OXIDA

DE TECHNISCHE ARBEIDSMARKT

Salarisgids 2026

Slim en transparant verlonen in de war-for-talent. Een praktische gids voor werkgevers die schaarse technische, finance, supply chain en IT-profielen willen aantrekken én behouden.

Een uitgave van Oxida — HR-partner in West- & Oost-Vlaanderen

VOORWOORD

Loon is je scherpste wapen — als je het slim inzet

De arbeidsmarkt voor technische profielen is geen markt meer waarin je kiest. Het is een markt waarin je gekozen wordt. Engineers, finance-specialisten, supply chain-experts en IT-talent krijgen meerdere aanbiedingen tegelijk op tafel. Wie het verschil wil maken, doet dat allang niet meer met een vacaturetitel en een brutomaandloon alleen.

Toch blijft verloning bij veel bedrijven het meest onderbelichte onderdeel van het HR-verhaal. Begrijpelijk, want loon is complex en het kost geld. Maar net daar wringt het: zonder een doordachte loonvisie ontstaat een wildgroei aan salarissen, voelt elk gesprek als een onderhandeling, en laat je nettovoordeel liggen dat je niets extra kost.

Deze gids verzamelt wat je als werkgever in 2026 moet weten over slim verlonen in België: van de opbouw van een loonpakket en de fiscaal vriendelijke alternatieven voor cash, tot de impact van de Arizona-maatregelen en de Europese loontransparantierichtlijn die op 7 juni 2026 in werking treedt. Geen droge wetgeving, wel concrete inzichten waar je morgen mee aan de slag kunt.

> “Een vacature invullen is een transactie. Iemand laten blijven is een kwestie van een loonpakket dat klopt — financieel én menselijk.

Oxida is geen vacaturebureau en geen cv-doorschuiver. Wij zijn de recruitmentpartner voor schaarse technische profielen, met een data-gedreven aanpak, transparante formules en een dedicated consultant per project. Deze gids is daar de logische verlenging van: wij delen graag wat werkt.

236	65%	7 JUNI
dagen onderhandelen voor de Arizona-regering	netto-rendement van een loonbonus vs. 38% cash	deadline EU-loontransparantie 2026

INHOUD

Wat je in deze gids vindt

01	De anatomie van een loonpakket Vast loon, variabel loon en wat een euro netto jou werkelijk kost	05
02	Kosten eigen aan de werkgever Thuiswerk, mobiliteit en representatie netto vergoeden	08
03	Cheques & vouchers Maaltijd-, eco- en cultuurcheques na de Arizona-hervorming	11
04	Mobiliteit Bedrijfswagen, mobiliteitsbudget en fietslease in transitie	14
05	Bonussen die renderen Loonbonus, winstpremie en warrants vergeleken	17
06	Het cafetariaplan Flexibel verlonen zonder de loonkost te verhogen	20
07	Loontransparantie 2026 De EU-richtlijn en wat zij betekent voor je loonbeleid	22
08	Een loonbeleid dat een verhaal vertelt Van salary grid tot employer branding	25
09	Werken met Oxida Hoe wij schaars talent voor je vinden en binden	27

Hoe je deze gids leest

Elk deel staat op zichzelf. Wil je snel weten welke voordelen het meest renderen? Spring naar deel 5 en 6. Bereid je je voor op de loontransparantierichtlijn? Deel 7 vat samen wat je nu al kunt doen. Achteraan vind je hoe Oxida je concreet kan helpen.

DEEL 01

De anatomie van een loonpakket

Voor je slimmer kunt verlonen, moet je weten waaruit een loonpakket bestaat — en waarom een euro netto voor je werknemer je ruim het dubbele kost.

IN DIT DEEL

01 Vast loon versus variabel loon

02 Van werkgeverskost tot nettoloon

03 Waarom € 100 netto jou € 175 kost

DEEL 01

Vast loon, variabel loon en alles ertussen

De kern van elk salaris is het brutomaandloon. Als een kandidaat vraagt “wat ga ik verdienen?”, bedoelt hij meestal dit. Het minimum ligt vast per paritair comité in de vorm van baremalonen, bepaald door functie en anciënniteit. Voor bedienden — en zeker voor de technische en hogere profielen waar Oxida zich op richt — betalen werkgevers in de praktijk ruim boven dat minimum.

