

Accountancy

Beloningsonderzoek 2017

**Arbeidsvoorwaarden,
tevredenheid, ambitie**



Accountant / Alterim

NEW XF SPORTBRAKE

RUIMTE ACHTER RIJPLEZIER VOOR



NEW XF SPORTBRAKE VANAF € 849 PER MAAND

Maak kennis met de nieuwe Jaguar XF Sportbrake. Geïnspireerd door het prachtige design van de XF sedan en met meer veelzijdige ruimte. Met een indrukwekkend grote bagageruimte en uitzonderlijk veel beenruimte wordt zijn unieke stijl nog aantrekkelijker. Dankzij het brede motorenaanbod, waaronder een 2.0 liter Ingenium turbodiesel met 120 kW/163 pk of een 2.0 liter Ingenium turbo benzinemotor met 184 kW/250 pk, past de XF Sportbrake perfect bij uw actieve lifestyle. De XF Sportbrake is beschikbaar vanaf € 55.680 of lease vanaf € 849 per maand.

jaguar.nl

THE ART OF PERFORMANCE

Min./max. gecombineerd verbruik: 4,5-6,8 l/100 km, resp. 21,7-14,7 km/l, CO₂-uitstoot resp. 118-155 g/km. Consumentenprijs vanaf € 55.680 incl. BTW, BPM, registratiekosten, recyclingbijdrage en kosten rijklaar maken. Leaseprijs vanaf € 849 p.m. excl. BTW (bron: Jaguar Fleet & Business Leasing, full operational lease, 60 mnd., 20.000 km/jr.). Wijzigingen voorbehouden.



3 JAGUAR CARE
ONBEPERKTE KM
JAAR GARANTIE | ONDERHOUD



NASCHOLEN IN EIGEN TEMPO

Met PE-Academy kunt u altijd en overal online cursussen volgen met een royaal cursusaanbod. Afhankelijk van uw pakketkeuze kunt 10, 15 of **een onbeperkt aantal** PE-uren per jaar behalen. U kunt deze PE-uren verdelen over 12 maanden.

En automatisch toegang tot ons cursusaanbod voor **advocaten, accountants en fiscalisten.**

Gratis cursus proberen?

ga naar www.pe-academy.nl/gratis_cursus

2
uren

Online nascholing
voor accountants

PE
Academy

INHOUD

Voorwoord	9
Groeiend tekort aan accountants	11
<i>ACCOUNTANCY BELONINGSONDERZOEK 2017</i>	17
• Werkkring en werkzaamheden AA's-RA's	
• Nominale salarissen	
<i>OPENBAAR ACCOUNTANTS</i>	21
• Loopbaanontwikkeling: RA's klimmen sneller, AA's vaker zelfstandig	
• Salaris: stijgers en dalers	
• Kleine en grote kantoren	
• Iets minder variabele beloningen	
• Partners: wisselend beeld	
• Salarisontwikkeling en -verwachting	
• Secundaire arbeidsvoorwaarden	
• Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden	
• Weer meer overwerk	
• Thuiswerken	
• Balans werk-privé	
• Tevredenheid gedaald	
• Weg uit accountancy	
• Vertrek waarheen?	
• Belangrijkste vertrekreden: balans werk-privé	
• Ambitie: mannen en vrouwen	
<i>INTERNE ACCOUNTANTS</i>	43
• Salarisontwikkeling en -verwachting	
• Secundaire arbeidsvoorwaarden	
• Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden	
• Overuren	
• Thuiswerken	
• Balans werk-privé	
• Tevredenheid en vertrekplannen	
• Vertrek waarheen?	

<i>OVERHEIDSACCOUNTANTS</i>	53
• Salarisontwikkeling en -verwachting	
• Secundaire arbeidsvoorwaarden	
• Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden	
• Overuren	
• Thuiswerken	
• Balans werk-privé	
• Tevredenheid en vertrekplannen	
• Vertrek waarheen?	
<i>ACCOUNTANTS IN BUSINESS</i>	61
• Salarisontwikkeling en -verwachting	
• Omzetontwikkeling zzp'ers	
• Secundaire arbeidsvoorwaarden	
• Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden	
• Overuren	
• Thuiswerken	
• Balans werk-privé	
• Tevredenheid en vertrekredenen	
<i>VERSCHILLEN TUSSEN GROEPEN ACCOUNTANTS</i>	71
• 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: gemengd beeld	
• Thuiswerken	

A modern office setting with three people (a woman and two men) standing around a white counter, holding coffee cups. In the background, there is a large black Nespresso coffee machine. The scene is lit with warm, ambient light from several white, teardrop-shaped pendant lamps hanging from the ceiling. The overall atmosphere is professional and collaborative.

NESPRESSO[®]
PROFESSIONAL

GROEI BEGINT MET DE JUISTE KOFFIE

Bevlogen medewerkers helpen uw bedrijf groeien*.
Hoe stimuleert u dagelijks uw medewerkers? Ontdek de
kracht van **Nespresso** voor uw bedrijf.

Vraag nu een proefplaatsing aan op
nespresso.com/kantoor of bel 0800 024 8010.

what else?

Onderzoek uitgevoerd in 2014 door Strategic Research onder 212 besissers en 1.000 medewerkers in 5 Europese landen.

VOORWOORD

Het Accountancy Beloningsonderzoek, een jaarlijks onderzoek van Accountant en Alterim uitgevoerd in samenwerking met de NBA en de Vereniging van Accountancystudenten (VAS), kijkt al jaren naar veel meer aspecten dan alleen de salarisontwikkelingen in het accountantsberoep. Van de 117 (!) vragen die het onderzoek omvat, gaat maar een beperkt deel over het salaris. Het onderzoek meldt ook van alles over ambities, tevredenheid bij de uitoefening van de functie, balans tussen werk en privé, arbeidsvoorwaarden en meer. Wie dus meent dat dit boekje puur over salaris gaat, vergist zich: er is meer dan belonen alleen.

De arbeidsmarkt voor accountants staat flink onder druk, zo blijkt uit tal van publicaties. Ondanks de steeds verdergaande digitalisering lijkt er meer behoefte aan accountants dan ooit tevoren. Door gebrek aan capaciteit trekken kantoren zich noodgedwongen terug uit sommige markten, zoals bij gemeenten en woningcorporaties het geval is.

Het accountantsvak wordt ondertussen geplaagd door kritische rapporten van toezichthouder AFM en berichten in de media over de kwaliteit van de (openbare) beroepsuitoefening. Dat maakt studenten huiverig en zo wordt talent op termijn nog schaarser. Dat vertaalt zich in dit onderzoek overigens nog niet in duidelijk hogere salarissen.

De vorm van deze uitgave is verder vertrouwd. Een handig naslagwerkje, dat resultaten uit 2017 in veel gevallen vergelijkt met die van vorig jaar. De constante opzet maakt ook een vergelijking met eerdere jaren mogelijk. Een boekje voor werkgevers van accountants, voor accountants zelf en zij die daarvoor studeren.

Dank aan alle deelnemers voor het invullen van de vragenlijst die de basis vormde voor de uitkomsten in deze publicatie.

Marc Schweppe
hoofdredacteur Accountant/Accountant.nl

Piet-Jan Boringa
directeur Alterim



Ook de salarisprofessionals zijn aan een grondig onderzoek onderworpen



Geïnteresseerd in trends en ontwikkelingen binnen
het vakgebied van de payroll professional?
Lees dan het Trendonderzoek Salaris Professionals 2017.
U kunt het gratis aanvragen via: www.nirpa.nl

Groeiend tekort aan accountants

"Vanuit de politiek en toezichthouder AFM is de afgelopen jaren flinke druk op de sector uitgeoefend. Het enthousiasme onder jongeren voor het vak is daardoor afgenomen. Daar maak ik mij zorgen over." Aldus de voorzitter van een big four-kantoor recent tegenover het FD, bij de presentatie van de jaarcijfers.

De accountant voegt zekerheid toe aan financiële informatie. Een beursfonds zonder handtekening van een accountant onder de jaarrekening heeft een probleem. In het mkb wordt de accountant gezien als waardevolle adviseur en financieel geweten van ondernemers. Maar het maatschappelijk verkeer, de politiek en de media zijn vooral kritisch over het accountantsberoep: de controlekwaliteit schiet tekort, er zijn nog altijd boekhoudschandalen. Die negatieve beeldvorming helpt niet, op een arbeidsmarkt waarbij het aanbod toch al onvoldoende is om aan de huidige vraag te kunnen voldoen.

En er is nog altijd veel vraag naar accountants, vooral aan mensen met enkele jaren ervaring in de praktijk. In 2016 steeg het aantal vacatures voor hoog opgeleide financieel professionals sterk. De vacatures voor controllers en accountants lieten daarbij nog eens een bovengemiddelde groei zien. Voor accountants bedroeg die groei over heel 2016 negentien procent, met een piek van

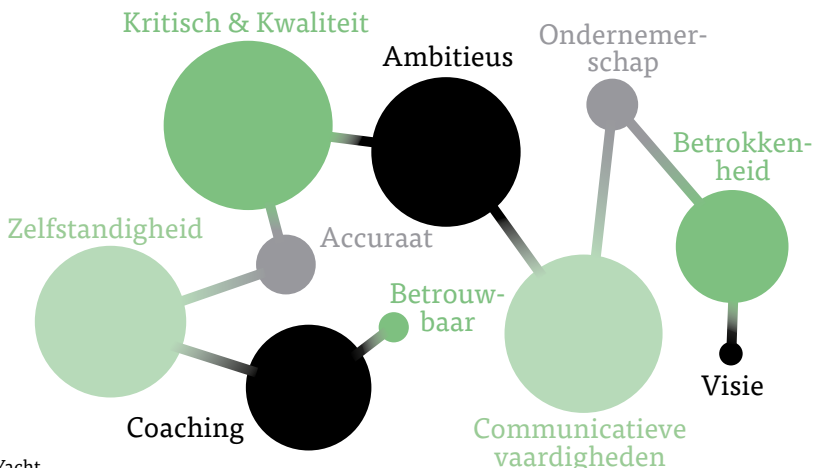
lieft 45 procent in het laatste kwartaal. Gemiddeld stond er in 2016 één vacature open voor elke vierde RA of AA. Ook de vraag naar assistent-accountants steeg fors, met 36 procent over geheel 2016 en liefst 52 procent in het laatste kwartaal.

In 2017 blijft die stijgende lijn verder oplopen: de vraag naar (controlerend) accountants groeit in het tweede kwartaal met 37 procent ten opzichte van dezelfde periode in 2016. Vrijwel hetzelfde geldt voor registercontrollers: Nederland telt ruim 4.200 RC's en over 2016 waren er ruim duizend vacatures waarin een RC werd gevraagd. En in het tweede kwartaal van 2017 steeg het aantal vacatures voor controllers met liefst 42 procent ten opzichte van het zelfde kwartaal in 2016.

VACATURETEKSTEN

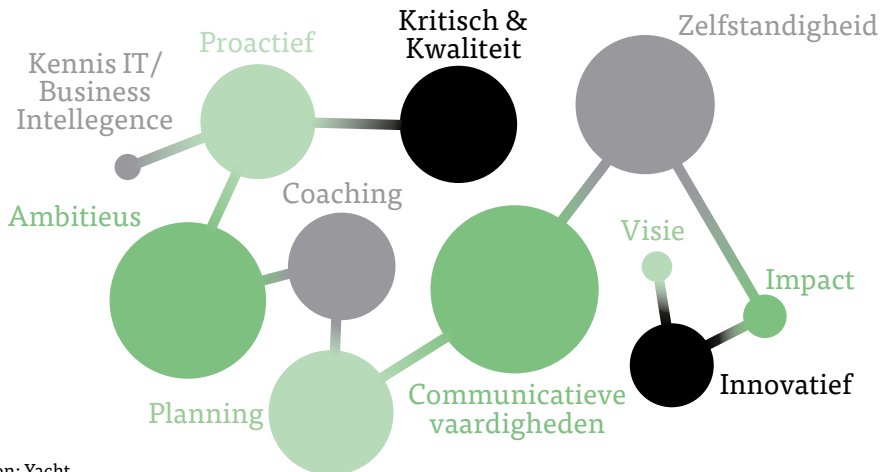
Technologische ontwikkelingen vragen om aanpassing binnen ondernemingen. Vaardigheden van professionals moeten daarin meegroeien. Hoewel iedereen het er over eens is

Gevraagd DNA van Accountant anno nu



Bron: Yacht

Gevraagd DNA van Controller anno nu



Bron: Yacht

dat het vak van accountant snel verandert en ict-kennis een steeds grotere rol speelt in de beroepsuitoefening, is het opmerkelijk te zien hoe weinig aandacht vacatures nog altijd schenken aan nieuwe technologie. Termen als big data, data-analyse, process- en datamining komen volgens recent onderzoek van Yacht maar in zo'n drie procent van de vacatureteksten terug. Het gevraagde 'dna' van controllers en accountants in vacatures roept wel van alles over 'zelfstandigheid', 'communicatieve vaardigheden' en 'coaching', maar ict-kennis komt amper aan bod. Ook naar elementen als 'visie' en 'betrouwbaarheid' wordt weinig gevraagd. Het lijkt er op dat vaak nog vanuit een traditioneel profiel wordt geworven.

Gelukkig worden termen als 'kritisch' en 'kwaliteit' wel regelmatig gehanteerd in die vacatures. Mede onder druk van de politiek en toezichthouder AFM investeert het beroep de laatste jaren stevig in kwaliteitsverbetering, met als richtsnoer de 53 maatregelen uit het verbeterplan 'In het publiek belang', dat in september 2014 werd gepresenteerd. Zowel bij de werving van toekomstige accountants als

bij de beloning van accountants in de praktijk moet kwaliteit voorop staan, is het devies.

DRUK

De hoge eisen aan die kwaliteit, in combinatie met andere maatregelen en aanvullende spelregels, betekenen wel dat de accountant van nu stevig onder druk staat om optimaal te presteren. Gemiddeld werkt een accountant bij een groter kantoor wekelijks zo'n acht uur over. Dat betekent dat de balans tussen werk en privé in het openbare beroep nogal eens zoek is. Zo'n dertig procent van de respondenten worstelt daarmee; bij de grote kantoren zelfs bijna veertig procent. De balans tussen werk en privé blijft ook het belangrijkste argument om het openbare beroep te verlaten. Bij vrouwen en bij RA-studenten speelt die balans een extra grote rol. En bij grote kantoren wordt de spanning tussen werk en privéleven vaker genoemd als vertrekreden dan bij kleinere kantoren.

In gevallen waar de accountant tekort schiet lijkt ook regelmatig sprake van een overvolle agenda, zowel zakelijk als privé. Niet voor

niets wordt er momenteel binnen het beroep veel energie gestoken in de zogenoemde *root cause analysis*, de oorzakenanalyse rondom incidenten. En over kwaliteit gesproken: onderzoek aan de universiteit van Maastricht toont aan dat controlerend accountants met tussen vijf en elf jaar ervaring het beste presteren: ze verzamelen de meeste informatie voor hun oordeelsvorming en zijn het meest bewust bezig met de kwaliteit van hun werk.

INKOMENS

Gezien de hiervoor genoemde, snel groeiende vraag naar accountants is het op zijn minst opvallend dat op startersniveau in het openbare beroep sprake is van een daling in de salarissen. Zeker gevorderde assistent-RA's (36 procent meer vacatures in 2016!) leveren stevig in qua inkomen. AA-assistenten worden duidelijk beter betaald overigens. Sorteren de kantoren met die salarisdaling alvast voor op complete digitalisering van het standaard controlewerk?

Pas vanaf de hogere niveaus (controleleider en hoger) is sprake van stijging in de beloning. Het gemiddelde partnerinkomen ging er in het afgelopen jaar overigens op achteruit, zowel in de AA- als RA-praktijk. Bij alle zelfstandig werkende accountants, met uitzondering van RA-zelfstandigen met personeel, is het inkomen gestegen ten opzichte van vorig jaar. Net als vorig jaar hebben zzp'ers-RA een lager inkomen dan zzp'ers met een AA-titel.

Gemiddeld worden de RA's echter beter betaald dan AA's met hetzelfde aantal jaren ervaring. Daarbij helpt het dat RA's in het openbare beroep vaker dan hun AA-collega's bij grote kantoren werken, waar de hogere functieniveaus beter worden beloond dan bij kleinere kantoren. Ruim acht procent van de partners van grote kantoren verdient meer dan vijf ton per jaar. Maar goed, dat vraagt wel

om meer druk op de ketel en extra zorg over de balans tussen werk en privé.

TEVREDEN

Ook als het gaat om inkomensverwachtingen springen de openbaar accountants er als altijd erg positief uit. Ze rekenen voor de komende vijf jaar op een groei in salaris van gemiddeld ruim 28 procent. En niet voor niets, want salarissen in de openbare praktijk groeien altijd het snelst. De overheids- en interne accountants gaan uit van een inkomensgroei van zo'n dertien procent. En de accountants in business verwachten gemiddeld zo'n vijftien procent meer te zullen verdienen in 2022.

In het openbare beroep wordt dus het best betaald, maar dat betekent niet dat openbaar accountants ook het meest tevreden zijn. Er is meer dan salaris alleen. Net als in eerdere jaren zijn de interne accountants en de accountants in business het meest tevreden met hun pakket arbeidsvoorwaarden. Ook de overheidsaccountants zijn content; ze ervaren enige achterstand in salaris, maar zijn tegelijk veruit het meest honkvast. Alle drie deze groepen scoren ruim boven de zeventig procent in tevredenheid. De openbare collega's zitten daar met ruim 57 procent tevredenheid duidelijk onder.

Wie een overstap overweegt naar het bedrijfsleven moet dat overigens niet doen om altijd vroeg thuis te kunnen zijn. Opmerkelijke uitkomst is namelijk dat accountants in business nog iets meer overuren maken dan hun openbare collega's. Om het cliché gelijk maar te bevestigen: overheidsaccountants maken gemiddeld de minste overuren. Als accountant ben je niet om vijf uur thuis. Niet voor niets spreken veel van die vacatureteksten over 'geen negen-tot-vijf-mentaliteit'...

