

ACCOUNTANCY BELONINGSONDERZOEK 2008

Financieel niks te klagen

Variabel belonen rukt op, het ambitieverschil tussen mannen en vrouwen groeit en de werk-privébalans blijft de belangrijkste vertrekreden voor openbaar accountants. Wel wordt de cultuur rond deeltijd voorzichtig iets liberaler. Dat, en meer, blijkt uit editie 2008 van het Accountancy Beloningsonderzoek (zie uitneembare bijlage).

TEKST TOM NIEROP | BEELD CORBIS

Accountants 'doen' het op de arbeidsmarkt nog steeds goed. Dat is een van de misschien weinig verrassende maar blijvend aangename bevindingen van deze vierde editie van het Accountancy Beloningsonderzoek. Net als in 2006-2007 stegen de inkomens bij de openbaar accountants het sterkst. Ruim zestig procent zag daar zijn salaris met minstens zes procent omhooggaan, 32 procent zelfs met elf of meer procent. Accountants in het bedrijfsleven deden het iets 'minder', met respectievelijk 48 en zestien procent. De interne accountants scoren daar net onder en de salarisontwikkeling bij de overheid blijft ook dit jaar relatief achter (zie figuur *Salarisstijging 2008*). Een deel van de salarisstijgingen is uiteraard het directe gevolg van de individuele carrièreontwikkeling. Maar net als vorig jaar is er meer aan de hand. In het openbaar beroep gingen de inkomens namelijk ook per functieniveau vrijwel overal weer duidelijk omhoog, alleen de senior managers maakten pas op de plaats. De sterkste inkomensstijging vond plaats bij de gevorderd assistenten (8,3 procent meer salaris) en vooral - inmiddels een vertrouwd beeld - de partners (ruim tien procent omhoog).

VERSCHILLEN LAGE NIVEAUS VERDWENEN

Twee ontwikkelingen springen speciaal in het oog. Allereerst blijkt dat de middelgrote en grote kantoren hun voormalige achterstand in betaling op de lagere functieniveaus nu echt hebben gedicht. In 2005 en 2006 verdienden accountants

aan het begin van hun carrière bij kleine kantoren (1-5 RA's) duidelijk meer dan bij middelgrote (6-100 RA's) en grote kantoren (>100 RA's). Beginnend assistenten verdienden overal vrijwel evenveel maar gevorderd assistenten, controleleiders en managers waren bij de kleintjes duidelijk beter af. Dit verschil was in 2007 al grotendeels weggewerkt en die trend heeft zich in 2008 bestendigd. Gevorderd assistenten en controleleiders verdienen nu gemiddeld overal ongeveer hetzelfde. Managers worden bij de middelgrote en grote kantoren nu zelfs iets beter betaald. Dat laatste geldt ook dit jaar weer voor beginnend assistenten. In de hogere functies blijven de grote kantoren duidelijk beter betalen dan de kleinere. Voor de partners geldt dat extra sterk.

De balans tussen werk en privé blijft de belangrijkste reden waarom de helft van de openbaar accountants zijn heil elders denkt te gaan zoeken.

VARIABEL BELONEN RUKT OP

Een tweede opvallende trend betreft de gestage opmars van variabel belonen. Van de openbaar accountants ontvangt 72 procent nu een variabele beloningsdeel, tegenover vorig jaar nog 67 procent en in

2006 47 procent. Naast de stijging van het aantal mensen dat variabel wordt beloond, valt op dat ook de hoogte daarvan lijkt toe te nemen. Het percentage openbaar accountants dat een (zeer) hoog variabel beloningsdeel ontvangt, ligt nu duidelijk hoger dan in 2007.

Variabel belonen blijkt ook in de andere segmenten van de accountancyarbeidsmarkt op te rukken. Van de interne accountants ontvangt nu bijna tachtig procent een variabele beloningsdeel. In 2006 en 2007 was dat nog respectievelijk 56 en 73 procent. En ook daar neemt de hoogte van het bedrag toe: 43 procent van de interne accountants ontving tien-duizend euro of meer. In 2007 was dat nog 25 procent.

Bij de overheidsaccountants blijft variabel belonen zeer ongebruikelijk, maar toch lijkt het ook daar langzaam iets vaker te gebeuren. In 2006 ontving slechts vijf procent een variabel beloningsdeel, in 2007 was dat al vijftien procent en in 2008 zestien procent.

