

Salary Guide 2027

Een onderbouwd vertrekpunt
voor het loongesprek.

Trends · Extralegale voordelen · Bedrijfscultuur
Salarisreferenties voor vijf specialisaties

INHOUD

Een gids voor het volledige loonverhaal.

Van marktcontext tot een concreet aanbod: lees wat voor jou relevant is.

Introductie	03
01 Trends en inzichten	04–06
02 Extralegale voordelen	07–09
03 Bedrijfscultuur	10–11
Conclusie: van inzicht naar aanbod	12
Salarissen per specialisatie	13–18
Vijf loonmythes onder de loep	19–21
Bronnen en verantwoording	22–23

ZO GEBRUIK JE DEZE GIDS

De cijfers geven richting. Het takenpakket, de arbeidsduur en het totale pakket bepalen welke vergelijking past.

INTRODUCTIE

Een functie is meer dan een titel.

Een passend loonvoorstel begint bij begrijpen wie je zoekt en wat die persoon zal opnemen.

Bij OXIDA verbinden we technische expertise met kennis van de mensen en organisaties achter een vacature. Dezelfde functietitel kan in twee bedrijven een heel andere opdracht betekenen.

Daarom kijken we verder dan het bedrag op de loonbrief. Taken, verantwoordelijkheid, werkcontext en groeimogelijkheden horen samen in het gesprek. Dat geldt bij een eerste aanwerving én wanneer je een bestaand loonpakket opnieuw bekijkt.

**Persoonlijk**

Vertrek vanuit de concrete rol en de verwachtingen van beide partijen.

Transparant

Maak helder welke onderdelen vast, variabel of voorwaardelijk zijn.

Onderbouwd

Gebruik marktgegevens als referentie en leg je eigen keuzes uit.

OXIDA-visie. De marktgegevens in deze gids zijn publiek onderzoek en platformreferenties, geen eigen OXIDA-loononderzoek.

01 / TRENDS EN INZICHTEN

Minder vacatures. Toch blijft talent schaars.

De arbeidsmarkt koelt af, maar die beweging vertelt niet het volledige verhaal.

133.881**Openstaande vacatures**

België · tweede kwartaal 2026

227**Knelpuntberoepen**

Vlaanderen · lijst 2026

34,8%**Werkt soms of
regelmatig thuis**

Loontrekkenden · België · 2025

34,5%**Gebruikt minstens één
AI-technologie**

Bedrijven ≥10 personen · België · 2025

OXIDA-KIJK → Stem het aanbod af op de concrete doelgroep. Een daling van het vacaturevolume betekent niet dat elk technisch profiel vlot beschikbaar is.

Bronnen [1–4]: Statbel, vacatures Q2 2026 (11 september 2026), thuiswerk 2025 (25 maart 2026), ICT-enquête 2025 (2 december 2025); VDAB, Knelpuntberoepen 2026. Vier afzonderlijke indicatoren; geen samengestelde index.

01 / VIER BEWEGINGEN

Wat verandert er aan het loongesprek?

Vier aandachtspunten om verwachtingen en mogelijkheden op elkaar af te stemmen.

01 / Flexibiliteit**Maak de werkafspraken concreet.**

Thuiswerk, uurroosters en bereikbaarheid zijn verschillende keuzes. Voor een rol op de productievloer kan voorspelbare planning relevanter zijn dan thuiswerk.

02 / Digitalisering**Benoem de expertise die je nodig hebt.**

Het gebruik van AI groeit. Bespreek welke taken en vaardigheden in jouw team veranderen; leid uit een adoptiecijfer geen vaste loonpremie af.

03 / Schaarste**Kijk naar de oorzaak van het knelpunt.**

Een tekort kan gaan over aantallen kandidaten, vaardigheden of arbeidsomstandigheden. Bepaal eerst waar de echte drempel zit.

