

De belangrijkste conclusies uit de ledenenquête van 2009

Fabienne Cleymans
Adjunct-directeur IAB

Inleiding

Teneinde het belang van de beroepen van accountant en belastingconsulent beter te kunnen kaderen, gaf het IAB in het najaar van 2008 opdracht aan twee laatstejaarsstudenten van de Hogeschool-Universiteit Brussel (HUB), onder wetenschappelijk toezicht en de leiding van professor Jo Van den Bossche, om een enquête uit te voeren onder de leden. Hieruit moest een beter inzicht worden verkregen in het economisch en maatschappelijk belang van de beroepen van accountant en belastingconsulent.

De enquête betrof een beschrijvend onderzoek, gericht naar het volledige ledenbestand, en geen statistisch onderzoek met steekproeven in functie van voldoende representativiteit ten opzichte van de populatie. Dit betekent dat men de resultaten in het kader van onze enquête enkel voor de groep van respondenten mag beschouwen en dat men geen extrapolaties mag maken naar de totale populatie. Het spreekt echter voor zich dat de resultaten wel een aantal tendenzen aantonen, en we op basis daarvan een aantal conclusies kunnen trekken.

Er werden vier vragenlijsten opgesteld. Een eerste lijst had betrekking op algemene informatie en was bestemd voor alle leden. Daarna werden de vragen opgesplitst al naargelang het lid zijn hoofdberoep uitoefent als intern of als extern lid. Voor de externe leden werd de vragenlijst dan nog eens opgesplitst al naargelang het hoofdberoep wordt uitgeoefend als zelfstandige via een eenmanszaak of via een professionele vennootschap.

Respons op de enquête

De enquête werd verstuurd naar alle natuurlijke leden van het Instituut, op basis van de ledendatabank van het Instituut, met 6 995 leden.

De respons via de elektronische enquête bedroeg 1 145 antwoorden. Daarnaast werden ook 1 050 schriftelijke enquêtes teruggestuurd. In totaal werden dus 2 195 antwoorden ontvangen, waarmee een responsgraad van 31,38% werd bereikt. We kunnen hier dus van een overduidelijk succes spreken.

Een deel van de schriftelijk teruggestuurde formulieren was helaas onvolledig of onjuist ingevuld waardoor deze antwoorden onbruikbaar werden voor verdere analyse. Slechts 1 857 antwoorden konden worden geregistreerd, wat een responsgraad oplevert van 26,55%. Dit is relatief gezien nog steeds een mooi resultaat. De representativiteit dient echter telkens te worden afgetoetst voor iedere subgroep (volgens leeftijd, geslacht, hoedanigheden, enz.).

Analyse van het ledenbestand

Om een beter inzicht te krijgen in de resultaten van deze enquête is het nuttig om voorafgaandelijk het ledenbestand zelf te analyseren. Daarom hernemen we hieronder een aantal statistieken.

Bijna 2/3 van de leden staat op de lijst van externe leden (62% externe leden, 38% interne leden).

Gaat men het ledenbestand nader analyseren in functie van de hoedanigheden van de leden, dan kan men stellen dat de helft van de leden zowel de titel van accountant als van belastingconsulent draagt (51,79%). De leden met enkel de hoedanigheid van belastingconsulent, maken 19% van de leden uit en 29,21% draagt enkel de titel van accountant.

Vandaag zijn onze beroepen nog overwegend mannelijk, slechts 1 op de 5 leden is een vrouw. Men ziet echter dat dit sterk evolueert bij de jongere generaties.

Indien we naar de leeftijdscategorieën kijken, merken we dat vooral vanaf 41-50 jaar, het aantal vrouwelijke beroepsbeoefenaars sterk toeneemt. Deze tendens tekent zich nog meer af in de categorie jonger dan 41 jaar, waar reeds 37% van de leden een vrouw is. Ook een snelle berekening bij de stagiairs bevestigt de tendens van de vervrouwelijking van het beroep, met 47% vrouwelijke stagiairs.

Leeftijd	Aantal	%	% M	% V	
< 40	1745	24,95	62,87	37,13	100
Tussen 41 en 50	1803	25,78	74,93	25,07	100
Tussen 51 en 60	2290	32,74	88,86	11,14	100
Tussen 61 en 65	650	9,29	91,54	8,46	100
> 65	507	7,25	93,69	6,31	100
Totaal	6995	100			

Met bijna 33% van de leden, bevindt de grootste groep zich in de leeftijdscategorie van 51 tot 60 jaar. De helft van de leden is ouder dan 50 jaar.