EMPOWER YOUR BUSINESS



Asperion

Online Boekhouden



***Harder groeien
dan je voor
mogelijk hield***

Ook dat is *#werkenbijpwc*

De beste plek voor jouw carrière? 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 pwc.nl/carriere



Accountancy
belonings-
onderzoek 2017

Dit is alweer de dertiende editie van het Accountancy beloningsonderzoek van Accountant en Alterim samen. De uitkomsten zijn gebaseerd op in totaal 2.285 ingevulde vragenlijsten (elf procent respons).

Van de respondenten is 36,2 procent RA, 19,4 procent AA en 44,4 procent student (waarvan 35,7 procent in opleiding tot RA). 75,2 procent is man. In totaal werkt 69,1 procent van alle respondenten in het openbaar beroep.

Evenals in eerdere jaren zijn vrouwen onder de AA-respondenten iets sterker vertegenwoordigd dan onder de RA's, met respectievelijk 23,4 procent en 18,5 procent. Van de studenten is 30,7 procent vrouw; bij de opleiding tot AA en bij de RA-opleiding is deze verhouding exact gelijk. Volgens de ledenadministratie van de NBA is momenteel 21 procent van de ingeschreven leden vrouw.

WERKKRING EN WERKZAAMHEDEN AA'S-RA'S

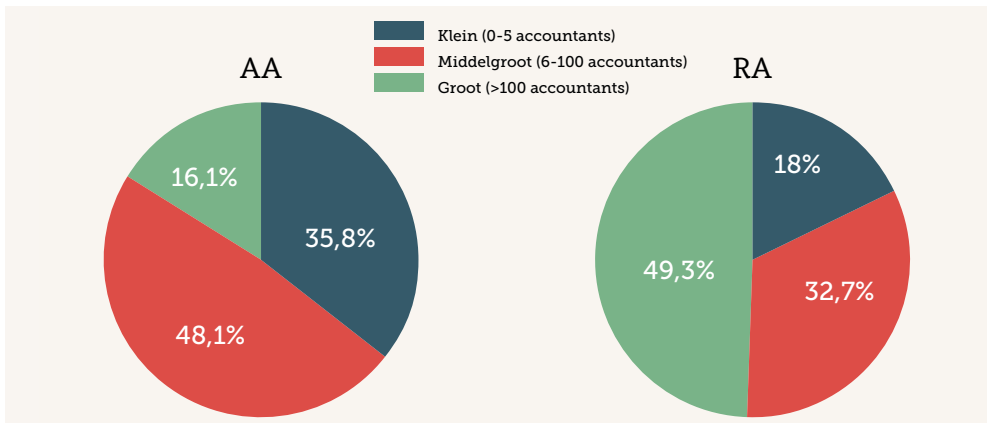
Van de AA's die deelnamen aan dit onderzoek werkt ruim driekwart (79,2 procent) in het openbaar beroep, 1,6 procent in de interne accountancy, 3,2 procent in de publieke sector en zestien procent in het bedrijfsleven.

Bij de geënquêteerde RA's is slechts 36,9 procent openbaar accountant. Met name accountants in business zijn er veel sterker vertegenwoordigd (41,7 procent) dan bij de AA's. Verder werkt 6,5 procent in de interne accountancy en 14,9 procent in de publieke sector.

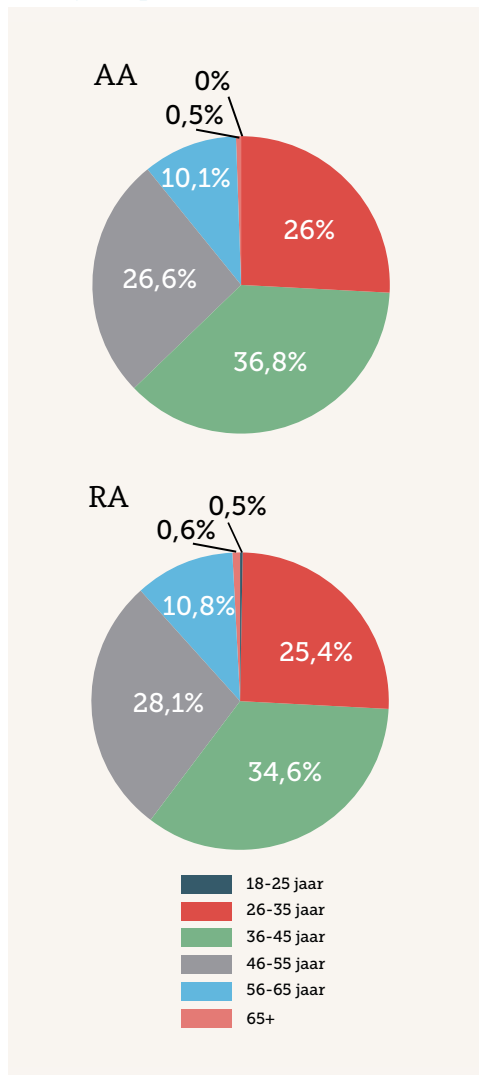
Ook de aard van de werkzaamheden van AA's en RA's in het openbaar beroep verschilt sterk. 79,1 procent van de AA-accountants werkt in de samenstelpraktijk, bij de RA's is dat slechts 11,5 procent. Daarentegen werkt maar een fractie van de openbare AA's (0,6 procent) in de nationale controlepraktijk, tegenover 47,5 procent van de RA's. 18,4 procent van de RA's werkt in de internationale controlepraktijk, het aantal AA-respondenten is daar één (0,3 procent).

Bovenstaande komt overeen met het type kantoor waar de respondenten werken. Van de openbare RA's werkt 49,3 procent bij een groot kantoor (>100 accountants), bij de AA's is dat 16,1 procent.

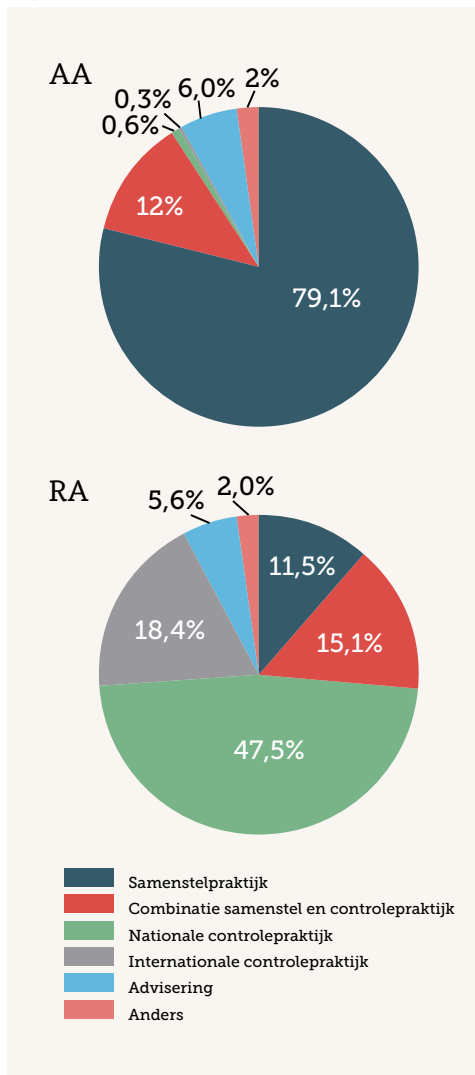
Typen kantoor



Leeftijd respondenten



Welke praktijk werkzaam? (openbaar accountants)



NOMINALE SALARISSEN

De in dit 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[®]

De #1 CRM-oplossing voor de Accountancy

- Ruim 650 accountants- en administratiekantoren
 - Meer dan 13.000 gebruikers
 - 100% inzicht in uw klantinformatie

radarsoftware.nl



1

Openbaar
accountants

LOOPBAANONTWIKKELING: RA'S KLIMMEN SNELLER, AA'S VAKER ZELFSTANDIG

RA's maken door de bank genomen sneller carrière binnen een openbaar accountantskantoor dan AA's. Van de AA's met zes tot vijftien jaar ervaring is een flink percentage nog controleleider of zelfs gevorderd assistent. RA's zijn dan al veel vaker (senior) manager of zelfs director. Gevorderd assistenten zijn er in die fase onder de RA's niet meer.

Op partnerniveau is dit verschil grotendeels weggefallen. Van de AA's met meer dan vijftien jaar ervaring is 27,6 procent partner, van de RA's 33,1 procent.

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

Opvallend is verder dat AA's zich vaker als zelfstandig accountant lijken te vestigen. Bij de RA's is nog geen dertien procent zelfstandig werkzaam, bij de AA's is dat ruim twintig procent.

Positie en ervaring RA (totaal)

	0-2 jaar ervaring (N=2)	3-5 jaar ervaring (N=4)	6-10 jaar ervaring (N=72)	11-15 jaar ervaring (N=69)	> 15 jaar ervaring (N=154)
Beginnend assistent accountant	-	12,5%	-	-	-
Gevorderd assistent accountant	100,0%	50,0%	-	-	-
Controleleider/supervisor	-	37,5%	25,0%	1,5%	2,6%
Manager	-	-	54,2%	43,5%	11,0%
Senior manager	-	-	13,9%	37,3%	26,6%
Director	-	-	-	8,7%	16,2%
Partner	-	-	2,8%	2,9%	33,1%
Zelfstandig ondernemer met personeel	-	-	-	-	2,6%
Zelfstandig ondernemer zonder personeel	-	-	4,2%	1,4%	4,5%
Anders	-	-	-	4,3%	3,2%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Positie en ervaring AA (totaal)

	0-2 jaar ervaring (N=0)	3-5 jaar ervaring (N=1)	6-10 jaar ervaring (N=66)	11-15 jaar ervaring (N=70)	> 15 jaar ervaring (N=214)
Beginnend assistent accountant	-	-	-	-	-
Gevorderd assistent accountant	-	100,0%	28,8%	2,9%	2,8%
Controleleider/supervisor	-	-	34,8%	30,0%	7,5%
Manager	-	-	25,8%	37,1%	15,9%
Senior manager	-	-	1,5%	14,3%	21,0%
Director	-	-	-	-	3,3%
Partner	-	-	1,5%	10,0%	27,6%
Zelfstandig ondernemer met personeel	-	-	-	4,3%	7,5%
Zelfstandig ondernemer zonder personeel	-	-	1,5%	-	7,0%
Anders	-	-	6,1%	1,4%	7,5%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

SALARIS: STIJGERS EN DALERS

Sinds 2012 is er (met uitzondering van 2013) op een aantal niveaus een geleidelijke daling zichtbaar in de salarissen in het openbaar beroep. Met name de gevorderde assistent-accountant (RA) levert flink in ten opzichte van 2016. De salarissen lijken dit jaar vooral voor het functieniveau controleleider en daarboven gestegen.

De partners gingen er dit jaar echter op achteruit. Vorig jaar steeg de gemiddelde beloning van de partners nog. Dit algemene groeps-gemiddelde, zo waarschuwen wij elk jaar, verhuult echter de reële ontwikkeling per kantoor-grootte (zie hierna).

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

Bij alle zelfstandigen, met uitzondering van de RA-zelfstandigen met personeel, is het inkomen gestegen ten opzichte van vorig jaar. Evenals vorig jaar hebben RA-zzp'ers dit jaar gemiddeld een lager inkomen dan zzp'ers met een AA-titel. In eerdere jaren was dat juist andersom

Positie en salaris 2017 (2016) (in euro's)

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	42.500	-	32.500 (32.500)	29.000 (32.000)	29.000 (27.500)
Gevorderd assistent accountant	10.000	65.000	47.000 (48.500)	35.000 (43.000)	36.500 (39.000)	34.500 (35.000)
Controleleider/supervisor	28.750	75.000	53.000 (49.000)	52.500 (50.500)	47.000 (44.500)	45.500 (45.000)
Manager	32.500	112.500	61.500 (61.500)	64.000 (62.500)	50.000 (50.000)	55.500 (59.000)
Senior manager	10.000	137.500	73.000 (77.000)	83.500 (83.000)	65.000 (-)	-
Director	26.250	275.000	107.000 (95.000)	109.000 (107.500)	-	-
Partner/vennoot	10.000	600.000	84.000 (91.500)	136.500 (158.500)	-	32.500 (-)
Zelfstandig ondernemer met personeel	23.750	175.000	96.500 (94.000)	95.500 (114.000)	-	-
Zelfstandig ondernemer zonder personeel	10.000	475.000	90.000 (81.000)	77.000 (69.500)	24.000 (-)	-

KLEINE EN GROTE KANTOREN

Als beginnend assistent verdienen studenten bij een groot kantoor gemiddeld meer dan bij een middelgroot of klein kantoor.

Vanaf de functie van senior manager worden de beloningsverschillen duidelijker zichtbaar: 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. Bij kleine kantoren geldt datzelfde voor RA's op het niveau van senior manager en director.

Op partnerniveau zijn de verschillen het grootst. RA-partners bij grote kantoren verdienen (veel) meer dan bij kleine. Bij de grote kantoren verdient 58,3 procent van de partners meer dan twee ton per jaar, bij middelgrote kantoren is dit 7,1 procent en bij kleine kantoren geeft niemand aan meer dan twee ton te verdienen. Van de partners van grote kantoren geeft 8,3 procent aan meer dan vijf ton per jaar te verdienen.

Bij de kleine kantoren daalde het gemiddelde RA-partnersalaris van € 111.000 naar € 98.000. Bij de middelgrote kantoren steeg het partnerinkomen juist, van € 128.000 naar € 134.000. Bij de grote kantoren daalden de (RA-)partnersalarissen van gemiddeld € 252.500 naar € 222.500.

Voor AA-partners daalde het salaris bij kleine kantoren van € 82.000 naar € 79.000, bij middelgrote kantoren van € 102.500 naar € 93.000. Bij grote kantoren is het aantal AA-partners in dit onderzoek te klein om conclusies te trekken.

Kantoor grootte, positie en salaris van AA's en RA's 2017 (in euro's)

Positie	Klein		Middelgroot		Groot	
	AA	RA	AA	RA	AA	RA
Beginnend assistent	-	-	-	-	-	32.500
Gevorderd assistent	50.000	-	48.500	40.000	39.000	33.000
Controleleider/ supervisor	55.500	55.000	53.500	52.000	48.500	53.500
Manager	57.500	63.500	60.000	69.000	70.500	62.000
Senior manager	59.000	63.000	75.000	81.000	74.500	88.500
Director	95.000	78.500	99.000	121.000	114.500	112.500
Partner	79.000	98.000	93.000	134.000	137.500	222.500

Kantoor grootte, positie en salaris van studenten 2017 (in euro's)

Positie	Klein		Middelgroot		Groot	
	Student AA	Student RA	Student AA	Student RA	Student AA	Student RA
Beginnend assistent	28.000	24.500	32.000	25.000	27.000	31.000
Gevorderd assistent	37.500	34.500	36.000	33.500	35.000	35.000
Controleleider/ supervisor	48.000	44.500	47.500	46.000	43.000	45.000
Manager	51.500	51.500	49.000	54.500	42.500	57.500
Senior manager	-	-	65.000	-	-	-
Director	-	-	-	-	-	-
Partner	-	-	-	-	-	-

IETS MINDER VARIABLE BELONINGEN

Het deel van de respondenten dat een (deels) variabele beloning krijgt, ligt dit jaar iets lager dan vorig jaar. Van alle respondenten ontvangt 54,7 procent een variabel beloningsdeel, in 2016 was dat 57 procent en in 2015 nog 55,5 procent. Het schommelt dus iets.

Bij de AA's liggen deze percentages duidelijk onder het gemiddelde. Daar krijgt 41,1 procent een variabel beloningsdeel (2016: 40,3 procent, 2015: 44,4 procent), in de vorm van hetzij een bonus (19,9 procent), winstuitkering (17,4 procent) of ander variabel element (3,8 procent).

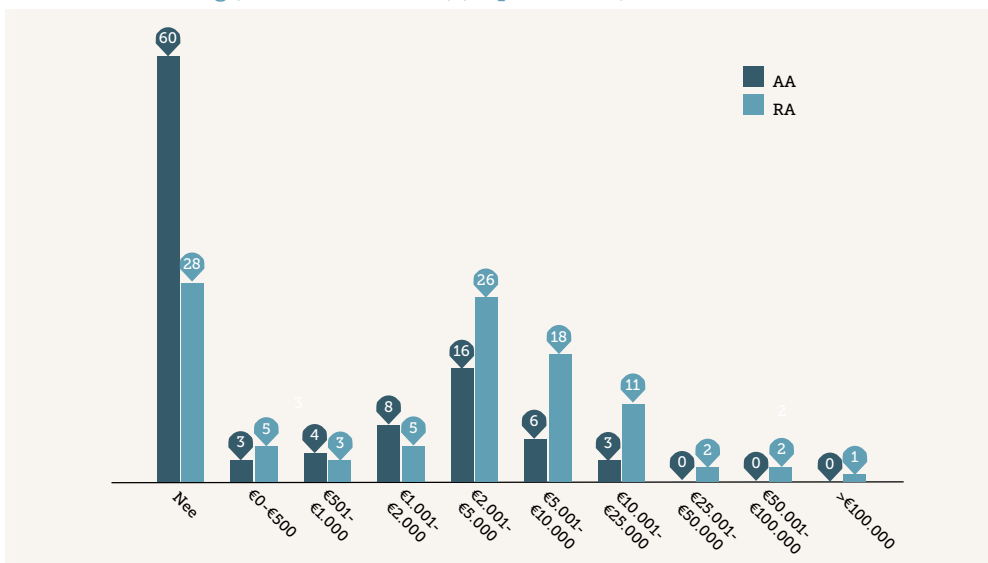


Het aantal RA's met een variabel beloningsdeel is met 72,1 procent veel groter (2016: 74,3 procent, 2015: 70,8 procent). Veruit de meeste RA's (47,2 procent) die variabel worden beloond, ontvangen dat variabele beloningsdeel in de vorm van een bonus. 21 procent krijgt het als winstuitkering en 3,8 procent op een andere manier.

