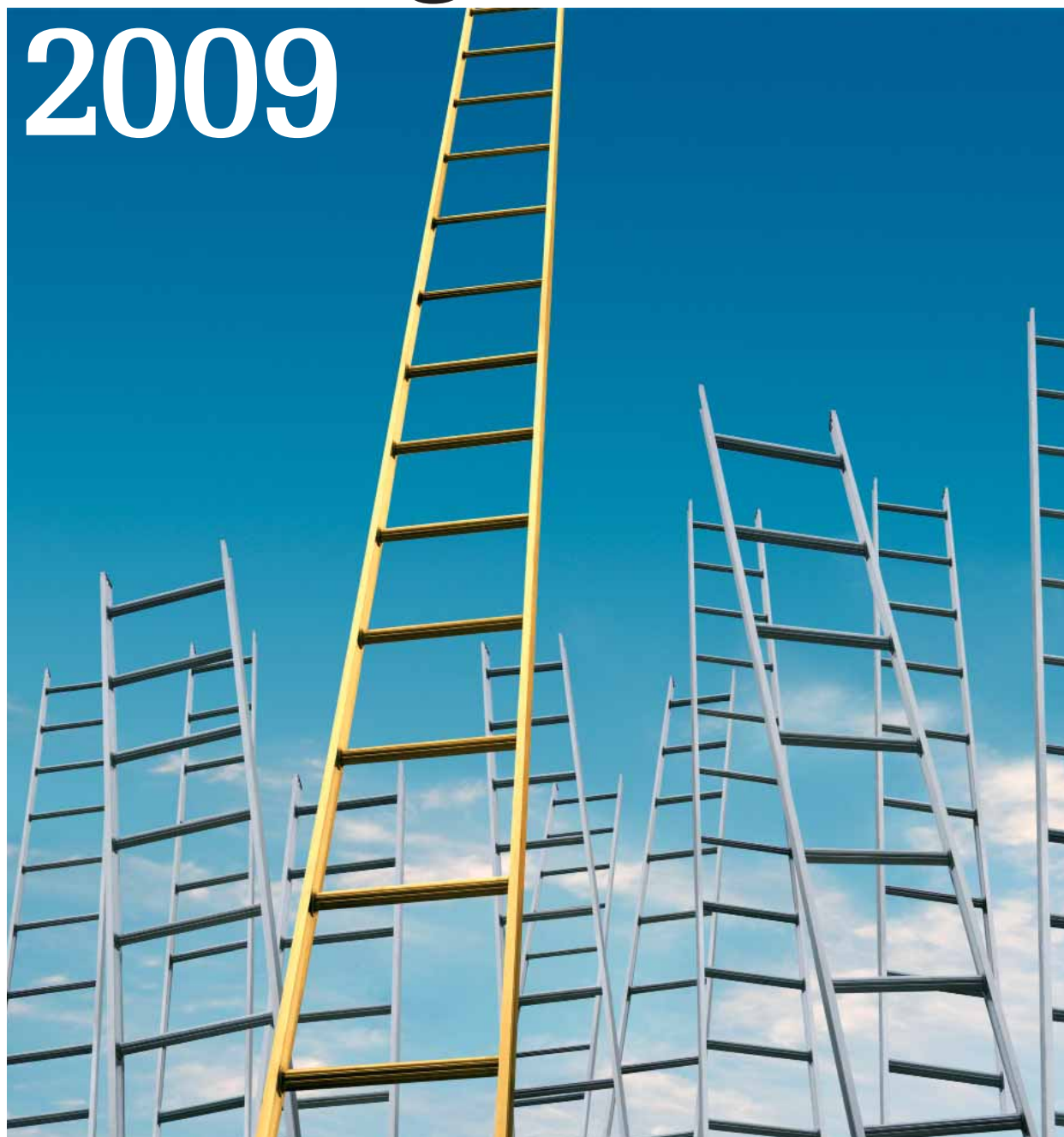


# Accountancy Beloningsonderzoek

2009



**de Accountant**  
MAANDELAAD VAN HET KONINKLIJK NIVRA

de Accountant/Alterim

# Inhoud

- 3 VOORWOORD**
- 4 ACCOUNTANCY BELONINGSONDERZOEK 2009**
- 5 OPENBAAR ACCOUNTANTS**
  - Ervaring, positie en salaris
  - Kleine en grote kantoren
  - RA-titel is geld waard
  - Opmars variabel belonen stopt
  - Salarisontwikkeling en verwachting
  - Secundaire arbeidsvoorwaarden
  - Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden
  - Overwerk stabiliseert
  - Mogelijkheid tot telewerken
  - Balans werk-privé
  - Tevredenheid stijgt
  - Weg uit accountancy
  - Vertrek waarheen?
  - Balans werk-privé belangrijkste vertrekreden
  - Ambitie: mannen en vrouwen
  - Up or out
- 15 INTERNE ACCOUNTANTS**
  - Salarisontwikkeling en verwachting
  - Secundaire arbeidsvoorwaarden
  - Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden
  - Overuren
  - Mogelijkheid tot telewerken
  - Balans werk-privé
  - Tevredenheid en vertrekplannen
  - Vertrek waarheen?
  - Up or out
- 19 OVERHEIDSACCOUNTANTS**
  - Salarisontwikkeling en verwachting
  - Secundaire arbeidsvoorwaarden
  - Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden
  - Overuren
  - Mogelijkheid tot telewerken
  - Balans werk-privé
  - Tevredenheid en vertrekplannen
  - Vertrek waarheen?
  - Up or out
- 23 ACCOUNTANTS IN BUSINESS**
  - Salarisontwikkeling en verwachting
  - Secundaire arbeidsvoorwaarden
  - Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden
  - Overuren
  - Mogelijkheid tot telewerken
  - Balans werk-privé
  - Tevredenheid en vertrekredenen
  - Up or out
- 27 VERSCHILLEN TUSSEN GROEPEN ACCOUNTANTS**
  - Salarisontwikkeling
  - Openbaar accountants slechter in balans
  - Secundaire voorwaarden best bij openbaar accountants
  - Tevredenheid
  - Up or out vooral bij openbaar accountants
  - Telewerken
- 30 ECONOMISCHE CRISIS**
  - Minder mensen
  - Effect op carrière
  - ZZP'ers en zelfstandig ondernemers
- 32 BELANGRIJKSTE RESULTATEN**

## Colofon

**Hoofdredacteur**  
Tom Nierop

**Eindredactie**  
Majja Brouwer-Franken

**Medewerkers aan deze beloningsspecial**  
**Alterim:**  
Piet-Jan Boringa  
Cherïette Vos

**NIVRA:**  
Rob Heinsbroek

**Beeld** Corbis

**Vormgeving**  
Studio Putto BNO, De Rijp

**Drukkerij** Roto Smeets Utrecht

© 2009 NIVRA/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.

NIVRA/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.

# Voorwoord

Dit is alweer de vijfde editie van het jaarlijkse Accountancy Beloningsonderzoek. In deze editie 2009 is er naast aandacht voor de vertrouwde thema's zoals beloningsontwikkeling, de balans werk-privé, parttimemogelijkheden en carrièrevooruitzichten, ook speciale aandacht voor twee nieuwe elementen.

Ten eerste de mogelijkheid tot telewerken in de diverse sectoren. Hoe ver is men daarmee in het openbaar beroep? En in de overige sectoren waar accountants werkzaam zijn?

Daarnaast is een apart (slot)hoofdstuk ingeruimd voor de effecten van de economische crisis. Het is de eerste keer in de vijfjarige geschiedenis van dit onderzoek dat het economisch gesternte ronduit ongunstig is. Wat merken accountants daarvan? In termen van omzet, carrièreplanning, werkgelegenheid bij hun organisatie, druk op de tarieven en dergelijke? En in hoeverre verschillen de ervaringen in het openbaar beroep daarbij van die bij de overheid, interne accountancy en accountants in business?

Sommige zaken veranderen niet, andere langzaam, en weer andere vrij opvallend. Zo blijft de balans tussen werk en privé - meer in het algemeen: de werkdruk - met name in het openbaar beroep een knelpunt. Maar ook op dit punt zijn er verschuivingen te noteren. Culturen zijn hardnekkig maar niet geheel onveranderlijk.

Onderzoek leidt altijd tot inzichten. En inzichten, of ze nu verrassen of overeenkomen met de eigen verwachting, zijn altijd nuttig. Voor werknemers, werkgevers en geïnteresseerde derden.

Het Accountancy Beloningsonderzoek is een initiatief van 'de Accountant' en Alterim en is uitgevoerd in samenwerking met het NIVRA en de Vereniging van Accountancy-studenten (VAS).

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

Tom Nierop  
hoofdredacteur 'de Accountant'

Piet-Jan Boringa  
directeur Alterim

# Accountancy Beloningsonderzoek 2009

Deze vijfde editie van het Accountancy Beloningsonderzoek is gebaseerd op in totaal 2.877 ingevulde vragenlijsten. De respons is twintig procent. Van de respondenten is 68,4 procent RA, de overige studeren aan NIVRA-Nyenrode. Van de studenten is 52,2 procent bezig met het master-gedeelte van de opleiding. Tachtig procent van de respondenten is man en ruim de helft (52 procent) is werkzaam in het openbaar beroep. 6,6 procent werkt in de interne accountancy, tien procent in de publieke sector en 31,6 procent in het bedrijfsleven. De grootste groep openbaar accountants werkt bij een groot kantoor (> 100 RA's).

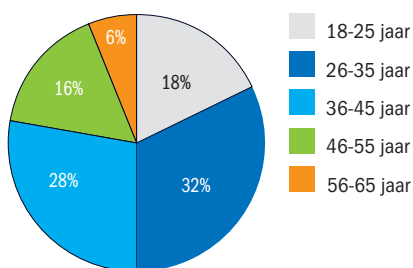
## NOMINALE SALARISSEN

De in het beloningsonderzoek genoemde salarissen betreffen de nominale salarissen van fulltime werkende respon-

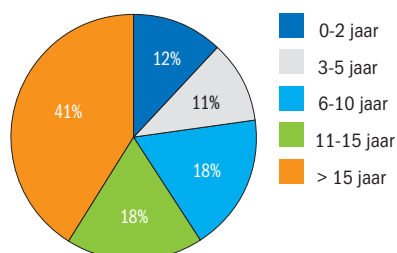
denten. Winstdelingen, bonussen en dergelijke zijn niet bij de bedragen inbegrepen. Met name in de hogere functies kunnen de werkelijke inkomens daarom soms hoger liggen. Bij het berekenen van gemiddelde bedragen is precies het midden van de individuele

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 een lichte neerwaartse vertekening geven van de werkelijke beloning in de hogere functies. □

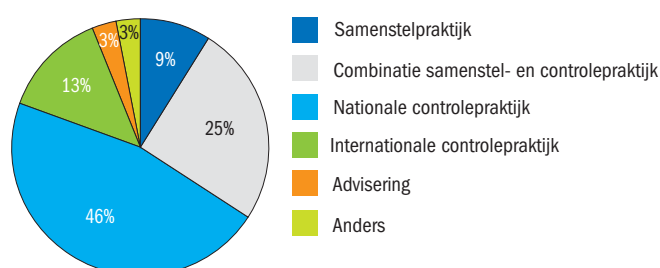
Figuur 1 Leeftijd respondenten



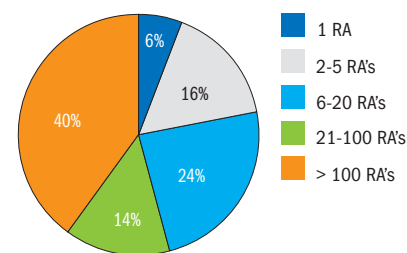
Figuur 2 Aantal jaar werkervaring



Figuur 3 Welke praktijk werkzaam? (openbaar accountants)



Figuur 4 Kantooromvang (openbaar accountants)



# Openbaar accountants

## ERVARING, POSITIE EN SALARIS

De regel 'hoe meer ervaring, hoe hoger de positie en hoe hoger het salaris' geldt nog steeds. En nog steeds groeit niet iedereen door naar de top. Sommigen bereiken binnen zes tot tien jaar het partnerschap.

Veel volhouders stromen uiteindelijk wel door naar hogere posities. Van de groep met meer dan vijftien jaar ervaring is eenderde partner en eenderde senior manager, dit is vergelijkbaar met voorgaande jaren.

Het relatief lage aantal respondenten in de zeer ruime (want niet begrensde) categorie mensen met meer dan vijftien jaar ervaring geeft echter aan dat veel accountants die de top niet halen het vak voortijdig verlaten (zie ook pagina 14 'Up or out'). Slechts negen procent werkt na vijftien jaar nog op het niveau van manager of lager.

Van de respondenten in de openbare accountancy werken er 94 als zelfstandige, daarvan hebben er veertig ook personeel in dienst.

De salarissen zijn in de meeste functies gestegen, zij het met een bescheiden percentage. Maar hier en daar is het salaris ook gedaald. Zo daalde het gemiddelde partnersalaris met zeven procent. Dit was vorig jaar met tien procent nog de grootste stijger.

Opvallend is de sterke inkomensstijging in de categorie zelfstandig RA zonder personeel. Zelfstandigen met personeel zijn daarentegen in inkomen achteruitgegaan.

## KLEINE EN GROTE KANTOREN

In 2005 en 2006 werd er bij kleine kantoren (1-5 RA's) aan het begin van de carrière meer verdiend dan bij middelgrote (6-100 RA's) en grote kantoren (>100 RA's). De gemiddelde salarissen van beginnend assistenten ontlieden elkaar nauwelijks, maar gevorderd assistenten, controleleiders en managers waren bij kleine kantoren duidelijk beter af. Dit verschil bleek in 2007 al grotendeels

Tabel 1 Positie en ervaring

	0-2 jaar ervaring (N=276)	3-5 jaar ervaring (N=274)	6-10 jaar ervaring (N=339)	11-15 jaar ervaring (N= 198)	> 15 jaar ervaring (N=331)
Beginnend assistent accountant	77,2%	10,9%	-	-	-
Gevorderd assistent accountant	22,0%	63,8%	11,2%	0,5%	-
Controleleider/supervisor	0,4%	24,2%	48,2%	10,8%	2,3%
Manager	-	-	33,5%	25,5%	6,6%
Senior manager	-	-	5,0%	41,2%	30,6%
Partner	-	-	0,6%	13,2%	34,7%
Zelfstandig RA zonder personeel	-	-	0,3%	2,9%	11,9%
Zelfstandig RA met personeel	-	-	-	1,5%	9,4%
Anders	0,4%	1,1%	1,2%	4,4%	4,6%
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tabel 2 Ervaring en salaris (€)

Aantal jaar ervaring	Minimum	Maximum	Gemiddeld salaris 2009	Gemiddeld bruto jaarsalaris 2008	Stijging/Daling
0-2 jaar	13.750	37.500	25.000	27.000	-7,4%
3-5 jaar	18.750	55.000	34.500	33.500	3,0%
6-10 jaar	32.500	112.500	53.500	50.500	5,0%
11-15 jaar	37.500	225.000	77.500	74.500	4,0%
> 15 jaar	23.750	600.000	120.000	119.000	0,8%

Tabel 3 Positie en salaris (€)

Positie	Minimum 2009	Maximum 2009	Gemiddeld bruto jaarsalaris 2009	Gemiddeld bruto jaarsalaris 2008	Stijging/daling
Beginnend assistent accountant	13.750	37.500	23.500	23.000	2,2%
Gevorderd assistent accountant	18.750	47.500	33.000	32.500	1,5%
Controleleider/supervisor	26.750	75.000	47.500	45.500	4,4%
Manager	57.500	112.500	63.000	63.500	-0,7%
Senior manager	55.000	175.000	88.000	83.000	6,0%
Partner	47.500	600.000	153.500	165.000	-7,0%
Zelfstandig RA zonder personeel	26.500	175.000	87.500	71.500	22,4%
Zelfstandig RA met personeel	42.500	225.000	87.500	92.500	-5,4%

verdwijnen, in 2008 zette deze trend zich voort en dit heeft zich bestendigd. Op het niveau van gevorderd assistent en controleleider zijn er nog nauwelijks salarisverschillen, en managers worden bij de middelgrote en grote kantoren zelfs beter betaald dan bij kleine.

De gemiddelde salarissen bij middelgrote

kantoren lagen in 2007 doorgaans tussen die van de grote en kleine kantoren in. Ook dit beeld zette zich voort in 2008 als wel in 2009. In het Beloningsonderzoek 2006 lagen op het niveau van beginnend assistenten en managers de beloningen bij die kantoren nog het laagst.

In de hogere functies blijven de grotere



kantoren duidelijk meer betalen dan de kleinere. Op het niveau van partner zijn die verschillen extra sterk. Bij de grote kantoren verdient 37,2 procent van de partners meer dan twee ton per jaar, bij middelgrote kantoren is dit 15,6 procent en bij kleine 8,6 procent. Eén partner van een klein kantoor geeft aan meer dan drieënhalve ton te verdienen, terwijl bij de grote kantoren vijf respondenten op dat niveau zitten en bij de middelgrote niet één.

### RA-TITEL IS GELD WAARD

Afstuderen loont nog steeds. Ook dit jaar verdient een registeraccountant aanzienlijk meer dan een niet-afgestudeerde collega met dezelfde functie en hetzelfde aantal jaren werkervaring. Een RA in de functie van controleleider/supervisor verdiende in 2009 gemiddeld € 53.000, een niet-RA in die functie € 45.500. Bij managers was dat respectievelijk € 64.000 en € 58.000.