Indien men nu de hoedanigheid in verband brengt met de leeftijd, krijgt men onderstaande tabel.

Hoedanigheid	> 65	61-65	51-60	41-50	< 41
Accountant	55,42%	47,69%	43,84%	19,02%	6,42%
Belastingconsulent	2,17%	2,92%	9,87%	30,95%	29,11%
ACC/BC	42,41%	49,39%	46,29%	50,03%	64,47%
	100%	100%	100%	100%	100%

Men ziet hier duidelijk een verschuiving in de leeftijdscategorieën. Hoe jonger een lid, hoe meer hij opteert voor beide hoedanigheden of voor de hoedanigheid van belastingconsulent. Dit heeft natuurlijk alles te maken met de erkenning van de titel van belastingconsulent door de Wet van 22 april 1999.

Indien men de verdeling tussen mannen en vrouwen nagaat tegenover de hoedanigheden, dan is het vooral opvallend dat bij de belastingconsulenten de grootste groep vrouwen terug te vinden is (29,12%). Dit is natuurlijk gelinkt met de doorgaans jongere leeftijd van de belastingconsulenten.

Hoedanigheid	M	V	
Accountant	85,12%	14,88%	100%
Belastingconsulent	70,88%	29,12%	100%
ACC/BC	79,24%	20,76%	100%

Deze cijfers zijn natuurlijk slechts een momentopname uit de periode waarin de ledenenquête werd afgenomen. Het zou vanzelfsprekend interessant zijn om ook een analyse van de evolutie van het ledenbestand van het Instituut te maken, maar dit zou ons hier te ver leiden.

Algemene resultaten van de enquête

Er werden vooreerst een aantal algemene vragen gesteld aan alle leden, zowel de interne als de externe. Deze vragen hadden voornamelijk tot doel de globale tendenzen voor de volledige groep van leden te ontdekken. Zo werd er gepeild naar het opleidingsniveau, het al dan niet lid zijn van een beroepsvereniging, de activiteiten die door het lid het meest worden uitgevoerd, het gemiddeld aantal uren gevolgd permanente vorming en de domeinen waarin het Instituut een meerwaarde kan betekenen voor de leden. De antwoorden werden dan ook geanalyseerd in functie van de leeftijdsgroepen, het geslacht en de hoedanigheid.

Het opleidingsniveau

Bijna de helft van de respondenten, nl. 48,36%, heeft een professionele bachelor als hoogste opleidingsniveau en 35,49% van de respondenten behaalde een masterdiploma. De rest van de respondenten heeft ofwel niet geantwoord ofwel "andere" aangeduid.

Als men gaat kijken naar welke diploma's het hoogste scoren, dan krijgt men de volgende top 3:

1. bachelor economie: 39%
2. bachelor fiscaliteit: 31%
3. master economie en fiscaliteit: 21%

Gaat men dieper in op de link met de leeftijdsgroepen, dan merkt men dat er slechts een lichte verschuiving is naar meer masterdiploma's bij de jongere leden. Bij de categorie jonger dan 41 jaar, heeft meer dan de helft een bachelordiploma als opleidingsniveau. Ook als men rekening houdt met het geslacht, zijn er geen opmerkelijke verschillen. De vrouwelijke leden van het Instituut lijken net iets vaker dan hun mannelijke collega's over een masterdiploma te beschikken. Bij de mannen scoort een economische bachelor het hoogst, bij de vrouwen is dat de economische bachelor en de bachelor fiscaliteit.

Hoewel onze beroepen overwegend mannelijk zijn, neemt het aantal vrouwelijke beroepsbeoefenaars sterk toe

Men heeft ook de link gelegd met de hoedanigheden van de respondenten. Hieruit kan men afleiden dat bijna de helft (46%) van de respondenten die de titel van accountant dragen, een economische bachelor hebben behaald. Voor de belastingconsulenten liggen de behaalde diploma's meer verspreid, 26% behaalde een bachelor fiscaliteit, 26% behaalde een master economie, 20% een bachelor economie en 20% een master in de rechten.

Lidmaatschap bij een beroepsvereniging

Het overgrote deel van de leden, hetzij 86%, is lid van een of van meerdere beroepsverenigingen. 49% is lid van slechts een beroepsvereniging en 37% is lid van meerdere beroepsverenigingen. De interne leden zijn relatief gezien iets minder vaak lid van een beroepsvereniging (82%) dan de externe leden (89%).

