

Salarisontwikkeling van kwaliteitsprofessionals in de Nederlandse Life Science industrie

Maart 2015

Analyses: drs. Rene Geerling (Master Arbeids- en Organisatiepsychologie) onder supervisie van Dr. J. Bosch (Associate professor University of Amsterdam and adjunct professor/senior researcher at the University of Houston and University of Heidelberg).



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM



Derks & Derks
Toegepast arbeidspsychologisch
onderzoek

Kennis, die we delen.



Inhoudsopgave

Management samenvatting	3
1 Doel en opzet van het onderzoek	4
1.1 Doel	4
1.2 Opzet van het onderzoek	4
1.3 Data en normalisatie	5
2 Resultaten	6
2.1 Achtergrond deelnemers	6
2.2 Frequentie salarissen en gemiddelden	6
2.3 Demografische gegevens en salaris	7
2.4 Leeftijd en salaris	7
2.5 Opleiding en salaris	8
2.6 Interactie-effect leeftijd/geslacht en salaris	9
2.7 Leiding geven en salaris	10
2.8 Branche en salaris	10
2.9 QP's, Regulatory Affairs functies en R&D-functies	11
2.10 Interactie-effect leeftijd/regulatory en leeftijd/QP op salaris	12
2.11 De variabele bonus	14
3 Vergelijking met het vorige rapport	15
3.1 2013-2014 tegenover 2006-2012	15
3.2 Gemiddelde en mediane salarissen	15
3.3 Leiding geven	15
3.4 Regulatory functies	16
3.5 R&D-functies	16
4 Tabellen met gemiddelde en mediane salarissen	17
4.1 Totale groep	17
4.2 2013-2014 groep	18
5 Bijlagen	19

Analyses: drs. Rene Geerling (Master Arbeids- en Organisationspsychologie) onder supervisie van Dr. J. Bosch (Associate professor University of Amsterdam and adjunct professor/senior researcher at the University of Houston and University of Heidelberg).



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

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.



Management samenvatting

Adviesbureau Derks & Derks B.V. heeft in samenwerking met de Universiteit van Amsterdam de salarisgegevens van 163 kwaliteitsprofessionals uit de Nederlandse Life Sciences industrie (Farma, Medical, Food) geanalyseerd en geduid. De gegevens zijn in 2013 en 2014 verzameld tijdens interviews. Deze salarisgegevens zijn vergeleken met de salarisgegevens van eerder onderzoek onder dezelfde doelgroep, waardoor een totaalgroep van 834 kwaliteitsprofessionals ontstaat. De gemiddelde en mediane salarissen van kwaliteitsprofessionals zijn in een benchmark gepresenteerd, zodat zowel bedrijven als individuen een op feiten gebaseerde vergelijking kunnen maken.

De belangrijkste bevindingen:

- Tussen 2006 en 2012 stegen de salarissen van kwaliteitsprofessionals fors; deze stijging heeft zich in de jaren daarop niet voortgezet;
- Mannen verdienen meer dan vrouwen, maar de stijging van salaris vlakt bij vrouwen later af dan bij mannen waardoor vanaf ongeveer het vijftigste levensjaar de salarissen gelijk gaan lopen;
- De farmaceutische industrie betaalt beter dan de medical devices industrie, welke op haar beurt beter betaalt dan de voedingsmiddelenindustrie;
- De Qualified Person, eindverantwoordelijken voor kwaliteit in de farmaceutische industrie, ontvangt het hoogste salaris;
- Kwaliteitsprofessionals die in Regulatory Affairs en Research & Development werken, verdienen meer dan hun collega's die in andere kwaliteitsgebieden actief zijn;
- Een trend (niet significant) is dat het verschil in salaris tussen leidinggevenden en medewerkers toeneemt.

1 Doel en opzet van het onderzoek

1.1 Doel

Dit onderzoek is opgezet om meer inzicht te krijgen in de factoren die samenhangen met de salariëring van professionals in kwaliteitsgerelateerde functies in de Nederlandse Life Sciences industrie. Het geeft een actueel beeld van de primaire arbeidsvoorwaarden van deze professionals. Het verslag eindigt met een overzicht van de 'gangbare' salarissen voor professionals, geordend op leeftijd, soort functie, opleidingsniveau en wel/niet leidinggeven.

Derks & Derks investeert in dergelijk onderzoek om professionals en opdrachtgevers te informeren en om als adviesbureau concreet meerwaarde te bieden aan de markt waar zij zo sterk mee verbonden is.

1.2 Opzet van het onderzoek

Het onderzoek bestaat uit twee delen.

Het eerste en grootste deel beslaat een analyse van 163 kwaliteitsprofessionals die in 2013 en 2014 bij Derks & Derks geïnterviewd zijn.

Aan 163 mensen die werkzaam zijn in kwaliteitsgerelateerde functies in de Life Sciences industrie (farmaceutisch, voedingsmiddelenindustrie en medical devices industrie) is informatie gevraagd over het bruto jaarsalaris op basis van 40 uur, inclusief vakantiegeld en een eventuele variabele bonus. De deelnemers varieerden van starters tot zeer ervaren medewerkers. Ook is gevraagd naar een eventuele variabele bonus. Andere primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals flexibele werktijden, verzekeringen, leaseauto's, mobiele telefoons en laptops zijn niet inbegrepen.

Hierna is de relatie tussen het salaris, inclusief de bonus, met de volgende variabelen onderzocht:

- geslacht;
- leeftijd;
- opleidingsniveau (hbo of wo);
- branche;
- leidinggevend of niet;
- baankenmerken (o.a. QP / QA).

Het tweede deel van het onderzoek vergelijkt de uitkomsten daarvan met de bevindingen uit het salarisonderzoek dat Derks & Derks eerder onder dezelfde doelgroep deed. Het aantal respondenten van het totaalonderzoek bedraagt hierdoor 834. Naast het presenteren van de resultaten, worden mogelijke verklaringen gegeven voor de geconstateerde gemiddelden en verschillen. Dit komt in hoofdstuk 3 aan bod.

Het vierde hoofdstuk bevat tabellen waarin de gemiddelde en mediane salarissen van alle 834 deelnemers te zien zijn, over diverse categorieën verdeeld.

In hoofdstuk 5 zijn een aantal bijlagen opgenomen die gebruikt zijn om de data uit de verschillende onderzoeken mee te kunnen normaliseren.



1.3 Data en normalisatie

Alle gegevens zijn verzameld door Derks & Derks via interviews met kandidaten uit haar werving & selectieactiviteiten. Salarissen op basis van een parttime dienstverband zijn omgerekend naar een fulltime dienstverband (40 u/wk). De gegevens zijn inclusief 8% vakantietoeslag en een eventuele bonus en 13e maand. Alle gegevens zijn verzameld in de jaren 2013 en 2014.

De salarissen uit 2013 zijn genormaliseerd naar peiljaar 2014; dit wil zeggen dat deze salarissen zijn gecorrigeerd naar hoe hoog deze in 2014 zouden zijn geweest. Omdat dit onderzoek uitgaat van 2014 is dit jaar geïndexeerd op 100 en is 2013 gecorrigeerd. Een salaris uit 2007 zou bijvoorbeeld gemiddeld 12,2% hoger liggen in 2014. Op deze manier zijn de deelnemers uit 2013 en 2014 samen te onderzoeken. Voor de vergelijking met het vorige onderzoek, zijn ook de salarissen uit dat onderzoek genormaliseerd naar 2014. De gebruikte correctiefactoren zijn te vinden in de bijlage in hoofdstuk 5.