### OPMARS VARIABEL BELONEN STOKT

Variabele beloning wordt steeds gangbaarder. Van de respondenten ontvangt 70,4 procent nu een variabele beloningsdeel. Dit is iets minder dan vorig jaar (72 procent). In 2007 was dit 67 procent. Na een toename in 2008 zien we nu dus weer een lichte afname. De meeste respondenten (41,3 procent van het totale aantal) ontvangen een bonus, 22,7 procent krijgt een winstuitkering en 6,4 procent wordt op een andere manier variabel beloond. De hoogte van de bonus varieert. De grootste groep (achttien procent) ontvangt tussen de € 2.000 en € 5.000, 13,5 procent van de respondenten ontving meer dan € 25.000. In 2008 waren die percentages respectievelijk 21 procent en twaalf procent. Er lijkt dus een voorzichtige verschuiving op te treden naar iets hogere bonussen. Van de partners ontvangt bijna tachtig procent een variabel beloningsdeel. In 2008 was dit nog 72 procent. Bij hen gebeurt dat in 61,6 procent (in 2008 bij vijftig procent) van de gevallen - duidelijk meer dan bij de andere respondenten - in de vorm van een winstuitkering. Ook het bedrag van de variabele beloning ligt, weinig verrassend, bij partners aanzienlijk hoger dan bij andere accountants: 46,6 procent ontvangt per jaar

Tabel 4 **Kantooromvang, positie en salaris 2009 (€)**

Positie	Klein	Middelgroot	Groot
Beginnend assistent	23.000	23.000	24.500
Gevorderd assistent	34.500	33.000	33.000
Controleleider/supervisor	49.000	48.000	47.000
Manager	59.000	61.000	62.500
Senior manager	77.000	89.000	90.500
Partner	125.000	142.000	204.000

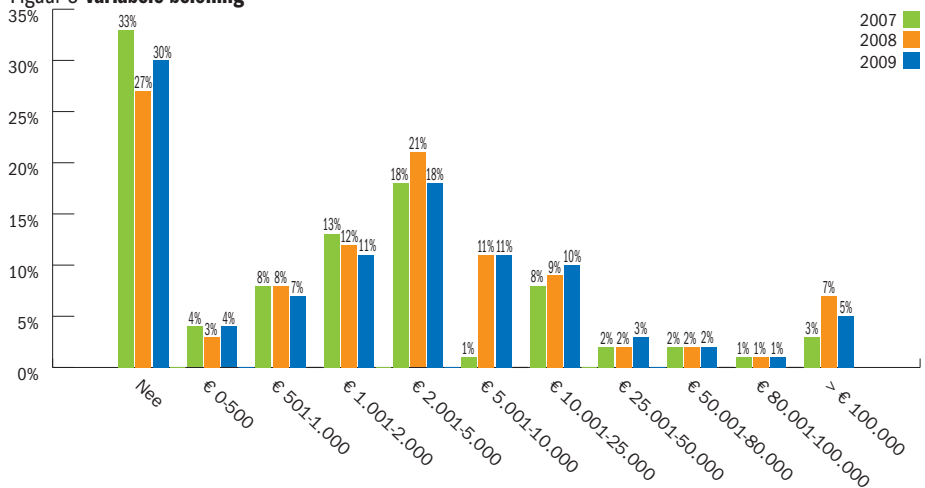
Tabel 5 **Kantooromvang, ervaring en salaris 2009 (€)**

Aantal jaar werkervaring	Klein	Middelgroot	Groot
0-2 jaar	24.000	24.000	26.500
3-5 jaar	35.500	34.000	35.000
6-10 jaar	50.500	49.000	57.000
11-15 jaar	73.000	72.000	83.000
> 15 jaar	108.000	114.000	139.000

Tabel 6 **Kantooromvang en partnersalaris 2009 (€)**

Bruto jaarsalaris	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor
45.001-50.000	1,5%	-	-
50.001-60.000	4,4%	-	-
60.001-70.000	4,4%	2,0%	-
70.001-80.000	11,8%	5,9%	-
80.001-90.000	10,3%	11,8%	-
90.001-100.000	4,4%	7,8%	-
100.001-125.000	32,4%	27,5%	30,2%
125.001-150.000	10,3%	5,9%	23,3%
150.001-200.000	11,8%	23,5%	9,3%
200.001-250.000	2,9%	7,8%	14,0%
250.001-300.000	2,9%	3,9%	9,3%
300.001-350.000	1,4%	3,9%	2,3%
350.001-400.000	1,4%	-	2,3%
450.001-500.000	-	-	2,3%
> 500.000	-	-	7,0%
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Figuur 5 **Variabele beloning**



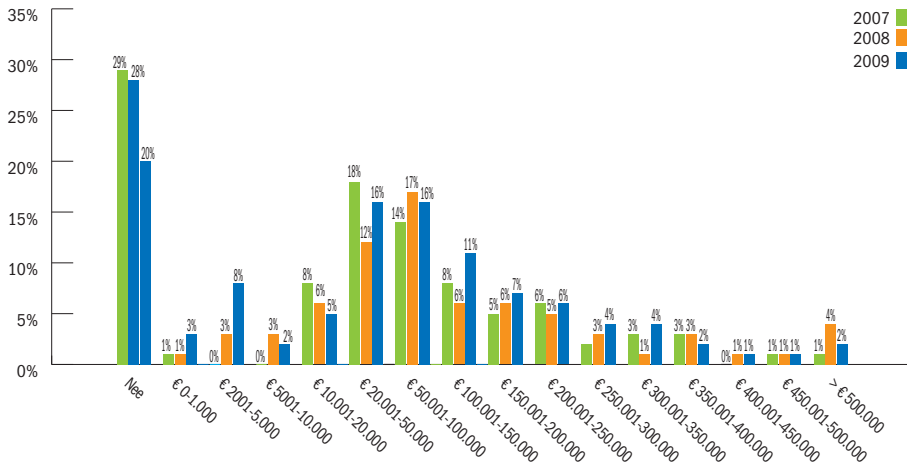
meer dan € 100.000 en voor 16,8 procent gaat het om meer dan € 250.000. Opvallend is dat, zowel in het algemeen als onder partners, het percentage respondenten dat een *zeer hoog* variabel

beloningsdeel ontvangt duidelijk lager ligt dan in 2008.

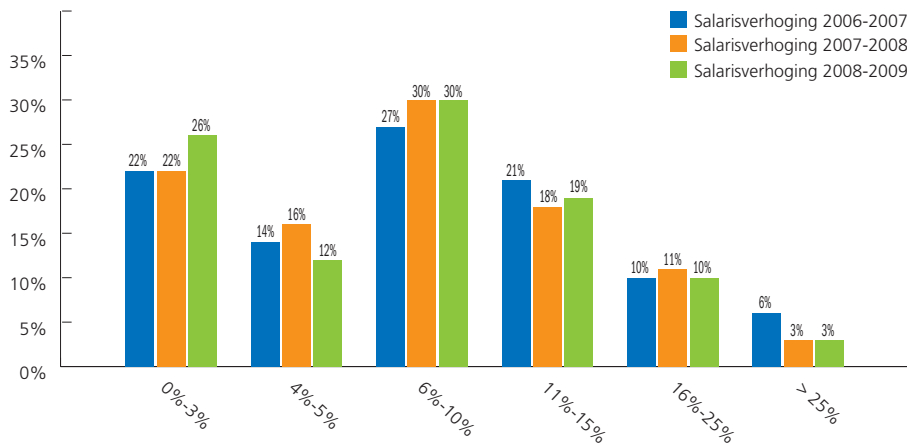
### SALARISONTWIKKELING EN VERWACHTING

Net als in 2008 zagen de openbaar accoun-

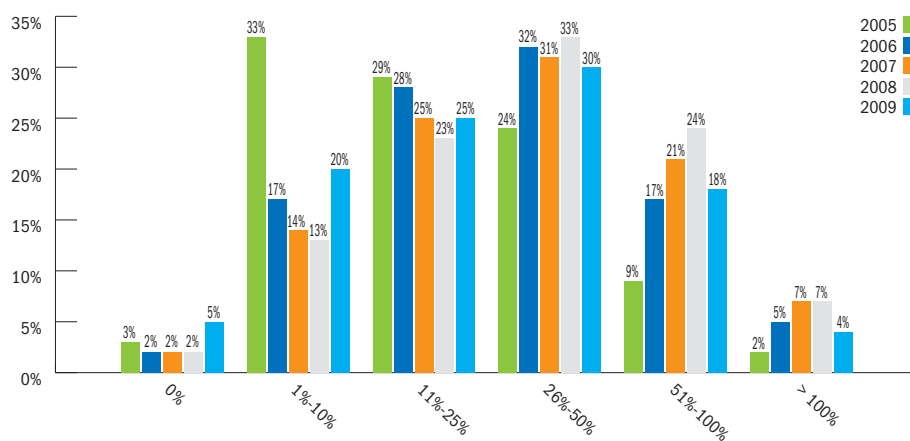
Figuur 6 Variabele beloning partners



Figuur 7 Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging?



Figuur 8 Verwachte salarisverhoging komende vijf jaar



tants ook dit jaar het salaris weer stijgen. Naast de gebruikelijke carrièreontwikkeling - toenemende werkervaring en promotie - speelde de nog onverminderd sterke vraag naar goed geschoold financieel

personeel, ook vanuit andere sectoren, zonder twijfel een rol. Ook per functieniveau stegen de salarissen immers, zo bleek in tabel 3. Het niveau van de salarisstijging is vergelijkbaar met dat in voorgaande

jaren. Dertig procent van de respondenten ging er zes tot tien procent op vooruit, en van 32,4 procent groeide het salaris met meer dan tien procent.

Circa driekwart zag zijn verwachting uitkomen, net als in 2006 en 2007.

De verwachtingen voor de toekomst zijn, na jarenlang te zijn opgeschroefd, dit jaar duidelijk minder. In 2008 dacht 64 procent van de respondenten er de komende vijf jaar meer dan een kwart op vooruit te gaan. Dit jaar is dit 'slechts' 51,4 procent. 22 procent van de respondenten verwacht over vijf jaar nog wel meer dan de helft meer te verdienen, tegenover 31 procent in 2008 en 28 procent in 2007.

De gemiddelde salarisverhoging van de openbaar accountants over 2008-2009 bedroeg 8,79 procent. De gemiddelde salarisverwachting voor de komende vijf jaar bedraagt dit jaar 34,3 procent.

### SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

Bijna alle accountants ontvangen een onkostenvergoeding (91,7 procent). 66 procent hiervan ontvangt een onkostenvergoeding tot € 100 per maand. Ook de leaseauto blijft een gangbare secundaire arbeidsvoorwaarde, 76 procent van de openbaar accountants heeft er een tot zijn beschikking. Dit is wel vijf procent minder dan in 2008. Het percentage is in de voorgaande jaren nog niet zo laag geweest.

Net als vorig jaar gaat het bij veertig procent (38,4 procent) om een auto met een leasebedrag van tussen de € 500 en € 750 per maand. Bij negentien procent ligt dit tussen de € 250 en € 500 per maand, en bij 26 procent tussen de € 750 en € 1.000 per maand.

Van de leaserijders betaalt 64,3 procent een eigen bijdrage voor de auto. In ruim de helft (53,5 procent) van de gevallen bedraagt deze maximaal € 100 per maand.

Bij 81,3 procent van de respondenten wordt het volledige pensioen, of een deel daarvan, door de werkgever betaald. Dit is een stijging ten opzichte van vorig jaar. Het aantal studieverlofdagen is ten opzichte van vorig jaar gelijk gebleven. De stijging die toen heeft plaatsgevonden is dus dit jaar behouden. In 2007 kreeg slechts acht procent extra dagen, dat is tot nu toe maar liefst gestegen naar 24 procent.

Tabel 7 Aantal contractuele uren per week 2009 (2008)

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	Man	Vrouw	Totaal
40-39 uur	79,0%	82,1%	87,8%	86,5%	73,0%	83,6% (85,0%)
37-38 uur	1,9%	1,3%	1,0%	1,5%	0,7%	1,2% (0,7%)
33-36 uur	7,1%	8,8%	5,9%	6,4%	10,6%	7,3% (6,5%)
25-32 uur	10,1%	6,7%	4,4%	4,6%	13,4%	6,5% (6,2%)
17-24 uur	1,7%	1,1%	0,7%	0,8%	1,6%	1,2% (0,7%)
10-16uur	0,2%	-	-	0,1%	-	0,1% (0,5%)
0-9 uur	-	-	0,2-	0,1%	0,7%	0,1% (0,4%)
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0% (100,0%)</b>

Tabel 8 Waarom kunt u parttime werken niet realiseren 2009 (2008)

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	Man	Vrouw	Totaal
Niet mogelijk bij huidige werkgever	16,9%	18,2%	15,7%	19,0%	10,8%	16,8% (14,3%)
Vanwege financiën	32,5%	34,3%	26,1%	30,6%	29,4%	30,3% (28,3%)
Mijn partner werkt al parttime	4,8%	5,2%	6,0%	7,1%	1,0%	5,4% (5,1%)
Schadelijk voor mijn carrière	16,9%	24,1%	26,1%	21,8%	27,4%	23,3% (24,0%)
Anders	28,9%	18,2%	26,1%	21,5%	31,4%	24,2% (28,3%)
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0% (100,0%)</b>

Tabel 9 Kantooromvang en overuren 2009

Aantal overuren per week	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	Totaal
0 uur	7,4%	3,7%	1,6%	3,9%
1-5 uur	51,0%	53,1%	35,7%	45,4%
6-10 uur	25,0%	30,1%	41,9%	33,7%
11-15 uur	8,8%	8,3%	14,0%	10,7%
16-20 uur	3,7%	2,4%	4,4%	3,5%
> 20 uur	4,1%	2,4%	2,4%	2,8%
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
<b>Gemiddeld</b>	<b>6,5 uur</b>	<b>6,2 uur</b>	<b>7,8 uur</b>	<b>6,9 uur</b>

## PARTTIMEN: PRAKTIJK, WENSEN EN MOGELIJKHEDEN

De situatie op het gebied van parttimen lijkt een beetje te stagneren, of op zijn best zeer langzaam te veranderen. In 2007 was er nog een stijging te zien ten opzichte van 2006, maar deze stijging heeft zich in 2008 en 2009 niet stevig doorgezet. Nog steeds werkt 83,6 procent van de accountants fulltime en werkt 16,4 procent minder dan veertig uur, iets meer dan de vijftien procent uit 2008.

Vrouwen werken nog steeds het vaakst parttime, zeker als het gaat om kleinere parttimebanen. Mannelijke parttimers zijn net als in voorgaande jaren vaak ongeveer een halve dag vrij.

Bij kleine kantoren wordt nog steeds duidelijk meer geparttimed dan bij grotere kantoren: ruim twintig procent van de

respondenten werkt er minder dan veertig uur. Dit is wel iets minder dan in 2008 (21 tegenover 23,7 procent) maar in hoeverre dit een significante ontwikkeling is - of een gevolg van terughoudende personeelsaanname in deze crisistijd - is moeilijk te beoordelen. Ook lijken de kleine kantoren nog steeds het meest flexibel voor wat betreft het aantal contractuele uren. Van de parttimers bij kleine kantoren werkt ruim zeventien procent tussen de 25 en 36 uur per week. Bij grote kantoren is dat ruim tien procent. Banen onder de 24 uur komen bij grote kantoren nog sporadischer voor dan bij de andere kantoren. De ook in vorige jaren geconstateerde kloof tussen willen en kunnen/doen blijkt hardnekkig. Nog steeds geeft bijna eenderde van de fulltimers aan dat ze graag part-

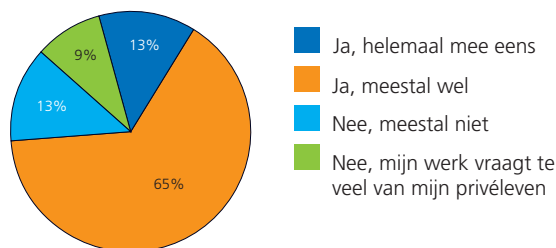
time zouden willen werken, een door de jaren opmerkelijk stabiel gegeven. Bij de vrouwen is dat dit jaar, net als vorig jaar, bijna de helft van alle fulltimers. Hoge percentages van parttimewensen zijn ook te vinden op functieniveau van controleleider en manager (42,5 procent en 32,7 procent). Een voor de hand liggende reden is dat mensen in deze leeftijdscategorie vaak beginnen met het starten van een gezin. Het grootste gedeelte geeft aan 33 tot 38 uur te willen werken. Gezien de onder fulltimers breed levende deeltijd-wensen - die nauwelijks verschillen per kantooromvang - is het aantal daadwerkelijke parttimers nog altijd beperkt. Gevraagd naar de reden het niet in praktijk brengen van hun wensen, geven veel respondenten wederom aan dat parttimen bij hun huidige werkgever 'niet mogelijk' is.



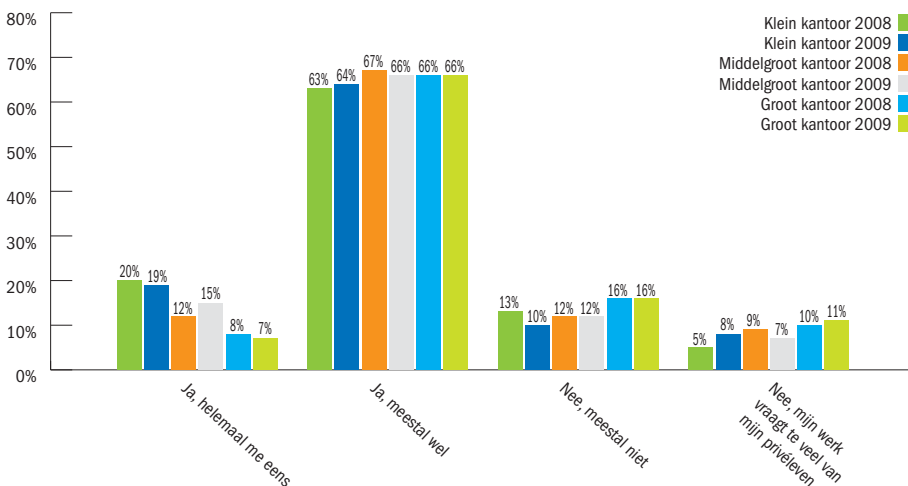
Tabel 10 Hoeveel uur per week mogelijkheid tot telewerken?

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	Man	Vrouw	RA	Student
1-4 uur	39,9%	44,8%	34,3%	37,6%	45,5%	26,7%	53,9%
5-8 uur	27,2%	28,1%	31,7%	29,5%	31,3%	33,3%	25,5%
9-16 uur	5,7%	5,7%	9,0%	7,6%	5,3%	9,6%	4,2%
> 16	27,2%	21,4%	25,0%	25,3%	17,9%	30,4%	16,3%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	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



16,9 procent bij de kleine kantoren en 15,7 procent bij de grote. De middelgrote kantoren scoren het hoogst met 18,2 procent (in 2008 nog 18,8 procent). Ook uit de open antwoorden in de categorie 'anders' blijkt dat het vaak een plan voor de toekomst is om te parttimen. Vaak moet men de studie nog afronden. In andere gevallen is deeltijdwerken niet mogelijk vanwege bijvoorbeeld het functie of de werkzaamheden. Soms heeft men de optie simpelweg nog niet besproken. Financiële overwegingen zijn nog steeds de belangrijkste belemmering voor parttimen. Bij kleine kantoren daalde dit wel, van 41,2 procent naar 32,5 procent. Net als in voorgaande jaren speelt bij de middelgrote kantoren en - nog sterker - bij de grote kantoren 'schadelijkheid voor de carrière' als belangrijke belemmering. Dit

jaar is er bij deze factor zelfs bij de kleine kantoren een stijging zichtbaar, van 11,8 procent naar 16,9 procent. Een en ander hangt mogelijk samen met de moeilijke economische situatie van het moment, die met name in kleine kantoren leidt tot minder flexibiliteit bij de werkgever. Bij middelgrote kantoren lijkt juist de eerder geconstateerde daling van de angst voor carriërschade door te zetten naar nu 24,1 procent. Net als vorig jaar lijkt die afname nu ook te gelden voor de grote kantoren, waar de carriëranxiet met bijna negen procent is gedaald in twee jaar. In 2007 gaf 35 procent dit als reden, dit daalde in 2008 naar 29 procent, en dit jaar daalde het percentage respondenten dat deze reden opgaf verder naar 26,1 procent. Dit lijkt te duiden op een voortschrijdende cultuurverandering bij grotere kantoren op dit punt.

