

Werkdruk is kernprobleem

A photograph of a person's hands holding a silver metal ladder against a bright blue sky with scattered white clouds. The ladder is positioned diagonally, extending from the bottom left towards the top right. The person's hands are visible at the bottom, with one hand gripping the side rail and the other resting on a rung. The person is wearing a watch on their left wrist.

De inkomens van openbaar accountants stijgen sterker dan die van interne en overheids-accountants en RA's in het bedrijfsleven. Maar de onvrede over de balans werk-privé blijft er een groot en groeiend probleem. Het sterkst bij de grotere kantoren, en vooral op het middenniveau.

TOM NIEROP

Bij grote en middelgrote kantoren zijn de lange werkdagen vertrekreden nummer één.

Vertrekplannen

Uit het Accountancy Beloningsonderzoek 2005 kwam naar voren dat 64 procent van de openbaar accountants overweegt om binnen vijf jaar het beroep te verlaten. Een opmerkelijk hoog cijfer, dat daarna nog in vele publicaties werd aangehaald. Omdat de term 'overwegen' enigszins vrijblijvend is, is de respondenten dit jaar gevraagd of ze 'van plan' zijn om buiten de accountancy te gaan werken. Bovendien zijn daarbij verschillende termijnen onderscheiden.

Met deze nieuwe vraagstelling valt het percentage respondenten met vertrekplannen in 2006 lager uit dan de 64 procent uit 2005. Niettemin zegt een nog altijd zeer aanzienlijke 31 procent van plan te zijn het vak binnen vijf jaar vaarwel te zeggen. Op wat langere termijn wil 52 procent weg uit het openbaar beroep.

De resultaten van het Accountancy Beloningsonderzoek 2006 laten er geen misverstand over bestaan: het gaat goed met de accountantsinkomens. De trend die alom en ook internationaal in de markt wordt geconstateerd, openbaart zich ook in deze tweede editie van het door 'de Accountant' en Alterim gehouden onderzoek (zie uitneembare bijlage in dit nummer). De toenemende vraag naar financiële expertise, gevoed door onder meer de invoering van de International Financial Reporting Standards (IFRS) en scherpere corporate governance-regelgeving, vertaalt zich in stijgende salarissen.

Openbaar accountants gingen er het meest op vooruit. Bijna zestig procent zag zijn salaris in 2006 met minstens zes procent stijgen, ruim een kwart zelfs met elf procent of meer (zie figuur 1). Bij de accountants werkzaam in het bedrijfsleven (in business), die gemiddeld het meest verdienen, is de stijging aanmerkelijk minder. De interne accountants liggen daar weer iets onder en de salarisontwikkeling van overheidsaccountants is duidelijk het meest bescheiden.

