

Rapport Benchmark Accountancy

Salaris- en kantoorontwikkelingen 2018 - 2019

Colofon

Apeldoorn, november 2018

Uitgever:

Full • Finance Consultants B.V.
Postbus 2107
7302 EM Apeldoorn
Tel. 055 – 355 99 79

Auteurs:

Drs. Marcel Maassen
Arjen Schutte MSc
Speciale bijdrage van drs. Han Mesters, sector banker ABN AMRO

Hoewel de uiterste zorg is nagestreefd ten aanzien van de inhoud van deze publicatie, kan niet volledig worden ingestaan voor eventuele (druk)fouten en onvolledigheden. Full • Finance aanvaardt daarvoor geen enkele aansprakelijkheid. Niets uit deze publicatie mag worden gereproduceerd op welke manier dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Full • Finance.



Inhoudsopgave

1. Inleiding	4	6. Slotwoord	38
2. Algemene ontwikkelingen	6	Bijlagen	39
3. Salarisadvies	11	Advies salarissen accountantskantoren 2019	
4. Visie op de accountancy	13	Krapte op de arbeidsmarkt, cursussen, opleidingen, vto's	
5. Onderzoeksresultaten	16		
5.1 Respondenten en kantooramenstelling	18		
5.2 Omzet, diensten en klanten	21		
5.2.1 Brutowinst	21		
5.2.2 Diensten	22		
5.2.3 Klanten	25		
5.3 Werkzame personen en organisatie	26		
5.3.1 Werkzame personen	26		
5.3.2 Productie	28		
5.3.3 Uurtarieven	29		
5.3.4 Primaire arbeidsvoorwaarden medewerkers accountantskantoren	30		
5.3.5 Secundaire arbeidsvoorwaarden	31		
5.3.6 Inkomen vennoten	32		
5.3.7 Automatisering	32		
5.4 Financiële prestaties	33		
5.4.1 Ontwikkeling resultaten	33		
5.4.2 Resultaten 2017	34		
5.5 Strategie en sentiment	35		
5.5.1 Strategie	35		
5.5.2 Sentiment	37		

1. Inleiding



Dit is het rapport van het jaarlijkse onderzoek naar de ontwikkelingen in de accountancy. Full • Finance heeft het onderzoek voor de zeventiende keer uitgevoerd en heeft hierbij samengewerkt met Novak en Auxilium Adviesgroep.

Onderzoeksverantwoording

In de periode juli 2018 tot 12 oktober 2018 retourneerden 121 kantoren een enquêteformulier. De respondenten zijn accountants-, administratie- en belastingadvieskantoren tot 250 fte. Voor een aantal kengetallen is een vergelijk gemaakt met het vorige benchmarkonderzoek.

Uit het onderzoek van dit jaar blijkt dat er tussen kantoren onderling grote verschillen bestaan, bijvoorbeeld als het gaat om de ontwikkeling van de brutowinst en bedrijfsresultaat of bijvoorbeeld de hoogte van de productiviteit. 2017 is duidelijk een beter jaar dan 2016 en 2018 zal nog beter worden afgesloten, zij het dat de groei wat lager is dan in 2017. Het sentiment is wel wat beter dan vorig jaar, maar het vlakkt af ten opzichte van vorig jaar.

Vertrouwelijkheid

Full • Finance garandeert een vertrouwelijk beheer van de gegevens van de deelnemers. De door Full • Finance ontvangen data zijn alleen voor Arjen Schutte inzichtelijk; de bij Auxilium ingeleverde enquêtes zijn direct naar hem doorgestuurd. Full • Finance gebruikt de kantoor-specifieke gegevens niet voor andere doeleinden tenzij de respondenten daar expliciet toestemming voor hebben gegeven.

Bekendmaking resultaten

Het rapport is gepresenteerd op 13 november in Rotterdam en op 15 november in Amsterdam. Wij wensen u een succesvol 2019 toe.

Full • Finance Consultants
Drs. Marcel Maassen
Arjen Schutte MSc.



2. Algemene ontwikkelingen

De Nederlandse economie

Het gaat nog steeds goed met de Nederlandse economie. Er is sprake van een hoogconjunctuur. In 2017 groeiden alle conjunctuurindicatoren nog; dat is tegen het einde en in de loop van 2018 veranderd. Per oktober 2018 nemen enkele indicatoren in waarde af; de andere groeien nog. In vele opzichten is de situatie vergelijkbaar met die van vlak voor het begin van de economische crisis in 2008.

De indicatoren die nog steeds hoog zijn, maar in waarde aan het afnemen zijn, zijn consumenten- en producentenvertrouwen. De export neemt toe. De investeringen in huizen en materiële vaste activa zijn toegenomen. Hetzelfde geldt voor de consumentenbestedingen.

Het percentage bedrijven dat failliet gaat is al een eeuw niet meer zo laag geweest en het aantal banen is verder toegenomen (bron: CBS). En ook het bruto binnenlands product groeit door in 2018.

Per september 2018 zijn ongeveer 8,7 miljoen mensen aan het werk. Ter vergelijking: in 2014 was er sprake van het dieptepunt van de laatste tien jaar: toen werkten 8,2 miljoen mensen. Het aantal werklozen is tot 354.000 gedaald; net iets meer dan het aantal werklozen in het derde kwartaal van 2008; toen waren dat er 313.000.

Niet verwonderlijk is dat bedrijven in grote mate getroffen worden door een tekort aan personeel. Het aantal vacatures neemt toe (per september 2018 250.000). Door de toename van de vacatures en de afname van de werkloosheid neemt de spanning op de arbeidsmarkt toe; deze is net zo hoog als medio 2008. Opvallend is echter dat de cao-lonen niet zo hard stijgen. In 2008 had Nederland te maken met stijgingen van ca. 3,5%; in 2018 tussen de anderhalf en twee procent. Wel neemt het aantal vaste banen toe, neemt het aantal gewerkte uren per persoon toe, en neemt het aantal langdurig werklozen af.

Handelsbedrijven hebben de meeste vacatures openstaan (50.000), gevolgd door de zakelijke dienstverlening (41.000) en de zorg (30.000).

Nederland bevindt zich echt in een hoogconjunctuur. Het sentiment is hoog, de consumentenbestedingen zijn hoog, de export groeit en de winsten van bedrijven stijgen. Daarnaast stijgen de lonen (er waren nog nooit zoveel mensen aan het werk) en de huizenprijzen ook. Hoewel de laatste ontwikkeling mede met demografische veranderingen en het tekort aan woningen verband houdt, ligt een afvlakking van de economische voorspoed op de loer. De enige stijging van de arbeidsproductiviteit is nog uit efficiënter werken te behalen.

Ook kunnen de internationale betrekkingen een negatieve invloed hebben op de Nederlandse economie. Zo zal de uitslag van de tussentijdse verkiezingen in Amerika geen positieve gevolgen hebben voor de positie van Europa en dus Nederland. Een andere bedreiging van de Nederlandse economie is de energietransitie. Als die te snel wordt ingezet zullen energieleveranciers,

consumenten en bedrijven niet te kans krijgen om reeds gedane investeringen terug te kunnen verdienen.

De accountancy

De accountancy laat een vergelijkbaar beeld zien als de totale conjunctuur, zo blijkt uit dit benchmarkonderzoek.

De omzet steeg in 2017 nog sterk bij de kleine accountantskantoren en groeit wat minder door in 2018. De grote kantoren groeien eigenlijk niet in 2017 en 2018; zij hebben echt meer last met het verkrijgen van hoogopgeleid personeel. De rendementen zijn goed en ook daar zien we een aanzienlijke verbetering in 2017 en een iets beperktere in 2018. Het betalingsgedrag is verbeterd, wat deels te maken zal hebben met de financiële toestand waarin klanten zich bevinden. Het ziekteverzuim stijgt enigszins, wat ook te maken kan hebben met de krappere arbeidsmarkt.

In de accountancy neemt het aantal vacatures toe. In 2018 was er behoefte aan 5% meer personeel. In 2017 konden de grote kantoren de vertrokken medewerkers met moeite vervangen door nieuw personeel. Dat ging de kleinere kantoren beter af; zij namen zelfs per saldo meer personeel aan. Dit is een verklaring dat juist de kleine accountantskantoren een omzetgroei konden realiseren. Het aantal klanten kon bij de kleine kantoren dan ook groeien, waar de grote kantoren op een nagenoeg gelijk aantal klanten bleven steken.

Net als in de totale Nederlandse economie is het duidelijk dat de accountancy in volume niet veel meer zal kunnen groeien vanwege het gebrek aan arbeidscapaciteit.





De rek zit hem nu alleen nog maar in een verhoging van de productiviteit. Als gevolg van de tekorten nemen de salarissen toe en stijgen de prijzen.

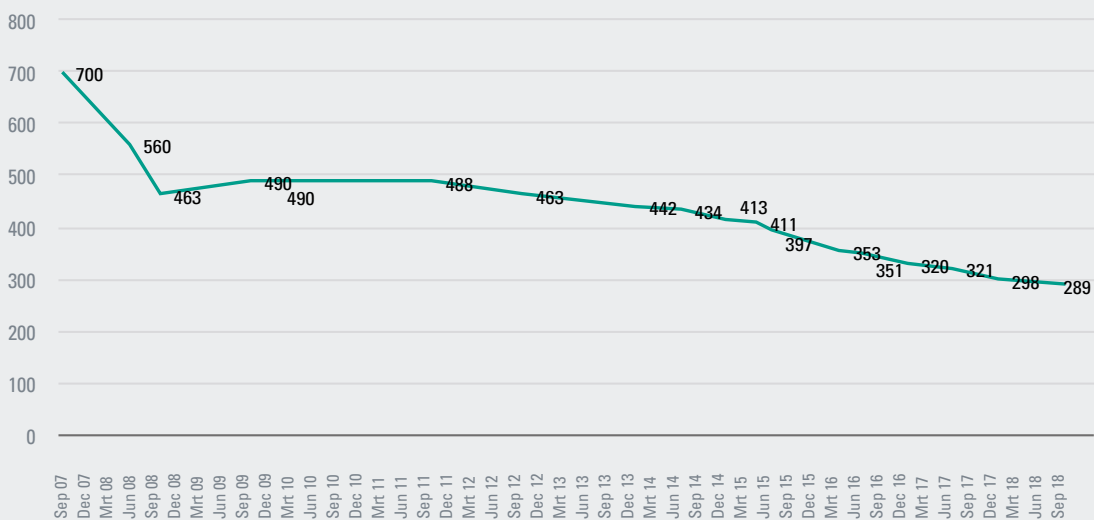
Daarnaast voelt de sector meer dan tevoren dat het de concurrentie met het bedrijfsleven serieus moet aangaan. Als de accountancy de strijd wil winnen, dan zullen de beloningen verder moeten stijgen en zal er iets gedaan moeten worden aan de cultuur binnen de sector. Het openbare accountantsberoep wordt er volgens geluiden uit de markt vanwege de regelgeving niet aantrekkelijker op.

