

2022

BÈTA BELONINGS- ONDERZOEK

labrecruitment
checkmark

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

Werken in de chemie en life sciences:

collegialiteit en persoonlijke groei boven salaris

Het Bèta Beloningsonderzoek 2022 laat zien dat het overgrote deel van de mensen die werkzaam zijn in de chemie en life sciences tevreden zijn met hun werk. Sfeer en collegialiteit wordt door bijna iedereen als belangrijkste factor voor het werkplezier aangegeven. Salaris is zeker niet onbelangrijk, maar ook niet zaligmakend. Als mensen op zoek gaan naar een andere baan doen ze dat vooral omdat het hen ontbreekt aan waardering door de organisatie en mogelijkheden voor professionele groei. Ga hierover in gesprek met elkaar, is het advies van recruitmentspecialist in chemie en life sciences CheckMark Labrecruitment naar zowel werknemer als werkgever.

Van jong tot oud, van MBO tot WO: de voor de 2022-edite van het Bèta Beloningsonderzoek geënquêteerde bèta's, die werkzaam zijn binnen de chemie of life sciences, hechten nagenoeg dezelfde waarde aan salaris: 4,0 op een schaal van 5. Hiermee staat 'salaris' op de vierde plaats als het gaat om factoren die als belangrijk voor het werk worden genoemd. Na 'sfeer en collegialiteit' (4,6), 'ontwikkelings- en opleidingsmogelijkheden' (4,2) en 'uitdaging' (4,2).

Het Bèta Beloningsonderzoek is het grootste jaarlijkse beloningsonderzoek onder bèta's in Nederland. Het door CheckMark Labrecruitment, organisatie-adviesbureau Berenschot, KNCV en andere vakverenigingen uitgevoerde onderzoek is in de 2022-editie gebaseerd op een enquête onder zo'n 750 bèta's, waarvan er 320 werkzaam zijn in de chemie en 180 in de life sciences. Naast kwalitatieve inzichten over wat werknemers belangrijk vinden en werktevredenheid levert het onderzoek ook kwantitatieve informatie over bijvoorbeeld de m/v-verdeling en deeltijdwerk. En natuurlijk het salarisoverzicht, dat al sinds de start in 2011 door zowel werknemers als werkgevers als benchmark wordt gebruikt.

Benchmark

In de tabel 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. Dit geldt zowel voor individuele werknemers, die willen weten wat ze ten opzichte van collega's in het land verdienen, als voor HR-professionals, die hiermee het beloningskader van de organisatie in een breder perspectief kunnen plaatsen.

De bolletjespatronen wijken 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.

1. Salarissen naar functie

	Gemiddelde leeftijd									Mediaan
Analyse/kwaliteitscontrole										
Analist/technician (mbo)	32									€ 37.500
Analist/technician (hbo)	34									€ 41.700
Analist/technician (wo)	38									€ 44.600
Labmanager/afdelingshoofd	51									€ 80.300
Scientist	42									€ 58.300
Productie										
Operator	42									€ 42.800
Proces Engineer	37									€ 63.600
R&D en universitair onderzoek										
Analist/technician (hbo)	33									€ 45.700
Analist/technician (wo)	32									€ 44.900
Onderzoeker	37									€ 62.700
Labmanager/afdelingshoofd	44									€ 88.200
Manager R&D	48									€ 101.500
AIO/OIO/PDEng/Promovendus	27									€ 38.500
Postdoc	33									€ 54.200
QA/RA/QHSE										
Manager QA/RA/Clinical Trials	44									€ 87.800
Officer QA/RA/Clinical Trials	38									€ 51.500
Officer QHSE	39									€ 45.400
Management/Beleid										
Directeur	52									€ 129.000
Lid Directie/Managementteam	53									€ 108.100

○ **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.

Salaris en opleiding

Inzoomen op de salarissen levert qua leeftijdscategorie en opleidingsniveau een gedifferentieerder beeld. Op het eerste gezicht lijkt dat beeld de algemene teneur te volgen van hoe hoger opgeleid, hoe meer salaris. Maar als je dieper de cijfers induikt zie je dat dat vooral aan de orde is bij de hogere leeftijdscategorieën. In het begin van je carrière (25-30 jaar) zijn de salarisverschillen tussen MBO, HBO en WO helemaal niet zo groot. Grote verschillen ontstaan pas in de mid-career fase (vanaf 36-40 jaar), waar WO-ers significant meer verdienen dan HBO-ers. Inkomens van MBO-ers blijven relatief verder achter en vlakken ook eerder uit.

