

# Salarisontwikkeling van kwaliteitsprofessionals in de Nederlandse Life Science industrie

April 2012



Derks & Derks  
Toegepast arbeidspsychologisch  
onderzoek

Kennis, die we delen.



---

## Inhoudsopgave

Samenvatting	3
1 Introductie	4
1.1 Het onderzoek	4
1.2 Wij willen kennis delen!	4
2 Doel en opzet van het onderzoek	5
2.1 Doel	5
2.2 Opzet van het onderzoek	5
2.3 Data en normalisatie	6
3 Resultaten	7
3.1 Het effect van de leeftijd	7
3.2 Relatie tussen geslacht en salaris	8
3.3 De opleiding	10
3.4 De aard van het bedrijf	11
3.5 Leiding geven of specialiseren?	12
3.6 Qualified Person	13
4 Salaristabellen	14
5 Conclusies en discussie	16
5.1 Conclusies	16
5.2 Discussie	16
6 Referenties	17
7 Bijlage 1: Regeling Geneesmiddelenwet, art. 2.4 t/m 2.6	18
Aantekeningen	19

### Over Derks & Derks

Derks & Derks B.V. is een onafhankelijk adviesbureau, dat bedrijven in de farmaceutische, medische en voedingsmiddelenbranche ondersteunt bij de in- en doorstroom van medewerkers. De belangrijkste diensten zijn werving en selectie, assessment, loopbaanbegeleiding, coaching, detachering/bemiddeling en toegepast arbeidspsychologisch onderzoek.



## Samenvatting

Wat is het gemiddelde salaris van een kwaliteitsprofessional (werkzaam in de Quality Assurance, Quality Control, Regulatory etc.) in de Nederlandse Life Science industrie? Wat is een marktconforme beloning voor een Qualified Person? Hoeveel verdient mijn leidinggevende eigenlijk? Welke variabelen beïnvloeden de salarissen?

Derks & Derks beantwoordt in dit rapport diverse vragen over de salarisopbouw van kwaliteitsprofessionals in de Nederlandse Life Science industrie. Door structureel onderzoek te doen naar de inhoud en de salariëring van kwaliteitsfuncties in deze bedrijfstak willen wij de industrie ondersteunen inzake salarisvraagstukken.

Van ruim 400 mensen in diverse kwaliteitsgerelateerde functies in de farmaceutische industrie is het jaarsalaris, de (soort) functie, de leeftijd en het geslacht gevraagd. Uit al deze gegevens is bepaald welke samenhang er is tussen de genoemde variabelen en het salaris<sup>1</sup>.

Uit de resultaten van de benchmark blijkt onder meer dat:

- het salaris, zoals verwacht, vooral afhangt van de leeftijd van de medewerker: ouderen verdienen meer dan jongeren;
- ook in 2011 vrouwen in vergelijkbare functies (nog steeds) aanzienlijk minder verdienen dan hun mannelijke collega's;
- werken in een kwaliteitsfunctie in de farmaceutische industrie (zowel op HBO- als WO-niveau), tot een hoger salaris leidt dan een vergelijkbare rol in andere bedrijven en organisaties, zoals overheid of zorg;
- voor een medewerker op HBO-niveau een QA/QC-functie het beste betaald wordt vergeleken met andere functies (Productie, Regulatory);
- voor een medewerker op WO-niveau het werken in de rol van Qualified Person beter beloond wordt dan werken in andere functies op WO-niveau (QA, Regulatory);

De onderzoeksresultaten geven werkgevers, werknemers en iedereen die met de werving en selectie van medewerkers voor functies in de Life Science industrie te maken heeft, een indicatie van 'normale' salarissen en verhoudingen tussen salarissen.

<sup>1</sup> Onder 'salaris' wordt verstaan: een bruto jaarsalaris inclusief vakantiegeld, berekend op een full-time aanstelling. Om de vergelijkingskracht te vergroten zijn andere arbeidsvoorwaarden, variabele beloning en emolumenten, zoals bonussen, verzekeringen, lease-auto's, mobiele telefoons en laptops niet meegewogen.

---

# 1 Introductie

## 1.1 Het onderzoek

Regelmatig krijgt Derks & Derks BV van bedrijven en kandidaten de vraag wat een gangbaar salaris is voor een kwaliteitsprofessional in de Life Science industrie.

Om die vraag onderbouwd te kunnen beantwoorden zijn wij een aantal jaren geleden gestart met een salarisonderzoek onder dergelijke functionarissen. De onderzoeksgroep bestaat uit kandidaten die via Derks & Derks interesse tonen voor een functie in de Life Science industrie.

### Belang van het onderzoek

Het is evident dat bij in- en doorstroom van medewerkers het salaris een belangrijk onderwerp van gesprek is. Het is lang niet altijd duidelijk wat een 'gebruikelijk' salaris is voor een bepaalde functie. Om de juiste persoon voor een functie te kunnen werven is kennis van de markt en de gangbare beloningen noodzakelijk.

## 1.2 Wij willen kennis delen!

Derks & Derks B.V. is een onafhankelijk adviesbureau dat zich richt op instroom en doorstroom van professionals op HBO- en WO-niveau in de farmaceutische industrie, de medische industrie, de voedingsmiddelen branche en de zorgsector. Derks & Derks adviseert hierover en ondersteunt hierbij. Daarnaast voert Derks & Derks toegepast, op maat gesneden wetenschappelijk onderzoek uit.

Dit rapport is deel van een serie rapporten die Derks & Derks publiceert onder het motto: "Wij willen kennis delen!" Eerdere rapporten gaan over:

- verloopintentie en het effect van persoonskenmerken op de prestatie van rayonmanagers in de farmaceutische industrie
- de tevredenheid en prestatie van rayonmanagers in farmaceutische ondernemingen in Nederland (benchmark onderzoek);
- verschillen in de beleving van de cultuur in openbare apotheken.

De actuele rapporten of samenvattingen daarvan kunt u gratis downloaden via [www.derksenderks.nl](http://www.derksenderks.nl)

We combineren onze praktijkervaring met de resultaten van toegepast onderzoek. Zelfstandig, maar ook samen met partners als de Universiteit van Amsterdam en de Universiteit Utrecht bouwen we aan onze kennis, waardoor we ons werk steeds beter kunnen doen. Vanuit de nieuwste inzichten en technieken. Kennis waar we trots op zijn. En kennis die we graag delen, zodat ú er ook van kunt profiteren.