## OVERWERK STABILISEERT

De aanhoudende spanning op de financiële arbeidsmarkt weerspiegelde zich de afgelopen jaren in de gestage toename van overwerk. Het afgelopen jaar werd er wederom veel overgewerkt, maar gemiddeld ongeveer evenveel als in 2008, bij alle kantoorcategorieën. De bestaande werkdruk lijkt dus niet verder toegenomen. Mannen werken nog altijd vaker en meer over dan vrouwen, maar het aantal vrouwen dat meer dan vijftien uren per week maakt, steeg het afgelopen jaar duidelijk. Nog steeds wordt er bij grote kantoren veel vaker en veel meer overgewerkt dan bij kleinere.

Ook de vergoeding van gemaakte uren verschilt fors. Bij de grote kantoren krijgt ruim de helft (53,9 procent) een overwerkvergoeding. Bij kleine kantoren wordt er minder vergoeding gegeven dan vorig jaar, 59,5 procent tegenover 40,9 procent in 2008. Voor overwerkvergoeding kun je het best bij een middelgroot kantoor werken. Maar liefst 57,3 procent ontvangt daar tijd voor tijd en 8,4 procent krijgt de uren uitbetaald.

De meeste respondenten (gemiddeld 46,3 procent) krijgen hun uren gecompenseerd met vrije dagen.

## MOGELIJKHEID TOT TELEWERKEN

Voor het eerst is dit jaar ook gevraagd naar de mogelijkheid om te telewerken. Ruim 68 procent van de respondenten heeft die mogelijkheid. Grote verschillen op basis van kantooromvang zijn er niet. Binnen de totale groep is er per week gemiddeld 8,6 uur de mogelijkheid om te telewerken.

## BALANS WERK-PRIVÉ

De discussie over de balans werk-privé lijkt zijn vruchten af te werpen. De meeste accountants ervaren ook dit jaar weer een goede balans tussen werk en privé. De stijging van tevredenheid over de werk-privébalans gold tot vorig jaar ook voor de grote kantoren, waar het percentage tevredenheid klom van 62,8 procent in 2006 naar 69,9 procent in 2007 en 74 procent in 2008. Dit jaar lijkt die ontwikkeling een beetje te stagneren (73 procent). Ook bij de kleine kantoren is dat overigens het geval. Het negatieve verband tussen kantooromvang en tevredenheid over de werk-

privébalans geldt echter nog steeds onverminderd. Hoe groter het kantoor, hoe lager de tevredenheid. Bij kleine kantoren zegt maar liefst 82,9 procent van de respondenten een goede balans te ervaren (82,6 procent in 2008, 83,3 procent in 2007). De middelgrote kantoren scoren met 80,9 procent (79,7 procent in 2008, 76,7 procent in 2007) tussen de grote en kleine kantoren in.

Iets minder dan de helft van de respondenten (40,9 procent) vindt dat de werkgever iets zou moeten doen om de balans tussen werk en privé te verbeteren. Bij de vrouwen vindt 51,3 procent dat. Ook hier is er verschil tussen groot en klein. Bij de kleine kantoren vindt 31 procent dat de werkgever hier een taak heeft, bij de grote kantoren 48,8 procent. Wel zijn deze percentages ook dit jaar iets naar elkaar toe gekropen: bij de kleine kantoren is iets het gestegen (0,1 procent), bij de grote 1,3 procent gedaald.

Opvallend zijn de veranderingen per functiegroep. Beginnende accountants en partners hadden altijd de minste problemen met hun werk-privébalans. Dat geldt nog steeds wel, maar de verschillen zijn minder uitgesproken geworden. In 2008 had 12,5 procent van de beginnend assistenten problemen met zijn/haar werk-privébalans, nu is dat 21 procent. En bij de partners steeg dit van 14,1 naar 16,8 procent. Bij de managers (van 25,5 naar 20,8 procent ontevreden) en senior managers (van 25,7 naar 16,7 procent) is juist een verbetering zichtbaar van de werk-privébalans. De grootste problemen liggen bij de controleleiders, waar nauwelijks verbetering is te zien.

Gevraagd naar wat er zou moeten veranderen, noemen veel respondenten net als vorig jaar een betere planning/verdeling van de werkzaamheden. Ook verse instroom van goed personeel en het behouden van ervaren mensen scoren hoog. Aan werktijden, flexibiliteit, thuiswerken en parttimen kan volgens veel respondenten eveneens nog het nodige worden verbeterd. Overwerk mag volgens velen ook wat meer worden gecompenseerd. Daarentegen zegt een grote groep dat de werkgever niet hoeft te veranderen en dat werknemers op dit punt zelf een grote verantwoordelijkheid hebben.

Tabel 11 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen werk en privéleven

	Ja, helemaal mee eens	Ja, meestal wel	Nee, meestal niet	Nee, mijn werk vraagt (te) veel van mijn privéleven.
Beginnende assistent	17,7%	61,3%	16,1%	4,9%
Gevorderd assistent	8,7%	67,4%	13,8%	10,1%
Controleleider/supervisor	7,2%	60,5%	17,5%	14,8%
Manager	6,3%	72,9%	15,1%	5,7%
Senior manager	12,6%	70,7%	9,0%	7,7%
Partner	18,1%	65,1%	7,8%	9,0%

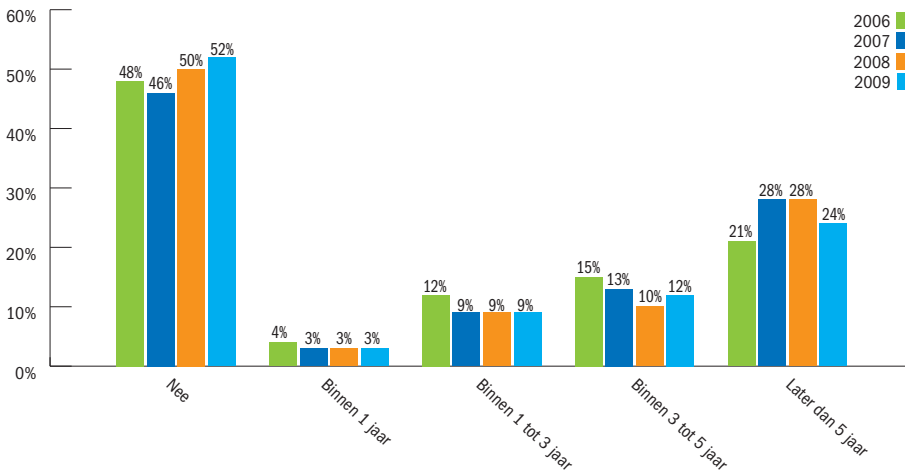
Tabel 12 Tevredenheid arbeidsvoorwaardelijk pakket 2009 (2008)

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	Totaal
Zeer ontevreden	-	0,7%	0,9%	0,6% (0,7%)
Ontevreden	5,1%	3,0%	5,2%	4,3% (3,7%)
Neutraal	18,5%	23,6%	14,5%	18,9% (22,1%)
Tevreden	57,8%	59,4%	66,5%	61,8% (59,4%)
Zeer tevreden	18,6%	13,3%	12,9%	14,4% (14,1%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

Tabel 13 Tevredenheid arbeidsvoorwaardelijk pakket 2009

	Beginnend assistent	Gevorderd assistent	Controleleider/supervisor	Manager	Senior manager	Partner
Zeer ontevreden	0,8%	0,4%	1,1%	1,0%	-	-
Ontevreden	3,7%	5,4%	7,3%	3,6%	1,8%	1,2%
Neutraal	19,0%	26,2%	17,9%	21,4%	18,2%	8,5%
Tevreden	65,8%	59,6%	65,3%	66,2%	66,4%	49,4%
Zeer tevreden	10,7%	8,4%	8,4%	7,8%	13,6%	40,9%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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



### TEVREDENHEID STIJGT

In de vorige editie van het Accountancy Beloningsonderzoek was 73,5 procent van de respondenten in het openbaar beroep tevreden tot zeer tevreden met zijn arbeidsvoorwaardelijke pakket. In 2009 is dit nog iets gestegen, naar 76,2 procent. Van de RA's is ook dit jaar weer bijna tachtig procent (zeer) tevreden (79,9 procent). Duidelijk is in elk geval dat het overgrote deel van de openbaar accountants tevreden is over zijn arbeidsvoorwaarden.

In 2005 waren accountants bij de kleine kantoren duidelijk het meest tevreden. In 2006 waren de verschillen al kleiner maar scoorden respondenten bij kleine kantoren nog wel bovengemiddeld vaak 'zeer tevreden'. In 2007 was het beeld veranderd en scoorden de grote kantoren met 75,2 procent de meeste tevreden, gevolgd door de middelgrote met 68,7 procent en de kleine kantoren met 66,4 procent. In 2008 was de tevredenheid bij kleine kantoren flink toegenomen, tot 73,3 procent (grote kantoren 74,8 procent). Dit jaar scoren de kleine kantoren nog hoger (76,4 procent) maar weer net iets lager dan de grote kantoren, waar het percentage tevreden verder steeg naar 79,4 procent. De middelgrote kantoren scoorden met 72,7 voor het tweede jaar op rij het laagst.

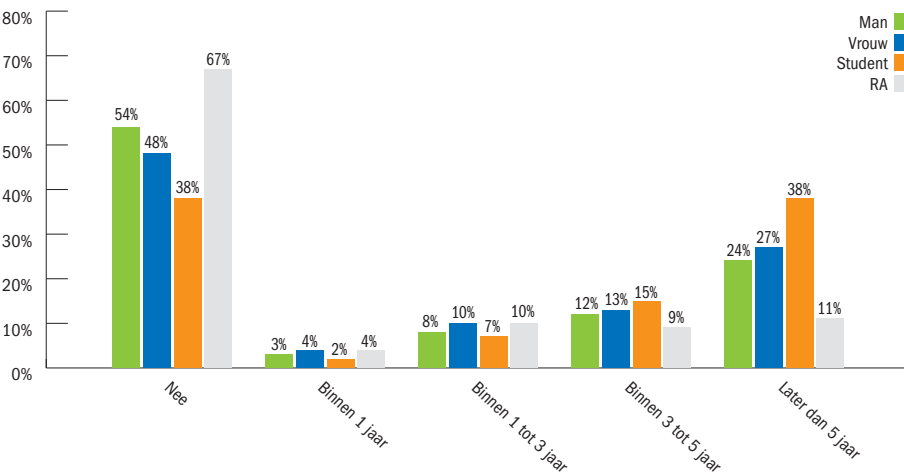
De mate van tevredenheid blijft sterk samenhangen met de functie. Partners scoren het hoogst met 90,3 procent (zeer) tevreden - nog meer dan in 2008 (87,2 procent) - en blijven daarmee de onbetwiste kampioenen tevredenheid. De senior managers volgen met tachtig procent, en daarna de beginnend assistenten met 76,5 procent.

Net als in vorige jaren zitten de hoogste percentages ontevreden op het middenniveau. Maar dit betreft anders dan voorheen nu met name de controleleiders en niet zozeer de managers. Dit sluit aan bij de bevindingen rond de balans werk-privé.

Tabel 14 Bent u van plan om buiten de accountancy te gaan werken? 2009 (2008)

	Beginnend assistent	Gevorderd assistent	Controleleider/supervisor	Manager	Senior manager	Partner
Ja, binnen 1 jaar	0,4% (1,7%)	1,8% (1,9%)	5,3% (3,7%)	3,6% (7,1%)	2,3% (0,9%)	4,2% (1,3%)
Ja, binnen 1 tot 3 jaar	1,7% (1,7%)	6,9% (5,2%)	15,2% (17,9%)	17,2% (22,4%)	10,3% (10,1%)	1,2% (2,6%)
Ja, binnen 3 tot 5 jaar	7,4% (4,0%)	15,6% (11,7%)	22,8% (22,2%)	9,9% (9,2%)	9,0% (7,3%)	4,8% (1,3%)
Ja, later dan 5 jaar	42,4% (51,1%)	45,3% (50,6%)	22,1% (21,6%)	14,6% (8,2%)	7,2% (6,4%)	12,0% (12,7%)
Nee	48,1% (41,5%)	30,4% (30,6%)	34,6% (34,6%)	54,7% (53,1%)	71,2% (75,2%)	77,7% (82,1%)
<b>Totaal</b>	<b>100,0% (100,0%)</b>	<b>100,0% (100,0%)</b>	<b>100,0% (100,0%)</b>	<b>100,0% (100,0%)</b>	<b>100,0% (100,0%)</b>	<b>100,0% (100,0%)</b>

Figuur 12 Bent u van plan buiten de accountancy te gaan werken?



### WEG UIT DE ACCOUNTANCY

Het openbaar beroep is voor velen geen *life time job*. In de voorgaande Accountancy Beloningsonderzoeken bleek dat relatief veel respondenten er serieus over dachten om hun heil elders te zoeken. In

2006 wilde 52 procent van de respondenten op termijn weg uit het beroep, in 2007 was dat 54 procent. In 2008 was dit percentage weer iets gezakt, naar (een nog altijd respectabele) vijftig procent. Dit jaar is dit percentage verder gezakt naar 48 procent. Het is aannemelijk dat de financiële crisis van invloed is. Deze dempt de drang tot jobhoppen in het algemeen, maar bovendien kan de accountancy nog altijd worden beschouwd als een relatief veilige sector.

Vorig jaar bleek al dat de urgentie duidelijk lijkt verminderd in de afgelopen jaren. Op dit moment zegt 23,1 procent van de respondenten binnen vijf jaar te willen vertrekken (vorig jaar 21,8 procent), in 2007 was dit percentage 25 procent en in 2006 zelfs nog 31 procent. Ook hier spelen de minder optimistische economisch vooruitzichten, zonder twijfel een rol. Het aantal respondenten dat zegt over meer dan vijf jaar het openbaar beroep te willen verlaten is van 28,3 procent in 2008 iets teruggelopen naar 24,3 procent. Zoals toen ook opgemerkt gaat het hierbij waarschijnlijk om een bewuste carrièreplanning, en minder om een acute 'vlucht' uit het openbaar beroep. Dat RA's aanmerkelijk minder vertrekgeueig zijn dan studenten past in dit beeld. De concrete vertrekplannen leven nog steeds het sterkst op het middenniveau van gevorderd assistenten, controleleiders en managers. De groep met vaak een gezin en jonge kinderen. Van de controleleiders is 20,5 procent van plan om binnen drie jaar buiten de accountancy te gaan werken, van de managers 20,8 procent. De gevorderd assistenten hebben doorgaans een wat langere termijn voor ogen, hetgeen weer wijst op bewuste carrièreplanning. Op het niveau van senior manager en partner nemen de vertrekplannen zeer sterk af, ook voor de lange termijn. Vrouwen vertonen nog steeds meer neiging het openbaar beroep te verlaten (52 procent) dan mannen (46 procent), maar dit verschil is minder pregnant dan in 2008 (vrouwen 59 procent, mannen 48 procent).

#### VERTREK WAARHEEN?

Accountants die van plan zijn het openbaar beroep te verlaten, hebben daarbij vooral het bedrijfsleven op het oog (74,5 procent). Dit beeld is al jaren onge-

Tabel 15 Waar zou u willen gaan werken buiten de openbare accountancy?

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	Student	RA	Totaal
Publieke sector	7,4%	4,9%	9,3%	6,1%	9,7%	7,3%
Bedrijfsleven	75,9%	75,6%	74,2%	79,4%	65,2%	74,5%
Consultancy/interim	11,1%	10,2%	9,7%	8,0%	15,0%	10,4%
Interne accountancy	1,9%	3,8%	2,2%	2,8%	2,4%	2,7%
Overheidsaccountancy	-	0,8%	0,6%	0,7%	0,4%	0,6%
Anders, namelijk	3,7%	4,9%	4,0%	3,0%	7,3%	4,5%
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tabel 16 Wat is de belangrijkste reden waarom u buiten de openbare accountancy wilt gaan werken?

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Betere balans werk-privé	24,1%	27,1%	32,4%	25,0%	40,6%	17,4%	34,6%	28,6%
Toenemende formalisering en regeldruk	20,4%	19,5%	13,7%	19,1%	12,7%	31,2%	10,4%	17,6%
Accountancy is voor mij een goede leerschool	16,7%	19,2%	12,1%	15,3%	15,2%	2,8%	21,9%	15,2%
Inhoud werkzaamheden	13,0%	9,0%	12,1%	11,0%	10,3%	11,7%	10,4%	10,9%
Beloning	11,1%	7,5%	7,2%	9,4%	2,4%	5,7%	8,9%	7,8%

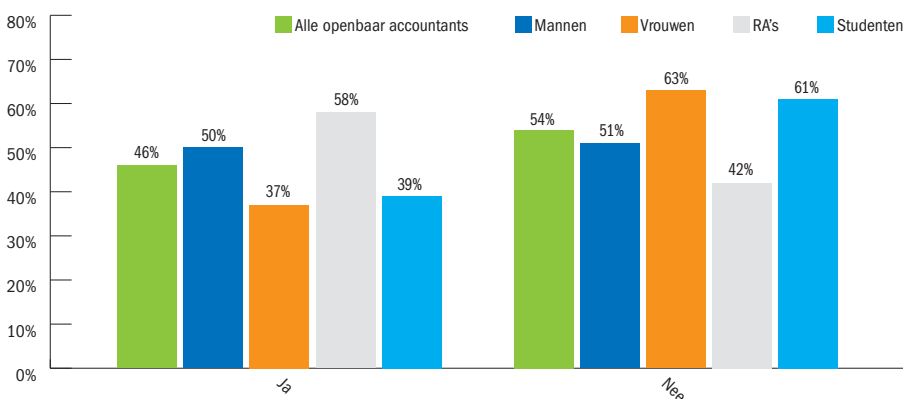
Tabel 17 Wat is de belangrijkste reden waarom u buiten de openbare accountancy wilt gaan werken?

	Beginnend assistent	Gevorderd assistent	Controleleider/supervisor	Manager	Senior manager	Partner
Betere balans werk-privé	30,2%	33,3%	37,8%	31,0%	7,8%	2,7%
Toenemende formalisering en regeldruk	4,8%	7,8%	20,3%	24,1%	37,5%	16,2%
Accountancy is voor mij goede leerschool	29,4%	24,0%	9,9%	5,7%	3,1%	2,7%
Inhoud werkzaamheden	16,7%	10,4%	5,2%	17,2%	15,6%	5,4%
Beloning	7,9%	10,4%	9,9%	5,7%	4,7%	-

Tabel 18 Wat zou uw werkgever kunnen doen om u te behouden?