Het aantal inschrijvingen voor de accountantsstudie neemt al jaren af. De verwachting is niet dat het aantal snel weer op een dusdanig niveau komt om aan de vervangingsvraag te voldoen.

Top 30

In 2017 zet de in 2015 ingezette groeitrend zich voort voor de [top 30](#). De omzetgroei van de top 30 bedroeg 6%. Een groot deel van die groei komt logischerwijs van de grootste vier vandaan, maar over de gehele linie groeiden de kantoren harder dan we sinds het begin van de top 30 gezien hebben.

Wta-vergunningen



In de afgelopen jaren is het aantal Wta-vergunninghoudende kantoren steeds verder afgenomen. Het aantal (toen aanvragen) was in 2007 ca. 700 en is (naar het aantal vergunningen) afgenomen tot nu 289 (oktober 2018). De trend is ingezet door enerzijds het verscherpte toezicht waardoor het besef bij kantoren toeneemt dat het moeilijk is om aan de vereiste regelgeving te kunnen blijven voldoen; zeker in combinatie met het maken van een goede marge. Als er sprake is van een beperkte controleportefeuille (in aantal en in omzet), dan is het maken van de keuze makkelijker geworden; de controleportefeuille moet worden afgestoten.

Ook het aantal kantoren dat aan overige assurance-opdrachten doet neemt af merken we. De NBA en de SRA schenken extra aandacht aan de vrijwillige controleopdrachten en de beoordelingsopdrachten. Dikwijls leidt dat ertoe dat de kantoren stoppen met deze werkzaamheden.

We schatten in dat het voor de efficiency van de controleopdrachten goed is dat er sprake is van specialisatie. Voor de krapte op de arbeidsmarkt van controlepersoneel zal dat wellicht enige verlichting bieden, maar we verwachten er geen wonderen van.

De samenstel- en adviespraktijk

Niet alleen de auditpraktijk, ook voor de samenstel- en adviespraktijk geldt een krappe arbeidsmarkt. Dan gaat het om accountants, fiscalisten en andere hoogopgeleide functies. Het benchmarkonderzoek bevestigt dit beeld. Zie hiervoor de bijlage 'Krapte op de arbeidsmarkt, cursussen, opleidingen, veto's'.

Sinds medio 2015 zien we dat accountantskantoren zich omvormen tot administratiekantoren. Dan gaat het om kleine accountantskantoren waarvan de eigenaar de beroepsregels als een keurslijf ziet. De kantoor-eigenaren geven daarbij aan dat de titel ze 'in de weg zit' om kwalitatief goede dienstverlening aan klanten te kunnen geven.

De toekomst

De nabije toekomst ziet er nog positief uit. 2019 zal nog wat beter dan 2018 worden afgesloten. 2020 zal een jaar zijn met afvlakking van de groei. De krappe arbeidsmarkt zal een last leggen op groei en nieuwe personeel eist meer dan dat ze bij een vorige werkgever in de branche verdienden. De auditpraktijk heeft nu al te maken met tekorten, daar stijgen de salarissen al enige jaren fors (> 5% per jaar). De salariskosten in de samenstelpraktijk stijgen ook. Dat zal moeten om de concurrentie van andere branches tegen te gaan en mensen in de accountancy te houden.

De productprijsindex van de accountancy is (volgens het CBS) in de afgelopen jaren zeer matig gestegen (2013: 100, 2^{de} kwartaal 2018: 103). Dat is beneden inflatie en afgezet tegen de productprijsontwikkelingen in andere sectoren zelfs zeer laag. Afvallende groei en over enkele jaren een neergaande conjunctuur zal de branche treffen, omdat de loonkosten de komende jaren zullen stijgen.

Bij een inzettende laagconjunctuur zal de accountancy dat vertraagd merken, maar gelet op de financiële positie bij een deel van de kantoren, verwachten we dat over een aantal jaren verschillende kantoren het niet zullen overleven.



3. Salarisadvies



Voor de kantoren die een gezond rendementpercentage laten zien, adviseren we de salarissen met 2,5% te verhogen. Voorgoed presterende medewerkers adviseren we een individuele verhoging van 4 tot 5%.

Uiteraard geldt voor de weergegeven percentages dat, als uw kantoor minder goed presteert en de oorzaak is gelegen in de hoogte van de productie of de mismatch tussen tarieven en salarissen, u de salarissen beter met een lager percentage kunt verhogen.

De implicatie is dat de uurtarieven van de medewerkers met hetzelfde percentage verhoogd moeten kunnen worden. Dat betekent overigens niet dat de diensten van de kantoren in prijs omhooggaan. Kantoren moeten meegaan in de blijvende trend van de efficiencyverbetering door middel van automatisering en procesoptimalisatie.

Voor het salarisadvies per functie verwijzen we de Salarisadviestabel (zie bijlage). De salaristabel is volgens, in overeenstemming met bovenstaand advies aangepast. In hoeverre u de salarissen van uw medewerkers aanpast aan de adviestabel hangt af van de specifieke markt (klanten, regio) waarin uw kantoor opereert. De salaristabel van de senior belastingadviseur is compleet herzien. Zowel het start- als eindsalaris is verhoogd waardoor de tabel meer aansluiting heeft op de markt. Heeft u senior fiscalisten in dienst en volgt u de salaristabel van Full • Finance, dan adviseren we u in beginsel aan te sluiten bij het algehele advies voor salarisstijging.

De gemiddelden die in de markt zijn gemeten zijn weergegeven in paragraaf 5.3.4.



4. Visie op de accountancy

Bijdrage van Han Mesters, sector banker Zakelijke Dienstverlening ABN AMRO

De toekomstvisies op de accountancy lijken steeds te draaien om dezelfde onderwerpen: schaarste aan mensen en bedrijfscultuur, margedruk in de samenstellpraktijk, noodzaak tot het optuigen van advieswerkzaamheden en heroverweging van de door AFM verleende vergunningen voor de assurance praktijk. Overnames zijn aan de orde van de dag en de vruchten van het efficiënter inrichten van interne processen gedurende de crisis dragen nu sterk bij aan het bedrijfsresultaat. Wat valt er nog te doen, hoor ik? Het gaat toch prima?

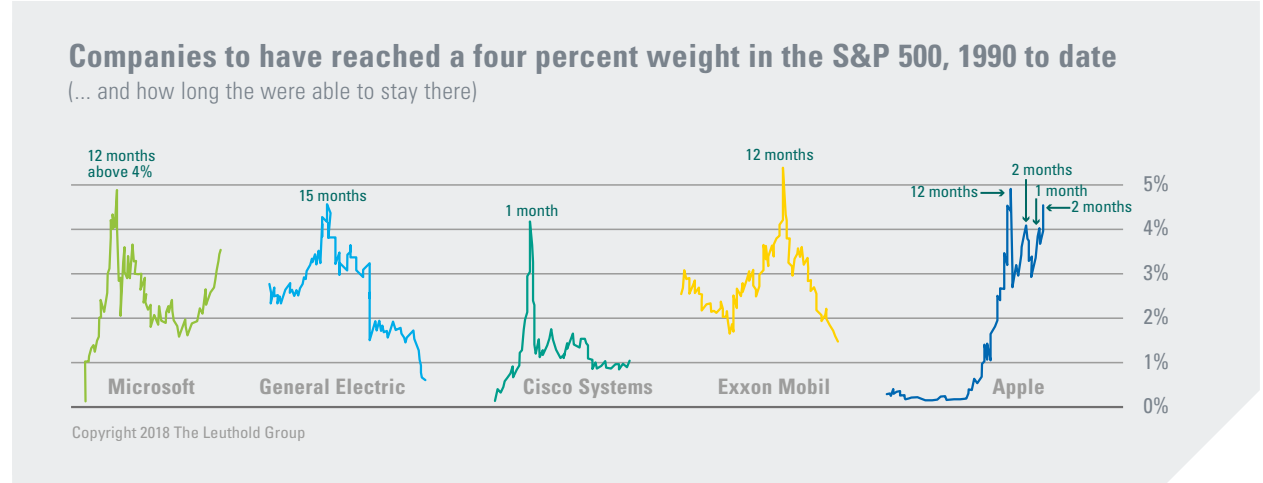
Si vis pacem para bellum (als je vrede wil, bereid je voor op oorlog)

Uit de beleggingswereld weten we dat relatief hoge marges niet lang vol te houden zijn voor beursgenoteerde bedrijven, zeker in een tijd waarin de gemiddelde levensduur van zowel bedrijven als verdienmodellen steeds korter worden.

Figuur 1: Dominante positie van grote bedrijven is moeilijk vol te houden

VUCA wereld

Of we het nu leuk vinden of niet, we leven in een VUCA wereld (Volatiel, onzeker, complex en tegenstrijdig (ambiguous)). Dat geldt ook voor accountants. Om als organisatie succesvol te zijn in de hierboven geschetste wereld zijn vier eigenschappen van cruciaal belang: VUCA 2.0: Vision, Unlocking potential, Connection en Achieving:



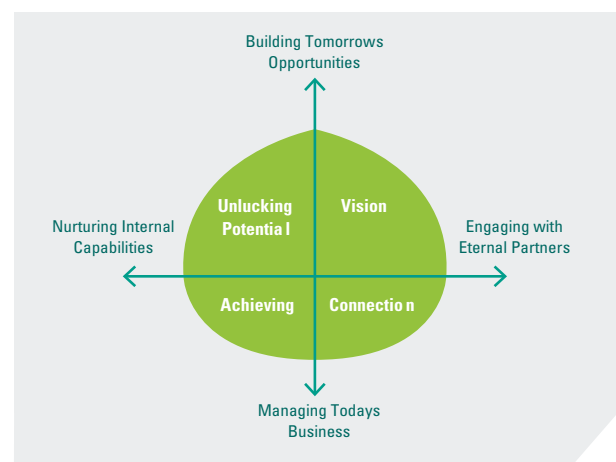
Vision - Organisaties van nu hebben allereerst een duidelijke visie nodig die richting geeft in alle chaos. Een duidelijk verhaal over de rol en betekenis van de organisatie in de toekomst en een goed gevoerde strategische dialoog over deze toekomst.

Unlocking potential - Het talent in je organisatie is je kapitaal voor de toekomst. Bij unlocking potential gaat het om het vermogen te herkennen welke capaciteiten van essentieel belang zijn voor succes in de toekomst en het ontwikkelen hiervan binnen je organisatie: investeren en ruimte geven aan talent.

