

# Salarisontwikkeling van kwaliteitsprofessionals in de Nederlandse Life Science industrie

Juni 2013

**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



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                                  | 5  |
| 3 Resultaten  | 7  |
| 3.1 Salarisontwikkeling gedurende de jaren                | 7  |
| 3.2 Het effect van leeftijd                               | 8  |
| 3.3 Relatie tussen geslacht en salaris                    | 10 |
| 3.4 Qualified Person                                      | 11 |
| 3.5 De opleiding  | 13 |
| 3.6 De aard van het bedrijf                               | 15 |
| 3.7 Leiding geven of specialiseren?                       | 17 |
| 4 Salaristabellen   | 18 |
| 5 Conclusies en discussie                                 | 20 |
| 5.1 Conclusies  | 20 |
| 5.2 Discussie   | 20 |
| 6 Referenties   | 21 |
| 7 Bijlage 1: Regeling Geneesmiddelenwet, art. 2.4 t/m 2.6 | 22 |
| Aantekeningen   | 23 |

**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.



## Samenvatting

Derks & Derks ontmoet veel professionals uit de Nederlandse Life Science industrie (farmaceutische en biotechnologische productiebedrijven en andere bedrijven en organisaties<sup>1</sup>). Een van onze specialisaties betreft de werving en selectie / detachering van kwaliteitsprofessionals<sup>2</sup>. Door de salarisgegevens van deze professionals jaarlijks samen te voegen, te analyseren en hier over te rapporteren wil Derks & Derks meerwaarde bieden aan deze niche.

De onderzoeksresultaten geven werkgevers, werknemers en anderen die met werving en selectie in de Life Science industrie te maken hebben, een indicatie van 'normale' salarissen en verhoudingen tussen salarissen.

Van bijna 700 mensen in diverse kwaliteitsgerelateerde functies in de Life Sciences 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>3</sup>.

Uit de resultaten van deze benchmark blijkt onder meer dat:

- de salarissen van QA professionals sinds 2009 fors meer gestegen zijn dan het landelijk gemiddelde;
- het salaris, zoals verwacht, vooral afhangt van de leeftijd van de medewerker: ouderen verdienen meer dan jongeren;
- werkzaam zijn als Qualified Person (QP) beduidend beter betaald dan niet werkzaam zijn als Qualified Person;
- ook in dit onderzoek vrouwen in vergelijkbare functies (nog steeds) aanzienlijk minder verdienen dan hun mannelijke collega's;
- 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 arbeidsmarkt voor QA professionals in Nederland er de komende jaren uitstekend uitziet;
- voor leidinggevendenden binnen de farma en voor QP's, vijf jaar extra werkervaring een inkomensstijging van € 20.000,- kan betekenen;
- senior wo-opgeleide mannen, werkzaam als QP, de hoogste salarissen verdienen.

<sup>1</sup> Voorbeelden van bedrijven en organisaties die in dit onderzoek in de categorie "anders" vallen zijn: semi-overheden zoals TNO, CBG, ministeries, 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> 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 deze vraag onderbouwd te kunnen beantwoorden doet Derks & Derks sinds 2008 een salarisonderzoek onder dergelijke functionarissen. De onderzoeksgroep bestaat uit bijna 700 kandidaten die door Derks & Derks geïnterviewd zijn voor een QA rol 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.<sup>4</sup> 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:

- 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.

---

<sup>4</sup> Derks & Derks B.V., werving – selectie – assessment – coaching - onderzoek - detachering, Databankweg 12a, 3821 AL Amersfoort; tel 033 – 472 8087.



## 2 Doel en opzet van het onderzoek

### 2.1 Doel

Dit onderzoek is bedoeld om meer inzicht te krijgen in de hoogte van de salariering van professionals in kwaliteitsgerelateerde functies in de Life Science industrie. 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 671 mensen die werkzaam zijn in kwaliteitsgerelateerde functies in de Life Science industrie is informatie gevraagd over het salaris: het bruto jaarsalaris inclusief vakantiegeld, berekend op een fulltime aanstelling. Andere primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals flexibele werktijden, verzekeringen, bonus, leaseauto'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 2012.

Om de salarissen te kunnen vergelijken, zijn deze genormaliseerd naar het niveau van 2012. 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.

### 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 et cetera.

Van de salarisgegevens is bepaald uit welk jaar ze afkomstig zijn. Vervolgens zijn de gegevens genormaliseerd naar peiljaar 2012; dit wil zeggen dat de salarissen van de voorgaande jaren zijn gecorrigeerd naar hoe hoog deze in 2012 zouden zijn geweest. Omdat dit onderzoek uitgaat van 2012 is dit jaar geïndexeerd op 100 en zijn de overige jaren gecorrigeerd. Een salaris uit 2005 zou gemiddeld bijvoorbeeld 14,2% hoger liggen in 2012. Op deze manier is het mogelijk om alle jaren eerlijk met elkaar te vergelijken.

De volgende correctiefactoren zijn hiervoor gebruikt (Tabel 1).

**Tabel 1: Conversiefactoren**

|      | CAO %<br>(zie tabel 2) | Peil 2012 | Conversiefactor<br>(= 100 / peil 2012) |
|------|------------------------|-----------|--|
| 2004 |                        | 86,88     | 1,151                                  |
| 2005 | 0,8                    | 87,57     | 1,142                                  |
| 2006 | 1,7                    | 89,05     | 1,123                                  |
| 2007 | 1,8                    | 90,66     | 1,103                                  |
| 2008 | 3,3                    | 93,63     | 1,068                                  |
| 2009 | 2,6                    | 96,06     | 1,041                                  |
| 2010 | 1,1                    | 97,09     | 1,030                                  |
| 2011 | 1,4                    | 98,42     | 1,016                                  |
| 2012 | 1,6                    | 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  | Jaarmutatatie 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      |
| 2012 jaar*   | 1,4   | 1,6                    | 1                     | 0,9      |

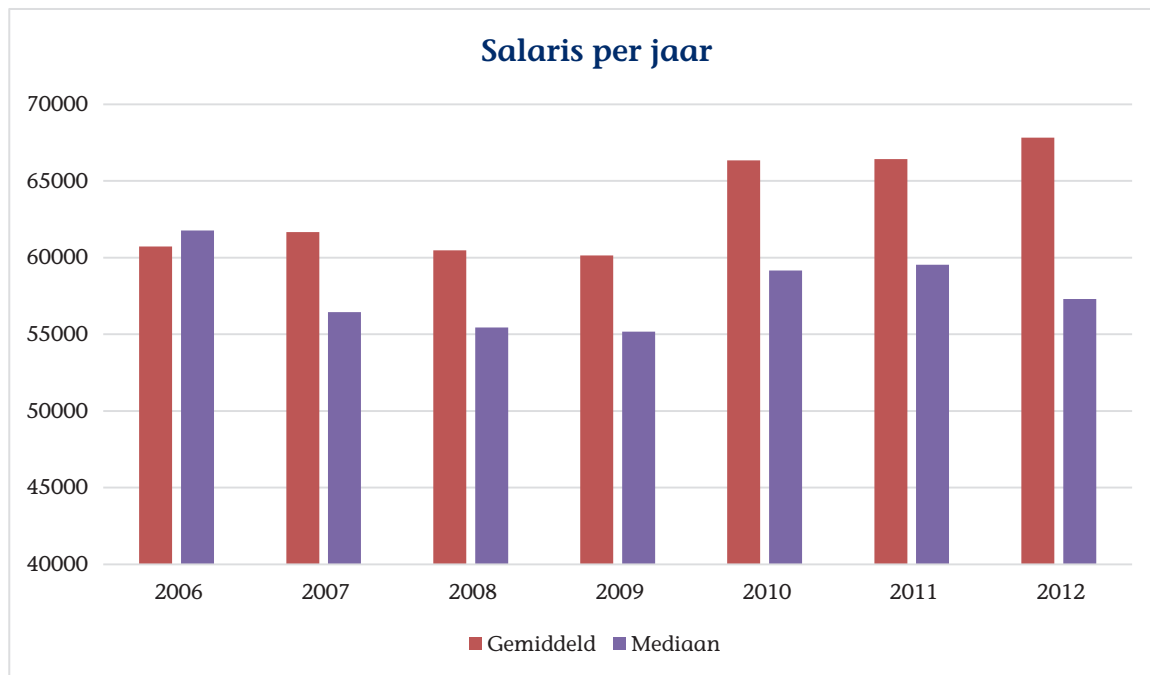
\*: voorlopig cijfer (d.d. 16-05-2013)



### 3 Resultaten

#### 3.1 Salarisontwikkeling gedurende de jaren

Omdat de salarissen in dit onderzoek zoals gezegd zijn geïndexeerd, kan een eerlijke vergelijking worden gemaakt tussen de jaren. Figuur 1 vertoont het verloop van de salarissen gedurende de jaren.