Mannen en vrouwen zijn ongeveer evenveel lid van een of meerdere beroepsverenigingen, maar vrouwen zijn relatief gezien wel iets minder vaak lid van meerdere beroepsverenigingen.

Legt men het verband met de leeftijd, dan kan men noteren dat in elke leeftijdscategorie ongeveer de helft van de leden lid is van één beroepsvereniging. Het is vooral de groep tussen 51 en 65 jaar, die lid is van meerdere beroepsverenigingen. Daarentegen ziet men bij de jongste categorie (jonger dan 41 jaar) dat een grote groep (24%) geen lid is van een beroepsvereniging.

Kijkt men naar de hoedanigheid van het lid, dan ziet men gelijklopende resultaten voor zowel accountant, belastingconsulent als voor de leden met beide titels. Enkel voor de belastingconsulent kan men stellen dat deze iets minder frequent lid is van een beroepsvereniging dan de accountant en de accountant en belastingconsulent.

Tijdsbesteding

Er werd de leden gevraagd hoeveel tijd zij gemiddeld besteden aan de voor hen vijf belangrijkste activiteiten. We hebben de activiteiten als volgt gegroepeerd:

1. Accountancy:

- Voeren van de boekhouding
- Financiële analyse/reporting/advies/begeleiding
- Budgettering en controle
- Consolidatie
- Administratieve organisatie
- Kostprijsberekening
- Andere controleactiviteiten

2. Fiscale activiteiten:

- Vennootschapsbelasting (aangifte, advies)
- Btw (aangifte, advies)
- Personenbelasting (aangifte, advies)
- Andere fiscale activiteiten

3. Andere:

- Personeelsbeheer
- Risicobeheer
- Milieuwetgeving
- Corporate governance (SOX)
- Andere

4. Bijzondere mandaten en expertises

Op basis van de ontvangen antwoorden, kan de tijdsbesteding als volgt worden verdeeld volgens de hoedanigheden van de leden:

Activiteiten	Accountant	Belasting- consulent	ACC/BC
Accountancy	59%	–	49%
Fiscale activiteiten	31%	72%	45%
Andere	8%	28%	4%
Bijzondere mandaten en expertises	2%	–	2%
Totaal	100%	100%	100%

Permanente vorming

Permanente vorming is van cruciaal belang voor onze beroepen. Daarom werd binnen de schoot van het Instituut een Commissie permanente vorming opgericht, die een nieuwe norm heeft uitgewerkt in het kader van de IES7 (International Education Standard), de aanbevelingen rond permanente vorming van de IFAC (International Federation of Accountants).

Dankzij deze nieuwe norm, die sinds 1 september 2009 in voege is, is het voortaan mogelijk om vormingsoperatoren en vormingsactiviteiten voorafgaandelijk te erkennen volgens vastgestelde criteria en bovendien de nodige controle hierop te organiseren.

Daarnaast hebben de verschillende beroepsverenigingen op 9 november 2009 een kwaliteitscharter ondertekend als vormingsoperatoren, waarin ook zij het belang erkennen van een degelijke permanente opleiding en zij zich engageren om hierop het nodige toezicht uit te oefenen in het kader van de door henzelf georganiseerde opleidingen.

Deze enquête werd echter afgenomen nog voor deze nieuwe norm van het Instituut in voege was, waarbij jaarlijks minimum 40 uur permanente vorming gevolgd moest worden (in plaats van de huidige regeling van minimum 120 uur per periode van 3 jaar met een jaarlijks minimum van 20 uur), en moet dan ook tegen die achtergrond worden beschouwd.

Op basis van onderstaande bevindingen, kan men stellen dat 68% ruimschoots voldoet aan de eisen, en dus meer dan 41 uur permanente opleiding per jaar volgt. Een kleine

groep van de leden, nl. 6%, voldoet echter helemaal niet, met minder dan 30 uur per jaar.

Aantal uur permanente vorming/ jaar	%
Minder dan 30 uur	6%
Tussen 31 en 40 uur	26%
Tussen 41 en 50 uur	45%
Meer dan 50 uur	23%
	100%

Indien men de link onderzoekt met de leeftijds categorieën, ziet men dat vooral de groep tussen 51 en 60 jaar een problematische leeftijds categorie is, aangezien 44% van de leden met minder dan 30 uur permanente vorming per jaar tot deze leeftijds categorie behoort.