Bij de hogere variabele bedragen (vanaf € 2000) scoren RA's duidelijk beter dan AA's. De zeer hoge variabele beloningen (meer dan € 100.000) zijn sinds 2012 zowel bij AA's als RA's in loondienst vrijwel verdwenen. Dat is ook dit jaar niet anders.

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.

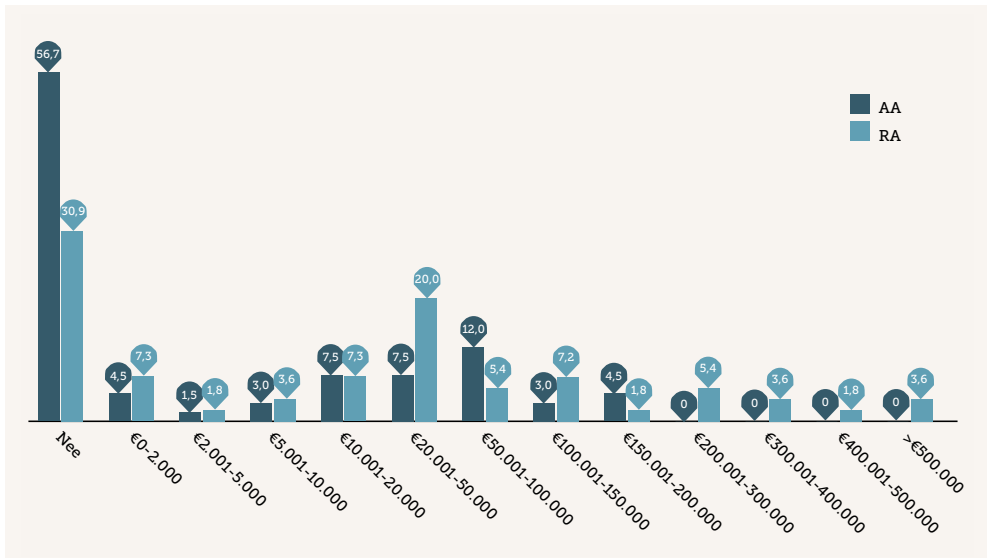
Variabele beloning (alleen loondienst) (in procenten)



PARTNERS: WISSELEND BEELD

Ook bij de variabele partnerbeloningen is sprake van een flink verschil tussen AA's en RA's. Van de AA-partners ontvangt 7,5 procent per jaar meer dan € 100.000, maar niemand meer dan € 300.000. RA-partners vallen met respectievelijk 23,4 procent en negen procent veel vaker in die 'zeer hoge' variabele beloningscategorieën. Bij RA-partners is het percentage dat aangeeft meer dan een ton variabele beloning te krijgen wel iets lager dan vorig jaar. Het percentage dat aangeeft voor meer dan drie ton variabel beloofd te worden is daarentegen hoger dan vorig jaar. Bij de RA's lag het in 2016 op respectievelijk 24,3 en 3,8 procent. In 2015 was dit 22,5 en 4,5 procent.

Variabele beloning partners (in procenten)

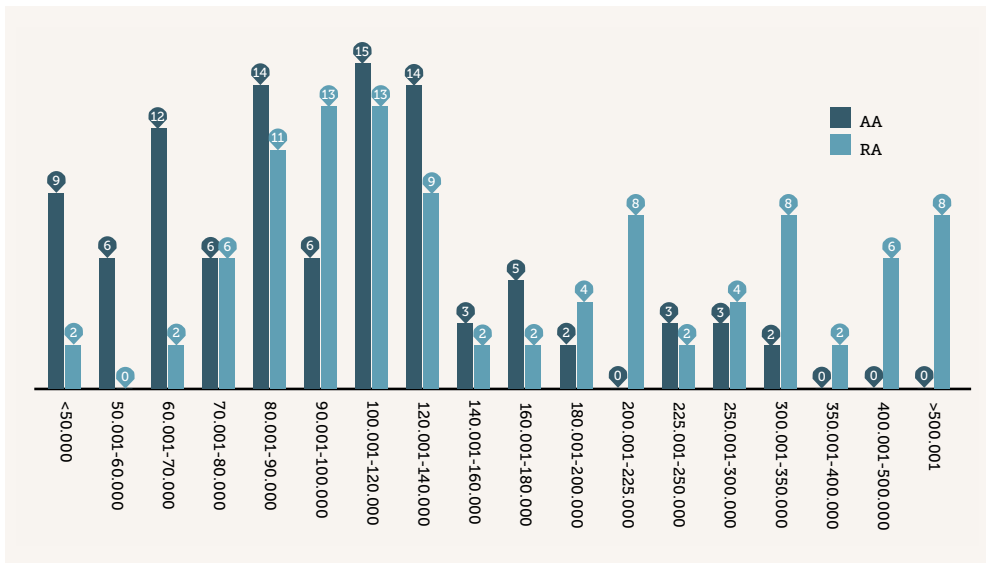


De totale beloning van RA-partners ligt sowieso op een hoger niveau dan die van AA-partners. Van de RA-partners verdient 35,8 procent (vorig jaar 46,2 procent) meer dan twee ton (salaris plus variabele beloning), bij de AA-partners is dat 7,7 procent. In de hogere beloningsregio's wordt dat verschil nog sterker. Omgekeerd verdient een veel groter percentage AA's minder dan een ton (53,8 procent tegen 34 procent van de RA's). Ook hier speelt het verschil tussen grote en kleine kantoren waarschijnlijk een prominente rol.

Het percentage echte grootverdieners onder de partners lijkt vergeleken met vorig jaar weer iets gedaald, maar er is duidelijk sprake van schommelingen. In 2013 verdiende acht procent van de AA-partners en 27,5 procent van de RA-partners meer dan € 250.000. Vorig jaar was dat 2,5 procent (AA-partners) en 25 procent (RA-partners). Dit jaar is het respectievelijk 4,6 en 26,4 procent.

In 2013 ontving 9,2 procent van de RA-partners meer dan een half miljoen euro. In 2014 en 2015 daalde dat percentage naar 6,4 en daarna 4,8 procent. Inmiddels is deze groep weer wat groter: vorig jaar steeg het percentage naar 5,8 procent, dit jaar komt deze groep op 7,5 procent. Bij de AA's is dit percentage traditiegetrouw verwaarloosbaar.

Totale beloning partners AA/RA (salaris + variabel) (in procenten)



SALARISONTWIKKELING EN -VERWACHTING

Net als de afgelopen jaren zagen de meeste openbaar accountants hun salaris stijgen, dit jaar met gemiddeld 6,1 procent; iets minder dan de 6,3 procent stijging die in 2016 werd gehaald. Deze salarisontwikkeling is over de hele linie te zien. De RA's gingen er wel iets sterker op vooruit dan hun openbare AA-collega's: gemiddeld 5,6 procent tegenover 3,6 procent.

Van de RA's ontving 32,3 procent een bescheiden nul tot drie procent salarisverhoging. Vorig jaar was dat 32,9 procent. Bij iets meer RA's dan vorig jaar daalde het inkomen zelfs: 7,1 procent (vorig jaar 6,6 procent). 19,7 procent ging er zes tot tien procent op vooruit (2016: twintig procent) en zeventien procent meer dan tien procent (2016: 20,6 procent). De salarisontwikkeling lijkt dus iets gematigder dan vorig jaar.

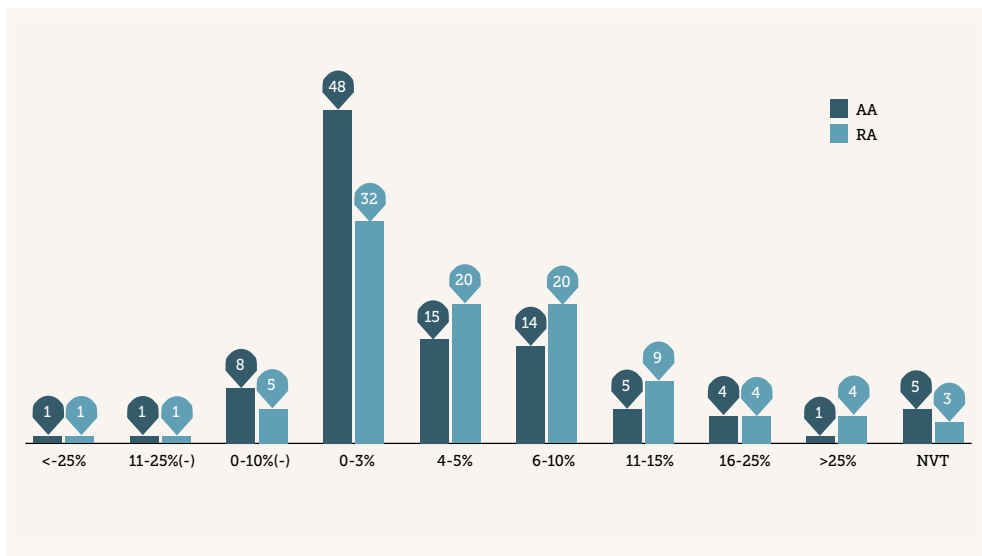
Bij de AA's was de stijging met respectievelijk 47,8 procent, 13,7 procent en negen procent eveneens iets gematigder dan vorig jaar (2016: 53,1 respectievelijk 10,3 en 9,6 procent) Bij 10,1 procent van de respondenten daalde het inkomen, in 2016 was dit zeven procent van de AA's.

Ook als het gaat om toekomstverwachtingen scoren RA's, net als voorheen, wat hoger dan AA's. De laatsten verwachten de komende vijf jaar 12,1 procent in salaris te stijgen, de RA's gemiddeld 22,2 procent. Deze verwachtingen zijn iets hoger dan vorig jaar (tien en twintig procent in 2016).

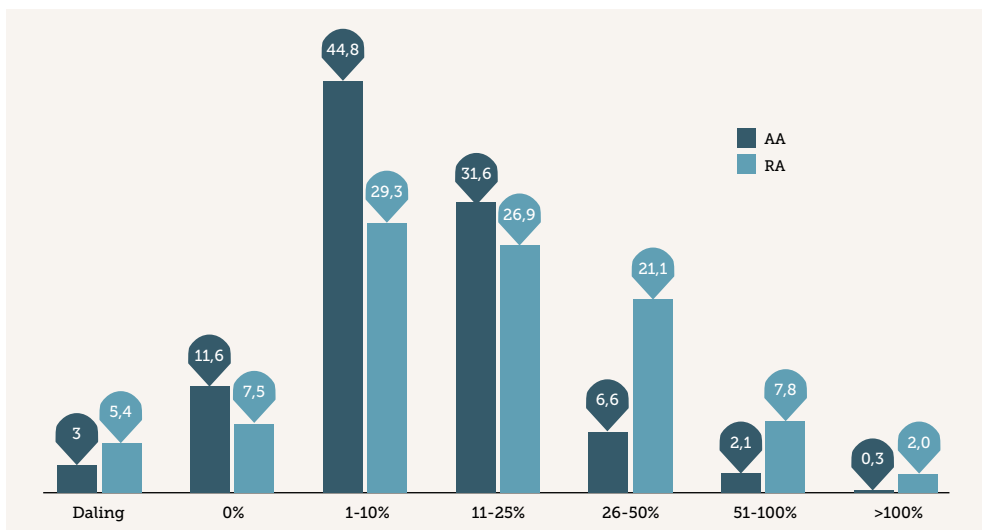
Van de AA's denkt negen procent van de respondenten er in die vijf jaar zeer fors - meer dan een kwart - op vooruit te gaan. Een klein percentage (2,4 procent) verwacht zelfs een salarisstijging van meer dan de helft. Deze percentages zijn iets hoger dan in 2016. Bij de RA's is een dergelijk optimisme aanzienlijk wijder verbreid: 31 procent gaat voor meer dan een kwart aan salarisstijging in vijf jaar, 9,9 procent hoopt zelfs op zeker de helft hoger. Deze percentages zijn nagenoeg gelijk aan die in 2016.

Als geheel mag je zeggen dat de economische crisis voorzichtig ten einde lijkt, gezien de salarisontwikkelingen in de afgelopen paar jaar.

Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging? AA/RA (in procenten)



Verwachte salarisverhoging komende vijf jaar (in procenten)



SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

De secundaire arbeidsvoorwaarden van openbaar accountants zijn redelijk stabiel. De meesten ontvangen een onkostenvergoeding (74,7 procent). Bij veruit het grootste deel (84,1 procent) bedraagt die minder dan € 100 per maand.

Ook de leaseauto blijft gangbaar: 76 procent van de openbaar accountants heeft er één tot zijn of haar beschikking. Dit percentage ligt iets hoger dan vorig jaar (2016: 75,4 procent).

Iets minder accountants dan vorig jaar (nu 41,1 procent, 2016: 44,5 procent) hebben een auto met een leasebedrag van tussen de € 500 en € 750 per maand. Bij 24,9 procent ligt dit tussen de € 250 en € 500, en bij 19,2 procent tussen de € 750 en € 1.000 per maand. Ten opzichte van vorig jaar lijken leaserijders goedkoper te rijden, hoewel de echte hype van bijtellingsvriendelijke auto's voorbij is, door gewijzigde fiscale regels.

Van de leaserijders betaalt 71,7 procent een eigen bijdrage. In meer dan de helft (58,5 procent) van de gevallen is dat maximaal € 100 per maand. Dit percentage is iets gedaald ten opzichte van vorig jaar (59,4).

Bij 82,9 procent van de respondenten betaalt de werkgever het pensioen volledig of deels. Dit is iets lager dan voorgaande jaren (2016: 86,4 procent).

Het aantal respondenten met extra studieverlofdagen lijkt de laatste jaren iets te stijgen. Jarenlang lag dat rond de 25 procent, maar in 2016 groeide dat percentage naar 28,3 procent en dit jaar is het 32,1 procent.

PARTTIMEN: PRAKTIJK, WENSEN EN MOGELIJKHEDEN

Van alle openbaar accountants werkt 17,2 procent parttime (36 uur of minder per week). Bij de vrouwen is dat 30,6 procent. Over het geheel wordt er iets meer parttime gewerkt dan vorig jaar (2016: 16,7 procent); het aandeel vrouwen hierin is wat lager geworden (was 35,1 procent).





EDITIE
100
ACCOUNTANTSdag

Nieuwe rollen van de accountant

Cybercriminaliteit, de technologische revolutie en klimaatverandering:

wereldwijd 'hot topics' die nieuwe uitdagingen met zich mee brengen.

Wat kan de accountant doen om bij te dragen aan oplossingen?

Een dag over de toekomst van de accountant.

Koninklijke Nederlandse
Beroepsorganisatie
van Accountants

NBA

Accountantsdag

2017 | nieuwe rollen van de accountant

22 november 2017 | RAI Amsterdam | www.accountantsdag.nl



snelstart

avans
advancing professionals

ESAA
Erasmus School of
Accounting & Finance

NYENRODE
BUSINESS UNIVERSITY

BARBRIJS
HOGESCHOOL
PLAATSCH

ff
Fellowfield
Source - tek - audit

Alterim
de digitale Rekenkamer
24Financials.nl

CASH
bedrijfssoftware

CASEWARE

jura.

relatingfirst

FISCOUNT

OpenCompanies
Open Companies

RESULT-IT
IT-Driven finance, accounting and security

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

THUISWERKEN

Minder dan tweederde (61,5 procent) van de respondenten heeft de mogelijkheid om thuis te werken, een daling ten opzichte van de twee voorgaande jaren (2016: 69,6, 2015: 70,5 procent). De thuiswerkhype lijkt wat over zijn hoogtepunt heen, werkgevers willen hun mensen toch weer wat vaker op kantoor zien verschijnen. Van de RA's werkt 78,3 procent een aantal uren in de week thuis, van de AA's 60,8 procent.

De respondenten die aangeven een aantal uren per week thuis te werken doen dat gemiddeld 2,7 uur per week, de afgelopen twee jaren was dit 3,4 uur gemiddeld.

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

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor
(Bijna) nooit	42,7%	42,4%	24,7%
1-4 uur	30,7%	39,3%	22,5%
5-8 uur	20,7%	15,5%	43,0%
9-16 uur	4,6%	2,1%	8,1%
> 16 uur	1,2%	0,5%	0,5%

BALANS WERK-PRIVÉ

Het overgrote deel (71,3 procent) van de openbaar accountants (inclusief studenten) ervaart (meestal) een goede balans tussen werk en privéleven. Voor AA's geldt dit zelfs nog iets sterker dan voor RA's. Waarschijnlijk wordt dit goeddeels veroorzaakt door het gegeven dat RA's vaker bij grote kantoren werken, want het negatieve verband 'hoe groter het kantoor, hoe lager de tevredenheid' blijft onverminderd van kracht.

Bij de grote kantoren is de score op het punt van balans tussen werk en privé dit jaar iets verslechterd. 60,6 procent ervaart er (meestal) een goede balans; in 2016 was dit nog 64,6 procent. In eerdere jaren was dit overigens beduidend beter (in 2012 was dit 71,8 procent).

Bij de kleine en middelgrote kantoren is de balans dit jaar ook voor het eerst sinds jaren verslechterd.

Bij kleine kantoren zegt 78,8 procent van de respondenten nu een goede balans te ervaren (2016: 86,6 procent). Middelgrote kantoren scoren met 79 procent tussen de grote en kleine kantoren in, maar ook daar wordt de balans minder vaak ervaren (2016: 83,3 procent).

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

89,8 procent van de respondenten die negatief antwoorden op de vraag of zij balans ervaren tussen werk en privé vindt dat de werkgever iets zou moeten doen om dat te verbeteren. Bij de kleine kantoren is dat 78,3 procent, bij middelgrote kantoren 89,1 procent en bij grote kantoren 92,1 procent.

WEG UIT ACCOUNTANCY

Het percentage openbaar accountants dat er serieus over denkt om op termijn hun heil elders te zoeken, schommelt al jaren rond de vijftig procent. Wel leek de laatste jaren een stijging gaande. De 48,6 procent uit 2012 steeg naar 53,6 procent in 2016. Dit jaar lijkt deze groep weer iets gestegen met 55,1 procent.

