



Met overzicht gemiddelde salarissen 2018-2019

## Salarisontwikkeling van salesprofessionals in de Nederlandse Life Sciences industrie

November 2020

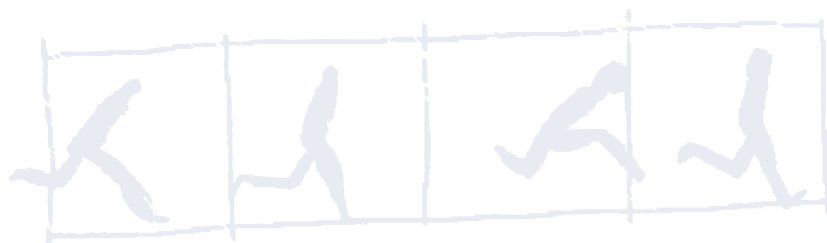
**Redactioneel en statistisch advies:** Dr. Jos Bosch, associate professor of Clinical Psychology Department of Psychology, University of Amsterdam, tevens verbonden aan Department of Medical Psychology, Academic Medical Center (AMC), Amsterdam en Heidelberg University (Mannheim Institute of Public Health, MIPH).



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

Derks & Derks  
HR Research

Kennis, die we delen.



# Inhoudsopgave

<b>Managementsamenvatting</b>	<b>3</b>
<b>1. Doel en opzet van het onderzoek</b>	<b>4</b>
1.1 Doel	4
1.2 Opzet van het onderzoek	4
1.3 Selectie van salarisdeterminanten	4
1.4 Opzet van de analyses: demografie versus baankenmerken	5
<b>2. Resultaten salarispredictoren 2018-2019</b>	<b>6</b>
2.1 Samenstelling van de studipopulatie	6
2.2 Variatie en gemiddelden van salarissen en bonussen	6
2.3 Leeftijd versus ervaring	7
2.4 Opleidingsniveau en opleidingstype	8
2.5 Functieniveau	9
2.6 Leidinggeven	10
2.8 Sekseverschillen	11
2.9 Wat kenmerkt topverdieners (> € 100.000)?	12
<b>3. Negen jaar onderzoek onder Salesprofessionals in de Life Sciences</b>	<b>13</b>
3.1 Vergelijking met de vorige rapporten	13
3.2 Demografische gegevens	13
3.3 Trend: relatieve stijging salarissen, met name voor leidinggevenden	13
3.4 Stabiele salarispredictoren en sekseverschillen	14
<b>4. Bijlagen</b>	<b>15</b>
4.1: Tabel 1: Conversiefactoren	15

**Redactioneel en statistisch advies:** Dr. Jos Bosch, associate professor of Clinical Psychology Department of Psychology, University of Amsterdam, tevens verbonden aan Department of Medical Psychology, Academic Medical Center (AMC), Amsterdam en Heidelberg University (Mannheim Institute of Public Health, MIPH).



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

## Over Derks & Derks

Derks & Derks Delivering Recruitment & Development Solutions brengt organisaties en hoger opgeleide talenten in Life Sciences en Healthcare samen. Werving & Selectie, Detachering & Interim, Talent Development, Executive Education en HR Research, vormen de kern van onze dienstverlening.

## Managementsamenvatting

Derks & Derks heeft salarisgegevens uit selectie-interviews met salesprofessionals uit de Nederlandse Life Sciences industrie (farmaceutische, voedingsmiddelen- en Medical Devices industrie) geanalyseerd en geduid. Deze interviews zijn tussen 2011 en 2019 gevoerd. Het totaal aantal deelnemers bedraagt **833**. De huidige analyses richten zich met name op de meest recente gegevens van **133** salesprofessionals, geïnterviewd in de jaren 2018-2019. Het effect van demografische gegevens, opleiding en ervaring, branche en baankenmerken op salarissen is onderzocht en wordt gepresenteerd. Hiermee kunnen zowel bedrijven als individuen inzien wat de op feiten gebaseerde markt-gemiddelde salarissen zijn. Dr. Jos Bosch, Associate professor of Clinical Psychology, Department of Psychology, University of Amsterdam, tevens verbonden aan Department of Medical Psychology, Academic Medical Center (AMC) Amsterdam en Heidelberg University (Mannheim Institute of Public Health, MIPH), heeft over de tekst en analyses geadviseerd.

### De belangrijkste bevindingen zijn:

- Het gemiddelde salaris in huidig onderzoek (2018-2019) bedraagt ruim **€ 84.800** (inclusief variabele bonus en geïndexeerd naar het aantal fte).
- De gemiddelde ontvangen bonus bedraagt circa **€ 12.500** en vormt voor de gemiddelde deelnemer circa **13%** van het totale bruto jaarsalaris. Ongeveer 20% van de salesprofessionals heeft geen variabele bonus.
- De variabele bonus, als aandeel (%) van het bruto jaarsalaris, laat een substantiële variatie zien, maar het aandeel is niet significant gerelateerd aan ervaring, opleiding, doelgroep, branche of functiekenmerken. Commercieel directeuren waren hierop een uitzondering; zij hadden een relatief hogere bonus (gemiddeld 19% van het bruto jaarsalaris) en daarnaast ook vaker aandelen.
- Niet leeftijd of totale ervaringsjaren, maar vooral *branche-specifieke* ervaringsjaren voorspellen het bruto jaarsalaris. Per branche-specifiek ervaringsjaar neemt het bruto jaarsalaris gemiddeld met **€ 1.600** toe.
- Deelnemers met een wo-opleiding verdienen gemiddeld **€ 20.000** (bruto per jaar) meer dan deelnemers met een hbo-opleiding.
- Deelnemers met een gecombineerde (para-)medische en economische opleiding, verdienen **tussen € 30.000 en € 40.000 meer** dan deelnemers met, respectievelijk, alleen een economische of (para-)medische opleiding.
- Leidinggeven blijft één van de sterkste voorspellers van het salaris van een salesprofessional: deelnemers met een leidinggevende functie verdienen gemiddeld **€ 37.000** meer dan deelnemers zonder leidinggevende functie.
- Salesprofessionals met intramurale gezondheidszorg als doelgroep verdienen gemiddeld **€ 20.000** meer dan professionals met een extramurale doelgroep.
- Het bruto jaarsalaris (inclusief bonus en gecorrigeerd voor fte) kan ca. 70% accuraat worden voorspeld aan de hand van de volgende 6 factoren: *branche-specifieke ervaringsjaren, opleidingsniveau, opleidingstype, functieniveau en leidinggeven*.
- Het bepalen van het salaris van topverdieners ( $\geq$  € 100.000) vereist meer maatwerk. In zijn algemeenheid bestaat deze groep merendeels uit universitair-opgeleide leidinggevendenden, waaronder Commercieel Directeuren, met relatief vaker een Marketing en/of Business Development functie.

