

2024

# FRESH Career Monitor

Hoe word jij beloond?



# SPONSOREN

---



## Primevest Holland Immo Group

Bij Primevest Capital Partners en Holland Immo Group helpen we klanten hun financiële toekomst te verzekeren met zorgvuldig geselecteerd vastgoed in heel Europa. Klanten kunnen direct investeren in onze beleggingsfondsen of indirect via pensioen- of verzekeringsregelingen. Onze gezamenlijke visie is het creëren van toekomstbestendige steden door investeringen in moderne woningen, infrastructuur en mobiliteit, inclusief woonconcepten voor ouderen. Primevest Capital Partners richt zich vooral op institutionele klanten, terwijl Holland Immo Group particuliere beleggers centraal stelt. Samen beheren we ongeveer 3 miljard euro aan assets in 12 Europese landen, met meer dan 60 fondsen en kantoren in Utrecht, Berlijn en Eindhoven.

Zie voor meer informatie:  
<https://primevestcp.com/nl/>



## Van Beuningen Executive Search

Van Beuningen Executive Search is een executive searchbureau dat opdrachtgevers assisteert in het aantrekken en aanstellen van de beste professionals op (senior)management- en directieniveau binnen de disciplines Real Estate en Sustainability & Finance. Onze lat ligt, zoals je mag verwachten, hoog en dat is terug te zien in het hele executive searchtraject. Onze aanpak is persoonlijk, op maat, hands-on en bovenal doortastend.

Zie voor meer informatie:  
<https://vanbeuningenexecutivesearch.nl/>



## FRESH professionals

FRESH Professionals is een netwerk voor ambitieuze academische vastgoedprofessionals. Inmiddels zijn meer dan 700 professionals bij FRESH Professionals aangesloten. Deze professionals vertegenwoordigen alle branches binnen het vastgoed. Binnen het netwerk worden contacten, multidisciplinaire kennis en ervaringen gedeeld en staat de interactie tussen de professionals centraal. Om dit doel te bereiken worden er maandelijks FRESH activiteiten georganiseerd.

Ga voor meer informatie over FRESH professionals naar:  
<https://www.stichtingfresh.nl/professionals/>

# INHOUDSOPGAVE

Inleiding	3
Respondenten	4
Salaris & Bonus	9
Promoties & salarisontwikkelingen	16
Doorgroeimogelijkheden	20
Conclusie	22



# INLEIDING

---

De FRESH Professionals Career Monitor biedt jaarlijks inzicht in salarissen en arbeidsvoorwaarden binnen de Nederlandse vastgoedsector. Deze analyse biedt een inzicht in de beloningsstructuren en loopbaanperspectieven van universitair geschoolde vastgoedprofessionals. Door middel van een zorgvuldig ontworpen enquête hebben we de belangrijkste aspecten van deze sector onderzocht, waaronder bruto salaris, bonussen en doorgroeimogelijkheden.

De FRESH Professionals Career Monitor richt zich op een unieke doelgroep: hoogopgeleide professionals met een universitaire achtergrond. Dit rapport biedt werkgevers waardevolle inzichten om zich te onderscheiden in de ‘war on talent’, door nauw aan te sluiten bij de wensen van deze groep professionals. Voor vastgoedprofessionals zelf vormen de resultaten van deze monitor een waardevolle bron van informatie.

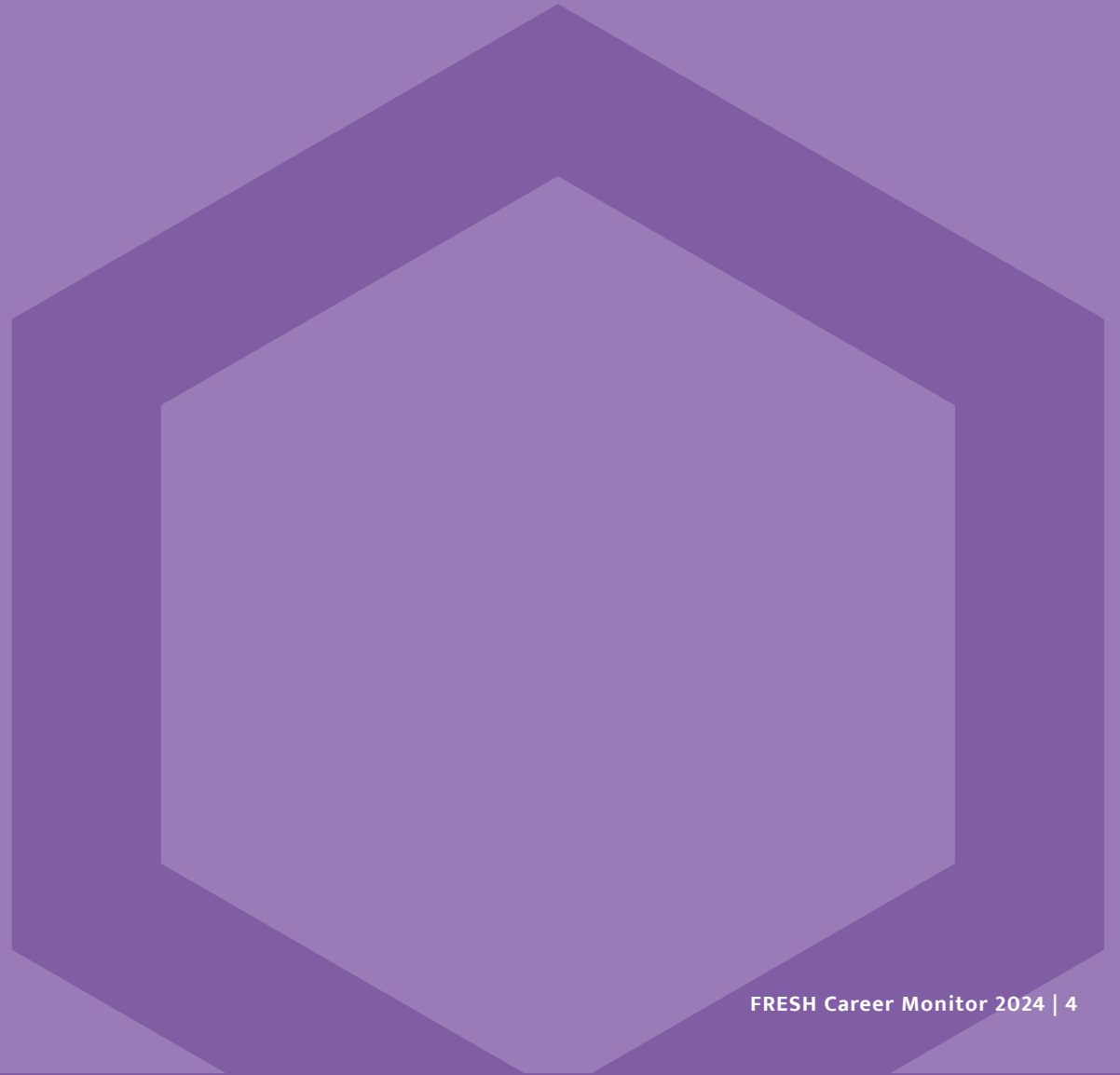
De Career Monitor begint met een gedegen verantwoording van de onderzoeksgroep, gevolgd door een reeks conclusies over jaarlijks terugkerende vragen. Deze vragen bestrijken diverse aspecten, waaronder de huidige baan, toekomstperspectieven, salaris en wensen met betrekking tot vervolgstudies.

Dit rapport biedt een diepgaand inzicht in de dynamische wereld van vastgoedprofessionals in Nederland en draagt bij aan het bevorderen van transparantie en kennis binnen de sector.