04 / Retentie**Voer het gesprek vóór de twijfel groeit.**

Bespreek loon samen met autonomie, leerkansen en de dagelijkse werkdruk. Dat geeft meer houvast dan een gesprek dat alleen over opslag gaat.

Bronbasis [2–4,7]: Statbel, thuiswerk en ICT-enquête 2025; VDAB, Knelpuntberoepen 2026; SERV, werkbaarheidsmonitor 2023. De vertaling naar werkgeversacties is OXIDA-duiding.

01 / VERLONING

Plan het loonbudget met de juiste regels.

Marktreferenties, indexering en de loonnorm hebben elk een andere functie.

01 Indexering volgt de sector

Controleer het paritair comité, de toepasselijke cao en het indexeringsmoment. Er bestaat geen uniforme indexering voor alle Belgische lonen.

02 Centenindex: let op de loonbasis

Sinds 1 juni 2026 geldt een beperking voor het deel boven €4.000 bruto voltijds referteloon, tot 2% loonmatiging. Het toepassingsmoment hangt af van het indexsysteem.

03 2026 is geen voorschrift voor 2027

De loonnorm 2025–2026 is 0%; indexeringen en baremieke verhogingen zijn gewaarborgd. Neem dit niet over als vastgestelde norm voor 2027–2028.

04 Bekijk de volledige werkgeverskost

Splits basisloon, premies, voordelen en werkgeverslasten. Laat de toepassing van sectorafspraken en wettelijke beperkingen toetsen vóór je een aanbod vastlegt.

Bron [5]: FOD Werkgelegenheid, Automatische loonindexering, Centenindex en Loonnorm. Regels volgens de op 27 oktober 2026 gepubliceerde toelichtingen. Geen individuele loonsimulatie.

02 / EXTRALEGALE VOORDELEN

Het pakket maakt het verschil zichtbaar.

Een goed aanbod geeft overzicht: wat krijgt de medewerker, onder welke voorwaarden en met welke keuzevrijheid?

Mobiliteit

Wagen of alternatief, verplaatsingen, laadregeling en eigen bijdrage.

Maaltijdcheques

Vanaf 2026: werkgever max. €8,91; werknemer min. €1,09 per cheque.

Verzekeringen

Waarborgen, werkgeversbijdrage en mogelijke gezins aansluiting.

Variabel loon

Doelstellingen, betaalmoment en voorwaarden; onderscheid met gegarandeerd loon.

Tijd en flexibiliteit

Arbeidsduur, verlof, ADV, thuiswerk en afspraken over bereikbaarheid.

Ontwikkeling

Opleidingstijd, middelen en een concreet perspectief om bij te leren.

EÉN HELDER OVERZICHT

Zet bedragen, voorwaarden en werkafspraken naast elkaar. Zo maak je de totale waarde van het aanbod bespreekbaar.

Bron [6]: RSZ, instructies 2026/3, maaltijdcheques. Bijdragegrenzen vanaf 1 januari 2026; vrijstelling alleen als alle voorwaarden vervuld zijn. Overige checklist: OXIDA-duiding.

02 / VOORDELEN IN DE PRAKTIJK

In IT gaat het pakket veel verder dan loon.

Voorbeeld uit telecom, ICT en internet: aandeel bevraagde werknemers dat het voordeel ontvangt. België · Salariskompas 2025.



VERGELIJK MET JOUW DOELGROEP

Dit is één sectorvoorbeeld, geen ranglijst voor alle werknemers. Vraag welke onderdelen in jouw team waarde hebben.

Bron [8]: Jobat, "Hoeveel verdien je in telecom, ICT & internet?", gepubliceerd 10 april 2026; Salariskompas 2025. Aangeboden voordelen, geen voorkeurspercentages. Deelsteekproef niet vermeld in het artikel.

02 / PRAKTISCHE WERKGEVERSCHECK

Maak voordelen bruikbaar en begrijpelijk.

Een lange lijst is pas waardevol als medewerkers begrijpen wat ze ermee kunnen.