**Figuur 1: Het gemiddelde salaris van QA professionals per jaar.**

N.B.: Vanwege het lage aantal deelnemers in 2004 en 2005, geeft de grafiek de salarissen weer vanaf 2006.

Uit een lineaire regressieanalyse blijkt dat het salaris gemiddeld toeneemt met de jaren, ( $R^2 = .01$ ,  $\beta = .11$ ),  $t(664) = 2.89$ ,  $p < 0.05$ . Dit kan worden verklaard door een duidelijke trendbreuk na 2009: het gemiddelde salaris in de periode 2006-2009 ligt rond de €61.000,- terwijl het gemiddelde salaris in de periode 2010-2012 rond de € 67.000,- ligt.

In vergelijking met de salarissen van de hoogopgeleide Nederlandse werkzame beroepsbevolking, liggen de salarissen in dit onderzoek beduidend hoger. In 2006 bedroeg dit verschil ongeveer € 7.000,-. In 2011 bedroeg dit verschil rond de € 8.000,- in het voordeel van de salarissen in dit onderzoek.

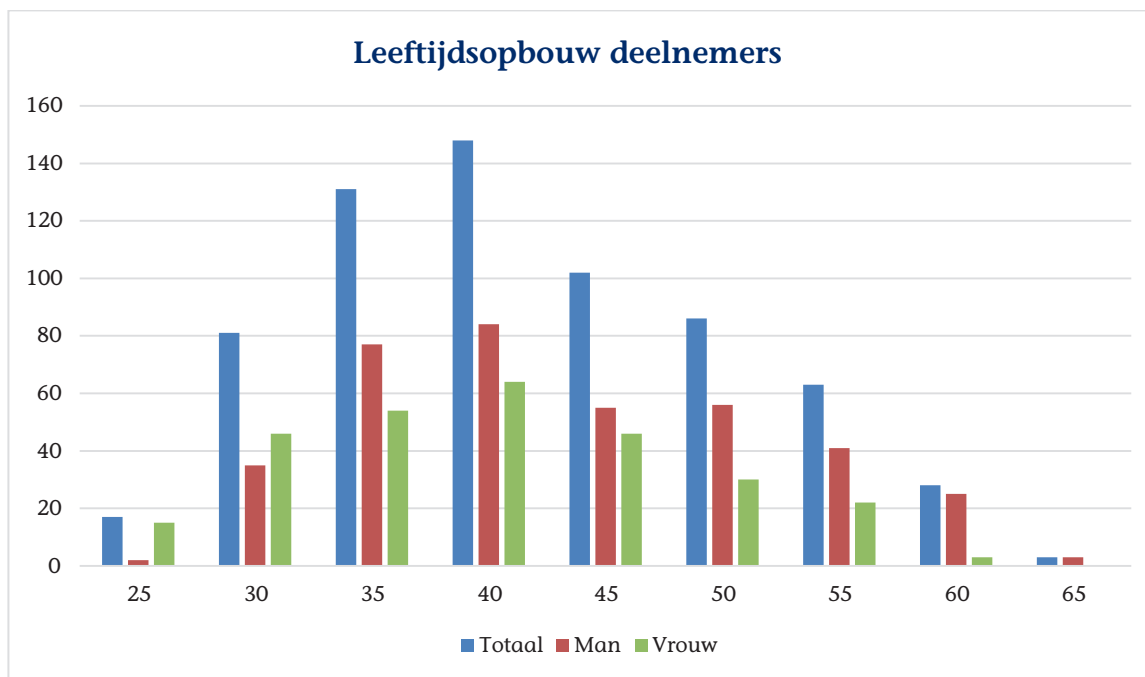
De trendbreuk tussen 2009 en 2010 is in de landelijke inkomensgegevens niet zichtbaar. In dit onderzoek steeg het gemiddelde inkomen met ruim tien procent, terwijl deze stijging landelijk slechts 0,8 procent was. Dankzij de grootte van de steekproef is dit verschil niet te wijten aan statistische toevalligheden; bovendien blijft het inkomen ook in 2011 en 2012 beduidend hoger dan in de periode 2006-2009. De vermoedelijke verklaring hiervoor ligt in de toename van Amerikaanse bedrijven in de Nederlandse markt (overnames, nieuwe bedrijfsactiviteiten) en een in deze markt sterke hang naar compliance om claims te voorkomen. Dit heeft een schaarste op de 'markt' veroorzaakt, wat de prijs van QA professionals toe liet nemen.

Voor nu kan worden geconcludeerd dat de gemiddelde salarissen in dit onderzoek niet alleen hoger dan gemiddeld liggen, maar ook beduidend sterker zijn gestegen (bron: CBS Statline).

### 3.2 Het effect van 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 te zien in Figuur 2.

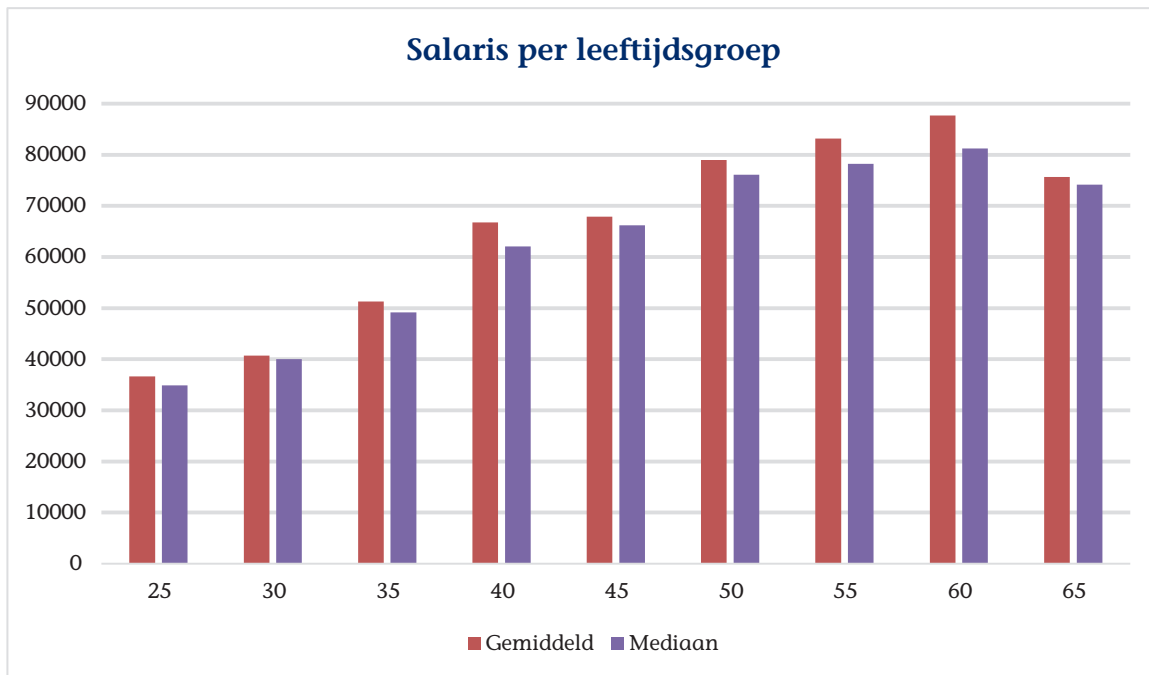


**Figuur 2: Leeftijdsopbouw van de groep.**

Weergegeven is het aantal deelnemers aan het onderzoek per leeftijdscategorie.