Bij de accountants in business rijst hetzelfde beeld. Daar ontvangt 85 procent een variabele beloning, tegen tachtig procent in 2007. En ook daar stijgt het met die variabele beloning gemoeide bedrag. Kreeg in 2007 37 procent van de accountants in business tienduizend tot vijftigduizend euro per jaar, in 2008 is dat veertig procent. Het percentage dat meer dan vijftigduizend euro 'variabel' ontvangt bleef hetzelfde: twaalf procent.

LANGZAME CULTUURVERSCHUIVING

Een blijvend *hot item* binnen de accountancyarbeidsmarkt blijft de mogelijkheid tot deeltijdwerken, de balans tussen werk en privé en alles wat daarmee samenhangt. Ondanks het feit dat de parttime-wens onder openbaar accountants onverminderd hoog blijft - nog steeds zou eenderde van de fulltimers graag parttime willen werken (van de vrouwen zelfs bijna de helft) - lijkt het aantal daadwerkelijke parttimers een beetje te stagneren. De lichte stijging die zich vorig jaar leek af te tekenen, zette niet door. Nog steeds werkt vijftien procent van de openbaar accountants minder dan veertig uur. Ook het beeld dat bij kleine kantoren duidelijk meer in deeltijd wordt gewerkt (bijna een kwart van de respondenten) ■

daar) dan bij grotere (ruim tien procent) is ongewijzigd, evenals dat kleine kantoren makkelijker zijn ten aanzien van 'kleinere' parttime banen. Bij middelgrote kantoren en - nog veel sterker - grote kantoren blijft 'schadelijkheid voor de carrière' een belangrijke belemmering. Toch lijkt de cultuur op dat punt langzaam iets 'liberaler' te worden. Bij middelgrote kantoren zette de in 2007 al geconstateerde afname van de 'angst voor carrièreschade' als belangrijkste belemmering door naar 24,6 procent. En anders dan vorig jaar lijkt die 'dooi' nu ook voorzichtig op gang te komen bij de grote kantoren, waar de carrièreangst met ruim zes procent daalde: van 35 procent vorig jaar naar een lagere (maar nog altijd aanzienlijke) 29 procent nu. Ter vergelijking: bij kleine kantoren noemt nog geen twaalf procent dit als belangrijkste belemmering.

BALANS WERK-PRIVÉ

Net als vorig jaar blijken de openbaar accountants duidelijk vaker (meestal) ontevreden over de balans tussen werk en privé dan de interne accountants, overheidsaccountants en accountants in het bedrijfsleven: respectievelijk 23, twaalf,

Middelgrote en grote kantoren hebben hun betalingsachterstand op de lagere functieniveaus nu echt gedicht.

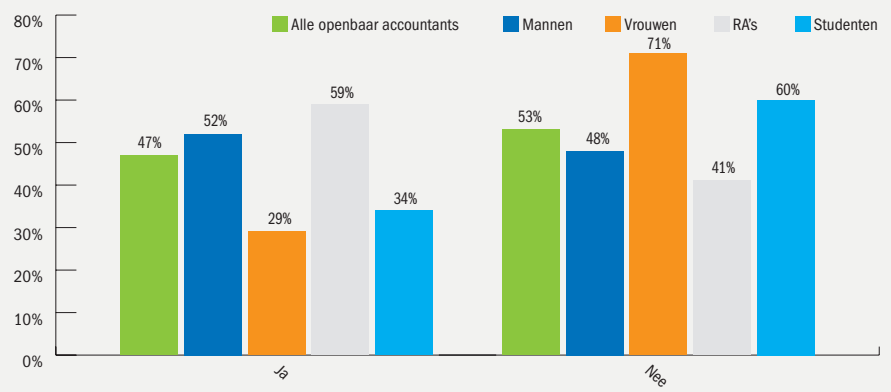
acht en zestien procent. En net als vorig jaar is de ontevredenheid groter naarmate de kantooromvang toeneemt. Toch lijkt de aanhoudende discussie over dit thema voorzichtig zijn vruchten af te werpen. Het aantal uren dat wordt overgewerkt is voor het eerst in jaren niet gestegen en het percentage openbaar accountants dat (zeer) tevreden is over de werk-privébalans neemt iets toe. Dat geldt extra sterk voor de grote kantoren, waar het probleem het grootst is. Het percentage tevreden over de balans werk-privé nam er toe van 62,8 procent in 2006, via 69,9 procent in 2007 tot 74 procent in 2008. De middelgrote kantoren doen het met 79 procent (zeer) tevreden ook iets beter dan voorheen (76,7 procent in 2007 en

