

accountant



Accountancy Beloningsonderzoek 2012

Inhoud

04 Voorwoord

05 Accountancy Beloningsonderzoek 2012

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

06 Openbaar accountants

- RA's klimmen sneller, AA's vaker zelfstandig
- Ervaring, positie en salaris: in hoge functies RA's beter betaald
- Forse verhogingen voorbij, partners achteruit
- Kleine en grote kantoren
- RA's vaker en hoger variabel beloond dan AA's
- Salarisontwikkeling en verwachting bescheidener
- Secundaire arbeidsvoorwaarden
- Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden
- Overwerk neemt weer toe
- Thuiswerken
- Balans werk-privé
- Tevredenheid
- Weg uit accountancy

- Vertrek waarheen?
- Balans werk-privé belangrijkste vertrekreden
- Ambitie: mannen en vrouwen

16 Interne accountants

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

20 Overheidsaccountants

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

24 Accountants in business

- Salarisontwikkeling en verwachting
- Secundaire arbeidsvoorwaarden
- Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden
- Overuren
- Thuis werken
- Balans werk-privé
- Tevredenheid en vertrekredenen

28 Verschillen tussen groepen accountants

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

31 Belangrijkste resultaten

Colofon

Hoofdredacteur
Tom Nierop

Eindredactie
Marja Brouwer-Franken

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

Beeld
Corbis

Vormgeving
Verheul Communicatie

Drukkerij
Senefelder Misset Doetinchem

© 2012 NBA/Reed Business bv
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/Reed Business bv en de bij deze uitgave betrokken redactie en medewerkers aanvaarden geen aansprakelijkheid voor mogelijke gevolgen die zouden kunnen voortvloeien uit het gebruik van de in deze uitgave opgenomen informatie en wenken.

Sinds het uitbreken van de financiële crisis stellen velen de vraag in hoeverre de gewijzigde economische omstandigheden doorwerken op de activiteiten en daarmee de inkomens van accountants. Het jaarlijkse Accountancy Beloningsonderzoek heeft zich de afgelopen jaren ontwikkeld tot dé graadmeter voor het beantwoorden van deze en andere vragen op het gebied van inkomens en arbeidsvoorwaarden in de sector.

In deze achtste editie van het onderzoek zijn voor de tweede maal zowel RA's als ook AA's betrokken. Het onderzoek biedt daarmee een compleet overzicht van de ontwikkelingen in de accountancysector in al zijn facetten, dus inclusief interne accountants, overheidsaccountants en accountants in business. Daarbij is er ook aandacht voor zelfstandigen (inclusief zzp'ers).

Ook in dit Accountancy Beloningsonderzoek 2012 is er aandacht voor de vertrouwde thema's zoals beloningsontwikkeling en -verwachting, de balans werk-privé, parttimemogelijkheden, ambities en carrière-vooruitzichten. Het laatste hoofdstuk biedt een overzicht van de belangrijkste verschillen tussen de diverse groepen accountants.

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

Het Accountancy Beloningsonderzoek is een initiatief van Accountant en Alterim en is uitgevoerd in samenwerking met de NBA en de Vereniging van Accountancystudenten (VAS).

Wij bedanken alle deelnemers aan het onderzoek voor het invullen van de vragenlijst.

Tom Nierop
hoofdredacteur Accountant/Accountant.nl

Piet-Jan Boringa
directeur Alterim

Accountancy beloningsonderzoek 2012

De achtste editie van het Accountancy Beloningsonderzoek is gebaseerd op in totaal 3.028 ingevulde vragenlijsten (dertien procent respons).

Van de respondenten is 38,1 procent RA, 28,6 procent AA en 33,3 procent student. 77 procent is man en in totaal werkt bijna tweederde (65,8 procent) van alle respondenten in het openbaar beroep. Vrouwen zijn onder de AA-respondenten net iets sterker vertegenwoordigd dan onder de RA's, met respectievelijk 21,2 procent en 18,5 procent. Van de studenten is 29,6 procent vrouw. Daarbij is er nauwelijks verschil tussen AA- en RA-studenten.

WERKCRING EN WERKZAAMHEDEN AA'S-RA'S

Op het punt van werkring zijn er veel grotere verschillen tussen. Van de AA's is ruim driekwart (79,2 procent) werkzaam in het openbaar beroep, 2,2 procent in de interne accountancy, 3,4 procent in de publieke sector en 15,3 procent in het bedrijfsleven.

Bij de geënquêteerde RA's is slechts 35,4 procent openbaar accountant. Daarentegen zijn met name accountants in business veel sterker vertegenwoordigd (41,2

procent) dan bij de AA's. Verder werkt 10,2 procent in de interne accountancy en 13,2 procent in de publieke sector.

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

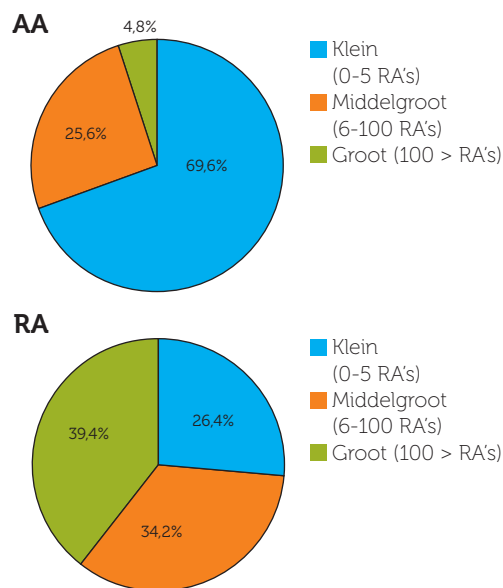
Ruim driekwart van de AA-accountants werkt in de samenstellpraktijk. Bij de RA's is dat nog geen dertien procent. In de nationale controlepraktijk werkt daarentegen slechts een fractie van de openbare AA's (1,5 procent), tegenover ruim eenderde van de RA's.

Ruim twintig procent van de RA's werkt in de internationale controlepraktijk, het aantal AA's is daar verwaarloosbaar.

Bovenstaande weerspiegelt in belangrijke mate tevens de uiteenlopende typen kantoor waar respondenten bij werken. Van de openbare RA's werkt 39,4 procent bij een groot kantoor (>100 RA's) bij de AA's is dat nog geen vijf procent.

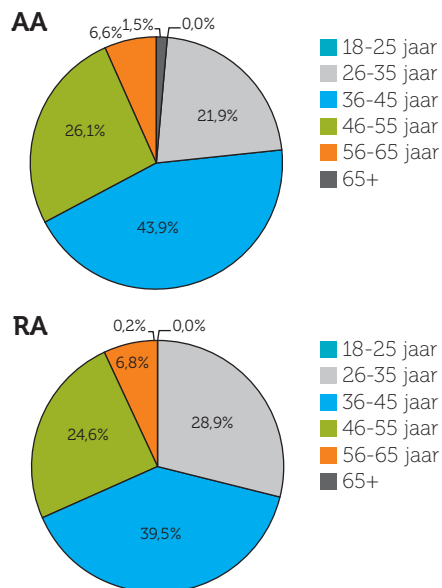
NOMINALE SALARISSEN

De in het beloningsonderzoek genoemde salarissen betreffen de nominale salarissen van fulltime werkende respondenten. Winstdelingen, bonussen en dergelijke zijn niet bij de bedragen inbegrepen. Met name in de hogere functies kunnen de

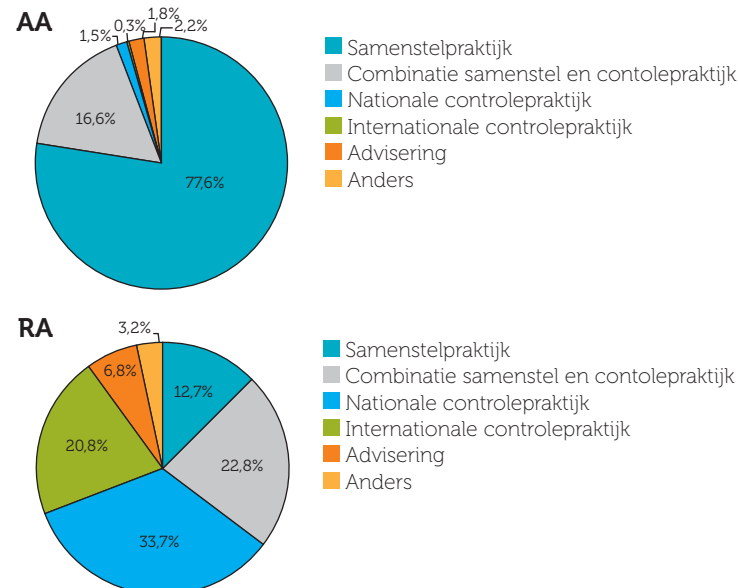


Figuur 1 Typen kantoor respondenten

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. □



Figuur 2 leeftijd respondenten



Figuur 3 Welke praktijk werkzaam? (openbaar accountants)

Openbaar accountants

RA'S KLIMMEN SNELLER, AA'S VAKER ZELFSTANDIG

Zoals in 2011 al werd geconstateerd verschilt het carrièreverloop van AA's duidelijk van dat van RA's. RA's klimmen gemiddeld sneller en hoger binnen een kantoor dan AA's.

Zo is van de AA's met zes tot vijftien jaar ervaring een fors percentage nog steeds manager, 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 bijna niet meer.

Dit verschil blijft doorwerken tot in het 'hoogste' niveau van de loopbaan (meer dan vijftien jaar ervaring). Van de AA's is dan 26,9 procent partner, van de RA's 37,6 procent.

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

Opvallend is dat AA's zich vaker, en vooral eerder, als zelfstandige lijken te vestigen. Al bij zes tot tien jaar ervaring is een substantieel aantal AA's zelfstandig. Bij RA's is dat in die fase nog niet aan de orde. In de categorie meer dan vijftien jaar ervaring is het percentage zelfstandigen onder AA's nog steeds hoger dan onder RA's.

ERVARING, POSITIE EN SALARIS: IN HOGE FUNCTIES RA'S BETER BETAALD

RA's verdienen meer dan AA's met een vergelijkbaar aantal ervaringsjaren, in elk geval vanaf een ervaringsniveau van drie jaar of meer.

Als het functieniveau gelijk wordt gehouden, valt het verschil in betaling tussen AA's en RA's echter goeddeels weg, althans tot aan het niveau van senior manager.

Bij senior managers begint de betaling van AA's en RA's wel uiteen te lopen (€ 75.500 versus € 86.500), maar naar alle

waarschijnlijkheid speelt daar het verschil tussen kleine en grote kantoren een belangrijke rol. RA's werken veel vaker bij een groot kantoor dan AA's en juist op dit hogere functieniveau begint er een verschil in betaling op te treden tussen kleine, middelgrote en grote kantoren. Op het niveau van partner is het betalingsverschil tussen kleinere en grotere kantoren extra sterk (zie 'Kleine en grote kantoren').

FORSE VERHOGINGEN VOORBIJ, PARTNERS ACHTERUIT

Kon vorig jaar nog worden vastgesteld dat

de salarissen per functieniveau over de hele linie flink waren gestegen (met de partnersalarissen als opvallende uitzondering), over het afgelopen jaar is van zo'n stijging geen sprake meer. Waarschijnlijk mede onder invloed van het slechte economisch gesternte lijkt de tijd van forse salarisverhogingen per functieniveau voorbij.

Controleleiders en managers gingen er op zijn best licht op vooruit en op het niveau van senior manager is er zelfs sprake van een daling van het gemiddelde salaris, bij zowel de AA's als RA's. De precieze cijfers

Tabel 1 Positie en ervaring RA (totaal)

	0-2 jaar ervaring (N=1)	3-5 jaar ervaring (N=10)	6-10 jaar ervaring (N=100)	11-15 jaar ervaring (N=125)	> 15 jaar ervaring (N=173)
Beginnend assistent accountant	-	-	-	-	-
Gevorderd assistent accountant	-	30,0%	2,0%	-	-
Controleleider/supervisor	-	40,0%	32,0%	4,8%	5,2%
Manager	-	30,0%	54,0%	39,2%	5,8%
Senior manager	-	-	10,0%	33,6%	23,7%
Director	-	-	1,0%	8,0%	13,3%
Partner	-	-	1,0%	6,4%	37,6%
Zelfstandig ondernemer met personeel	-	-	-	2,4%	6,4%
Zelfstandig ondernemer zonder personeel	-	-	-	1,6%	5,2%
Anders	100,0%	-	-	4,0%	5,7%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 2 Positie en ervaring AA (totaal)

	0-2 jaar ervaring (N=1)	3-5 jaar ervaring (N=4)	6-10 jaar ervaring (N=97)	11-15 jaar ervaring (N=211)	> 15 jaar ervaring (N=372)
Beginnend assistent accountant	-	25,0%	-	-	-
Gevorderd assistent accountant	-	25,0%	17,5%	7,1%	1,6%
Controleleider/supervisor	-	25,0%	38,1%	20,4%	10,2%
Manager	-	-	14,4%	27,0%	16,7%
Senior manager	-	-	2,1%	14,1%	12,6%
Director	-	-	-	1,4%	3,5%
Partner	100,0%	-	4,1%	8,5%	26,9%
Zelfstandig ondernemer met personeel	-	-	2,1%	3,8%	9,4%
Zelfstandig ondernemer zonder personeel	-	-	5,2%	4,7%	7,5%
Anders	100,0%	25,0%	16,5%	12,8%	11,6%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 3 Positie en salaris 2012 (2011) (€)

Positie	Minimum	Maximum	Gemiddeld bruto salaris AA	Gemiddeld bruto salaris RA	Gemiddeld bruto salaris student AA	Gemiddeld bruto salaris student RA
Beginnend assistent accountant	10.000	37.500	-	-	28.500 (-)	27.000 (-)
Gevorderd assistent accountant	16.250	65.000	-	-	36.500 (-)	34.500 (-)
Controleleider/supervisor	28.750	112.500	55.000 (53.000)	55.000 (53.500)	46.500 (-)	47.500 (-)
Manager	37.500	112.500	62.500 (64.500)	64.500 (64.500)	-	-
Senior manager	37.500	137.500	75.500 (82.500)	86.500 (91.000)	-	-
Director	55.000	175.000	94.500 (-)	104.000 (-)	-	-
Partner/vennoot	10.000	600.000	104.500 (96.500)	139.500 (151.500)	-	-
Zelfstandig ondernemer met personeel			55.500	80.000	-	-
Zelfstandig ondernemer zonder personeel			96.000	83.000	-	-

voor senior managers kunnen overigens licht zijn vertekend door het voor het eerst opnemen van 'director' als nieuwe functiemogelijkheid. Het is denkbaar dat deze categorie respondenten in vorige jaren als functie 'senior manager' heeft opgegeven.

De economische teruggang heeft zijn weerslag op de resultaten van accountantskantoren en daarmee ook op de partnersalarissen. Vorig jaar werd al geconstateerd dat die alleen bij middelgrote kantoren nog stegen ten opzichte van 2010. Bij kleine en, nog veel sterker, grote kantoren daalden de partnersalarissen toen flink, met respectievelijk een kleine elf en gemiddeld achttien procent.

Het afgelopen jaar zette die ontwikkeling zich voort, althans bij de RA's, waar het gemiddelde partnersalaris met twaalfduizend euro daalde naar 139.500 euro. Opvallend is dat het gemiddelde salaris van AA-partners juist steeg, van 96.500 naar 104.500 euro (vorig jaar was voor AA's een vergelijking in de tijd nog niet mogelijk). Jaar in jaar uit blijkt dat een titel geld waard is en uiteraard is dat in 2012 niet anders. Zowel AA's als RA's verdienen aanzienlijk meer dan niet-afgestudeerde collega's in dezelfde functie en met even lange werkervaring.

