

Rapport Benchmark Accountancy

Salaris- en kantoorontwikkelingen 2023 - 2024

Colofon

Apeldoorn, 20 november 2023

Uitgever:

Full Finance Consultants B.V.
Boogschutterstraat 1-b
7324 AE Apeldoorn
Tel. 055 – 355 99 79

Auteurs:

Arjen Schutte MSc
Thijs de Nijs RA MSc

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	27
2. Algemene ontwikkelingen	6	Bijlage	28
3 Bijdrage ABN AMRO	9	Adviestabel salarissen accountantskantoren 2024	
4. Salarisadvies	14		
5. Onderzoeksresultaten	16		
5.1 Samenstelling van de respondenten	17		
5.2 Sentiment en marktontwikkelingen volgens respondenten	19		
5.3 Ontwikkeling brutowinst en fte's	22		
5.4 Resultaten	23		
5.5 Hoogte inkomen partners	24		
5.6 Personeelskosten en salarissen	25		
5.7 Productie en tarieven	26		

1. Inleiding



Dit is het rapport van het jaarlijkse onderzoek naar de ontwikkelingen in de accountancy. Het rapport is tot stand gekomen in samenwerking met Novak. Full Finance heeft de uitvoering van het onderzoek verzorgd. We bedanken Auxilium Adviesgroep die het onderzoek binnen zijn netwerk heeft verspreid en voor een aantal respondenten heeft gezorgd.

Op maandag 20 november 2023 zijn de uitkomsten gepresenteerd op de Benchmarkmiddag bij ABN AMRO in Amsterdam. Het thema van deze middag was: 'Mental Health'.

Drs. Han Mesters MBA MA deed een beschouwing van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt binnen de zakelijke dienstverlening.

Guus Ham (Novak) presenteerde de benchmarkresultaten uit dit rapport. Wim Huurman (Pilatusdam van Mens & Organisatie) sprak onder meer over 'humanwashing' en waarom je altijd aandacht aan je personeel moet geven. Hij adviseert accountantskantoren over duurzaamheid en vitaliteit.

Dr. Mario Bersem (macro-econoom, zakelijke dienstverlening en technologie) deed verslag van een onderzoek dat ABN AMRO en MentaVitalis (bureau voor coaching en counseling) hebben gedaan naar de mate waarin mentale gezondheid en weerbaarheid een rol spelen bij verzuim en welke instrumenten kunnen worden ingezet om langdurig verzuim te voorkomen.

Onderzoeksverantwoording

Tussen juli 2023 en medio september 2023 retourneerden 126 kantoren een enquêteformulier. De respondenten waren accountants-, administratie- en belastingadvieskantoren tot 225 fte. De verwerking van de resultaten heeft plaatsgevonden door middel van data-analyse en Power-BI.

Alle antwoorden uit de vragenlijsten zijn ingelezen met Microsoft Power BI, waardoor er optimaal vergeleken kon worden tussen de verschillende kantoren. Daarnaast ontvingen de deelnemende kantoren een grafische en cijfermatige uitdraai van het resultaat van hun kantoor ten opzichte van de relevante benchmark.

We achten de resultaten met betrekking tot de accountantskantoren representatief voor de markt. De administratie- en belastingadvieskantoren zijn net als in voorgaande jaren in beperktere mate vertegenwoordigd en bovendien een stuk groter dan het marktgemiddelde.

Deelnemers aan het onderzoek hebben een kantoor-specifieke rapportage ontvangen. Deelname aan het onderzoek was kosteloos.

Vertrouwelijkheid

Full Finance garandeert een vertrouwelijk beheer van de gegevens van de deelnemers en gebruikt de kantoor-specifieke gegevens niet voor andere doeleinden, tenzij de respondenten daarvoor expliciet toestemming hebben gegeven.

Full Finance Consultants B.V.
Arjen Schutte MSc en Thijs de Nijs MSc RA





2. Algemene ontwikkelingen

2022 - 2024: de economie in
Nederland en de accountancy

2022

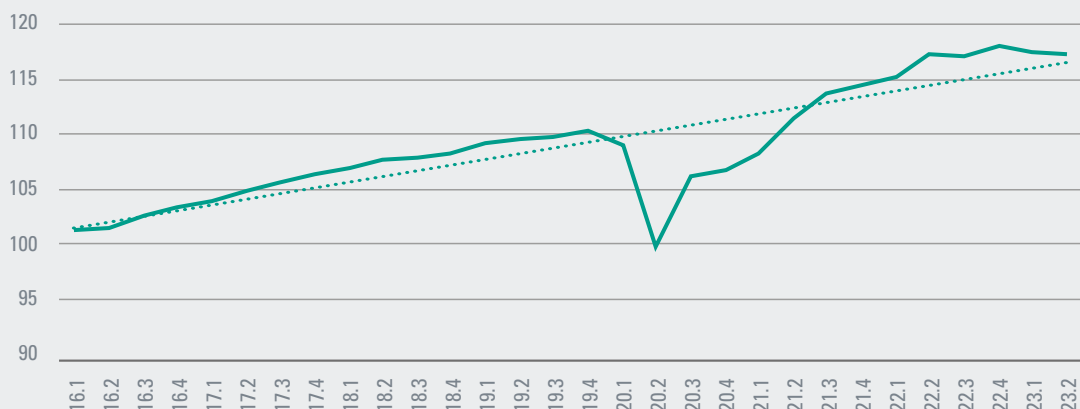
In 2022 groeide de Nederlandse economie met 4,5%, tegenover 4,9% groei in 2021. In 2022 groeide de economie ondanks een sterk dalend consumentenvertrouwen. Consumenten hadden meer te besteden omdat er meer gewerkt werd en doordat de lonen stegen. Mensen gingen meer uit eten zodat de horeca weer op volle toeren kon gaan draaien. Ook de industrie deed het beter dan in 2021.

Het sentiment binnen de accountancy ontwikkelde zich nauwelijks in 2022 en bleef in vergelijking met voorgaande jaren niet heel hoog, maar de optimisten waren nog steeds sterk in de meerderheid. Het ging namelijk best wel goed met de sector. De kantoren hadden wel hun problemen, bijvoorbeeld met het vinden van nieuw personeel, maar de tarieven konden stijgen, aan klanten was geen gebrek en de rendementen waren prima. Tegen het einde van het jaar ontstond wel enige gekte op de markt. Mede onder invloed van wat er in andere sectoren gebeurde, werden er hoge salarisstijgingen aangekondigd. De druk op de arbeidsmarkt nam dusdanig toe dat een aantal kantoren besloot hun forse salarisstijgingen publiekelijk te maken. De war on talent bereikte toen naar onze inschatting zijn hoogtepunt. Er werd over salarisstijgingen van 10% gesproken.

2023

De Nederlandse economie kromp in de eerste twee kwartalen licht, waardoor er formeel sprake was van een recessie. De dalingen waren echter zeer zwak. We kunnen vaststellen dat het niveau van het bbp medio 2023 een stuk hoger is dan vlak voor de crisis.

Ontwikkeling bbp in indexcijfers, 2015 = 100



Dat er sinds 2022 sprake is van enige schommelingen in de ontwikkeling van het bbp betekent ons inziens dat de economie aan het pieken is. De werkloosheid is laag, de inflatie is weliswaar gedaald, maar bevindt zich niet op een echt laag niveau.

Anno 2023 besteden consumenten nog veel aan vakantie en horeca. De koopkracht is namelijk in orde voor de consumenten. De productie in de fabrieken is echter aan het dalen. Voor geheel 2023 verwacht het Ministerie van Financiën een lichte groei.

In de accountancy zijn er – net als in de rest van de economie – signalen van oververhitting. Vanwege de krappe arbeidsmarkt en de hoge (kern)inflatie móesten de kantoren wel flink omhoog met de salarissen, vonden zij. Ze konden het werk nu al niet aan. Om mensen te kunnen blijven binden werden de salarissen (door diverse partijen) met percentages verhoogd die door Full Finance de laatste twintig jaar niet zijn gemeten. De klantbudgetten stegen ook makkelijker dan in voorgaande jaren, vooral bij audit. Deze trend was al aan de gang in 2022, maar intensiverde in 2023.

Een war on talent leidt niet per se tot meer groei. Daar waar er sprake is van een krappe arbeidsmarkt en stijgende budgetten is er weliswaar sprake van meer omzet, maar er zijn niet meer handjes beschikbaar om de werkzaamheden uit te voeren. Gecorrigeerd voor inflatie is er dan ook geen sprake van groei, zo blijkt uit het benchmarkonderzoek van dit jaar.