De Bedrijvencommissie 2024

Antonie Elbers, Lars van Rooijen, Mark Heijmans, Yngwie Romijn, Willem van Laarhoven, Harmen Westera

# Respondenten

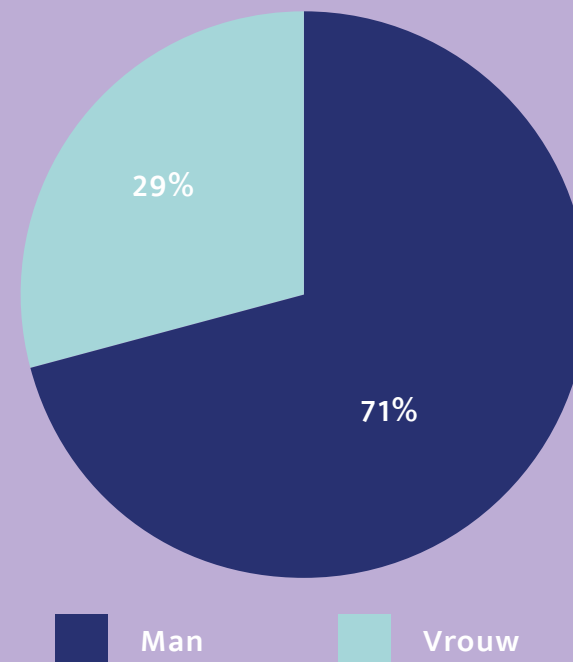


## RESPONDENTEN

# Academisch opgeleide vastgoedprofessionals in Nederland

Voor de Career Monitor is een enquête uitgestuurd naar de FRESH doelgroep: academisch opgeleide vastgoedprofessionals in Nederland. Het aantal respondenten bedraagt circa 10% van het ledenbestand, ten opzichte van circa 8% van de vorige editie.

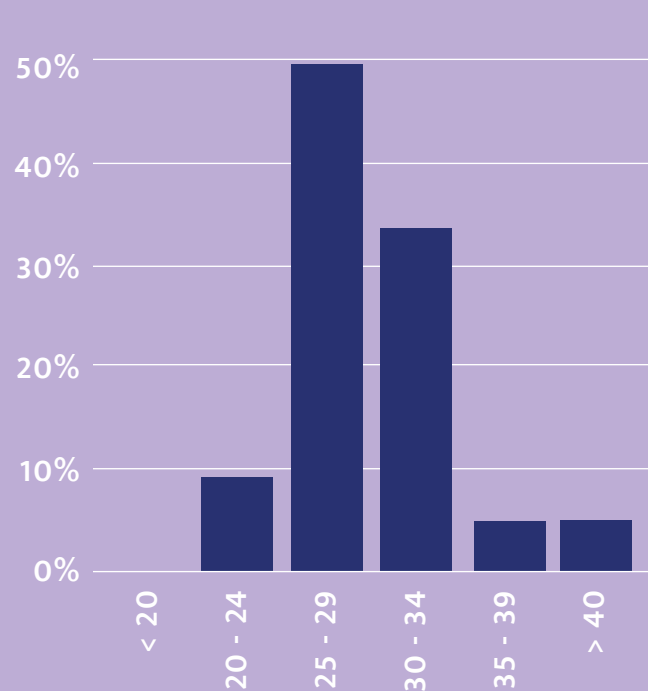
- Veruit de meeste respondenten werken in Amsterdam (circa 71%), gevolgd door Utrecht (circa 14%) en Rotterdam (circa 6%). Bijna iedereen werkt in de Randstad (93%). Buiten de Randstad werden onder andere steden als Breda, Groningen en Amersfoort genoemd.
- De meerderheid van de respondenten valt in de leeftijdscategorie 25 tot en met 34 jaar.



### Geslacht

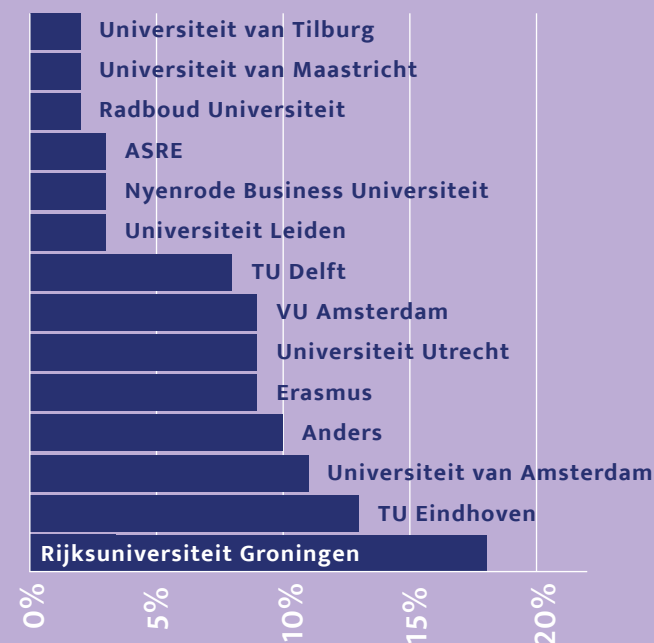
Ruim 70% van de respondenten is man. Een kleine 30% betrof vrouwelijke respondenten, hetgeen een lichte stijging is ten opzichte van voorgaande jaren.

# RESPONDENTEN



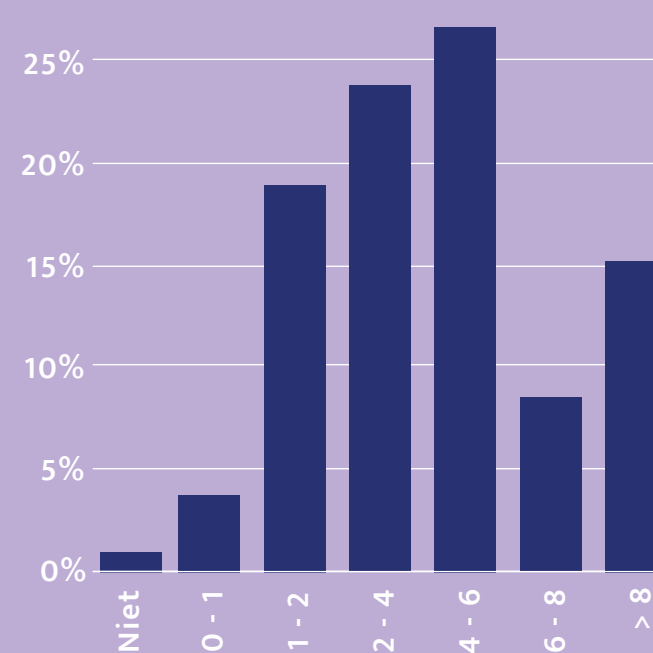
## Leeftijd

De enquête is grotendeels ingevuld door 'young professionals' van <35 jaar. Dit is vergelijkbaar met voorgaande jaren.



## Opleidingsinstellingen

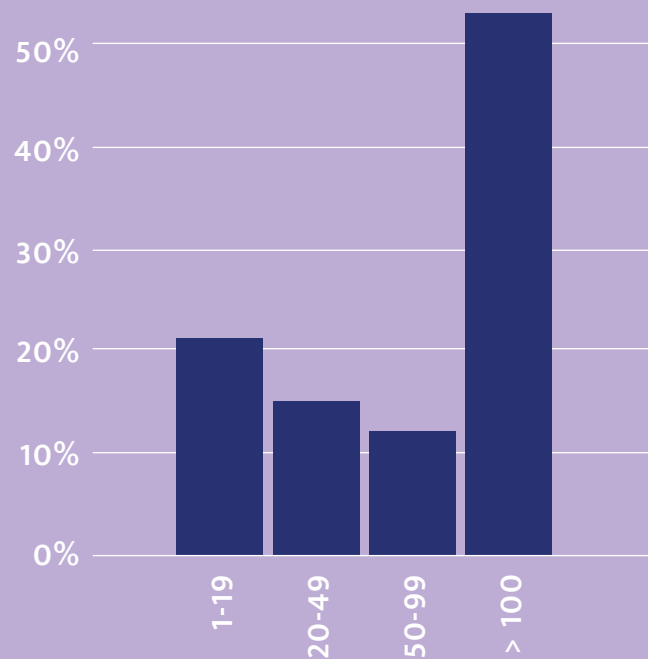
Rijksuniversiteit Groningen is met 18% traditiegetrouw het best vertegenwoordigd binnen deze enquête. Daarnaast staan dit jaar de TU/e en UvA in de top 3. Opvallend is dat TU Delft dit jaar in mindere mate vertegenwoordigd was.



