

00:00:04

Anita: En dat betekent dan niet dat je de individuele salarissen van collega's te horen krijgt, maar je ziet wel waar jij zit ten opzichte van de rest'

00:00:08

Jan-Willem: Welkom bij Werken aan Groei. Vandaag spreek ik met Anita Lettink over de nieuwe Europese wetgeving rondom loontransparantie. Anita, welkom in de studio.

00:00:14

Anita: Dank je wel!

00:00:15

Jan-Willem: Voordat we echt van start gaan, kun je eens in één zin vertellen wat de nieuwe wetgeving inhoudt?

00:00:21

Anita: Eén zin?

00:00:21

Jan-Willem: Eén zin.

00:00:22

Anita: Oké, waar het om gaat is dat mensen die gelijk werk doen gelijk betaald moeten worden. Dat is de allersimpelste uitleg die ik je kan geven.

00:00:35

Jan-Willem: We willen straks alles horen over wat werkgevers te wachten staat, maar eerst ben ik weleens benieuwd waarom deze wetgeving überhaupt nodig is in Europa?

00:00:44

Anita: Als je kijkt naar de Europese wetgeving, dan is eigenlijk al vanaf het begin het gelijkwaardigheidsprincipe tussen mannen en vrouwen onderdeel van het statuut. Maar we zien natuurlijk in de praktijk dat met name als je kijkt naar werk, er nog steeds een loonkloof bestaat tussen mannen en vrouwen en in de Europese Unie is die op dit moment net iets meer dan 13%. Daar moet ik wel bij zeggen: dat is de ongecorrigeerde loonkloof. Maar een gemiddelde van 13% betekent dat er landen zijn die een veel hogere loonkloof hebben en er zijn landen die een veel lagere loonkloof hebben. Maar dat er een loonkloof is als je gelijkwaardigheid tussen mannen en vrouwen in de wetgeving vastgelegd hebt, dan is dat geen goed teken.

00:01:35

Jan-Willem: Geen goed teken inderdaad. En wij? Wij in Nederland, lijken wel een heel progressief land te zijn. Hoe groot zijn die verschillen bij ons in Nederland?

00:01:43

Anita: In Nederland is het ongeveer het Europese gemiddelde.

00:01:47

Jan-Willem: 13%.

00:01:48

Anita: 13%. In sommige branches is het veel lager, met name bij de overheid. Die

hebben cao's. Daar is dat beter geregeld. Maar als je kijkt naar de zakelijke dienstverlening bijvoorbeeld, daar is de loonkloof veel hoger.

00:02:05

*Jan-Willem:* Ja, dus er moet nog een hele hoop gebeuren hier in Nederland. Wat is het doel van deze nieuwe wetgeving?

00:02:12

*Anita:* Ervoor zorgen dat iedereen die hetzelfde werk doet gelijkwaardig betaald wordt. En dat heeft eigenlijk te maken met het feit dat je niet mag discrimineren. Ja, en we focussen heel erg op geslacht, maar het gaat natuurlijk ook op basis van leeftijd of op basis van achtergrond of godsdienst, seksuele oriëntatie, noem maar op. Je mag gewoon niet discrimineren in het uitbetalen van mensen.

00:02:43

*Jan-Willem:* Want wat houdt de wetgeving precies in?

00:02:45

*Anita:* De wetgeving zegt dat als je mensen gaat vergelijken die gelijkwaardig werk doen, de gemiddelde loonkloof niet groter mag zijn dan 5%. En dat werkt twee kanten op. Het kan zo zijn dat je mannen gemiddeld meer betaald dan vrouwen. Dan heb je een positieve loonkloof van 5%. Maar het kan ook zo zijn dat je vrouwen gemiddeld meer betaald dan mannen. Dan heb je een negatieve loonkloof van 5%. Je moet dus binnen deze bandbreedte blijven.

00:03:16

*Jan-Willem:* Interessante definitie trouwens dat als mannen meer krijgen dan is het een positieve. En als het voor vrouwen is, dan is het een negatieve.