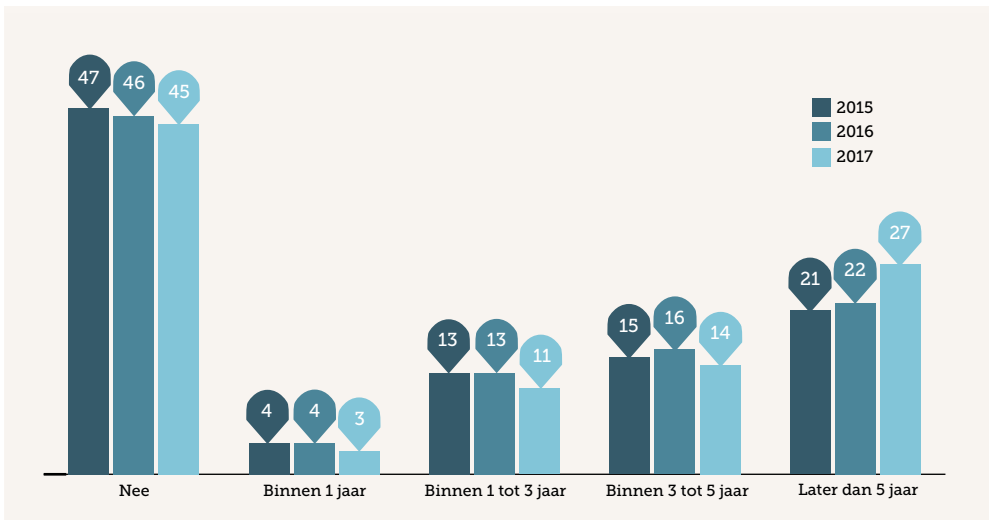
Een deel van de respondenten (27 procent) zegt over meer dan vijf jaar het openbaar beroep te willen verlaten. Beginnend en gevorderd assistenten zijn sterk oververtegenwoordigd in die groep. In totaal denkt respectievelijk 65,2 en 63,1 procent aan vertrek op termijn uit de openbare accountancy. Waarschijnlijk gaat het in die gevallen vooral om bewuste carrièreplanning en niet zozeer om een ‘vlucht’.

Op het middenniveau van controleleiders is de vertrekneiging groter dan vorig jaar. Op dit moment zegt van die groep maar 29,1 procent niet te denken aan vertrek uit het openbaar beroep; vorig jaar was dat 30,3 procent. Bij de managers is dit 50,9 procent, dat percentage schommelt elk jaar rond de 45-50 procent. Op hoger niveau ligt het anders: van de senior managers denkt 30,1 procent er over om het openbaar beroep te verlaten. Onder de directors is dit 27,9 procent.

AA's zijn honkvaster dan hun RA-collega's. Van de AA's zegt 67,9 procent (vorig jaar 70,8 procent) er zeker van te zijn niet buiten de openbare accountancy te gaan werken; bij de RA's is dat 57,9 procent. Dat is weer iets hoger dan voorgaande jaren (2016: 55,1 procent). Vrouwen vertonen meer neiging het openbaar beroep te verlaten (60,3 procent) dan mannen (53,1 procent).

Partners scoren ver onder het gemiddelde als het gaat om vertrekneigingen. Slechts 15,6 procent van de partners wil elders gaan werken.

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



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 82,6 procent en bij de AA's 80,5 procent.

Na het bedrijfsleven volgen op zeer grote afstand de publieke sector en consultancy/interim management als alternatieve werkkringen.



BELANGRIJKSTE VERTREKREDEN: BALANS WERK-PRIVÉ

De redenen om uit het openbaar beroep te willen vertrekken zijn al jaren stabiel. De balans tussen werk en privé is en blijft het belangrijkste vertrekargument (37,7 procent). Bij vrouwen speelt dit extra sterk, evenals bij RA-studenten. Ook kantooromgeving speelt een rol. Bij grote kantoren scoort de spanning tussen werk en privéleven duidelijk hoger als vertrekreden dan bij kleinere kantoren. Bij kleine en middelgrote kantoren zijn toenemende formalisering en regeldruk het belangrijkste.

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

Belangrijkste reden 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	11,9%	6,1%	8,0%	14,7%	10,6%	9,4%	5,9%	14,3%	13,1%	7,4%	10,2%
Betere balans werk-privé	36,6%	45,1%	21,8%	33,9%	31,8%	45,0%	5,9%	30,2%	28,1%	48,8%	39,2%
Beloning	14,6%	12,7%	14,9%	6,4%	22,7%	14,3%	-	15,9%	18,0%	10,9%	14,0%
Toenemende formalisering en regeldruk	19,4%	12,2%	33,3%	30,3%	18,2%	10,7%	47,1%	25,4%	17,2%	15,6%	17,2%
Accountancy is voor mij goede leerschool	8,9%	8,5%	-	1,8%	6,1%	12,8%	5,9%	1,6%	11,2%	8,2%	8,9%
Anders	4,4%	6,1%	13,8%	4,6%	4,5%	3,4%	35,3%	7,9%	6,4%	3,4%	4,9%

Belangrijkste reden om buiten openbare accountancy te willen werken?

	Beginnend assistent	Gevorderd assistent	Controleleider/supervisor	Manager	Senior manager	Director
Inhoud werkzaamheden	6,9%	9,1%	9,6%	15,5%	14,6%	18,2%
Betere balans werk-privé	35,3%	40,7%	47,0%	33,3%	34,1%	27,3%
Beloning	21,6%	18,7%	8,2%	11,9%	7,3%	18,2%
Toenemende formalisering en regeldruk	9,5%	9,6%	18,7%	27,4%	31,7%	18,2%
Accountancy is voor mij goede leerschool	20,7%	12,0%	4,6%	3,6%	-	-

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 35,8 procent aanmerkelijk hoger dan vrouwen (22,1 procent). Dit verschil is al jaren zeer stabiel en hardnekkig. Vrouwen zijn in 2017 net zo ambitieus als vorig jaar (2016: mannen 35,7 procent en vrouwen 22,1 procent).

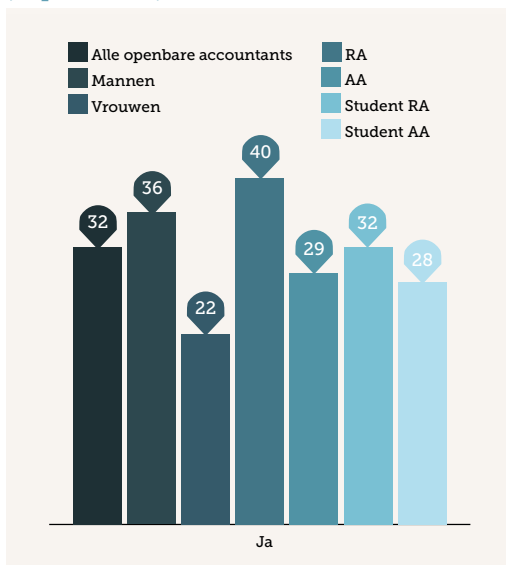
Het verschil man-vrouw op dit punt speelt ook al tijdens de studententijd, waarin de meeste vrouwen en mannen nog niet worden gehinderd door zorgen over het combineren van werk en gezin. Van de mannelijke studenten zegt 34,9 procent een topfunctie te ambiëren, ruim anderhalf maal zo vaak als bij de vrouwelijke studenten (21,5 procent). Vorig jaar was dit nog 33,6 en 21,4 procent. De animo bij studenten voor een topfunctie lijkt dus over de hele linie iets gestegen.

Ook AA's en RA's verschillen op dit punt. RA's willen beduidend vaker 'het hoogste' in hun kantoor bereiken dan hun AA-collega's. Bij de vrouwen speelt dit AA-RA-verschil nog sterker (AA-vrouwen 16,4 procent en RA-vrouwen 36,1 procent).

De respondenten die geen partnerambities koesteren, geven daarvoor als meest genoemde reden 'ik stel andere prioriteiten' (mannen 60,1 procent, vrouwen 61,6 procent). Ook 'ik ambieer geen functies die me te veel tijd gaan kosten' wordt vaak genoemd, bij mannen en vrouwen respectievelijk door 26,8 procent en 25,6 procent.

Een vergelijkbaar groot man-vrouwverschil was er al jaren bij het antwoord dat 'privéomstandigheden de partnerambitie niet toelaten'. Dit verschil lijkt dit jaar geen rol te spelen. Van de vrouwen noemt 15,7 procent dit, bij de mannen slechts 15,5 procent.

Ambitie om director of partner te worden (in procenten)



Aan een gebrek aan vrouwelijk geloof in eigen capaciteiten ligt het ambitieverschil tussen de seksen zeker niet. In totaal geeft 16,6 procent van de respondenten aan dat ze niet de kwaliteiten voor een topfunctie hebben. Bij de studenten is er op dit punt nauwelijks verschil tussen man en vrouw (mannen 13,3 procent versus vrouwen 15,5 procent). Bij de AA's geloven de vrouwen met 21,6 procent minder vaak dan de mannen (30,5 procent) dat ze niet de kwaliteiten voor een topfunctie hebben. Bij de RA's geven vrouwen dit ook minder vaak dan mannen op als reden (dertien procent bij de vrouwen, versus 15,8 procent bij de mannen).

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



JEZELF SNELLER ONTWIKKELEN TOT EEN BETERE PROFESSIONAL IN DE PRAKTIJK?

Start dan met onze vernieuwde accountancy MKB opleiding.

- + Volg bij ons zowel de theorie- als de praktijkopleiding
- + Krijg les van docenten uit het werkveld
- + In zowel Amsterdam, Rotterdam, Breda als Roermond

Bekijk de opleiding op www.avansplus.nl/accountancy

**MET EEN PLUS
ACHTER JE NAAM
BEREIK JE MEER**

avans⁺
improving professionals



NBA-VRC Opleidingen

Onderstaande cursussen ook interessant voor u?

Datum: 28 november 2017

Plaats: Eindhoven

PE-uren: 6

Prijs leden/niet-leden:

€ 495 / € 595

Advanced

Professioneel stemgebruik

Vergroot uw vermogen om stem en spraak concreet en praktisch in te zetten ter ondersteuning van uw verhaal. U kunt hierdoor het verschil maken: of uw verhaal niet, half - of met interesse wordt gevolgd. Leer om met behulp van adequaat stemgebruik gehoord te worden en met uw boodschap te inspireren en te motiveren.

Datum: 11 en 12 december 2017

Plaats: Apeldoorn

PE-uren: 12

Prijs leden/niet-leden:

€ 1.050 / € 1.150

Fundamenteel

Effectief onderhandelen

We onderhandelen dagelijks. Niet alleen als we prioriteiten stellen maar ook bij investeringsbeslissingen of als we budgetten vaststellen. Soms met managers die de grenzen opzoeken. Toch vinden we onderhandelen vaak moeilijk omdat we vrezen dat relaties onder druk komen te staan. Gelukkig zijn onderhandelvaardigheden goed te leren.



Ga voor het volledige cursusaanbod naar www.nbavrc.nl
Heeft u vragen? U kunt ons bereiken op **020 301 04 05** of
opleidingen@nbavrc.nl

Zakelijke taalcoaching voor financials

Presteer op niveau in een andere taal

De doelstellingen om een taalcoaching Engels, Frans of Duits te volgen, zijn voor iedereen verschillend. Daarom bieden wij de mogelijkheid voor een volledig maatwerktraject. Samen met u bepalen wij de inhoud, het niveau, de intensiteit en de duur van de training. Uw eigen leerdoelen zijn daarbij leidend.

Morele moed

Moraliteit en integriteit in de praktijk

Als accountant of controller moet u doen wat u moreel juist acht, ondanks de consequenties. Maar daar is moed voor nodig. En dat is gemakkelijker gezegd dan gedaan. Na deze training:

- Heeft u uw handelingsrepertoire uitgebreid om nee te zeggen;
 - Heeft u concrete handvatten om daadwerkelijk te doen wat u moreel juist acht;
 - Heeft u maatregelen in kaart gebracht waarmee u meteen aan de slag kunt.
-

Vergroot uw impact als gesprekspartner

Bewust redeneren en communiceren

Na afloop bent u zich bewust van de verschillende lagen van communicatie. Weet u helder te redeneren en heeft u oog voor de relationele kant van communicatie. U heeft geleerd te reflecteren op de eigen communicatie waardoor u bewuster (non-verbale) communicatietechnieken toe kunt passen en uw impact als gesprekspartner te vergroten.

NBA-VRC Opleidingen helpt u bij uw professionele leven.

Datum: in overleg

Plaats: in overleg

PE-uren: 30

Prijs leden/niet-leden:

€ 2.900 / € 2.900

Fundamental

Datum: 12 december 2017

Plaats: Amersfoort

PE-uren: 7

Prijs leden/niet-leden:

€ 595 / € 695

Advanced

Datum: 4 december 2017

Plaats: Eindhoven

PE-uren: 6

Prijs leden/niet-leden:

€ 595 / € 695

Advanced

WAARMEE BELOON JIJ JOUW KLANT?

MEER WINST VOOR IEDERE ONDERNEMER!

**MKS
TOOLS**
VOOR MEER WINST

WWW.MKS.TOOLS

Breng samen met jouw klant zijn bedrijf in kaart op de achterkant van een bierviltje! Kernachtig, helder en in zijn taal. Geen dikke rapporten en uitgebreide dashboardmeters. Sturen kan al op 3 tot 5 resultaatbepalers. Geef je klant het inzicht, de bewustwording en de grip die hij nodig heeft! Begroten, doorlichten en rendement analyseren met inspiratie en eenvoud. MKS.Tools, voor ondernemers en accountants van de toekomst!

Binnenkort online verkrijgbaar, vraag nu alvast een demo aan!

INFO@MKS.TOOLS - 0478-583150 - WWW.MKS.TOOLS

**MKS
TOOLS**
VOOR MEER WINST

2

Interne
accountants

V

an de 81 interne accountants die de vragenlijst invulden, is 66,7 procent RA, 8,6 procent AA, 23,5 procent student RA en 1,2 procent student AA. Ruim de helft werkt in de financiële dienstverlening (51,9 procent), in de meeste gevallen (69,1 procent) werken interne accountants bij een organisatie met meer dan tweeduizend mensen.

Bijna de helft (45,6 procent) van de interne accountants heeft een leidinggevende functie. Leidinggevende RA's (55,9 procent van de RA's) verdienen gemiddeld aanzienlijk meer dan hun leidinggevende AA-collega's: € 138.500 versus € 84.500, 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 2016 ook alleen uitspraken worden gedaan over interne accountants met meer dan zes jaar ervaring. In de categorieën met tussen zes en vijftien jaar ervaring vallen de salarissen lager uit dit jaar. Maar gezien het grote verschil tussen minimum- en maximumsalarissen en de kleinere groep respondenten, past ook hier enig voorbehoud.

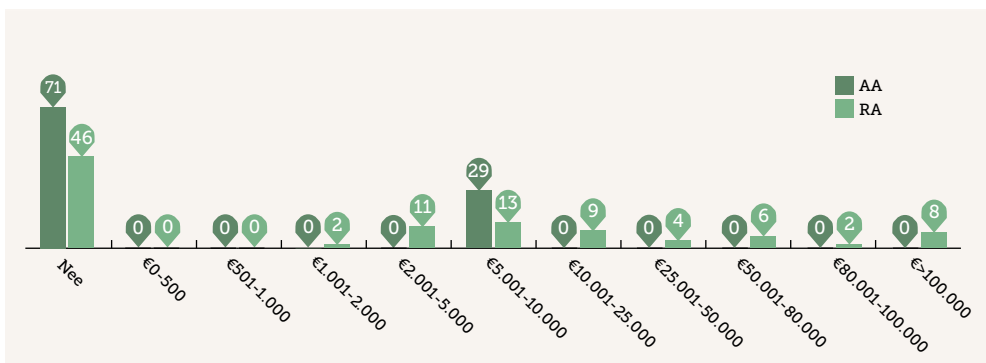
Meer dan de helft van de interne accountants (57 procent) ontvangt naast het vaste salaris een variabele beloning, iets minder dan vorig jaar. De hoogte van die extra beloning verschilt sterk. Van de RA's die naast het vaste salaris een variabele beloning ontvangen is dit bij 51,7 procent € 10.000 of meer, bij de AA's (absoluut aantal jaarlijks zeer gering) was dit niemand.