Vast versus variabel

Vast loon

Een gegarandeerd loon, gekoppeld aan de voorwaarde dat er prestaties geleverd worden. De kwaliteit ervan speelt geen rol — wat telt is dat er gewerkt is. Naast het maandloon horen hier vaak ook de eindejaarspremie, het vakantiegeld en cheques bij.

Variabel loon

Hangt wél af van de kwaliteit of kwantiteit van de prestaties — van de werknemer, het team of het hele bedrijf. Denk aan bonussen, commissieloon, warrants, winstpremies of ploegen- en nachtpremies. Variabel loon komt altijd bóvenop het vaste loon.

Show me the money: wat kost een loon echt?

Een brutoloon vertelt nooit het volledige verhaal — niet voor de werknemer, en zeker niet voor jou. Bovenop het brutoloon betaal je als werkgever patronale RSZ-bijdragen, die afhankelijk van sector en omvang vaak rond 25% schommelen. Aan werknemerszijde gaan er nog twee afhoudingen af: de persoonlijke RSZ-bijdrage van 13,07% en de bedrijfsvoorheffing, een progressief voorschot op de personenbelasting.

Van werkgeverskost tot nettoloon	Bedrag	Aandeel
Totale werkgeverskost	€ 3.125	100%
– Patronale RSZ (± 25%)	– € 625	20%
Brutoloon	€ 2.500	80%
– RSZ werknemer (13,07%)	– € 327	10%
– Bedrijfsvoorheffing	– € 371	12%
Nettoloon voor de werknemer	€ 1.802	58%

Cijfervoorbeeld bij een brutomaandloon van € 2.500. Bedragen zijn indicatief en variëren met sector, gezinssituatie en anciënniteit.

De rekensom die elke werkgever moet kennen

Wil je een werknemer € 100 netto extra geven via een klassieke loonsverhoging? Dan kost je dat ongeveer € 175. Meer dan de helft verdampt onderweg. Net daarom bestaan er fiscaal vriendelijke alternatieven — het onderwerp van de rest van deze gids.

Voor schaarse profielen is dit geen detail. Een aantrekkelijk pakket samenstellen met enkel een hoger brutoloon is zowel duur als weinig onderscheidend. De werkgevers die talent winnen, zijn die welke de volledige gereedschapskist gebruiken.

DEEL 02

Kosten eigen aan de werkgever

Bepaalde kosten die werknemers voor hun job maken, mag je netto terugbetalen — zonder RSZ, zonder belastingen. Mits je het correct onderbouwt.

IN DIT DEEL

01 De drie meest gebruikte forfaits

02 Waarom een onkostenpolicy jou beschermt

03 Mobiliteit als kost eigen aan de werkgever

DEEL 02

Netto vergoeden wat de job nu eenmaal kost

Als werkgever ben je verplicht de nodige werkmiddelen aan te reiken. Daarbij hoort de terugbetaling van kosten die werknemers in het kader van hun job maken — de zogenaamde kosten eigen aan de werkgever. Denk aan thuiswerk, internet, parking, representatie of het gebruik van een eigen pc. Terugbetalen kan via reële onkostennota's, of via forfaits die door RSZ en fiscus aanvaard zijn.

Forfaits hebben twee voordelen: operationele eenvoud (geen ticketjes bijhouden) en vaak een nettovoordeel, omdat het forfait doorgaans hoger ligt dan de werkelijke kost. Maar let op — sinds 2022 moet het terugbetaalde bedrag verplicht op de fiscale fiche 281.10 staan. De fiscus kijkt scherper toe. Een vergoeding moet aannemelijk zijn voor de functie en werkomstandigheden van de werknemer.

> Oxida-advies: leg het vast in een policy
>
> Stel een heldere onkostenpolicy op die per functie en seniorieit vastlegt welke vergoedingen gelden. Voordeel: geen eindeloze discussies tijdens loononderhandelingen, een consistente lijn in je loonbeleid, en een sluitende verantwoording bij controle.

De drie meest gebruikte forfaits

Type kost	Richtbedrag	Voorwaarde
Thuiswerkvergoeding	± € 158 / maand	Structureel thuiswerk, min. 1 dag per week
Eigen internetaansluiting	€ 20 / maand	Regelmatig professioneel gebruik
Gebruik eigen pc	€ 20 / maand	Regelmatig professioneel gebruik
Representatiekosten	tot € 120 / maand	Enkel hoogste, representatieve functies

Forfaitaire maxima worden periodiek geïndexeerd. Het thuiswerkforfait is ook tijdens het normale jaarlijkse verlof toekenbaar. Representatieforfaits worden verlaagd wanneer er al baanvergoedingen lopen.

