

Accountancy Beloningsonderzoek 2005

Veruit de meeste openbaar accountants zijn redelijk tot zeer tevreden met hun arbeidsvoorwaarden. Toch overweegt eenderde het beroep binnen vijf jaar te verlaten. Enkele *highlights* uit het Accountancy Beloningsonderzoek (zie bijlage bij dit nummer).

TOM NIEROP

Wat verdienen accountants, wanneer en waar? Hoe zit het met de secundaire voorwaarden, overwerk en deeltijd? Zijn ze tevreden? En is er verschil tussen grote en kleine kantoren? Om deze en andere vragen te beantwoorden namen 'de Accountant' en Alterim Audit Support dit voorjaar het initiatief tot het Accountancy Beloningsonderzoek 2005. Circa 1.700 mensen (de helft RA, de helft student accountancy), veruit de meesten uit het openbaar beroep, vulden op verzoek een enquête-formulier in.

Up or out

Bijna tachtig procent van de openbaarberoepsbeoefenaren blijkt redelijk tot zeer tevreden met zijn arbeidsvoorwaarden. Accountants zijn dus een tevreden volkje. Dat is niet verwonderlijk. De sector biedt ruimte voor carrière. Een enkeling bereikt al binnen zes tot tien jaar de top binnen zijn kantoor. De meesten doen er veel langer over, maar uiteindelijk bereiken ze dan meestal wel een hoge positie. Van de respondenten met meer dan vijftien jaar ervaring is bijna de helft partner en ruim eenderde senior manager. Aan deze zonnige perspectieven kleeft echter ook een schaduwrijker kant. Het aantal openbaar accountants dat langer dan vijftien jaar in het vak zit, is relatief laag. Dit wijst er op dat het up or out systeem nog altijd zijn tol eist. Velen die het 'niet redden' op weg naar boven, zeggen het vak voortijdig vaarwel.

Regionaal

De volhouders gaat het materieel echter goed.



FOTO: ZEFA IMAGES

Ze verdienen uiteindelijk vrijwel zonder uitzondering minstens € 60.000 en meestal (veel) meer. Meer dan de helft bereikt dat niveau na elf tot vijftien jaar. Een kwart verdient uiteindelijk meer dan een ton in euro's - en dat is exclusief bonussen, winstdelingen en andere extra's.

Het aardige van onderzoek is dat sommige bekende 'waarheden' aan het wankelen worden gebracht. Zo ontkracht dit onderzoek het misverstand dat in de randstad beter wordt betaald dan daarbuiten. Anders dan sommige verhalen 'in de markt' doen geloven, blijken regionale salarisverschillen niet of nauwelijks te bestaan.

Groot en klein

Een ander hardnekkig beeld betreft het verschil tussen kleine en grote kantoren (meer dan honderd RA's). Bij die laatste zou aanmerkelijk beter worden verdiend dan bij kleine en middelgrote kantoren.

Is ook dat onzin? Niet helemaal. Maar de volledige werkelijkheid ligt toch iets genuanceerder. 'Groot betaalt beter' gaat inderdaad op, maar alleen voor de hogere sporten van de hiërarchische ladder. In het begin van de carrière liggen de salarissen juist bij kleine kantoren iets hoger. Pas op het niveau van senior manager en partner wordt bij grote kantoren duidelijk meer verdiend (tabel 1). Zo verdient bij grote kantoren de helft van de partners meer (soms veel meer) dan € 200.000. Bij kleine kantoren kan slechts vijf procent dat zeggen. Wanneer uitsluitend naar ervaringsjaren wordt gekeken, dan groeien de salarisverschillen in de hogere regionen nog extra. Een deel van de verklaring is dat bij kleinere kantoren zeer ervaren medewerkers toch nog regelmatig in relatief 'lage' functies werkzaam zijn, bijvoorbeeld als gevorderd assistent. Bij grote kantoren komt dat niet voor. Het genoemde up or out geldt daar blijkbaar veel stringenter dan bij kleinere.