1**Vraag wat relevant is**

Bespreek mobiliteit, gezinssituatie, werkritme en groeiplannen zonder voor de medewerker te beslissen.

2**Stem af op de functie**

Een techniker, planner en kantoorprofessional hebben andere mogelijkheden. Maak die verschillen uitlegbaar.

3**Leg de voorwaarden vast**

Vermeld eigen bijdragen, wachttijden, doelstellingen en wat er gebeurt bij afwezigheid of een functiewijziging.

4**Toets een keuzepakket vooraf**

Wil je een cafetariaplan? Controleer dan eerst welke keuzes juridisch, fiscaal en organisatorisch haalbaar zijn.

5**Evalueer de praktijk**

Vraag regelmatig wat gebruikt wordt, wat onduidelijk blijft en welke behoefte veranderd is.

Praktische checklist: OXIDA-duiding. Fiscale of sociale voordelen hangen af van de concrete regeling; laat de gekozen invulling controleren.

03 / BEDRIJFSCULTUUR

Wat je belooft, moet je dagelijks voelen.

Een loonvoorstel vertelt ook iets over hoe een organisatie met haar mensen omgaat.

36,1%

van de werknemers in Vlaanderen
rapporteerde werkstressklachten in de
meting van 2023.



Werkdruk

Zijn doelen haalbaar en prioriteiten
duidelijk?

Autonomie

Welke beslissingen kan de
medewerker zelf nemen?

Leerkansen

Is er tijd en begeleiding om
nieuwe expertise op te bouwen?

Werk-privébalans

Zijn planning en bereikbaarheid
voorspelbaar?

OXIDA-KIJK → Geef in de vacature en tijdens gesprekken concrete voorbeelden van de werkcontext. Algemene cultuurwoorden helpen pas wanneer je ze kunt uitleggen.

Bron [7]: SERV / Stichting Innovatie & Arbeid, Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers, meting 2023. Historische context, geen meting over 2026. De vier vragen zijn OXIDA-duiding.

03 / RETENTIE

Werkbaarheid en vertrekintentie hangen samen.

Aandeel werknemers dat uitkijkt naar ander werk · Vlaanderen · werkbaarheidsmonitor 2023.

Werkbare job

3,5%



Eén werkbaarheidsknelpunt

9,6%



Meerdere werkbaarheidsknelpunten

27,8%



De samenhang is duidelijk, maar bewijst niet dat één maatregel vertrek voorkomt. Bespreek ook werkdruk, leidinggeven en ontwikkeling wanneer je je loonbeleid evalueert.

EEN CONCRETE VERVOLGVRAAG

Wat zou deze functie aantrekkelijker en beter werkbaar maken, naast een aanpassing van het loon?

Bron [7]: SERV, werkbaarheidsmonitor werknemers 2023. Werknemers uit het Vlaams Gewest; steekproefbevraging. Beschrijvende samenhang, geen bewezen oorzakelijk effect.

CONCLUSIE

Een sterk aanbod kun je uitleggen.

Breng de markt, het pakket en de dagelijkse werkervaring samen.

01**Een passende loonreferentie**

Vergelijk de inhoud en verantwoordelijkheid van de rol. Gebruik een gemiddelde als vertrekpunt, niet als automatisch tarief.

**02****Een helder totaalpakket**

Maak zichtbaar welke bedragen vast zijn, welke voordelen gelden en welke voorwaarden bij variabel loon horen.

**03****Een geloofwaardige werkcontext**

Laat zien hoe samenwerken, leidinggeven en groeien er in de praktijk uitzien. Maak afspraken die het team kan waarmaken.

DE VOLGENDE STAP

Gebruik de tabellen op de volgende pagina's om het loongesprek voor te bereiden.

SALARISSEN / LEESWIJZER

Vergelijk de rol. Lees daarna het bedrag.

36 functiegebonden referenties voor finance, administratie en HR, IT, engineering en aankoop/logistiek.

