

Voorbeeld functiehuis

Functie-indeling, salarisladder en onderbouwing per functie, opgesteld op de vier sekseneutrale factoren uit Richtlijn (EU) 2023/970.

ORGANISATIE

Voorbeeld functiehuis

SECTOR

retail en horeca

FUNCTIES

6 functies in 5 schalen

VERSIE

Concept, nog niet vastgelegd

LAND

Nederland

OMVANG

10-49 medewerkers

MARKTDATA

2026

OPGESTELD OP

18 oktober 2026

Waarvoor dit document dient

Het laat zien hoe de functies binnen deze organisatie tegen elkaar zijn gewogen, welke salarisschalen daaruit volgen en waarom elke functie in haar schaal staat. Het is bedoeld voor de directie, de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, en voor een toezichthouder die om onderbouwing vraagt.

Functies

6

Salarisschalen

5

Laagste mediaan

EUR 27.000

Hoogste mediaan

EUR 64.000

OPGESTELD DOOR

Voorbeeld functiehuis via aycabtu.com

Dit is een onderbouwde indicatie, geen juridisch advies. Controleer een geldende CAO en je eigen beloningsbeleid.

Inhoud

1	Samenvatting	3
2	Methode en verantwoording	3
3	De salarisladder	3
4	Signalen om te controleren	4
5	Functiewaardering per functie	5
6	Categorieën van gelijkwaardig werk	7
7	Bronnen en verantwoording	7

1 Samenvatting

- Alle 6 functies zijn met dezelfde methode gewogen en in een schaal geplaatst.
- De ladder loopt van EUR 24.000 tot EUR 73.000 bruto per jaar, exclusief 8% vakantietoeslag.
- Er zijn geen functies waarvan de inschaling afwijkt van de weging of van de markt.
- De functies vormen 3 categorieën van gelijkwaardig werk, de eenheid waarop een werknemer recht heeft op vergelijkingsinformatie.

2 Methode en verantwoording

Dit functiehuis is opgebouwd met relatieve functiewaardering. Elke functie is gewogen op de vier sekseneutrale factoren uit de EU-richtlijn loontransparantie (Richtlijn (EU) 2023/970): kennis en vaardigheden, inspanning, verantwoordelijkheid en werkomstandigheden. Op basis van het totaalgewicht zijn functies met vergelijkbare zwaarte in dezelfde schaal geplaatst en is één consistente salarisladder gebouwd, gekalibreerd op actuele marktdata.

Kennis en vaardigheden

Kennisniveau, ervaring, complexiteit van vraagstukken en communicatie.

Inspanning

Mentale, emotionele en fysieke inspanning.

Verantwoordelijkheid

Voor resultaat, voor mensen, voor middelen en voor externe relaties.

Werkomstandigheden

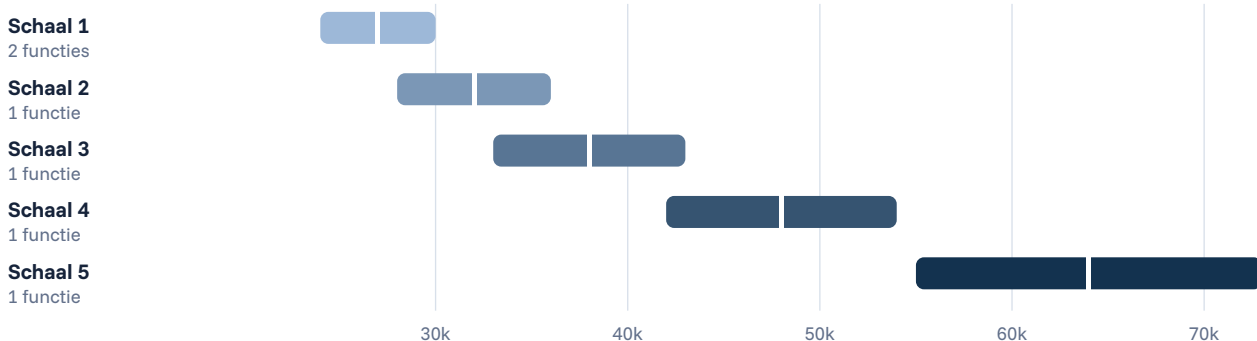
Fysieke en psychosociale omstandigheden, onregelmatigheid.