## 2 Doel en opzet van het onderzoek

### 2.1 Doel

Dit onderzoek is bedoeld om meer inzicht te krijgen in de hoogte van de salariëring van professionals in kwaliteitsgerelateerde functies<sup>2</sup> in de Life Science industrie (de farmaceutische en de biotechnologische productiebedrijven en andere bedrijven en organisaties<sup>3</sup>). Daarbij is de relatie tussen het salaris en diverse variabelen, waaronder leeftijd, geslacht en de aard van de functie, onderzocht.

### 2.2 Opzet van het onderzoek

Aan ruim 400 mensen die werkzaam zijn in kwaliteitsgerelateerde functies in de farmaceutische industrie is informatie gevraagd over het salaris. Onder 'salaris' wordt verstaan: een bruto jaarsalaris inclusief vakantiegeld, berekend op een full-time aanstelling. Andere primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals flexibele werktijden, verzekeringen, bonus, lease-auto's, mobiele telefoons en laptops zijn niet inbegrepen.

Daarbij zijn verschillende persoons- en functiegebonden aspecten geregistreerd. De gegevens zijn verzameld in de jaren 2004 t/m 2011.

Om de salarissen te kunnen vergelijken, zijn deze genormaliseerd naar het niveau van 2011. Vervolgens is de relatie tussen het salaris en de verschillende variabelen bepaald.

De volgende variabelen zijn onderzocht:

- geslacht;
- leeftijd;
- opleidingsniveau (HBO of WO);
- aard van het bedrijf (farmaceutische industrie of anders);
- geeft de functionaris leiding, of niet;
- soort functie: QP / QA / anders.

Voorbeelden van bedrijven en organisaties in de categorie 'anders' zijn: semi-overheden zoals TNO, CBG; ziekenhuizen; voedingsmiddelenbedrijven.

<sup>2</sup> In het kader van dit onderzoek wordt hieronder verstaan: die functies die in de farmaceutische industrie van oudsher door mensen met een apothekersopleiding werden ingevuld, dat wil zeggen: productiefuncties, QA/QC functies, regulatory functies, specifieke R&D functies.

<sup>3</sup> Voorbeelden van bedrijven en organisaties die in dit onderzoek in de categorie 'anders' vallen zijn: semi-overheden zoals TNO, CBG, ministeries, ziekenhuizen; voedingsmiddelenbedrijven.

### 2.3 Data en normalisatie

De gegevens zijn verzameld door Derks & Derks in de praktijk van haar werving & selectie activiteiten, via interviews met kandidaten. Salarissen op basis van een parttime dienstverband zijn omgerekend naar een fulltime dienstverband (40 u/wk). De gegevens zijn inclusief 8% vakantietoeslag maar exclusief bonussen, etcetera.

Van de salarisgegevens is bepaald uit welk jaar ze afkomstig zijn. Vervolgens zijn de gegevens genormaliseerd naar peiljaar 2011. Hiervoor zijn de volgende correctiefactoren gebruikt (Tabel 1).

**Tabel 1: Conversiefactoren**

	CAO % (zie tabel 2)	Peil 2011	Conversiefactor (= 100 / peil 2011)
2004		88,19	1,134
2005	0,8	88,90	1,125
2006	1,7	90,41	1,106
2007	1,8	92,04	1,087
2008	3,3	95,07	1,052
2009	2,6	97,55	1,025
2010	1,1	98,62	1,014
2011	1,4	100	1,000

De conversiefactoren zijn bepaald aan de hand van de gegevens van het CBS (<http://statline.cbs.nl/StatWeb/dome/default.aspx>) uit verschillende jaren. Gebruikt zijn de gegevens over de CAO-lonen (Thema: Arbeid en sociale zekerheid) in particuliere bedrijven (Tabel 2)

**Tabel 2: CBS gegevens over CAO-lonen in verschillende jaren**

Cao-lonen, contractuele loonkosten en arbeidsduur; indexcijfers (2000=100)				
Onderwerpen	Jaarmutatie CAO-lonen exclusief bijzondere beloningen			
Cao-sectoren	Totaal cao-sectoren	Particuliere bedrijven	Gesubsidieerde sector	Overheid
Perioden	%	%	%	%
2000 jaar	.	.	.	.
2001 jaar	3,8	3,9	3,8	3,4
2002 jaar	3,4	3,4	3,4	3,5
2003 jaar	2,6	2,6	2,7	2,7
2004 jaar	1,3	1,5	0,7	0,5
2005 jaar	0,7	0,8	0,5	0,4
2006 jaar	1,6	1,7	1,4	1,5
2007 jaar	2	1,8	2	2,5
2008 jaar	3,1	3,3	2,9	2,3
2009 jaar	2,4	2,6	2,3	1,9
2010 jaar	1,1	1,1	1,1	0,8
2011 jaar*	1,3	1,4	1,5	0,2

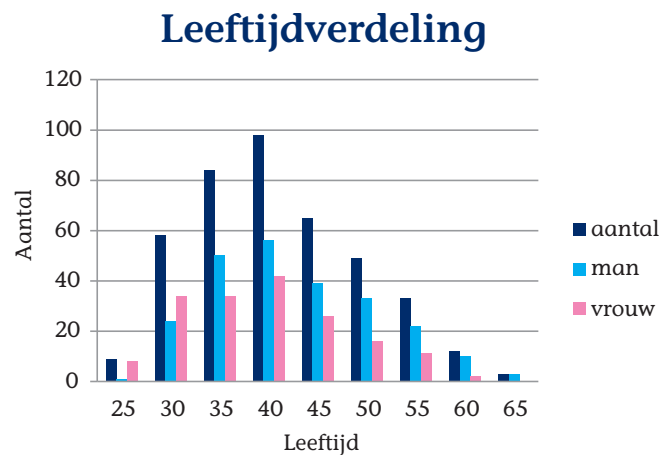
\*: voorlopig cijfer (d.d. 04-03-2012)



