



Accountancy Beloningsonderzoek 2007

# Salarissen stijgen, werkdruk knelt

Editie 2007 van het Accountancy Beloningsonderzoek (zie uitneembare bijlage) schetst een gemengd beeld. Enerzijds voorspoed en optimisme over de materiële kant. Maar anderzijds aanhoudende zorgen over werkdruk en de balans werk-privé. Vooral in het openbaar beroep, en met name in de middenfuncties.

TOM NIEROP

## 'Streepje voor'

Bij het bedrijfsleven worden jonge registeraccountants met open armen ontvangen, mede door het tekort aan financieel specialisten. Ze passen prima in de functieprofielen voor controllers, financieel directeuren en zelfs cfo's. Ze hebben dan ook een streepje voor op andere hoog opgeleiden, zegt Mitelijn Staatsen van Ebbinge & Company, een bureau dat zich toelegt op de bemiddeling van jonge hoog opgeleiden. "Accountants gelden als uitstekend opgeleid. Ze moeten wel een bedrijfskundig oog hebben, maar dat hebben ze vaak wel. Ook hebben ze het vermogen om leidinggevende vaardigheden te ontwikkelen. De meesten die de overstap hebben gemaakt zijn daar gelukkig van geworden. Ik hoor alleen maar positieve geluiden."

Met het geld zit het voor registeraccountants wel goed, waar ze ook werken. De aanhoudende (internationale) vraag naar financiële expertise doet zijn salarisopdrijvende werk. Net als in 2005-2006 gingen de openbaar accountants er het sterkst op vooruit. Ruim zestig procent van hen zag zijn salaris met zes procent of meer stijgen, 32 procent met minstens elf procent. Accountants in het financieel management (in business) doen het iets bescheidener (34 en dertien procent) en interne accountants zitten daar met 32 en tien procent net onder. Bij overheidsaccountants ging het allemaal wat minder snel omhoog. Slechts negen procent ontving daar zes procent meer salaris, en vier procent kreeg er minstens elf procent bij.

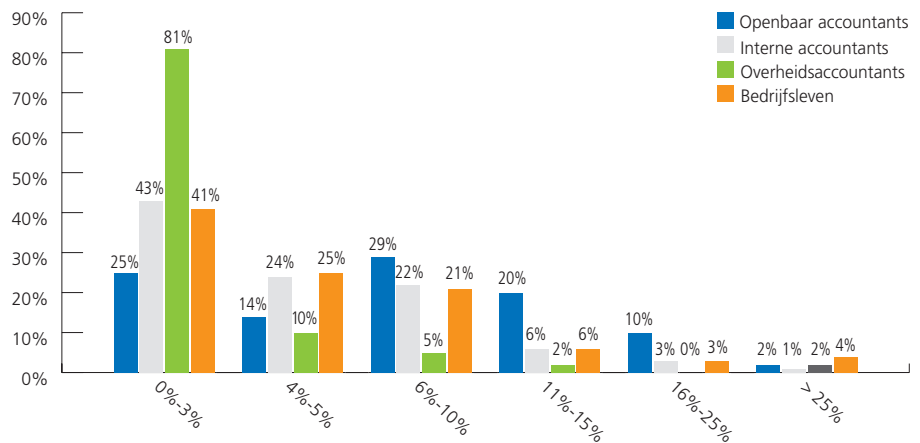
### Beginners en partners omhoog

Bovenstaande cijfers betreffen de individuele respondenten en weerspiegelen dus voor een belangrijk deel hun 'normale' carrièreontwikkeling. Maar daarnaast speelde een autonome stijging van de salarisoniveaus een rol. Zeker in het openbaar beroep: daar ging de gemiddelde beloning per functieniveau over de hele linie omhoog. In veel functies met een bescheiden één tot drie procent, maar het gemiddelde salaris van beginnend assistenten steeg met bijna vijf procent. En ook op senior managerniveau, dus net onder de top, was de stijging aanzienlijk (4,4 procent). Het allerbest zorgden de partners van de kantoren echter voor zichzelf. Hun beloning steeg gemiddeld met 7,4 procent. Opvallend is dat de middelgrote en grote kantoren op de lagere functieniveaus hun beloningsachterstand op de kleinere kantoren verder hebben weggewerkt, een trend die vorig jaar al zichtbaar was. In 2005 en 2006 verdienden accountants in de eerste fasen van hun carrière bij kleine kantoren meer dan bij middelgrote en grote. Bij beginnend assistenten verschilde het niet veel, maar gevorderd assistenten, controleleiders en managers waren bij kleine kantoren duidelijk beter af. Dit verschil is nu grotendeels weggestreken. Voor gevorderd assistenten en controleleiders bestaat er nog nauwelijks beloningsverschil tussen grote en kleine kantoren, en managers en beginnend assistenten worden nu bij de grote kantoren zelfs beter betaald. Voor de hoogste functies gold dat altijd al.