Consistentie van de ladder

Voorbeeld: elke schaal ligt ongeveer 15% boven de vorige, met consistente bandbreedtes en overlap.

3 De salarisladder

Elke schaal ligt logisch boven de vorige. Functies met vergelijkbaar gewicht zitten in dezelfde schaal. Bedragen zijn bruto per jaar, exclusief 8% vakantietoeslag.



Balk = minimum tot maximum van de schaal. Witte streep = mediaan. De overlap tussen opeenvolgende schalen is bewust: hij geeft ruimte voor ervaring binnen een functie.

SCHAAL	MIN	MEDIAAN	MAX	FUNCTIES IN DEZE SCHAAL
Schaal 1 Uitvoerend klantwerk op de vloer, VMBO-MBO, werkt volgens huisregels.	EUR 24.000	EUR 27.000	EUR 30.000	Verkoopmedewerker, Horecamedewerker
Schaal 2 Stuurt een dienst aan, MBO, aanspreekpunt op de vloer bij drukte.	EUR 28.000	EUR 32.000	EUR 36.000	Shiftleider
Schaal 3 Ondersteunend leidinggevend, MBO 4-HBO, medeverantwoordelijk voor het filiaal.	EUR 33.000	EUR 38.000	EUR 43.000	Assistent Filiaalmanager
Schaal 4 Eindverantwoordelijk voor een filiaal, omzet en team, HBO werk- en denkniveau.	EUR 42.000	EUR 48.000	EUR 54.000	Filiaalmanager
Schaal 5 Verantwoordelijk voor meerdere filialen, HBO+, stuurt filiaalmanagers aan.	EUR 55.000	EUR 64.000	EUR 73.000	Regiomanager

Structuurparameters

Stijging per schaal

15%

Bandbreedte

30%

Overlap

30%

Vakantietoeslag

8%

4 Signalen om te controleren

Geen signalen. Geen enkele functie is ingeschaald in strijd met haar weging, en geen enkele schaal wijkt meer dan 15% af van de markt.

5 Functiewaardering per functie

De onderbouwing achter de indeling: elke functie gewogen op de vier sekseneutrale factoren, met per factor het bewijs uit de functiebeschrijving zelf. Zwaarste functie eerst.

Regiomanager

gewicht 75 / 100

Schaal 5

Marktreferentie: EUR 55.000 tot EUR 73.000 bruto per jaar

Kennis en vaardigheden	8 / 25	HBO+ met brede retailkennis en ervaring in aansturing op afstand.
Inspanning	7 / 25	Reist tussen filialen en stuurt op meerdere resultaten tegelijk.
Verantwoordelijkheid	7 / 25	Verantwoordelijk voor meerdere filialen en hun managers.
Werkomstandigheden	3 / 25	Reist tussen filialen, met kantoor- en vloerbezoek.

Verantwoordelijk voor meerdere filialen, HBO+, stuurt filiaalmanagers aan.

Filiaalmanager

gewicht 60 / 100

Schaal 4

Marktreferentie: EUR 42.000 tot EUR 54.000 bruto per jaar

Kennis en vaardigheden	7 / 25	HBO werk- en denkniveau met commerciële en leidinggevende kennis.
Inspanning	6 / 25	Stuurt het team aan en bewaakt cijfers onder commerciële druk.
Verantwoordelijkheid	6 / 25	Eindverantwoordelijk voor het filiaal, de omzet en het personeel.
Werkomstandigheden	2 / 25	Werkt op de vloer en op kantoor, ook in het weekend.

Eindverantwoordelijk voor een filiaal, omzet en team, HBO werk- en denkniveau.

Assistent Filiaalmanager

gewicht 45 / 100

Schaal 3

Marktreferentie: EUR 33.000 tot EUR 43.000 bruto per jaar

Kennis en vaardigheden	6 / 25	MBO 4-HBO met kennis van winkelprocessen en personeel.
Inspanning	5 / 25	Combineert meewerken met plannen en bijsturen.
Verantwoordelijkheid	5 / 25	Medeverantwoordelijk voor omzet, voorraad en team van het filiaal.
Werkomstandigheden	3 / 25	Werkt op de vloer en op kantoor, avond en weekend.

Ondersteunend leidinggevend, MBO 4-HBO, medeverantwoordelijk voor het filiaal.