Connection - Grenzen tussen organisaties vervagen, de wederzijdse afhankelijkheid tussen afdelingen, leveranciers, concurrenten en klanten neem sterk toe. Samenwerken met anderen gaat al lang niet meer om het inhuren van een beetje extra capaciteit, maar om verbinding met expertise en resources die van strategisch belang zijn voor je organisatie.

Achieving - De VUCA-organisatie is sterk toekomstgericht, maar staat ook met beide benen op de grond. Door in het nu optimaal te presteren creëer je – mentale, financiële en organisatorische – ruimte en tijd voor het vinden van antwoorden op de uitdagingen en kansen van morgen.

Figuur 2: De strategische uitdagingen in een VUCA wereld*

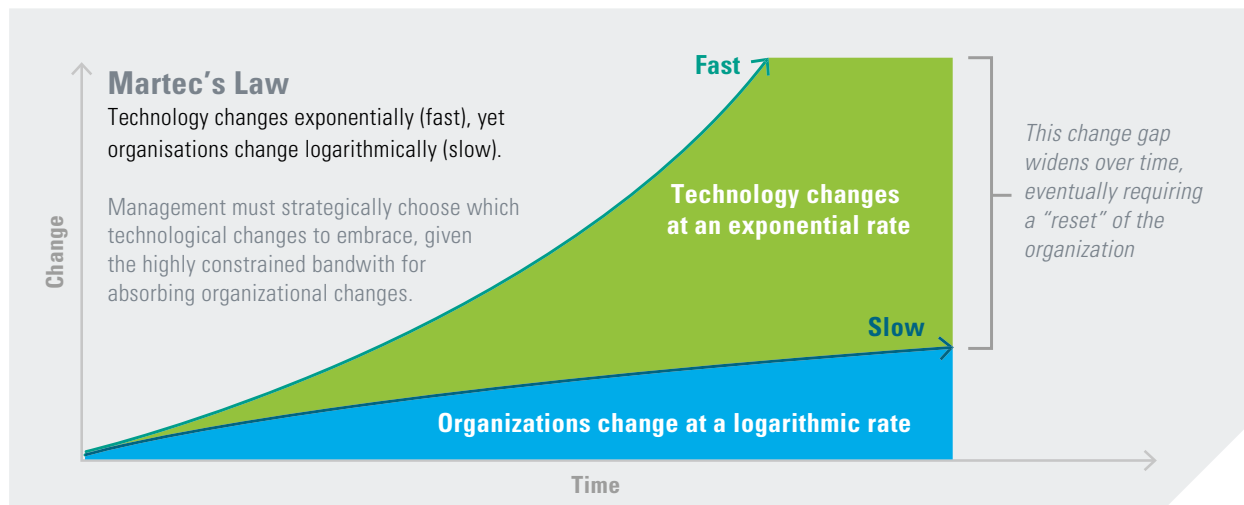


Werken aan je organisatie en mensen is een must

Voor accountants is het belangrijk te schakelen op twee vlakken: je organisatie en je werknemers. De traditionele hiërarchische inrichting van bedrijven die steeds meer uit hoog opgeleide professionals bestaan, staat steeds meer onder druk. Bovendien kunnen bedrijven zich onvoldoende snel aanpassen aan de sterk veranderende buitenwereld. De netwerkorganisatie is onvermijdelijk.

4. Visie op de accountancy

Figuur 3: Organisaties kunnen niet zo snel veranderen

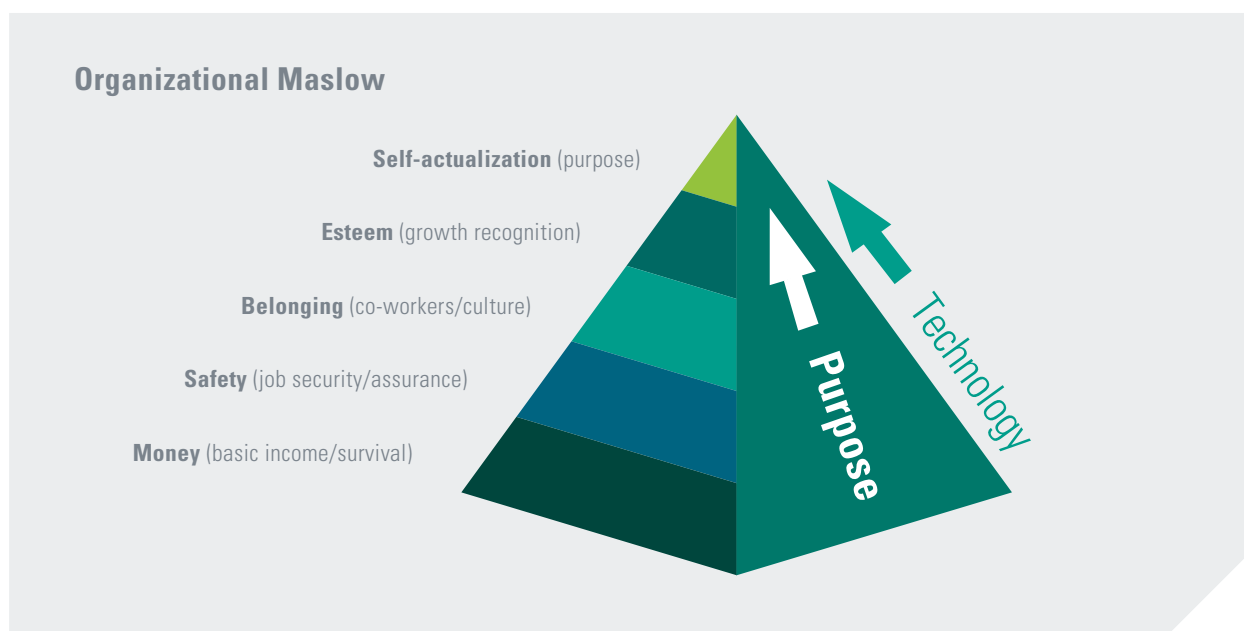


Het is dan ook geen verrassing dat er met name in de professionele zakelijke dienstverlening intensief geëxperimenteerd wordt met nieuwe vormen van het organiseren van werk. Agile werken, zelfsturende teams en zelfs holocratische (bedrijven zonder management) zijn hiervan de bekendste voorbeelden. Ook het gedachtengoed van Eckart Wintzen (ex BSO) staat weer volop in de belangstelling. Deze 'cellen' (professionals met bepaalde discipline bij elkaar zetten met een maximale grootte van ongeveer 50 man) gebaseerde manier van organiseren zien we bijvoorbeeld steeds meer bij detacheerders en consultants.

Uiteindelijk draait het om de mens

Na alle verwarring over de impact van technologie op werk, wordt het nu toch steeds duidelijker dat het gaat om het samenspel tussen technologie en werk. De accountant zal niet weg geautomatiseerd worden maar zijn taken zullen anders worden. Het repetitieve, geestdodende werk zal verdwijnen (in bijna elke professie) en de consequentie hiervan is dat de drijfveren voor werk ook meer zullen opschuiven naar erkenning en zingeving (figuur 4).

Figuur 4: 'Technology drives out purpose'



5. Onderzoeksresultaten



In dit hoofdstuk presenteren we de resultaten die volgen uit het benchmarkonderzoek. De respondenten hebben kwantitatieve en kwalitatieve gegevens van hun kantoren aangeleverd.

In de eerste paragraaf schetsen we een beeld van de kantoren die hebben deelgenomen aan het onderzoek. Door kennis te nemen van het gemiddelde profiel van de respectievelijke klassen kan de lezer vaststellen in hoeverre zijn of haar kantoor met het gemiddelde kantoor te vergelijken is.

De tweede paragraaf gaat vooral in op de omzetontwikkeling, de samenstelling van de diensten en de prijzen die kantoren voor bepaalde diensten rekenen.

In 5.3 is weergegeven wat er is gebeurd op organisatorisch vlak. Hier kan men bijvoorbeeld vaststellen in hoeverre de productie en de salarissen van het gemiddelde afwijken.

Hoe de verlies-en-winstrekening gemiddeld gezien is samengesteld, wordt behandeld in paragraaf 4.

Tot slot behandelen we de strategie en het sentiment: hoe denkt de branche over de toekomst en waar gaan zij in 2019 mee aan de slag?



5.1 Respondenten en kantorsamenstelling

Respondenten

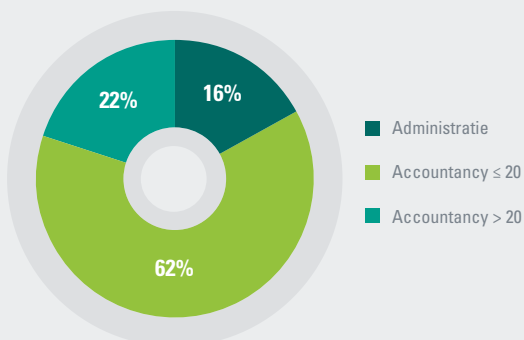
Aan het onderzoek deden 121 kantoren mee. Dat waren accountantskantoren, maar ook administratiekantoren en de belastingadvieskantoren. 20% van de accountantskantoren heeft een Wta-vergunning.

Bij de presentatie is onderscheid gemaakt in:

- » kleine accountantskantoren; deze kantoren telden maximaal 20 fte; de gemiddelde respondent telde in 2018 9,2 fte's.
- » grote accountantskantoren; deze kantoren telden meer dan 20 fte; het gemiddelde bedroeg 50,0 fte.
- » administratiekantoren: de administratie- en belastingadvieskantoren; het gemiddelde bedroeg 5,5 fte.



Samenstelling respondenten



De deelnemende accountantskantoren vormen naar onze mening een goede afspiegeling van de markt van kantoren tot 175 fte. De cijfers over de administratiekantoren zijn minder representatief omdat het profiel van de gemiddelde respondent afwijkt van die uit de markt; het gemiddelde tarief, het opleidingsniveau en de gemiddelde omzet per persoon waren bijvoorbeeld hoger.

