

Rapport Benchmark Accountancy

Salaris- en kantoorontwikkelingen 2019 - 2020

Colofon

Apeldoorn, november 2019

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 | 39 |
| 2. Algemene ontwikkelingen | 6 | Bijlagen | 40 |
| 3. Salarisadvies | 10 | Advies salarissen accountantskantoren 2019 | |
| 4. Visie op de accountancy anno 2019 | 12 | Krapte op de arbeidsmarkt, cursussen, opleidingen, vto's | |
| 5. Onderzoeksresultaten | 15 | | |
| 5.1 Respondenten en kantooramenstelling | 17 | | |
| 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 2018 | 34 | | |
| 5.5 Strategie en sentiment | 35 | | |
| 5.5.1 Strategie | 36 | | |
| 5.5.2 Sentiment | 38 | | |

1. Inleiding



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

Onderzoeksverantwoording

In de periode juli 2019 tot 21 oktober 2019 retourneerden 113 kantoren een enquêteformulier. De respondenten zijn accountants-, administratie- en belastingadvieskantoren tot 190 fte. Voor een aantal kengetallen is een vergelijk gemaakt met het vorige benchmarkonderzoek.

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. 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 12 november in Rotterdam en op 14 november in Amsterdam. Wij wensen u een succesvol 2020 toe.

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



2. Algemene ontwikkelingen

De Nederlandse economie

Het gaat nog steeds redelijk goed met de Nederlandse economie. Wel is te zien dat de conjunctuur op zijn hoogtepunt is; de groei is duidelijk lager is dan in voorgaande jaren. De belangrijkste indicatoren voor de stand van de conjunctuur laten een minder optimistische of zelfs negatieve ontwikkeling zien, wat erop duidt dat we naar een daling van de conjunctuur gaan. De indicatoren die zich al in het rood begeven zijn: de prijsontwikkeling van de koopwoningen, de productie van bedrijven en het consumentenvertrouwen. We zien alleen nog maar een significante groei bij het aantal gewerkte uren. Bij de export is er wel groei, maar die fluctueert de laatste maanden sterk. Het producentenvertrouwen is nog wel positief, maar neemt af.

Per medio 2019 zijn ongeveer 9,0 miljoen mensen aan het werk. Ter vergelijking: in 2014 was er sprake van een dieptepunt van de laatste tien jaar: toen werkten 8,2 miljoen mensen. Het aantal werklozen is tot 323.000 gedaald; dat aantal is net iets meer dan het aantal werklozen in het derde kwartaal van 2008; toen waren dat er 313.000.

De groei van de economie wordt duidelijk geremd door een tekort aan personeel. Het aantal vacatures is per september 2019 verder toegenomen ten opzichte van september 2018 en staat op 283.000 personen. Dit doet de spanning op de arbeidsmarkt verder toenemen; deze is nu nog hoger dan medio 2008. Nu is het werkloosheidspercentage 3,5%, in 2018 3,9%. De cao-ontwikkeling bleef wat achter, maar lijkt in 2019 toch te gaan stijgen. In het derde kwartaal stegen de lonen met 2,6%, het hoogste niveau sinds tien jaar. Ter vergelijking: in 2008 bedroeg deze 3,5% in 2008.



In het komende jaar houdt de rijksoverheid rekening met:

- » Een economische groei van 1,5%;
- » Lager begrotingsoverschot;
- » Meer investeringen in duurzaamheid (o.a. energiebesparing en energieopwekking);
- » Hogere reële lonen voor werknemers;
- » Hogere AOW (ca. 8%).

Toch houden we er rekening mee dat de groei in de loop van 2020 verder afneemt en er langzaam magere tijden aanbreken. Dat zou onder meer de druk op de arbeidsmarkt verminderen.

De accountancy

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

In de accountancy neemt het aantal vacatures toe. In 2019 was er behoefte aan meer personeel, dat echter lastig te krijgen is. We zien, als we naar de openbare ledengroep kijken, een afnemend aantal ingeschreven AA's (2018 t.o.v. 2012: -307) en eveneens een lichte daling van het aantal RA's (-42 t.o.v. 2012).

Zorgen

Er zijn zorgen over het aantal studenten AA en het aantal inschrijvingen in de praktijkopleidingen. Het totaal aantal actieve AA's is al jaren dalend, terwijl wij menen dat de mkb-ondernemers meer en meer behoefte hebben aan ondersteuning in een complexere wordende samenleving, dus ook van mkb-accountants.

Zorgen baart ook de richting waarin de RA's zich bewegen. Naast de al genoemde daling in het openbaar beroep, zien we een lichte stijging in de overheids-/interne accountant van + 39 en een explosie in de accountant in businessledengroep (van 6.898 naar 8.147 in de jaren 2012 - 2018). Waar de AA in aantallen in het register afneemt, neemt de RA in aantallen toe. Die stijging komt dan wel ten goede aan de ledengroep accountant in business.

Op middellange en langere termijn zien we een structureel probleem in de accountancy bij het vervullen van de rol van mkb-accountant, de rol van auditaccountant en de continuïteit van een deel van het huidige aantal accountantskantoren (ca. 2.050), met name in het mkb-segment.

Zorgen om de financiële toekomst

Uit dit onderzoek blijkt dat 15% van de kantoren een mager tot negatief bedrijfsresultaat behaalden. Een belangrijke oorzaak is naar onze inschatting gelegen in de angst om het eigen prijspeil te verhogen. Dat is in een hoogconjunctuur wel bijzonder: grote vraag naar diensten – krappe arbeidsmarkt en lage prijzen. Uit de sentimentsmeting blijkt dat de sentimentsindicator die structureel het laagst presteert die van de ontwikkeling van de prijzen is; in die groep zijn dus de meeste pessimisten te vinden. Vorig jaar hebben we al aangegeven dat het noodzakelijk is om het prijspeil van de dienstverlening te verhogen, ten slotte stijgen de (personeels)kosten ook. In de naderende afkoeling van de economie is het veel lastiger om het prijspeil te verhogen. Wij maken ons ook zorgen om de continuïteit van een deel van de branche.





Assistenten en medewerkers

De druk op de arbeidsmarkt is in de accountancy al enige jaren voelbaar. Naast de afnemende belangtelling voor AA, is de concurrentie van andere branches een issue. Niet alleen accountants gaan vaker naar het bedrijfsleven/organisaties, maar ook de Belastingdienst werft een behoorlijke groep accountants en met name fiscalisten uit de branche.

Enige jaren geleden (begin 2017) heeft Full • Finance onderzoek gedaan naar de redenen waarom studenten hbo-accountancy het vak verlieten. Onder meer de cultuur (hiërarchisch en weinig ondernemend) in kantoren/branche werd genoemd als reden.

Hoe verder?

De accountancy staat voor een paar uitdagingen om de toekomst solide in te gaan:

- » Personeel vasthouden;
- » Prijspeil aanpassen (verhogen);
- » De branche weer aantrekkelijk maken voor nieuwkomers of zij-instromers.



3. Salarisadvies



Voor de kantoren die een gezond rendementpercentage laten zien, adviseren we de salarissen met 3 tot 3,5% te verhogen. Voor goed presterende medewerkers adviseren we een individuele verhoging die hoger ligt dan 3,5%.

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 minimaal hetzelfde percentage verhoogd moeten kunnen worden. Omdat de laatste jaren sprake is geweest van een minimale tariefs-/prijsverhoging, adviseren we waar mogelijk een grótere stijging van de tarieven/prijzen door te voeren.

Voor het salarisadvies per functie verwijzen we de Salarisadviestabel (zie bijlage). De salaristabel is, in overeenstemming met bovenstaand advies aangepast met 3,25%. In hoeverre u de salarissen van uw medewerkers aanpast aan de adviestabel hangt af van de specifieke markt (klanten, regio) waarin uw kantoor opereert.



