

Derks & Derks

strategisch partner
in human talent



Met overzicht gemiddelde salarissen 2006-2016

Salarisontwikkeling van kwaliteitsprofessionals in de Nederlandse Life Sciences industrie

Mei 2017

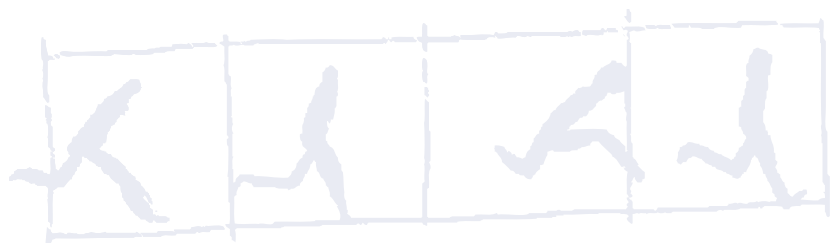
Analyses: drs. René Geerling (Master Arbeids- en Organisationspsychologie) onder supervisie van Dr. J. Bosch (Associate Professor University of Amsterdam and Adjunct Professor/Senior Researcher at the University of Houston and University of Heidelberg).



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

Derks & Derks
HR Research

Kennis, die we delen.



Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	3
De belangrijkste bevindingen	3
1. Doel en opzet van het onderzoek	
1.1 Doel	4
1.2 Opzet van het onderzoek	4
1.3 Dataverzameling en databewerking	5
Betekenis afkortingen	5
2. Resultaten	6
2.1 Achtergrond deelnemers	6
2.2 Frequentie salarissen en gemiddelden	7
2.3 Demografische gegevens en salaris	7
2.4 Leeftijd en salaris	7
2.5 Opleiding en salaris	9
2.6 Interactie tussen opleiding, leeftijd en salaris	10
2.7 Baankenmerken en salaris	12
2.7.1 Leidinggeven en salaris	12
2.7.2 QP en salaris	13
2.7.3 Regulatory Affairs en salaris	14
2.8 Wat kenmerkt topverdieners?	14
2.9 De variabele bonus	15
3. 10 jaar salarisonderzoek onder kwaliteitsprofessionals	16
3.1 Vergelijking met de vorige rapporten	16
3.2 Demografische gegevens	16
3.3 Gemiddelde salarissen	16
3.4 Regulatory Affairs-functies	16
4. Gemiddelde salarissen (2006-2016)	17
5. Bijlagen	18
5.1: Tabel 1: Conversiefactoren	18
5.2 Tabel 2: CBS-gegevens over CAO-lonen in verschillende jaren	18
6. Aantekeningen	19

Analyses: drs. René 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

Als strategisch partner in human talent brengt Derks & Derks organisaties en hoger opgeleide talenten in Life Sciences en gezondheidszorg samen. Werving & Selectie, Detachering & Interim, Assessment & Development, HR Research en Opleiding & Training, vormen de kern van onze dienstverlening.

Managementsamenvatting

Derks & Derks, strategisch partner in human talent, heeft de salarisgegevens van 1.035 kwaliteitsprofessionals uit de Nederlandse Life Sciences industrie (farmaceutische, voedingsmiddelen- en Medical Devices industrie) geanalyseerd en geduid. Tekst en analyses zijn onder supervisie van Dr. Jos Bosch, Universiteit van Amsterdam, uitgevoerd. De gegevens zijn verzameld uit selectie-interviews die tussen 2006 en 2016 zijn gevoerd (tien jaar salarisonderzoek!). De gemiddelde salarissen van kwaliteitsprofessionals worden op demografische gegevens en baankenmerken gepresenteerd, zodat zowel bedrijven als individuen een op feiten gebaseerde vergelijking kunnen maken.

De belangrijkste bevindingen

- Vrouwen in een kwaliteitsgerelateerde functie verdienen in 2015 en 2016 meer dan mannen. Dit wordt vooral verklaard door het feit dat ze in dit onderzoek hoger opgeleid zijn dan mannen.
- Werknemers tussen 30 en 39 jaar verdienen ongeveer 10.000 euro meer dan de leeftijdsgroep tussen 20 en 29 jaar. De grootste sprong wordt tussen de 40 en 49 jaar gemaakt; het salaris neemt dan met bijna 15.000 euro toe.
- Na de leeftijd van 50 vlakt de salarisstijging af. Dit kan worden verklaard door het feit dat men het leidinggevende potentieel al heeft geactualiseerd. Iemand die rond de 50 geen leidinggeeft, maakt een kleine kans om deze positie alsnog te verwerven.
- Wo-opgeleiden starten met een beduidend hoger salaris dan hbo-opgeleiden, maar in de leeftijdscategorie tussen de 30 en 39 wordt dit verschil gelijk getrokken. Na de leeftijd van 40 jaar wordt de kloof tussen wo-opgeleiden en hbo-opgeleiden echter weer groter. Dit verschil in salaris is echter niet te verklaren uit het vaker verwerven van een leidinggevende rol door wo-opgeleiden.
- Degenen die werkzaam zijn als QP, verdienen opvallend meer dan degenen die niet werkzaam zijn als QP: het verschil bedraagt maar liefst 22.000 euro.
- De grootverdieners in dit onderzoek (>100.000 euro) zijn veelal wo-opgeleide, leidinggevende mannen van gemiddeld 50 jaar oud.
- De gemiddelde bonus bedraagt één maandsalaris.

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 concrete 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 (**hoofdstuk 2**) beslaat een analyse van 201 kwaliteitsprofessionals die in 2015 en 2016 bij Derks & Derks zijn geïnterviewd. Aan deze mensen, werkzaam in kwaliteitsgerelateerde functies in de Life Sciences industrie (farmaceutische, voedingsmiddelen- en Medical Devices industrie), is gevraagd naar het bruto jaarsalaris op basis van 40 uur, inclusief vakantiegeld en een eventuele variabele bonus. Andere primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals flexibele werktijden, verzekeringen, leaseauto's, mobiele telefoons en laptops zijn niet inbegrepen. De deelnemers varieerden van starters tot zeer ervaren medewerkers.

Met behulp van deze gegevens is de relatie tussen het salaris, inclusief de bonus, met de volgende variabelen onderzocht:

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

Het tweede deel van het onderzoek (**hoofdstuk 3 en 4**) vergelijkt de uitkomsten van de bovengenoemde analyses met de bevindingen uit de eerdere salarisonderzoeken, die Derks & Derks de afgelopen 10 jaar onder dezelfde doelgroep heeft uitgevoerd. Het totaal aantal respondenten van het onderzoek bedraagt hierdoor 1.035.