Mobiliteit als kost eigen aan de werkgever

Werknemers verplaatsen zich nog altijd — naar de werkplek, een event of een klant. Voor beroepsverplaatsingen met de eigen wagen geldt een belastingvrije kilometervergoeding (begin 2026 in de orde van € 0,43/km); voor de fiets ligt het tarief rond € 0,36/km. Woon-werkverkeer is fiscaal-technisch géén beroepsverplaatsing en kent een eigen regeling, afhankelijk van het gebruikte vervoermiddel. In een aantal paritaire comités is een

fietsvergoeding intussen verplicht.

DEEL 03

Cheques & vouchers

Maaltijd-, eco-, sport- en cultuurcheques zijn al decennia een vast onderdeel van het loonpakket. De Arizona-regering zet ze nu in beweging.

IN DIT DEEL

01 Maaltijdcheques en de Arizona-opwaardering

02 Eco-, sport- en cultuurcheques

03 Geschenken bij de feestdagen

DEEL 03

Het netto-extraatje dat in beweging is

Cheques werden ooit ingevoerd om de koopkracht van werknemers te vergroten en zijn vandaag niet meer weg te denken. Onder de Arizona-regering verandert er echter het een en ander: de maaltijdcheque wordt opgewaardeerd, terwijl sport- en cultuurcheques op termijn worden afgebouwd om het aantal cheque-soorten te vereenvoudigen.

Maaltijdcheques

Onmisbaar in elk pakket. Maaltijdcheques worden collectief ingevoerd, per functie, en het aantal volgt het aantal gepresteerde werkdagen. Er zijn geen RSZ-bijdragen of belastingen op verschuldigd — voor de werknemer een vrijwel volledig nettovoordeel.

- De werknemersbijdrage bedraagt een vaste € 1,09 per cheque.
- De werkgever kan een deel per cheque inbrengen als beroepskost.
- Toekenning wordt vastgelegd in een collectieve of individuele overeenkomst.

Arizona: de maaltijdcheque groeit

Om de koopkracht te versterken verhoogt de regering de maximale werkgeverstussenkomst in twee stappen, waardoor de maximale waarde van een maaltijdcheque op termijn richting € 12 evolueert. De fiscale aftrekbaarheid voor werkgevers wordt navenant verhoogd.

Eco-, sport- en cultuurcheques

Ecocheques

In diverse paritaire comités verplicht (bijvoorbeeld een jaarbedrag bij een volledig gewerkt jaar). Vrij van sociale bijdragen en belastingen; te besteden aan een afgebakende lijst duurzame producten en diensten.

Sport- & cultuurcheques

Tot een begrensd jaarbedrag, vrij van bijdragen en belastingen, besteedbaar bij sportclubs, academies, theaters en musea. De Arizona-regering kondigde aan deze cheques geleidelijk af te bouwen.

Geschenken

Ter gelegenheid van Sinterklaas, Kerstmis en Nieuwjaar mag je je team in de watten leggen met geschenken of -cheques tot een begrensd jaarbedrag per werknemer, vrij van bijdragen en belastingen en aftrekbaar als beroepskost. Voorwaarde: het voordeel gaat naar elke werknemer, zonder onderscheid.

Oxida-advies: communiceer de waarde, niet alleen het bedrag

Cheques zijn nettovoordeel, maar verdwijnen vaak ongezien in het pakket. Maak de totale jaarlijkse nettowaarde van het volledige voordelenpakket expliciet in je aanbod en evaluatiegesprekken. Wat een kandidaat niet ziet, weegt niet mee in zijn beslissing.

DEEL 04

Mobiliteit

De bedrijfswagen, het mobiliteitsbudget en fietslease — een landschap dat onder druk van fiscaliteit en vergroening voortdurend verschuift.

IN DIT DEEL

01 De bedrijfswagen verelektrificeert

02 Het mobiliteitsbudget en zijn drie pijlers

03 Fietslease: klein gebaar, groot effect

DEEL 04

Een mobiliteitsbeleid in volle transitie

Mobiliteit blijft een heet hangijzer in het Belgische loonlandschap. Je opties zijn ruim — bedrijfswagen, mobiliteitsbudget, fietslease, alternatieve mobiliteit — en in de praktijk is je beleid altijd een combinatie. Steeds meer bedrijven gieten die keuzes in een transparante mobility policy.

