

2023

BÈTA BELONINGS- ONDERZOEK

labrecruitment
checkmark

Het grootste jaarlijkse beloningsonderzoek onder bèta's in Nederland door CheckMark Labrecruitment, organisatie-adviesbureau Berenschot, KNCV en andere vakverenigingen

Salarissen in de chemie & life sciences gingen in 2023 fors omhoog

Het Bèta Beloningsonderzoek 2023 onder 950 mensen die werkzaam zijn in de chemie & life sciences laat zien dat in 2023 hun salarissen met gemiddeld 8,6% zijn gestegen. Een substantieel deel hiervan kan op het conto worden geschreven van prijscompensatie. Ten opzichte van het vorige onderzoek valt op dat een kleiner deel van de geënquêteerden actief op zoek is naar ander werk, maar een groter percentage open staat voor een andere functie en/of werkgever. Bij de factoren voor werktevredenheid scoren waardering/erkenning en werk-privé balans/vitaliteit hoog.

Van jong tot oud, van MBO tot WO: iedereen heeft in 2023 zijn salaris zien stijgen. Waar bij het vorige, in de zomer van 2022 door CheckMark Labrecruitment, organisatie-adviesbureau Berenschot en vakblad C2W uitgevoerde Bèta Beloningsonderzoek de stijgende inflatie nog niet in de salarissen was verdisconteerd, is dat in de 2023-editie zeker wel het geval. Gemiddeld genomen zijn de salarissen in 2023 bij de 950 in de chemie & life sciences werkende geënquêteerden met 8,6% gestegen. Hiermee komen ze hoger uit dan belangrijke sectoren als IT (6,8%) en HR (7,4%), maar blijven achter bij de sector 'Openbaar Bestuur', waar de salarissen met ruim 11% stegen.

In de salaristabel zijn de jaarsalarissen weergegeven per functie. Hierbij is de mediane waarde (de middelste waarde van een reeks op grootte gerangschikte getallen) aangegeven. Daarnaast staat ook de waarde van het eerste kwartiel (de mediaan van de 50% laagste salarissen) in de tabel en die van het derde kwartiel (de mediaan van de 50% hoogste salarissen). Dit geeft een beter beeld van de spreiding per functie, zodat je nauwkeuriger kunt benchmarken.

Verschillen in stijging

De salaristabel is deze keer uitgebreid met twee kolommen. De gemiddelde stijging (%) is het gemiddelde van de procentuele salarisstijgingen die de personen in de betreffende functiegroep hebben gekregen. De verwachte stijging (%) staat voor het gemiddelde van de procentuele salarisstijging die deze personen voor dit jaar verwachten.

Overall verwacht bijna iedereen dat de stijging voor dit jaar lager uitvalt dan vorig jaar. Die was voor met name de operators, postdoc's en QA/RA-officers bovengemiddeld. Maar ook voor de andere groepen was die substantieel, al zaten de labmanagers en scientists wat dat betreft aan de onderkant. Zij verwachten niet dat ze dit

jaar een inhaalslag maken, maar hun verwachtingen liggen nu wel meer in lijn met die van andere functies. De operators hebben met een stijging van 10,5% de hoogste verwachtingen, gevolgd door de groep WO-analisten/technicians, die er bruto 9,3% op vooruit denken te gaan, hetzelfde percentage als de stijging van 2023.

1. Salarissen naar functie

	Gemiddelde leeftijd								Mediaan	Gemiddelde stijging (%)	Verwachte stijging (%)
Analyse/kwaliteitscontrole											
Analyst/technician (mbo)	33								€ 41.200	5,6	4,7
Analyst/technician (hbo)	37								€ 46.600	7,5	5,0
Analyst/technician (wo)	31								€ 50.500	9,3	9,3
Scientist	34								€ 53.100	2,6	2,8
Teamleider/Supervisor	43								€ 58.600	5,7	3,0
Labmanager/afdelingshoofd	44								€ 73.500	3,7	3,2
Productie											
Operator	39								€ 51.800	13,0	10,5
Proces Engineer	37								€ 67.500	8,0	6,2
R&D en universitair onderzoek											
Analyst/technician (hbo)	33								€ 48.200	7,8	5,0
Analyst/technician (wo)	32								€ 48.500	8,4	5,0
Productontwikkelaar	35								€ 58.500	9,5	5,3
Projectmanager	40								€ 76.500	6,7	4,9
Teamleider/Supervisor	37								€ 74.800	10,0	7,5
Labmanager/afdelingshoofd	46								€ 77.700	5,8	4,3
Manager R&D	50								€ 102.200	9,1	5,3
Aio/Oio/PDEng/Promovendus	29								€ 50.500	7,3	7,0
Postdoc	35								€ 64.800	14,3	5,4
QA/RA/QHSE											
Manager QA/RA/Clinical Trials	48								€ 82.200	6,3	7,3
Officer QA/RA/Clinical Trials	38								€ 52.300	13,4	5,2
Manager QHSE	44								€ 60.800	7,2	5,1
Officer QHSE	42								€ 61.100	9,6	4,8
Management/Beleid											
Directeur	51								€ 119.300	10,6	3,0
Lid Directie/Managementteam	44								€ 102.200	10,2	4,3

○ **Eerste kwartiel:** mediaan van de eerste helft van de waarnemingsreeks.

