



Bèta Belonings- onderzoek 2024

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

(checkmark.

Salarissen in de laboratoriumbranche groeiden in 2024 minder sterk dan het jaar er voor

Waar in 2023 nog sprake was van een gemiddelde salarisstijging van 8,6%, blijft die in 2024 hangen op gemiddeld 3,3%. Dat blijkt uit het Bèta Beloningsonderzoek 2024, dat onder ruim 900 mensen is uitgevoerd. Over de hele linie is de verwachting van de respondenten dat die groei in het komende jaar verder afzwakt, tot ruim 2%. Salaris is iets minder belangrijk geworden als factor voor werktevredenheid en als reden om op zoek te gaan naar een andere baan. In dit onderzoek zijn ook aspecten als ervaren werkdruk en mate van thuiswerken in kaart gebracht. Aan studenten is gevraagd wat zij belangrijk vinden in een toekomstige baan en hoe zij die denken te vinden.

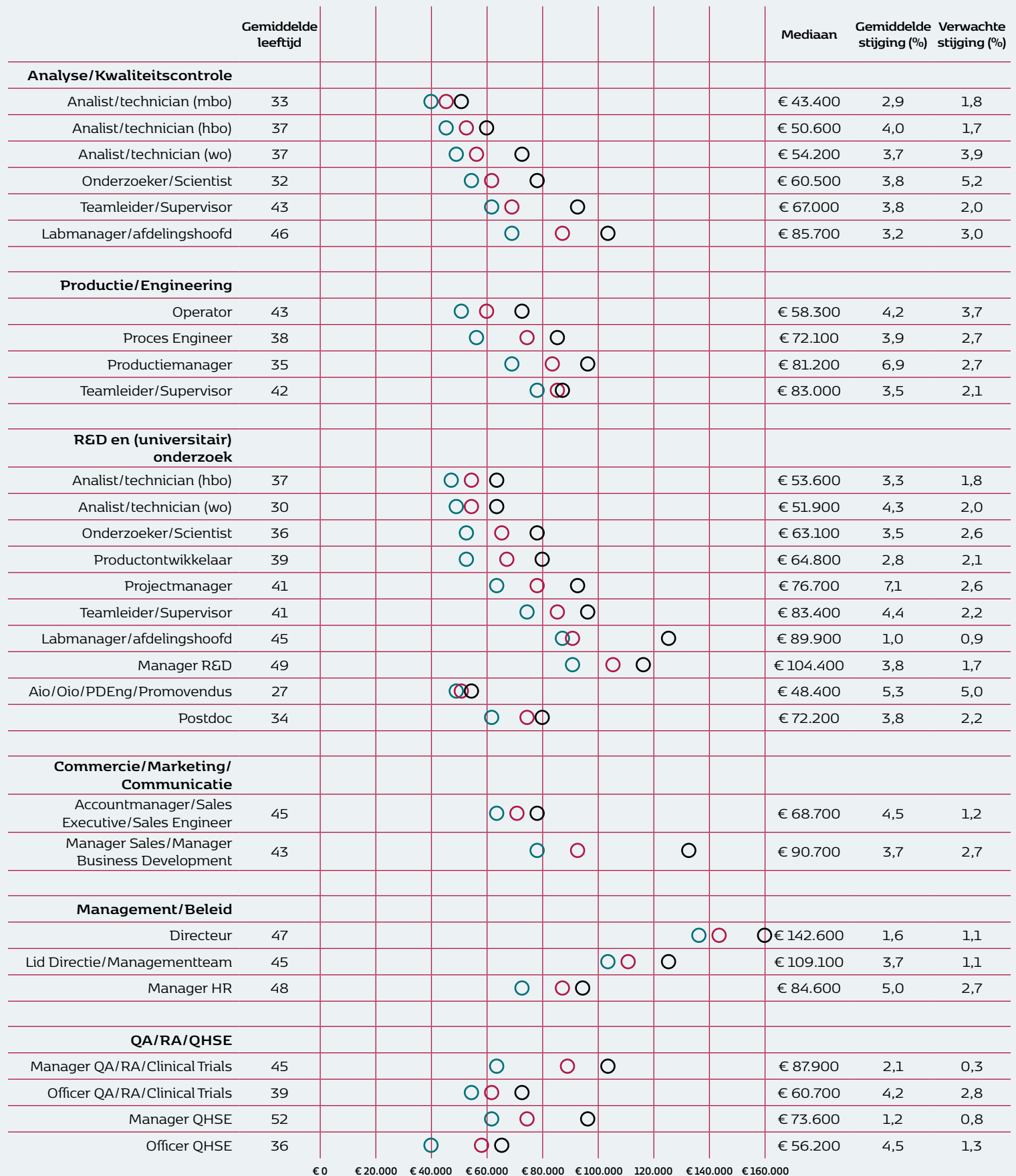
Van jong tot oud, van MBO tot WO: iedereen in de chemie & life sciences heeft in 2024 zijn salaris zien stijgen. Al is het gemiddelde stijgingspercentage van 3,3%, dat naar voren komt uit het in het voorjaar van 2025 door CheckMark, organisatie-adviesbureau Berenschot en vakblad C2W uitgevoerde Bèta Beloningsonderzoek, flink lager dan de 8,6% uit het onderzoek van een jaar eerder. Dat heeft alles te maken met de grillen van de inflatie. Die piekte in het najaar van 2022 en zorgde in 2023 voor een forse prijscompensatie. In 2023 en 2024 is de inflatie in rustiger vaarwater gekomen (3,8% resp. 3,3%), wat ook de urgentie voor extra compensatie doet afnemen.

