



Met overzicht gemiddelde salarissen 2011-2017

Salarisontwikkeling van salesprofessionals in de Nederlandse Life Sciences industrie

April 2018

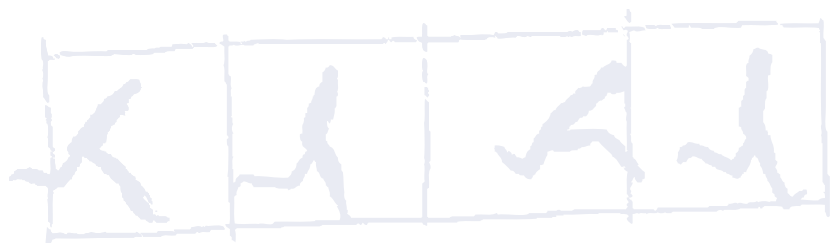
Analyses: drs. René Geerling (Master Arbeids- en Organisationspsychologie). Redactioneel en statistisch advies: Dr. J. Bosch (Associate Professor University of Amsterdam and Senior Researcher at University of Heidelberg).



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

Derks & Derks
HR Research

Kennis, die we delen.



Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	3
De belangrijkste bevindingen	3
1. Doel en opzet van het onderzoek	4
1.1 Doel	4
1.2 Opzet van het onderzoek	4
1.3 Data en normalisatie	4
1.4 Deelnemersgroep	5
1.5 Selectie van salarisdeterminanten	5
1.6 Analyses	6
2. Resultaten	7
2.1 Spreiding salarissen en gemiddelden	7
2.2 Opleiding, leeftijd en geslacht: relatie met salaris	7
2.2.1 Opleiding	7
2.2.2 Leeftijd	9
2.2.3 Geslacht	11
2.3 Branche en functie	12
2.4 Leidinggeven	13
2.5 Functieniveau	13
2.6 Wat kenmerkt topverdieners (> € 100.000)?	14
2.7 Bonus	14
2.7.1 Spreiding bonussen	14
2.7.2 Bonus en geslacht	15
2.7.3 Bonus als percentage van het jaarsalaris	15
3. Vergelijking met vorige onderzoeken en overzicht van de totale steekproef (2011-2017)	16
4. Bijlage	18
4.1 CBS-gegevens over cao-lonen in verschillende jaren	18
5. Aantekeningen	19

Analyses: drs. René Geerling (Master Arbeids- en Organisationspsychologie). Redactioneel en statistisch advies: Dr. J. Bosch (Associate Professor University of Amsterdam and Senior Researcher at University of Heidelberg).



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

Over Derks & Derks

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

Managementsamenvatting

Derks & Derks, strategisch partner in human talent, heeft 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 2017 gevoerd. Het totaal aantal deelnemers bedraagt 700. De huidige analyses richten zich met name op de gegevens van 223 salesprofessionals, geïnterviewd in de jaren 2016-2017. Het effect van demografische gegevens en baankenmerken op salarissen is onderzocht en wordt gepresenteerd. Hiermee kunnen zowel bedrijven als individuen inzien wat de op feiten gebaseerde marktgemiddelde salarissen zijn. Dr. Jos Bosch, Universiteit van Amsterdam, heeft over de tekst en analyses geadviseerd.

De belangrijkste bevindingen

- het gemiddelde salaris in huidig onderzoek (2016-2017) bedraagt ruim € 73.000;
- deelnemers met een wo-opleiding verdienen gemiddeld € 14.000 (bruto per jaar) meer dan deelnemers met een mbo-opleiding;
- deelnemers met een economische opleiding, verdienen ongeveer € 12.000 meer dan deelnemers met een (para) medische opleiding;
- het salaris neemt toe met de leeftijd, maar dit effect is sterker bij mannen dan bij vrouwen;
- leidinggeven blijft één van de sterkste voorspellers van het salaris van een salesprofessional: deelnemers met een leidinggevende functie verdienen tot € 25.000 meer dan deelnemers zonder leidinggevende functie. Dit effect wordt groter wanneer iemand meerdere werkgevers heeft gehad;
- de gemiddelde ontvangen bonus bedraagt ongeveer € 10.000, dit is voor de gemiddelde deelnemer circa twee maandsalarissen.

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 salesgerelateerde 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 derde 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. Het eerste en grootste deel (hoofdstuk 2) beslaat een analyse van 223 salesprofessionals die in 2016 en 2017 bij Derks & Derks zijn geïnterviewd. Aan deze mensen, werkzaam in salesgerelateerde functies in de Life Sciences industrie (farmaceutische, voedingsmiddelen- en Medical Devices industrie), is gevraagd naar het bruto jaarsalaris, vakantiegeld en een eventuele variabele bonus. Dit is later omgerekend naar een bruto jaarsalaris op basis van 40 uur (inclusief vakantiegeld en bonus). Andere primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals flexibele werktijden, verzekeringen, leaseauto's, mobiele telefoons en laptops zijn niet inbegrepen. De deelnemers varieerden van starters tot zeer ervaren medewerkers.

Het tweede deel van het onderzoek (hoofdstuk 3) vergelijkt de uitkomsten van de bovengenoemde analyses met de bevindingen uit de eerdere salarisonderzoeken, die Derks & Derks de afgelopen jaren (2011-2017) onder dezelfde doelgroep heeft uitgevoerd. Het totaal aantal respondenten over de jaren heen is 700. Daarnaast presenteren we in dit gedeelte tabellen met daarin de gemiddelde salarissen van alle 700 deelnemers (uit de periode 2011-2017), over diverse categorieën verdeeld (zoals leeftijdscategorie en al dan niet leidinggeven).

1.3 Data en normalisatie

Bepaald is uit welk jaar de salarisgegevens afkomstig zijn. Vervolgens zijn de gegevens van 2011 tot en met 2016 geïndexeerd naar peiljaar 2017, waarbij de voorgaande jaren zijn gecorrigeerd op basis van de cao-normen voor particuliere bedrijven (CBS, 2017). De uitgevoerde correcties staan in Tabel 1 weergegeven.