Legt men het verband met de hoedanigheid van de leden, dan ziet men dat de belastingconsulenten de beste score halen voor het aantal uur gevolgde permanente opleiding.

Meerwaarde van het Instituut voor de leden

Er werd de leden gevraagd op welk vlak het Instituut de meeste meerwaarde biedt.

Hieruit blijkt dat het Instituut vooral een grote rol speelt in de uitstraling van het beroep. Verder behaalden volgende factoren ook een goede beoordeling (opsomming in volgorde van belangrijkheid): *de professionele informatie, de deontologie en de collectieve verzekering beroepsaansprakelijkheid*. Het Instituut zal ook in de toekomst de nadruk blijven leggen op het leveren van professionele informatie via de website, het ledentijdschrift en andere publicaties. Via een bijkomende enquête omtrent de publicaties van het Instituut trachten wij ons aanbod nog accurater af te stemmen op de noden van de leden. De goede score voor deontologie toont daarnaast aan dat de leden het essentieel vinden dat het Instituut toekijkt op de naleving van de gedragsregels, die een fundamentele vereiste uitmaken voor de toekomst van ons beroep.

Minder goede scores werden behaald voor *begeleiding, vorming, toezicht en aanwerving personeel*. Aanwerving van personeel scoort hier het slechtst. De vraag stelt zich of leden vinden dat ze daarvoor het Instituut niet nodig hebben en dat er meer geëigende kanalen bestaan voor recrutering of,

daarentegen, dat het Instituut niet voldoende bijdraagt aan de invulling van de vacatures in de kantoren. Via de website biedt het Instituut reeds een aantal jaren de mogelijkheid aan leden en stagiairs om vacatures of vragen voor nieuwe uitdagingen te plaatsen. Ook vraag en aanbod rond de overdracht van een kantoor komen hier aan bod. Het Instituut zal verder onderzoeken of deze dienst nog verder dient te worden uitgebreid of meer onder de aandacht van de leden moet worden gebracht. Betreffende de slechte score voor begeleiding en toezicht is het niet duidelijk hoe dit juist door de leden werd geïnterpreteerd bij het antwoorden op de vraag. Is er te veel controle of juist te weinig? Moet de begeleiding verder worden uitgebouwd en zo ja op welke manier dient dit best te gebeuren?

Bij de interne leden is het vooral beroepsinformatie die het beste scoort, gevolgd door de uitstraling van het beroep. Bij de externe leden behaalt de collectieve beroepsaansprakelijkheid de eerste plaats, gevolgd door deontologie.

Focus op de interne leden

Er werd aan de interne leden gevraagd om een specifieke vragenlijst in te vullen in het kader van de uitoefening van hun werkzaamheden. Er dient evenwel een kanttekening te worden geplaatst. In het kader van deze enquête werden als interne leden beschouwd, die leden die hun hoofdberoep niet als zelfstandige maar wel in dienstverband uitoefenen. Dit komt dus niet helemaal overeen met de lijsten van het Instituut, waar een lid die eventueel slechts in zeer beperkte mate een zelfstandige activiteit uitoefent en in hoofdzaak bijvoorbeeld in dienstverband tewerkgesteld is, toch op de lijst van externe leden zal worden opgenomen.

Van de 1 857 ingevulde vragenlijsten, werden er 799 ingevuld door interne leden. De representativiteit is moeilijk meetbaar omdat de groep interne leden uit onze database niet echt overeenstemt.

Tewerkstelling: hiërarchisch niveau

Er werd gepeild naar het hiërarchisch niveau waar onze interne leden zich bevinden binnen de ondernemingen of kantoren. Uit onderstaande tabel blijkt dat meer dan 50% behoort tot het niveau van directie of hoger kader. Dit toont duidelijk aan dat het dragen van de titel wel degelijk belang heeft voor de toekomstige carrièremogelijkheden.

Hiërarchisch niveau	Algemeen %	Mannen %	Vrouwen %
Directie	21,78%	25,52%	11,87%
Hoger kader	29,66%	32,40%	22,83%
Middenkader	31,66%	28,97%	38,81%
Lager kader	5,13%	5%	5,49%
Niet van toepassing	11,77%	8,11%	21%
	100%	100%	100%

De grootste groep mannen (32%) bevindt zich in het hoger kader. De grootste groep vrouwen (39%) bevindt zich in het middenkader.

