met zijn totale arbeidsvoorwaarden. Toch zegt 16,7 procent van de AA's en 41,3 procent van de RA's de interne accountancy op termijn te willen verlaten, van wie 26,3 procent al binnen drie jaar.

De belangrijkste vertrekreden blijft de inhoud van de werkzaamheden (35,8 procent), samen met het verwante gebrek aan doorstroomkansen (28,3 procent).

VERTREK WAARHEEN?

Net als bij de openbaar accountants denken interne accountants met vertrekplannen daarbij primair aan (een andere functie in) het bedrijfsleven (81,1 procent). Consultancy/interim management en de publieke sector volgen, net als in vorige jaren, op grote afstand met respectievelijk 3,8 en 7,5 procent. ■



Wolters Kluwer Tax & Accounting

Bewezen oplossingen voor accountants

Als accountant bent u de financieel adviseur voor directies en ondernemers. U weet wat er speelt. Daarom kunt u fiscale en financiële vragen snel beantwoorden en proactief adviseren over bijvoorbeeld fiscale vraagstukken en investeringen. De directe beschikbaarheid van actuele managementinformatie is daarom cruciaal.

Onze software bewijst zich iedere dag bij vele duizenden financiële advieskantoren. Met Alure, Basecone, KBP en Twinfield online boekhouden hebben we oplossingen waarmee u het verschil kunt maken. Is uw kantoor toe aan een productiviteitsboost? We vertellen u graag hoe ook ú meer tijd voor advies en nieuwe klanten overhoudt.

twinfield.nl/nba

Een nieuwe werkelijkheid vraagt om een nieuwe aanpak

Avans+ is binnen het landelijk accountancy scholenoverleg (ACS) één van de grootste aanbieders van het postbachelor programma AA. In 2016 biedt Avans+ in Breda en Amsterdam het nieuwe programma accountancy oriëntatie MKB als landelijke pilot aan.

NIEUWE EINDTERMEN? NIEUWE OPLEIDING!

De invoering van de nieuwe eindtermen in 2016 voor de MKB-praktijk, waarbij de dagelijkse praktijk van de MKB-adviseur meer dan in het verleden centraal staat, klinkt Avans+ als muziek in de oren. De missie van Avans+ is het ontwikkelen van ambitieuze en gemotiveerde professionals die een aantoonbare toegevoegde waarde hebben in de praktijk. Dankzij de keuze van de CEA voor eindtermen die meer gericht zijn op de MKB-praktijk en de mogelijkheid om de praktijkopleiding te integreren in de opleiding, kan Avans+ haar missie realiseren.

DE UITDAGING VOOR DE TOEKOMST VOLGENS AVANS+

Volgens Avans+ worden deelnemers betere professionals als de theorie verweven wordt met de dagelijkse praktijk. Daar moet immers het resultaat gelden. Dat is ook waar Avans+ zich in onderscheid ten opzichte van anderen. In de oude postbacheloropleiding was het gebruikelijk dat een module werd afgesloten met een landelijke schriftelijke kennistoets. Daarna of daarnaast deden de deelnemers de praktijkopleiding. De opleiders verloren de professional uit het oog. Bij Avans+ nemen we echter geen genoegen met die status quo.

Als je de huidige kerncompetenties van de beginnende beroepsbeoefenaar bestudeert, dan blijkt dat aankomende accountants niet alleen veel moeten weten, maar dat ze bijvoorbeeld ook hun eigen grenzen durven te onderkennen. Ze moeten helder en begrijpelijk kunnen communiceren, een relatie met de opdrachtgever kunnen onderhouden en zich rekenschap kunnen geven van de maatschappelijke rol van de accountant. Volgens Avans+ schiet alleen een schriftelijke toets tekort als je uitgaat van bovenstaande situaties. Bij Avans+ integreren we daarom de theorieopleiding zoveel mogelijk met de praktijk en dus ook met de praktijkopleiding. Zo combineert Avans+ bijvoorbeeld de eindtermen op het gebied van Externe

Verslaggeving met COS4410; risicogericht samenstellen. De bekende schriftelijke toets blijft onderdeel van de module, maar deelnemers stellen ook een portfolio samen voor een bestaande klant. Dit levert écht resultaat in de échte praktijk en met échte klanten.

Aan het eind van de periode lichten de deelnemers in de vorm van een gesprek met twee examinatoren hun keuzes toe die ze voor de klant hebben gemaakt. Tijdens de lessen bespreken docenten de voortgang van de opbouw van het portfolio in de vorm van intervisiegesprekken. Op die manier werkt Avans+ aan het verbeteren van de performance van de deelnemers in de praktijk. Avans+ gelooft dat ook andere modules van de opleiding (zoals IT voor accountancy en fiscaal- en bedrijfseconomisch advies) op deze wijze moeten worden ingericht. Zo wordt het resultaat van de deelnemer in de praktijk keer op keer zichtbaar en dat is wat er écht toe doet!

DE GEVOLGEN VOOR DE PROFESSIONAL ÉN UW KANTOOR

De integratie van de praktijk in de theoretische opleiding betekent een andere houding van het kantoor, van de professionals en van docenten. Avans+ heeft als uitgangspunt dat docenten in de praktijk werkzaam zijn, zodat ze met eigen voorbeelden uit de praktijk werken. Door deelnemers te inspireren om voor bestaande klanten een portfolio op te bouwen, worden ze meer uitgedaagd om het geleerde in de praktijk toe te passen. De deelnemer wil graag weten waar hij aan toe is. Hij gaat vragen stellen aan de docent. Dat is waar docenten van dromen. Docenten willen deelnemers die vragen stellen aan de docent in plaats van andersom. De docent wordt een coach die de deelnemer begeleidt en verder helpt om de beste professional te worden die ze maar kunnen zijn. Dat is wat kantoren hun klanten toewensen: een proactieve accountant die daadwerkelijk het verschil maakt in de praktijk.



Wij hopen u snel te ontmoeten en groeten u met ons kernteam.

ANDERS DENKEN OP KANTOOR

Bovenstaande manier van werken vergt een andere denkwijze binnen kantoren. Deelnemers moeten de mogelijkheid krijgen om voor een klant een portfolio in een bepaald vakgebied op te bouwen. Bij Avans+ realiseren wij ons dat we kantoren vragen om deelnemers aan klantendossiers te laten werken waar hij normaal gesproken nog niet aan toe zou zijn. Deze dossiers bespreekt hij met de docent en mogelijk met andere deelnemers. Als de deelnemer de theorie- en praktijkopleiding combineert kan hij zich sneller dan in het verleden bij de NBA inschrijven. Privacyoverwegingen, beroepsgeheim, eerst een paar jaar op één afdeling werken en eerst de theoretische opleiding afronden om daarna te starten met de praktijkopleiding zijn argumenten die hout snijden, maar het wel onmogelijk maken om tijdens de theoretische opleiding de activiteiten op de werkplek te integreren. Hierover gaan we in gesprek met kantoren. Avans+ heeft een aantal kantoren uitgenodigd om lid te worden van een werkveldadviesraad. Zo houden we de zaak aan onze kant scherp en blijven we met z'n allen dicht bij de praktijk.

WHAT'S IN IT FOR ME?

Het voordeel voor de professional en het accountantskantoor. De nieuwe eindtermen heeft Avans+ uitgedaagd om het bestaande programma inhoudelijk, didactisch en qua vorm tegen het licht te houden. Dit heeft ons uiterst geïnspireerd om meer variëteit aan te brengen in toets- en lesvormen. Daarmee nemen we een voorsprong waar we u als kantoren en als professionals mee willen bedienen. Integratie van theorie en praktijk, het houden van

interviewgesprekken tijdens de lessen en het uitnodigen om zelf adviesgesprekken met klanten te houden dan wel adviesgesprekken bij te wonen, maakt de opleiding aantrekkelijker. De deelnemer krijgt de kans om zich sneller te ontwikkelen tot een betere professional in de praktijk. Het kantoor krijgt hierdoor sneller een professional die gedurende de opleiding leert om kritische vragen te stellen aan ervaren medewerkers én aan klanten. Zo worden ook ervaren medewerkers uitgedaagd om het eigen functioneren zo af en toe eens tegen het licht te houden. Zo worden ook zij nog beter in het leveren van diensten aan de klant.

ONZE BELOFTE

Op 1 januari 2017 start de NBA met de nieuwe praktijkopleiding MKB. Vanaf dat moment wil Avans+ de mogelijkheid bieden om de praktijkopleiding, daar waar mogelijk te integreren in de theorieopleiding. Het blijft mogelijk om beide opleidingen separaat te doen. Zo creëren we voor de deelnemer en het kantoor een one – stop – shop waar u voor al uw opleidingszaken terecht kunt. Dus voor meer dan alleen de AA-opleiding. Inmiddels is Avans+ in september 2016 in Breda en Amsterdam met 45 deelnemers en hun kantoren van start gegaan met de nieuwe theoretische opleiding. Hiermee is de start gemaakt in het realiseren van de plannen voor de toekomst: het afleveren van de AA van de toekomst!

