

Salarisonderzoek onder salesprofessionals in de Nederlandse Life Sciences

Mei 2014

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



Inhoudsopgave

1	Voorwoord	3
2	Doel en opzet van het onderzoek	4
2.1	Doel van het onderzoek	4
2.2	Opzet van het onderzoek	4
2.3	Data en normalisatie	4
2.4	Welke variabelen beïnvloeden het salaris?	5
2.5	Deelnemersgroep	5
3	Resultaten	6
3.1	Gemiddelde salarissen	6
3.2	Demografische gegevens en salaris	6
3.2.1	Opleiding	7
3.2.2	Leeftijd	7
3.2.3	Opleiding & leeftijd interactie-effect	9
3.2.4	Geslacht	9
3.3	Branche	10
3.4	Werkenmerken	10
3.4.1	Functieniveau en aantal jaren ervaring	11
3.4.2	Leidinggeven als verklarende factor	13
3.4.3	Doelgroep die bezocht wordt	13
3.5	Bonus	14
3.5.1	Functieniveau en bonus	15
3.5.2	Bezochte doelgroep en bonus	15
3.5.3	Bonus als percentage jaarsalaris	16
4	Tabellen met gemiddelde salarissen	17
5	Conclusies en discussie	18
6	Bijlage: CBS-gegevens over CAO-lonen	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

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:

- 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;
- salarisontwikkeling van kwaliteitsprofessionals in de Life Sciences.

De actuele rapporten of samenvattingen daarvan kunt u gratis downloaden via www.derksenderks.nl.



1 Voorwoord

De gezondheidszorg in Nederland staat nadrukkelijk in de belangstelling. We willen de zorg betaalbaar en toegankelijk houden én de hoge kwaliteit van onze voorzieningen behouden. Een groot en wezenlijk thema dat ons allemaal aan gaat. Vanuit deze visie op zorg wordt gesleuteld aan bestaande mechanieken, processen, kosten, werkwijzen. Leveranciers stellen zich meer dan ooit de vraag waar de meerwaarde van de geleverde producten en/of diensten ligt. Omstandigheden die bedrijven de mogelijkheid bieden en de noodzaak opdringen om zichzelf opnieuw uit te vinden en 'het' (nog) beter en/of anders te (gaan) doen.

Leveranciers van medische en farmaceutische diensten en producten zetten professionals in die de zorgverlener informeren en adviseren. Deze professionals zijn voorzien van een grote diversiteit aan functienamen: 'Rayonmanager', 'Accountmanager', 'Specialistenbezoeker', 'Sales rep', 'Adviseur'. Een complexe functie, gezien de wet- en regelgeving in de gezondheidszorg, de inhoud van de diensten en producten, de diversiteit van doelgroepen en beslissers, en de sterk veranderende markt waarin deze professionals acteren.

In de nieuwe wereld die aan het ontstaan is, verandert het profiel van de commerciële buitendienstmedewerker. Van 'informatiepusher' naar 'adviseur' die de dynamieken in de zorg kan duiden en de afnemer in brede zin kan en wil ontzorgen. Om de eigen propositie duidelijk en onderscheidend aan de beslissers over te brengen zijn dus in toenemende mate aanvullende competenties en vaardigheden nodig. De 'war on talent' tussen leveranciers wordt, naarmate dit inzicht toeneemt, sterker.

Derks & Derks neemt binnen deze 'war on talent' een bijzondere rol in. Wij adviseren directies van leveranciers en zorginstellingen en spreken zowel de ziektekostenverzekeraar als de politiek. Enerzijds als initiator van de 'Masterclass NieuweZorg 3.0' voor de (toekomstig) managers van de stakeholders, anderzijds als werving- & selectiebureau dat de hele keten (van ontwikkeling tot en met aflevering) van op de toekomst voorbereide professionals voorziet.

Wij adviseren organisaties te investeren in hun eerste aanspreekpunt met de (zorg)markt, in die 'nieuwe adviseur'. Omdat samenwerking en business ontstaan uit communicatie, vertrouwen en gesprek. Zicht op de persoonlijkheidskenmerken en competenties die een dergelijke rol vereisen is de kern van ons vak. Omdat daarbij inzicht in de kostenkant van zo'n investering meer dan ooit essentieel is, hebben we de jaarinkomens van ruim 250 salesprofessionals geanalyseerd.

Met dit onderzoek geven we u als werkgever (maar ook als salesprofessional) een beeld van de gangbare salariëring voor salesprofessionals op diverse niveaus in de Life Sciences én waardevolle inzichten in de factoren die hierop van invloed zijn.

Jan Derks
Directeur Derks & Derks B.V.

2 Doel en opzet van het onderzoek

2.1 Doel van het onderzoek

Dit onderzoek is opgezet om meer inzicht te krijgen in de hoogte van de salariëring van professionals in salesfuncties in de Life Sciences-industrie.

Derks & Derks heeft hiertoe besloten omdat er nauwelijks betrouwbare informatie voorhanden is over salarisgegevens van salesprofessionals in deze specifieke niches. Voor medische, farmaceutische en voedingsmiddelenbedrijven is deze informatie relevant. Bij aanstellingsgesprekken, om zich te vergelijken met andere organisaties en om in te schatten wat een gepast salaris is voor haar salesforce.

Voor salesprofessionals zelf is het uiteraard ook relevant om te weten 'hoe ze het doen' in de markt.

Derks & Derks heeft soortgelijk onderzoek uitgevoerd voor kwaliteitsprofessionals in de Life Sciences. Dit verslag, dat kosteloos te downloaden is op de website van Derks & Derks, geldt inmiddels als 'richtlijn' in de markt.

Wij hopen en verwachten dat zowel bedrijven als salesprofessionals de bevindingen in dit verslag waarderen en zien feedback graag tegemoet.

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

2.2 Opzet van het onderzoek

Van ruim 250 mensen die werkzaam zijn in salesfuncties in de Nederlandse Life Sciences zijn de jaarsalarissen, de bonussen en verschillende persoons- en functiegebonden aspecten vastgesteld. De gegevens zijn afkomstig uit gesprekken (2011-2014) die zijn gevoerd bij adviesbureau Derks & Derks in het kader van werving & selectietrajecten.