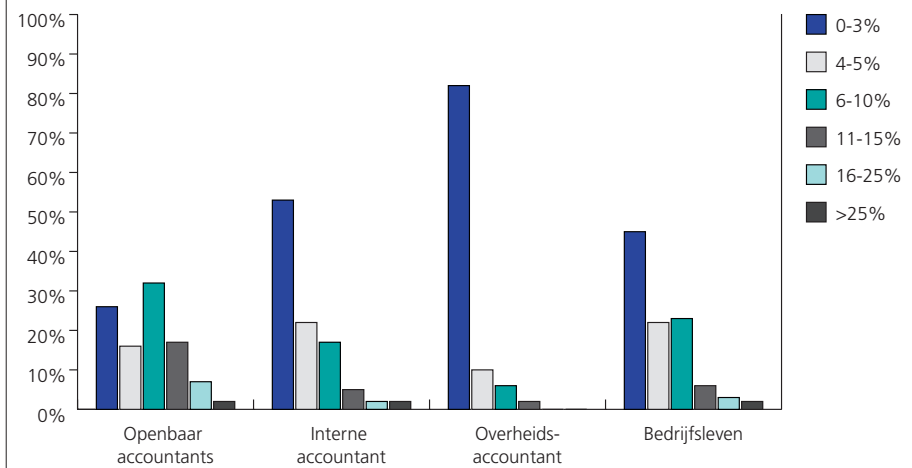
Werk en privé

Dat zijn enkele hoofdconclusies uit het onderzoek. Het is geen kommer en kwel in de sector. De zaken gaan goed en veel registeraccountants zijn overwegend tevreden. In en buiten het openbaar beroep. Tegelijkertijd tonen de resultaten van dit jaar ondubbelzinnig aan dat materiële beloning maar één aspect van belonen is. Mede in het licht van het zorgelijk hoge personeelsverloop bij accountantskantoren en de actuele discussie over de balans tussen werk en privé, is de respondenten in het Accountancy Beloningsonderzoek 2006 uitgebreid gevraagd naar hun mening op dat terrein. Het beeld dat daaruit naar voren komt is duidelijk: op het immateriële vlak valt vooral voor accountantskantoren, en in het bijzonder de grote, nog veel werk te verrichten. Immateriële overwegingen, met werkdruk voorop, zijn de belangrijkste reden voor vertrek uit het openbaar beroep.

Middenfuncties

Een paar vergelijkende cijfers. Zoals gezegd is een relatief fors aantal openbaar accountants tevreden over zijn totale arbeidsvoorwaardenpakket. Maar veel van die tevredenheid lijkt fragiel. Vooral het tamelijk neutrale 'redelijk tevreden' scoort opvallend hoog. Echt uitgesproken 'tevreden' of 'zeer tevreden' openbaar accountants zijn duidelijk minder dik gezaaid dan onder accountants in het bedrijfsleven en

Figuur 1 Salarisstijging 2005-2006



Tabel 1 Tevredenheid per categorie accountants

	Openbaar accountants	Intern accountants	Overheidsaccountants	Bedrijfsleven
Zeer ontevreden	1,1%	-	1,4%	0,4%
Ontevreden	2,5%	2,1%	2,8%	5,0%
Redelijk ontevreden	8,1%	5,2%	9,2%	24,0%*
Redelijk tevreden	44,0%	28,6%	45,4%	
Tevreden	37,3%	49,5%	34,8%	58,4%
Zeer tevreden	7,0%	14,1%	6,4%	13,1%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

*ANTWOORD 'NEUTRAAL'.

interne accountants. Alleen de overheidsaccountants scoren slechter.

Dat zit hem vooral in immateriële factoren. Zo zijn openbaar accountants over de balans tussen werk en privé duidelijk vaker '(meestal) ontevreden' dan hun interne en overheidscollega's: respectievelijk 29, acht en elf procent. Daarbij zijn nog twee belangrijke aanvullende opmerkingen te maken. Eén: de klachten hierover doen zich in versterkte mate voor bij de grotere kantoren. En twee: ze spelen extra sterk op het hiërarchische middenniveau van gevorderd assistenten, controleleiders en (senior) managers. Precies de groep die doorgaans in een levensfase zit waarin het privéleven - gezin, kleine kinderen - extra tijd en aandacht vragen. De uiteenlopende tevredenheidsscores per functieniveau zijn veelzeggend. Van de beginnend assistenten is nog ruim vijftig procent 'tevreden tot zeer tevreden' over het totale arbeidsvoorwaardenpakket. Maar meteen daarna wordt het duidelijk minder. De genoemde middengroepen scoren gemiddeld rond de 35 procent. Dit wordt pas beter als de allerhoogste sport op de hiërarchische ladder is bereikt: het partnerschap. De partners zijn met een score van bijna 85 procent de absolute kampioenen (zeer) tevredenheid.