De bedrijfswagen verelektrificeert

De bedrijfswagen blijft populair, maar de fiscaliteit duwt onmiskenbaar één richting uit: elektrificatie. De kernlijnen voor de komende jaren:

- Tot eind 2027 behouden enkel 100% elektrische wagens een maximale fiscale aftrekbaarheid van 100%.
- Vanaf 2026 komen voor nieuw aangekochte wagens in principe enkel modellen zonder CO_2-uitstoot nog in aanmerking voor fiscale aftrek, met een aftrekpercentage dat daalt naargelang het aankoopjaar.
- Voor benzine-, diesel- en hybridewagens geldt een progressief afbouwpad van de aftrekbaarheid.
- Een verlengde overgangsregeling voor hybrides erkent dat 100% elektrisch nog niet voor elke situatie haalbaar is.

Het privégebruik van een bedrijfswagen wordt bij de werknemer belast als voordeel van alle aard, berekend via een formule op basis van cataloguswaarde, leeftijd en CO_2-uitstoot. Wie met bedrijfswagens start, zet dit vast in een car policy.

Het mobiliteitsbudget

Het mobiliteitsbudget is het alternatief voor de bedrijfswagen: het volledige budget dat je normaal aan een wagen zou besteden (de Total Cost of Ownership), kan de werknemer inzetten voor milieuvriendelijke mobiliteit. Voor jou is dit een budgetneutrale operatie. Het budget wordt besteed binnen drie pijlers:

Pijler	Wat	Fiscaal
1. Milieuvriendelijke wagen	Een goedkopere of (vanaf 2026) emissievrije wagen; het saldo gaat naar pijler 2 of 3	Beperkt belast
2. Duurzame vervoermiddelen	(Elektrische) fiets, openbaar vervoer, deelmobiliteit, zelfs huur- en woonkosten bij wie dicht bij het werk woont	Vrij van belasting
3. Cash	Het niet-bestede saldo wordt jaarlijks uitbetaald	Bijzondere bijdrage van 38,07%

Instappen kan pas als er een bedrijfswagen aanwezig is in het bedrijf. De Arizona-regering plant een uitbreiding naar een “mobiliteitsbudget voor iedereen”, met een gefaseerde invoering voorzien rond 2027–2028.

Fietslease: klein gebaar, groot effect

Fietslease wint snel terrein. Je least een fiets naar keuze van de werknemer, in ruil voor een deel van het brutoloon of het budget in het cafetariaplan. Op een fietslease zijn er geen patronale bijdragen, geen werknemersbijdragen en geen belastingen verschuldigd — het nettovoordeel voor de werknemer is daardoor aanzienlijk. Vergeet daarbij de verplichte fietsvergoeding niet.

Waarom dit telt voor technische profielen

Engineers en technici hechten vaak veel belang aan duurzaamheid en praktische mobiliteit. Een vlot mobiliteitsbeleid — met keuze tussen elektrische wagen, fiets of budget — is voor deze doelgroep een geloofwaardig employer-brandingsignaal, geen bijzaak.

DEEL 05

Bonussen die renderen

Een cash bonus ziet je werknemer voor meer dan de helft verdampen. Loonbonus, winstpremie en warrants doen het structureel beter.

IN DIT DEEL

01 De loonbonus en zijn vier voorwaarden

02 Winstpremie, warrants en aandelenopties

03 De vier bonusvormen vergeleken

DEEL 05

Belonen zonder de helft te verliezen

Een bonus is de uitgelezen manier om de extra inzet van werknemers te belonen. Maar de ene bonus is de andere niet. Bij een klassieke cash bonus ziet de werknemer traditioneel meer dan de helft in rook opgaan. Gelukkig voorziet de wet in fiscaal vriendelijke alternatieven.

De loonbonus (CAO 90)

De loonbonus — het “niet-recurrent resultaatsgebonden voordeel” — koppelt een bonus aan collectieve, meetbare doelstellingen van het bedrijf of een welomschreven groep werknemers. Fiscaal is dit de meest interessante bonusvorm voor de werknemer: tot een begrensd brutobedrag betaalt hij geen belastingen, enkel 13,07% RSZ. De werkgever draagt een bijzondere bijdrage van 33%. Het netto-rendement ligt rond 65% — tegenover amper 38% bij een cash bonus.