2.3 Data en normalisatie

Van de salarisgegevens is bepaald uit welk jaar ze afkomstig zijn. Vervolgens zijn de gegevens genormaliseerd naar peiljaar 2013: dit wil zeggen dat de salarissen van de voorgaande jaren zijn gecorrigeerd naar hoe hoog deze in 2013 zouden zijn geweest. Omdat dit onderzoek uitgaat van 2013, is dat jaar geïndexeerd op 100 en zijn de twee voorgaande jaren gecorrigeerd. Een salaris uit 2011 zou gemiddeld bijvoorbeeld 2,8% hoger liggen in 2013. Op deze manier is het mogelijk om de jaren met elkaar te vergelijken.



De volgende conversiefactoren zijn hiervoor gebruikt (Tabel 1), gebaseerd op de CBS-gegevens.

Tabel 1: Conversiefactoren

	CAO % (zie tabel 2)	Peil 2012	Conversiefactor (= 100 / peil 2012)
2011	1,4	97.28	1,028
2012	1,5	98.72	1,013
2013	1,3	100	1,000

In de bijlagen vindt u de CBS-gegevens van de CAO-lonen.

2.4 Welke variabelen beïnvloeden het salaris?

In dit rapport zijn diverse variabelen onderzocht die het salaris van salesprofessionals kunnen beïnvloeden. Hierbij gaat het om demografische gegevens zoals geslacht en opleiding, maar bovenal om werkgerelateerde gegevens zoals leidinggeven en de doelgroep die bezocht wordt. Bij alle analyses is rekening gehouden met het aantal FTE dat iemand werkt. De volgende variabelen zijn onderzocht.

Demografisch

- leeftijd;
- geslacht;
- opleiding;
- jaar (2011/2012/2013).

Kenmerken werk

- branche;
- functieniveau;
- aantal jaren ervaring binnen de branche waar de persoon momenteel werkzaam is;
- aantal eerdere werkgevers;
- leidinggevende positie;
- groothandel/leverancier.

Doelgroep die bezocht wordt

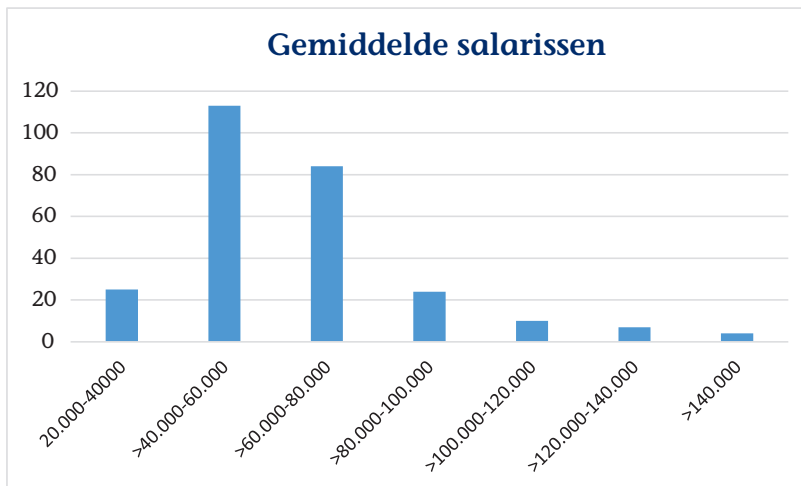
- apothekers;
- huisartsen;
- specialisten;
- zorgverzekeraars;
- OTC-afnemers;
- tandartsen;
- productie/R&D/technisch divers;
- ziekenhuizen (DMU);
- intra- of extramurale markt.

2.5 Deelnemersgroep

In totaal hebben 267 mensen aan dit onderzoek deelgenomen: 168 mannen en 99 vrouwen. De gemiddelde leeftijd van de deelnemers is 41,16 (SD = 7.75). Van de deelnemers heeft 11,6% een mbo-opleiding, 66,3% een hbo-opleiding en 18,4% een wo-opleiding.

3 Resultaten

3.1 Gemiddelde salarissen



Figuur 1: Gemiddeld bruto jaarsalaris, berekend op basis van een fulltime werkweek.

Het gemiddelde salaris van een deelnemer aan dit onderzoek bedraagt € 64.354, met een forse standaardafwijking van € 23.193. Een grote spreiding. Het mediane inkomen is € 59.574. Bijna 75% van de deelnemers verdient een salaris tussen de € 40.000 en € 80.000.

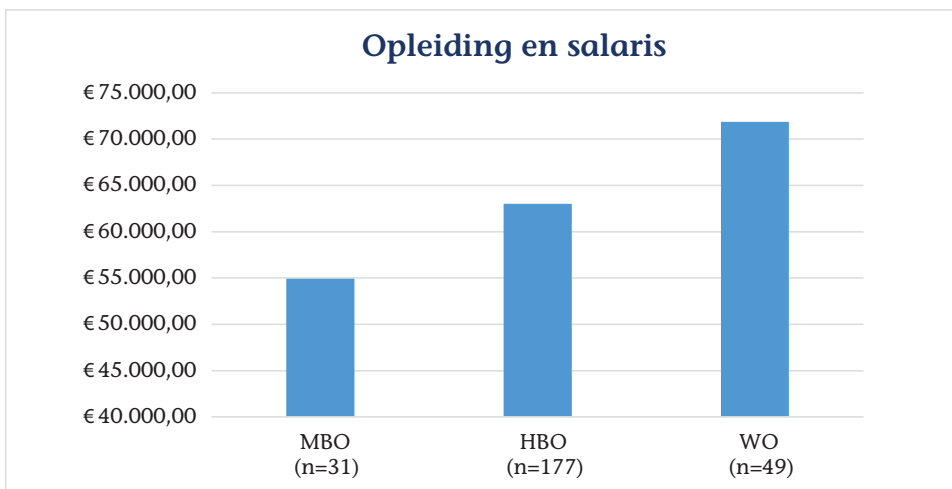
3.2 Demografische gegevens en salaris

Als eerste is onderzocht welke demografische gegevens het salaris beïnvloeden. Uit een univariate analyse blijkt dat leeftijd, $F(1, 36) = 3.27, p < 0.01$, opleiding, $F(1, 3) = 3.84, p < 0.05$ en geslacht, $F(1, 1) = 4.27 = p < 0.05$ alle drie een significant effect hebben op het salaris. Dit werd uiteraard ook verwacht.

Er zijn geen verschillen tussen de gemiddelde salarissen van de deelnemers in de verschillende jaren. Bij deze analyses is rekening gehouden met (gecontroleerd voor) het aantal FTE dat iemand werkt. De resultaten zijn zichtbaar in de grafieken op de volgende pagina's.