00:03:25

*Anita:* Ja, dat is gewoon een statistisch gegeven. Maar ja, zo werkt de berekening.

00:03:32

*Jan-Willem:* Wanneer gaat die wetgeving precies in?

00:03:34

*Anita:* In juni 2027 moet je deze rapportage ingeleverd hebben, dus voor je bedrijf. En dat geldt voor elk bedrijf dat groter is dan 150 medewerkers. Dus dan ben je verplicht om deze loonkloof rapportage te doen. Je moet er één inleveren en die is publiek, dat is je loonkloof rapportage. En de ander is voor intern gebruik en dat is je compensatie rapportage. Dus dat gaat over je loon plus je arbeidsvoorwaarden plus bonussen, enzovoort, enzovoort.

00:04:13

*Jan-Willem:* Dus het gaat niet enkel om salaris, maar het gaat ook om de secundaire arbeidsvoorwaarden, die moeten worden gerapporteerd. Is er al duidelijk hoe deze wet gehandhaafd gaat worden in Nederland?

00:04:26

*Anita:* Nee. En dat is natuurlijk ook een beetje het probleem waar we mee te maken hebben. Als je spreekt over een directive, dan betekent dat dat de Europese Unie eigenlijk richtlijnen verstrekt die je in de nationale wetgeving moet gaan omzetten. En landen hebben tot juni 2026 om die wetgeving te maken. En het lijkt erop dat Nederland die tijd ook gaat gebruiken en dat we pas in juni 2026 echt weten wat er in

de wet staat. Dat neemt niet weg dat de uitvoering van die wetgeving conform de richtlijnen van de Europese Unie moet zijn. Dus je weet nu al dat je aan die aan die grens van 5% moet gaan voldoen. Wat je nog niet weet, is waar je straks die rapportage moet inleveren en wat voor boetes Nederland bijvoorbeeld zet op bedrijven die niet compliant zijn met met die 5%.

00:05:29

*Jan-Willem:* Want weten we al wel welke consequenties er zijn als je niet voldoet aan de wetgeving?

00:05:35

*Anita:* Ja, daar is de directive heel duidelijk over. Als je niet voldoet aan de wetgeving, dan ga je een soort traject in. Dan mogen de medewerkers, vertegenwoordigers of bijvoorbeeld de vakbonden of je ondernemingsraad, die mogen dat eigenlijk afdwingen. En dan heb je zes maanden om ervoor te zorgen dat je wel compliant bent. Als je je herhaaldelijk niet aan die 5% houdt, dan kunnen er ook boetes volgen. Maar op dit moment weten we niet exact wat die boetes zijn of hoe die eruit zullen zien. En dit gaat eigenlijk om het collectief, maar de wetgeving geeft je als individuele medewerker ook het recht om een aantal dingen te vragen. Je mag bijvoorbeeld aan je werkgever vragen hoe ben ik ingeschaald ten opzichte van andere collega's? En dat betekent niet dat je dan de individuele salarissen van al je collega's te horen krijgt. Maar je ziet wel waar jij zit ten opzichte van de rest. Als blijkt dat je onderbetaald bent, dan kun je dus aan je werkgever vragen: repareer dat gat voor mij. En als hij dat niet doet, dan ga je naar de rechter.

00:06:48

*Jan-Willem:* Kan het dan zo zijn dat je met terugwerkende kracht dat salaris alsnog moet betalen als dat gat te groot blijkt te zijn?

00:06:54

*Anita:* Ja, we weten alleen nog niet tot hoelang dat met terugwerkende kracht dan zal zijn. Dat is dus ook iets, een element wat in de Nederlandse wetgeving terug zal moeten komen. De Europese wetgeving schrijft alleen met terugwerkende kracht, maar heeft er geen datum opgezet.

00:07:13

*Jan-Willem:* Er zijn dus nog wat wat onduidelijkheden wat betreft de wanneer en hoe er gehandhaafd gaat worden, wat er gebeuren moet om om goed te rapporteren. Maar dat het er aan zit te komen, dat is wel duidelijk. Wat is dan de eerste stap die bedrijven moeten zetten om te zorgen dat ze goede cijfers kunnen rapporteren?