---

# 1. Doel en opzet van het onderzoek

## 1.1 Doel

Dit onderzoek heeft als doel meer inzicht te krijgen in de factoren die samenhangen met de salariëring van professionals in sales-gerelateerde functies in de Nederlandse Life Sciences industrie. Huidig onderzoek 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, opleidingsniveau, wel/niet leidinggeven en functie. Dit is het vijfde onderzoek van Derks & Derks onder salesprofessionals in de Life Sciences industrie.

Derks & Derks investeert in dergelijk onderzoek om professionals en opdrachtgevers te informeren en om als strategisch partner in human talent 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. Na het inleidende **hoofdstuk 1** beslaat **hoofdstuk 2** een analyse van **133** salesprofessionals die in 2018 en 2019 bij Derks & Derks zijn geïnterviewd. Aan deze mensen, werkzaam in sales-gerelateerde functies in de Life Sciences industrie (farmaceutische, voedingsmiddelen- en Medical Devices industrie), is gevraagd naar het vaste bruto jaarsalaris, vakantiegeld, en de 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 'early career' (starters zijn niet meegenomen) tot zeer ervaren medewerkers (zie paragraaf 2.1 voor een overzicht). In **hoofdstuk 3** presenteren we een totaaloverzicht van negen jaar onderzoek onder Salesprofessionals in de Life Sciences.

## 1.3 Selectie van salarisdeterminanten

De hoofdvraag van dit is onderzoek is; wat zijn, afzonderlijk en in combinatie, de beste voorspellers van salaris voor sales professionals. Daarbij is gekeken naar een groot aantal factoren zoals demografische gegevens en meer werk-gerelateerde gegevens, zoals functieniveau en de doelgroep die door de salesprofessional bezocht wordt. Een overzicht van deze variabelen staat hieronder.

Om gegevens beter vergelijkbaar te houden is rekening gehouden met het aantal fte dat iemand werkt (1 fte = 40 uur). Hierbij wordt het salaris van deeltijd-werkenden omgerekend naar een voltijdssalaris. Het werken in deeltijd wordt overigens wel in het onderzoek meegenomen als potentieel voorspeller van de (al dan niet gecorrigeerde) hoogte van het salaris.

De voorspellende waarde van de volgende variabelen zijn onderzocht:

### Demografisch

- leeftijd;
- geslacht;
- opleiding (mbo, hbo, wo).

### Kenmerken werk

- branche (farma, medical devices, food, groothandel, veterinaire, gezondheidszorg, laboratorium);
- functieniveau/functiegroep (rayonmanager/accountmanager/productspecialist, key accountmanager, (field) salesmanager, commercieel manager/BUM);
- opleiding: (para)medisch of zorggerelateerde opleiding, economisch (bijvoorbeeld economie, bedrijfskunde, MBA of hieraan gerelateerd), of beiden;
- aantal jaren ervaring binnen de branche waar in het individu momenteel werkzaam is;
- aantal eerdere werkgevers;
- leidinggevende positie;
- teamgrootte;
- marketing\* (variabele vanaf het jaar 2014 meegenomen);
- business development\*\* (variabele vanaf het jaar 2014 meegenomen);
- doelgroep die bezocht wordt: hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen bezoekers van eerstelijnszorg\*\*\*, tweedelijnszorg\*\*\*\*, of bezoek aan beide doelgroepen. Een gerelateerd onderscheid is of de doelgroep primair extramuraal of intramuraal werkt.

- 
- \* Deze variabele meet in hoeverre een deelnemer in zijn huidige salesfunctie betrokken is bij marketing-activiteiten.
  - \*\* Deze variabele meet in hoeverre een deelnemer in zijn huidige salesfunctie betrokken is bij business development (het herkennen van groeimogelijkheden, zowel binnen als buiten de organisatie en deze groeimogelijkheden ontwikkelen en implementeren).
  - \*\*\* Eerstelijnszorg is de zorg waarvan iedereen gebruik kan maken zonder verwijzing. Hieronder vallen: huisartsen (en praktijkondersteuners), tandartsen (en andere mondzorgverleners), fysiotherapeuten, apothekers en als er zonder verwijzing gebruik gemaakt kan worden van thuisverplegers, maatschappelijk werkers en psychologische zorgverleners.
  - \*\*\*\* Tweedelijnszorg is zorg van alle hulpverleners waarvoor een verwijzing nodig is. Dit zijn bijvoorbeeld alle specialisten in het ziekenhuis of kliniek, maar ook revalidatie en psychische hulp met verwijzing vallen hier onder.

### **1.4 Opzet van de analyses: demografie versus baankenmerken**

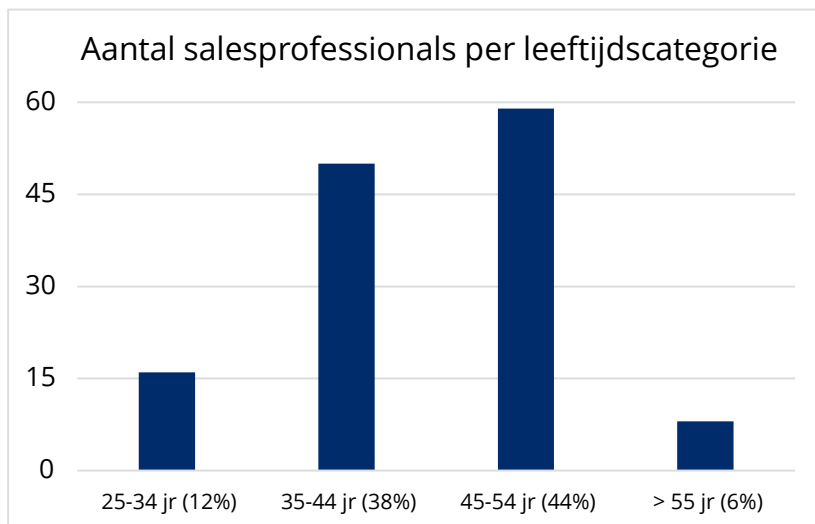
De analyse van de salarisgegevens in hoofdstuk 2 (gegevens uit 2018 en 2019) en hoofdstuk 3 (gegevens van alle jaren) hebben telkens dezelfde opbouw met aandacht voor drie verschillende componenten. Eerst wordt ingezoomd op de invloed van basale factoren zoals leeftijd, werkervaring, en opleiding. Vervolgens wordt gekeken naar de aanvullende werk-gerelateerde voorspellers van salaris, zoals functieniveau en het bekleden van een leidinggevende functie. In de derde groep analyses wordt de additionele rol van branche en doelgroep onderzocht. Verdienen professionals in de farma meer dan professionals in andere branches, en 'levert' het meer op als de doelgroep zich in de 2e lijn bevindt?