Zeer opvallend, als men het hiërarchisch niveau in het licht van de leeftijd analyseert, is dat reeds 37% van de interne leden jonger dan 40 jaar, zich op het niveau van hoger kader of directie bevindt. Ook dit duidt op het belang van de titel voor jongeren.

86% van de beroepsbeoefenaars is lid van een of meerdere beroepsverenigingen

Ook de link met diploma's werd gelegd, waaruit men leert dat op directieniveau de grootste groep een masterdiploma economie behaalde. Bachelors stromen iets minder door naar het directieniveau, wel naar het hoger kader.

Tewerkstelling: sector

Een kleine helft van de interne leden (44%) is tewerkgesteld in een accountants- en/of belastingconsulentenkantoor. Onderstaande tabel geeft de verdeling over de verschillende sectoren weer.

Sector	%
Accountantskantoor	8,89%
Belastingconsulentenkantoor	3,88%
Accountants- en belastingconsulentenkantoor	30,79%
Industrie	15,39%
Diensten	13,14%
Andere	12,27%
Groothandel	4,76%
Bouw	3,38%
Overheidssector	3%
Kleinhandel	1,75%
Onderwijs	1%
Vrije beroepen	0,75%
Horeca	0,75%
Landbouw	0,25%
	100%

Voorts kon men uit de antwoorden ook afleiden dat de interne leden ongeveer evenveel voor nationale ondernemingen als voor multinationale ondernemingen tewerkgesteld zijn.

Helaas werd door de respondenten weinig informatie vrijgegeven over de grootte van het bedrijf waardoor ze tewerkgesteld zijn (omzet, aantal personeelsleden). Op dit vlak konden geen conclusies worden getrokken.

Betaling ledenbijdragen en permanente vorming

Tenslotte werd de interne leden nog gevraagd of zij al dan niet zelf de kosten voor de ledenbijdragen (IAB, beroepsverenigingen) en de kosten voor hun permanente vorming dienen te dragen.

Kosten ledenbijdragen en permanente vorming	Door de werkgever	Door het intern lid
Ledenbijdragen	74%	26%
Permanente vorming	79%	21%

Het is dus meestal de werkgever die de kosten voor het dragen van de titel en de bijhorende permanente opleiding

voor zijn rekening neemt. Dit is zowel het geval voor de interne leden die in een kantoor werken, als voor de leden die voor een privé-onderneming werken. Het is dus niet omdat een intern lid werkt voor een privé-onderneming dat hijzelf meer zal moeten investeren in zijn ledenbijdragen en permanente vorming. Wij kunnen hieruit afleiden dat de bedrijven het belang erkennen zowel van de titel als van de permanente opleiding die ermee gepaard gaat.

Meer dan 50% van onze interne leden werkt op directie- of hogerkaderniveau

In het geval dat het intern lid zelf zijn permanente vorming betaalt, geeft hij hier jaarlijks gemiddeld 1244 EUR aan uit.

Focus op de externe leden

Ook de externe leden dienden een specifieke vragenlijst in te vullen. De vragen richtten zich enerzijds tot externe leden die hun beroepsactiviteit uitoefenen als zelfstandige of via een eenmanszaak en anderzijds, tot externe leden die hun beroepsactiviteit uitoefenen als vennoot of als aandeelhouder van een professionele vennootschap, zodat ook de gegevens van deze professionele vennootschap konden worden opgevraagd.

Tewerkstelling

Onze doelstelling was een duidelijk beeld te verkrijgen van de tewerkstelling die door onze kantoren worden gecreëerd.

Ongeveer de helft van alle kantoren heeft bedienden in dienst. Voor de eenmanszaken is dat 26%, voor de professionele vennootschappen is dat 62%. Kijkt men naar de samenstelling van de kantoren, dan ziet die er als volgt uit:

Bedienden	IAB-lid	IAB-stagiair	Andere
Eenmanszaken	54%	13%	33%
Professionele vennootschappen	15%	13%	72%

Vooraf bij de professionele vennootschappen valt een groot deel onder de categorie "andere". Dit zijn o.a. BIBF-leden of stagiairs, maar ook secretariaatsmedewerkers. Bij de eenmanszaken ziet men dat in 23% van de gevallen de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner medewerkend is.