Bij de zelfstandigen is er een duidelijk verschil in gemiddeld inkomen tussen AA's en RA's, maar de richting van dat verschil loopt uiteen per type zelfstandige. Bij de zelfstandigen zonder personeel lijken de AA's het gemiddeld beter te doen, maar bij zelfstandigen met personeel scoren RA's juist duidelijk hoger.

Een betrouwbare vergelijking met de in-

komens van zelfstandigen in 2011 kan helaas niet worden gemaakt vanwege de te beperkte vraagstelling in dat jaar.

KLEINE EN GROTE KANTOREN

Maakt het uit voor de betaling of een accountant werkt bij een klein, middelgroot of groot kantoor? Ja, dat maakt uit.

Als beginnend of gevorderd assistent verdienen studenten (AA's en RA's zijn er op die niveaus nauwelijks) bij een groot kantoor hetzelfde of iets meer dan bij een middelgroot of klein kantoor. Voor gevorderde assistenten die de RA-studie volgen ligt dat iets anders. Voor hen ligt het gemiddeld salaris bij een groot kantoor duidelijk hoger dan bij een klein of middelgroot kantoor.

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

Omdat het dit jaar door de vraagstelling onmogelijk is om kantooromvang te definiëren op basis van het *totaal* aantal werkzame accountants (AA's plus RA's) is in het navolgende het aantal RA's als maatstaf genomen: klein kantoor (1-5 RA's), middelgroot kantoor (6-100 RA's) en groot kantoor (>100 RA's).

Op het niveau van manager is het grootte-effect op de salarissen nog vrij marginaal, maar vanaf de functie van senior manager beginnen de beloningsverschillen

flinke vormen aan te nemen. Hierbij moet wel een licht voorbehoud worden gemaakt: op het niveau van senior manager en hoger zijn de aantallen AA's bij grote kantoren te gering voor betrouwbare uitspraken.

Op partnerniveau zijn de verschillen het grootst. RA-partners bij grote kantoren verdienen (veel) meer dan bij kleine. Bij de grote kantoren verdient ruim 47 procent van de partners meer dan twee ton per jaar, bij middelgrote kantoren 9,3 procent en bij kleine twee procent. Geen van de partners van een klein kantoor geeft aan meer dan vijf ton te verdienen, terwijl bij de grote kantoren 17,5 procent op dat niveau zit. Ook bij de middelgrote kantoren geeft dit jaar geen enkele partner aan meer dan vijf ton te verdienen (vorig jaar 3,2 procent).

Wanneer kantooromvang wordt gedefinieerd op basis van het aantal AA's in plaats van aantal RA's, dan levert dit geen andere conclusies op. Het enige verschil betreft dan de hoogte van de partnersalarissen. Bij grote 'AA-kantoren' (beter: kantoren met grote aantallen AA's) liggen die duidelijk lager (gemiddeld 174.500 euro) dan bij grote 'RA-kantoren' (267.000 euro).

De eerder geconstateerde daling van de (RA-)partnersalarissen doet zich dit jaar voor bij alle kantooromvang, maar het sterkst bij de kleine kantoren (van 113.500 naar 99.500 euro) en grote kantoren (van 237.500 naar 225.500 euro). Bij de middelgrote kantoren is de daling veel bescheidener (van 157.000 naar 155.500 euro).

Voor AA-partners is deze vergelijking met 2011 onmogelijk, in verband met de vraagstelling vorig jaar.

Tabel 4 Kantoor grootte, positie en salaris van AA's en RA's 2012 (€)

Positie	Klein		Middelgroot		Groot	
	AA	RA	AA	RA	AA	RA
Beginnend assistent	-	-	-	-	-	-
Gevorderd assistent	46.500	-	47.500	-	-	-
Controleleider/supervisor	55.500	61.000	55.000	55.500	49.000	50.000
Manager	61.000	66.500	65.500	64.000	61.500	64.500
Senior manager	72.000	70.500	78.000	89.000	87.000	87.500
Director	82.500	98.500	102.000	94.000	112.500	115.000
Partner	91.500	99.500	131.000	155.500	458.500	225.500

Tabel 5 Kantoor grootte, positie en salaris van studenten 2012 (€)

Positie	Klein		Middelgroot		Groot	
	Student AA	Student RA	Student AA	Student RA	Student AA	Student RA
Beginnend assistent	28.500	24.000	29.000	25.500	25.000	30.000
Gevorderd assistent	37.000	34.000	36.000	33.500	37.000	47.500
Controleleider/supervisor	47.500	47.000	45.000	47.000	50.000	48.000
Manager	-	-	-	-	-	-
Senior manager	-	-	-	-	-	-
Director	-	-	-	-	-	-
Partner	-	-	-	-	-	-

RA'S VAKER EN HOGER VARIABEL BELOOND DAN AA'S

Van alle respondenten ontvangt 52,7 procent een variabel beloningsdeel, vergelijkbaar met 2011 (54,1 procent).

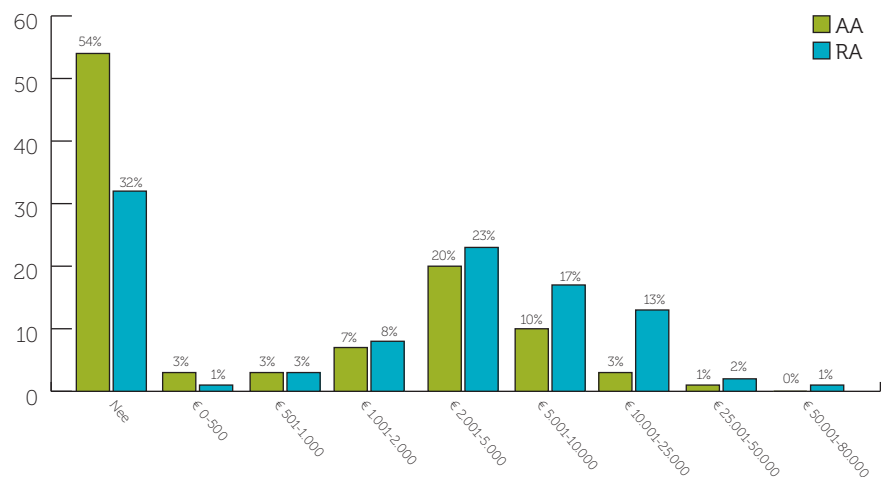
Bij de ondervraagde AA's is dat 46,9 procent (in 2011 47,1 procent). Dit in de vorm van een bonus (21,1 procent), winstuitkering (21,1 procent) of ander variabel element (4,7 procent).

Het aantal RA's dat een variabel beloningsdeel ontvangt is veel groter, namelijk 69,5 procent. Dit is een daling ten opzichte van 2011, toen dit percentage 75,9 bedroeg. De meeste RA's (44,8 procent) ontvangen hun variabele beloningsdeel in de vorm van een bonus, 18,3 procent in de vorm van een winstuitkering en 5,5 procent op een andere manier.

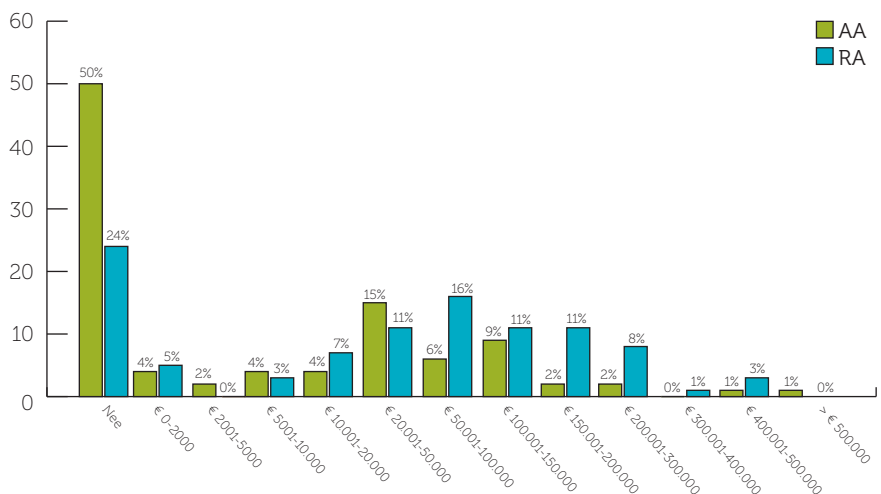
Ook de hoogte van de variabele beloning verschilt tussen AA's en RA's in loondienst (partners zijn hier buiten beschouwing gelaten).

Zowel bij de AA's als de RA's ontvangt de grootste groep tussen de € 2.000 en € 5.000 (twintig en 23 procent) aan variabele beloning. Maar bij de hogere variabele bedragen scoren RA's duidelijk beter dan AA's. Wel is opvallend dat de zeer hoge variabele beloningen (> 50.000 euro) zowel bij AA's als RA's vrijwel zijn verdwenen. Vorig jaar toucheerde nog negen procent van de AA's en twaalf procent van de RA's zo'n bedrag.

Figuur 4 Variabele beloning (alleen loondienst)



Figuur 5 Variabele beloning partners



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.

Bij de partners is eenzelfde verschil te zien. Van de AA-partners ontvangt 14,4 procent per jaar meer dan € 100.000 en 1,6 procent meer dan € 300.000. RA-partners vallen met respectievelijk 33,9 procent en 4,1 procent veel vaker in die 'zeer hoge' variabele beloningscategorieën.

Ook de totale beloning van RA-partners ligt op een hoger niveau dan die van AA-partners. Van de eersten verdient 41 procent meer dan twee ton (salaris plus variabele beloning), van de AA-partners zeventien procent. In de hogere beloningsregio's is dat verschil nog sterker. Omgekeerd verdient een veel groter percentage AA's minder dan een ton (69 procent, RA's 28 procent). Bij dit alles speelt het verschil tussen grote en kleine kantoren waarschijnlijk een prominente rol.

Het percentage echte grootverdieners onder de partners is vergeleken met 2011 duidelijk afgenomen. In 2011 verdiende zeventien procent van de AA-partners en 31 procent van de RA-partners meer dan 250.000 euro, in 2012 is dat respectievelijk dertien en 22 procent. Terwijl in 2011 nog meer dan tien procent van de RA-partners meer dan een half miljoen toucheert, is dat in 2012 nog slechts drie procent. Bij de AA's steeg dat percentage van nul naar twee (hierbij gaat het om zeer kleine absolute aantallen).

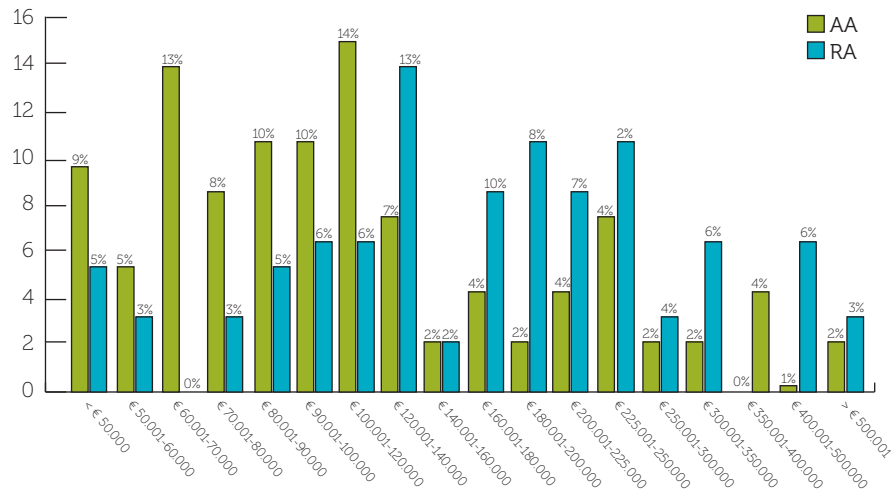
SALARISONTWIKKELING EN VERWACHTING BESCHIEDENER

Net als de afgelopen jaren zagen de meeste openbaar accountants hun salaris stijgen. De gemiddelde verhoging over 2011-2012 (inclusief studenten) bedroeg 4,2 procent. Gezien de stagnerende salarissen per functieniveau (zie tabel 3) weerspiegelt dit vooral de individuele carrièreontwikkeling en promotie.

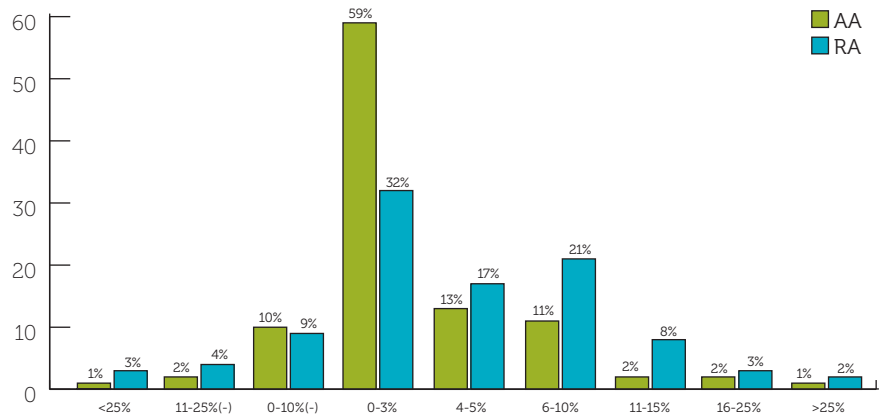
De RA's gingen er gemiddeld wat sterker op vooruit dan hun openbare AA-collega's (2,8 procent versus 1,7 procent, vorig jaar was dat nog 4,9 en 3,2 procent).

Van de RA's ontving 32,4 procent nul tot drie procent salarisverhoging en zestien procent verwacht zelfs een daling. 21,4 procent ging er zes tot tien procent op vooruit en 12,8 procent meer dan tien

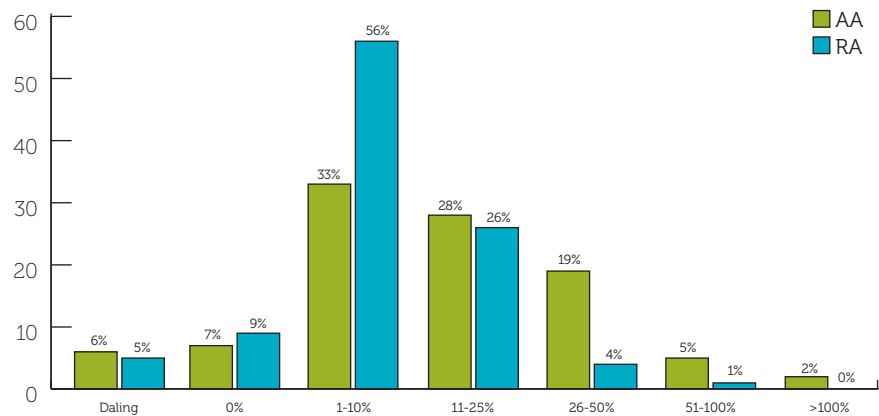
Figuur 6 Totale beloning partners AA/RA (salaris + variabele beloning)



Figuur 7 Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging? AA/RA



Figuur 8 Verwachte salarisverhoging komende vijf jaar



procent. Bij de AA's was het stijgingsbeeld met respectievelijk 58,6 procent, 10,6 procent en 5,4 procent wat bescheidener (dertien procent verwacht een daling).

Ook als het gaat om de toekomstverwachtingen scoren RA's wat hoger dan AA's. De laatsten verwachten de komende vijf jaar 9,6 procent in salaris te stijgen, de

RA's gaan uit van gemiddeld 18,7 procent. Ook deze verwachtingen zijn bescheidener dan in 2011 (12,3 en 21,8 procent). Van de AA's denkt 4,8 procent van de respondenten er in die vijf jaar zeer fors - meer dan een kwart - op vooruit te gaan en 1,3 procent zelfs meer dan de helft. Bij de RA's is een dergelijk optimisme aanzienlijk wijder verbreid: 25,6 procent en

6,3 procent. Ook deze percentages zijn lager dan in 2011.