## Aantal jaar werkzaam

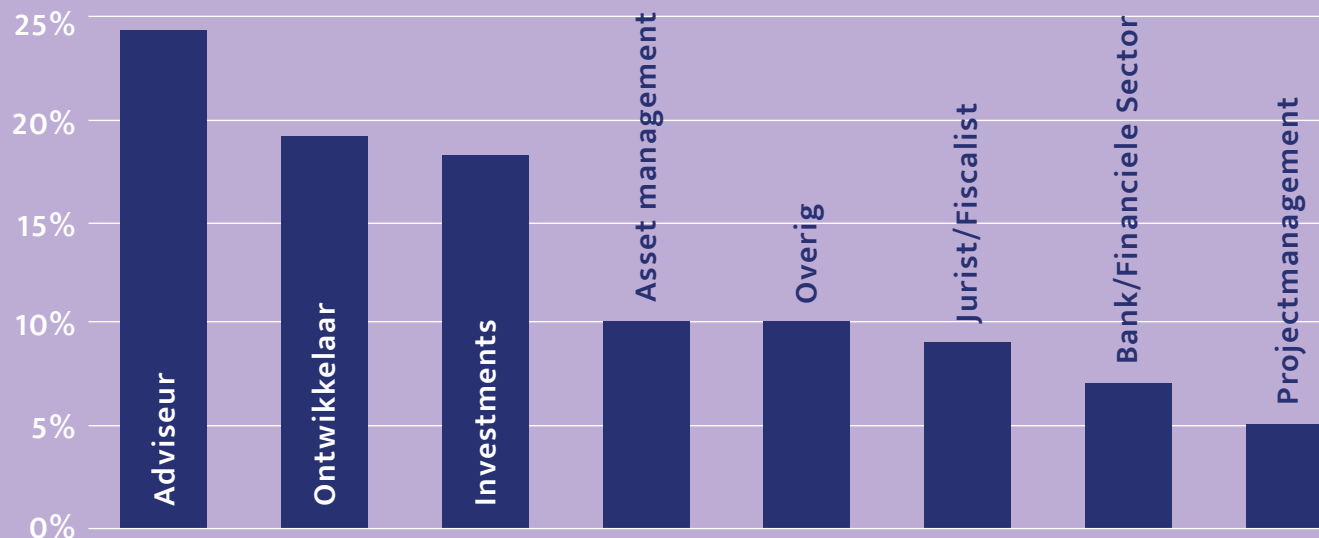
De meeste respondenten hebben tussen de 2 tot 6 jaar werkervaring (ruim 50%). Voor deze categorie betreft dat een stijging ten opzichte van de 43% in het voorgaande jaar. Opvallend is dat ten opzichte van vorig jaar minder starters hebben gereageerd.

# RESPONDENTEN



## Bedrijfsomvang

De respondenten zijn hoofdzakelijk werkzaam bij grotere bedrijven: >50% is werkzaam bij een bedrijf met meer dan 100 werknemers. Gevolgd door kleinere bedrijven met minder dan 20 FTE (ongeveer 21% van de respondenten). Vorig jaar zagen we dat 40% van de respondenten werkte bij grotere bedrijven. Het aantal dat werkt bij kleinere bedrijven is vergelijkbaar met vorig jaar.

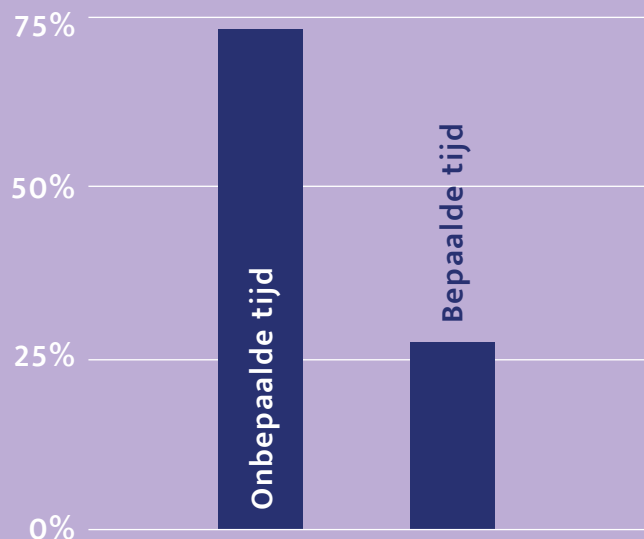


## Werkgeverscategorie

De meeste respondenten werken als adviseur (consultancy, taxaties, makelaardij etc.), gevolgd door ontwikkelaars, investeerders en asset management. Dit ligt in lijn met de resultaten van vorig jaar

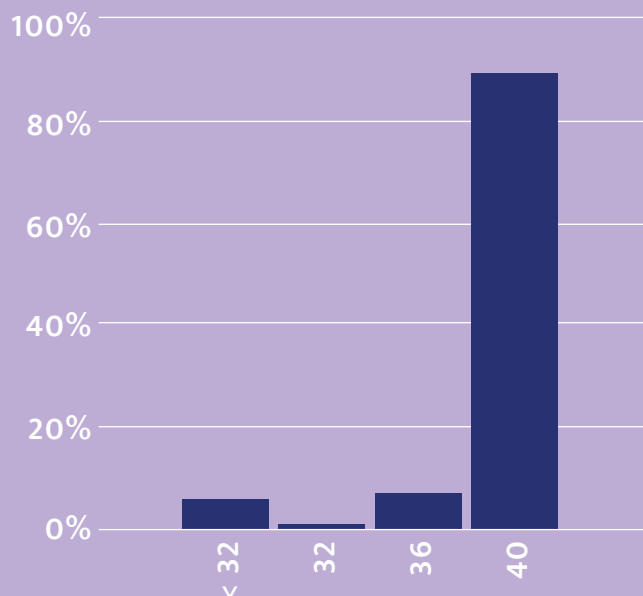


# RESPONDENTEN



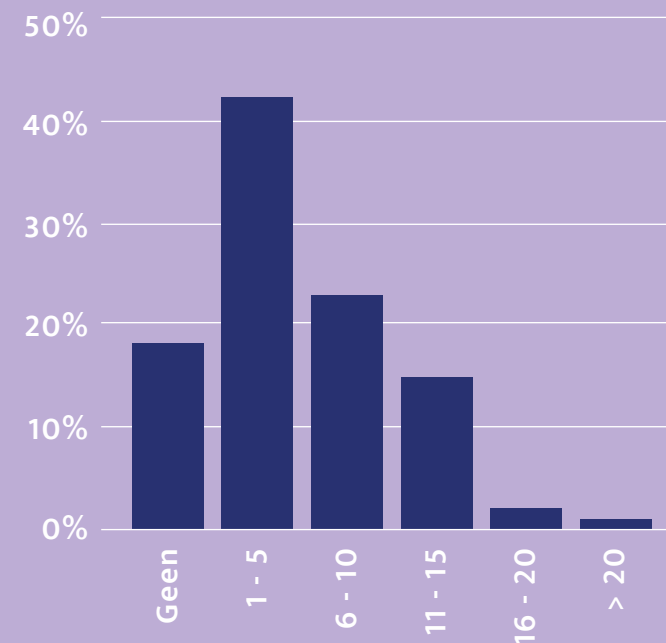
## Type arbeidscontract

De ruime meerderheid (70%) heeft een contract voor onbepaalde tijd.



