

Chemicus als **geldwulf**?

Chemici en life scientists onderhandelen pas over betere **arbeidsvoorwaarden** wanneer ze van functie of werkgever wisselen. En aan de start van hun carrière zijn ze ook al erg bescheiden.

HARMEN KAMMINGA

“Toen ik bij mijn huidige werkgever in dienst kwam, accepteerde ik meteen het eerste salarisaanbod. Het leek mij redelijk en vergelijkbaar met wat andere starters in deze functie krijgen. Het was een leuke baan en ik had niet het gevoel dat ik al iets kon laten zien waardoor ik meer kon vragen. Ik was tenslotte net afgestudeerd”, vertelt een chemisch technoloog die enkele jaren geleden in Delft cum laude afstudeerde en anoniem wil blijven.

Chemici en life scientists staan niet bekend als geldwolven, noch als sterke onderhandelaars. Met salesmensen of IT'ers moeten leidinggevend en hr-

‘Chemici doen heel goed hun huiswerk’

managers veel langer onderhandelen. “Chemici zijn over het algemeen trouw aan de organisatie en de projecten waar aan ze werken. Ze zijn sterk gemoti-

veerd voor het werk dat zij doen”, is de ervaring van Dolf Ketelaar, *global hr-manager* bij Tanatex Chemicals in Ede. “Zij stellen zich bescheiden op als het gaat om de beloning. Ze laten pas wat van zich horen als ze het gevoel hebben dat een ander voor hetzelfde werk veel meer krijgt.”

ONLUSTGEVOELEN

Ook wanneer ze zich ondergewaardeerd voelen, zullen niet veel chemici dat meteen aankaarten, heeft Ketelaar gemerkt. “Een heel enkele keer gebeurt het dat na de jaarlijkse loonsverhoging

al langer smeulende ontevredenheid over de beloning opstaat." Ketelaar leerde dergelijke onlustgevoelens bijzonder serieus te nemen. "Chemici doen heel goed hun huiswerk. Deels omdat ze die analytische inslag nu eenmaal hebben, deels ook omdat ze het soms moeilijk vinden om voor zichzelf op te komen en houvast zoeken. Als ze komen praten over beloning, hebben ze zichzelf vaak al uitgebreid gebenchmarkt aan collega's, oud-studiegenoten en salarislijstjes."

Een degelijke voorbereiding op salarisonderhandelingen kan volgens de hr-manager ook doorschieten: "Je kunt op basis van je voorbereiding te veel op voorhand gaan invullen. Dat beperkt de onderhandelingsruimte en daarmee de kans op een positief resultaat. Het is uiteindelijk ieders bedoeling om er samen weer uit te komen."

Ketelaar adviseert chemici die niet tevreden zijn met hun beloning daarom dat niet te lang voor zichzelf te houden. Aan de andere kant doen organisaties met veel chemici, life scientists of laboranten er in zijn ogen goed aan om heel duidelijk met deze medewerkers over de beloningsstructuur te communiceren.

HELDERE BELONING

Dat helderheid rust geeft, bewijst de reactie van Franklin Ottema, hr-manager bij Purac Biochem in Gorinchem. "Onze beloningssystematiek is heel transparant", stelt hij. "Wij betalen meer dan het gros van de bedrijven in onze branche en wat je bij ons krijgt hangt helemaal samen met je functie. Voor cao-personeel staat dat vast en alle functies buiten de cao zijn bij ons gerankt volgens de Hay-systematiek." Doordat de beloning bij Purac zo strak gekoppeld is aan de functie, is er volgens Ottema alleen sprake van salarisonderhandelingen bij indiensttreding of een promotie. "Salarisverhoging bij promotie naar een volgende schaal is bij ons standaard 5 procent. Omdat we dit breed commu-

niceren is daar weinig discussie over en is er geen onderhandelingsruimte."

Ook de werkgever van de Delftse chemisch technoloog hanteert een duidelijk systeem: "We krijgen elk jaar een loonsverhoging na het beoordelingsgesprek in april, maar die is eigenlijk al aan het eind van het voorgaande jaar vastgesteld aan de hand van een normaalverdeling waarin je wordt uitgezet ten opzichte van jouw *peer group*. Dat vind ik een frustrerend systeem. Je weet dat de methode bepaalt dat de meeste mensen ieder jaar ergens in het midden van de curve gaan scoren. Toch voelt dat als een zetje. De invloed van je eigen prestatie op je beloning is erg beperkt. Aan de andere kant krijgt iedereen voor dezelf-

'De invloed van je eigen prestatie is beperkt'

de taak ongeveer hetzelfde betaald. Dat voelt wel weer eerlijk."

Toen de werkgever ruim een jaar geleden vroeg of de Delftse chemisch technoloog op een vestiging elders in het land wilde gaan werken, heeft ze overigens wel onderhandeld: "Ik heb flink zitten rekenen wat veranderingen in toeslagen en reiskosten voor mij financieel zouden gaan betekenen. Ik wilde er iets op vooruitgaan. Ik zou 1.000 kilometer per week gaan reizen. Mijn werkgever vindt een leaseauto voor mensen in mijn functie niet gebruikelijk. Maar ik reed in een heel oud autootje en met de geboden reiskostenvergoeding kon ik geen nieuwe kopen. Dat vond ik gewoon niet veilig. Ook wilde ik vakantiedagen meenemen, zodat die eerst meer waard kunnen worden voor ik ze inwissel voor salaris. Ik heb gezegd: kom maar met een voorstel en heb vervolgens het eerste aanbod verwor-

pen. Ik vond dat best spannend, maar ook leerzaam. Ze kunnen wel zeggen dat bepaalde dingen niet mogelijk zijn vanwege het beloningssysteem of de cao, maar dat is natuurlijk geen argument. Het gaat om gunnen. Zelfs als iets echt niet kan, dan is er vast op een andere manier nog wel een mouw aan te passen."

SCHONE LEI

Wie er echt in loon op vooruit wil gaan, moet volgens chemicus en loopbaancoach Joke Tacoma uit Rotterdam overwegen te veranderen van werkgever: "Dan begin je weer met een schone lei. Ik adviseer mijn klanten om dan voor salarisonderhandelingen een optelsom van alle aspecten van de eerdere beloning, dus inclusief alle secundaire dingen als vakantiedagen en reiskosten, in gedachten te nemen. De kans is groot dat dit dan de ondergrens van het nieuwe brutojaarsalaris wordt. Daar komen dan de secundaire voorwaarden weer bij. Op die manier kun je sprongen maken bij de overgang naar een nieuwe werkgever."

Jonge professionals en hr-managers geven echter aan dat de mobiliteit op de arbeidsmarkt de laatste jaren merkbaar is afgenomen. Ook voor veel chemici en life scientists gaat de zekerheid van een redelijke beloning momenteel blijkbaar boven de kans op een betere.



Advertentie

Biomek 4000
ADAPTABLE
MODULAR RELIABLE



Beckman Coulter Nederland B.V.
Pelmolenaar 15
NL-3447 GW Woerden
Telefoon: +31(0)348 - 462 462