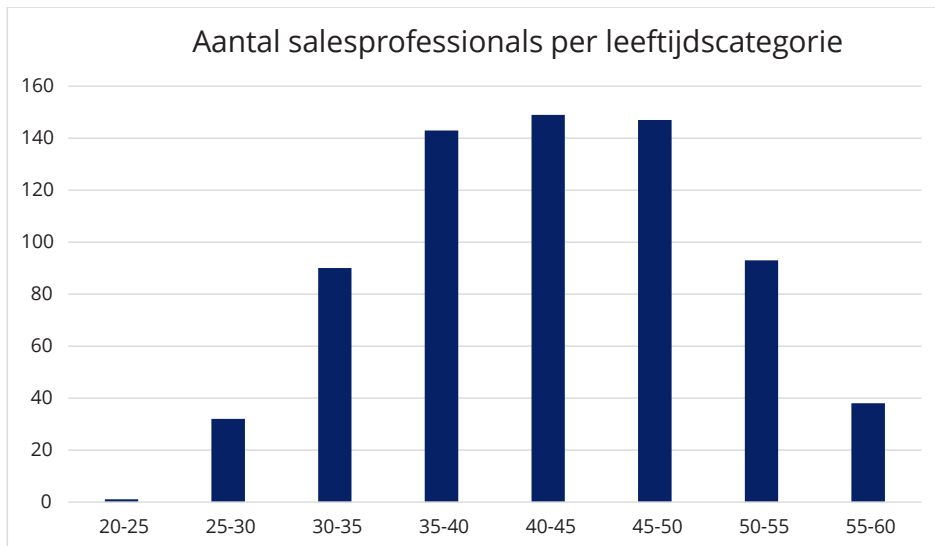
Tabel 1: Conversiefactoren

	CAO % (zie tabel 5)	Index	Conversiefactor (=100/ peil 2017)
2011	1,3	92,27	1,084
2012	1,6	93,75	1,067
2013	1,3	94,97	1,053
2014	1	95,92	1,043
2015	1,1	96,97	1,031
2016	1,6	98,52	1,015
2017	1,5	100	1

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

1.4 Deelnemersgroep

In totaal hebben 700 mensen aan dit onderzoek deelgenomen, 477 in de jaren 2011-2015 en 223 in de jaren 2016-2017. Het betreft 431 mannen en 269 vrouwen. De gemiddelde leeftijd van de deelnemers is 42,7 jaar (SD = 7,9); ongeveer tweederde van de deelnemers is tussen de 35 en 50 jaar. Van de deelnemers heeft 6,7% een mbo-opleiding, 59,6% een hbo-opleiding en 30,5% een wo-opleiding.



1.5 Selectie van salarisdeterminanten

In dit rapport zijn diverse variabelen onderzocht die het salaris van salesprofessionals kunnen beïnvloeden. Het gaat hierbij om demografische gegevens zoals geslacht en opleiding, maar bovenal ook om werkgerelateerde gegevens, zoals functieniveau en de doelgroep die bezocht wordt.

Door de salarissen van deelnemers, die niet voltijd werken, om te rekenen naar voltijd salarissen, is rekening gehouden met het aantal fte dat iemand werkt (1 fte = 40 uur). 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: paramedisch (zorg of zorggerelateerde opleiding), economisch (economie, bedrijfskunde, MBA of gerelateerd hieraan) of beiden (variabele alleen in het onderzoek van 2016-2017 meegenomen);
- 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 (variabele vanaf het jaar 2014 meegenomen): hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen bezoekers van eerstelijnszorg***, tweedelijnszorg****, of bezoek aan beide doelgroepen.

-
- * 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.

1.6 Analyses

De analyse van de salarisgegevens in hoofdstuk 2 (gegevens uit 2016 en 2017) en hoofdstuk 3 (gegevens van alle jaren) wordt beschreven in twee onderdelen. In het eerste onderdeel wordt ingezoomd op de invloed van demografische gegevens op het ontvangen salaris. Het gaat hier bijvoorbeeld om het effect van geslacht, leeftijd en opleiding. In het tweede onderdeel wordt gekeken naar aanvullende voorspellers van salaris, zoals het al dan niet bekleden van een leidinggevende functie, waarbij wordt gecorrigeerd voor het effect van de demografische factoren. Deze correctie zorgt ervoor dat wanneer bijvoorbeeld blijkt dat iemand met een leidinggevende functie meer verdient dan een niet-leidinggevende, deze relatie los staat van eventuele verschillen in leeftijd of geslacht. Het zou immers kunnen dat leidinggevend gemiddeld ouder zijn. Door rekening te houden met demografische kenmerken kan zuiverder worden gekeken naar de invloed van de aanvullende variabelen. De statistische analyses zijn uitgevoerd met SPSS, tenzij anders vermeld.

2. Resultaten

2.1 Spreiding salarissen en gemiddelden

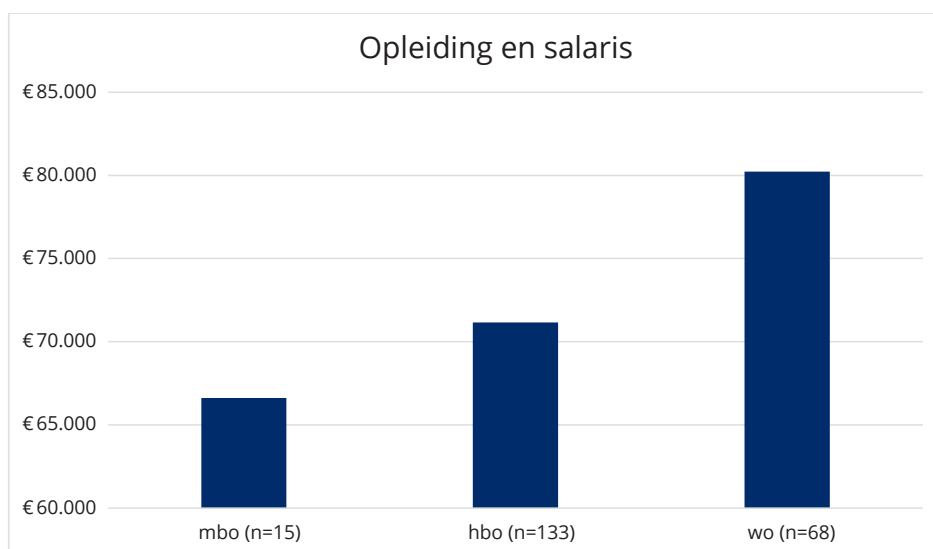


Het gemiddelde (geïndexeerde) salaris bedraagt € 73.729, met een forse standaardafwijking van € 23.907. Bijna 90% van de deelnemers verdient een salaris tussen de € 40.000 en € 100.000.

