



Welk loon is marktconform?
elekti. zoekt het voor jou uit.

elekti.
house of engineers

Salarisgids 2022

Inhoud

1.	Situering	2
2.	Methodologie	3
	a. Interviews	
	b. Literatuur	
	c. Opleiding en ervaring als leidraad	
3.	Enkele feiten op een rij	4
	a. Impact van het onderwijs	
	b. Knelpuntberoep	
	c. Vergrijzing	
	d. Kloof	
4.	Brutomaandloon	6
	a. Professionele bachelor	
	b. Master Industriële wetenschappen	
	c. Master Ingenieurswetenschappen	
5.	Extralegale voordelen	10
	a. Welke voordelen bestaan er?	
	b. Welke voordelen ontvang je?	
	c. Welke voordelen wil je ontvangen?	
6.	Het nieuwe werken	13
	a. Cafetariaplan	
	b. Opleiding	
	c. Thuiswerk	
7.	Jobtevredenheid	15
	a. Oorzaken	
	b. Motivatie	

1. Situering

elekti. wil als **niche expert** een **benchmark** aanbieden aan zowel bedrijven die ingenieurs tewerk stellen als aan de ingenieur zelf. Dit draagt bij tot onze visie om engineers en bedrijven te verbinden zodat ze elkaar versterken. Alsook aan onze missie om een sparringpartner te zijn, bedrijven te ontzorgen en engineers te helpen groeien in hun job.

2. Methodologie

De onderzoeksvraag 'Wat is een marktconforme verloning van ingenieurs anno 2022?' beantwoorden we door 2 methodes toe te passen: **interviews en literatuuronderzoek**. Deze methodes zijn kwalitatief om het gedrag of de mening van de ingenieur beter te begrijpen en kwantitatief voor een representatief bereik.

a. Interviews

870 personen hadden een persoonlijk gesprek met een elekti. consultant. Dit was een open, vertrouwelijk gesprek met toestemming om info te delen. Deze personen zijn be- dienden werkzaam bij bedrijven in **West- en Oost-Vlaanderen**.

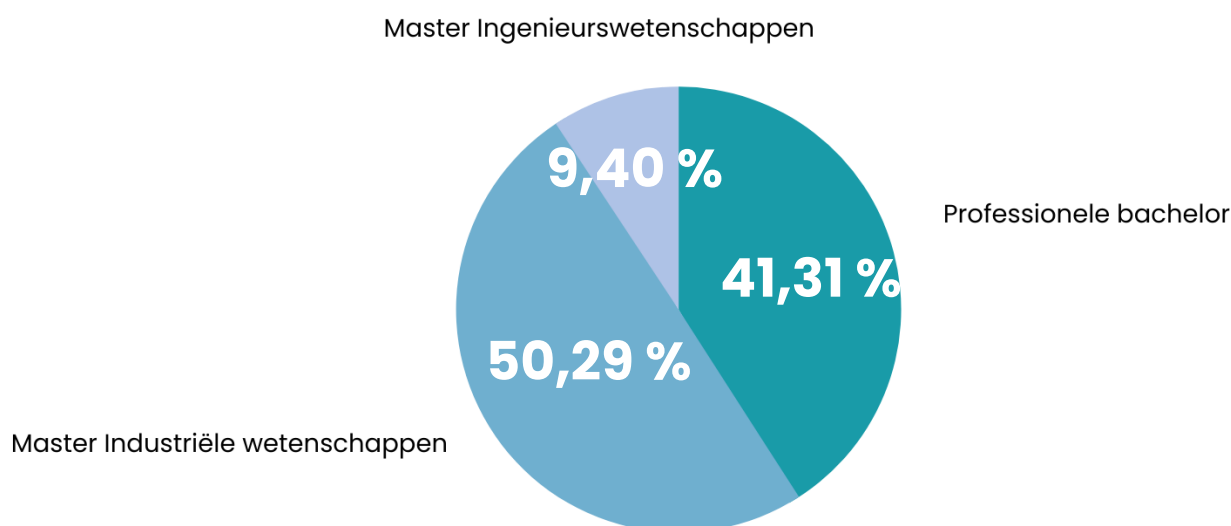
b. Literatuur

Als betrouwbare bron refereren wij naar de jaarlijkse salarisenquête van de ingenieurs- vereniging Ie-net, het vaktijdschrift Engineeringnet en de Vlaamse Overheid, Onderwijs en vorming.