### 3 Resultaten

#### 3.1 Het effect van de leeftijd

Als eerste hebben we onderzocht wat de relatie is tussen de hoogte van het salaris en de leeftijd. In wervingsadvertenties wordt vaak aangegeven: “Salaris afhankelijk van leeftijd en ervaring”. Ook CAO’s kennen een leeftijdsgebonden opbouw. Maar hoe verhoudt de leeftijd zich daadwerkelijk tot het salaris? De leeftijdsopbouw van de onderzochte groep is als volgt:



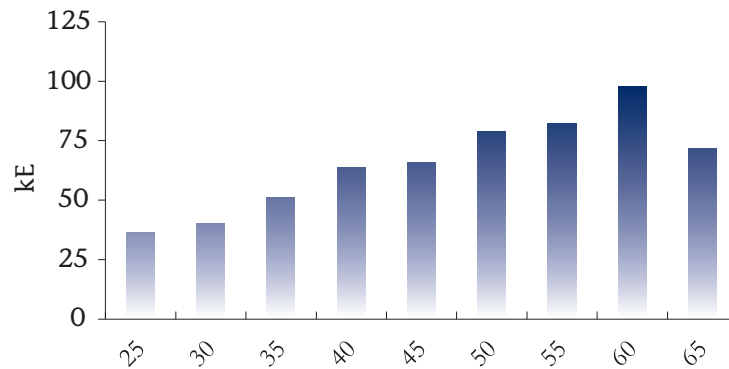
**Figuur 1: Leeftijdsopbouw van de groep**

De leeftijdsgroep “ouder dan 50 jaar” is minder vertegenwoordigd in het onderzoek dan in de praktijk. Dit is waarschijnlijk het gevolg van de oorsprong van het bestand waarop de analyse is gedaan: het bestand omvat mensen die aan Derks & Derks interesse hebben getoond voor een overstap naar een andere werkgever.

Verwacht wordt dat er een relatie is tussen leeftijd en salaris, namelijk dat het salaris toeneemt naarmate de functionaris ouder wordt. Dit effect bestaat inderdaad en het is significant ( $p < 0,05$ ): per 10 jaar gaat een medewerker er gemiddeld € 14.300 euro op vooruit (zie Figuur 2).

---

## Gemiddeld salaris per leeftijdsgroep



**Figuur 2: Salaris per leeftijdsgroep.** Weergegeven is het gemiddeld bruto jaarsalaris in duizend Euro, berekend op basis van een full-time werkweek (40 uur).

Opmerkelijk is dat de senior medewerkers (61-65 jaar) een stapje terug lijken te doen in salaris. Door het beperkte aantal deelnemers in die groep (3) moet dit als indicatief beschouwd worden.

### 3.2 Relatie tussen geslacht en salaris

#### Ontvangen mannen een hoger salaris dan vrouwen?

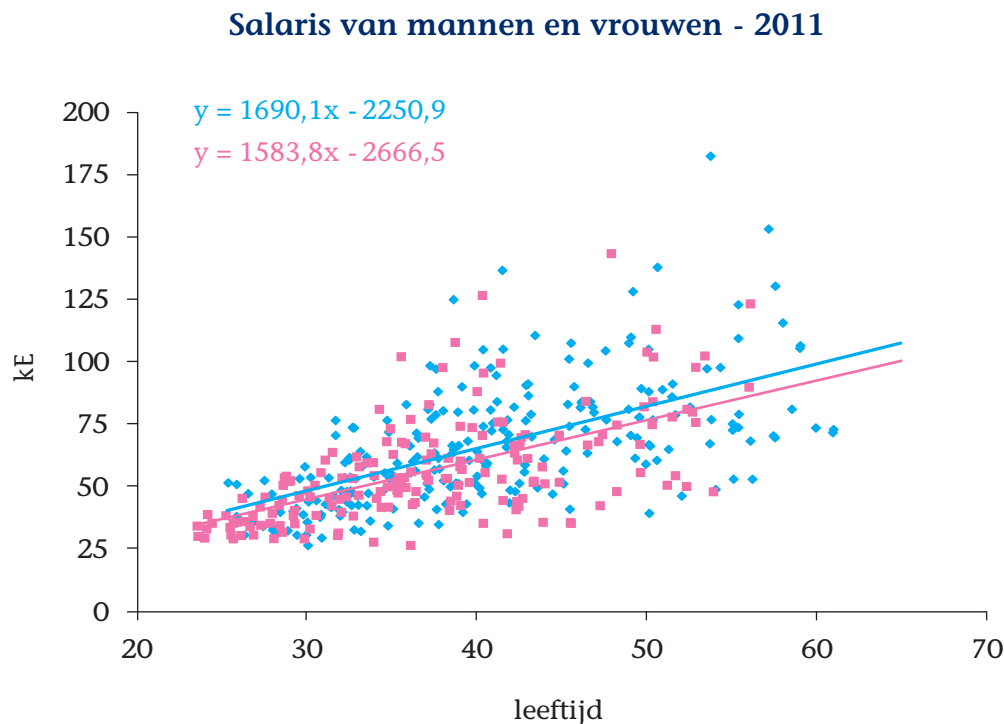
Van de 414 deelnemers is 58% man. Uit het onderzoek dat in 2008 door Derks & Derks gehouden is naar de salarissen van apothekers in de farmaceutische industrie, is gebleken dat er op dat moment een significant verschil bestond tussen het salaris van mannen en vrouwen ( $p < 0,05$ )<sup>4</sup>. Ook in dit onderzoek wordt een dergelijk verschil geconstateerd.

---

<sup>4</sup> Derks & Derks: salaris van apothekers in de farmaceutische industrie (2008).



In de onderstaande grafiek zijn de gemiddelde salarissen van mannen en vrouwen in 2011 aangegeven.