2.2 Opleiding, leeftijd en geslacht: relatie met salaris

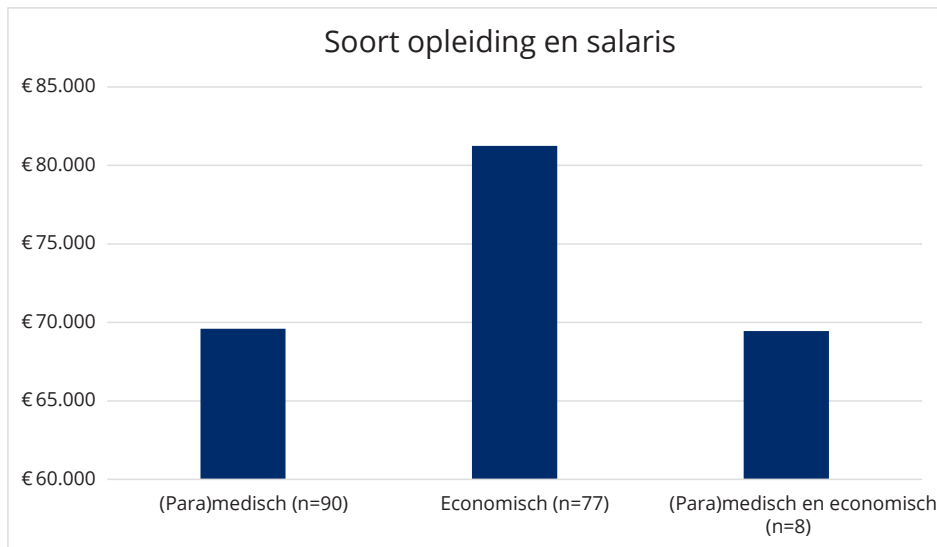
2.2.1 Opleiding

Uit een univariate analyse blijkt dat hoe hoger iemand is opgeleid, hoe hoger het salaris is, $F(2, 207) = 5.486$, $p < 0.01$. Het gemiddelde verschil tussen een wo- en hbo-opleiding is ongeveer € 9.000 en het verschil tussen een hbo- en mbo-opleiding bedraagt ongeveer € 5.000.



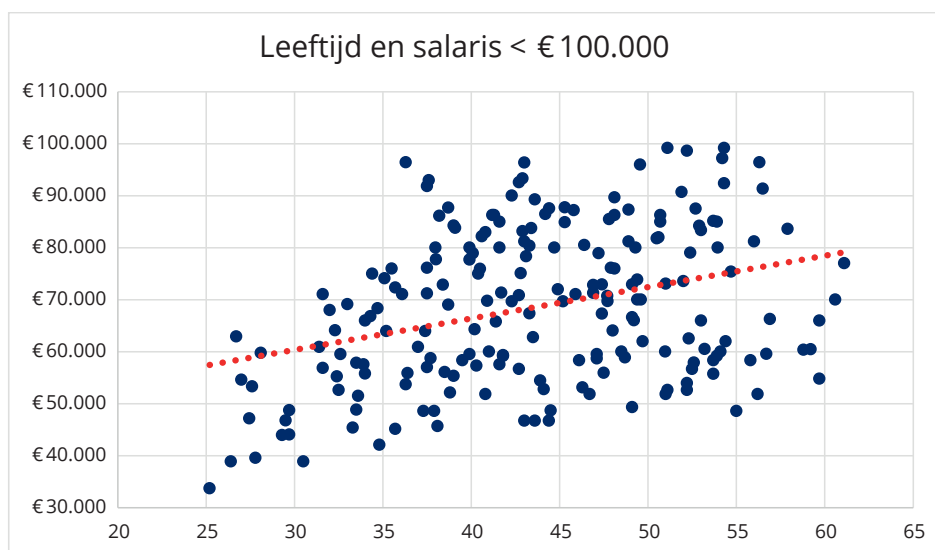
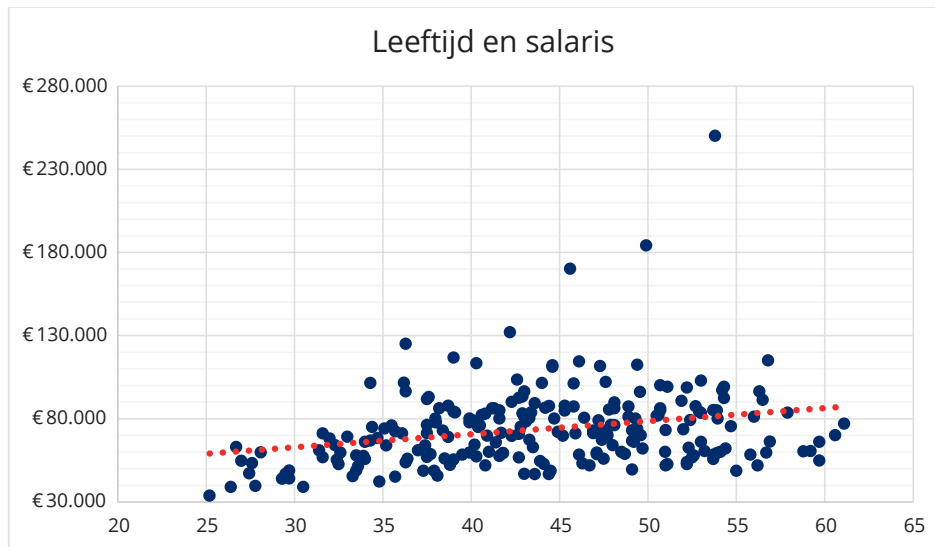
Voor het eerst is in deze reeks onderzoeken is er ook gekeken naar de relatie tussen opleidingscategorie en salaris. Er is onderscheid gemaakt tussen (para)medische opleidingen, economische opleidingen en een combinatie van beiden.