Vier voorwaarden

- Collectief. Niet gekoppeld aan individuele prestaties.
- Objectief. De doelstellingen zijn meetbaar en verifieerbaar — financieel of niet (bv. klantentevredenheid).
- Duur. Gemeten over een periode van minstens drie maanden.
- Onzeker. Het behalen mag bij invoering nog niet vaststaan.

De winstpremie

De winstpremie koppelt een bonus aan de winst van het bedrijf — als het ware een dividend voor je werknemers. Anders dan de loonbonus geldt zij voor alle werknemers, al mag het bedrag verschillen op basis van objectieve criteria. Het plafond ligt fors hoger dan dat van de loonbonus. Fiscaal: een gunstige roerende voorheffing en 13,07% RSZ; de werkgever betaalt geen RSZ maar kan de premie niet aftrekken.

Warrants en aandelenopties

Met warrants schenk je opties op aandelen van beursgenoteerde bedrijven, die de werknemer meteen of later verkoopt. Aandelenopties op het eigen kapitaal laten werknemers — ook in niet-beursgenoteerde bedrijven — meedelen in het succes dat ze mee bouwen. Beide laten je vrij kiezen aan wie je ze toekent, ideaal voor sleutelprofielen.

De vier bonusvormen vergeleken

Onderstaand voorbeeld toont per vorm wat overblijft als netto in de hand, vertrekkend van een vergelijkbare opzet. Het verschil tussen cash en de fiscaal vriendelijke alternatieven is opvallend.

	Cash	Warrants	Winstpremie	Loonbonus
Werkgeverskost	€ 3.840	€ 3.000	€ 3.750	€ 3.990
Brutobedrag	€ 3.000	€ 3.000	€ 3.000	€ 3.000
RSZ werknemer	€ 392	€ 0	€ 392	€ 392
Belastingen	€ 1.395	€ 1.605	€ 183	€ 0
Netto in de hand	€ 1.213	€ 1.395	€ 2.425	€ 2.608

Illustratief cijfervoorbeeld. Concrete bedragen hangen af van het individuele dossier, het paritair comité en de geldende tarieven.

Oxida-advies: kies de bonus die bij je doelstelling past

Wil je teamprestatie belonen rond een concreet target? De loonbonus. Wil je iedereen laten meedelen in een goed jaar? De winstpremie. Wilt je sleutelprofielen binden aan de lange termijn? Aandelenopties of warrants. De fiscaliteit is het gevolg van de keuze, niet het uitgangspunt.

DEEL 06

Het cafetariaplan

Laat werknemers hun eigen loonpakket samenstellen — zonder dat je loonkost ook maar een euro stijgt.

IN DIT DEEL

01 De win-win voor werkgever en werknemer

02 Populaire keuzes in het cafetariaplan

03 Hoe je het simpel houdt als kmo

DEEL 06

Flexibel verlonen: de win-win

Je kunt een heel arsenaal aan extralegale voordelen aanbieden. Maar hoe weet je welke voordelen je werknemers echt belangrijk vinden? En kun je ze invoeren zonder de loonkost te verhogen? Het antwoord is het cafetariaplan of flexibel verloningsplan.

Volgens het principe van zelfbediening stel je een budget ter beschikking, opgebouwd uit een deel van het klassieke loonpakket — een percentage van het brutoloon, de eindejaarspremie, een cash bonus, extralegale vakantiedagen. De werknemer ruilt dat budget in voor de voordelen die hem het meest voldoening geven.

Win voor de werknemer

- Keuzevrijheid: zelf bepalen wat telt — meer vakantiedagen, een fiets, extra verzekering of cash.
- Financieel voordeel: ingeruild loon draagt vaak minder bijdragen en belastingen.

Win voor de werkgever

- Onveranderde loonkost: het budget komt uit het pakket dat je toch al betaalde.
- Sterke employer branding: een tastbaar bewijs dat je oog heeft voor individuele noden.

Populaire keuzes in het cafetariaplan

- Extra vakantiedagen
- Fietslease
- Multimedia: smartphone, tablet, laptop en accessoires
- Terugbetaling van individueel pensioensparen
- Extra gezondheidsverzekering (hospitalisatie, ambulante kosten)
- Bureaumateriaal voor het thuiskantoor
- Upgrade van de bedrijfswagen

> **Houd het simpel — zeker als kmo**
>
> Een gigantisch plan met tientallen voordelen klinkt genereus, maar in de praktijk komen telkens dezelfde drie of vier keuzes als winnaars uit de bus. Toets vooraf met een korte bevraging wat je team echt wil, en kies één of twee looncomponenten als budgetbron. Dat maakt de uitrol eenvoudig en het plan geloofwaardig.

