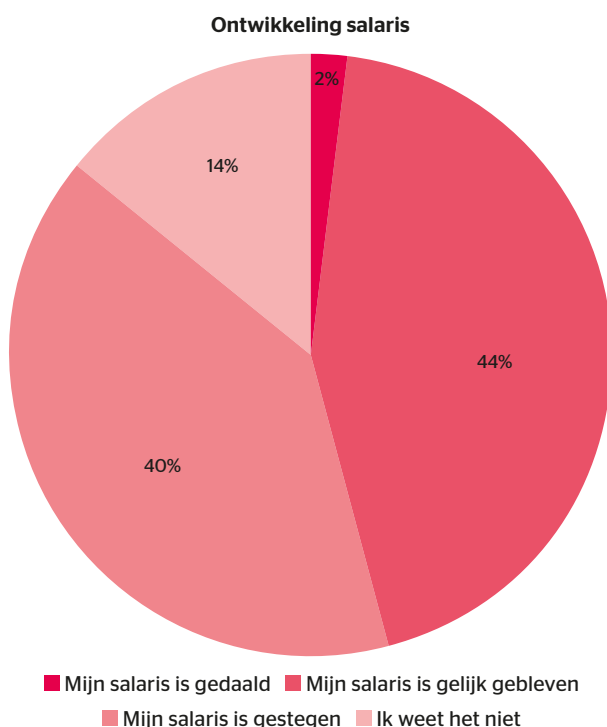


Salaris is niet de belangrijkste factor om te besluiten bij de huidige werkgever te blijven, maar is wel altijd een onderwerp dat zich kan verheugen op warme belangstelling. Hetzelfde geldt voor arbeidsvoorwaarden in bredere zin.

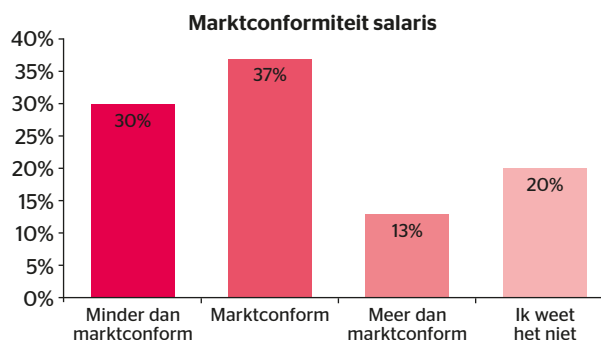
ONTWIKKELINGEN IN SALARISSEN

Van de respondenten heeft 91 procent een vast contract. De gemiddelde salarisontwikkeling, dus van dalers tot stijgers, kwam afgelopen jaar uit op 1,3 procent. Voor komend jaar is de verwachting gematigd; een kwart van de respondenten verwacht een stijging (tegen 40 procent afgelopen jaar) en de gemiddelde salarisontwikkeling bedraagt slechts 0,8 procent.



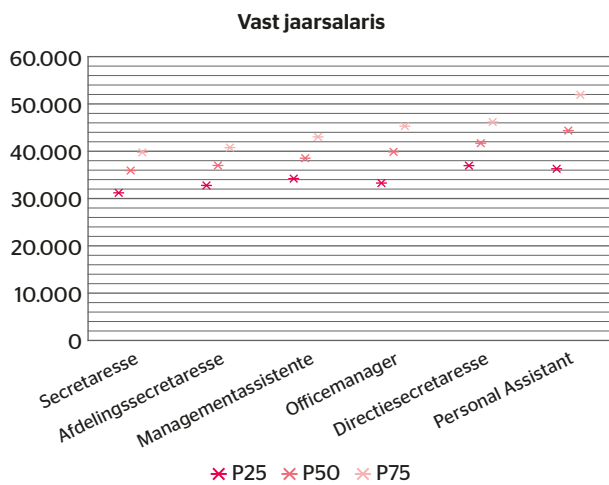
MARKTCONFORMITEIT

Niet alleen de hoogte van het salaris en de salarisontwikkeling was onderdeel van het onderzoek, we hebben de respondenten ook gevraagd om een oordeel te geven over de marktconformiteit van het eigen salaris. Wat direct opvalt, is dat een op de vijf respondenten hier geen beeld bij heeft. Ze gaan er kennelijk van uit dat het aan de werkgever is om de marktconformiteit van het salaris te beoordelen. 13 procent geeft aan een meer dan marktconforme beloning te ontvangen, terwijl 30 procent juist nog wat te wensen heeft.