De opleidingscategorie blijkt significant gerelateerd aan het salaris: $F(4, 207) = 3.394, p = 0.01$. Deelnemers met een economische opleiding verdienen ongeveer € 12.000 meer dan deelnemers met een (para)medische opleiding. Deelnemers die een andere opleiding (dat wil zeggen geen economische of paramedische opleiding) hebben gevolgd (41 personen), verdienen een vergelijkbaar salaris als individuen met een (para)medische opleiding. Daarmee heeft de opleidingscategorie, naast het niveau van de opleiding (wo, hbo, mbo) aanvullende voorspellende waarde voor het salaris wat een individu verdient. Het opleidingsniveau en soort opleiding zijn immers samen geanalyseerd. Binnen het soort opleiding blijkt dan ook geen significant niveauverschil: de verhouding mbo/hbo/wo is tussen paramedische en economische opleidingen vergelijkbaar.



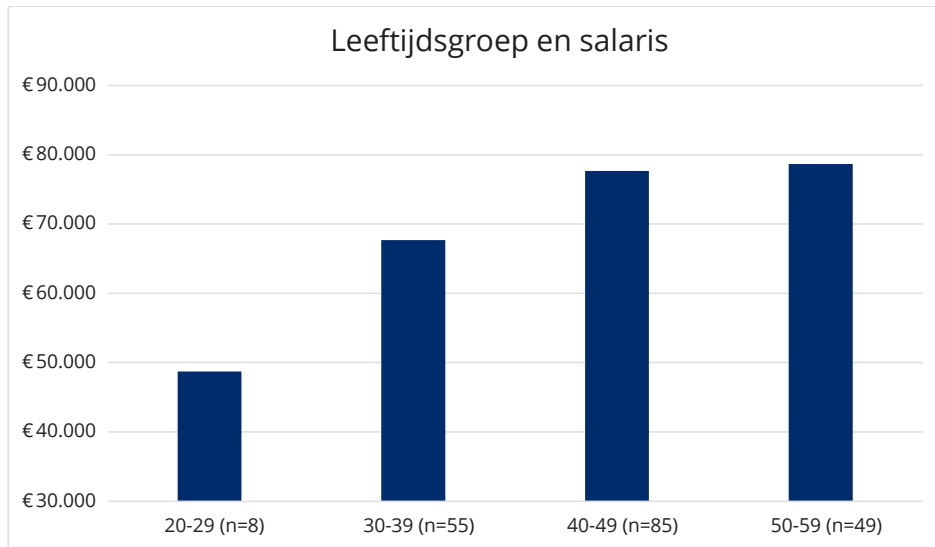
2.2.2 Leeftijd

Zoals men kan verwachten, en zoals ook uit eerdere onderzoeken van Derks & Derks blijkt, neemt het salaris significant toe met de leeftijd $F(1, 207) = 18.254, p < 0.005$. In onderstaande scatterplot wordt de correlatie weergegeven. De correlatie bedraagt .26.

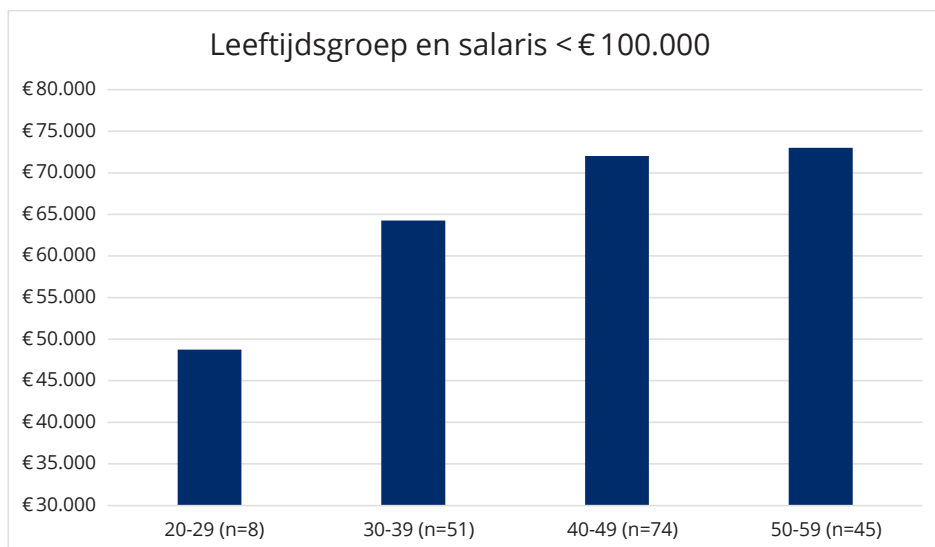


21 van de 223 deelnemers ontvangen een jaarinkomen van boven de € 100.000. Deze uitschieters kunnen het resultaat van de analyses vertekenen. Wanneer deze groep buiten de analyse wordt gehouden, stijgt de correlatie tussen leeftijd en salaris naar .33.

Wanneer de salarissen worden afgebeeld in een staafdiagram per leeftijdsgroep (zie hieronder), is de stijging in inkomen duidelijk zichtbaar. Het inkomensverschil tussen de groep van 20-29 jaar en 30-39 jaar, is bijna € 20.000. Het verschil tussen de leeftijdsgroepen 30-39 jaar en 40-49 jaar is bijna € 10.000. Daarna is geen gemiddelde inkomensstijging meer zichtbaar.