**Figuur 3: Salaris van mannen en vrouwen in 2011.**

De blauwe punten zijn de gegevens van mannen, de roze van vrouwen

De beschrijvingen van de best-fit lijnen (bruto jaarsalaris (y) als functie van de leeftijd (x)) in het huidige onderzoek en de eerder gerapporteerde onderzoeken zijn weergegeven in de volgende tabel:

**Tabel 3: best-fit lijnen en berekende salarissen voor mannen en vrouwen in de door Derks & Derks BV gerapporteerde onderzoeken**

Jaar	Mannen	Vrouwen	Jaarsalaris als 25 jr man/vrouw in €	Jaarsalaris als 50 jr man/vrouw in €
2004	$y = 1780x - 8166$	$y = 1575x - 5444$	36.300 / 33.900	80.800 / 73.300
2005	$y = 1041x + 19080$	$y = 1285x + 6117$	45.100 / 38.200	71.100 / 70.300
2008	$y = 1506x + 3495$	$y = 1391x + 1380$	41.100 / 36.100	78.800 / 70.900
2011	$y = 1690,1x - 2250,9$	$y = 1583,8x - 2666,5$	40.002 / 36.929	82.254 / 76.524

Net als in eerdere jaren is ook in de huidige resultaten een verschil zichtbaar tussen het salaris van mannen en vrouwen. Het verschil in jaarsalaris tussen mannen en vrouwen is anno 2011 tussen de € 3.000,- en € 6.000,- (bruto, per jaar, op basis van 40 u/wk), in het voordeel van de mannen. Een aanzienlijk verschil. Vergeleken met 2008 is het verschil wel kleiner geworden.

De conclusie is: mannen ontvangen bij gelijke leeftijd en opleiding een hoger salaris dan vrouwen.

---

### 3.3 De opleiding

#### Hoger opgeleid, (dus) een hoger salaris?

25% van de deelnemers in het onderzoek heeft een afgeronde HBO-opleiding, 75% een afgeronde WO-opleiding. Door beide groepen wordt de opleiding veelvuldig aangevuld met (ongeveer dezelfde) vakinhoudelijke cursussen, zoals GMP-cursussen, cursussen ten behoeve van de functie Qualified Person en cursussen die gaan over het uitvoeren van audits.

Net als in voorgaande jaren en in andere studies blijkt ook uit deze gegevens dat er een verschil is tussen het salaris van mensen met een HBO-opleiding en mensen met een WO-opleiding. Dit verschil is significant ( $p < 0,05$ ), en is in Figuur 4 zichtbaar gemaakt. Het verschil neemt toe naarmate de leeftijd van de medewerker hoger is. Voor een medewerker van 25 jaar is het verschil ca. € 2.500,- bruto per jaar, voor een medewerker van 50 jaar is het verschil opgelopen tot ca € 13.000,- bruto per jaar.

Wanneer gekeken wordt naar de functienamen, lijkt het zo te zijn dat medewerkers met een HBO-opleiding vaak meer inhoudelijk specialist zijn en minder vaak beleidsvormende en strategische verantwoordelijkheden hebben voor (grotere delen van) het bedrijf. Oudere medewerkers met een WO-opleiding werken vaak op een meer abstract niveau en hebben wel die strategische verantwoordelijkheden.

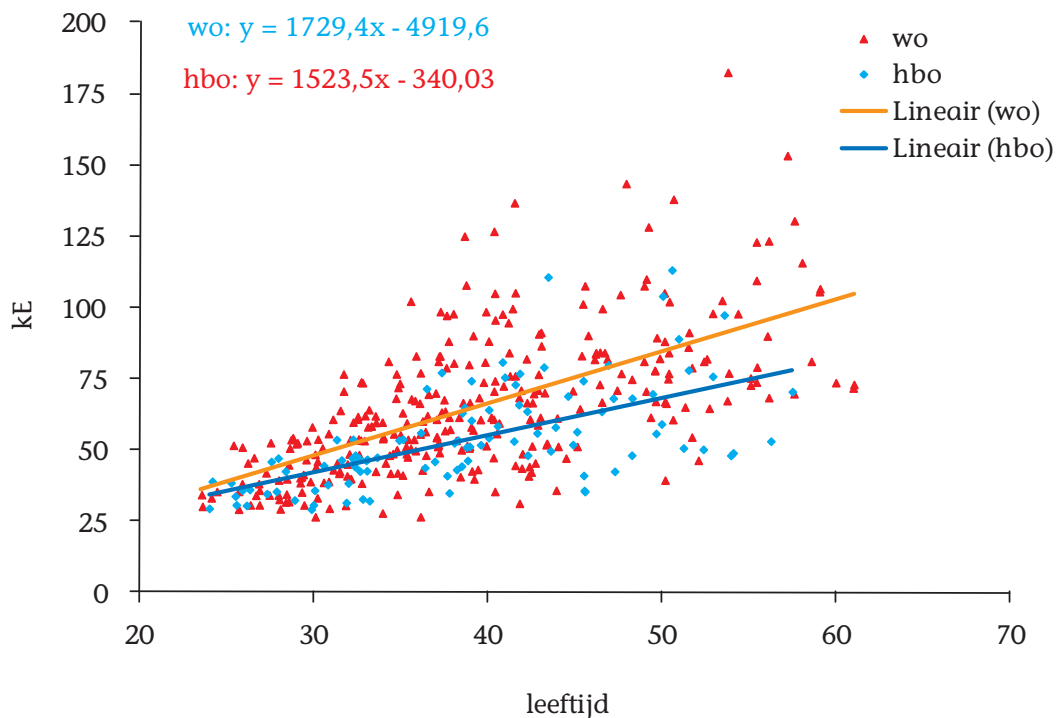
Naast de leeftijd zijn er voor deelnemers aan het onderzoek met een HBO-opleiding twee aspecten die mede de hoogte van het salaris bepalen. HBO-ers in een leidinggevende functie verdienen meer dan hun niet-leidinggevende collega's, en HBO-ers in een QA/QC functie verdienen meer dan hun collega's in andere functies (bijvoorbeeld Registratie of Productie).

Voor mensen met een HBO-opleiding is er geen significant verschil tussen het werken in de farmaceutische industrie, bij een (semi-)overheid of in food of zorg.

Voor mensen met een WO-opleiding ligt dat laatstgenoemde anders. Voor hen speelt de branche wel een rol naast de leeftijd, het leiding geven en het wel of niet als QP actief zijn. De salarissen voor WO-ers zijn in de farmaceutische industrie hoger dan in een semi-overheid-, food- of zorg-organisatie.