Bent u in het voor- en/of najaar van 2017 ook van de partij? Meld u dan aan op onze website en reserveer één of meerdere opleidingsplaatsen!
www.avansplus.nl



Belastingdienst

De Belastingdienst wil weten wat ondernemers bezighoudt.

Dat kan niet zonder registeraccountants die als ondernemer kunnen denken.



Bij de Belastingdienst controleren we niet alleen bedrijven, we werken ook met ze samen. Bijvoorbeeld om het aangifteproces soepeler te laten verlopen. Dat betekent dat je als registeraccountant

vaak bij bedrijven langsgaat om te kijken wat er speelt. Allesbehalve een standaard kantoorbaan. Ben jij een registeraccountant (in spe) die uitdagend werk met impact wil? Kijk op werken.belastingdienst.nl.

Nederland kan niet zonder
de Belastingdienst kan niet
zonder jou.

3

**Overheids-
accountants**

In totaal 240 overheidsaccountants vulden de vragenlijst in, van wie 68,3 procent RA, 11,3 procent AA, 20 procent student RA en 0,4 procent student AA. De meeste overheidsaccountants werken bij de rijksoverheid of de Belastingdienst.

Van de AA's heeft 18,5 procent een leidinggevende functie, van de RA's 38,7 procent.

De honorering van die twee groepen loopt enigszins uiteen, hetgeen vermoedelijk

samenhangt met de aard van de functies. Leidinggevende AA's verdienen gemiddeld € 71.500, RA's € 94.500.

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 vorige jaren.

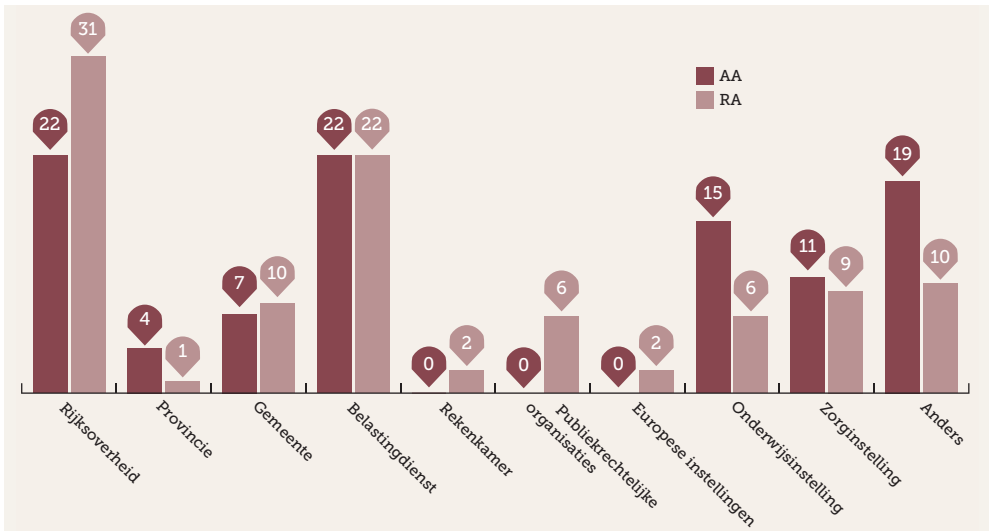
Variabel belonen blijft bij overheidsaccountants zeer ongebruikelijk en sinds 2008

Ervaring en salaris (€)

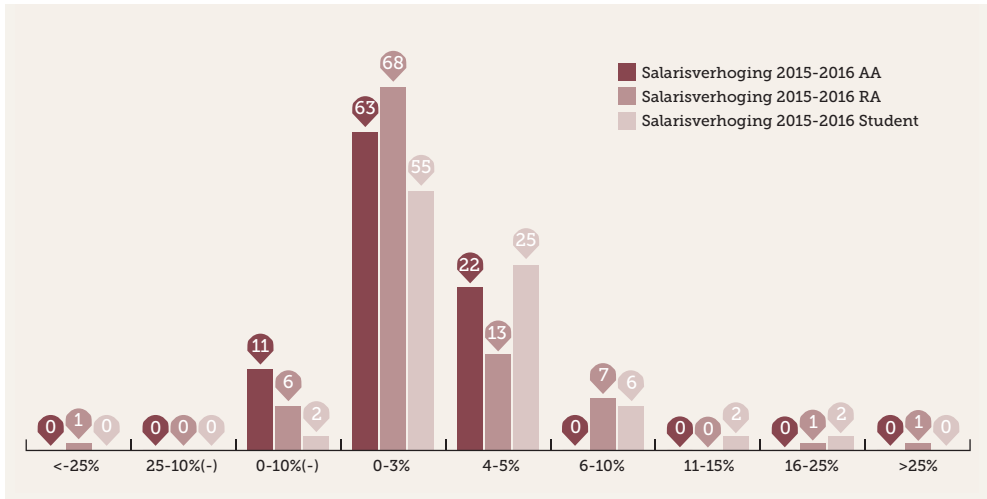
Aantal jaar ervaring	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris RA (2016)	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris RA (2015)	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris totaal* 2016	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris totaal* 2015
0-2 jaar	0	-	0	-	10	28.500	15	28.500
3-5 jaar	0	-	2	60.000	10	38.500	12	48.000
6-10 jaar	15	70.500	13	67.500	39	56.500	28	55.000
11-15 jaar	32	76.500	19	74.000	40	74.000	29	71.000
> 15 jaar	103	92.000	92	96.000	119	89.500	106	93.500

* RA's, AA's en studenten

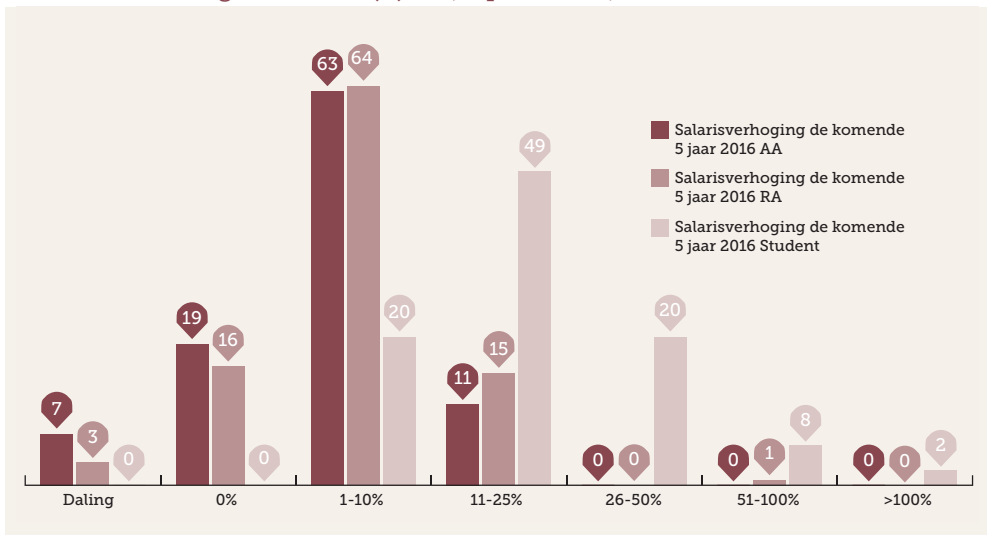
Waar bent u werkzaam? (in procenten)



Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging? (in procenten)



Salarisverwachting komende vijf jaar (in procenten)



neemt het geringe aantal variabel beloonde overheidsaccountants ook nog eens af. In 2008 ontving nog 16 procent naast zijn vaste inkomen een variabel deel, in de jaren tot 2012 daalde dat gestaag naar 6,8 procent en sindsdien fluctueert het rond dat niveau. Dit jaar is het percentage 5,6 procent. Vaak gaat het dan om een bonus.

SALARISONTWIKKELING EN VERWACHTING

De salarisontwikkeling van overheidsaccountants blijft bescheiden. Voor 71,2 procent (vorig jaar 66,2 procent) van de respondenten ging de salarisstijging de 3 procent niet te boven, 6,4 procent ging er zelfs op achteruit (vorig jaar 12,6 procent).

De gemiddelde salarisverhoging van overheidsaccountants over 2015-2016 bedroeg 2,2 procent (vorig jaar 1,7 procent).