In **hoofdstuk 3** presenteren we de resultaten en worden er mogelijke verklaringen gegeven voor de geconstateerde gemiddelden en verschillen.

Het **vierde hoofdstuk** bevat tabellen waarin de gemiddelde salarissen van alle 1.035 deelnemers over tien jaar salarisonderzoek te zien zijn, over diverse categorieën verdeeld. In de bijlagen zijn **conversiefactoren** en **CBS-gegevens over CAO-lonen** opgenomen, die gebruikt zijn om de data uit de verschillende onderzoeken mee te kunnen normaliseren.

1.3 Dataverzameling en databewerking

Alle gegevens zijn verzameld door Derks & Derks via interviews met kandidaten uit werving & selectieactiviteiten. Salarissen op basis van een parttime dienstverband zijn omgerekend naar een fulltime dienstverband (40 uur per week). De gegevens zijn inclusief 8% vakantietoeslag en een eventuele bonus en 13e maand. Alle gegevens in het eerste deel van het verslag zijn verzameld in 2015 en 2016.

De salarissen uit 2015 zijn genormaliseerd naar peiljaar 2016. Dit wil zeggen dat deze salarissen zijn gecorrigeerd naar hoe hoog dit salaris in 2016 zou zijn geweest: 2016 is geïndexeerd op 100 en 2015 is hiervoor gecorrigeerd. Op deze manier zijn de deelnemers uit 2015 en 2016 vergelijkbaar. Eerdere salarisgegevens zijn eveneens genormaliseerd naar 2016. De gebruikte conversiefactoren zijn te vinden in de bijlage op **pagina 18**.

Betekenis 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*

Life Sciences industrie: farmaceutische, voedingsmiddelen- en Medical Devices industrie

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

2. Resultaten

2.1 Achtergrond deelnemers

Er doen 201 werknemers aan dit onderzoek mee, waarvan 53,7% man en 46,3% vrouw. De gemiddelde leeftijd is 41,2 jaar, met een standaardafwijking van 9,5 jaar. Dit betekent dat ongeveer 70% van de werknemers tussen de 32 en 51 jaar oud is. Het gemiddelde aantal jaren werkervaring bedraagt 15,7 jaar, met een standaardafwijking van 10 jaar. Vrijwel alle deelnemers zijn hoogopgeleid: 35% heeft een hbo-diploma en 58% heeft een wo-diploma. Het merendeel van de deelnemers is werkzaam in de farmaceutische industrie (76%).

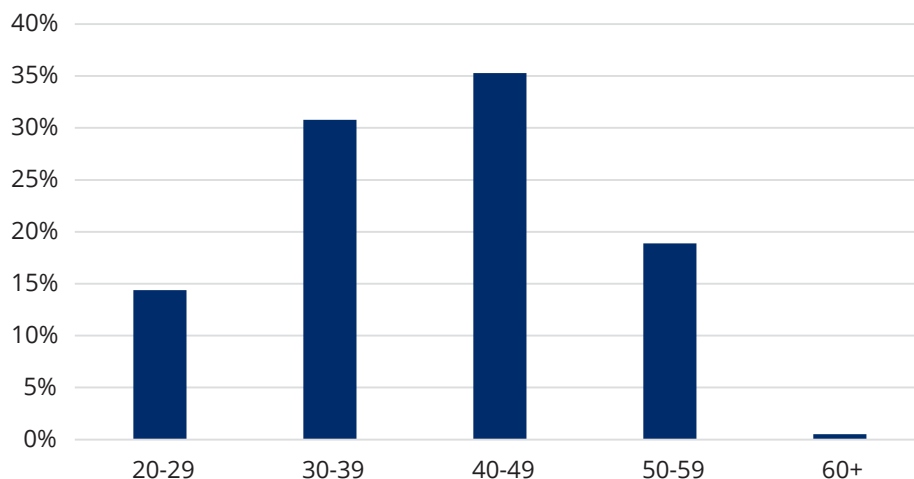
Zoals aangegeven zijn de salarissen van de parttimers omgerekend naar een fulltime salaris. Ter volledigheid is onderzocht of parttimers naar rato meer of minder verdienen dan fulltimers. Er blijkt geen verschil te zijn: parttimers verdienen naar rato op jaarbasis slechts een paar honderd euro minder (een verschil binnen de foutmarge). Uiteraard kan niet met zekerheid worden gesteld hoeveel parttimers hadden verdiend wanneer ze fulltime in dienst waren geweest, maar deze analyse suggereert dat er geen of nauwelijks een verschil is. Overigens blijkt dat de groep die parttime werkt iets hoger is opgeleid: 65% is wo-opgeleid, tegenover 54% van de fulltimers. Wellicht ervaren mensen met een hogere opleiding meer vrijheid om parttime te gaan werken.

Uit het onderzoek komen daarnaast opvallende man-vrouw verschillen naar voren. De vrouwen in dit onderzoek zijn overwegend hoger opgeleid dan mannen; zo was 68,8% van de vrouwen wo-opgeleid, tegenover 48,1% van de mannen. Ook valt op dat 49% van de vrouwen in deeltijd werkt, tegenover 21% van de mannen.

Verder is 84,9% van de vrouwen werkzaam in de farmaceutische industrie, tegenover 67,6% van de mannen. Tot slot hebben de mannen gemiddeld 17,83 jaar werkervaring, tegenover 13,23 jaar voor de vrouwen. Al deze genoemde verschillen zijn significant. Mede hierom zal in de analyses worden gecontroleerd voor de hierboven genoemde demografische variabelen, waaronder geslacht.

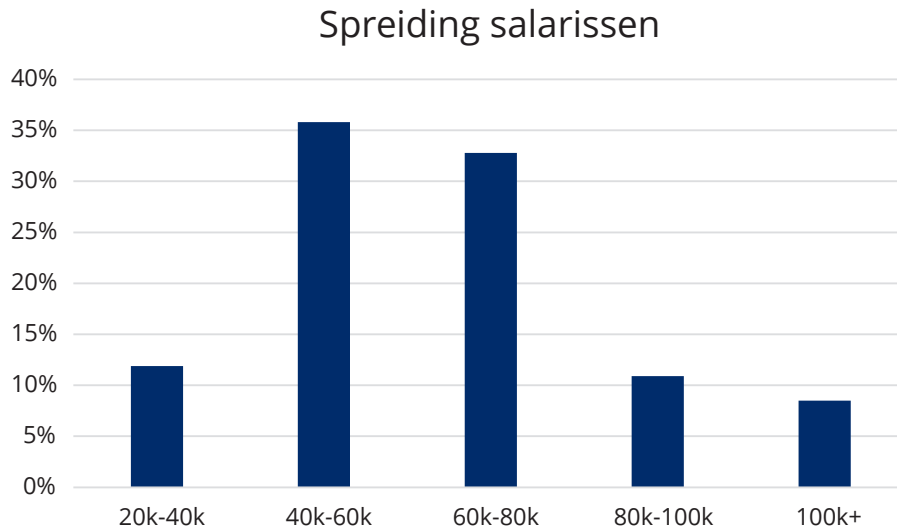
In onderstaande grafiek staat de leeftijdsopbouw van de deelnemers aan dit onderzoek weergegeven. Uit de grafiek blijkt dat de leeftijdsgroepen 30-39 en 40-49 het sterkst vertegenwoordigd zijn.