Bij al deze analyses wordt het effect een salaris-voorspeller (bijvoorbeeld het wel of niet hebben van een leidinggevende functie) zowel afzonderlijk onderzocht als gecorrigeerd voor andere voorspellers. Deze correctie faciliteert de interpretatie van de gegevens: zo zou men potentieel kunnen vaststellen dat iemand met een leidinggevende functie meer verdient dan een niet-leidinggevende, maar ook dat deze relatie los staat van eventuele verschillen in leeftijd, werkervaringsjaren, of opleiding. Door simultaan rekening te houden met andere kenmerken kan zuiverder worden gekeken naar de invloed van de aanvullende voorspellers. De statistische analyses zijn uitgevoerd met SPSS 26 en JASP 1.3.1.

## 2. Resultaten salarispredictoren 2018-2019

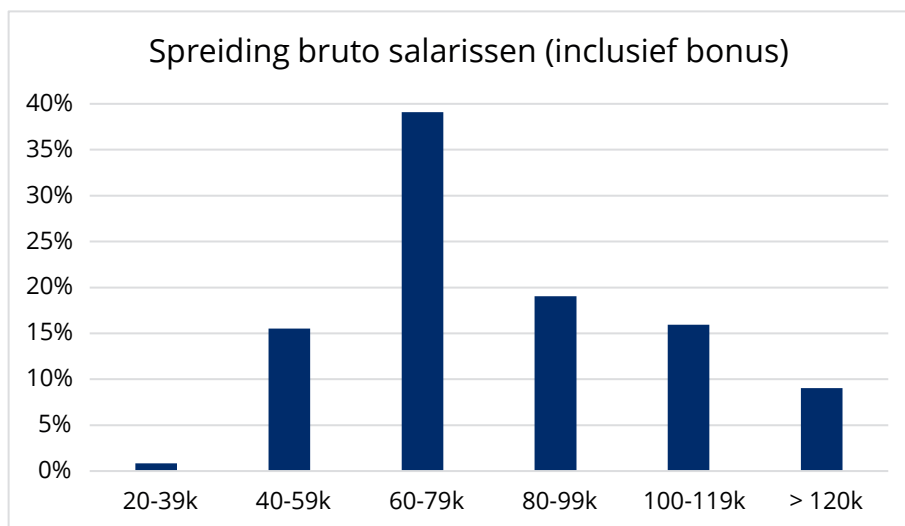
### 2.1 Samenstelling van de studiepopulatie

De gemiddelde leeftijd van de salesprofessionals was 44,1 jaar (Standaard deviatie 7,6 jaar). De grafiek hieronder geeft deze leeftijdsverdelingen weer. De geïnterviewden hadden gemiddeld 20,1 jaar werkervaring (Standaard deviatie 6,3 jaar) waarvan gemiddeld 15,7 jaar in hun branche (Standaard deviatie 6,8 jaar) (zie hiervoor ook de grafiek bij paragraaf 2.3). Van de geïnterviewden was 42% vrouw, het merendeel was hbo (57%) of universitair (35%) opgeleid (zie hiervoor ook de figuur bij paragraaf 2.4) en 35% had een leidinggevende functie (zie paragraaf 2.6).



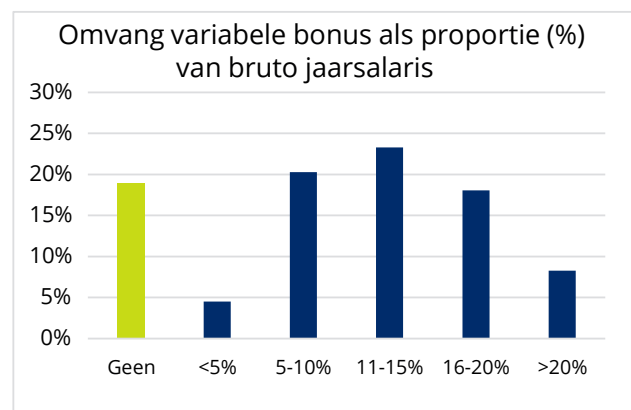
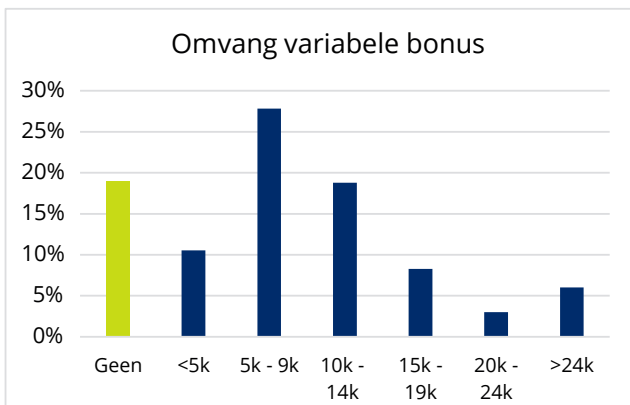
### 2.2 Variatie en gemiddelden van salarissen en bonussen

Het gemiddelde bruto jaarsalaris bedraagt € 84.700 (inclusief variabele bonus en geïndexeerd naar het aantal fte). De figuur hieronder laat zien dat hierbij forse individuele verschillen bestaan: het laagste salaris was € 34.000 en het hoogste was € 229.000.



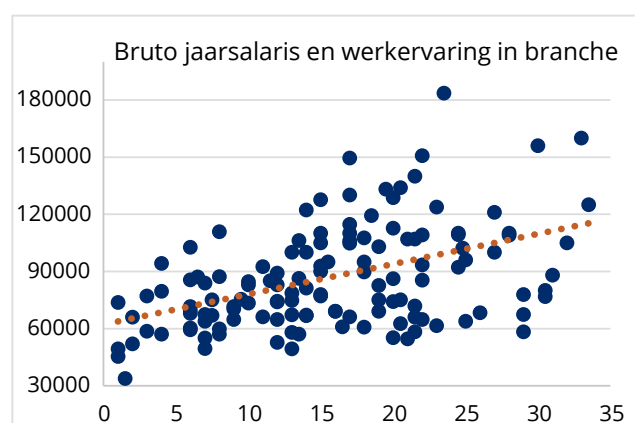
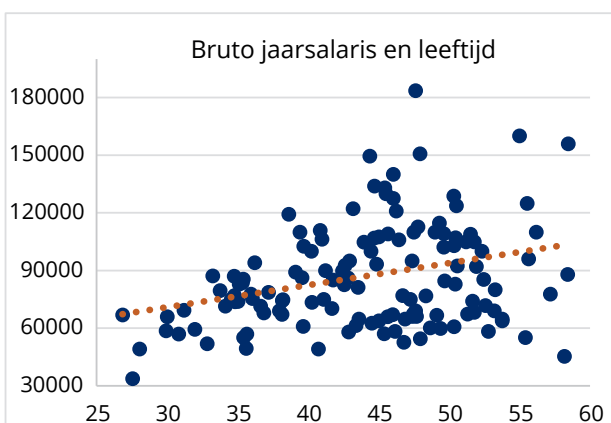
Grote verschillen bestonden eveneens ten aanzien van de bonus: ongeveer een-vijfde (19%) van de werknemers kreeg geen bonus. Bij de professionals die wel een bonus kregen is dit gemiddeld € 12.500, variërend tussen € 1.000 en € 54.000. Dit gemiddelde wordt iets vertekend door een kleine groep met een zeer hoge bonus. Om deze reden is ook de mediane bonus berekend (de mediaan is minder gevoelig voor vertekening door uitschieters) wat een gemiddelde liet zien van € 10.000. Omgerekend naar proportie/aandeel van het bruto jaarsalaris was de gemiddelde bonus ongeveer 13%, wat vergelijkbaar is met onderzoek in andere jaren.