Echter, ten opzichte van andere branches is de salarisstijging in de laboratoriumbranche aan de lage kant. In 2024 lagen volgens het CBS de cao-lonen gemiddeld 6,6% hoger dan in 2023. Voor branches als overheid, bouw, ICT en energievoorziening rapporteert het CBS percentages binnen een bandbreedte van 5,5 tot 6,5.

Een zelfde beeld zie je bij de verwachte salarisstijging voor 2025. Voor het komende jaar verwachten de ruim 900 geënquêteerden een gemiddelde stijging van ruim 2%, wat minder is dan de 3 tot 4% inflatie die economen voor 2025 voorspellen. Op basis van gerealiseerde cao-loonstijgingen en verwachte loonstijgingen door het CPB wordt voor 2025 een gemiddelde stijging van 4,8% voorspeld. Branches als ICT en energievoorziening spannen de kroon met ruim 5%; overheid en bouw zitten op ruim 4%.

In de salaristabel zijn de jaarsalarissen weergegeven per functie. Hierbij is de mediane waarde (de middelste waarde van een reeks op grootte gerangschikte getallen) aan-

1. Salarissen naar functie



○ **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.

gegeven. 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

In vergelijking met het onderzoek van 2023 valt op dat de toen uitgesproken verwachtingen voor de salarisstijging niet zijn uitgekomen. Kijkend naar de analisten – de grootste groep onder de geënquêteerden – scheelt dat zo'n 2%. Ze verwachtten salarisstijgingen in de range van een kleine 5% tot in een enkel geval ruim 9%. Maar grosso modo kwamen die gemiddeld niet verder dan 3% tot 4%. Inmiddels zijn de verwachtingen wat dat betreft danig teruggeschoefd: met uitzondering van de WO-analisten bij analyse/kwaliteitscontrole (3,9%) houden ze het onder de 2%.

De geschetste trend bij de analisten zie je ook terug bij de andere functies in tabel 1. Opvallend is dat de groep labmanagers/afdelingshoofden bij R&D en (universitair) onderzoek wederom in de achterhoede zitten wat betreft salarisstijging en de verwachte stijging. In 2023 was de stijging 5,8% en de verwachte stijging 4,3%. In 2024 zijn deze gedaald naar respectievelijk 1,0% en 0,9%. Bij soortgelijke functies in de analyse/kwaliteitscontrole pakken die percentages gunstiger uit. Bedenk dan wel dat daar de salarissen wat lager zijn.

De bolletjespatronen wijken relatief niet veel af van die van eerdere onderzoeken. Algemeen geldt dat analisten het minste verdienen en de hoogste salarissen 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.

Bonus of geen bonus

De vermelde jaarsalarissen zijn de som van de reguliere maandsalarissen, de vakantie-uitkering en een eventuele dertiende en veertiende maand. Prestatie-afhankelijke bonussen en eenmalige uitkeringen zijn hier niet bij opgeteld, omdat ze niet structureel zijn.

Uit het onderzoek blijkt dat iets minder dan de helft van de geënquêteerden een bonus heeft gehad. Daarbij gaat het in 41% van de personen om een collectieve prestatie; bij 15% is de bonus aan een individuele prestatie verbonden. Bij 44% van de toegekende bonussen is er zowel een individuele als collectieve prestatie mee gemoeid.