4. Visie op de accountancy anno 2019

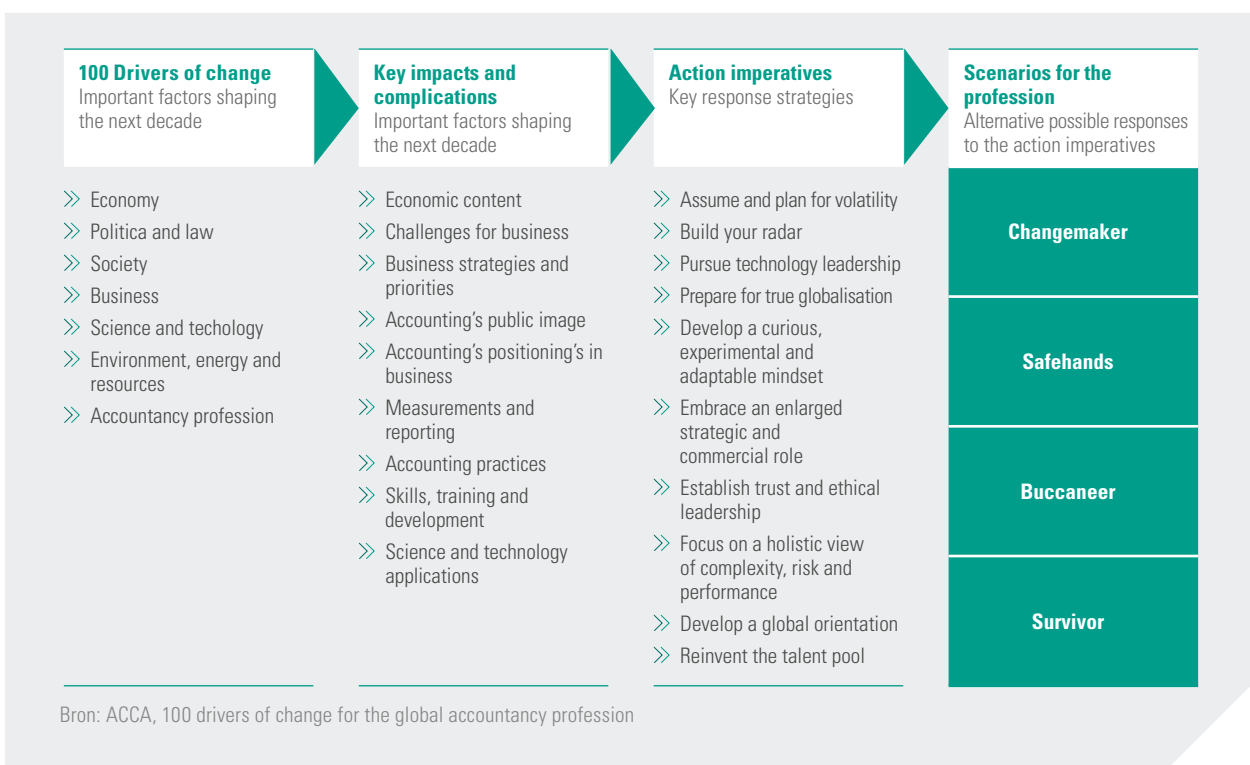
Door drs. Han Mesters, ABN AMRO

Change the people or change the people

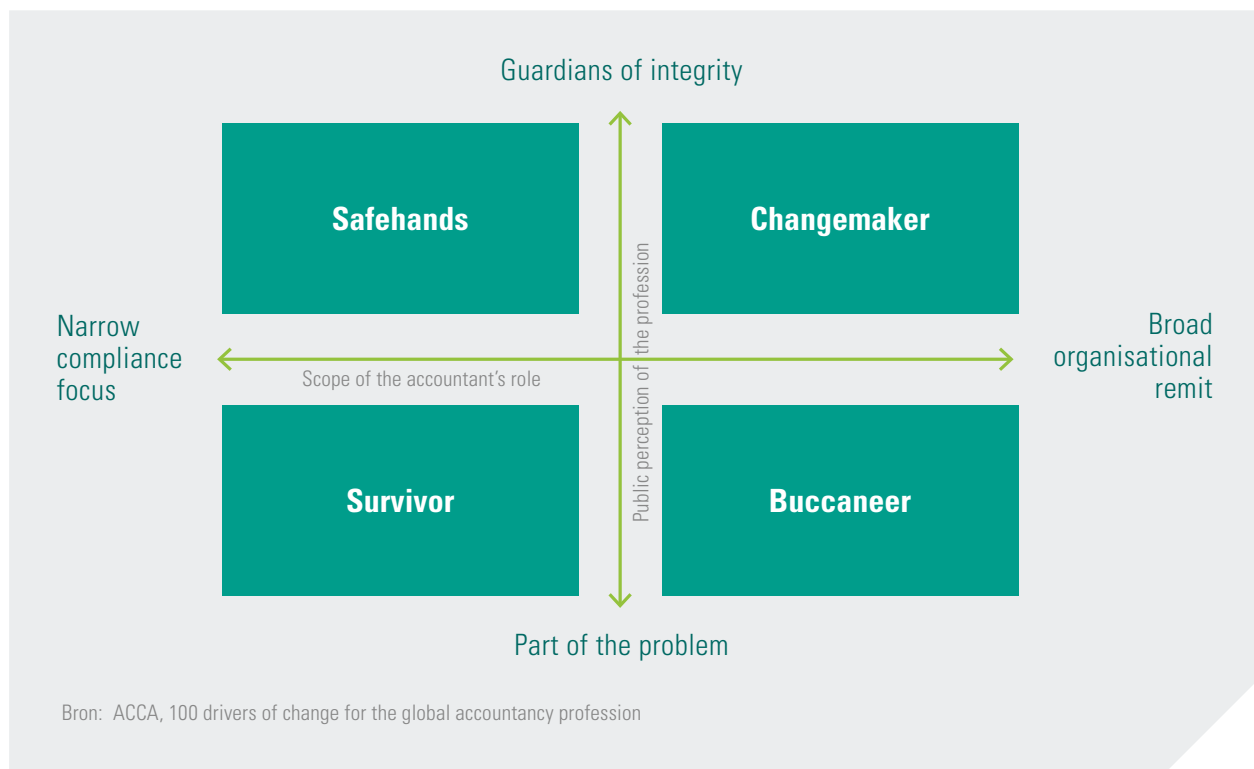
Als we kijken naar de staat van de accountancy in 2019 zien we dat de uitdagingen waarmee de sector geconfronteerd wordt, niet veel anders zijn dan die waarmee andere segmenten in de professionele dienstverlening mee worden geconfronteerd. De druk vanuit wet- en regelgeving en compliance (NOCLAR) wordt steeds groter en zowel de governance voor de hele sector (rol SRA, NBA, AFM) als de governance van het individuele bedrijf (partner (bv-)structuur, coöperatie, vof, stichting) zijn onderwerp van discussie.

In figuur 1 worden de belangrijkste uitdagingen voor de sector in beeld gebracht. De meeste van deze uitdagingen zijn zeker ook relevant voor de middelgrote kantoren. In figuur 2 wordt vervolgens een aantal scenario's in kaart gebracht op basis van de uitdagingen en noodzakelijke strategieën voor accountantskantoren.

Figuur 1. Aanjagers van verandering in de accountancy



Figuur 2. Scenario's voor de toekomstige rol van de accountant



Deze scenario's zijn opgesteld in 2012. De twee 'assen van onzekerheid' die de basis vormen voor de vier scenario's zijn destijds goed gekozen en zijn alleen maar in belang toegenomen. Ik denk dat velen het met mij eens zijn dat de toekomstige rol van de accountant het meest tot zijn recht komt in het 'changemaker' scenario. Dit scenario omvat voor de rol van de accountant een 'broad organisational remit' hetgeen betekent dat de 'accountancy function should play a far greater role in everything from strategic decision making to the design of new revenue models'. Ik onderschrijf deze visie en zal die dan ook verder uitwerken in dit artikel.

Figuur 3. Invulling van Purpose bij KPMG



Waarom ben ik op aarde?

Nu veel van de grote beursgenoteerde bedrijven worstelen met existentiële vragen, is het de vraag hoe accountants omgaan met de vraag: waarom ben ik op aarde? Een snelle search met google op 'accountancy purpose' geeft 20,8 miljoen hits. De praktijk is weerbarstiger. De incorporatie van Purpose als 'Leidmotief' binnen de accountancy wordt met name door de Big 4 goed opgepakt.

We zien dus nog maar weinig purpose statements terug bij de middelgrote en kleinere accountancykantoren. Een gemiste kans. En wel om drie redenen. In de eerste plaats zijn accountants de eerste schakel in het proces waarbij de waardecreatie van een ondernemer in universeel geaccepteerde begrippen wordt weergegeven waarmee de ondernemer vervolgens naar zijn stakeholders kan gaan om bijvoorbeeld kapitaal aan te trekken om te groeien. In de tweede plaats vervult de accountant een belangrijke compliance gebaseerde rol: een check op de legitimiteit van het businessmodel en gedrag van de ondernemer. Hoe belangrijk deze tweede stap is geworden voor zowel accountants als banken blijkt wel uit het boek 'De achterkant van Nederland'. Het boek geeft een ontluisterend beeld van de infiltratie van de 'onderwereld' in de 'bovenwereld' en geeft de urgentie weer hoe belangrijk een check op compliance en KYC (ken uw klant) ook voor de accountant is geworden.





Figuur 4. De achterkant van Nederland

De derde reden voor het investeren in een purpose statement voor accountantskantoren is dat het benoemen van de maatschappelijke impact van accountants aantoonbaar positief werkt bij het werven en behouden van (jong) talent.

Ondernemers, Hermes en kwaliteit van de gesprekspartner

Ondernemers, accountants en bankiers hebben verschillende persoonlijkheden. Iedereen die met ondernemers heeft te maken, weet dat zij een zogeheten 'growth mindset' hebben: ze denken in termen van kansen. De oude Romeinen wisten het al: de god Hermes was de god van de handel, de reizigers, de wegen en de dieven. Om succesvol te kunnen zijn, moet een ondernemer in staat zijn om buiten de bestaande kaders te denken, vaak op het grensvlak van wat mogelijk en geaccepteerd is. Accountants en bankiers daarentegen denken meer in termen van risico's. Als sparringpartner voor de ondernemer spelen accountants en bankiers dus een belangrijke rol bij het ondernemen van hun klanten, vooral in een tijd waarin de vrijheidsgraden voor het ondernemen afnemen.

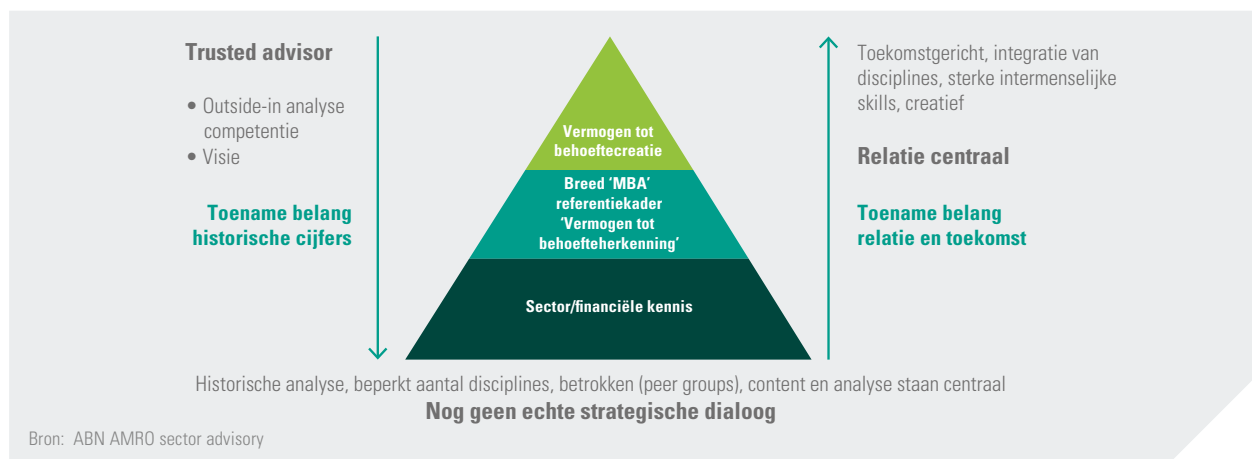


Figuur 5. Hermes

In figuur 6 wordt de evolutie weergegeven voor de accountant om te komen tot strategische gesprekspartner van de ondernemer. Financiële kennis of sector-kennis (de bodem van de piramide) is in deze ontwikkeling slechts het begin. De volgende stap omvat 'het vermogen tot behoefteherkenning'. Dit betekent dat de accountant behalve financiële kennis een referentiekader heeft met betrekking tot de belangrijkste disciplines binnen een bedrijf: marketing, strategie, productie, HR, logistiek etc. Niet alle accountants zullen die stap kunnen zetten om te evolueren tot strategische gesprekpartners in deze bedrijfskundige disciplines.