Spreiding leeftijdscategorieën



2.2 Frequentie salarissen en gemiddelden

In dit onderzoek komen salarissen tussen de 40.000 en 60.000 euro het meest voor (dit is voor dit onderzoek de modale salarisrange), op de voet gevolgd door salarissen tussen 60.000 en 80.000 euro. Zo verdient 68,6% van de deelnemers een salaris tussen de 40.000 en 80.000 euro. Een groep van 17 deelnemers verdient meer dan 100.000 euro.



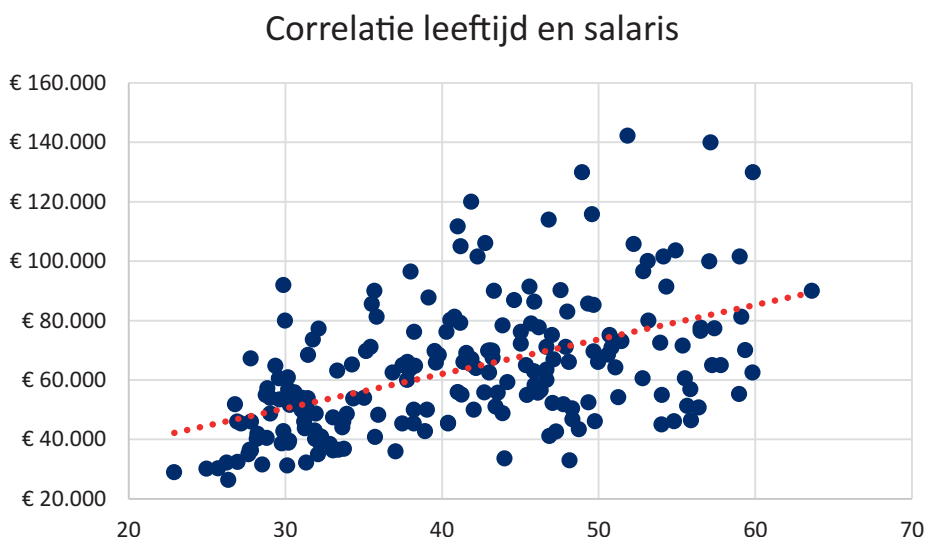
Het gemiddelde salaris in dit onderzoek bedraagt 63.497 euro met een standaardafwijking van 22.202 euro.

2.3 Demografische gegevens en salaris

Er is onderzocht in hoeverre leeftijd, geslacht en opleiding het salaris beïnvloeden. Uit een univariate analyse blijkt dat vrouwen meer verdienen dan mannen; dit wordt echter onder meer verklaard door het feit dat ze in dit onderzoek hoger opgeleid zijn dan mannen. Wanneer hiervoor wordt gecorrigeerd, is er niet langer een verschil in salaris. Verder blijkt uit de univariate analyse dat zowel leeftijd als opleiding positief samenhangen met het salaris.

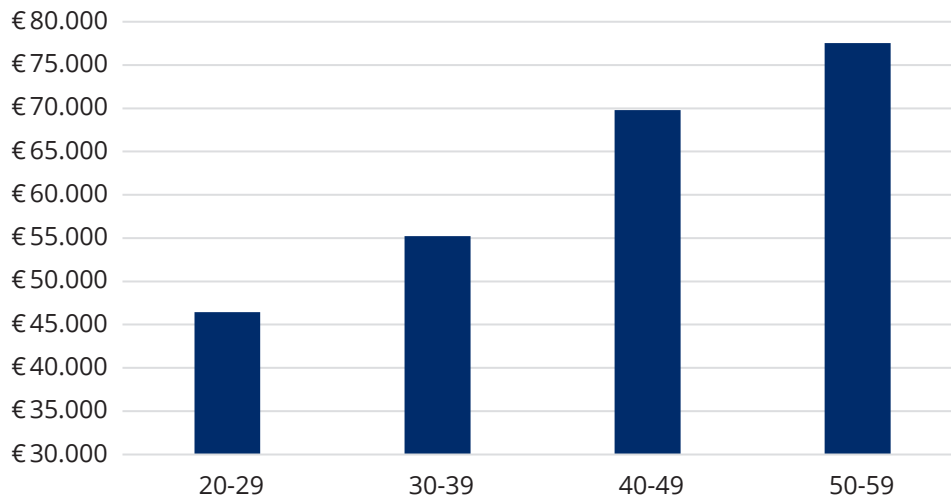
2.4 Leeftijd en salaris

Zoals men kan verwachten, en ook uit eerdere onderzoeken van Derks & Derks bleek, neemt het salaris toe met de leeftijd, $F(191, 2) = 14.72$, $p = 0.066$. De correlatie bedraagt .50, wat een van de hoogste correlaties is die in het onderzoek werd gevonden. Ook is te zien dat de salarisverschillen sterk toenemen met leeftijd: dit impliceert dat bij toenemende leeftijd additionele factoren (zoals de factoren besproken) relatief steeds belangrijker worden om een juiste schatting te kunnen maken. In onderstaande scatterplot is goed te zien hoe het salaris toeneemt met de leeftijd. De rode lijn geeft de gemiddelde trend weer.



Hieronder worden dezelfde gegevens uitgezet als gemiddelde salaris per leeftijdsgroep.