Hoewel het gemiddelde salaris voor veel lezers het meest relevant is, kan het gemiddelde gevoelig zijn voor uitschieters (een klein aantal zeer hoge salarissen kunnen het gemiddelde van de hele groep vertekenen). Daarom is in de resultaten ook de mediaan weergegeven: dit is het middelste salaris wanneer deze worden gerangschikt van laag naar hoog. De mediaan is daarmee niet gevoelig voor een aantal eventuele uitschieters aan de top.

Definitie afkortingen:

QA: Quality Assurance
QC: Quality Control
QP: Qualified Person
RA: Regulatory Affairs

Farma: De (bio)farmaceutische industrie*
Food: De levensmiddelenindustrie*
Medical: De Medical Devices industrie*

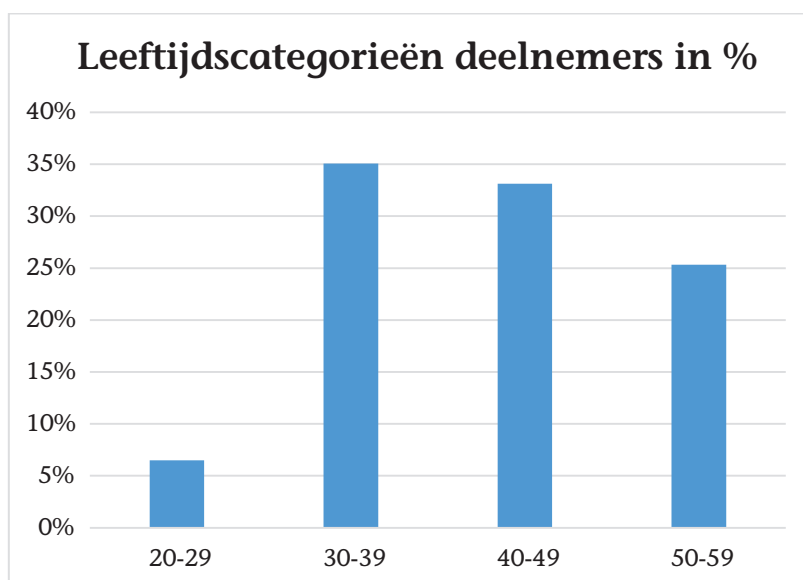
* zowel Discovery als R&D als Clinical als Productie als Validatie

2 Resultaten

2.1 Achtergrond deelnemers

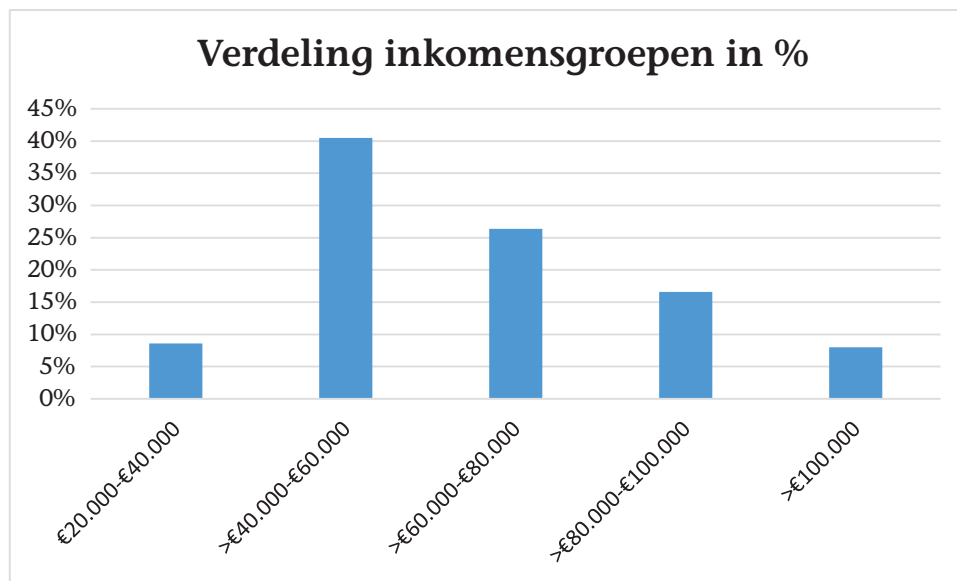
Er deden 163 werknemers aan dit onderzoek mee, waarvan 50% man en 50% vrouw. Deze 'perfecte verdeling' berust op toeval. Mannen en vrouwen waren ook gelijk verdeeld over de verschillende functies en opleidingscategorieën. De gemiddelde leeftijd is 43,2 jaar, met een standaardafwijking van 9 jaar. Dit betekent dat ongeveer 70% van de werknemers tussen de 34 en 52 jaar is. Het gemiddelde aantal jaren werkervaring bedraagt 17 jaar, met wederom een standaardafwijking van 9 jaar. Vrijwel alle deelnemers zijn hoogopgeleid; 34% heeft een hbo-diploma en 61% heeft een wo-diploma. Het merendeel van de deelnemers is werkzaam in de farmaceutische industrie (78%).

In onderstaande grafiek staat de leeftijdsopbouw van dit onderzoek weergegeven. Uit de grafiek blijkt dat relatief weinig deelnemers zich in de leeftijdscategorie 20-29 bevinden, terwijl de leeftijdsgroepen 30-39 en 40-49 het sterkst vertegenwoordigd zijn.



2.2 Frequentie salarissen en gemiddelden

In dit onderzoek komen salarissen tussen de 40.000 en 60.000 euro het meest voor (dit is de, voor dit onderzoek, modale salarisrange); 40% van de salarissen valt binnen deze bandbreedte. Het gemiddelde salaris in dit onderzoek bedraagt 65.173 euro met een standaardafwijking van 23.549 euro. Dit betekent dat ongeveer 70% van de salarissen tussen de 42.000 en 89.000 euro ligt. Het mediane salaris bedraagt 60.660 euro. De verdeling is te zien in de grafiek op pagina 7.