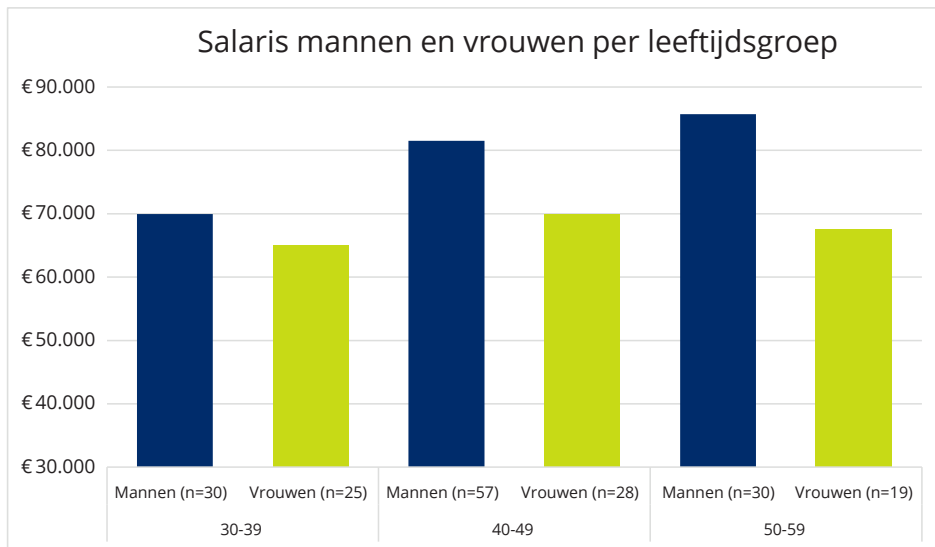


Wanneer de hoogste inkomens (> € 100.000) buiten beschouwing gelaten worden, dalen de inkomens van de groepen tussen de 30-59 jaar, waardoor het inkomensverschil met de groep van 20-29 jaar kleiner wordt. De groep van 20-29 jaar is dan ook de enige groep waarin niemand boven de € 100.000 verdient.



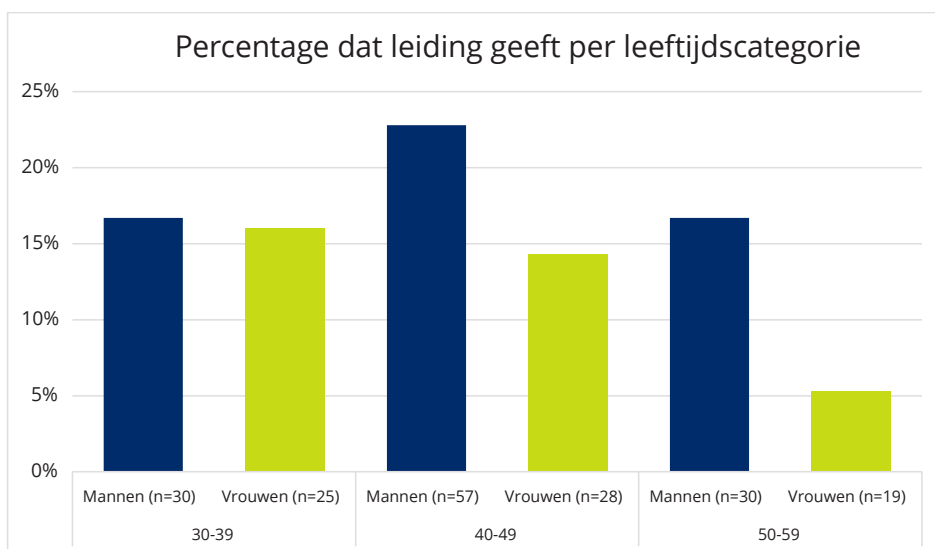
2.2.3 Geslacht

Consistent over de verschillende leeftijdsgroepen blijken mannen in dit onderzoek een hoger inkomen te hebben dan vrouwen, $F(1, 207) = 9.704$, $p < 0.005$. Het gemiddelde verschil in inkomen bedraagt € 13.000. Dit komt deels doordat het inkomen bij mannen met de leeftijd sterk toeneemt, maar bij vrouwen nauwelijks: in de leeftijdsgroep tussen 30-39 jaar bedraagt het verschil tussen mannen en vrouwen ongeveer € 5.000, terwijl het verschil in de groep tussen 50-59 jaar is opgelopen tot € 18.000.



Een belangrijke verklaring voor het grote inkomensverschil tussen mannen en vrouwen in de leeftijdsgroep van 50-59 jaar, is dat binnen deze groep slechts 1 van de 19 vrouwen een leidinggevende functie bekleedt (zie ook de analyses later in dit stuk). Binnen de leeftijdsgroep 30-39 jaar, waar het inkomensverschil relatief klein is, is het percentage leidinggevende mannen en vrouwen vrijwel gelijk. Wanneer daarnaast wordt gecorrigeerd voor opleiding, wordt het gecombineerde effect van geslacht en leeftijdsgroep op inkomen kleiner. De mannen in de leeftijdsgroepen 40-49 jaar en 50-59 jaar zijn vaker wo-opgeleid dan vrouwen, wat een aanvullende verklaring vormt voor hun hogere inkomen.

Samengevat kan het salarisverschil tussen mannen en vrouwen worden verklaard doordat mannen in de loop van hun carrière vaker een leidinggevende functie bekleeden dan vrouwen, mogelijk deels door hun hogere opleidingsniveau.