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor
Betere balans werk-privé	37,3%	46,9%	52,2%
Meer salaris betalen	54,9%	51,9%	47,5%
Druk van het behalen van bepaalde targets verminderen	23,5%	17,2%	23,1%
Carrièreperspectieven verbeteren	11,8%	13,4%	18,1%
Meer zeggenschap over indeling werktijd bieden	13,7%	17,6%	13,8%
Takenpakket gevarieerder maken	12,7%	19,1%	13,8%
Deeltijd werken aanbieden	20,6%	12,2%	9,4%

Figuur 13 Hebt u de ambitie om op termijn de functie van director of partner te gaan bekleden binnen de organisatie waarin u werkzaam bent?



wijzigd maar die voorkeur lijkt ten opzichte van 2008 (77,5 procent) wel iets af te nemen, mogelijk wederom onder invloed van de economische crisis. Na het bedrijfsleven volgt consultancy/interim management met een ruime tien procent. Ruim zeven procent, iets meer dan in 2008 (5,6 procent), wenst een overstap naar de publieke sector.

### BALANS WERK-PRIVÉ BELANGRIJKSTE VERTREKREDE

De balans tussen werk en privé blijft de belangrijkste reden (28,6 procent) om een overstap te willen maken. Bij vrouwen speelt dit extra sterk. Reden twee is ook dit jaar weer de toenemende formalisering en regeldruk (17,6 procent).

In alle groottecategorieën weegt de werk-privébalans het zwaarst als vertrekreden. Bij grote kantoren speelt dit met 32,4 procent nog steeds het sterkst, maar in 2008 was dit zelfs 36,5 procent, dus het verschil neemt af. Opvallend is ook dit jaar weer dat toenemende formalisering en regeldruk hoog scoort.

Ook tussen de functieniveaus zijn weer de gebruikelijke verschillen te zien. Bij gevorderd assistenten (34,6 procent), controleleiders (40,6 procent) en managers (34,8 procent) is de balans werk-privé de belangrijkste reden om een overstap te willen maken. Bij de senior managers is dat de toenemende formalisering en regelgeving, met 37,5 procent. Wat kan een accountantskantoor doen om zijn accountants te behouden? Opvallend is dat 'betere balans werk-privé', hoewel nog steeds belangrijk, is afgenomen als factor, behalve bij kleine kantoren. Bij de kleine en middelgrote kantoren wordt meer salaris het vaakst genoemd, zelfs vaker dan de balans tussen werk en privé. Bij de grote kantoren is een betere balans werk-privé nog altijd het belangrijkste, maar met 52,2 procent toch zo'n 7,7 procent minder dan in 2008.

Ook het verminderen van de druk van het behalen van bepaalde targets blijft belangrijk. Takenpakket gevarieerder maken is vooral bij middelgrote kantoren een relatief belangrijke reden om toch in de accountancy te blijven. Een ruimer aanbod aan deeltijdmogelijkheden is vooral voor accountants bij kleine kantoren erg belangrijk.



(NB: De absolute percentages in de gedrukte versie van het Beloningsonderzoek 2008 (tabel 19, pagina 17), waren te laag vanwege abusievelijk percenteren op de totale aantallen respondenten. De verhoudingen tussen de antwoorden waren correct.)

### AMBITIE: MANNEN EN VROUWEN

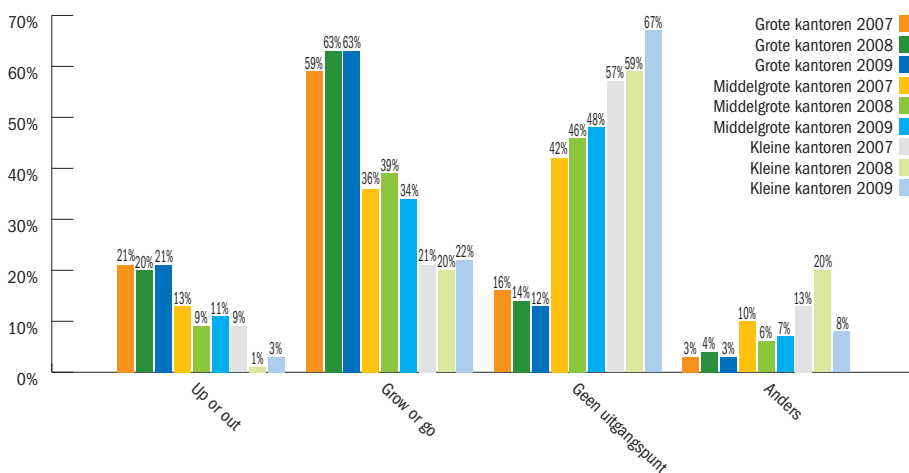
Van alle accountants zegt 46,3 procent op termijn de ambitie te hebben om partner te worden, vergelijkbaar met vorig jaar (47 procent). Mannen zijn met 49,6 procent duidelijk nog steeds ambitieuzer dan de vrouwen (36,6 procent). Dit verschil is wel minder sterk dan vorig jaar, toen mannen en vrouwen respectievelijk 52 en 29 procent scoorden. Vooral de ambities onder vrouwen lijken dus toegenomen.

RA's scoren met 58,3 procent veel hoger dan studenten (38,6 procent). Niet verrassend, aangezien zij zich inmiddels in een latere carrièrefase bevinden, en veel RA's met andere plannen inmiddels al zijn vertrokken. Toch is het percentage hoog te noemen, gezien het gegeven dat de meesten van hen het partnerschap nooit zullen behalen, simpelweg omdat er niet genoeg partnerposities beschikbaar zijn. De respondenten die aangeven geen partnerambities te koesteren geven op de vraag naar het waarom daarvan 'ik stel andere prioriteiten' weer het vaakst als antwoord, met wederom een duidelijk verschil tussen mannen (69,9 procent) en vrouwen (75,1 procent). Ook het aanpalende 'ik ambieer geen functies die me te veel tijd gaan kosten' wordt vaak genoemd. Anders dan vorig jaar is hier nauwelijks een verschil tussen mannen (30,6 procent) en vrouwen (30,7 procent). Vrouwen (18,5 procent) geven wel vaker dan mannen (13,5 procent) aan dat hun privéomstandigheden dit niet toe laten.

### UP OR OUT

Veel kantoren stellen dat het *up or out*-principe tegenwoordig niet meer geldt. Niet iedereen hoeft tegenwoordig door te groeien om te mogen blijven. Een iets mildere vorm van het principe is *grow or go*, hetgeen impliceert dat de carrièreontwikkeling niet altijd stijging van hiërarchische positie hoeft te betekenen. Alle respondenten is gevraagd of de organisatie waar ze werken op dit punt

Figuur 14 Hanteert uw organisatie het uitgangspunt *up or out*?



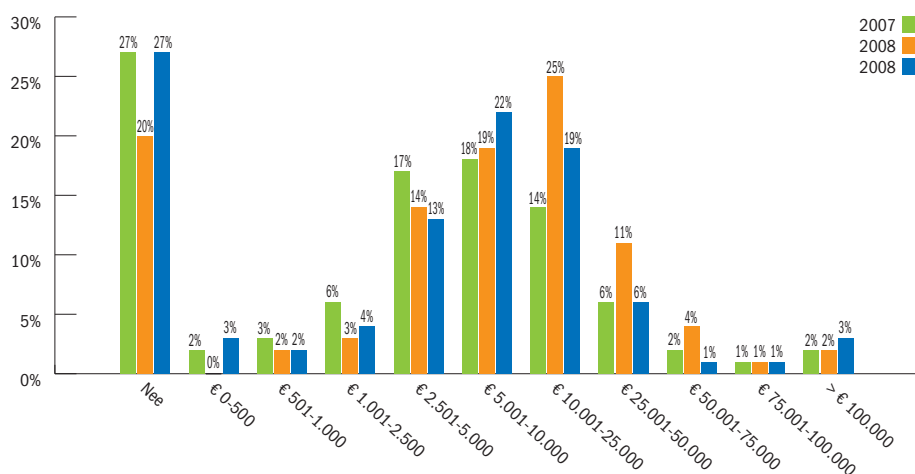
een duidelijk uitgangspunt hanteert. De cultuur blijkt hardnekkig. Ondanks officiële beweringen van de kant van de grote kantoren dat *up or out* echt passé is, ervaart 21 procent van de respondenten (een procentje meer dan in 2008) daar nog wel degelijk dat uitgangspunt. Wordt ook *grow or go* erbij genomen, dan loopt dit zelfs op tot 84 procent. Bij de middelgrote en kleine kantoren is dit met respectievelijk 45,2 procent en 25,3 procent zeer veel minder. □

# Intern accountants

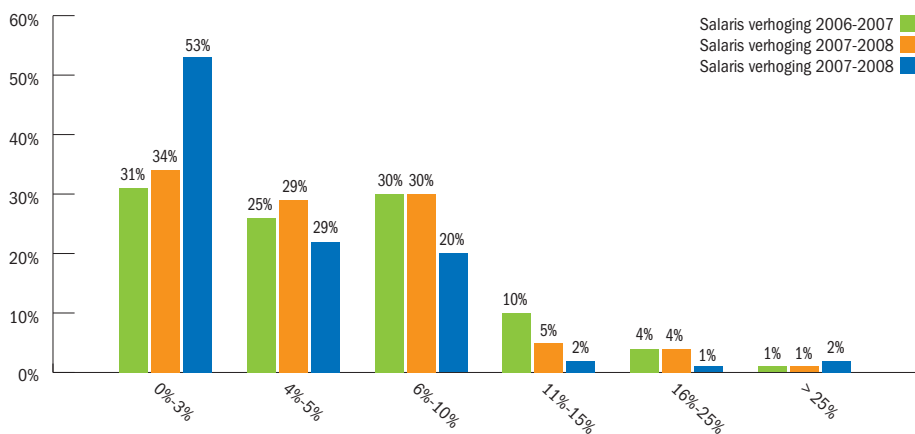
Tabel 19 **Ervaring en salaris (€)**

Aantal jaar ervaring	N	Minimum	Maximum	Gemiddelde bruto jaarsalaris 2009	Gemiddelde bruto jaarsalaris 2008	Stijging/daling
0-2 jaar	2	13.750	13.750	13.750	26.500	- 48,1%
3-5 jaar	4	28.750	55.000	41.000	49.000	- 16,3%
6-10 jaar	42	42.500	112.500	66.000	64.000	3,1%
11-15 jaar	50	37.500	175.000	91.500	87.000	5,2%
> 15 jaar	89	65.000	325.000	112.000	121.000	- 7,4%

Figuur 15 **Hoogte variabele beloning**



Figuur 16 **Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging?**



Van de in totaal 189 interne accountants die de vragenlijst invulden (87,8 procent RA en 12,2 procent student), werken meesten binnen de financiële dienstverlening (61,4 procent), en het overgrote deel (66,7 procent) bij een organisatie met meer dan tweeduizend mensen.

Ruim de helft van de respondenten (56,1 procent) heeft een leidinggevende functie. Deze leidinggevendens verdienen gemiddeld € 111.000 per jaar (met grote uitschieters naar boven en beneden).

De salarissen lijken dit jaar over de hele linie te schommelen. In de categorie vijf jaar of korter ervaring is het aantal respondenten echter veel te laag om betrouwbare conclusies te trekken. Wel is duidelijk dat het oude beeld van salarisstijging over de hele linie, anno 2009 niet meer bestaat.

Bijna 73 procent van de interne accountants ontvangt naast het vaste salaris een variabele beloning. Dit is ongeveer gelijk aan 2007, echter in 2008 gaf nog bijna tachtig procent aan een variabele beloning te krijgen. Deze ontwikkeling bij het variabel belonen was ook bij de openbaar accountants te zien. Bij 39,7 procent van de interne accountants bedroeg het variabele beloningsdeel € 10.000 of meer. In 2008 was dat nog 43 procent. In 2007 was dit echter 25 procent.

## SALARISONTWIKKELING EN VERWACHTING

In 2007 werd geconstateerd dat de salarissen van interne accountants weliswaar stegen, maar dat het tempo van die stijging afnam vergeleken met de jaren daarvoor. De 'afplatting' van die stijgende trend zette zich in 2008 voort. Dit jaar is deze trend verder versterkt. Interne accountants gaven vooral aan een (matige) salarisstijging van 0-3 procent te hebben gekregen, de hogere stijgingspercentages liepen ten opzichte van vorig jaar duidelijk terug. De gemiddelde salarisverhoging over 2008-2009 bedroeg niettemin nog altijd 4,4 procent. Mogelijk mede in het licht van bovenge-

noemde ontwikkelingen lijken ook de salarisverwachtingen voor de komende vijf jaar iets te zijn gematigd vergeleken met voorgaande jaren. De groep die denkt er helemaal niet op vooruit te gaan steeg van één procent in 2008 naar zes procent in 2009. En de groep die verwacht er een forse 26 tot vijftig procent op vooruit te gaan, daalde net als vorig jaar verder: van 22 procent in 2007 naar twintig procent in 2008 tot twaalf procent in 2009. De groep die denkt er 51 tot honderd procent op vooruit te gaan, lijkt daarentegen licht te zijn gestegen ten opzichte van vorig jaar, maar hierbij gaat het om lage aantallen. De gemiddelde salarisverwachting in 2009 voor de komende vijf jaar bedraagt 15,9 procent.

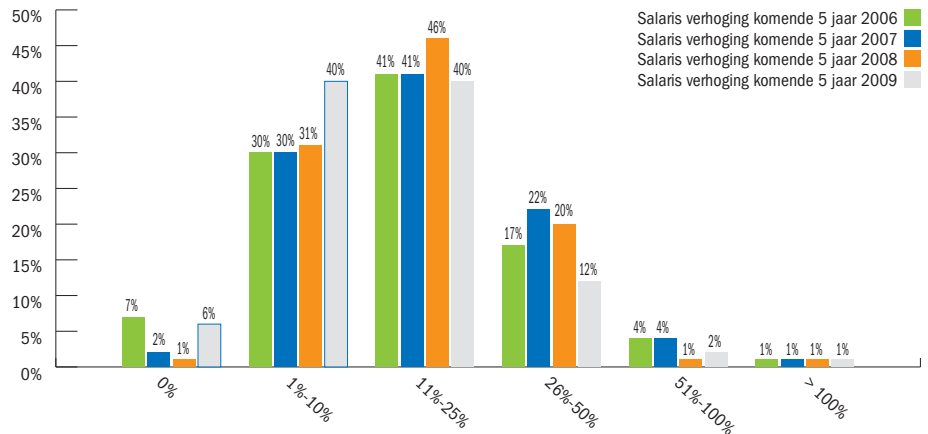
### SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

De beschikbaarheid van een leaseauto lijkt dit jaar voor interne accountants iets teruggelopen ten opzichte van vorig jaar (van 59 naar vijftig procent). Vorig jaar lijkt hiermee een uitschieter geweest, want voordien lag het niveau ook rond de vijftig procent. De meesten (78,7 procent) hebben daarvoor een leasebudget tussen de € 750 en € 1.500. 63,8 procent heeft een eigen bijdrage, iets minder dan vorig jaar (71 procent). Het percentage respondenten dat extra studieverlofdagen geniet van zijn werkgever is dit jaar iets gegroeid (van 26 naar 28 procent). Meer dan de helft van de accountants ontvangt een onkostenvergoeding, maar na de stijging van twee procent vorig jaar is het percentage dit jaar met 4,5 procent gedaald tot 54. Voor 65 procent bedraagt deze onkostenvergoeding tussen de € 1 en € 100, bij 26 procent tussen de € 101 en de € 250, en de overige negen procent krijgt meer dan € 250 vergoed.

### PARTTIMEN: PRAKTIJK, WENSEN EN MOGELIJKHEDEN

48 procent van de interne accountants werkt een volledige werkweek. Dit is zeventien procent minder dan vorig jaar, toen 65 procent veertig uur werkte. Parttimen lijkt dus iets toe te nemen, met name in de categorie 33-36 uur per week, de grootste groep. Vrouwen parttimen nog steeds meer dan mannen, maar van vrouwelijke deeltijdwerkers werkt het merendeel 33 tot 36 uur. Kleine parttime banen blijven uitzondering. Slechts

Figuur 17 Salarisverwachting voor komende vijf jaar



Tabel 20 Aantal contractuele uren per week 2008 (2007)

Aantal uur per week	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
40-39 uur	57,6%	25,5%	48,8%	43,5%	48,1% (64,8%)
37-38 uur	13,6%	7,3%	11,6%	13,0%	11,8% (11,4%)
33-36 uur	26,5%	43,6%	30,5%	39,2%	31,5% (18,1%)
25-32 uur	2,3%	16,3%	6,7%	4,3%	6,5% (5,8%)
17-24 uur	-	7,3%	2,4%	-	2,1% (0,0%)
10-16 uur	-	-	-	-	-
0-9 uur	-	-	-	-	-
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0% (100,0%)</b>

Tabel 21 Waarom kunt u parttime werken niet realiseren? 2009 (2008)

Waarom kunt u parttime werken niet realiseren?	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Niet mogelijk bij huidige werkgever	42,9%	22,2%	42,4%	-	37,8% (28,0%)
Vanwege financiën	21,4%	44,5%	24,2%	50,0%	27,1% (12,0%)
Mijn partner werkt al parttime	7,1%	-	6,1%	-	5,4% (4,0%)
Schadelijk voor mijn carrière	10,7%	33,3%	15,2%	25,0%	16,2% (24,0%)
Anders	17,9%	-	12,1%	25,0%	13,5% (32,0%)
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0% (100,0%)</b>

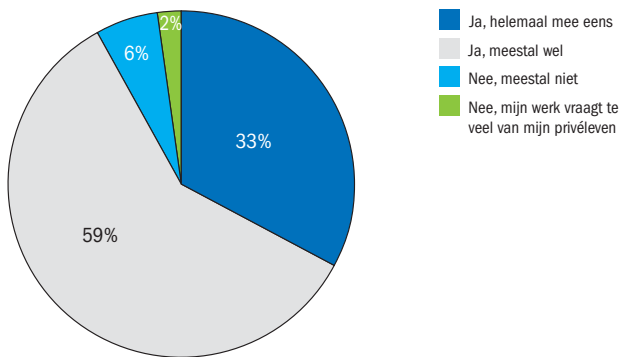
Tabel 22 Hoeveel uur per week mogelijkheid tot telewerken?