Ook de verwachtingen voor de komende vijf jaar zijn iets optimistischer dan voorgaande jaren. Drie procent van het totaal aantal respondenten (AA's, RA's en studenten) geeft aan voor de komende vijf jaar een daling te verwachten. 12,9 procent denkt er niets op vooruit te gaan maar ook niets op achteruit.

Maar verder verwacht 54,9 procent er 1-10 procent op vooruit te gaan, 21,9 procent zelfs 11-25 procent en 7,3 procent denkt binnen

vijf jaar nog meer dan 25 procent verhoging te ontvangen. Die hoge stijgingsverwachtingen betreffen echter vrijwel uitsluitend respondenten die (nu nog) studeren.

SECUNDAIRE ARBEIDS- VOORWAARDEN

Dit jaar heeft 9,6 procent van de overheidsaccountants de beschikking over een lease-auto. Dit is een lichte stijging ten opzichte van vorig jaar (7,4 procent) en nog steeds hoger dan de jaren daaraan voorafgaand, toen dit percentage rond de 6 procent lag. De geringe absolute aantallen maken al te stellige conclusies echter riskant.



Tweederde van de overheidsaccountants (68,7 procent) ontvangt geen onkostenvergoeding, vorig jaar was dit ongeveer driekwart. Wel heeft 33,5 procent extra studieverlofdagen. Dit is vergelijkbaar met voorgaande jaren.

PARTTIMEN: PRAKTIJK, WENSEN EN MOGELIJKHEDEN

De overgrote meerderheid van de overheidsaccountants (73 procent) werkt in deeltijd (36 uur of minder per week), de vrouwen met 66,2 procent iets vaker en daarbij werken ze wel vaker dan mannen maximaal 32 uur (30,2 procent ten opzichte van 8,8 procent). 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 (33,3 procent). Anders dan bij openbare en interne accountants blijken de financiën hierbij nog steeds een van de belangrijkste belemmeringen om dat werkelijk te gaan doen. De grootste belemmering is 'het zou waarschijnlijk wel kunnen maar ik heb het nog niet geregeld'. Maar het lage absolute aantal fulltimers (21) met deeltijdswens maakt harde conclusies hier onmogelijk.

OVERUREN

Bij de overheid wordt op bescheiden schaal overgewerkt. 76,4 procent werkt niet of hoogstens vijf uur per week over (van de vrouwen 84,1 procent). Maar een beperkte groep (14,6 procent) maakt wekelijks zes tot tien uur extra (in 2015 16,2 en in 2014 14,4).

De gemaakte overuren worden bij de overheid vaak niet vergoed (45 procent). Een zeer klein deel (2,2 procent) krijgt de uren uitbetaald, maar de meesten krijgen deze gecompenseerd in tijd (51,5 procent).

THUISWERKEN

77,7 procent van de overheidsaccountants werkt met enige regelmaat thuis (in 2015 77,3 procent en in 2014 77,2 procent). Tweederde van de respondenten (62,3 procent) doet dat maximaal acht uur per week.

BALANS WERK-PRIVÉ

Al jaren komt uit het Accountancy Beloningsonderzoek naar voren dat overheidsaccountants doorgaans een goede balans tussen werk en privé ervaren. Slechts 5,9 procent is hierover minder tevreden, iets minder dan in 2015 (7,9 procent). Bij de AA's is 92,6 procent, bij de RA's 95,7 procent (meestal) tevreden met de balans. Ook tussen vrouwen en mannen is er op dit punt weinig verschil.

TEVREDENHEID EN VERTREKPLANNEN

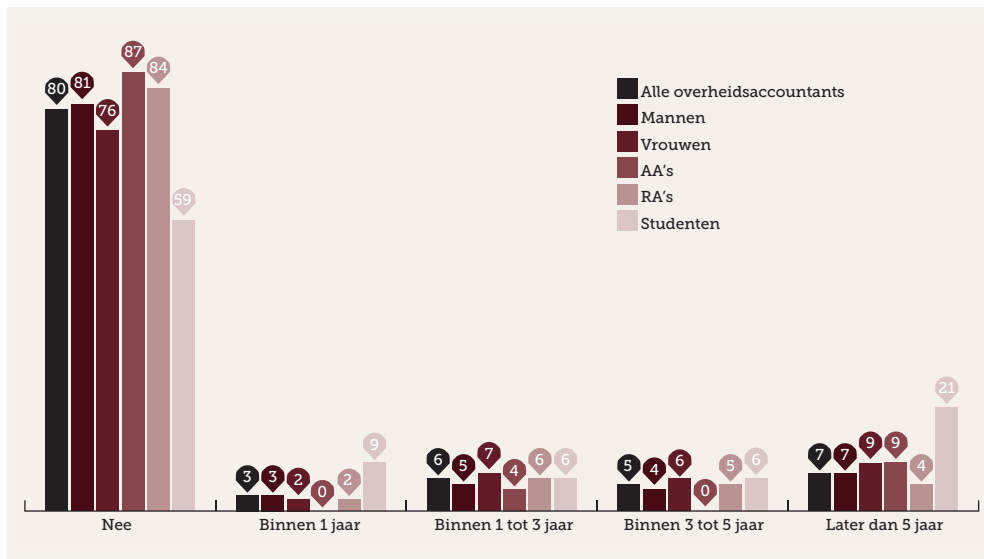
Meer dan 70 procent van de overheidsaccountants is (zeer) tevreden met het totale arbeidsvoorwaardelijke pakket. Dit niveau is weer gelijk aan 2011 met toen ongeveer 70 procent. De tussenliggende jaren lag dit percentage rond de 60 procent en vorig jaar rond de 65 procent.

Bijna 80 procent van de respondenten zegt niet van plan te zijn om buiten de overheidsaccountancy te gaan werken.

Tevredenheid arbeidsvoorwaardelijk pakket 2016 (2015)

	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
Zeer ontevreden	1,2%	1,6%	3,7%	1,3%	-	1,3% (2,5%)
Ontevreden	5,9%	-	3,7%	4,5%	4,1%	4,3% (8,1%)
Neutraal	24,1%	23,8%	22,2%	22,9%	28,6%	24,0% (24,2%)
Tevreden	56,5%	57,1%	59,3%	59,2%	46,9%	56,7% (55,6%)
Zeer tevreden	12,4%	17,5%	11,1%	12,1%	20,4%	13,7% (9,6%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

Bent u van plan om buiten de overheidsaccountancy te gaan werken? (in procenten)



Van de groep die wel wil vertrekken geeft 2,6 procent aan dat binnen één jaar te willen doen, 5,8 procent binnen één tot drie jaar, 4,7 procent binnen drie tot vijf jaar en 7,3 procent later dan vijf jaar.

De inhoud van de werkzaamheden' is de meest genoemde vertrekreden met 35,9 procent, gevolgd door 'Beloning beter buiten de overheidsaccountancy' met 12,8 procent. Als derde reden wordt 'geen kans op doorstroom naar een hogere functie' genoemd (10,3 procent). De geringe absolute aantallen maken harde conclusies echter onmogelijk.

VERTREK WAARHEEN?

Overheidsaccountants met vertrekplannen willen bij voorkeur in het bedrijfsleven gaan werken (41 procent), maar die specifieke voorkeur is net als in vorige jaren aanmerkelijk minder uitgesproken dan bij openbare en interne accountants. De voorkeur voor het bedrijfsleven lijkt dit jaar bovendien iets minder sterk dan vorig jaar (2015 56,8 procent). 15,4 procent van de overheidsaccountants zou voor een interim- of consultancycarrière kiezen en 7,7 procent heeft de openbare accountancy op het oog. De lage absolute aantallen maken harde conclusies echter ook hier onmogelijk. ■

Voldoening
halen uit
uw werk.

Daar draait
het om.

Plan nu een vrijblijvend gesprek
over uw carrièremogelijkheden.

Cursussen voor accountants en controllers in de publieke sector



www.academiepubliekesector.nl



**Academie
Publieke Sector**

Partners



Voor cursusaanbod, actuele onderwerpen en reviews

Telefoon: 020 301 02 19 E-mail: opleiding@academiepubliekesector.nl

4

Accountants in business

In totaal vulden 651 'accountants in business' de vragenlijst in, van wie 80,2 procent RA, 16,1 procent AA en 3,7 procent student. Van deze respondenten werken er 104 als zelfstandige, van wie 91 zonder personeel (zzp'er).

Van de accountants in business in loondienst hebben 385 (72,1 procent) een leidinggevende functie. Zij verdienen gemiddeld € 117.500 per jaar.

De percentages leidinggevende AA's en RA's in loondienst ontlopen elkaar nauwelijks (75,6 en 72,9 procent). Hun betaling verschilt sterker: leidinggevende AA's verdienen gemiddeld € 85.500, RA's € 127.000.