## Full vs Partime werk

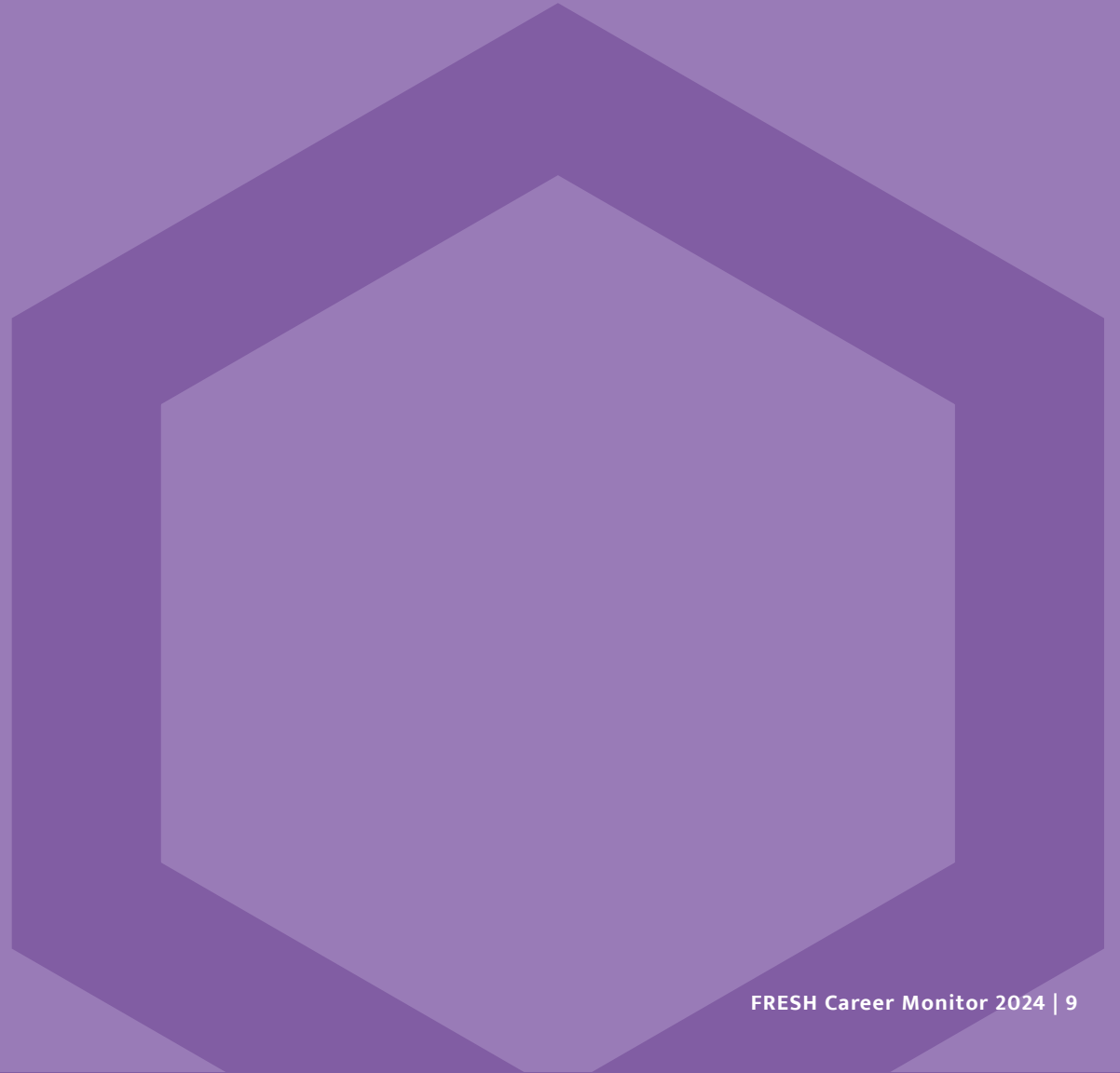
Een parttime contract komt nauwelijks voor bij de respondenten, gezien 80% een contract heeft voor 40 uur per week.



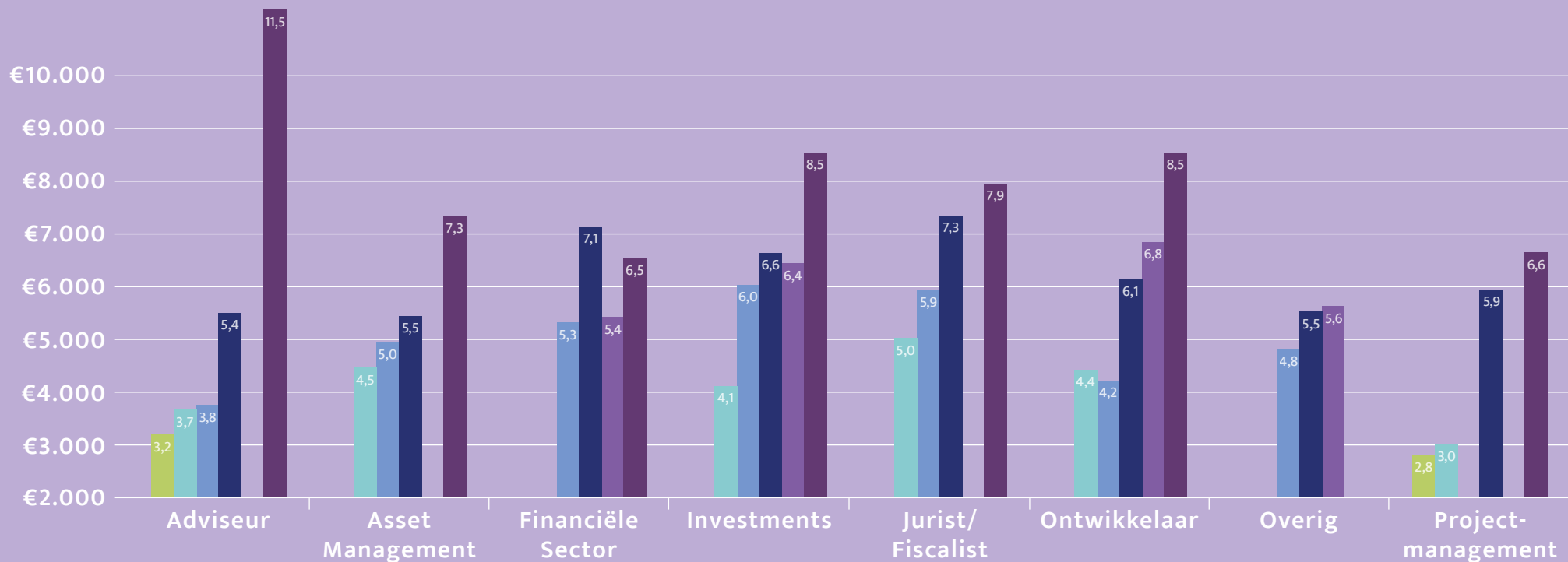
## Aantal overuren

De ruime meerderheid van de respondenten maakt wel eens overuren (82%). Bij het grootste gedeelte van deze respondenten blijft dit beperkt tot 1-5 uur per week. De grootste stijging ten opzichte van vorig jaar is waargenomen in de categorie 11-15 uur per week (15% dit jaar t.o.v. 8% vorig jaar). Een enkeling maakt meer dan 20 overuren per week.

# Salaries & Bonus



# SALARIS & BONUS



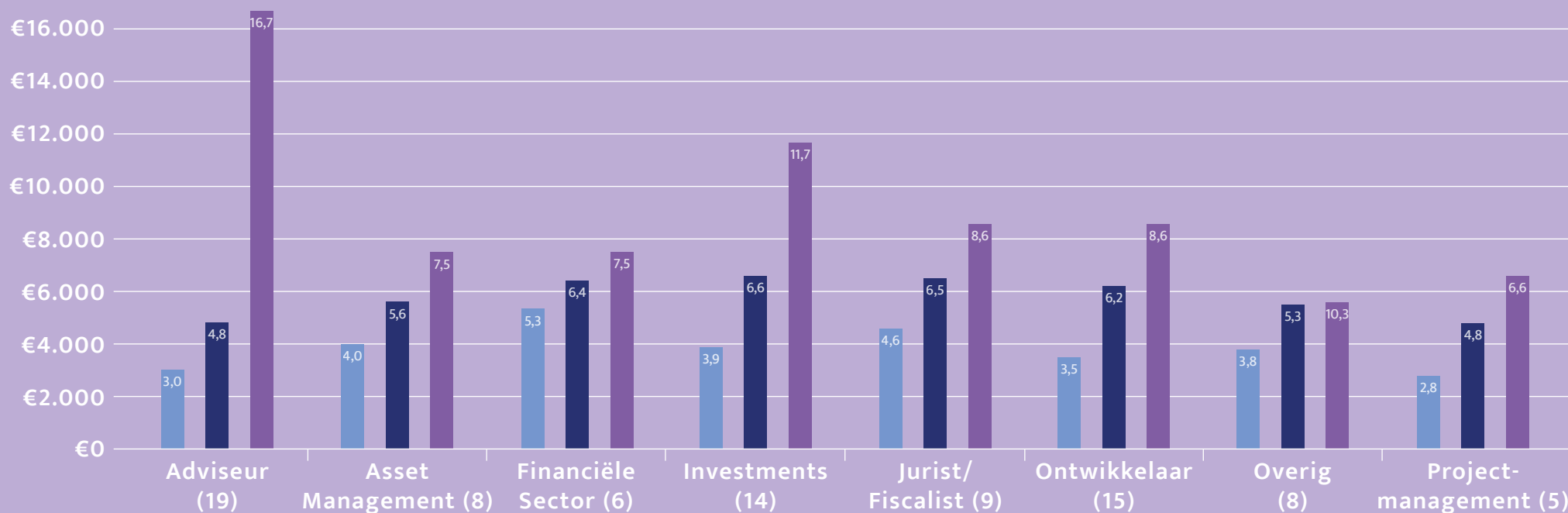
## Bruto maandsalaris naar sector en ervaring

Net zoals bij de vorige edities is de vraag gesteld wat het bruto maandsalaris is. Hiervoor is gekeken naar het salaris (incl. vakantiegeld) op basis van 40 uur (exclusief 13e maand, vaste en variabele bonus, etc.).