Ervaring en salaris (€)

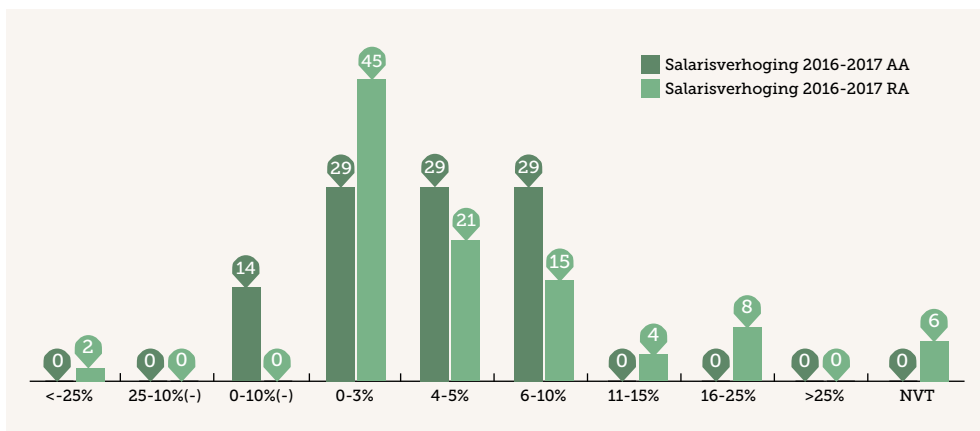
Aantal jaar ervaring	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris RA (2017)	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris RA (2016)	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris totaal* 2017	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris totaal* 2016
0-2 jaar	-	-	-	-	3	31.500	-	-
3-5 jaar	-	-	1	65.000	5	42.000	8	51.500
6-10 jaar	8	66.500	23	72.000	18	60.500	37	68.500
11-15 jaar	9	116.500	23	127.500	13	98.500	26	120.000
> 15 jaar	36	160.000	44	135.500	41	152.500	53	127.500

* RA's, AA's en studenten

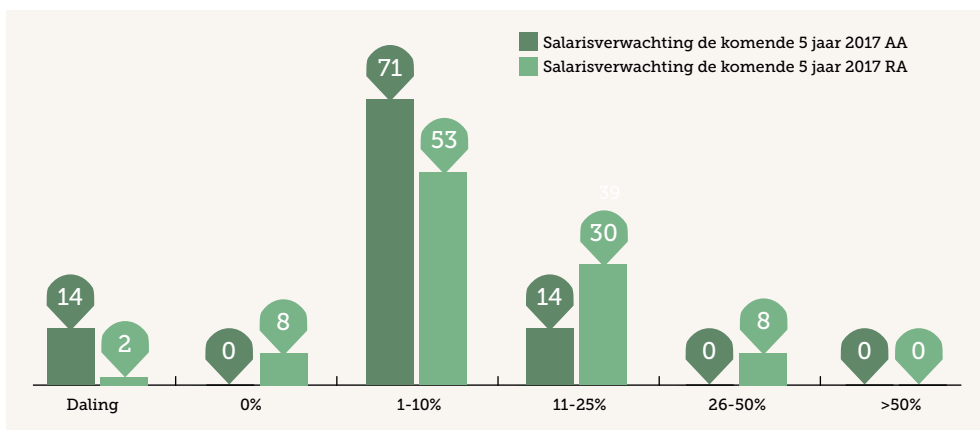
Hoogte variabele beloning AA/RA (in procenten)



Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging? AA/RA (in procenten)



Salarisverwachting voor komende vijf jaar AA/RA (in procenten)



SALARISONTWIKKELING EN -VERWACHTING

De salarisontwikkeling per persoon (niet per functie), dus deels als weerspiegeling van carrièreontwikkeling, was het afgelopen jaar overwegend bescheiden, met een gemiddelde stijging van 4,88 procent. Voor AA's geldt dit iets sterker dan voor RA's. Van de AA's ging 42,9 procent er maximaal drie procent op vooruit, bij de RA's is dat 47,2 procent. In vergelijking met vorig jaar gaan AA's er iets beter op vooruit, gezien het geringe aantal AA's (N=7) is hier echter geen conclusie aan te verbinden. Voor RA's geldt dat dit percentage vergelijkbaar is aan vorig jaar.

De al vanaf 2007 (voor RA's) gesignaleerde gestage 'afplattung' van de stijgingspercentages lijkt derhalve nog van kracht. Matige verhogingen (0-3 procent) overheersen steeds meer, en 1,9 procent van de RA's ging er zelfs op achteruit (5,3 procent in 2016). De verwachtingen zijn dit jaar vergelijkbaar met vorig jaar. Slechts 1,9 procent van de interne RA's verwacht de komende vijf jaar een salarisdaling, in 2013 was dat nog zeventien procent en in 2012 was dit acht procent. De aantallen AA's zijn te gering voor zulke uitspraken.

SECUNDAIRE ARBEIDSVORWAARDEN

De dempende invloed van de economische teruggang lijkt voorbij als het gaat om de secundaire arbeidsvoorwaarden. Het aantal leaserijders onder de interne accountants stijgt weer iets ten opzichte van het vorig jaar, van 36,4 naar 43,2 procent.

De meeste leaserijders (61,8 procent) hebben daarvoor een budget tussen de € 750 en € 1.500. Van de leaserijders betaalt 47,1 procent een eigen bijdrage, iets meer dan vorig jaar.

Het percentage respondenten dat extra studieverlofdagen geniet, steeg ten opzichte van vorig jaar wederom van 21,1 procent in 2015 en 27,1 procent in 2016 naar 35,4 procent in 2016.

Iets minder dan de helft van de interne accountants (46,8 procent) ontvangt een onkostenvergoeding. Voor 70,3 procent bedraagt de onkostenvergoeding maximaal € 100, bij 18,9 procent tussen de € 101 en € 250, en de overige 10,8 procent krijgt meer dan € 250 vergoed.

PARTTIMEN: PRAKTIJK, WENSEN EN MOGELIJKHEDEN

Van alle interne accountants werkt 27,8 procent parttime (36 uur of minder per week). Dit is iets minder dan vorig jaar (31,8 procent). Ook in deze sector werken vrouwen vaker parttime dan mannen, het merendeel daarvan 33 tot 36 uur. Kleine parttimebanen blijven uitzondering. Slechts 2,6 procent van de respondenten werkt minder dan 32 uur per week.

Net als bij de openbaar accountants zouden flink wat fulltime werkende interne accountants (43,9 procent) wel graag parttime willen werken. Bij vrouwen is dit 64,3 procent en bij mannen 37,2 procent.

Op de vraag waarom ze deze deeltijdwensen niet ten uitvoer brengen zijn 'niet mogelijk in mijn functie' en 'vanwege financiën' de meest gegeven antwoorden.

Aantal contractuele uren per week 2017 (2016)

Aantal uur per week	Man	Vrouw	AA	RA	Student AA	Student RA	Totaal
39-40 uur	59,3%	65,0%	42,9%	65,4%	100,0%	52,6%	60,8% (55,8%)
37-38 uur	13,6%	5,0%	14,3%	7,7%	-	21,1%	11,4% (12,4%)
33-36 uur	25,4%	25,0%	42,9%	25,0%	-	21,1%	25,4% (24,1%)
25-32 uur	1,7%	27,5%	-	1,9%	-	5,3%	2,6% (7,8%)
17-24 uur	-	-	-	-	-	-	- (-)
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 meer over per week dan vorig jaar: 7,4 uur per week, in 2016 5,9 uur per week. Van de interne accountants werkt 60,8 procent maximaal vijf



uur per week over, 20,3 procent doet dat zes tot tien uur en 8,9 procent zelfs elf tot vijftien uur. Het percentage extreme overwerkers (zestien tot twintig uur) in de interne accountancy is dit jaar 3,8 procent, vorig jaar was dat 1,6 procent. 6,3 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: 75 procent werkt maximaal vijf uur over.

Bijna driekwart van de interne accountants (72,2 procent) krijgt overuren niet gecompenseerd. Vrijwel alle anderen (22,8 procent) kunnen overuren met tijd compenseren. Uitbetaling van overuren is mogelijk voor 1,3 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 3,9 uur per week. Vrouwen werken vaker en gemiddeld iets langer thuis dan mannen. Dit is veranderd ten opzichte van vorig jaar.

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

	Man	Vrouw	Totaal
(Bijna) nooit	42,4%	25,0%	38,0%
1-4 uur	16,9%	35,0%	21,5%
5-8 uur	30,5%	20,0%	27,8%
9-16 uur	10,2%	20,0%	12,7%
> 16 uur	-	-	-
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

BALANS WERK-PRIVÉ

Van de interne accountants ervaart 95,1 procent (meestal) een goede balans tussen werk en privé. Dat is 0,4 procent minder dan vorig jaar.

TEVREDENHEID EN VERTREKPLANNEN

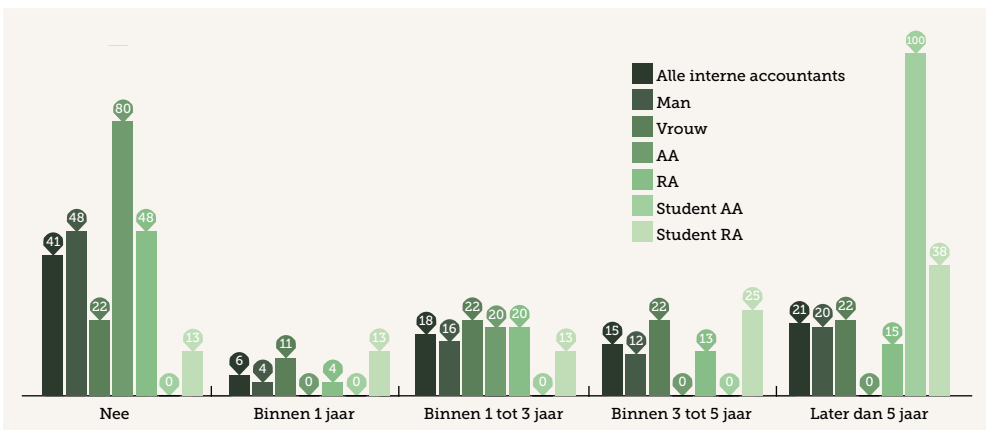
Van de interne accountants is 77,3 procent tevreden tot zeer tevreden met zijn totale arbeidsvoorwaarden. Toch zegt twintig procent van de AA's en 52,2 procent van de RA's de interne accountancy op termijn te willen verlaten, van wie 23,9 procent al binnen drie jaar.

De belangrijkste vertrekreden blijft de inhoud van de werkzaamheden (twintig procent), samen met het verwante gebrek aan doorstroomkansen (17,5 procent).

Tevredenheid arbeidsvoorwaardelijk pakket 2017 (2016)

	Man	Vrouw	AA	RA	Student AA	Student RA	Totaal
Zeer ontevreden	-	-	-	-	-	-	- (-)
Ontevreden	3,4%	10,0%	14,3%	3,8%	-	5,3%	5,1% (3,9%)
Neutraal	15,3%	25,0%	42,9%	13,5%	-	21,1%	17,7% (20,2%)
Tevreden	54,2%	50,0%	28,6%	55,8%	100,0%	52,6%	53,2% (51,2%)
Zeer tevreden	27,1%	15,0%	14,3%	26,9%	-	21,1%	24,1% (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)



VERTREK WAARHEEN?

Net als bij de openbaar accountants denken interne accountants met vertrekplannen daarbij primair aan (een andere functie in) het bedrijfsleven (75 procent). Consultancy/interim management en de publieke sector volgen, net als in vorige jaren, op grote afstand met respectievelijk 2,8 en tien procent.

SPREK.NL



MARKTLEIDER PRESENTATIE TRAINING
POWERED BY FRIJTERS MINDTUNING®

SPREKEN IN HET OPENBAAR

MELD JE
AAN!



12 PE-punten

dynamische 2-daagse training

met minder voorbereiding beter presenteren

In vier workshops vertrouwd raken met het actuariële werkveld en een gesprekspartner worden van uw actuaris.

Voor wie Accountants, CFO's, investor relations professionals, beleggers en CRO's.

Data 30 november, 7, 14 en 21 december in Utrecht (4 dagdelen)

Kosten € 1.599,-

Inschrijven en informatie Om u in te schrijven ga naar www.ag-ai.nl. Voor meer informatie neemt u contact op met Harmen van der Panne, 030 686 63 11 of harmen.vanderpanne@ag-ai.nl

LEERGANG BASIS ACTUARIAAT VOOR FINANCIALS



Actuarieel Instituut

MARJOLIJN VAN GALEN, ACCOUNTANT BIJ DE BELASTINGDIENST:

“Vrijheid om eigen professionaliteit in te brengen”

Als (aspirant) accountant sta je er wellicht niet bij stil, maar de Belastingdienst is de grootste werkgever van accountants in Nederland. Een van de accountants in dienst bij het onderdeel Douane is Marjolijn van Galen (35). Ze heeft haar draai gevonden. “Dit is echt leuk werk.”

Honderden accountants voeren jaarlijks duizenden fiscale controles uit. Dit kunnen kantoortoetsen zijn, maar ook boeken-, actualiteits- of bedrijfsonderzoeken. Behalve controles achteraf maken onze accountants ook vooraf afspraken met ondernemers, bedrijven en fiscaal dienstverleners. Dit doen ze in een afwisselende, dynamische en internationale omgeving. Een van die accountants is Marjolijn. Ze studeerde International Management in Maastricht, werkte op de internationale afdeling van EY in Eindhoven, deed de RA-opleiding, zat bij een van de mkb-kantoren van RSM en was korte tijd in dienst bij een kleinere onderneming in Limburg. Om vervolgens, op 1 mei 2016, te belanden bij de Douane, een onderdeel van de Belastingdienst. “Zij zochten RA's en ik was ingeschreven als RA. Ik zag het werken bij de

Douane wel zitten, alhoewel ik toen nog niet zo'n goed beeld had van wat de werkzaamheden bij de Douane precies inhielden. Maar het leek me, met de dynamiek van controles bij meerdere bedrijven, wel wat. Nu ben ik nog blijer met mijn keuze dan dat ik vooraf had kunnen bedenken.”

OP EEN GOED MOMENT

De Douane is Europees georiënteerd. “Dat past bij mijn opleiding International Management. En ik stroomde ook op een goed moment in. Precies op het moment, 1 mei vorig jaar, dat er nieuwe douanewetgeving van kracht werd. Er werd meteen in me geïnvesteerd om kennis van die wetgeving op te doen. Ik ging de eerste maanden in opleiding in Utrecht. Ik kreeg vakken zoals Herkomst en

Oorsprong en Indeling en Formeel Douanerecht.” Toen ging Marjolijn de praktijk in. Daarbij gesteund door collega's met jarenlange ervaring en een netwerk van specialisten op verschillende gebieden. “Bij de Belastingdienst is een groot aantal informatiebronnen aanwezig. Digitaal, maar je hebt ook specialisten in het land die je kunt raadplegen. De informatievoorziening is meer dan goed geregeld. De drempel om collega's of specialisten te benaderen, is heel klein. Fijn om zo'n achtervang te hebben. Zeker als je complexe zaken tegenkomt.” Daarnaast ziet Marjolijn dat er doorgroeimogelijkheden zijn. “Zowel





in het opdoen van nieuwe kennis als in een eventuele doorgroei naar een andere functie.”

De Douane kent ook een concept dat je kunt vergelijken met Horizontaal Toezicht; de Authorised Economic Operator (AEO). Ondernemingen die deelnemen aan het internationale handelsverkeer kunnen een AEO-vergunning aanvragen. “Wij controleren of bedrijven die deze AEO-vergunning hebben, voldoen aan de voorwaarden die daar aan worden gesteld. Dat gaat in belangrijke mate over de beoordeling van de administratieve organisatie en interne beheersing. Zijn ze in control? Zijn ze compliant? We kunnen als Douane niet alle goederen die Nederland binnenkomen fysiek controleren. Daarom werken we via het concept van de AEO samen met betrouwbare partijen in de keten.”

OP WEG HELPEN

Zo komt Marjolijn bij veel verschillende bedrijven. “Dat is superleuk. Voldoen ondernemingen niet aan de eisen, dan kun je ze wel aangeven waar het aan schort om alsnog tot een vergunning te komen. We zijn geen adviseur, daar zijn andere partijen voor, maar we kunnen ondernemingen wel op weg helpen.”

De Douane, maar ook de Belastingdienst als geheel, biedt ruimte voor tijd- en plaats-onafhankelijk werken. “Dat is prettig. En wat ik prettig vind is dat je je eigen verantwoordelijkheid kunt pakken. Je bent verantwoordelijk voor je eigen rapportage. Natuurlijk kennen we daarbij wel collegiale toetsing, maar uiteindelijk staat jouw handtekening onder het rapport. Het is ook mijn verantwoordelijkheid om, binnen de gegeven kaders, mijn

eigen controles te plannen en uit te voeren. Ik heb kortom de vrijheid om mijn eigen professionaliteit in te brengen.” De druk die er lag bij accountantskantoren om budgetten te halen, mist ze niet. “De druk is hier anders. Natuurlijk zijn er doelstellingen die behaald moeten worden en ook daar hangt een deadline aan. Maar een rapportage over of een bedrijf voldoet aan nieuwe douanewetgeving, moet recht doen aan het bedrijf. Het moet fair zijn en kwaliteit hebben. Daar krijg je de tijd voor.” Dat het werk ook nog eens maatschappelijk relevant is, vindt Marjolijn een pluspunt. “Dat we er, als heel Nederland, wat aan hebben, geeft me ook nog eens een goed gevoel.”

MEER INFORMATIE?

Wil je meer informatie over wat accountants bij de Belastingdienst kunnen betekenen?

Zie werken.belastingdienst.nl/vakgebieden/accountancy. Daar vind je talloze voorbeelden, maar ook de vacatures die momenteel voor accountants openstaan.

Nederland kan niet zonder
de Belastingdienst kan niet
zonder jou.



VRAAG
NU JE
STUDIEPLAN
AAN



JOUW POST-MASTER RA OP MAAT GEMAAKT?

Dat kan bij Nyenrode met de Post-Master RA Custom Made. Het is een flexibele deeltijdopleiding tot registeraccountant (RA). Je krijgt een persoonlijk studieplan volledig op maat gemaakt op basis van jouw vooropleiding(en). Op deze manier heb je geen



overlap met je vooropleiding en ben je niet langer bezig dan nodig is. Je volgt de studie naast je werk, in het door jou gekozen tempo én bij jou in de buurt. Om te starten heb je een MSc-diploma nodig in een financiële, economische of bedrijfskundige richting.

BENIEUWD NAAR JOUW PERSOONLIJK STUDIEPLAN?

MAIL NAAR  POSTMASTERACCOUNTANCY@NYENRODE.NL OF GA NAAR  [NYENRODE.NL/PMCM](https://nyenrode.nl/pmcm)

3

Overheids- accountants

In totaal 175 overheidsaccountants vulden de vragenlijst in, van wie 70,3 procent RA, acht procent AA, 20,6 procent student RA en 1,1 procent student AA. De meeste overheidsaccountants werken bij de rijksoverheid of de Belastingdienst.