Hoeveel uur per week mogelijkheid tot telewerken?	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
1-4 uur	32,2%	29,0%	31,1%	33,3%	31,4%
5-8 uur	41,4%	48,4%	40,8%	60,0%	43,2%
9-16 uur	14,9%	12,9%	15,5%	6,7%	14,4%
> 16	11,5%	9,7%	12,6%	-	11,0%
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

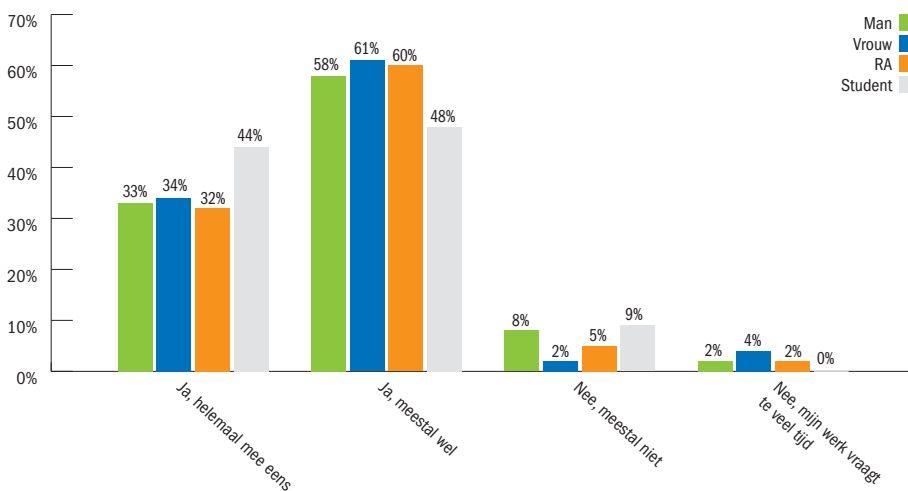
6,5 procent van het totale aantal respondenten werkt 25 tot 32 uur per week. Net als bij de openbaar accountants zou van de fulltime werkende intern accountants - evenals in 2007 en 2008 - een groot deel graag parttime willen werken,

bijna een kwart van de respondenten. Bij vrouwen is dat niet heel veel vaker, maar gezien het zeer lage absolute aantal vrouwen is een betrouwbare conclusie hier onmogelijk. De parttimewens lijkt licht te dalen ten opzichte van 2008.

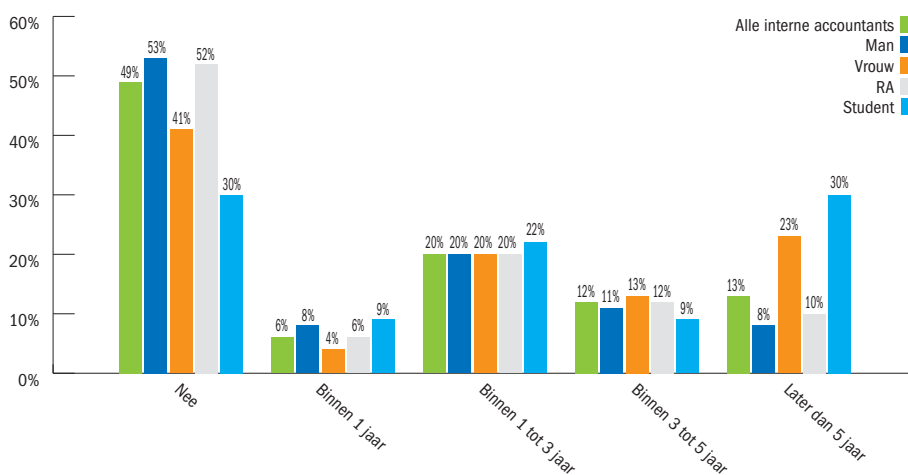
Figuur 18 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven



Figuur 19 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven



Figuur 20 Bent u van plan om buiten de interne accountancy te gaan werken?



Dit zou kunnen samenhangen met de verminderde economische vooruitzichten. De meeste intern accountants die parttime willen werken hebben een voorkeur voor een werkweek van 33 tot 38 uur.

Gevraagd naar de redenen waarom mensen ondanks hun wensen niet daadwerkelijk parttime werken, zijn 'niet mogelijk bij de huidige werkgever' en 'vanwege financiën' de meest gegeven antwoorden. Bij studenten en vrouwen

lijken de financiën de grootste rol spelen, maar dit gaat om kleine absolute aantallen, dus hier past wederom enig voorbehoud.

## OVERUREN

Interne accountants werken nog steeds stevig over. De helft doet dat maximaal een relatief bescheiden vijf uur per week. Maar meer dan twintig procent werkt zes tot tien uur over en zeven procent zelfs elf tot vijftien uur. Het percentage dat zestien tot twintig uur overwerkt is weer gedaald. In 2007 was dit nog 2,9 procent maar vorig jaar schoot het percentage naar de 8,6 procent. Dit lijkt een eenmalige uitschieter te zijn geweest. Studenten werken veel vaker dan de andere respondenten helemaal niet over. Geen enkele student werkt dit jaar meer dan tien uur over. Vrouwen werken minder vaak over dan mannen en doen dat dan bovendien overwegend met mate: 70,9 procent gemiddeld één tot vijf uur. Meer dan driekwart van de interne accountants (77,4 procent) krijgt overuren niet gecompenseerd. Vrijwel alle anderen (19,6 procent) kunnen overuren met tijd compenseren. Uitbetaling van overuren komt nauwelijks voor. Gemiddeld aantal overuren gemaakt door interne accountants in 2009 per week is 5,7 uur.

## MOGELIJKHEID TOT TELEWERKEN

Bijna tweederde (63 procent) van de interne accountants heeft de mogelijkheid tot telewerken. Gemiddeld gaat het daarbij om 7,6 uur per week. Een kwart van de respondenten heeft echter een ruimere mogelijkheid.

## BALANS WERK-PRIVÉ

Van de interne accountants ervaart 92 procent een goede balans tussen werk en privé, zelfs nog vier procent meer dan vorig jaar. Het zeer hoge niveau van tevredenheid heeft mogelijk deels te maken met het feit dat meer dan de helft van de interne accountants minder dan veertig uur per week werkt. Ondanks de algehele tevredenheid vindt nog altijd 15,5 procent van de respondenten toch dat de organisatie iets dient te veranderen om meer balans tussen werk en privéleven te kunnen realiseren. Maar dit is duidelijk minder dan in 2008 (27,5 procent).

## TEVREDENHEID EN VERTREKPLANNEN

Van de interne accountants is 81,3 procent tevreden tot zeer tevreden met zijn totale arbeidsvoorwaarden.

Toch zegt ruim tweederde van de respondenten de interne accountancy op termijn te willen verlaten. Van het totaal aantal respondenten wil 26 procent dit binnen drie jaar gaan doen, vorig jaar was dit 35 procent. Net als bij openbare accountants lijkt ook onder interne accountants de urgentie van vertrek dus afgenomen.

Onder studenten zijn de vertrekplannen het sterkst. Van hen is veertig procent van plan om binnen vijf jaar de interne accountancy te verlaten, vergelijkbaar met 2008. Zoals al eerder opgemerkt speelt het feit dat studenten hun carrière vaak nog geen definitieve richting hebben gegeven, hier een begrijpelijke en voorspelbare rol.

De meest genoemde vertrekreden blijft de inhoud van de werkzaamheden (25 procent), hoewel duidelijk minder dan in 2008 (37,6 procent). Andere veelgenoemde redenen zijn het gebrek aan doorstroomkansen (18,8 procent) toenemende formalisering en regeldruk (6,2 procent) en het feit dat de accountancy een goede leerschool is (9,4 procent). Deze percentages verschillen niet wezenlijk van die in 2008.

Wat kunnen werkgevers doen om een intern accountant te behouden? 'Meer salaris' blijft erg belangrijk, maar 'betere carrièreperspectieven' - dat sinds 2006 al een stijgende lijn vertoonde tot 51,7 procent in 2008 - is dit jaar licht verder gestegen tot 52,1 procent. Daarnaast kunnen ook meer autonomie en een gevarieerder takenpakket interne accountants overhalen bij de organisatie te blijven.

## VERTREK WAARHEEN?

Net als bij de openbaar accountants denken interne accountants die hun eigen vak willen verlaten bij zo'n overstap in de eerste plaats aan (een andere functie in) het bedrijfsleven (zeventig procent). Daarna volgt, op grote afstand, de sector consultancy/interim management (vijftien procent). Opvallend is wel de relatief gestegen populariteit van de publieke sector en de categorie 'anders', hetgeen mogelijk weer te maken heeft

Tabel 23 **Tevredenheid arbeidsvoorwaardelijk pakket 2009 (2008)**

	Man	Vrouw	RA	Student	Totale groep
Zeer ontevreden	-	-	-	-	- (1,0%)
Ontevreden	5,3%	7,3%	6,7%	-	5,9% (4,8%)
Neutraal	10,6%	16,4%	13,4%	4,3%	12,3% (11,4%)
Tevreden	61,4%	61,8%	61,0%	65,2%	61,5% (55,2%)
Zeer tevreden	22,7%	14,5%	18,9%	30,4%	20,3% (27,6%)
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0% (100,0%)</b>

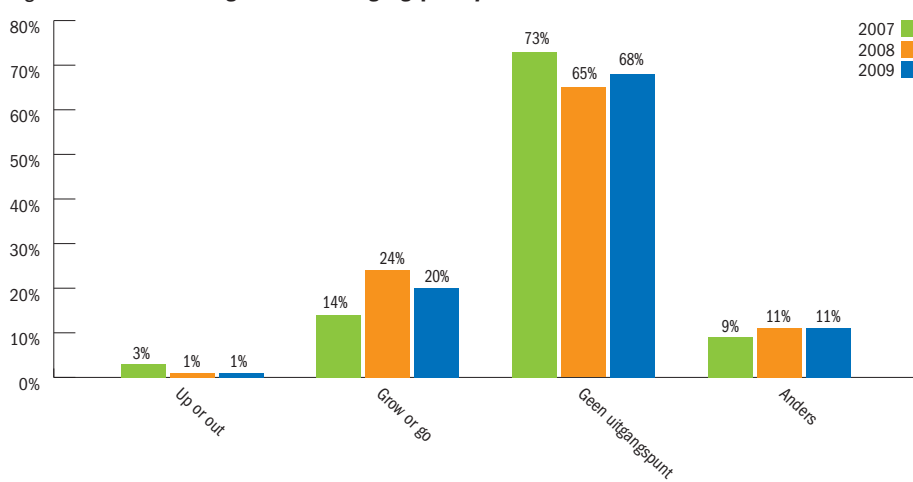
Tabel 24 **Wat zou uw werkgever kunnen doen om u te behouden? 2009 (2008)**

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Meer salaris betalen	22,2%	30,3%	26,2%	18,2%	29,5% (25,1%)
Betere balans werkprivé	12,7%	6,1%	12,5%	-	21,9% (20,0%)
Meer autonomie in functie bieden	19,0%	18,2%	18,8%	18,8%	14,3% (15,4%)
Carrièreperspectieven verbeteren	54,0%	48,5%	55,0%	37,5%	7,6% (8,6%)
Takenpakket gevarieerder maken	14,3%	21,2%	16,2%	18,8%	5,7% (5,7%)

Tabel 25 **Waar zou u willen gaan werken buiten de interne accountancy? 2009 (2008)**

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Publieke sector	7,9%	3,0%	7,5%	-	6,2% (3,3%)
Bedrijfsleven	66,7%	57,6%	65,0%	56,2%	63,6% (70,0%)
Consultancy/interim	11,1%	18,2%	13,7%	12,5%	13,5% (15,0%)
Openbare accountancy	6,4%	-	3,8%	6,2%	4,2% (5,0%)
Anders, namelijk	7,9%	21,2%	10,0%	25,0%	12,5% (6,7%)
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0% (100,0%)</b>

Figuur 21 **Hanteert uw organisatie het uitgangspunt *up or out*?**



met de onzekere vooruitzichten in de marktsector.

## UP OR OUT

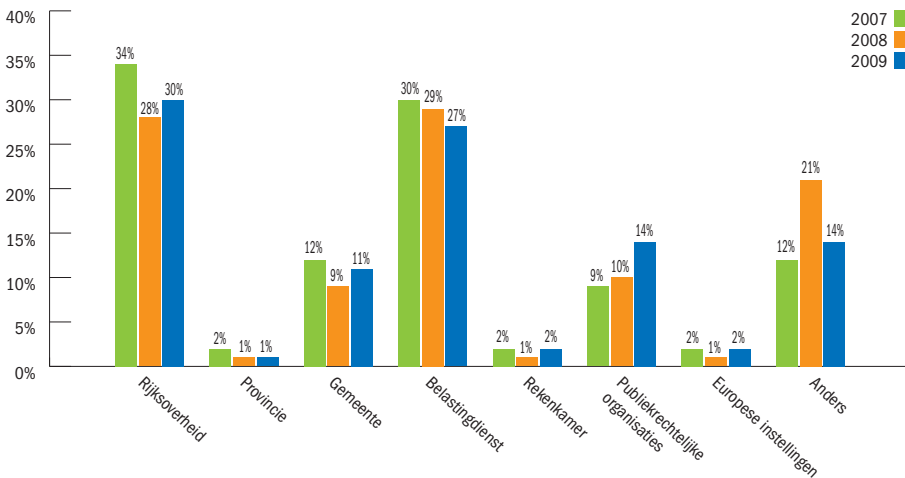
Net als bij de openbaar accountants is aan de interne accountant weer gevraagd of ze vinden dat hun organisatie ten aanzien van carrièreontwikkeling en personeelsbeleid een duidelijk uitgangspunt hanteert. Hierbij was de afgelopen

jaren een groot verschil op te merken met de openbare accountancy. Dat verschil bestaat nog steeds. Veel accountantskantoren hanteren het principe van *up or out* of *grow or go*. Bij de interne accountants komt dit nauwelijks voor. Wel leek vorig jaar het iets mildere uitgangspunt *grow or go* aan populariteit te winnen, maar dit blijkt dit jaar weer af te nemen. □



# Overheidsaccountants

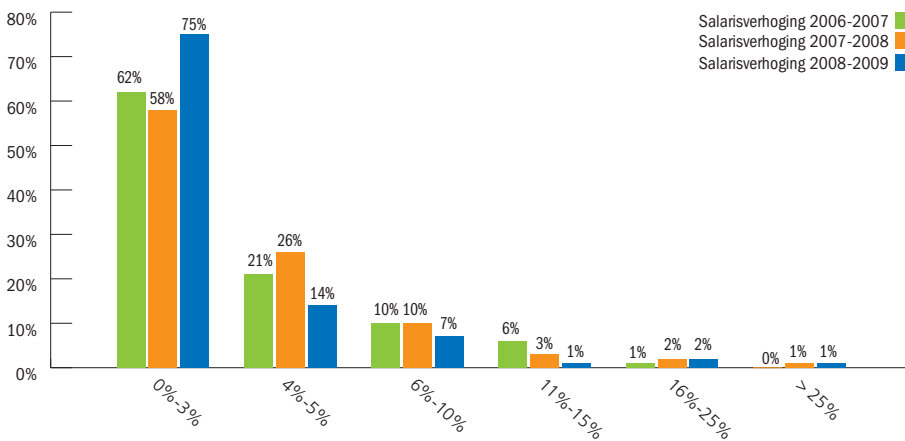
Figuur 22 Waar bent u werkzaam?



In totaal 289 overheidsaccountants vullen de vragenlijst in, van wie 75,1 procent RA en 24,9 procent student. De meeste overheidsaccountants werken bij de rijksoverheid (29,8 procent) of de Belastingdienst (26,6 procent).

37,4 procent van de respondenten heeft een leidinggevende functie. Zij verdienen gemiddeld € 88.500, de overige respondenten verdienen gemiddeld € 58.000. Variabele beloning is bij overheidsaccountants nog steeds zeer ongebruikelijk. Toch lijkt het langzaam iets vaker te gebeuren. In 2006 ontving slechts vijf procent een variabel beloningsdeel, in 2008 was dit zelfs zestien procent en dit jaar is iets teruggevallen naar 13,7 procent. Meestal gaat het dan om een bonus.

Figuur 23 Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging?



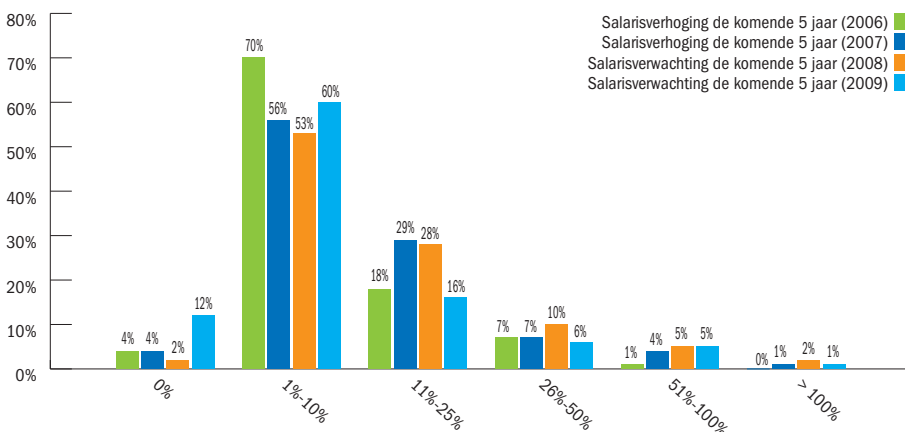
## SALARISONTWIKKELING EN VERWACHTING

De salarissen van overheidsaccountants stijgen al jaren niet heel sterk, maar dit jaar is de stijging nog bescheidener. Voor 75 procent van de overheidsaccountants ging de salarisstijging het afgelopen jaar de drie procent niet te boven (in 2008 was dat 58 procent).

Gemiddelde salarisverhoging over 2008-2009 bedroeg 3,2 procent.

Ook de verwachtingen voor de komende vijf jaar zijn bescheidener. Vorig jaar gaf twee procent aan er de komende vijf jaar er niets op vooruit te gaan, dit jaar is dit twaalf procent. Verder denkt zestig procent er één tot tien procent op vooruit te gaan, zestien procent verwacht elf tot 25 procent stijging en twaalf procent (vorig jaar nog zeventien procent) denkt meer dan 25 procent salarisstijging te zullen boeken.

Figuur 24 Salarisverwachting voor de komende vijf jaar



## SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

Het percentage overheidsaccountants met een leaseauto blijft klein. Het steeg van drie procent in 2006 via zeven procent in 2007 naar elf procent in 2008, maar in 2009 stagneerde die toename (tien procent).

Tweederde van de overheidsaccountants (66 procent) ontvangt geen onkostenvergoeding. Wel heeft 32 procent extra studieverlofdagen.

## PARTTIMEN: PRAKTIJK, WENSEN EN MOGELIJKHEDEN

De overgrote meerderheid van de overheidsaccountants werkt minder dan veertig uur per week (80,5 procent).

De cijfers zijn vergelijkbaar met die in 2008. Net als bij de interne accountants werken de meeste deeltijders 36 uur per week, wat bij veel overheidsinstanties de officiële voltijdwerkweek is.

Het aantal fulltimers dat parttime zou willen werken is iets meer dan een kwart, marginaal meer dan in 2008 (25,8 procent).