Op brancheniveau springen chemie, contractlaboratoria en farma er positief uit qua bonusbeleid, met respectievelijk 50%, 63% en 62% van de daar werkzaam zijnde geënquêteerden die een bonus hebben gekregen. Daarbij dient wel te worden aangetekend dat geen van de respondenten die bij een contractlaboratorium werken een dertiende maand melden.

Food (39%), life sciences (39%) en medisch (18%) scoren qua bonus een stuk minder. Maar medisch (65%) en life sciences (41%) zitten weer wel in de topdrie qua dertiende maand, samen met chemie (43%). Bij medisch wordt ook het vaakst (10%) een veertiende maand verstrekt.

Salarisgroei naar branche en leeftijd

Qua salarisgroei zijn de branches medisch (1,8%) en food (1,9%) relatieve achterblijvers. Chemie is ook hier de koploper met een gemiddelde salarisgroei van 4,0% bij de geënquêteerden die in deze branche werkzaam zijn. De contractlaboratoria en de farmasector doen daar niet veel voor onder.

Als je kijkt naar de verschillende leeftijdscohorten, dan zijn er wat salarisgroei betreft minder grote verschillen dan bij het onderzoek van vorig jaar. Toen gingen de mensen tot

2. Salarisgroei naar branche

Branche	Gemiddelde stijging
Chemie	4,0%
Contractlab	3,5%
Farma	3,1%
Food	1,9%
Life Science	2,8%
Medisch	1,8%
Techniek/Engineering	3,8%
Totaal	3,3%

3. Salarisgroei naar leeftijd

Leeftijdsccluster	Gemiddelde stijging
<30	3,6%
30-39	3,5%
40-49	2,9%
50-59	3,1%
60+	2,5%
Totaal	3,3%

4. Salaris naar opleiding en leeftijd

Vast jaarsalaris (mediane waarde) naar opleidingsniveau en leeftijdsccluster.

Leeftijd	MBO	HBO bachelor	WO master	WO PhD
<30	€ 41.900	€ 47.300	€ 51.300	€ 62.100
30-39	€ 47.300	€ 59.400	€ 64.200	€ 72.600
40-49	€ 68.300	€ 67.100	€ 82.900	€ 89.500
50-59	€ 59.700	€ 79.300	€ 109.900	€ 109.200
60+	€ 52.600	€ 86.700	€ 105.800	€ 117.300

40 jaar er relatief sterker op vooruit. Dit zou te maken kunnen hebben met vaste uitkeringen voor inflatiecompensatie, die procentueel meer impact hebben bij lagere salarissen. Daarvan is in het onderzoek van 2024 geen sprake meer.

Salaris naar opleiding en leeftijd

Inzoomen op de salarissen levert qua leeftijdscategorie en opleidingsniveau een gedifferentieerd beeld. Op het eerste gezicht lijkt dat beeld de algemene teneur te volgen van hoe hoger opgeleid, hoe meer salaris. Dat komt vooral naar voren bij de hogere leeftijdscategorieën. De salarisverschillen tussen HBO-ers en niet gepromoveerde WO-ers zijn bijvoorbeeld tot 40 jaar helemaal niet zo groot. Pas daarna nemen die toe. In dat stadium van je carrière maakt het als WO-er niet meer zo veel uit of je wel of niet gepromoveerd bent; de salarissen houden vanaf 40 jaar gelijke tred.

Inkomens van MBO-ers blijven relatief het meest achter en vlakken eerder af. In dit onderzoek kijken de MBO-salarissen van de groep 40-49 met € 68.300 sterk af van wat we vorige jaren hebben gezien. Deze opmerkelijk hoge uitkomst kan samenhangen met het relatief kleine aantal geënquêteerden in deze groep, waardoor sterk afwijkende waarden harder doortikken in de mediane waarde.

Factoren voor werktevredenheid

Ook dit jaar is ‘sfeer, collegialiteit en bedrijfscultuur’ als meest bepalende factor voor de werktevredenheid aangegeven door de geënquêteerden. Op de voet gevolgd door ‘werk-privé balans/vitaliteit’ en ‘waardering/erkenning’. Daar vlak achter staan de factoren ‘leidinggevende’, ‘baanzekerheid’ en ‘salaris’. De volgorde wijkt wat af van de resultaten uit het vorige onderzoek, maar de verschillen zijn zo klein, dat je hierin geen trends kunt aangeven.

