

Offer Review

Onderhandelingsanalyse van je baanaanbod

TOTALE JAARWAARDE

€60.930

Referentie OR-VOORBEELD-B

Versie 1.0

Peildatum 16 september 2026

01 In een oogopslag



€60.930

TOTALE JAARWAARDE

Exclusief mobiliteit.



€56.666,67

JOUW FULLTIME-EQUIVALENT

Je basissalaris bij een volle week. Geen markt-band beschikbaar.



5 van 12

ONDERDELEN ONTBREKEN

0 punten zijn onduidelijk.

“ **Sterkste eerste vraag.** Kun je me de salarisrange voor deze functie laten weten, en welke criteria bepalen waar iemand binnen die range start?

Eerst uitzoeken

1. Vraag om de volledige arbeidsvoorwaardenregeling, niet alleen de samenvatting in de mail. Daarin staan de afspraken waar je later aan vastzit.
2. Vraag wie binnen het bedrijf over de arbeidsvoorwaarden beslist. Dat bepaalt met wie je het gesprek voert en hoeveel ruimte die persoon heeft.
3. Vraag wanneer de eerste salarisherziening plaatsvindt en op welke criteria die is gebaseerd.

Niet gebruiken als hefboom

- Pensioen: ligt meestal vast.
- Schaal zelf: ligt meestal vast.
- Periodieken: ligt meestal vast.

Opbouw van de totale jaarwaarde



 €51.000 Basissalaris	 €4.080 Vakantiegeld, 8 procent	 €4.250 Dertiende maand
 €1.600 Werkgeversbijdrage pensioen	 €1.800 Mobiliteit Telt niet mee	 €60.930 Totale jaarwaarde

Op fulltimebasis komt je basissalaris uit op €56.666,67.

Waar zit je ruimte



● 4 van de 12 Bespreekbaar ● 6 van de 12 Deels bespreekbaar ● 2 van de 12 Ligt meestal vast

Per onderdeel staat het oordeel in de volledigheidcheck hieronder.

02 Volledigheidcheck

ONDERDEEL	IN AANBOD	EURO-EFFECT	ONDERHANDELRUIMTE
 Basissalaris	Ja	€51.000	Deels bespreekbaar De schaal ligt vast, inschaling in schaal en trede is vaak bespreekbaar
 Variabele beloning	Nee	Niet in je aanbod	Bespreekbaar Deels bespreekbaar De structuur spreek je zelf af, het percentage kent vaak een kader
 Aandelen of opties	Nee	Niet in je aanbod	Bespreekbaar Deels bespreekbaar Aantal en vesting spreek je zelf af, de uitoefenprijs kent vaak een kader
 Pensioen	Ja	€1.600 Berekend over het salaris na een franchise van €19.000. Dat bedrag is een gangbare waarde en verschilt per regeling.	Ligt meestal vast Gekoppeld aan het pensioenreglement, vraag wel naar de grondslag
 Vakantiegeld	Ja	€4.080 8 procent over het basissalaris.	Wettelijk minimum 8 procent Boven circa 3 keer minimumloon schriftelijk afwijkbaar; bij cao volgens cao
 Vakantiedagen	Ja	Niet in euro uitgedrukt Wettelijk minimum 144 uur per jaar bij jouw uren.	Deels bespreekbaar Wettelijk minimum vast, bovenwettelijke dagen onderhandelbaar
 Thuiswerken of hybride	Nee	Niet in je aanbod niet genoemd in de aanbiedingsbrief	Bespreekbaar Individueel af te spreken
 Mobiliteit	Ja	€1.800 Mobiliteit telt niet mee in de totale jaarwaarde.	Deels bespreekbaar Vaak vast per functieniveau, categorie soms bespreekbaar

 Sign-on bonus	Staat niet in het aanbod	Niet in je aanbod	Bespreekbaar Eenmalig, makkelijker toe te zeggen dan structureel
 Proeftijd	Ja	Niet in euro uitgedrukt Staffel: Contract langer dan 6 maanden en korter dan 2 jaar, maximaal 1 maand.	Deels bespreekbaar Volgens staffel, korter altijd toegestaan
 Contractduur	Ja	Niet in euro uitgedrukt bepaalde tijd, twaalf maanden	Deels bespreekbaar Afhankelijk van werkgeversbeleid, vraag om onbepaalde tijd
 Concurrentiebeding	Nee	Niet in euro uitgedrukt	Deels bespreekbaar Looptijd en gebied vaak bespreekbaar; in tijdelijk contract alleen geldig met schriftelijke motivering

7 van de 12 onderdelen staan in je aanbod, 5 ontbreken, 0 punten zijn onduidelijk.