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: er zijn blijkbaar minder sollicitanten van 50+ die (via Derks & Derks) in deze disciplines een nieuwe functie gezocht hebben.

Verwacht wordt dat er een relatie is tussen leeftijd en salaris, namelijk dat het salaris toeneemt naarmate de functionaris ouder wordt. Deze gegevens zijn te zien in figuur 3.



**Figuur 3: Salaris per leeftijdsgroep.**

Weergegeven is het gemiddeld bruto jaarsalaris in duizend euro, berekend op basis van een fulltime werkweek (40 uur).

Uit een lineaire regressieanalyse blijkt inderdaad dat leeftijd sterk positief gerelateerd is aan salaris ( $R^2 = .29$ ,  $\beta = .54$ ),  $t(657) = 16.21$ ,  $p < 0.005$ . Opmerkelijk is dat de senior medewerkers (61-65 jaar) een stapje terug lijken te doen in salaris. Door het beperkte aantal deelnemers (3) in die groep moet dit als indicatief beschouwd worden.

Een stijging van het salaris met de leeftijd is ook landelijk gezien een bekend fenomeen. Zo verdienden personen in 2011 personen tussen de 35-40 jaar gemiddeld € 37.500,- terwijl de groep van 55-60 jaar gemiddeld € 40.500,- verdiende.

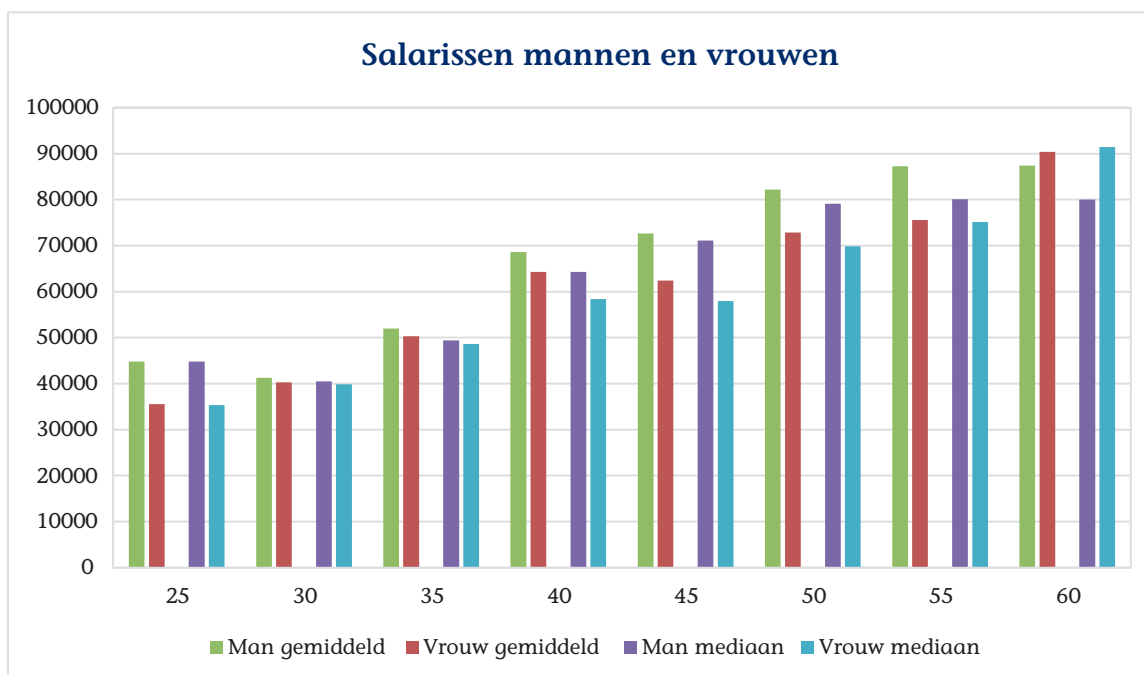
Echter, uit deze data blijkt dat de salarissen in de Life Science-industrie met de leeftijd veel sterker toenemen dan het landelijk gemiddelde. Uit de zojuist genoemde gegevens blijkt dat personen van 55-60 landelijk gezien gemiddeld ongeveer 8% meer verdienen dan de personen van 35-40. Wanneer we ditzelfde percentage uitrekenen voor de Life Science-industrie blijkt dat de stijging daar maar liefst 31% bedraagt. Eerder beschreven we dat de medewerkers in dit onderzoek gemiddeld meer verdienen dan het landelijk gemiddelde; hun salaris blijkt met de leeftijd ook sterker te stijgen.

Er zijn diverse verklaringen mogelijk voor dit fenomeen. De sterke stijging heeft in ieder geval niet te maken met het feit dat men laag instapt; ook in de groep 21-25 verdient men een relatief hoog salaris. Een mogelijke verklaring is dat er binnen bedrijven in de Life Science-industrie betere mogelijkheden zijn om hogerop te komen, waardoor het salaris relatief snel toeneemt. Ook is het mogelijk dat men gezien het relatief hoge opleidingsniveau van de werknemers meer potentie heeft om snel te klimmen of deze kansen scherper inziet. Een andere verklaring is dat werknemers binnen deze industrie mogelijk vaker van bedrijf wisselen, met een bijbehorende stijging van het salaris als gevolg.

### 3.3 Relatie tussen geslacht en salaris

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

Van de 671 deelnemers is 57% 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>5</sup>. Ook in dit onderzoek wordt een dergelijk verschil geconstateerd. In de onderstaande figuur zijn de salarissen van mannen en vrouwen aangegeven.



**Figuur 4: Salarissen van mannen en vrouwen.**

Ook in het huidige onderzoek is een verschil zichtbaar tussen het salaris van mannen en vrouwen. Het verschil wisselt echter sterk per leeftijdsgroep; zo is het verschil in de leeftijdsgroep 31-35 ongeveer € 1.500,- terwijl het verschil in de leeftijdsgroepen 41-45, 46-50 en 51-55 meer dan € 10.000,- bedraagt (bruto, per jaar, op basis van 40 u/wk), in het voordeel van de mannen. Een aanzienlijk verschil.

Het gemiddelde salaris van alle deelnemende mannen bedraagt € 68.685,- tegenover een gemiddeld salaris van vrouwen van € 58.318. Dit verschil is sterk significant,  $t(668) = 5.173$ ,  $p < 0.005$ . De conclusie is: mannen ontvangen bij gelijke leeftijd en opleiding meer salaris dan vrouwen. Hiermee vertoont de Life Science-industrie eenzelfde trend als het landelijk gemiddelde. Echter, voor fulltime werkende hoogopgeleiden was het verschil in 2011 landelijk gezien maar liefst € 18.000,-.

<sup>5</sup> Derks & Derks: salaris van apothekers in de farmaceutische industrie (2008).



Aanvullend is bekeken of mannen vaker een leidinggevende positie hebben dan vrouwen. Uit een chikwadraattoets blijkt dat dit effect aanwezig is, maar slechts marginaal significant,  $\chi^2(1, N = 670), 3.014, p < 0.10$ . Van de leidinggevendenden is 61% man en 39% vrouw. Aangezien leidinggevendenden meer verdienen, zou dit een klein deel van de inkomensverschillen tussen mannen en vrouwen kunnen verklaren.