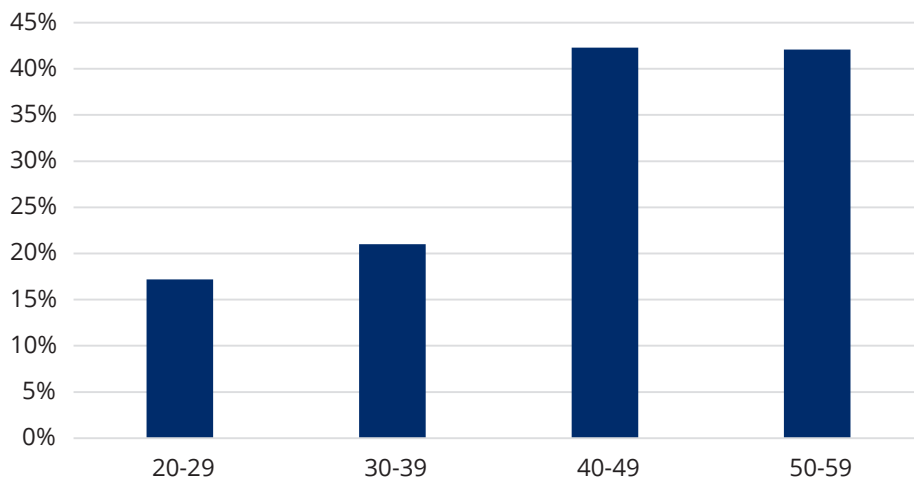
Leeftijdsgroep en gemiddeld salaris



Per leeftijdsgroep neemt het gemiddelde jaarsalaris met ongeveer 8.000 tot 10.000 euro toe. Een grotere sprong wordt gemaakt in de leeftijdscategorie tussen 40-50 jaar: het salaris neemt dan met bijna 15.000 euro toe.

Een mogelijke verklaring voor de gemiddeld grotere salarissprong bij de groep tussen 40 en 49, is dat deze leeftijdscategorie relatief vaker doorstroomt naar een leidinggevende positie. Van de deelnemers tussen de 20 en 39 jaar, geeft 17-21% leiding. Van de deelnemers tussen de 40 en 49 jaar, schiet dit percentage omhoog naar 42%.

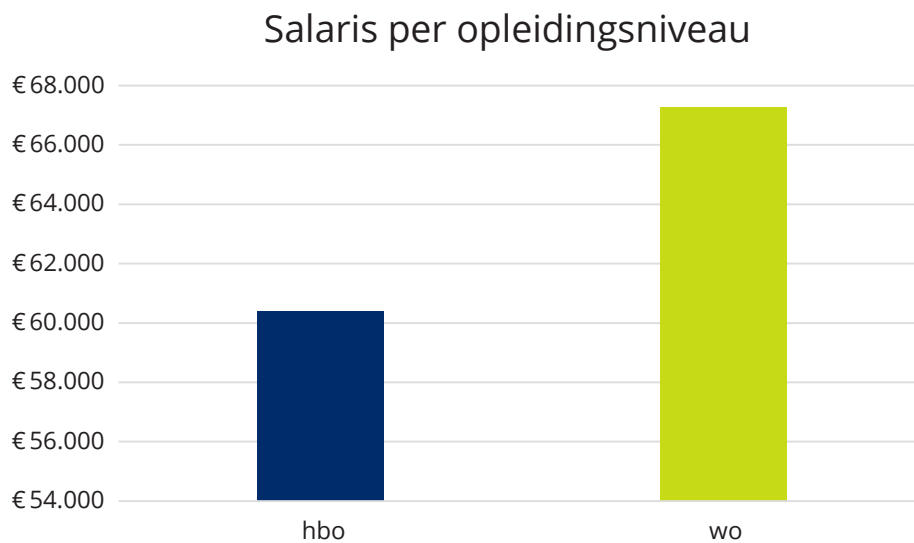
Percentage met een leidinggevende positie



De afvlakkende salarisstijging na de leeftijd van 50, kan worden verklaard door het feit dat men het leidinggevende potentieel eerder al heeft geactualiseerd. Het salaris stijgt nog wel, maar niet meer zo sterk als tussen de leeftijd van 40 en 50 jaar. Het percentage leidinggevendens neemt in de leeftijdscategorie van 50-59 jaar niet meer toe. Ervan uitgaand dat mensen hun eenmaal bemachtigde leidinggevende positie behouden, kan worden gesteld dat iemand die rond de 50 geen leidinggevende functie heeft, een kleine kans maakt om deze positie alsnog te verwerven.

2.5 Opleiding en salaris

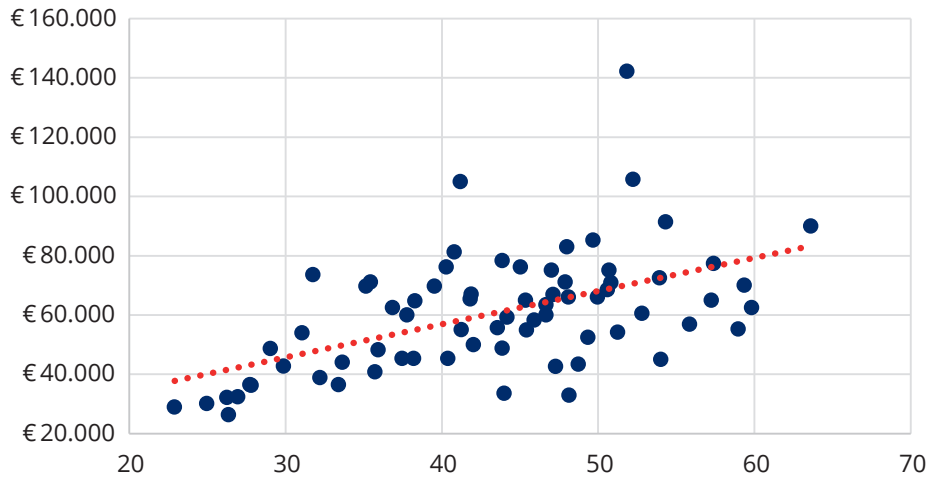
Conform de eerdere kwaliteitsonderzoeken van Derks & Derks uit 2013 en 2015 blijkt dat het salaris van de wo-opgeleiden hoger ligt dan dat van de hbo-opgeleiden. Het verschil bedraagt gemiddeld ruim 7.000 euro in het voordeel van de wo-groep. Dit effect grenst aan statistisch significant, $F(1, 2) = 13.6$, $p = 0.066$, wat erop duidt dat er grote individuele verschillen bestaan.