01

Gemiddeld basisloon

De tabellen tonen platformgemiddelden uit vacaturelonen over de voorbije 36 maanden. Ze zijn geen representatieve meting van alle Belgische werknemers.

02

Bronbasis blijft herkenbaar

Bedragen staan in de tijdseenheid van de bron. Maandbedragen vormen de hoofdtabel; twee jaarbedragen staan apart en zijn niet omgerekend.

03

Geen automatische ervaringsvorken

Een gemiddelde is geen minimum, maximum of percentiel. Er zijn geen niet-onderbouwde junior-, medior- of seniorbedragen toegevoegd.

04

Kijk naar het volledige pakket

Uren en looncomponenten zijn niet uniform afgebakend. Lees deze referenties niet als een geharmoniseerde bruto-voltijdse loonmeting of als totaalvergoeding.

Bron [9]: Indeed België, loonpagina's per functie, gecontroleerd 27 oktober 2026. Functietitels zijn aanklikbaar. Aantallen en bronpeildata staan achteraan. 2027 is het editiejaar, geen loonvoorspelling.

SALARISREFERENTIES / BELGIË

Finance & accounting

Gemiddeld basisloon · EUR per maand · Nationale platformreferenties

Functie	Gemiddeld basisloon / maand
Boekhoudkundig bediende	€ 3.038
Hulpboekhouder	€ 3.187
Boekhouder	€ 3.726
Senior accountant	€ 4.164
Credit controller	€ 3.523
Financieel controller	€ 4.481
Financieel analist*	€ 3.924
Hoofdboekhouder	€ 4.698
Financieel manager	€ 5.442

FINANCE VRAAGT EEN DUIDELIJKE ROLAFBAKENING.

Boekhoudkundige uitvoering, analyse en eindverantwoordelijkheid zijn verschillende opdrachten. Koppel het bedrag aan de concrete inhoud.

Bron [9]: Indeed België, functiepagina's (aanklikbaar), geraadpleegd 27 oktober 2026. * Minder dan 100 loonmeldingen: extra voorzichtig interpreteren. Aantallen en bronpeildata op p.23. Geen eigen OXIDA-loononderzoek.

SALARISREFERENTIES / BELGIË

Administratie & HR

Gemiddeld basisloon · EUR per maand · Nationale platformreferenties

Functie	Gemiddeld basisloon / maand
Administratief medewerker	€ 2.908
Human resources officer	€ 3.315
Recruiter	€ 2.827
Payroll officer	€ 3.538
Human resources manager	€ 4.414
Payroll manager*	€ 5.009

AFZONDERLIJKE JAARREFERENTIE · GEEN OMREKENING

Human resources business partner

€ 49.702 / jaar

MAAK DE BREEDTE VAN DE HR-ROL ZICHTBAAR.

Operationele administratie, payroll, recruitment en beleidswerk vragen elk een eigen vergelijking. Controleer ook de teamscope.

Bron [9]: Indeed België, functiepagina's (aanklikbaar), geraadpleegd 27 oktober 2026. * Minder dan 100 loonmeldingen: extra voorzichtig interpreteren. Aantallen en bronpeildata op p.23. Geen eigen OXIDA-loononderzoek.



SALARISREFERENTIES / BELGIË

IT & digitale expertise

Gemiddeld basisloon · EUR per maand ·
Nationale platformreferenties

Functie	Gemiddeld basisloon / maand
It support medewerker*	€ 3.119
Systeembeheerder*	€ 3.815
Software engineer	€ 4.242
Business analyst	€ 4.331
It manager*	€ 5.205
AFZONDERLIJKE JAARREFERENTIE · GEEN OMREKENING	
Functioneel analist	€ 53.828 / jaar

TECHNISCHE DIEPGANG MAAKT EEN VERSCHIL.

Bespreek systemen, zelfstandigheid, bereikbaarheid en complexiteit. Een supportrol is geen ontwikkel- of infrastructuurfunctie.