Zeer grof samenvattend: Wie zijn carrière louter op de financiële verdiensten wil afstemmen, zou kunnen overwegen om te beginnen bij een klein kantoor en na verloop van tijd over te stappen naar een van de grote firma's. ►

Overwerk

Accountancy is geen negen-tot-vijf baan.

Zeker in het jaarrekeningseizoen blijven de lichten soms tot ver in de avond aan.

Toch blijkt uit dit onderzoek dat het overwerk zich voor meer dan de helft van de respondenten gemiddeld beperkt tot een redelijk bescheiden vijf uur per week. Bij de andere helft neemt het al snel zeer stevige vormen aan. Bijna eenderde zegt zes tot tien overuren te maken en vijftien procent gooit er nog een schepje bovenop. Ruim één op de twintig accountants werkt naar eigen zeggen wekelijks meer dan zestien uur over.

Wordt er op grote kantoren meer overgewerkt dan op kleine? Ook dat is een gangbaar cliché. Het antwoord is dit keer een ondubbelzinnig 'ja'. Van de respondenten bij grote kantoren werkt 38 procent zes tot tien uur over. Op middelgrote en kleine kantoren is dit aanmerkelijk minder: respectievelijk 25 en 23 procent. Opvallend is wel dat 'extreem' overwerken - meer dan twintig uur - juist minder voorkomt bij grotere kantoren. Zulke hyperwerkweken worden meer bij kleinere kantoren aangetroffen. De aanwezigheid van 'eigen bazen' onder die respondenten speelt hier vermoedelijk een rol.

Bedrijfsleven betaalt meest

RA's in het bedrijfsleven (financieel management) verdienen gemiddeld het meest, die bij de overheid het minst. In de eindfase van de carrière - de groep ouder dan 51 jaar - ligt dat echter anders: dan verdienen openbaar accountants het meest. Daar moet nog bij worden aangetekend dat bonussen en winstdelingen (in de hoge functies een belangrijk inkomensbestanddeel voor veel openbaar accountants) niet in de bedragen zijn inbegrepen. Verder maken accountants in het financieel management volgens dit onderzoek meer overuren. De tevredenheid met de arbeidsvoorwaarden geldt voor alle categorieën. Interne accountants en accountants in het bedrijfsleven zijn zelfs nog iets vaker tevreden dan overheids- en openbaar accountants.

Opvallende resultaten

- Aan het begin van de carrière betalen kleine kantoren beter dan grote, later wordt dat omgekeerd.
- Accountants bij kleine kantoren zijn vaker tevreden met hun arbeidsvoorwaarden dan die bij grotere kantoren.
- Acht procent van de openbaar accountants werkt parttime, terwijl 31 procent aangeeft dit wel te willen.
- Bij kleine kantoren wordt meer parttime gewerkt dan bij grote.
- Bij grote accountantskantoren wordt langer overgewerkt dan bij kleine.
- In het bedrijfsleven wordt langer overgewerkt dan in het openbaar beroep.
- Openbaar accountants hebben de beste secundaire arbeidsvoorwaarden.
- Bijna tweederde van de openbaar accountants (vooral gevorderd assistenten, controleleiders en managers) overweegt om binnen vijf jaar buiten de accountancy te gaan werken.

Tabel 1 Kantoor grootte, functie en salaris*

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor
Positie binnen de organisatie	Gemiddelde jaarsalaris	Gemiddelde jaarsalaris	Gemiddelde jaarsalaris
Beginnende assistent	€ 21.000	€ 19.500	€ 19.500
Ervaren assistent	€ 25.000	€ 23.500	€ 24.500
Gevorderd assistent	€ 31.500	€ 30.500	€ 28.500
Controleleider/supervisor	€ 44.000	€ 43.000	€ 39.500
Manager	€ 59.500	€ 58.500	€ 59.500
Senior manager	€ 65.500	€ 79.500	€ 80.500
Partner	€ 88.000	€ 168.500	€ 217.500

* Bedragen zijn exclusief bonussen, winstdeling en dergelijke. Met name in de hogere functies kan dit de hoogte aanzienlijk (neerwaarts) vertekenen. Voor berekening gemiddelde is categorie > € 200.000 gesteld op € 300.000.