De economische crisis blijft dus stevig doorwerken op de salarisontwikkeling en -verwachting van accountants. Deze trend is al zichtbaar sinds 2009.

Ook het percentage RA's dat in die vijf jaar een zeer sterke stijging verwacht is duidelijk verder gedaald. Vorig jaar verwachtte nog 28,3 procent er meer dan een kwart op vooruit te gaan (nu dus 25,6 procent) en in de jaren daarvoor was dat zelfs nog hoger (2008 64 procent; 2009 51,4 procent en 2010 46,6). 'Meer dan de helft'-stijging verwacht nu nog 6,3 procent, maar in de afgelopen jaren was dat ook hoger (2008 31 procent; 2009 22 procent en 2010 negentien en vorig jaar 8,7 procent).

SECUNDAIRE ARBEIDS-VOORWAARDEN

De secundaire arbeidsvoorwaarden van openbaar accountants zijn redelijk stabiel. De meeste accountants ontvangen een onkostenvergoeding (84,9 procent), van wie 77 procent (hierbij is honderd procent de groep die wel een onkostenvergoeding ontvangt) tot € 100 per maand. Ook de leaseauto blijft een gangbare secundaire arbeidsvoorwaarde, 66,6 procent van de openbaar accountants heeft er een tot zijn beschikking. Dit is vergelijkbaar met vorig jaar.

Net als vorig jaar gaat het bij circa veertig procent (37,9 procent) om een auto met een leasebedrag van tussen de € 500 en € 750 per maand. Bij 21,2 procent ligt dit tussen de € 250 en € 500, en bij 24,9 procent tussen de € 750 en € 1.000.

Van de leaserijders betaalt 60,8 procent een eigen bijdrage, in meer dan de helft (54,2 procent) van de gevallen maximaal € 100 per maand.

Bij 85,9 procent van de respondenten wordt het pensioen volledig of deels door

de werkgever betaald. Dit is vergelijkbaar met 2011.

Ook het aantal respondenten met extra studieverlofdagen is redelijk stabiel. De afgelopen jaren was dit ongeveer 25 procent. In 2011 gaf 17,3 procent van de respondenten aan over extra studieverlofdagen te beschikken, maar dit jaar is dit percentage weer iets gestegen naar de gebruikelijke waarde (23,6 procent).

PARTTIMEN: PRAKTIJK, WENSEN EN MOGELIJKHEDEN

Van alle openbaar accountants werkt 18,5 procent parttime (36 uur of minder per week). Vrouwen het vaakst, met bijna 40,5 procent. Beide percentages liggen lager dan vorig jaar (20,2 en 49,3 procent), bij de vrouwen zelfs fors lager.

Mogelijk weerhouden moeilijke economische vooruitzichten mensen ervan om een deel van hun inkomsten af te staan.

AA's werken beduidend vaker in deeltijd dan RA's (25,1 en 16,9 procent). Dit verschil is waarschijnlijk goeddeels terug te voeren op het feit dat AA's vaker bij kleinere kantoren werken. Bij kleine en middelgrote kantoren wordt, net als in voorgaande jaren, duidelijk vaker in deeltijd gewerkt dan bij grotere kantoren. Bij kleine kantoren werkt 24,2 procent parttime, bij middelgrote en grote kantoren is dat 18,1 en tien procent.

Ook blijven kleine kantoren nog steeds het meest flexibel met de mate van parttimen. Van de parttimers bij kleine kantoren werkt ruim twintig procent 25 tot 36 uur per week. Bij grote kantoren is dat nog geen tien procent. De middelgrote kantoren zitten daar tussenin.

Voor deze cijfers is uitgegaan van de kantooromvang op basis van het aantal werkzame RA's; een analyse op basis van AA's levert geen andere conclusies op.

Jaar in jaar uit blijkt dat eenderde van

alle fulltimers - een opvallend stabiel cijfer - liever in deeltijd zou willen werken. Anno 2012 is dat niet anders. Tussen AA's en RA's is er op dit punt geen verschil. Bij de vrouwen leeft de deeltijdwens - met bijna vijftig procent (vorig jaar veertig en het jaar daarvoor ook bijna vijftig) - nog wat sterker dan bij mannen.

Gevraagd naar de reden van het niet in praktijk brengen van hun wensen, antwoorden veel respondenten dat parttimen 'vanwege financiën' niet wordt gerealiseerd (23,2 procent). Daarnaast denkt eenderde (34,5 procent) dat dit wel mogelijk is maar heeft men het gewoonweg nog niet gevraagd. Uit de open antwoorden in de categorie 'anders' blijkt studie ook regelmatig een blokkade vormt om parttime te gaan werken. Financiële overwegingen zijn nog steeds een belangrijkste belemmering voor parttimen. Vooral bij kleine en middelgrote kantoren speelt dit sterk (27,3 procent en 25,7 procent). Bij grote kantoren is dat 14,7 procent.

Vooral bij middelgrote kantoren en grote kantoren blijft ook 'schadelijkheid voor de carrière' een belangrijke belemmering, maar dat wordt wel steeds minder. Bij middelgrote kantoren daalde deze reden van 27,9 procent in 2010 via 18,6 procent in 2011 naar 9,1 procent dit jaar hetgeen duidt op wezenlijke veranderingen. Ook bij de grote kantoren is de al in vorige jaren blijvende gestage cultuurverandering nog steeds opmerkelijk te noemen. In 2007 noemde daar nog 35 procent 'carrière' als reden. In 2008 daalde dat naar 29, in 2009 26,1, in 2010 24,2 en in 2011 gaf nog maar 14,8 procent dit antwoord. Dit jaar daalde dat nog verder naar 13,5 procent. Enige opvallende verschil tussen AA's en RA's is dat de eersten aanmerkelijk vaker financiële belemmeringen opgeven (23,7 versus 11,5 procent).

Tabel 6 Aantal contractuele uren per week 2012 (2011)

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	AA	RA	Man	Vrouw	Totaal
39-40 uur	73,4%	80,8%	89,6%	72,2%	82,3%	86,8%	58,4%	80,0% (77,5%)
37-38 uur	2,4%	1,1%	0,4%	2,7%	0,8%	1,6%	1,1%	1,5% (2,3%)
33-36 uur	9,3%	9,6%	4,8%	9,4%	7,3%	7,2%	11,8%	8,2% (8,5%)
25-32 uur	11,9%	7,5%	4,4%	11,8%	8,3%	4,0%	22,9%	8,5% (9,1%)
17-24 uur	2,5%	0,8%	0,8%	3,2%	1,0%	0,2%	5,4%	1,5% (2,4%)
10-16uur	0,4%	0,2%	-	0,5%	0,3%	0,1%	0,4%	0,2% (0,1%)
0-9 uur	0,1%	-	-	0,2%	-	0,1%	-	0,1% (0,1%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

Kantooromvang op basis van aantal werkzame RA's.

Tabel 7 **Waarom kunt u parttime werken niet realiseren 2012 (2011)**

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	Man	Vrouw	Totaal
Niet mogelijk in mijn huidige functie	22,3%	16,6%	18,8%	20,8%	14,6%	19,4% (nvt)
Werkgever doet daar moeilijk over	5,9%	4,8%	5,3%	6,4%	2,2%	5,4% (12,9%)
Vanwege financiën	27,3%	25,7%	14,7%	24,1%	19,8%	23,2% (35,8%)
Mijn partner werkt al parttime	5,5%	1,6%	1,2%	3,0%	2,9%	2,9% (7,7%)
Schadelijk voor mijn carrière	3,6%	9,1%	13,5%	8,0%	9,5%	8,3% (14,0%)
Waarschijnlijk kan het wel maar niet aangegeven	29,5%	34,8%	40,6%	32,7%	40,1%	34,5% (nvt)
Anders	5,9%	7,5%	5,9%	5,0%	10,9%	6,4% (29,6%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

OVERWERK NEEMT WEER TOE

Net als in eerdere jaren (met 2010 als eenmalige uitzondering) wordt er bij grote kantoren het meest overgewerkt, namelijk gemiddeld 8,2 uur per week (vorig jaar 9,9 uur), gevolgd door de middelgrote kantoren met 6,5 uur (vorig jaar zeven) en de kleine met 6,1 uur (vorig jaar zeven). Het aantal mensen dat helemaal niet overwerkt is afgenomen van 7,5 naar 7,1 procent. Mannen werken nog altijd vaker en meer over dan vrouwen.

De uitbetaling van overuren is opvallend veranderd vergeleken met 2011. Bij de grote kantoren krijgt 2,3 procent een overwerkvergoeding, bij kleine en middelgrote kantoren respectievelijk 4,6 en 5,6 procent. Vorig jaar was dat 9,7, 35,2 en 33 procent.

Tweederde (66,7 procent) van de respondenten krijgt zijn overuren gecompenseerd met vrije dagen. Vorige jaar was dat nog circa vijftig procent. Eveneens een forse verandering. Deze cijfers wijzen er op dat kantoren liever niet meer uitbetalen in geld en vrij massaal zijn overgestapt op compensatie in de vorm van vrije dagen (of geen compensatie).

THUIS WERKEN

Ruim zestig procent (61,6 procent) van de respondenten geeft aan de mogelijkheid te hebben om thuis te werken.

Van de RA's werkt 79,4 procent een aantal uren in de week thuis, dit is meer dan bij de AA's (63,7 procent).

Grote verschillen op basis van kantoor-grootte zijn er niet. Binnen de totale groep van respondenten die aangeven een aantal uur per week thuis te werken doen zij dit gemiddeld 4,1 uur per week. Een gefundeerde vergelijking met vorige jaren is niet mogelijk, in verband met een veranderde vraagstelling (telewerken is vervangen door thuiswerken).

BALANS WERK-PRIVÉ

Het overgrote deel (84 procent) van de openbaar accountants (inclusief studenten) ervaart (meestal) een goede balans tussen werk en privéleven. Voor AA's geldt dit zelfs nog iets sterker dan voor RA's, maar waarschijnlijk wordt dit goeddeels veroorzaakt door het feit dat RA's vaker bij grote kantoren werken.

Want ook al ervaren ook bij grote kantoren veruit de meeste accountants meestal een goede werk-privébalans (71,8 procent, in 2011 67 procent, in 2010 71 procent en in 2009 73 procent), het negatieve verband 'hoe groter het kantoor, hoe lager de tevredenheid' blijft onverminderd van kracht. Bij kleine kantoren zegt maar liefst 90,6 procent van de respondenten een goede balans te ervaren (92 procent in 2011, 84,5 procent in 2010, 82,9 in 2009). Middelgro-

te kantoren scoren met 84,7 procent (87,8 in 2011, 83,4 procent in 2010, 80,9 procent in 2009) tussen de grote en kleine kantoren in.

De ontevredenheid onder RA's doet zich vooral voor op de niveaus van controleleider tot en met senior manager, dus de leeftijd van 'gezin met jonge kinderen'. RA-partners zijn veel vaker tevreden. Bij de AA's daarentegen loopt de (on)tevredenheid van partners en andere functieniveaus niet noemenswaardig uiteen. Opvallend is dat zelfstandigen, vooral die met personeel, veel vaker dan gemiddeld ontevreden zijn over de balans werk-privé. Dat geldt zowel bij AA's als RA's. 82,3 van de respondenten die negatief antwoordden op de vraag of zij balans ervaren tussen werk en privé vindt dat de werkgever iets zou moeten doen om te verbeteren. Ook hier is er verschil tussen groot en klein. Bij de kleine kantoren vindt 68,8 procent dat de werkgever hier een taak heeft, bij de grote kantoren 87,2 procent.

TEVREDENHEID

Het overgrote deel van de openbaar accountants is tevreden tot zeer tevreden over zijn totale pakket arbeidsvoorwaarden. Daarbij is er een licht positief verband met kantoor-grootte. Anno 2012 is dat bij kleine kantoren 62,3

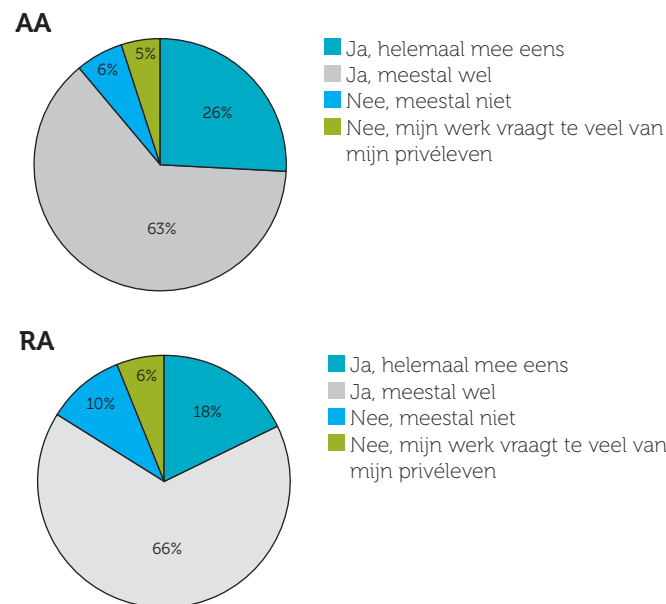
Tabel 8 **Kantoor-grootte en overuren 2012 (2011)**

Aantal overuren per week	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	Man	Vrouw	Totaal
0 uur	12,3%	4,2%	2,3%	6,0%	10,4%	7,1% (7,5%)
1-5 uur	54,7%	57,2%	35,5%	47,8%	59,7%	50,7% (53,1%)
6-10 uur	20,0%	26,2%	42,0%	29,8%	20,6%	27,6% (24,7%)
11-15 uur	6,7%	6,4%	11,1%	8,9%	3,8%	7,7% (9,2%)
16-20 uur	1,2%	1,6%	5,1%	2,8%	0,7%	2,3% (2,0%)
> 20 uur	5,1%	4,4%	4,0%	4,6%	4,8%	4,6% (3,5%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

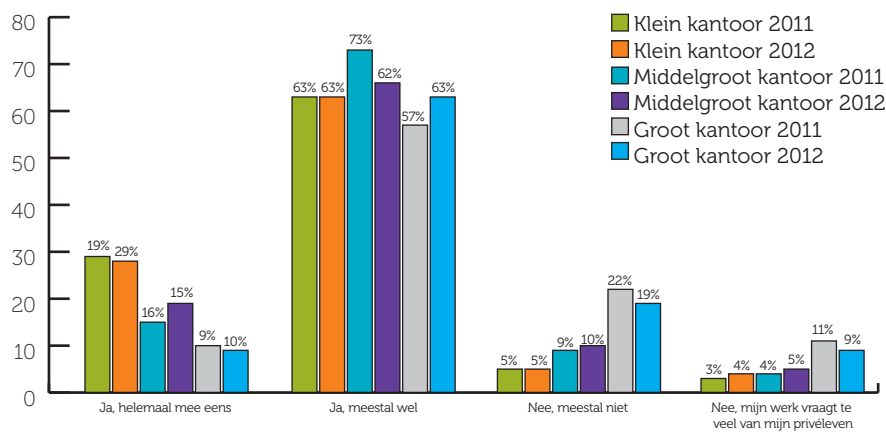
Tabel 9 Hoeveel uur per week werkt u thuis? (alleen loondienst)

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor
(Bijna) nooit	45,3%	38,3%	27,0%
1-4 uur	37,6%	43,3%	45,9%
5-8 uur	14,5%	15,0%	24,2%
9-16 uur	1,8%	3,4%	2,8%
> 16 uur	0,8%	-	0,2%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

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



Figuur 10 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven



procent, bij de middelgrote 64,1 procent en bij grote kantoren 67,3 procent. De mate van tevredenheid blijft sterk samenhangen met de functie. Directors scoren het hoogst met 76,5 procent (zeer tevreden, RA's nog iets sterker dan AA's. De senior managers volgen met 71,3 procent, dan de beginnend assistenten (64,4 procent) en daarna de managers met 64,2 procent. Partners scoren het

allerhoogst met 76,6 procent. Gevorderd assistenten zijn het vaakst ontevreden met 15,1 procent. De cijfers per functieniveau zijn voor AA's en RA's redelijk vergelijkbaar. Zelfstandigen met personeel zijn opvallend veel vaker (zeer) tevreden dan ZZP'ers. Die laatste scoren ook aanmerkelijk lager dan accountants in loondienst.