Een aanvullende analyse toont aan dat er een interactie-effect bestaat tussen geslacht en leeftijd,  $F(16) = 19.298, p < 0.005$ . Naarmate de leeftijd toeneemt, wordt het effect van geslacht op salaris steeds sterker (met uitzondering van de groep 56-60). Dit beeld is bij het landelijk gemiddelde niet zichtbaar: daar stijgt het inkomen van mannen met de leeftijd consequent harder dan dat van vrouwen. Een mogelijke verklaring is dat vrouwen in de Life Science-industrie in het begin van hun carrière goed 'meekomen' met de mannen, maar dat de meer senior posities sneller worden toegekend aan een man. Dit zou een indicatie kunnen zijn van een aanwezigheid van het 'old boys network' in de industrie, een fenomeen waar ook op wetenschappelijk gebied reeds veel over is geschreven en gediscussieerd (e.g. Gamba & Kleiner, 2001). Vermoedelijk neemt het aantal mannen relatief toe naarmate de positie stijgt, hetgeen de gevonden interactie zou verklaren. Een andere verklaring is dat mannen hogere eisen stellen in salarisonderhandelingen (Barron, 2003). Dit verschil zou groter kunnen worden naarmate de positie stijgt.

Salarisverschillen tussen mannen en vrouwen zijn een wereldwijd bekend fenomeen. Hoewel de verschillen de afgelopen decennia zijn afgenomen, komt dit voornamelijk door een verbeterde positie van vrouwen op de arbeidsmarkt (Weichselbaumer & Winter-Ebmer, 2005). Dit betekent echter nog niet dat er sprake is van een meer gelijk salaris in een gelijke positie. De Life Science-industrie is hier geen uitzondering op.

### 3.4 Qualified Person

#### Beloning voor verantwoordelijkheid

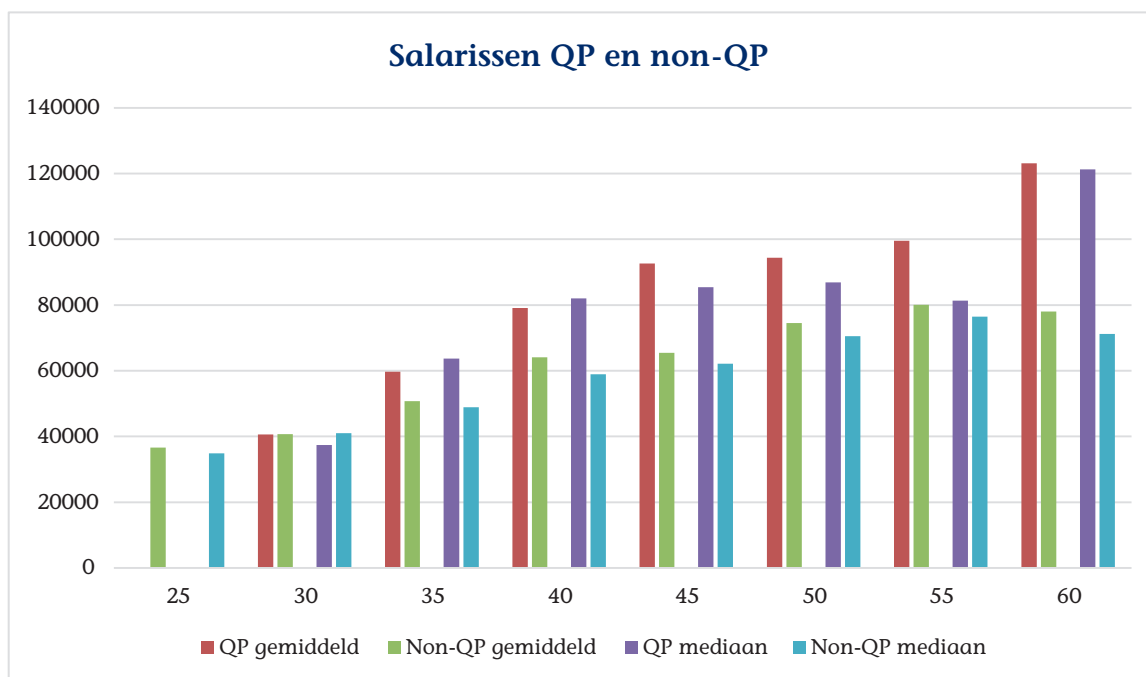
Een QP (Qualified Person<sup>6</sup>) is zelfstandig bevoegd om geneesmiddelen en andere therapeutische materialen, inclusief de materialen en processen voor de bereiding van de producten die onder zijn hoede zijn, vrij te geven of te blokkeren. Iedere fabrikant en bewerker van geneesmiddelen op chemische 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>7</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.

<sup>6</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, tenzij uitdrukkelijk anders wordt aangegeven.

<sup>7</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.

De resultaten van dit onderzoek 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. Dit is duidelijk zichtbaar in Figuur 5. Een QP verdient gemiddeld € 84.871,- tegenover € 61.237,- voor de werknemers die geen QP zijn.



**Figuur 5: Het effect van het werkzaam zijn als QP.**

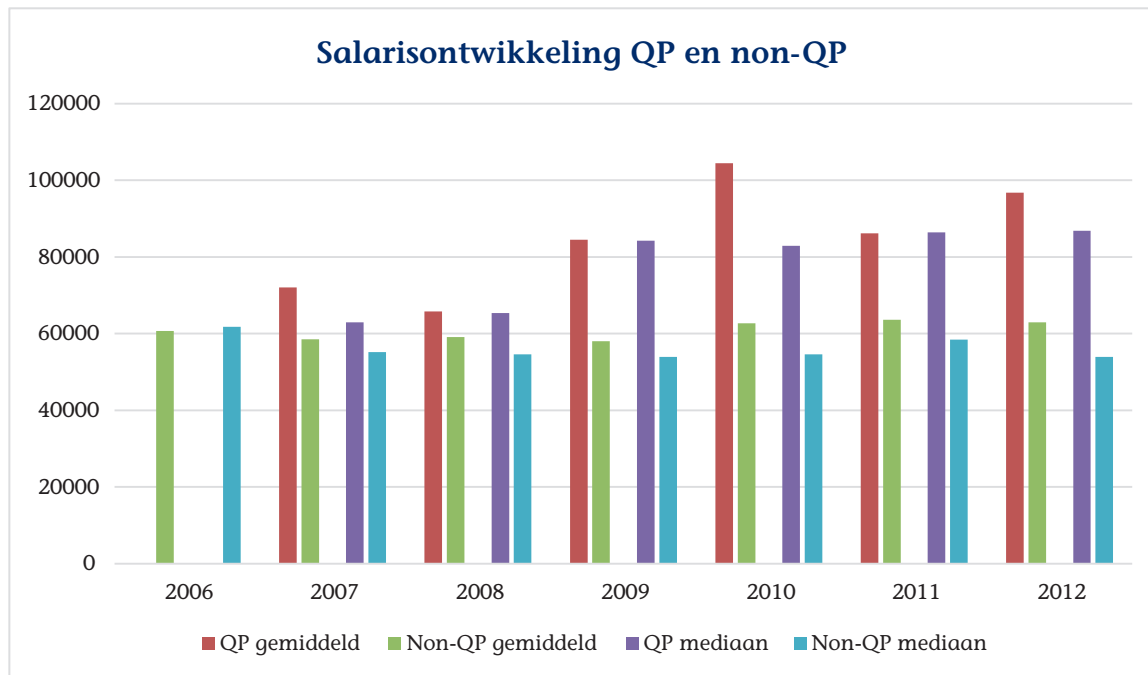
N.B.: Omdat er geen QP's in de leeftijdsgroep 21-25 aanwezig waren, ontbreken deze gegevens.