Helaas werd dit gedeelte van de enquête verder te weinig ingevuld om voldoende representativiteit te garanderen. Een correcte analyse van sommige gegevens is hierdoor onmogelijk (vb. wat betreft de verdeling man-vrouw, de leeftijdscategorieën of de totale tewerkstelling die door de sector wordt gecreëerd).

Wel konden we een inzicht krijgen in de verwachte evolutie van de tewerkstelling in de kantoren. Niettegenstaande deze enquête werd afgenomen in de beginperiode van de economische crisis, gaf bijna 74% van de kantoren met bedienden in dienst aan dat ze een stabiele situatie verwachten voor het lopende jaar (2009), 22% gaf zelfs aan een stijging van de tewerkstelling te verwachten. Hierbij merken we ook op dat de eenmanszaken net iets positiever lijken dan de professionele vennootschappen.

In die periode waren de gevolgen van de crisis nog niet helemaal zichtbaar, maar deze respons duidt er toch op dat onze kantoren niet verwachtten rechtstreeks door de crisis te worden geraakt.

Wat de invulling van de openstaande vacatures betreft, lijkt de duurtijd eerder mee te vallen in tegenstelling met wat veelal hoorbaar is. 47% van de vacatures raakt namelijk binnen de 3 maanden ingevuld, 30% tussen de 3 en de 6 maanden. Dit wil zeggen dat meer dan driekwart van de vacatures binnen een tijdspanne van 6 maanden worden ingevuld. Dit geldt zowel voor de eenmanszaken als voor de professionele vennootschappen. In de vraag werd wel niet gespecificeerd of het over professionele dan wel over secretariaatsfuncties ging.

Loonpolitiek

Op de vraag met betrekking tot de totale loonkost van het kantoor werd onvoldoende geantwoord om dit als representatief te kunnen beschouwen. Een inschatting van de totale loonkost die door de sector wordt gedragen blijkt dus onmogelijk.

De meest voorkomende voordelen van alle aard die door onze kantoren worden toegekend, zijn de volgende:

VAA	%
Maaltijdcheques	18,42%
Bedrijfsvoertuig	16,51%
Groepsverzekering	16,24%
Gsm	13,97%
Computer	10,13%
Internetverbinding	8,22%
Hospitalisatieverzekering	6,99%
Bonussen	5,59%
Andere	3,93%
	100%

Op te merken valt wel dat bij eenmanszaken minder frequent een bedrijfsvoertuig wordt toegekend dan bij professionele vennootschappen.

Betaling ledenbijdragen en permanente vorming

Ook aan de externe leden werd gevraagd, in het geval zij bedienden tewerkstellen, of zij de kosten voor ledenbijdragen en permanente vorming voor de beroepsbeoefenaars voor hun rekening nemen.

Kosten ledenbijdragen en permanente vorming	Door de vennootschap	Door de beroepsbeoefenaar
Ledenbijdragen	80%	20%
Permanente vorming	87%	13%

Vooraf de professionele vennootschappen zijn bereid deze lasten te dragen. Slechts 54% van de eenmanszaken betaalt de lidgeden voor zijn beroepsbeoefenaars en slechts 70% betaalt de kosten voor permanente vorming.

Bedrijven erkennen het belang van de titel en van de permanente beroepsopleiding

Cliënteel

Om een idee te krijgen van de grootte van onze kantoren werd gevraagd naar het aantal cliënten per kantoor:

Grootte cliënteel	Algemeen	Professionele vennootschappen	Eenmanszaken
1 – 100	47,78%	39,97%	63,61%
101 – 150	26,49%	26,84%	25,79%
151 – 250	13,06%	16,10%	6,88%
251 – 500	9,65%	13,14%	2,58%
501 – 1000	2,37%	3,25%	0,57%
> 1000	0,66%	0,71%	0,57%
	100%	100%	100%

Kijkt men naar de algemene cijfers, dan ziet men dat bijna driekwart van de kantoren minder dan 150 cliënten heeft. Het percentage van externe leden dat minder dan 100 cliënten heeft, bedraagt 48%, waarbij men opmerkt dat dit in grote mate eenmanszaken betreft (nl. 64% van de eenmanszaken heeft minder dan 100 cliënten tegenover 40% van de professionele vennootschappen).

Ook wat betreft de verwachte evolutie van het cliënteel zijn de kantoren eerder positief. 53% van de kantoren verwacht een voortzetting van de bestaande situatie, 35% verwacht zelfs een stijging van het cliënteel in het lopende boekjaar. Er zijn relatief gezien meer eenmanszaken die een stabiele situatie verwachten, terwijl meer professionele vennootschappen een stijging verwachten.