De stap naar de top van de piramide is nog uitdagender. Het gaat dan om 'het vermogen tot behoeftecreatie'. Belangrijk kenmerk in deze fase is dat het advies toekomstgericht is en dat de ondernemer door de accountant gewezen wordt op kansen en risico's die hij zelf nog niet ziet. In dit stadium is de 'trusted advisor'-status bereikt en bestaat er een relatie met de klant die zowel zakelijk als persoonlijk van aard is.

Figuur 6. De evolutie naar strategische gesprekspartner



5. Onderzoeks- resultaten

In dit hoofdstuk presenteren we de resultaten van het benchmarkonderzoek dat we in 2019 hebben gehouden.

In de eerste paragraaf schetsen we een beeld van de kantoren die hebben deelgenomen aan het onderzoek. Voordat u de benchmarkresultaten bekijkt, is het goed om vast te stellen met welke groep kantoren uw kantoor het beste te vergelijken is.

De tweede paragraaf behandelt de ontwikkeling van de omzet en de prijzen. Verder laten we zien met welke werksoorten de omzet wordt behaald.

In 5.3 is een aantal kengetallen weergegeven over het aantal productieve uren en de hoogte van de salarissen.

De kostenstructuur is weergegeven in paragraaf 4. Hoe verhouden de kosten zich ten opzichte van de opbrengsten en hoeveel houdt het gemiddelde kantoor over? Ook de mate waarin de resultaten variëren is weergegeven.

Tot slot behandelen we de strategie en het sentiment: stijgt het sentiment wederom, hoe denkt de branche over de toekomst en waar gaan de kantoren in 2020 mee aan de slag?



5.1 Respondenten en kantooarsamenstelling

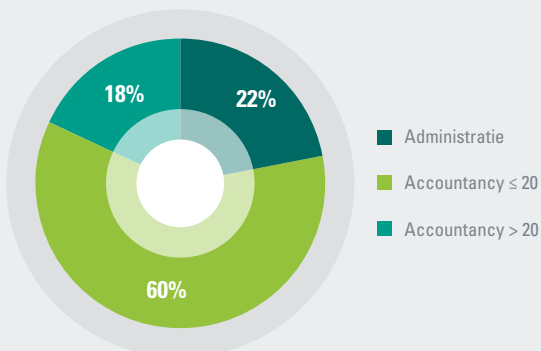
Respondenten

Aan het onderzoek deden 113 kantoren mee. Dat waren accountantskantoren, maar ook administratiekantoren en belastingadvieskantoren. 19% van de accountantskantoren heeft een Wta-vergunning. We hebben de respondenten verdeeld in:

- » kleine accountantskantoren; deze kantoren telden maximaal 20 fte; de gemiddelde respondent telde in 2019 ca. 10 fte's.
- » grote accountantskantoren; deze kantoren telden meer dan 20 fte; het gemiddelde bedroeg ca. 55 fte.
- » administratiekantoren: de administratie- en belastingadvieskantoren; het gemiddelde bedroeg ca. 9 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.

Drie op de vijf respondenten zijn kleine accountantskantoren; tot 20 fte. Bijna een op de vijf betreft de grote accountantskantoren en ruim een vijfde betreft administratiekantoren.

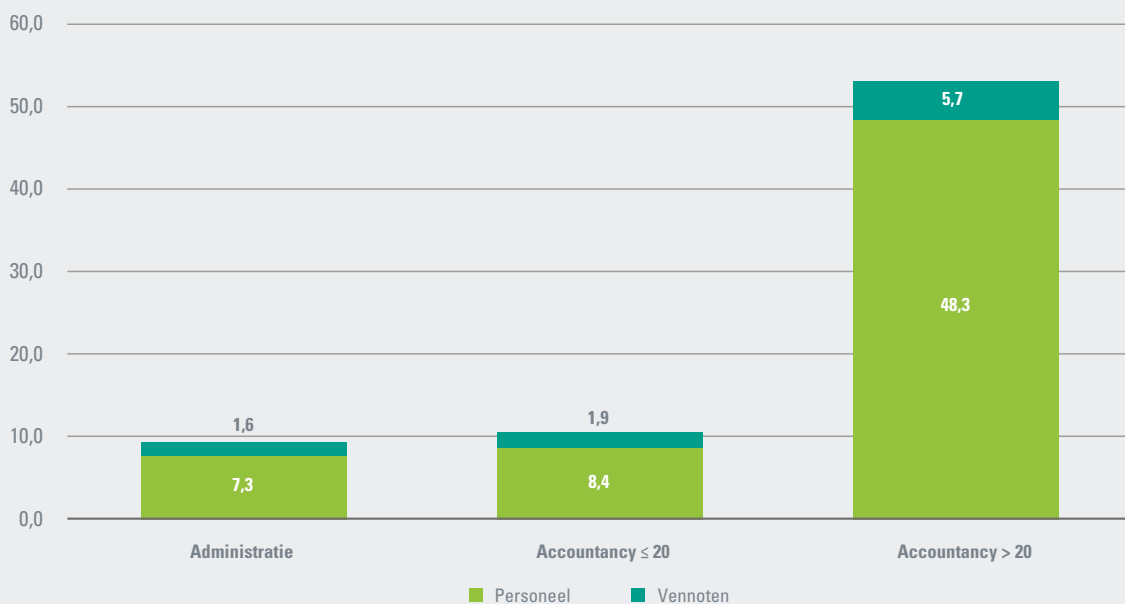
Kantorsamenstelling

Verhoudingsgewijs tellen de grote accountantskantoren veel minder vennoten. Het aantal vennoten neemt degressief af naarmate het aantal werkzame personen toeneemt. Bij de grote kantoren zijn er 8,1 medewerkers per vennoot, bij de andere groepen 4,2.

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.

Verdeling personeel en vennoten

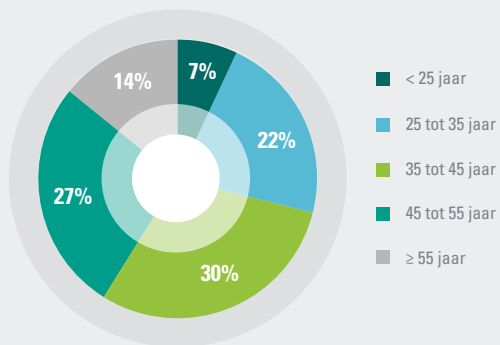


¹ De rechtsvorm heeft geen invloed op de verhouding personeels- en managementkosten aangezien de hoogte van de managementkosten voor alle respondenten is genormaliseerd.



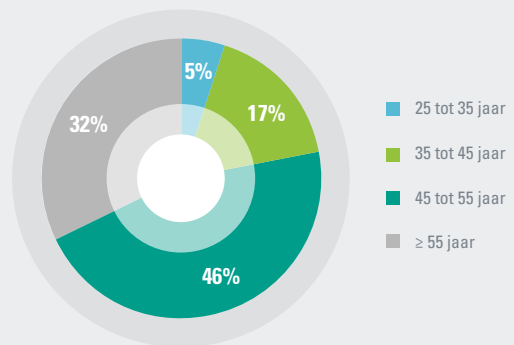


Leeftijd personeel



De gemiddelde leeftijd van een medewerker van de accountantskantoren komt uit op 42 jaar; die van de administratiekantoren ligt op 40 jaar. Er zit niet heel veel ontwikkeling in de leeftijdsopbouw.

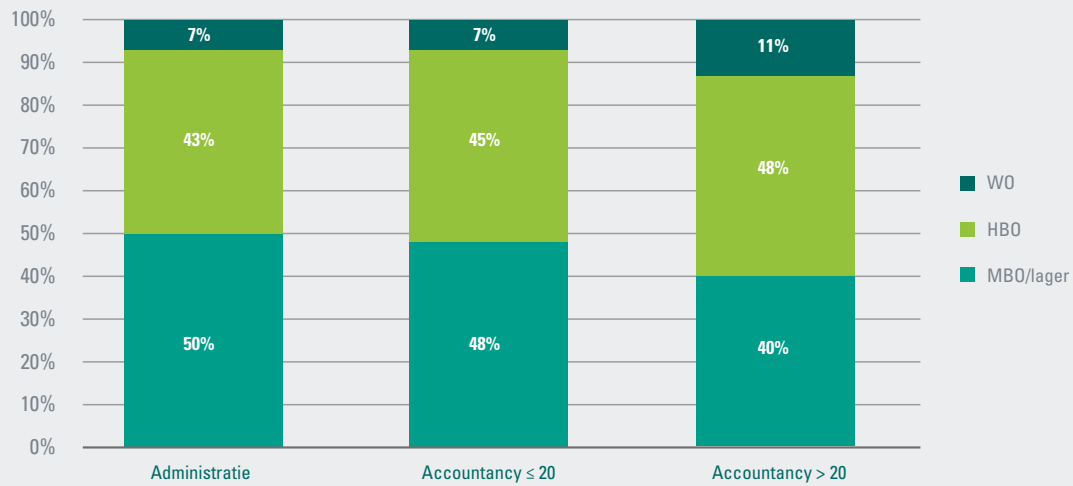
Leeftijd vennoten



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.

Ook de leeftijdsverdeling van de vennoten is niet veranderd ten opzichte van 2018.