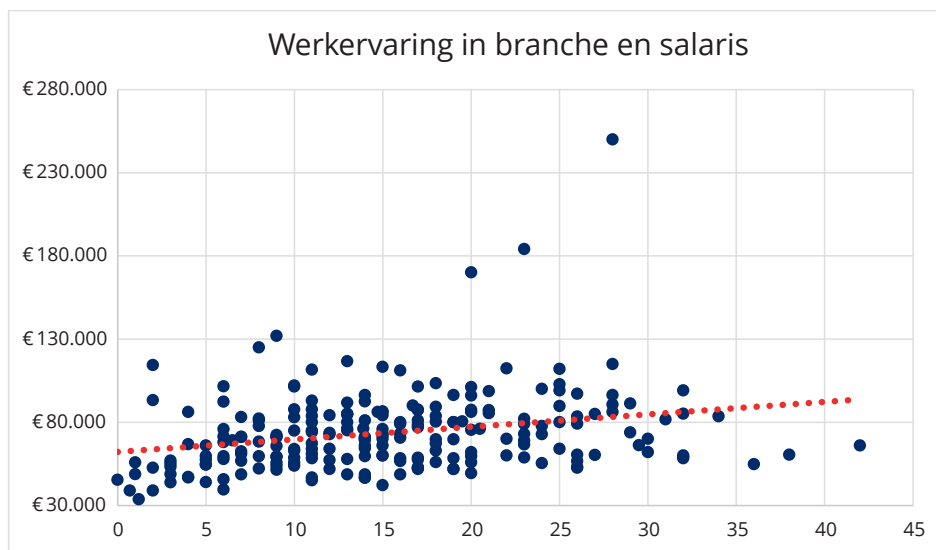


In de analyses hierna zal standaard rekening worden gehouden met ("gecontroleerd voor") de genoemde demografische gegevens (leeftijd, opleiding, type opleiding en geslacht). Dit houdt bijvoorbeeld in dat wanneer wordt gesteld dat leidinggevend meer verdienen dan niet-leidinggevend, dit effect uitsluitend toe te schrijven is aan het feit dat ze leiding geven. Het effect is dus onafhankelijk van het feit dat deze groep meestal ouder of hoger opgeleid is dan niet-leidinggevend. Gevonden verschillen worden dus niet vertekend door eventuele demografische verschillen.

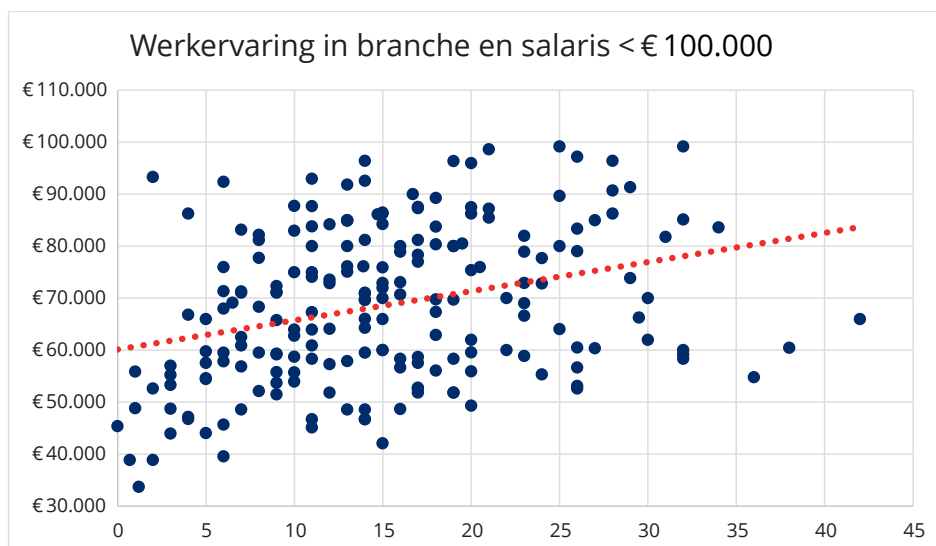
2.3 Branche en functie

Uit een eerder Derks & Derks rapport (2017) naar de salarissen van kwaliteitsprofessionals bleek de farmaceutische industrie (veel) beter te betalen dan de medische en voedingsmiddelenindustrie. Onder salesprofessionals, onderzocht in dit rapport, blijken echter geen significante verschillen te bestaan tussen gemiddelde salarissen van professionals uit de verschillende branches. Dit is consistent met eerder onderzoek onder deze doelgroep. Naar de achtergronden van dit 'branche effect' wat wel bij kwaliteitsprofessionals, maar de laatste jaren niet (meer) bij salesprofessionals optreedt, is geen nader onderzoek verricht. Een mogelijke verklaring, gegeven door een deskundige uit de Life Sciences industrie, voor het uitblijven van dit effect, is dat voorheen de vraag naar salesprofessionals in de farmaceutische industrie groter was dan vandaag de dag het geval is. Hierdoor is er meer aanbod van ervaren salesprofessionals, waardoor farmaceuten minder met elkaar hoeven te concurreren en minder financiële prikkels hoeven te bieden voor het aantrekken van gekwalificeerd personeel.

Wel significant blijkt het aantal jaren werkervaring in de branche, $F(44, 129) = 1.526, p < 0.05$. Hoe langer iemand in de branche werkzaam is, hoe hoger het salaris ligt. De correlatie bedraagt .26. Zoals toegelicht, wordt bij deze relatie gecorrigeerd voor demografische gegevens (leeftijd, geslacht) en opleiding.



Zonder de inkomens boven de € 100.000, wordt het effect sterker en neemt de correlatie toe naar .31.



2.4 Leidinggeven

Een leidinggevende functie blijkt tevens een belangrijke voorspeller van het salaris van een individu, $F(1, 129) = 19.946$, $p < 0.005$. Het verschil met een niet-leidinggevende bedraagt ruim € 25.000.

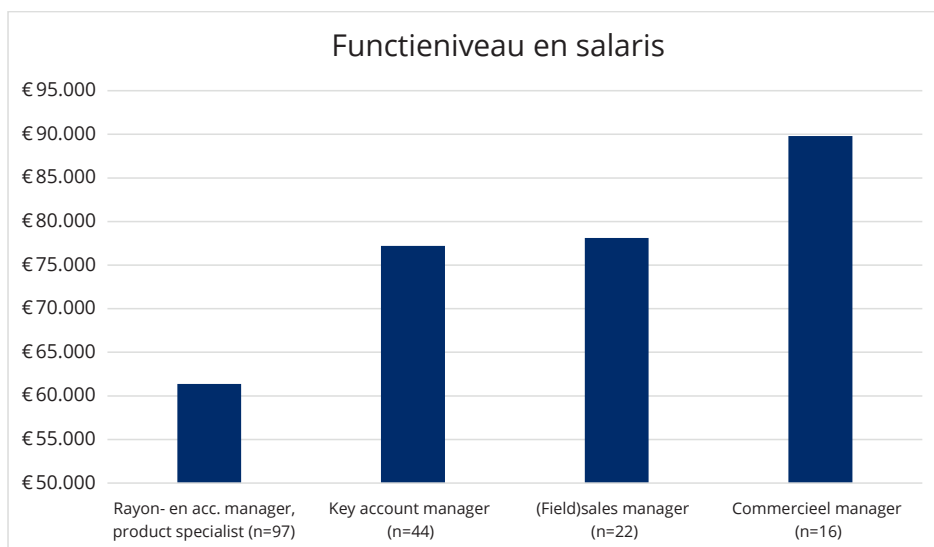


2.5 Functieniveau

Naast het bekleden van een leidinggevende functie blijkt het niveau van de functie een voorspeller van het salaris van een salesprofessional. De volgende functieniveaus zijn met elkaar vergeleken:

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

Functieniveau blijkt een significante voorspeller van het salaris, $F(4, 129) = 4.822$, $p < 0.005$. Met name de commercieel managers verdienen (uiteraard) beduidend meer dan deelnemers die een andere functie bekleden.