Onder de Arizona-regering wordt het cafetariaplan wettelijk verankerd. Dat institutionaliseert een HR-praktijk die al lang bestaat bij zowel kmo's als grote bedrijven, en bevestigt de waarde ervan als instrument om talent aan te trekken en te binden.

DEEL 07

Loontransparantie 2026

Op 7 juni 2026 verstrijkt de omzettingsdeadline van de Europese loontransparantierichtlijn. Voor je loonbeleid verandert er meer dan je denkt.

IN DIT DEEL

01 Wat er voor werkgevers verandert

02 Stand van zaken in België

03 Van verplichting naar voorsprong

DEEL 07

De richtlijn die je loonbeleid herschrijft

De Europese richtlijn loontransparantie (EU 2023/970) moet door alle lidstaten omgezet zijn tegen 7 juni 2026. De richtlijn versterkt het recht van werknemers en kandidaten op loontransparantie en introduceert verregaande verplichtingen rond loontransparantie, rapportering van de genderloonkloof en het gebruik van objectieve, genderneutrale criteria voor loonvorming en loongroei.

Wat er voor werkgevers verandert

- Transparantie vóór aanwerving: kandidaten krijgen recht op informatie over het loon of de loonvork van een functie, en mogen niet langer naar hun loonverleden gevraagd worden.
- Recht op loongegevens: werknemers kunnen informatie opvragen over gemiddelde loonniveaus, opgesplitst naar geslacht, voor gelijk werk.
- Rapportering van de genderloonkloof: grotere werkgevers moeten periodiek rapporteren; bij een onverklaarde kloof boven een drempelwaarde volgt een gezamenlijke loonevaluatie.
- Objectieve loonvorming: lonen en loongroei moeten steunen op genderneutrale, objectief verdedigbare criteria.

Stand van zaken in België (mei 2026)

De omzetting verloopt in België traag en gefaseerd. Er is al gedeeltelijke regelgeving voor delen van de publieke sector, maar voor de private sector blijft het kader op het moment van publicatie van deze gids nog onzeker. Werkgevers wachten dus best niet op de finale wettekst om zich voor te bereiden — de richting ligt vast.

Van verplichting naar voorsprong

Loontransparantie wordt vaak gezien als een administratieve last. Voor wie schaars talent zoekt, is het juist een kans. Kandidaten verwachten steeds vaker openheid over loon — een werkgever die dat vlot en zelfzeker brengt, straalt vertrouwen uit. Wat je nu al kunt doen:

1. Breng je huidige loonpakketten in kaart en spoor onverklaarde verschillen op tussen vergelijkbare functies.
2. Bouw een objectief functie- en loonkader — een salary grid — op genderneutrale criteria (zie deel 8).
3. Bepaal vooraf de loonvork die je bij vacatures communiceert, en train wie aanwerft om daar consistent over te spreken.
4. Maak van transparantie een expliciet onderdeel van je employer-brandingverhaal, in plaats van een verplichting die je ondergaat.

De Oxida-kijk

Transparantie en een data-gedreven aanpak zijn geen toeval bij Oxida — het zijn onze uitgangspunten. Wij helpen je functies objectief te positioneren en loonvorken te onderbouwen, zodat je de richtlijn niet als risico maar als onderscheidend vermogen inzet.

DEEL 08

Een loonbeleid dat een verhaal vertelt

Zonder kader ontstaat een wildgroei aan salarissen. Een salary grid geeft structuur, transparantie en perspectief.

IN DIT DEEL

01 Van wildgroei naar een logisch loonbeleid

02 De salary grid als fundament

03 Bouw je grid op in vier stappen

DEEL 08

Van wildgroei naar een logisch loonbeleid

Veel bedrijven investeren fors in employer branding — een mooi kantoor, opleidingen, teambuildings, waarden op de muur. Maar één delicate pijler ontbreekt vaak: een heldere visie op verloning. Het gevolg is een wildgroei van salarissen à la tête du client: de ene werknemer wordt betaald op basis van zijn loon bij een vorige werkgever, de andere op basis van onderhandelingsskills, een derde puur op anciënniteit.