2024 zal een jaar worden van beheerste afkoeling van de economie als het aan De Nederlandsche Bank ligt. DNB heeft de rentes daarom enigszins verhoogd. De inflatie daalt (het CPB verwacht rond de 4%), maar de 2% die economen als richtlijn zien is nog niet in zicht. Het aantal faillissementen is relatief laag, de arbeidsmarkt is nog steeds krap, er is nog steeds sprake van voldoende koopkracht zodat er ook geld uitgegeven kan worden. De economen van ABN AMRO verwachten een bbp-groei van 1,1%.



3. Bijdrage ABN AMRO:

Arbeidsmarkt- en managementuitdagingen voor accountants: het belang van mentale gezondheid.

Deze bijdrage is geschreven door drs. Han Mesters MBA MA, sectorbankier zakelijke dienstverlening van ABN AMRO en dr. Mario Bersem, macro-econoom, zakelijke dienstverlening en technologie van ABN AMRO.

De accountancy-sector heeft te maken met serieuze uitdagingen op de arbeidsmarkt. In de eerste plaats is er zorg over de instroom: die is te laag. Er kiezen te weinig studenten voor een opleiding tot accountant en van de professionals met een accountancy opleiding kiezen er te weinig voor het accountancyvak. In de tweede plaats is er een uitstroomprobleem, zowel met betrekking tot ervaren professionals die de sector verlaten als ook de accountants die met pensioen gaan. Voor partners is die

pensioengerechtigde leeftijd laag, vaak zo rond de 58 jaar. Gegeven de ontwikkeling dat voor de meeste werknemers de pensioengerechtigde leeftijd omhoog gaat, valt hier ook nog winst te behalen.

De markt van accountants

In totaal zijn er 22.186 accountants in Nederland. Daarvan zijn 16.035 RA en 6.151 AA. Van alle accountants is ongeveer 23% vrouw en 77% man.

Accountants naar ledengroepen, NBA 2016-2020

Per 31 december	2020	2019	2018	2017	2016
RA openbaar accountants	4.808	4.700	4.548	4.507	4.403
AA openbaar accountants	4.256	4.199	4.244	4.282	4.318
Totaal openbaar accountants	9.064	8.899	8.792	8.789	8.721
RA intern en overheidsaccountants	1.362	1.371	1.380	1.360	1.395
AA intern en overheidsaccountants	117	125	120	117	134
Totaal intern en overheidsaccountants	1.479	1.496	1.500	1.477	1.529
RA accountants in business	8.418	8.275	8.147	7.894	7.786
AA accountants in business	1.414	1.445	1.444	1.428	1.482
Totaal accountants in business	9.832	9.720	9.591	9.322	9.268
RA postactief	1.447	1.468	1.435	1.477	1.528
AA postactief	364	387	405	414	441
Totaal postactief	1.811	1.855	1.840	1.891	1.969
Totaal RA	16.035	15.814	15.510	15.238	15.112
Totaal AA	6.151	6.156	6.213	6.241	6.375
Totaal aantal leden	22.186	21.970	21.723	21.479	21.487
Man/vrouwverhouding					
M	17.113	17.072	16.995	16.915	16.958
	77,10%	77,70%	78,20%	78,80%	78,90%
V	5.073	4.898	4.728	4.564	4.529
	22,90%	22,30%	21,80%	21,20%	21,10%

Bron: <https://jouwwereldbaandichtbij.nl/feiten-en-cijfers/>



Alle hens aan dek

De structurele schaarste aan accountancy professionals is zeer waarschijnlijk van langere duur. Dit betekent dat de branche moet nadenken over initiatieven die de arbeidsproductiviteit vergroten en ook preventieve maatregelen moet nemen om de uitval van accountancy professionals tot een minimum terug te dringen.

Naast de schaarste op de arbeidsmarkt zijn er een aantal andere fundamentele krachten die inwerken op de toekomst van de accountancy. Het betreft de structureel achterblijvende productiviteitsgroei in de sector en de andere voorkeuren voor de invulling van werk bij de jongere generaties.

Als we kijken naar de arbeidsproductiviteit binnen de accountancy dan zien we dat hier nog veel te halen valt door automatisering. De arbeidsproductiviteit in de commerciële sector is in 2022 met 1,0 procent toegenomen ten opzichte van 2021, meldt het CBS. In de horeca, zakelijke diensten (waaronder accountancy) en in de industrie nam de arbeidsproductiviteit het hardst toe. De productiviteitscijfers zijn wel een stuk bescheidener dan in 2021, want toen boekte de arbeidsproductiviteit nog een plus van 4,3 procent.

Het CBS definieert de arbeidsproductiviteit als de toegevoegde waarde per gewerkt uur, die in ontwikkelde economieën op de lange termijn de belangrijkste bron is van economische groei. Vorig jaar nam de toegevoegde waarde van de commerciële sector toe met 5,2 procent, terwijl het aantal gewerkte uren met 4,1 procent toenam. Per saldo groeide daarmee de arbeidsproductiviteit met 1,0 procent.*

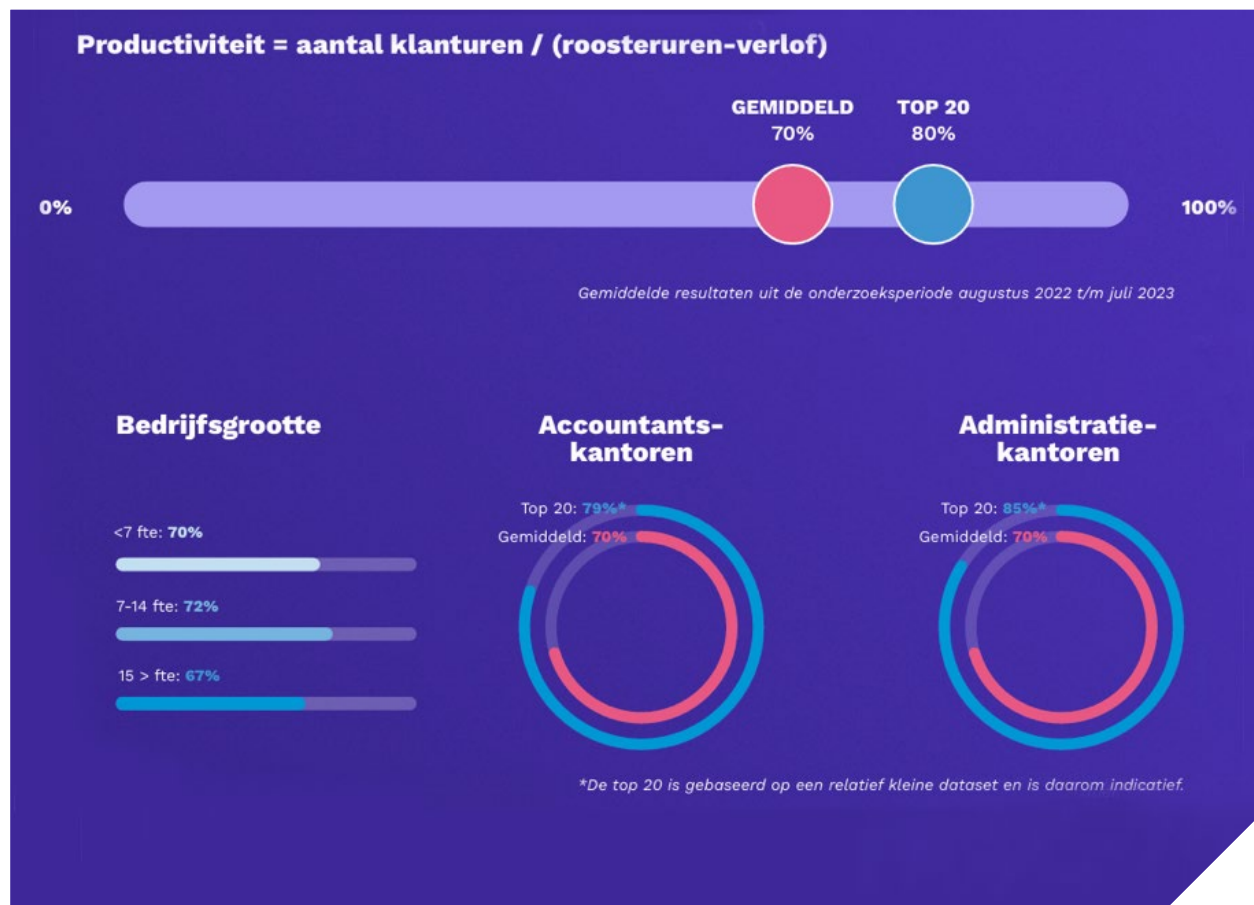
Werk niet harder maar slimmer

In een recent onderzoek van Simplicate, gebaseerd op data van meer dan 400 accountants- en administratiekantoren met 5 tot 150 medewerkers in Nederland, blijkt dat de gemiddelde productiviteit van alle onderzochte kantoren 70% is (zie afbeelding hier onder en zie ook de cijfers van het Benchmarkonderzoek in het volgende hoofdstuk). Die is gelijk voor accountants- en administratiekantoren. Een hogere productiviteit kun je halen door ofwel het aantal (declarabele) klanturen te verhogen of medewerkers langer te laten werken. Het zal duidelijk zijn dat in het licht van mental health beperkingen bestaan om medewerkers langer te laten werken of minder verlof te laten opnemen. De verwachting is dat technologie een belangrijke aanjager wordt voor de productiviteit en dat het proces van verdere automatisering van de samenstellpraktijk zal aanhouden. De recente ontwikkelingen op het gebied van a.i. zoals ChatGPT zullen daar een belangrijke versnelling in aanbrengen.