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 72,6 procent een variabele beloning (in 2015 71,8 procent). 55,6 procent van de accountants in business ontvangt het variabele deel in de vorm van een bonus en 12,1 procent in de vorm van een winstuitkering.

Net als het basissalaris verschilt ook de variabele beloning sterk tussen RA's en AA's. RA's ontvangen veel vaker hogere variabele bedragen dan AA's.

Bij de zelfstandigen verdienen degenen met personeel gemiddeld meer (€ 178.000) dan de zzp'ers (€ 83.500), maar de beperkte absolute aantallen vragen om enig voorbehoud.

Ervaring en salaris (€)

Aantal jaar ervaring	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris RA 2016 (2015)	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris AA 2016 (2015)	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris totaal 2016 (2015)*
0-2 Jaar	0	- (-)	1	75.000 (-)	5	32.000 (26.500)
3-5 jaar	3	23.000 (61.500)	1	225.000 (-)	6	166.500 (44.500)
6-10 jaar	55	77.500 (74.000)	7	66.500 (48.500)	73	74.000 (67.000)
11-15 jaar	98	97.500 (92.500)	12	66.000 (74.000)	113	93.000 (96.500)
> 15 jaar	323	136.000 (134.000)	75	91.500 (98.000)	399	127.500 (131.000)

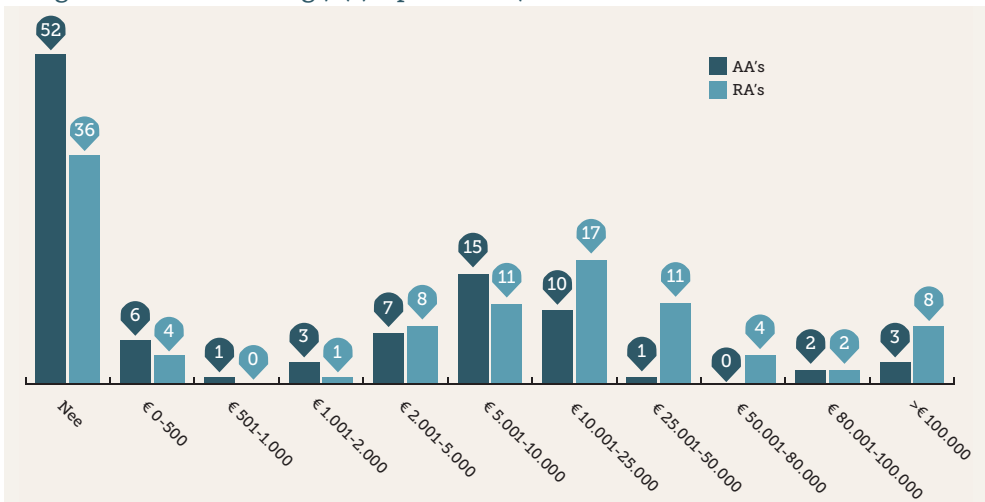
* RA's, AA's en studenten

Ervaring en salaris zelfstandigen (€)

Aantal jaar ervaring	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris ZMP	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris ZZP
0-2 jaar	-	-	-	-
3-5 jaar	-	-	1	10.000
6-10 jaar	1	55.000	2	117.500
11-15 jaar	1	275.000	6	71.500
> 15 jaar	10	180.000	65	85.000

* RA's, AA's en studenten

Hoogte variabele beloning (€) (in procenten)



SALARISONTWIKKELING EN VERWACHTING

Gemiddeld gingen accountants in business er het afgelopen jaar op vooruit, maar net als in 2015 zit de meerderheid daarbij in de bescheiden categorie van maximaal 3 procent stijging. Toch zag een op de vijf respondenten (20,5 procent; in 2015 nog 33,5 procent) zijn salaris met meer dan 6 procent toenemen.

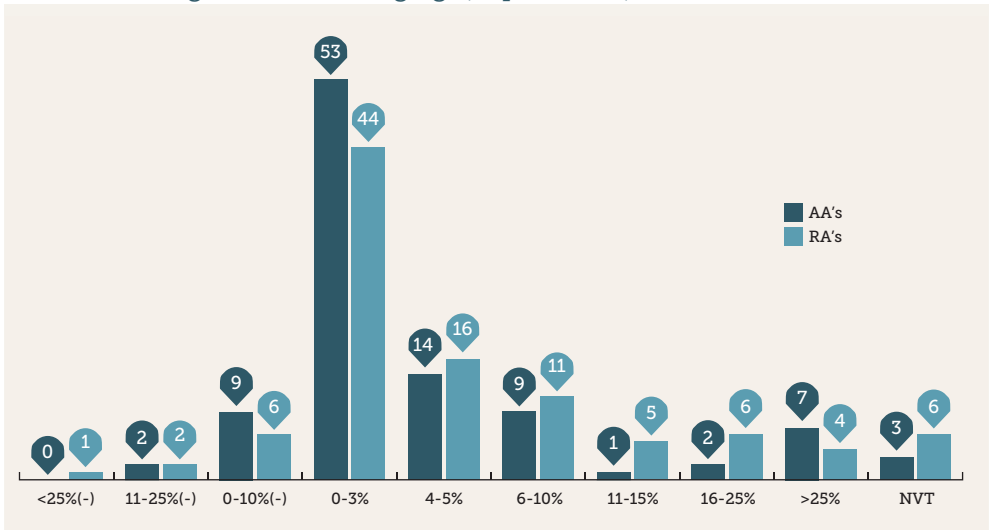
Opvallend is dat 11,2 procent van de AA's en 8,9 procent van de RA's zijn inkomen zag dalen, in 2015 was dit respectievelijk 10 en 7,3 procent.

De gemiddelde salarisverhoging in 2015-2016 bedroeg 4,4 procent (vorig jaar 4,5 procent en in 2014 3,3 procent).

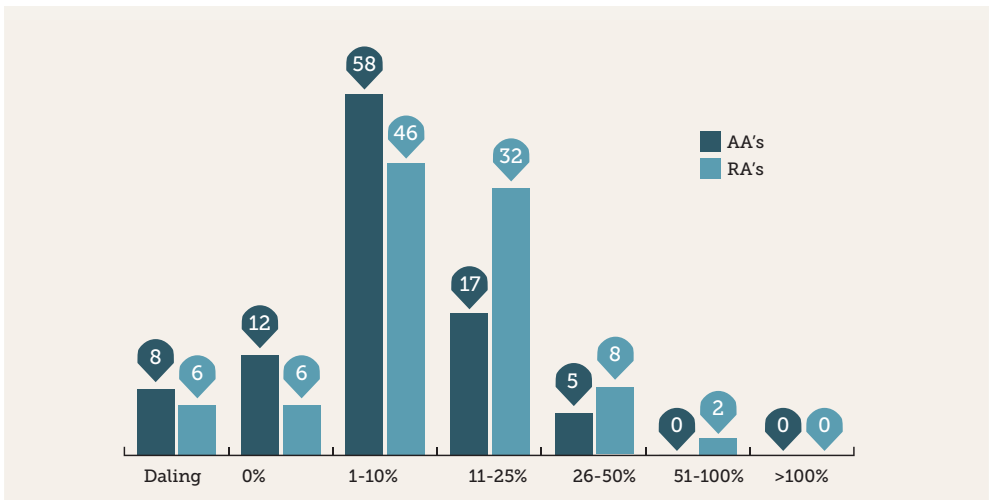
Voor 89,8 procent van de respondenten (vrijwel hetzelfde percentage als in 2015) kwam de verandering in salaris overeen met de verwachting.

In vergelijking met 2015 - toen na wat magere jaren een lichte verhoging van optimisme viel te zien - lijken de verwachtingen voor de komende vijf jaar nu iets gematigder.

Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging? (in procenten)



Salarisverwachting komende vijf jaar (in procenten)



Anno 2016 denkt 39,6 procent van de accountants in business er meer dan elf procent op vooruit te gaan, vorig jaar was dit nog 46,1 procent en in 2014 45,9 procent. De gemiddelde salarisverwachting van 2016 voor de komende vijf jaar bedraagt 11,4 procent stijging (vorig jaar 15,4 procent).