Dit beeld laat volgens CheckMark Labrecruitment zien dat het opleidingsniveau weliswaar impact heeft op je inkomen, maar dat dat geen vanzelfsprekendheid is. Starters zijn zich hiervan niet altijd even goed bewust, zien de recruiters in de dagelijkse praktijk. Ze denken soms dat ze vanwege hun hogere opleiding automatisch recht hebben op een hoger loon. Ook als die functie net zo goed kan worden ingevuld door iemand met een lagere opleiding. Welke opleiding je ook genoten hebt, je moet laten zien dat je dat diploma waard bent (en er voor zorgen dat je op een plek terecht komt waar je talent wordt gewaardeerd en zich verder kan ontwikkelen).

2. Salaris naar opleiding en leeftijd

Vast jaarsalaris (mediane waarde) naar opleidingsniveau en leeftijdscategorie.

Leeftijd	MBO	HBO bachelor	WO master	WO PhD
21-25	€ 34.200	€ 41.000	€ 38.300	
26-30	€ 42.100	€ 44.700	€ 46.900	€ 53.100
31-35	€ 45.400	€ 52.300	€ 50.400	€ 64.900
36-40	€ 52.200	€ 56.400	€ 76.400	€ 78.300
41-45	€ 60.500	€ 66.600	€ 73.700	€ 81.500
46-50	€ 43.600	€ 64.900	€ 83.000	€ 86.900
51-55	€ 55.400	€ 69.800	€ 87.700	€ 115.000
56-60	€ 58.700	€ 78.100	€ 105.000	€ 109.500

Salarisontwikkeling

De enquête voor dit beloningsonderzoek is net na de zomer van 2022 afgesloten. Dat betekent dat de recente ontwikkelingen rond inflatie en de daarmee gepaard gaande, soms forse salarisverhogingen niet zijn terug te zien in de cijfers. CheckMark signaleert nu nog niet dat mensen bij het zoeken naar een nieuwe functie extra salariseisen stellen. Wel ziet de recruitmentspecialist in chemie en life sciences dat bij veel werkgevers salarisverhogingen zijn doorgevoerd, al zijn die in de regel minder extreem zijn dan bij sectoren als onderwijs, gezondheidszorg en openbaar vervoer. Waar salarisverhogingen jarenlang in de orde van 1,5% tot 2% lagen, gaat dat momenteel in de richting van 3% tot 5%, al dan niet met een eenmalige bonus.

Meer dan salaris

Interessant voor de werkgever is dat er in de huidige top drie van factoren die werknemers belangrijk vinden twee items staan waar je (veel) invloed op kan uitoefenen: 'ontwikkelings- en opleidingsmogelijkheden' en 'uitdaging'. Daar kan je als organisatie en als individuele manager concreet mee aan de slag om enerzijds je mensen te behouden en anderzijds aantrekkelijk te zijn voor nieuw personeel. 'Sfeer en collegialiteit', de al jaren onbetwistbare nummer één in het rijtje, is misschien wat minder grijpbaar, maar door daar veel effort in te steken kan je juist hier het verschil maken en de beste resultaten behalen.

Mocht het belang van 'salaris' –steevast op plek vier– in de komende jaren toemen, dan zal ook hier meer rekening mee moeten worden gehouden in het kader van zowel personeelsbehoud als -werving.

3. Factoren voor werkplezier

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

Sfeer en collegialiteit	4,6
Ontwikkelings-/opleidingsmogelijkheden	4,2
Uitdaging	4,2
Geld/salaris	4,0
Zekerheid langdurig dienstverband	3,9
Mobiliteit (dichter bij huis)	3,8
Secundaire arbeidsvoorwaarden	3,8
Flexibele werktijden/thuiswerken	3,8
Spraakmakende opdrachten/projecten	3,8
Maatschappelijke relevantie/bijdrage	3,8
Promotiekansen	3,6
Werkgever is een gerenommeerd bedrijf	2,9

Klassieke patronen

Al jaren is er sprake van een toenemend aandeel vrouwen binnen de chemie en de life sciences. Die trend is in de enquêteresultaten echter alleen maar zichtbaar in de leeftijdscategorie 20-29, waar de M/V-verhouding 55/45 is bij chemie en 38/63 bij life sciences. Bij 30-39 zijn de mannen, een beetje tegen de verwachting in, nog ver in de meerderheid: 77/23 bij chemie en 62/38 bij life sciences. Een beeld dat ook bij de hogere leeftijdscategorieën naar voren komt, wat dan weer geen verrassing is.