## Salaris van HBO- en WO-opgeleiden - 2011



Figuur 4: Salaris voor HBO- en WO-opgeleiden

Het verschil in salaris lijkt dus mede verklaard te kunnen worden door het verschil in de invulling van de functie. Het is niet duidelijk of het verschil in invulling bedoeld is door het bedrijf, of in de tijd ontstaan is door de invulling die de medewerker er zelf aan heeft gegeven.

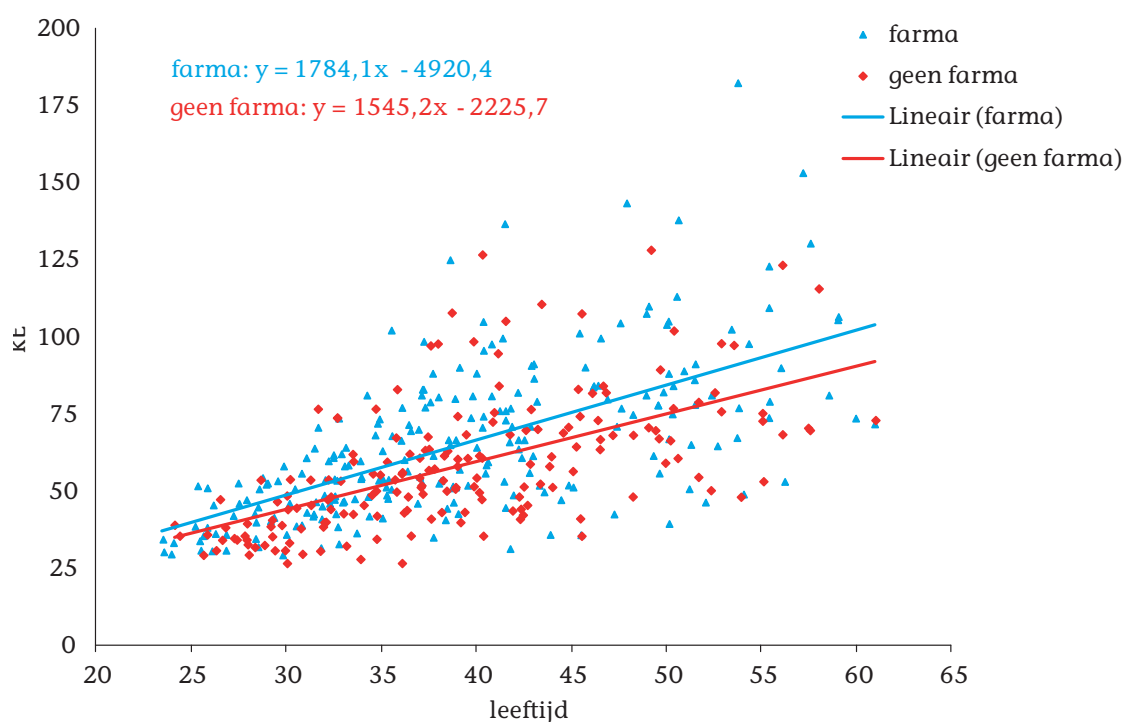
### 3.4 De aard van het bedrijf

#### Is de (bio)farmaceutische industrie echt de big spender?

De (bio)farmaceutische industrie heeft de naam goed te betalen, beter dan de zorg, de (semi-)overheid en de voedingsmiddelenindustrie. De functies in verschillende branches zijn inhoudelijk vaak goed te vergelijken: zo zullen de werkzaamheden van een teamleider QC bij een voedingsmiddelenbedrijf niet veel afwijken van die van zijn collega in de farma of een teamleider klinische chemie in een ziekenhuis, en zal een farmaceutisch beoordelaar bij een overheid de registratiedossiers inhoudelijk beoordelen die zijn Regulatory Affairs collega in de industrie gemaakt heeft.

Ja, de farmaceutische industrie is inderdaad de big spender. In Figuur 5 is aangegeven hoe de salarissen in en buiten de farmaceutische industrie liggen.

## Salaris in en buiten de farma - 2011



**Figuur 5: Salarissen in en buiten de farmaceutische industrie**

De salarissen van medewerkers in de farmaceutische industrie zijn weergegeven in blauw, overige industrieën en overheid zijn rood gemarkeerd.

Het verschil tussen werken in een functie in de farmaceutische industrie en dezelfde functie, maar dan in een andere branche, bedraagt ongeveer € 3.000,- bruto per jaar voor een 25-jarige en € 9.000,- euro per jaar voor een 50-jarige.

Hiervoor zijn verschillende verklaringen (of combinaties hiervan) mogelijk:

- de arbeidsvoorwaarden in en buiten de farma zijn verschillend (met name de mogelijkheid om parttime te werken is bij overheden en in de zorg groter. Het is denkbaar dat die flexibiliteit resulteert in een lager gemiddeld salaris, ook al zijn de gegevens gecorrigeerd naar 40 uur/week);
- de verantwoordelijkheden van de functies in de verschillende branches zijn verschillend;
- de afbreukrisico's voor het bedrijf in een bepaalde branche bij het wegvallen/vertrekken van een medewerker zijn verschillend;
- de zekerheid van de baan in de branches zijn verschillend.

Deze aspecten zijn in dit onderzoek niet verder onderzocht, maar kunnen afzonderlijk of gezamenlijk de hoogte van het salaris mede bepalen.

### 3.5 Leiding geven of specialiseren?

Niet elke inhoudelijk expert is een goede leider en niet elke leider is een inhoudelijk expert. Elke organisatie die meerdere hiërarchische lagen kent, krijgt vroeger of later te maken met dit schisma.

Eenzijds is 'de expert' dé kenner van het proces: zonder hem (of haar) verloopt het proces minder soepel en kunnen fouten worden geïntroduceerd. Zijn of haar kennis is (letterlijk) goud waard: naarmate men meer specialist is in een gewenst specialisme, kan de beloning hoger zijn. Anderzijds geeft 'de manager' algehele leiding en sturing en is verantwoordelijk voor het hele reilen en zeilen van een afdeling, unit of divisie. Hij/zij moet als dat nodig is, impopulaire beslissingen nemen en lastige knopen doorhakken.