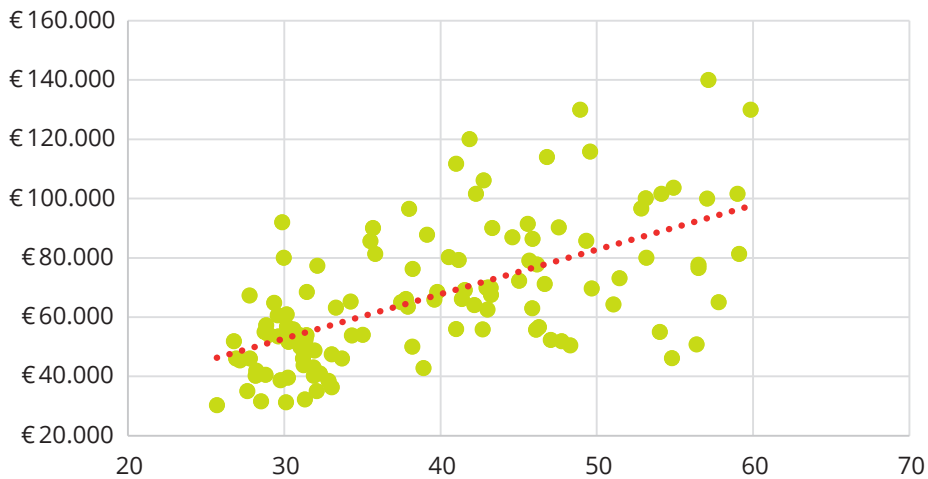
2.6 Interactie tussen opleiding, leeftijd en salaris

Een opmerkelijke bevinding is dat de normale leeftijdsgebonden salaristoename eerder afvlakt bij hbo-opgeleiden dan bij wo-opgeleiden. De correlatie tussen leeftijd en salaris is voor hbo-opgeleiden .53, terwijl deze correlatie voor wo-opgeleiden .60 is. Dit verschil is significant. Het salaris van wo-opgeleiden stijgt dus sterker met de leeftijd dan dat van hbo-opgeleiden. Het verschil is zichtbaar in onderstaande scatterplots.

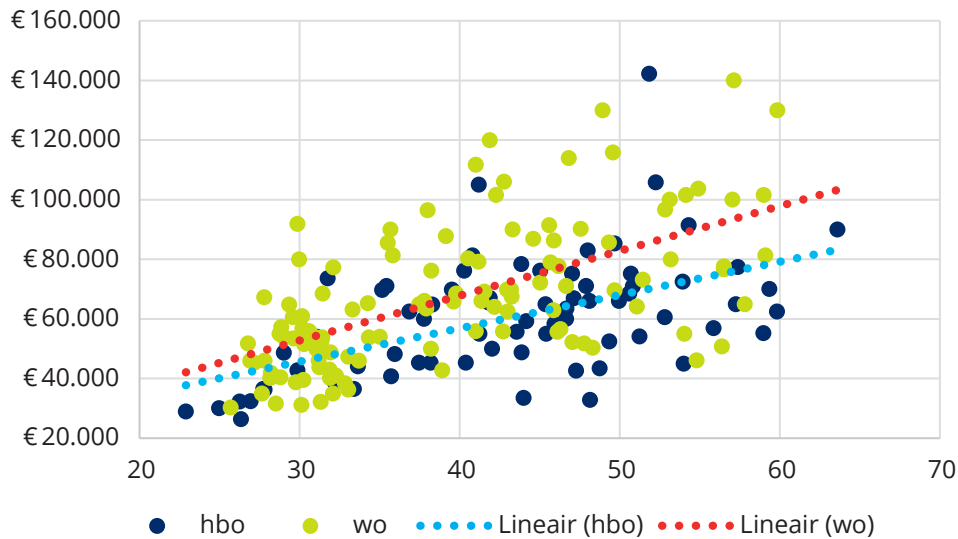
Leeftijd en salaris hbo - opgeleid



Leeftijd en salaris wo - opgeleid

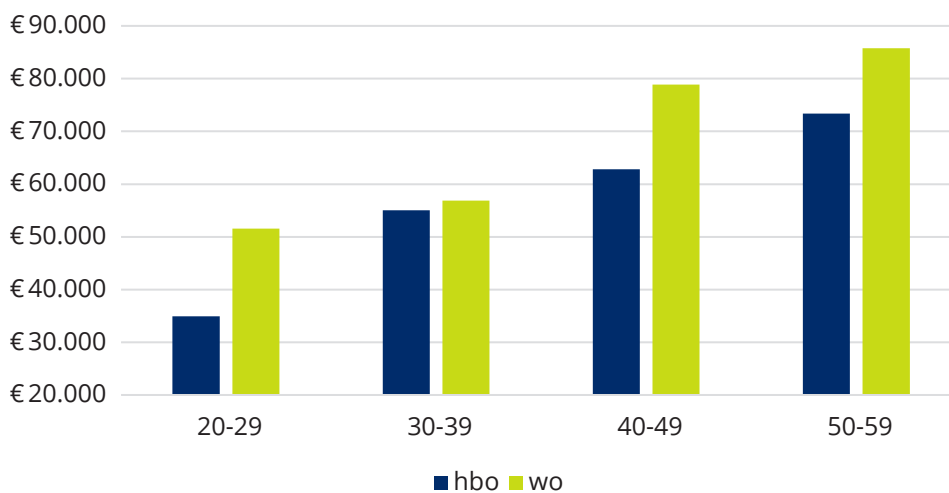


Leeftijd, salaris en opleiding



De onderstaande grafiek geeft deze getallen weer in gemiddelde salarissen per leeftijdscategorie voor zowel hbo- als wo-opgeleiden.

Leeftijdscategorie en salaris voor hbo en wo

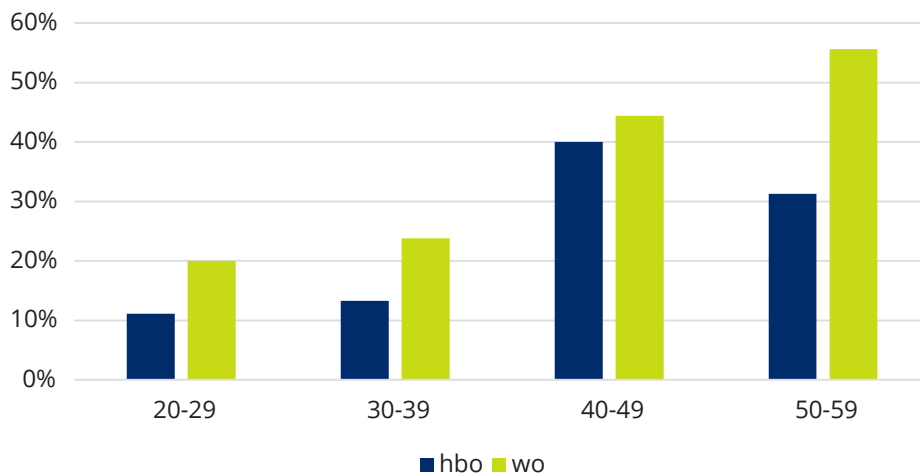


Het valt op dat wo-opgeleiden starten met een beduidend hoger salaris: ongeveer 15.000 euro meer dan het hbo-gemiddelde. In de leeftijdscategorie 20-29, verdient de gemiddelde hbo-opgeleide 35.000 euro, terwijl de gemiddelde wo-opgeleide dan al meer dan 50.000 euro verdient. Echter, deze achterstand hebben de hbo-opgeleiden ingehaald tussen de 30 en 39 jaar: beide groepen verdienen dan rond de 56.000 euro.