Bron [9]: Indeed België, functiepagina's (aanklikbaar), geraadpleegd 27 oktober 2026. * Minder dan 100 loonmeldingen: extra voorzichtig interpreteren. Aantallen en bronpeildata op p.23. Geen eigen OXIDA-loononderzoek.

Engineering & operations

Gemiddeld basisloon · EUR per maand · Nationale platformreferenties

Functie	Gemiddeld basisloon / maand
Design engineer	€ 3.682
Automation engineer	€ 4.050
Proces engineer	€ 4.068
Sales engineer	€ 3.973
Projectmanager	€ 4.398
Maintenance manager	€ 4.915
Productiemanager	€ 4.878
Operations manager	€ 4.071

BENOEM DE TECHNISCHE EN LEIDINGGEVENDE SCOPE.

Projectomvang, installaties, teamgrootte en permanentie tellen mee. De algemene projectmanager- en operationsrollen zijn niet industriespecifiek.

Bron [9]: Indeed België, functiepagina's (aanklikbaar), geraadpleegd 27 oktober 2026. * Minder dan 100 loonmeldingen: extra voorzichtig interpreteren. Aantallen en bronpeildata op p.23. Geen eigen OXIDA-loononderzoek.

Aankoop & logistiek

Gemiddeld basisloon · EUR per maand · Nationale platformreferenties

Functie	Gemiddeld basisloon / maand
Transportplanner	€ 3.376
Supply chain medewerker	€ 3.549
Inkoper	€ 3.646
Supply chain planner	€ 3.658
Teamleider magazijn & expeditie	€ 3.577
Logistiek manager	€ 4.074

KIJK NAAR DE KETEN ACHTER DE FUNCTIE.

Transportplanning, aankoop en magazijncoördinatie hebben verschillende verantwoordelijkheden. Maak budget, team en procescomplexiteit concreet.

Bron [9]: Indeed België, functiepagina's (aanklikbaar), geraadpleegd 27 oktober 2026. * Minder dan 100 loonmeldingen: extra voorzichtig interpreteren. Aantallen en bronpeildata op p.23. Geen eigen OXIDA-loononderzoek.

VIJF LOONMYTHES / 1 EN 2

Niet elk loonweetje houdt stand.

Een helder antwoord begint bij het onderscheid tussen loon, belasting en sectorafspraken.

01 / “Bij een hogere belastingschijf wordt mijn hele inkomen zwaarder belast.”

De personenbelasting werkt met schijven. Een hoger tarief geldt voor het deel van het belastbare inkomen in die schijf, niet plots voor het volledige inkomen. Je nettoloon hangt ook af van bijdragen, verminderingen en je persoonlijke situatie.

Brutoloon – inhoudingen = nettoloon.

02 / “Iedereen heeft automatisch recht op jaarlijkse opslag.”

Indexering en baremieke verhogingen volgen de toepasselijke afspraken. Een individuele verhoging op basis van prestaties is iets anders. Bespreek die binnen het loonbeleid en de wettelijke ruimte; ga niet uit van één algemene jaarlijkse verhoging.

Bronnen [5,10]: FOD Financiën, Belastingtarieven; FOD Werkgelegenheid, Automatische loonindexering en Loonnorm. Gecontroleerd 27 oktober 2026. Geen individuele netto- of belastingberekening.

VIJF LOONMYTHES / 3 EN 4

De waarde van een pakket is meer dan één bedrag.

Stel de juiste vervolgvraag voor je een conclusie trekt.

03 / “Meer voordelen zijn altijd beter dan meer brutoloon.”

Dat hangt af van het voordeel, de voorwaarden en wat de medewerker nodig heeft. Behandel cheques, een verzekering en vast loon niet als identieke bedragen. Vergelijk ook beschikbaarheid, eigen bijdragen en de fiscale en sociale behandeling.

Vergelijk: vast loon + voordelen + werkcontext.