4. Verhouding man-vrouw

Aandeel man en vrouw binnen de chemie en life sciences, uitgesplitst naar leeftijdscategorie.

		20-29	30-39	40-49	50-59	60+	Totaal
Chemie	% leeftijd	24%	26%	21%	25%	5%	
Aandeel man		55%	77%	74%	78%	92%	72%
Aandeel vrouw		45%	23%	26%	22%	8%	28%

		20-29	30-39	40-49	50-59	60+	Totaal
Life Sciences	% leeftijd	32%	32%	20%	11%	4%	
Aandeel man		38%	62%	67%	59%	100%	56%
Aandeel vrouw		63%	38%	33%	41%	0%	44%

De lengte van de werkweek laat nog een klassiek man-vrouwbeeld zien. Bij alle leeftijdscategorieën is het percentage vrouwen dat fulltime werkt lager dan bij mannen. Waar er bij mannen wat dat betreft nauwelijks verschil te zien is over de jaren heen, neemt het fulltime percentage bij vrouwen na 20-29 af van 58% naar gemiddeld 33% voor de latere leeftijdscategorieën.

5. Werkweek man-vrouw

Verschillen in lengte van werkweek tussen man en vrouw, uitgesplitst naar leeftijdscategorie.

Werkweek man	8-15	16-23	24-31	32-36	37-40
20-29	0%	4%	1%	20%	75%
30-39	1%	2%	2%	27%	68%
40-49	0%	2%	1%	29%	68%
50-59	0%	0%	1%	29%	70%
60+	0%	0%	8%	24%	68%
Totaal	0%	2%	2%	26%	70%

Werkweek vrouw	8-15	16-23	24-31	32-36	37-40
20-29	1%	0%	1%	40%	58%
30-39	0%	4%	16%	50%	30%
40-49	0%	3%	12%	52%	33%
50-59	0%	14%	7%	45%	34%
60+	0%	0%	0%	100%	0%
Totaal	1%	4%	8%	46%	42%

Meer tijdelijk bij life sciences

Het klassieke patroon dat jonge mensen vaker een tijdelijk contract hebben dan oudere komt terug in de overall enquêteresultaten. Zoom je daarbij in op chemie en life sciences, dan zie je bijzondere verschillen, waar dat klassieke patroon niet meer opgaat. In de categorie 20-29 heeft bij chemie 50% een vast contract, 33% een tijdelijk contract en 17% een uitzendcontract. Bij life sciences zijn die percentages 35% resp. 57% resp. 9%. Waar bij chemie in de hogere leeftijdscategorieën de vaste contracten duidelijk de overhand krijgen (85-95%), heeft circa een derde van de oudere werknemers in de life sciences nog steeds een tijdelijk contract.

Het relatief hoge aandeel aan tijdelijke contracten bij life sciences heeft volgens CheckMark te maken met het al dan niet beschikbaar zijn van researchbudgetten, waaruit ook het (tijdelijke) personeel wordt betaald. Het is vaak een kwestie van hollen of stilstaan: wel geld of geen geld. Bovendien zijn er in de life sciences relatief meer start-ups, die in de regel minder snel vaste contracten aanbieden.

6. Contractvorm per leeftijd

Aandeel van de verschillende contractvormen bij chemie en life sciences, uitgesplitst naar leeftijdscategorie.

Chemie	Tijdelijk contract	Uitzendcontract	Vast contract
20-29	33%	17%	50%
30-39	15%	1%	84%
40-49	13%	0%	87%
50-59	5%	0%	95%
60+	0%	0%	100%

Life sciences	Tijdelijk contract	Uitzendcontract	Vast contract
20-29	57%	9%	35%
30-39	36%	2%	62%
40-49	30%	3%	67%
50-59	6%	6%	88%
60+	0%	0%	100%

Hoge werkdruk

Met het klimmen der jaren neemt het gevoel van werkdruk toe. Ervaart bij de groep van 20-29-jarigen 38% die als 'hoog' of 'zeer hoog'; bij 50-59 is dat opgelopen tot 51%. Als je de percepties 'geen werkdruk', 'lage werkdruk' en 'in balans' samenvoegt is de trend precies andersom, van 63% bij 20-29 naar 49% bij 50-59.