De grootte van het salarisverschil neemt sterk toe met de leeftijdsgroep,  $F(16) = 24.151$ ,  $p < 0.005$ . In de leeftijdsgroep 26-30 is er nog nauwelijks verschil, maar in de groep van 31-35 bedraagt het verschil reeds bijna € 10.000,-. In de leeftijdsgroep van 56-60 is het verschil zelfs € 45.000,-. Hiermee verklaart al dan niet werkzaam zijn als QP de grootste verschillen in salaris van de in dit onderzoek meegenomen variabelen.

Een voor de hand liggende mogelijke verklaring hiervoor is dat de QP's steeds meer verantwoordelijkheid krijgen naarmate hun leeftijd stijgt. Voor de non-QP's gaat dit minder op. Senioriteit lijkt bij QP's dus sneller financiële voordelen op te leveren dan bij non-QP's en een toenemend verschil in functieniveau naarmate de leeftijd stijgt, lijkt hierbij een plausibele verklaring. Bovendien moet een QP eerst een farmaciestudie hebben afgerond, aangevuld met enkele additionele studie jaren.



Vanwege het grote salarisverschil tussen QP en non-QP, is tevens gekeken naar deze salarisontwikkeling gedurende de jaren, te zien in figuur 6.



**Figuur 6: Het gemiddelde salaris per jaar voor QP's en non-QP's.**

N.B.: In de data van 2006 waren geen QP's aanwezig

Uit de figuur blijkt dat er een groot verschil is tussen de salarisontwikkeling van QP en non-QP's, hetgeen wordt bevestigd door een interactie-effect,  $F(15) = 6.881$ ,  $p < 0.005$ . Waar de salarisontwikkeling van non-QP's relatief stabiel verloopt, zijn er onder de QP's per jaar grote variaties zichtbaar. Omdat er relatief minder QP's deelnamen aan dit onderzoek (85, tegenover 586 non-QP's) dienen de resultaten echter met enige terughoudendheid te worden geïnterpreteerd.

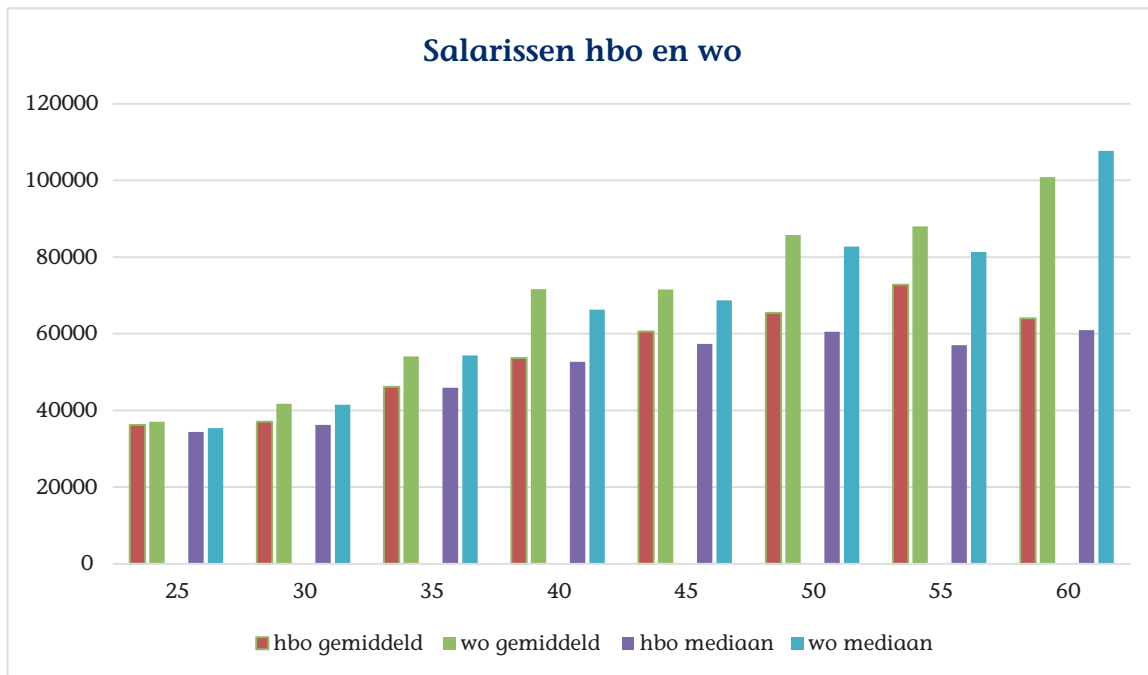
### 3.5 De opleiding

#### Hoger opgeleid, (dus) meer salaris?

In dit onderzoek heeft 30% van de deelnemers een afgeronde hbo-opleiding, tegenover 69% met een afgeronde wo-opleiding (van 4 deelnemers was de opleiding niet bekend). 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 duidelijk te zien in Figuur 7. Het gemiddelde salaris van de hbo'ers is € 55.039,- tegenover een gemiddeld salaris van € 68.280,- voor de wo'ers, een significant verschil,  $t(665) = -6.169$ ,  $p < 0.005$ . Het verschil loopt duidelijk op per leeftijdsgroep; in de groep van 26-30 is het verschil ongeveer € 4.500,- in de groep van 56-60 is dit verschil opgelopen tot ruim € 35.000,-.

Het is aannemelijk dat deze trend landelijk zichtbaar is, maar omdat het CBS hbo en wo samen onder de noemer hoogopgeleid schaarst, is een directe vergelijking met het landelijk gemiddelde niet mogelijk.



Figuur 7: Salarissen voor hbo- en wo-opgeleiden.

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.

Verder blijkt dat hbo'ers in een leidinggevende functie meer verdienen dan hun niet-leidinggevende collega's: € 66.824,- tegenover € 49.447,-  $t(200) = -6.045$ ,  $p < 0.005$ . Een soortgelijk verschil geldt voor wo'ers. Deze verdienen in een leidinggevende functie gemiddeld € 78.306,- terwijl wo'ers in een niet-leidinggevende functie gemiddeld € 57.677,- verdienen,  $t(463) = -8.796$ ,  $p < 0.005$ .

Ook in dit geval is er een significant interactie-effect:  $F(16) = 24.883$ ,  $p < 0.005$ . Het effect van opleiding op salaris wordt steeds sterker naarmate de leeftijd toeneemt. Dit is duidelijk te zien in de figuur: tussen de 21 en 30 is het verschil aanwezig, maar betrekkelijk klein, terwijl het verschil vanaf de groep van 36-40 overduidelijk aanwezig is.

Een verschillend salaris afhankelijk van de opleiding is duidelijk zichtbaar in QA/QC-functies: wo'ers in een dergelijke functie verdienen gemiddeld € 70.721,- terwijl wo'ers die niet in een dergelijke functie werken gemiddeld € 64.380,- verdienen,  $t(463) = -2.452$ ,  $p < 0.05$ . In de hbo-groep is dit verschil niet significant. Tot slot bestaat eenzelfde verschil in productie: wo'ers in een dergelijke functie verdienen gemiddeld € 74.284,- terwijl wo'ers die niet in de productie werken gemiddeld € 67.013,- verdienen. Ook voor dit criterium is het verschil in de hbo-groep niet significant. Voor QP-functies gaat dit verschil niet op, omdat alle QP'ers wo-opgeleid zijn.