Het invoeren van het dual ladder beloningssysteem heeft bedrijven de mogelijkheid gegeven om beide soorten medewerkers in de juiste positie te zetten, goed in te schalen en te belonen. De ene branche is hier verder mee dan de andere branche. Organisaties waarin veel inhoudelijke professionals werkzaam zijn (zoals onderzoeksinstituten en de gezondheidszorg) worstelen in veel gevallen tot op de dag van vandaag met dit probleem.

Voor deelnemers aan het onderzoek met een HBO-opleiding is (naast de leeftijd) het wel of niet geven van leiding het enige andere aspect waardoor het salaris significant beïnvloed wordt.

### 3.6 Qualified Person

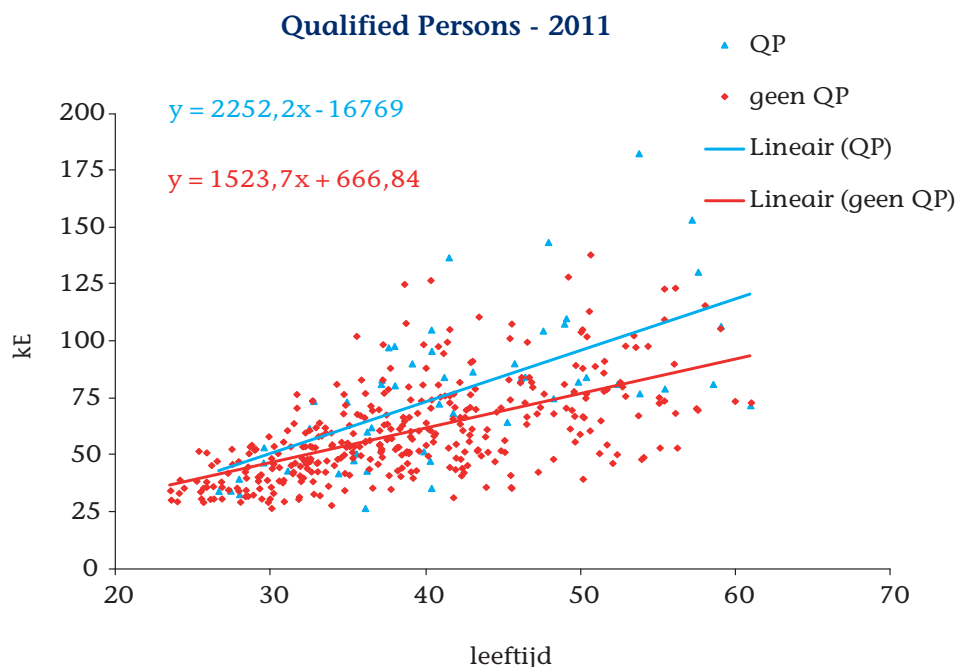
#### Beloning voor verantwoordelijkheid

Een QP (Qualified Person<sup>5</sup>) is zelfstandig bevoegd om geneesmiddelen en andere therapeutische materialen, inclusief de materialen en processen voor de bereiding van de producten die onder zijn hoede zijn, vrij te geven of te blokkeren.

Iedere fabrikant en bewerker van geneesmiddelen op chemische of biologische basis moet tenminste een QP hebben die de producten vrijgeeft.

In de wet- en regelgeving worden eisen gesteld aan de opleiding en ervaring van een QP<sup>6</sup>. De academische opleiding Farmacie sluit naadloos aan bij de wettelijke opleidingseisen, maar ook de opleidingen Geneeskunde, Diergeneeskunde, Scheikunde of Biologie worden door de wet geaccepteerd als basisopleiding voor een QP. Andere opleidingen in combinatie met aanvullende cursussen en ervaring kunnen in individuele gevallen ook leiden tot registratie als QP. Desgewenst kan Derks & Derks B.V. hierover een op maat gesneden advies geven.

De resultaten van 2011 geven aan dat een QP, net als in eerdere jaren, gemiddeld een hoger salaris ontvangt dan een medewerker van dezelfde leeftijd met een vergelijkbare opleiding, die geen QP is.



**Figuur 6: Het effect van het werkzaam zijn als QP.**

De salarissen van medewerkers die als QP werkzaam zijn, zijn in blauw weergegeven.

De salarissen van overige medewerkers zijn rood gemarkeerd.

<sup>5</sup> De term Qualified Person, QP, wordt gebruikt in relatie tot de vrijgifte van geneesmiddelen, de term Verantwoordelijk Persoon in relatie tot de vrijgifte van weefsels en andere therapeutica op biologische basis. Waar QP gezegd wordt, wordt ook VP bedoeld.

<sup>6</sup> Regeling van de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport van 25 juni 2007, nr. GMT/MVG 2780607, houdende uitvoering van bepalingen van de Geneesmiddelenwet (Regeling Geneesmiddelenwet), art. 2.4, 2.5 en 2.6.

## 4 Salaristabellen

Op basis van de verzamelde gegevens is het mogelijk om gemiddelde salarissen te berekenen voor medewerkers met een specifieke opleiding en een bepaalde rol.

**Tabel 5: Gemiddeld salaris (2011) van medewerkers op HBO-niveau die buiten de farmaceutische industrie werkzaam zijn.**

HBO leeftijd	leidinggevend		QA/QC	
	nee	ja	nee	ja
25	34.118	44.770	36.163	36.407
30	39.615	50.474	41.270	42.874
35	45.111	56.179	46.378	49.342
40	50.608	61.883	51.485	55.809
45	56.104	67.588	56.593	62.277
50	61.601	73.292	61.700	68.744
55	67.097	78.997	66.808	75.212
60	72.594	84.701	71.915	81.679
65	78.090	90.406	77.023	88.147

**Tabel 6: Gemiddeld salaris (2011) van medewerkers op HBO-niveau die in de farmaceutische industrie werkzaam zijn.**

HBO leeftijd	leidinggevend		QA/QC	
	nee	ja	nee	ja
25	35.435	42.071	38.377	34.775
30	40.800	48.786	42.434	42.608
35	46.164	55.502	46.491	50.441
40	51.529	62.217	50.549	58.274
45	56.893	68.933	54.606	66.107
50	62.258	75.648	58.663	73.940
55	67.622	82.364	62.720	81.773
60	72.987	89.079	66.777	89.606
65	78.351	95.795	70.835	97.439



Tabel 7: Gemiddeld salaris (2011) van medewerkers op WO-niveau die buiten de farmaceutische industrie werkzaam zijn.