### Werk-privé

Het verschil tussen grote en kleine kantoren komt op meer punten naar voren. En anders dan op salarisgebied valt dat verschil nogal eens uit ten voordele van kleinere kantoren, zeker op

### Salarisstijging 2006-2007



*Het allerbest zorgden de partners van de kantoren voor zichzelf.*

de niet-materiële aspecten - kortweg de balans tussen werk en privé - van het werkend bestaan. Vooral op het hiërarchische middenniveau (de leeftijd waarop vaak sprake is van gezin en jonge kinderen) vinden veel accountants dat hun werk te veel ten koste gaat van hun privéleven. Dat speelt extra sterk bij de grote kantoren. Zo wordt bij grote kantoren veel vaker en ook langer overgewerkt dan bij kleinere. Wel lijken de verschillen iets af te nemen, zonder twijfel als gevolg van de krapte op de financiële arbeidsmarkt. Terwijl het aantal overuren bij grote kantoren het afgelopen jaar niet veel veranderde, nam dat bij kleine en middelgrote kantoren duidelijk toe.

### Parttimen neemt iets toe

Een belangrijk aspect van de werk-privébalans is de mogelijkheid tot deeltijdwerken. Diverse middelgrote kantoren legden dit jaar in hun arbeidsmarktcampagnes op prikkelende wijze de nadruk op dat thema, en dat is niet voor niets. Ondanks fraaie verhalen over de mogelijkheden daartoe, is parttimen bij accountantskantoren namelijk nog bepaald geen gemeengoed, ook al lijkt de ook vorig jaar al geconstateerde stijging wel verder door te zetten. Terwijl in 2005 nog geen acht procent van de openbaar accountants minder dan veertig uur per week werkte, was dit in 2006 twaalf procent en het afgelopen jaar klom dat verder naar 14,5.

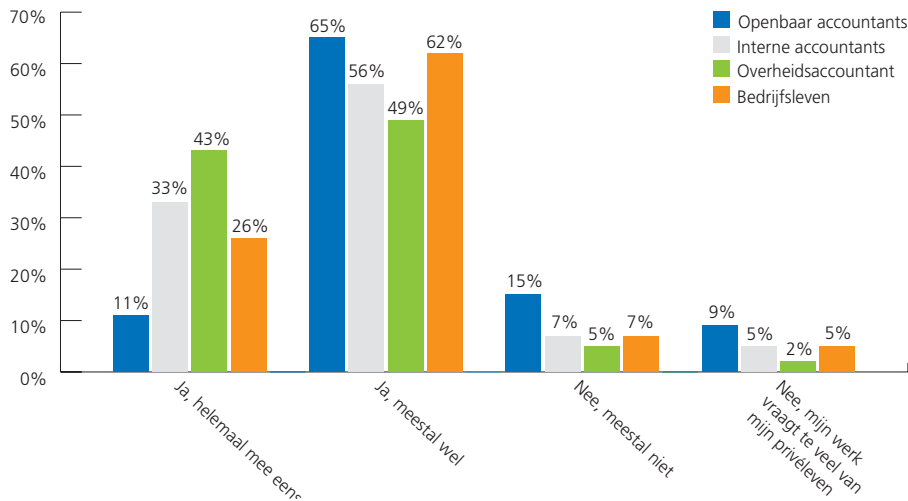
*Bij grote kantoren wordt veel vaker en ook langer overgewerkt dan bij kleinere.*

Ook hier is er weer een opvallend verschil tussen grote en kleine kantoren. Bij kleine kantoren wordt niet alleen aanmerkelijk vaker parttime gewerkt, maar gaat het ook vaker om 'kleine' parttimebanen. De meeste parttimers werken ook daar nog altijd 36 of 32 uur, maar bijna vijf procent staat voor 24 uur of minder op de rol. Bij grote en middelgrote kantoren komen zulke kleine aanstellingen niet of nauwelijks voor.