De belangrijkste belemmering voor parttime werken zijn de financiën. Het antwoord 'niet mogelijk bij huidige werkgever' komt, anders dan bij openbaar en intern accountants, relatief weinig voor, nog minder dan in 2008. Het antwoord 'schade aan de carrière' wordt daarentegen vaker gevonden dan in 2008.

Tabel 26 **Ervaring en salaris (€)**

Aantal jaar ervaring	N	Minimum	Maximum	Gemiddelde bruto jaarsalaris 2008	Gemiddelde bruto jaarsalaris 2008	Stijging/daling
0-2 jaar	32	16.250	32.500	22.500	21.000	7,1%
3-5 jaar	16	23.750	47.500	36.000	32.000	12,5%
6-10 jaar	34	28.750	85.000	55.000	54.000	1,9%
11-15 jaar	37	23.750	112.500	69.000	66.500	3,8%
> 15 jaar	170	47.500	137.500	82.000	79.000	3,8%

Tabel 27 **Aantal contractuele uren per week**

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
39-40 uur	21,7%	13,9%	17,1%	26,4%	19,5%
37-38 uur	6,4%	2,6%	5,2%	5,5%	5,3%
33-36 uur	66,5%	51,9%	61,4%	65,3%	62,4%
25-32 uur	3,9%	24,0%	12,4%	1,4%	9,6%
17-24 uur	0,5%	7,6%	3,4%	-	2,8%
10-16 uur	0,5%	-	0,5%	-	0,4%
0-9 uur	0,5%	-	-	1,4%	-
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

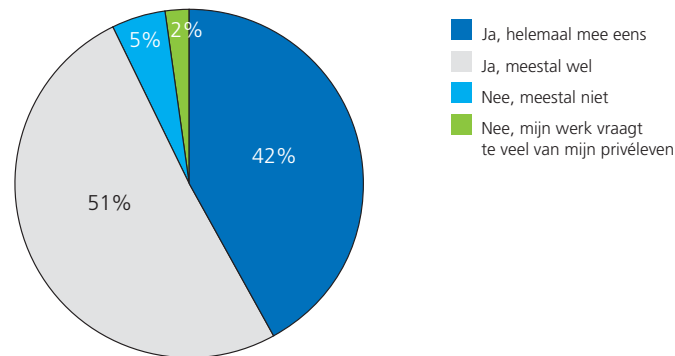
Tabel 28 **Waarom kunt u parttime werken niet realiseren? 2009 (2008)**

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Niet mogelijk bij huidige werkgever	6,7%	10,5%	6,8%	10,0%	7,8% (16,0%)
Vanwege financiën	48,8%	31,6%	47,7%	35,0%	43,8% (56,0%)
Mijn partner werkt al parttime	8,9%	-	9,1%	25,0%	6,2% (-)
Schadelijk voor mijn carrière	8,9%	26,3%	9,1%	30,0%	14,1% (8,0%)
Anders	26,7%	31,6%	27,3%	-	28,1% (20,0%)
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0% (100,0%)</b>

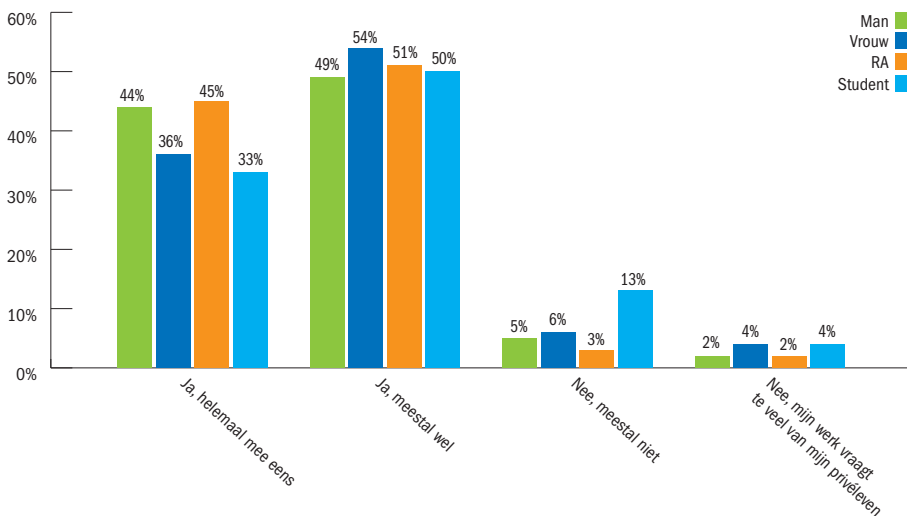
Tabel 29 Hoeveel uur per week mogelijkheid tot telewerken?

Aantal overuren per week	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
1-4 uur	28,6%	45,9%	34,5%	26,9%	33,1%
5-8 uur	44,8%	35,2%	43,1%	38,5%	42,3%
9-16 uur	10,5%	2,7%	8,6%	7,7%	8,4%
> 16	16,2%	16,2%	13,8%	26,9%	16,2%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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



Figuur 26 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven



Tabel 30 Tevredenheid arbeidsvoorwaardelijk pakket 2009 (2008)

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Zeer ontevreden	1,0%	1,3%	0,5%	2,8%	1,1% (2,4%)
Ontevreden	7,4%	2,5%	5,7%	6,9%	6,0% (7,1%)
Neutraal	23,6%	21,5%	26,7%	12,5%	23,0% (25,2%)
Tevreden	56,2%	57,0%	55,2%	59,7%	56,4% (56,7%)
Zeer tevreden	11,8%	17,7%	11,9%	18,1%	13,5% (8,7%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

## OVERUREN

Overwerken gebeurt bij de overheid nog steeds relatief weinig. Het gemiddeld aantal overuren in 2009 is 4,3 uur. Bijna 75 procent werkt niet of hoogstens vijf uur over, net als vorig jaar. Een kleine twintig procent maakt wekelijks zes tot tien uur extra.

Naast de studenten (86,1 procent) werken ook vrouwen niet veel over: meer dan 77 procent werkt minder dan vijf uur per week. Deze resultaten zijn vergelijkbaar met vorig jaar.

Overheidsaccountants krijgen vaak geen vergoeding voor de gemaakte overuren (57,9 procent). Een zeer klein deel (1,5 procent) krijgt de uren uitbetaald, maar de meesten krijgen deze gecompenseerd in tijd (veertig procent).

## MOGELIJKHEID TOT TELEWERKEN

Vijftig procent van de overheidsaccountants heeft de mogelijkheid tot telewerken. Voor ruim driekwart is dit maximaal acht uur.

Opvallend is dat studenten de meeste gelegenheid voor telewerken lijken te krijgen (26,9 procent krijgt hier meer dan zestien uur per week voor).

## BALANS WERK-PRIVÉ

Net als in de vorige edities van het Accountancy Beloningsonderzoek ervaren overheidsaccountants over het algemeen een goede balans tussen werk en privé. Slechts zeven procent is hierover minder tevreden. De RA's zijn dit jaar het meest tevreden met 96 procent. Toch vindt ook dit jaar weer 24,2 procent van de respondenten dat de werkgever op dit punt wel het een ander zou kunnen veranderen. Dit is een redelijke daling ten opzichte van vorig jaar, toen 34 procent dit nog vond.

## TEVREDENHEID EN VERTREKPLANNEN

Bijna zeventig procent van de overheidsaccountants is (zeer) tevreden met het arbeidsvoorwaardelijke pakket. Onder studenten (77,8 procent) en vrouwen (74,7 procent) is de tevredenheid het hoogst.

Eveneens bijna zeventig procent van de overheidsaccountants zegt niet van plan te zijn om buiten de overheidsaccountancy te gaan werken. Bij de studenten ligt dit met 49 procent een stuk lager

(vorig jaar 58 procent). De helft van de 'vertrekgenieiden' geeft aan dit niet eerder dan over vijf jaar te willen doen, hetgeen wijst op bewuste carrièreplanning.

Als een overheidsaccountant toch overweegt om een overstap te maken dan zou de belangrijkste reden de inhoud van de werkzaamheden zijn (24,7 procent).

Andere veel genoemde redenen zijn de verwachte beloning elders (22,5 procent) en het niet kunnen doorstromen naar een hogere functie (19,1 procent). Net als vorig jaar lijkt de factor 'formalisering en regeldruk' ook nu geen rol te spelen.

Opvallend is dat een verbreding die vorig jaar heeft plaatsgevonden van de groep die de overheidsaccountancy (publieke sector) als een goede leerschool beschouwt heeft stand gehouden. In 2007 waren dit vrijwel alleen vrouwen en studenten, sinds 2008 geven ook mannen en RA's dat antwoord.

'Meer salaris betalen' is de meest genoemde 'blijffactor' (52,8 procent). Studenten scoren hier met 67,6 procent extra hoog. Verder wordt het verbeteren van de carrièreperspectieven vaak genoemd (46,1 procent). Hier scoren de RA's met 55,8 procent het hoogst.

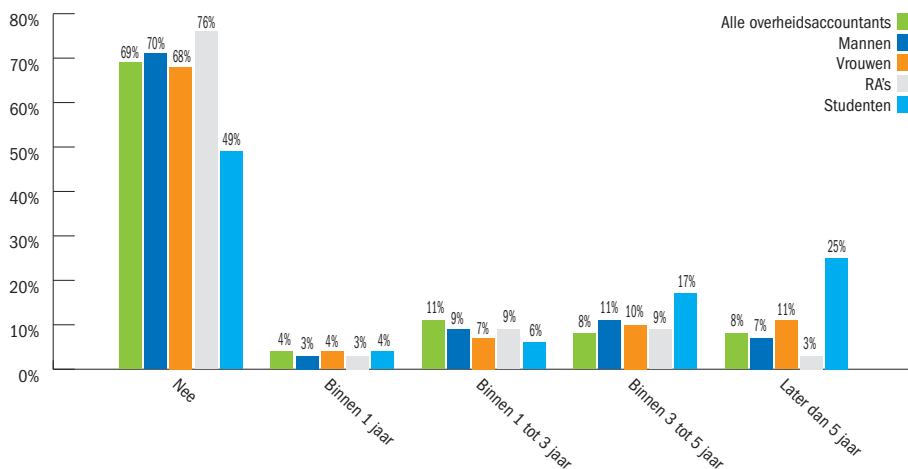
### VERTREK WAARHEEN?

Overheidsaccountants die hun vak willen verlaten zouden bij voorkeur in het bedrijfsleven gaan werken (43,8 procent). Toch is die specifieke voorkeur aanmerkelijk minder uitgesproken dan bij de openbare en interne accountants. 15,7 procent van de overheidsaccountants zou voor een interim- of consultancycarrière kiezen.

### UP OR OUT

Volgens 73 procent van de overheidsaccountants hanteert hun organisatie ten aanzien van carrièreontwikkeling en personeelsbeleid geen duidelijk uitgangspunt. *Up or out of grow or go* komen nauwelijks voor, maar dat laatste wel iets vaker dan vorig jaar; veertien procent van de overheidsaccountants zegt dat hun organisatie dit uitgangspunt hanteert. In 2008 was dit nog maar acht procent. □

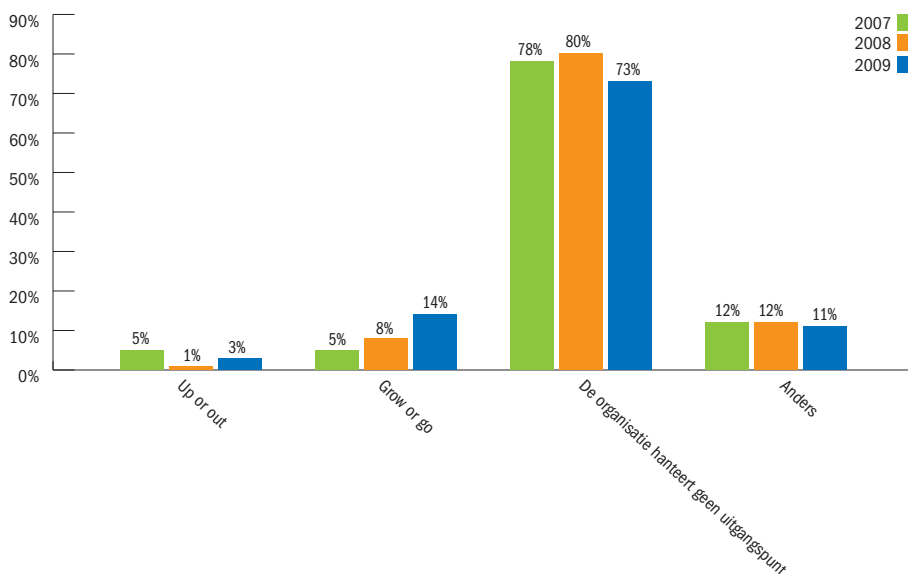
Figuur 27 Bent u van plan om buiten de overheidsaccountancy te gaan werken?



Tabel 31 Waar zou u willen gaan werken buiten de overheidsaccountancy? 2009 (2008)

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Bedrijfsleven	30,8%	53,8%	25,0%	60,0%	43,8% (38,5%)
Consultancy/interim	38,5%	-	37,5%	6,7%	15,7% (25,6%)
Openbare accountancy	3,8%	15,4%	8,3%	6,7%	12,4% (7,7%)
Interne accountancy	7,7%	7,7%	8,3%	6,7%	11,2% (7,7%)
Anders, namelijk	19,2%	23,1%	20,8%	20,0%	16,9% (20,5%)
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0% (100,0%)</b>

Figuur 28 Hanteert uw organisatie het uitgangspunt *up or out*?

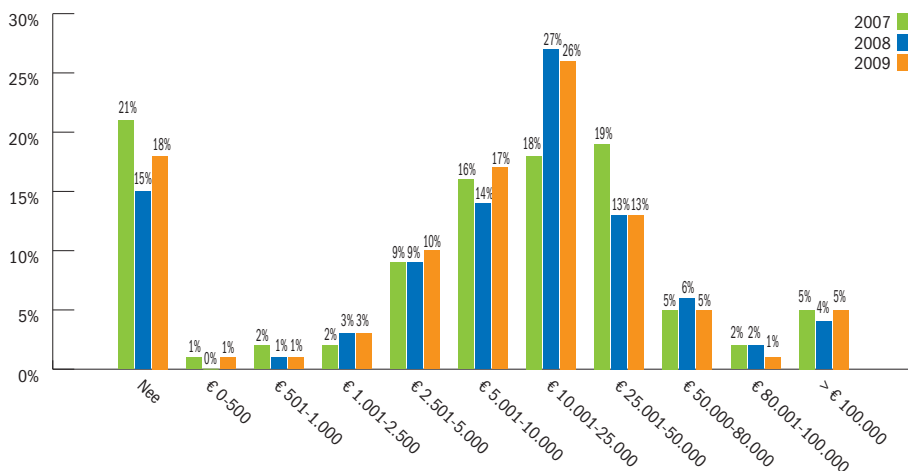


# Accountants in business

Tabel 32 Ervaring en salaris (€)

	N	Minimum	Maximum	Gemiddelde bruto jaarsalaris 2009	Gemiddelde bruto jaarsalaris 2008	Stijging/daling
0-2 jaar	19	13.750	28.750	19.500	20.500	-4,9%
3-5 jaar	22	26.250	75.000	48.000	38.000	26,3%
6-10 jaar	98	32.500	175.000	71.500	74.500	-4%
11-15 jaar	204	47.500	225.000	90.500	85.000	6,5%
> 15 jaar	446	23.750	600.000	129.000	124.500	3,6%

Figuur 29 Hoogte variabele beloning



In totaal vulden 908 'accountants in business' de vragenlijst in. Zeven procent is student en 93 procent RA. 584 respondenten hebben een leidinggevende functie en verdienen gemiddeld € 119.000 per jaar. 119 respondenten zijn zelfstandig werkzaam. Zij hebben een gemiddelde omzet van € 183.500. De totale groep respondenten verdient gemiddeld € 107.000 per jaar.

Accountants in business vormen een veelkleurige groep maar er is een duidelijke oververtegenwoordiging van de financiële dienstverlening, zakelijke dienstverlening en industrie. Verder werken ze overwegend in de grotere organisaties. Door deze uiteenlopende achtergronden past terughoudendheid met het al te stellig generaliseren van de resultaten.

Van de accountants in business ontvangt 81,6 procent een variabele beloning, iets minder dan in 2008 (85 procent). Ruim 62 procent in de vorm van een bonus en twaalf procent in de vorm van een winstuitkering.

De hoogte van de variabele beloning wisselt, maar is in een groot en groeiend aantal gevallen aanzienlijk. Van 48 procent van de respondenten bedraagt de variabele beloning € 10.000 tot € 50.000 per jaar (in 2008 veertig procent). 13,5 procent ontvangt meer dan € 50.000 per jaar aan variabele beloning, (in 2008 twaalf procent).

## SALARISONTWIKKELING EN VERWACHTING

Accountants in business zijn er het afgelopen jaar gemiddeld op vooruit gegaan, maar minder sterk dan vorig jaar: 25 procent zag van 2008 naar 2009 zijn salaris met meer dan zes procent stijgen, ruim vijftien procent minder dan vorig jaar het geval was. Tien procent ging er elf procent of meer op vooruit. Bij bijna driekwart (73,1 procent) van de respondenten kwam de salarisverhoging overeen met de verwachting.

De gemiddelde salarisverhoging in 2008-2009 bedroeg vijf procent.

De verwachtingen voor de komende vijf jaar zijn eveneens gematigder dan vorig



jaar. De helft (52 procent) verwacht er meer dan elf procent op vooruit te gaan (in 2008 nog bijna 72 procent). Het gros daarvan (38 procent) met tussen de elf en 25 procent. Een kleine vijf procent denkt zijn inkomen de komende vijf jaar zelfs met meer dan de helft te zien stijgen.

De gemiddelde salarisverwachting van 2009 voor de komende vijf jaar bedraagt 18,5 procent.

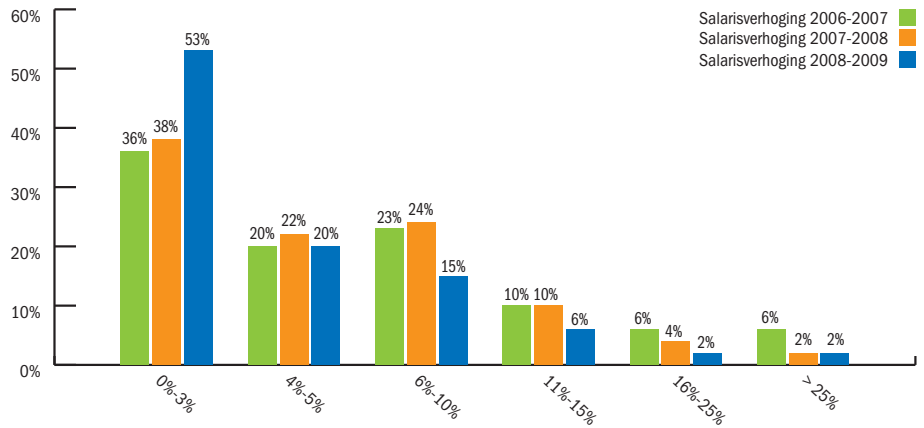
### SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

Ongeveer tweederde (65 procent) van de accountants in business ontvangt een onkostenvergoeding. Het bedrag verschilt, maar over het algemeen krijgt men per maand tot € 150 vergoed (88,5 procent). 4,3 procent ontvangt meer dan € 250.