Het gemiddelde salaris bedroeg vorig jaar € 4.980 (exclusief vakantiegeld). Hiermee is het gemiddelde bruto salaris gestegen van € 5.378 (incl. 8% vakantiegeld) naar € 5.782 (7,5%). De mediaan van het salaris ligt op € 5.500.



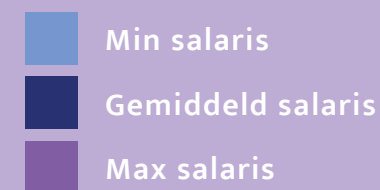
# SALARIS & BONUS



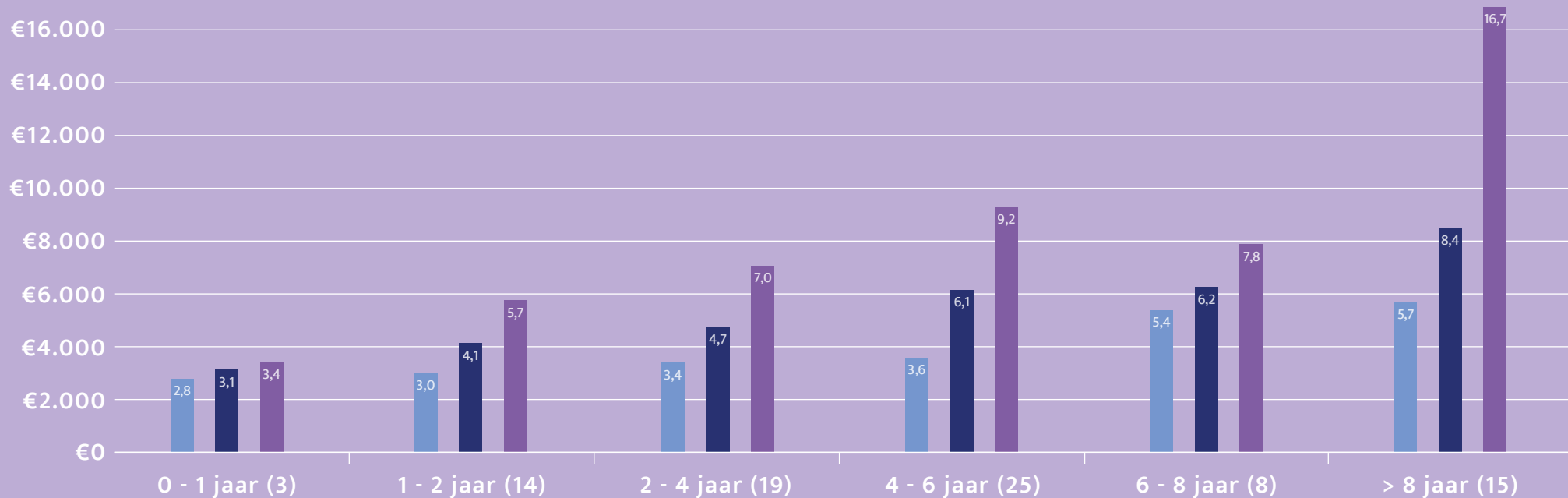
## Bruto maandsalaris naar sector\*

Wanneer we kijken naar het gemiddeld salaris per werkgever zien we dat het salaris gemiddeld het hoogst is bij investeerders en juristen. Het hoogste bruto salaris is gemeten binnen de consultancy (>8 jaar werkervaring).

\*De grafiek toont naast het salaris ook tussen haakjes het aantal respondenten per type werkgever.



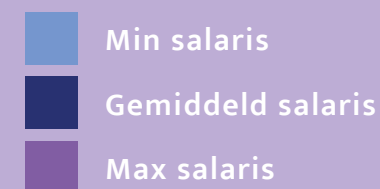
# SALARIS & BONUS



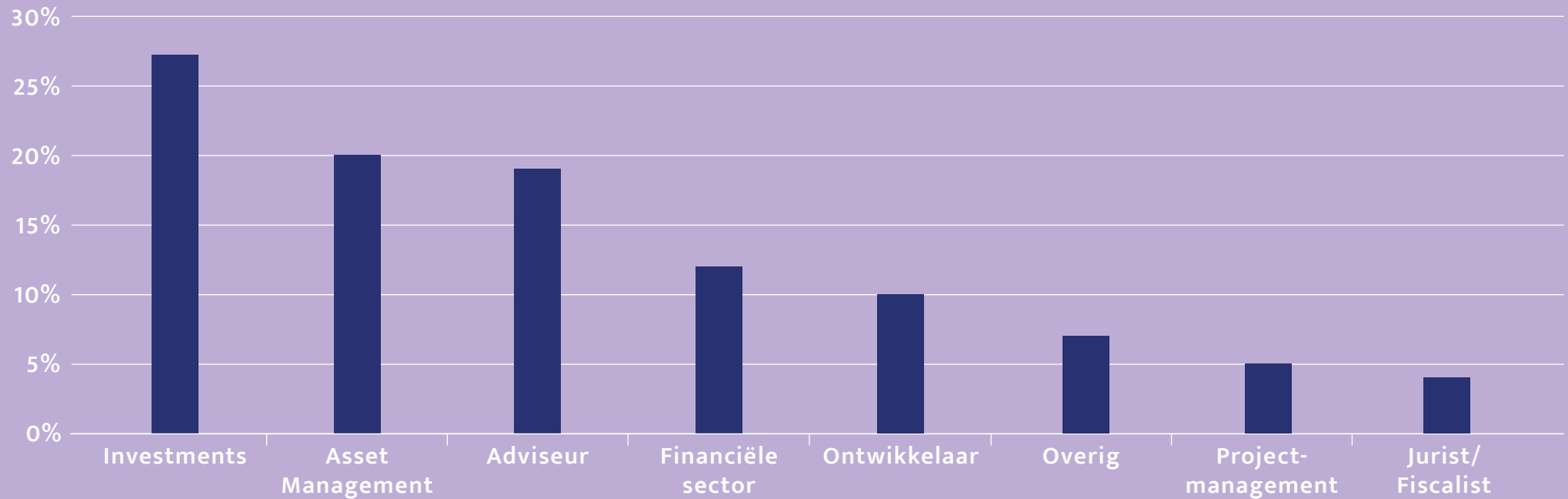
## Bruto maandsalaris naar ervaring\*

Als we kijken naar het bruto salaris op basis van het aantal jaar werkervaring, zien we dat het salaris voor startersfuncties relatief stabiel ligt (echter is het aantal respondenten laag). Zodra men meer dan één jaar werkervaring heeft ontstaan grotere verschillen. Vanaf 6-8 jaar werkervaring is het gemiddeld verdubbeld t.o.v. het gemiddelde startsalaris.

\*De grafiek toont naast het salaris ook tussen haakjes het aantal respondenten per aantal jaar werkervaring.