WO leeftijd	leidinggevend		QA/QC		QP/VP <sup>7</sup>	
	nee	ja	nee	ja	nee	Ja
25	34.485	35.556	33.806	37.328	36.512	-
30	42.579	45.253	42.410	46.243	44.145	-
35	50.674	54.951	51.014	55.158	51.778	52.946
40	58.768	64.648	59.618	64.073	59.411	63.216
45	66.863	74.346	68.222	72.988	67.044	73.487
50	74.957	84.043	76.826	81.903	74.677	83.757
55	83.052	93.741	85.430	90.818	82.310	94.028
60	91.146	103.438	94.034	99.733	89.943	104.298
65	99.241	113.136	102.638	108.648	97.576	114.569

Tabel 8: Gemiddeld salaris (2011) van medewerkers op WO-niveau die in de farmaceutische industrie werkzaam zijn.

WO leeftijd	leidinggevend		QA/QC		QP	
	nee	ja	nee	ja	nee	ja
25	41.264	46.494	41.289	42.805	40.205	-
30	48.879	55.592	50.937	51.640	47.965	61.620
35	56.494	64.689	60.585	60.476	55.726	70.670
40	64.109	73.787	70.233	69.311	63.486	79.720
45	71.724	82.884	79.881	78.147	71.247	88.770
50	79.339	91.982	89.529	86.982	79.007	97.820
55	86.954	101.079	99.177	95.818	86.768	106.870
60	94.569	110.177	108.825	104.653	94.528	115.920
65	102.184	119.274	118.473	113.489	102.289	124.970

<sup>7</sup> Verantwoordelijk Persoon: de term die gebruikt wordt voor een QP die actief is op het gebied van weefsels en bloed

---

## 5 Conclusies en discussie

### 5.1 Conclusies

Uit het onderzoek komt een aantal zaken naar voren, waarmee verwachtingen bevestigd worden.

- Leeftijd en salaris kennen een sterk verband. Hoe hoger de leeftijd, des te meer salaris de medewerker ontvangt. Dit verband was verwacht en is bevestigd.
- Mannen ontvangen een hoger salaris dan vrouwen.
- Mensen die in de farmaceutische industrie werken, verdienen meer dan mensen in een andere (vergelijkbare) branche.
- Het niveau van de opleiding is ook een bepalende factor voor de hoogte van de beloning, met name op latere leeftijd.
- Mensen met een QP-functie verdienen meer dan mensen die deze verantwoordelijkheid niet hebben.
- Er zijn beperkte verschillen tussen de salarissen van medewerkers in Productie, QA/QC en Registratie.

### 5.2 Discussie

Uit dit onderzoek blijkt dat er voor academici en HBO-ers die werkzaam zijn in de farmaceutische industrie, verschil in beloning is. Dit verschil is afhankelijk van de functie, niveau van de opleiding, het geslacht en van de leeftijd.

Kijkend naar de leeftijd, mogen we dan zeggen dat je niet meer hoeft te doen dan ouder worden om meer te verdienen? Worden ervaringsjaren automatisch verzilverd?

Deels is dit zo. In veel bedrijven krijgen medewerkers standaard een salaristrede erbij per jaar. Dit zou echter te kort doen aan prestatie en ambitie van medewerkers. De groep die 10 jaar dezelfde functie bij dezelfde organisatie vervult zal minder snel in beloning stijgen bij het verstrijken van de jaren, dan de groep die een carrièrestap maakt.

Ondanks de moderne carrièreontwikkelingen en de gedachten hierover, constateren we nog steeds een verschil in beloning tussen mannen en vrouwen. Waarbij de mannen meer verdienen.

Wat betreft de opleiding, geeft een WO-opleiding nog steeds het beste uitzicht op een hoger salaris, met name op latere leeftijd. Vermoedelijk wordt dit veroorzaakt door het feit dat een hogere opleiding de weg naar functies die een grotere verantwoordelijkheid omvatten, gemakkelijker maakt en verkort.

Ook leidinggeven is bepalend voor het ontvangen van een hoger salaris.

Eén en ander moet in perspectief gezien worden met de aard van de functie, de specifieke kwaliteiten van de kandidaat en de marktwerking. Wanneer er een grote vraag is naar experts met een bepaalde specialiteit en er onvoldoende aanbod is, zal de hoogte van het salaris van de expert stijgen.

Vanaf 2011 lijkt de Nederlandse arbeidsmarkt voor opgeleide WO-Life Science professionals goed te zijn, zowel voor starters als voor mensen die aan een vervolgstap in hun carrière toe zijn. Dit wordt met name veroorzaakt door uitbreiding van de van toepassing zijnde wetgeving, in combinatie met de wetgeving die het voor niet-apothekers gemakkelijker maakt om de functie van QP te gaan bekleden. Maar aangezien de registratie als QP ook enige jaren vergt, zal toch de druk op de arbeidsmarkt verder toenemen en zullen de salarissen naar verwachting verder stijgen. Daarbij neemt als gevolg van de versnippering van het hoger onderwijs, het aantal studenten dat de opleiding tot apotheker helemaal afmaakt, in Nederland af.

Door de druk op de markt en internationalisatie van bedrijven is de instroom van medewerkers uit omliggende EU-landen toegenomen. Met name voor registratiefuncties waarbij een groot deel van de documenten in het Engels, Frans, Duits of Spaans opgesteld wordt, is toenemende belangstelling vanuit het buitenland. De verwachting is dat dit in de komende jaren door zal zetten, ook in verband met nieuwe biotechnologische preparaten die een vergunning moeten krijgen.



Voor productie- en QA/QC-functies zal de instroommogelijkheid vooral bepaald worden door het al dan niet voor buitenlandse markten producerende en/of biotechnologische karakter van het bedrijf. Met name de biotechnologie/biofarmacie is groeiend en er is veel ontwikkeling op dit gebied in Nederland. Wij verwachten dat het belang hiervan verder zal toenemen.