Op zoek naar een nieuwe werkgever

Bij de mensen die hebben aangegeven actief op zoek te zijn naar een andere werkgever of open te staan voor een andere baan (16% respectievelijk 57% van de geënquêteerden) wordt ‘ontwikkelingsmogelijkheden’ met 63% als belangrijkste reden opgegeven. ‘Salaris’ is een goede tweede met 60%. Ver daarachter volgen ‘mobiliteit (dichter bij huis)’, ‘sfeer’ en ‘secundaire arbeidsvoorwaarden’.

Een verklaring voor die ogenschijnlijke discrepantie met de factoren voor werktevredenheid is wellicht dat ‘ontwikkelingsmogelijkheden’ en ‘salaris’ meer tastbaar zijn. Over ‘sfeer, collegialiteit en bedrijfscultuur’, al jaren de nummer één bij werktevredenheid, is het bij een nieuwe werkgever maar afwachten hoe dat voor je uitpakt. De score voor ‘salaris’ valt hier iets lager uit ten opzichte van het vorige onderzoek (67%), waar deze factor nog op de eerste plaats stond.

5. Factoren voor werktevredenheid

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

Factor	Schaal
Sfeer/collegialiteit/bedrijfscultuur	4,5
Werk-privé balans/vitaliteit	4,3
Waardering/erkenning	4,2
Leidinggevende	4,1
Baanzekerheid	4,1
Salaris	4,1
Uitdagende projecten	4,0
Loopbaanmogelijkheden	3,9
Flexibele werktijden	3,8
Opleidingsmogelijkheden	3,7
Mogelijkheid om maatschappelijke impact te maken	3,6
Bedrijfsreputatie	3,6
Beschikbaarheid van nieuwe technologie	3,5
Minder werkdruk	3,3
Werkplekonafhankelijk werken	3,1
Variabele beloning (winstdeling/bonus)	3,0
Ruimte voor ondernemerschap/ondernemingsklimaat	2,9

Schaal: 5 = erg belangrijk, 1 = niet belangrijk

Hoge werkdruk

Bijna de helft van de geënquêteerde werkenden ervaart een hoge (39%) of te hoge (5%) werkdruk. Ze geven hiervoor per persoon meerdere redenen aan. Ruim tweederde (67%) noemt onderbezetting door te weinig collega's. Andere redenen zijn een onrealistische planning (45%) en de stijl van leidinggeven/management (37%).

Zoals in tabel 6 is af te lezen is werkdruk geen veelgenoemde reden om ergens anders te gaan werken. Ook is er geen correlatie te vinden tussen werkdruk en de mate waarin men op zoek is. Sterker, bij de mensen die hebben aangegeven actief op zoek te zijn naar een andere werkgever geven de meeste aan dat ze een lage werkdruk ervaren. Hoge en te hoge werkdruk wordt vooral ervaren door mensen die niet actief op zoek zijn, maar wel open staan voor kansen.

Kijkend naar de functies in kwaliteitscontrole en R&D, dan springen daar de labmanagers/afdelingshoofden in negatieve zin uit: 47% meldt een hoge werkdruk; 13% vindt die zelfs te hoog. Ook project managers zijn daarin niet comfortabel gegeven de 45% respectievelijk 9% voor deze parameters. Postdoc's spannen de kroon wat betreft hoge werkdruk (50%). Daar staat tegenover dat niemand in die functiegroep een te hoge werkdruk ervaart.

6. Redenen om ergens anders te gaan werken

Waarom wil/zal u ergens anders (gaan) werken?	Totaal
Ontwikkelingsmogelijkheden	63%
Geld/salaris	60%
Mobiliteit (dichter bij huis)	34%
Sfeer	31%
Secundaire arbeidsvoorwaarden	30%
Promotie	27%
Werkdruk	23%
Leidinggevende	16%
Diverse en inclusieve werkomgeving	6%
Aflopend contract	6%
Nationaal versus internationaal	5%
Stapje terug	3%

7. Hoe ervaar je werkdruk?

Te hoog	5%
Hoog	39%
Normaal	50%
Laag	6%

Waar ligt dat aan?

Onderbezetting door te weinig collega's	67%
Onrealistische planning	45%
Stijl van de leidinggevende/management	37%
Onduidelijke opdrachtomschrijving	16%
Onvoldoende vakkennis en vaardigheden	10%

8. Aantal dagen thuiswerken per leeftijdsccluster

Leeftijd / dagen	0	1	2	3	4	5
<30	45%	42%	9%	2%	1%	0%
30-39	32%	48%	12%	4%	2%	2%
40-49	31%	38%	14%	13%	2%	2%
50-59	34%	44%	14%	5%	2%	1%
60+	39%	39%	13%	6%	0%	4%
Totaal	36%	43%	12%	5%	1%	2%

Thuiswerken het nieuwe normaal?