Beloning door middel van aandelen kwam maar af en toe voor: 4% van de werknemers hadden dit als onderdeel van hun arbeidsvoorwaarden. Deze kleine groep bestond vrijwel zonder uitzondering uit leidinggevendenden binnen de farma, werkzaam in business development en marketing, met een bruto jaarinkomen van > € 100.000.



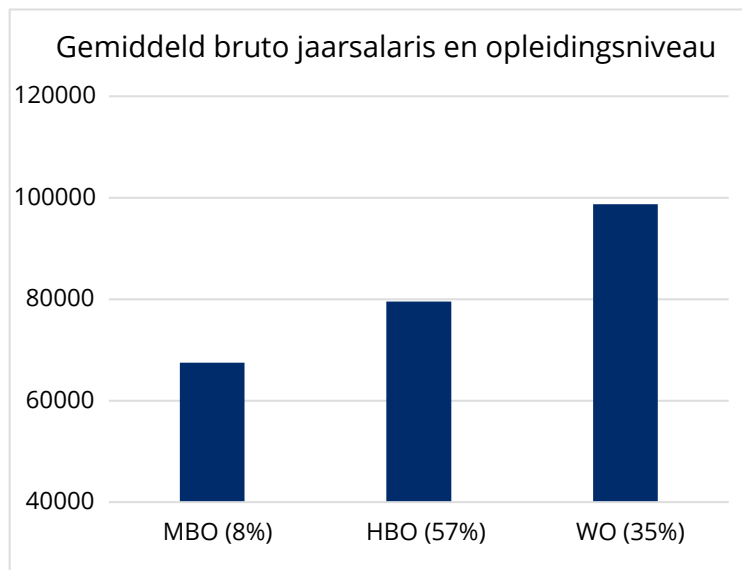
### 2.3 Leeftijd versus ervaring

Zoals ook uit eerdere onderzoeken van Derks & Derks is gebleken, neemt het salaris significant toe met de leeftijd ( $p < .005$ ). Die relatie is in de onderstaande linker scatterplot weergegeven. Deze stijging betreft gemiddeld € 11.000 per 10 jaar. Er is echter een grote variatie rond het leeftijdsgemiddelde (weergegeven door de gestippelde lijn). Deze variatie impliceert dat leeftijd niet een heel betrouwbare voorspeller is van salaris. Veel belangrijker blijkt branche-specifieke ervaring: de rechter scatterplot zet ervaring in de branche uit tegen salaris. Deze plot laat een iets meer coherent beeld zien met relatief minder spreiding. Dat branche-specifieke ervaring een sterkere voorspeller is, wordt statistisch bevestigd in multiple lineaire regressie analyse: als in deze analyse leeftijd, branche-specifieke ervaring en totale werkervaring worden vergeleken, dan blijkt dat alleen branche-specifieke werkervaring het salaris significant voorspelt ( $p < .0001$ ). Per 10 jaren branche-specifieke ervaring neemt het salaris gemiddeld € 16.000 toe. Deze bevinding repliceert wat Derks & Derks in 2019 ook al heeft vastgesteld voor kwaliteitsprofessionals: wanneer men rekening houdt met branche-specifieke ervaring, dan hebben leeftijd en totale werkervaring, slechts geringe toegevoegde waarde voor het voorspellen van het salaris.

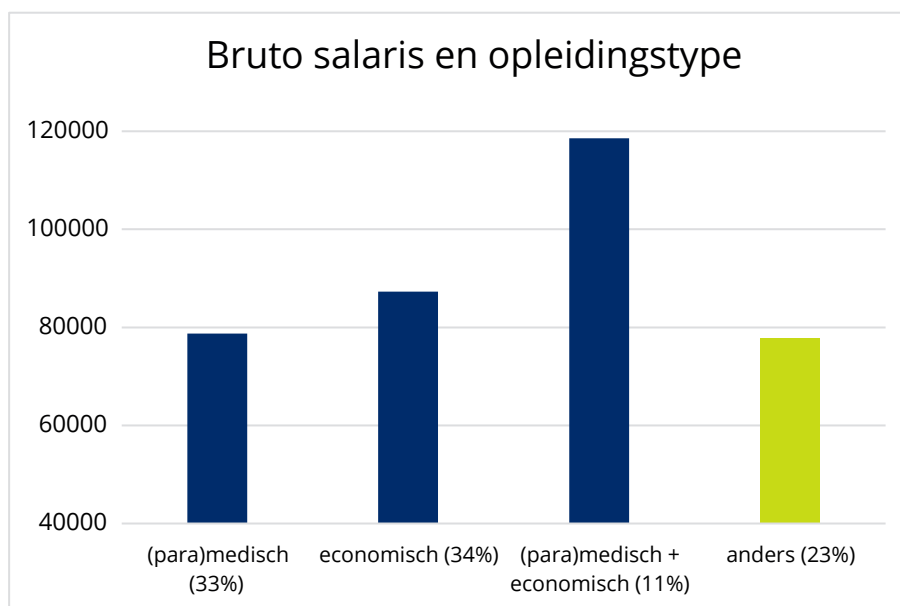


## 2.4 Opleidingsniveau en opleidingstype

Uit de onderstaande figuur blijkt dat opleidingsniveau een belangrijke voorspeller is van het salaris. Het gemiddelde verschil tussen een wo- en hbo-opleiding is ongeveer € 20.000 ( $p < .001$ ) en het verschil tussen een hbo- en mbo-opleiding bedraagt ongeveer € 10.000. Omdat de groep mbo-opgeleiden relatief klein was (8%), kon niet worden vastgesteld of dit laatste verschil statistisch significant was.