7. Werkdruk naar leeftijd

Ervaring van de werkdruk, uitgesplitst naar leeftijdscategorie.

Leeftijd	Geen werkdruk	Lage werkdruk	In balans	Hoge werkdruk	Zeer hoge werkdruk
20-29	3%	8%	52%	34%	4%
30-39	3%	7%	44%	37%	9%
40-49	5%	5%	44%	42%	5%
50-59	1%	3%	45%	41%	10%
60+	3%	0%	43%	48%	8%
Totaal	3%	5%	46%	39%	7%

Iets minder dan de helft (43%) wijt dit aan de hoeveelheid werk: je krijgt gewoon veel op je bordje gelegd. Gemiddeld 25% geeft aan dat de inhoud/complexiteit hierin een rol speelt. Waar de hoeveelheid werk als reden min of meer gelijkelijk verdeeld is over de verschillende leeftijdscategorieën, neemt het percentage bij inhoud/complexiteit toe met de leeftijd. Dat wordt zichtbaar bij de categorie 40-49, wat er wellicht mee te maken heeft dat je rond die tijd met nieuwe ontwikkelingen en technieken te maken krijgt die je niet in je opleiding hebt meegekregen.

8. Oorzaak werkdruk

Belangrijkste oorzaak die door de geënquêteerden wordt aangegeven voor de hoge werkdruk, uitgesplitst naar leeftijdscategorie.

Leeftijd	Hoeveelheid werk	Inhoud/complexiteit	Stijl van leidinggevende/management	Tempo	Werksfeer	Anders
20-29	49%	19%	7%	11%	3%	12%
30-39	44%	21%	11%	9%	3%	11%
40-49	44%	30%	12%	8%	2%	4%
50-59	35%	32%	16%	2%	1%	13%
60+	42%	32%	5%	5%	0%	16%
Totaal	43%	21%	12%	7%	2%	9%

Interessant is dat je bij werktempo een tegengesteld beeld ziet. Twaalf procent van de jongste leeftijdscategorie geeft tempo aan als reden voor (zeer) hoge werkdruk, terwijl dat bij 50-59 slechts 2% is. Dat heeft ongetwijfeld te maken met routine.

Op zoek naar een nieuwe baan

Bijna driekwart van de geënquêteerden is niet echt op zoek naar een andere werkgever. Ze geven aan dat ze niet op zoek naar ander werk (35%) of hooguit open te staan voor een nieuwe job als ze tegen iets leuks aanlopen (39%). Van het kwart dat meer open staat voor een andere baan is 17% niet actief en 9% wel actief op zoek naar een nieuwe werkgever. In die laatste groep springen er twee leeftijdscategorieën uit: 20-29 met 17% en 40-49 met 13% actief op zoek.

9. Op zoek naar nieuwe werkgever

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

Leeftijd	Nee	Nee, maar als ik tegen iets leuks aanloop grijp ik mijn kans	Ja, maar niet actief	Ja, actief
20-29	27%	38%	19%	17%
30-39	33%	46%	20%	2%
40-49	43%	30%	13%	13%
50-59	29%	53%	18%	0%
60+	100%	0%	0%	0%
Totaal	35%	39%	17%	9%

Opmerkelijk is dat er in de mid-career fase ten opzichte van de andere leeftijdscategorieën niet alleen relatief veel mensen actief op zoek zijn naar ander werk (13%), maar ook aan de andere kant van het spectrum staan en juist helemaal niet op zoek zijn (43%). Blijkbaar is een grote groep binnen 40-49 tevreden in zijn of haar job, maar grijpen veel mensen die niet happy zijn deze periode aan om nog een stap te maken.

Als je de oorzaken van (zeer) hoge werkdruk analyseert bij de groep die actief op zoek is naar een ander werkgever kom je tot andere resultaten dan bij de analyse van de hele groep. Ruim een kwart (26%) van deze mensen geeft namelijk aan dat de stijl van leidinggeven te maken heeft met die (zeer) hoge werkdruk, terwijl dat percentage bij de hele groep op 11% ligt. Opmerkelijk is dat dit vooral speelt bij 40-49 jaar (35%) en 50-59 jaar (50%).