Bron: jouw aanbod en intake

Het ruimte-oordeel is een inschatting van de gangbare praktijk; bij jouw werkgever kan dat anders zijn.

Bespreekbaar: Je spreekt dit af met de werkgever zelf. Deels bespreekbaar: Er is een kader, en daarbinnen valt te praten. Ligt meestal vast: Meestal bedrijfsbreed geregeld, zelden per persoon.

03 Cao

Je functie valt onder Voorbeeld-cao. Aangeboden schaal 9. Aangeboden trede 3.

 Schaal zelf	Ligt meestal vast	De schaal hoort bij de functie en ligt in de cao vast.
 Trede of inschaling	Deels bespreekbaar	Inschaling binnen de schaal is vaak bespreekbaar.
 Periodieken	Ligt meestal vast	Het ritme van de periodieken staat in de cao.
 Opleidingsbudget en reiskosten	Deels bespreekbaar Bespreekbaar	Hoeveel ruimte er is, hangt af van de cao.

- De schaal hoort bij de functie. Wat je wel kunt bespreken is de trede waarop je start.
- Er is geen inschaling boven het minimum van de schaal aangeboden. Vraag welke trede bij jouw ervaring hoort en wat daarvoor nodig is.

04 Waarom juist deze onderdelen

Je hebt zelf geen onderdeel als belangrijkst aangewezen, dus deze volgorde komt alleen uit de punten waar je aanbod afwijkt. Het onderhandelplan hierna volgt deze volgorde.

- 1 Contractduur**
Je krijgt een contract voor bepaalde tijd, dus zekerheid is hier een onderwerp.
- 2 Variabele beloning**
Dit staat niet in je aanbod.
- 3 Thuiswerken of hybride**
Dit staat niet in je aanbod.

4 Concurrentiebeding

Dit staat niet in je aanbod.

05 Jouw onderhandelplan

1 Vragen, vandaag te sturen

“ Dank voor het aanbod, ik lees het met veel interesse. Voordat ik reageer wil ik graag de volledige arbeidsvoorwaardenregeling ontvangen en weten wat de salarisrange voor deze functie is.

WAARSCHIJNLIJKE REACTIE

De werkgever stuurt de regeling en noemt de range, of zegt dat het aanbod al binnen de range valt zonder die te noemen.

VERVOLGZIN

Als de range niet wordt genoemd: "Ik begrijp dat jullie daar terughoudend in zijn. Kun je dan wel zeggen of mijn voorstel in de onderkant, het midden of de bovenkant zit?"

2 Tegenbod

“ Op basis van mijn ervaring in vergelijkbare rollen zou ik graag op een hogere trede starten dan nu is voorgesteld. Kunnen we kijken wat daarvoor nodig is?

WAARSCHIJNLIJKE REACTIE

De werkgever vraagt om een onderbouwing, of komt met een deel van wat je vraagt en wijst op interne verhoudingen.

VERVOLGZIN

Bij een gedeeltelijk bod: "Dat scheelt, dank. Kunnen we het verschil overbruggen met een vastgelegd moment voor herziening na zes maanden?"

3 Alleen als je verder wilt

“ Als de trede niet verder omhoog kan, kijk ik graag naar het opleidingsbudget en naar een afspraak over thuiswerken. Wat is daar mogelijk?

WAARSCHIJNLIJKE REACTIE

De werkgever noemt een van de twee als optie, of geeft aan dat het buiten het beleid valt.

VERVOLGZIN

Bij een nee op beide: "Helder. Dan laat ik het hierbij en kom ik er in mijn eerste beoordelingsgesprek op terug."

4 Na de reactie

Stuur ons de reactie van je werkgever, als tekst of als screenshot. Wij geven je binnen 24 uur je volgende zet. Dit is een eenmalige vervolgvraag die bij je analyse hoort: na ons antwoord is de follow-up voor deze opdracht afgerond.

