



BRUG NAAR HR

Nieuwsbrief mei 2026

“Leiderschap gaat niet over de beste zijn.

Leiderschap gaat over iedereen om je heen beter maken.”

Vanaf 7 juni 2026 moeten werkgevers het startsalaris of de salarisrange delen vóór het sollicitatiegesprek plaatsvindt. Dit hoeft echter niet per se in de vacaturetekst te staan.

Waarom salaris vermelden toch slim is

Hoewel het niet verplicht is, biedt het vermelden van het salaris in je vacaturetekst diverse voordelen:

- **Meer sollicitaties:** vacatures met een salarisvermelding ontvangen tot wel 45% meer sollicitaties.
- **Betere matches:** kandidaten weten waar ze aan toe zijn, wat leidt tot betere gesprekken en minder tijdverlies.
- **Verhoogde transparantie:** openheid over salaris draagt bij aan een eerlijkere arbeidsmarkt en verkleint de loonkloof.
- **Sterker werkgeversmerk:** transparantie wordt gewaardeerd en versterkt je reputatie als werkgever

Tips voor het vermelden van salaris

Als je besluit het salaris te vermelden, houd dan rekening met het volgende:

- **Wees concreet:** vermijd vage termen als "marktconform" en geef een duidelijke range, bijvoorbeeld €2.500 - €3.000 per maand.
- **Bied context:** leg uit waar het salaris van afhangt, zoals ervaring of opleiding.
- **Vermeld extra's:** noem ook secundaire arbeidsvoorwaarden zoals bonussen, pensioenregelingen of opleidingsmogelijkheden.

Vanaf medio 2026 mag je sollicitanten niet meer vragen naar hun huidige salaris of om een loonstrook. Ook moet je als werkgever kunnen uitleggen hoe je het salaris bepaalt, en zorgen dat mensen die hetzelfde werk doen, hetzelfde verdienen.

Inge van der Brugge