WEG UIT ACCOUNTANCY

Het percentage openbaar accountants dat er serieus over denkt om op termijn hun heil elders te zoeken, fluctueert al jaren rond de vijftig procent. In 2012 is dit percentage weer iets gestegen naar 48,6 procent.

Een deel daarvan (22,1 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 65,5 en 66,1 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 en managers is de vertrekneiging nu iets groter dan vorig jaar. Op dit moment zegt respectievelijk 39,1 en 49,7 niet uit het openbaar beroep te vertrekken, vorig jaar was dat nog 44,8 en 51,2 procent.

Zoals vorig jaar al werd geconstateerd, zijn openbare AA's honkvaster dan hun RA-collega's. Van de AA's zegt 69,9 procent (vorig jaar 68,7 procent) er zeker van te zijn niet buiten de openbare accountancy te gaan werken, bij de RA's is dat 55 procent, iets meer dan vorig jaar (54,2 procent).

Vrouwen vertonen meer neiging het openbaar beroep te verlaten (49,2 procent) dan mannen (44,2 procent).

Opvallend is de aparte positie van zelfstandigen en partners. Deze scoren ver onder het gemiddelde als het gaat om vertrekneiging. Slechts achttien procent van de partners wil elders gaan werken. Bij zelfstandigen met en zonder personeel is dat nog minder: vijftien en 8,9 procent.

VERTREK WAARHEEN?

Openbaar accountants die van plan zijn uit het beroep te vertrekken, willen voor het overgrote deel naar het bedrijfsleven. Zowel bij RA's als AA's ligt dat rond de driekwart. Bij de studenten ligt dat nog hoger. Na het bedrijfsleven volgen op zeer grote afstand de publieke sector en consultancy/interim management als alternatieve werkkringen.

BALANS WERK-PRIVÉ BELANGRIJKSTE VERTREKREDEN

De balans tussen werk en privé is de belangrijkste vertrekreden (24,6 procent). Bij vrouwen speelt dit extra sterk, evenals

bij RA-studenten. Alleen AA-studenten noemen beloning de belangrijkste vertrekreden. 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 de toenemende formalisering en regeldruk het belangrijkste. Dit laatste weerspiegelt zich ook in het

verschil tussen AA's en RA's op dit punt. De balans werk-privé speelt bij RA's sterker dan bij AA's, ook al scoort regeldruk ook bij RA's net iets hoger.

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 - niet zo verrassend - extra sterk op de lagere functieniveaus. De factor formalisering en regeldruk daarentegen knelt juist vooral op het niveau van controleleider en hoger.

Tabel 10 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven (AA)

	Ja, helemaal mee eens	Ja, meestal wel	Nee, meestal niet	Nee, mijn werk vraagt (te) veel van mijn privéleven.
Beginnend assistent	-	-	-	-
Gevorderd assistent	-	-	-	-
Controleleider/supervisor	24,4%	68,1%	3,4%	4,2%
Manager	19,4%	71,6%	6,0%	3,0%
Senior manager	30,4%	59,5%	8,9%	1,3%
Director	25,0%	68,8%	6,3%	-
Partner/vennoot	30,1%	58,5%	7,3%	4,1%
Zelfstandig met personeel	28,9%	46,7%	11,1%	13,3%
Zelfstandig zonder personeel	30,2%	41,9%	11,6%	16,3%

Tabel 11 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven (RA)

	Ja, helemaal mee eens	Ja, meestal wel	Nee, meestal niet	Nee, mijn werk vraagt (te) veel van mijn privéleven.
Beginnend assistent	-	-	-	-
Gevorderd assistent	-	-	-	-
Controleleider/supervisor	15,7%	60,8%	13,7%	9,8%
Manager	9,5%	76,7%	9,5%	4,3%
Senior manager	17,2%	65,6%	12,9%	4,3%
Director	20,6%	61,8%	5,9%	11,8%
Partner/vennoot	23,0%	66,2%	5,4%	5,4%
Zelfstandig met personeel	35,7%	35,7%	7,1%	21,4%
Zelfstandig zonder personeel	54,5%	45,5%	-	-

AMBITIE: MANNEN EN VROUWEN

Een fors percentage openbaar accountants zegt desgevraagd op termijn de ambitie te hebben om partner (of director) te worden. En daarbij zijn mannen met 40,8 procent aanmerkelijk ambitieuzer - in carrièreterminen - dan vrouwen (23,8 procent). Dit verschil is al jaren zeer stabiel en hardnekkig.

Relevant is dat dit ook al speelt 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 40,1 procent een topfunctie te ambiëren, ruim anderhalf maal zo vaak als bij de vrouwelijke studenten (25,7 procent).

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.

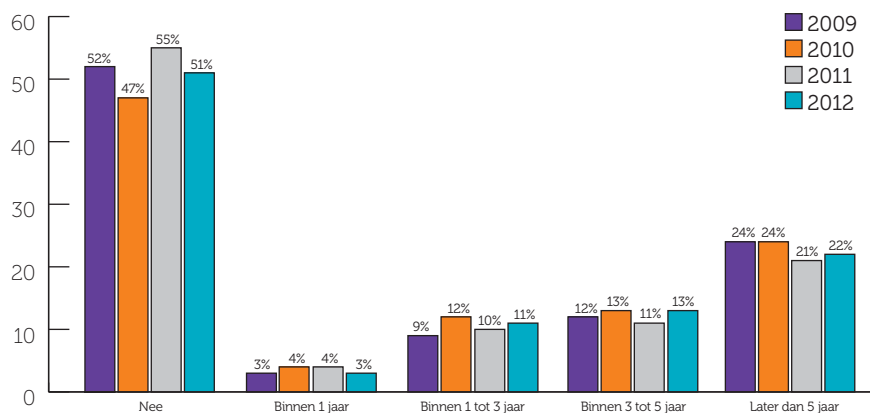
Tabel 12 Tevredenheid arbeidsvoorwaardelijk pakket 2012

	Beginnend assistent	Gevorderd assistent	Controleleider/supervisor	Manager	Senior manager	Director	Partner	ZMP	ZZP
Zeer ontevreden	1,0%	1,5%	0,5%	0,7%	0,6%	2,0%	1,5%	1,7%	-
Ontevreden	11,3%	13,6%	8,4%	8,0%	4,0%	5,9%	-	1,7%	3,6%
Neutraal	23,2%	29,9%	25,8%	27,0%	24,1%	15,7%	21,9%	18,3%	44,6%
Tevreden	53,6%	49,9%	60,7%	60,2%	62,1%	64,7%	46,3%	53,3%	37,5%
Zeer tevreden	10,8%	5,1%	4,7%	4,0%	9,2%	11,8%	30,3%	25,0%	14,3%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 13 Waar zou u willen gaan werken buiten de openbare accountancy?

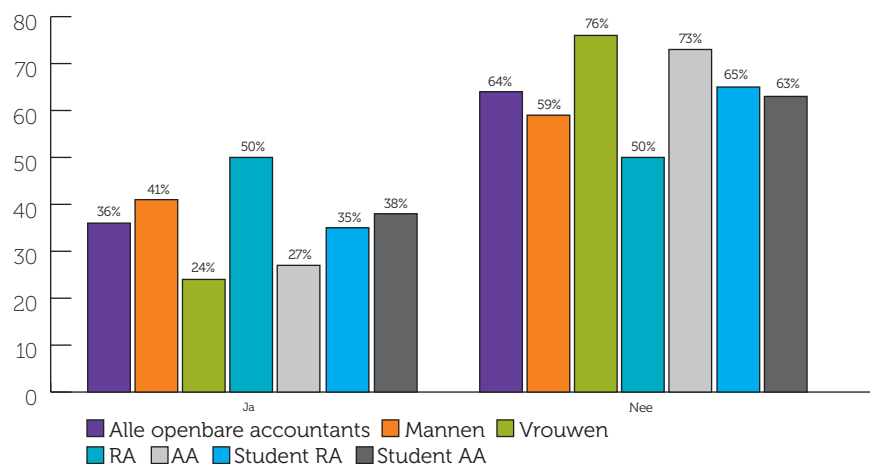
	AA	RA	Student AA	Student RA	Man	Vrouw	Totaal
Publieke sector	9,7%	4,9%	5,5%	6,3%	5,7%	9,3%	6,6%
Bedrijfsleven	75,2%	78,8%	84,8%	84,3%	82,5%	78,1%	81,4%
Consultancy/interim	7,8%	7,1%	4,9%	3,9%	6,3%	3,0%	5,5%
Interne accountancy	1,0%	3,8%	1,8%	3,1%	1,6%	5,5%	2,6%
Overheidsaccountancy	0,5%	-	0,6%	0,5%	0,3%	0,8%	0,4%
Anders	5,8%	5,4%	2,4%	1,9%	3,6%	3,4%	3,5%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Figuur 11 Bent u van plan buiten de accountancy te gaan werken?*



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

Figuur 12 Hebt u de ambitie om op termijn de functie van director of partner te gaan bekleden? (beginnend assistent tot en met senior manager)



De respondenten die geen partnerambities koesteren, geven daarbij desgevraagd als meest genoemde reden 'ik stel andere prioriteiten' (mannen 59,3 procent, vrouwen 61,9 procent). Ook 'ik ambieer geen functies die me te veel tijd gaan kosten' wordt vaak genoemd, door mannen en vrouwen vrijwel even vaak (24,7 procent en 23,2 procent).

Wel een groot man-vrouwverschil is er bij het antwoord dat 'privéomstandigheden dit niet toe laten'. Van de vrouwen noemt 23,2 procent dit, bij de mannen slechts 15,7 procent. Dit verschil speelt zowel bij AA's als RA's. Opvallend is wel dat vrouwen dit in 2011 nog iets vaker noemden (27 procent) en mannen juist minder vaak (12,8 procent).

Aan een gebrek aan vrouwelijk geloof in eigen capaciteiten ligt het ambitieververschil tussen de seksen zeker niet. In totaal geeft 21,7 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 17,9 versus vrouwen 18,1 procent), bij de AA's geloven de vrouwen met 34,6 procent iets vaker dan de mannen met 29,2 procent dat ze hier niet de kwaliteiten voor hebben. Bij de RA's geven mannen dit juist weer vaker op als reden dan vrouwen (20,8 versus 13,9 procent). □

Tabel 14 Wat is de belangrijkste reden waarom u buiten de openbare accountancy wilt gaan werken?

	Man	Vrouw	AA	RA	Student AA	Student RA	Partner	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	Totaal
Inhoud werkzaamheden	12,2%	9,7%	13,1%	12,0%	12,2%	10,4%	2,8%	10,7%	13,5%	10,5%	11,6%
Betere balans werk-privé	21,6%	33,8%	15,5%	23,4%	17,1%	32,6%	8,3%	17,4%	22,0%	34,3%	24,6%
Beloning	15,5%	8,9%	11,2%	7,6%	29,9%	11,6%	-	18,6%	12,9%	10,5%	13,8%
Toenemende formalisering en regeldruk	19,3%	16,0%	32,5%	27,7%	13,4%	9,4%	36,1%	21,2%	22,3%	11,7%	18,5%
Accountancy is voor mij goede leerschool	14,5%	11,8%	3,4%	4,3%	7,9%	25,6%	-	11,7%	13,5%	16,5%	13,8%
Anders	-	-	-	-	-	-	44,4%	-	-	-	-

Tabel 15 Wat is de belangrijkste reden waarom u buiten de openbare accountancy wilt gaan werken?

	Beginnend assistent	Gevorderd assistent	Controleleider/supervisor	Manager	Senior manager	Director
Inhoud werkzaamheden	10,2%	13,0%	8,5%	13,0%	19,2%	5,9%
Betere balans werk-privé	25,2%	26,4%	28,2%	25,4%	23,1%	17,6%
Beloning	16,5%	20,2%	11,7%	15,2%	-	-
Toenemende formalisering en regeldruk	5,5%	9,6%	21,8%	26,1%	34,6%	47,1%
Accountancy is voor mij goede leerschool	31,5%	16,4%	16,1%	2,2%	-	5,9%

Interne accountants

Van de in totaal 170 interne accountants die de vragenlijst invulden, zijn 69,4 procent RA, 11,2 procent AA en 15,9 procent student RA en 3,5 procent student AA. De helft van de interne accountants werkt in de financiële dienstverlening (51,8 procent), in de meeste gevallen (61,8 procent) bij een organisatie met meer dan tweeduizend mensen.

De helft van de interne accountants heeft een leidinggevende functie. Van de AA's is dat ook vijftig procent. Zij verdienen gemiddeld € 77.500. RA's zijn iets vaker leidinggevend (62,1 procent) dan AA's en leidinggevende RA's verdienen gemiddeld ook aanzienlijk meer: € 125.500, met grote uitschieters naar boven en beneden. Gezien de lage absolute aantallen in andere categorieën zouden voor wat betreft de salarishoogte vergeleken met 2011 eigenlijk alleen over de interne RA's met meer dan elf jaar ervaring enigszins betrouwbare uitspraken kunnen worden gedaan. Maar de grote uitschieters in inkomen

maken ook daar conclusies onmogelijk. Bijna driekwart van de interne accountants (72,9 procent) ontvangt naast het vaste salaris een variabele beloning. Ook daarbij is er een fors verschil tussen AA's (61,1 procent ontvangt een variabel beloningsdeel) en RA's (76 procent), dezelfde cijfers als in 2011. Ook de hoogte van die extra beloning verschilt sterk. Van de RA's ontvangt 35,5 procent € 10.000 of meer, bij de AA's is dat slechts 5,6 procent. De voor de hand liggende conclusie is dat RA's gemiddeld in hogere interne accountancyfuncties doordringen dan AA's, en vermoedelijk - deels hiermee samenhangend maar niet hetzelfde - werken ze ook vaker dan hun interne AA-collega's in de financiële sector.

SALARISONTWIKKELING EN VERWACHTING

Als het gaat om de salarisontwikkeling per persoon (niet per functie), dus deels als weerspiegeling van carrièreontwikkeling, dan overheersen in de interne ac-

countantssector bescheiden verhogingen. Voor de AA's geldt dit nog sterker dan voor de RA's. Van de AA's ging 88,8 procent er maximaal drie procent op vooruit, bij de RA's is dat 65,9 procent. Beide cijfers zijn hoger dan in 2011 (respectievelijk tachtig en 53 procent).

In eerdere edities van het Accountancy Beloningsonderzoek werd al vanaf 2007 (voor RA's) een gestage 'afplating' van de stijgingspercentages gesignaleerd. Dat lijkt derhalve nog steeds het geval. Matige verhogingen (0-3 procent) overheersen steeds meer, vooral ten koste van de categorie 4-5 procent-stijging. Toch groeide tegelijkertijd het percentage interne accountants (RA's) dat fors (met minstens elf procent) in salaris vooruit ging (negen procent, in 2011 nog vier procent).

SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

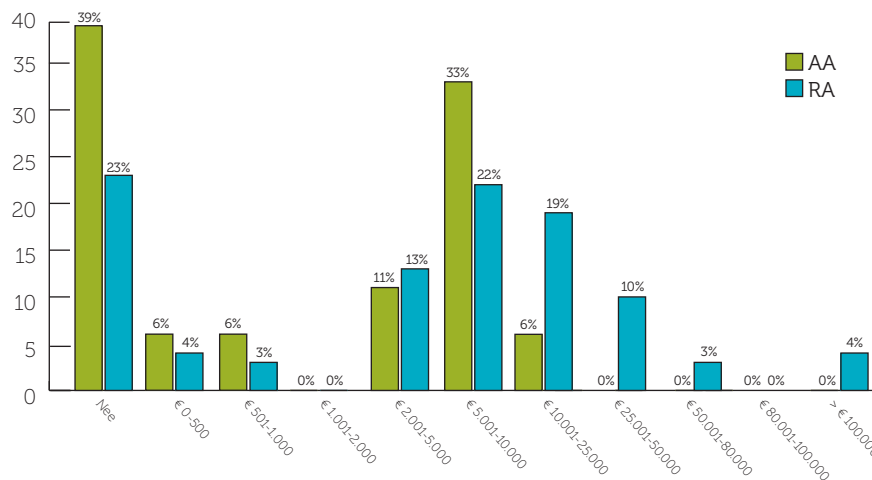
Het aantal leaserijders onder de interne accountants is vrijwel gelijk gebleven ten opzichte van vorig jaar (van 47,1 naar 47,6 procent).

De meeste leaserijders (69,2 procent) hebben daarvoor een budget tussen de € 750 en € 1.500. Veertig procent betaalt een eigen bijdrage, 18,1 procent minder dan vorig jaar.

Het percentage respondenten dat extra studieverlofdagen geniet, steeg van 21,3 naar 28,9 procent.

Bijna de helft van de interne accountants (47 procent) ontvangt een onkostenvergoeding. Dit percentage is sinds 2008, toen nog bijna zestig procent zo'n vergoeding ontving, elk jaar een paar procent gedaald. Voor 73,1 procent bedraagt de onkostenvergoeding maximaal € 100, bij 19,2 procent tussen de € 101 en de € 250, en de overige 7,7 procent krijgt meer dan € 250 vergoed.

Figuur 13 Hoogte variabele beloning AA/RA



Tabel 16 Ervaring en salaris (€)

Aantal jaar ervaring	Minimum	Maximum	N	Gemiddeld bruto jaar-salaris AA	N	Gemiddeld bruto jaar-salaris RA	N	Gemiddeld bruto jaar-salaris student AA	N	Gemiddeld bruto jaar-salaris student RA	N	Gemiddeld bruto jaar-salaris 2012
0-2 jaar	47.500	47.500	-	-	-	-	-	-	1	47.500	1	47.500
3-5 jaar	26.500	55.000	-	-	3	52.500	3	32.000	10	47.500	16	45.500
6-10 jaar	29.000	175.000	-	-	12	75.000	2	35.500	13	57.000	27	63.500
11-15 jaar	42.500	137.500	8	70.500	46	84.000	1	42.500	3	78.500	58	81.500
> 15 jaar	55.000	375.000	11	80.000	57	136.000	-	-	-	-	68	127.000

Tabel 17 Aantal contractuele uren per week 2012 (2011)

Aantal uur per week	Man	Vrouw	AA	RA	Student AA	Student RA	Totaal
39-40 uur	60,8%	43,9%	27,8%	61,2%	83,3%	50,0%	56,6 % (56,8%)
37-38 uur	10,4%	9,8%	16,7%	9,5%	-	11,5%	10,2% (9,0%)
33-36 uur	27,2%	24,4%	38,9%	23,2%	16,7%	34,6%	26,5% (27,1%)
25-32 uur	1,6%	19,5%	11,1%	6,1%	-	3,8%	6,0% (5,8%)
17-24 uur	-	2,4%	5,6%	-	-	-	0,6% (1,3%)
10-16 uur	-	-	-	-	-	-	-(-)
0-9 uur	-	-	-	-	-	-	-(-)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

Tabel 18 Waarom kunt u parttime werken niet realiseren? 2012 (2011)

	Man	Vrouw	AA	RA	Student AA	Student RA	Totaal
Niet mogelijk bij mijn functie	42,9%	30,0%	-	47,8%	-	20,0%	38,7% (nvt)
Niet mogelijk bij huidige werkgever	14,3%	10,0%	-	13,0%	50,0%	-	12,9% (24,3%)
Vanwege financiën	14,3%	-	100,0%	8,7%	-	-	9,7% (21,6%)
Mijn partner werkt al parttime	-	20,0%	-	-	50,0%	20,0%	6,5% (5,4%)
Schadelijk voor mijn carrière	9,5%	-	-	8,7%	-	-	6,5% (18,9%)
Wellicht mogelijk, niet gevraagd	14,3%	40,0%	-	17,4%	-	60,0%	22,6% (nvt)
Anders	4,8%	-	-	4,3%	-	-	3,2% (29,7%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

PARTTIMEN: PRAKTIJK, WENSEN EN MOGELIJKHEDEN

Van alle interne accountants werkt 33,2 procent parttime (36 uur of minder per week). Ook in deze sector werken vrou-

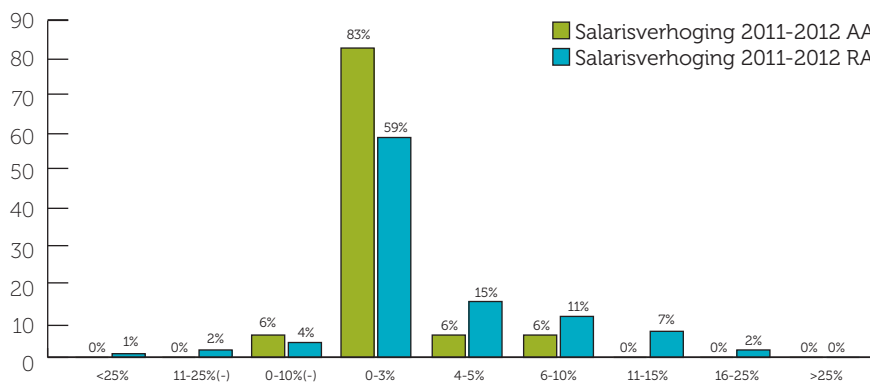
wen vaker parttime dan mannen, het merendeel daarvan 33 tot 36 uur. Kleine parttimebanen blijven uitzondering. Slechts 6,6 procent van de respondenten werkt 25 tot 32 uur per week. Deze cijfers

verschillen niet wezenlijk van die in 2011. Interne AA's werken met 55,5 procent duidelijk vaker in deeltijd dan hun RA-collega's (29,3 procent). Ook dat was in 2011 net zo. Op parttimegebied verandert er in de sector blijkbaar weinig.

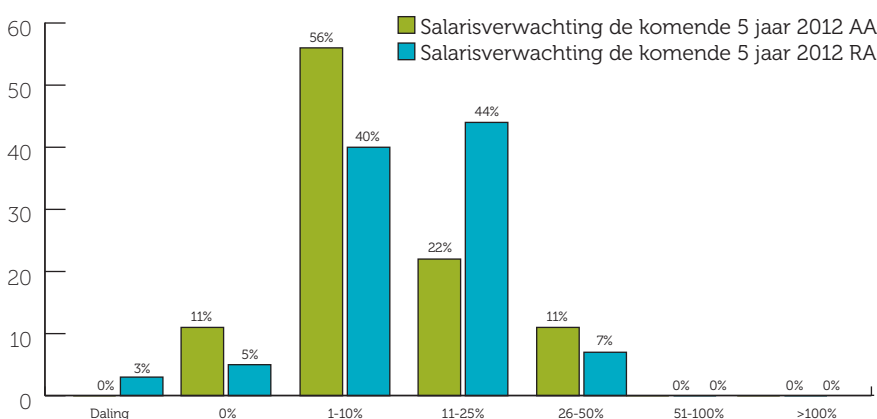
Net als bij de openbaar accountants zouden flink wat fulltime werkende interne accountants (27,8 procent) wel graag parttime *willen* werken. Bij vrouwen is dit 45,5 procent en bij mannen 23,6 procent.

Op de vraag waarom ze deze deeltijdwensen niet ten uitvoer brengen zijn 'niet mogelijk in mijn functie' en 'het zou waarschijnlijk wel kunnen maar ik heb dit nog niet gevraagd' de meest gegeven antwoorden.

Figuur 14 Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging? AA/RA



Figuur 15 Salarisverwachting voor komende vijf jaar AA/RA



OVERUREN

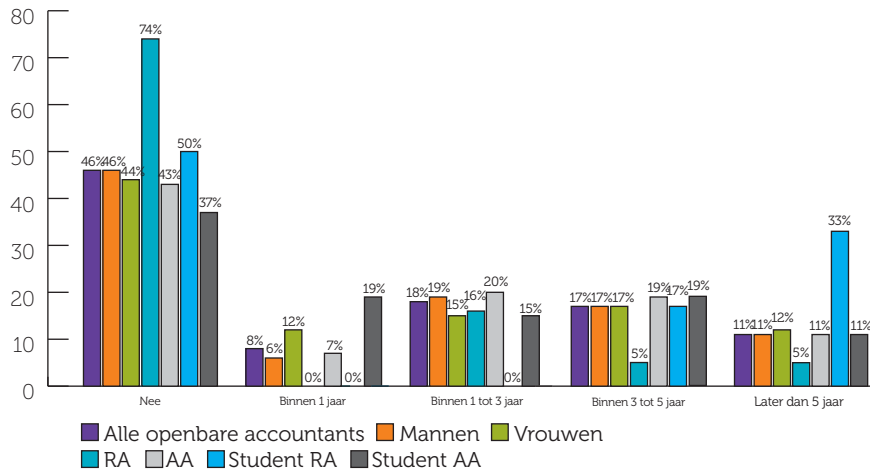
Interne accountants werken gemiddeld een uur per week meer over dan in 2011: 6,2 uur per week, in 2011 5,2 uur. Bijna tweederde werkt maximaal een relatief bescheiden vijf uur per week over, maar 21,7 procent doet dat zes tot tien uur en ruim 8,4 procent zelfs elf tot vijftien uur.

Het percentage extreme overwerkers (zes-tien tot twintig uur) in de interne accountancy is nog steeds gering en schommelt (met uitzondering van eenmalig piekjaar 2008) al jaren rond de twee procent. Dit jaar is dat drie procent.

Tabel 19 Hoeveel uur per week werkt u thuis? (alleen loondienst)

	Man	Vrouw	Totaal
(Bijna) nooit	40,0%	36,6%	39,2%
1-4 uur	34,4%	24,4%	31,9%
5-8 uur	19,2%	29,3%	21,7%
9-16 uur	6,4%	9,8%	7,2%
> 16 uur	-	-	-
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

Figuur 16 Bent u van plan om buiten de interne accountancy te gaan werken?



Net als in het openbaar beroep werken vrouwen minder vaak over dan mannen en doen ze dat dan overwegend met mate: bijna driekwart maximaal vijf uur. Driekwart van de interne accountants (75,3 procent) krijgt overuren niet gecompenseerd. Vrijwel alle anderen (24,1 procent) kunnen overuren met tijd compenseren. Uitbetaling van overuren komt nauwelijks voor. Op dit punt is de situatie al jaren stabiel.

THUIS WERKEN

Bijna tweederde (60,8 procent) van de interne accountants heeft de mogelijkheid om thuis te werken en maakt hiervan gebruik. Gemiddeld gaat het daarbij om 3,1 uur per week. Ongeveer eenderde van de respondenten heeft echter een ruimere mogelijkheid. Vrouwen werken vaker en langer thuis dan mannen.

BALANS WERK-PRIVÉ

Van de interne accountants ervaart maar liefst 95,3 procent (meestal) een goede balans tussen werk en privé, drie procent minder dan vorig jaar. AA's het vaakst, gevolgd door mannen, maar ook van de RA's is een forse 94,1 procent daar (meest-

Tabel 20 Tevredenheid arbeidsvoorwaardelijk pakket 2012 (2011)

	Man	Vrouw	AA	RA	Student AA	Student RA	Totaal
Zeer ontevreden	-	-	-	-	-	-	- (1,3%)
Ontevreden	4,0%	4,9%	16,7%	2,6%	-	3,8%	4,2% (3,2%)
Neutraal	20,0%	22,0%	16,7%	22,4%	50,0%	7,7%	20,5% (19,7%)
Tevreden	57,6%	58,5%	44,4%	56,0%	50,0%	76,9%	57,8% (56,1%)
Zeer tevreden	18,4%	14,6%	22,2%	19,0%	-	11,5%	17,5% (20,3%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

Tabel 21 Wat zou uw werkgever kunnen doen om u te behouden? 2012 (2011)

	Man	Vrouw	AA	RA	Student AA	Student RA	Totaal
Meer salaris betalen	50,7%	47,8%	60,0%	47,8%	100,0%	47,1%	50,0% (45,6%)
Betere balans werk-privé	5,8%	17,4%	-	10,4%	33,3%	-	8,7% (10,1%)
Meer autonomie in functie bieden	8,7%	4,3%	-	10,4%	-	-	7,6% (13,9%)
Carrièreperspectieven verbeteren	56,5%	52,3%	60,0%	56,7%	-	58,8%	55,4% (68,4%)
Takenpakket gevarieerder maken	23,2%	30,4%	-	23,9%	33,3%	35,3%	25,0% (25,3%)

Tabel 22 Waar zou u willen gaan werken buiten de interne accountancy? 2012 (2011)

	Man	Vrouw	AA	RA	Student AA	Student RA	Totaal
Publieke sector	4,3%	13,0%	-	6,0%	66,7%	-	6,5% (6,3%)
Bedrijfsleven	75,4%	69,6%	80,0%	73,1%	33,3%	82,4%	73,9% (73,4%)
Consultancy/interim	10,1%	8,7%	-	11,9%	-	5,9%	9,8% (6,3%)
Openbare accountancy	4,3%	4,3%	20,0%	1,5%	-	11,8%	4,5% (2,5%)
Overheidsaccountancy	-	-	-	-	-	-	- (1,3%)
Anders	5,8%	4,3%	-	7,5%	-	-	5,4% (10,1%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

al) tevreden over. Bij de vrouwen is dat 88 procent.

TEVREDENHEID EN VERTREKPLANNEN

Van de interne accountants is 75,3 procent tevreden tot zeer tevreden met zijn totale arbeidsvoorwaarden. Toch zegt 26,3 procent van de AA's en 56,8 procent van de RA's de interne accountancy op termijn te willen verlaten, van wie de meesten al binnen drie jaar. Deze cijfers zijn vergelijkbaar met 2011.

De belangrijkste vertrekreden blijft de in-

houd van de werkzaamheden (27,2 procent), samen met het verwante gebrek aan doorstroomkansen (eveneens 20,7 procent). 'Accountancy is voor mij een goede leerschool' komt op drie met twaalf procent.

'Meer salaris' blijft desgevraagd een probaat middel om mensen te behouden (vijftig procent). Het verbeteren van de carrièreperspectieven scoorde sinds 2006 elk jaar hoger tot vorig jaar 68,4 procent, maar daalde dit jaar weer fors tot 55,4 procent. Ook de inhoudelijke kant blijft belangrijk om mensen te behouden.

Meer autonomie wordt door 7,6 procent genoemd en 25 procent noemt een gevarieerder takenpakket als reden om te blijven.

VERTREK WAARHEEN?