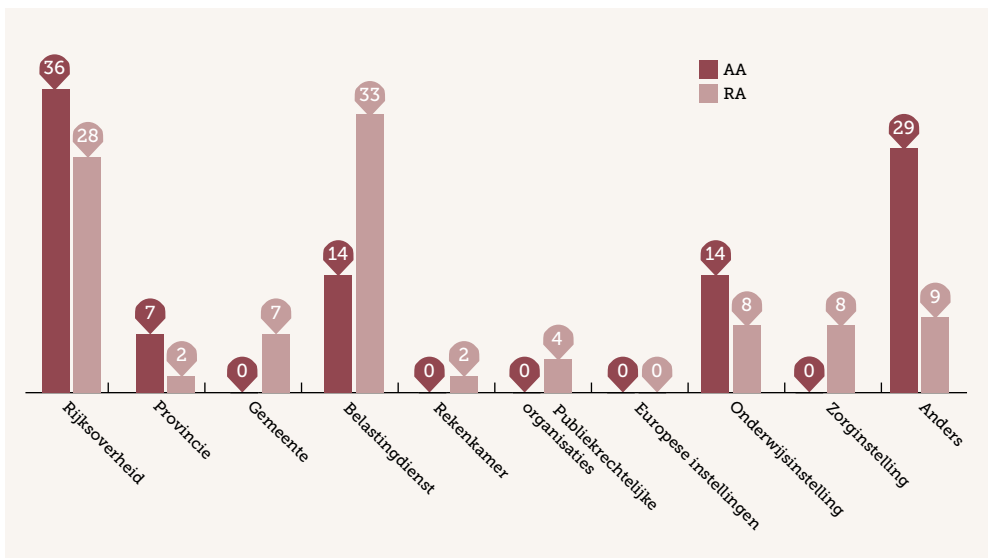
Van de AA's heeft 38,5 procent een leidinggevende functie, van de RA's 37,5 procent.

De honorering van die twee groepen loopt enigszins uiteen, hetgeen vermoedelijk samenhangt met de aard van de functies. Leidinggevende AA's verdienen gemiddeld € 88.500, 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 lijkt iets lager dan vorig jaar.

Variabel belonen blijft bij overheidsaccountants zeer ongebruikelijk. Sinds 2008 neemt het toch al bescheiden aantal variabel beloonde overheidsaccountants ook nog eens af. In 2008 ontving zestien procent naast zijn vaste inkomen een variabel deel, in de jaren tot 2012 daalde dat gestaag naar 6,8 procent. Dit jaar is dit percentage 6,4 procent. Vaak gaat het dan om een bonus.

Waar bent u werkzaam? (in procenten)



Ervaring en salaris (€)

Aantal jaar ervaring	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris RA (2017)	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris RA (2016)	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris totaal* 2017	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris totaal* 2016
0-2 jaar	0	-	0	-	10	28.500	10	28.500
3-5 jaar	2	101.500	0	-	13	49.000	10	38.500
6-10 jaar	12	66.000	15	70.500	25	54.500	39	56.500
11-15 jaar	31	75.000	32	76.500	34	73.500	40	74.000
> 15 jaar	69	92.500	103	92.000	81	89.000	119	89.500

* RA's, AA's en studenten

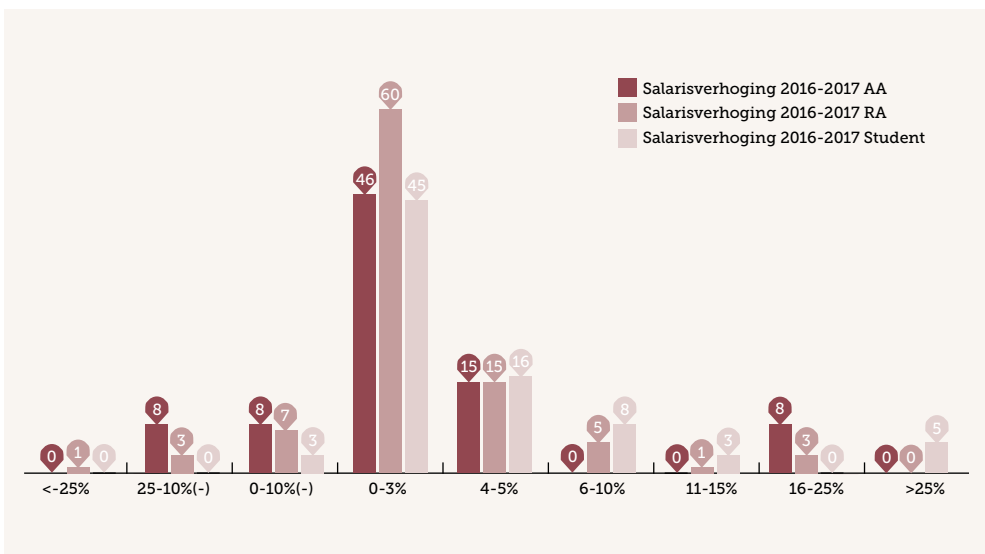
SALARISONTWIKKELING EN -VERWACHTING

De salarissen van overheidsaccountants stijgen dit jaar iets meer dan vorig jaar. Voor 64,5 procent (vorig jaar 71,2 procent) van de respondenten ging de salarisstijging de drie procent niet te boven, 8,7 procent ging er zelfs op achteruit (vorig jaar 6,4 procent).

De gemiddelde salarisverhoging van overheidsaccountants over 2016-2017 bedroeg drie procent (vorig jaar 2,2 procent).

Ook de verwachtingen voor de komende vijf jaar zijn iets optimistischer dan voorgaande jaren. 3,5 procent geeft aan voor de komende vijf jaar een daling te verwachten. 11,6 procent van de respondenten denkt er niets op vooruit te gaan maar ook niets op achteruit. Maar verder verwacht 57 procent er 1-10 procent op vooruit te gaan, 20,9 procent 11-25 procent en 10,5 procent denkt binnen vijf jaar meer dan 25 procent verhoging te ontvangen (hoofdzakelijk RA-studenten).

Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging? AA/RA (in procenten)



Ook bij de overheid zouden veel fulltimers liever parttime willen werken (28,2 procent). Anders dan bij openbare en interne accountants lijken de financiën wederom 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 (22) met deeltijdwens maakt harde conclusies hier onmogelijk.

OVERUREN

Bij de overheid wordt op bescheiden schaal overgewerkt. 73,8 procent werkt niet of hoogstens vijf uur per week over (van de vrouwen 82,5 procent). Maar een beperkte groep (12,8 procent) maakt wekelijks zes tot tien uur extra (in 2016 14,6 procent en in 2015 16,2 procent).

De gemaakte overuren worden bij de overheid vaak niet vergoed (39,8 procent). Niemand krijgt de uren uitbetaald, de meesten krijgen deze gecompenseerd in tijd (60,2 procent).

THUISWERKEN

76,2 procent van de overheidsaccountants werkt met enige regelmaat thuis (in 2016 77,7 procent en in 2015 77,3 procent). Ruim de helft van de respondenten (56,4 procent) doet dat maximaal acht uur per week.

Hoeveel uur per week werkt u thuis?

	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
(Bijna) nooit	22,8%	26,3%	30,8%	24,8%	18,4%	23,8%
1-4 uur	28,1%	21,1%	23,1%	28,1%	21,1%	26,2%
5-8 uur	28,1%	35,1%	30,8%	28,9%	34,2%	30,2%
9-16 uur	14,9%	10,5%	15,4%	12,4%	15,8%	13,4%
> 16 uur	6,1%	7,0%	-	5,8%	10,5%	6,4%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

BALANS WERK-PRIVÉ

Al jaren komt uit het Accountancy Beloningsonderzoek naar voren dat overheidsaccountants doorgaans een goede balans tussen werk en privé ervaren. Slechts 6,3 procent is hierover minder tevreden, iets meer dan in 2016 (5,9 procent).

Bij de AA's is 85,7 procent, bij de RA's 95,9 procent (meestal) tevreden met de balans. Tussen vrouwen en mannen is er op dit punt weinig verschil.

TEVREDENHEID EN VERTREKPLANNEN

Meer dan zeventig procent van de overheidsaccountants is (zeer) tevreden met het totale arbeidsvoorwaardelijke pakket. Dit niveau is net als vorig jaar weer gelijk aan 2011 met toen ongeveer zeventig procent. De tussenliggende jaren lag dit percentage rond de zestig procent en in 2015 rond de 65 procent.

Bijna 75 procent van de respondenten zegt niet van plan te zijn om buiten de overheids-accountancy te gaan werken.

Van de 25 procent die aangeeft wel te willen vertrekken is de verdeling als volgt: 6,4 procent geeft aan dat binnen één jaar te willen doen, 2,6 procent binnen één tot drie jaar, 6,4 procent binnen drie tot vijf jaar en 9,6 procent later dan vijf jaar.

'Inhoud werkzaamheden' is de meest genoemde vertrekreden met 30,8 procent, gevolgd door 'Beloning beter buiten de overheidsaccountancy' met 23,1 procent. Hierna wordt de reden 'geen kans op doorstroom naar een hogere functie' genoemd (20,5 procent). De geringe absolute aantallen maken harde conclusies echter onmogelijk.

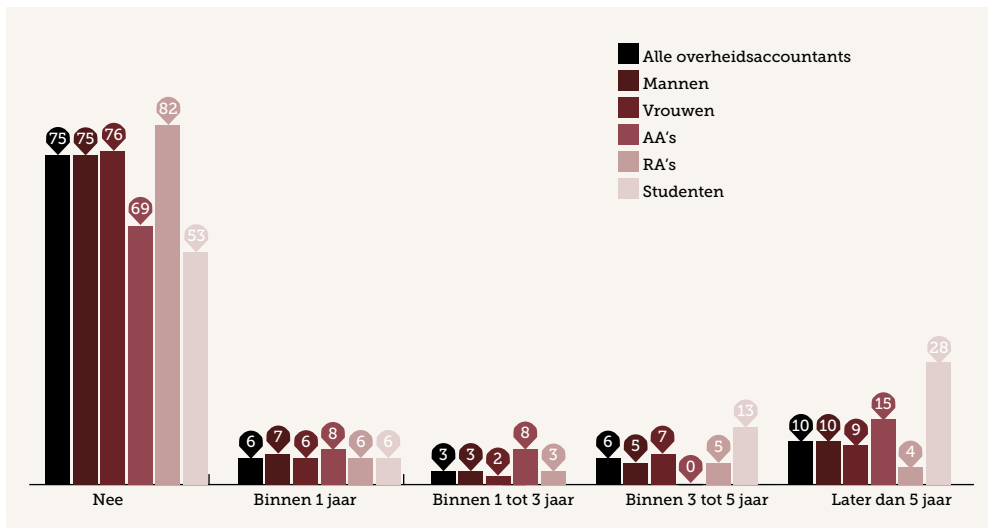
Tevredenheid arbeidsvoorwaardelijk pakket 2017 (2016)

	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
Zeer ontevreden	2,6%	-	-	1,7%	2,6%	1,7% (1,3%)
Ontevreden	9,6%	5,3%	7,7%	8,3%	10,5%	8,7% (4,3%)
Neutraal	20,2%	10,5%	7,7%	16,5%	21,1%	16,9% (24,0%)
Tevreden	50,9%	63,2%	69,2%	55,4%	47,4%	54,7% (56,7%)
Zeer tevreden	16,7%	21,1%	15,4%	18,2%	18,4%	18,0% (13,7%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

VERTREK WAARHEEN?

Overheidsaccountants met vertrekplannen willen bij voorkeur in het bedrijfsleven gaan werken (64,1 procent), maar die specifieke voorkeur is net als vorige jaren minder uitgesproken dan bij openbare en interne accountants. De voorkeur voor het bedrijfsleven is dit jaar wel weer sterker dan vorig jaar (2016: 41 procent). 5,1 procent van de overheidsaccountants zou voor een interim- of consultancycarrière kiezen en 10,3 procent heeft de openbare accountancy op het oog. Ook hier maken de lage absolute aantallen harde conclusies echter onmogelijk.

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



Communiceren en met de tijd meegaan!

“PAS ALS JE DE WERKPROCESSEN VAN JE ORGANISATIE AUTOMATISEERT, KUN JE JOUW KLANT ÉCHT CENTRAAL STELLEN..”

... dat is de overtuiging van Rients de Jong, mede-oprichter van Raethuis accountants in Heerenveen. Hij en zijn compagnon startten vijf jaar geleden een nieuw accountantskantoor, waarbij automatisering als een rode draad door hun dienstverlening loopt. Een van de systemen die Raethuis gebruikt en aan klanten adviseert is Payt, hét platform voor geautomatiseerd debiteurenbeheer.



PROACTIEF SIGNALEREN EN ADVISEREN

Als je als ondernemer wilt weten waar je staat, moet je ervoor zorgen dat je (financiële) informatievoorziening op orde is, zodat je kunt vertrouwen op betrouwbare en actuele cijfers. Rients vertelt: “Voor veel van onze klanten fungeren we als sparringpartner. Aan de hand van de actuele cijfers signaleren wij proactief wat er gebeurt bij onze klanten en passen we onze advisering daarop aan. Zo zijn we de klant net een stap voor. Die meerwaarde kunnen we bieden, doordat we beschikken over de juiste stuurinformatie. Payt is een van de partijen die ons in deze belangrijke informatie voorziet. Tegelijkertijd stelt de dienst ons in staat om het uitvoerende werk van het debiteurenbeheer te automatiseren.” Payt past bij de visie en doelstelling van ons bedrijf om onze bedrijfsprocessen efficiënter in te richten. Dat kost geld, maar levert uiteindelijk nog veel meer op. Bovendien is de kans op fouten veel kleiner, doordat computers nu eenmaal veel minder fouten maken dan mensen. Klanten daarvan overtuigen kost de meeste tijd”, lacht Rients.

GROEI

Dat de aanpak van Raethuis accountants werkt, zien de twee ondernemers terug in de groei van hun bedrijf. “We groeien dit jaar met 30%, werken inmiddels met negen adviseurs en zijn op zoek naar nog meer talenten.” Naast Payt gebruikt Raethuis ook software voor het

genereren van managementinformatie. “En natuurlijk doen we de boekhouding van onze klanten online. Via boekhoudsoftware sturen we facturen, die – met dank aan een handige koppeling – direct worden ingeladen in Payt.” Wordt de factuur niet binnen de betaaltermijn voldaan, dan wordt er automatisch een herinnering naar de klant gestuurd. “Door het uitvoerende werk te automatiseren, kunnen we ons volledig richten op onze adviesfunctie.”

ALLES IN EIGEN BEHEER

Kiest de klant ervoor om het debiteurenproces te automatiseren, dan kan Raethuis accountants dat proces volledig uit handen nemen. “Maar de software van Payt is zo eenvoudig in gebruik, dat een ondernemer het ook zelf kan doen. Payt stelt je in staat om geautomatiseerd een consequent debiteurenbeleid te voeren.” Als ondernemer of accountant hoeft je pas in actie te komen als een klant een vraag heeft of een betalingsregeling wil treffen. Ook dat regel je eenvoudig via het platform van Payt. Betaalt een klant, ondanks meermaals herinneren, onverhoopt niet? Dan loopt het herinneringsproces automatisch over in een incassotraject. “Gelukkig komt dit niet vaak voor”, lacht Rients, “het consequente debiteurenproces werkt al zeer effectief.”

Nieuwsgierig naar Payt? Vraag een vrijblijvend gesprek aan via www.payt.nl.



**MARKUS
VERBEEK
PRAEHEP**
— sinds 1896 —



INTRODUCTIEBONUS!

1 NIEUWE INSCHRIJVING, 2 BELONINGEN

Ben jij (oud-)student van Markus Verbeek Praeheb? En verwijfs jij een collega of kennis naar ons door om een opleiding te volgen? Dan worden jullie allebei beloond.

Wil jij zelf bij ons studeren? Laat je dan verwijzen.

Meer info

WWW.MVP.NL/BONUS

4

Accountants in business

In totaal vulden 450 accountants in business de vragenlijst in, van wie 76,7 procent RA, 15,8 procent AA en 7,6 procent student. Van deze respondenten werken er 59 als zelfstandige, van wie 51 zonder personeel (zzp'er).

Van de accountants in business in loondienst hebben 268 (70,9 procent) een leidinggevende functie. Zij verdienen gemiddeld € 138.000 per jaar.

De percentages leidinggevende AA's en RA's in loondienst ontlopen elkaar iets (68,4 en 76 procent). Hun betaling verschilt sterker: leidinggevende AA's verdienen gemiddeld € 88.500, RA's € 150.500.

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 75,1 procent een variabele beloning (in 2016 72,6 en in 2015 71,8 procent). 60,3 procent van de accountants in business ontvangt het variabele deel in de vorm van een bonus en 10,3 procent in de vorm van een winstuitkering.

Net als het basissalaris verschilt ook de hoogte van de variabele beloning sterk tussen RA's en AA's. Dit jaar lijken de variabele beloningen voor RA's iets hoger ten opzichte van vorig jaar.

Bij de zelfstandigen verdienen degenen met personeel gemiddeld meer (€ 141.500) dan de zzp'ers (€83.500), maar de beperkte absolute aantallen vragen om enig voorbehoud.