c. Opleiding en ervaring als leidraad

Deze grafiek geeft een inzicht in het opleidingsniveau van alle bevroagde personen. De meerderheid zijn personen met een masterniveau.

Deze verhouding is representatief met de vraag op de arbeidsmarkt, meer specifiek binnen de industrie sector en dit voor expert- of managementfuncties binnen R&D, Ontwerp & Engineering, Productie & Proces en Projecten.



3. Enkele feiten op een rij

a. Impact van het onderwijs

Zijn er meer ingenieurs dan vroeger op de arbeidsmarkt? Neen.

In 1987 schreven zich nog 5.004 studenten in voor de richting 'industriële ingenieur'. In 2013 waren dat er 2.000. Vandaag zijn dat er 5.852. De burgerlijk ingenieur is uit gratie. (Uit: Engineeringnet, 17/10/2013 en Publicaties Vlaanderen 2021).

In 2013 stelde de overheid een STEM (Science, Technology, Engineering en Mathematics) actieplan op om het aanbod aan ingenieurs te vergroten op de arbeidsmarkt. Dit lukte gedeeltelijk maar is nog steeds onvoldoende. Vlaanderen investeert in 2022, 1 miljoen euro in de verdere uitbouw van het STEM-onderwijs: van in de kleuterklas tot het hoger onderwijs. Het STEM actieplan heeft als doel leraren te versterken, het proces van studie- en loopbaankeuze te verbeteren, meer meisjes aan te trekken en de maatschappelijke waardering te verhogen.

Met trots mag elekti. zich ambassadeur noemen van **STEM** en de Techniekacademie, een initiatief van hogeschool VIVES met als oprichter en believer ing. Rik Hostyn en met de steun van het agentschap Innoveren en Ondernemen en de provincies.

Duaal leren zit in de lift. Bij duaal leren leert de leerling afwisselend in een onderneming en op school. België staat op dit vlak nog in de kinderschoenen terwijl dit in Europa, zeker in Duitsland, al volledig is ingeburgerd.

b. Knelpuntberoep

Ingenieurs behoren officieel tot de knelpuntberoepen in Vlaanderen. (Uit: VDAB, 2022). Meer dan de helft van de top tien knelpuntberoepen zijn technisch.

c. Vergrijzing

Ook de toenemende vergrijzing heeft een impact op de arbeidsmarkt. Een grote groep ervaren ingenieurs gaan op pensioen. Dit leidt tot een stijgende **vervangingsvraag**.

d. Kloof

De kloof tussen de vraag naar ingenieurs en het aanbod van ingenieurs wordt groter en groter. Net zoals bij een schaarste aan grondstoffen de prijzen stijgen, **stijgen** ook de **lonen** bij knelpuntberoepen. elekti. krijgt de vraag zowel vanuit werknemers als werkgevers welk loon er arbeidsmarktconform is. We zochten het voor jou uit.

En niet enkel het loon ook de **extralegale voordelen** brengen we voor jou in kaart. Want door de inflatie is er ook een stijgende loonkost. Om het voor elke partij fiscaal voordelig te houden, wordt een bruto maandloon vaak aangevuld met extralegale voordelen.

We lichten tot slot ook enkele **trends** toe omdat niet enkel loon een drijfveer of motivator is opdat je je goed voelt in je job maar ook andere factoren dragen hiertoe bij.