Net als bij de openbaar accountants denken interne accountants met vertrekplannen daarbij primair aan (een andere functie in) het bedrijfsleven (73,9 procent). Consultancy/interim management en de publieke sector volgen op grote afstand met 9,8 en 6,5 procent. □

Overheidsaccountants

In totaal 211 overheidsaccountants vulden de vragenlijst in, van wie 72 procent RA, 13,7 procent AA, 12,8 procent student RA en 1,5 procent student AA. De meeste RA-overheidsaccountants werken bij de rijksoverheid of de Belastingdienst. Bij de AA's zijn de werkkringen gelijkmatiger verdeeld. Van de AA's heeft 40,7 procent een leidinggevende functie, van de RA's vijftig procent.

De honorering van die twee groepen loopt enigszins uiteen, hetgeen vermoedelijk samenhangt met de aard van de functies. Leidinggevende AA's verdienen gemiddeld € 71.000, RA's € 87.000.

Gezien de lage absolute aantallen in andere categorieën kan alleen met enige zekerheid iets worden gezegd over de beloningsontwikkeling van RA's met meer dan elf jaar ervaring en AA's met meer dan vijftien jaar ervaring. Die beloning is vergelijkbaar met 2011.

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 2011 daalde dat gestaag naar 8,9 procent en anno 2012 is het nog slechts 6,8 procent. Meestal gaat het dan om een bonus.

SALARISONTWIKKELING EN VERWACHTING

De salarissen van overheidsaccountants stijgen dit jaar nog bescheidener dan voorheen. Voor circa 86,1 procent van de respondenten ging de salarisstijging de drie procent niet te boven, 21,2 procent heeft zelfs een daling ervaren.

Daarbij is er weinig verschil tussen AA's en RA's. In vorige jaren was 'daling' geen antwoordmogelijkheid, dus een gegronde vergelijking met 2011 is op dit punt helaas onmogelijk.

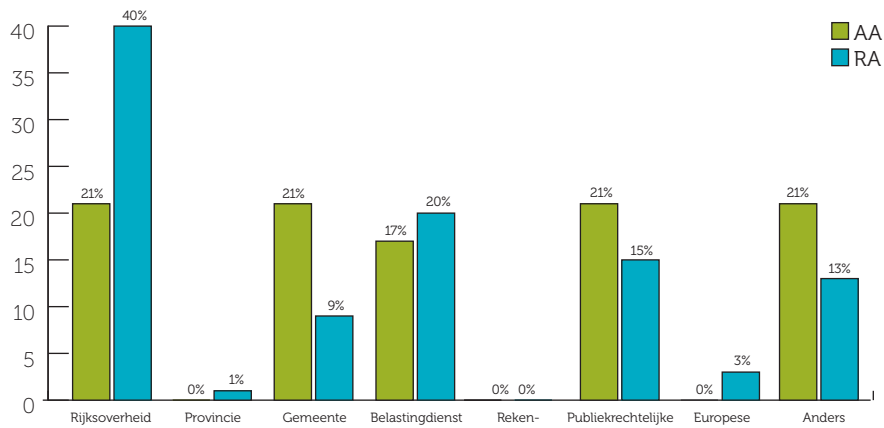
De gemiddelde salarisverhoging van overheidsaccountants over 2010-2011 bedroeg 0,8 procent.

Ook de verwachtingen voor de komende vijf jaar zijn bescheidener dan in 2011,

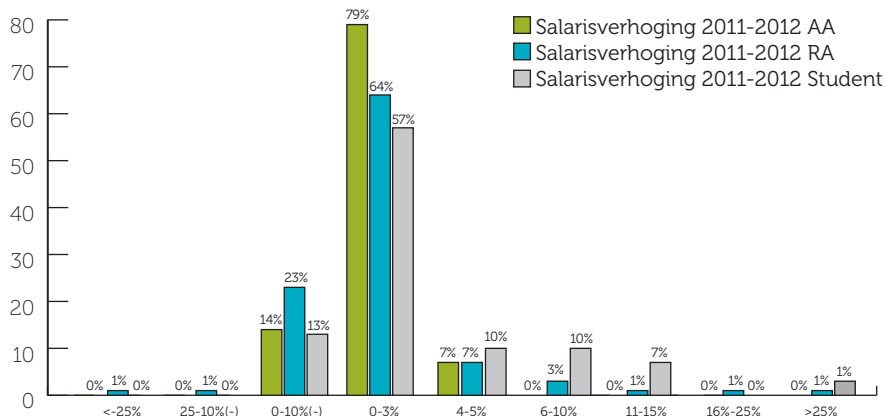
toen ze al waren getemperd vergeleken met de jaren daarvoor. Twaalf procent geeft aan een daling te verwachten voor de aankomende vijf jaar. Een kwart van de respondenten denkt er niets op vooruit te gaan maar ook niets op achteruit. De combinatie van economische crisis en overheidsbezuinigingen is hieraan waarschijnlijk debet.

Verder denkt 46,2 procent er 1-10 procent

Figuur 17 Waar bent u werkzaam?



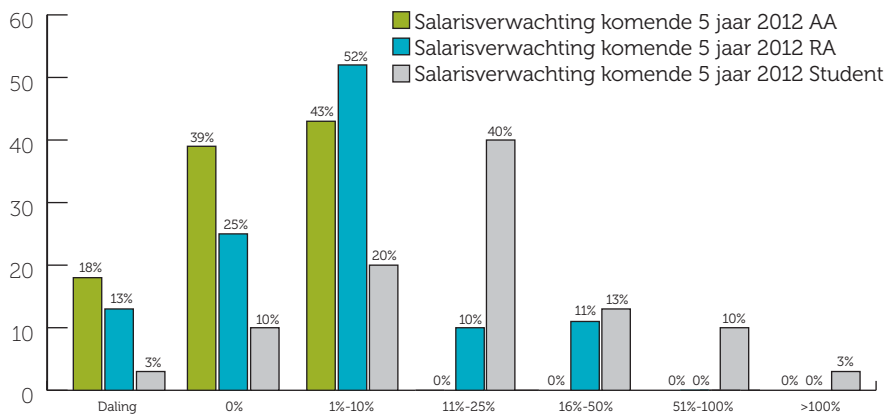
Figuur 18 Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging? AA/RA



Tabel 23 Ervaring en salaris (€)

Aantal jaar ervaring	Minimum	Maximum	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris AA	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris RA	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris student AA	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris student RA	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris 2012
0-2 jaar	18.750	42.500	0	-	0	-	0	-	3	31.500	3	31.500
3-5 jaar	32.500	55.000	0	-	0	-	0	-	11	40.000	11	40.000
6-10 jaar	32.500	65.000	1	42.500	9	63.000	0	-	9	49.500	19	55.500
11-15 jaar	42.500	112.500	4	56.500	30	69.500	2	45.000	2	65.000	38	66.500
> 15 jaar	16.250	137.500	24	70.000	111	84.000	0	-	0	-	136	81.000

Figuur 19 Salarisverwachting voor komende vijf jaar AA/RA



op vooruit te gaan, dertien procent 11-25 procent vooruit en 3,9 procent denkt meer dan 25 procent verhoging te ontvangen binnen vijf jaar (uitsluitend RA's en studenten).

SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

Het percentage overheidsaccountants met een leaseauto schommelde jaren rond een bescheiden tien procent. Dit jaar heeft 6,2 procent van de overheidsrespondenten de beschikking over een leaseauto en gegeven de 6,9 procent van 2011 lijkt dit de nieuwe standaard te worden.

Bijna driekwart van de overheidsaccountants (72,6 procent) ontvangt geen onkos-

tenvergoeding. Wel heeft 33,7 procent extra studieverlofdagen.

PARTTIMEN: PRAKTIJK, WENSEN EN MOGELIJKHEDEN

De overgrote meerderheid van de overheidsaccountants (71,6 procent) werkt in deeltijd (36 uur of minder per week), de vrouwen met 76,2 procent nog iets vaker en daarbij werken ze vaker dan mannen maximaal 32 uur. De meeste deeltijders werken 36 uur per week, hetgeen bij veel overheidsinstanties de officiële voltijdwerkweek is.

Ook bij de overheid zouden veel fulltimers liever parttime willen werken (28,8 procent). Anders dan bij openbare en interne

accountants zijn de financiën veruit de belangrijkste belemmering om in deeltijd te gaan werken. Maar het lage absolute aantal fulltimers (zeventien) met deeltijd-wensen maakt harde conclusies hier onmogelijk.

OVERUREN

Bij de overheid wordt slechts op bescheiden schaal overgewerkt. 74,5 procent werkt niet of hoogstens vijf uur per week over (van de vrouwen 85,7 procent). Maar een beperkte groep (16,8 procent) maakt wekelijks zes tot tien uur extra (in 2011 15,5 procent).

De gemaakte overuren worden bij de overheid vaak niet vergoed (51 procent). Een zeer klein deel (1,9 procent) krijgt de uren uitbetaald, maar de meesten krijgen deze gecompenseerd in tijd (46,2 procent).

THUIS WERKEN

62,5 procent van de overheidsaccountants werkt met enige regelmaat thuis. Meer dan de helft van de respondenten (53,9 procent) werkt maximaal acht uur per week thuis.

BALANS WERK-PRIVÉ

Al jaren komt uit het Accountancy Beloningsonderzoek naar voren dat overheidsaccountants doorgaans een goede balans tussen werk en privé ervaren. Slechts zeven procent is hierover minder tevreden. Bij de AA's is dit 86,2 procent, bij de RA's is zelfs 94,7 procent (meestal) tevreden met de balans.

TEVREDENHEID EN VERTREKPLANNEN

Bijna zestig procent van de overheidsaccountants is (zeer) tevreden met het totale arbeidsvoorwaardelijke pakket. Toch is dat wel iets teruggelopen vergeleken met 2011, toen bijna zeventig procent nog (zeer) tevreden was. Bijna zeventig procent van de overheidsaccountants zegt niet van plan te zijn om buiten de overheidsaccountancy te gaan werken.

Van die groep geeft ruim acht procent aan binnen één jaar te willen vertrekken, 10,9 procent binnen één tot drie jaar, 6,2 procent binnen drie tot vijf jaar en 5,2 procent later dan vijf jaar.

'Geen kans op doorstroom naar een hogere functie' is de meest genoemde vertrekreden met 29,7 procent, gevolgd door 'inhoud werkzaamheden' (18,8 procent). Andere veel genoemde redenen zijn

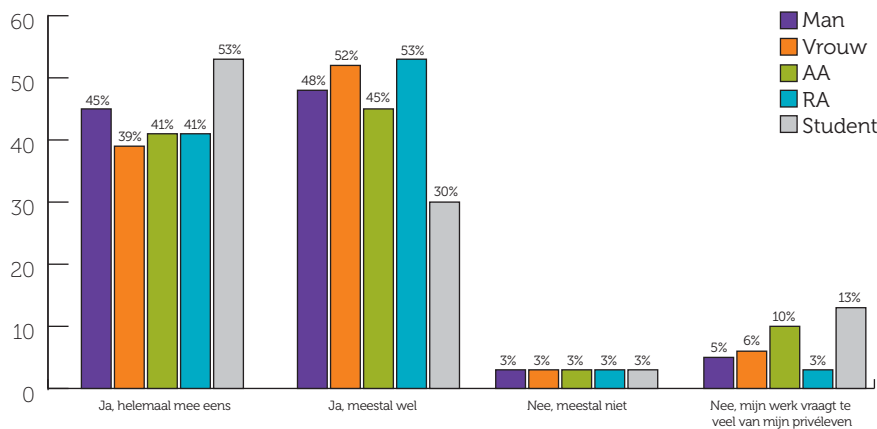
Tabel 24 Aantal contractuele uren per week 2012 (2011)

Aantal uur per week	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
39-40 uur	22,1%	22,2%	14,3%	19,7%	46,7%	22,1% (12,8%)
37-38 uur	8,3%	1,6%	10,7%	6,7%	-	6,3% (9,7%)
33-36 uur	62,1%	34,9%	53,5%	56,0%	50,0%	53,8% (60,9%)
25-32 uur	6,3%	33,4%	10,7%	15,9%	3,3%	14,4% (13,2%)
17-24 uur	0,7%	8,0%	10,7%	2,1%	-	2,9% (2,8%)
10-16 uur	0,7%	-	-	0,7%	-	0,5% (0,4%)
0-9 uur	-	-	-	-	-	- (0,4%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 25 Hoeveel uur per week werkt u thuis?

	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
(Bijna) nooit	37,2%	38,1%	35,7%	36,7%	44,4%	37,5%
1-4 uur	31,7%	27,0%	35,7%	29,3%	25,9%	30,3%
5-8 uur	22,8%	25,4%	21,4%	25,3%	18,5%	23,6%
9-16 uur	8,3%	7,9%	7,1%	8,0%	11,1%	8,2%
> 16 uur	-	1,6%	-	0,7%	-	0,5%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

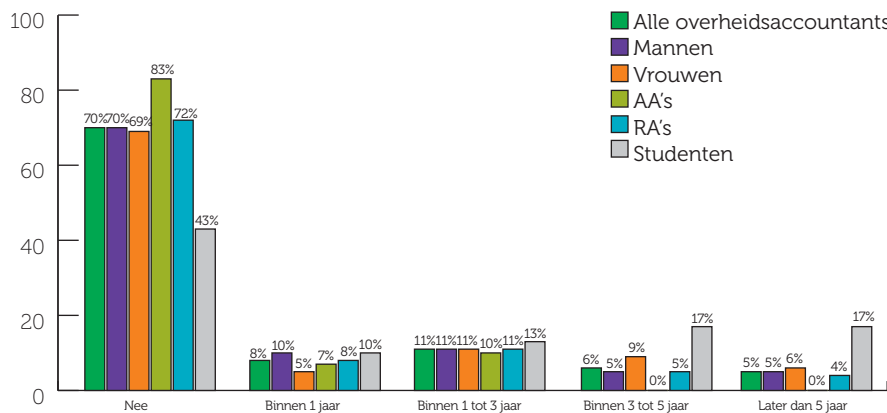
Figuur 20 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven



Tabel 26 Tevredenheid arbeidsvoorwaardelijk pakket 2012 (2011)

	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
Zeer ontevreden	0,7%	-	-	-	3,3%	0,5% (-)
Ontevreden	11,0%	7,9%	3,4%	12,0%	6,7%	10,1% (6,6%)
Neutraal	34,5%	27,0%	44,8%	31,3%	23,3%	32,2% (25,2%)
Tevreden	47,6%	49,2%	48,3%	48,0%	46,7%	48,1% (60,0%)
Zeer tevreden	6,2%	15,9%	-	8,7%	20,0%	9,1% (8,5%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Figuur 21 Bent u van plan om buiten de overheidsaccountancy te gaan werken?



Tabel 27 Waar zou u willen gaan werken buiten de overheidsaccountancy? 2012 (2011)

	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
Bedrijfsleven	54,5%	55,0%	40,0%	54,8%	58,8%	54,7% (42,7%)
Consultancy/interim	18,2%	15,0%	40,0%	14,3%	17,6%	17,2% (19,5%)
Openbare accountancy	9,1%	5,0%	-	4,8%	17,6%	7,8% (13,4%)
Interne accountancy	11,4%	5,0%	20,0%	9,5%	5,9%	9,4% (6,1%)
Anders	6,8%	20,0%	-	16,7%	-	10,9% (18,3%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

‘beloning beter buiten de overheidsaccountancy’ (15,7 procent), ‘geen ontwikkelmogelijkheden’ (3,1 procent) en ‘accountancy is een goede leerschool’ (3,1 procent). Net als de jaren voor vorig jaar lijkt de factor ‘formalisering en regeldruk’ geen rol van betekenis meer te spelen dit jaar (1,6 procent). De relatief lage absolute aantallen maken harde conclusies echter onmogelijk.

‘Meer salaris betalen’ is samen met ‘verbeteren van de carrièreperspectieven’ voor vertrekgenegigde overheidsaccountants de meest genoemde ‘blijffactor’ (beide 59,4 procent). Studenten scoren met 88,2 procent extra hoog op de factor ‘meer salaris betalen’.