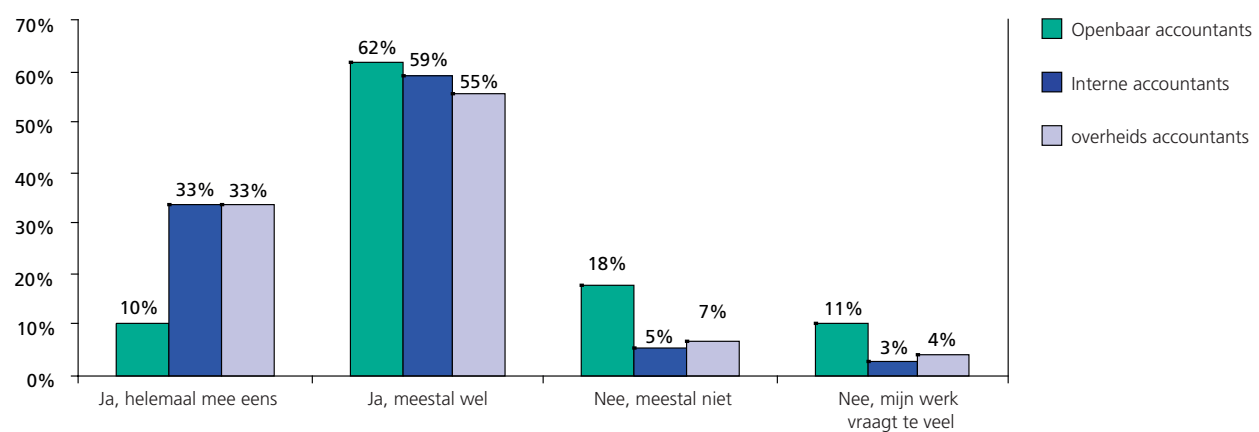
Parttimewensen

Dat ook het personeelsverloop bij kantoren zich vooral voordoet bij de middengroepen, is geen toeval. Van de controleleiders/supervisors denkt bijna een kwart binnen één tot drie jaar buiten de accountancy te gaan werken, van de managers 21,6 procent. Pas op het niveau van senior manager en - nog sterker - partner, zegt meer dan de helft geen vertrekplannen te koesteren, ook niet op langere termijn.

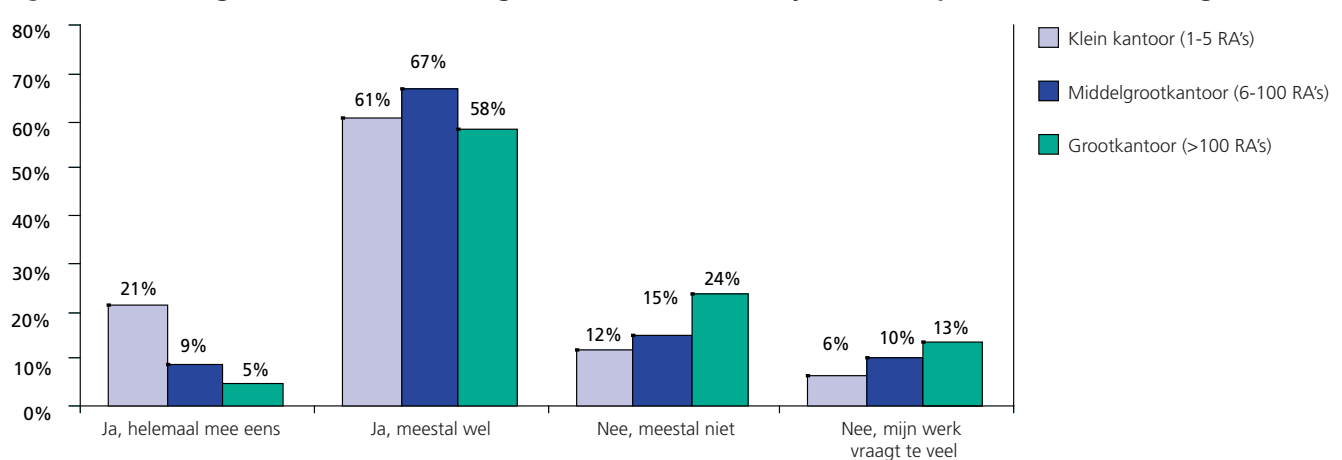
De werkdruk en onevenwichtige balans tussen werk en privé, spelen bij dit alles een cruciale rol. Het blijkt ook uit de wens om parttime te werken. Bijna 45 procent van de nu fulltime controlleiders en managers zou dit liever willen, veel meer dan het totale gemiddelde van 34 procent. Bij kleine kantoren blijkt deeltijdwerk in de praktijk makkelijker te realiseren dan bij grote, waar blijkens de antwoorden vooral angst voor de carrière velen er van weerhoudt om het aantal uren terug te schroeven.