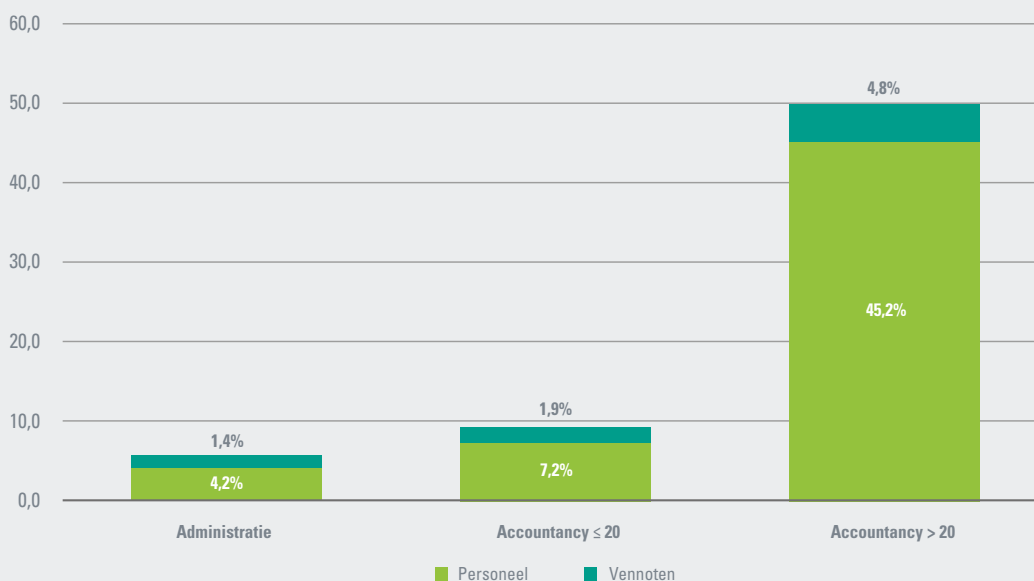
De meeste respondenten zijn kleine accountantskantoren; tot 20 fte. Ruim een op de vijf van de respondenten betreffen de grote accountantskantoren. De kleinste klasse bestaat uit de administratiekantoren.

5. Onderzoeksresultaten

Kantorsamenstelling

Verhoudingsgewijs tellen de grote accountantskantoren veel minder vennoten. Een verklaring hiervoor is dat het aantal vennoten degressief afneemt naarmate het aantal werkzame personen toeneemt en bij de echt kleine kantoren (tot vijf mensen) is er vanzelfsprekend sprake van een kleine omspanning. Deze informatie is onder andere van belang bij de interpretatie van de productieve uren en de mate waarin kantoren personeels- of juist managementkosten hebben¹.

Er lijkt een vrij optimale leeftijdsopbouw van het personeel te zijn; er zijn weinig verschillen in de groepen tussen 25 en 55 jaar en de oudere groep medewerkers is een stuk kleiner. De hoeveelheid medewerkers jonger dan 25 jaar is vanzelfsprekend klein; een groot deel van de medewerkers betreedt de arbeidsmarkt pas vanaf hun twintigste. De gemiddelde leeftijd van een medewerker van de accountantskantoren komt uit op 41 jaar; die van de administratiekantoren ligt op 45 jaar.

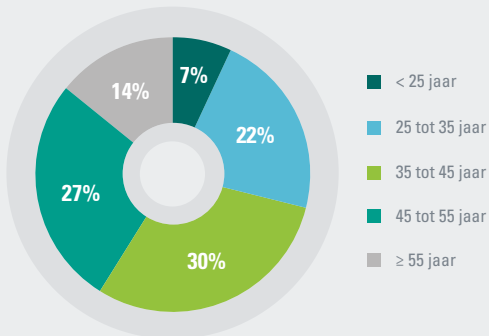
Verdeling personeel en vennoten

¹ De rechtsvorm heeft geen invloed op de verhouding personeels- en managementkosten aangezien de hoogte van de managementkosten voor alle respondenten is genormaliseerd.

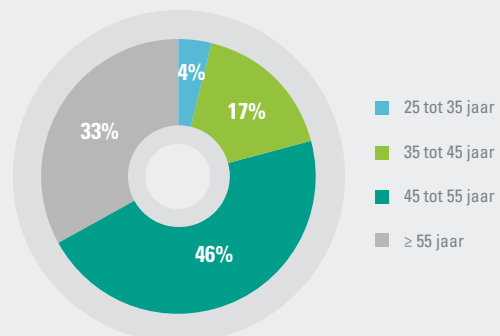




Leeftijd personeel



Leeftijd vennoten

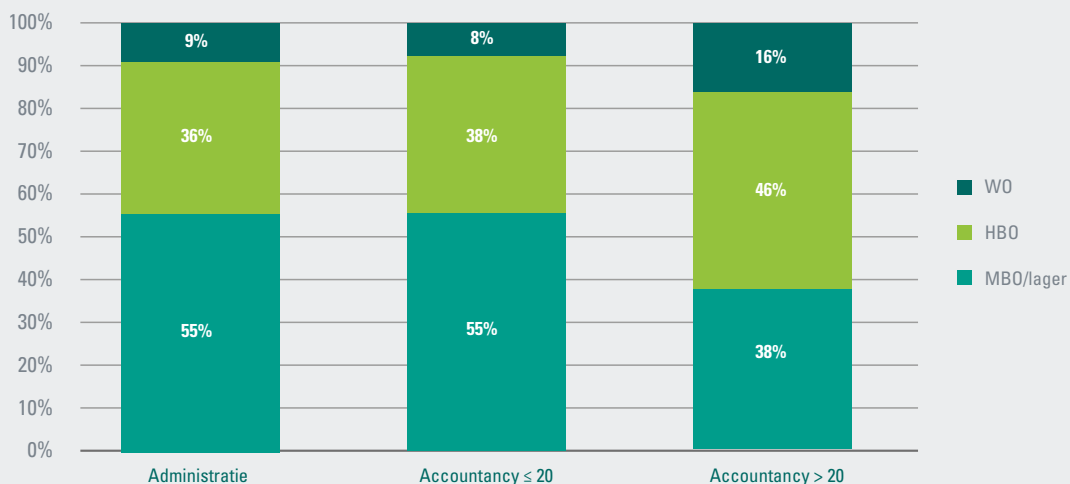


De vennoten zijn een stuk ouder, gemiddeld zijn ze ongeveer 50 jaar. Er zijn geen eigenaren die jonger zijn dan 25 en het grootste deel van de vennoten is 45 tot 55 jaar oud.

Opleidingsniveau

Het opleidingsniveau verschilt eigenlijk niet tussen de door ons geënquêteerde administratiekantoren en de kleine accountantskantoren. We constateren dat het mbo-personeel in de meerderheid is bij die groepen. Bij de grotere accountantskantoren is het opleidingsniveau aanmerkelijk hoger.

Opleidingsniveau



5.2 Omzet, diensten en klanten

5.2.1 Brutowinst

De kantoren hebben aangegeven wat hun brutowinst in 2016 en 2017 was en waar zij in 2018 op uit denken te komen. Onder brutowinst wordt verstaan: de omzet minus de inkoopwaarde van de omzet plus de mutatie van het onderhanden werk. De inkoop betreft bij accountantskantoren bijna uitsluitend uitbestede

werkzaamheden. De meeste kantoren maken geen marge op deze werkzaamheden. Brutowinst is daarmee een betrouwbaardere eenheid dan omzet.

De administratiekantoren laten het meest stabiele brutowinstverloop zien. De grote en kleine accountantskantoren groeien in 2017 met 4 en 6%. Voor 2018 gaan de grote kantoren van een gelijke omzet uit en de kleine accountantskantoren groeien door.

Brutowinstverloop in indexcijfers





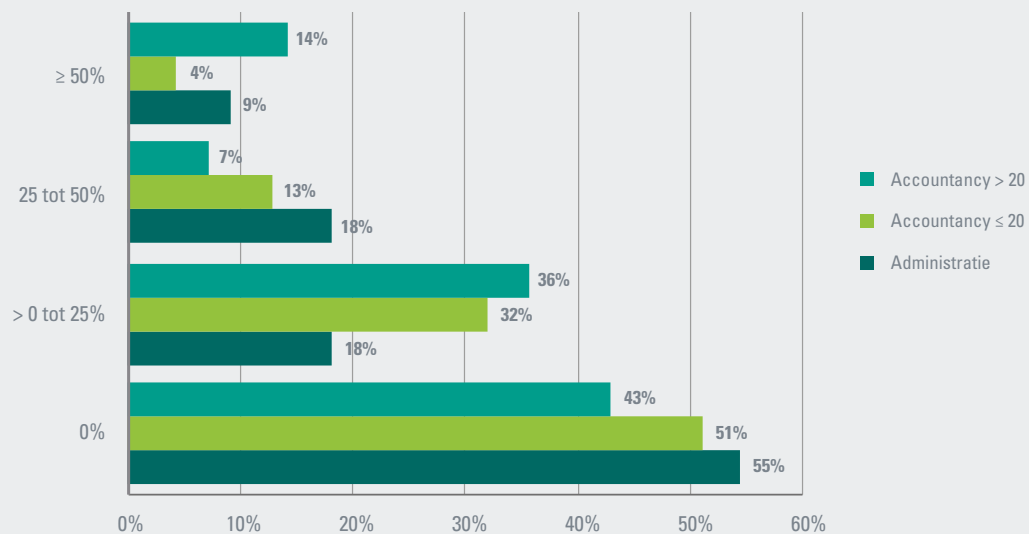
5.2.2 Diensten

Abonnementen

Abonnementen komen in diverse vormen voor bij de kantoren. Meestal is een abonnement beperkt tot de commoditydiensten die modulair zijn opgebouwd. De prijs verschilt per typologie en grootte van een klant.

De abonnementsgelden worden vaak per maand of per kwartaal vooraf geïnd. Het aantal kantoren dat een belangrijk deel van de omzet uit abonnementen behaalt is niet heel hoog. 55% van de administratiekantoren behaalt helemaal geen abonnementsomzet; bij de kleine accountantskantoren ligt dat op 51% en bij de grote kantoren op 43%.

Mate omzet uit abonnementen



Werksoorten

Aan de kantoren is gevraagd naar een onderverdeling in werksoorten. Omdat bijvoorbeeld administratieve diensten en samenstelwerk doorgaans voor een bepaalde prijs worden geleverd en afboeking daardoor op een gezamenlijke hoeveelheid productie wordt gedaan, is gevraagd naar de *productiewaarde* per dienst. Dat zijn de uren die medewerkers op een bepaalde code hebben geschreven maal het geldende tarief. Dat betekent dat de weergegeven percentages zijn gebaseerd op de productiewaarde vóór afboekingen.

Samensteldiensten genereren het grootste deel van de productiewaarde. Het grootste verschil tussen de referentiegroepen vormen de administratieve en de advieswerkzaamheden. De grote accountantskantoren realiseren beduidend meer productiewaarde met overig advies en beduidend minder met administratief werk.

Productiewaarde per dienst

	Administratie	Accountancy ≤ 20	Accountancy > 20
Administraties	27%	23%	18%
Samenstelwerk (incl. bespreking)	36%	39%	34%
Loonadministratie	9%	9%	8%
Assurance	0%	1%	8%
Aangiften	14%	12%	10%
Fiscaal advies	7%	5%	8%
Overig advies	8%	11%	13%
	100%	100%	100%



Productiewaarde per administratie, jaarrekening en controle

Aan de respondenten is gevraagd wat de respectievelijke productiewaarden van de administratieve-, samenstellen en controlewerkzaamheden waren. Die productiewaarde is het product van de uren en de bijhorende tarieven, vóór af- en bijboeking.