Daarna wordt de kloof opnieuw groter. Tussen de 40 en 49 jaar, verdienen wo-opgeleiden bijna 80.000 euro, terwijl de hbo-opgeleiden blijven steken op 63.000 euro. Deze kloof wordt niet meer overbrugd: ook in de groep 50-59 jaar, is het salarisverschil nog 12.000 euro, in het voordeel van de wo-opgeleiden.

Het ligt voor de hand om te veronderstellen dat wo-opgeleiden tussen de 40-49 jaar meer leidinggevende posities hebben verworven dan hbo-opgeleiden. Opvallend genoeg blijkt dit echter niet het geval te zijn.

Leeftijdscategorie en leidinggevend, hbo en wo



Uit de grafiek blijkt dat beide groepen tussen de 40-49 jaar een piek vertonen in het aantal leidinggevende posities, rond de 40%, na de relatief beperkte percentages tussen 20-39 jaar. Het verschil in percentage leidinggevende posities tussen de 40-49 jaar is niet significant. Toch verdienen wo-opgeleiden tussen de 40-49 jaar een beduidend hoger salaris dan de hbo-opgeleiden. Een voorzichtige conclusie zou kunnen zijn dat wo-opgeleiden meer verantwoordelijkheden toebedeeld krijgen als leidinggevende en daarom een hoger inkomen verdienen.

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

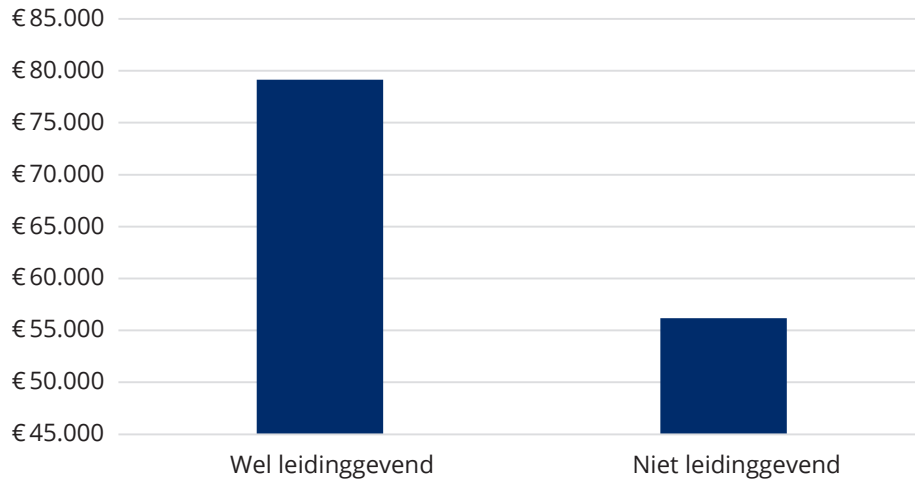
2.7 Baankenmerken en salaris

Naast de genoemde demografische gegevens wordt gekeken naar verschillende baankenmerken (leidinggevende positie, QP-functie, QA/QC-functie, RA-functie, farmacovigilantie functie of werkzaam in openbare apotheek). Er blijken drie baankenmerken invloed te hebben op de hoogte van het salaris: een leidinggevende positie, werkzaam zijn als Qualified Person en werkzaam zijn in een Regulatory Affairs-functie.

2.7.1 Leidinggeven en salaris

De kwaliteitsprofessionals die leidinggeven, verdienen beduidend meer dan degenen die geen leidinggeven, $F(1, 24) = 3.879$, $p = 0.06$ (aan significantie grenzend). Alhoewel dit voor de hand liggend is, zien we in dit onderzoek onder kwaliteitsprofessionals een aanzienlijk verschil. Het verschil tussen hun gemiddelde salaris bedraagt 23.000 euro. Dit is zichtbaar in onderstaande grafiek.

Leidinggeven en salaris

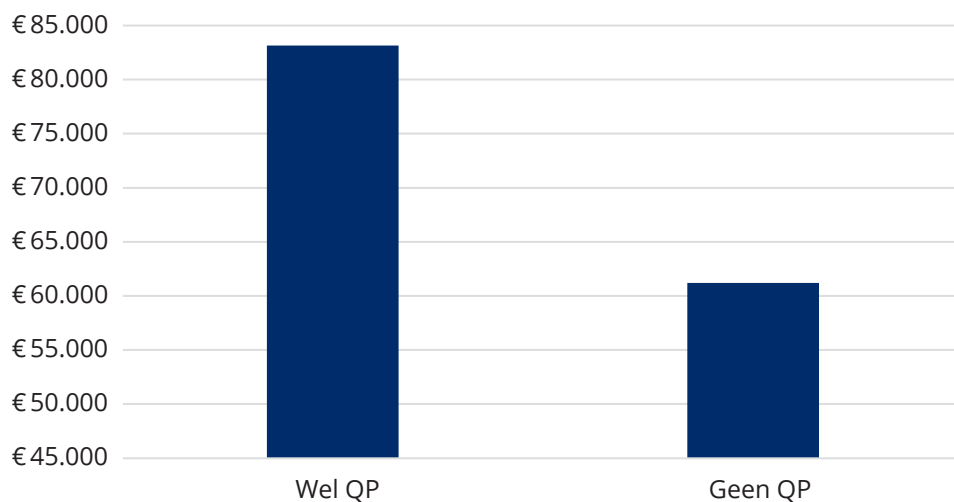


Zoals gezegd is in deze analyse gecontroleerd voor leeftijd, opleiding en geslacht. Leidinggevend en niet-leidinggevend zijn bijvoorbeeld gemiddeld 5 jaar ouder dan niet-leidinggevend, maar ze verdienen nog steeds significant meer wanneer hier rekening mee wordt gehouden.

