CHECKLIST

LOONTRANSPARANTIE IN JOUW ZORGPRAKTIJK



MO MedischOndernemen
Succesvol ondernemen en samenwerken in de eerste lijn

PM PRAKTIJK MANAGERS NETWERK

Checklist loontransparantie in jouw zorgpraktijk

Kun jij uitleggen waarom medewerkers verschillend verdienen?

Controleer in 10 minuten hoe goed jouw zorgpraktijk is voorbereid op loontransparantie.

Waarom verdient de ene fysiotherapeut meer dan de andere? En kun je uitleggen waarom een praktijkmanager in een andere salarisschaal zit dan een behandelaar?

De nieuwe regels voor loontransparantie maken het belangrijker om salarisverschillen objectief te kunnen onderbouwen. Ook in kleine zorgpraktijken.

Vink aan wat je voor jouw praktijk met 'ja' kunt beantwoorden. Weet je iets niet zeker? Laat het vakje dan open.

1. Heb je je functies goed in beeld?

☐ **1.** Van iedere functie is duidelijk wat de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en vereiste vaardigheden zijn.

☐ **2.** We kunnen uitleggen waarom functies verschillend worden gewaardeerd, bijvoorbeeld op basis van vaardigheden, inspanning, verantwoordelijkheid en arbeidsomstandigheden.

☐ **3.** We kijken bij het vergelijken van functies verder dan functietitels. Ook functies met verschillende namen kunnen gelijkwaardig zijn.

Let op: een praktijkmanager en een behandelaar doen verschillend werk. Dat betekent niet automatisch dat hun functies ook een verschillende waarde hebben. Dat moet je objectief kunnen beoordelen.

2. Kun je salarisverschillen verklaren?

☐ **4.** We weten welke beloningsregels, cao-afspraken of salarisschalen voor onze medewerkers gelden.

☐ **5.** We kunnen verschillen in beloning tussen medewerkers met gelijk of gelijkwaardig werk onderbouwen met objectieve, genderneutrale criteria.

☐ **6.** We kunnen uitleggen op basis waarvan iemand een salarisverhoging krijgt.

Controleer bijvoorbeeld: twee fysiotherapeuten doen gelijkwaardig werk, maar de een verdient € 300 bruto per maand meer. Komt dat door relevante werkervaring, aantoonbaar verschillende verantwoordelijkheden of een andere objectieve reden? En kun je die reden onderbouwen?

3. Heb je het totale beloningspakket in beeld?

☐ **7.** We hebben niet alleen het basissalaris in beeld, maar ook andere beloningscomponenten, zoals bonussen, toeslagen en relevante arbeidsvoorwaarden.

☐ **8.** We kunnen beloningen op een vergelijkbare manier beoordelen, bijvoorbeeld door rekening te houden met verschillen in arbeidsduur.

Let op: loontransparantie gaat over meer dan het maandelijkse brutoloon. Ook aanvullende beloningscomponenten kunnen meetellen.

© MedischOndernemen / PraktijkmanagersNetwerk

4. Kun je zorgvuldig omgaan met vragen over salaris?

☐ **9.** We weten welke informatie medewerkers volgens de voorgenomen regels over hun eigen beloning en gemiddelde beloningen van vergelijkbare collega's kunnen opvragen.

☐ **10.** We hebben in beeld bij welke kleine functiegroepen gemiddelde salarisgegevens herleidbaar kunnen zijn tot individuele medewerkers.

☐ **11.** We hebben bepaald wie salarisverzoeken behandelt en hoe we daarbij zorgvuldig met persoonsgegevens omgaan.

Voorbeeld: in je praktijk werken één man en één vrouw die gelijkwaardig werk verrichten. Een uitsplitsing van de gemiddelde beloning naar geslacht kan dan hun individuele beloning zichtbaar maken. Volgens het huidige Nederlandse wetsvoorstel is die herleidbaarheid niet automatisch een reden om de informatie achter te houden.

Jouw uitslag: waar sta je?

Tel het aantal aangevinkte vakjes.

9-11 keer 'ja': een goede uitgangspositie

Je hebt belangrijke onderdelen van je functie- en beloningsbeleid in beeld. Controleer vooral of de gemaakte afspraken en afwegingen ook aantoonbaar zijn vastgelegd.

5-8 keer 'ja': er zijn aandachtspunten

Je hebt een basis, maar kunt nog niet alles uitleggen of onderbouwen. Begin bij de ontbrekende onderdelen over functievergelijking en salarisverschillen.

0-4 keer 'ja': werk aan de winkel

Je mist belangrijke informatie om loonverschillen inzichtelijk te maken en te verklaren. Begin met een overzicht van functies, beloningscomponenten en de criteria waarop salarissen worden vastgesteld.

Deze uitslag is een praktische indicatie van je voorbereiding, geen oordeel over wettelijke naleving. Ook met elf keer 'ja' is niet vastgesteld dat jouw praktijk volledig aan alle eisen voldoet.

Wat ga je nu doen?

Kijk welke vragen je niet hebt aangevinkt en kies één actie die je de komende maand uitvoert.

Mijn eerste actie:

_____

Wie pakt dit op?

_____

Wanneer moet dit klaar zijn?

_____

Goed om te weten

Met deze checklist helpt MedischOndernemen je om je praktijk voor te bereiden op de nieuwe loontransparantieregels. De Nederlandse wetgeving is nog in ontwikkeling. Het uitgangspunt dat mannen en vrouwen gelijk moeten worden beloond voor gelijk of gelijkwaardig werk geldt al.

Over deze checklist

Deze checklist is zorgvuldig samengesteld op basis van officiële Europese en Nederlandse bronnen, met ondersteuning van AI en redactionele controle. De informatie biedt praktische handvatten, maar is geen individueel juridisch advies.

Laatst gecontroleerd: 20 november 2026.

© MedischOndernemen / PraktijkmanagersNetwerk