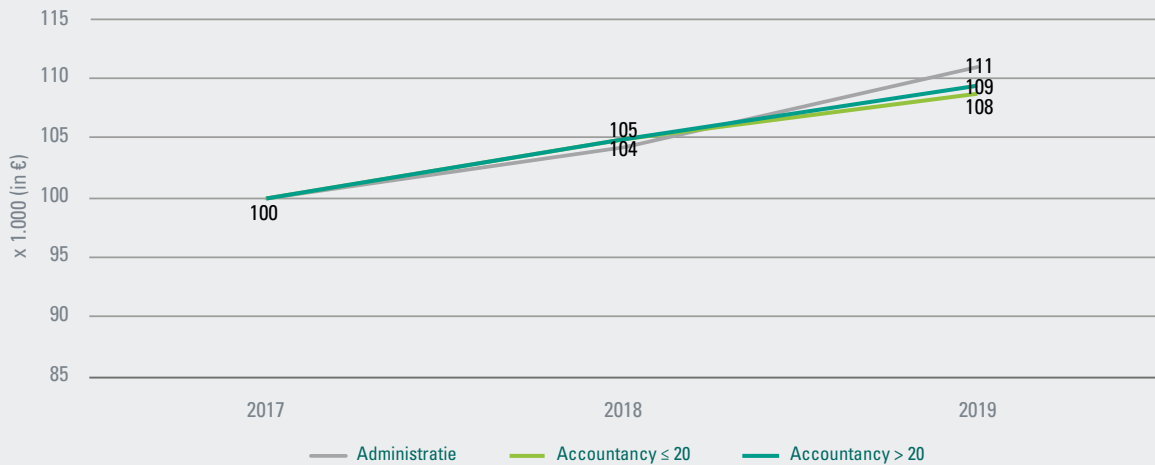
Opleidingsniveau



Opleidingsniveau

Het opleidingsniveau verschilt eigenlijk niet tussen de door ons geënquêteerde administratiekantoren en de kleine accountantskantoren. Ten opzichte van respondenten van vorig jaar zijn er wel meer hbo'ers en minder mensen met een lagere opleiding in dienst. Bij de grote kantoren is het opleidingsniveau hoger, maar vorig jaar maten we meer wo'ers (16%), ten opzichte van 11% nu. Alhoewel grote kantoren moeite hebben met het vinden van hoog opgeleide medewerkers gaan we er niet van uit dat er sprake is van een grote uitstroom van hoog opgeleiden of toestroom van lager opgeleiden. Een verklaring kan een variatie in de respondentengroep zijn.

Brutowinstverloop in indexcijfers



5.2 Omzet, diensten en klanten

5.2.1 Brutowinst

De kantoren hebben aangegeven wat hun brutowinst in 2017 en 2018 was en waar zij in 2019 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 drie groepen kantoren groeiden allemaal in 2018 en verwachten dat ook te doen in 2019. De groei kwam in 2018 op 4 tot 5% uit. De administratiekantoren groeien in 2019 het hardst, maar ook de andere groepen laten een mooie groei zien.





5.2.2 Diensten

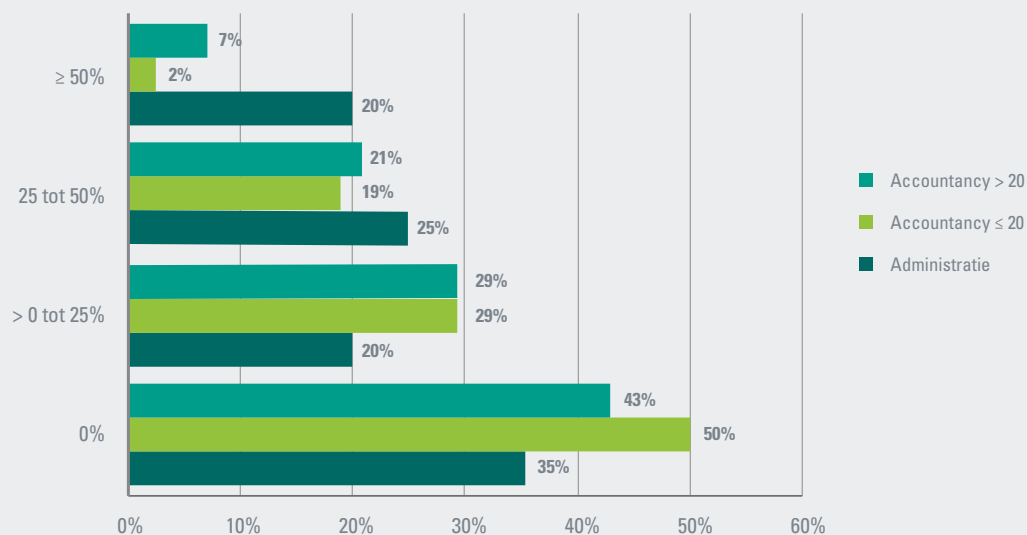
Abonnementen

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 administratiekantoren halen gemiddeld gezien ca. een kwart van hun omzet uit abonnementen; bij de kleine accountantskantoren is dat slechts ruim 10% en bij de grote accountantskantoren 16%. Per kantoor verschilt de abonnementsomzet sterk. De helft van de accountants-

kantoren biedt helemaal geen abonnementen aan. 30% van de kantoren behaalt minder dan 25% van de totaalomzet met abonnementen en een op de vijf behaalt tussen de 25 en 50% met abonnementen.

Van de kantoren die abonnementen aanbieden worden het vaakst (58%) de administratieve werkzaamheden van het lopende boekjaar en de samenstelling van de jaarrekening van het voorgaande jaar geïnd. In 31% van de gevallen int men de werkzaamheden die op een bepaald jaar betrekking hebben ook in hetzelfde jaar. De abonnementsgelden worden vaak per maand (82%) of per kwartaal (13%) geïnd.

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.

Voor alle groepen kantoren geldt dat de administratieve dienstverlening en samensteldiensten de grootste pijlers zijn. Opvallend is dat de administratiekantoren weliswaar

meer administratief werk verrichten, maar dat het qua adviesomzet niet zo verschilt ten opzichte van de kleine accountantskantoren. De grote kantoren onderscheiden zich duidelijk ten opzichte van de kleine doordat ze beduidend meer adviesomzet, meer assuranceomzet en minder administratieve en samenstelomzet realiseren. Dat heeft te maken met de grootte en daardoor de complexiteit van de problematiek waar de grotere bedrijven (die meer klant zijn van de grotere kantoren) mee te maken krijgen. De Wta-kantoren realiseren 10% assuranceomzet, wat betrekkelijk weinig lijkt te zijn. Overigens waren er grote en kleine kantoren met Wta-vergunning. Het Wta-kantoor met de laagste assuranceomzet behaalde geen omzet met assurance, het gemeten maximum was 22%.

Productiewaarde per dienst

| | Administratie | Accountancy ≤ 20 | Accountancy > 20 | Wta |
|---|---------------|------------------|------------------|-------------|
| Administraties | 33% | 24% | 19% | 18% |
| Samenstelwerk (incl. bespreking) | 29% | 39% | 33% | 34% |
| Loonadministratie | 8% | 9% | 8% | 7% |
| Assurance | 0% | 1% | 7% | 10% |
| Aangiften | 11% | 11% | 9% | 9% |
| Fiscaal advies | 10% | 6% | 8% | 7% |
| Overig advies | 8% | 10% | 16% | 15% |
| | 100% | 100% | 100% | 100% |





Productiewaarde per administratie, jaarrekening en controle

Aan de respondenten is gevraagd wat de respectievelijke productiewaarden van de administratieve-, samenstel- 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. € 1.100; bij het gemiddelde kleine accountantskantoor € 1.200 en bij het gemiddelde grote accountantskantoor € 1.450. Verschil in profiel en klantgrootte verklaren de verschillen tussen de groepen.

De gemiddelde productie per jaarrekening bedroeg bij het gemiddelde administratiekantoor ca. € 1.100; bij het gemiddelde kleine accountantskantoor € 1.630 en bij het gemiddelde grote accountantskantoor € 2.050. 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.

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

De mate waarin er online-diensten worden afgenomen verschilt over de gehele linie weinig met vorig jaar. Daarin blijft de markt achter ten opzichte van de verwachting die gebaseerd is op het belang dat kantoren zeggen te hechten aan automatisering en online-dienstverlening. Het enige wat gestegen is, is de mate waarin de jaarrekeningen digitaal worden geaccordeerd.



Online-diensten

| | Administratie | Accountancy ≤ 20 | Accountancy > 20 |
|---|---------------|------------------|------------------|
| Financiële administratie (internetboekhouden) | 46% | 44% | 49% |
| Samenstellwerkzaamheden | 69% | 66% | 81% |
| Fiscale aangiften | 73% | 70% | 81% |
| Salarisverwerking | 34% | 33% | 45% |
| Digitaal accorderen van jaarrekeningen | 21% | 22% | 29% |
| Digitaal accorderen van aangiften | 23% | 25% | 38% |
| Verstrekken SBR-rapportages aan banken | 4% | 3% | 5% |
| Dashboards | 11% | 10% | 10% |

5.2.3 Klanten

We hebben geïnformeerd naar de mate waarin zakelijke klanten in 2018 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 6%, bij de kleine accountantskantoren 4,1% en bij de grote 3,4%. Hiermee is de groei aanmerkelijk hoger dan in 2017. 70% van de administratiekantoren groeiden; bij de kleine accountantskantoren was dat 75% en bij de grote kantoren 56%. Het aantal kantoren dat groeide was daarmee ook een stuk hoger dan vorig jaar.

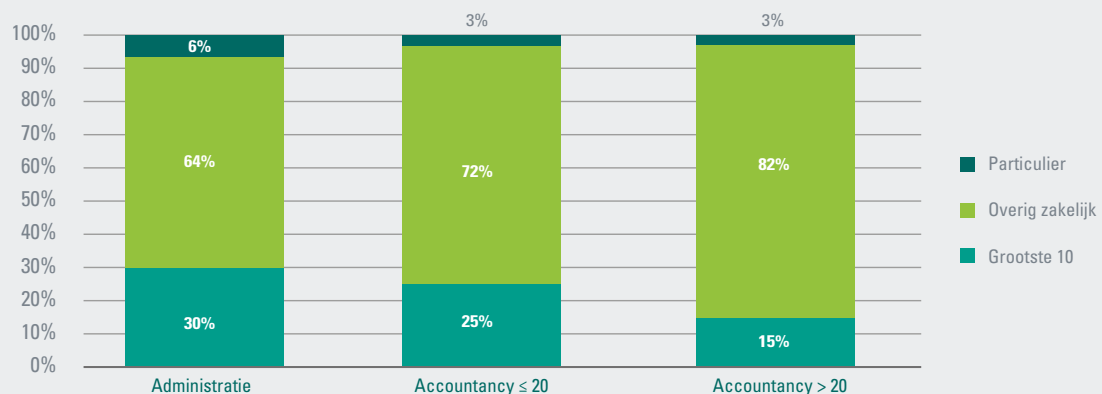
Het optimisme is gegroeid ten opzichte van vorig jaar. Ongeveer 79% van de kantoren verwacht een stijging van het aantal klanten, tegenover 68% een jaar eerder.