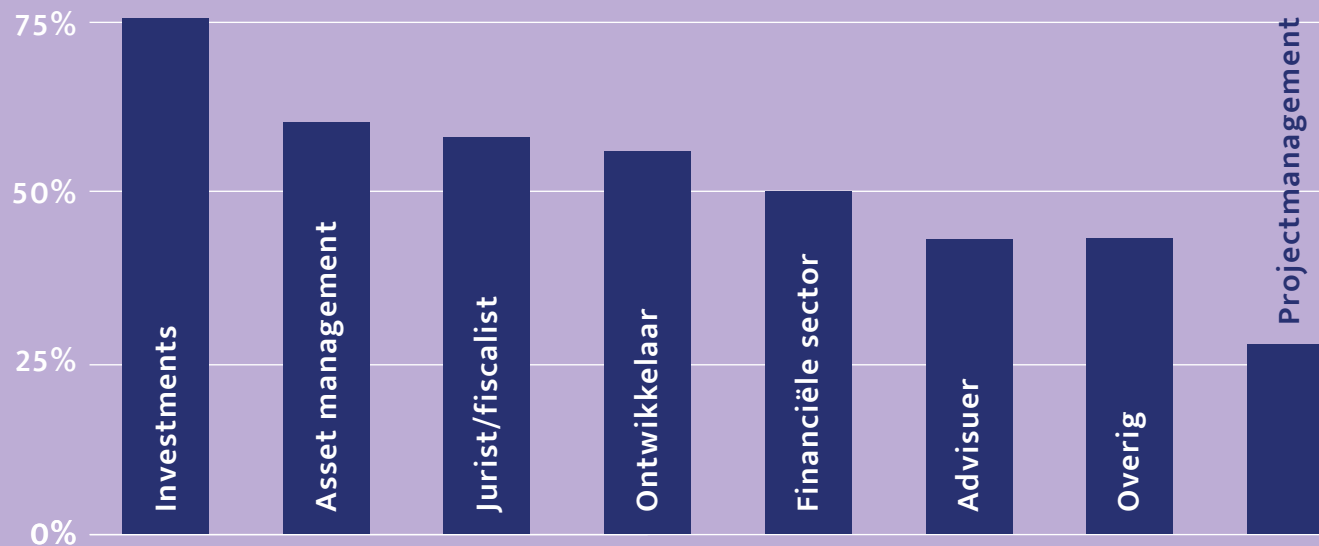
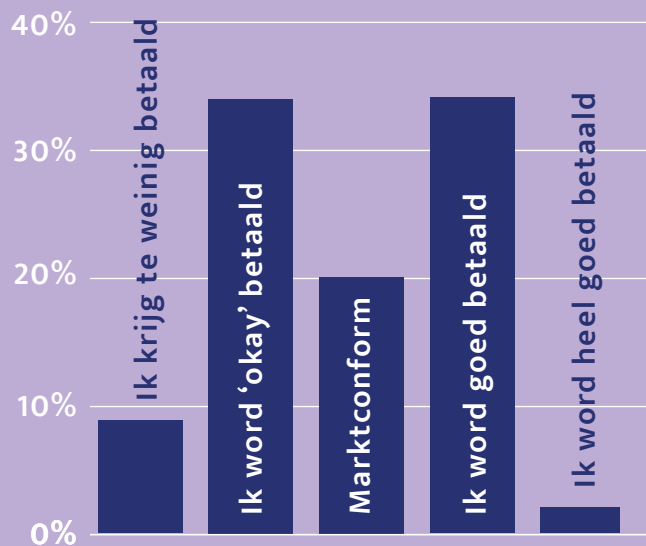
# SALARIS & BONUS



## Bonus als % van het bruto jaarsalaris

Dit jaar is ook gekeken naar de aanvullende beloning (variabele of vaste bonus, 13e maand, etc.). Van het totaal aantal respondenten heeft in totaal 68% een bonus ontvangen. Deze lag gemiddeld op € 9.805. De mediaan van de gemiddelde bonus is aanzienlijk lager en bedraagt € 4.925. Wanneer we kijken naar de hoogte van de bonus o.b.v. het bruto jaarsalaris zien we dat deze het hoogste is bij de investeerders.

# SALARIS & BONUS



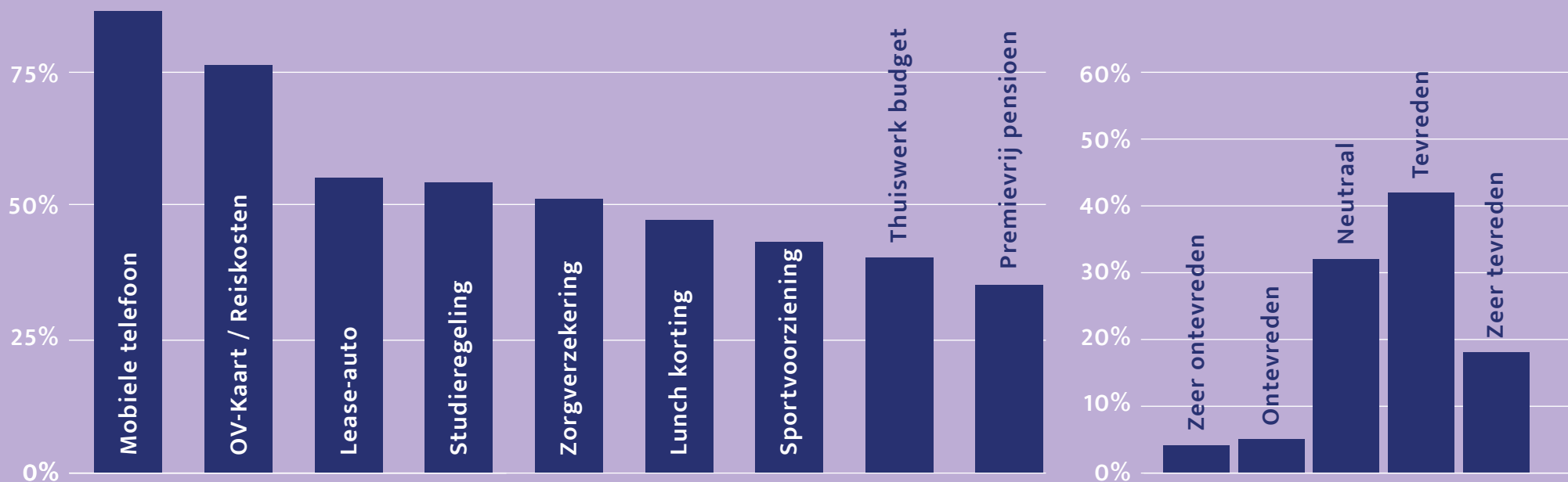
## Tevredenheid salaris en bonus

Een klein aandeel van de respondenten krijgt naar eigen zeggen te weinig betaald (9%). In totaal vindt 20% van de respondenten dat hun salaris marktconform is. Aan beide kanten van het spectrum vindt 34% dat ze net onder marktconform of boven marktconform betaald krijgen.

## Mate waarin de bonus in verhouding staat met prestaties

Als we kijken naar het type werkgever zien we grote verschillen in de tevredenheid van de compensatie. Werknemers bij investeerders zijn aanzienlijk meer tevreden met hun compensatie dan bij andere type werkgevers.

# SALARIS & BONUS



## Secundaire arbeidsvoorwaarden

De meest populaire secundaire arbeidsvoorwaardes onder werkgevers zijn het verstrekken van telefoon en een reiskostenvergoeding of een OV-chipkaart (76%). In mindere mate zijn een lease-auto of een studieregeling overwegend populair. De minst overeengekomen secundaire arbeidsvoorwaarde is een premievrij pensioen (35%).

## Tevredenheid

Een ruime hoeveelheid van 60% is tevreden met hun secundaire arbeidsvoorwaarden, waarvan 18% zelfs zeer tevreden is. Een derde van de respondenten staat neutraal tegenover hun secundaire arbeidsvoorwaarden en 9% is niet tevreden met de (hoeveelheid) voorwaarden die aan hen worden verstrekt.