00:07:35

*Anita:* Mijn advies is altijd: ga het gewoon eens meten, want als HR of als salaris afdeling heb je alle cijfers in huis om dat te kunnen doen. Je weet wat de functies zijn van mensen, je weet wat de salarissen zijn. Ga gewoon eens een rapportage maken en kijk wat er uitkomt. En met die rapportage ga je naar je directie om ze te laten zien: bij ons is het eigenlijk prima. We zitten binnen die bandbreedte van 5%. We hebben hier en daar een uitschieter, dat kunnen we repareren, maar verder loopt dat wel. Of op sommige functies hebben we een loonkloof van 15%. Hier is dus wel wat aan de hand en dit moeten we gaan onderzoeken. Tussen die twee uitersten kun je natuurlijk je bewegen.

00:08:19

*Jan-Willem:* Ja en zijn er ook nog methodes die je kunt gebruiken om dit te onderzoeken?

00:08:27

*Anita:* Ja, waar je eigenlijk mee begint is om eerst eens een Job Architecture functiehuis neer te zetten. Welke rollen hebben we hier eigenlijk? Wat voor niveaus onderkennen we daarin? Misschien heb je een heel plat bedrijf, heb je 6 niveaus tussen de jongste bediende en de directie. Misschien heb je een heel groot bedrijf, heb je wel 20 of 22 niveaus daartussen. Dat kan heel erg verschillen. Eerst plot je iedereen in zo'n functiehuis en dan ga je aan de slag met je salaris en bandbreedtes. Als je dat namelijk andersom doet, dan ga je mensen op basis van hun salaris plotten in het functiehuis en dan ga je hele rare gesprekken krijgen. Dus eerst het functiehuis, eerst zorgen dat iedereen goed begrijpt waar ze zitten en op basis waarvan ze daar in zitten. En dan je salaris, bandbreedte en een manier om je functiehuis eigenlijk heel netjes te organiseren. Dat kun je doen met de point factor methode en dat betekent eigenlijk dat je per functie een aantal criteria gaat wegen. Bijvoorbeeld kennis of ervaring of verantwoordelijkheid. Ben je een manager? Heb je verantwoordelijkheid voor 2 of voor 15 of voor 25 mensen? Dat maakt nogal wat uit. Als je daar allemaal punten aan gaat toekennen, dan kun je op die manier de zwaarte van een functie bepalen. En ik raad mensen ook altijd aan om zo'n externe methode te gebruiken omdat, mocht je ooit een keer voor de rechter staan, dan weten we dat dit een methode is die stand houdt omdat je dat heel netjes kunt uitleggen: zo hebben we die functies gewaardeerd en op deze manier hebben we deze persoon ingeschaald.

00:10:18

*Jan-Willem:* Ja, lijkt me trouwens geen makkelijke klus, dat salarishuis inrichten. Ik weet dat we bij Indeed, zijn we daar ook mee bezig. Eind van deze maand horen wij hoe dat salarishuis eruit ziet, maar ik weet dat ze daar echt maanden mee bezig zijn geweest, zo niet een jaar. Is dat ook jouw ervaring?

00:10:39

*Anita:* Je moet inderdaad denken in maanden en misschien soms bij wat grotere bedrijven, wel in 12 tot 18 maanden en niet denken dat je dit binnen een maand geregeld hebt. Ook omdat in veel bedrijven de vakbonden of de ondernemingsraden een rol spelen in dit traject. Er is vaak wat overleg nodig. Je moet wat dingen uitzoeken. Misschien moet je wat externe hulp vragen. Dus ja, je bent hier echt wel een aantal maanden mee bezig.

00:11:09

*Jan-Willem:* Ja, en ik kan me voorstellen dat je tijdens dat proces dat je erachter komt dat er een aantal huidige medewerkers zijn die niet het juiste salaris verdienen. Hoe pak je dat dan aan?

