

Wat ben jij waard?

Loontransparantie, inschaling en hoe we morgen kunnen voorbereiden op wat in 2027 ineens écht moet.

In deze nieuwsbrief

- Voorwoord | Wat ben jij waard?
 - Thema | Loontransparantie 2027, wat het straks van je vraagt
 - Gratis checklist Onderbouwing inschaling bij veiligheidsregio's
 - Vooruitblik | Inspiratie- en verbindingsevent 19 november 2026
 - Actueel & interessant
 - Kijk, lees en luister inspiratie
 - Tot slot
-

Soms gaat het even niet anders

Beste naam,

Afgelopen week las ik een boek dat een collega me had getipt: *De Bermudadriehoek* van Simon van Teutem. Een heerlijk boek om te lezen, en tegelijkertijd ook niet. Het raakte me en zette mijn brein aan tot overuren.

Heel kort samengevat (zonder de schrijver te kort te willen doen, want het is prachtig geschreven): het boek gaat o.a. over hoe je jong talent aan organisaties verbindt. En waarom dat sommige bedrijven, zoals McKinsey, grote banken en grote accountantskantoren, ontzettend goed lukt en andere organisaties veel minder.

Wat me opviel in het boek en de onderzoeken die hij deed: veel jonge talenten willen een waardevolle bijdrage leveren aan de wereld, het klimaat, de maatschappij. En tóch kiezen ze voor die grote bedrijven. Niet vanwege het werk. Niet vanwege de werkweken van 80 tot 100 uur. En in eerste instantie ook niet vanwege het salaris. Wel vanwege de steile leercurve, en vanwege die ambitieuze, talentvolle collega's.

Laat een veiligheidsregio nou net in de andere categorie vallen. Een organisatie die een geweldige maatschappelijke bijdrage levert. Tijdens het lezen ging mijn hoofd dus al aan het rekenen. Wat kunnen veiligheidsregio's mét deze inzichten? Hoe verbinden we dat jonge talent aan ons? Wat kunnen we leren van bedrijven die al 'groen' talent scouten? Bedrijven die studenten al vroeg warm maken, met zomerstages, netwerkborrels en mentor-trajecten.

En dan is er nog het salaris. Bij die grote bedrijven gaat dat na een paar jaar werk wél meespelen. Niet bij aanvang, maar daarna. Hoe positioneren veiligheidsregio's zich op dát punt?

Salaris is sowieso een boeiend onderwerp. Zeker met de wet loontransparantie in aantocht en de strijd om talent. Soms hoor ik om me heen nog: "die komt in een aanloopschaal terecht." Of, nog erger: "een aanloop-aanloopschaal." Is dat nog wel van deze tijd?

Genoeg om over door te denken, dus. En dat is precies waarom ik op 19 november a.s. mijn nieuwe inspiratie- en netwerkevent organiseer. Een dag voor en met HR-professionals in de veiligheidsregio's, om elkaar te ontmoeten en de thema's te bespreken die nu spelen. Welke thema's dat precies worden, deel ik in een van de volgende nieuwsbrieven. Verderop in deze editie lees je alvast meer over de dag zelf. Hoop je daar te zien.

Groetjes,
Leonie

Thema | Loontransparantie 2027, wat het straks van je vraagt

Per 1 januari 2027 treedt naar verwachting de Nederlandse wet implementatie EU-richtlijn

loontransparantie in werking. De Europese deadline is 7 juni 2026. Nederland loopt achter op die deadline, maar de richting is duidelijk: beloningsbeleid en beloningsbeslissingen moeten uitlegbaar worden.

Voor veiligheidsregio's klinkt dat misschien als een ver-van-mijn-bed-show. Je werkt al binnen de CAR (-UWO), je hebt een functiewaarderingssysteem (HR21, ODRP, VBalans/FUWASYS of een eigen variant), het functieboek is op orde. Dat geeft een stevig fundament. Tegelijk: juist binnen die structuur zit ruimte. Bij het bepalen van een periodiek. Bij het inzetten van een aanloopschaal. Bij een arbeidsmarkttoelage. En precies die keuzes moeten straks navolgbaar zijn.