Ook is in de analyses onderscheid gemaakt tussen geïnterviewden met een (para)medische opleiding, economische opleiding of een combinatie van beiden. De grafiek hieronder suggereert dat het hebben van een economische opleidingsachtergrond enig voordeel biedt, maar dit verschil was niet statistisch significant. Het blijkt vooral de combinatie van zowel een (para-)medische als een economische opleiding (bijvoorbeeld MBA) die een sterke salarissprong geeft. Bij een gecombineerde opleidingsachtergrond lag het gemiddelde jaarsalaris € 38.000 hoger in vergelijking met het gemiddelde van de andere drie categorieën ( $p < .001$ ).



Om de bovenstaande bevindingen te kunnen interpreteren is het relevant om uit te sluiten dat de ogenschijnlijke winst van een dubbele opleidingsachtergrond niet louter uit leeftijdsverschillen en werkervaring kan worden verklaard: met het verstrijken van de jaren heeft men immers meer mogelijkheid gehad om extra opleiding te volgen. Daarom werd een multiple lineaire regressie uitgevoerd. In deze analyse worden de effecten van gecombineerd leeftijd, branche-specifieke ervaring, opleidingsniveau en opleidingstype vergeleken en voor elkaar gecorrigeerd.



Uit de resultaten bleek:

- 1) Dat deze genoemde factoren additief 45% van alle salarisverschillen verklaren ( $p < .001$ ).
- 2) Dat opleidingsniveau de sterkste bijdrage had aan het salarisverschil (correlatie  $r = .49$ ;  $p < .001$ ), met een kleinere additionele bijdragen van opleidingstype ( $r = .29$ ;  $p < .01$ ) en jaren ervaring in de branche ( $r = .28$ ;  $p < .01$ ).
- 3) Nadat met de bovengenoemde factoren rekening was gehouden boden leeftijd en totale werkervaring (opnieuw) geen additionele informatie ten aanzien van het voorspellen van salaris.

## 2.5 Functieniveau

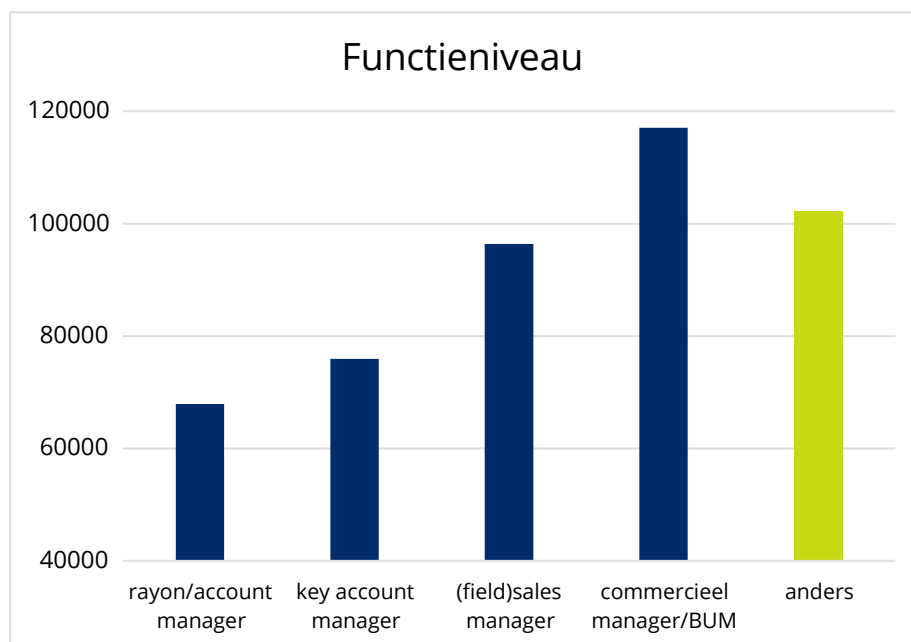
Uit eerder onderzoek van Derks & Derks bleek dat het niveau van de functie in sterke mate het salaris van een salesprofessional bepaalt. Hierbij worden de volgende functieniveaus onderscheiden:

- rayonmanager/accountmanager/product specialist;
- key accountmanager;
- (field)salesmanager;
- commercieel manager.

Alleen het verschil tussen rayonmanager/accountmanager/product en key account manager was niet significant, maar alle andere groepen verschilden wel significant van elkaar, waarbij elke niveausprong correspondeerde met een bruto jaarsalaris toename tussen € 20.000 en € 25.000 ( $p < .001$ ). Onder de geïnterviewden was ook een kleine groep (24%) die niet in deze 4 niveaucategorieën kon worden ingedeeld. Deze sales professionals zijn in de figuur gerepresenteerd in de categorie 'anders' en worden in deze discussie buiten beschouwing gelaten.

Multivariabele ANOVA werd uitgevoerd om vast te kunnen stellen of de salarisverschillen gerelateerd aan functieniveau niet ook al uit de combinatie van ervaringsjaren en opleidingsniveau of opleidingstype konden worden afgeleid. Uit de resultaten bleek dat ook wanneer met de genoemde factoren rekening werd gehouden, functieniveau nog steeds een sterke en significante voorspeller was van het bruto jaarsalaris ( $p < .001$ ). Gecombineerd verklaarden deze 4 factoren (branche-specifieke ervaringsjaren, opleidingsniveau, opleidingstype, functieniveau) ongeveer 58% van de individuele verschillen in bruto jaarsalaris.

Tot slot, voor commercieel managers/BUM leek de variabele bonus (als % van het totale bruto salaris) iets hoger ten opzichte van andere functieniveaus (16,5% vs 13 %), maar dit verschil was niet statistisch significant.

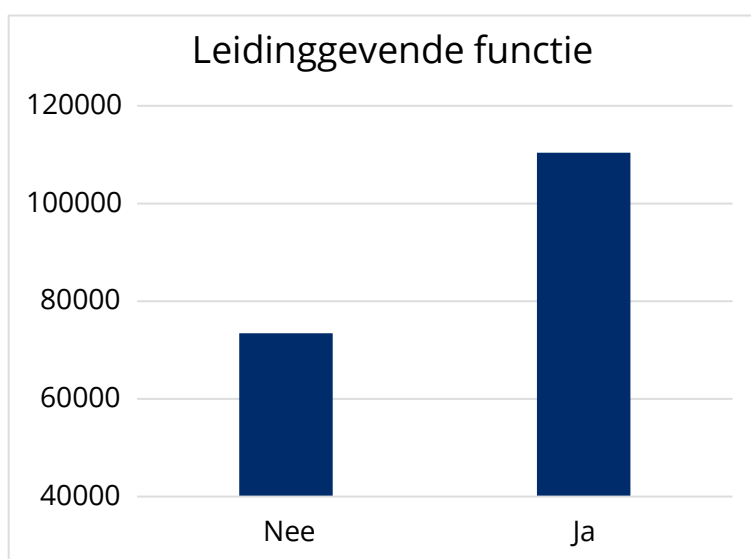


## 2.6 Leidinggeven

Ongeveer 30% van de salesprofessionals had een leidinggevende functie. Zoals men zou kunnen verwachten blijkt een leidinggevende functie een belangrijke voorspeller van het individuele salaris ( $p < .005$ ). Uit de figuur hieronder kan worden afgeleid dat dit verschil gemiddeld iets meer dan € 36.000 bedraagt.