00:11:22

*Anita:* Dat is altijd een lastig verhaal. Ten eerste denk ik dat het belangrijk is om je te realiseren dat je gedurende die periode twee budgetten nodig hebt. Je hebt een budget nodig voor reparaties en je hebt een budget nodig voor de normale loonsverhogingen. Je kunt natuurlijk niet tegen mensen zeggen: ja, sorry, dit jaar krijg je geen loonsverhoging, want we zijn aan het repareren voor de directeur. Dat is

niet een verhaal wat lekker overkomt. Dus het belangrijkste is dat je met de directie van je bedrijf hier goed over spreekt. Twee budgetten en vervolgens moet je gaan kijken naar hoe gaan we dat gat dichten? Hoe ga je dat in één keer doen? Sommige bedrijven doen dat in één keer. Die vinden dat zo belangrijk dat ze zeggen van nee, geen geen gezeur hierover. Wie een gat heeft, krijgt het in één keer gerepareerd. Andere bedrijven zeggen: ja, dat kunnen we financieel niet lijden, dus we zullen het echt in twee keer moeten doen. Nou, dat zijn natuurlijk hele lastige gesprekken, dus je moet met elkaar heel goed afstemmen, hoe ga je dat doen? Je kan ook in de situatie komen dat je ontdekt dat mensen te veel betaald krijgen. Nou, daarvan is het meestal de gewoonte dat mensen die buiten de salaris bandbreedte vallen, die staan stil in salaris ontwikkeling totdat de bandbreedte door indexatie weer erover heen gaat en dan kunnen ze weer een loonsverhoging krijgen. Te hoog en te laag zijn allebei lastige gesprekken.

00:13:00

*Jan-Willem:* En jij zegt dus het advies is reserveer daar twee budgetten voor en met dat eerste budget ga je het gelijktrekken zodat het allemaal binnen de breedte valt en daarna ga je naar de volgende ronde waarbij je weer iedereen zijn salarisverhoging geeft. Natuurlijk zijn er ook een hoop bedrijven die al een salarishuis hebben. Kunnen die nu achterover leunen of zijn er voor hen ook nog actiepunten?

00:13:25

*Anita:* Ik denk dat je sowieso als je gaat rapporteren uitschieters gaat tegenkomen. Dat zie je eigenlijk altijd. Je ziet dat mensen verkeerd in het functiehuis geplot zijn en daardoor dus ook een salaris ontvangen dat hoort bij die functie, maar misschien niet bij wat ze kunnen. En wat je ook tegen zult komen, en dat zie je met name bij bedrijven die een functiehuis en een salarishuis hebben, is dat mensen die in economisch voorspoedige tijden zijn binnengehaald hoger in het salarishuis geplot zijn dan mensen die al jaren ergens werken en elk jaar met 2/3% loonsverhoging gekregen hebben. In die gevallen zul je zien dat mensen met een langere arbeidsduur bij datzelfde bedrijf waarschijnlijk achterlopen op de mensen die nieuw binnen zijn gehaald. En ook dat gat zul je moeten repareren.

00:14:29

*Jan-Willem:* En daar zijn die twee budgetten dan weer voor. Je noemde al even dat het voor bedrijven met meer dan 150 werknemers verplicht is. Wat betekent het dan voor bedrijven met minder dan 150 medewerkers?

00:14:43

*Anita:* Nou, de wet zegt dat mogelijk voor bedrijven met honderd medewerkers en meer dit op een later termijn ook ingevoerd kan worden, maar voorlopig zijn zij vrijgesteld. En voor bedrijven met minder dan vijftig medewerkers gaat het waarschijnlijk helemaal nooit gelden. Maar je bent natuurlijk op de arbeidsmarkt wel aan het concurreren tegen bedrijven. De meerderheid van de bedrijven zit natuurlijk in dat stuk die moeten rapporteren en die in hun vacatures of op een andere wijze aan kandidaten bekend maken wat de salaris bandbreedte is. En dat betekent dat veel van deze kleinere bedrijven misschien niet die rapportages moeten gaan afleveren, maar wel moeten gaan nadenken over: hoe haal ik nou kandidaten binnen? Als iedereen een salaris bandbreedte in de vacature zet en wij doen dat niet. Dus ik denk dat je zult zien dat met name dat aspect van communiceer nou de