De productie per administratie bedroeg bij het gemiddelde administratiekantoor ca. € 1.000; bij het gemiddelde kleine accountantskantoor € 1.175 en bij het gemiddelde grote accountantskantoor € 1.500. Verschil in profiel en klantgrootte verklaren de verschillen tussen de groepen.

De gemiddelde productie per jaarrekening bedroeg bij het gemiddelde administratiekantoor ca. € 1.000; bij het gemiddelde kleine accountantskantoor € 1.600 en bij het gemiddelde grote accountantskantoor € 2.100. Ook hier zijn tarief- en klantverschillen oorzaken van de verschillen tussen de groepen.

Online-diensten

We hebben gevraagd in hoeverre de klanten van kantoren bepaalde online-diensten afnemen. De mate waarin dat gebeurt is niet zo hoog als men zou verwachten.



5. Onderzoeksresultaten

Online-diensten

	Administratie	Accountancy ≤ 20	Accountancy > 20
Financiële administratie (internetboekhouden)	47%	47%	51%
Samenstellwerkzaamheden	69%	68%	80%
Fiscale aangiften	69%	70%	76%
Salarisverwerking	36%	37%	46%
Digitaal accorderen van jaarrekeningen	16%	15%	29%
Digitaal accorderen van aangiften	21%	20%	36%
Verstrekken SBR-rapportages aan banken	7%	6%	13%
Dashboards	9%	10%	12%

Uit de tabel blijkt dat de klanten van de grote accountantskantoren de meeste online-diensten afnemen en dat er weinig verschil is tussen de administratiekantoren en de kleine accountantskantoren.

Voor de komende jaren verwachten we een verdere groei van de mate waarin klanten online-diensten gebruiken.

5.2.3 Klanten

We hebben geïnformeerd naar de mate waarin zakelijke klanten in 2017 in aantal zijn toe- of afgenomen. Het gemiddelde saldo waarmee het klantenbestand groeide was bij alle drie de groepen positief. Bij de administratiekantoren was de groei gemiddeld 2,4%, bij de kleine accountantskantoren 5,7% en bij de grote 0,2%. 62% van de administratiekantoren groeiden; bij de kleine accountantskantoren was dat 80% en bij de grote kantoren 33%.

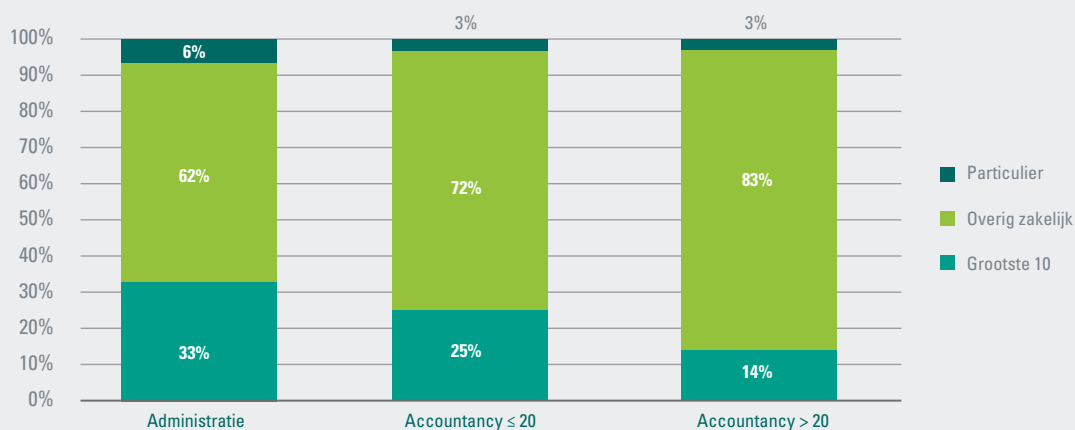
Het optimisme groeit nog steeds, maar de groei is wel lager. Ongeveer 68% van de kantoren verwacht een stijging van het aantal klanten, tegenover 75% een jaar eerder.

Declaratieomvang

Grote bedrijven hebben over het algemeen grote opdrachtgevers en kleine kleinere; dat geldt ook in de accountancy. De omzet van een gemiddelde klant van een administratiekantoor bedraagt € 2.300 van het kleine accountantskantoor € 3.300 en van het gemiddelde grote accountantskantoor € 4.500.

Het ligt ook voor de hand dat de top 10 van een klein kantoor een groter deel van de omzet uitmaakt dan bij een groot kantoor.

Verdeling omzet over klantsoorten





Betalingsgedrag debiteuren

Het betalingsgedrag van de klanten is verder verbeterd ten opzichte van vorig jaar. Het aantal kantoren dat een positieve verandering (47 à 50%) constateert is ongeveer even groot als de groep die geen verandering constateert. Slechts 3% van de kantoren ziet een verslechtering van het betalingsgedrag; dat is nog nooit zo laag geweest.

De klanten van de administratiekantoren en de grote kantoren betalen het beste. Deze kantoren hebben de minste vorderingen op klanten die ouder dan 180 dagen zijn (4% van de omzet). Bij de kleine kantoren maken de vorderingen ouder dan 180 dagen 5% van de omzet uit.

5.3 Werkzame personen en organisatie

5.3.1 Werkzame personen

Aan de respondenten is gevraagd naar het aantal werkzame personen in 2016, 2017 en 2018. Het verloop is in indexcijfers weergegeven.

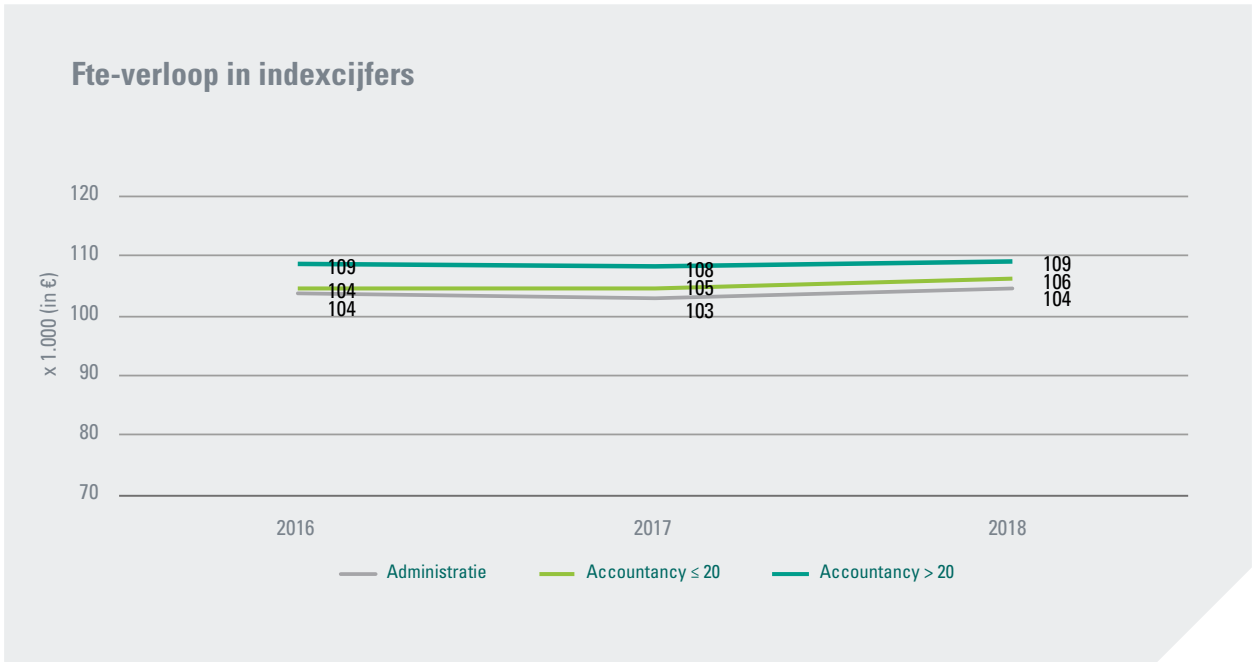
De kleine accountantskantoren groeien in 2017 met 5% en in 2018 met ca. 3%. De administratiekantoren en de grote kantoren blijven gelijk in aantal werkzame personen.

Fte-verloop in indexcijfers



5. Onderzoeksresultaten

Brutowinst per fte



De brutowinsten per fte blijven ongeveer gelijk voor alle groepen. De grote kantoren hebben een iets hogere brutowinst per fte, en dat is het resultaat van een wat hoger tarief en een wat lagere productie. De brutowinst van de administratiekantoren komt dicht in de buurt bij die van de accountantskantoren; de oorzaak is dat de administratiekantoren die aan ons onderzoek hebben gedaan een afwijkend profiel hebben van het gemiddelde administratiekantoor.

Ziekteverzuim

De zakelijke dienstverlening kent een laag ziekteverzuim. Het CBS mat voor de zakelijke dienstverlening in 2017 een ziekteverzuim van 3,3%, een stijging ten opzichte van een jaar eerder.

Ook wij maten een stijging van het ziekteverzuim. Bij de administratiekantoren bedroeg het ziekteverzuim gemiddeld 2,6%, bij de kleine accountantskantoren 2,0% en bij de grote kantoren 2,8%.

Vacatures en mogelijkheden aantrekken nieuw personeel.

Het aantal vacatures verschilt niet veel tussen de diverse groepen. Gemiddeld is er behoefte aan 5% tot 6% extra personeel. Duidelijk is dat het de grote kantoren moeilijker lukt om vertrokken medewerkers aan zich te binden dan de kleine. De grote blijven ongeveer gelijk en de kleine kunnen het personeelsbestand nog uitbreiden.





5.3.2 Productie

Productieve uren per persoon accountantskantoren

De productiviteit in uren per persoon is vergelijkbaar met die uit 2016. Opvallend is dat de mensen op de grote kantoren veel minder productief zijn dan die op de kleine.

We maken onderscheid in de productie per persoon inclusief indirect personeel en vennoten, per direct personeelslid, en per venoot. Onder productieve uren verstaan we de op klanten geschreven uren. Dat is dus vóór afboeking.

Bij de berekening van de uren per direct personeelslid zijn (het doorgaans geringe aantal) directe uren die de indirecte medewerkers maakten meegerekend. Het tariefniveau van indirecte personeelsleden is overigens bijna altijd lager dan dat van de directe personeelsleden. Verder zijn er bij de kleine kantoren relatief minder indirecte personen werkzaam. Bij de kleine kantoren worden de indirecte taken meer door direct personeel uitgevoerd.