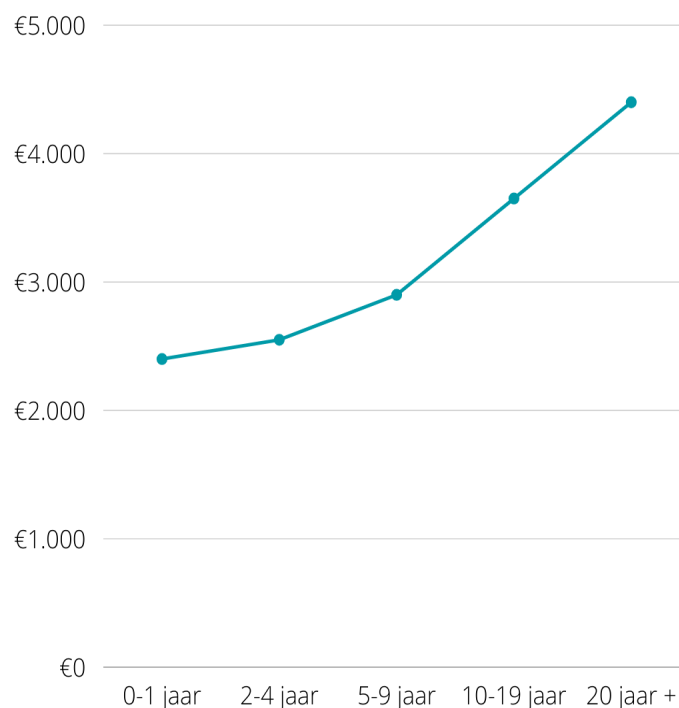
4. Brutomaandloon

Je brutoloon is het loon dat je verdient bij je werkgever. Daarvan worden sociale bijdrage of rsz afgehouden, dit is 13,07% en bedrijfsvoorheffing, dit is minimum 11,11% en maximum 30% en hangt af van je persoonlijke fiscale situatie. Je nettoloon blijft over.

We stellen het brutomaandloon voor **volgens opleidingsniveau en ervaring**, in bandbreedte en mediaan. De **mediaan** is het belangrijkste cijfer om je aan te spiegelen. Dit is het midden van alle gegevens, op volgorde gezet van klein naar groot, die we konden verzamelen binnen een specifieke groep.

Er is een invloed van leidinggeven, management -of expertise functieniveau, sector en grootte van de onderneming. Door het tekort op de arbeidsmarkt verkleint deze invloed in de tijd.

a. Professionele Bachelor in de Industriële wetenschappen



Vanaf 0-1 jaar is de mediaan van het brutoloon €2400.

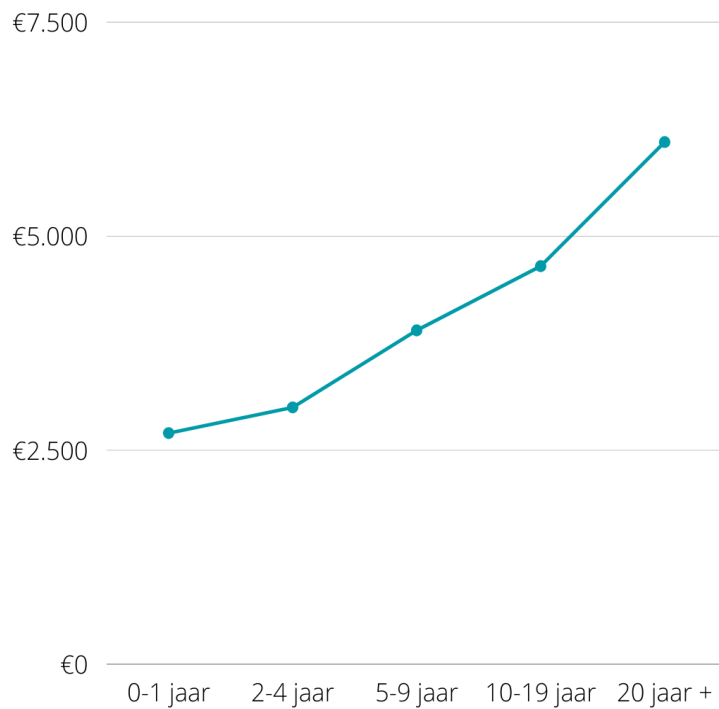
Na 2-4 jaar ligt het brutoloon tussen €2400 en €2800 met als mediaan €2550.