Ervaring en salaris (€)

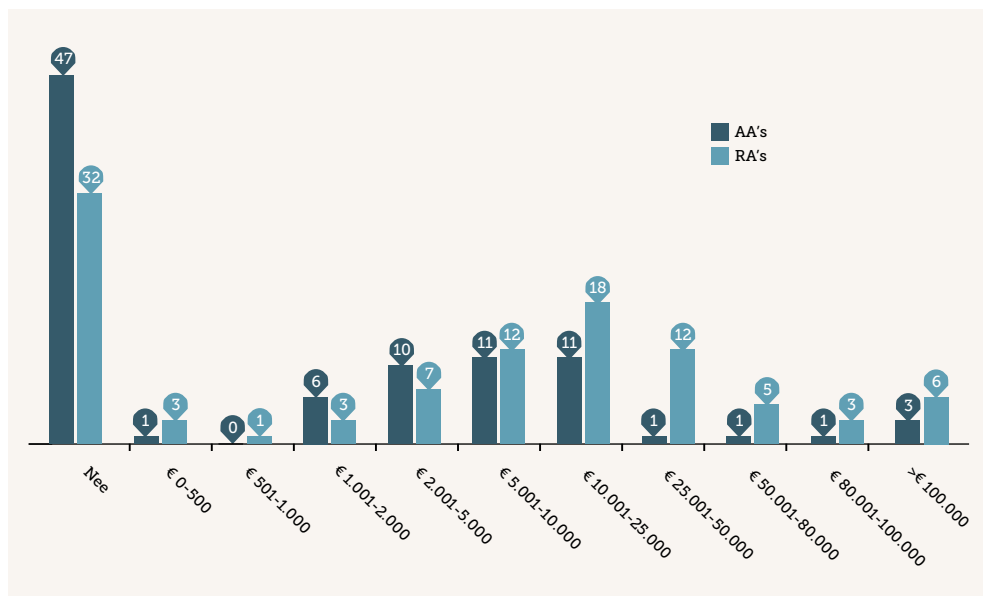
Aantal jaar ervaring	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris RA 2017 (2016)	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris AA 2017 (2016)	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris totaal 2017 (2016)*
0-2 Jaar	0	- (-)	0	- (75.000)	11	31.500 (32.000)
3-5 jaar	2	51.500 (23.000)	0	- (225.000)	12	43.500 (166.500)
6-10 jaar	22	74.000 (77.500)	5	50.000 (66.500)	34	66.000 (74.000)
11-15 jaar	49	99.000 (97.500)	12	80.500 (66.000)	62	94.500 (93.000)
> 15 jaar	239	143.500 (136.000)	49	94.500 (91.500)	288	127.500 (127.500)

* RA's, AA's en studenten

Ervaring en salaris zelfstandigen (€)

Aantal jaar ervaring	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris zmp	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris zzp
0-10 jaar	-	-	-	-
11-15 jaar	-	-	3	53.500
> 15 jaar	8	141.500	35	97.500

Hoogte variabele beloning AA/RA (€) (in procenten)



SALARISONTWIKKELING EN -VERWACHTING

Gemiddeld gingen accountants in business er het afgelopen jaar op vooruit, maar net als vorig jaar zit de meerderheid daarbij in de bescheiden categorie van maximaal drie procent stijging. Toch zag bijna eenderde (31,2 procent) zijn salaris met meer dan zes procent toenemen, dit is een hoger percentage dan vorig jaar.

Opvallend is dat 6,3 procent van de AA's en 8,9 procent van de RA's zijn inkomen zag dalen, in 2016 was dit respectievelijk 11,2 en 8,9 procent.

De gemiddelde salarisverhoging in 2016-2017 bedroeg 4,4 procent (vorig jaar vijf procent).

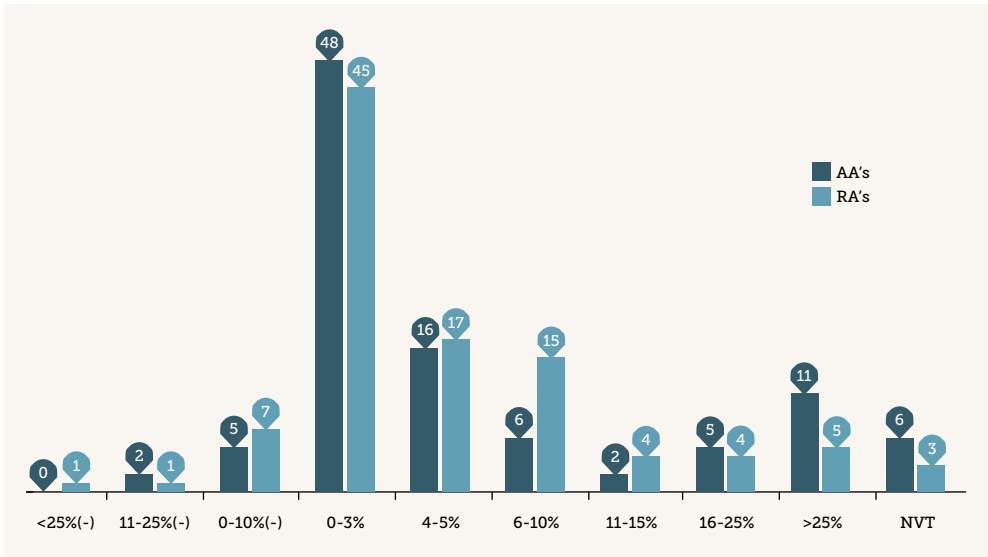
Voor 89,7 procent van de respondenten (vrijwel hetzelfde percentage als in 2016) kwam de verandering in salaris overeen met de verwachting.

Zoals de situatie wat bovenstaande betreft verbeterd is ten opzichte van voorgaande jaren, lijken de verwachtingen voor de komende vijf jaar in deze lijn voort te zetten. Anno 2017 verwacht bijna de helft (46,2 procent) er meer dan elf procent op vooruit te gaan, vorig jaar was dit 39,6 procent en in 2015 46,1 procent.

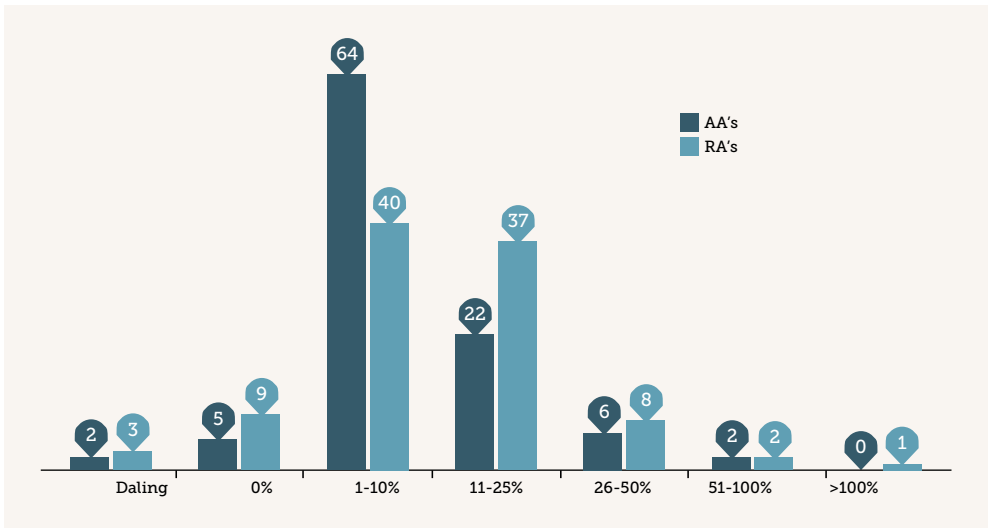
De gemiddelde salarisverwachting van 2016 voor de komende vijf jaar bedraagt 14,9 procent stijging (vorig jaar 11,4 procent).

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.

Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging? AA/RA (in procenten)



Salarisverwachting komende vijf jaar AA/RA (in procenten)



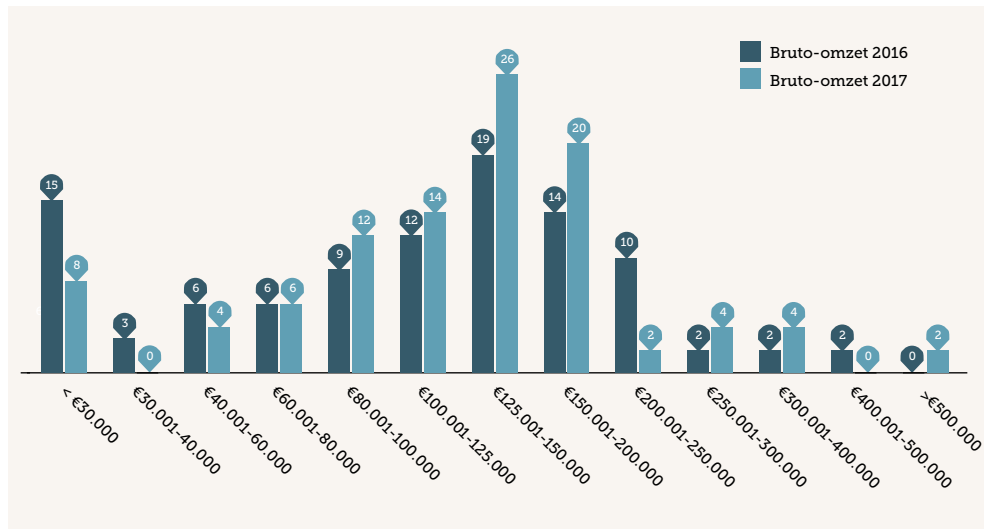
OMZETONTWIKKELING ZZP'ERS

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.

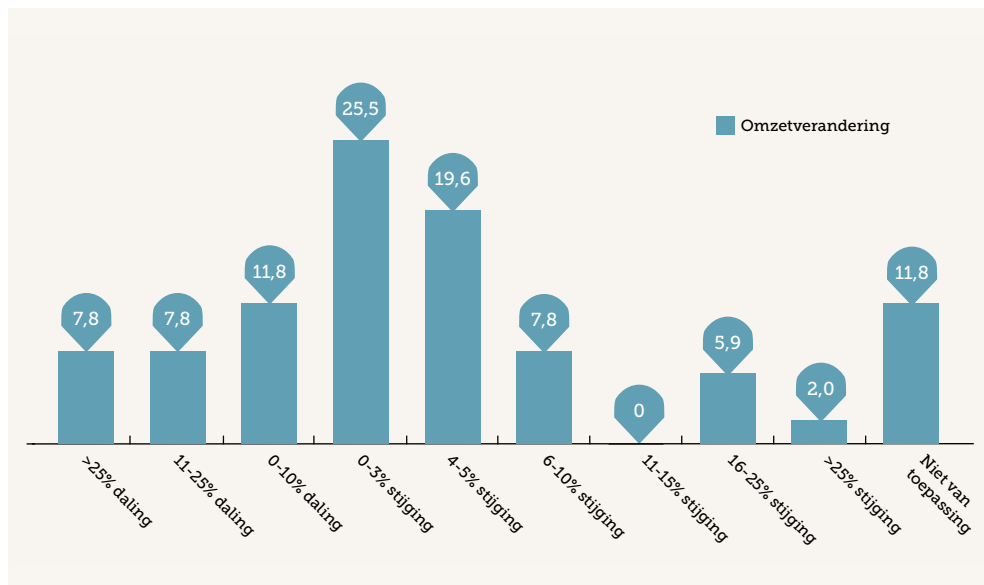
70,6 procent van de zzp-respondenten boekte het afgelopen jaar een omzet van meer dan een ton. Bijna eenderde van de zzp'ers zat daarbij boven de € 150.000 (31,4 procent).

Het is duidelijk dat de economische tegenwind de afgelopen jaren ook aan de zzp'ers niet voorbij is gegaan, van de ondervraagden zag in 2015 'slechts' 12,5 procent zijn omzet dalen. In 2016 was dit percentage weer gestegen naar 27,5 procent. Dit jaar is dit wederom 27,5 procent. De meerderheid van de zelfstandige accountants in business wist een stijging te realiseren: 52,9 procent met maximaal tien procent en 19,7 procent met hogere cijfers.

Omzet zzp'ers (in procenten)



Omzetontwikkeling zzp'ers, 2016-2017 (in procenten)



SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

Vergeleken met voorgaande jaren is er in de secundaire arbeidsvoorwaarden van accountants in business niets wezenlijks gewijzigd. 55,4 procent ontvangt een onkostenvergoeding, meestal per maand tot € 250 (90,2 procent).

Verder rijdt 57,2 procent in een leaseauto. Van deze leaserijders betaalt 36,7 procent een eigen bijdrage; deze is in 72,2 procent van de gevallen niet hoger dan € 150 per maand.

Voor 22,1 procent van de respondenten betaalt de werkgever het volledige pensioen, 25,4 procent heeft recht op extra studieverlofdagen.

PARTTIMEN: PRAKTIJK, WENSEN EN MOGELIJKHEDEN

Veel accountants in het bedrijfsleven werken (bijna) fulltime. Slechts 19,2 procent werkt 36 uur of minder per week. Bij vrouwen ligt dit percentage deeltijdwerkers veel hoger (48,7 procent) en ook het verschil tussen AA's en RA's blijft opvallend (31,6 versus 16,5 procent deeltijdwerkers).

Net als bij de andere 'accountantstypen' geeft ook bij de accountants in business een flink deel van de fulltimers (35,6 procent) aan graag parttime te willen werken.

Op de vraag waarom ze dit niet daadwerkelijk doen antwoordt 29,2 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' (37,2 procent) een belangrijke reden.

Aantal contractuele uren per week 2017 (2016)

Aantal uur per week	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
39-40 uur	79,4%	50,0%	56,7%	76,8%	75,8%	73,6% (66,7%)
37-38 uur	8,7%	1,3%	11,7%	6,7%	3,0%	7,2% (8,0%)
33-36 uur	6,8%	15,4%	15,0%	7,4%	6,1%	8,5% (15,5%)
25-32 uur	2,5%	30,7%	15,0%	6,5%	12,1%	8,2% (7,5%)
17-24 uur	1,6%	1,3%	1,7%	1,7%	-	1,5% (1,5%)
10-16 uur	-	-	-	-	-	- (0,4%)
0-9 uur	-	1,3%	-	0,3%	-	0,3% (-)

OVERUREN

Iets minder dan een kwart (24,6 procent) van de accountants in business werkt gemiddeld meer dan elf uur per week over. De mannen met 26,7 procent iets meer dan gemiddeld. Deze cijfers zijn iets hoger dan die van vorig jaar.

De meeste respondenten krijgen deze overuren niet uitbetaald (78,6 procent), in tijd noch geld. Slechts 16,9 procent krijgt zijn uren gecompenseerd in tijd, en 2,1 procent krijgt ze uitbetaald.

Het gemiddeld aantal overuren in het bedrijfsleven dit jaar bedraagt 8,2 uur per week. Ook deze cijfers lijken opmerkelijk constant.

THUISWERKEN

69,2 procent van de accountants in business (in 2016 68,4 procent) heeft de mogelijkheid tot thuiswerken en maakt hiervan gebruik, gemiddeld 4,1 uur per week. Mannen hebben het vaakst de mogelijkheid om meer dan zestien uur per week thuis te werken.

Hoeveel uur per week werkt u thuis?

	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
(Bijna) nooit	31,5%	28,2%	31,7%	28,3%	51,5%	30,8%
1-4 uur	32,5%	34,6%	35,0%	33,0%	27,3%	32,8%
5-8 uur	23,5%	26,9%	21,7%	25,9%	15,2%	24,4%
9-16 uur	9,3%	9,0%	8,3%	9,8%	6,1%	9,2%
> 16 uur	3,2%	1,3%	3,3%	3,0%	-	2,8%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%



BALANS WERK-PRIVÉ

Maar liefst 90,6 procent van de accountants in business ervaart (meestal) een goede balans tussen werk en privé. Dit jaar is dit cijfer voor het eerst in jaren gedaald: in 2016 was dit 91,7 procent, in 2015 was het 91,3 procent, in 2014 negentig procent en in 2013 88,4 procent.

Het verschil tussen accountants in business in loondienst en zelfstandigen is niet heel groot. Wel zijn zelfstandigen vaker uitgesproken tevreden.

TEVREDENHEID EN VERTREKREDENEN

Ruim driekwart (79,7 procent) van de accountants in business is (zeer) tevreden met het totale arbeidsvoorwaardelijke pakket. Slechts 6,4 procent is hierover ontevreden. Deze cijfers zijn al jaren stabiel.

Waarom hebben deze accountants op enig moment in hun carrière de overstap gemaakt naar het bedrijfsleven? De belangrijkste reden blijft de inhoud van de werkzaamheden (29,3 procent). RA's scoren hierbij extra hoog. Ook de toenemende formalisering en regeldruk binnen de accountancy wordt vaak als vertrekreden genoemd. 14,9 procent geeft aan dat de accountancy een goede leerschool is, maar geen beroep.

Tevredenheid arbeidsvoorwaardelijk pakket 2017 (2016)

	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
Zeer ontevreden	0,6%	-	-	0,3%	3,0%	0,5% (0,9%)
Ontevreden	6,1%	2,6%	3,3%	4,0%	21,2%	5,4% (4,6%)
Neutraal	18,0%	25,6%	10,0%	21,2%	21,2%	19,5% (14,8%)
Tevreden	51,1%	51,3%	61,7%	50,5%	39,4%	51,3% (57,8%)
Zeer tevreden	24,1%	20,5%	25,0%	23,9%	15,2%	23,3% (21,9%)
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? 2017 (2016)

	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
Inhoud werkzaamheden	26,9%	20,5%	29,6%	27,2%	-	25,6% (29,3%)
Betere balans werk-privé buiten de accountancy	11,4%	25,0%	12,7%	12,8%	30,3%	14,0% (15,8%)
Toenemende formalisering en regeldruk	21,4%	21,6%	18,3%	23,8%	3,0%	21,4% (20,7%)
Accountancy is voor mij een goede leerschool, geen beroep	15,0%	11,4%	9,9%	15,7%	9,1%	14,3% (14,9%)

Accountant moet op zoek naar nieuwe manier van samenwerken

De accountant staat steevast hoog genoteerd in lijstjes van beroepen die met uitsterven worden bedreigd. Recent onderzoek van de OESO (The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries) laat zien dat het zo vaart niet loopt. Toch moeten accountants op zoek naar nieuwe samenwerkingen om te overleven. Hoe ga je als accountant om met de veranderende markt?



Het verschil met eerdere onderzoeken is te wijten aan het inzicht dat vooral onderdelen van het accountancy-proces zijn te automatiseren, en niet de hele bedrijfstak. Desondanks zullen niet alle accountants overleven en moeten zij op zoek gaan naar nieuwe manieren van samenwerken.

“STEEDS MEER IS TE AUTOMATISEREN”

ROBOTIC ACCOUNTING

De laatste jaren zorgen slimme functies ervoor dat steeds grotere delen van het boekhoudproces zijn te automatiseren. Het ophalen van facturen, automatisch laten herkennen van factuurinformatie en het automatisch boeken van een factuur zijn werkelijkheid geworden. Tel daar robots die de bankadministratie verwerken en de directe BTW aangifte bij op en een volledig geautomatiseerde boekhouding is mogelijk. Het negeren van deze trend door accountants mag met recht struisvogelpolitiek worden genoemd.

ONDERNEMER WIL SNELLER INZICHT

Door de snel veranderende wereld hebben ondernemers behoefte aan sneller inzicht in hun cijfers. Zij willen documenten sneller aanleveren en bijna realtime weten waar ze aan toe zijn.