Shiftleider

gewicht 30 / 100

Schaal 2

Marktreferentie: EUR 28.000 tot EUR 36.000 bruto per jaar

Kennis en vaardigheden	5 / 25	MBO met vakkennis en eerste ervaring in aansturing.
Inspanning	4 / 25	Meewerkend leidinggeven onder drukte, snel schakelen.
Verantwoordelijkheid	4 / 25	Stuurt de dienst aan en is aanspreekpunt op de vloer.
Werkomstandigheden	3 / 25	Werkt op de vloer in wisselende diensten, avond en weekend.

Stuurt een dienst aan, MBO, aanspreekpunt op de vloer bij drukte.

Verkoopmedewerker

gewicht 15 / 100

Schaal 1

Marktreferentie: EUR 24.000 tot EUR 30.000 bruto per jaar

Kennis en vaardigheden	4 / 25	VMBO-MBO met productkennis en klantgerichte vaardigheden.
Inspanning	3 / 25	Sta-werk met wisselende drukte en veel klantcontact.
Verantwoordelijkheid	3 / 25	Verantwoordelijk voor verkoop, kassa en een verzorgde winkel.
Werkomstandigheden	3 / 25	Werkt op de winkelvloer, ook in het weekend en de avond.

Uitvoerend klantwerk op de vloer, VMBO-MBO, werkt volgens huisregels.

Horecamedewerker

gewicht 15 / 100

Schaal 1

Marktreferentie: EUR 24.000 tot EUR 30.000 bruto per jaar

Kennis en vaardigheden	4 / 25	VMBO-MBO met kennis van bediening en hygiëneregels.
Inspanning	3 / 25	Tempowerk tijdens piekmomenten, veel lopen en staan.
Verantwoordelijkheid	3 / 25	Verantwoordelijk voor gastvrijheid en een correcte afhandeling.
Werkomstandigheden	4 / 25	Werkt in de horeca, onregelmatige tijden, avond en weekend.

Uitvoerend klantwerk op de vloer, VMBO-MBO, werkt volgens huisregels.

6 Categorieën van gelijkwaardig werk

De wet (art. 10b) geeft werknemers recht op het naar geslacht uitgesplitste gemiddelde loon van collega's met gelijkwaardig werk. Functies die binnen 5 punten van elkaar liggen vormen samen één categorie, tenzij zij op één factorgroep meer dan 8 punten verschillen.

NR.	WEGING	FUNCTIES	AANTAL (M/V)
1	13 tot 16	Verkoopmedewerker, Horecamedewerker, Shiftleider	4 m / 9 v
2	19 tot 21	Assistent Filiaalmanager, Filiaalmanager	3 m / 1 v Herleidbaar tot een individu. Grondslag: art. 6 lid 1 sub c AVG.
3	25 punten	Regiomanager	1 m / 0 v

Vastgesteld met de werknemersvertegenwoordiging (OR/PVT) op 12 januari 2027.

Indeling op objectieve, genderneutrale criteria (art. 4 lid 4 Richtlijn (EU) 2023/970). De aantallen zijn enkel tellingen (m/v), geen individuele salarissen of namen.

7 Bronnen en verantwoording

Gebruikte bronnen

- CBS Loonstructuuronderzoek
- WageIndicator NL
- CAO Retail Non-Food

Voldoen aan de loontransparantierichtlijn

Dit functiehuis rust op de vier sekseneutrale factoren uit Richtlijn (EU) 2023/970 en maakt de onderlinge verhoudingen tussen functies uitlegbaar.

De EU-richtlijn loontransparantie verplicht werkgevers om beloning en loonontwikkeling te baseren op objectieve, sekseneutrale criteria en per vacature een salarisrange te publiceren. Een functiehuis dat is opgebouwd op de vier factoren is precies de objectieve structuur die de richtlijn vraagt, en maakt gelijk loon voor gelijk en gelijkwaardig werk aantoonbaar.

Dit is een onderbouwde indicatie, geen juridisch advies. Controleer een geldende CAO en je eigen beloningsbeleid. Dit document beschrijft de indeling zoals die op 18 oktober 2026 is vastgelegd. Wijzigt een functie, dan is een nieuwe versie nodig.

Zelf zo'n loonverantwoording maken? Probeer het gratis met 1 functie.

Dit voorbeeld: 5 schalen, 6 functies, gewogen op de vier factoren uit Richtlijn (EU) 2023/970.

Start op employers.aycibtu.com