Zo gaat de consistentie verloren en voelt elk sollicitatie- of evaluatiegesprek als een onderhandeling. Terwijl het zou moeten gaan over competenties en attitude. Met de loontransparantierichtlijn in aantocht is een objectief loonbeleid bovendien geen luxe meer, maar een noodzaak.

> “ Een weldoordacht loonbeleid is geen kostenpost. Het is een verhaal dat mensen over de streep trekt — en dat houdt.

De salary grid als fundament

Een salary grid is een objectief kader waarin lonen worden vastgelegd op basis van parameters zoals ervaring, vaardigheden en verantwoordelijkheid. Je creëert levels met bijhorende loonpakketten. Dat geeft structuur, transparantie en perspectief — werknemers weten welke doelen leiden tot een volgend level en een hoger loon. In vier stappen:

1. Bepaal objectieve maatstaven. Kies waarop je levels baseert — ervaring, competenties, impact — en leg duidelijk vast wanneer iemand naar een volgend level doorgroeit.
2. Ken brutolonen toe aan de levels. Toets af welke lonen marktconform zijn en beslis of je knelpuntberoepen apart positioneert.
3. Voeg de extralegale voordelen toe. Optimaliseer het brutoloon met benefits — aantrekkelijker voor de werknemer, efficiënter voor jou.
4. Evalueer regelmatig. Houd de grid actueel en luister naar wat je team onderbouwd aangeeft.

Het rendement van structuur

Een salary grid maakt loonvoorstellen sneller en eerlijker, vormt een helder raamwerk voor performance management, en geeft werknemers concrete actiepunten om een loonsverhoging te verdienen. Dat werkt motiverend — en het maakt je meteen klaar voor de loontransparantierichtlijn.

DEEL 09

Werken met Oxida

Een gids vol inzichten is een begin. Het echte verschil maak je met de juiste mensen op de juiste plek.

DEEL 09

Recruitmentpartner voor schaars technisch talent

Een slim loonpakket trekt talent aan. Maar eerst moet je de juiste mensen vínden — en dat is precies waar Oxida voor bestaat. Wij zijn een full-service HR-partner, gespecialiseerd in technische, finance, supply chain en IT-profielen, met een sterke regionale verankering in West- en Oost-Vlaanderen.

Wij zijn bewust géén vacaturebureau en géén cv-doorschuiver. Wij zijn een talentpartner die mikt op duurzame matches — plaatsingen die blijven.

Waarom werkgevers voor Oxida kiezen

- Dedicated consultant. Eén vast aanspreekpunt per project, van intake tot plaatsing.
- Data-gedreven recruitment. Met Oxida Analytics onderbouwen wij zoekstrategie, doelgroep en loonpositionering met cijfers.
- Transparante formules. Onze Pick & Choose-aanpak betekent vaste, heldere prijzen — geen verrassingen.
- Federgon Quality Label. Een onafhankelijke bevestiging van onze kwaliteit en betrouwbaarheid.
- Grondige screening. Assessment, DNA-bepaling en uitgebreide intake — wij leveren onderbouwde matches, geen losse cv's.
- Focus op schaarse profielen. Net die functies waar de war-for-talent het hardst woedt, zijn onze specialiteit.

Loon en recruitment horen samen

Deze gids en ons werk delen dezelfde overtuiging: een vacature invullen is een transactie, maar iemand aantrekken én laten blijven vraagt een totaalverhaal. Het juiste profiel, een loonpakket dat klopt, en een werkgever die transparant en menselijk communiceert. Op elk van die punten denken wij met je mee.

KLAAR VOOR DE VOLGENDE STAP?

Laten we je volgende sleutelaanwerving samen aanpakken.

Plan een vrijblijvend kennismakingsgesprek met een Oxida-consultant.

www.oxida.be

OXIDA

Talentpartner. Niet zomaar een vacaturebureau.

Oxida is de recruitmentpartner voor schaarse technische, finance, supply chain en IT-profielen in West- en Oost-Vlaanderen. Persoonlijk, data-gedreven en transparant — met duurzame matches als doel.

CONTACT

www.oxida.be

West-Vlaanderen & Oost-Vlaanderen

Oxida Salarisgids 2026. Deze uitgave is informatief van aard en vormt geen juridisch, fiscaal of financieel advies. Bedragen, percentages en regelgeving zijn indicatief en kunnen wijzigen; toets je concrete situatie steeds af met je sociaal secretariaat of adviseur.