# Promoties & salarisontwikkeling

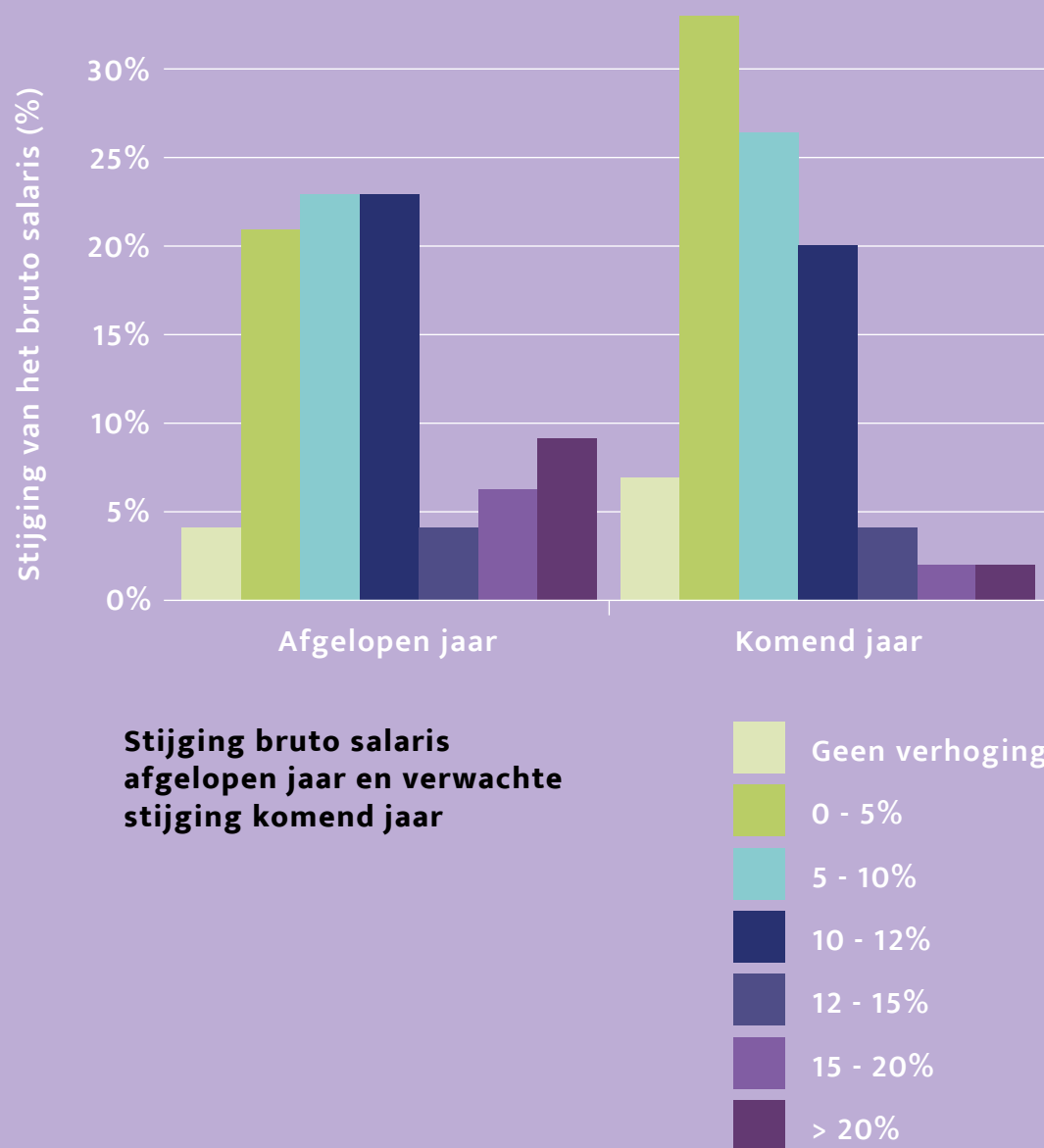


# PROMOTIES & SALARISONTWIKKELING

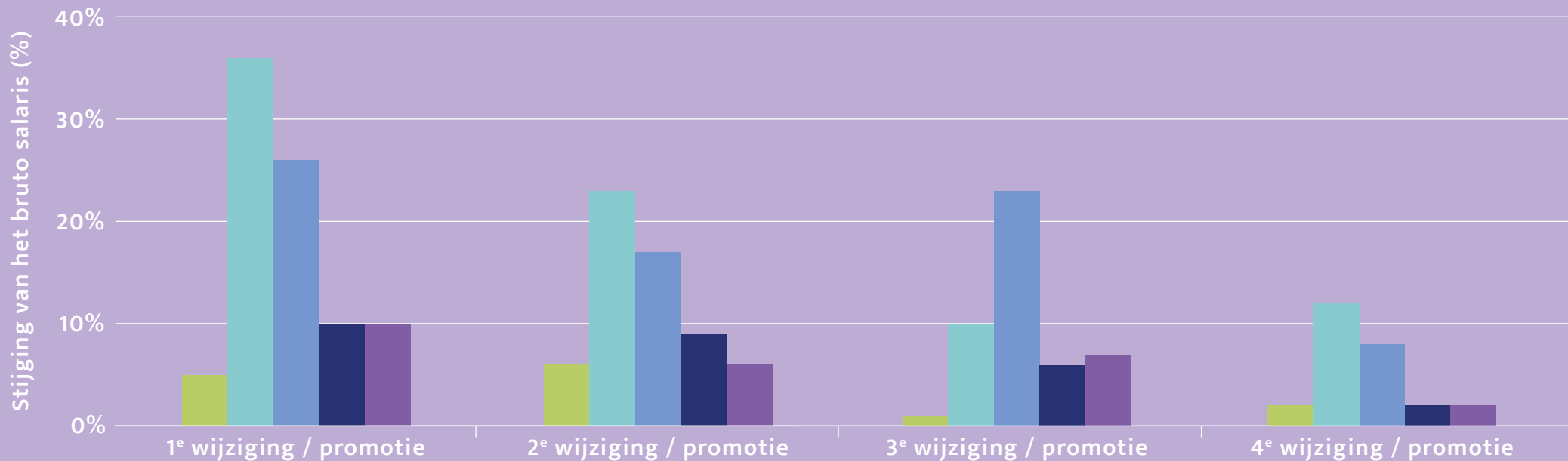
## Huidige en verwachte stijging bruto salaris

Ook dit jaar is voor de Career Monitor weer de vraag gesteld wat het afgelopen jaar de stijging was van het bruto jaarsalaris en wat dit jaar verwacht wordt. De figuur rechts toont de stijging. Circa 4% kreeg geen salarisverhoging en ongeveer 19% kreeg een verhoging van meer dan 12%. Vorig jaar kreeg 15% geen salarisverhoging, 23% gaf juist aan meer dan 12% verhoging te hebben gehad.

De meeste respondenten verwachten komend jaar een salarisverhoging. Ruim 59% verwacht een salarisverhoging van 1 tot 8%. Slechts één respondent verwacht geen salarisverhoging. Ten opzichte van vorig jaar zien we dat de verwachtingen voor salarisverhogingen vergelijkbaar zijn.



# PROMOTIES & SALARISONTWIKKELING

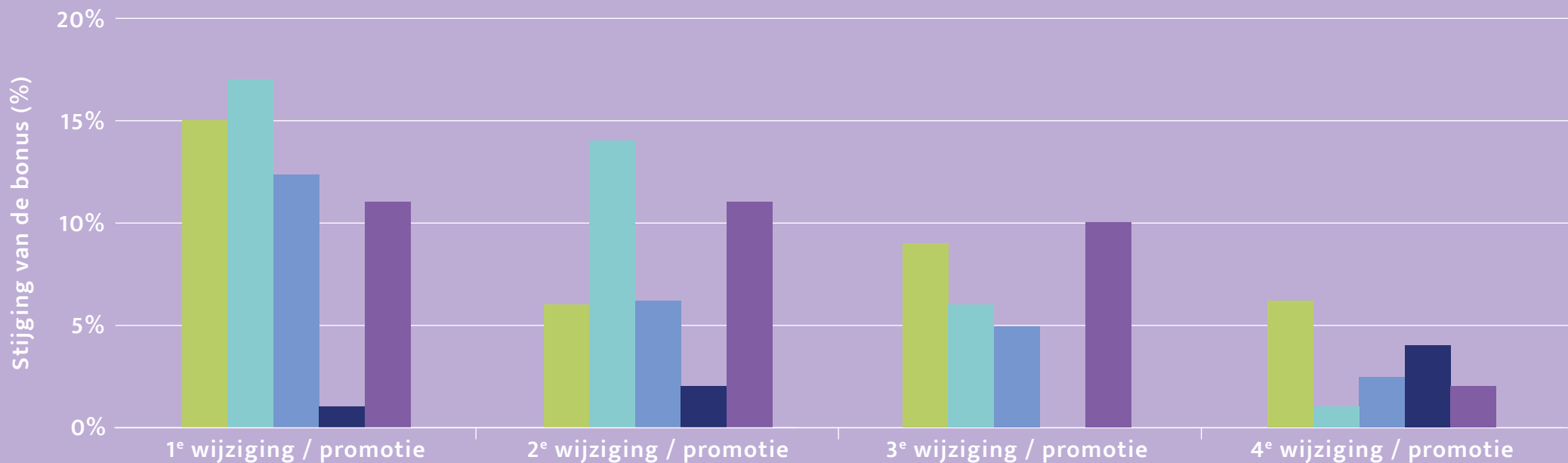


## Salarisstijging na promotie of wisseling werkgever

Doorgaans wordt er in de eerste jaren de hoogste salarisstijging doorgemaakt onder de respondenten. Na de derde salarisstijging zwakt de salarisstijging aanzienlijk af.