2.6 Wat kenmerkt topverdieners (> € 100.000)?

Hieronder staan de significante verschillen weergegeven tussen de groepen die meer en minder dan € 100.000 verdienen. Er zijn in dit onderzoek 21 deelnemers die meer dan € 100.000 verdienen en daarom worden gekwalificeerd als topverdiener. Voor het vergelijken van categorieën werd een chi-kwadraattoets gebruikt en alleen de significante verschillen ($p < .05$) worden hieronder vermeld. Alle variabelen zijn in één keer geanalyseerd (zonder correctie voor variabelen, zoals demografische gegevens).

Een bedrijfseconomische opleiding

67% van de topverdieners heeft een bedrijfseconomische opleiding, tegenover 31% van de overige deelnemers.

Een leidinggevende positie

52% van de topverdieners geeft leiding, tegenover 12% van de overige deelnemers. Opvallend is dat 48% van de topverdieners geen leidinggevende positie bekleedt.

Vaker managing director / commercieel directeur

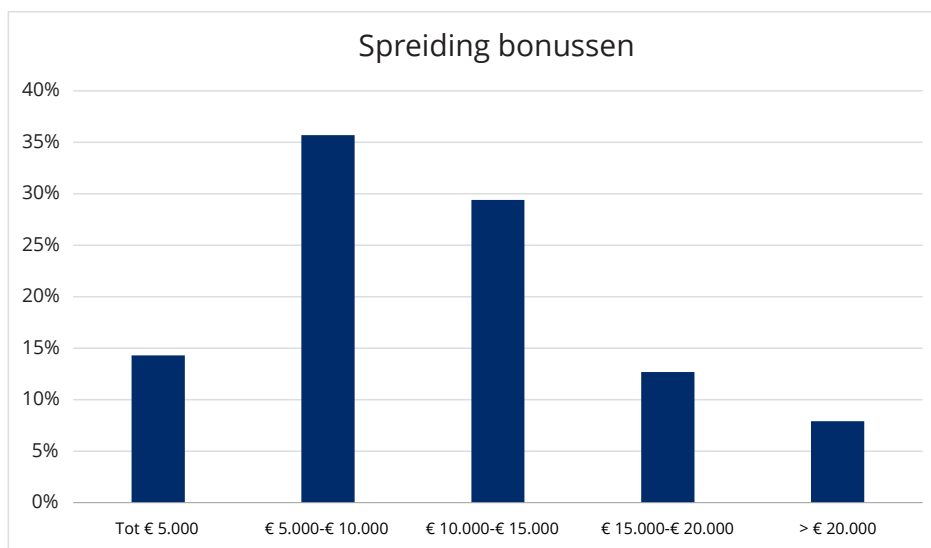
29% van de topverdieners is managing director of commercieel directeur, tegenover 2% van de overige deelnemers.

2.7 Bonus

Aan deelnemers is gevraagd of men een bonus heeft ontvangen: 71% van de deelnemers gaf aan een bonus te hebben ontvangen. Van 126 deelnemers (57%) is de hoogte van de bonus bekend, op basis daarvan worden onderstaande analyses uitgevoerd. Van 33 deelnemers was de hoogte niet bekend. Net als de salarissen, zijn ook de bonussen geïndexeerd naar peiljaar 2017.

2.7.1 Spreiding bonussen

In onderstaande grafiek is te zien hoe de bonussen zijn verdeeld (van alle deelnemers die een bonus hebben ontvangen en waarvan de hoogte bekend is).



De modale bonus ligt tussen de € 5.000 en € 15.000: 65% van de bonusverdieners krijgt een bonus binnen dit interval. De gemiddelde bonus bedraagt € 10.136, met een standaardafwijking van € 5.948. De hoogst genoteerde bonus bedraagt ruim € 35.000.

2.7.2 Bonus en geslacht

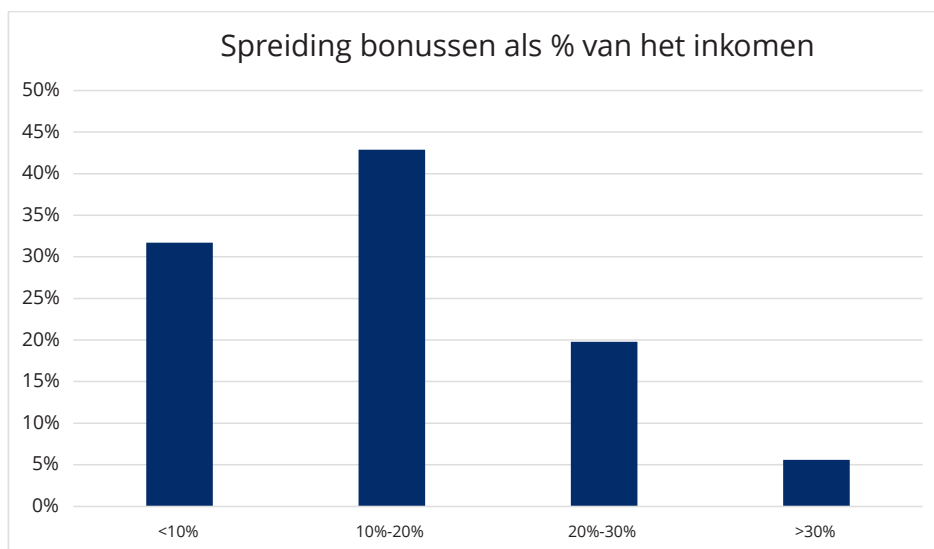
Mannen ontvingen in dit onderzoek een beduidend hogere bonus dan vrouwen: het verschil bedraagt ongeveer € 2.750. Mannen ontvangen gemiddeld een bonus van € 7.753, terwijl vrouwen gemiddeld een bonus van € 4.992 ontvangen. Een mogelijke verklaring voor deze discrepantie is dat uit huidig onderzoek blijkt dat vrouwen gemiddeld een lager basissalaris hebben dan mannen.