Per saldo blijken de kleine kantoren meer uren per persoon te maken dan de grote kantoren. Bij de grote kantoren lijkt sprake te zijn van inefficiency; de hogere mate waarin er ondersteunend personeel aanwezig is leidt niet tot een hogere productiviteit van de directe medewerkers.

Voor 2018 verwacht 45% van de kantoren een verbetering; eenzelfde percentage verwacht geen verandering. Ca. 10% verwacht een daling.

Afboekingen

Afboekingspercentages verschillen onderling in grote mate; er zijn kantoren die per saldo bijboeken, maar afboekingspercentages van 15% komen ook voor. De grote accountantskantoren boeken gemiddeld 4,6% af; de kleine 5,6% en de administratiekantoren 3,0%.

	Accountancy ≤ 20	Accountancy > 20
Overall (incl. vennoten en indirect personeel)	1.320 (1.310)	1.210 (1.200)
Per direct personeelslid	1.470 (1.470)	1.400 (1.400)
Per venoot	1.220 (1.200)	970 (1.020)
Per assistent	1.450 (1.450)	1.485 (1.450)
Per aangiftemedewerker	1.450 (1.450)	1.390 (1.390)

5. Onderzoeksresultaten

Uren per product

Eerder werd al geconstateerd dat de administratiekantoren en de kleine accountantskantoren administraties en jaarrekeningen goedkoper aanbieden dan de grote kantoren. Deels houdt dit verband met verschillen in tarieven en type opdrachten. Uit de hier weergegeven gegevens blijkt ook dat de bestede tijd enigszins verschilt.

	Administratie	Accountancy ≤ 20	Accountancy > 20
Per administratie	15	21	24
Per jaarrekening	14	18	21

5.3.3 Uurtarieven

Uit onderstaande tabel blijken veel verschillen in de vennotarieven tussen de kleine en grote accountantskantoren.

	Accountancy ≤ 20	Accountancy > 20
AA	127	168
RA, controlepraktijk	139	188
RA, samenstelpraktijk	140	182
drs. (fiscaal), mr., RB	129	185

De vennotarieven bij de grote kantoren zijn veel hoger dan bij de kleine. Bij de kleine kantoren wijken de

tarieven van de controlerende en de samenstellende accountants niet veel van elkaar af omdat het vaak dezelfde personen zijn die samenstellen en controleren.

Vennoten van administratiekantoren hanteren gemiddeld een tarief van rond de € 117, degenen met titels wat hoger (€ 126) dan degenen zonder titel (€ 111).

Ook de tarieven van de personeelsleden zijn hoger bij de grote kantoren. Daar is het gemiddelde tarief € 91, bij de kleine € 79. Bij de administratiekantoren was het gemiddelde € 76.

Hieronder is weergegeven in welke mate de tarieven van administratieve en samensteldiensten van elkaar verschillen. Zowel binnen de grote, de kleine accountantskantoren als de administratiekantoren zijn ranges gemeten van ca. € 45 per uur tot € 130 à € 140 per uur.

	Administratie	Accountancy ≤ 20	Accountancy > 20
Administratieve diensten	€ 61	€ 72	€ 78
Samensteldiensten	€ 78	€ 90	€ 93

Verhouding uurtarieven en salarissen

61% van de grote kantoren koppelt de salarissen en tarieven aan elkaar. Bij de kleine accountantskantoren ligt dat op 51% en bij de administratiekantoren op 31%.





5.3.4 Primaire arbeidsvoorwaarden medewerkers accountantskantoren

Basissalarissen accountantskantoren

30% van de kantoren heeft een salarishuis om te bepalen welk salaris zij aan een individueel personeelslid toekennen. Vaak zijn dat de wat grotere kantoren. Er is gevraagd naar het gemiddelde salaris per functie. De administratiekantoren zijn hier buiten beschouwing gelaten.

Uit de volgende tabel blijkt dat er bij veel functies weinig verschil is in het salaris bij kleine of grote kantoren, wat wel verrassend is omdat het gewogen gemiddelde tarief tussen kleine en grote kantoren nogal van elkaar bleek af te wijken.

De weergegeven salarissen zijn berekend op basis van een fulltime dienstverband. Bij individuele respondenten zijn eventuele dertiende maanden omgeslagen over twaalf maanden.

	Accountancy ≤ 20	Accountancy > 20
Administrateurs	€ 2.550	€ 2.700
Junior assistenten	€ 2.200	€ 2.200
Gevorderd assistenten	€ 2.950	€ 2.850
Zelfstandig assistenten	€ 3.450	€ 3.550
Loonmedewerkers	€ 3.300	€ 3.400
Secretarieel	€ 2.500	€ 2.600
Relatiebeheerders	€ 4.300	€ 4.550
Accountants (samenstelp praktijk)	€ 4.950	€ 5.150
Aangiftemedewerkers	€ 3.000	€ 2.950
Fiscalisten drs. of mr.	€ 4.500	€ 4.850
Fiscalisten RB	€ 4.200	€ 4.300

De gemiddelde salarisstijging die de kantoren met een salarishuis hebben doorgevoerd bedroeg 1,6% (vorig jaar 0,9%). Kantoren zonder salarishuis verhoogden de salarissen met 1,9% (vorig jaar 2,2%).

Het overall gemiddelde brutomaandsalaris bedraagt € 3.140 bij de kleine en € 3.700 bij de grote accountantskantoren. We zien dus een duidelijk verschil in de hoogte van het salaris. De administratiekantoren betaalden gemiddeld € 3.260 per maand. Het profiel van het gemiddelde administratiekantoor komt ook weer in het salaris naar voren. In deze gemiddelden is ook het indirecte personeel meegenomen.

5.3.5 Secundaire arbeidsvoorwaarden

Voor een uitgebreide weergave van hoe de respondenten de krapte op de arbeidsmarkt ervaren en in hoeverre het personeel vaktechnische overleggen en cursussen volgt verwijzen we naar bijlage 2.

Versobering of verbetering

Een kleine minderheid van de respondenten (4%) heeft de secundaire arbeidsvoorwaarden aangepast. Geen enkel kantoor heeft ze versoberd.

Krapte op de arbeidsmarkt

Zoals al gemeld hebben kantoren moeite hebben met het aantrekken van personeel op alle niveaus. De tekorten aan hbo-personeel is sterk gestegen. Meer kantoren hebben aangegeven moeite te hebben met de werving van dit personeelsniveau.

Bij de grote kantoren is het probleem van het verkrijgen van hbo-personeel zeer groot. We zien een duidelijke stijging van het aantal kantoren dat veel moeite met de werving heeft. 83% van de kantoren zegt moeilijk aan hbo-personeel te kunnen komen; bij de kleine accountantskantoren ligt dat op 73%. Wo-personeel is voor grote kantoren ook een groter probleem geworden (67%); bij de administratiekantoren (46%) speelt dat minder en bij de kleine accountantskantoren (35%) nog minder.

Hoewel mbo-personeel de minste problemen bij de werving oplevert, heeft 28% van de grote, 41% van de kleine accountantskantoren en 38% van de administratiekantoren hier nog problemen mee.

Stimulering tot volgen opleiding en cursussen

De grote accountantskantoren zijn het meest actief bij het aanzetten van het personeel tot het volgen van opleidingen (94%). Bij de kleine kantoren is dat 86%. Wel valt op dat de grote kantoren er over het algemeen meer actief mee zijn dan de kleinere accountantskantoren. 70% van de administratiekantoren stimuleert de medewerkers tot het volgen van opleidingen.

Bij het stimuleren van het volgen van cursussen zijn de kleine accountantskantoren in de meerderheid (88%), maar het fanatiekst zijn de grote kantoren. Bij de administratiekantoren stimuleert 70% het personeel tot het volgen van cursussen.

De opleidingskosten die kantoren maken bedroegen in 2017 ongeveer € 1.325 per medewerker per jaar. Dit is vergelijkbaar met 2016.





Vto's

Vaktechnische bijeenkomsten zijn het meest populair bij de grote kantoren. Bij 61% van de grote kantoren worden veel vto's georganiseerd (tegenover 8% bij de administratiekantoren en 25% bij de kleine accountantskantoren). Er is niet gevraagd of de vto's intern of extern georganiseerd zijn, een groot deel van de vto's bij de grote kantoren zullen intern zijn.

5.3.6 Inkomen vennoten

Inkomen zien we hier als het bedrijfsresultaat vóór aftrek van de beloning van vennoten en winstdeling. Rente en belastingen laten we buiten beschouwing.

De vennoten van de grote kantoren genieten een hoger inkomen (dus arbeidsbeloning plus winstdeling) dan die van de kleine, wat voor een deel veroorzaakt wordt door de grote 'spanwijdte' bij deze kantoren.

2017

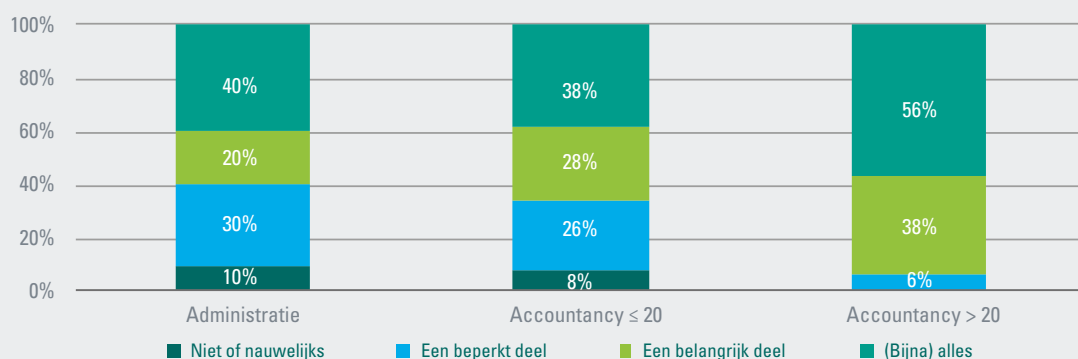
Grote accountantskantoren	€ 255.000
Kleine accountantskantoren	€ 170.000
Administratiekantoren	€ 145.000

De cijfers voor de administratiekantoren en de grote accountantskantoren zijn vergelijkbaar met die van 2016.

5.3.8 Automatisering

De meeste kantoren hebben een deel van hun ict-omgeving naar de cloud gebracht. Duidelijk is dat de grote accountantskantoren vooroplopen.