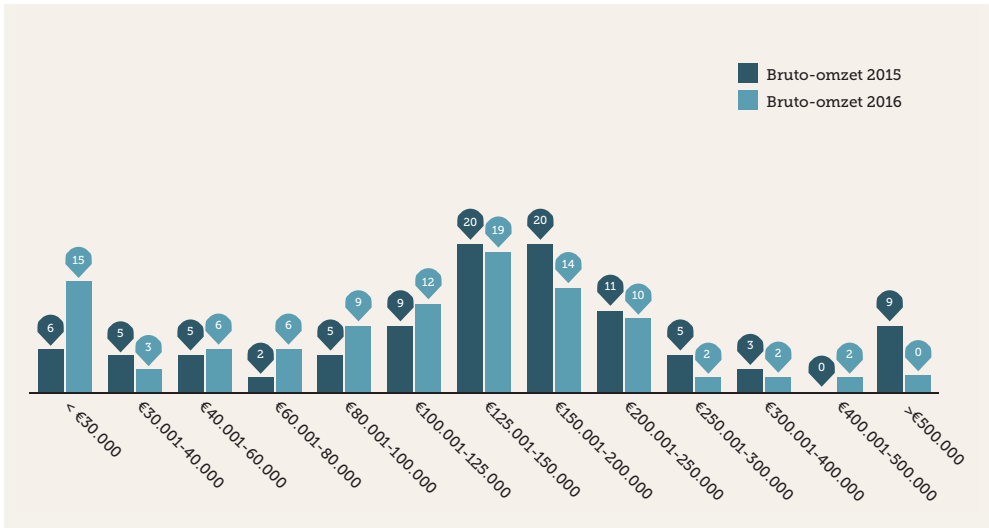
Zowel bij de salarisverhoging over het afgelopen jaar als bij de verwachtingen voor de komende vijf jaar, zijn RA's bij de hogere bedragen duidelijk sterker vertegenwoordigd dan AA's.

OMZETONTWIKKELING ZZP'ERS

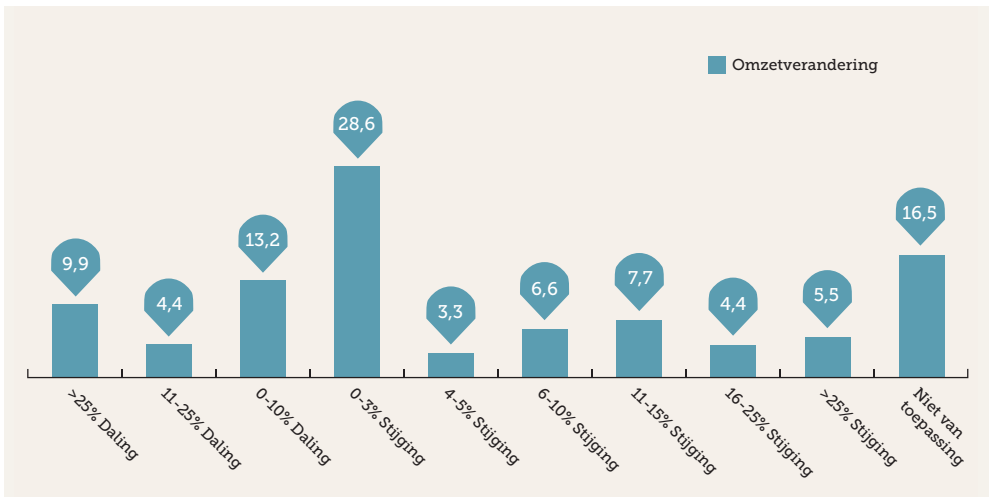
De inkomens van zzp'ers zijn moeilijk te vergelijken met die van de accountants in business in loondienst, maar de (bruto)omzet geeft een goede indicatie van de inkomensontwikkelingen in deze specifieke groep.

61,5 procent van de zzp-respondenten boekte het afgelopen jaar een omzet van meer dan een ton (in 2015 78,1 procent). Bijna éénderde van de zzp'ers (30,8 procent) zat daarbij boven de € 150.000. Vorig jaar lag dat aantal hoger, met 48,4 procent.

Omzet zzp'ers (in procenten)



Omzetontwikkeling zzp'ers, 2015-2016 (in procenten)



Het is duidelijk dat de economische tegenwind de afgelopen jaren ook aan de zzp'ers niet voorbij is gegaan. In 2014 zag van de ondervraagden niet minder dan 34,1 procent zijn omzet dalen. In 2015 was dit 'slechts' 12,5 procent. Anno 2016 is dit percentage weer gestegen naar 27,5 procent. Toch wist een meerderheid van de zelfstandige accountants in business een omzetsijging te realiseren: 38,5 procent met maximaal 10 procent en 17,6 procent met hogere cijfers.

SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

Vergeleken met voorgaande jaren is er in de secundaire arbeidsvoorwaarden van accountants in business niets wezenlijks gewijzigd. 55,9 procent ontvangt een onkostenvergoeding, meestal per maand tot € 250 (87,8 procent).

Verder rijdt 55,6 procent in een leaseauto. Van deze leaserijders betaalt 28 procent een eigen bijdrage; deze is in 66,7 procent van de gevallen niet hoger dan € 150 per maand.

Voor 20,8 procent van de respondenten betaalt de werkgever het volledige pensioen, 17,4 procent heeft recht op extra studieverlofdagen.

PARTTIMEN: PRAKTIJK, WENSEN EN MOGELIJKHEDEN

Veel accountants in het bedrijfsleven werken (bijna) fulltime: Slechts 25,2 procent werkt 36 uur of minder per week. Bij vrouwen ligt dit percentage deeltijdwerkers veel hoger (54,6 procent) en ook het verschil tussen AA's en RA's blijft opvallend (36,5 versus 23,5 procent deeltijdwerkers).

Net als bij de andere 'accountantstypen' geeft ook bij de accountants business een flink deel van de fulltimers (34 procent) aan graag parttime te willen werken.

Op de vraag waarom ze dit niet daadwerkelijk doen antwoordt 47,5 procent dat dit in de huidige functie 'niet mogelijk' is. Daarnaast is ook 'Het zou waarschijnlijk wel kunnen, maar ik heb dit nog niet gevraagd' (30,2 procent) een belangrijke reden.

Al deze cijfers zijn vergelijkbaar met die in 2015.

OVERUREN

Iets minder dan een kwart (23,2 procent) van de accountants in business werkt gemiddeld meer dan elf uur per week over. De mannen met 25,7 procent iets meer dan gemiddeld. Deze cijfers zijn iets lager dan die van vorig jaar.

De meeste respondenten krijgen deze overuren niet uitbetaald (83,7 procent), in tijd noch geld. Slechts 13,7 procent krijgt zijn uren gecompenseerd in tijd, en 1,5 procent krijgt ze uitbetaald.

Het gemiddeld aantal overuren in het bedrijfsleven dit jaar bedraagt 7,8 uur per week. Dat is iets meer dan in 2015 (8,7 uur) maar grosso modo lijken deze cijfers opmerkelijk constant.

Tevredenheid arbeidsvoorwaardelijk pakket 2016 (2015)

	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
Zeer ontevreden	0,7%	1,7%	1,1%	0,9%	-	0,9% (1,0%)
Ontevreden	4,2%	5,9%	5,7%	4,6%	-	4,6% (4,3%)
Neutraal	15,4%	12,6%	19,3%	13,2%	30,0%	14,8% (15,8%)
Tevreden	58,2%	56,3%	53,4%	58,1%	70,0%	57,8% (56,8%)
Zeer tevreden	21,5%	23,5%	20,5%	23,2%	-	21,9% (22,0%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

Wat is de belangrijkste reden waarom u buiten de accountancy bent gaan werken? 2016 (2015)

	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
Inhoud werkzaamheden	30,9%	23,3%	22,9%	31,6%	8,3%	29,3% (33,3%)
Betere balans werk-privé buiten de accountancy	12,5%	28,6%	14,3%	15,9%	20,8%	15,8% (11,8%)
Toenemende formalisering en regeldruk	20,8%	20,3%	23,8%	20,3%	16,7%	20,7% (22,9%)
Accountancy is voor mij een goede leerschool, geen beroep	16,8%	7,5%	9,5%	16,1%	12,5%	14,9% (14,5%)

THUISWERKEN

68,4 procent van de accountants in business (in 2015 67,5 procent) heeft de mogelijkheid tot thuiswerken en maakt hiervan gebruik. Gemiddeld vier uur per week. Anders dan in vorige jaren, toen vrouwen duidelijk waren oververtegenwoordigd bij langdurig thuiswerken (met name meer dan zestien uur), is er nu weinig verschil tussen mannen en vrouwen op dit punt.

BALANS WERK-PRIVÉ

Maar liefst 91,7 procent van de accountants in business ervaart (meestal) een goede balans tussen werk en privé. Dit cijfer ligt al jaren stabiel op dat hoge niveau en stijgt zelfs licht: in 2015 was dit 91,3 procent, in 2014 90 procent en in 2013 88,4 procent.

Het verschil tussen accountants in business in loondienst en zelfstandigen is daarbij niet heel groot. Wel zijn zelfstandigen vaker uitgesproken ('zeer') tevreden.