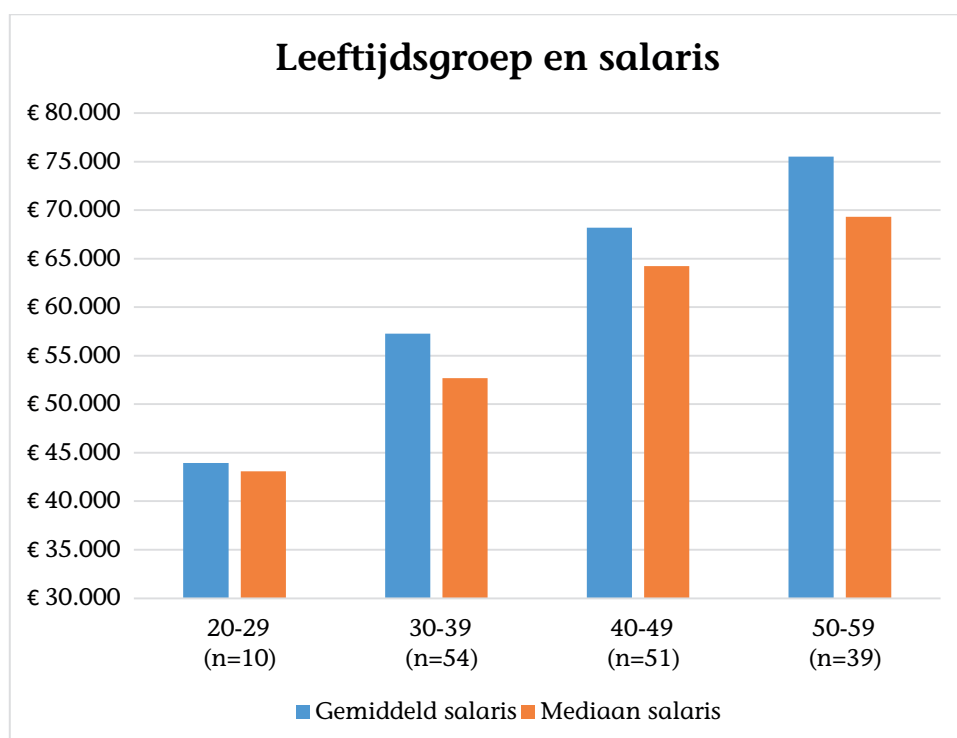


2.3 Demografische gegevens en salaris

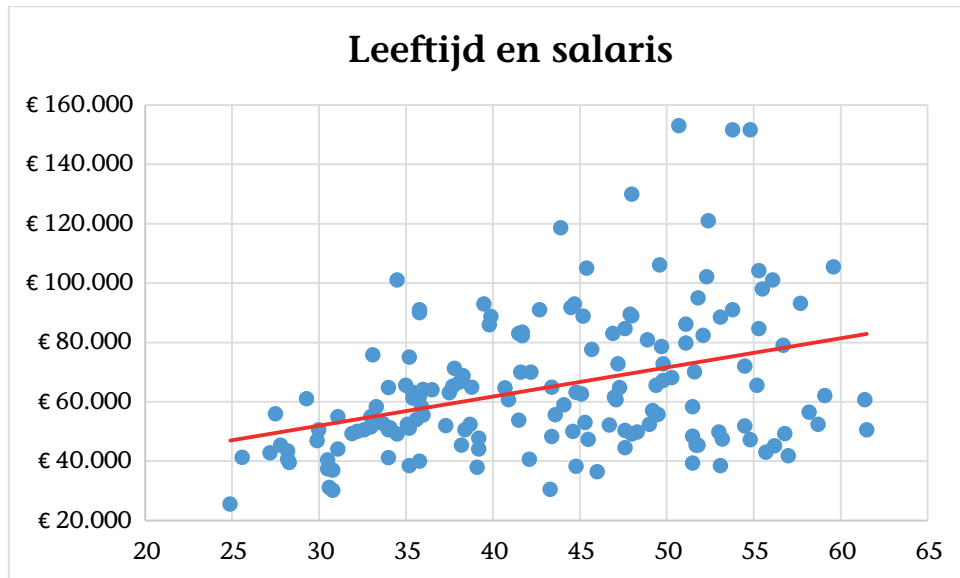
Er is onderzocht in hoeverre leeftijd, geslacht en opleiding het salaris beïnvloeden. Uit een univariatie analyse blijkt dat leeftijd en opleiding beide significant samenhangen met het salaris. Geslacht bleek niet samen te hangen met het salaris. Mannen verdienen in dit onderzoek weliswaar iets meer dan vrouwen, maar dat komt voornamelijk omdat de gemiddelde leeftijd van mannen in dit onderzoek hoger lag dan die van vrouwen (45 jaar tegenover 41 jaar). In de leeftijdscategorie 50-59 jaar, vaak een relatief goed verdienende groep, zaten 27 mannen, tegenover 12 vrouwen.

2.4 Leeftijd en salaris

Zoals in eerdere onderzoeken van Derks & Derks, blijkt ook uit dit onderzoek dat het salaris toeneemt met de leeftijd. Zo blijkt dat de groep van 50-59 jaar gemiddeld bijna 20.000 euro meer verdient dan de groep van 30-39 jaar, $F(1, 13) = 1.94, p < 0.10$. De correlatie bedraagt .37. In onderstaande grafiek zijn de gemiddelde en mediane salarissen per leeftijdsgroep zichtbaar. Van 7 deelnemers was de leeftijd onbekend, 2 deelnemers waren ouder dan 60 jaar.

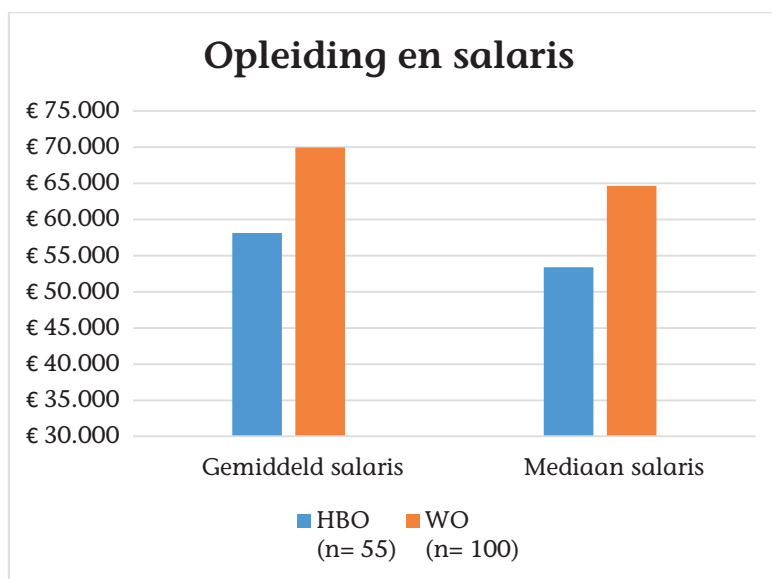


In onderstaande scatterplot, waarin alle salarissen staan, is goed te zien hoe het salaris toeneemt met de leeftijd. De rode lijn geeft de stijgende trend aan.



2.5 Opleiding en salaris

Verder blijkt dat het salaris van de wo-opgeleiden beduidend hoger ligt dan dat van de hbo-opgeleiden. Het verschil bedraagt gemiddeld ruim 10.000 euro, in het voordeel van de wo-groep, $F(1, 13) = 3.67$, $p < 0.10$. Dit geldt ook voor het mediane salaris. De overige 8 deelnemers hadden een mbo-opleiding.

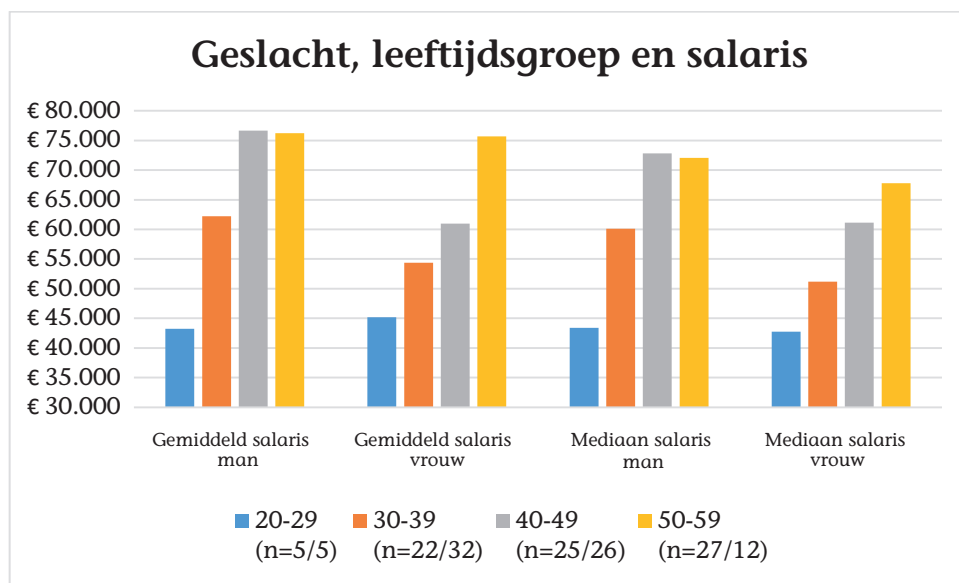




2.6 Interactie-effect leeftijd/geslacht en salaris

Opmerkelijk is dat de toename van salarissen van mannelijke kwaliteitsprofessionals eerder afvlakt dan die van vrouwelijke kwaliteitsprofessionals. Mannen verdienen hierdoor tot circa het vijftigste levensjaar gemiddeld meer dan vrouwen. Bij vrouwen vlakt de salarisgroei pas later af, waarna mannen en vrouwen in kwaliteitsfuncties uiteindelijk een soortgelijk salaris ontvangen.