06 Wat je beter niet vraagt

- De hoogte van de pensioenregeling. Die is gekoppeld aan het pensioenreglement en geldt voor alle medewerkers. Vraag wel naar de grondslag en naar de franchise, zodat je weet wat je krijgt.
- De cao-schaal zelf. Die hoort bij de functie en ligt vast. De trede waarop je start is wel bespreekbaar.
- Het ritme van de periodieken. Dat staat in de cao en geldt voor iedereen.
- Het wettelijk minimum aan vakantie van 144 uur per jaar. Dat ligt vast. De dagen daarboven zijn wel onderhandelbaar.
- Het vakantiegeld van €4.080. Dat volgt het wettelijk minimum en is zelden het punt waar je winst boekt.

07 Relevante regels

Stand per 16 september 2026: het wetsvoorstel Wet implementatie Richtlijn loontransparantie (Kamerstuk 36949) ligt bij de Tweede Kamer en is begin september 2026 aangemeld voor plenaire behandeling. De eerder beoogde inwerkingtreding per 1 januari 2027 is onzeker geworden: de plenaire behandeling staat inmiddels vermeld voor begin 2027. Het voorstel verplicht werkgevers het beginsalaris of de salarisrange vooraf te delen en verbiedt vragen naar je salarisgeschiedenis. Je kunt die range nu al vragen als praktische onderhandelingsvraag, niet als bestaand afdwingbaar recht. Dit is algemene informatie, geen juridisch advies.

08 Wat er nog niet in je aanbod zit

Deze onderdelen ontbreken: variabele beloning, thuiswerken of hybride, sign-on bonus, aandelen of opties en concurrentiebeding. Hier valt geen bedrag aan te hangen zonder te gokken, en er valt doorgaans wel over te praten.

Deze lijst zegt niet of je salaris hoog of laag is voor je functie. Dat kunnen wij niet vaststellen en wij doen niet alsof. Hij zegt: dit zit nu niet in je aanbod, en dit zijn de onderdelen waar werkgevers doorgaans het makkelijkst bewegen.

09 Aannames

Dit is de samenvatting die je zelf hebt bevestigd op 15 september 2026. Wij hebben daarmee gerekend. Elk bedrag hieronder komt uit dezelfde berekening als de totale jaarwaarde.

Je gegevens

- Je gaat van Medewerker vergunningen naar Senior medewerker vergunningen bij Stichting Voorbeeld (fictief).
- Werkplek Utrecht, sector publieke dienstverlening, niveau medior.
- Je werkt 36 uur per week.
- Je verhuist niet vanuit het buitenland voor deze baan.
- Je beslisdeadline is 6 oktober 2026.
- Je hebt geen onderdeel als belangrijkst aangewezen.

Salaris

- Je hebt €4.250 bruto per maand ingevuld voor jouw 36 uur, vakantiegeld apart, een gegarandeerde 13e maand.
- Wij rekenen met €51.000 basissalaris per jaar en €4.080 vakantiegeld, 8 procent over het basissalaris.

Cao

- Je functie valt onder de cao Voorbeeld-cao.
- Aangeboden schaal 9, trede 3.
- Er is geen inschaling boven het minimum van de schaal aangeboden.

De rest van je aanbod

- Variabele beloning: niet aangeboden.
- Aandelen of opties: niet aangeboden.
- Pensioen: werkgeversbijdrage 5 procent, over de grondslag na franchise.
- Vakantiegeld: 8 procent.
- Vakantiedagen: 166 uur per jaar volgens de cao.
- Thuiswerken of hybride: niet aangeboden.
- Mobiliteit: reiskostenvergoeding, €1.800 per jaar.
- Sign-on bonus: je weet niet of dit in je aanbod staat. Wij markeren het als onduidelijk.
- Proeftijd: 1 maand.
- Contractduur: bepaalde tijd, 12 maanden.
- Concurrentiebeding: niet aangeboden.
- Wij tellen 7 van de 12 onderdelen als aanwezig in je aanbod en 5 als ontbrekend.

Dit rapport is een analyse, geen advies. De keuze en het gesprek zijn aan jou.