* <https://www.accountancyvanmorgen.nl/2023/09/29/arbeidsproductiviteit-zakelijke-dienstverleners-groeit-bovengemiddeld/>

Productiviteit binnen accountants- en administratiekantoren



Was er in 2021 sprake van een inhaaleffect met het coronajaar 2020, in 2022 is weer 'back to normal' en zien we de bescheiden groei in arbeidsproductiviteit. En dan is er slecht nieuws als we kijken naar het gecombineerde effect van stagnerende arbeidsproductiviteit en de werkvoorkeuren van jongere medewerkers

Elk op uren gebaseerd verdienmodel is minder waard geworden

Het verdienmodel in de accountancy bestaat naast abonnementsstructuren voor samenstelpraktijkdiensten voor een groot deel uit het factureren van uren. We weten dat de jongere generatie medewerkers waarde hecht aan een betere balans tussen werk en privé.

In praktijk betekent dit dat werknemers minder werkzame uren genereren en dus ook minder declarabele uren. Dit betekent dat een accountantsbedrijf per definitie minder waard is geworden omdat de omzet onder druk staat. Dit maakt de druk op het vergroten van de arbeidsproductiviteit door het op de juiste wijze inzetten van technologie alleen maar groter. De realiteit is nog zorgwekkender omdat er niet alleen sprake is van minder werkzame uren bij jongere medewerkers maar dat jongere medewerkers ook vaker en langer uitvallen door zaken als burn-outs. Het langdurige ziekteverzuim in de professionele dienstverlening neemt toe en uitval op basis van problemen met de mentale gezondheid speelt hierbij een belangrijke rol.





Mentale gezondheid

‘Uit onafhankelijk onderzoek door Markteffect blijkt dat vier op de tien werkgevers en werknemers een verstoorde werk-privébalans en personeelstekort als belangrijkste oorzaken van werk gerelateerde psychische problemen zien. Daarnaast geeft meer dan de helft van de werknemers (52%) aan regelmatig overuren te maken. Dit kan leiden tot het gevoel dat er steeds meer van hen wordt gevraagd binnen dezelfde tijd, iets waar 46% van de werknemers mee kampt’.*

Voorkom mentale problemen door:

- » Niet structureel meer te werken dan de standaard 40 uur per week,
- » Niet meer klanten opnemen wanneer je al aan volle capaciteit zit,
- » Niet alles zelf doen in plaats van het uit te besteden, en
- » Nee zeggen wanneer je al het gevoel hebt dat je aan het verdrinken bent.

Bij het bespreken van een enquête van [caba](#), legde expert in mentale gezondheid Kirsty Lilley uit dat “grote aantallen accountants geen gebruik maken van de mentale gezondheidssteun die momenteel aangeboden wordt.

Sommigen maken zich zelfs zorgen over hoe hun werkgevers zouden reageren op hun moeilijkheden.” Dit duidt op een mismatch tussen de steun die geboden wordt, en de cultuur die je op de werkvloer ervaart.

Dit soort druk heeft ook rimpeleffecten. Je familie en vrienden voelen het, waardoor langdurige barsten ontstaan in belangrijke relaties. Je lichaam krijgt klappen door hoge doses stress, beperkte slaap en het overleven op afhaalmaaltijden (vooral tijdens het belastingseizoen). Dit alles brengt je in gevaar voor burn-out en ziekte, en eerlijk gezegd beperken ze ook je capaciteit om je job goed te doen.

Aanbevelingen

De laagdrempeligste en belangrijkste stap hierin is het bespreken van de mentale gezondheid van werknemers. Dit gesprek wordt door werknemer en werkgever niet alleen als lastig ervaren, maar wordt ook vaak anders beleefd. Ruim de helft (59%) van de werknemers vindt het belangrijk dat hun leidinggevende weet hoe hun mentale gezondheid is. Desondanks, geeft 40% van de werknemers aan dat dit nooit wordt besproken; ten opzichte van 5% van de werkgevers. Eén op de drie werknemers geeft aan dat een werkgever te weinig tijd vrij maakt voor een persoonlijk gesprek.

* <https://www.accountancyvanmorgen.nl/2023/06/02/vorig-jaar-hoogste-stijging-ziekteverzuim-ooit/>



Het is dus belangrijk en noodzakelijk om als organisatie stil te staan bij het inrichten van een effectief proces voor preventie van mentale klachten:

- » Betrokkenheid van het management: het is nodig dat leidinggevendenden zich actief inzetten voor preventieve maatregelen zoals coaching. Dat vraagt om bewustzijn van de voordelen, het gewenste resultaat duidelijk maken en het ter beschikking stellen van de middelen. Ook helpt het om te laten zien dat het management zelf gebruik maakt van deze middelen.
- » Acceptatie van preventie: het is belangrijk dat werknemers de waarde van preventie erkennen om tijdig ondersteuning te zoeken. Het is vervolgens van belang dat programma's en interventies kwalitatief hoogwaardig zijn. Preventiemedewerkers dienen te beschikken over de juiste kennis en ervaring om werknemers effectief te ondersteunen.
- » Samenwerking met externe en interne partijen: om het voor ieder succesvol te laten zijn, is goede samenwerking van belang. Extern met betrouwbare kundige providers, die gericht kunnen handelen en zeker ook intern. Personeelszaken mag hier een leidende rol spelen en alle betrokkenen betrekken. Ook is steun gewenst van de ondernemingsraad en preventiemedewerkers.

Laagdrempelige inrichting: om de kans van slagen te vergroten moet een interventie gericht op het mentale welzijn laagdrempelig worden ingericht met directe en onbeperkte bereikbaarheid wanneer de werknemer daar behoefte aan heeft.



4. Salarisadvies



Novak en Full Finance adviseren accountantskantoren om het volgende te doen wat betreft de beloningen in 2024.

De salarissen van de personeelsleden met 4 tot 5% te verhogen. Dat betekent dat iemand die is uitgegroeid (d.w.z. aan het einde van de salarisschaal) 4 tot 5% extra gaat verdienen.

De implicatie is dat de tarieven en budgetten met hetzelfde percentage kunnen stijgen. Bij kantoren waar echter sprake is van een matig rendement, adviseren we enigszins voorzichtig te zijn en een salarisstijging van ca. 3% door te voeren. Onder een matig rendement verstaan we: maximaal 10% ten opzichte van de brutowinst. Bij dergelijke kantoren is de implicatie om de tarieven en klantbudgetten met 4 tot 5% te laten stijgen.

Er zijn enkele invloeden die hebben geleid tot bovenstaand advies:

- » De hoogte van de inflatie in 2023 en de verwachting in 2024. Beide bevinden zich rond de 4%;
- » De salarissen binnen de accountancy blijven enigszins achter ten opzichte van concurrerende markten;
- » De rendementen van het gemiddelde kantoor zijn prima;
- » Er is sprake van schaarste van personeel.

Voor het salarisadvies per functie verwijzen we naar de Salarisadviestabel (zie bijlage). Deze is op onderdelen aangepast en herijkt. In hoeverre u de salarissen van uw medewerkers aanpast aan de adviestabel hangt ook af van de specifieke markt (klanten, regio) waarin uw kantoor opereert.



5. Onderzoeks- resultaten



5.1 Samenstelling van de respondenten

Het onderzoek stond open voor accountants-, en administratie- en belastingadvieskantoren tot 250 fte.