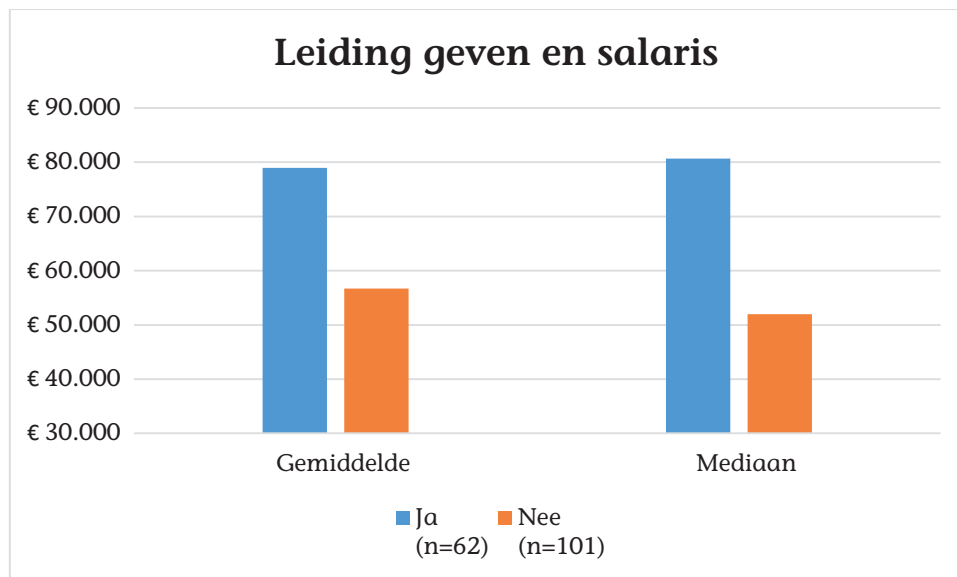
Mannen bereiken dus eerder hun salarisplafond, terwijl er bij vrouwen een meer constante relatie is tussen leeftijd en salaris, $F(8, 13) = 5.261, p < 0.005$). Het effect is duidelijk zichtbaar in onderstaande grafiek. Een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat een deel van de vrouwen met jonge kinderen enige tijd parttime werkt, waardoor hun salaris minder snel stijgt dan dat van mannen.



In de analyses hierna zal rekening worden gehouden met (gecontroleerd worden voor) de genoemde demografische gegevens, te weten leeftijd, opleiding en geslacht.

2.7 Leiding geven en salaris

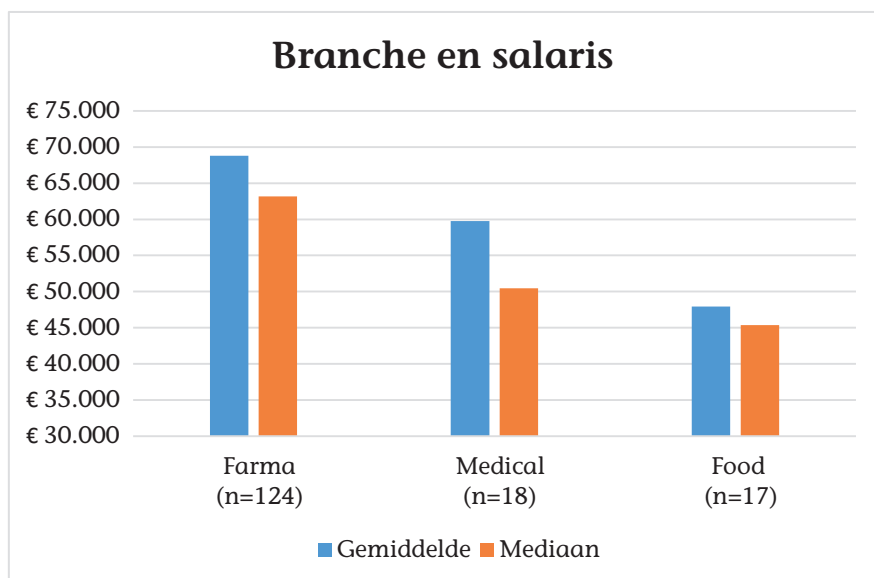
De kwaliteitsprofessionals die leiding geven, verdienen beduidend meer dan degenen die geen leiding geven. Het verschil tussen hun gemiddelde salaris bedraagt ruim 20.000 euro. Dit is zichtbaar in onderstaande grafiek.



Ook gecontroleerd voor leeftijd, opleiding en geslacht houdt dit effect stand. Hoewel leidinggevend gemiddeld iets ouder zijn dan niet-leidinggevend (45 vs. 42 jaar) en ook vaker man zijn (56% vs. 46%), verdienen ze nog steeds beduidend meer wanneer hier rekening mee wordt gehouden, $F(1, 132) = 8.78$, $p < 0.005$.

2.8 Branche en salaris

Ook de branche waarin iemand werkzaam is, heeft een belangrijke invloed op het salaris. Uit de resultaten blijkt dat de salarissen in farma beduidend hoger liggen dan in medical en food. De gemiddelde werknemer in farma verdient bijna 70.000 euro, terwijl de gemiddelde werknemer in food 48.000 euro verdient. Deze verschillen bleken ook weer onafhankelijk van leeftijd, opleidingsniveau en geslacht van de kandidaat, $F(2, 132) = 2.79$, $p < 0.10$. In onderstaande grafiek zijn de verschillen duidelijk zichtbaar. Van vier deelnemers was niet bekend in welke branche ze werkten.



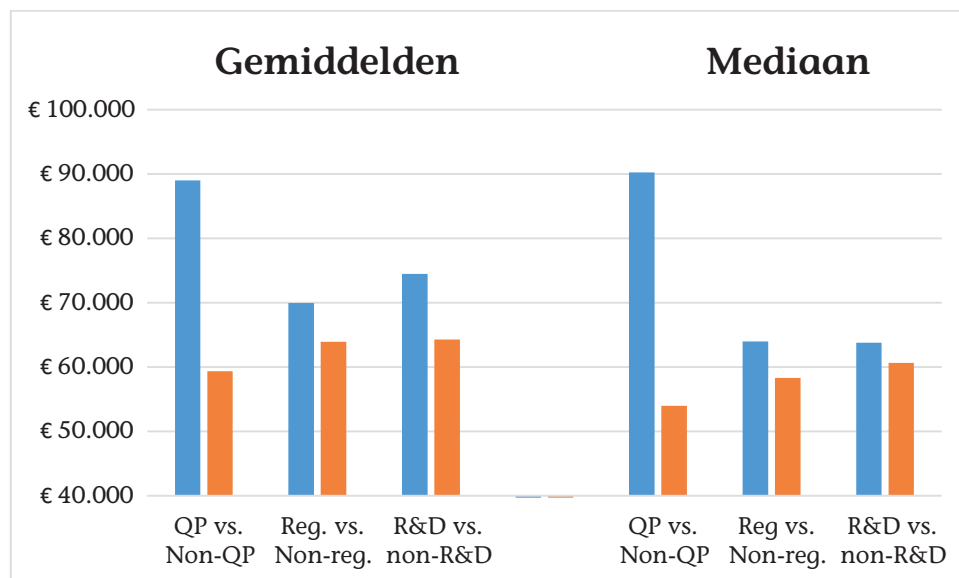


2.9 QP's, Regulatory Affairs functies en R&D-functies

Tot slot zijn er drie baankenmerken die een significante invloed op het salaris hebben, te weten QP's en functies in regulatory en R&D. De leidinggevende QP blijkt in kwaliteitsland het best te verdienen, maar ook kwaliteitsprofessionals die in Regulatory Affairs en R&D actief zijn blijken significant meer te verdienen dan hun collega's die buiten RA / R&D actief zijn.