Uit de multiple ANOVA bleek dat het hebben van een leidinggevende functie onafhankelijk en additief de hoogte van het salaris voorspelde: het hebben van een leidinggevende functie gecombineerd met voorgenoemde 4 significante voorspellers (branche-specifieke ervaringsjaren, opleidingsniveau, opleidingstype, functieniveau) verklaart 65% van alle bruto salarisverschillen ( $p < .0001$ ). Ook in deze analyse werd middels multivariate technieken getracht te bepalen in hoeverre het hebben van een leidinggevende functie voorspellend is voor salaris wanneer daarbij ook rekening wordt gehouden met de eerder genoemde determinanten.

Enigszins verrassend bleek teamgrootte van de leidinggevende geen additioneel voorspellende waarde te hebben: salarisverschillen tussen leidinggevendenden hingen vooral samen met opleidings- en functieniveau en niet met de grootte van het team.

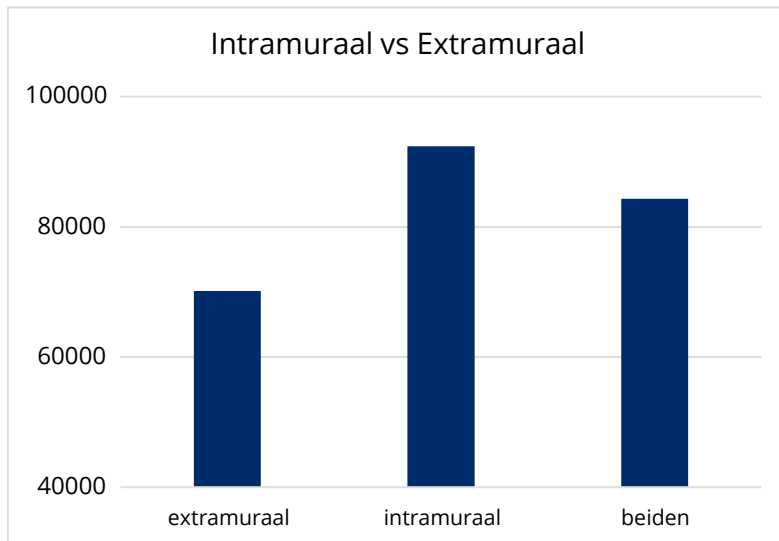


## 2.7 Branche en doelgroep

Uit een eerder Derks & Derks rapport naar de salarissen van kwaliteitsprofessionals bleek de farmaceutische industrie (veel) beter te betalen dan de medische en voedingsmiddelenindustrie. Dit verschil werd in de data van sales professionals (2012-2016) niet terug gevonden. Ook in de huidige analyse (2018-2019) blijkt onder salesprofessionals geen significant verschil te bestaan tussen jaarsalarissen in de verschillende branches.

Additioneel is onderzocht of salaris samenhangt met de doelgroep van de salesprofessional. Specifiek zijn salarisverschillen vergeleken tussen salesprofessionals die zich binnen de 1e lijn of 2e lijn begeven (of beiden), en salarisverschillen tussen salesprofessionals wier doelgroep zich vooral extramuraal of intramuraal bevindt (of beiden). Uit de analyses en de bijbehorende grafiek kan worden opgemaakt dat salesprofessionals met een intramurale doelgroep een substantieel hoger salaris hadden (ongeveer € 20.000 meer) dan professionals met een extramurale doelgroep. Professionals die zich op beide doelgroepen richten zitten daar tussenin. Dit verschil was statistisch significant ( $p < .001$ ).

Opnieuw werd geanalyseerd of dit salarisverschil tussen intra- en extramurale doelgroep gehandhaafd blijft wanneer in de analyses rekening wordt gehouden met de eerder genoemde salarisdeterminanten (branche-specifieke ervaringsjaren, opleidingsniveau, opleidingstype, functieniveau, leidinggeven).



Het antwoord was bevestigend: een intramurale vs. extramurale oriëntatie bleek een onafhankelijke en significante voorspeller van het jaarsalaris ( $p < .01$ ). Wanneer de doelgroep in de salarisschatting wordt gecombineerd met de voorgenoemde 5 factoren kan ongeveer 70% van de individuele verschillen in het bruto jaarsalaris worden verklaard ( $p < .001$ ). Met deze 6 determinanten kan het bruto jaarsalaris dus nauwkeurig worden geschat.

## 2.8 Sekseverschillen

Mede vanwege de maatschappelijke relevantie hebben de huidige analyses zich ook gericht op mogelijke sekseverschillen. Uit een recent rapport van Derks & Derks (2017-2018) over salarissen van *kwaliteitsprofessionals* bleek dat, in tegenstelling tot voorgaande jaren (2012-2016), geen man-vrouw salarisverschillen konden worden vastgesteld nadat was gecorrigeerd voor verschillen in het aantal fte (parttime werk). Deze bevinding werd hier voor salesprofessionals gerepliceerd: hoewel voor mannen het gemiddelde bruto jaarsalaris € 10.000 hoger lag dan voor vrouwen ( $p = .021$ ), verdween dit verschil wanneer in de analyses het aantal fte (parttime werk) werd meegenomen. Deze conclusie bleef gehandhaafd wanneer daarnaast werd gecorrigeerd voor de hierboven genoemde salarisdeterminanten (opleiding, werkervaring, opleidingstype, doelgroep, leidinggeven). De interpretatie van deze resultaten is niet dat er geen sekseverschillen zijn, maar dat bij een vergelijkbare functie en achtergrond mannelijke en vrouwelijke salesprofessionals vergelijkbaar worden beloond. Er waren geen sekseverschillen in het hebben van een leidinggevende positie.