04 / “Een hoger loon lost elk motivatieprobleem op.”

Een loonvoorstel verandert niet automatisch de dagelijkse werkdruk, de relatie met de leidinggevende of de kansen om te leren. Bespreek die factoren apart. De werkbaarheidsmetingen tonen samenhang tussen de kwaliteit van een job en de intentie om ander werk te zoeken.

Bronnen [6–7]: RSZ, het loonbegrip en maaltijdcheques (instructies 2026/3); SERV, werkbaarheidsmonitor werknemers 2023. Praktische interpretatie: OXIDA. Geen individuele fiscale of pensioenvergelijking.

VIJF LOONMYTHES / 5

Een vast contract. Geen automatische loondaling.

Vergelijk de afspraken en componenten, niet alleen de laatste nettobetaling.

05 / “Na een tijdelijk contract ga ik met een vast contract automatisch minder verdienen.”

De contractduur op zich is geen verklaring voor een lager loon. Werknemers met een contract voor bepaalde tijd mogen niet louter daarom minder gunstig worden behandeld dan vergelijkbare vaste werknemers, tenzij het verschil objectief gerechtvaardigd is.

Bij uitzendarbeid geldt bovendien een eigen gelijkeloonprincipe. Een vergelijking van twee nettobetalingen kan verschillen tonen door bijvoorbeeld het betaalmoment, de inhoudingen of de samenstelling van het pakket. Laat de loonfiches daarom samen beoordelen.

VRAAG VÓÓR JE TEKENT

Welke bedragen zijn vast? Welke voordelen en eigen bijdragen gelden? Wat verandert aan uren, premies of betaalmomenten?

Bron [11]: FOD Werkgelegenheid, Arbeidsovereenkomst gesloten voor een bepaalde tijd (non-discriminatiebeginsel) en Uitzendarbeid (arbeidsvoorwaarden en loon). Gecontroleerd 27 oktober 2026.

BRONNEN / OFFICIËLE CONTEXT

Bronnen

Bronnen zijn geconcentreerd in de bronregels en deze verantwoording. Geraadpleegd op 27 oktober 2026.

[1] Statbel • Vacatures

Q2 2026; publicatie 11 september 2026. Vacaturevolume en vacaturegraad, Belgische ondernemingen.

[2] VDAB • Knelpuntberoepen 2026

Vlaanderen; kwantitatieve analyse en expertbevraging. Nieuwe beroepenstructuur: geen rechtstreekse vergelijking met eerdere lijsten.

[3] Statbel • Thuiswerken

EAK 2025; publicatie 25 maart 2026. Soms of regelmatig thuiswerken bij loontrekkenden; breder dan telewerk.

[4] Statbel • ICT-enquête ondernemingen

Meting 2025; publicatie 2 december 2025. AI-gebruik bij ondernemingen met minstens 10 personen.

[5] FOD Werkgelegenheid • Verloning

Automatische indexering, centenindex en loonnorm. Klik op de titels op p.6 voor de specifieke toelichting.

[6] RSZ • Administratieve instructies 2026/3

Maaltijdcheques: bijdragegrenzen en vrijstellingsvoorwaarden. Bedragen vanaf 1 januari 2026.

[7] SERV • Werkbaarheidsmonitor werknemers

Meting 2023; representatieve steekproef Vlaanderen. 40.000 aangeschreven werknemers, nettorespons 24,2%. Historische onderzoekscontext.

[8] Jobat • Telecom, ICT & internet

Salariskompas 2025; artikel 10 april 2026. Sectorvoorbeeld aangeboden voordelen; deelsteekproef niet vermeld.

[10–11] Financiën en Werkgelegenheid

Belastingtarieven, contracten voor bepaalde tijd en uitzendarbeid. Bronlinks bij de loonmythes op p.19–21.