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 € 2.430; van het kleine accountantskantoor € 3.275 en van het gemiddelde grote accountantskantoor € 4.400. Bij de accountantskantoren lijkt sprake te zijn van een zeer lichte daling van de gemiddelde klantomvang, maar het kan met verschillen in de respondentengroep te maken hebben.

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. De administratiekantoren hebben relatief meer particulieren klanten, maar tussen de grote en kleine accountantskantoren bestaat geen verschil.

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 constateert (50%) is ongeveer even groot als de groep die geen verandering constateert. Slechts 4 tot 5% van de kantoren ziet een verslechtering van het betalingsgedrag; dat is bijna net zo laag als vorig jaar.

De klanten van de administratiekantoren betalen beter dan de accountantskantoren. Deze kantoren hebben de minste vorderingen op klanten die ouder dan 180 dagen zijn (2% van de omzet). Bij de kleine kantoren maken de vorderingen ouder dan 180 dagen 5% van de omzet uit en bij de grote 4%

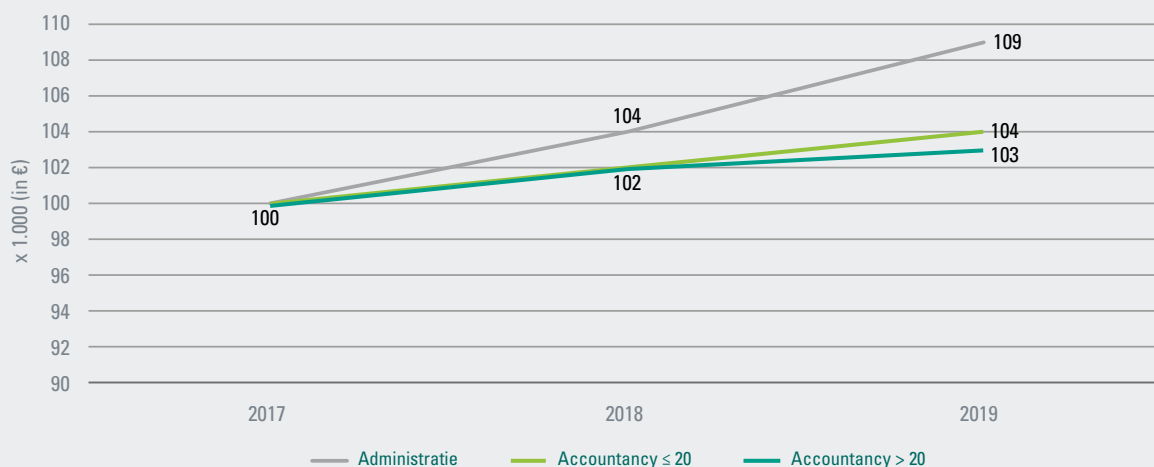
5.3 Werkzame personen en organisatie

5.3.1 Werkzame personen

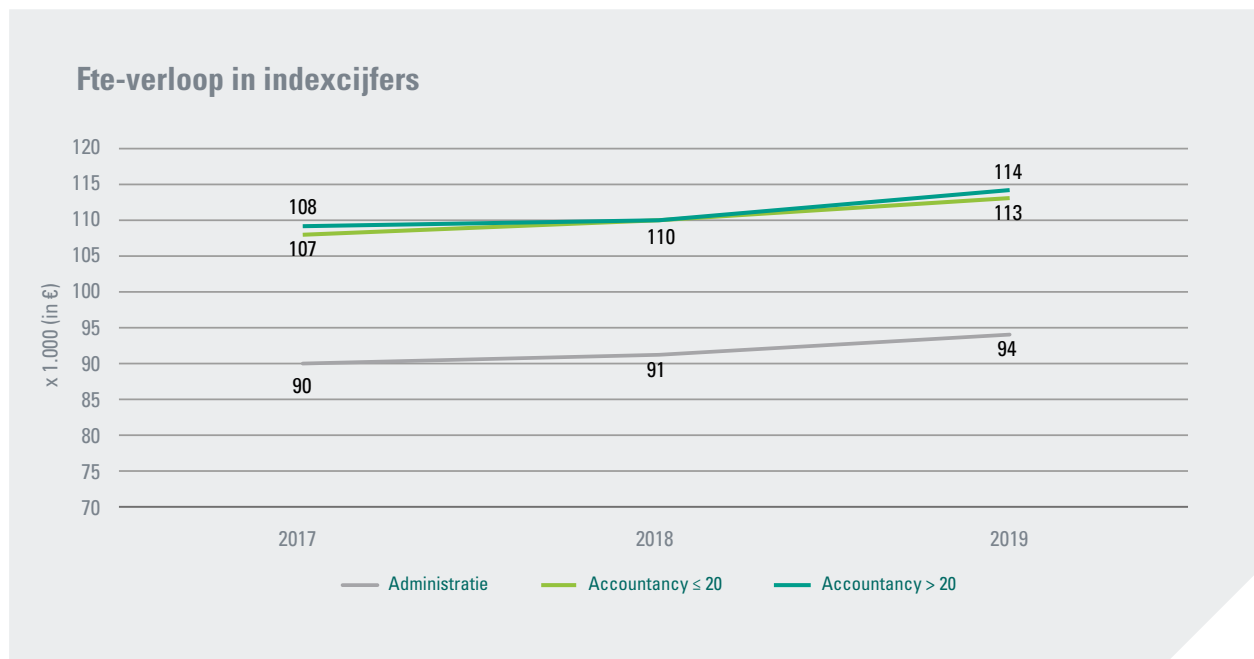
Aan de respondenten is gevraagd naar het aantal werkzame personen in 2017, 2018 en 2019. Het verloop is in indexcijfers weergegeven.

De administratiekantoren groeiden in 2018 met 4% en in 2019 groeiden ze met ca. 5%. De accountantskantoren laten een groei van 2% zien in 2018 een van 3 tot 4% in 2019.

Fte-verloop in indexcijfers



Brutowinst per fte



De brutowinsten per fte stijgen bij alle groepen. De kleine en grote kantoren hebben een even hoge brutowinst per persoon. Weliswaar hebben de grote kantoren hogere tarieven, hun productie per persoon is lager. De brutowinst van de administratiekantoren verschilt bij dit onderzoek sterk van het onderzoek van vorig jaar. Een verklaring is de verandering in de respondentengroep. Vorig jaar stelden we al vast dat de administratiekantoren die vorig jaar aan het onderzoek meededen qua profiel afweken van de markt.

Ziekteverzuim

De zakelijke dienstverlening kent een laag ziekteverzuim. Het CBS en TNO maten voor de zakelijke dienstverlening in 2018 een ziekteverzuim van 3,2%.

In de accountancy bleef het ziekteverzuim net zo laag als we vorig jaar maten. Bij de administratiekantoren bedroeg het ziekteverzuim gemiddeld 2,6%, bij de kleine accountantskantoren 2,1% en bij de grote kantoren 2,7%.

Verloop en vacatures

In 2018 wisten alle groepen kantoren meer mensen binnen te halen dan dat er vertrokken waardoor het aantal medewerkers steeg. De mate waarin er sprake is van verloop verschilt nauwelijks tussen de groepen. Er is in 2018 11 tot 13% bijgekomen en ca. 10% ging weg bij de kantoren.

Het aantal vacatures verschilt niet veel tussen de diverse groepen. Gemiddeld is er behoefte aan 4,5% tot 6% extra personeel.





5.3.2 Productie

Productieve uren per persoon accountantskantoren

De productie per fte is vergelijkbaar met die uit 2017. De directe personeelsleden van de kleine en grote kantoren zijn wel naar elkaar toegegroeid. Opvallend is dat de overall-productiviteit op de grote kantoren nog steeds aanmerkelijk lager is dan op de kleine. Bij de grote kantoren blijkt sprake te zijn van meer inefficiency; de hogere mate waarin er ondersteunend personeel aanwezig is leidt niet tot een hogere productiviteit van de directe medewerkers. Bij de kleine kantoren worden de indirecte taken meer door direct personeel uitgevoerd.

We maken onderscheid in de productie per fte 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.

Dat vennoten van de kleine kantoren productiever kunnen zijn, houdt verband met de omspanning. Een kantooreigenaar van een groter kantoor moet aan bijna twee keer zoveel mensen leiding geven dan bij een klein kantoor.

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.

Voor 2019 verwacht 43% van de kantoren een verbetering van de productiviteit; 49% verwacht geen verandering. 8% verwacht een daling. Dergelijke metingen zeggen overigens niets over de feitelijke verandering. Op basis van ervaring denken we dat de productiviteit zich nauwelijks zal ontwikkelen.

Afboekingen

Afboekingspercentages verschillen onderling in grote mate; er zijn kantoren die per saldo bijboeken, maar afboekingspercentages van 15% komen ook voor. Gemiddeld gezien is het afboekingspercentage in 2018 voor de grote kantoren en de administratiekantoren hoger geweest dan een jaar eerder. De grote accountantskantoren boeken gemiddeld 6,4% af; de kleine 4,0% en de administratiekantoren 4,4%.

| | Accountancy ≤ 20 2018 (2017) | Accountancy > 20 2018 (2017) |
|---|---------------------------------|---------------------------------|
| Overall (incl. vennoten en indirect personeel) | 1.330 (1.320) | 1.200 (1.210) |
| Per direct personeelslid | 1.420 (1.470) | 1.390 (1.400) |
| Per venoot | 1.200 (1.220) | 990 (970) |

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 bij de samenstellwerkzaamheden een rol speelt.

| | Administratie | Accountancy ≤ 20 | Accountancy > 20 |
|-------------------|---------------|---------------------|---------------------|
| Per administratie | 20 | 21 | 23 |
| Per jaarrekening | 14 | 18 | 19 |

5.3.3 Uurtarieven

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

| | Accountancy ≤ 20 | Accountancy > 20 |
|-------------------------|------------------|------------------|
| AA | € 129 | € 163 |
| RA, controlepraktijk | € 129 | € 183 |
| RA, samenstelpraktijk | € 135 | € 178 |
| drs. (fiscaal), mr., RB | € 129 | € 178 |

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

tarieven van de controlerend 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 tussen de € 120 tot € 125; degenen met titels wat hoger.