10. Oorzaak werkdruk en op zoek naar andere baan

De belangrijkste oorzaak van de werkdruk, zoals die wordt aangegeven door de geënquêteerden die de werkdruk als (zeer) hoog ervaren en op zoek zijn naar een andere baan.

Leeftijd	Hoeveelheid werk	Inhoud/complexiteit	Stijl van leidinggevende/management	Tempo	Werk-sfeer	Anders
20-29	41%	12%	18%	6%	12%	12%
30-39	76%	6%	6%	0%	6%	6%
40-49	29%	24%	35%	6%	6%	0%
50-59	29%	14%	50%	0%	0%	7%
60+	0%	0%	0%	100%	0%	0%
Totaal	44%	14%	26%	5%	6%	6%

Digitaal op zoek

De mensen die actief op zoek zijn naar een andere werkgever maken vooral gebruik van LinkedIn (67%), hun persoonlijke netwerk (56%), websites van potentiële werkgevers (57%) en vacaturesites (67%). Dit is binnen een marge van 10% min of meer gelijkelijk verdeeld tussen de verschillende leeftijdscategorieën. Veel minder populaire platforms (in de orde van 0 tot circa 10%) zijn carrièrebeurzen, congressen/beroepsverenigingen en printmedia.

11. Tools voor zoeken naar nieuwe baan

Mensen die actief op zoek zijn naar een andere baan, maken hierbij gebruik van verschillende tools.

Leeftijd	Vacaturesites/Vacaturebank	LinkedIn	Persoonlijk (kennissen)netwerk	Recruitmentbureau's	Websites van potentiële werkgevers	Overige Social Media	Printmedia (krant, vakbladen)	Carrièrebeurzen	Congressen/Beroepsvereniging
20-29	83%	64%	33%	33%	67%	14%	6%	14%	8%
30-39	63%	63%	54%	23%	51%	6%	3%	0%	3%
40-49	56%	69%	75%	28%	63%	9%	3%	6%	13%
50-59	67%	79%	67%	50%	42%	13%	0%	0%	0%
60+	50%	0%	50%	50%	100%	50%	0%	0%	0%

Uitzondering op die gelijke verdeling over de leeftijden is de categorie 20-26, waar 83% aangeeft gebruik te maken van vacaturesites en 33% van hun persoonlijke netwerk. Dat lage percentage hangt samen met het gegeven dat je op jonge leeftijd nog weinig tijd hebt gehad om een professioneel netwerk op te bouwen.

De jongste categorie neemt met 33% ook relatief vaak een recruitmentbureau in de arm. Net als dat door de ouderen (50% voor zowel 50-59 als 60+) wordt gedaan.

Ook aan mensen die niet actief op zoek zijn naar een nieuwe baan is de vraag voorgelegd waarvan ze gebruik maken voor het in de gaten houden of er iets leuks langskomt. Daar zie je in het algemeen iets lagere percentages voor het gebruik maken van de verschillende platforms.

Tevreden of ontevreden

Van de geënquêteerden geeft 68% aan (zeer) tevreden te zijn over de werkplek, 20% staat hier neutraal in en 12% is (zeer) ontevreden. Tussen de tevreden en de ontevreden groep zijn een aantal opmerkelijke verschillen in de waardering van bepaalde stellingen. Die hebben vooral te maken met de organisatie en het gevoel van waardering. 'Mijn organisatie maakt haar beloftes waar' (3,9 vs 2,2 op een schaal van 5), 'mijn werk wordt door deze organisatie gewaardeerd' (4,2 vs 2,6), 'ik ben tevreden over de mogelijkheden over mijn professionele groei in deze organisatie' (3,7 vs 2,1) en 'deze organisatie staat open voor ideeën en suggesties voor verbetering' (4,0 vs 2,4) spreken wat dat betreft boekdelen.

12. Werktevredenheid

Verschillen in de waardering van een aantal stellingen over werksfeer en organisatie tussen mensen die (zeer) tevreden zijn in hun werk en mensen die juist (zeer) ontevreden zijn.