Het verschil tussen QP's en non-QP's is erg groot; maar liefst 30.000 euro. Wanneer wordt uitgegaan van de mediaan, is het salarisverschil nog iets groter, ruim 35.000 euro, $F(1, 132) = 22.616$, $p < 0.005$. Zoals bij alle andere onderzoeksresultaten, is hierbij gecontroleerd voor leeftijd, geslacht en opleiding.

Kwaliteitsprofessionals die in een R&D omgeving werken blijken 10.000 euro meer te verdienen dan mensen die niet in R&D werken, $F(1, 132) = 5.32$, $p < 0.05$. Een soortgelijk klein maar significant effect is zichtbaar bij regulatory affairs: professionals die in een RA omgeving werken, blijken ongeveer 6.000 euro meer te verdienen dan mensen die niet in RA werkzaam zijn, $F(1, 132) = 5.01$, $p < 0.05$. Genoemde verschillen zijn zichtbaar in onderstaande grafiek.



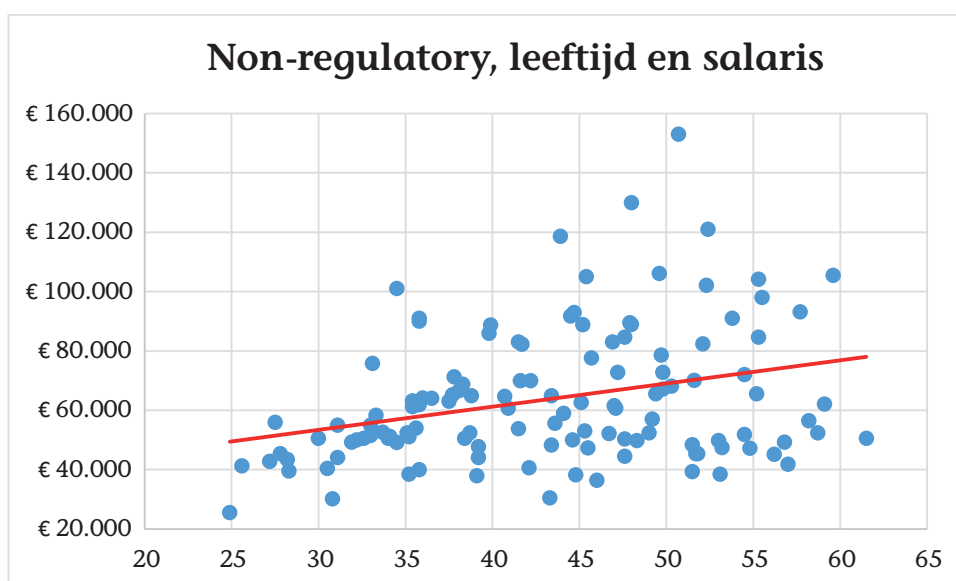
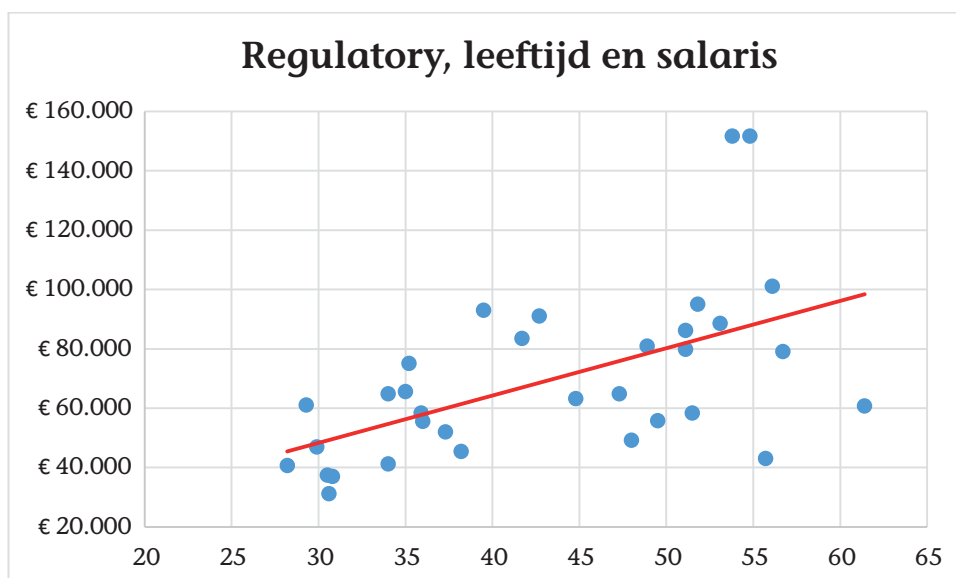
2.10 Interactie-effect leeftijd/regulatory en leeftijd/QP op salaris

Uit de onderzoeksresultaten zijn twee interactie-effecten gebleken, namelijk tussen leeftijd/regulatory en salaris, en leeftijd/QP en salaris. Wat dit betekent, wordt hieronder toegelicht.

Regulatory functies en leeftijd

In de vorige paragraaf is beschreven dat personen in regulatory functies meer verdienen dan personen die niet in regulatory functies werken. Daarnaast is gebleken dat naarmate men ouder wordt, het salaris bij regulatory functies sneller stijgt dan het salaris bij non-regulatory functies.

Voor de regulatory functies is de correlatie tussen leeftijd en salaris .55, terwijl dit voor de non-regulatory functies .30 is. Kortom: het salaris van personen in regulatory functies neemt met de leeftijd beduidend sterker toe dan het salaris van personen in non-regulatory functies, $F(1, 112) = 7.57, p < 0.05$. Dit is zichtbaar in het verschil tussen de twee onderstaande scatterplots. De lijn bij regulatory functies loopt een stuk steiler dan de lijn van non-regulatory functies.