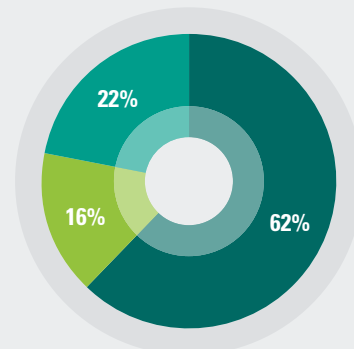
126 kantoren namen deel aan het onderzoek.

- » Accountantskantoren tot en met 20 fte's;
- » Accountantskantoren met meer dan 20 fte's;
- » Administratie- en belastingadvieskantoren.

Hiernaast ziet u de mate waarin de groepen vertegenwoordigd waren.

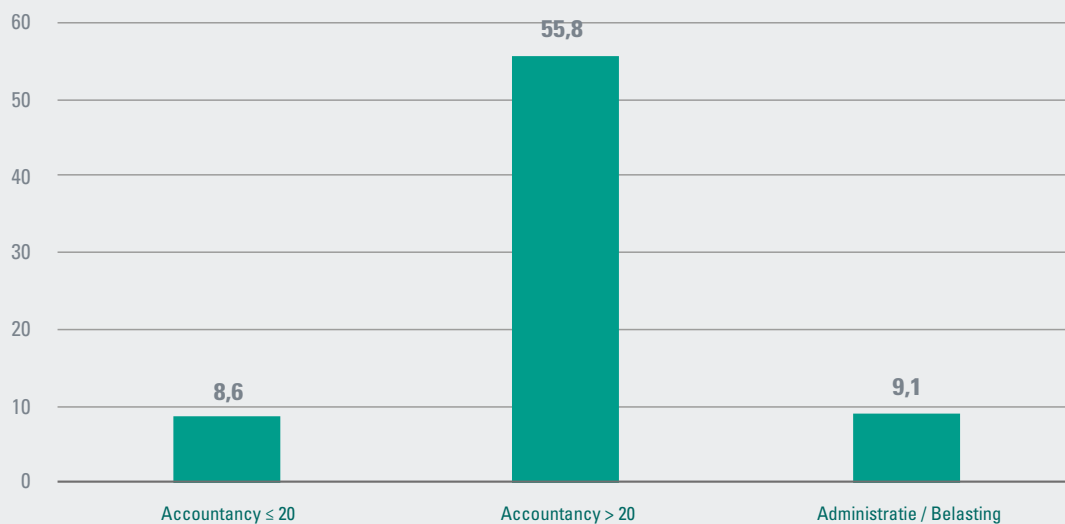
De gemiddelde omvang van zowel de kleine accountantskantoren als de administratie-/belastingadvieskantoren was ca. 9 personen. De grotere accountantskantoren telden ca. 56 personen.

Samenstelling respondenten



■ Accountancy ≤ 20 ■ Accountancy > 20
■ Administratie/Belastingen

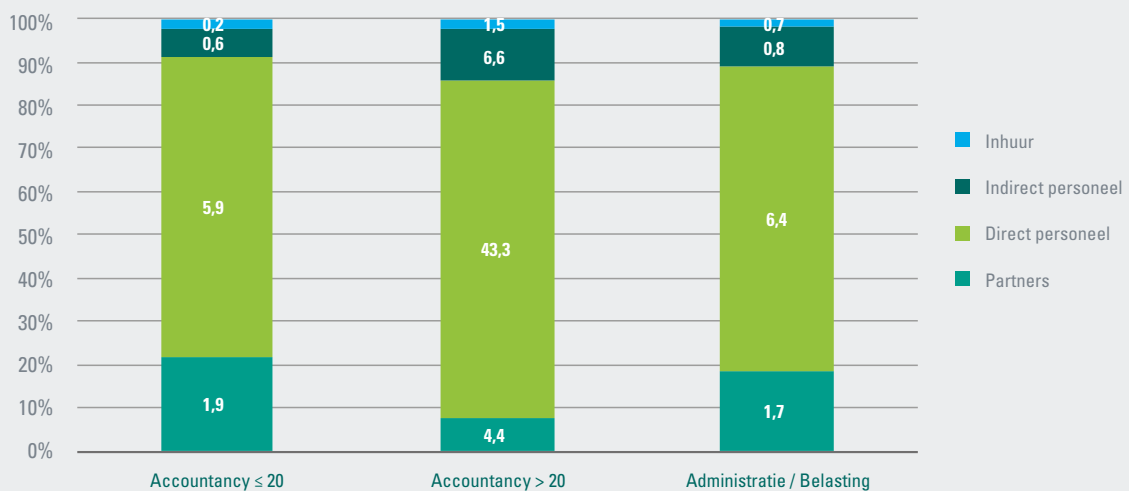
Gemiddelde omvang per groep (fte)





De omspanning per partner verschilt tussen de groepen, zo blijkt uit de volgende figuur. Bij de kleine accountantskantoren waren er ca. 3,6 fte aan personeelsleden per partner, bij de grotere kantoren waren dat er ca. 11,6. De omspanning per partner bij de administratiekantoren was 4,3 fte.

Opbouw werkzame personen



De mate waarin er indirecte personen bij kantoren werkzaam zijn, is bij grote kantoren altijd wat hoger dan bij kleinere kantoren. Bij de kleine kantoren was dat 7% en bij de grote kantoren 12%. Een verklaring hiervoor is dat de indirecte taken bij kleinere kantoren vaker door directe medewerkers worden opgepakt. De enige indirecte medewerkers zijn bij kleine kantoren vaak secretariaatsmedewerkers.

5.2 Sentiment en marktontwikkelingen volgens respondenten

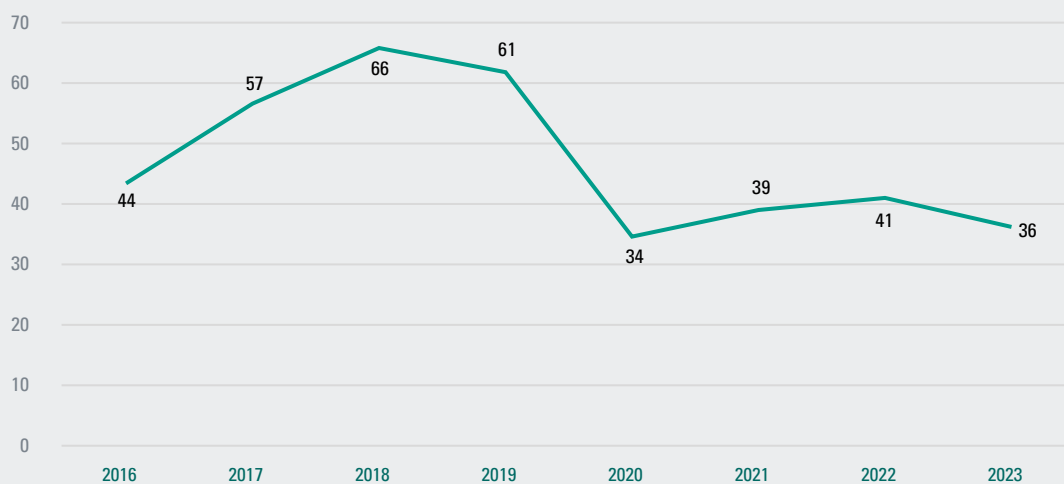
Sentiment

Het vertrouwen en sentiment onder de kantoor-eigenaren daalde iets in 2023, hoewel de optimisten nog ruim in de meerderheid zijn.

Hieronder is weergegeven hoe optimistisch of pessimistisch de deelnemers aan het onderzoek zijn over prijzen, het economisch klimaat, het aantal klanten en hun financiële situatie.

Uit de grafiek blijkt dat het vertrouwen/sentiment in 2017 en 2018 steeg, maar in 2019 enigszins afzwakte, mede door de verwachting dat de economie haar hoogtepunt bereikt leek te hebben. Door de coronacrisis daalde het sentiment in 2020 sterk. In 2021 steeg het sentiment een beetje net als in 2022. In 2023 daalt dat echter weer wat. Als oorzaak zien we dat het vertrouwen in de economie (economisch klimaat) is gedaald. Dat daalde al fors in 2022, maar is nu echt laag. De optimisten zijn nog maar nipt in de meerderheid.