Ook de tarieven van de personeelsleden waren in 2018 hoger bij de grote accountantskantoren. Daar is het gemiddelde tarief € 93 (2017 € 91), bij de kleine € 80 (2017 € 79). Bij de administratiekantoren was het gemiddelde in 2018 € 72. Vorig jaar maten we bij die groep een tarief van € 76; er was toen echter sprake van een substantieel andere respondentengroep, dus mogen we niet constateren dat de tarieven gedaald zijn.

Hieronder is weergegeven in welke mate de tarieven van administratieve en samensteldiensten van elkaar verschillen.

| | Administratie | Accountancy ≤ 20 | Accountancy > 20 |
|--------------------------|---------------|---------------------|---------------------|
| Administratieve diensten | € 71 | € 77 | € 81 |
| Samensteldiensten | € 88 | € 92 | € 103 |

Verhouding uurtarieven en salarissen

63% van de grote kantoren koppelt de salarissen en tarieven aan elkaar. Bij de kleine accountantskantoren ligt dat op 55% en bij de administratiekantoren op 35%.





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 | € 2.500 | € 2.600 |
| Junior assistenten | € 2.250 | € 2.200 |
| Gevorderd assistenten | € 3.000 | € 3.150 |
| Zelfstandig assistenten | € 3.650 | € 3.750 |
| Loonmedewerkers | € 3.300 | € 3.400 |
| Secretarieel | € 2.600 | € 2.800 |
| Relatiebeheerders | € 4.300 | € 4.550 |
| Accountants (samenstelpraktijk) | € 5.300 | € 5.500 |
| Accountants (controlepraktijk) | € 5.700 | € 6.000 |
| Aangiftemedewerkers | € 2.950 | € 2.900 |
| Fiscalisten drs. of mr. | € 4.950 | € 4.950 |
| Fiscalisten RB | € 4.500 | € 4.500 |

De gemiddelde salarisstijging die de kantoren met een salarishuis hebben doorgevoerd bedroeg 2,2% (vorig jaar 1,6%). Kantoren zonder salarishuis verhoogden de salarissen met 2,5% (vorig jaar 1,9%).

Het overall gemiddelde brutomaandsalaris (incl. indirect personeel) bedraagt € 3.190 bij de kleine en € 3.610 bij de grote accountantskantoren. We zien dus een duidelijk verschil in de hoogte van het salaris. De administratiekantoren betaalden gemiddeld € 3.090 per maand, wat bijna even hoog is als het salarisniveau bij de kleine accountantskantoren.

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

10% van de respondenten heeft de secundaire arbeidsvoorwaarden aangepast, wat meer is dan vorig jaar. Geen enkel kantoor heeft ze versoberd.

Krapte op de arbeidsmarkt

Uit het onderzoek van vorig jaar bleek dat de arbeidsmarkt het laatste decennium niet zo krap is geweest. Op alle niveaus had men moeite met het aantrekken van personeel. De tekorten aan hbo-personeel waren het grootst. De grote kantoren voelden dat het meest. Uitbreiding van de omzet zat hem niet in de acquisitie van klanten, maar was een capaciteitsvraagstuk geworden.

Uit het onderzoek van dit jaar blijkt dat alle kantorengroepen makkelijker aan mbo-personeel kunnen komen, dat de kleine accountantskantoren meer moeite hebben met het vinden van hbo-personeel, en dat de grote kantoren lastiger aan wo-personeel kunnen komen. Dat betekent dat de arbeidsmarkt voor hoger personeel nóg krappere is geworden.

Stimulering tot volgen opleiding en cursussen

Wat opvalt is dat er een groot verschil bestaat in de mate waarin kantoren hun personeel aanzetten tot het volgen van cursussen en opleidingen. De grote kantoren zijn het actiefst op dit gebied, gevolgd door de administratiekantoren. Bij de kleinere kantoren is er wat minder animo.

Ten opzichte van vorig jaar stimuleren kantoren hun personeel meer om hun kennis te verrijken. De administratiekantoren laten een omslag zien: er is veel meer aandacht voor het volgen van opleidingen, cursussen en vaktechnische bijeenkomsten. Bij de kleine accountantskantoren is er wat meer animo en bij de grotere kantoren is de stijging iets groter dan bij de kleine accountantskantoren.

De opleidingskosten die kantoren maken bedroegen in 2018 ongeveer € 1.400 per medewerker per jaar. Dit is licht hoger dan in 2017.





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.

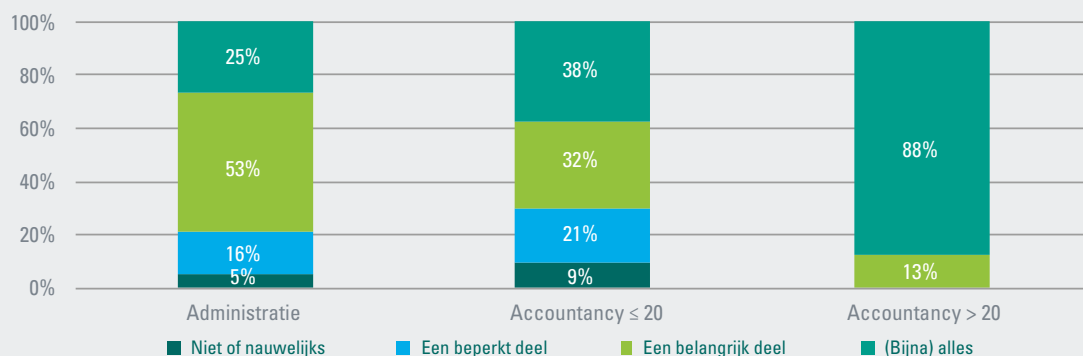
De vennoten van de grote kantoren genieten een hoger inkomen (dus arbeidsbeloning plus winstdeling) dan die van de kleine kantoren, wat voor een deel veroorzaakt wordt door de grote 'spanwijdte per vennoot' bij deze kantoren.

| Inkomen vennoten (in €) | Administratie | Accountancy ≤ 20 | Accountancy > 20 |
|--------------------------------------|----------------|------------------|------------------|
| Genormaliseerde managementvergoeding | 120.000 | 130.000 | 130.000 |
| Winst | 55.000 | 90.000 | 130.000 |
| Totaal inkomen | 175.000 | 220.000 | 260.000 |

5.3.7 Automatisering

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

ICT in de cloud



| | Administratie | Accountancy ≤ 20 | Accountancy > 20 |
|--------------------------------|---------------|------------------|------------------|
| Bankafschriften inlezen | 64% | 67% | 69% |
| Facturen inlezen | 25% | 26% | 35% |
| Scannen en herkennen | 48% | 44% | 50% |

De mate waarin er procesmatige automatisering plaatsvindt verschilt niet zoveel tussen de diverse kantoren. De administratiekantoren hebben duidelijk een inhaalslag gemaakt. Wat opvalt is dat de mate waarmee bankafschriften bij de accountantskantoren worden ingelezen niet gegroeid is.

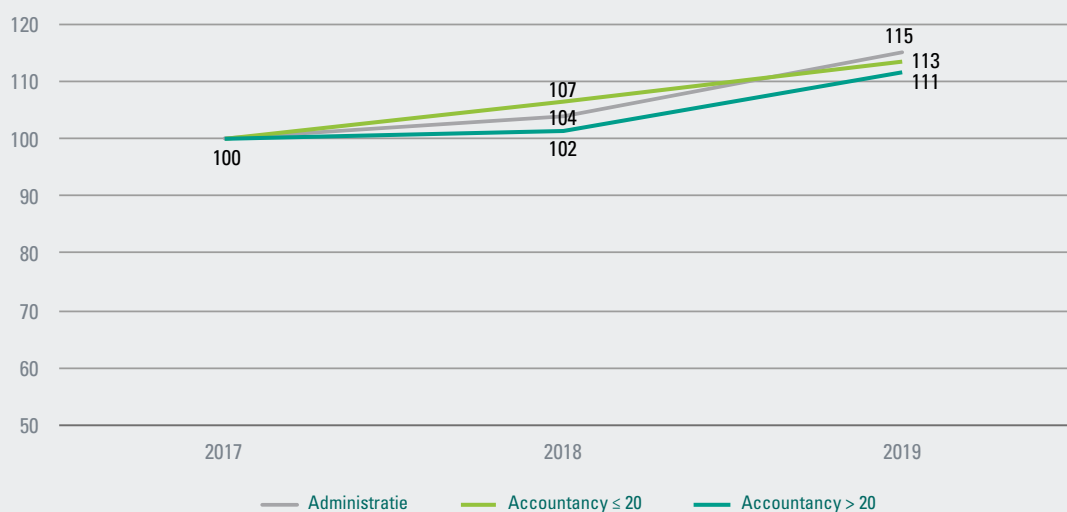
Het gemiddelde kantoor besteedde in 2016 en 2017 ongeveer 5%² van de brutowinst aan applicaties, licenties, onderhoud, data- en telecommunicatie. Dat komt neer op ongeveer € 5.500 per fte.

5.4 Financiële prestaties

5.4.1 Ontwikkeling resultaten

Aan de kantoren is gevraagd de bedrijfsresultaten over 2017, 2018 en de verwachting over 2019 op te geven. Uitgegaan is van de resultaten na een nog niet genormaliseerde aftrek van beloning van vennoten. De resultaten van alle groepen kantoren stijgen.

Verloop bedrijfsresultaat





5.4.2 Resultaten 2018

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. 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. 4,2 personeelsleden per vennoot) en de grote kantoren (met ca. 8,2 personeelsleden per vennoot).