Deeltijdwerk

Werken in deeltijd is in de accountancy niet zeer gebruikelijk. Maar het is ook niet langer onmogelijk. Acht procent van de openbaar accountants werkt in deeltijd. Bij de mannen is dat slechts vijf procent, maar bij de vrouwen al twintig procent.

Ook hier is er weer een duidelijk verschil tussen kleine en grote kantoren. Bij kleine kantoren wordt twee keer zo vaak parttime gewerkt (elf procent van de respondenten) als bij grote kantoren. De middelgrote kantoren zitten daar tussenin.

Opvallend is hier de kloof tussen wens en realiteit. Van de fulltimers geeft 31 procent aan wel te willen parttimen (tabel 2). Beduidend meer dus dan de acht procent die dat nu daadwerkelijk doet. De deeltijdwens leeft vooral bij controleleider/supervisors en managers: op dit niveau is de gemiddelde leeftijd 28 tot 33 jaar, precies de periode waarin veel mensen kinderen krijgen en meer tijd aan 'thuis' zouden willen besteden.

'Binnen vijf jaar'

Zoals gezegd is de overgrote meerderheid van de openbaar accountants redelijk tot zeer tevreden met zijn arbeidsvoorwaarden.

Opvallend is dat de huidige macro-economische stagnatie de salarisontwikkeling in de sector nauwelijks lijkt te belemmeren. Vrijwel alle respondenten zagen hun salaris het afgelopen jaar stijgen en ook hun verwachtingen voor komend jaar zijn positief.

Des te opvallender is dat 64 procent van de respondenten - van de RA's ruim 55 procent - aan geeft te overwegen om binnen vijf jaar buiten de accountancy te gaan werken.

Gevorderd assistenten, controleleiders en

Tabel 2 Zou u parttime willen werken?

	Nee	Ja
Beginnende assistent	83,6%	16,4%
Ervaren assistent	77,4%	22,6%
Gevorderd assistent	75,5%	24,5%
Controleleider/supervisor	60,1%	39,9%
Manager	55,7%	44,3%
Senior manager	70,0%	30,0%
Partner	70,5%	29,5%
Totaal	69,2%	30,8%



managers hebben het vaakst 'vertrekplannen'. Het is dezelfde leeftijdscategorie als hierboven genoemd (28-33 jaar), en precies de groep waar naar bij de kantoren de meeste vraag bestaat. Accountants bij grote kantoren overwegen gemiddeld vaker om buiten de sector te gaan werken dan hun collega's bij kleinere firma's, maar er is verschil per functieniveau. In de lagere functies (beginnend en ervaren assistenten) wordt juist bij kleinere kantoren vaker overwogen om het vak te verlaten, evenals op partnerniveau. Bij alle tussenliggende niveaus is het omgekeerd.

Balans werk-privé

Dat menige openbaar accountant wel eens speelt met de gedachte aan een drastische carrière-move is niet nieuw. In een eerder onderzoek van Blauw Research uit 2002 zei ongeveer tien procent van de openbare RA's de branche te willen verlaten (zie 'de Accountant' oktober 2002). Dat is aanmerkelijk minder dan de 55 procent nu, maar in dat Blauw-onderzoek werd gevraagd naar 'plannen' (concreter dan 'overwegen') voor 'het komend jaar', dus op een aanmerkelijk kortere termijn. De twee cijfers zijn te weinig vergelijkbaar om een ontwikkeling vast te stellen.

Niettemin stemt een en ander tot nadenken. Naar het waarom van de, op zijn minst latente, vertrekneigingen is het gissen, evenals naar de bestendigheid en daadwerkelijke concretisering ervan. Gezien het feit dat de vertrekwensen extra groot zijn in de leeftijdscategorie rond de dertig jaar, ligt het voor de hand dat de wens naar meer balans tussen werk en privé-leven hierbij een rol speelt. Dat lijkt een belangrijk gegeven voor personeelsmanagers in de sector. ■

Het Accountancy Beloningsonderzoek is uitgevoerd in samenwerking met Alterim Audit Support, het NIVRA en de Vereniging van Accountancy-studenten (VAS). Voor een volledig overzicht van de resultaten, zie de bijlage bij dit nummer.