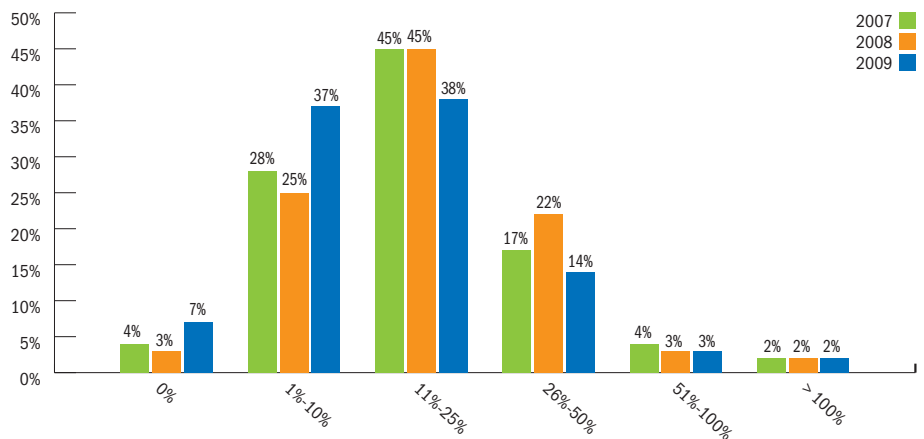
Verder rijdt 61 procent in een leaseauto. Dat is iets minder dan in voorgaande jaren (in 2008: 69 procent). Van deze leaserijders betaalt 35,3 procent een eigen bijdrage; deze is in 64,3 procent van de gevallen niet hoger dan € 150 per maand.

Voor 26 procent van de respondenten betaalt de werkgever het volledige pensioen, achttien procent heeft recht op extra studieverlofdagen.

Figuur 30 Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging?



Figuur 31 Salarisverwachting voor de komende vijf jaar



Tabel 33 Aantal contractuele uren per week 2009 (2008)

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
40-39 uur	76,0%	36,4%	69,7%	60,3%	68,9% (67,6%)
37-38 uur	8,7%	5,0%	8,1%	8,0%	8,1% (9,3%)
33-36 uur	10,8%	23,6%	12,5%	19,0%	13,0% (14,8%)
25-32 uur	3,4%	25,8%	7,4%	7,9%	7,4% (5,9%)
17-24 uur	0,7%	8,5%	2,0%	4,8%	2,2% (0,8%)
10-16 uur	0,2%	0,7%	0,2%	-	0,3% (0,3%)
0-9 uur	0,2%	-	0,1%	-	0,1% (0,5%)
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0% (100,0%)</b>

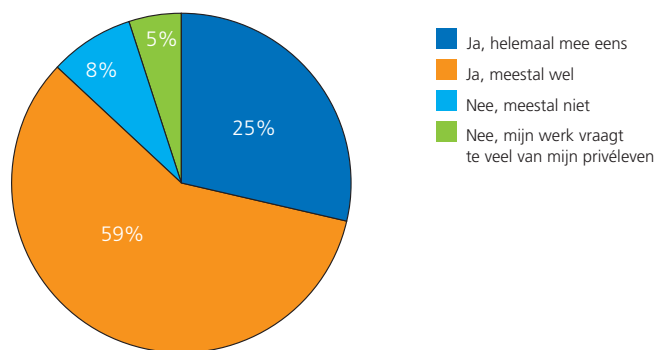
Tabel 34 Waarom kunt u parttime werken niet realiseren? 2009 (2008)

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Niet mogelijk bij huidige werkgever	43,4%	24,1%	41,3%	36,8%	41,0% (42,5%)
Vanwege financiën	18,2%	20,7%	18,8%	15,8%	18,5% (14,2%)
Mijn partner werkt al parttime	7,6%	3,4%	6,7%	10,5%	7,0% (2,4%)
Schadelijk voor mijn carrière	13,6%	27,7%	14,4%	26,4%	15,4% (15,7%)
Anders	17,2%	24,1%	18,8%	10,5%	18,1% (25,2%)
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0% (100,0%)</b>

Tabel 35 Hoeveel uur per week mogelijkheid tot telewerken?

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
1-4 uur	37,9%	41,2%	38,5%	38,5%	38,5%
5-8 uur	38,5%	36,1%	37,9%	41,0%	38,1%
9-16 uur	7,5%	10,3%	7,6%	12,8%	8,0%
> 16	16,1%	12,4%	16,0%	7,7%	15,4%
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Figuur 32 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven



## PARTTIMEN: PRAKTIJK, WENSEN EN MOGELIJKHEDEN

Veel accountants in het bedrijfsleven werken (bijna) fulltime: 69 procent werkt 39 tot veertig uur, acht procent werkt 37 tot 38 uur en dertien procent werkt 33 tot 36 uur. Dat is niet wezenlijk anders dan vorig jaar. Vrouwen werken ook regelmatig ongeveer 32 uur per week. Van de fulltimers geeft een derde aan graag parttime te willen werken. De meesten denken dan aan een werkweek van 33 tot 38 uur.

Op de vraag waarom ze dit niet daadwerkelijk doen antwoordt ruim veertig procent dat dit bij de huidige werkgever 'niet mogelijk' is. Daarnaast zijn ook financiën (iets vaker dan in 2008) en mogelijke schade aan de carrière belangrijke redenen om niet te gaan parttimen.

## OVERUREN

In het bedrijfsleven wordt nog steeds veel overgewerkt. Meer dan een kwart (28 procent) werkt gemiddeld meer dan elf uur per week over. De mannen gemiddeld het meest: dertig procent meer dan elf uur per week.

De meesten respondenten krijgen hun overuren niet uitbetaald (85,9 procent), in tijd noch geld. Slechts elf procent krijgt zijn overuren gecompenseerd in tijd, en 2,6 procent krijgt ze uitbetaald. Gemiddeld aantal overuren in het bedrijfsleven dit jaar bedraagt 8,4 uur per week.

## MOGELIJKHEID TOT TELEWERKEN

72 procent van de accountants in business heeft de mogelijkheid tot telewerken. Gemiddeld 7,5 uur per week. Mannen en RA's 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 88 procent van de accountants in business (meestal) een goede balans tussen werk en privé. In 2008 was dit 84 procent maar er is wel een lichte verschuiving van 'helemaal eens' naar 'meestal'. Slechts twaalf procent is hier minder tevreden over. Toch geeft 31 procent aan dat de werkgever iets zou moeten veranderen om te zorgen dat er meer balans tussen werk en privéleven kan worden gerealiseerd.

## TEVREDENHEID EN VERTREKREDENEN

Ruim tachtig procent (82 procent) van de accountants in het bedrijfsleven is tevreden tot zeer tevreden met het totale arbeidsvoorwaardelijke pakket. Slechts zes procent is hier ontevreden over.

Van vertrek uit het bedrijfsleven naar het openbaar beroep is nauwelijks sprake. Wel van het omgekeerde.

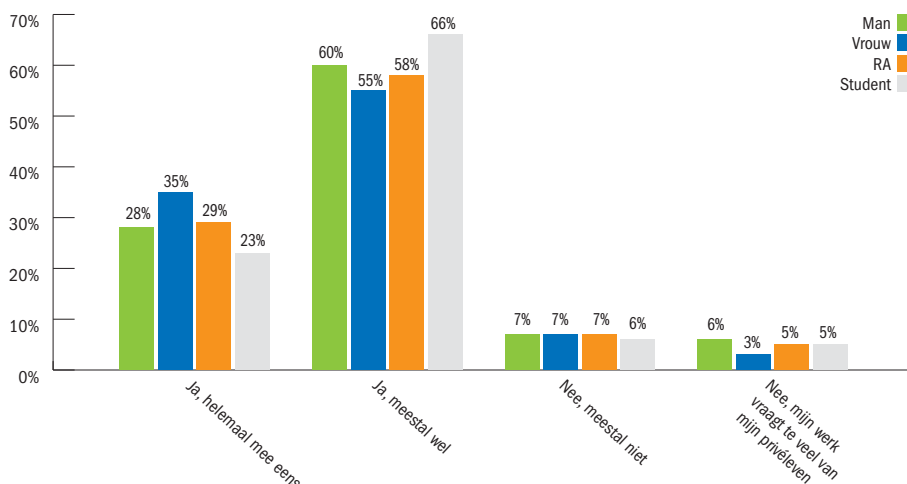
Waarom hebben deze accountants de overstap gemaakt naar het bedrijfsleven? De belangrijkste reden was de inhoud van de werkzaamheden (37,6 procent).

Met name RA's en mannen scoren hier hoog op. Ook geeft bijna zeventien procent aan de toenemende formalisering en regeldruk binnen de accountancy als een obstakel te hebben gezien. Veel vrouwen zijn overgestapt om een betere balans tussen werk en privé te vinden (28,6 procent).

## UP OR OUT

Ook aan accountants in het bedrijfsleven is gevraagd of hun werkgever het uitgangspunt *up or out* hanteert. Slecht drie procent van de respondenten blijkt dit als zodanig te ervaren. Dit is vergelijkbaar met vorige jaren. De cultuur op dit punt lijkt dus vrij stabiel. Vijftien procent ervaart wel het fenomeen *grow or go*, maar een forse 75 procent geeft aan dat de organisatie geen duidelijk uitgangspunt hanteert. □

Figuur 33 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven



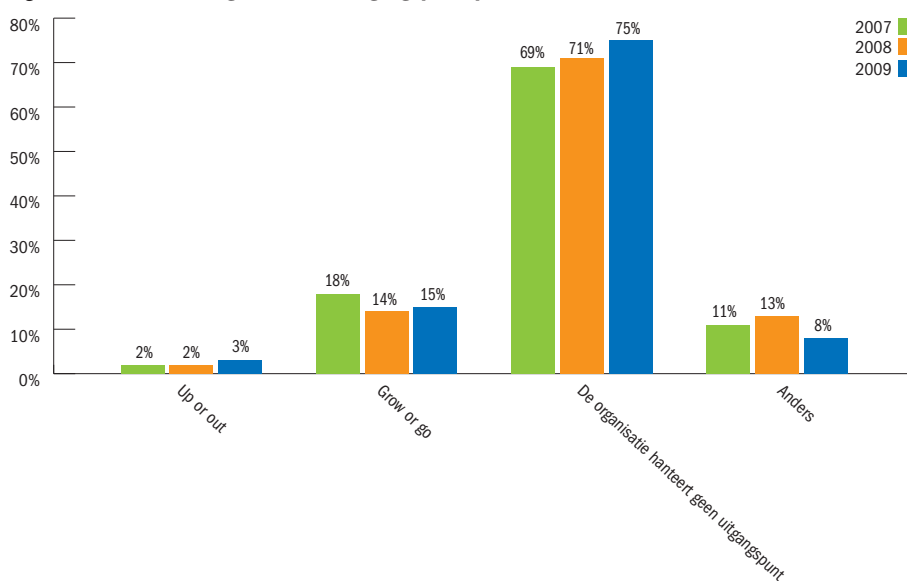
Tabel 36 Tevredenheid arbeidsvoorwaardelijk pakket 2009 (2008)

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Zeer ontevreden	0,2%	-	0,1%	-	0,1% (0,3%)
Ontevreden	2,6%	4,3%	3,2%	-	2,9% (5,4%)
Neutraal	15,1%	22,9%	16,4%	17,5%	16,5% (13,5%)
Tevreden	61,1%	57,1%	59,4%	73,0%	60,5% (62,7%)
Zeer tevreden	21,0%	15,7%	20,9%	9,5%	20,0% (18,1%)
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0% (100,0%)</b>

Tabel 37 Wat is de belangrijkste reden waarom u buiten de accountancy bent gaan werken? 2009 (2008)

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Inhoud werkzaamheden	39,1%	29,9%	39,3%	15,4%	37,6% (32,7%)
Betere balans werk-privé buiten de accountancy	10,7%	28,6%	12,8%	26,2%	13,8% (14,8%)
Toenemende formalisering en regeldruk	17,4%	13,0%	17,1%	10,8%	16,6% (15,5%)
Accountancy is voor mij een goede leerschool, geen beroep	14,1%	12,3%	13,5%	16,9%	13,8% (19,1%)

Figuur 34 Hanteert uw organisatie het uitgangspunt *up or out*?

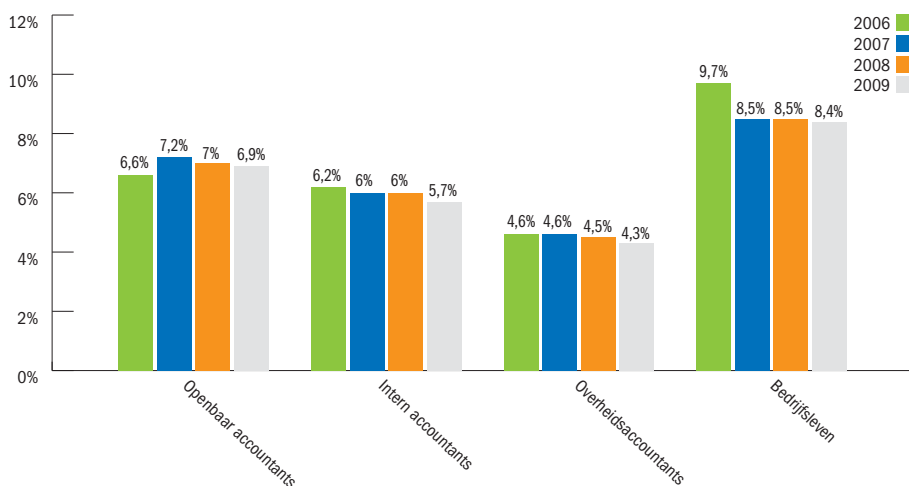


# Verschillen tussen groepen accountants

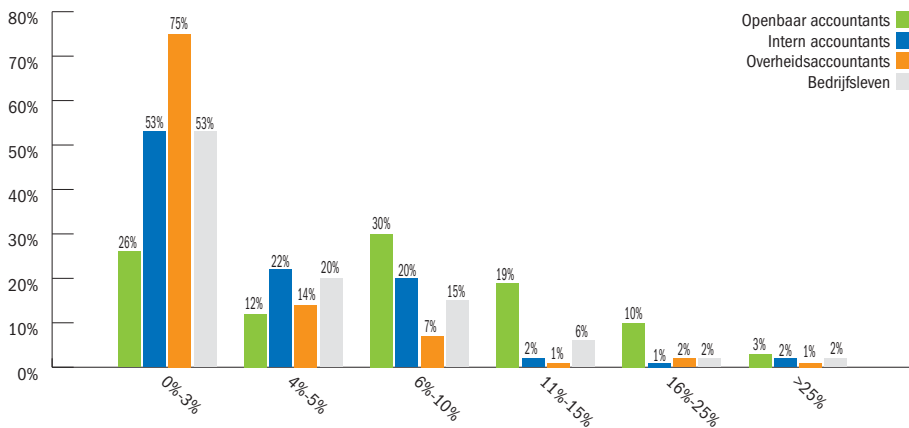
Tabel 38 Gemiddeld salaris 2009/2008 (€)

Aantal jaar ervaring	Openbaar accountants		Intern accountants		Overheidsaccountants		Bedrijfsleven	
	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008
0-2 jaar	25.000	27.000	13.750	26.500	22.500	21.000	19.500	20.500
3-5 jaar	34.500	33.500	41.000	49.000	36.000	32.000	48.000	38.000
6-10 jaar	53.000	50.500	66.000	64.000	55.000	54.000	71.500	74.500
11-15 jaar	77.500	74.500	91.500	87.000	69.000	66.500	90.500	85.000
> 15 jaar	120.000	119.000	112.000	121.000	82.000	79.000	129.000	124.500

Figuur 35 Gemiddeld aantal overuren



Figuur 36 Salarisstijging 2009



De openbaar accountants zijn met 32,8 jaar ook dit jaar weer gemiddeld het jongst. Bij de overige categorieën ligt de gemiddelde leeftijd rond de veertig. De verklaring ligt voor de hand en komt overeen met wat zichtbaar is in de markt. Veel accountants beginnen in het openbare beroep en maken na een aantal jaren of na het afronden van de studie de overstap naar iets anders.

Gemiddeld verdienen accountants bij de overheid het minst. Bij de openbaar accountants en intern accountants hangen de verdiensten uiteraard sterk af van het niveau waarop men werkzaam is. Maar al met al lijken accountants qua salaris over het algemeen toch het best af te zijn in het bedrijfsleven. Ook dit beeld komt overeen met dat in vorige jaren. De hier gepresenteerde cijfers zijn overigens nadrukkelijk gemiddelden. Juist bij de veelkleurige categorie accountants in business belemmeren die het zicht op de ongetwijfeld aanwezige onderlinge verschillen binnen die groep.

Voor hun extra salaris moeten accountants in business ook dit jaar gemiddeld weer het meest overwerken, namelijk 8,4 uur. Openbaar accountants werken gemiddeld 6,9 uur per week over, interne accountants 5,7 uur en overheidsaccountants 4,3 uur per week.

## SALARISONTWIKKELING

Net als in 2007-2008 gingen de openbaar accountants er ook het afgelopen jaar weer het meest op vooruit. Ruim zestig procent zag zijn salaris met minstens zes procent stijgen, 32 procent ging er zelfs elf of meer procent op vooruit. Een en ander hangt zonder twijfel mede samen met het vrij strakke en snelle carrièrepad binnen het openbaar beroep. In het bedrijfsleven liggen deze cijfers lager. Daar zag 25 procent zijn salaris met zes procent of meer stijgen en tien

procent met elf procent of meer. De interne accountants scoren daar met 25 procent en vijf procent net onder. De salarisontwikkeling bij de overheid blijft hier traditiegetrouw bij achter.

### OPENBAAR ACCOUNTANTS SLECHTER IN BALANS

Openbaar accountants blijven duidelijk vaker (meestal) ontevreden over de balans tussen werk en privé dan de interne accountants, overheidsaccountants en accountants in het bedrijfsleven: respectievelijk 22, acht, zeven en dertien procent.

### SECUNDAIRE VOORWAARDEN BEST BIJ OPENBAAR ACCOUNTANTS

Kijkend naar het totaal, hebben de openbaar accountants het ook dit jaar door de bank genomen secundair het best geregeld. Alleen in vrije dagen blijven ze iets achter. Voor een auto moet je zoals bekend niet bij de overheid zijn. Maar voor vakantiedagen zit je daar juist wel weer goed.