Er werd eveneens gepeild naar de categorie van cliënten:

Categorie	Algemeen	Professionele vennootschappen	Eenmanszaken
Eenmanszaken (handelaars)	23,85%	21,07%	29,50%
Vrije beroepen	10,56%	10,49%	10,70%
Kleine vennootschappen*	54,46%	57,88%	47,52%
Grote vennootschappen*	7,07%	7,22%	6,76%
Andere rechtspersonen	4,06%	3,34%	5,52%
	100%	100%	100%

* volgens het Wetboek van Vennootschappen

De resultaten komen vrij goed overeen voor de professionele vennootschappen en de eenmanszaken. Beiden hebben vooral kleine vennootschappen en handelaars als cliënt.

Er werd daarnaast ook de vraag gesteld welk percentage van het cliënteel deel uitmaakt van een internationale groep. Bij de professionele vennootschappen ligt dat percentage op 5,71% en bij de eenmanszaken op 4,53%. Voor alle externe leden samen maakt 5,32% van het cliënteel deel uit van een internationale groep.

Het is misschien ook nog interessant om even de sectorale spreiding van het cliënteel weer te geven volgens de respondenten:

Sector	Algemeen	Professionele vennootschappen	Eenmanszaken
Industrie	6,81%	6,96%	6,50%
Landbouw	1,36%	1,18%	1,73%
Bouw	12,12%	12,16%	12,05%
Groothandel	5,99%	6,06%	5,86%
Kleinhandel	16,96%	15,83%	19,24%
Horeca	5,71%	5,85%	5,44%
Diensten	24,93%	25,06%	24,67%
Vrije beroepen	12,72%	13,02%	12,13%
Patrimoniumvennootschappen	4,81%	5,24%	3,94%
Holdingsvennootschappen	2,95%	3,29%	2,24%
Andere	5,64%	5,35%	6,20%
	100%	100%	100%

Ook werd de externe leden gevraagd of zij al dan niet met een opdrachtbrief werken. 27% antwoordde dat zij dit reeds gebruikten, 23% voorzag om op korte termijn een opdrachtbrief voor de cliënten op te stellen. Het zou interessant zijn om de evolutie van het gebruik van de opdrachtbrief nader te analyseren. Het gebruik van een opdrachtbrief is namelijk niet verplicht maar wordt wel sterk aangeraden door het Instituut, in het bijzonder in het kader van de beroepsaansprakelijkheid. Sinds begin 2009 werkte het Instituut verschillende modellen uit. Deze worden ter beschikking gesteld via de website.

Beroepsuitoefening

De enquête gaf ons een inzicht in de gemiddelde jaarlijkse kost aan documentatie en informatica binnen onze kantoren:

	Gem. kost laatste boekjaar	Gem. kost voorlaatste boekjaar
Documentatie	3679 EUR	3479 EUR
Software & hardware	4605 EUR	4216 EUR

De enquête beoogde ook de graad van informatisering binnen onze kantoren te achterhalen. Een van de criteria was de gemiddelde gebruiksduur van computers binnen het kantoor. De meerderheid van de kantoren (45%) houdt computers gedurende drie jaar, 26% houdt dezelfde computers gedurende vier jaar. Deze bevindingen zijn gelijklopend voor zowel de eenmanszaken als de professionele vennootschappen. Voorts blijkt ook dat een vierde van de kantoren over een eigen website beschikt, dit is 14% van de eenmanszaken tegenover 31% van de professionele vennootschappen. Ook toonde de enquête nog aan dat zowat alle kantoren een internetverbinding hebben (99%) en daarbijhorend een e-mailadres (95%).

Wij wensen alle deelnemende leden van ganser harte te danken voor hun waardevolle medewerking aan deze groot-schalige enquête. Wij zijn ervan overtuigd dat wij hierdoor een aantal belangrijke elementen in handen hebben die hun nut zullen bewijzen bij de verdere ontwikkeling van onze beroepen. Verder onderzoek naar de evolutie van deze elementen zal ook in de toekomst nodig zijn. ●

talent

Boekhouders en accountants halen er meer uit op ikbenboekhouder.be

acerta
De kracht van mensen.

ONDERNEMINGSLOKET | SOCIAAL VERZEKERINGSFONDS | SOCIAAL SECRETARIAAT | KINDERBIJSLAGFONDS | CONSULT