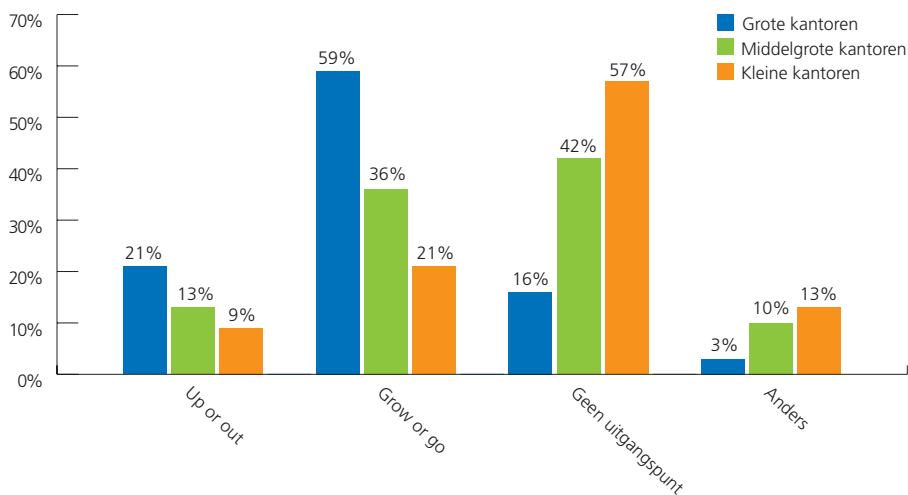
### Taaie cultuur

Op het gebied van deeltijdwerken valt nog veel werk te verzetten. Er gaapt een diepe kloof tussen wensen, formele mogelijkheden en praktijk. Maar liefst eenderde van de huidige fulltimers geeft aan eigenlijk liever parttime te willen werken. Bij vrouwen is dat bijna veertig procent, evenals bij accountants (m/v) op het niveau van controleleider/supervisor en manager. Zorgelijker dan die vaststelling op zichzelf - iedere sterveling heeft onvervulde verlangens - is de genoemde reden om de werkweek toch maar niet terug te schroeven. Net als vorig jaar noemen accountants bij middelgrote en grote kantoren 'schadelijkheid voor de carrière' erg vaak als belangrijke belemmering. Bij de middelgrote kantoren lijkt deze carrièreangst sinds vorig jaar licht afgenomen (tot 29 procent) maar bij de grote speelt het nog even sterk als in 2006: ruim 35 procent. Bij kleine kantoren is dat nog geen ▶

## In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven?



## Hanteert uw organisatie het uitgangspunt up or out?



dertien procent. Cultuuraspecten zijn op dit punt blijkbaar erg hardnekkig. Net als vorig jaar zijn openbaar accountants duidelijk vaker ontevreden over hun werk-privébalans dan interne accountants, overheidsaccountants en accountants in het bedrijfsleven (respectievelijk 24, twaalf, zeven en twaalf procent).

De discussie over het thema werk-privé lijkt overigens wel vruchten af te werpen. Het aantal 'openbare' respondenten dat tevreden is met de balans nam afgelopen jaar namelijk iets toe. Ook bij de grote kantoren. Niettemin is er nog steeds een duidelijk negatief verband met kantooromvang. Bij kleine kantoren ervaart 83,8 procent van de respondenten een goede balans, bij middelgrote kantoren 76,7 procent en bij grote 69,6 procent.

## Weg uit de accountancy

In de voorgaande Accountancy Beloningsonderzoeken bleek dat relatief veel

openbaar accountants er serieus over dachten om op termijn hun heil elders te zoeken. Die neiging blijkt nog licht gestegen: van 52 naar 54 procent. Maar tegelijkertijd lijkt de urgentie van zo'n carrièreswitch verminderd. Een kwart van de respondenten zegt nu binnen vijf jaar uit het beroep te willen vertrekken, terwijl dit vorig jaar nog 31 procent was. Het aantal respondenten dat op wat langere termijn het openbaar beroep wil verlaten, steeg daarentegen juist van 21 naar 28 procent. Het heeft er dus de schijn van dat het steeds meer om bewuste carriëreplanning gaat, en minder om een acute 'vlucht'.

Net als vorig jaar leven de vertrekplannen het sterkst op het hiërarchische middenniveau van gevorderd assistenten, controleleiders en managers - de leeftijds categorie waar de werk-privébalans het sterkst onder druk staat.

De belangrijkste reden om een overstap te maken is dan ook de balans werk-privé (30,2 procent). Reden twee klinkt eveneens bekend, maar is van

## Werknemers bij de grote kantoren zijn het meest kantoorvast.

### Generatie Y

Greet Brosens, directeur van wervingsbureau Robert Half International, denkt dat het wegloopgedrag binnen de accountancy inherent is aan de huidige generatie jongeren. "Het past bij generatie Y, de twintigers en vroege dertigers. Die hebben hoge verwachtingen van hun leven en hun loopbaan, zo zijn ze opgegroeid. Ze gaan ervan uit dat ze hoog instromen en denken dat ze daarvoor het beste bij het bedrijfsleven kunnen aankloppen. Daar zijn meer mogelijkheden om je te specialiseren en meer mogelijkheden voor een loopbaan. Bij een accountantskantoor denken ze dat ze heel hard moeten werken om misschien ooit nog eens partner te kunnen worden. Hard werken willen ze wel, maar niet ten koste van alles. Ik ken maar heel weinig jongeren die een accountantskantoor binnenlopen met de verwachting dat zij er over vijf jaar nog steeds werken."

geheel andere aard: de toenemende formalisering en regelgedruk (18,3 procent).