Sentiment



	2023	2022
Ontwikkeling prijzen	27	33
Economisch klimaat	3	11
Aantal klanten	64	68
Ontwikkeling bedrijfsresultaat	50	52

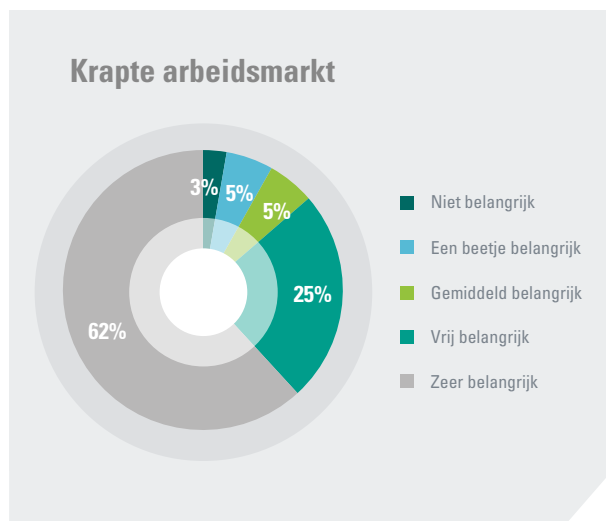


We zien dat men het meest optimistisch is over het kunnen krijgen van nieuwe klanten. In de praktijk horen we ook altijd, “het ontbreekt ons niet aan de klanten...”. In dat opzicht hadden we wel meer optimisme over de ontwikkeling van de prijzen verwacht. Al met al denken kantoren nog steeds een goede boterham te kunnen blijven verdienen.

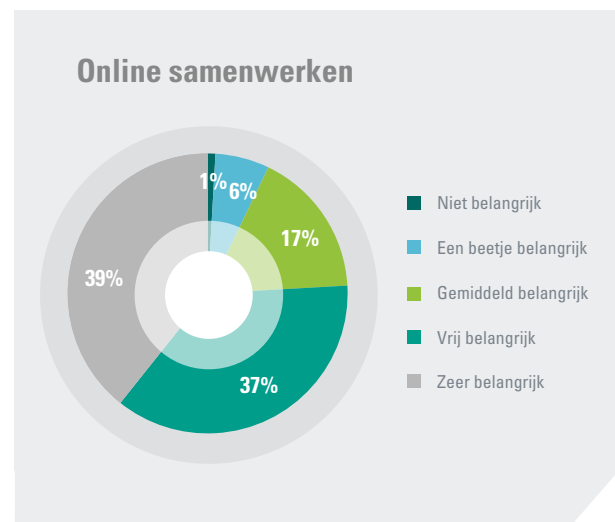
Belang ontwikkeling accountancy

We hebben geïnventariseerd hoe de sector aankijkt tegen een aantal marktontwikkelingen. De respondenten konden aangeven in hoeverre ze een ontwikkeling van belang vonden.

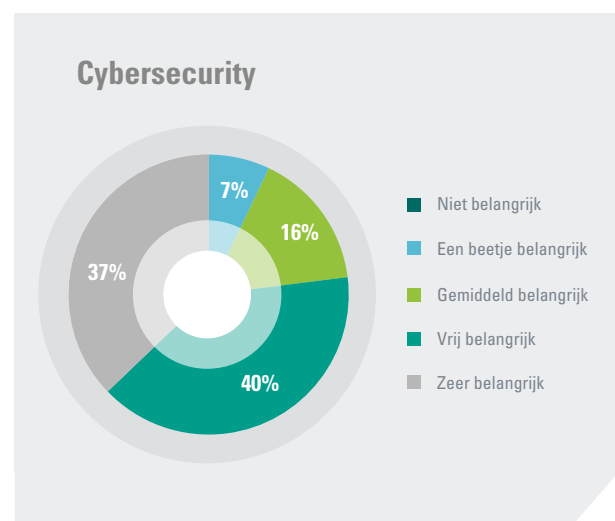
Het is geen verrassing dat de krapte op de arbeidsmarkt wederom wordt gezien als de belangrijkste ontwikkeling.



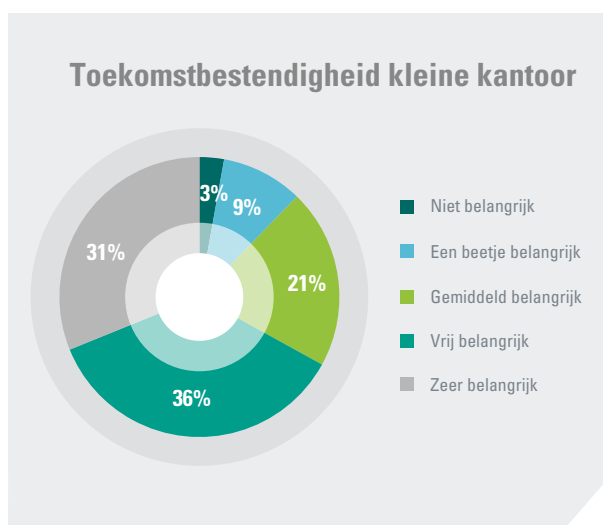
Online-samenwerking wordt, door een ruime meerderheid als een belangrijke voortdurende ontwikkeling gezien. Toch is het belang iets minder geworden, wellicht onder invloed van andere ontwikkelingen die óók belangrijk gevonden worden of omdat het massale thuiswerken niet meer aan de orde is.



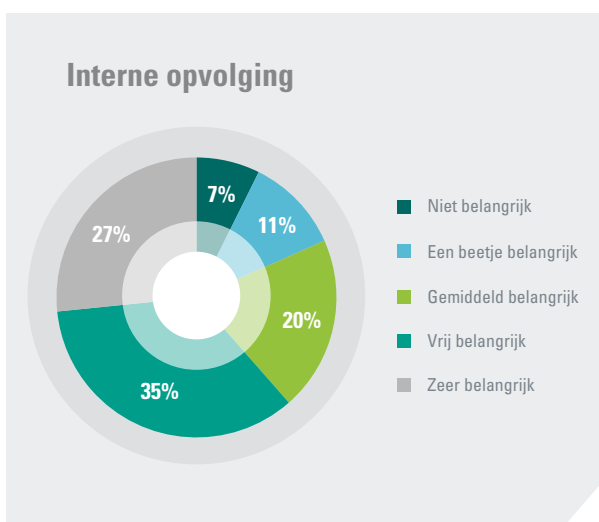
Cybersecurity wordt als thema belangrijker gevonden dan vorig jaar. Kantoren zijn zich nóg meer bewust van de risico's hiervan. Accountants- en administratiekantoren beschikken over veel data en zijn interessant voor hackers. Meerdere accountants- en administratiekantoren zijn al slachtoffer geweest van een hack. De NIS2-richtlijn wordt in 2024 onderdeel van de nationale wetgeving en zal ook direct of indirect voor accountants gelden.



Voor het eerst werd gevraagd naar de toekomstbestendigheid van het kleine kantoor. Uit de antwoorden blijkt dat men zich hier toch wel zorgen over maakt. Het feit dat veel kantoren willen groeien en dan vooral door over te nemen of overgenomen te worden, is een indicatie hiervan.



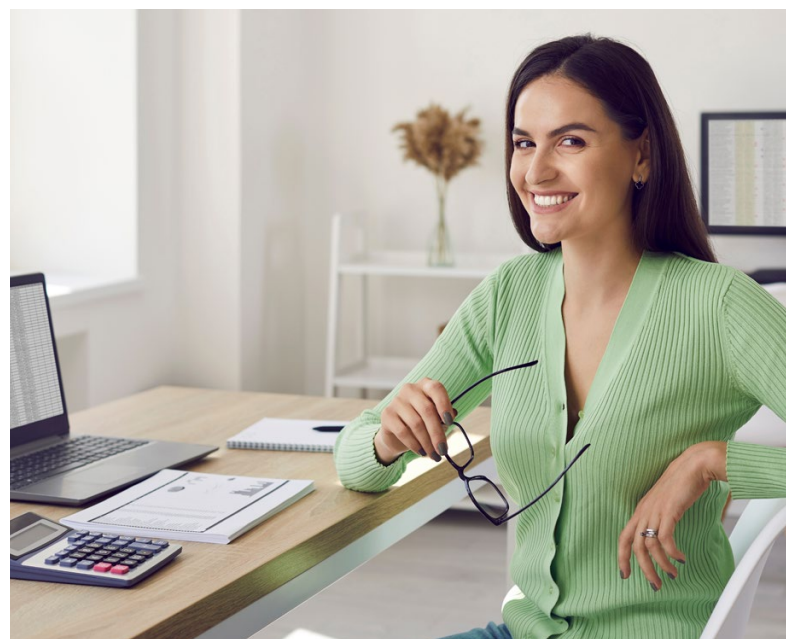
De mate waarin kantoren een probleem zien voor wat betreft interne opvolging is ongeveer net zo hoog als vorig jaar. Bij Full Finance is nog steeds sprake van een groot aantal verkoopopdrachten. De belangrijkste reden waarom kantoren op de markt komen is namelijk dat er geen opvolging vanuit de eigen gelederen is.