3.2.1 Opleiding

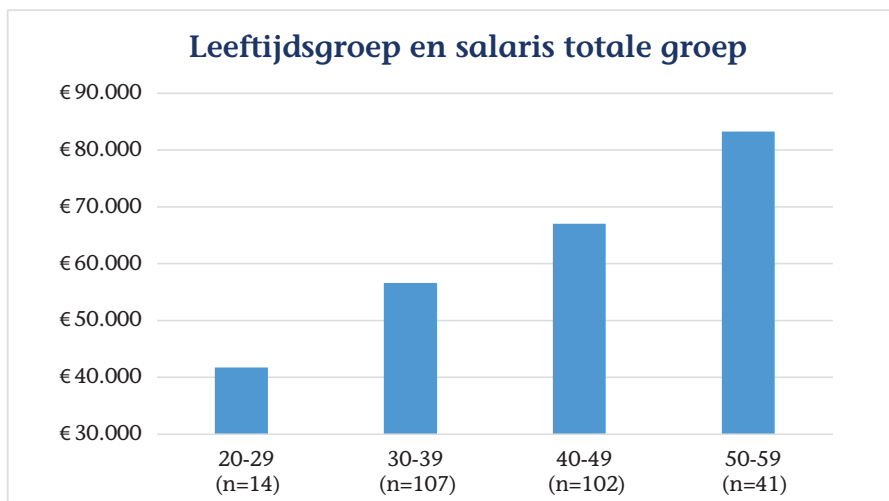


Figuur 2: Gemiddeld salaris per opleidingsniveau.

Zoals verwacht blijkt ook in de groep 'salesprofessionals in de Nederlandse Life Sciences' het salaris gerelateerd aan opleiding. Hoe hoger de opleiding, hoe hoger het salaris. Het verschil tussen mbo en hbo en tussen hbo en wo is steeds ongeveer € 8.000.

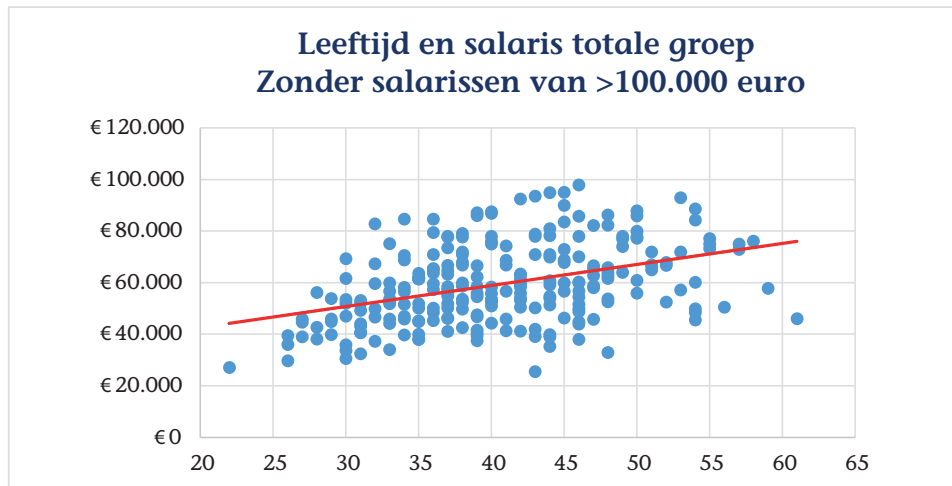
3.2.2 Leeftijd

Ook het verwachte effect van leeftijd en salaris treedt op: naarmate de leeftijd vordert, stijgt het salaris. De correlatie tussen leeftijd en salaris bedraagt .47, een sterk significante relatie. In figuur 3 worden de gemiddelde salarissen per leeftijdsgroep weergegeven.

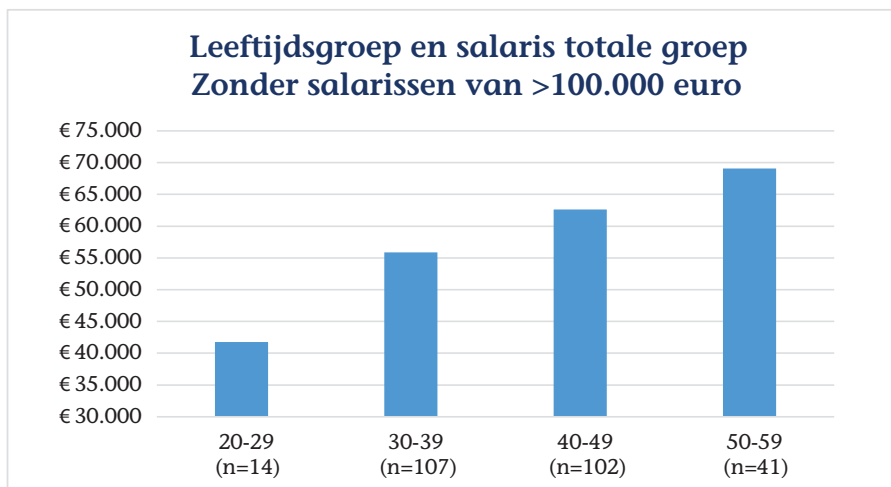


Figuur 3: Gemiddeld salaris per leeftijdsgroep.

21 personen (met name uit de subgroep Commercieel Directeuren) ontvangen een jaarinkomen van boven de € 100.000. Wanneer deze buiten de groep gehouden worden, blijft er een sterke correlatie tussen leeftijd en salaris (.40) bestaan.



Figuur 4: Jaarsalaris per leeftijd, zonder de salarissen van boven de 100.000 euro.



Figuur 5: Jaarsalaris per leeftijdsgroep, zonder de salarissen van boven de 100.000 euro.

Wanneer de hoogste inkomens (> € 100.000,-) buiten beschouwing gelaten worden, daalt het gemiddelde inkomen van de groep 50-59 sterk van € 83.227,- naar € 69.060,-. Dit komt uiteraard omdat deze hoogste inkomens met name in deze oudste leeftijdsgroep voorkomen.