	Totale populatie	Subselectie: werktevredenheid	
		(Zeer) tevreden	(Zeer) ontevreden
Ik werk graag samen met de mensen in mijn team	4,3	4,4	3,6
De mensen in mijn team werken samen en helpen elkaar	4,1	4,4	3,5
Ik heb vrijheid om te kiezen hoe ik mijn werk het beste kan doen	4,1	4,3	3,1
Ik heb de instrumenten, middelen en trainingen die ik nodig heb om mijn werk goed te doen	4,0	4,3	3,1
Wij luisteren naar en waarderen elkaars gedachten en meningen	4,0	4,3	3,3
Mijn werk wordt door deze organisatie gewaardeerd	3,9	4,2	2,6
Ik zou mijn organisatie aanbevelen als geweldige plek om te werken	3,8	4,4	1,7
Het is duidelijk wat mijn leidinggevende van mij verwacht	3,8	4,0	3,1
Ik begrijp de visie en doelstellingen van deze organisatie	3,8	4,0	2,6
Het is duidelijk wat mijn leidinggevende van mij verwacht	3,8	4,0	2,9
Deze organisatie staat open voor ideeën en suggesties voor verbetering	3,7	4,0	2,4
De hoeveelheid werk die van mij verwacht wordt is acceptabel	3,6	3,9	2,8
De visie en doelstellingen van deze organisatie zijn voor mij persoonlijk belangrijk	3,6	3,8	2,8
De meeste dagen heb ik het gevoel dat ik vooruitgang boek met belangrijke werkprojecten of initiatieven	3,6	3,8	2,6
Mijn organisatie maakt haar beloftes waar	3,5	3,9	2,2
Mijn leidinggevende geeft mij continue feedback over mijn prestaties en creëert een positieve en stimulerende werkplek	3,4	3,7	2,3
Ik ben tevreden over de mogelijkheden over mijn professionele groei in deze organisatie	3,4	3,7	2,1

Deze resultaten nodigen ook uit om als werkgever kritisch naar je zelf te kijken. Hoe is het personeelsbeleid bij je organisatie vormgegeven? Heb je goed zicht op wat er bij de werknemers leeft? Is er voldoende communicatie tussen werkgever en werknemer? Hoe kan je er voor zorgen dat de werktevredenheid toeneemt?

Op andere punten zijn er minder grote verschillen tussen tevreden en ontevreden werknemers. De stelling 'ik werk graag samen met de mensen in mijn team' kent een bijna gelijke waardering: 4,4 vs 3,6. Hetzelfde geldt voor 'de mensen in mijn team werken samen en helpen elkaar' (4,4 vs 3,5).

Op zoek en ... tevreden?

Ontevreden of zeer ontevreden impliceert niet automatisch dat deze mensen op zoek zijn naar een andere baan. Uit de enquêteresultaten blijkt zelfs dat mensen die actief op zoek zijn over hun eigen baan gemiddeld genomen niet meer negatief zijn dan de rest. Ze zijn bijvoorbeeld op zoek naar groei/ontplooiing die ze binnen hun eigen organisatie niet kunnen vinden. Aan de andere kant is er ook een groep die minder positief is, maar daar verder niets mee doet; juist niet op zoek is naar ander werk.

Teamgeest

Het duale beeld van ontevredenheid met de organisatie en toch blijven heeft alles te maken met het belang dat wordt gehecht aan sfeer en collegialiteit, dat met een score van 4,6 ook dit jaar weer als belangrijkste in het werk uit de bus komt. Hierna volgen 'ontwikkelings- en opleidingsmogelijkheden' (4,2), 'uitdaging' (4,2) en 'salaris' (4,0). De geënquêteerden zijn hierin opvallend eensluidend: noch op leeftijd, noch op opleidingsniveau, noch op M/V, noch op al dan niet actief op zoek naar een andere werkgever zijn daarin sterke variaties te vinden.

Conclusie

Als je mensen wilt behouden voor je organisatie, zorg er dan voor dat je ze perspectief biedt, dat ze kunnen groeien in hun professionele carrière. Uit je waardering, sta open voor feedback en kom je beloftes na, is het advies van CheckMark.

Vanuit wervingsperspectief moet je dat aspect ook goed kunnen overbrengen. Hierin kan CheckMark een belangrijke rol spelen. De recruiters van CheckMark hebben allemaal een achtergrond in de chemie of life sciences, en kunnen daarom inhoudelijk met kandidaten in discussie gaan over de uitdagingen; waar ze goed in zijn, wat ze graag willen doen. Zij fungeren daarin als een verlengstuk van de organisaties die op zoek zijn naar nieuwe medewerkers, en willen dan ook zo goed mogelijk boven tafel krijgen waar de uitdaging in een bepaalde functie zit. Door een nauwgezette, inhoudelijke inventarisatie van beide kanten leidt dit bijna altijd tot een goede match.