Ambities m/v

Van alle accountants zegt dit jaar 47 procent op termijn de ambitie te hebben om partner te worden, iets meer dan de 45 procent van vorig jaar. Mannen blijven met 52 procent duidelijk veel ambitieuzer dan vrouwen (29 procent). Dit verschil lijkt eerder toe dan af te nemen: vorig jaar scoorden mannen en vrouwen respectievelijk 49 en 31 procent.

Aan de respondenten die geen partnerambities koesteren, is gevraagd naar het waarom daarvan. 'Ik stel andere prioriteiten is het leven' blijft het vaakst gegeven antwoord, met wederom een duidelijk verschil tussen mannen (28,6 procent) en vrouwen (46,2 procent). Ook het aanpalende 'ik ambieer geen functies die me te veel tijd gaan kosten' wordt vaak als reden genoemd. Ook hier is weer een duidelijk verschil zichtbaar tussen mannen (13,5 procent) en vrouwen (20,8 procent).

Hebt u de ambitie om op termijn de functie van director of partner te gaan bekleden binnen de organisatie waarin u werkzaam bent?



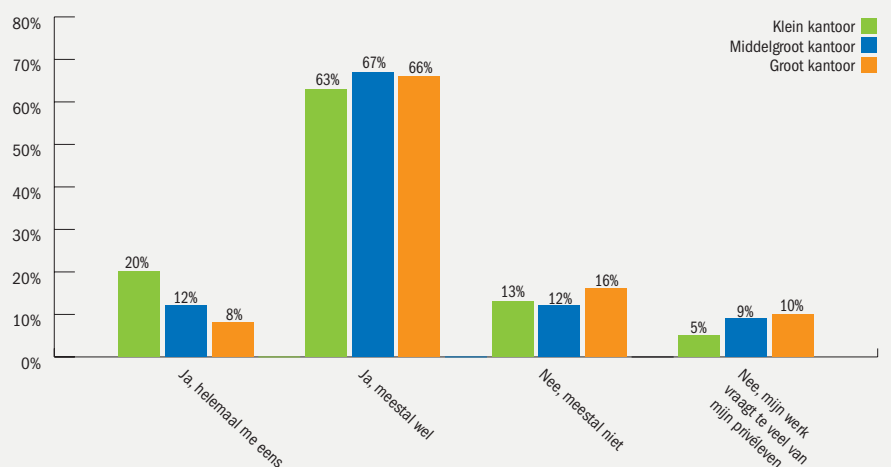
zeventig procent in 2006). Bij kleine kantoren ligt het aantal respondenten dat zegt een goede balans te ervaren al een paar jaar stabiel op een duidelijk hoger niveau (circa 83 procent). De wrijving tussen werk en privé blijft zich veruit het sterkst voordoen op

de hiërarchische middenniveaus (controleleider, manager, senior manager), door gaans de leeftijds categorie met gezinnen en jongere kinderen. Toch lijkt ook daar een lichte verbetering waar te nemen.

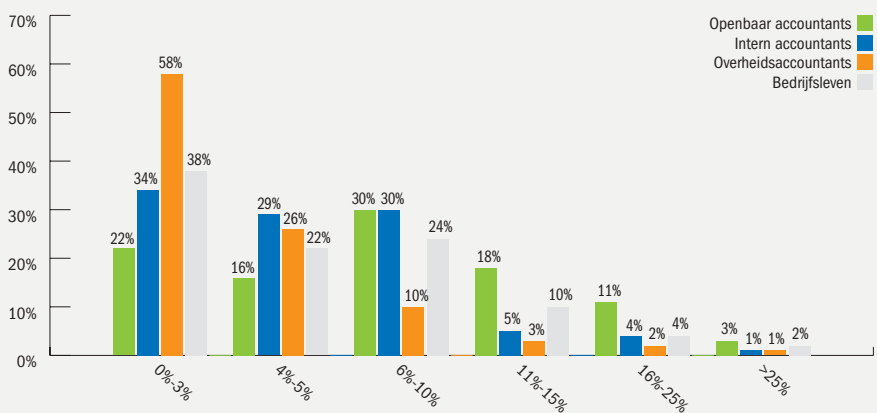
VERTREKPLANNEN

Dat de wens naar een prettige balans tussen werk en privéleven een serieus punt is, blijkt uit het feit dat dit aspect de