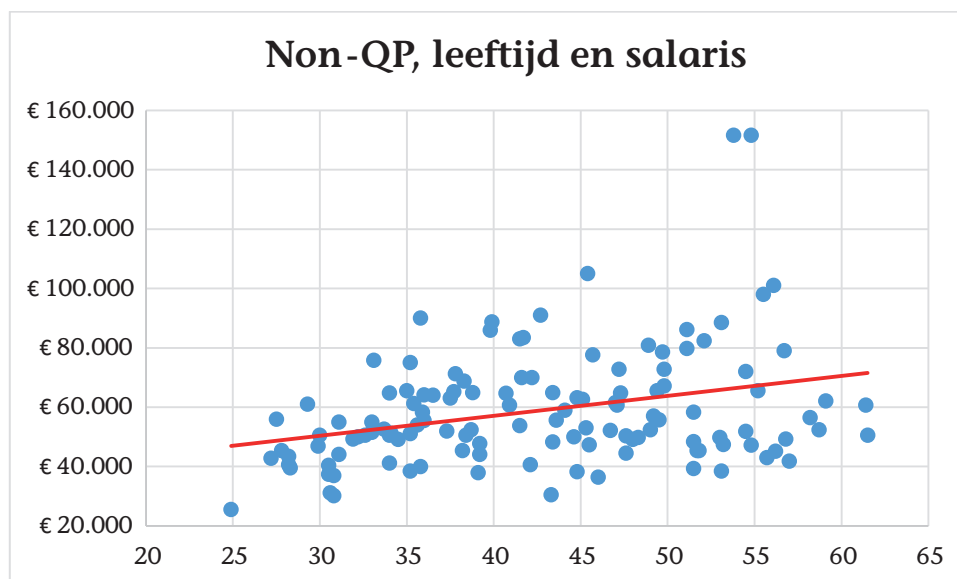
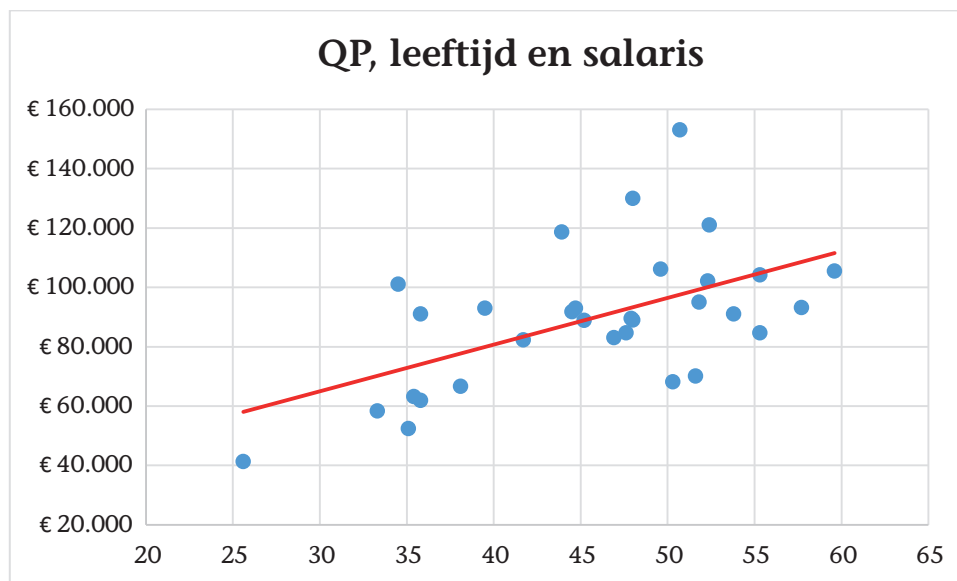




QP's en leeftijd

Bij QP's en non-QP's is een soortgelijke trend zichtbaar. QP's verdienen gemiddeld niet alleen meer, maar hun salaris neemt met de leeftijd ook sterker toe, $F(1, 112) = 5.14, p < 0.05$. Dat is zichtbaar in de lijn van QP's, deze is beduidend steiler dan de lijn van non-QP's, hetgeen een scherpere stijging van het salaris aangeeft. Voor de QP's is de correlatie tussen leeftijd en salaris .56, terwijl dit voor de non-QP's .31 is.

Zoals bij regulatory functies, is het verschil zichtbaar bij vergelijking van de twee onderstaande scatterplots. De lijn van QP's loopt een stuk steiler dan de lijn van non-QP's. Een dergelijk interactie-effect treedt niet op bij R&D, hetgeen betekent dat de salarissen binnen en buiten R&D met de leeftijd procentueel vergelijkbaar stijgen.

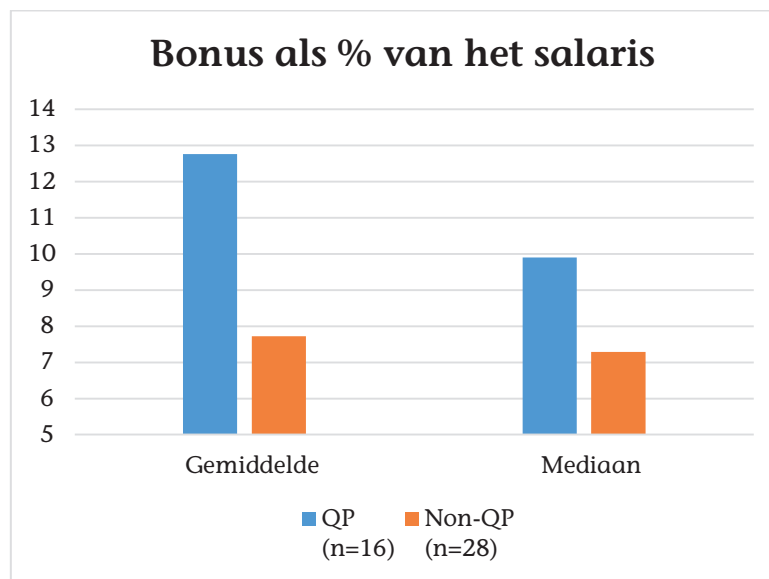


2.11 De variabele bonus

In dit onderzoek is de eventuele bonus van een medewerker inbegrepen in het salaris. De bonus kan echter ook afzonderlijk worden geanalyseerd. Van de 163 werknemers hebben er 44 een bonus ontvangen. De spreiding in bonussen is zeer hoog: de laagste bonus in dit onderzoek bedraagt 600 euro, terwijl de hoogste bonus 45.000 euro bedraagt. De gemiddelde bonus bedraagt 7.269 euro (SD = 7.235), de mediane bonus bedraagt 5.471 euro.

Hoewel de hoogte van de variabele bonus niet verschilt tussen de diverse groepen – vaak omdat de groepen niet groot genoeg zijn voor een betrouwbare vergelijking – is ook gekeken naar de hoogte van de bonus ten opzichte van het salaris. Hiertoe is het fulltime salaris zonder bonus bepaald en is daarna de bonus gedeeld door het fulltime salaris. Dit geeft aan hoe groot het percentage van het salaris is dat de werknemers ontvangen als bonus.

Gemiddeld ontvangen de werknemers die een bonus ontvangen 9,55% van hun salaris als bonus (SD = 7.09%). Het mediane percentage bedraagt 7,72%. Uit de resultaten blijkt dat QP's een relatief hoger percentage van hun salaris als bonus ontvangen dan non-QP's. QP's ontvangen gemiddeld een bonus van 12,8% van hun salaris, terwijl dit voor non-QP's 7,72% is, $F(1, 29) = 3.16$, $p < 0.10$. Dit is weergegeven in onderstaande grafiek. Voor andere persoons- en/of functiekenmerken is geen verschil in dit percentage aangetoond.





3 Vergelijking met het vorige rapport

3.1 2013-2014 tegenover 2006-2012

In 2013 heeft Derks & Derks een vergelijkbaar onderzoek gepubliceerd over de salarissen van kwaliteitsprofessionals. Hierin werden salarisgegevens onderzocht uit 2006 tot en met 2012. In dit hoofdstuk wordt gekeken naar salarisverschillen met dit onderzoek. Hiertoe zijn de salarissen uit het vorige onderzoek genormaliseerd naar 2014. Dit maakt dat beide onderzoeken betrouwbaar vergeleken kunnen worden. Aan het vorige onderzoek namen 671 mensen deel, waarvan 57% man was. Van alle deelnemers was 69% wo-opgeleid en 30% hbo-opgeleid. De gemiddelde leeftijd was 40 jaar.

Omdat in het vorige rapport bonussen **niet** werden meegenomen in de salarissen, zullen ook de huidige salarissen zonder bonus worden geanalyseerd. In de analyses is wederom gecontroleerd voor geslacht, opleiding en leeftijd.