De Belastingdienst gaat hierin mee door het fotograferen van bonnen en facturen in veel gevallen toe te staan. Steeds meer ondernemers factureren online of doen de boekhouding zelfs helemaal zelf. Accountants kunnen dus niet anders dan te erkennen dat hun rol verandert naar controle en advies. Op die gebieden zullen zij hun toegevoegde waarde blijven houden.

“ZELFS DE BELASTINGDIENST GAAT HIERIN MEE...”

InformerOnline ondernemers factureren online en maken foto's van alle bonnen. Vervolgens gaan alle robots aan de slag en controleert de accountant alle automatische boekingen. Voor slechts €5 per maand kun je als accountant op een moderne manier samenwerken met een ondernemer. InformerOnline is het enige boekhoudpakket met zowel het keurmerk Zeker-OnLine, ontwikkeld in samenwerking met de Belastingdienst, als het keurmerk Betrouwbaar Boekhouden van onderzoeksbureau GBNE.

Professionele contracten en documenten van topadvocaten vanaf € 9,95!



OVEREENKOMST.NL voor juridisch verantwoord ondernemen!

Overeenkomst.nl maakt juridische hulp weer betaalbaar. Online en zonder de hoge overheadkosten die u bij een advocatenkantoor betaalt. Met Overeenkomst.nl haalt u online de service van een ervaren advocaat in huis voor al uw juridische zaken. Wat bieden wij u?

- Professionele juridische documenten opgesteld door ervaren advocaten
- Wij verzorgen de tekst voor uw juridisch verantwoorde brief of e-mail voor elke situatie
- Onze servicedesk van advocaten screent uw documenten en geeft juridisch advies op maat

Meer info via onze helpdesk op

0226-331697



5

**Verschillen
tussen groepen
accountants**

Openbaar accountants zijn gemiddeld 32,6 jaar oud. Interne accountants, overheidsaccountants en accountants in business zijn gemiddeld ouder, tussen de 40,2 en 43,2. De verklaring ligt voor de hand: accountants beginnen doorgaans in het openbaar beroep en maken pas na voltooiing van hun studie, of nog later, de overstap naar iets anders.

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

RA'S IN HOGERE FUNCTIES DAN AA'S

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

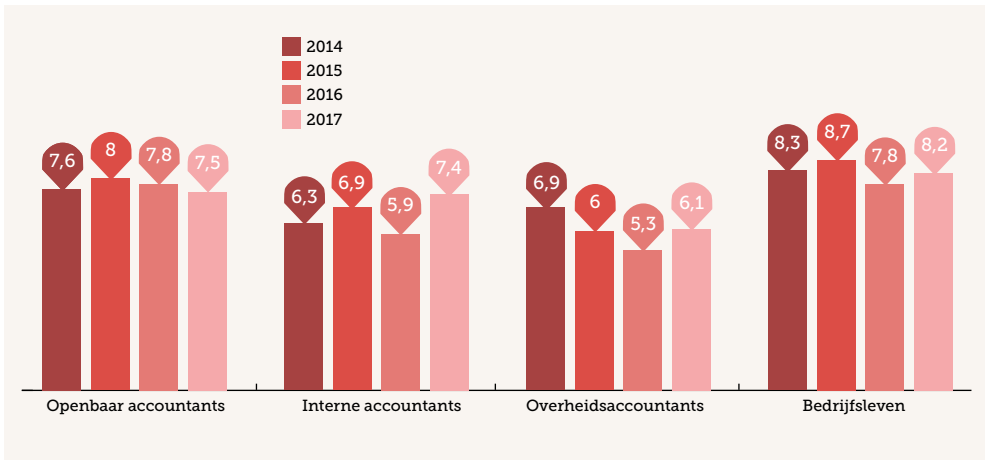
Voor overheidsaccountants ligt het salarismaximum duidelijk lager dan voor de andere groepen.

Daar staat tegenover dat overheidsaccountants gemiddeld minder overwerken. Accountants in business maken de meeste overuren met gemiddeld 8,2 uur per week. Daarna zijn het de openbaar accountants met de meeste overuren per week, namelijk gemiddeld 7,5 uur. Interne accountants werken gemiddeld 7,4 uur per week over. De overheidsaccountants werkten dit jaar met gemiddeld 6,1 uur het minst over.

Gemiddeld salaris 2017 (€), AA's en RA's

Aantal jaar ervaring	Openbaar accountants		Interne accountants		Overheidsaccountants		Bedrijfsleven	
	AA	RA	AA	RA	AA	RA	AA	RA
0-2 jaar	-	32.500	-	-	-	-	-	-
3-5 jaar	42.500	41.500	-	-	-	101.500	-	51.500
6-10 jaar	48.500	61.500	42.500	66.500	47.500	66.000	50.000	74.000
11-15 jaar	60.000	74.500	55.000	116.500	65.000	75.000	80.500	99.000
> 15 jaar	78.500	107.500	99.000	160.000	73.500	92.500	94.500	143.500

Gemiddeld aantal overuren

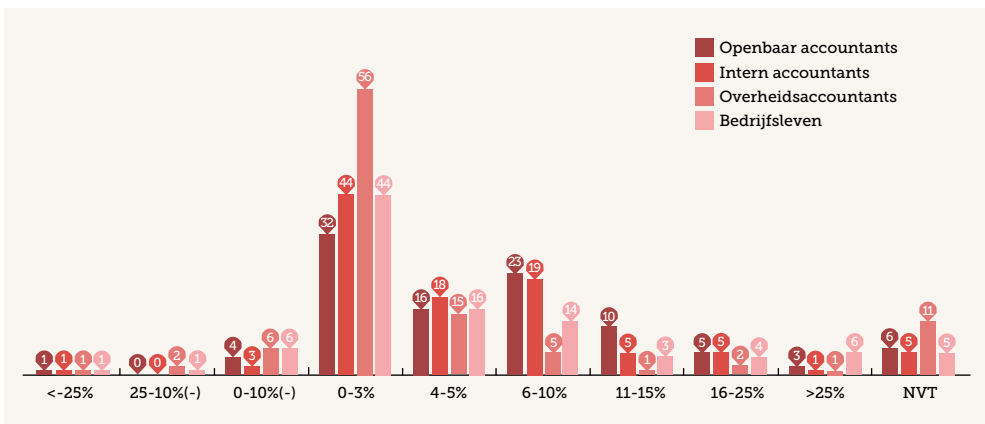


SALARISONTWIKKELING

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 2016-2017 van 6,1 procent (vorig jaar 5,9) is dat nu wederom het geval. Het bedrijfsleven ging er het afgelopen jaar vijf procent op vooruit, terwijl de interne accountants 4,9 procent salarisstijging hebben gemerkt over het afgelopen jaar. De overheidsaccountants waren ook dit jaar weer de traditioneel lager scorenden, met drie procent.

Als het gaat om de verwachtingen voor de komende vijf jaar, springen de openbaar accountants er nog wel duidelijk positief uit. De verwachtingen zijn ook in alle respondentengroepen positiever dan vorig jaar. Het lijkt er op dat veel respondenten ervan uitgaan dat de gemerkte vertraging in carrière en salarisgroei van tijdelijke aard is geweest.

Salarisstijging 2017 (in procenten)



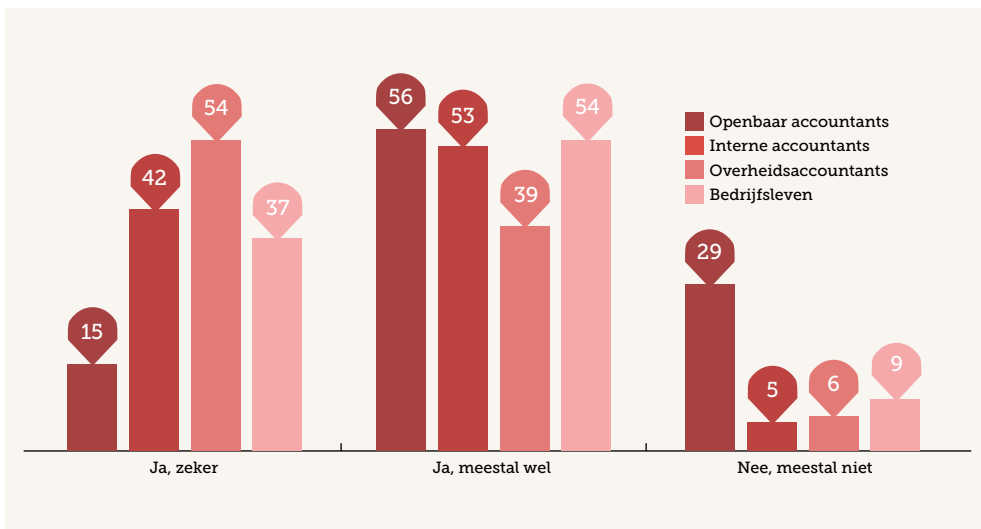
Salarisstijging en verwachting

	Salarisstijging 2016-2017	Salarisverwachting komende vijf jaar
Openbaar accountants	6,1%	28,3%
Interne accountants	4,9%	13,2%
Overheidsaccountants	3,0%	12,9%
Bedrijfsleven	5,0%	14,9%

OPENBAAR ACCOUNTANTS MINST IN BALANS, OVERHEIDS-ACCOUNTANTS MEEST

Openbaar accountants blijven duidelijk vaker (meestal) ontevreden over de balans tussen werk en privé (28,7 procent) dan accountants in business (9,4 procent), overheidsaccountants (6,3 procent) en interne accountants (4,9 procent).

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



SECUNDAIRE VOORWAARDEN BEST BIJ OPENBAAR ACCOUNTANTS

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

Belangrijkste secundaire arbeidsvoorwaarden 2017

	Leaseauto	Pensioen volledig betaald	Onkostenvergoeding	Gemiddelde aantal vrije dagen*
Openbaar accountant	76,0%	35,8%	74,7%	28,3
Interne accountant	43,2%	25,3%	46,8%	27,3
Overheidsaccountant	9,1%	19,2%	33,1%	31,8
Bedrijfsleven	57,2%	22,1%	55,4%	28,5

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

TEVREDENHEID

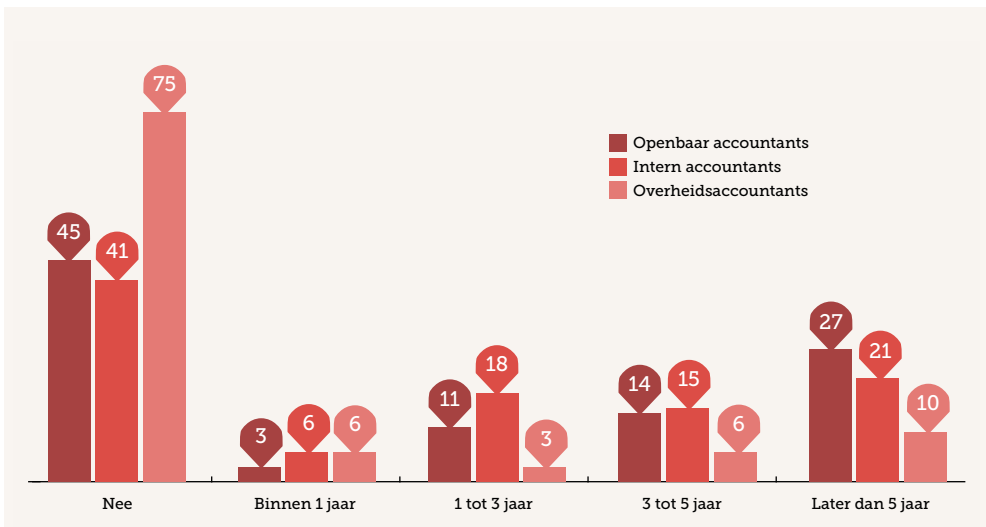
De tevredenheid met het arbeidsvoorwaardelijke pakket is vergelijkbaar met het beeld van de voorgaande jaren. Interne accountants en accountants in business scoren ongeveer even hoog. Respectievelijk 77,3 en 74,6 procent geeft aan tevreden tot zeer tevreden te zijn. Daarna volgen de overheidsaccountants met 72,7 procent. Het minst tevreden zijn de openbaar accountants met 57,5 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.

Tevredenheid per categorie accountants

	Openbaar accountants	Interne accountants	Overheidsaccountants	Bedrijfsleven
Zeer ontevreden	1,3%	-	1,7%	0,5%
Ontevreden	11,5%	5,1%	8,7%	5,4%
Neutraal	29,7%	17,7%	16,9%	19,5%
Tevreden	50,3%	53,2%	54,7%	51,3%
Zeer tevreden	7,2%	24,1%	18,0%	23,3%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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



UP OR OUT: GEMENGD BEELD

Up or out komt nog steeds veruit het meest voor bij de openbaar accountantskantoren.

Dit op het voortdurende promotie gebaseerde fenomeen, of de lichtere variant *grow or go*, wordt door 45,3 procent van de openbaar accountants ervaren. Dit is weer minder dan vorig jaar (in 2016 54,3; in 2015 59,1 procent). Hiervoor steeg dit percentage jaarlijks, in 2013 51,9 procent en in 2014 55 procent).

Bij de andere drie groepen speelt dit veel minder. Binnen de interne accountancy ervaart 26,6 procent dit, gevolgd door het bedrijfsleven en de overheidsaccountants met respectievelijk 23,6 en 8,1 procent.

Deze cijfers zijn bij interne accountants en het bedrijfsleven wel gestegen ten opzichte van vorig jaar, in tegenstelling tot het percentage bij de openbaar accountants en overheidsaccountants.

THUISWERKEN

Openbaar accountants werken het minst vaak thuis, op de voet gevolgd door de interne accountants. Overheidsaccountants werken het vaakst thuis.

Thuiswerken

	Openbaar accountants	Interne accountants	Overheidsaccountants	Bedrijfsleven
(bijna) nooit	38,5%	38,0%	23,8%	30,8%
1-4 uur	38,7%	21,5%	26,2%	32,8%
5-8 uur	18,7%	27,8%	30,2%	24,4%
9-16 uur	3,4%	12,7%	13,4%	9,2%
>16 uur	0,7%	-	6,4%	2,8%



Een juiste beloning? Optimale arbeidsvoor- waarden?

Met Rousch bespreek je jouw kansen
binnen accountancy of bedrijfsleven.

COLOFON



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

NBA

Accountant/Accountant.nl
Antonio Vivaldistraat 2-8
Postbus 7984, 1008 AD Amsterdam
Telefoon 020-3010368
E-mail: redactie@accountant.nl
Internet: www.accountant.nl

Hoofredacteur

Marc Schweppe

Eindredactie

Marja Brouwer-Franken

Medewerkers aan deze beloningsspecial

Alterim:
Piet-Jan Boringa
Robert Spillane
NBA:
Erwin Breij
Rentia Visser

Beeld

Shutterstock

Vormgeving

VRHL Content en Creatie,
Alphen aan den Rijn

Drukkerij

Senefelder Misset Doetinchem

© 2017 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

Jaguar Land Rover Nederland BV
E-WISE Nederland BV
Nespresso Nederland BV
NIRPA
Asperion Hosting
PwC
Radar Software
Accountantsdag 2017
Academie Publieke Sector
Avans+
NBA VRC
Management Kompasgroep

pagina 2 en 3
pagina 4 en 5
pagina 8
pagina 10
pagina 15
pagina 16
pagina 20
pagina 31
pagina 32
pagina 39
pagina 40 en 41
pagina 42

Frijters Mind Tuning BV
Actuarieel Instituut
Belastingdienst
Nyenrode
PAYT
Marcus Verbeek
Informer
Overeenkomst
Rousch Breda BV
Ecart Invest
Alterim Financial Recruitment BV

pagina 49
pagina 49
pagina 50 en 51
pagina 52
pagina 59
pagina 60
pagina 69
pagina 70
pagina 77
pagina 79
pagina 80

Puur ondernemend

“Overwegingen om het accent te leggen op ICT zijn de complexiteit en veelzijdigheid van dit vakgebied en het belang van ICT voor de ontwikkeling van MKB-bedrijven.”

Écart Invest 1 B.V. combineert sinds 1993 de professionaliteit van een participatiebedrijf met de slagvaardigheid en expertise van ervaren ondernemers. Wij investeren met oog voor continuïteit en groei.

Na een geslaagde emissie in juli 2017 bedraagt het geplaatst en gestort kapitaal thans EUR 41 miljoen. Écart investeert voor eigen rekening en risico tot EUR 8 miljoen per participatie in de vorm van aandelen en achtergestelde leningen.

Een participatie gaan wij aan voor onbepaalde tijd. Het accent ligt op middelgrote Nederlandse bedrijven met ICT, HR dienstverlening en de Verpakkingsindustrie als speerpunt sectoren.

Wij geloven in puur ondernemen. Reden waarom Écart samenwerking zoekt met ervaren ondernemers. Ondernemers die financieel commitment tonen, een heldere koers uitzetten en focus houden. Zij durven zich te onderscheiden en werken aan de ontwikkeling van hun bedrijf.

Het ondernemen laten wij aan de ondernemer. Wij op onze beurt doen waar wij goed in zijn. Afgezien van kapitaal, bieden wij de kennis, het netwerk en de competenties die nodig zijn om de groei van bedrijven te stimuleren en te begeleiden. Voor overnames waarbij management van buitenaf moet worden aangetrokken, ontwikkelde Écart een methode die voor zowel verkoper als toetredend management interessant is.

Alterim Audit flexpool; uw flexibiliteit, onze zekerheid



Zelfstandig accountant, bij voorkeur niet het hele jaar werkzaam in de audit, maar u wilt wel graag 'het vak' bijhouden? Alterim beschikt over een veelzijdig aanbod aan opdrachtgevers: deze variëren van Big-4 kantoren tot de middelgrote en kleine. De beschikbare posities variëren van junior tot senior level.

Bent u beschikbaar voor het komende 'busy season'?

Uw flexibiliteit gerealiseerd met de zekerheid van Alterim.

Mail voor meer informatie:

a.vermeulen@alterim.nl

Recruitment

Interim Management

Parttime Controlling

Personal Development

Outplacement

Loopbaanbegeleiding



Leusderend 18, 3832 RC Leusden • Telefoon 033 450 7160 • www.alterim.nl