Na 5-9 jaar ligt het brutoloon tussen €2800 en €3000 met als mediaan €2900.

Na 10-19 jaar ligt het brutoloon tussen €3500 en €3800 met als mediaan €3650.

Vanaf 20 jaar ligt het brutoloon tussen €4200 en €4600 met als mediaan €4400.

b. Master in de industriële wetenschappen



Vanaf 0-1 jaar is de mediaan van het brutoloon €2700.

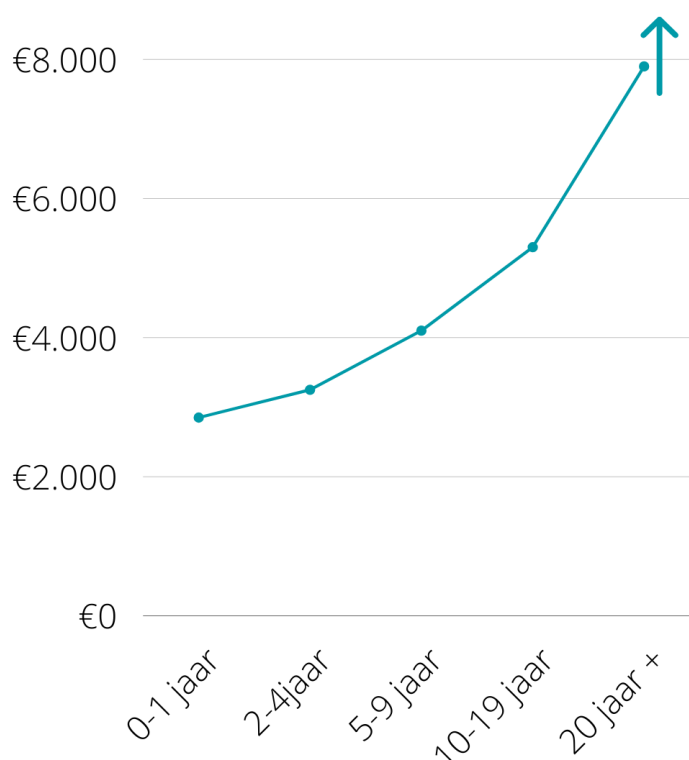
Na 2-4 jaar ligt het brutoloon tussen €2800 en €3700 met als mediaan €3000.

Na 5-9 jaar ligt het brutoloon tussen €3100 en €4900 met als mediaan €3900.

Na 10-19 jaar ligt het brutoloon tussen €3800 en €5800 met als mediaan €4650.

Vanaf 20 jaar ligt het brutoloon tussen €4500 en €8700 met als mediaan €6100.

c. Master in de Ingenieurswetenschappen



Vanaf 0-1 jaar ligt het brutoloon tussen €2400 en €3450 met als mediaan €2850.

Na 2-4 jaar ligt het brutoloon tussen €2700 en €4450 met als mediaan €3250.

Na 5-9 jaar ligt het brutoloon tussen €3400 en €5300 met als mediaan €4100.

Na 10-19 jaar ligt het brutoloon tussen €4200 en €7100 met als mediaan €5300.

Vanaf 20 jaar ligt het brutoloon tussen €5400 en €11500 met als mediaan €7900.