salarissen voordat je ergens gaat werken, dat je dat heel veel terug zult zien. En tegelijkertijd zegt de wetgeving ook dat je kandidaten niet meer mag vragen naar hun huidige salaris. Dat zijn natuurlijk vragen die ook nu al niet helemaal oké zijn, maar dan mag het echt niet meer. Dus ik verwacht dat kandidaten dan totaal niet meer bereid zijn om daarover te spreken. En daar ga je ook als klein bedrijf mee te maken krijgen. Dus je moet echt wel goed gaan nadenken of je toch aspecten van de wet moet gaan adopteren. Niet in die omvang dat grotere bedrijven dat gaan doen, maar je zult wel moeten gaan nadenken over: misschien moeten we toch wat rollen definiëren. Misschien moeten we toch wat salaris bandbreedtes definiëren, omdat de verwachting van mensen zal zijn dat ze daarnaar kunnen vragen en dat jij dan toevallig wat kleiner bent en officieel niet hoeft te voldoen aan de wetgeving zal voor veel werknemers niet een goed excuus zijn.

00:16:56

*Jan-Willem:* Zijn we met deze nieuwe wetgeving dan ook af van die verschrikkelijke term marktconform salaris in vacatureteksten?

00:17:05

*Anita:* Dat denk ik niet.

00:17:07

*Jan-Willem:* Jammer.

00:17:07

*Anita:* Want door meer openheid zul je gaan zien dat salaris bandbreedtes naar elkaar toe kruipen. Want je kunt moeilijk, laten we zeggen voor een ontwerper bij het ene bedrijf € 50.000 per jaar aanbieden en bij het andere 75.000. Nou, dat kan natuurlijk wel, maar dan weet ik wel waar alle sollicitanten naartoe gaan. Dus je zult zien dat door meer openheid over salarissen er ook meer markt conformiteit zal optreden. Waarschijnlijk hoef je het dan niet meer in de vacaturetekst te zetten. Want het is natuurlijk op dit moment vaak zo van er wordt een marktconform salaris geboden staat er omdat er niet in staat wat de bandbreedte is.

00:17:58

*Jan-Willem:* Helder. Juni 2027. Het lijkt nu nog heel erg ver weg, maar we kwamen net al te spreken over dat alleen het neerzetten van een salarishuis maanden, zo niet 1,5 jaar kan duren. Dus er zit eigenlijk niks anders op om hier snel mee te beginnen voor werkgevers. Ik spreek vaak met werkgevers over loontransparantie en ik hoor vaak een aantal vooroordelen. Iedereen heeft er namelijk wel een mening over en die vooroordelen zou ik graag even aan je willen voorleggen en ik ben benieuwd naar jouw reactie. Allereerst de volgende. Als ik maar een laag salaris te bieden heb, dan doet het meer kwaad dan goed om transparant het salaris te vermelden in de vacature. Wat denk jij?

00:18:46

*Anita:* Dat hoeft helemaal niet zo te zijn, want niet iedere medewerker is op zoek naar het hoogste salaris en er zijn veel mensen die de voorkeur geven aan werken in een kleiner bedrijf. En die realiseren zich dan ook dat dat een trade off is, dat je misschien niet het allerhoogste salaris daar verdient, maar dat je door de cultuur, door de arbeidsomstandigheden, door zeer korte lijnen, een bepaald werkklimaat hebt waar zij heel veel waarde aan hechten. Kleinere bedrijven kunnen vaak met

behulp van arbeidsvoorwaarden ook heel veel doen. Dus ik zou zeggen richt je vooral op het totaalpakket. En als klein bedrijf, maak ook heel erg duidelijk wat je wel aan kunt bieden.