De onderwerpen die niet heel belangrijk gevonden worden zijn de populariteit van het beroep, duurzaamheid, de invloed van kunstmatige intelligentie, data-analyse en een eventueel naderende recessie.

Dat data-analyse nog niet belangrijk gevonden wordt heeft te maken met het gebrek aan kennis die kantoren over dit onderwerp hebben. Kantoren beschikken over een enorme hoeveelheid gegevens van hun klanten. Wij zien dat er vaak maar een klein gedeelte van deze data gebruikt wordt. Data-analyse kan veel waardevolle inzichten geven, niet alleen voor jezelf maar ook voor de klant van kantoren. Data-analyse kan leiden tot betere en efficiëntere analyses, adviezen en controles.

AI wordt door de respondenten als een niet zo belangrijke ontwikkeling gezien. AI wordt echter al toegepast door een aantal softwareleveranciers. Bij Silverfin bijvoorbeeld wordt er automatisch gemapt. Daniël Aardoom, ict-consultant bij Full Finance verwacht dat AI een belangrijke rol gaat spelen in de accountancy en dat op den duur alle softwareleveranciers binnen de accountancy er gebruik van gaan maken.

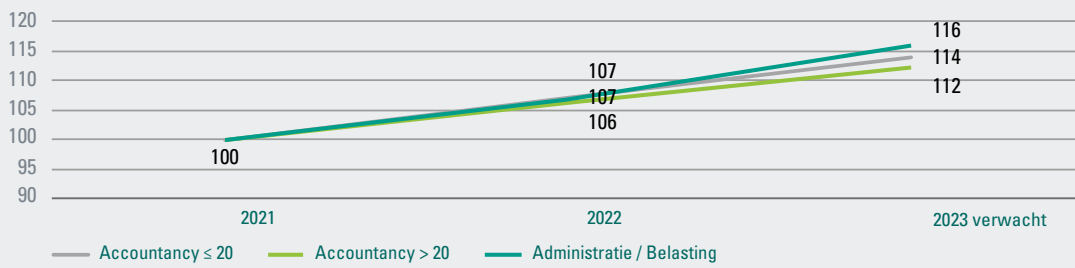


5.3 Ontwikkeling brutowinst en fte's

Hierna volgt de ontwikkeling van de brutowinst in indexcijfers. De brutowinst definiëren we als de netto-omzet na mutatie onderhanden werk en na aftrek van de inkoopwaarde van de omzet.



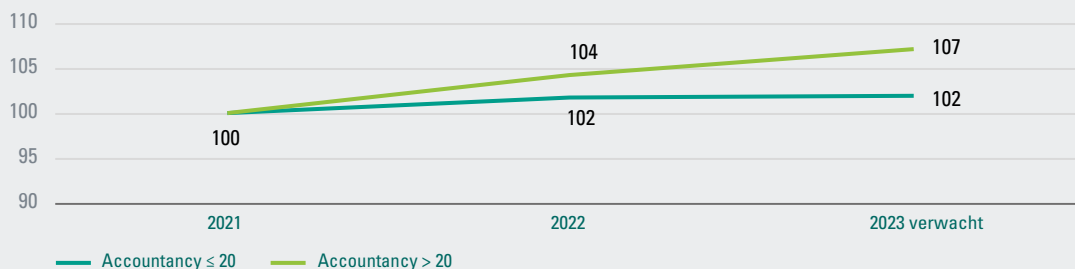
Ontwikkeling brutowinst (index)



In 2022 gaan de drie groepen nog redelijk gelijk op. Voor 2023 verwachten de administratiekantoren het hoogst uit te komen, gevolgd door de kleinere accountantskantoren. De groei (6 tot 7%) lijkt best mooi te zijn, maar vooral voor de accountantskantoren blijkt er **gecorrigeerd** voor inflatie (4%) slechts sprake van een matige groei te zijn. Het komt erop neer dat er net zoveel gewerkt is als vorig jaar en dat er alleen sprake is geweest van tariefs-/budgetverhogingen (6%).

Hieronder staat het fte-verloop in indexcijfers. Het verloop van het aantal fte's van de administratiekantoren is niet weergegeven; daarvoor waren onvoldoende betrouwbare gegevens beschikbaar. Voor de accountantskantoren zien we een groei in 2022. De grote kantoren groeien nog wat door in 2023 en lijken wat beter aan personeel te kunnen komen.

Ontwikkeling fte's (index)

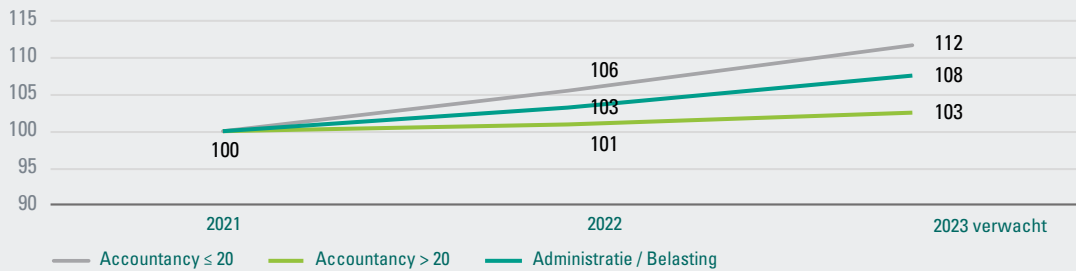


Uit vorenstaande grafieken volgt dat kantoren verwachten meer omzet c.q. brutowinst per persoon te gaan behalen, wat ook wel voor de hand ligt rekening houdende met de stijging van de prijzen.





Ontwikkeling brutowinst/fte (index)

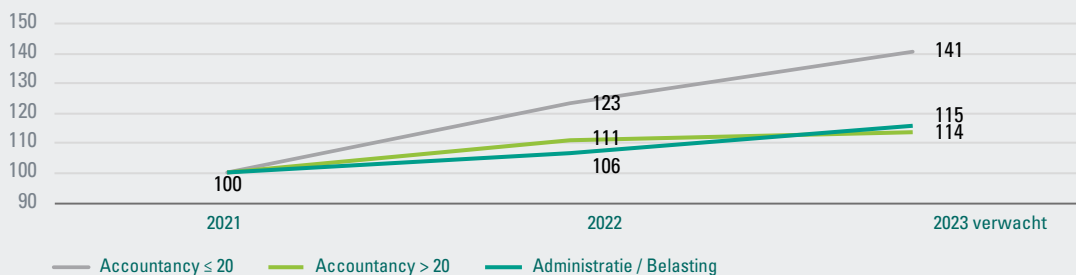


De brutowinst per fte bedraagt voor de kleine accountantskantoren in 2022 € 125.000 en € 128.000 voor de grote kantoren. Opvallend is dat de grote en kleine kantoren dus niet voor elkaar onder doen. Weliswaar zijn de tarieven hoger bij de grotere kantoren, het percentage indirect is hoger, de productie in uren is (iets) lager en de afboeking is iets hoger. De administratiekantoren realiseerden een brutowinst per fte van € 115.000 in 2022.

Hieronder staat de ontwikkeling van de resultaten in indexcijfers.

Alle drie de groepen kantoren zien een stijging van het resultaat in 2022. Vooral de kleine kantoren deden het goed. In 2023 blijven de grote kantoren duidelijk achter bij de kleinere kantoren.

Ontwikkeling resultaten (index)



Hieronder staan de resultaten van de kleine en grote accountantskantoren en van de administratie- en belastingadvieskantoren.