Er is een sterke loonevolutie door de verplichte loonindex die gemiddeld 6% bedroeg in 2022 tegenover 2.01% in 2021 en 0.99% in 2020. In 2023 zal die 1,7% bedragen. Andere factoren zijn uiteraard positieve evaluatie, doorstroom naar een functie met meer verantwoordelijkheid of een hoger loon bij een andere werkgever.



5. Extralegale voordelen

Een extralegaal voordeel is een **tegemoetkoming** bovenop het loon. Hier moet je als werkgever ook sociale zekerheid en belastingen op betalen. Toch zijn deze 'employee benefits' fiscaal voordeliger dan een bruto loonsverhoging. De ideale manier dus om medewerkers te belonen en te motiveren terwijl de loonkost nauwelijks stijgt. (Uit: Liantis, 2022)

a. Welke voordelen bestaan er?

- Eindejaarspremie
- Hospitalisatieverzekering
- Maaltijdcheques
- Groepsverzekering
- Laptop
- Bedrijfswagen
- Tankkaart
- Smartphone
- Ecocheques
- Telefoonabonnement
- Thuiswerk
- Loonbonus
- Onkostenvergoeding
- Terugbetaling woon - werkverkeer
- Internetabonnement
- Cadeaucheques
- Korting bij aankoop van producten of diensten
- Maaltijden tegen voordelig tarief in bedrijfsrestaurant
- Aandelenopties
- Ontspanning op het werk
- Tablet
- Compensatie overuren
- 14e maand
- Commissie, variabel loon
- Cultuur -en sportcheques
- Strijkdienst
- Kinderopvang

b. Welke voordelen ontvang je?

Wij vroegen aan onze doelgroep welke voordelen zij ontvangen op het werk. Dit staat procentueel aangeduid naast het voordeel. Zo heb je een inzicht in de toepassing ervan in de praktijk en geeft het een beeld op je eigen extralegale voordelen.

- Eindejaarspremie – 87%
- Hospitalisatieverzekering – 87%
- Maaltijdcheques – 84%
- Groepsverzekering – 84%
- Laptop – 84%
- Bedrijfswagen – 75%
- Tankkaart – 73%
- Smartphone – 73%
- Ecocheques – 61%
- Telefoonabonnement – 58%
- Thuiswerk – 55%
- Loonbonus – 54%
- Onkostenvergoeding – 52%
- Terugbetaling woon – werkverkeer – 35%
- Internetabonnement – 27%
- Cadeaucheques – 21%
- Korting bij aankoop van producten of diensten – 18%
- Maaltijden tegen voordelig tarief in bedrijfsrestaurant – 18%
- Aandelenopties – 13%
- Ontspanning op het werk – 13%
- Tablet – 13%
- Compensatie overuren – 12%
- 14e maand – 11%
- Commissie, variabel loon – 6%
- Cultuur -en sportcheques – 5%
- Strijkdienst – 3%
- Kinderopvang – 0%

Een compensatie voor overuren is een extralegaal voordeel maar slechts 12% van de werkgevers past dit op vandaag toe.

c. Welke voordelen wil je ontvangen?

Wat een ingenieur ontvangt en wil ontvangen is verschillend. Meer dan de helft kiest voor een **bedrijfswagen met tankkaart** als belangrijkste voordeel. De eindejaarspremie wordt als 3e belangrijkste voordeel opgegeven. Dit verschilt met wat de werkgever als top 3 voorstelt: eindejaarspremie, hospitalisatie -en groepsverzekering.

Toch is 70% van de ingenieurs tevreden over het loonpakket.

Zoomen we in op 30% ontevreden ingenieurs dan geeft de helft als belangrijkste reden aan dat de verloning niet volgens de geleverde prestaties is. Ook geen objectieve loonpolitiek binnen het bedrijf, geen loonevolutie en te weinig voordelen kunnen een reden zijn.