In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen werk en privé? 2008



Salarisstijging 2008



Gemiddelde salaris per categorie accountants 2008 en 2007

Aantal jaar ervaring	Openbaar accountants		Intern accountants		Overheidsaccountants		Bedrijfsleven	
	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007
0-2 jaar	€ 27.000	€ 23.000	€ 26.500	€ 25.000	€ 21.000	€ 21.500	€ 20.500	€ 31.500
3-5 jaar	€ 33.500	€ 31.500	€ 49.000	€ 35.500	€ 32.000	€ 31.500	€ 38.000	€ 36.000
6-10 jaar	€ 50.500	€ 48.500	€ 64.000	€ 61.000	€ 54.000	€ 52.500	€ 74.500	€ 72.500
11-15 jaar	€ 74.500	€ 73.500	€ 87.000	€ 83.000	€ 66.500	€ 65.500	€ 85.000	€ 92.000
> 15 jaar	€ 119.000	€ 119.500	€ 121.000	€ 115.000	€ 79.000	€ 77.500	€ 124.500	€ 124.500

belangrijkste reden blijft waarom de helft van de openbaar accountants - iets minder dan in 2007 (54 procent) - zijn heil elders denkt te gaan zoeken (22 procent zelfs binnen vijf jaar). Voor een derde (32 procent) van die groep is de balans tussen werk en privé de belangrijkste reden om een overstap te willen maken. Bij vrouwen en op de middenni-niveaus speelt dit nog extra sterk.

De werk-privébalans weegt bij alle kantoor-grootten het zwaarst, maar springt er bij grote kantoren nog extra sterk uit (36,5 procent). Verbetering van die balans wordt dan ook aangegeven als belangrijkste maatregel waarmee de werkgever potentiële vertrekkers toch zou kunnen behouden. Opvallend is dat interne accountant met 57 procent nog iets meer geneigd zijn om

Variabel belonen rukt op in alle segmenten van de accountancy-arbeidsmarkt

hun sector te verlaten dan openbaar accountants. De meest genoemde vertrekreden is bij hen echter een andere, namelijk de inhoud van de werkzaamheden (37,6 procent). Ook het gebrek aan doorstroomkansen (16,7 procent) wordt veel genoemd. Om deze intern accountants te behouden blijft 'meer salaris' erg belangrijk, maar 'betere carrièreperspectieven' scoort nu duidelijk het hoogst, met 29,5 procent.

TEVREDEN

Bij al deze kanttekeningen moet vooral niet uit het oog worden verloren dat accountants door de bank genomen veelal (zeer) tevreden zijn met hun arbeidsvoorwaardelijk pakket. In tevredenheid stoten de intern accountants dit jaar de accountants in business van de eerste plaats. Van de intern accountants zegt 83 procent (zeer) tevreden te zijn. Bij de accountants in business is dat 81 procent. Met ruim acht procent verschil volgen de openbaar accountants (73,4 procent). Veruit het minst tevreden zijn de overheidsaccountants, met 65,4 procent. Desondanks blijken juist de overheidsaccountants ook dit jaar weer veruit meest honkvast. De voornaamste oorzaak van de lagere tevredenheid in de publieke sector lijkt dan ook de onmiskenbare salarisachterstand. Maar blijkbaar zijn het uiteindelijk toch andere, niet-materiële factoren die de doorslag geven bij het besluit om al dan niet te blijven zitten waar je zit. □

NOOT:

Het Accountancy Beloningsonderzoek is uitgevoerd door 'de Accountant' en bureau Alterim, in samenwerking met het NIVRA en de VAS. Zie voor de volledige resultaten de uitneembare bijlage bij dit nummer.

Bent u van plan om buiten de accountancy te gaan werken? 2008