Nadere inspectie van de onderzoeksgegevens liet zien dat de gevonden salarisverschillen grotendeels worden verklaard uit de hoogte van de bonus; het basissalaris (zonder bonus) was voor mannen en vrouwen vergelijkbaar. Bij mannen was de gemiddelde bonus 14,7% van het bruto jaarsalaris en bij vrouwelijke salesprofessionals was dit 11,1%. Dit verschil was statistisch significant ( $p < .001$ ). Dit sekseverschil werd gehandhaafd wanneer in de analyses werd gecorrigeerd voor het aantal fte, het hebben van een leidinggevende functie, opleidingsniveau en werkervaring ( $p < .05$ ). Wanneer daarnaast ook doelgroep en opleidingstype in aanmerking werden genomen was het man-vrouwverschil echter niet langer significant. Dit betekent wederom niet dat er geen sekseverschillen zijn, maar dat deze grotendeels uit achtergrond en functiekenmerken worden verklaard.

---

## 2.9 Wat kenmerkt topverdieners (> € 100.000)?

Het adequaat belonen van 'hoogvliegers' vereist maatwerk waarbij men niet altijd kan sturen op algemene trends in salariering, zoals die hierboven zijn beschreven. Er waren in dit onderzoek 32 (26%) deelnemers met een bruto jaarsalaris van € 100.000 of hoger, deze professionals werden gekwalificeerd als topverdieners. Deze groep is vergeleken met behulp van een chi-kwadraattoets en t-test, alleen de significante verschillen ( $p < .05$ ) worden hieronder vermeld.

### Opleiding

Topverdieners hebben meer dan twee keer zo vaak een universitaire opleiding (59% versus 27% van de overige professionals) en hebben ook vaker een gecombineerde (para-)medische en bedrijfseconomische opleiding (24% versus 5% van de overige professionals).

### Functiotype en -niveau

Het merendeel (80%) van de topverdieners heeft een leidinggevende positie, en 59% heeft de functietitel 'field-manager' of 'commercieel manager'/BUM (versus 18% van de overige professionals).

Opvallend is dat een significant deel van de topverdieners (30%) past in de functiecategorie 'anders' (versus 12% van de overige professionals). Naast de commerciële directeurs, zijn dit voornamelijk Marketing & Business Development professionals. Hoewel er maar een zeer kleine groep (N=7) professionals was met de functietitel 'commercieel directeur' of 'managing director', schaarden zes hiervan zich onder de topverdieners. Deze groep had ook een hogere variabele bonus, omgerekend naar % van het bruto jaarsalaris: 19,6% (versus 13% voor de overige professionals) en vrijwel allen hadden daarnaast aandelen. Qua functiekenmerken bevond zich onder de topverdieners een relatief grotere proportie met een marketing (60% vs. 22% van de overige professionals) en business development functie (27% vs. 11% van de overige professionals).

## 3. Negen jaar onderzoek onder Salesprofessionals in de Life Sciences

### 3.1 Vergelijking met de vorige rapporten

In 2014, 2016 en 2018 heeft Derks & Derks gerapporteerd over haar onderzoek naar de salarissen van salesprofessionals op basis van sinds 2011 verzamelde data. Om te bepalen waar dit rapport staat ten opzichte van de eerder geanalyseerde data, worden de recente data (2018-2019) vergeleken met de data verzameld tussen 2011 en 2017. Hiervoor zijn de salarissen geïndexeerd op basis van CAO-specifieke jaarlijkse salaristoenames in de private sector (gebaseerd op data van het CBS). Dit maakt dat alle salarissen per jaar valide vergeleken kunnen worden. Omdat in het eerdere onderzoek bonussen niet werden meegenomen in de salarissen, zullen in deze analyses eveneens bruto jaarsalarissen zonder bonus worden geanalyseerd. Hiermee wijken de gemiddelde cijfers iets af van wat in hoofdstuk 2 van dit rapport is gepresenteerd.

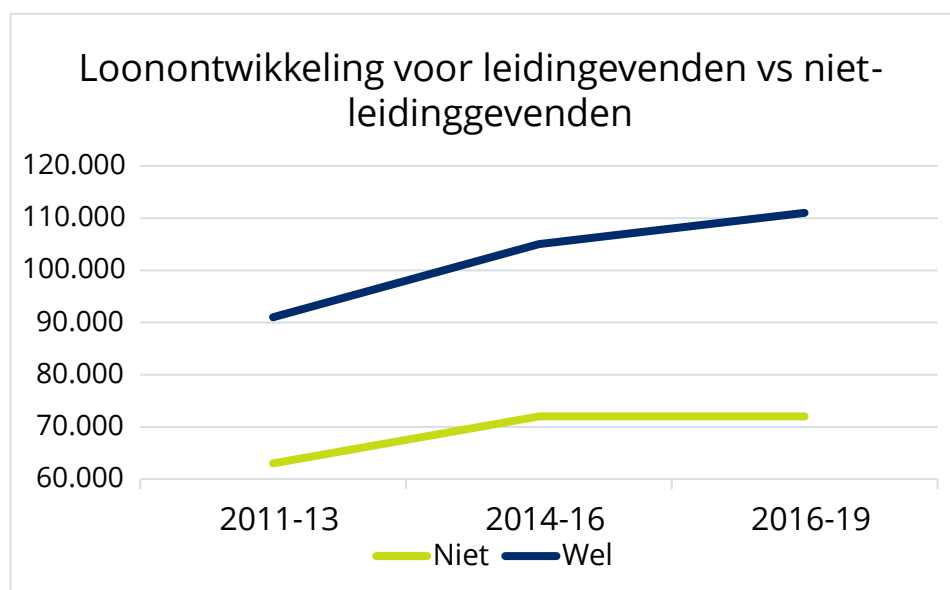
### 3.2 Demografische gegevens

Aan de onderzoeken van 2011 tot en met 2019 namen 834 salesprofessionals deel, daarvan was 61% man. Van alle deelnemers was 30% wo-opgeleid en 60% hbo-opgeleid, met een kleine groep van mbo geschoolden. De gemiddelde leeftijd was 45 jaar (variërend tussen 30 en 58 jaar), en de professionals hadden gemiddeld 15 jaar ervaring in de eigen branche (variërend tussen 1 en 33 jaar). Het merendeel (54%) van de salesprofessionals was werkzaam in de farma en 30% was werkzaam in medical. De overige sectoren (16%) betroffen onder andere groothandel, food en gezondheidszorg. Van de deelnemers had 26% een leidinggevende positie, met teamgroottes variërend tussen 2 en 150 (mediaan 8). Het gemiddelde CAO-geïndexeerde bruto jaarsalaris in de periode 2011-2019 (zonder bonus) bedroeg € 78.405; variërend tussen € 28.500 en € 262.800.

### 3.3 Trend: relatieve stijging salarissen, met name voor leidinggevenden

Over de afgelopen negen jaar liet het gemiddelde geïndexeerde bruto jaarsalaris een licht stijgende trend zien ( $p < .001$ ). Omdat salarissen zijn geïndexeerd op de CAO's in de private sector, kan hiermee worden vastgesteld dat deze stijging uit de pas loopt uit met andere sectoren. Deze stijging was identiek voor alle branchetypes (farma, medical en overige sectoren).