2.7.2 QP en salaris

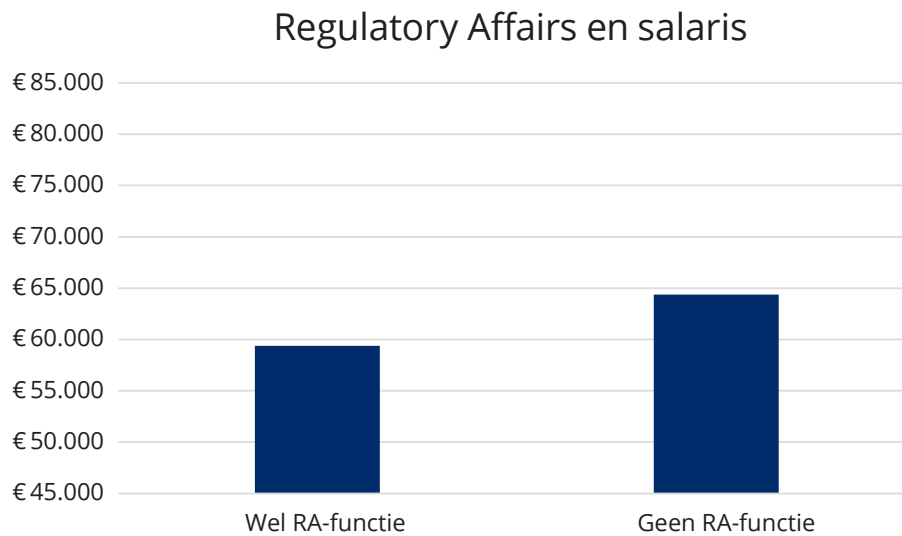
Degenen die werkzaam zijn als QP, verdienen opvallend meer dan degenen die niet werkzaam zijn als QP, $F(1, 24) = 6.53, p < 0.05$. Het verschil bedraagt 22.000 euro en is zichtbaar in onderstaande grafiek.

QP en salaris



2.7.3 Regulatory Affairs en salaris

Tot slot verdienen kwaliteitsprofessionals die een Regulatory Affairs-functie hebben minder dan hun collega's die dit niet hebben, $F(1, 24) = 4.011, p = 0.06$. Het verschil bedraagt 5.000 euro en is zichtbaar in onderstaande grafiek. Zoals later zal blijken, wijkt dit af van de eerdere salarisonderzoeken onder kwaliteitsprofessionals.



2.8 Wat kenmerkt topverdieners?

In dit onderzoek verdienen 17 deelnemers (8,5%) meer dan 100.000 euro. Wat kenmerkt deze groep? Vanwege het relatief kleine aantal, moeten onderstaande resultaten als indicatief worden geïnterpreteerd.

- Vaak mannen: 82% (14 van de 17) van de grootverdieners is een man, terwijl dit in de rest van de groep 51,1% is;
- vaak wo-opgeleid: 82% van de grootverdieners is wo-opgeleid, terwijl dit in de rest van de groep 55,4% is;
- vaak leidinggevend: 82% van de grootverdieners* heeft een leidinggevende positie, terwijl dit in de rest van de groep slechts 27,2% is. Hierin wijkt de groep grootverdieners het sterkste af; eerder is dan ook al gebleken dat leidinggevendens beduidend meer verdienen dan niet-leidinggevendens;
- gemiddeld 50 jaar oud: er bestaat een fors leeftijdsverschil van maar liefst 10 jaar tussen de grootverdieners en de andere groep: de gemiddelde leeftijd bedraagt 50 tegenover 40. Eerder is gebleken dat het salaris toeneemt met de leeftijd en dit gegeven sluit daarbij aan;
- werkzaam als QP: grootverdieners zijn vaker werkzaam als QP (29,4%) dan de overige deelnemers (8,7%). Eerder is gebleken dat QP's significant meer salaris verdienen;
- nooit werkzaam geweest in medical devices branche: opvallend is dat geen enkele grootverdiener ooit werkzaam is geweest in de medical branche, tegenover 22,3% van de overige deelnemers die dat wel is geweest.

**N.B.: het berust op toeval dat het bij deze drie kenmerken steeds om 14 van de 17 gaat; het zijn niet steeds dezelfde deelnemers.*

2.9 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 201 werknemers hebben er 36 een bonus ontvangen (18%). De spreiding in bonussen is zeer hoog: de laagste bonus bedraagt 150 euro, terwijl de hoogste bonus bijna 15.000 euro bedraagt. De gemiddelde bonus is 5.164 euro, met een spreiding van 3.574 euro.

Verder is 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 8,2% van hun salaris als bonus, met een spreiding van ongeveer 5%. Het betreft gemiddeld dus ongeveer een maandsalaris. Enkele deelnemers ontvangen een bonus die enkele procenten van hun salaris bedraagt; degenen met de hoogste bonus in vergelijking met het salaris, ontvangt 17% van het salaris als bonus. Dat zijn ongeveer twee maandsalarissen.

Er is geen invloed van demografische gegevens of baankenmerken op ofwel de hoogte, ofwel het percentage van de bonus ten opzichte van het salaris, gevonden. Dit heeft vermoedelijk te maken met de relatief kleine groep die een bonus ontvangt en de grote spreiding van de hoogte van de bonus.

3. 10 jaar salarisonderzoek onder kwaliteitsprofessionals

3.1 Vergelijking met de vorige rapporten

In 2013 en 2015 heeft Derks & Derks vergelijkbare onderzoeken als deze gepubliceerd, over de salarissen van kwaliteitsprofessionals. Hierin werden salarisgegevens onderzocht uit 2006 tot en met 2012, en uit 2013 en 2014. Om te onderzoeken waar dit rapport staat ten opzichte van de vorige geanalyseerde data, worden de recente data vergeleken met die van 2006 tot en met 2014. Hiertoe zijn ook de salarissen van 2006 tot en met 2014 genormaliseerd naar 2016, net als de salarissen uit 2015 van dit onderzoek. Dit maakt dat de drie onderzoeken betrouwbaar vergeleken kunnen worden.

In dit hoofdstuk wordt gekeken naar de salarisverschillen met de periode 2006-2014. Omdat in het onderzoek over 2006-2012 bonussen niet werden meegenomen in de salarissen, zullen ook de salarissen tussen 2013-2016 zonder bonus worden geanalyseerd.

3.2 Demografische gegevens

Aan deze vorige onderzoeken namen in totaal 834 mensen deel, waarvan 55,6% man was, tegenover 53,7% in het huidige onderzoek, een niet-significante afwijking. Van de deelnemers aan de vorige onderzoeken was 68% wo-opgeleid en 30,6% hbo-opgeleid. In het huidige onderzoek is de verdeling 57,7% wo-opgeleid en 35,3% hbo-opgeleid. Dit verschil is wel significant: de huidige deelnemersgroep is gemiddeld wat lager opgeleid. De leeftijd van beide deelnemersgroepen is vergelijkbaar: over 2006-2014 was dit 40,52 jaar, over 2015-2016 was dit 41,24 jaar, een niet-significant verschil.

In de volgende analyses is wederom gecontroleerd voor geslacht, opleiding en leeftijd. Aangezien het opleidingsniveau van beide groepen verschilt, is dit extra relevant.

