

WOM

Hoe pak je een salarisonderhandeling aan?

Whitepaper

Introductie

Ga jij binnenkort aan de slag met een nieuwe baan? Dan komt vaak al snel een belangrijk aspect van de sollicitatieprocedure aan bod: de salarisonderhandeling. De één gaat het gemakkelijk af, terwijl de ander een salarisonderhandeling toch vooral erg spannend vindt. Het is hoe dan ook een belangrijk onderdeel van een sollicitatieprocedure. En eentje waarbij een goede voorbereiding belangrijk is. Want hoe reageer je bijvoorbeeld op een tegenbod en hoe weet je wat een goede salarisindicatie is?

Onze accountmanager Eileen Bakker legt in deze whitepaper een aantal situaties aan je voor die betrekking hebben op salarisonderhandelingen. Met haar tips en adviezen weet jij precies wat je in welke situatie het beste kan doen.



Eileen Bakker
Accountmanager

Een salarisonderhandeling, hoe ga je te werk?

Allereerst is het belangrijk om van je potentiële werkgever een salarisindicatie te weten, zodat je weet in wat voor speelveld je zit. Het is dus het best als zij als eerst met een aanbod komen. Je weet dan waar zij aan zitten te denken, waardoor je beter kan inschatten wat een realistisch tegenbod zou zijn.

Wanneer jij zelf met een voorstel komt, denk dan goed na over het volgende:

- ✓ Wat wil je absoluut als minimumsalaris? Zorg daarbij dat dat bedrag de onderkant van je salarisindicatie wordt.
- ✓ Het is slim om beter te hoog dan te laag in te zetten.
- ✓ Prijs jezelf niet uit de markt door te hoge bedragen te noemen, daardoor kan je minder serieus genomen worden.

Hoe weet je of je een goede salarisindicatie voorstelt; wat past bij je functie en ervaring?

Om voor jezelf een goede salarisindicatie op te stellen kan het helpen om eens te peilen bij mensen uit je omgeving die een soortgelijke functie hebben. Op die manier heb je een groter referentiekader, waardoor je een realistischere salarisindicatie kan opstellen. Helaas zien we dat er nog steeds een taboe heerst om over salarissen te praten. Maar het is juist belangrijk om dat wel te bespreken met anderen, zodat je ook vergelijkingsmateriaal hebt.

Veelvoorkomende situaties

1 Je potentiële werkgever vraagt om je vorige of huidige salaris. Vertel je het wel of niet?

Bedrijven vragen vrij vaak om je vorige salaris. Transparantie in een gesprek is altijd goed, maar je salaris in je vorige functie heeft vrij weinig te maken met de nieuwe functie waarin jij binnenkort gaat starten. Mocht je potentiële werkgever om je huidige salaris vragen, geef dan in je antwoord aan wat je **gewenste salarisindicatie** is.

Je huidige salaris aangeven, is niet nodig en **zeker niet verplicht**.

Het kan ook voorkomen dat je potentiële werkgever zelfs graag bewijs ziet van je huidige salaris. Vraag je daarbij af in hoeverre er vertrouwen is in deze relatie als ze daar om vragen.

2 Je vindt het lastig om over je salaris te onderhandelen. Hoe pak je dit dan aan?

Besef als eerste dat we ons momenteel bevinden in een werknemersmarkt waarin de werknemer koning is. Jij als werknemer hebt dus redelijk wat voor het zeggen. Wees niet bang om je wensen uit te spreken. Het maakt het misschien makkelijker om een gesprek te starten door het volgende te onthouden: als een organisatie je graag wil hebben, laten ze jou over het algemeen niet zomaar lopen wanneer ze €300 euro bruto extra op je loon erbij hoeven te doen. Dit is voor een grote organisatie vaak een klein bedrag en het kan voor jou een aanzienlijk verschil maken.

Daarnaast word je ook vaker serieuzer genomen al je onderhandelt over je salaris. Je komt daardoor goed voorbereid, assertief en als een echte professional over. Het werkt alleen maar in je voordeel!



3

De beste salarisonderhandelingstip

Je hoeft het eerste bod niet gelijk te accepteren. Het kan natuurlijk zo zijn dat je direct al het aanbod krijgt dat je in gedachten had. Daar kun je mee akkoord gaan, maar vergeet niet dat een onderhandeling altijd nog mogelijk is.

Stel dat de werkgever een aanbod doet dat onder jouw salariswensen ligt, kom dan met een tegenvoorstel waarin je uitlegt waarom het salaris dat jij in gedachten hebt passender is. Dit biedt je een mooie mogelijkheid om zowel een specifiek bedrag te benoemen als alle andere secundaire arbeidsvoorwaarden te bespreken.

4

Je komt niet tot een gezamenlijk akkoord. Wat moet je doen?

Het komt weleens voor dat je er samen met je potentiële werkgever niet uitkomt. Is het eindbod van die werkgever lager dan wat jij wil, dan moet je jezelf afvragen of dat is wat je wil en waard bent. Of dat je er wellicht op een andere manier uit kunt komen. Je kunt bijvoorbeeld in plaats van een hoger salaris ook nog vragen om andere secundaire voorwaarden of afspraken maken over waar je qua salaris naartoe groeit als de samenwerking goed bevalt.

De keuze ligt uiteindelijk bij jou of je aan de slag wil bij dit bedrijf. Het is daarbij belangrijk dat je eerlijk en duidelijk communiceert. Mocht je besluiten niet akkoord te gaan met het aanbod, geef dan aan dat je hem niet accepteert en dat het op dit moment voor jou helaas niet het aanbod is waar je mee akkoord kan gaan.

Werk je samen met een recruitmentbureau als Werving op Maat? Dan helpen wij jou tijdens het hele sollicitatieproces. We adviseren je ook over de salarisonderhandelingen en helpen jou om uiteindelijk aan een baan te beginnen die voldoet aan al jouw wensen!



Heb je nog andere vragen?

Wil jij persoonlijk advies over salarisonderhandelingen of heb je andere vragen? Neem dan vrijblijvend contact op met Eileen. Zij helpt je graag verder, zodat ook jij zelfverzekerd, goed voorbereid en met de juiste skills het gesprek in gaat.

[Neem contact op](#)

Mail of bel Eileen Bakker



06-38839788



Eileen@wervingopmaat.nl