○ **Mediaan:** middelste getal van de volledige waarnemingsreeks.

○ **Derde kwartiel:** mediaan van de tweede helft van de waarnemingsreeks.

De bolletjespatronen wijken relatief niet veel af van die van eerdere onderzoeken. Algemeen geldt dat analisten het minste verdienen en de grootverdieners te vinden zijn bij commerciële-, management- en directiefuncties. Bij die drie categorieën is ook sprake van een grotere spreiding in de salarissen, met name in het derde kwartiel.

Salarisgroei en leeftijd

De inkomensgroei is nagenoeg gelijk verdeeld over de verschillende leeftijdsclusters. De cohorten tot 40 jaar scoren het hoogst. Maar de verschillen met de andere leeftijdsclusters zijn niet bijster groot.

Daaruit zou je kunnen concluderen dat een groot deel van de salarisstijging te maken heeft met compensatie voor de prijsstijgingen. Ruim een kwart geeft aan dat dit is gebeurd in de vorm van een structurele salarisverhoging, terwijl 13,3% in 2023 een eenmalige extra uitkering heeft ontvangen van gemiddeld € 1.061. Verreweg de meeste geënquêteerden (61,1%) stellen niet expliciet te zijn gecompenseerd voor prijsstijgingen. Dat wil overigens niet zeggen dat er wel degelijk een vorm van prijscompensatie in de salarisverhoging zit, maar dat ze dat niet als zodanig herkennen. CheckMark heeft het afgelopen jaar regelmatig gezien dat bedrijven hun salarisschalen ophogen met een bepaald vast bedrag. Dit bevordert de procentuele verhoging van lagere salarisschalen en van medewerkers die in het begin van een salarisschaal zitten. Dit betreft vaak jongere mensen, die ook al vanwege een carrièrestap er extra op vooruit kunnen gaan.

2. Salarisgroei naar leeftijd

Leeftijdscategorie	Gemiddelde stijging
20-29	10,4%
30-39	9,1%
40-49	7,0%
50-59	7,1%
60+	6,8%
Totaal	8,6%

Salaris en opleiding

Inzoomen op de salarissen levert qua leeftijdscategorie en opleidingsniveau een gedifferentieerd beeld. Op het eerste gezicht lijkt dat beeld de algemene tendens te volgen van hoe hoger opgeleid, hoe meer salaris. Maar als je dieper de cijfers in duikt zie je dat dat vooral aan de orde is bij de hogere leeftijdscategorieën. In het begin van je carrière (20-29 jaar) zijn de salarisverschillen tussen MBO, HBO en WO helemaal niet zo groot. Grote verschillen ontstaan pas in de mid-career fase (30-49 jaar), waar WO-ers vanaf 40 jaar significant meer gaan verdienen dan HBO-ers, die hun inkomen zien afvlakken. Inkomens van MBO-ers blijven relatief verder achter en vlakken ook eerder af.

Meer dan salaris

Met de forse salarisstijgingen van vorig jaar en het komende jaar zou je kunnen verwachten dat 'salaris' meer bepalend is voor de werktevredenheid ten opzichte van eerdere onderzoeken. Dat blijkt echter niet uit de cijfers. Net als de voorgaande jaren staat 'salaris' op een vierde plek. Aan kop blijft 'sfeer en collegialiteit', waar deze

3. Salaris naar opleiding en leeftijd

Vast jaarsalaris (mediane waarde) naar opleidingsniveau en leeftijdscategorie.

Leeftijd	MBO	HBO bachelor	WO master	WO PhD
20-29	€ 41.400	€ 46.200	€ 47.500	€ 60.800
30-39	€ 47.800	€ 57.500	€ 58.600	€ 69.400
40-49	€ 53.600	€ 67.600	€ 76.400	€ 91.600
50-59	€ 59.500	€ 74.900	€ 101.000	€ 114.700
60+	€ 61.100	€ 89.900	€ 104.500	€ 99.500

keer ook het bordje 'bedrijfscultuur' aan is gehangen. Runners-up zijn 'waardering/erkenning' en 'werk-privé balans/vitaliteit', die nog boven 'salaris' scoren. Deze factoren zijn in eerdere onderzoeken niet uitgevraagd.

Interessant voor de werkgevers is dat ze op de top vijf factoren, die door werknemers worden aangegeven als bepalend voor de werktevredenheid, invloed kunnen uitoefenen. Voor sommige factoren ('waardering/erkenning', 'salaris', 'leidinggevende') zal dat meer zijn als voor andere ('werk-privé balans/vitaliteit', 'sfeer en collegialiteit').

4. Factoren voor werktevredenheid

Factoren die belangrijk zijn voor werktevredenheid (op een schaal van 5).