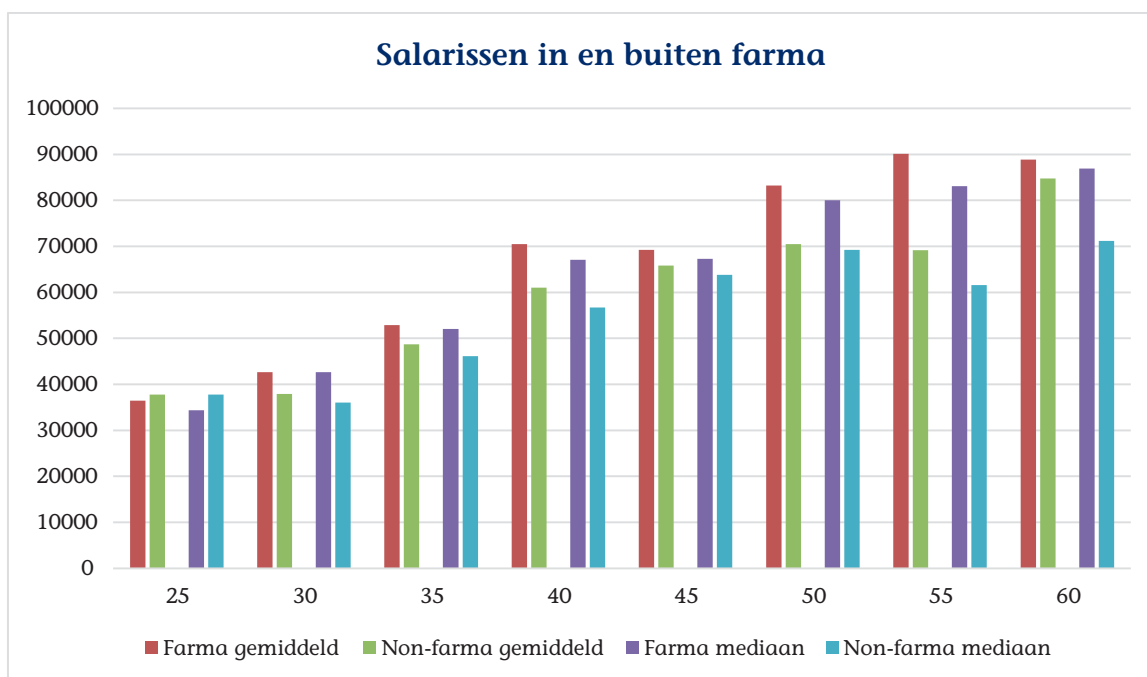


### 3.6 De aard van het bedrijf

#### 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 8 is aangegeven hoe de salarissen in en buiten de farmaceutische industrie liggen.



**Figuur 8: Salarissen in en buiten de farmaceutische industrie.**

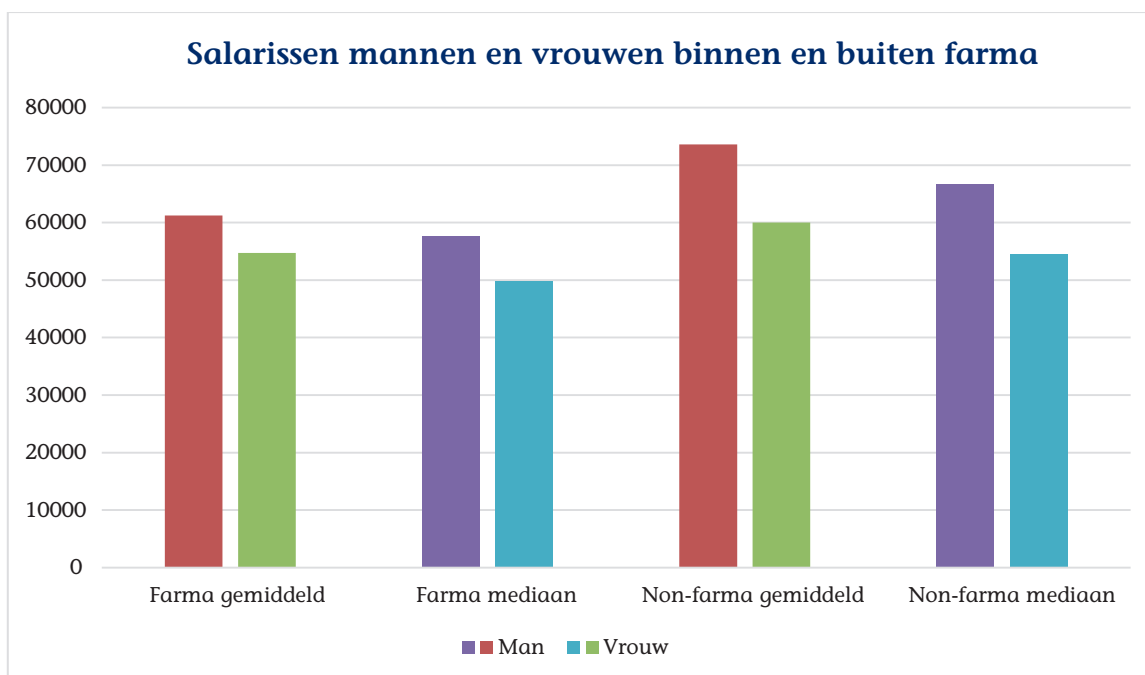
Gemiddeld verdienen werknemers binnen de farmaceutische industrie € 67.345,- terwijl werknemers buiten de farmaceutische industrie € 58.782,- verdienen. Een interactie-effect bevestigt dat dit effect steeds sterker wordt als de leeftijd toeneemt,  $F(17) = 19.369$ ,  $p < 0.005$ . Het verschil is het grootst in de groep van 51-55 jaar en bedraagt hier ruim € 20.000,-. Beide groepen verdienen tienduizenden euro's meer dan de gemiddelde Nederlandse werknemer; men zou dus kunnen stellen dat de Life Science-industrie op zichzelf al een 'big spender' is, waarbij de farmaceutische industrie de kroon spant.

Voor de gevonden verschillen in salaris tussen farma en non-farma 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 is verschillend;
- er is eenvoudigweg meer geld aanwezig in de farmaceutische industrie [\*noot: door overheidsmaatregelen en toenemende macht van zorgverzekeraars neemt deze mogelijke verklaring met hoge snelheid in kracht af. Te verwachten valt dat de salarissen voor QA professionals binnen farma zich snel aan zullen passen aan de 'marktwaarde' binnen overige Life Sciences branches]

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

Aanvullend is gekeken naar het verschil tussen mannen en vrouwen binnen en buiten de farma. De resultaten zijn te zien in figuur 9.



**Figuur 9: Salarissen binnen en buiten de farmaceutische industrie voor mannen en vrouwen**

Er bestaat een interactie-effect tussen geslacht en werken binnen of buiten de farma op salaris,  $F(3) = 17.437$ ,  $p < 0.005$ . Hier zijn twee verklaringen voor mogelijk. Ten eerste is het voor het salaris van mannen meer bepalend of zij binnen of buiten de farma werken dan voor het salaris voor vrouwen: voor mannen in het salarisverschil ongeveer € 12.000,- terwijl het voor vrouwen ongeveer € 5.000,- is. Ten tweede is het salarisverschil tussen mannen en vrouwen buiten de farma groter dan binnen farma; € 14.000,- tegenover € 7.000,-.