### TEVREDENHEID

Wat betreft tevredenheid met het arbeidsvoorwaardelijke pakket scoren de intern accountants ook dit jaar weer net iets hoger dan de accountants in business. Van de intern accountants geeft 81,8 procent aan tevreden tot zeer tevreden te zijn. De accountants in business volgen met 80,5 procent. Met minder dan vijf procent verschil volgen de openbaar accountants (76,2 procent). Het minst tevreden zijn de overheidsaccountants, die met 59,9 procent veruit het laagst scoren.

Ondanks de relatief lage tevredenheid van overheidsaccountants, blijken juist zij ook dit jaar weer veruit meest honkvast. De salarisachterstand lijkt in de publieke sector de belangrijkste oorzaak van de lagere tevredenheid. Net als vorig jaar zijn interne accountants nog net iets sterker dan openbare accountants geneigd om elders hun professionele toekomst voort te zetten.

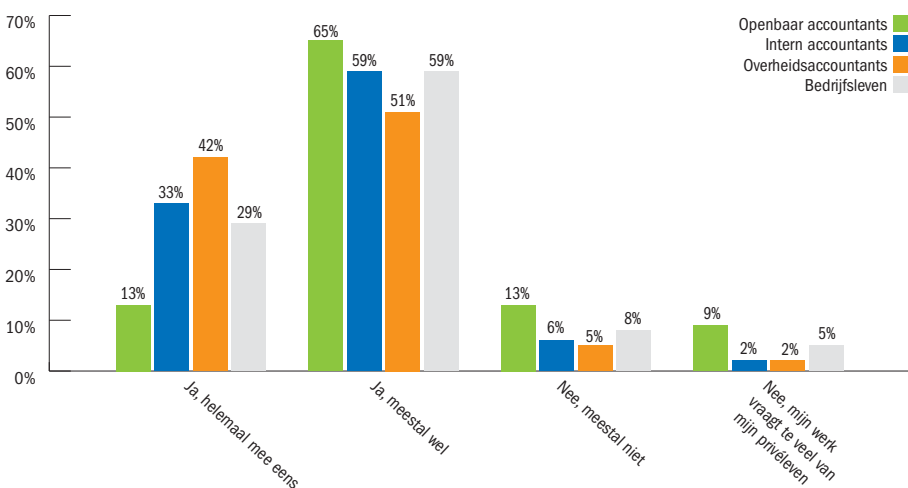
### UP OR OUT VOORAL BIJ OPENBAAR ACCOUNTANTS

Het bijna spreekwoordelijke *up or out* komt veruit het meest voor bij de openbare accountantskantoren. Dit op voort-

Tabel 39 Gemiddelde salarisstijging verschillende groepen

	Salarisstijging 2008-2009	Salarisverwachting komende 5 jaar
Openbaar accountants	8,8%	34,3%
Intern accountants	4,4%	15,9%
Overheidsaccountants	3,2%	13,2%
Bedrijfsleven	5,0%	18,5%
Totaal	6,7%	26,0%

Figuur 37 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven



Tabel 40 Belangrijkste secundaire arbeidsvoorwaarden 2009 (2008)

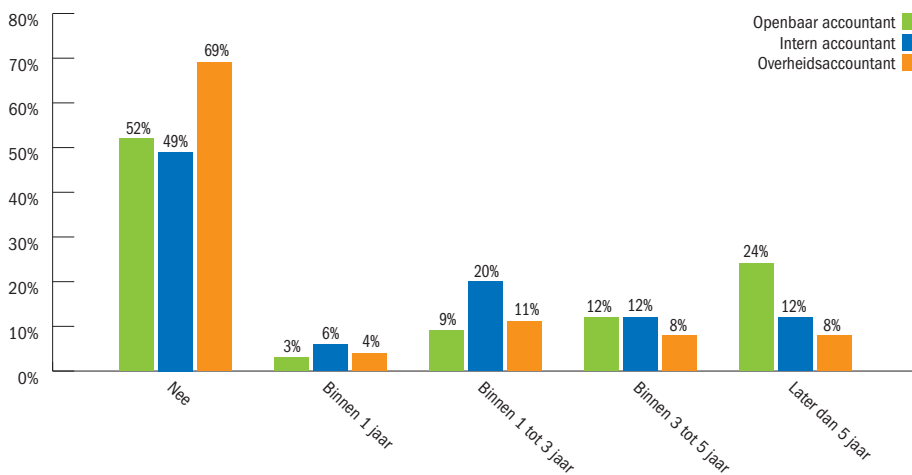
	Leaseauto	Pensioen volledig betaald	Onkostenvergoeding	Gemiddelde aantal vrije dagen
Openbaar accountant	76% (81%)	47% (49%)	92% (93%)	28,7 (28,4)
Intern accountant	50% (59%)	26% (30%)	69% (58%)	29,1 (28,3)
Overheidsaccountant	10% (11%)	16% (17%)	34% (36%)	33,8 (33,3)
Bedrijfsleven	61% (69%)	26% (25%)	65% (62%)	29,8 (29,3)



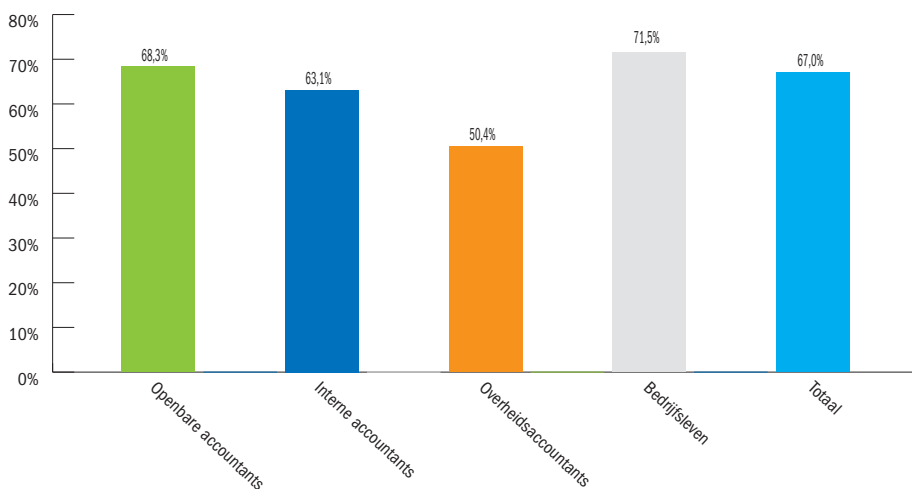
Tabel 41 **Tevredenheid per categorie accountants**

	Openbaar accountants	Intern accountants	Overheidsaccountants	Bedrijfsleven
Zeer ontevreden	0,6%	-	1,1%	0,1%
Ontevreden	4,3%	5,9%	6%	2,9%
Neutraal	18,9%	12,3%	23,0%	16,9%
Tevreden	61,8%	61,5%	46,4%	60,5%
Zeer tevreden	14,4%	20,3%	13,5%	20,0%
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Figuur 38 **Bent u van plan om buiten de accountancy te gaan werken?**



Figuur 39 **Mogelijkheid tot telewerken**



urende promotie gebaseerde fenomeen of de lichtere variant *grow or go*, wordt door 56 procent van de openbaar accountants ervaren.

Dit staat in schril contrast met de andere drie groepen. Binnen de interne accountancy ervaart 21 procent dit, gevolgd door de overheidsaccountants en het bedrijfsleven met respectievelijk zeventien en achttien procent.

Ondanks dat de openbaar accountants op dit punt nog steeds met stip bovenaan staan is er ook bij de andere groepen dit jaar wel een (lichte) stijging te constateren van *up or go* en/of *grow or go*.

### TELEWERKEN

Dit jaar is in alle categorieën voor het eerst gevraagd naar de mogelijkheid tot telewerken. Die mogelijkheid lijkt in het bedrijfsleven en in iets mindere mate het openbaar beroep het grootst. Rond de zeventig procent heeft daar die mogelijkheid. Overheidsaccountants blijven op dit punt opvallend achter, met 50,4 procent. □

# Economische crisis

In verband met de bijzondere economische situatie van dit moment is aan alle respondenten (behalve de overheidsaccountants) gevraagd in hoeverre de crisis gevolgen zal hebben voor hun kantoor en eigen positie.

Van alle 2.660 respondenten constateert 47 procent een vermindering van de omzet. De accountants in business scoren het hoogst met bijna 65 procent. Interne accountants zitten daar net onder met 59 procent. De openbaar accountants lijken vooralsnog het minst gevoelig voor de economische teruggang, maar ook van hen constateert nog altijd ruim 36 procent een omzetsdaling bij het eigen kantoor.

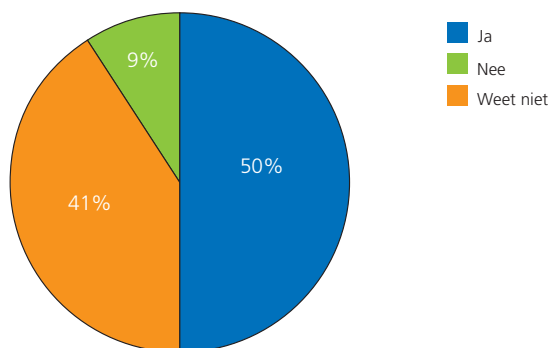
## MINDER MENSEN

Een en ander heeft voorspelbare gevolgen voor de werkgelegenheid. Vijftig procent van de respondenten geeft aan de hun bedrijf minder mensen aanneemt als gevolg van de crisis. Ook hier gaan de accountants werkzaam in het bedrijfsleven aan kop, gevolgd door de intern accountants en - met een aanmerkelijk lager percentage - de openbaar accountants.

## EFFECT OP CARRIÈRE

Ondanks deze cijfers - en het feit dat veertig procent van de respondenten een negatief effect voorziet op de accountancybranche als geheel - verwacht slechts acht procent dat de crisis ook de eigen carrière negatief zal beïnvloeden. Intern accountants zijn met bijna twaalf procent het meest pessimistisch. De overheid blijkt nog steeds een vertrouwenwekkende werkgever, want overheidsaccountants verwachten de minste invloed van de crisis. Ook openbaar accountants verwachten maar in beperkte mate (7,6 procent) dat de crisis hun carrière zal belemmeren.

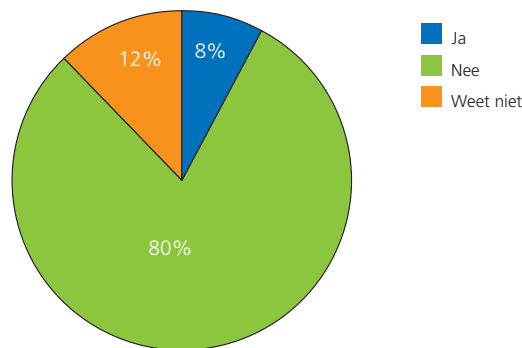
Figuur 40 Neemt uw bedrijf als gevolg van de economische crisis minder mensen aan?



Tabel 42 Neemt uw bedrijf als gevolg van de economische crisis minder mensen aan?

	Openbaar accountants	Intern accountants	Bedrijfsleven	Totaal
Ja	38,7%	66,8%	67,5%	50,4%
Nee	49,3%	25,7%	28,4%	40,6%
Weet niet	12,0%	7,5%	4,1%	9,0%

Figuur 41 De economische crisis heeft een negatief effect op uw carrière



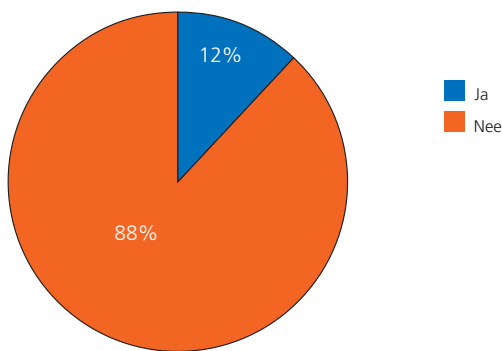
Tabel 43 De economische crisis heeft een negatief effect op uw carrière

	Openbare accountancy	Interne accountancy	Overheid accountancy	Bedrijfsleven	Totaal
Ja	7,6%	11,6%	6,6%	9,8%	8,4%
Nee	82,5%	72,0%	81,3%	76,1%	79,7%
Weet niet	9,9%	16,4%	12,1%	14,1%	11,9%

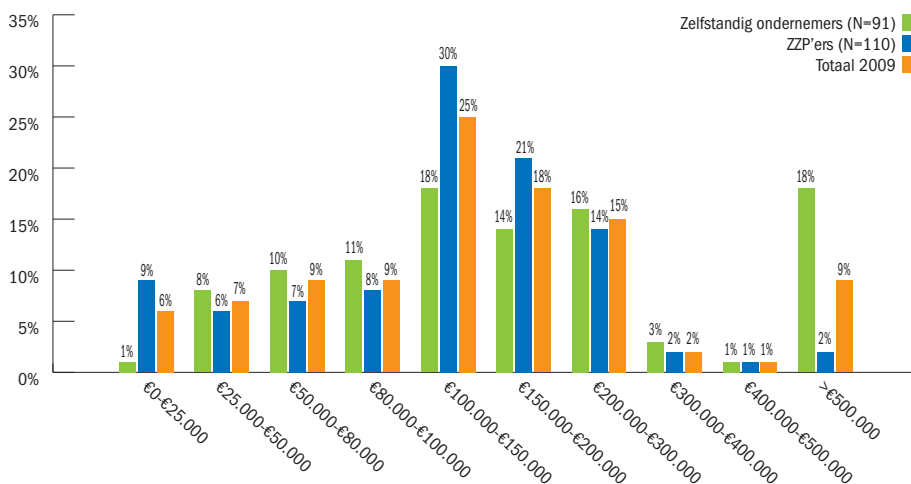
Tabel 44 Welke invloed bemerkt u?

	Wel	Niet
Minder werk	47,5%	52,5%
Meer werk	7,9%	92,1%
Druk op tarieven	52,5%	47,5%
Anders	24,8%	24,8%

Figuur 42 Overweegt u als ZZP'er of zelfstandig ondernemer loondienst?



Figuur 43 Bruto omzet ZZP'ers/zelfstandig ondernemer



## ZZP'ERS EN ZELFSTANDIG ONDERNEMERS

Liggen de effecten verwachtingen wellicht anders voor de groep zelfstandigen zonder personeel en zelfstandig ondernemers? Onder de respondenten bevinden zich 201 zelfstandigen, van wie 110 zonder enig personeel (zzp'ers).

Gemiddelde behalen deze zelfstandigen een omzet van €183.000 per jaar. Vijftig procent van deze zelfstandigen - veelal werkzaam in advies en interimmanagement maar ook zogenoemde eenpitters in het openbaar beroep - bemerkt een invloed van de crisis op het werk. Bijna vijftig procent bemerkt dat er minder werk is. Dat komt overeen met het gemiddelde voor alle respondenten, maar is duidelijk negatiever dan de cijfers die openbaar accountants aangeven (en gunstiger dan de situatie bij de groep interne accountants en accountants in business).

Ook op het punt van de druk op tarieven is de situatie bij zelfstandigen gemiddeld slechter dan bij de groep openbaar accountants. Ruim vijftig procent ervaart een negatieve druk op de tarieven.

Desondanks overweegt slecht twaalf procent van de 201 zelfstandigen om weer in loondienst te gaan. □



# Belangrijkste resultaten

- Openbaar accountants gingen er net als in vorige jaren in salaris het meest op vooruit. De overheidsaccountants het minst.
- In de categorie zelfstandig RA zonder personeel (zzp'er) is een sterke inkomensstijging te zien (22 procent). Zelfstandigen met personeel gingen daarentegen in inkomen achteruit (min vijf procent).
- In 2006 was men aan het begin van de carrière beter af bij een klein kantoor, maar inmiddels zijn de startsalaries bij grote kantoren gelijk aan en soms zelf hoger dan bij kleine kantoren.
- Van de fulltime werkende openbaar accountants (85 procent) zou eenderde liever parttime willen werken. Dit percentage is al jaren constant.
- Van de intern accountants werkt 35,2 procent minder dan veertig uur per week (in 2008 49 procent), bij de overheidsaccountants 81 procent en in het bedrijfsleven 32 procent.
- Bij openbaar accountants blijft 'angst voor de carrière' de belangrijkste belemmering om te gaan parttimen. Bij grote kantoren sterker (26,1 procent) dan bij kleine (16,9 procent), maar deze percentages groeien naar elkaar toe.
- Openbaar accountants ervaren vaker een minder goede balans tussen werk en privé dan interne, overheidsaccountants en accountants in business (23, twaalf, acht en zestien procent).
- Bij grote accountantskantoren wordt meer overgewerkt dan bij kleinere. De werkdruk bij grote en middelgrote kantoren is licht gedaald. Bij kleine kantoren bleef deze nagenoeg gelijk.
- 76,2 procent van de openbaar accountants is (zeer) tevreden met zijn arbeidsvoorwaardelijke pakket (in 2008: 73,5 procent). De verschillen tussen grote en kleinere kantoren zijn nu geringer dan ooit.
- Van de intern accountants is 83 procent (zeer) tevreden met het arbeidsvoorwaardelijke pakket. Van de overheidsaccountants 58 procent en van de accountants in business 81 procent.
- Het percentage respondenten dat op termijn weg wil uit het openbaar beroep daalt. In 2007 was dat 54 procent, in 2008 vijftig procent en nu 48 procent.
- Van de mannelijke accountants heeft vijftig procent de ambitie om partner te worden, van de vrouwen 29 procent.
- Accountants in het bedrijfsleven maken nog steeds de meeste overuren.
- Openbaar accountants hebben gemiddeld genomen de beste secundaire arbeidsvoorwaarden.
- Van de openbaar accountants heeft 68 procent de mogelijkheid tot telewerken. Bij de interne accountants 63 procent, bij de overheidsaccountants vijftig procent en bij accountants in business 72 procent.
- Openbare accountants(kantoren) lijken het minst gevoelig voor de economische teruggang. Ruim 36 procent constateert een omzetsdaling. Bij de accountants in business is dat bijna 65 procent en bij de interne accountants 59 procent.
- Vijftig procent van de respondenten geeft aan dat hun bedrijf minder mensen aanneemt als gevolg van de crisis. Accountants in business gaan aan kop (67,5 procent), gevolgd door intern accountants (66,8) en openbaar accountants (38,7).
- Slechts acht procent van de respondenten verwacht dat de crisis de eigen carrière negatief zal beïnvloeden. Intern accountants zijn met bijna twaalf procent het meest pessimistisch, openbaar accountants scoren 7,6 procent, maar overheidsaccountants zijn het minst zorgelijk (6,6 procent).
- Van de zelfstandig gevestigde accountants (inclusief zzp'ers) merkt bijna vijftig procent dat er minder werk is en ervaart ruim vijftig procent een negatieve druk op de tarieven.
- Desondanks overweegt slecht twaalf procent van de zelfstandigen om weer in loondienst te gaan.