3.3 Gemiddelde salarissen

Het gemiddelde salaris (zoals gezegd zonder bonus) in dit onderzoek bedraagt 63.124 euro; over 2006-2014 was dit gemiddeld 66.983 euro. Deze daling is significant, $F(1, 1003) = 7.757$, $p < 0.01$, waarbij zoals gezegd is gecontroleerd voor demografische gegevens. Een belangrijke verklaring is dat de deelnemersgroep in het huidige onderzoek minder vaak een leidinggevende functie had: dit gold voor 32%, tegenover 44% in de groep 2006-2014. Wanneer hiervoor wordt gecontroleerd, is de salarisdaling niet langer significant. Een voorzichtige conclusie is dan ook dat de salarissen over 2015-2016 vergelijkbaar zijn met die van 2006-2014.

3.4 Regulatory Affairs-functies

In de periode 2006-2014, verdienden medewerkers in Regulatory Affairs-functies meer dan hun collega's die een dergelijke functie niet hadden. Het verschil bedroeg ongeveer 8.500 euro. In de periode 2015-2016 is dit effect echter omgekeerd: medewerkers in Regulatory Affairs-functies verdienen 5.000 euro *minder* dan hun collega's die een dergelijke functie niet hebben. Dit verschil tussen de twee onderzoeksperiodes is significant, $F(1, 989) = 3.929$, $p < 0.05$.

Een voorzichtige verklaring kan zijn dat er momenteel een tekort is aan Regulatory Affairs-mensen in de markt. Mogelijk hebben hierdoor mensen met een lagere opleiding een kans gekregen om intern tot RA-medewerker opgeleid te worden (en hebben hierdoor wellicht een lager salaris ontvangen dan een vakvolwassen kandidaat). In de periode 2015-2016 is 77,8 % van de onderzochte kandidaten in een RA-functie, wo-opgeleid. In de periode 2006-2014 is 79,2 % van de onderzochte kandidaten in een RA-functie, wo-opgeleid. Dit verschil is echter minimaal.

4. Gemiddelde salarissen (2006-2016)

In de onderstaande tabellen zijn de gemiddelde salarissen (in euro's) van de deelnemers te zien, verdeeld over diverse categorieën. Het gaat om de genormaliseerde salarissen van 2006 tot en met 2016. Deze salarissen zijn exclusief een eventuele bonus. Onderstaande salarissen zijn berekend over een groep van 1.005 professionals (van enkele deelnemers over de jaren ontbrak de leeftijd en enkele deelnemers vielen in de categorie 60+, deze groep was echter te klein om separaat op te nemen). Wanneer een cel minder dan 5 deelnemers bevat, is deze cursief weergegeven.

	hbo		wo	
	leidinggevend		leidinggevend	
	nee	ja	nee	ja
20 - 29	37.347	41.889	44.573	47.244
30 - 39	50.528	56.521	56.146	71.426
40 - 49	56.978	72.036	69.898	88.469
50 - 59	67.867	78.796	76.081	100.281

	QP		QA/QC	
	nee	ja	nee	ja
	20 - 29	42.054	53.101	43.090
30 - 39	56.981	74.953	57.844	59.558
40 - 49	68.903	95.687	73.336	72.994
50 - 59	78.803	103.859	85.998	82.372

	Farma	Non-farma
20 - 29	44.613	39.350
30 - 39	61.016	54.919
40 - 49	75.533	68.172
50 - 59	88.514	71.818

	Farma	Non-farma
Wel-QA/QC	70.105	60.971
Non-QA/QC	66.208	59.527
RA	72.730	66.886
Non-RA	68.037	59.295

5. Bijlagen

5.1: Tabel 1: Conversiefactoren

	CAO % (zie tabel 2)	Conversiefactor
2004		1,186
2005	0,8	1,178
2006	1,7	1,161
2007	1,8	1,143
2008	3,3	1,110
2009	2,6	1,094
2010	1,1	1,083
2011	1,3	1,070
2012	1,6	1,054
2013	1,3	1,041
2014	1	1,031
2015	1,1	1,016
2016	1,6	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)

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

CAO-lonen, contractuele loonkosten en arbeidsduur; indexcijfers (2000=100)				
Jaarmutatie CAO-lonen exclusief bijzondere beloningen				
CAO-sectoren	Totaal CAO-sectoren	Particuliere bedrijven	Gesubsidieerde sector	Overheid
	%	%	%	%
2000	-	-	-	-
2001	3,8	3,9	3,8	3,4
2002	3,4	3,4	3,4	3,5
2003	2,6	2,6	2,7	2,7
2004	1,3	1,5	0,7	0,5
2005	0,7	0,8	0,5	0,4
2006	1,6	1,7	1,4	1,5
2007	2	1,8	2	2,5
2008	3,1	3,3	2,9	2,3
2009	2,4	2,6	2,3	1,9
2010	1,1	1,1	1,1	0,8
2011	1,1	1,3	1,1	0,4
2012	1,3	1,6	1	0,7
2013	1,1	1,3	1	0,4
2014	0,8	1	0,8	0,4
2015	1,3	1,1	1,2	1,7
2016*	1,8	1,6	1,2	3,2

* Voorlopige schatting 2016 (d.d. 15-01-2017)

Wij willen kennis delen!

Derks & Derks brengt als strategisch partner in human talent organisaties en hoger opgeleide talenten in Life Sciences en gezondheidszorg samen. Werving & Selectie, Detachering & Interim, Assessment & Development, HR Research en Opleiding & Training, vormen de kern van onze dienstverlening.

Derks & Derks voert toegepast wetenschappelijk onderzoek uit met partners als de Universiteit van Amsterdam en de Universiteit Utrecht. Met hen bouwen we aan onze kennis. Door het combineren van onze praktijkervaring met resultaten uit toegepast onderzoek kunnen we ons werk steeds beter doen. Vanuit de nieuwste inzichten en technieken. Dit is kennis waar we trots op zijn. En kennis die we graag delen, zodat ú er ook van kunt profiteren.

Dit rapport maakt deel uit van een serie die Derks & Derks publiceert onder het motto: "Wij willen kennis delen!" In eerdere rapporten kwamen aan de orde:

- salarisontwikkeling van salesprofessionals in de Life Sciences;
- onderbouwde ondersteuning voor farmaciestudenten bij hun beroepskeuze;
- verloopintentie en het effect van persoonskenmerken op de prestatie van rayonmanagers in de farmaceutische industrie;
- bedrijfsculturen in openbare apotheken.

De volledige rapporten en samenvattingen kunt u gratis downloaden op onze website (www.derksenderks.nl).

Werving & Selectie

Detachering & Interim

Assessment & Development

HR Research

Opleiding & Training



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

Member of 