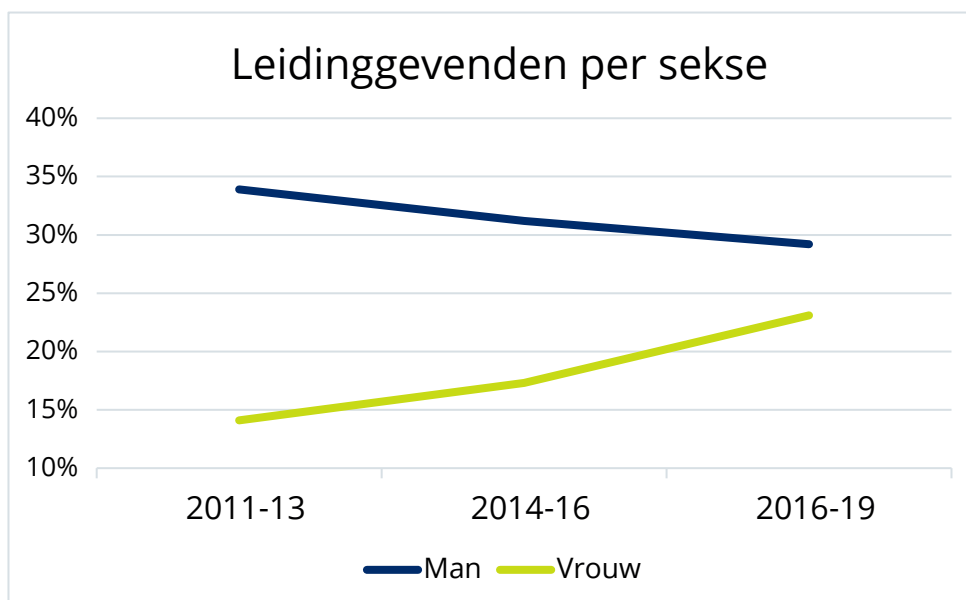
Exploratieve analyses lieten verder zien dat deze trend voor een deel valt toe te schrijven aan hogere salarissen voor leidinggevenden; na een initiële stijging in de eerste jaren na de bankencrises (2011-2013), bleef het gemiddelde geïndexeerde bruto jaarsalaris voor niet-leidinggevenden vrijwel gelijk, maar zette de stijging door voor leidinggevenden. Uit de onderstaande figuur valt af te lezen dat in de periode 2011-2013 het salarisverschil tussen wel- en niet-leidinggevenden € 28.000 bedroeg, en dat dit in de periode 2017-2019 was opgelopen tot € 38.000. Dit toenemende verschil was statistisch significant ( $p < .002$ ). Deze resultaten bleven identiek wanneer in de analyses werd gecorrigeerd voor andere salarispredictoren zoals verschillen in leeftijd, ervaringsjaren, opleiding, geslacht, functietype en branche. Analyses lieten verder zien dat een dergelijke trend niet zichtbaar is voor bonussen ( $p > .5$ ).



### 3.4 Stabiele salarispredictoren en sekseverschillen

Buiten de bovenbeschreven loontrends kon op basis van de data geen additionele ontwikkelingen worden vastgesteld. Dit impliceert dat de analyse van salarispredictoren zoals gepresenteerd in hoofdstuk 2 van dit rapport grotendeels representatief is voor de voorgaande jaren.

Een enkele uitzondering hierop zijn de sekseverschillen in beloning en functie: in de data van 2018-2019 (beschreven in hoofdstuk 2 van dit rapport) werden onder salesprofessionals geen sekseverschillen (meer) vastgesteld in het bruto jaarsalaris zonder bonus (hoewel er wel een sekseverschil in variabele bonus werd vastgesteld). Het ontbreken van sekseverschillen in het basissalaris werd recentelijk eveneens vastgesteld voor kwaliteitsprofessionals\*. Longitudinale analyse van de data van kwaliteitsprofessionals, als nu ook van salesprofessionals, kon echter niet statistisch vaststellen of hier sprake is van een trend; toekomstige analyses zullen dus moeten uitwijzen of deze ontwikkeling in de branche doorzet. Echter, deze loonontwikkeling sluit nauw aan bij een parallele toename van vrouwelijke leidinggevendenden, geïllustreerd in de figuur hieronder. Het aandeel leidinggevendenden onder vrouwelijke professionals is in de afgelopen negen jaar bijna verdubbeld en is nu, voor het eerst, niet meer significant verschillend. Er lijkt dus wel degelijk sprake te zijn van een stabiele trend.



\* Salarisonderzoek onder kwaliteitsprofessionals in de Nederlandse Life Sciences industrie (Derks & Derks, juni 2019) <https://www.derksenderks.nl/static/files/Salarisonderzoek-Kwaliteitsprofessionals-Life-Sciences-2019.pdf>

## 4. Bijlagen

### 4.1: Tabel 1: Conversiefactoren

	CAO % (zie tabel 2)	Conversiefactor
	1,3	1,134
2012	1,6	1,117
2013	1,3	1,1033
2014	1	1,092
2015	1,1	1,080
2016	1,6	1,064
2017	1,5	1,049
2018	1,9	1,030
2019	3,0	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 de private sector/particuliere bedrijven.

#### **DISCLAIMER**

Onderzoek naar de salarissen van salesprofessionals in Life Sciences kan uiteraard alleen gedaan worden wanneer daar gegevens voor gegenereerd kunnen worden. In wetenschappelijke zin kan men over de oorsprong (selectie interviews, mogelijk 'overdrijft' een sollicitant) en accuratesse (niet altijd gestaafd met loonstrookjes) van deze gegevens terecht het nodige opmerken. Ook de indexering, hoewel deze aan CBS-normen ontleend is, kan ter discussie gesteld worden: men zou kunnen beargumenteren dat in de Life Sciences salarisstappen groter kunnen zijn dan gemiddeld. Over de classificering van functies merken wij op dat deze door de onderzoekers op basis van feitelijke functie-inhoud gedaan is en niet op basis van functietitel.

## Wij willen kennis delen!

Derks & Derks Delivering Recruitment & Development Solutions brengt organisaties en hoger opgeleide talenten in Life Sciences en Healthcare samen. Werving & Selectie, Detachering & Interim, Talent Development, Executive Education en HR Research, 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 kwaliteitsprofessionals 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;
- jobcrafting.

De volledige rapporten en samenvattingen kunt u gratis downloaden op onze website bij HR Research ([www.derksenderks.nl](http://www.derksenderks.nl)).

# Werving & Selectie

## Detachering & Interim

## Talent Development

## Executive Education

## HR Research



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

Member of 