Vijf dingen die de wet vraagt

- De vacaturetekst bevat het beloningsniveau of de bandbreedte, vóórdat het gesprek begint.
- Je kunt sollicitanten niet meer naar hun huidige of historische salaris vragen.
- Medewerkers krijgen het recht op informatie over het gemiddelde beloningsniveau van collega's met vergelijkbaar werk, uitgesplitst naar geslacht.
- Werkgevers vanaf 100 werknemers gaan periodiek rapporteren over loonverschillen tussen mannen en vrouwen.
- Bij een onverklaarbaar verschil van meer dan 5% volgt een gezamenlijke beloningsbeoordeling met de werknemersvertegenwoordiging.

***Wat tot nu toe weleens op gevoel ging,
moet straks op papier.***

"HR wordt vooral gezien als de afdeling die het personeelshandboek bijhoudt." Zo vatte iemand het laatst samen in een gesprek. De loontransparantiewet gaat dat beeld stevig onder druk zetten. Want straks moet HR uit kunnen leggen waarom de nieuwe medewerker trede 6 krijgt en de zittende collega trede 5, niet aan een vergadertafel, maar in een gesprek met de zittende collega zelf.

Wat me zelf opvalt: de meeste regio's hebben al een groot deel van het werk gedaan zonder het zo te noemen. Het functiewaarderingssysteem staat. Het functieboek staat. De CAR(-UWO) regelt veel. Wat vaak ontbreekt, is het stuk daartussen. De vooraf vastgelegde definitie van "relevante werkervaring". De vergelijking met twee zittende collega's bij elke nieuwe inschaling. De onderbouwing van een arbeidsmarkttoelage met meer dan "de markt vraagt erom".

Maar wat als het functiehuis niet op orde is?

Tot nu toe ga ik ervan uit dat het functiehuis van jouw regio staat: functiebeschrijvingen actueel, schalen vastgelegd, consistent toegepast. In de praktijk kom je verschillende situaties tegen. Functiebeschrijvingen die niet actueel zijn. Functieprofielen die nooit officieel zijn vastgesteld. Meerdere profielen die naast elkaar gebruikt worden voor dezelfde functie. Of helemaal geen profielen, of profielen die al ver over de houdbaarheidsdatum zijn.

Onder de loontransparantiewet wordt dat een probleem. Zonder navolgbaar functiehuis kun je een inschaling niet objectief onderbouwen, kun je geen verdedigbare bandbreedte in een vacature zetten, en wordt een verschil tussen twee collega's al gauw als onverklaarbaar gekwalificeerd, met een gezamenlijke beloningsbeoordeling als gevolg.

Meer weten?

Wil je hierover van gedachten wisselen en/of bekijken wat Heezemans HR voor je kan betekenen? Neem gerust contact op met mij.

Neem contact op

Gratis checklist | Onderbouwing inschaling bij veiligheidsregio's

Voor HR-adviseurs én leidinggevenden, op het moment dat de arbeidsvoorwaarden op tafel komen.

Geen juridisch naslagwerk, wel een werkbare checklist in vier fases. Bedoeld voor het moment dat iemand een arbeidsvoorwaardengesprek heeft of gaat krijgen, zodat je elke keuze later kunt uitleggen. Aan de medewerker, aan een collega, aan de OR en straks ook aan een rechter.

Wat erin staat

- Fase A | Voor de werving. Functiebeschrijving, bandbreedte in de vacature, geen vragen naar salarisgeschiedenis.
- Fase B | Tijdens de selectie. Beoordeling op vooraf vastgelegde criteria, het tweede paar ogen, onderbouwing op papier vóór het aanbod.
- Fase C | Bij de inschaling zelf. Schaal, periodiek, aanloopschaal,

arbeidsmarkttoelage, vergelijking met zittende collega's, Tweede loopbaan en piket.

- Fase D | Na de inschaling. Dossiervorming, AVG-bewaartermijn, melding voor de jaarlijkse loonkloofcontrole.
- Voorbeeld onderbouwingsformulier dat je direct in een personeelsdossier kunt opnemen.

Je kunt de checklist hier direct downloaden.