In de voedingsmiddelenindustrie neemt de urgentie van het aanstellen van een kwaliteitsmanager, om zo te voldoen aan steeds strengere wetgeving, toe. Hier liggen carrièremogelijkheden voor kwaliteitsprofessionals. De overstap vanuit de (bio)farmaceutische industrie naar de voedingsmiddelenindustrie en/of de medical branche kan door de hogere beloning in (bio)farma mogelijk begrensd worden. Andersom is denkbaar dat QA-professionals uit de voedingsmiddelen-industrie en de medische industrie financieel een stapje kunnen maken wanneer zij in de farmaceutische industrie aan de slag gaan.

Voor QA-professionals ligt er in de gezondheidszorg een grote uitdaging. De kwaliteit van zorg en de zorgverlening is een thema dat snel aan belang wint. Structurele kwaliteitszorg in instellingen voor gezondheidszorg staat nog in de kinderschoenen vergeleken met de farmaceutische, voedingsmiddelen- en medical industrie. Gezien de toenemende maatschappelijke belangstelling voor kwaliteit in de gezondheidszorg zullen hier zeker mogelijkheden voor professionals ontstaan.

## 6 Referenties

1. eigen gegevens Derks & Derks b.v.;
2. wij willen kennis delen: Rapport Salarisonderzoek t/m 2004, Derks & Derks B.V.;
3. wij willen kennis delen: Rapport Salarisonderzoek t/m 2008, Derks & Derks B.V.;
4. Apothekersberoepskeuzelijst, te bereiken via website Derks en Derks B.V., [www.derksenderks.nl](http://www.derksenderks.nl);
5. Regeling van de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport van 25 juni 2007, nr.GMT/MVG 2780607, houdende uitvoering van bepalingen van de Geneesmiddelenwet (Regeling Geneesmiddelenwet); [www.wetten.nl](http://www.wetten.nl).

---

## 7 Bijlage 1: Regeling Geneesmiddelwet, art. 2.4 t/m 2.6

Regeling van de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport van 25 juni 2007, nr. GMT/MVG 2780607, houdende uitvoering van bepalingen van de Geneesmiddelenwet (Regeling Geneesmiddelenwet)

De Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport,

Gelet op de artikelen 1, derde lid, onder b, 10, 19, derde lid, 27, eerste lid, 28, zesde lid, 29, 36, eerste lid, 40, derde lid, onder c en e, 42, tweede en vierde lid, 44, derde lid, 51, vierde lid, 54, vierde lid, 58, vijfde lid, 61, eerste lid, onder c, en tweede lid, en 66, tweede lid, en 103, eerste lid, van de Geneesmiddelenwet en op artikel 6, tweede lid, van het Besluit Geneesmiddelenwet;

Besluit:

(...)

### Artikel 2.4

De fabrikant draagt ervoor zorg dat:

- a. op elke bereidingslocatie voldoende gekwalificeerd personeel aanwezig is voor het verrichten van de bereidingshandelingen;
- b. de plichten van de QP zijn vastgelegd en zijn hiërarchische verhoudingen in een organisatieschema zijn vastgelegd;
- c. de QP over de bevoegdheden beschikt die hij nodig heeft voor een goede uitoefening van zijn taken en dat hij en het andere personeel adequaat zijn geschoold en voortdurend worden bijgeschoold in de praktische en theoretische aspecten van hun taken;
- d. er bedrijfshygiënische programma's worden vastgesteld en uitgevoerd die zijn afgestemd op de bereidingswerkzaamheden en in elk geval betrekking hebben op de gezondheid, de hygiëne en de kleding van het personeel.

### Artikel 2.5

1. De fabrikant vergewist zich ervan de QP in het bezit is van een aan hem uitgereikt getuigschrift ter afsluiting van een opleiding aan een universiteit of van een andere als gelijkwaardig aan die opleiding erkende opleiding, die ten minste omvat:

- a. vier jaren theoretisch en praktisch onderwijs in een van de volgende exacte wetenschappen: farmacie, geneeskunde, diergeneeskunde, scheikunde, biologie of farmaceutische scheikunde en technologie, dan wel
- b. drie jaren en zes maanden theoretisch en praktisch onderwijs aan een universiteit in een van de onder a genoemde wetenschappen indien na dat onderwijs ten minste één jaar theoretisch en praktisch onderwijs, waarvan ten minste zes maanden in de vorm van een stage in een openbare apotheek, is gevolgd en met een examen op universitair niveau is afgesloten.

2. Van een opleiding als bedoeld in het eerste lid maken ten minste de volgende vakken deel uit: experimentele natuurkunde, algemene en anorganische scheikunde, organische scheikunde, analytische scheikunde, farmaceutische scheikunde met inbegrip van geneesmiddelenanalyse, algemene en toegepaste medische biochemie, fysiologie, microbiologie, farmacologie, farmaceutische technologie, toxicologie en farmacognosie.

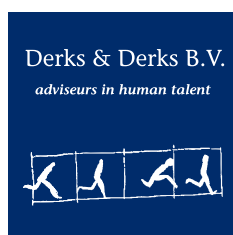
### Artikel 2.6

Een QP heeft ten minste twee jaren bij een fabrikant werkzaamheden uitgevoerd, bestaande uit het verrichten van kwalitatieve analyses van geneesmiddelen, kwantitatieve analyses van de werkzame stoffen alsmede proeven en controles die noodzakelijk zijn om de kwaliteit van geneesmiddelen te waarborgen. Indien een QP een universitaire opleiding als bedoeld in artikel 2.5 van ten minste vijf dan wel zes jaren met goed gevolg heeft afgesloten, is het voldoende indien de hij werkzaamheden als bedoeld in de eerste volzin, heeft uitgevoerd gedurende een periode van één jaar onderscheidenlijk zes maanden.



## Aantekeningen

Gedegen                      Kwaliteit  
Resultaatgericht  
Gedreven  
Partners van goed niveau  
Respect    Netwerk  
Derks & Derks



Derks & Derks B.V.  
Databankweg 12a  
3821 AL Amersfoort  
T 033 - 472 80 87  
F 033 - 472 67 85  
E [info@derksenderks.nl](mailto:info@derksenderks.nl)  
I [www.derksenderks.nl](http://www.derksenderks.nl)

---

Werving | Selectie | Assessment  
Loopbaanbegeleiding | Coaching  
Detachering | Interim | HR research