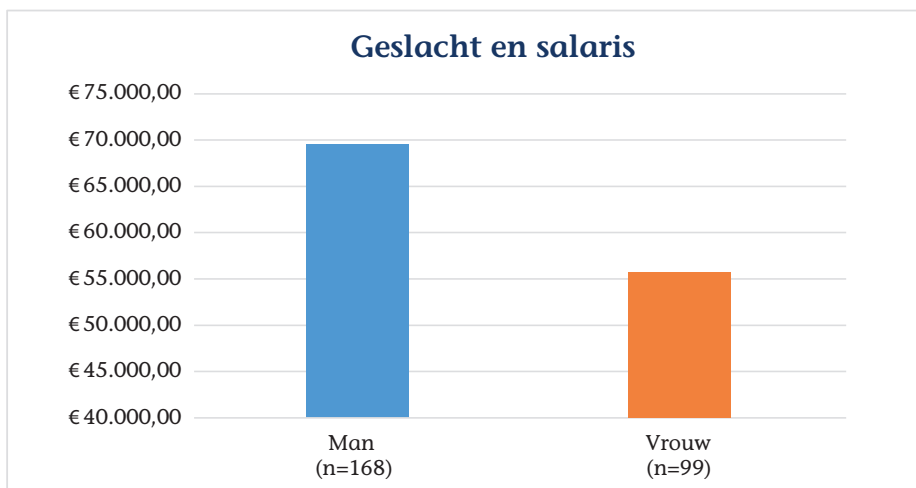
3.2.3 Opleiding & leeftijd interactie-effect

Uit de analyses blijkt dat er een interactie-effect bestaat tussen leeftijd en opleiding. Waar het salaris onder alle opleidingsgroepen stijgt naarmate men ouder wordt, geldt dit sterker voor wo'ers ($R = .60$) dan voor hbo'ers ($R = .48$) en mbo'ers ($R = .36$).

Wanneer ook hier de 21 (binnen deze groep) 'topinkomens' buiten beschouwing gelaten worden, blijft dit interactie-effect bestaan voor wo'ers (.38) en hbo'ers (.47). Bij mbo'ers is dit interactie effect dan niet meer significant (.10).

Een voor de hand liggende verklaring is dat wo'ers hun potentie steeds meer gebruiken gedurende hun carrière, gemakkelijker doorgroeien naar leidinggevende functies en naar functies met meer verantwoordelijkheid en complexiteit. Lager opgeleide professionals bereiken dergelijke functies minder snel.

3.2.4 Geslacht



Figuur 6: Gemiddeld salaris van mannen en vrouwen.

Uit diverse studies blijkt dat vrouwen significant minder verdienen dan mannen. Ook in dit onderzoek wordt dit in sterke mate gevonden. Een deel van dit verschil kan worden verklaard door het percentage fte dat men werkt: mannen werken gemiddeld 0.99 fte, terwijl vrouwen gemiddeld 0.94 fte werken. Het effect blijft echter significant als wordt gecontroleerd voor het percentage fte. Vrouwen werken ongeveer 5% minder, maar verdienen 20% minder.

Opmerkelijk is dat er in de onderzochte groep Commercieel Directeuren alleen maar mannen actief zijn.

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

3.3 Branche

Uit het Derks & Derks-onderzoek naar de salarissen van kwaliteitsprofessionals in Life Sciences (2013) blijkt dat in deze beroepsgroep de farmaceutische industrie fors hogere salarissen betaalt dan de overige branches.

Uit dit onderzoek blijkt dat er geen significante verschillen zijn in gemiddelde salarissen van salesprofessionals uit de verschillende branches.

Naar het feit dat dit 'branche effect' bij kwaliteitsprofessionals wel en bij salesprofessionals niet optreedt, is geen nader onderzoek verricht.

3.4 Werkkenmerken

In deze paragraaf presenteren we het effect van de volgende kenmerken op het salaris: de branche waarin iemand werkzaam is, het niveau van de werknemer (Rayonmanager, Accountmanager, Fieldsalesmanager, Commercieel Directeur), het aantal jaren werkervaring, het aantal werkgevers waarvoor is gewerkt (in een salesfunctie), of men een leidinggevende positie heeft en tot slot voor welk type leverancier men werkt.



3.4.1 Functieniveau en aantal jaren ervaring

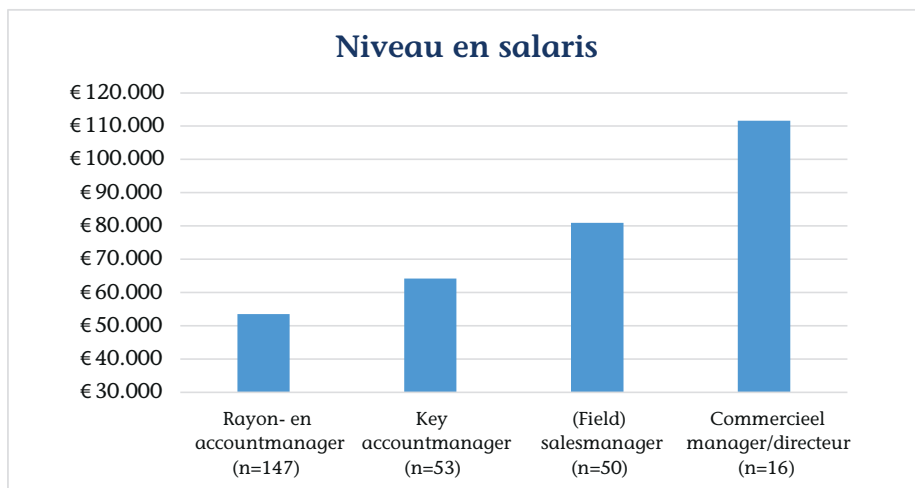
De in dit onderzoek gehanteerde functieniveaus zijn:

Rayon/Accountmanager	bezoekt huisartsen en specialisten
Key Accountmanager	bezoekt klanten waarin het aantal beslissers groter en de besluitvormingstrajecten complexer zijn
(Field) Salesmanager	geeft leiding aan Rayon/Accountmanagers, bezoekt zelf soms ook de doelgroep(en)
Commercieel Directeur	geeft leiding aan (Field) Salesmanagers, bezoekt zelf soms ook de doelgroep(en)

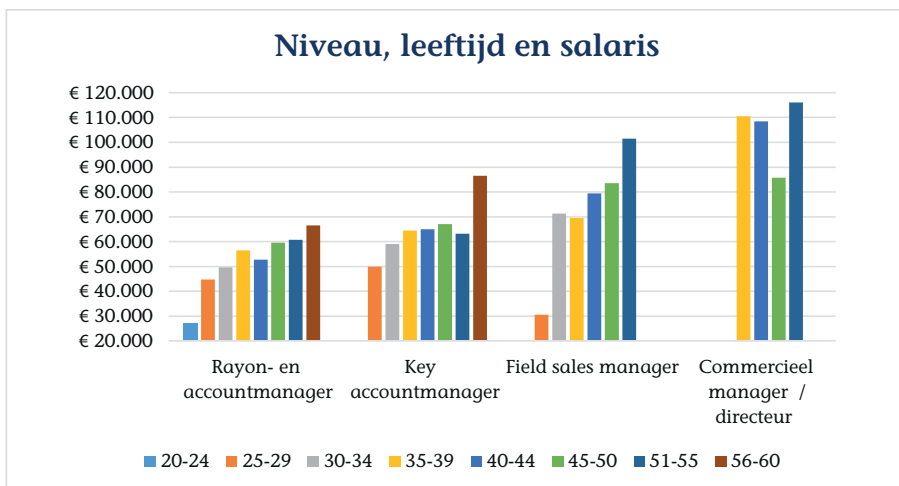
Uit een univariate analyse blijkt dat twee kenmerken het salaris beïnvloeden:

- 1) niveau ($F(1, 3) = 12.764, p < 0.0005$)
- 2) het aantal jaren ervaring, $F(1, 27) = 1.554, p < 0.05$.