00:19:32

*Jan-Willem:* Promoot je eigen werkgeversmerk. Een ander hardnekkig vooroordeel dat we vaak horen als het gaat over verschillen tussen mannen en vrouwen: Mannen onderhandelen beter als het gaat om salaris en krijgen daarom ook vaak ook een hoger salaris.

00:19:49

*Anita:* Ja, die hoor ik heel vaak. En eigenlijk het grappige daaraan is dat uit onderzoek blijkt dat het niet aan hun ligt. Met andere woorden: mannen en vrouwen starten even vaak de onderhandeling, maar het is de persoon aan de andere kant van de tafel die wel meegaat met mannen, maar niet meegaat met vrouwen.

00:20:14

*Jan-Willem:* Geldt dat ook voor vrouwelijke managers? Dat die eerder meegaan met mannen?

00:20:18

*Anita:* Dat geldt voor iedereen die aan de andere kant van de tafel zit, ongeacht geslacht.

00:20:24

*Jan-Willem:* Interessant. Wat kunnen vrouwen daaraan doen?

00:20:27

*Anita:* Niks.

00:20:28

*Jan-Willem:* Niks.

00:20:29

*Anita:* Nee, want het gaat over de persoon die aan de andere kant van de tafel zit, dus.

00:20:32

*Jan-Willem:* Die is niet te beïnvloeden.

00:20:33

*Anita:* Hoe kan ik daar als kandidaat nou iets aan doen? Nee, dit gaat met name over iets wat je tijdens dit hele traject ook als bedrijf heel goed moet doen en dat is: je moet de houding van managers en ook recruiters die constant bezig zijn met het inhuren van nieuwe medewerkers, het inschakelen van nieuwe medewerkers. Die moet je heel goed trainen, want als die door blijven gaan met mensen niet goed in het functiehuis plotten, mensen niet goed in het salarishuis zetten, Ja, dan heb je de komende jaren elk jaar een loonkloof. Dus er zitten twee kanten aan. Je moet aan de ene kant mensen repareren, maar je moet aan de andere kant echt hele goede opleidingstrajecten opzetten voor managers, voor recruiters, voor iedereen die met het inhuren van personeel te maken heeft. En ook met belonen, beoordelen en belonen om ervoor te zorgen dat die snappen hoe het project werd.

00:21:37

*Jan-Willem:* Dan nog een derde vooroordeel wat ik vaak hoor is dat high performers

worden gedemotiveerd, worden gefrustreerd wanneer salarissen gelijk worden getrokken.

00:21:49

*Anita:* Die hoor ik ook vaak, maar de directive schrijft niks over prestatie gerelateerd belonen en zegt ook niet dat dat niet meer kan. Wat het directive wel zegt is dat als je het doet, iedereen in die functie dezelfde kansen moet hebben en iedereen in die functie hetzelfde beoordeeld moet worden. Dus even, laten we even zeggen een sales functie, want daar zie je vaak dat een deel is vast en een deel is prestatie gerelateerd. Dan kan je niet tegen twee junior sales mensen zeggen voor jou is het target een ton en voor jou is het target twee ton. Dat gaat niet. Je moet dan zeggen voor jullie allemaal is het target een ton. En als je die ton haalt, dan krijg je 5% extra of zoiets. Ik noem maar wat. Dus ook hier weer. Je kunt het wel doen, maar je moet zowel de mogelijkheid als de uitgangspunten gelijk trekken over iedereen heen. Ja, en als de ene dan wel die ton haalt en die andere niet, ja, dan krijgt die ene wel die bonus of die commissie en die ander niet.

00:22:59

*Jan-Willem:* Dus dat flexibele gedeelte van beloning daar, die mogelijkheid heb je nog steeds om dat te bieden, die flexibele beloning. Alleen daar zijn ook transparantie regels voor. Nou, alle vooroordelen zijn dus weerlegd. Het houdt geen werkgever meer tegen om salarissen en bandbreedtes te vermelden in hun teksten. Werkgevers moeten hier dus mee aan de slag. Heb je nog een tip voor hoe je het beste het hele bedrijf meekrijgt?