In de tabel op de volgende pagina blijken de accountantskantoren (net als vorig jaar) veel beter te presteren dan de administratiekantoren. De omspanning per eigenaar is goed zichtbaar in de verdeling van de personeelskosten. De kleine accountantskantoren (4,2 fte per eigenaar) laten veel lagere personeelskosten zien dan de grote accountantskantoren (omspanning 1 op 8,2). Ook om reden van de omspanning zijn de genormaliseerde managementkosten hoger bij de kleinere kantoren. Wat echter opvalt is dat de personeelskosten van de administratiekantoren relatief hoog zijn ten opzichte van de kleine accountantskantoren. Wat ook meespeelt is dat de productiewaarde bij de administratiekantoren vaker dusdanig laag was dat er gerekend is met een minimum-arbeidsvergoeding. Deze zaken hebben uiteindelijk een lagere wist tot gevolg.

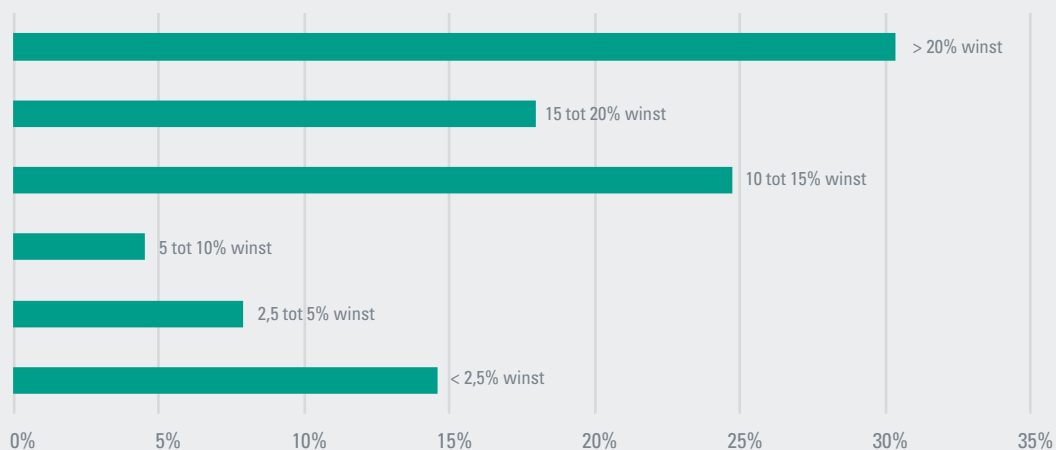
Wat verder duidelijk wordt is dat de kleine accountantskantoren minder arbeidskosten hebben, maar dat de grote kantoren minder indirecte kosten hebben. Een verklaring voor het eerste is de lagere productiviteit per persoon bij de grotere kantoren; een verklaring voor het tweede zijn de schaalvoordelen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

| | Administratie | Accountancy ≤ 20 | Accountancy > 20 |
|--|---------------|------------------|------------------|
| Brutowinst | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| Lonen en salarissen personeel | 32,1% | 27,6% | 37,4% |
| Sociale lasten personeel | 5,8% | 5,0% | 6,5% |
| Pensioenlasten personeel | 1,0% | 1,2% | 2,3% |
| Opleidingskosten personeel | 0,7% | 1,1% | 1,1% |
| Kosten inhuur personeel | 1,0% | 2,1% | 1,8% |
| Vervoers- en autokosten personeel | 2,3% | 1,4% | 2,0% |
| Overige personeelskosten | 1,8% | 2,0% | 2,6% |
| Genormaliseerde beloning vennoten | 23,6% | 23,0% | 13,8% |
| Totale kosten werkzame personen | 68,2% | 63,4% | 67,6% |
| Huisvestingskosten | 5,9% | 5,6% | 4,6% |
| Ict-kosten | 5,9% | 5,3% | 4,9% |
| Afschrijvingskosten materiële vaste activa | 2,5% | 2,1% | 2,1% |
| Afschrijvingskosten debiteuren | 0,2% | 0,9% | 0,4% |
| Overige verkoopkosten | 1,6% | 1,6% | 1,8% |
| Overige kosten | 4,8% | 5,5% | 5,0% |
| Totale overige operationele kosten | 20,9% | 21,0% | 18,8% |
| Bedrijfsresultaat | 10,9% | 15,6% | 13,6% |

De mate waarin de kantoren positieve resultaten behalen verschilt enorm. Uit onderstaande grafiek blijkt dat 15% van de kantoren een resultaat van minder dan 2,5% ten

opzichte van de brutowinst behaalt. Het dubbele aantal kantoren realiseert echter een zeer hoog resultaat.

Mate winstgevendheid





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 | 20% |
| Behouden en aantrekken medewerkers | 17% |
| Klanttevredenheid | 15% |
| Automatisering | 13% |
| Klanten werven of behouden | 9% |
| Strategie | 9% |
| Opvolging | 7% |
| Kwaliteit | 6% |
| Processen | 3% |
| Interne organisatie | 1% |
| Financiële resultaten | 0% |
| Totaal | 100% |

Efficiënter en effectiever werken staat net als vorig jaar bovenaan. In dat kader is het wel bijzonder dat erg weinig kantoren hebben aangegeven iets aan de processen en de interne organisatie te willen gaan doen. Full • Finance stelt zich op het standpunt dat je juist door passend procesmanagement zorgt voor een organisatie met meer productiviteit.

Dat de kantoren meer willen doen in minder tijd is vermoedelijk mede ingegeven door het feit dat er sprake is van een capaciteitsprobleem. Niet voor niets staat het behouden en aantrekken van medewerkers op de tweede plaats. Wat redelijk bijzonder is, is dat klanttevredenheid in belang gestegen is ten opzichte van vorig jaar. Men zou verwachten dat het belang van de klant wat lager gesteld wordt gezien het gemak waarmee de meeste kantoren hun klantenkring in staat zijn uit te breiden. Wat opvalt is dat weinig kantoren te klagen hebben over hun financiële resultaten.

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.

| | |
|---------------------------------|-------------|
| Automatisering | 34% |
| Personeel | 20% |
| Verdienmodel | 17% |
| Regelgeving | 9% |
| Klantbenadering | 7% |
| Overige, waaronder opvolging | 13% |
| Totaal aantal antwoorden | 100% |

Automatisering in de breedste zin staat met stip op nummer 1 van de meest relevante ontwikkelingen. Genoemde termen zijn robotic accounting, digitalisering, procesautomatisering.



Het behouden en aantrekken van personeel is net als vorig jaar belangrijk.

Meer dan vorig jaar hebben respondenten aangegeven dat ze zich zorgen maken om het verdienmodel en dat specifiek over concurrentie met administratiekantoren, een krimpende markt voor commoditywerkzaamheden en dat ze dat willen proberen op te lossen door meer onderscheidend te zijn door advies te geven.

8% van de respondenten vindt de verdergaande regelgeving, met name voor accountants een bedreiging. Ze zijn bang dat dat de focus van de dienstverlening te veel verlegd wordt naar formaliteiten.

Hoewel het dubbele aantal respondenten (zie hiervoor) aangeeft van de wijze van klantbenadering een speerpunt te maken, geeft slechts 7% hier aan dat ze de wijze van klantbenadering een belangrijke ontwikkeling te zien. Een verklaring is wellicht dat het niet zozeer een ontwikkeling betreft.

Ontwikkelingen mkb

Als belangrijkste ontwikkeling bij hun klanten zien de kantoren ook de automatisering van het interne administratieve proces en daarnaast de digitalisering waar veel ondernemers mee te maken (zouden) krijgen.

De kantoren merken dat hun klanten ook moeilijk aan gekwalificeerd personeel kunnen komen.

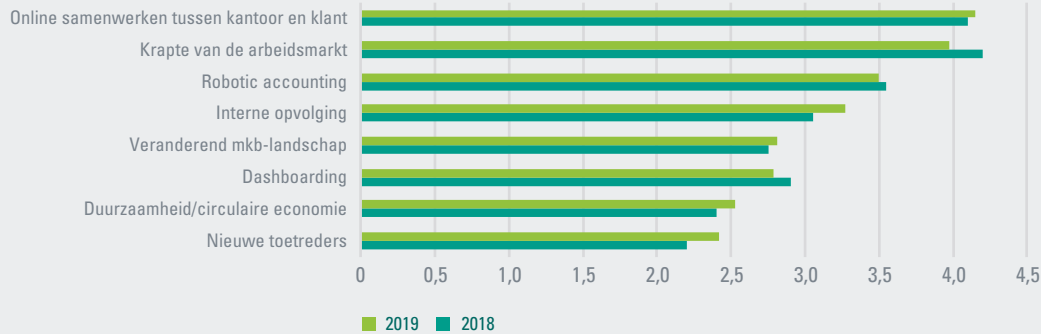
De regelgeving die toeneemt en dikwijls verandert, is een negatieve ontwikkeling waar het mkb mee te maken heeft.

De ontwikkeling van de macro-economie baart een aantal organisaties nu al zorgen. Verder is opvolging binnen het mkb een uitdaging en zijn mkb-ondernemers meer met duurzaamheid bezig dan voorheen.

| | | |
|--|-------------|------------|
| Automatisering en digitalisering | 24% | 55 |
| Arbeidsmarkt | 17% | 39 |
| Regelgeving | 12% | 28 |
| Macro-economie | 8% | 18 |
| Duurzaamheid | 8% | 18 |
| Opvolging | 8% | 18 |
| Diverse, bijv. financiering, groei, concurrentie | 23% | 53 |
| Totaal | 100% | 229 |



Ontwikkelingen



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.