6. Het nieuwe werken

a. Cafetariaplan

Uit cijfers blijkt dat 71% van de werknemers meer flexibiliteit wenst en dit met het oog op een work life balans. Want iemand die pas is afgestudeerd heeft andere noden dan een ingenieur met een gezin. Met de komst van het cafetariaplan kiezen meer en meer grote en kleine bedrijven voor **flexibele verloning**. Dit betekent dat de werknemer zelf zijn loonpakket kan samenstellen uit een waaier van vele voordelen. Bij bevraging blijkt dat slechts 24% inspraak heeft in de samenstelling van zijn loonpakket. Vaak wordt gekozen voor een bedrijfswagen (43%), tankkaart (34%), IT materiaal (15%), extra vakantie (4%), vakantie inruilen (1%), aanvullende hospitalisatieverzekering (2%), niets gekozen (5%).

Ook deze voordelen worden meer en meer ingezet door de werkgever om een **duurzame en milieuvriendelijke werkomgeving** te creëren:

- Flexibele werkuren
- Opleidingsplan
- Doorgroeimogelijkheden
- Ergonomische kantoren
- Fiets
- Mobiliteitsbudget

b. Opleiding

Opleiden is het nieuwe rekruteren. Door het tekort op de arbeidsmarkt investeren bedrijven in het opleiden van ingenieurs. Het gaat dan vooral over **soft skills**: leidinggeven, samenwerken en communiceren of **technische skills** die door de toenemende digitalisering aangescherpt moeten worden. Uit cijfers blijkt dat 1 op 2 ingenieurs een opleiding volgt, op jaarbasis is dit 5 tot 10 dagen, waarvan de helft binnen de werkuren en de helft buiten de werkuren.

c. Thuiswerk

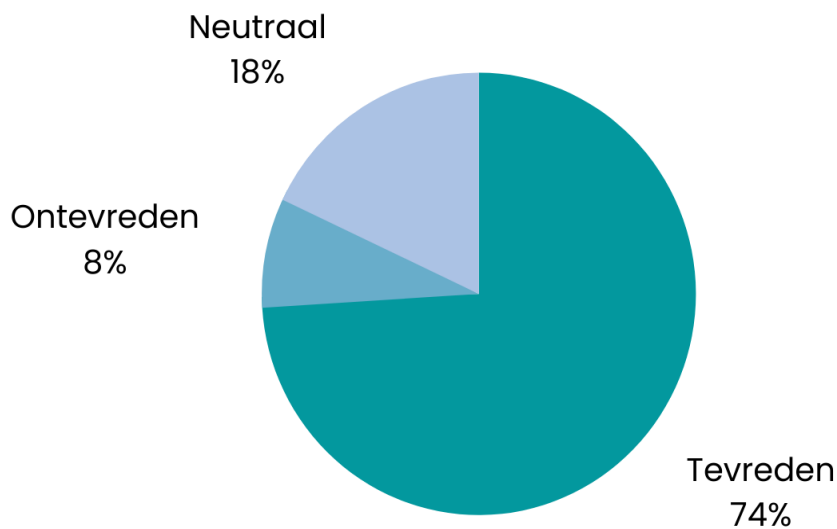
Sinds het verplichte thuiswerk tijdens de coronapandemie merken we dat de werkgever van 83% van de bevroagde ingenieurs thuiswerk aanbiedt, 72% ingenieurs gaan hierop in. Vaak gaat het om 1 of 2 dagen per week of meer. **Voordelen** zijn: minder reistijd, meer vrijheid, minder afleiding door collega's. **Nadelen** zijn: minder contact met collega's, moeilijker scheiding werk en privé. Een goede werkplek is noodzakelijk alsook een efficiënte planning. Uit onderzoek blijkt dat van alle thuiswerkers 41% productiever zijn dan collega's die op kantoor werken.

'Het nieuwe werken' is een oplossing voor het tekort op de arbeidsmarkt en het stijgende aantal afwezigheden op het werk.