Sfeer/ collegialiteit/ bedrijfscultuur	4,8
Waardering/ erkenning	4,5
Werk-privé balans / vitaliteit	4,5
Salaris	4,4
Leidinggevende	4,3
Baanzekerheid	4,3
Uitdagende projecten	4,2
Loopbaanmogelijkheden	4,0
Flexibele werktijden	4,0
Opleidingsmogelijkheden	3,8
Mogelijkheid om maatschappelijke impact te maken	3,6
Bedrijfsreputatie	3,5
Beschikbaarheid van nieuwe technologie	3,5
Minder werkdruk	3,2
Werkplekonafhankelijk werken	2,8
Ruimte voor ondernemerschap/ondernemingsklimaat	2,6
Variabele beloning (winstdeling/bonus)	2,7

Op zoek naar een nieuwe werkgever

Op de vraag of je op zoek bent naar een andere baan, actief dan wel passief, is het beeld ten opzichte van het vorige onderzoek behoorlijk verschoven. Waar in 2022 nog 26% actief op zoek was naar een andere functie (waarvan bijna allemaal bij een andere werkgever) is dat nu nog maar 14%. Ook daalde het percentage van mensen die niet op zoek zijn, van 35% naar 27%. Dat betekent dat het percentage van mensen die actief op zoek zijn naar een andere baan, maar er wel voor open staan is gestegen van 39% naar 59%.

Als we deze vraag relateren aan leeftijd, dan blijkt dat er onder de jongere mensen (20-29 (18%) en 30-39 (16%)) meer actief op zoek zijn naar ander werk. Een verklaring hiervoor kan zijn dat het bij jongeren relatief vaak gaat om starters op de arbeidsmarkt, al dan niet met een tijdelijk contract, die nog op zoek zijn naar een vaste plek, waar zij zich helemaal thuis voelen.

5. Op zoek naar nieuwe werkgever

In hoeverre zijn de geënquêteerden actief of passief op zoek naar een nieuwe werkgever?

Leeftijd	Actief op zoek	Passief op zoek	Niet op zoek
20-29	18%	61%	20%
30-39	16%	59%	26%
40-49	11%	59%	30%
50-59	12%	63%	25%
60+	4%	35%	61%
Totaal	14%	59%	27%

Toch voor het geld?

Bij de gevraagde redenen om ergens anders te gaan werken springen er twee factoren uit: geld/salaris (67%) en ontwikkelingsmogelijkheden (59%). Dat is opmerkelijk als je bedenkt dat geld/salaris bij de vraag over werktevredenheid op plek vier staat (wel belangrijk wordt geacht, maar niet het belangrijkste). Een verklaring voor die ogenschijnlijke discrepantie is wellicht dat geld/salaris het meest tastbare is. Over 'sfeer en collegialiteit', al jaren de nummer één bij werktevredenheid, is het bij een nieuwe werkgever maar afwachten hoe dat voor je uitpakt. Deze factor speelt dan ook met 32% een minder prominente rol binnen de overwegingen om ergens anders te gaan werken.

Vergelijking tussen mensen die actief op zoek zijn naar een andere werkgever en mensen die meer passief de arbeidsmarkt in de gaten houden, levert twee duidelijke verschillen. Bij passief (71%) is geld/salaris vaker een reden dan bij actief (48%). Ook promotie (33% vs. 14%) scoort hoger bij de passieve zoekers. Een duidelijke verbetering (in salaris en/of functie) is dus meer bij mensen die niet actief op zoek zijn naar ander werk, een reden om bij een andere werkgever te solliciteren. Aan de andere kant zie je dat redenen die relatief nauw zijn gerelateerd aan werktevredenheid (sfeer, leidinggevende) meer worden genoemd bij mensen die actief op zoek zijn naar een andere werkgever.

6. Redenen om ergens anders te gaan werken

Waarom wil/zal u ergens anders (gaan) werken?	Passief op zoek	Actief op zoek	Totaal
Geld/salaris	71%	48%	67%
Ontwikkelingsmogelijkheden	59%	56%	59%
Mobiliteit (dichter bij huis)	37%	27%	35%
Sfeer	30%	37%	32%
Promotie	33%	14%	30%
Secundaire arbeidsvoorwaarden	32%	22%	30%
Werkdruk	19%	19%	19%
Leidinggevende	13%	22%	15%
Aflopend contract	6%	25%	9%
Diverse en inclusieve werkomgeving	5%	12%	6%
Nationaal versus internationaal	5%	7%	6%
Stapje terug	2%	5%	3%

Conclusie

Sinds 2023 zijn de bordjes enigszins aan het verhangen. Waar je als werkgever met een goede werksfeer, perspectief voor persoonlijke groei, het uiten van waardering, het open staan voor feedback en het nakomen van beloftes het gros van de werknemers een tevreden gevoel kon geven, wordt salaris een meer bepalende factor binnen dit palet. Tel daarbij op dat geld/salaris de belangrijkste reden is om een baan bij een andere werkgever te kiezen, dan betekent dit dat werkgevers er meer dan ooit voor moeten zorgen dat ze (tenminste) marktconform belonen.