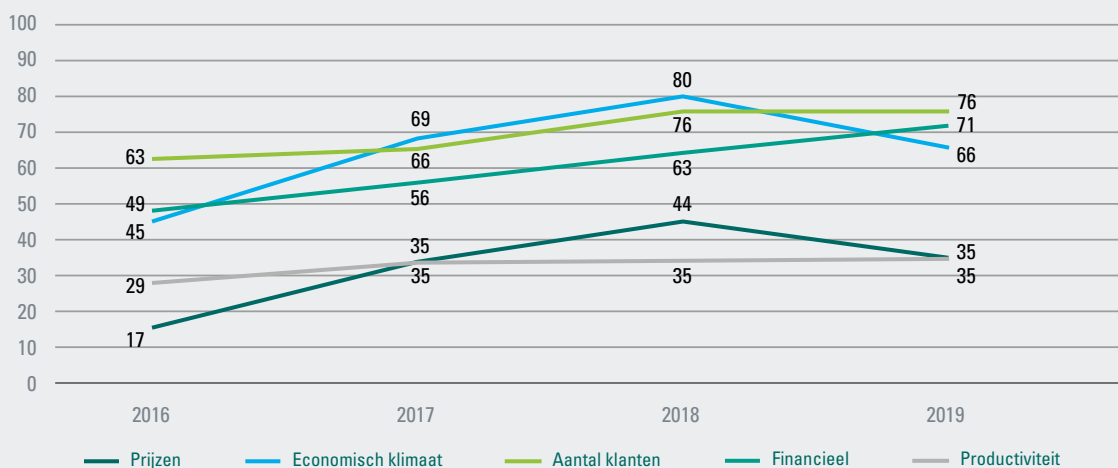
Online-samenwerking wordt nog steeds als een belangrijke ontwikkeling gezien, maar in 2019 nog wat belangrijker dan het personeelstekort. Ontwikkelingen als robotic accounting en interne opvolging zijn eigenlijk 'gemiddeld belangrijk'. Om het milieu en nieuwe toetreders maakt slechts een deel van de respondenten zorgen.

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 duidelijk lager ligt dan in 2018. Voor wat betreft de ontwikkeling van de economie en de prijzen is het optimisme wat getemperd ten opzichte van vorig jaar. Nog steeds blijven alle indicatoren boven de nul, wat betekent dat de optimisten op alle vlakken in de meerderheid zijn.

Sentiment



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



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 2020

Salarisadviestabel 2020

| functie | Assistent-accountant beginnend | | Assistent-accountant gevorderd | | Assistent-accountants zelfstandig | | Accountant-medewerker (samenstelp praktijk) | | Accountant-medewerker (controlestelp praktijk) | | Assistent-salarisadministrateur | | Zelfstandig salarisadministrateur | | Assistent aangiftemedewerker | | Zelfstandig aangiftemedewerker | | Junior belastingadviseur | | Senior belastingadviseur | | Secretarisse | | |
|-------------|--------------------------------|---------|--------------------------------|---------|-----------------------------------|---------|---|---------|--|---------|---------------------------------|---------|-----------------------------------|-------------|------------------------------|---------|--------------------------------|---------|--------------------------|---------|--------------------------|---------|--------------|-------------|---------|
| | Administatief medewerker | mbo | mbo | mbo/hbo | hbo | hbo | AA/RA | AA/RA | mbo | hbo | mbo | hbo | hbo/RB | drs./RB/mr. | MBO/HBO | mbo | hbo | hbo/RB | drs./RB/mr. | 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 | salaris | salaris | salaris | salaris | salaris | salaris | salaris | salaris | salaris |
| - | 1.691 | 1.691 | 2.142 | 2.689 | 3.432 | 4.290 | 4.862 | 1.804 | 2.403 | 1.804 | 2.414 | 2.517 | 4.388 | 1.804 | | | | | | | | | | | |
| 1 | 1.736 | 1.748 | 2.199 | 2.757 | 3.535 | 4.428 | 5.000 | 1.861 | 2.460 | 1.861 | 2.472 | 2.591 | 4.517 | 1.861 | | | | | | | | | | | |
| 2 | 1.782 | 1.804 | 2.255 | 2.826 | 3.638 | 4.565 | 5.137 | 1.917 | 2.517 | 1.917 | 2.529 | 2.666 | 4.646 | 1.917 | | | | | | | | | | | |
| 3 | 1.827 | 1.861 | 2.312 | 2.895 | 3.741 | 4.702 | 5.274 | 1.973 | 2.574 | 1.973 | 2.587 | 2.740 | 4.775 | 1.973 | | | | | | | | | | | |
| 4 | 1.872 | 1.917 | 2.368 | 2.963 | 3.844 | 4.839 | 5.412 | 2.030 | 2.631 | 2.030 | 2.644 | 2.814 | 4.904 | 2.030 | | | | | | | | | | | |
| 5 | 1.917 | 1.973 | 2.424 | 3.032 | 3.947 | 4.977 | 5.549 | 2.086 | 2.689 | 2.086 | 2.702 | 2.889 | 5.033 | 2.086 | | | | | | | | | | | |
| 6 | 1.962 | 2.030 | 2.481 | 3.100 | 4.050 | 5.114 | 5.686 | 2.142 | 2.746 | 2.142 | 2.759 | 2.963 | 5.163 | 2.142 | | | | | | | | | | | |
| 7 | 2.007 | 2.086 | 2.537 | 3.169 | 4.153 | 5.251 | 5.823 | 2.199 | 2.803 | 2.199 | 2.817 | 3.038 | 5.292 | 2.199 | | | | | | | | | | | |
| 8 | 2.052 | 2.142 | 2.593 | 3.238 | 4.256 | 5.389 | 5.961 | 2.255 | 2.860 | 2.255 | 2.874 | 3.112 | 5.421 | 2.255 | | | | | | | | | | | |
| 9 | 2.097 | 2.199 | 2.650 | 3.306 | 4.359 | 5.526 | 6.098 | 2.312 | 2.917 | 2.312 | 2.932 | 3.186 | 5.550 | 2.312 | | | | | | | | | | | |
| 10 | 2.142 | 2.255 | 2.706 | 3.375 | 4.462 | 5.663 | 6.235 | 2.368 | 2.975 | 2.368 | 2.989 | 3.261 | 5.679 | 2.368 | | | | | | | | | | | |
| 11 | 2.188 | 2.312 | 2.763 | 3.444 | 4.565 | 5.801 | 6.373 | 2.424 | 3.032 | 2.424 | 3.047 | 3.335 | 5.808 | 2.424 | | | | | | | | | | | |
| 12 | 2.233 | 2.368 | 2.819 | 3.512 | 4.668 | 5.938 | 6.510 | 2.481 | 3.089 | 2.481 | 3.104 | 3.409 | 5.937 | 2.481 | | | | | | | | | | | |
| 13 | 2.278 | 2.424 | 2.875 | 3.581 | 4.771 | 6.075 | 6.647 | 2.537 | 3.146 | 2.537 | 3.162 | 3.484 | 6.066 | 2.537 | | | | | | | | | | | |
| 14 | 2.323 | 2.481 | 2.932 | 3.650 | 4.874 | 6.212 | 6.784 | 2.593 | 3.203 | 2.593 | 3.219 | 3.558 | 6.195 | 2.593 | | | | | | | | | | | |
| 15 | 2.368 | 2.537 | 2.988 | 3.718 | 4.977 | 6.350 | 6.922 | 2.650 | 3.261 | 2.650 | 3.277 | 3.632 | 6.324 | 2.650 | | | | | | | | | | | |
| 16 | 2.413 | - | 3.044 | 3.787 | 5.080 | 6.487 | 7.059 | 2.706 | 3.318 | 2.706 | 3.334 | 3.707 | 6.453 | 2.706 | | | | | | | | | | | |
| 17 | 2.458 | - | 3.101 | 3.856 | 5.183 | 6.624 | 7.196 | 2.763 | 3.375 | 2.763 | 3.392 | 3.781 | 6.582 | 2.763 | | | | | | | | | | | |
| 18 | 2.503 | - | 3.157 | 3.924 | 5.286 | 6.762 | 7.334 | 2.819 | 3.432 | 2.819 | 3.449 | 3.856 | 6.711 | 2.819 | | | | | | | | | | | |
| 19 | 2.548 | - | 3.214 | 3.993 | 5.389 | 6.899 | 7.471 | 2.875 | 3.489 | 2.875 | 3.506 | 3.930 | 6.840 | 2.875 | | | | | | | | | | | |
| 20 | 2.593 | - | 3.270 | 4.062 | 5.492 | 7.036 | 7.608 | 2.932 | 3.547 | 2.932 | 3.564 | 4.004 | 6.969 | 2.932 | | | | | | | | | | | |

Copyright Full Finance Consultants B.V.

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.

Salaris: Is excl. vakantiegeld. Er is uitgegaan van 'geen dertiende maand'.

Bonussen en winstdelingen zijn buiten beschouwing gelaten.

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



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 | 11% | 17% | 8% |
| ja, in beperkte mate | 16% | 28% | 17% |
| nee, nauwelijks | 26% | 41% | 75% |
| nee, in het geheel niet | 0% | 14% | 0% |
| n.v.t. | 47% | 0% | 0% |
| | 100% | 100% | 100% |
| Kantoren die moeite ervaren bij het aantrekken van hbo-personeel | | | |
| ja, in sterke mate | 40% | 59% | 56% |
| ja, in beperkte mate | 35% | 33% | 31% |
| nee, nauwelijks | 5% | 5% | 13% |
| nee, in het geheel niet | 0% | 3% | 0% |
| n.v.t. | 20% | 0% | 0% |
| | 100% | 100% | 100% |
| Kantoren die moeite ervaren bij het aantrekken van wo-personeel | | | |
| ja, in sterke mate | 5% | 63% | 62% |
| ja, in beperkte mate | 15% | 21% | 15% |
| nee, nauwelijks | 10% | 11% | 23% |
| nee, in het geheel niet | 0% | 5% | 0% |
| n.v.t. | 70% | 0% | 0% |
| | 100% | 100% | 100% |
| Kantoren die personeel stimuleren tot volgen opleidingen | | | |
| ja, in sterke mate | 60% | 42% | 75% |
| ja, in beperkte mate | 30% | 54% | 19% |
| nee, nauwelijks | 5% | 2% | 6% |
| nee, in het geheel niet | 5% | 2% | 0% |
| | 100% | 100% | 100% |
| Kantoren die personeel stimuleren tot volgen cursussen | | | |
| ja, in sterke mate | 65% | 48% | 81% |
| ja, in beperkte mate | 25% | 48% | 19% |
| nee, nauwelijks | 5% | 2% | 0% |
| nee, in het geheel niet | 5% | 2% | 0% |
| | 100% | 100% | 100% |
| Kantoren waarvan personeel vaktechnische bijeenkomsten volgt | | | |
| ja, in sterke mate | 20% | 34% | 75% |
| ja, in beperkte mate | 50% | 50% | 19% |
| nee, nauwelijks | 10% | 12% | 0% |
| nee, in het geheel niet | 20% | 4% | 6% |
| | 100% | 100% | 100% |





abnamro.nl