OXIDA-aanbevelingen zijn redactionele duiding, geen uitkomsten van eigen loononderzoek. Meetjaren en publicatiejaren verschillen. Een cijfer uit 2023 of 2025 is nergens als een meting over heel 2026 of 2027 voorgesteld. Fotografie (stock): ThisisEngineering en Vitaly Gariev / Unsplash.

BRONNEN / SALARISREFERENTIES

De onderbouwing van de functiecijfers.

[9] Indeed België · Nationale functiepagina's · Bronaantallen en laatste actualisering volgens de bron. Alle datums hieronder zijn uit 2026.

Finance & accounting

Boekhoudkundig bediende

396 loonmeldingen · 18/10 · per maand

Hulpboekhouder

351 loonmeldingen · 30/08 · per maand

Boekhouder

9k loonmeldingen · 19/10 · per maand

Senior accountant

2.1k loonmeldingen · 7/09 · per maand

Credit controller

301 loonmeldingen · 6/09 · per maand

Financieel controller

534 loonmeldingen · 19/10 · per maand

Financieel analist

60 loonmeldingen · 8/10 · per maand

Hoofdboekhouder

326 loonmeldingen · 18/10 · per maand

Financieel manager

193 loonmeldingen · 18/09 · per maand

Administratie & HR

Administratief medewerker

4.6k loonmeldingen · 19/10 · per maand

Human resources officer

526 loonmeldingen · 3/10 · per maand

Recruiter

1.9k loonmeldingen · 18/10 · per maand

Payroll officer

468 loonmeldingen · 18/10 · per maand

Human resources manager

180 loonmeldingen · 12/10 · per maand

Payroll manager

23 loonmeldingen · 21/08 · per maand

Human resources business partner

241 loonmeldingen · 10/10 · per jaar

IT & digitale expertise

IT support medewerker

70 loonmeldingen · 8/10 · per maand

Systeembeheerder

51 loonmeldingen · 7/10 · per maand

IT & digitale expertise

Software engineer

111 loonmeldingen · 15/10 · per maand

Business analyst

448 loonmeldingen · 11/10 · per maand

IT manager

62 loonmeldingen · 7/10 · per maand

Functioneel analist

163 loonmeldingen · 12/09 · per jaar

Engineering & operations

Design engineer

109 loonmeldingen · 30/08 · per maand

Automation engineer

709 loonmeldingen · 19/10 · per maand

Proces engineer

263 loonmeldingen · 18/10 · per maand

Sales engineer

443 loonmeldingen · 12/10 · per maand

Projectmanager

1.1k loonmeldingen · 4/10 · per maand

Maintenance manager

218 loonmeldingen · 29/08 · per maand

Productiemanager

205 loonmeldingen · 18/10 · per maand

Operations manager

371 loonmeldingen · 18/10 · per maand

Aankoop & logistiek

Transportplanner

943 loonmeldingen · 12/10 · per maand

Supply chain medewerker

345 loonmeldingen · 5/09 · per maand

Inkoper

1k loonmeldingen · 5/09 · per maand

Supply chain planner

206 loonmeldingen · 6/09 · per maand

Teamleider magazijn & expeditie

207 loonmeldingen · 18/10 · per maand

Logistiek manager

147 loonmeldingen · 17/10 · per maand

Vacaturelonen over de voorbije 36 maanden; geen representatieve loonmeting. Uren en looncomponenten zijn niet uniform afgebakend. "k" is een afgerond bronaantal. Geen herrekening naar netto, jaarloon of voltijdse norm. Onjuiste titelomleidingen of tegenstrijdige tijdseenheden zijn uitgesloten. Daarom is dit een selectie en geen volledige functiematrix.

Een helder aanbod. Een sterker gesprek.

Bespreek jouw aanwervingsvraag met OXIDA.

Van functie-inhoud en verwachtingen tot een passend loonpakket: we denken mee vanuit de concrete rol en de mensen achter de organisatie.

**Human intelligence.
Business impact.**

www.oxida.be/contact
050/619380 · info@oxida.be