JAARSALARISSEN

Het salarisniveau is natuurlijk afhankelijk van verschillende factoren, zoals het aantal jaren werkervaring, het type en de omvang van de organisatie. Om toch een indruk te krijgen van de vaste jaarsalarissen (inclusief vakantietoeslag) van de verschillende functies, zijn in de onderstaande figuur de mediaan (P50) en het 25e en



75e percentiel opgenomen. Het 25e percentiel geeft het niveau aan van het jaarsalaris waar 25 procent van de respondenten binnen de functiegroep dit bedrag of een lager bedrag verdient en bij het 75e percentiel verdient 75 procent dit bedrag of minder.

Worden eventuele overuren gecompenseerd?	
Tijd voor tijd - op eigen initiatief	55%
Tijd voor tijd - vakantie-uren	21%
Geld	6%
Geen compensatie	14%
Niet van toepassing / weet ik niet	4%



Voor de vergelijking zijn alle opgegeven salarissen omgerekend naar fulltime-basis. De gemiddelde contractduur was 33 uur per week. De gemiddelde leeftijd van de respondenten was 47 jaar en de ervaring bij de huidige werkgever gemiddeld 11 jaar.

OVERUREN

Overuren worden voor het merendeel van de respondenten (82 procent) gecompenseerd en dan vooral in de vorm van tijd voor tijd (76 procent). In 14 procent van de gevallen vindt er geen compensatie plaats.

OVER HET ONDERZOEK

De Salary Survey is een gezamenlijke productie van Management Support en Berenschot, een onafhankelijk organisatieadviesbureau. De Salary Survey vond in 2017 voor de zestiende keer plaats en wordt jaarlijks herhaald. Doel van het onderzoek is het in kaart brengen van ontwikkelingen op het gebied van arbeidsvoorwaarden, arbeidsmobiliteit en (de beleving van) de arbeidssituatie.

In mei 2017 zijn de uitnodigingen tot deelname aan het onderzoek per e-mail verstuurd. Aanvullend daarop is de mogelijkheid tot deelname aan de enquête bekendgemaakt via diverse internetsites en -communities. De enquête kon worden ingevuld via een speciale website. De vragenlijst werd door 818 unieke respondenten volledig ingevuld en door 369 respondenten gedeeltelijk ingevuld. Ze zijn werkzaam in verschillende functies en bij ondernemingen van klein tot groot. Naast werknemers bevonden zich onder de respondenten ook zzp'ers, voor wie een aparte vragenlijst was opgezet. Deelname heeft op anonieme basis plaatsgevonden.

In de marktconforme vergelijking zijn we uitgegaan van de mediaan waarneming, dat wil zeggen de middelste waarneming. Hierdoor zijn de extremen uit het onderzoek gefilterd. Voor de interval is om diezelfde reden gekozen voor alle waarnemingen tussen het 25e en 75e percentiel. De omvang van de steekproeven is voldoende groot om uitspraken te doen over gemiddelden van alle organisaties en/of functies in Nederland. Uit alle analyses blijkt dat er verschillen bestaan tussen de verschillende sectoren en/of functies. Daar waar significant en relevant zijn de verschillen benoemd.



HANS VAN DER SPEK MMC RI (1961) is sinds 2009 werkzaam bij Berenschot. Hij is gespecialiseerd in het meetbaar maken van de bijdrage van HRM aan het behalen van de organisatiestrategie en geeft advies over de mogelijkheden om deze bijdrage te vergroten. Als directeur van het Kenniscentrum van HRM is hij verantwoordelijk voor de onderzoeken die Berenschot doet op het terrein van arbeidsmarkt en arbeidsvoorwaarden.