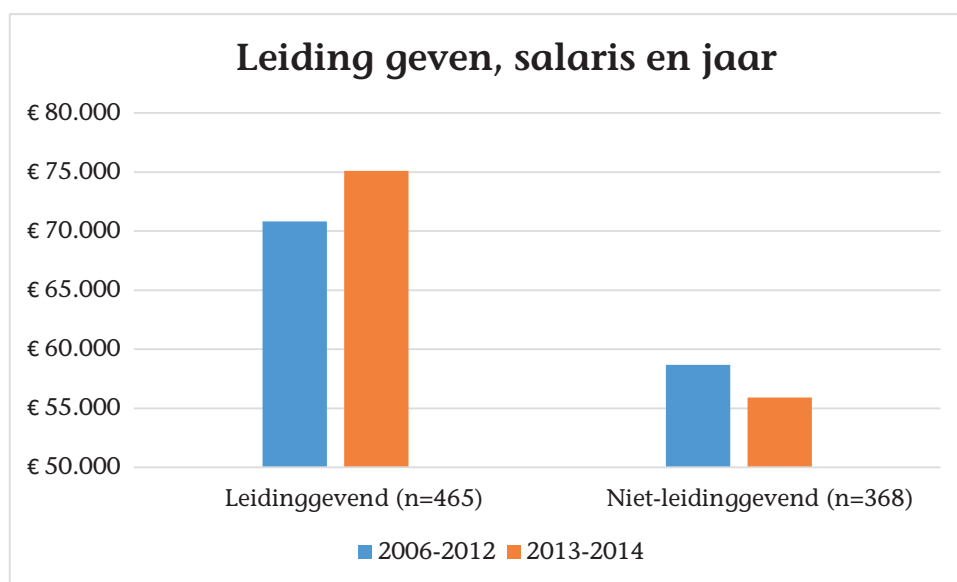
3.2 Gemiddelde en mediane salarissen

Het gemiddelde salaris (zonder bonus) in dit onderzoek bedraagt 63.210 euro; in het vorige onderzoek was dit 64.231 euro. Dit verschil is echter niet significant. Het mediane salaris (zonder bonus) in dit onderzoek bedraagt 58.320 euro; in het vorige onderzoek was dit 57.912 euro.

In het vorige onderzoek was er sprake van een 'trendbreuk': na 2009 waren de salarissen van kwaliteitsprofessionals significant gestegen. Deze stijging heeft zich niet voortgezet: na 2012 zijn de salarissen van kwaliteitsprofessionals niet significant gestegen.

3.3 Leiding geven

Hoewel het verschil niet significant was, is er een duidelijke trend zichtbaar in het salarisverschil tussen leidinggevend en niet-leidinggevend. In beide onderzoeken verdienen leidinggevend meer, maar dit verschil is in het huidige onderzoek opgelopen tot 20.000 euro, terwijl dit in het vorige onderzoek ruim 10.000 euro was, $F(1, 782) = 1.279, p = .26$. De verschillen zijn zichtbaar in onderstaande grafiek.

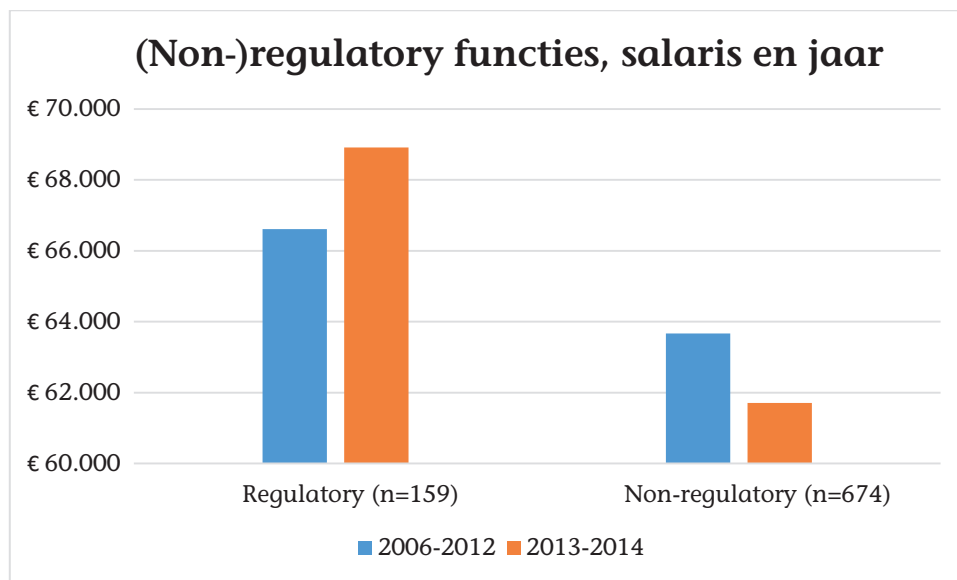


Uit de grafiek blijkt dat leidinggevend in dit onderzoek bijna 5.000 euro meer zijn gaan verdienen ten opzichte van het vorige onderzoek. Het salaris van niet-leidinggevend is met een paar duizend euro gedaald. Het grootste verschil zit tussen leidinggevend en niet-leidinggevend, tussen beide onderzoeken. Het gat tussen beide groepen is met ongeveer 10.000 euro toegenomen.

Dit verschil kan grotendeels worden verklaard omdat in het huidige onderzoek ongeveer 68% van de leidinggevend QP was, terwijl dat in het vorige onderzoek 29% was. Zowel QP's als leidinggevend verdienen meer dan non-QP's en niet-leidinggevend.

3.4 Regulatory functies

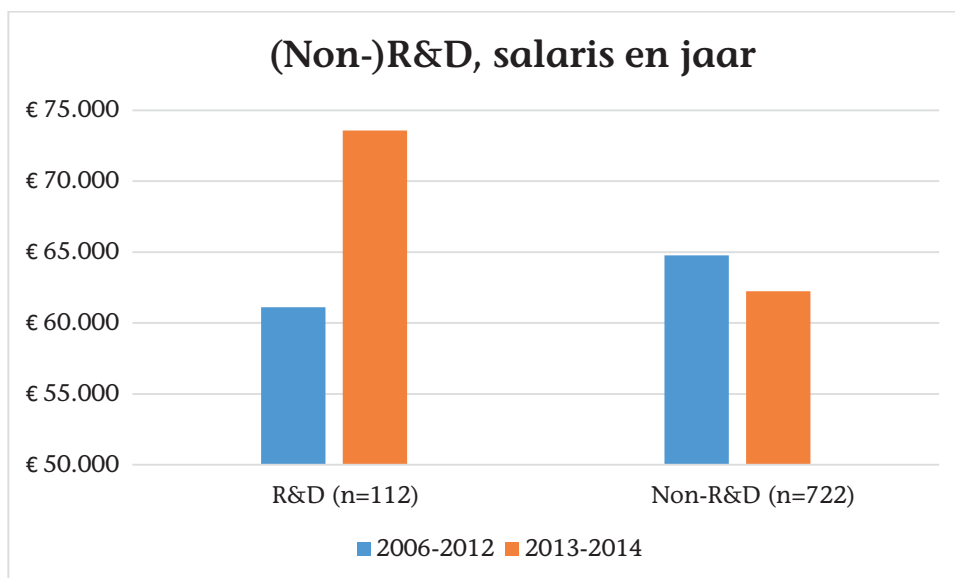
In beide onderzoeken verdienen werknemers in regulatory functies meer dan in non-regulatory functies. In het '2013-2014' onderzoek is dit sterker is dan in het vorige onderzoek, hoewel dit effect niet significant is, $F(1, 782) = 1,586, p = .21$. Toen bedroeg het verschil 3.000 euro, in het recente onderzoek is dat opgelopen tot 6.000 euro. Het verschil is zichtbaar in onderstaande grafiek.