Checklist downloaden

Vooruitblik | Inspiratie- en verbindingsevent

Op **donderdag 19 november 2026** organiseert Heezemans HR voor de tweede keer het Inspiratie- en verbindingsevent in 's-Hertogenbosch. Een middag voor HR-adviseurs en leidinggevendenden uit veiligheidsregio's, GGD'en en RAV'en. Geen zaal vol toehoorders, wel inhoud, gesprek en ontmoeting met collega's die je niet zomaar ergens anders tegenkomt. We willen de dag laten aansluiten bij waar jij nu mee bezig bent. Welke thema's zou je graag terugzien? Welke spreker zou je aan tafel willen hebben? Welke workshop zou je willen volgen? Meedenken kan via onderstaande knop. Aanmelden kan vanaf begin juni op de website waar je ook een terugblik op de eerste editie.



INTERVISIE VOOR HR IN VEILIGHEIDSREGIO'S

Niet meer in je eentje uitzoeken wat eigenlijk niemand je heeft uitgelegd

Een kleine groep collega's uit andere veiligheidsregio's. Geen training, wel reflectie op dossiers, beleidsvraagstukken en de gesprekken die je nog niet hardop voert. Vier sessies per jaar, online, 2,5 uur per sessie, 5 tot 7 deelnemers, €649,- per persoon. Meld je je aan voor 1 juli 2026 dan ontvang je €100,- korting per persoon. We hebben twee groepen waar je je voor kunt aanmelden:

- **HR-adviseurs**

Voor HR-adviseurs die de basis kennen en willen sparren over dossiers, regelgeving en de eigen rol.

- **Startende HR-leiders**

Voor startende Hoofden en teamleiders HRM die positie willen kiezen aan de directietafel.

Meld je snel aan of neem contact op.

Meld je aan

KIJK, LEES EN LUISTER INSPIRATIE

Boeken die het denken over waarde en beloning aanzetten

Dit thema vraagt méér dan een wet doorlezen. Drie boeken om naast elkaar op je bureau te leggen, voor de momenten dat je een passage nodig hebt om je punt op tafel te krijgen.

De bermudadriehoek van talent — Simon van Teuten

Het boek dat dit voorwoord opende. Over hoe organisaties jong talent aan zich binden, en

waarom McKinsey of een grote bank de leercurve wint terwijl een veiligheidsregio juist de maatschappelijke betekenis biedt die diezelfde talenten zoeken. [meer informatie](#)

Waarom vrouwen minder verdienen — Sophie van Gool

Het meest concrete Nederlandse boek over de loonkloof. Econoom Sophie van Gool rekent af met mythes en meningen rondom gelijke beloning, en wijst de verborgen mechanismen aan. Direct toepasbaar materiaal voor je eerstvolgende beloningsgesprek. [meer informatie](#)

The Authority Gap — Mary Ann Sieghart

De loonkloof is vaak een direct gevolg van de autoriteitskloof. Sieghart laat met data en onderzoek zien hoe onbewuste vooroordelen doorwerken in waardering en beloning. Engelstalig, toegankelijk. [meer informatie](#)

TOT SLOT

Wat iemand waard is, vraagt méér dan een trede

Maar het begint wel daar. Met een onderbouwing die je kunt uitleggen, ook over een halfjaar, ook tegenover een zittende collega die het opvraagt. Deze wet is daarmee niet alleen een verplichting, het is ook een kans om HR-werk uit de hoek van administratie te tillen en je positie aan de directietafel te versterken.

Mijn vraag aan jou voor deze maand: weet jij eigenlijk hoe stevig jouw fundament staat? Pak een uur in je agenda, loop het functieboek door, leg er een vacature naast en een willekeurige inschaling van het afgelopen jaar. Wat valt op?

Ken je collega's of relaties voor wie deze nieuwsbrief ook relevant is? Delen mag. Ze kunnen zich ook via de knop aanmelden voor onze Nieuwsbrief.

Aanmelden

Blijf vooral laten weten wat je bezighoudt en waar je behoefte aan hebt. Je kunt hier je reactie of gedachte achterlaten. Zo blijven we samen bouwen aan verbinding, ontwikkeling en inspiratie in ons werk.

Reageren



Heezemans HR, Schotte 17, Best, Noord-Brabant 5684 MR, Nederland, +31 6 51423764

[Afmelden](#) [Voorkeuren beheren](#)