VERTREK WAARHEEN?

Overheidsaccountants met vertrekplannen willen bij voorkeur in het bedrijfsleven gaan werken (54,7 procent), maar die specifieke voorkeur is net als vorige jaren toch aanmerkelijk minder uitgesproken dan bij openbare en interne accountants. Kennelijk betreft het een groep met een duidelijk andere instelling en voorkeuren dan de collega’s in het openbare en ‘interne’ beroep. Wel is de voorkeur voor het bedrijfsleven iets groter dan in 2011 (42,7 procent). 17,2 procent van de overheidsaccountants zou voor een interim- of consultancy carrière kiezen en 7,8 procent (in 2011 13,4 procent) heeft de openbare accountancy op het oog. □

Accountants in business

In totaal vulden 638 'accountants in business' de vragenlijst in, van wie 74,5 procent RA, 20,2 procent AA en 4,8 procent student. Van de respondenten werken er 69 als zelfstandige, van wie 57 zonder personeel (zzp'er). Van de accountants in business in loondienst hebben er 388 (69,2 procent) een leidinggevende functie. Zij verdienen gemiddeld € 117.000 per jaar. De percentages leidinggevende AA's en RA's ontlopen elkaar een klein beetje (65,2 en 72,8 procent). Hun betaling loopt verder uiteen: leidinggevende AA's verdienen gemiddeld € 81.500, RA's € 127.000 (vrijwel dezelfde bedragen als in 2011).

Accountants in business vormen een veelkleurige groep, ook wat betreft de aard van hun werkring, maar de financiële dienstverlening, zakelijke dienstverlening en industrie zijn duidelijk oververtegenwoordigd. De niet-zelfstandigen werken overwegend in grotere organisaties. Door de uiteenlopende achtergronden past terughoudendheid met het al te stellig generaliseren van de resultaten.

Van alle accountants in business in loondienst (acht partners meegerekend) ontvangt 73,6 procent een variabele beloning. 55,4 procent van de accountants in business ontvangt het variabele deel in de vorm van een bonus en 10,9 procent in de vorm van een winstuitkering.

Net als het basissalaris verschilt ook de hoogte van de variabele beloning sterk tussen RA's en AA's. RA's zijn oververtegenwoordigd bij de hogere bedragen, AA's bij de meer bescheiden variabele extra's. Vergeleken met 2011 zijn er in deze bedra-

gen geen grote verschuivingen te zien. Bij de zelfstandigen valt vooral op dat degenen met personeel gemiddeld duidelijk minder verdienen dan de zzp'ers.

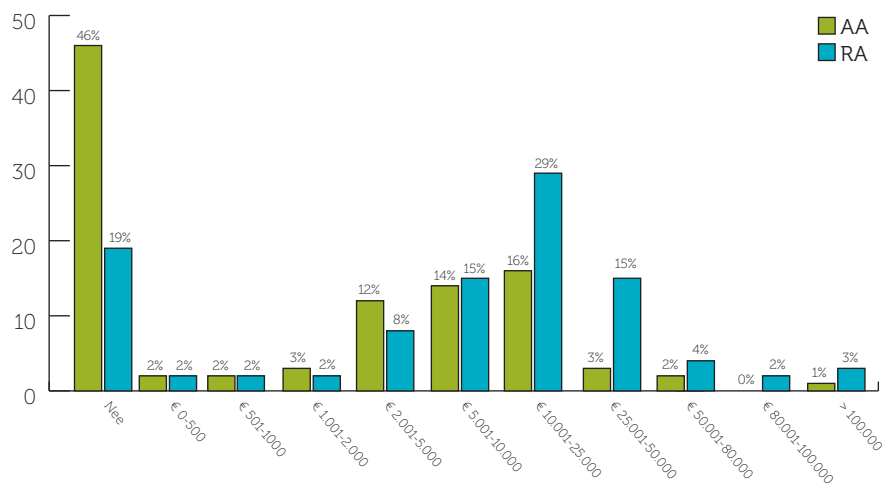
SALARISONTWIKKELING EN VERWACHTING

Gemiddeld gingen accountants in business er het afgelopen jaar op vooruit,

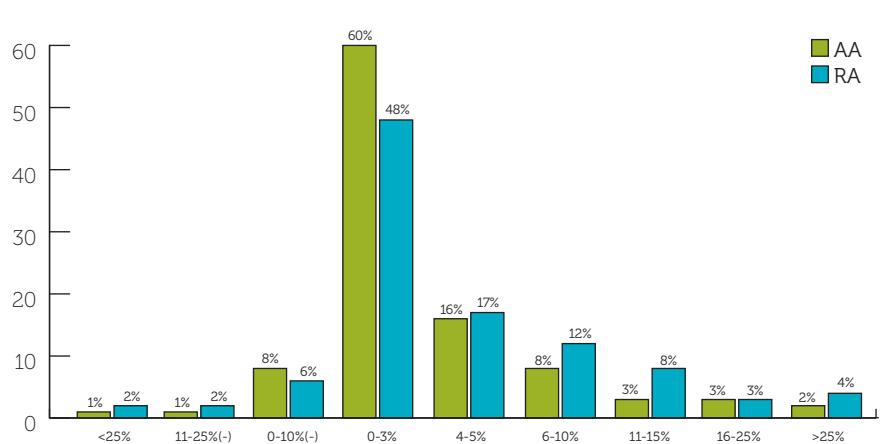
maar net als vorig jaar zit de meerderheid daarbij in de bescheiden categorie van maximaal drie procent stijging. Toch zag een kwart (24,2 procent) zijn salaris met meer dan zes procent toenemen. Dit is een iets hoger percentage dan in 2011 (negentien procent).

Opvallend is dat tien procent van zowel de AA's als RA's zijn inkomen zag dalen.

Figuur 22 Hoogte variabele beloning AA/RA



Figuur 23 Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging? AA/RA



Tabel 28 Ervaring en salaris (€)

Aantal jaar ervaring	Minimum	Maximum	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris AA	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris RA	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris student AA	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris student RA	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris 2012*
0-2 jaar	16.250	32.500	0	-	0	-	0	-	5	21.000	5	21.000
3-5 jaar	32.500	65.000	1	65.000	1	55.000	0	35.000	6	45.500	10	46.500
6-10 jaar	42.500	112.500	6	61.250	54	71.000	0	-	14	51.000	74	66.500
11-15 jaar	10.000	325.000	37	67.000	103	96.000	0	-	4	68.000	144	88.000
> 15 jaar	10.000	600.000	80	81.000	301	127.000	0	-	0	-	381	117.500

* Inclusief zelfstandigen.

Vergelijkingen met 2011 zijn op dit punt helaas niet mogelijk, vanwege een gewijzigde vraagstelling.

De gemiddelde salarisverhoging in 2011-2012 bedroeg 3,5 procent (vorig jaar vier procent).

Voor ruim driekwart (75,6 procent) van de respondenten kwam de verandering in salaris overeen met de verwachting.

De verwachtingen voor de komende vijf jaar zijn vergelijkbaar met vorig jaar. Anno 2012 verwacht bijna de helft (48,7 procent) er meer dan elf procent op vooruit te gaan. Vorig jaar was dit met 46,3 procent een vergelijkbaar percentage van de respondenten, in 2010 was dit nog bijna 53,9 procent.

De gemiddelde salarisverwachting van 2012 voor de komende vijf jaar bedraagt 13,8 procent.

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

SECUNDAIRE ARBEIDS-VOORWAARDEN

Vergeleken met 2011 is er in de secundaire arbeidsvoorwaarden van accountants in business niets wezenlijks gewijzigd. 60,1 procent ontvangt een onkostenvergoeding, meestal per maand tot € 250 (88,6 procent).

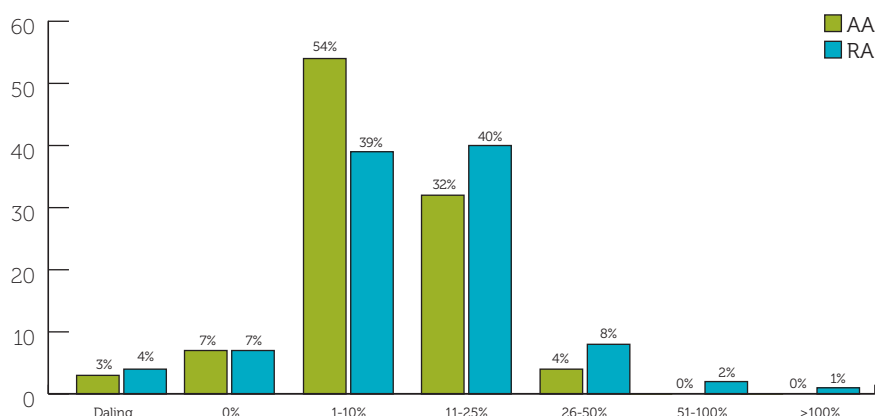
Verder rijdt 51,3 procent in een leaseauto. Van deze leaserijders betaalt 33,9 procent een eigen bijdrage; deze is in 62,9 procent van de gevallen niet hoger dan € 150 per maand.

Voor 21,8 procent van de respondenten betaalt de werkgever het volledige pensioen, 20,7 procent heeft recht op extra studieverlofdagen.

PARTTIMEN: PRAKTIJK, WENSEN EN MOGELIJKHEDEN

Veel accountants in het bedrijfsleven werken (bijna) fulltime: Slechts 24,4 procent werkt 36 uur of minder per week. Bij vrouwen ligt dit percentage deeltijdwerkers veel hoger (56,3 procent) en ook het verschil tussen AA's en RA's is opvallend (34,5 versus 21,5 procent deeltijdwerkers). Net als bij de andere 'accountantstypen' geeft ook bij de accountants business een flink deel van de fulltimers (veertig procent) aan graag parttime te willen werken.

Figuur 24 Salarisverwachting voor de komende vijf jaar AA/RA



Tabel 29 Ervaring en salaris zelfstandigen (€)

Aantal jaar ervaring	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris ZZP	N	Gemiddeld bruto jaarsalaris ZMP
0-2 jaar	-	-	-	-
3-5 jaar	-	-	-	-
6-10 jaar	-	-	-	-
11-15 jaar	3	121.000	6	58.000
> 15 jaar	8	114.500	36	77.000

Tabel 30 Aantal contractuele uren per week 2012 (2011)

Aantal uur per week	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
39-40 uur	71,2%	38,8%	52,2%	68,9%	64,5%	65,4% (62,8%)
37-38 uur	11,4%	4,9%	13,3%	9,6%	6,5%	10,2% (7,6%)
33-36 uur	11,4%	21,4%	14,2%	12,2%	22,6%	13,2% (16,5%)
25-32 uur	5,1%	25,3%	14,2%	7,5%	6,5%	8,9% (9,2%)
17-24 uur	0,6%	8,7%	4,5%	1,6%	-	2,2% (3,6%)
10-16 uur	0,2%	-	0,9%	-	-	0,2% (0,3%)
0-9 uur	-	1,0%	0,9%	-	-	0,2% (-)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 31 Waarom kunt u parttime werken niet realiseren 2012 (2011)

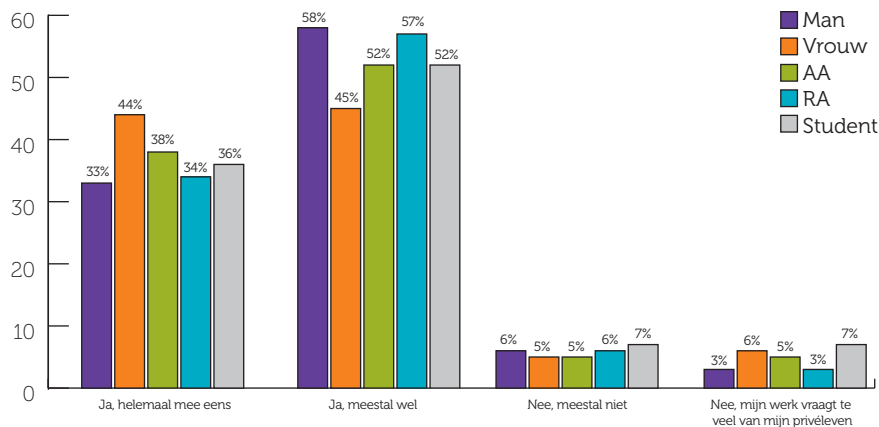
	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
Niet mogelijk in mijn huidige functie	35,8%	25,0%	27,8%	38,4%	9,1%	34,3% (35,9%)
Werkgever doet daar moeilijk over	10,1%	-	5,6%	10,4%	-	8,7% (-)
Vanwege financiën	19,6%	8,3%	27,8%	15,2%	18,2%	18,0% (20,0%)
Mijn partner werkt al parttime	0,7%	4,2%	2,8%	0,8%	-	1,2% (5,3%)
Schadelijk voor mijn carrière	4,1%	8,3%	-	5,6%	9,1%	4,7% (14,1%)
Waarschijnlijk kan het wel maar niet aangegeven	26,4%	50,0%	33,3%	25,6%	63,6%	29,7% (-)
Anders	3,4%	4,2%	2,8%	4,0%	-	3,5% (24,7%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Op de vraag waarom ze dit niet daadwerkelijk doen antwoordt 34,3 procent dat dit in de huidige functie 'niet mogelijk' is. Daarnaast is ook 'financiën' (achttien procent) een belangrijke belemmering.

OVERUREN

Bijna een kwart (24,3 procent) van de accountants in business werkt gemiddeld meer dan elf uur per week over. De mannen, met 26,8 procent iets meer dan ge-

Figuur 25 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven



Tabel 32 Hoeveel uur per week werkt u thuis?

	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
(Bijna) nooit	33,0%	41,7%	38,9%	31,8%	58,1%	34,6%
1-4 uur	35,0%	30,1%	32,7%	34,8%	29,0%	34,1%
5-8 uur	20,6%	17,5%	16,8%	21,9%	6,5%	20,0%
9-16 uur	8,8%	8,7%	8,8%	8,9%	6,5%	8,8%
> 16 uur	2,6%	1,9%	2,7%	2,7%	-	2,5%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 33 Tevredenheid arbeidsvoorwaardelijk pakket 2012 (2011)

	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
Zeer ontevreden	1,1%	1,0%	-	1,4%	-	1,1% (0,3%)
Ontevreden	6,0%	5,8%	8,0%	4,9%	12,9%	6,0% (3,1%)
Neutraal	18,0%	22,3%	19,4%	17,9%	29,0%	18,8% (18,7%)
Tevreden	56,0%	56,3%	53,1%	56,9%	54,8%	56,1% (56,0%)
Zeer tevreden	18,9%	14,6%	19,5%	18,8%	3,2%	18,1% (21,9%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 34 Wat is de belangrijkste reden waarom u buiten de accountancy bent gaan werken? 2012 (2011)

	Man	Vrouw	AA	RA	Student	Totaal
Inhoud werkzaamheden	29,5%	17,4%	18,2%	31,2%	9,7%	27,0% (29,4%)
Betere balans werk-privé buiten de accountancy	11,0%	32,1%	13,6%	15,2%	9,7%	14,6% (16,9%)
Toenemende formalisering en regeldruk	17,4%	24,8%	20,5%	18,3%	16,1%	18,7% (18,3%)
Accountancy is voor mij een goede leerschool, geen beroep	17,0%	10,1%	15,9%	15,6%	19,4%	15,8% (14,8%)

middeld. Deze cijfers zijn vergelijkbaar met die van 2011.

De meeste respondenten krijgen deze overuren niet uitbetaald (84,1 procent), in tijd noch geld. Slechts 11,4 procent krijgt zijn uren gecompenseerd in tijd, en 2,5 procent krijgt ze uitbetaald.