TEVREDENHEID EN VERTREKREDENEN

Ruim driekwart (79,7 procent) van de accountants in business is (zeer) tevreden met het totale arbeidsvoorwaardelijke pakket. Slechts 6,4 procent is hierover ontevreden. Ook 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 (29,3 procent). RA's scoren hierbij extra hoog. Ook de toenemende formalisering en regeldruk binnen de accountancy wordt vaak als vertrekreden genoemd (22,9 procent). 14,9 procent geeft aan dat de accountancy een goede leerschool is, maar geen beroep. ■



GRATIS
TOEGANG



- *Uitnodiging* -

PINKWEB ACCOUNTANCY FESTIVAL

17 NOVEMBER 2016

DE LANDGOEDERIJ, BUNNIK

MELD U NU AAN OP

WWW.PINKWEB.NL/FESTIVAL

5

**Verschillen
tussen groepen
accountants**

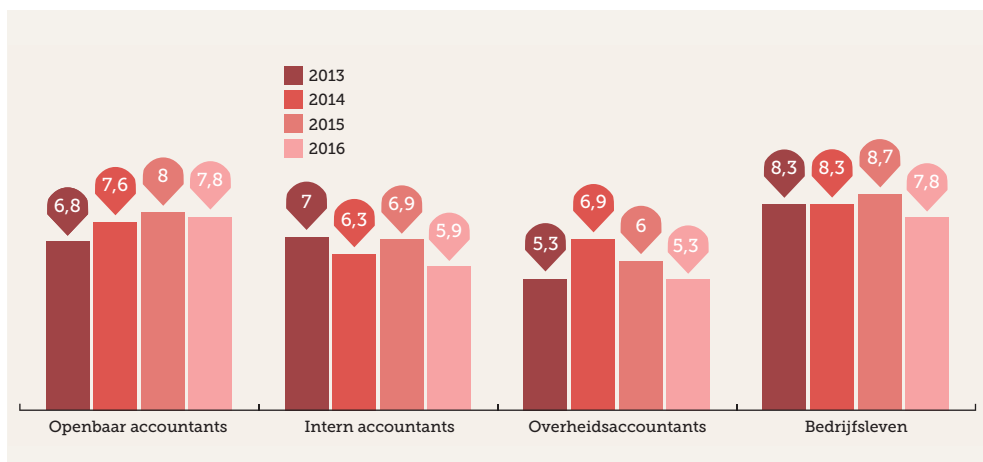
Openbaar accountants zijn gemiddeld 33,8 jaar oud. Interne accountants, overheidsaccountants en accountants in business zijn gemiddeld ouder, tussen de 40,4 en 44. De verklaring ligt voor de hand: accountants beginnen doorgaans in het openbare beroep en maken pas na voltooiing van hun studie, of nog 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 gemiddeld 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

Gemiddeld aantal overuren (in procenten)



Gemiddeld salaris 2016 (€)

Aantal jaar ervaring	Openbaar accountants		Interne accountants		Overheidsaccountants		Bedrijfsleven	
	AA	RA	AA	RA	AA	RA	AA	RA
0-2 jaar	32.500	32.500	-	-	-	-	75.000	-
3-5 jaar	37.500	47.500	-	65.000	-	-	225.000	231.500
6-10 jaar	49.500	58.000	32.500	72.000	70.000	70.500	66.500	77.500
11-15 jaar	59.000	74.500	-	127.500	62.500	77.000	66.000	97.500
> 15 jaar	81.500	111.500	91.500	135.500	68.500	92.000	91.500	136.000

beter worden beloofd 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 samen met de openbare accountants de meeste overuren per week, namelijk gemiddeld 7,8 uur. Interne accountants werken gemiddeld 5,9 uur per week over. Overheidsaccountants werken met gemiddeld 5,3 uur het minst over.

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. Met een gemiddelde stijging over 2015-2016 van 6,3 procent is dat nu wederom het geval. Het bedrijfsleven ging er het afgelopen jaar 4,4 procent op vooruit terwijl de interne accountants gemiddeld 4,3 procent salarisstijging

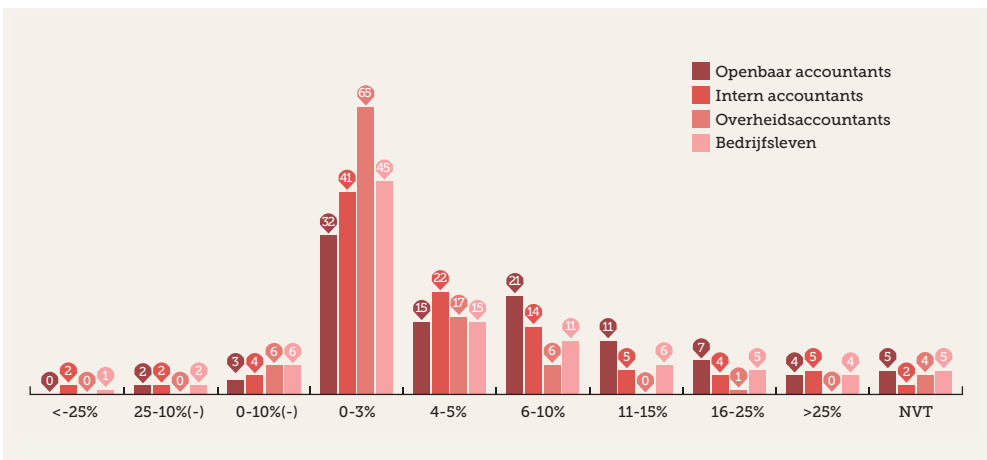
Salarisstijging en verwachting

	Salarisstijging 2015-2016	Salarisverwachting komende vijf jaar
Openbaar accountants	6,3%	23,6%
Interne accountants	4,3%	15,5%
Overheidsaccountants	2,2%	9,7%
Bedrijfsleven	4,4%	11,4%

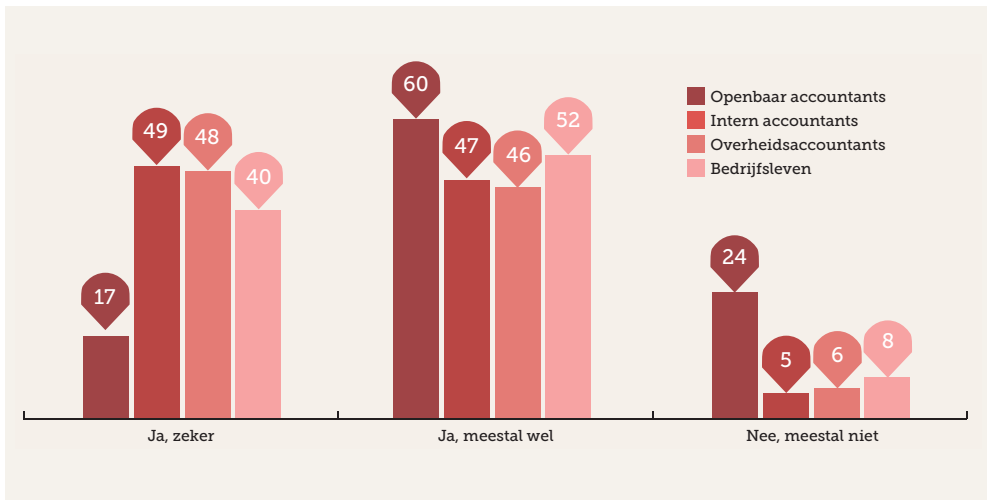
noteerden. De overheidsaccountants scoorden ook dit jaar weer traditioneel het laagst met 2,2 procent.

Wat betreft de verwachtingen voor de komende vijf jaar springen de openbaar accountants er zoals altijd duidelijk positief uit. In alle respondentgroepen zijn de verwachtingen vergelijkbaar met vorig jaar of zelfs iets positiever, alleen bij de accountants in business lijken de vooruitzichten iets gematigd. Veel respondenten lijken er vanuit te gaan dat de in eerdere jaren opgetreden vertraging in carrière en salarisgroei nu goeddeels voorbij is.

Salarisstijging 2016 (in procenten)



In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven (in procenten)



OPENBAAR ACCOUNTANTS MINST IN BALANS, OVERHEIDS-ACCOUNTANTS MEEST

Net als in vorige jaren blijken openbaar accountants duidelijk vaker (meestal) ontevreden over de balans tussen werk en privé (23,9 procent) dan accountants in business (8,3 procent), overheidsaccountants (5,8 procent) en interne accountants (4,5 procent).

SECUNDAIRE VOORWAARDEN BEST BIJ OPENBAAR ACCOUNTANTS

De openbaar accountants hebben ook dit jaar de meest comfortabele secundaire arbeidsvoorwaarden. Maar deze kwalificatie blijft mede afhankelijk van waar iemand waarde aan hecht. Voor een leaseauto moet je niet bij de overheid zijn, voor vakantiedagen juist wel.