De resultaten zijn zichtbaar in figuur 7 tot en met 9.



Figuur 7: Gemiddeld salaris per functieniveau.

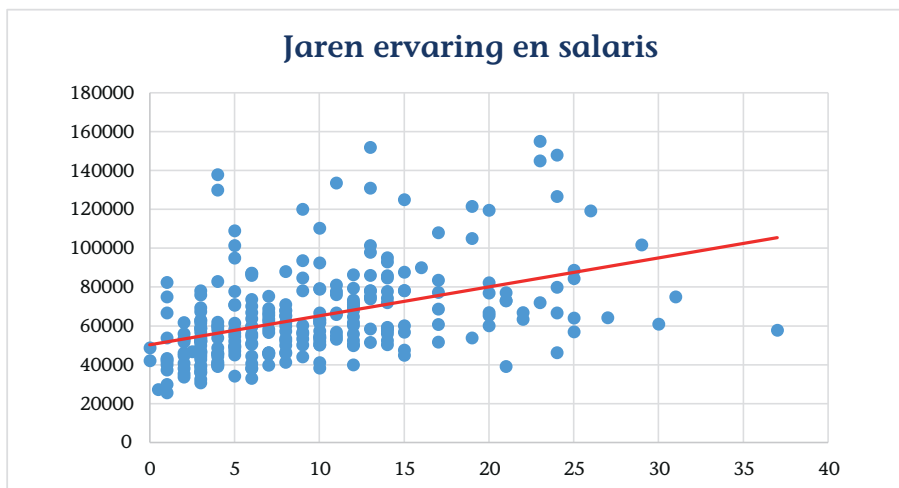


Figuur 8: Gemiddeld salaris per leeftijdsgroep per functieniveau.

Wanneer de functiegroepen in leeftijdsgroepen ingedeeld worden is de relatie ‘naarmate de sales-professional ouder wordt, stijgt het salaris’ duidelijk zichtbaar. Opmerkelijk is dat binnen elke functiegroep een knik in salarisontwikkeling zichtbaar is. Een moment waarop het salaris binnen de functiegroep daalt om in de volgende leeftijdsgroep weer te stijgen.

Bij Rayonmanagers is deze knik zichtbaar in de leeftijdsgroep 40-55, bij Key Accountmanagers in de groep 51-55-jarigen, bij Salesmanagers tussen 35 en 39 en bij Commercieel Directeuren tussen 45 en 50 jaar.

Mogelijk is er in elke functiegroep een ‘shake out’-moment waarop minder presterende salesprofessionals de organisatie verlaten en elders een functie tegen een lager jaarinkomen accepteren. Deze bevinding verdient nader onderzoek.



Figuur 9: Salaris in relatie tot jaren werkervaring.



Het sterkste effect is, uiteraard, dat van het niveau van de baan: de Commercieel Directeuren verdienen maar liefst ruim € 30.000 meer dan de (Field) Salesmanagers, die op hun beurt ruim € 15.000 meer verdienen dan Key Accountmanagers. De Rayon- en Accountmanagers ontvangen weer € 10.000 minder. Zo is het verschil tussen deze groep en de Commercieel Directeuren bijna € 60.000. Ook blijkt dat het salaris stijgt naarmate men meer jaren werkervaring heeft.

3.4.2 Leidinggeven als verklarende factor

Het effect van niveau op salaris wordt verklaard door het geven van leiding. Van de Rayon- en Accountmanagers en Key Accountmanagers geeft respectievelijk 2% en 13% leiding. Bij de (Field) Salesmanagers en Commercieel Directeuren is dit respectievelijk 94% en 87,5%.

Uit een aanvullende analyse blijkt dan ook dat leidinggeven een mediërend effect heeft tussen niveau en salaris (Sobel test, $p < 0.005$). Met andere woorden: naarmate het functieniveau stijgt, ontvangt men mede een hoger salaris omdat men leidinggevende verantwoordelijkheden krijgt.

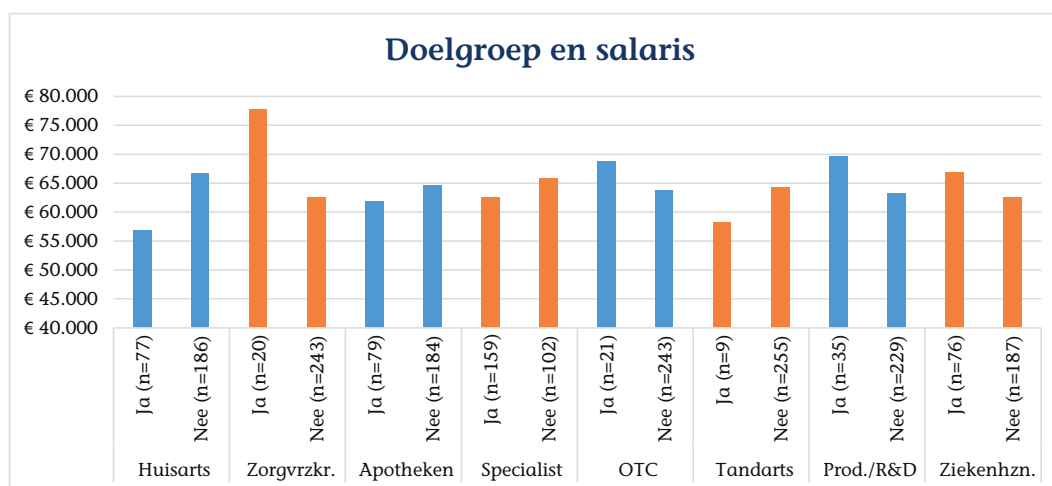
3.4.3 Doelgroep die bezocht wordt

In dit onderzoek is tevens gekeken of er verschil is in salaris van buitendienstmedewerkers bij verschillende doelgroepen. Het gaat om de volgende doelgroepen: apothekers, huisartsen, specialisten, zorgverzekeraars, OTC-afnemers, tandartsen, productie/R&D/technisch gerelateerd en ziekenhuizen.