7. Jobtevredenheid

Niet alleen tevreden zijn over je loon maar vooral tevreden zijn over je job is noodzakelijk om **je goed te voelen**. Want wat heb je aan een job die vooral interessant lijkt op papier? Wie dit niet is, werkt in een **gouden kooi**. En dit wordt als belangrijkste reden opgegeven om in een burn out of bore out te belanden. Velen dromen van ander werk maar durven de stap niet te zetten omdat een vast loon zwaarder doorweegt dan vrijheid of jobtevredenheid. We vroegen het aan onze doelgroep van ingenieurs waarvan blijkt dat 74% tevreden is over hun job, 18% neutraal zijn en 8% ontevreden zijn.



a. Oorzaak

Slechte **managers** worden als belangrijkste reden opgegeven als oorzaak van vertrekkende werknemers. Vandaar de veel gebruikte uitdrukking: "People don't quit jobs, they quit managers".

Ook **waardering** is een reden, één op drie werknemers krijgt ze zelden of nooit. Feedback krijgen is blijkbaar toch vooral negatief. Nochtans functioneren gewaardeerde werknemers beter en halen mooiere resultaten. Uit cijfers blijkt dat corona deze negatieve managementstijl nog versterkt.

Tekort aan **doorgroeimogelijkheden** kan een bron van stress zijn. Een mens heeft nood aan zich willen ontwikkelen, ergens naartoe willen werken, promotie maken. In een kleine onderneming is dit al iets moeilijker maar vaak heeft het te maken met belemmering door de leidinggevende of het gebrek aan soft skills of niet kunnen omgaan met stress.

Andere redenen kunnen zijn: ontevreden over loonpakket, slecht HR-beleid, te hoge werkdruk, te laag functieniveau, andere jobverwachting,... Afstand woon-werk en slechte werksfeer wordt minder vaak als reden opgegeven.

b. Motivatie

De tijd waarin een werknemer zijn hele leven loyaal is aan zijn werkgever is niet meer. We zien dat een tewerkstelling van 5 jaar al een goede maatstaf is om niet te spreken van een jobhopper. 1 op 6 ingenieurs heeft dan ook de ambitie om van werkgever te veranderen, 5% doet dit ook effectief. En dit is zeker het geval als de ingenieur niet intern kan doorgroeien, het loonpakket niet voldoet, de locatie te veraf is of de werksfeer niet positief is.

Veranderen van werkgever heeft **voordelen**: je kan veel ervaring opdoen, een krachtig netwerk opbouwen en verschillende jobs uitproberen maar heeft ook **nadelen**: werkgevers kunnen terughoudend zijn om in jou te investeren, 'last in, first out', loyale werknemers met een schat aan bedrijfsspecifieke kennis blijven als de zaken slecht gaan, je beoordelingsvermogen en doorzettingsvermogen kan in twijfel getrokken worden.

Loopbaanbegeleiding volgen kan een moment zijn om alles op een rij te zetten voordat je beslist van werkgever te veranderen. Het gras is niet altijd groener aan de overkant. 90% van alle coachees die bij elekti. gerichte carrièrebegeleiding volgt, blijft bij zijn huidige werkgever.

Je merkt het. Wat voor jou persoonlijk een goed loonpakket is, hangt van heel wat factoren af. Wat jouw situatie ook is, elekti. helpt je graag op weg naar een salarispakket waar je gelukkig van wordt.

Heb je na het lezen van dit e-book een prangende vraag waarvan je het antwoord niet terug vindt? Of interesse in Loopbaanbegeleiding?

Contacteer ons dan op info@elekti.be of +32 56 51 54 50

Aarzel niet om ons te contacteren!



elekti.

house of engineers

www.elekti.be | info@elekti.be

Kantoor West-Vlaanderen
Bruggestraat 72 | 8930 Menen
T. +32 56 51 54 50

Kantoor Oost-Vlaanderen
Maaltebruggestraat 169 | 9000 Gent
T. +32 9 396 63 99