# PROMOTIES & SALARISONTWIKKELING



## Bonusstijging na promotie of wisseling werkgever

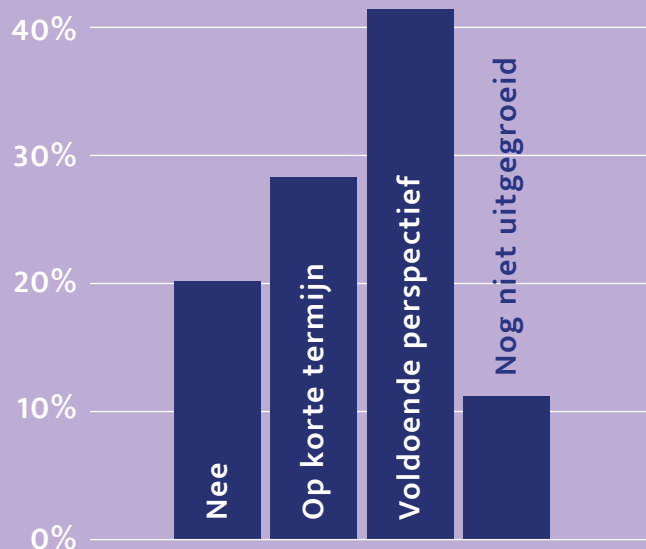
Van de respondenten waar een bonus van toepassing is, krijgt het gros bij de eerste twee keren een bonusstijging. Vanaf de derde keer zwakt het aantal stijgingen deels af.



# Doorgroeimogelijkheden

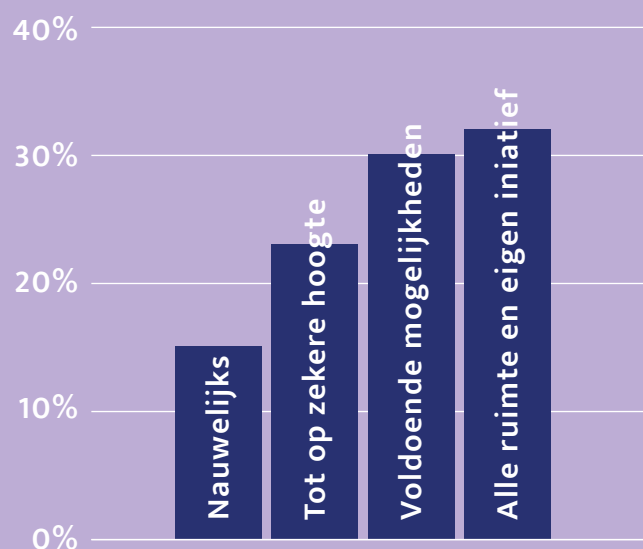


# DOORGROEIMOEGELIJKHEDEN



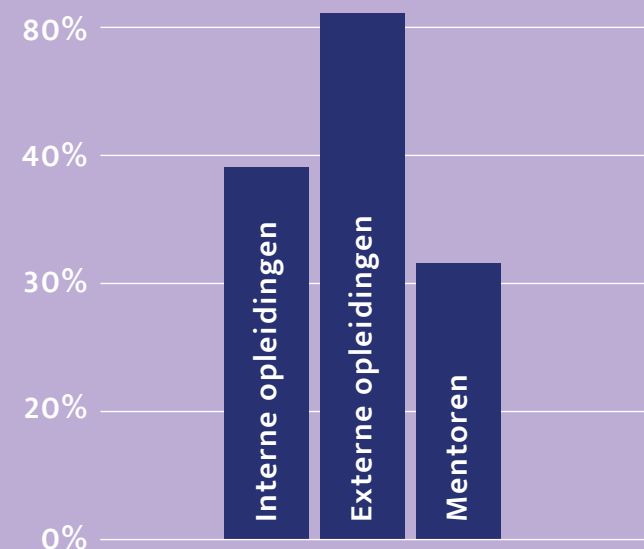
## Doorgroeimogelijkheden

Ruimt 40% van de respondenten is van mening voldoende perspectief te hebben voor wat betreft doorgroeimogelijkheden. Er wordt bij 28% wel perspectief gezien, maar deze groep denkt niet dat dit perspectief zich voor langere termijn zal vasthouden. 11% van de respondenten geeft aan nog aan het begin van de groeicurve te staan binnen hun huidige positie.



## Geboden doorgroeimogelijkheden

Circa 85% van de respondenten werkt bij organisaties die programma's/opleidingen biedt om de leercurve te bevorderen. De meerderheid geeft zelfs aan dan ze alle ruimte krijgen en ook zelf initiatief mogen nemen om bepaalde programma's te volgen. Slechts 15% wordt niet goed gefaciliteerd door hun werkgever.



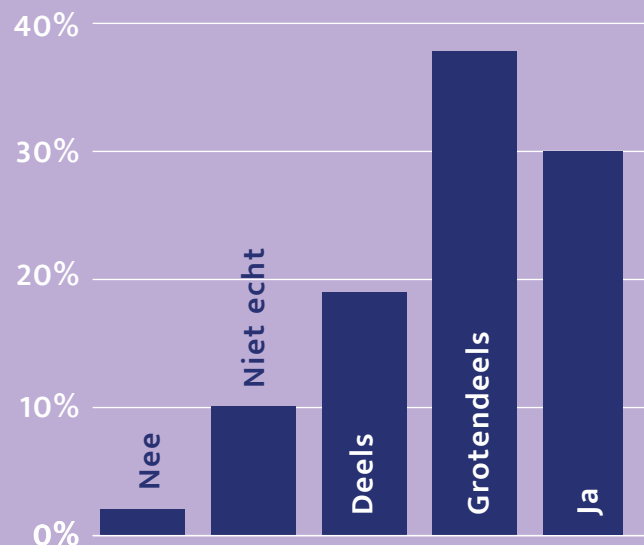
## Gespecificeerde doorgroeimogelijkheden

Bij 82% van de respondenten bieden bedrijven externe opleidingen aan. Interne opleidingen worden bij 58% van de respondenten aangeboden en 43% kan gebruik maken van coaches en mentoren.

# Conclusie



# CONCLUSIE



## Algemene tevredenheid functie

De meerderheid van de respondenten (68%) is tevreden in hun huidige functie. De tevredenheid is wel afgenomen ten opzichte van vorig jaar (78%). Verder is slechts 3% niet tevreden en bij 10% zijn er aanzienlijke verbeterpunten voor de bedrijven waar zij werkzaam zijn.

## Tevredenheid naar type werkgever\*

Als we kijken naar het type werkgevers zien we terug dat men als projectmanager of adviseur (consultancy, taxaties, capital markets, etc.) doorgaans het minst tevreden zijn over hun huidige functie. In de rest van de categorieën is een ruime meerderheid tevreden.

\*Het cijfer onder het grafiek staat voor het totaal aantal respondenten uit de categorie.



## Bronnen

Niets uit deze uitgave mag zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van FRESH Professionals verveelvoudigd en/of openbaar worden gemaakt door middel van druk, offset of fotokopie of in enige digitale, elektronische, optische of andere vorm of het reproduceren ten behoeve van een onderneming, organisatie of instelling of voor eigen oefening, studie of gebruik welk(e) niet strikt privé van aard is.

## Verantwoording

Bij het samenstellen van dit rapport is de grootste zorg besteed aan de juistheid van de hierin opgenomen informatie. FRESH Professionals kan echter niet verantwoordelijk worden gehouden voor enige onjuist verstrekte informatie.