Thuiswerken begint aardig ingeburgerd te raken binnen de laboratoriumbranche. Bijna tweederde geeft aan één of meer dagen per week vanuit huis te werken. Daarvan gaat het bij 67% om één dag, bij 19% om twee en bij 9% om drie dagen. Enkeligen geven zelfs vier of vijf dagen aan.

Als je hier de leeftijd bij betreft, dan zijn er qua aantal dagen thuiswerken weinig verschillen tussen de verschillende leeftijdsc cohorts. Opmerkelijk is dat de categorie onder de 30 jaar relatief het meeste mensen heeft die nooit thuiswerken.

Qua functies zijn het met name de mbo-analisten (84%) die nooit thuis werken, gevolgd door labmanagers/afdelingshoofden (71%) en hbo-analisten (63%). Aan de andere kant werkt slechts 20% van de aio's/promovendi nooit thuis. Circa een kwart van de managers R&D, projectmanagers en onderzoekers/scientists werkt nooit thuis.

Wat zoeken studenten in hun eerste baan?

In de 2024-editie van het Bèta Beloningsonderzoek zijn voor de eerste keer specifiek studenten ondervraagd. Onder andere naar de factoren die zij, naast 'salaris', als belangrijk zien voor hun toekomstige baan. Hier komen andere factoren bovendrijven dan bij mensen die vanuit een bestaande baan op zoek zijn naar of openstaan voor ander werk. Bovenaan met 72% staat 'werkomgeving', gevolgd door 'werk-privé balans', 'doorgroei-mogelijkheden' en 'sfeer, collegialiteit en bedrijfscultuur'. Minder vaak genoemd worden factoren als 'baanzekerheid', 'flexibele werktijden', 'vakantiedagen' en 'mogelijkheid tot thuiswerken'.

Het belang van een goede werk-privé balans wordt onderstreept door de wens van een derde van de ondervraagde studenten om niet full-time, maar vier dagen of minder te werken.

Digital first bij zoeken naar een baan

Waar in eerdere onderzoeken bij werkenden de trend naar digitaal zoeken naar een nieuwe baan al naar voren kwam, is dat bij de studenten klip en klaar. De topdrie ('vacaturesites/vacaturebank', 'LinkedIn' en 'websites van potentiële werkgevers') is puur digitaal. Op gepaste afstand volgen manieren waar menselijke interactie aan de orde is: 'persoonlijke netwerk', 'carrièrebeurzen' en 'recruitmentbureaus'. Voor 'printmedia', al een tijdje op hun retour voor het zoeken naar vacatures, is het nu echt einde oefening.

9. Wat vinden studenten naast salaris belangrijk in een toekomstige baan?

	Totaal
Werkomgeving	72%
Werk-privé balans	68%
Doorgroeimogelijkheden	66%
Bedrijfscultuur/sfeer/collegialiteit	65%
Baanzekerheid	49%
Flexibele werktijden	48%
Waardering/erkenning	43%
Vakantiedagen	37%
Uitdagende projecten	34%
Mogelijkheid tot thuiswerken	28%
Mogelijkheid om maatschappelijke impact te maken	23%
Opleidingsbudget	14%
Ruimte voor ondernemerschap/ondernemingsklimaat	9%

10. Hoe zoeken studenten naar een baan?

	Totaal
Vacaturesites/Vacaturebank	86%
LinkedIn	84%
Websites van potentiële werkgevers	75%
Persoonlijk (kennissen)netwerk	50%
Carrierebeurzen	45%
Recruitmentbureaus	44%
Overige social media	16%
Congressen/Beroepsvereniging	9%
Printmedia (krant, vakbladen)	1%

Conclusie

De laboratoriumbranche heeft in 2024 de salarissen minder hard zien stijgen dan in 2023. Waar de 3,3% stijging nog wel gelijke tred hield met de inflatie, bleef dit percentage duidelijk achter bij dat van andere branches. Salaris blijft een belangrijke factor, voor werktevredenheid, als reden om op zoek te gaan naar een andere baan of, bij studenten, in de keuze voor de eerste baan. Maar een goede werksfeer, perspectief voor persoonlijke groei, het uiten van waardering, het open staan voor feedback en het nakomen van beloftes zijn minstens zo belangrijk. Werkgevers doen er goed aan om niet alleen die factoren op orde te hebben, maar ook de salarisstijgingen niet te ver laten achterblijven op stijgingen in andere branches.