

De 6 pijlers van de Wet Loontransparantie

De Wet Loontransparantie gaat niet alleen over inzicht in salarissen, maar ook over de vraag: hebben we ons beloningsbeleid eigenlijk goed op orde? Onderstaande 6 pijlers helpen organisaties om hier gestructureerd mee aan de slag te gaan.

Het klinkt misschien als een groot en complex vraagstuk, maar dat hoeft het niet te zijn. Vaak begint het gewoon met een goede inventarisatie: wat hebben we al op orde en waar zitten nog aandachtspunten?

1. Transparantie in werving & selectie

Dit gaat over transparantie vóór indiensttreding. Onder deze pijler vallen bijvoorbeeld:

- Benoem het aanvangssalaris of de salarisbandbreedte in de vacaturetekst of tijdens de gesprekken (een 'marktconform' salaris volstaat niet meer).
- Geen vragen stellen over salarisverleden van de kandidaat.
- Gebruik van genderneutrale functieprofielen, functietitels en vacatureteksten.
- Gebruik van objectieve selectiecriteria.
- Duidelijk communiceren over doorgroeien en beloning.

Belangrijke vraag: voorkomen we dat ongelijkheid al ontstaat bij instroom?

2. Eerlijk en uitlegbaar beloningsbeleid

Dit is de kern van de wet. Onder deze pijler vallen bijvoorbeeld:

- Helder salarisbeleid.
- Objectieve criteria voor beloning.
- Consistente inschaling van medewerkers.
- Verschillen in salaris goed kunnen uitleggen / recht op informatie.

Belangrijke vraag: kunnen we uitleggen waarom iemand verdient wat hij of zij verdient?

3. Functiehuis & functiewaardering

Hier ligt vaak het fundament onder eerlijk belonen. Onder deze pijler vallen bijvoorbeeld:

- Actuele functieprofielen.
- Logische opbouw en vergelijkbaarheid van functiecategorieën en niveaus.
- Objectieve functiewaardering.
- Voorkomen van 'historisch gegroeide' functies en verschillen.

Belangrijke vraag: zijn functies goed vergelijkbaar en eerlijk gewaardeerd?

4. Data, analyses & rapportages

Hier gaat het over inzicht krijgen in en verantwoorden van verschillen. Onder deze pijler vallen bijvoorbeeld:

- Loonverschillen analyseren.
- Vergelijkingen maken tussen groepen medewerkers.
- Onverklaarbare verschillen signaleren.
- Rapportages en periodieke controles inrichten (afhankelijk van de grootte van de organisatie).

Belangrijke vraag: zien we waar verschillen zitten en kunnen we die onderbouwen?

5. Medezeggenschap & governance

Loontransparantie raakt ook besluitvorming en eigenaarschap. Onder deze pijler vallen bijvoorbeeld:

- Tijdige betrokkenheid van medezeggenschap (OR).
- Duidelijke verantwoordelijkheden binnen HR en management.
- Goede besluitvorming over beloningsbeleid.
- Procesafspraken over ontvangen en afhandelen informatieverzoeken medewerkers.
- Draagvlak en betrokkenheid creëren in de organisatie.

Belangrijke vraag: is dit een gezamenlijk organisatievraagstuk of alleen een HR-project?

6. Leiderschap & communicatie

Dit is wellicht de meest onderschatte pijler. Onder deze pijler vallen bijvoorbeeld:

- Gesprekken kunnen (en durven) voeren over (ongelijke) beloning.
- Leidinggevend die keuzes kunnen uitleggen en kunnen omgaan met weerstand of spanning.
- Vertrouwen en duidelijkheid creëren.
- Het taboe rondom salarissen bespreekbaar maken.

Belangrijke vraag: voelen medewerkers dat beloning eerlijk en uitlegbaar is?

Zie je nu ook dat de Wet Loontransparantie veel meer raakt dan alleen HR of salarissen? Dan is dit hét moment om te inventariseren waar jouw organisatie nu staat en welke stappen nog nodig zijn richting 2027.

Veel organisaties hebben onderdelen al goed ingericht. Juist daarom helpt het om eerst pas op de plaats te maken: wat is al op orde en wat vraagt aandacht. Het hoeft geen groots verandertraject te worden.

Ik kan jouw organisatie of HR-team helpen bij het inzichtelijk maken van de impact van deze wet: van het in kaart brengen van risico's en aandachtspunten tot het begeleiden van concrete vervolgstappen rondom beleid, functiehuizen, beloningsstructuren, OR-betrokkenheid en communicatie.

Eens over sparren? Bel, whatsapp of mail me gerust!

Hartelijke groet,

Ingrid Donders - Adams