ICT in de cloud



5. Onderzoeksresultaten

	Administratie	Accountancy ≤ 20	Accountancy > 20
Bankafschriften inlezen	44%	67%	69%
Facturen inlezen	16%	28%	30%
Scannen en herkennen	25%	35%	40%

De mate waarin er procesmatige automatisering plaatsvindt verschilt niet zoveel tussen de grote en kleine accountantskantoren; de administratiekantoren lopen nog wat achter.

Het gemiddelde kantoor besteedde in 2016 en 2017 ongeveer 5%² van de brutomarge aan applicaties, licenties, onderhoud, data- en telecommunicatie. Dat komt neer op ongeveer € 5.000 per werkzame persoon.

5.4 Financiële prestaties

5.4.1 Ontwikkeling resultaten

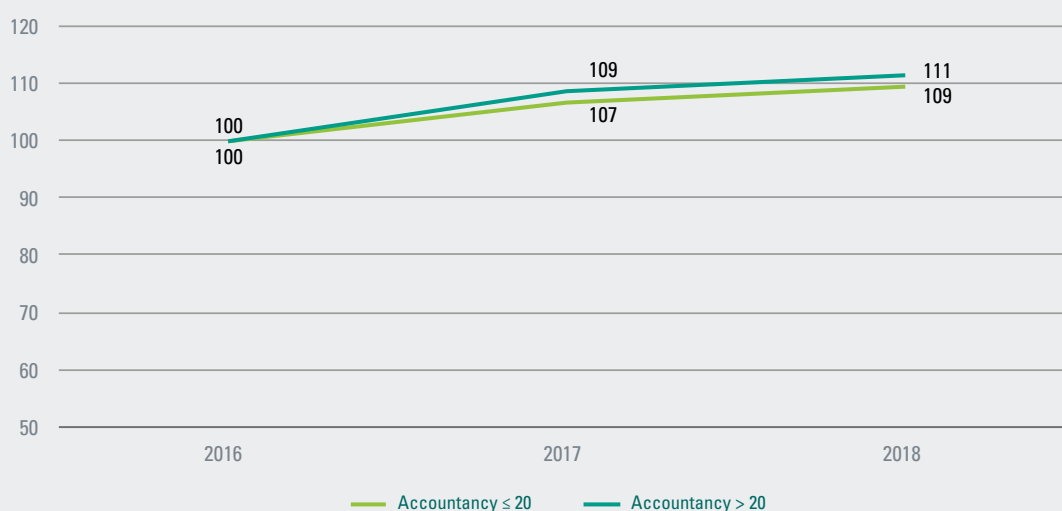
Aan de kantoren is gevraagd de bedrijfsresultaten over 2016, 2017 en de verwachting over 2018 op te geven.

De inkomsten in euro's variëren sterk. Zo is het niet zo uitzonderlijk dat een kantoor met ca. € 1 miljoen omzet het ene jaar een winst behaalt van € 150.000 en het volgende van € 25.000. Dergelijke uitschieters zijn niet meegenomen in de berekening van de indexcijfers.

Uitgegaan is van de resultaten na aftrek van beloning van vennoten.

De grafiek laat zien dat de resultaten van zowel de grote als de kleine accountantskantoren sterk zijn gestegen in 2017 en dat de stijging zich in 2018 in beperkte mate voortzet.

Verloop bedrijfsresultaat





5.4.2 Resultaten 2017

In dit onderdeel is de samenstelling van de kosten bij de accountants- en administratiekantoren weergegeven.

De relatieve kosten van arbeid (personeels- en managementkosten) zijn afhankelijk van de verhouding medewerkers/vennoten. Bij alle kantoren is gerekend met een genormaliseerde managementvergoeding die gebaseerd is op de persoonlijke productie van de vennoten, het omspanningsvermogen en het tariefniveau.

Hierna worden de resultaten van de kantoren uiteengezet. De cijfers van 2017 zijn afkomstig uit het benchmarkonderzoek van dit jaar; die van 2016 uit het onderzoek van vorig jaar.

Let hierbij op het aantal personeelsleden per fte-vennoot. Een kantoor met relatief veel personeelsleden zal relatief hogere personeelskosten moeten hebben. Dat verschil is duidelijk zichtbaar tussen de kleine accountantskantoren (met ca. 3,5 personeelsleden per vennoot) en de grote kantoren (met ca. 9 personeelsleden per vennoot).

In de tabel op de volgende pagina blijken de accountantskantoren veel beter te presteren dan de administratiekantoren. De omspanning per eigenaar is goed zichtbaar in de verdeling van de personeelskosten. De administratiekantoren (omspanning 3,1 fte per eigenaar) en de kleine accountantskantoren (3,6 fte per eigenaar) laten veel lagere personeelskosten zien dan de grote accountantskantoren (omspanning 1 op 9,1). Hier wordt bevestigd dat de opleidingskosten bij de administratiekantoren een stuk lager zijn. Er is een groot verschil in de normatieve vennotenbeloning tussen de administratie- en kleine accountantskantoren; die zouden gezien de omspanning per eigenaar vergelijkbaar moeten zijn. Wat bij de administratiekantoren echter vaker dan bij de accountantskantoren gebeurt, is dat de productiewaarde per eigenaar dusdanig laag was, dat er gerekend is met een minimum arbeidsvergoeding. Dit is ook meteen de oorzaak van het lagere rendement van de administratiekantoren.

Wat verder duidelijk wordt, is dat de kleine accountantskantoren minder arbeidskosten hebben, maar dat de grote kantoren minder indirecte kosten hebben. Een verklaring voor het eerste is de lagere productiviteit per persoon bij de grotere kantoren; een verklaring voor het tweede zijn de schaalvoordelen die kunnen worden gemaakt.

5. Onderzoeksresultaten

	Administratie	Accountancy ≤ 20	Accountancy > 20
Brutomarge	100,0%	100,0%	100,0%
Lonen en salarissen personeel	28,2%	28,4%	39,6%
Sociale lasten personeel	4,6%	4,9%	6,1%
Pensioenlasten personeel	1,2%	1,2%	2,7%
Opleidingskosten personeel	0,5%	1,3%	1,2%
Vervoers- en autokosten personeel	1,0%	1,4%	2,2%
Overige personeelskosten	1,5%	2,1%	2,3%
Genormaliseerde beloning vennoten	32,2%	25,6%	12,3%
Totale kosten werkzame personen	69,2%	64,9%	66,3%
Huisvestingskosten	4,1%	6,0%	5,6%
Ict-kosten	6,2%	5,1%	4,7%
Afschrijvingskosten materiële vaste activa	2,3%	2,0%	1,9%
Afschrijvingskosten debiteuren	0,2%	0,5%	0,4%
Overige verkoopkosten	2,2%	2,2%	1,6%
Overige kosten	5,9%	5,8%	5,2%
Totale overige operationele kosten	21,1%	21,6%	19,4%
Bedrijfsresultaat	9,7%	13,6%	14,3%

5.5 Strategie en sentiment

5.5.1 Strategie

Speerpunten

Aan de respondenten is gevraagd hun belangrijkste speerpunt voor het komende jaar te noemen.

Efficiënter en effectiever werken	29%
Automatisering	16%
Klanten werven of behouden	11%
Processen	7%
Kwaliteit	7%
Behouden en aantrekken medewerkers	8%
Klanttevredenheid	8%
Opvolging	7%
Strategie	7%
Interne organisatie	0%
Financiële resultaten	0%
Totaal	100%

Nog meer dan vorig jaar blijkt dat klanttevredenheid minder belangrijk wordt gevonden en dat men zich geen zorgen maakt om de financiën of de strategie. Opvallend is wel dat automatisering vaak belangrijker gevonden wordt dan het behoud en werving van personeel. De nummer 1, efficiënter en effectiever werken duidt erop dat kantoren – met behulp van automatisering – meer werk met minder c.q. hetzelfde personeel willen gaan doen.

Ontwikkelingen in de accountancy

In een open vraag is de respondenten gevraagd wat zij als de belangrijkste ontwikkelingen voor het kantoor zien en wat zij voor hun klanten als belangrijkste ontwikkelingen zien. Zie de betreffende bijlagen voor een woordenwolk van de gegeven antwoorden.

Hier is aangegeven dat de automatisering de belangrijkste ontwikkeling is. Hieronder vallen ook robotisering en digitalisering. De krapte op de arbeidsmarkt staat op de tweede plaats, maar is veel minder vaak genoemd dan automatisering.





Daarnaast denken de kantooreigenaren dat er meer behoefte aan advies komt, vooral vanwege de automatisering van de commoditywerkzaamheden. Concreet wordt dat niet. Er lijkt sprake te zijn van wishful thinking; de kans bestaat namelijk dat er slechts sprake zal zijn van een relatieve verschuiving.

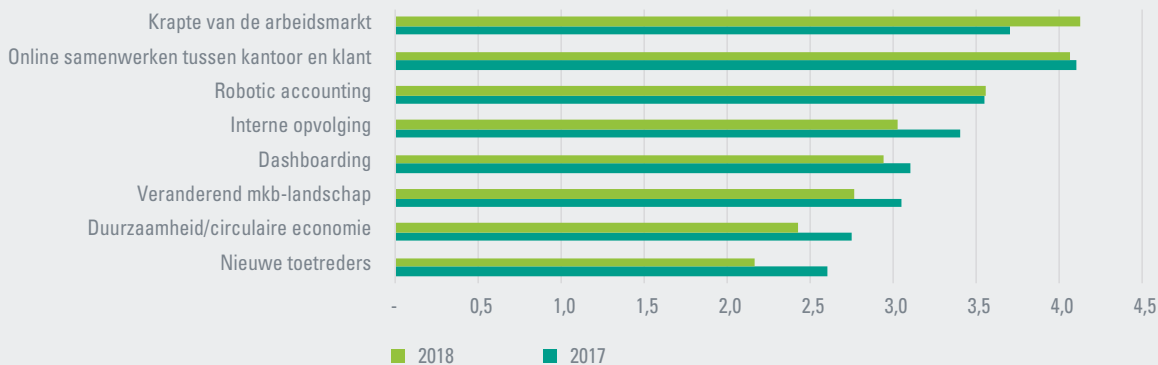
Ook dikwijls zijn de negatieve effecten van de toename van de regeldruk genoemd, ook van de NBA.

Specifieke ontwikkelingen in de accountancy

Aan de hand van een Likertschaal (1 = zeer onbelangrijk, 5 = zeer belangrijk³) hebben de respondenten het belang van enkele ontwikkelingen aangegeven.

De belangrijkste ontwikkeling is volgens de respondenten de krapte op de arbeidsmarkt; een grote stijging ten opzichte van vorig jaar. Online-samenwerking tussen kantoor en klant en robotica accounting staan op 2 en 3. Aandacht voor duurzaamheid of de circulaire economie is er nog minder dan vorig jaar en om nieuwe toetreders maakt men zich ook nog geen zorgen.