Er zijn meer opvallende verschillen tussen kleine en grote kantoren. Zo wordt er bij grote kantoren aanmerkelijk langer overgewerkt. Meer dan zestig procent van de respondenten maakt er wekelijks zes tot zestien overuren, ►

Figuur 2 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven? (sector)



Figuur 3 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven? (kantooromvang)



bij kleine en middelgrote kantoren is dat respectievelijk 36,3 en 38,8 procent.

Taai proces

Voorzien in voldoende personeel heeft twee kanten: het werven van nieuwe medewerkers en behouden van de bestaande. Zie daarvoor ook het juli/augustusnummer van 'de Accountant'. De resultaten van dit beloningsonderzoek laten nog eens zien dat bij dat laatste duidelijk het echte probleem ligt. De richting waarin de oplossing moet worden gezocht is eveneens duidelijk. De verstoorde balans tussen werk en privé is een belangrijke bottleneck voor voortzetting van de openbare carrière, bij mannen en - nog sterker - bij vrouwen. Bij grote en middelgrote kantoren zijn de lange werkdagen vertrekreden nummer één (respectievelijk 32 en 28,3 procent). Binnen de kantoorbesturen is dat besef inmiddels zeker aanwezig. Sommige middelgrote spelers profileren zich in hun arbeidsmarktadvertenties expliciet met de mogelijkheid om

naast het werk ook nog tijd over te houden voor privé zaken. En de grote kantoren besteden onder de wat eenzijdige - want ogenschijnlijk specifiek op vrouwen gerichte - vlag van diversity veel aandacht aan het probleem. Maar het blijkt een taai proces. Terwijl accountants bij de grote kantoren nu al meer overuren maken dan bij kleinere, nam de hoeveelheid overwerk het afgelopen jaar juist daar ook nog eens het sterkst toe.

Fundamentele oplossing

Nogmaals, het is niet allemaal kommer en kwel. Ter relativering van de werkdruk in het openbaar beroep moet bovendien worden opgemerkt dat accountants in business nog wat meer overuren maken. Toch is opvallend dat die laatsten gemiddeld tevredener zijn. Voor de accountantskantoren en hun besturen ligt hier een fundamenteel probleem, dat om een fundamentele oplossing vraagt. Zolang de werkdruk alleen maar wordt opgevoerd, vervliegen alle goedbedoelde pogingen om het

werken en de cultuur vrouwvriendelijker (of beter: 'middenniveau'-vriendelijker) te maken, in het luchtledige.

Voor al de grote accountantskantoren en hun besturen lijken gevangen in een vicieuze cirkel van stijgende omzetten, hoge winsten, toenemende werkdruk, personeelsverloop, en daarvoor weer verder toenemende werkdruk. Dat er iets aan die werkdruk moet gebeuren, met name op het hiërarchische middenniveau, is zonneklaar. Zonneklaar is ook dat het doorbreken van de vicieuze cirkel soms pijnlijke maatregelen zal vergen. Pijnlijk, omdat ze niet alleen de cultuur maar uiteindelijk en onvermijdelijk ook de financiën zullen raken. ■

Het Accountancy Beloningsonderzoek is uitgevoerd door 'de Accountant' en bureau Alterim, in samenwerking met het NIVRA en de VAS. De resultaten voor de categorie accountants in het bedrijfsleven (accountants in business) zijn verkregen uit het jaarlijkse salarisonderzoek dat het Controllers Instituut samen met Robert Walters uitvoert.