2.7.3 Bonus als percentage van het 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: hoe groot is de gemiddelde bonus in percentage van het jaarsalaris?

Om dit te berekenen, is het inkomen van de deelnemers verminderd met hun eventuele bonus. Daarna is de bonus gedeeld door dit inkomen en vermenigvuldigd met 100. Daarmee ontstaat de hoogte van de bonus uitgedrukt als percentage van het salaris.

Als een deelnemer een bonus ontvangt, is dit gemiddeld 16% (SD = 10.6) van zijn of haar jaarsalaris. Net als bij de spreiding van bonussen op zichzelf, is ook hier een grote spreiding zichtbaar; een aantal deelnemers ontvangt een bonus ter hoogte van een paar procent van hun salaris, terwijl het hoogste percentage maar liefst 73% van het jaarsalaris is.



Uit de grafiek blijkt dat ruim 40% van de deelnemers met een bonus, een bonus ontvangt ter hoogte van 10-20% van hun inkomen. Grof gezegd is dit één tot tweeënhalf maandsalaris. Ongeveer vijf procent ontvangt een bonus van meer dan 30% van hun inkomen. Demografische kenmerken hebben geen relatie met de hoogte van de bonus als percentage van het inkomen.

3. Vergelijking met vorige onderzoeken en overzicht van de totale steekproef (2011-2017)

Tot slot is onderzocht in hoeverre de resultaten van dit onderzoek afwijken van voorgaande jaren en rapporten. Er blijken geen significante verschillen te zijn. Dit betekent dat gevonden effecten over de jaren heen sterk consistent zijn, zoals de invloed van een wo-opleiding en een leidinggevende functie op het salaris. Wel zijn verschillen in deelnemersgroepen waarneembaar. Zo bekleedde in het huidige onderzoek 16% van de deelnemersgroep een leidinggevende functie, terwijl dit percentage in vorige onderzoeken nog 29% procent bedroeg.

De grootte van de deelnemersgroep (2011-2017) biedt met 700 deelnemers betrouwbare cijfers over het gemiddelde inkomen per leeftijdscategorie, opleiding en functie. Deze cijfers zijn opgenomen in het vervolg van dit hoofdstuk. Wel is het voor de interpretatie belangrijk in de gaten te houden dat het hier om ongecorrigeerde aantallen of gemiddelden gaat. Iemand die meerdere werkgevers heeft gehad lijkt bijvoorbeeld sneller in salaris te stijgen, met name wanneer het om leidinggevende posities gaat. Echter, iemand die meer werkgevers heeft gehad is vaak ook ouder, wat ook gekoppeld is aan een hoger salaris.

3.1. Tabellen met gemiddelde salarissen

In onderstaande tabellen zijn de gemiddelde salarissen van deelnemers te zien, verdeeld over diverse categorieën. De gemiddelden zijn gebaseerd op de jaren 2011-2017 en bevatten de salarissen van 700 deelnemers. Wanneer er 1-5 deelnemers per cel zijn, staat het gemiddelde cursief weergegeven.

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

Tabel 2: Gemiddeld salaris naar opleiding en niet/wel leidinggevend naar leeftijdsgroep

leeftijd	mbo		hbo		wo		Totaal	
	leidinggevend		leidinggevend		leidinggevend		leidinggevend	
	nee	ja	nee	ja	nee	ja	nee	ja
20-29	42.427	-	46.092	38.028	47.787	59.264	46.204	48.646
30-39	57.852	82.444	60.764	77.325	63.730	93.042	61.204	83.445
40-49	58.215	85.283	70.197	90.601	72.833	107.755	69.363	96.687
50-59	63.289	68.870	72.178	95.846	82.374	128.141	73.499	108.554

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

werkgevers	leidinggevend	
	nee	ja
1	56.923	85.471
2	66.559	91.885
3	66.601	97.238
4	65.849	100.883
5	70.038	106.402
>5	71.000	94.623

Tabel 4: Gemiddeld salaris per functieniveau naar leeftijdsgroep

Leeftijd	Rayon- en account manager, product specialist	Key account manager	Field sales manager	Commercieel manager/directeur
20-25	28.658	-	-	-
25-30	47.779	49.661	-	-
30-35	53.533	66.073	66.398	99.219
35-40	58.674	66.965	76.007	99.420
40-45	59.818	76.428	82.638	101.575
45-50	63.404	70.722	86.984	104.495
50-55	63.929	74.012	96.675	99.512
55-60	66.288	73.789	84.839	129.397

4. Bijlage

4.1 CBS-gegevens over cao-lonen in verschillende jaren

Tabel 5: CBS-gegevens over cao-lonen in verschillende jaren

Cao-lonen, contractuele loonkosten en arbeidsduur; indexcijfers (2010=100)				
Onderwerpen Ontwikkeling t.o.v. een jaar eerder cao-lonen per maand ex. bijz. beloningen				
Cao-sectoren	Totaal cao-sectoren	Particuliere bedrijven	Gesubsidieerde instellingen	Overheid
Perioden	%	%	%	%
2010 jaar	-	-	-	-
2011 jaar	1,1	1,3	1,1	0,4
2012 jaar	1,3	1,6	1,0	0,7
2013 jaar	1,1	1,3	1,0	0,4
2014 jaar	0,8	1	0,8	0,4
2015 jaar	1,3	1,1	1,2	1,7
2016 jaar	1,8	1,6	1,2	3,1
2017 jaar*	1,4	1,5	1,3	1,4

* voorlopig cijfer (d.d. 05-01-2018)

Wij willen kennis delen!

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

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

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

- salarisontwikkeling van 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.

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

Werving & Selectie

Detachering & Interim

Assessment & Development

HR Research

Opleiding & Training



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

Member of 