Ontwikkelingen



3 De complete schaal luidt: 1 = zeer onbelangrijk, 2 = onbelangrijk, 3 = neutraal, 4 = belangrijk, 5 = zeer belangrijk.



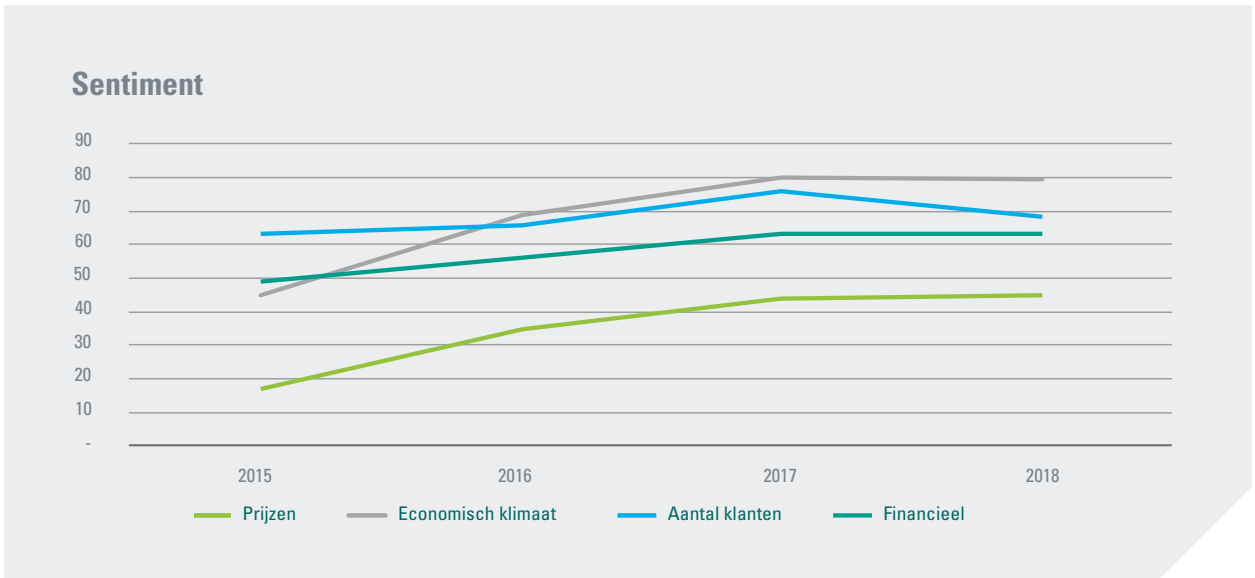
5. Onderzoeksresultaten

5.5.2 Sentiment

Hoe positief of negatief zijn kantoren over hun eigen situatie? Denken ze bijvoorbeeld dat de prijzen gaan stijgen? En zijn ze bereid om te investeren?

Uit de lijngrafiek blijkt dat het algehele sentiment iets hoger is dan in 2017, maar slechts twee indicatoren nog groeien, dat er één gelijk blijft en één daalt.

De grafiek toont dat de optimisten sterk in de meerderheid zijn. Over het economisch klimaat is men het meest positief, over de prijzen het minst. Dat laatste is verklaarbaar uit de angst die kantoren hebben voor het dalen van prijzen als gevolg van de verdergaande automatisering.



6. Slotwoord

We bedanken alle deelnemers aan het onderzoek. Voor een nadere toelichting staan we geïnteresseerden graag te woord.

Full • Finance Consultants B.V.
Postbus 2107
7302 EM Apeldoorn
Telefoon: 055 - 355 99 79
www.fullfinance.nl



Salarisadviestabel 2019

Salarisadviestabel 2019

functie	Assistent-accountant beginnend		Assistent-accountant gevorderd		Assistent-accountants zelfstandig		Relatiebeheerder		Accountant-medewerker (samenstelp praktijk)		Accountant-medewerker (controlestelp praktijk)		Assistent-salarisadministrateur		Zelfstandig salarisadministrateur		Assistent aangiftemedewerker		Zelfstandig aangiftemedewerker		Junior belastingadviseur		Senior belastingadviseur		Secretaresse	
opleiding	MBO	MBO	MBO/HBO	HBO	HBO	AA/RA	AA/RA	MBO	HBO	MBO	HBO	MBO	HBO	HBO/RB	drs./RB/mr.	MBO/HBO										
stap	salaris	salaris	salaris	salaris	salaris	salaris	salaris	salaris	salaris	salaris	salaris	salaris	salaris	salaris	salaris	salaris										
-	1.638	1.638	2.075	2.604	3.324	4.155	4.709	1.747	2.327	1.747	2.338	2.438	4.250	1.747												
1	1.682	1.693	2.130	2.670	3.424	4.288	4.842	1.802	2.382	1.802	2.394	2.510	4.375	1.802												
2	1.726	1.747	2.184	2.737	3.524	4.421	4.975	1.857	2.438	1.857	2.450	2.582	4.500	1.857												
3	1.769	1.802	2.239	2.803	3.623	4.554	5.108	1.911	2.493	1.911	2.505	2.654	4.625	1.911												
4	1.813	1.857	2.293	2.870	3.723	4.687	5.241	1.966	2.549	1.966	2.561	2.726	4.750	1.966												
5	1.857	1.911	2.348	2.936	3.823	4.820	5.374	2.020	2.604	2.020	2.617	2.798	4.875	2.020												
6	1.900	1.966	2.403	3.003	3.923	4.953	5.507	2.075	2.659	2.075	2.672	2.870	5.000	2.075												
7	1.944	2.020	2.457	3.069	4.022	5.086	5.640	2.130	2.715	2.130	2.728	2.942	5.125	2.130												
8	1.988	2.075	2.512	3.136	4.122	5.219	5.773	2.184	2.770	2.184	2.784	3.014	5.250	2.184												
9	2.031	2.130	2.566	3.202	4.222	5.352	5.906	2.239	2.826	2.239	2.839	3.086	5.375	2.239												
10	2.075	2.184	2.621	3.269	4.322	5.485	6.039	2.293	2.881	2.293	2.895	3.158	5.500	2.293												
11	2.119	2.239	2.676	3.335	4.421	5.618	6.172	2.348	2.936	2.348	2.951	3.230	5.625	2.348												
12	2.162	2.293	2.730	3.402	4.521	5.751	6.305	2.403	2.992	2.403	3.006	3.302	5.750	2.403												
13	2.206	2.348	2.785	3.468	4.621	5.884	6.438	2.457	3.047	2.457	3.062	3.374	5.875	2.457												
14	2.250	2.403	2.839	3.535	4.720	6.017	6.571	2.512	3.103	2.512	3.118	3.446	6.000	2.512												
15	2.293	2.457	2.894	3.601	4.820	6.150	6.704	2.566	3.158	2.566	3.173	3.518	6.125	2.566												
16	2.337		2.949	3.668	4.920	6.283	6.837	2.621	3.213	2.621	3.229	3.590	6.250	2.621												
17	2.381		3.003	3.734	5.020	6.416	6.970	2.676	3.269	2.676	3.285	3.662	6.375	2.676												
18	2.424		3.058	3.801	5.119	6.549	7.103	2.730	3.324	2.730	3.340	3.734	6.500	2.730												
19	2.468		3.112	3.867	5.219	6.682	7.236	2.785	3.380	2.785	3.396	3.806	6.625	2.785												
20	2.512		3.167	3.934	5.319	6.815	7.369	2.839	3.435	2.839	3.452	3.878	6.750	2.839												

Doelgroep: Kleine en middelgrote accountantskantoren. Met regionale verschillen is geen rekening gehouden.

Voor medewerkers jonger dan 23 jaar adviseren wij de percentages die voor de verschillende leeftijden toe te passen.

Stappen: Een stap staat niet gelijk aan een ervaringsjaar. Een kantoor heeft flexibiliteit om iemand bij infunctietreding op een bepaalde trede in te delen en daarna geen, een of twee stappen per jaar te laten stijgen.

Schalen sr. fiscalist: Deze zijn geheel herzien ten opzichte van vorig jaar. Informeer voor de overgang naar deze tabel desgewenst bij Arjen Schutte of Marcel Maassen

Vragen: Neem voor vragen contact op met Arjen Schutte of Marcel Maassen.

Copyright Full Finance Consultants B.V.

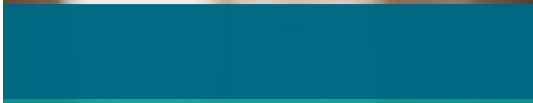


Krapte op de arbeidsmarkt, cursussen, opleidingen, vto's

Krapte op de arbeidsmarkt, cursussen, opleidingen, vto's

	Administratie	Accountancy ≤20	Accountancy >20
Kantoren die moeite ervaren bij het aantrekken van MBO-personeel			
ja, in sterke mate	8%	12%	6%
ja, in beperkte mate	31%	29%	22%
nee, nauwelijks	23%	37%	50%
nee, in het geheel niet	15%	12%	11%
n.v.t.	23%	10%	11%
	100%	100%	100%
Kantoren die moeite ervaren bij het aantrekken van HBO-personeel			
ja, in sterke mate	46%	33%	67%
ja, in beperkte mate	15%	39%	17%
nee, nauwelijks	8%	8%	11%
nee, in het geheel niet	0%	10%	0%
n.v.t.	31%	10%	6%
	100%	100%	100%
Kantoren die moeite ervaren bij het aantrekken van WO-personeel			
ja, in sterke mate	23%	31%	44%
ja, in beperkte mate	23%	4%	22%
nee, nauwelijks	8%	20%	17%
nee, in het geheel niet	8%	25%	6%
n.v.t.	38%	20%	11%
	100%	100%	100%
Kantoren die personeel stimuleren tot volgen opleidingen			
ja, in sterke mate	31%	39%	67%
ja, in beperkte mate	38%	47%	28%
nee, nauwelijks	0%	4%	0%
nee, in het geheel niet	0%	2%	0%
n.v.t.	31%	8%	6%
	100%	100%	100%
Kantoren die personeel stimuleren tot volgen cursussen			
ja, in sterke mate	38%	45%	72%
ja, in beperkte mate	31%	43%	22%
nee, nauwelijks	0%	4%	0%
nee, in het geheel niet	0%	0%	0%
n.v.t.	31%	8%	6%
	100%	100%	100%
Kantoren waarvan personeel vaktechnische bijeenkomsten volgt			
ja, in sterke mate	8%	25%	61%
ja, in beperkte mate	31%	53%	22%
nee, nauwelijks	15%	12%	11%
nee, in het geheel niet	15%	2%	0%
n.v.t.	31%	8%	6%
	100%	100%	100%





abnamro.nl