## Kantoorhoppen?

Dit jaar vroegen we voor het eerst ook naar eventuele voornemens om binnen het openbaar beroep naar elders te willen verkassen. Accountants blijken tamelijk kantoorvast. Slechts acht procent geeft aan binnen twee jaar te willen overstappen naar een ander kantoor. Accountants bij kleine en middelgrote kantoren overwegen dit nog het vaakst (tien procent). Bij de kleine kantoren wil men dan in de helft van de gevallen naar een groter kantoor, bij de middelgrote willen de aspirant-vertrekkers zowel naar kleinere als grotere kantoren. Het trouwst zijn de werknemers bij de grote kantoren. Maar liefst 97 procent zegt niet te gaan overstappen.

## Up or out?

Zoals al in de inleiding vermeld: een gemengd beeld. Overwegende tevredenheid met de



### 'Grow or go'

Moeten accountantskantoren hun organisaties en werkwijzen aanpassen? Het creëren van meer eindfuncties bij de kantoren zou bijvoorbeeld ook carrièreperspectief kunnen bieden aan degenen die het partnerschap niet halen, denkt Paul Tan, marketingmanager van opleidingsinstituut het NIVRA-Nyenrode. "Er valt niet op te leiden tegen de uitstroom bij de kantoren. Die moeten zorgen dat ze de uitstroom reduceren."

De vraag is echter hoe grondig de accountantskantoren zich moeten en *kunnen* aanpassen. Accountancy is een omgeving van permanente verandering die veel vraagt van de mensen. Dat vraagt een bedrijfsmodel dat zulke veranderingen kan bijhouden. Op onderdelen zijn aanpassingen mogelijk, maar de bereidheid om het bedrijfsmodel te hervormen lijkt bij de grote kantoren niet groot. "Ons hele model is gebaseerd op *grow or go*, en dat bevalt nog steeds goed", zegt Bas Schreurs, recruiter van Ernst & Young. "Als de arbeidsmarkt zich dramatisch ontwikkelt, moeten we misschien denken aan aanpassingen. Maar we halen nog steeds genoeg mensen binnen."

arbeidsvoorwaarden gaat vooral in het openbaar gepaard met hardnekkige knelpunten op het gebied van de werkdruk en de cultuur. Geheel passend in dat beeld zijn de antwoorden op een vraag die we dit jaar voor het eerst stelden, over het *up or out-principe*. Veel kantoren stellen dat ze dat 'harde' carrièreprincipe hebben verlaten. Niet iedereen hoeft door

te groeien om te mogen blijven. Interessanter is echter hoe accountants dit in de praktijk zelf ervaren. Alle respondenten is gevraagd of hun werkgever een duidelijk uitgangspunt hanteert. Daaruit komt naar voren dat vijftien procent van de kantoren *up or out* hanteert en 42 procent het mildere *grow or go*. Wederom is hier een waterscheiding te zien

Parttimen is nog bepaald geen gemeengoed, maar de vorig jaar geconstateerde stijging lijkt wel door te zetten.

### Formalisering en regeldruk

Opvallend is dat naast het verlangen naar een betere balans tussen werk en privéleven, ook de toenemende formalisering en regeldruk in het accountantsberoep een steeds belangrijker rol speelt als oorzaak van vertrekplannen. Wim Koning van wervings- en selectiebureau Visser & Partners herkent dat beeld uit de dagelijkse praktijk. "Accountants krijgen steeds vaker te maken met scherpere regelgeving, waardoor het werk in de audit of de controle steeds meer wordt geformaliseerd. Ook in de kleine kantoren. Als accountant ben je heel veel tijd bezig om dingen vast te leggen en te verwerken in dossiers. Steeds minder accountants hebben zin om alleen maar verplichte taken uit te voeren."

naar kantooromvang. Bij de grote kantoren ervaart maar liefst 21 procent van de respondenten nog steeds het uitgangspunt *up or out*. Wordt ook *grow or go* erbij genomen, dan loopt het zelfs op tot tachtig procent. Bij middelgrote en kleine kantoren is dit met respectievelijk 49 en dertig procent zeer veel minder. En in de interne accountancy, overheidsaccountancy en het bedrijfsleven komt *up or out* nauwelijks voor.

Cultuur, cruciaal voor alles wat met werk en werkplezier te maken heeft, blijkt dus wederom hardnekkig. Dat is bepaald geen nieuwe ontdekking. Maar daarom niet minder belangrijk. ■

### Noot:

Het Accountancy Beloningsonderzoek is uitgevoerd door 'de Accountant' en bureau Alterim, in samenwerking met het NIVRA en de VAS.