	Acc. ≤ 20	Acc. > 20	Adm/Bel
Netto-omzet	102,9%	102,1%	104,6%
Werk derden	-2,4%	-1,7%	-2,7%
Inkoopwaarde van de omzet	-0,5%	-0,3%	-1,9%
Brutomarge	100,0%	100,0%	100,0%
Lonen en salarissen personeel	29,1%	38,0%	32,7%
Sociale lasten personeel	4,8%	6,3%	5,2%
Pensioenlasten personeel	1,7%	2,5%	1,7%
Inhuur personeel	1,7%	2,6%	0,9%
Autokosten personeel	1,1%	2,0%	1,7%
Overige personeelskosten	3,0%	4,4%	3,7%
Genormaliseerde partnerbeloning	21,6%	10,5%	18,5%
Kosten werkzame personen	62,9%	66,3%	64,3%
Contributiemarge	37,1%	33,7%	35,7%
Huisvestingskosten	5,2%	4,2%	5,1%
Afschrijvingskosten materiële vaste activa	1,9%	2,1%	1,5%
Dotatie voorziening debiteuren	0,0%	0,1%	-0,2%
Overige verkoopkosten	1,2%	1,6%	1,5%
Automatiseringskosten	5,6%	5,1%	7,0%
Overige kantoorkosten	2,0%	1,6%	1,7%
Algemene kosten	2,2%	1,6%	1,5%
Totale overige operationele kosten	18,0%	16,2%	18,2%
Bedrijfsresultaat	19,2%	17,4%	17,6%
Financieel resultaat	-0,3%	-0,8%	-0,5%
Resultaat voor belastingen	18,9%	16,7%	17,1%

Onderaan de streep verschillen de drie groepen kantoren niet veel van elkaar. De kosten van personeel zijn bij de kleine kantoren aanmerkelijk lager dan bij de grote kantoren, hetgeen verband houdt met de omspanning per partner. Bij de grote kantoren is de omspanning per partner driemaal zo hoog als bij de kleine accountantskantoren. De hoogte van de partnerbeloningen zijn genormaliseerd door een percentage (65 tot 72,5%) van de productie te nemen, hetgeen per respondent getoetst wordt aan de kosten van een vergelijkbare medewerker (op basis van het uurtarief).

Al met al zien we dat de kosten van werkzame personen bij de kleine accountantskantoren lager zijn

dan die bij de grote kantoren. Een verklaring kan de hogere productie per werkzame persoon zijn bij de kleine kantoren.

Opvallend zijn de lage c.q. negatieve kosten met betrekking tot de voorziening dubieuze debiteuren. Bij diverse kantoren was sprake van een verlaging van de voorziening dubieuze debiteuren die uiteindelijk tot de weergegeven gemiddelden leidde.

De weergegeven bedrijfsresultaten zijn gemiddelden, er zijn hoge en lage metingen. Uit de volgende tabel blijkt hoeveel kantoren in welke range zitten. Hierin zijn alle respondenten meegenomen.





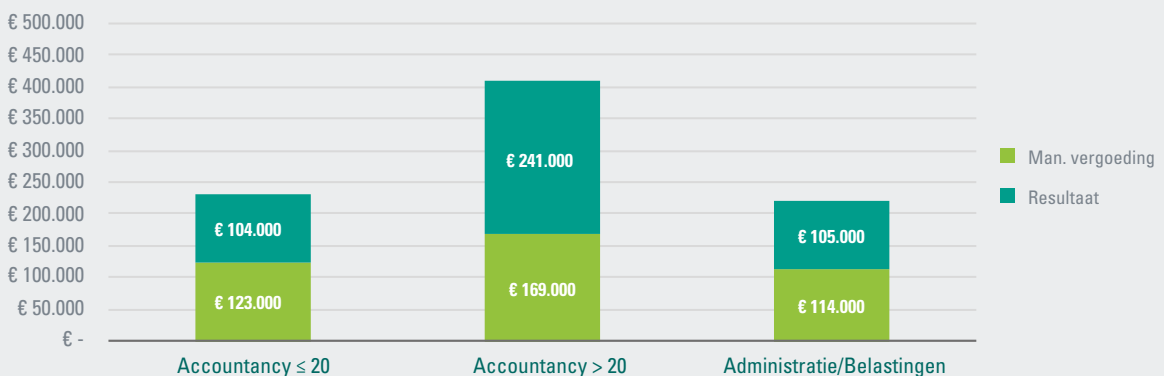
	2022
< 2,5%	12%
2,5 tot 5%	7%
5 tot 10%	12%
10 tot 15%	16%
15 tot 20%	12%
>20%	42%
	100%

5.5 Hoogte inkomen partners

Het inkomen van de partners bestaat enerzijds uit een vergoeding voor de verrichte arbeid en anderzijds uit de winst die de organisatie behaalt. Zoals gemeld zijn de managementvergoedingen genormaliseerd.

Hieronder is weergegeven in welke mate het inkomen van de partners van de respectievelijke kantoren van elkaar verschillen.

Inkomen per partner





Het inkomen van de partners van de grote accountantskantoren is aanmerkelijk hoger dan bij de kleine, wat komt door de hogere omspanning. Als we naar de onderlinge verdeling van het inkomen kijken, zien we dat de genormaliseerde managementvergoeding bij de grote kantoren hoger ligt. Dat heeft te maken met de hogere tarieven die daar gelden. De winst per partner is bij de grote kantoren hoger vanwege de grotere omspanning.

De lagere managementvergoeding bij de administratie- en belastingadvieskantoren houdt verband met de lagere tarieven. De winst per partner is ongeveer gelijk aan die bij de kleine accountantskantoren.

5.6 Personeelskosten en salarissen

Uit onderstaande weergave blijkt hoe de kosten per personeelslid zijn opgebouwd.

Uit onderstaande grafiek blijkt dat de loonkosten van de medewerkers van grotere kantoren 17% hoger zijn dan die van de kleinere accountantskantoren.

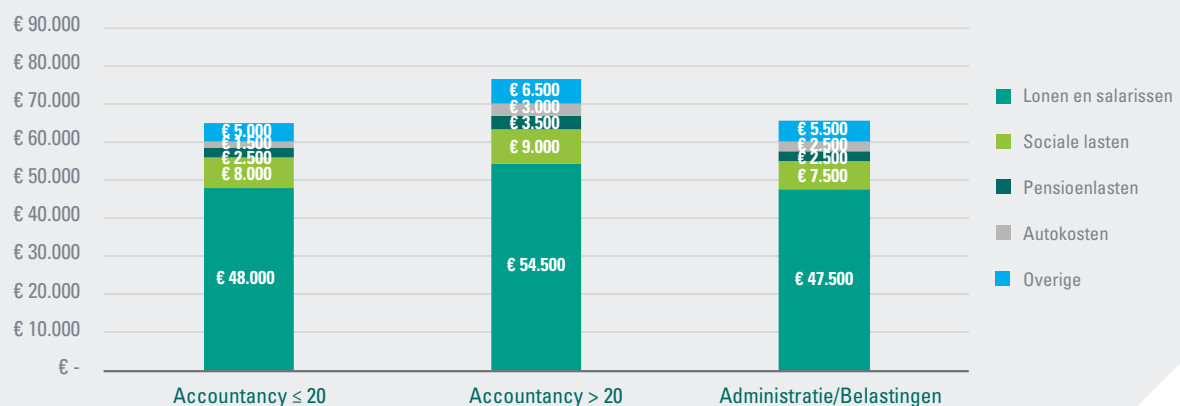
De loonkosten van de administratiekantoren zijn hier gelijk aan de kleine accountantskantoren, hetgeen verband houdt met het profiel van de geënquêteerde administratiekantoren (groter en hogere tarieven dan marktconform).

Per fte verdient de gemiddelde medewerker bij een administratie- en belastingadvieskantoor € 3.700 per maand, bij de kleinere accountantskantoren kost deze medewerker ook € 3.700 en bij de grotere accountantskantoren ruim € 4.200 aan brutoloon.

Indexatie salarissen en tarieven

De standaardindexatie die kantoren op de salarissen hebben doorgevoerd bedroeg per 1 januari 2022 5,6% bij de kleinere accountantskantoren en 6,3% bij de grotere accountantskantoren. Bij de administratiekantoren werden de salarissen met 4,8% verhoogd. De tarieven werden bij de kleine accountantskantoren met 6,6% verhoogd, bij de grotere accountantskantoren met 8,2% en bij de administratiekantoren met 4,8%.

Opbouw personeelskosten





5.7 Productie en tarieven

Uit onderstaande tabel blijkt de productie die de partners en medewerkers hebben gerealiseerd in 2022. De productiewaarde definiëren we als de op klanten geschreven uren.

Productie en uurtarieven	Accountancy ≤ 20	Accountancy > 20	Administratie/ Belasting
Productiewaarde per partner	€ 171.000	€ 205.000	€ 145.000
Productiewaarde per direct personeelslid	€ 123.500	€ 150.000	€ 120.000
Productieve uren per partner	1.260	1.025	1.275
Productieve uren per personeelslid	1.475	1.400	1.425
Gemiddeld uurtarief partner	€ 137	€ 200	€ 114
Gemiddeld uurtarief personeel	€ 84	€ 108	€ 84
Afboeking	4%	5,6%	2,1%
Overall tarief alle personen	€ 100	€ 115	€ 92

De productiewaarde per partner is dankzij het hogere uurtarief bij de grotere accountantskantoren hoger ondanks de lagere hoeveelheid productieve uren. Bij de personeelsleden zien we ook een wat hoger aantal productieve uren bij de kleine accountantskantoren, maar ook een lager uurtarief.