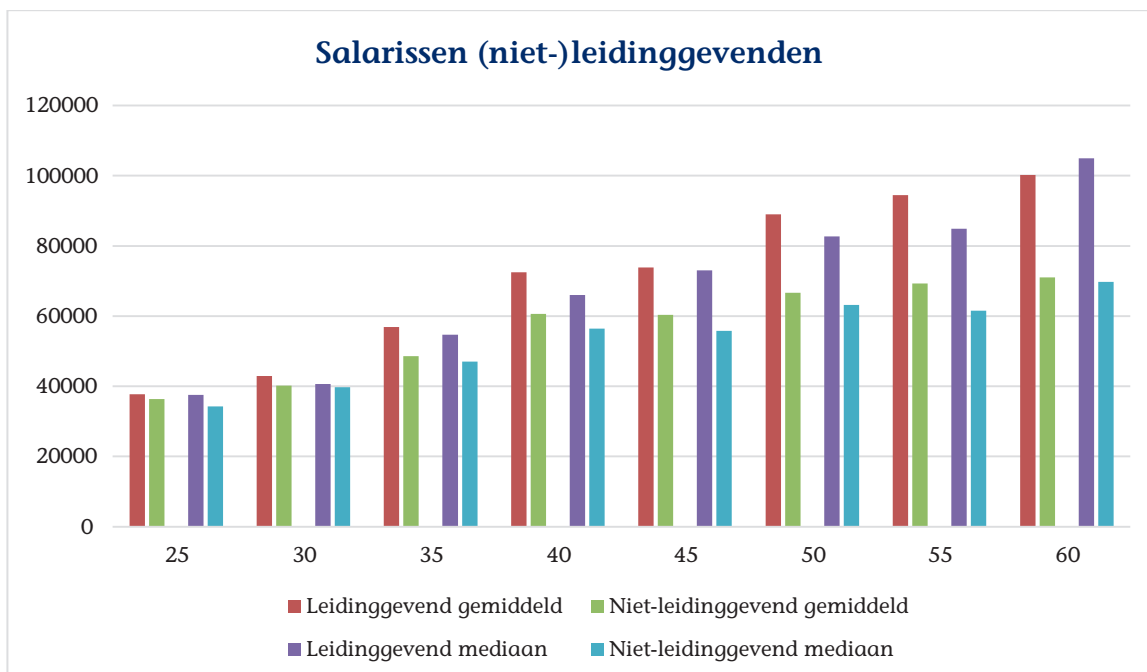


### 3.7 Leiding geven of specialiseren?

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.

Enerzijds is 'de expert' dé kenner van het proces: zonder hem (of haar) verloopt het proces minder soepel en kunnen zich sneller fouten voordoen. Zijn of haar kennis is (letterlijk) goud waard: naarmate men meer specialist is, is een hogere beloning te billijken. Anderzijds geeft 'de manager' algehele leiding en sturing en is hij/zij 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.

We hebben onderzocht wat het gemiddelde salaris is van leidinggevend en niet-leidinggevend, per leeftijdsgroep.



**Figuur 10: Salarissen voor (niet-)leidinggevenden**

In de grafiek is duidelijk zichtbaar dat leidinggevend naarmate ze ouder worden steeds meer gaan verdienen in vergelijking met niet-leidinggevend. Dit wordt ondersteund door de resultaten van het getoetste interactie-effect,  $F(17) = 24.513$ ,  $p < 0.005$ .

Het opleidingsniveau van leidinggevend vormt een belangrijke verklaring voor dit effect. Uit een nadere analyse blijkt dat maar liefst 78% van de leidinggevend een wo-opleiding heeft genoten en zoals eerder aangetoond verdienen wo'ers duidelijk meer dan hbo'ers. Hiernaast kan vanzelfsprekend worden gesteld dat het begrijpelijk is dat een leidinggevend met veel verantwoordelijkheid meer verdient dan een medewerker zonder deze verantwoordelijkheden. Dit zou de salaristoename per leeftijdsgroep kunnen verklaren. Een leidinggevend kan met de jaren steeds meer verantwoordelijkheid krijgen met een bijbehorend stijgend salaris, terwijl de niet-leidinggevend zich minder sterk op deze manier kan ontwikkelen.

## 4 Salaristabellen

Op basis van de verzamelde gegevens is het mogelijk om gemiddelde en mediane salarissen vast te stellen voor medewerkers op basis van leeftijdsgroep, opleiding, leidinggevende positie, QA/QC, QP en regulatory affairs.

**Tabel 3: Gemiddeld en mediaan salaris van medewerkers op hbo-niveau**

| hbo | leidinggevend |        |         |        | QA/QC      |        |         |        |
|-----|---------------|--------|---------|--------|------------|--------|---------|--------|
|     | nee           | ja     | nee     | ja     | nee        | ja     | nee     | ja     |
|     | Gemiddelde    |        | Mediaan |        | Gemiddelde |        | Mediaan |        |
| 25  | 35.825        | -      | 33.052  | -      | 34.573     | 37.076 | 34.353  | 34.427 |
| 30  | 37.106        | -      | 36.328  | -      | 38.601     | 36.155 | 36.435  | 35.128 |
| 35  | 45.807        | 47.431 | 45.360  | 47.990 | 47.325     | 45.624 | 47.216  | 45.245 |
| 40  | 50.563        | 59.997 | 49.624  | 63.974 | 56.656     | 53.171 | 49.695  | 53.340 |
| 45  | 51.981        | 69.275 | 53.500  | 72.900 | 56.039     | 62.823 | 53.685  | 59.362 |
| 50  | 58.845        | 74.904 | 52.929  | 68.743 | 76.210     | 62.687 | 66.874  | 59.499 |
| 55  | 68.116        | 80.067 | 49.749  | 78.147 | 51.255     | 76.738 | 51.255  | 58.115 |
| 60  | 57.818        | 78.507 | 57.912  | 80.000 | 69.160     | 62.741 | 69.160  | 60.956 |

N.B. Hoewel er een duidelijk stijgende trend zichtbaar is, wijkt deze in sommige cellen af. Dit heeft te maken met een lager aantal personen in de betreffende cel, waardoor het gemiddelde kan afwijken.

**Tabel 4: Gemiddeld en mediaan salaris van medewerkers op wo-niveau**

| wo | leidinggevend |         |         |         | QA/QC      |         |         |         |
|----|---------------|---------|---------|---------|------------|---------|---------|---------|
|    | nee           | ja      | nee     | ja      | nee        | ja      | nee     | ja      |
|    | Gemiddelde    |         | Mediaan |         | Gemiddelde |         | Mediaan |         |
| 25 | 37.157        | 36.786  | 34.554  | 36.786  | 38.193     | 35.183  | 35.987  | 34.235  |
| 30 | 41.339        | 42.968  | 42.049  | 40.436  | 42.250     | 41.380  | 40.894  | 41.760  |
| 35 | 50.387        | 60.066  | 49.391  | 61.707  | 53.339     | 55.058  | 54.315  | 54.468  |
| 40 | 66.378        | 75.398  | 61.707  | 69.420  | 68.778     | 73.193  | 62.721  | 67.561  |
| 45 | 65.475        | 75.743  | 59.497  | 73.287  | 64.466     | 74.886  | 66.545  | 70.987  |
| 50 | 71.549        | 93.667  | 69.309  | 85.512  | 87.437     | 84.306  | 77.658  | 84.240  |
| 55 | 69.603        | 98.448  | 65.981  | 85.536  | 88.581     | 86.574  | 81.198  | 81.370  |
| 60 | 89.471        | 105.213 | 82.400  | 110.160 | 100.335    | 100.984 | 104.460 | 107.744 |

**Tabel 5: Gemiddeld en mediaan salaris van medewerkers buiten farma**

| leeftijd | leidinggevend |         |         |         | QA/QC      |        |         |        |
|----------|---------------|---------|---------|---------|------------|--------|---------|--------|
|          | nee           | ja      | nee     | ja      | nee        | ja     | nee     | ja     |
|          | Gemiddelde    |         | Mediaan |         | Gemiddelde |        | Mediaan |        |
| 25       | -             | 37.781  | -       | 37.781  | -          | -      | -       | -      |
| 30       | 37.557        | 38.597  | 35.638  | 38.768  | 38.250     | 37.616 | 35.226  | 37.653 |
| 35       | 45.645        | 56.557  | 44.511  | 53.023  | 47.380     | 49.738 | 46.569  | 45.691 |
| 40       | 58.306        | 63.580  | 56.695  | 58.404  | 60.200     | 61.409 | 58.237  | 57.903 |
| 45       | 62.967        | 67.487  | 57.323  | 69.997  | 62.208     | 67.943 | 65.415  | 59.740 |
| 50       | 63.146        | 79.598  | 64.063  | 71.120  | 75.006     | 67.355 | 69.220  | 67.457 |
| 55       | 65.195        | 73.595  | 57.000  | 69.356  | 61.646     | 72.970 | 57.024  | 69.356 |
| 60       | 75.192        | 113.465 | 70.415  | 113.465 | 96.167     | 77.917 | 101.600 | 70.830 |