Derks & Derks heeft per salesprofessional bepaald welke doelgroepen bezocht worden. Tevens is gekeken of er een salarisverschil bestaat tussen salesprofessionals die intra- of extramurale doelgroepen bezoeken.

Uit een univariate analyse wordt voor twee groepen een verschil in salaris zichtbaar: degenen die huisartsen bezoeken, $F(1, 1) = 6.12$, $p < 0.05$ en degenen die zorgverzekeraars bezoeken, $F(1, 1) = 6.16$, $p < 0.05$.

Alle bezochte doelgroepen zijn zichtbaar in onderstaande grafieken, inclusief de niet-significante verschillen.



Figuur 10: Gemiddeld salaris per doelgroep.

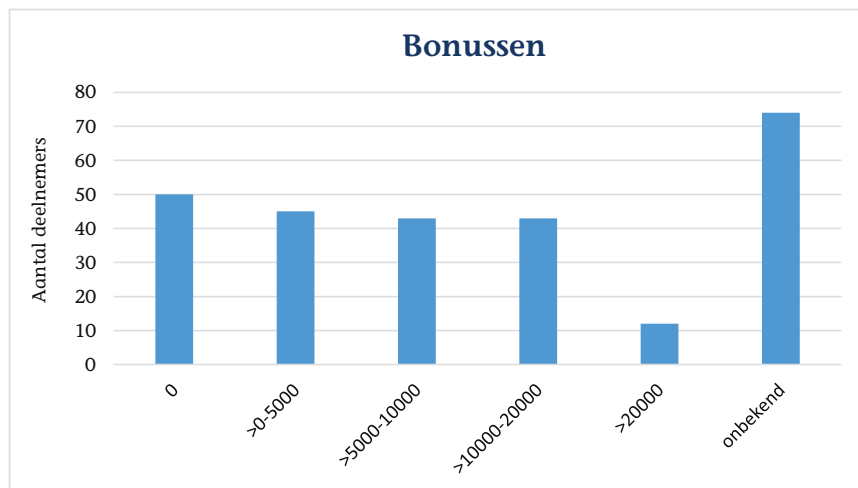
Uit de resultaten blijkt dat de huisartsenbezoeker beduidend minder verdient dan de overige buitendienstprofessionals. Ook wanneer de 5% hoogste verdieners en de 5% laagste verdieners uit de onderzoeksgroep verwijderd worden blijft de groep die huisartsen bezoekt het laagste jaarinkomen ontvangen. Een verklaring hiervoor is dat het bezoeken van de huisarts vaak de eerste commerciële baan in Life Sciences is; van hieruit ontwikkelen Rayonmanagers zich vaak richting andere doelgroepen.

Verder blijkt dat het bezoeken en adviseren van zorgverzekeraars de meest lucratieve salesfunctie is: het bezoeken van deze relatief nieuwe doelgroep levert een jaarinkomen op dat circa € 15.000 hoger ligt ten opzichte van dat van huisartsenbezoekers. Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat deze complexe (contract-)doelgroep meer door ervaren, hoger opgeleide professionals bezocht wordt. Wanneer de 5% hoogste verdiemers en de 5% laagste verdiemers uit de onderzoeksgroep verwijderd worden heeft de groep die zorgverzekeraars bezoekt nog steeds een licht hoger salaris, maar dit is slechts marginaal significant ($F(1,1) = 2.577, p = 0.11$).

Tussen de overige bezochte groepen bestaat geen significant verschil in salaris. Dit geldt ook voor het bezoeken van de intra- of extramurale markt: geen significante salarisverschillen. Ook is het totale aantal doelgroepen dat iemand bezoekt niet van invloed op het salaris. Het zijn dus specifieke bezochte doelgroepen waar binnen een hoger salaris ontvangen wordt.

3.5 Bonus

Aan de deelnemers aan dit onderzoek is gevraagd of men een bonus heeft ontvangen. In onderstaande grafiek is te zien hoe de bonussen zijn verdeeld.



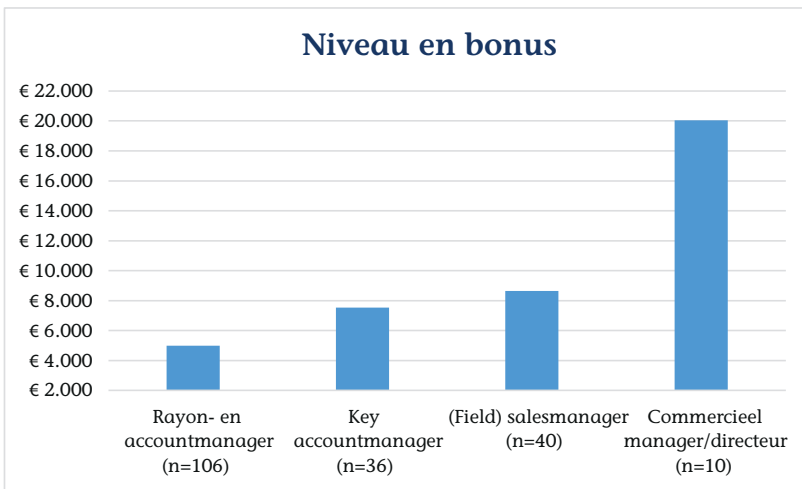
Figuur 12: Gemiddelde bonussen.

Opvallend aan de grafiek is de sterke spreiding van de hoogte van de bonussen. De gemiddelde bonus bedraagt € 7.036, met een standaardafwijking van € 7.640: dit bevestigt de brede spreiding. Een klein deel van de deelnemers krijgt een bonus van meer dan € 20.000, de hoogst genoteerde bonus bedraagt ruim € 45.000.

Van een deel van de groep is de bonus niet bekend. Dit maakt het moeilijker om relaties aan te tonen tussen de eerder genoemde variabelen en de hoogte van de bonus. Uit een analyse blijken drie factoren gerelateerd te zijn aan de hoogte van de bonus: niveau, $F(3, 47) = 4.007, p < 0.01$; specialisten als bediende doelgroep $F(1, 15) = 10.77, p < 0.005$ en productie/R&D/techniek als bezochte doelgroep, $F(1, 15) = 13.77, p < 0.005$. De resultaten staan weergegeven in grafieken 12 tot en met 14.