6. Slotwoord

We bedanken alle deelnemers aan het onderzoek.

Wilt u volgend jaar meedoen aan het onderzoek, stuur dan een e-mail naar a.schutte@fullfinance.nl

Full Finance Consultants B.V.
Boogschutterstraat 1-b
7324 AE Apeldoorn
Tel. 055 - 355 99 79
www.fullfinance.nl



Salarisadviestabel 2024

Salarisadviestabel 2024

functie	Assistent-accountant beginnend		Assistent-accountant gevorderd		Assistent-accountants zelfstandig		Relatiebeheerder		Accountant-medewerker (samenstel-praktijk)		Controleleider		Manager (controle-praktijk)		Sr. manager (controle-praktijk)		Accountant-medewerker (controlesteipraktijk)		Assistent-salarisadministrateur		Zelfstandig salarisadministrateur		Assistent aangiftemedewerker		Zelfstandig aangiftemedewerker		Junior belasting-adviseur		Medior belasting-adviseur		Senior belastingadviseur	
	mbo/hbo	mbo/hbo	hbo	hbo	AA/RA	hbo/master/RA	RA	RA	AA/RA	mbo	hbo	mbo	hbo	hbo/wo/RB	hbo/wo/RB	drs./mr./RB	salaris	salaris	salaris	salaris	salaris	salaris	salaris	salaris	salaris	salaris	salaris	salaris	salaris	salaris		
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	salaris	salaris	salaris	salaris	salaris		
-	2.075	2.573	3.175	3.996	4.970	3.250	4.500	5.000	5.633	2.199	2.860	2.199	2.873	2.600	3.250	4.250																
1	2.137	2.635	3.251	4.109	5.129	3.338	4.600	5.150	5.792	2.262	2.923	2.262	2.936	2.700	3.350	4.400																
2	2.199	2.697	3.327	4.223	5.288	3.425	4.700	5.300	5.951	2.324	2.986	2.324	2.999	2.800	3.450	4.550																
3	2.262	2.759	3.402	4.336	5.447	3.513	4.800	5.450	6.110	2.386	3.049	2.386	3.063	2.900	3.550	4.700																
4	2.324	2.821	3.478	4.453	5.606	3.600	4.900	5.600	6.269	2.448	3.112	2.448	3.126	3.000	3.650	4.850																
5	2.386	2.884	3.554	4.572	5.765	3.688	5.000	5.750	6.428	2.510	3.175	2.510	3.190	3.100	3.750	5.000																
6	2.946	3.630	4.692	5.924	7.375	3.775	5.100	5.900	6.587	2.573	3.238	2.573	3.253	3.850	5.150																	
7	3.008	3.705	4.811	6.083	7.683	3.863	5.200	6.050	6.746	2.635	3.301	2.635	3.317	3.950	5.300																	
8	3.070	3.781	4.930	6.242	7.950	3.950	5.300	6.200	6.905	2.697	3.365	2.697	3.380	4.050	5.450																	
9	3.132	3.857	5.050	6.401	8.208	4.038	5.400	6.350	7.064	2.759	3.428	2.759	3.443	4.150	5.600																	
10	3.195	3.933	5.169	6.560	8.4125	4.125	5.500	6.500	7.223	2.821	3.491	2.821	3.507	4.250	5.750																	
11	3.257	4.008	5.288	6.719	8.6213	4.213	5.600	6.650	7.382	2.884	3.554	2.884	3.570	4.350	5.900																	
12	3.319	4.084	5.407	6.879	8.8300	4.300	5.700	6.800	7.541	2.946	3.617	2.946	3.634	4.450	6.050																	
13	3.381	4.160	5.527	7.038	9.0388	4.388	5.800	6.950	7.700	3.008	3.680	3.008	3.697	4.550	6.200																	
14	3.443	4.236	5.646	7.197	9.2475	4.475	5.900	7.100	7.859	3.070	3.743	3.070	3.760	4.650	6.350																	
15	3.506	4.311	5.765	7.356	9.4563	4.563	6.000	7.250	8.018	3.132	3.806	3.132	3.824	4.750	6.500																	
16	3.568	4.387	5.885	7.515	9.6650	4.650	6.100	7.400	8.177	3.195	3.869	3.195	3.887	4.850	6.650																	
17	3.630	4.466	6.004	7.674	9.8738	4.738	6.200	7.550	8.336	3.257	3.933	3.257	3.951	4.950	6.800																	
18	3.692	4.546	6.123	7.833	10.0825	4.825	6.300	7.700	8.495	3.319	3.996	3.319	4.014	5.050	6.950																	
19	3.754	4.625	6.242	7.992	10.2913	4.913	6.400	7.850	8.654	3.381	4.059	3.381	4.078	5.150	7.100																	
20	3.817	4.705	6.362	8.151	5.000	6.500	8.000	8.813	3.443	4.122	3.443	4.141	5.250	7.250																		

Copyright Full Finance Consultants B.V.

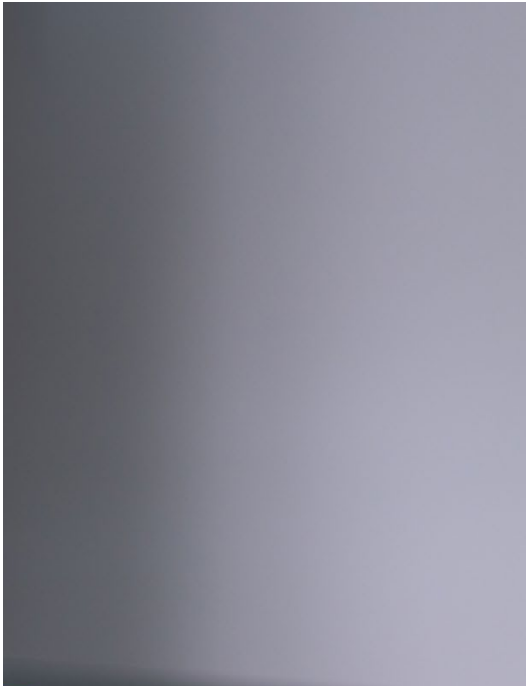
Doelgroep: Kleine en middelgrote accountantskantoren. Met regionale verschillen is geen rekening gehouden.

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.





	Low	High	Units	Jan-15	Feb-15	Change	Mar-15	Apr-15
	25311	2721	75	357.96	367.84	16.98%	2397.92	3229.11
	1212	84863	85	232.33	226.73	-9.82%	295.1	357.9
8	1363	33445	47	364.35	149.02	7.96%	73.79	266.36
37	296	13269	61	81.8	452.92	-5.01%	149.99	143.95
(486	2286	13937	74	286.45	129.3	52.22%	175.32	659.58
67.95	2739	4446	92	286.66	65.65	-14.69%	381.29	594.61
232.33	5211	1530	96	626.66	133.91	52.52%	49.25	96.47
364.35	6476	52969	28	174.67	295.93	35.12%	193.69	286.27
81.8	931	126662	65	116.35	666.54	16.46%	73.98	121.41
296.45	1068	770	9	76.59	594.54	16.46%	96.9	345.15
286.66	2050	767	53	252.5	233.95		122.17	71.96
626.69	482	42204	56	78.66	468.67	-10.33%	91.55	192.39
		2894	77	345.94	556.52	24.29%	177.56	354.71

25596	342.04	1074	80	61.39						
15475	127.88	3768	131129	76	177.17	116.36	12.23%	191.1	1073	
34836	135.85	657	67567	16	10.79	76.59	11.99%	231.84	10271	
59859	142.66	5325	6714	5	169.38	202.9	4.19%	266.74	364.24	
23656	44.06	4304	4412	22	169.38	11.66	46.94	261.75	364.24	
24	23654	71.33	362	6171	66	272.75	117.17	271.53	371.92	
25	37676	40.94	69753	2794	36	522.4	127.08	5191	364.24	
26	36634	117.07	1377	12016	14	157.2	16.66	16.67%	169.76	231.7
27	23663	91.76	6125	7622	42	171.33	14.34	67.73	169.76	
28	23665	110.56	1101	6714	26	164.23	142.66	169.76	231.7	
29	23967	272.75	760	13079	32	171.33	14.34	67.73	169.76	

abnamro.nl