Belangrijkste secundaire arbeidsvoorwaarden 2016

	Leaseauto	Pensioen volledig betaald	Onkostenvergoeding	Gemiddelde aantal vrije dagen*
Openbaar accountant	75,4%	37,0%	77,6%	28,3
Interne accountant	36,4%	16,3%	55,8%	27,3
Overheidsaccountant	9,6%	16,3%	31,3%	31,8
Bedrijfsleven	55,6%	20,8%	55,9%	28,5

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

TEVREDENHEID

De verschillen in tevredenheid met het arbeidsvoorwaardelijke pakket zijn vergelijkbaar met die in de voorgaande jaren.

Accountants in business en interne accountants en accountants in business scoren het hoogst, met respectievelijk 79,7 en 76 procent (zeer) tevreden. Daarna volgen de overheidsaccountants met 70,4 procent.

Het minst tevreden zijn de openbare accountants met 59,8 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.

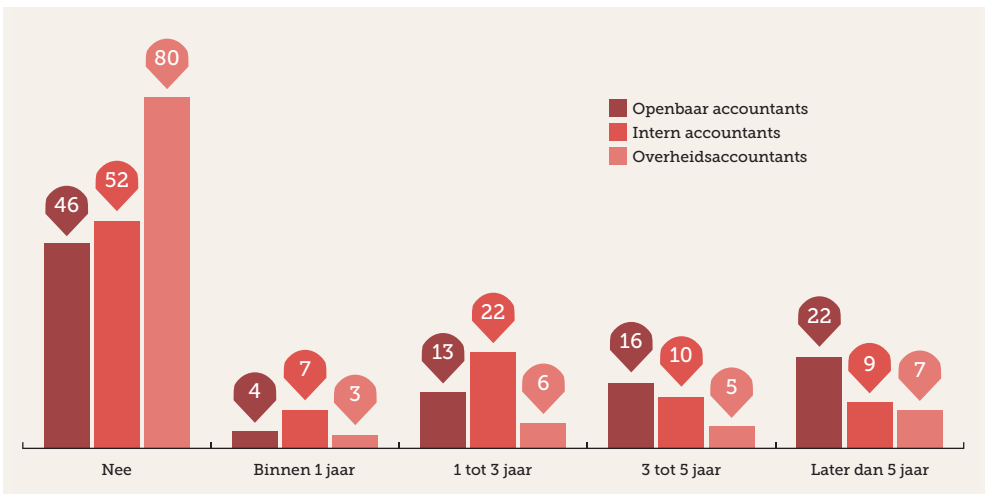
UP OR OUT VOORAL IN OPENBAAR BEROEP

Het verschijnsel *up or out* komt nog steeds veruit het meest voor bij de openbare

Tevredenheid per categorie accountants

	Openbaar accountants	Interne accountants	Overheidsaccountants	Bedrijfsleven
Zeer ontevreden	1,2%	-	1,3%	0,9%
Ontevreden	11,4%	3,9%	4,3%	4,6%
Neutraal	27,6%	20,2%	24,0%	14,8%
Tevreden	52,1%	51,2%	56,7%	57,8%
Zeer tevreden	7,7%	24,8%	13,7%	21,9%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bent u van plan buiten de accountancy te gaan werken? (in procenten)





Thuiswerken

	Openbaar accountants	Interne accountants	Overheidsaccountants	Bedrijfsleven
(bijna) nooit	30,4%	36,4%	22,3%	31,6%
1-4 uur	42,6%	30,2%	31,8%	33,8%
5-8 uur	21,3%	26,4%	30,5%	24,1%
9-16 uur	4,7%	7,0%	13,3%	8,6%
>16 uur	0,9%	-	2,1%	1,8%

accountantskantoren. Dit op voortdurende promotie gebaseerde fenomeen, of de lichtere variant *grow or go*, wordt door 54,3 procent van de openbaar accountants ervaren. Dit is weer iets minder dan in 2015 jaar, toen het percentage openbaar accountants dat hiermee te maken had na een gestaag doorzettende stijging sinds 2012 (46,2 procent) met 59,1 procent een piek bereikte. Bij de andere drie groepen speelt *up or out* veel minder. Binnen de interne accountancy ervaart 21,2 procent dit, gevolgd door het

bedrijfsleven en de overheidsaccountants met respectievelijk 22,5 en 11,2 procent. Deze cijfers zijn vergelijkbaar met die van vorig jaar. Alleen bij de overheid lijkt het licht gestegen (in 2015 9,1 procent).

THUISWERKEN

Bij de interne accountants wordt iets minder gebruikgemaakt van thuiswerken dan bij de andere groepen, maar de verschillen zijn niet heel groot. Overheidsaccountants werken het vaakst thuis. ■

Beloon uw klant met het juiste advies. Uzelf met een Masterclass én een gratis iPad!

Volg de inspirerende Masterclass Bedrijfsadviseur en beloon uzelf met 38 PE uren en een iPad*.



MKS®

Masterclass

- Beloon uw klanten met een hoger resultaat, meer inzicht en bewustwording.
- Beloon uzelf met meer impact als MKB adviseur door een praktische advies aanpak en nieuwe inzichten.
- Beloon uw organisatie met meer toegevoegde waarde voor uw klanten, de ontwikkeling van uw advies competenties en meer plezier in uw werk.

managementkompasgroep.nl/adviesopleiding

* dit betreft een najaarsactie, deze geldt enkel voor de deelnemers aan de Masterclass Bedrijfsadviseur in de maanden november en december 2016.

De volgende organisaties gingen u al voor:



Neem contact met ons op voor een vrijblijvend kennismakingsgesprek.

MANAGEMENT

KOMPASGROEP

Resultaat door inzicht

Management Kompasgroep B.V.
Noorderhof 8, 5804 BV Venray

T 0478-583150
E info@mkgweb.nl
I www.mkgweb.nl

Hoe je als accountant de stap naar (Business)controller maakt

Je vindt de accountancy een geweldig vak en een prachtige leerschool. Maar toch jeukt het en zoek je een verbreding van je werkveld. Je wilt nieuwe mogelijkheden aanboren. Herkenbaar? RSG is de kickstarter die professionals uit de accountancy de kans biedt zich te ontwikkelen tot (Business) Controller.



Rick Kamps en Ivo van Lierop

RICK KAMPS, INTERIM PROFESSIONAL BIJ RSG FINANCE

Eind 2015 kwam ik in contact met RSG en dat voelde direct goed. Ik had het gevoel dat het bruist en dat vernieuwing in het bloed van de hele organisatie zat. Het werd me ook snel duidelijk dat RSG behoorlijk wat toonaangevende en internationale opdrachtgevers heeft én dat ze stevig investeren in opleiding en ontwikkeling. Het voelde aan alle kanten goed en ik besloot dan ook dat het tijd was voor een overstap.

Die beslissing sloot naadloos aan op het kruispunt waar ik toen stond. In de jaren daarvoor had ik na mijn Master Accountancy in 2009 privé en zakelijk een flinke ontwikkeling doorgemaakt – met onder andere een jaar in San Francisco. Ik had mijn RA titel op zak, vond het werk leuk maar zat ook wel te kijken naar de wereld buiten de accountancy.

Ik ben nu ‘Flexibel Vennoot’ binnen RSG. Dat model is financieel aantrekkelijk en biedt veel ruimte om je ondernemerskwaliteiten te laten groeien. Dat komt vast later nog wel eens van pas in mijn loopbaan. Minstens even belangrijk is natuurlijk dat ik verschillende opdrachten doe bij mooie bedrijven en daarbij ook nog de ruimte krijg om zelf te bepalen wat voor soort opdrachten ik wil doen. Op deze manier krijg ik de mogelijkheid om mijn carrière pad uit te stippelen en mijn competenties te ontwikkelen daar waar nodig. RSG biedt hierin ook coaching, ontwikkelt specifieke cursussen en evenementen en biedt externe opleidingen aan die aansluiten bij mijn behoeften.

Mijn leercurve is sinds ik bij RSG werk steiler dan ooit. Ik vind het heel uitdagend om elke keer weer aan een nieuwe opdracht te beginnen en niet te weten wat mijn volgende uitdagingen zullen zijn. Never a dull moment, want er liggen steeds weer andere bedrijfskundige vraagstukken op mijn bord.

“Als mensen voelen dat hun leercurve in de accountancy afvlakt breekt er vaak een belangrijk keuzemoment aan in hun carrière. Ze beginnen te solliciteren op een droombaan buiten de accountancy, maar merken nogal eens dat ze wat ervaring missen om als controller te werken.”