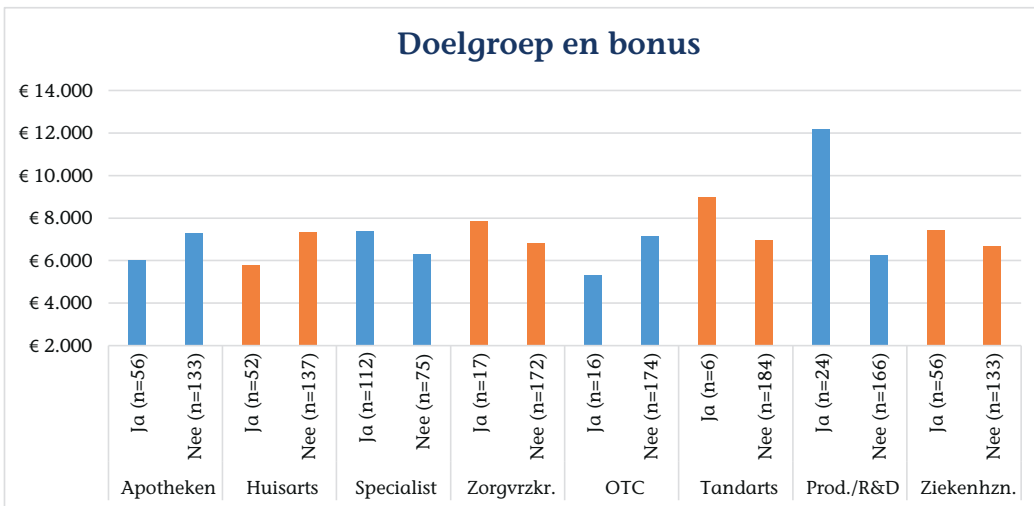
3.5.1 Functieniveau en bonus



Figuur 12: Gemiddelde bonus per functieniveau.

Uit de grafiek blijkt dat de Commercieel Directeuren met afstand de hoogste bonussen verdienen. Opvallend hierbij is dat ze er als groep wat de bonussen betreft nog sterker bovenuit schieten dan bij salaris; daar was de toename in salaris per functie meer geleidelijk.

3.5.2 Bezochte doelgroep en bonus



Figuur 13: Gemiddelde bonus per doelgroep.

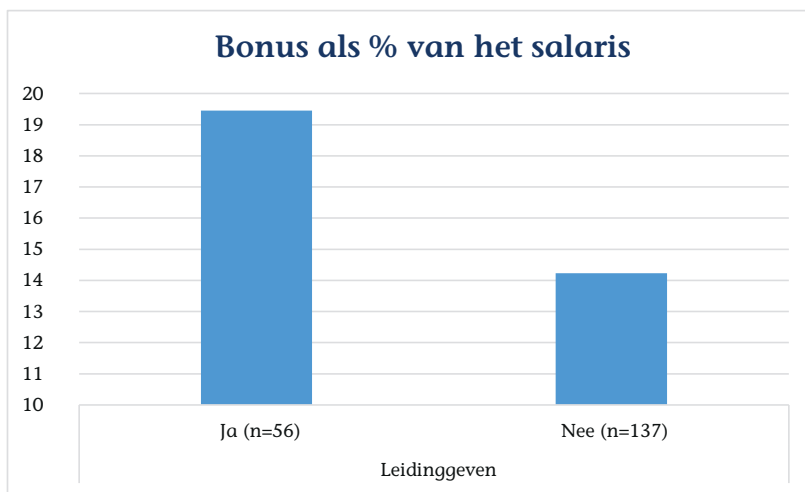
Uit de grafiek blijkt dat de professionals die specialisten bezoeken, $F(1, 1) = 3.73$, $p = 0.06$ en de commerciële mensen die productie/R&D/technische klanten bezoeken, $F(1, 1) = 13.842$, $p < 0.005$ gemiddeld significant hogere bonussen ontvangen dan de professionals die dat niet doen. Nadere analyse laat zien dat dit niet veroorzaakt wordt door opleiding of ervaring. Verklaringen hiervoor zouden kunnen zijn dat: (a) er hogere marges liggen op de producten en diensten die aan de specialist en de 'technische' klanten geleverd worden of: (b) dat het profiel van de buitendienstmedewerkers die aan deze doelgroepen verkopen schaarser is, waardoor zij een hoger salaris ontvangen.

3.5.3 Bonus als percentage jaarsalaris

In dit onderzoek is tot nu toe gekeken naar de invloed van diverse factoren op het jaarsalaris en op de bonus. Dit zegt echter nog niets over hoe belangrijk de bonus is voor het totale jaarsalaris. Met andere woorden: wat is de gemiddelde bonus in % van het jaarsalaris?

Gemiddeld ontvangt men een bonus van 11,68% ($SD = 11.54$) van het jaarsalaris. Zoals eerder aangegeven ontvangt een deel van de salesprofessionals echter helemaal geen bonus. Op basis van de ons bekende cijfers bedraagt de bonus gemiddeld genomen 15,76% ($SD = 10.73$) van het jaarsalaris.

Dit roept de vraag op of er bepaalde groepen zijn die een hoger percentage van hun salaris als bonus ontvangen. Uit een analyse blijkt dat leidinggevendens $F(1,28) = 3.56, p < 0.10$ een significant hogere bonus als percentage van het salaris ontvangen dan niet-leidinggevendens. De resultaten staan weergegeven in onderstaande grafiek.



Figuur 14: Gemiddelde bonus in percentage van het jaarsalaris, onder wel en niet leidinggevendens.

In de grafiek is duidelijk zichtbaar dat degenen die leidinggeven een beduidend hoger percentage van hun salaris als bonus ontvangen dan degenen die niet leidinggeven. Leidinggevendens verdienen dus niet alleen meer dan niet-leidinggevendens, ze ontvangen ook een hogere factor van hun jaarsalaris als bonus.



4 Tabellen met gemiddelde salarissen

In de onderstaande tabellen zijn de gemiddelde salarissen van de deelnemers te zien, verdeeld over diverse categorieën. Een cursief gemiddelde is berekend over minder dan 5 deelnemers en dient daarom met enige terughoudendheid te worden beoordeeld.

Tabel 2: Gemiddeld salaris naar opleiding, leeftijd en niet/wel leidinggevend.