**Tabel 6: Gemiddeld en mediaan salaris van medewerkers binnen farma**

| leeftijd | leidinggevend |         |         |         | QA/QC      |        |         |        |
|----------|---------------|---------|---------|---------|------------|--------|---------|--------|
|          | nee           | ja      | nee     | ja      | nee        | ja     | nee     | ja     |
|          | Gemiddelde    |         | Mediaan |         | Gemiddelde |        | Mediaan |        |
| 25       | 36.396        | -       | 34.294  | -       | 36.956     | 36.053 | 34.874  | 33.982 |
| 30       | 41.502        | 52.584  | 42.049  | 52.944  | 44.063     | 41.735 | 45.387  | 42.662 |
| 35       | 50.587        | 57.041  | 49.088  | 54.730  | 54.671     | 51.479 | 54.687  | 48.204 |
| 40       | 62.071        | 78.149  | 54.210  | 72.677  | 71.121     | 70.187 | 71.120  | 65.178 |
| 45       | 59.082        | 78.757  | 53.733  | 77.663  | 61.198     | 72.526 | 56.867  | 69.015 |
| 50       | 68.539        | 92.460  | 63.143  | 85.440  | 94.254     | 80.287 | 77.658  | 81.094 |
| 55       | 71.947        | 102.508 | 65.658  | 92.700  | 95.187     | 88.119 | 86.516  | 81.370 |
| 60       | 66.821        | 98.312  | 60.956  | 104.932 | 83.720     | 89.772 | 91.440  | 82.400 |

**Tabel 7: Gemiddeld en mediaan salaris van (non-)QP's**

| leeftijd | QP         |         |         |         |
|----------|------------|---------|---------|---------|
|          | nee        | ja      | nee     | ja      |
|          | Gemiddelde |         | Mediaan |         |
| 25       | 36.629     | -       | 34.873  | -       |
| 30       | 40.725     | 40.661  | 40.495  | 37.374  |
| 35       | 50.751     | 59.672  | 48.927  | 63.745  |
| 40       | 64.134     | 79.142  | 58.911  | 82.064  |
| 45       | 65.487     | 92.673  | 62.154  | 85.440  |
| 50       | 74.560     | 94.397  | 70.560  | 86.862  |
| 55       | 80.062     | 99.561  | 76.451  | 81.370  |
| 60       | 78.021     | 123.153 | 71.207  | 121.260 |

**Tabel 8: Gemiddeld en mediaan salaris van (niet-)regulatory functies**

| leeftijd | Regulatory functie |        |         |        |
|----------|--------------------|--------|---------|--------|
|          | nee                | ja     | nee     | ja     |
|          | Gemiddelde         |        | Mediaan |        |
| 25       | 35.218             | 47.207 | 34.353  | 47.207 |
| 30       | 39.971             | 46.042 | 39.140  | 46.429 |
| 35       | 49.901             | 57.211 | 47.850  | 55.442 |
| 40       | 67.024             | 65.525 | 62.460  | 57.297 |
| 45       | 67.516             | 69.502 | 64.593  | 73.000 |
| 50       | 76.119             | 88.898 | 71.120  | 79.116 |
| 55       | 80.826             | 90.618 | 76.743  | 84.850 |
| 60       | 86.388             | 93.688 | 74.760  | 91.440 |

---

## 5 Conclusies en discussie

### 5.1 Conclusies

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

1. Mannen ontvangen een hoger salaris dan vrouwen.
2. In de periode 2010-2012 liggen de salarissen duidelijk hoger dan in de periode 2006-2009.
3. Het niveau van de opleiding is ook een bepalende factor voor de hoogte van de beloning, met name op latere leeftijd.
4. Mensen met een QP-functie verdienen aanzienlijk meer dan mensen die deze verantwoordelijkheid niet hebben.
5. De grootste salarissprong wordt gemaakt van de groep van 31-35 naar de groep van 36-40; deze stijging bedraagt maar liefst € 15.000,-. Voor leidinggevendenden binnen de farma en QP's is deze stap zelfs rond de € 20.000,-.
6. De hoogste salarissen in dit onderzoek worden verdiend door senior wo-opgeleide mannen, werkzaam als QP.

### 5.2 Discussie

Uit dit onderzoek blijkt dat er voor academici en hbo-ers die werkzaam zijn in de farmaceutische industrie, een flink verschil in beloning is. Dit verschil is afhankelijk van de functie, niveau van de opleiding, het geslacht en 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 geen recht doen aan prestatie en ambitie van medewerkers. De groep die 10 jaar dezelfde functie 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. Mogelijke verklaringen hiervoor zijn onder andere het old boys network en sekseverschillen in salarisonderhandelingen. Hoewel de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt is verbeterd, zijn er wereldwijd nog steeds grote beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen en de salarissen in dit onderzoek vormen hierop geen uitzondering.

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 onderscheidend 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. Dit zou de plotselinge trendbreuk kunnen verklaren die zichtbaar is vanaf 2009, waarin de salarissen van QA professionals in Life Sciences bijna explosief stijgen.

De Nederlandse arbeidsmarkt voor opgeleide wo-Life Science professionals is uitstekend, 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.



Tegelijkertijd wordt, door overheidsmaatregelen en toenemende macht van zorgverzekeraars, het beroep van openbaar apotheker steeds minder (financieel) aantrekkelijk en is een tendens zichtbaar van meer apothekers die zich op de mogelijkheid van werken in de industrie oriënteert. Dit zou de hoeveelheid potentiële QA Managers en QP's binnen nu en enkele jaren kunnen vergroten, wat een daling en/of minder sterke salarisstijging tot gevolg zou kunnen hebben.

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. Een mogelijke belemmering zou hier het salarisniveau kunnen zijn, omdat de Life Sciences in het algemeen en de farma industrie in het bijzonder significant betere arbeidsvoorwaarden bieden.

In algemene zin kan gesteld worden dat er nu en in de komende jaren nog veel behoefte zal zijn aan QA professionals, in en buiten de Life Sciences. Het tekort aan dergelijk talent blijft bestaan maar zou door instroom van nieuwe groepen (niet-apothekers die QP worden, talent uit het buitenland) en meer instroom uit bekende groepen (apothekers) wel minder kunnen worden, waardoor er druk op de salarissen kan komen te staan.

## 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 BV ;
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).
6. Gamba, M., & Kleiner, B. H. (2001). The old boys' network today. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 21, 101-107.
7. Weichselbaumer, D., & Winter-Ebmer, R. (2005). A meta-analysis of the international gender wage gap. *Journal of Economic Surveys*, 19, 479-511.
8. Barron, L. A. (2003). Ask and you shall receive? Gender differences in negotiators' beliefs about requests for a higher salary. *Human Relations*, 56, 635-662.

---

## 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<sub>1</sub> zijn vastgelegd en zijn hiërarchische verhoudingen in een organisatieschema zijn vastgelegd;
- c. de QP<sub>1</sub> 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

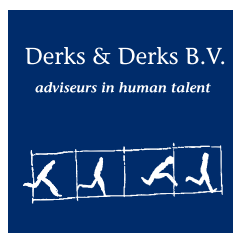
1. De fabrikant vergewist zich ervan de QP<sub>1</sub> in het bezit is van een aan hem uitgereikt getuigschrift ter afsluiting van een opleiding aan een universiteit of van een andere als gelijkwaardig aan die opleiding erkende opleiding, die ten minste omvat:
  - a. vier jaren theoretisch en praktisch 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<sub>1</sub> 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<sub>1</sub> een universitaire opleiding als bedoeld in [artikel 2.6](#) 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.



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)

Member of 

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