Aldus Ivo van Lierop, oprichter/eigenaar van RSG Finance dat al sinds de start in 2007 juist deze mensen een uniek model biedt. Een model waarin zij een mix van ervaring opdoen – indien gewenst ook nog deels binnen de accountancy – en daarmee naadloos de ontwikkeling naar nieuwe loopbaanpaden kunnen doormaken. Getuige de flinke groei van het bureau slaat dit model aan bij zowel kandidaten als de opdrachtgevers.

RSG biedt daartoe onder meer het model van de Flexibele Vennoot: het bureau gaat dan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met je aan met een bovengemiddeld basissalaris en een bonus die afhankelijk is van je projectresultaat. Minstens even belangrijk: men investeert

veelvuldig in je hard en soft skills en laten je kennismaken met projecten in verschillende Business Lines, zodat je jezelf flink ontwikkelt.

Veel professionals die vijf of meer jaar ervaring hebben opgedaan binnen een accountantskantoor blijken dat een geweldige manier te vinden om hun ervaringen te verbreden en verdiepen. Van Lierop: “We bieden hen mogelijkheden in zowel de (internal) audit als in andere werkvelden zoals reporting of controlling. Dat kan desgewenst met begeleiding van een eigen stage meester, zodat het prima mogelijk is voor aankomende RA’s om de praktijkstage af te ronden.”

Van Lierop ervaart dat jonge accountants vaak een schat aan relevante ervaring hebben en in hun werk ook de juiste sensitiviteit hebben geleerd. Maar hij ziet ook dat opdrachtgevers veeleisend zijn en voor een rol van bijvoorbeeld business controller brede competenties vragen: “Je moet in business- en verdienmodellen kunnen

JOHN SOETENS RA, DIRECTOR GROUP CONTROLLING BIJ WEENER PLASTICS

“Niet bijscholen maar omscholen”

John Soetens stapte bijna 20 jaar geleden over van PwC naar het bedrijfsleven. Eerst als Manager Accounting & Reporting bij een beursgenoteerd bedrijf, later ook als financial en business controller. Wat is volgens hem de grootste uitdaging in zo'n overstap? “De taal van de business partner herkennen en spreken. Tijdens mijn financial controlling functies was het wetboek nog mijn ‘zwaard’ maar dat is een zwak wapen in de rol van business controller. Dat vraagt echt om een andere invulling: in plaats van voorzichtigheid, terugkijken en individualistisch handelen, gaat het om sturen, vooruitkijken, collaboreren, beïnvloeden en overtuigen op basis van ondernemers argumenten. Bovendien moet je begrijpen hoe bedrijfsbeleid in elkaar steekt en aanvoelen hoe de hazen lopen.”

Soetens sprak destijds al met RSG over business controlling en hij vindt het mooi hoe dit een plaats heeft gekregen in het business model van RSG: “RSG slaat een brug voor mensen in de accountancy die de stap willen maken naar business controlling. Het is geen gemakkelijke weg. Want mensen die uit de accountancy komen en Business Controller willen worden moeten zich niet alleen bijscholen. Het is echt een kwestie van omscholen.”

denken, en bijbehorende scenario's en risico's uitwerken. Hierbij moet je een planning & control cyclus kunnen bouwen, met goede management-informatie voor het MT, bestuur en andere stakeholders. RSG Finance helpt professionals op tal van manieren die ontwikkeling door te maken. En dat kan natuurlijk alleen doordat we een geweldige mix van opdrachtgevers hebben, variërend van grote bedrijven als ASML, ABN AMRO, VION Food Group, tot de gemeente Rotterdam en het grotere MKB.”

Volgens Van Lierop blijven accountants om verkeerde redenen toch in de accountancy hangen. “Sommigen zien het als een prachtig vak, waarin ze graag verder willen groeien. Prima natuurlijk. Maar ik zie ook mensen die wel iets anders willen maar de zekerheid niet durven opgeven. Het is natuurlijk best een grote stap, ook omdat je het ambulante leven achter je laat. Maar blijven hangen kan negatief uitpakken voor je loopbaan. Je wordt immers steeds minder interessant voor het bedrijfsleven, vanwege een hoog salaris, en omdat je leercurve na 5 jaar verdwijnt. Iemand met 5 jaar minder werkervaring is dan vaak minder duur en ook nog flexibeler.”

Wie het zekere achter zich durft te laten krijgt daar dan ook vrijwel nooit spijt van en krijgt hier veel goeds voor terug. Tot slot wijst Van Lierop erop dat ‘zijn’ model ook bij uitstek geschikt is in een tijd waarin veel onduidelijkheid is over Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelatie, een opvolger van de bekende VAR. Het Flexibele Vennoot model biedt antwoord op de nieuwe vraagstukken.

Van Lierop: “Je bent nog steeds voor een groot deel ondernemer en bepaalt je eigen koers. Echter wordt je volledig gefaciliteerd door RSG Finance, heb je een goede basis en ben je verzekerd tegen tal van juridische issues.”



RSG FINANCE
HUMAN KEY SOLUTIONS



Uw betrouwbare partner voor Accountancyonderwijs

**Werkzaam in de Accountancy en op zoek naar een passende studie?
Bij de HAN bieden wij u in deeltijd aan:**

- **Accountancy AD;**
- **Accountancy Bachelor;**
- **Post-hbo AA, Oriëntatie Accountancy MKB;**
- **Begeleiding bij de praktijkopleiding AA, Oriëntatie Accountancy MKB;**
- **Schakelprogramma AA voor zij-instromers.**

Wilt u meer informatie?

Neem contact op met Linda Froon, voor AD en Bachelor.
Mobiel: 06-18390510, mail: Linda.Froon@han.nl

Neem contact op met Peter Kuppen, voor Post-hbo.
Mobiel: 06-30049665, mail: Peter.Kuppen@han.nl

Of vraag een brochure aan via: <https://www.han.nl/werken-en-leren/>



COLOFON



Het Accountancy Beloningsonderzoek is een uitgave van Accountant, het magazine van de Koninklijke Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants (NBA).

NBA

Antonio Vivaldistraat 2-8
Postbus 7984, 1008 AD Amsterdam
Telefoon: 020 301 03 01
E-mail: nba@nba.nl
Internet: www.nba.nl

Hoofredacteur

Marc Schweppe

Eindredactie

Marja Brouwer-Franken

Medewerkers aan deze beloningsspecial

Alterim: Piet-Jan Boringa,
Robert Spillane
NBA: Rentia Visser
Tom Nierop

Beeld

Shutterstock

Vormgeving

Verheul Content en Creatie

Advertenties

Elma Media BV

Drukkerij

Senefelder Misset Doetinchem

© 2016 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.



ADVERTEERDERSINDEX

PE Academy/E-WISE Nederland BV
NBA Opleidingen
Oger Fasion
Asperion Hosting
SnelStart Software
PwC
RADAR Software
Erasmus Universiteit Rotterdam ESAA
Stichting Normering Arbeid
Twinfield Inter BV

pagina 2 en 3
pagina 4 en 5
pagina 8
pagina 10
pagina 15
pagina 16
pagina 20
pagina 35
pagina 36
pagina 43

Avans+
Belastingdienst
Rousch Breda BV
Academie Publieke Sector
Pink Web Applications
Management Kompasgroep BV
RSG
Hogeschool van Arnhem en Nijmegen
Nyenrode Business Universiteit
Alterim Financial Recruitment BV

pagina 44 en 45
pagina 46
pagina 53
pagina 54
pagina 62
pagina 69
pagina 70, 71 en 72
pagina 73
pagina 75
pagina 76



“MIJN GROEI IN
COMMUNICATIEVE
VAARDIGHEDEN
MAAKT MIJ EEN
BETERE GESPREKS-
PARTNER VAN DE
KLANT”

ESTHER DE GRAAF,
MASTER OF SCIENCE IN ACCOUNTANCY
& POST MASTER RA

**MELD
JE AAN**
VOOR DE
OPEN DAG!

RETURN ON EDUCATION (POST) MASTER ACCOUNTANCY

WIL JE MEER WETEN? KOM DAN NAAR ÉÉN VAN ONZE OPEN DAGEN.

MELD JE AAN OP  WWW.NYENRODE.NL/MSCA

Zelf zoeken of via dé specialist?



Of u nu graag zelf zoekt of uw vraag liever uitbesteedt bij een specialist, bij Alterim vindt u altijd de juiste oplossing.

Onze consultants gaan tot het uiterste om samen met u tot een succesvolle match te komen; via 24Financials.nl voor online of via Alterim voor gespecialiseerde bemiddeling.

Uw bezetting altijd op orde via Alterim..

Mail voor meer informatie:

Piet-Jan Boringa RA

pjboringa@alterim.nl

Recruitment

Interim Management

Parttime Controlling

Personal Development

Outplacement

Loopbaanbegeleiding

24Financials.nl



Alterim
de *juiste* financials