Het gemiddeld aantal overuren in het bedrijfsleven dit jaar bedraagt 8,5 uur per week.

THUIS WERKEN

65,4 procent van de accountants in business heeft de mogelijkheid tot thuis werken en maakt hiervan gebruik. Gemiddeld 5,6 uur per week. Mannen hebben het vaakst de mogelijkheid om dit meer dan zestien uur per week te doen.

BALANS WERK-PRIVÉ

Ondanks de gangbaarheid van overwerk, ervaart maar liefst 90,8 procent van de accountants in business (meestal) een goede balans tussen werk en privé. Ook dit cijfer is redelijk stabiel: in 2011 was het 88,4 procent en in 2010 was het 89,5 procent. Het verschil tussen accountants in business in loondienst en zelfstandigen is niet heel groot. Wel zijn zelfstandigen vaker uitgesproken tevreden.

TEVREDENHEID EN VERTREKREDENEN

Bijna driekwart (74,2 procent) van de accountants in business is (zeer) tevreden met het totale arbeidsvoorwaardelijke pakket. Slechts 7,1 procent is hier ontevreden over. 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 (27,4 procent). RA's en mannen scoren hierbij extra hoog. Ook de toenemende formalisering en regeldruk binnen de accountancy wordt vaak als vertrekreden genoemd. Bijna zestien procent geeft aan dat de accountancy een goede leerschool is, maar geen beroep. En veel vrouwen stapten ooit over ter wille van een betere balans tussen werk en privé (32,1 procent). □

Verschillen tussen groepen accountants

Openbaar accountants zijn gemiddeld 34,3 jaar oud. Interne accountants, overheidsaccountants en accountants in business zijn gemiddeld wat ouder, tussen de 40 en 45. De verklaring ligt voor de hand: accountants beginnen doorgaans in het openbare beroep en maken pas na voltooiing van hun studie, of nog later, de overstap naar iets anders.

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

RA'S IN HOGERE FUNCTIES DAN AA'S

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

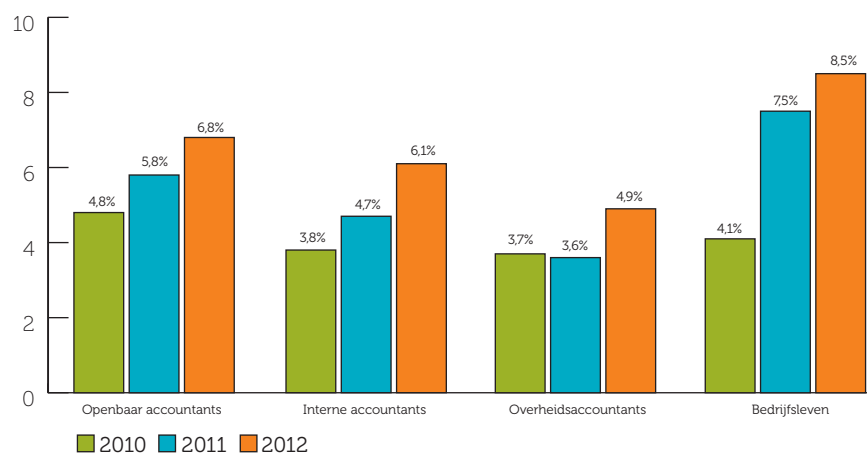
Voor overheidsaccountant ligt het salarismaximum duidelijk lager dan voor de andere groepen.

Daar staat tegenover dat overheidsaccountants gemiddeld het minst overwerken. Accountants in business maken de meeste overuren, namelijk 8,5 uur. Openbare accountants werken gemiddeld 6,8 uur per week over, interne accountants 6,1 uur en overheidsaccountants 4,9 uur.

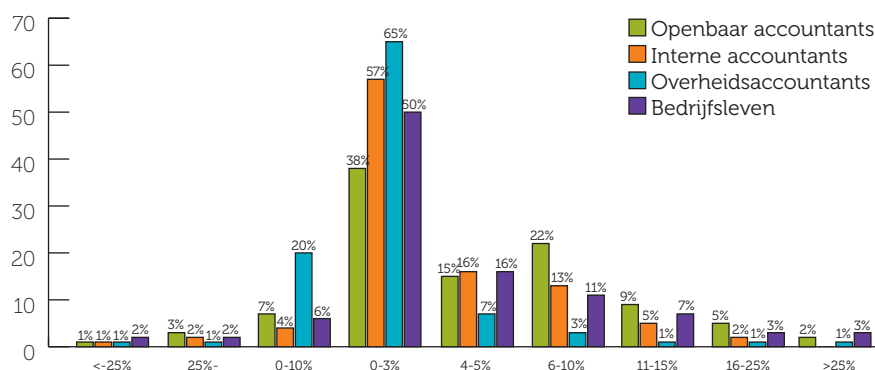
SALARISONTWIKKELING

Het vrij strakke en snelle carrièrepad binnen het openbaar beroep brengt met zich mee dat openbaar accountants er jaarlijks in salaris het meest op vooruitgaan. Dat blijkt in elke editie van het *Accountancy Beloningsonderzoek*. Zo ook nu, met een

Figuur 26 Gemiddeld aantal overuren



Figuur 27 Salarisstijging 2012



Tabel 35 Gemiddeld salaris 2012 (€), 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	-	-	-	-	-	-	-	-
3-5 jaar	33.000	46.000	-	52.500	-	-	-	-
6-10 jaar	52.000	59.000	-	75.000	42.500	63.000	61.250	71.000
11-15 jaar	61.000	75.500	70.500	84.000	56.500	69.500	67.000	96.000
> 15 jaar	84.000	111.500	80.000	136.000	70.000	84.000	81.000	127.000

gemiddelde stijging over 2011-2012 van 4,2 procent. Ruim 36,6 procent van de openbaar accountants zag zijn salaris met minstens zes procent stijgen, 15,1 procent ging er zelfs elf of meer procent op vooruit. Bij de accountants in business liggen deze cijfers lager. Daar ging 24,2 procent er met zes procent of meer op vooruit, en 13,4 procent met elf procent of meer. De interne accountants scoren daar met 20,4 en 7,2 procent net onder. De salarisontwikkeling bij de overheid blijft hier traditiegetrouw bij achter.

Als het gaat om de verwachtingen voor de komende vijf jaar, is tussen de vier groepen eenzelfde verschil te zien.

OPENBAAR ACCOUNTANTS MINST IN BALANS, OVERHEIDSACCOUNTANTS MEEST

Openbaar accountants blijven duidelijk vaker (meestal) ontevreden over de balans tussen werk en privé (16,5 procent) dan accountants in business (11,6 procent), interne accountants (7,7 procent) en overheidsaccountants (6,1 procent).

SECUNDAIRE VOORWAARDEN BEST BIJ OPENBAAR ACCOUNTANTS

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

TEVREDENHEID

De tevredenheid met het arbeidsvoorwaardelijke pakket is vergelijkbaar met het beeld in 2011. Interne accountants scoren net iets hoger dan de accountants in business: 75,3 procent geeft aan tevreden tot zeer tevreden te zijn. De accountants in business volgen met 74,2 procent. Daarna volgen de openbaar accountants met 64,2 procent. Het minst tevreden zijn de overheidsaccountants met 57,2 procent. Overheidsaccountants blijken ook dit jaar weer veruit meest honkvast. De salarisachterstand lijkt in de publieke sector de belangrijkste oorzaak van de relatief lagere tevredenheid, maar is dus voor velen blijikbaar geen beletsel om te blijven.

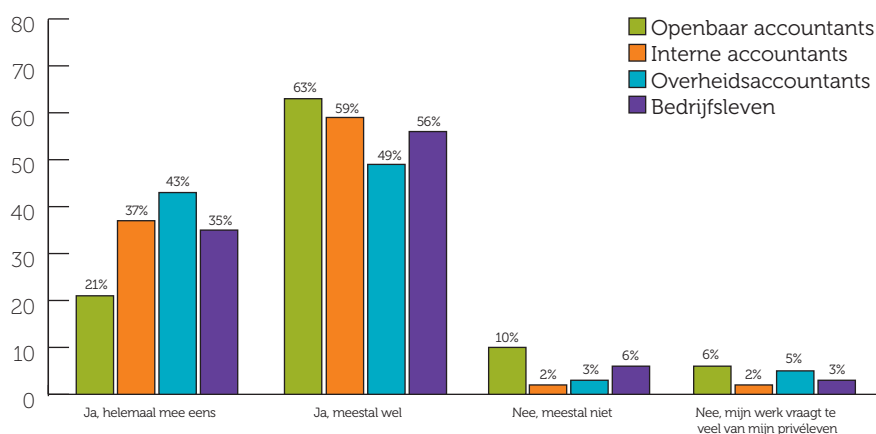
UP OR OUT VOORAL BIJ OPENBAAR ACCOUNTANTS

Hoewel *up or out* formeel niet meer geldt, komt het nog steeds veruit het meest voor bij de openbare accountantskantoren. Dit

Tabel 36 Gemiddelde salarisstijging verschillende groepen

	Salarisstijging 2011-2012	Salarisverwachting komende vijf jaar
Openbaar accountants	4,2%	22,5%
Interne accountants	2,8%	14,4%
Overheidsaccountants	0,8%	6,0%
Bedrijfsleven	3,5%	13,8%
Totaal	3,7%	19,1%

Figuur 28 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven

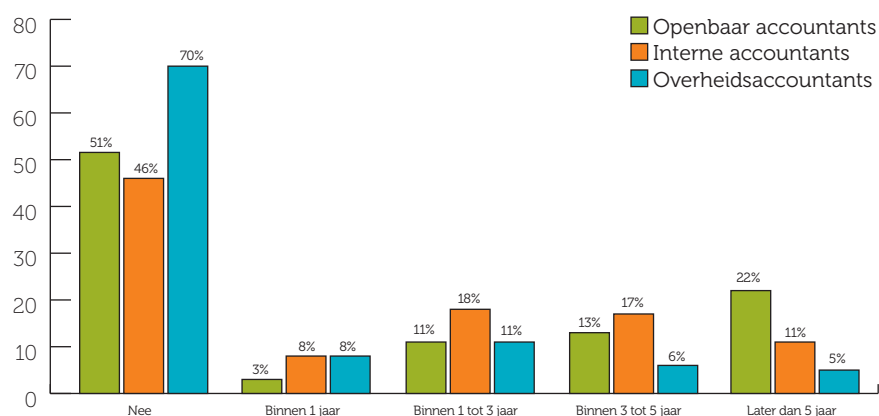


Tabel 37 Belangrijkste secundaire arbeidsvoorwaarden 2012

	Leaseauto	Pensioen volledig betaald	Onkostenvergoeding	Gemiddelde aantal vrije dagen*
Openbaar accountant	73,3%	37,2%	87,4%	28,6
Interne accountant	62,2%	20,7%	54,1%	28,4
Overheidsaccountant	10,2%	13,6%	39,0%	32,0
Bedrijfsleven	63,3%	23,5%	63,5%	28,9

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

Figuur 29 Bent u van plan om buiten de accountancy te gaan werken?



Tabel 38 Tevredenheid per categorie accountants

	Openbaar accountants	Interne accountants	Overheids-accountants	Bedrijfsleven
Zeer ontevreden	1,0%	-	0,5%	1,1%
Ontevreden	8,5%	4,2%	10,1%	6,0%
Neutraal	26,3%	20,5%	32,2%	18,8%
Tevreden	55,2%	57,8%	48,1%	56,1%
Zeer tevreden	9,0%	17,5%	9,1%	18,1%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 39 Thuis werken

	Openbaar accountants	Interne accountants	Overheids-accountants	Bedrijfsleven
(bijna) nooit	38,4%	39,2%	37,5%	34,6%
1-4 uur	41,6%	31,9%	30,3%	34,1%
5-8 uur	17,1%	21,7%	23,6%	20,0%
9-16 uur	2,6%	7,2%	8,2%	8,8%
>16 uur	0,4%	-	0,5%	2,5%

op voortdurende promotie gebaseerde fenomeen, of de lichtere variant grow or go, wordt door 46,2 procent van de openbaar accountants ervaren. Dit is weer iets meer dan in 2011 (42,5 procent).

Bij de andere drie groepen speelt dit veel minder. Binnen de interne accountancy ervaart 18,1 procent dit, gevolgd door het bedrijfsleven en de overheidsaccountants met respectievelijk 14,4 en 8,2 procent.

Anders dan bij de openbaar accountants, zijn deze cijfers licht gedaald ten opzichte van vorig jaar.

THUIS WERKEN

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

Belangrijkste resultaten

- Van forse stijgingen van de beloningen per functieniveau in het openbaar beroep is geen sprake meer. Controleleiders en managers gingen er hoogstens licht op vooruit en voor senior managers daalde het gemiddelde salaris zelfs iets.
- Bij de RA's daalde het gemiddelde partnersalaris met twaalfduizend euro naar 139.500 euro. Dat van AA-partners steeg van 96.500 naar 104.500 euro.
- In 2011 verdiende zeventien procent van de AA-partners en 31 procent van de RA-partners meer dan 250.000 euro. In 2012 is dat gedaald naar respectievelijk dertien en 22 procent.
- De daling van de (RA-)partnersalarissen doet zich dit jaar het sterkst voor bij de kleine kantoren (van 113.500 naar 99.500 euro) en grote kantoren (van 237.500 naar 225.500 euro). Bij de middelgrote kantoren ging de gemiddelde partnerbeloning van 157.000 naar 155.500 euro.
- Kantoren betalen overwerkuren bij voorkeur niet langer in geld uit. Bij de grote kantoren krijgt 2,3 procent een overwerkvergoeding, bij kleine en middelgrote kantoren 4,6 en 5,6 procent. Vorig jaar was dat 9,7, 35,2 en 33 procent.
- In 2011 toucheerde een op de tien RA-partners meer dan een half miljoen euro. Nu is dat nog slechts drie procent. Bij de AA's komen zulke bedragen nauwelijks voor.
- De crisis zorgt door de verminderde doorstroommogelijkheden voor een tragere individuele carrièreontwikkeling en promotie.
- Bij alle groepen accountants (openbaar, intern, overheid, in business) was de salarisstijging het afgelopen jaar kleiner dan voorheen. Matige verhogingen (tot drie procent) overheersen steeds meer, vooral ten koste van de categorie 'vier tot vijf procent stijging'.
- AA's vestigen zich vaker, en vooral eerder, als zelfstandige dan RA's.
- In alle vier de beroepsgroepen worden RA's beter betaald dan AA's met hetzelfde aantal jaren ervaring.
- Openbaar accountants zijn vaker (meestal) ontevreden over de balans tussen werk en privé (16,5 procent) dan accountants in business (11,6 procent), interne accountants (7,7 procent) en overheidsaccountants (6,1 procent).
- Van de interne accountants is 75,3 procent (zeer) tevreden met het arbeidsvoorwaardelijke pakket. De accountants in business volgen met 74,2 procent en de openbaar accountants met 64,2 procent. Overheidsaccountants zijn het minst (zeer) tevreden (57,2 procent).
- Overheidsaccountants blijken ook dit jaar veruit meest honkvast. De salarisachterstand is dus voor velen geen beletsel om te blijven.
- Van alle openbaar accountants werkt 18,5 procent parttime. Vrouwen het vaakst, met bijna 40,5 procent. Beide percentages liggen lager dan vorig jaar (20,2 en 49,3 procent).

Niet verwerkt in dit rapport (zie voor meer informatie Accountant oktober 2012 en Accountant.nl):

- Een fors aantal respondenten meldt dat bij hun werkgever sprake is van minder aanname en meer uitstroom van personeel, minder doorstroommogelijkheden en meer tijdelijke contracten. Bij de overheid is de situatie extra penibel.