Leeftijd	mbo		hbo		wo		Totaal	
	leidinggevend		leidinggevend		leidinggevend		leidinggevend	
	nee	ja	nee	ja	nee	ja	nee	ja
	20-29	38.210	-	40.784	36.103	46.000	56.203	41.004
30-39	54.446	55.956	53.839	71.841	55.271	61.536	54.237	69.088
40-49	47.428	75.975	62.095	77.188	63.665	95.195	59.895	82.657
50-59	57.626	71.960	67.445	90.556	63.757	134.829	65.325	103.955

N.B.: in het onderzoek zijn onvoldoende deelnemers in de leeftijdscategorie 60-69, om hier uitspraken over te kunnen doen.

Tabel 3: Gemiddeld salaris naar aantal werkgevers en niet/wel leidinggevend.

Werkgevers	Leidinggevend	
	nee	ja
1	50.722	65.610
2	52.424	86.055
3	59.113	91.331
4	54.420	87.721
5	61.823	77.724
>5	63.678	90.268

Het aantal werkgevers dat een commerciële salesprofessional heeft 'versleten', blijkt slechts in beperkte mate van invloed te zijn op de hoogte van het salaris (.19). De relatie 'ervaring en salaris' is flink sterker (.44). Uit een Sobel-test ($p < .05$) blijkt dat het effect van ervaring op salaris mede kan worden verklaard doordat meer ervaren mensen meer werkgevers hebben gehad.

Tabel 4: Gemiddeld salaris per functieniveau per leeftijdscategorie.

Leeftijd	Rayon- en Account manager	Key Account manager	Field Sales manager	Commercieel Manager/Directeur
20-24	27.216	-	-	-
25-29	44.739	49.934	30.592	-
30-34	49.654	59.053	71.267	-
35-39	56.456	64.514	69.500	110.467
40-44	52.757	65.037	79.453	108.497
45-50	59.518	67.014	83.521	85.801
51-55	60.728	63.218	101.524	116.018
56-60	66.530	86.481	-	-

5 Conclusies en discussie

Derks & Derks heeft salarisgegevens van 267 salesprofessionals in Life Sciences (168 man, 99 vrouw, opleiding 12% mbo, 66% hbo, 18% wo) geanalyseerd en trekt de volgende conclusies:

- De afgelopen drie jaren zijn de salarissen van salesprofessionals in de Nederlandse Life Sciences niet significant toe- of afgenomen.
- Zoals verwacht neemt salaris toe naarmate de opleiding hoger is (mbo-hbo-wo verschil is steeds € 8.000,- op jaarbasis).
- Zoals verwacht neemt het salaris toe naarmate de leeftijd hoger wordt. Bovendien: hoe hoger de opleiding, hoe sterker deze salarisstijging door leeftijd.
- Vrouwen werken 5% minder, maar verdienen 20% minder. Hierbij is rekening gehouden met hun leeftijd, opleiding en ervaring, evenals het percentage gewerkte fte.
- Farma, medical en food-branches ontlopen elkaar niet significant waar het de hoogte van de beloning voor hun salesprofessionals betreft.
- Het verschil tussen de jaarinkomens van Commercieel Directeuren en Salesmanagers bedraagt circa € 30.000,-, tussen Salesmanagers en Accountmanagers circa € 15.000,- en tussen Accountmanagers en Rayonmanagers circa € 10.000,-.
- De salesprofessionals die huisartsen bezoeken ontvangen relatief het laagste inkomen, de commerciële mensen die de zorgverzekeraar als doelgroep hebben én de bezoekers van technische/R&D-klanten ontvangen het hoogste inkomen.
- Leidinggevendenden ontvangen vaker dan niet leidinggevendenden een bonus en deze bonus maakt bij hen een significant groter deel van het jaarinkomen uit dan bij de salesprofessionals die niet leidinggeven.
- In elke functiegroep ('Rayonmanager', 'Accountmanager', 'Salesmanager' en 'Commercieel Directeur') is een leeftijdsgerelateerde knik in salaris zichtbaar. Waar een hogere leeftijd tot een hoger salaris leidt is dat in elke functiegroep bij 1 leeftijdsblok niet het geval. Hier daalt het salaris, om bij het volgende leeftijdsblok weer te stijgen. Bij Salesmanagers is dit in de leeftijdsgroep 35-40-jarigen het geval. Bij Rayonmanagers in de groep 40-44 jarigen. Bij Accountmanagers is deze knik zichtbaar in de groep 51-55-jarigen en bij Commercieel Directeuren tussen 45 en 50 jaar. Mogelijk is er in elke functiegroep een 'shake out'-moment, waarop minder presterende salesprofessionals de organisatie verlaten en elders een functie tegen een lager jaarinkomen accepteren. Deze bevinding verdient nader onderzoek.
- Zoals op vrijwel alle onderzoeken, is ook op dit onderzoek een en ander aan te merken. Zo zou men kunnen redeneren dat de cijfers uit dit onderzoek afkomstig zijn uit selectie-interviews waarbij de gerapporteerde componenten niet (altijd) tegen een salarisstrook gecontroleerd zijn. Daarnaast raakt het feit dat sommige subcategorieën uit een (te) beperkte groep respondenten bestaan, de statistische onderbouwing. De waargenomen trends zijn echter van dien aard dat we deze met overtuiging presenteren.

Tot slot

Er is een forse afname van het aantal salesprofessionals zichtbaar. Binnen elke Life Sciences-organisatie speelt de discussie hoe de nieuwe markt, waarin zorgverzekeraars meer macht krijgen en de overheid de kosten van medicijnen succesvol verlaagt, bediend moet worden. Gaat 'de zorg' door een beter geïnformeerde, hoger opgeleide adviseur bezocht worden? Een adviseur die ook bedrijfseconomisch adviseert, die voorzien van gedegen informatie over de ontwikkelingen op de politieke agenda naast de 'zorgondernemer' plaats neemt? Veel vragen. Veel mogelijkheden. Te midden van al die onzekerheden biedt Derks & Derks u graag wat houvast met een heldere blik op de salarissen van salesprofessionals in Life Sciences.

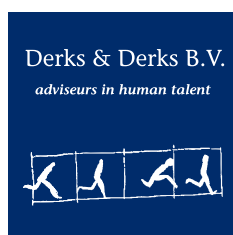


6 Bijlage: CBS-gegevens over CAO-lonen

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	0,6
2013 jaar*	1,3	1,3	1,3	nnb

*: voorlopig cijfer (d.d. 31-01-2014)

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
E info@derksenderks.nl
I www.derksenderks.nl

Member of 

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