00:23:31

*Anita:* Ja, eigenlijk de zin die ik altijd gebruik is 'Hou nou in je achterhoofd dat je moet kunnen uitleggen waarom je betaalt wat je betaalt'. En als je die zin een beetje meeneemt. En als je op die manier ook naar zowel je managers als naar je medewerkers gaat communiceren, dan maak je het jezelf een stuk makkelijker dan dat je gaat zeggen van ja, we gaan een HR project doen en dat is omdat we loon transparantie moeten gaan uitvoeren. Maak het nou gewoon heel klein en zorg ervoor dat je op een goede manier, op een duidelijke manier, zowel aan je leidinggevende als aan je medewerkers kunt uitleggen welk salaris iedereen krijgt, welke arbeidsvoorwaarden daarbij horen. En ja, dat dus iedereen gelijk beloond wordt voor gelijk werk.

00:24:30

*Jan-Willem:* Ja. Heb je trouwens nog tips en ideeën voor tools of technologieën die je hiervoor kunt gebruiken? Voor dat vastleggen van dat huis.

00:24:40

*Anita:* Ja, er zijn een aantal nieuwe softwareoplossingen op de markt gekomen. Ik zou zeggen volg mij op LinkedIn en dan zie je er wel regelmatig wat voorbij komen. Deze oplossingen helpen je over het algemeen niet alleen om de rapportage te doen, want dat kan een HR of een salaris tool ook wel. Maar waar het natuurlijk om gaat is dat je naar de toekomst toe steeds blijft kijken van plot ik mensen wel op de juiste manier in. En dat is waar deze tools je heel erg bij helpen om te zeggen van: oké, deze nieuwe medewerker heeft deze kwalificaties, deze opleiding, dan moet je hem hier inschalen en dan is deze salaris bandbreedte anders. Als je dat niet doet dan ga je waarschijnlijk elk jaar weer een loonkloof rapporteren die je moet repareren. En



het doel is natuurlijk om ervoor te zorgen dat je constant binnen die bandbreedte van plus en -5% blijft.

00:25:40

*Jan-Willem:* Afsluitend, deze wetgeving wordt door heel veel werkgevers gezien als een moetje. Is dat het ook echt? Is het een moetje of zitten er ook echt heel veel voordelen aan je, aan dat transparante systeem?

00:25:53

*Anita:* Ik denk dat als je het goed doet dat het een mogelijkheid is om met je medewerkers gewoon veel meer tevredenheid te bewerkstelligen. Omdat ze weten waar ze financieel aan toe zijn en omdat ze ook weten dat als ze denken dat er iets is, dat ze dan open het gesprek kunnen voeren. Maar het tweede is je moet ook veel opener zijn over carrièrepaden die mensen kunnen bewandelen. En dat helpt natuurlijk iedereen. Want als een medewerker weet van nou oké, als ik nu dit voor het komende jaar doe, dan heb ik deze en deze, deze mogelijkheden. Daar kunnen we over gaan overleggen. Dan hou je hopelijk veel meer medewerkers betrokken en die blijven dan ook voor je werken. En gezien de arbeidschaarste en de tekorten in Nederland is het binden van medewerkers misschien op dit moment wel net zo belangrijk als het boeien van medewerkers. Dus als werkgever zou ik hier mijn voordeel mee doen.

00:26:54

*Jan-Willem:* Dank je wel Anita!

00:26:55

*Anita:* Graag gedaan. Dank je wel.

00:26:59

*Jan-Willem:* Dit was Werken aan Groei, een podcast van Indeed. Wil je nou nog meer te weten komen over de nieuwe wetgeving? In de show notes kun je alle belangrijke data en deadlines teruglezen. Volgende aflevering hebben we Thijs Launchpad te gast. Thijs is dé expert op het gebied van stress op de werkvloer en ik nodig hem uit om te praten over werkverslaving. Hoe komt het dat mensen tegenwoordig zo verslaafd zijn aan hun werk? Hoe herken je werkverslaving en hoe kun je ermee omgaan? Je hoort het allemaal in de volgende aflevering.