3.5 R&D-functies

In het vorige onderzoek verdienden werknemers in R&D-functies iets minder dan werknemers die niet in de R&D werkten. Het verschil bedroeg ongeveer 3.500 euro. In het huidige onderzoek verdienen werknemers in R&D-functies echter beduidend méér dan hun collega's: het verschil bedraagt ruim 10.000 euro, $F(1, 782) = 6.395, p < 0.05$. De verschillen zijn duidelijk zichtbaar in onderstaande grafiek.

Dit verschil is opmerkelijk te noemen, omdat kwaliteitsprofessionals binnen R&D daarmee in korte tijd van 'minder verdiendenden' 'beter verdiendenden' geworden zijn. De eerste verklaring hiervoor is methodologisch van aard: de groep R&D-ers is in het 2013-2014 onderzoek kleiner (14 vs. 149 in dit onderzoek, 98 vs. 537 in het vorige). Een andere verklaring zou in de markt kunnen liggen: de aansluiting tussen Discovery, R&D en productie heeft meer aandacht gekregen, het belang ervan is toegenomen, waardoor de marktwaarde van de R&D-ers gestegen is.





4 Tabellen met gemiddelde en mediane salarissen

4.1 Totale groep

In de onderstaande tabellen zijn de gemiddelde en mediane salarissen van de deelnemers te zien, verdeeld over diverse categorieën. Het gaat om de genormaliseerde salarissen van 2006 tot en met 2014. Deze salarissen zijn exclusief een eventuele bonus. Onderstaande salarissen zijn berekend over een groep van 834 professionals.

	hbo				wo			
	leidinggevend				leidinggevend			
	nee		ja		nee		ja	
	Gem.	Med.	Gem.	Med.	Gem.	Med.	Gem.	Med.
20-29	36.895	36.328	36.060	34.093	42.364	42.049	38.934	38.038
30-39	48.044	47.462	51.364	48.566	57.261	54.529	65.362	62.433
40-49	62.947	58.234	48.464	58.224	73.887	71.695	79.513	77.125
50-59	63.808	52.540	73.388	70.161	80.524	76.200	93.193	86.490

	QP				QA/QC			
	nee		ja		nee		ja	
	Gem.	Med.	Gem.	Med.	Gem.	Med.	Gem.	Med.
20-29	40.275	39.328	40.745	40.038	39.677	38.354	40.769	39.713
30-39	55.152	52.201	72.645	72.753	55.363	54.468	58.079	53.340
40-49	66.556	62.480	91.278	86.223	72.443	67.822	70.345	65.513
50-59	76.421	73.292	100.178	90.990	78.806	79.000	81.734	78.008

	Regulatory				Productie			
	nee		ja		nee		ja	
	Gem.	Med.	Gem.	Med.	Gem.	Med.	Gem.	Med.
20-29	40.337	39.328	40.138	40.618	40.593	39.516	38.671	38.875
30-39	57.235	53.711	56.641	54.468	56.516	52.500	58.902	57.991
40-49	71.029	67.665	70.321	66.950	70.653	66.824	71.489	67.859
50-59	78.076	76.200	90.490	82.400	78.936	76.200	85.990	84.681

	R&D				Medical			
	nee		ja		nee		ja	
	Gem.	Med.	Gem.	Med.	Gem.	Med.	Gem.	Med.
20-29	39.756	38.762	44.535	42.136	39.967	38.947	46.467	46.888
30-39	57.833	54.320	53.757	50.951	57.068	53.340	58.336	58.320
40-49	71.317	67.677	67.047	65.211	71.206	67.677	64.996	63.497
50-59	79.834	78.008	90.738	85.588	80.007	78.154	89.963	73.640

4.2 2013-2014 groep

In onderstaande tabellen vindt u de gemiddelde salarissen uit het huidige onderzoek weergegeven, te weten 2013 en 2014. Deze salarissen zijn inclusief de bonus. Een *cursief* gemiddelde is berekend over minder dan 5 deelnemers en dient daarom met enige terughoudendheid te worden beoordeeld.

	hbo				wo			
	leidinggevend				leidinggevend			
	nee		ja		nee		ja	
	Gem.	Med.	Gem.	Med.	Gem.	Med.	Gem.	Med.
20-29	-	-	-	-	42.825	42.002	46.639	42.768
30-39	49.932	50.550	-	-	52.916	51.559	72.330	71.273
40-49	60.229	60.660	68.814	70.000	68.192	57.291	84.877	84.681
50-59	60.007	51.800	67.128	62.105	69.446	61.916	104.536	101.606

	QP				QA/QC			
	nee		ja		nee		ja	
	Gem.	Med.	Gem.	Med.	Gem.	Med.	Gem.	Med.
	20-29	44.553	43.387	-	-	42.713	40.618	45.733
30-39	54.835	51.779	73.444	64.927	57.555	58.320	57.602	52.491
40-49	61.120	60.660	96.071	89.475	75.216	74.104	68.100	64.704
50-59	67.062	54.432	98.885	95.000	80.017	83.750	75.011	68.133

	Regulatory				Productie			
	nee		ja		nee		ja	
	Gem.	Med.	Gem.	Med.	Gem.	Med.	Gem.	Med.
	20-29	41.951	42.768	49.524	46.888	45.528	45.360	41.178
30-39	58.425	53.271	54.673	53.746	57.420	52.000	57.763	58.320
40-49	68.487	64.813	69.735	64.800	68.927	64.704	68.400	67.400
50-59	70.043	62.105	93.421	87.336	68.324	61.916	82.649	84.681

	R&D				Medical			
	nee		ja		nee		ja	
	Gem.	Med.	Gem.	Med.	Gem.	Med.	Gem.	Med.
	20-29	44.746	43.387	-	-	44.340	43.078	43.753
30-39	56.656	53.969	63.875	52.572	57.507	52.491	59.793	59.793
40-49	68.762	64.752	66.996	65.513	69.082	64.800	63.677	58.207
50-59	72.510	69.098	118.367	151.650	74.371	70.062	106.878	106.878



5 Bijlagen

Tabel 1: Conversiefactoren

	CAO % (zie tabel 2)	Peil 2014	Conversiefactor (= 100 / peil 2014)
2004		85.74	1,166
2005	0,8	86.43	1,157
2006	1,7	87.72	1,140
2007	1,8	89.13	1,122
2008	3,3	91.83	1,089
2009	2,6	94.07	1,063
2010	1,1	95.06	1,052
2011	1,4	96.34	1,038
2012	1,5	97.75	1,023
2013	1,2	98.91	1,011
2014	1,1	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	1,1	1,4	1,1	0,3
2012 jaar	1,3	1,5	1	0,6
2013 jaar	1,0	1,2	1,2	0,2
2014 jaar*	0,9	1,1	1	0,3

* voorlopige schatting 2014 (d.d. 09-01-2015)

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

Wij willen kennis delen!

Derks & Derks B.V. is een onafhankelijk adviesbureau dat zich richt op instroom en doorstroom van professionals op hbo-, wo- en PhD niveau in de farmaceutische industrie, de medische industrie, de voedingsmiddelenbranche en de zorgsector. Derks & Derks adviseert hierover en ondersteunt hierbij. Daarnaast voert Derks & Derks toegepast wetenschappelijk onderzoek uit.

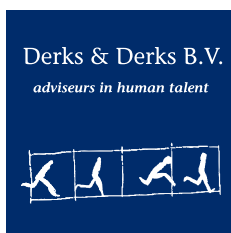
Dit rapport maakt deel uit van een serie rapporten die Derks & Derks publiceert onder het motto:

“Wij willen kennis delen!”. Eerdere rapporten gaan over:

- verlooptententie 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.

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.



Derks & Derks B.V.
Databankweg 12a
3821 AL Amersfoort
T 033 - 472 80 87
E info@derksenderks.nl
I www.derksenderks.nl

Member of 

