

Werk Economie

Een hoger salaris? Maar het is crisis!

Het vraagt in tijden van crisis lef je werkgever om meer loon te vragen. Toch is er geen reden het niet te doen. 'Als je vindt dat je het waard bent, ga dan praten. Er is altijd ergens ruimte.'

Tekst **Eline Huisman** Illustratie **Claudie de Cleen**

Stel: je komt er achter dat je collega's die hetzelfde werk doen meer verdienen dan jij. Wat doe je? Slik je het verlies 'omdat het crisis is' of zoek je een nieuwe werkgever?

De meeste Nederlandse werknemers (78 procent) gaan de confrontatie aan met hun leidinggevende, blijkt uit een internationale peiling van Monsterboard. Kan dat, salarisverhoging vragen in crisistijd? 'Als jij vindt dat je het waard bent meer te verdienen, ga dan om tafel met je werkgever', zegt Ron Katzenbauer, carrièrecoach bij Monsterboard. 'Er is altijd ergens ruimte. De vraag is alleen: waar?'

Loonsverhoging in crisistijd kan zeker, stelt ook Frank Knauf, adviseur arbeidsvoorwaarden bij vakbond FNV. De werknemersorganisatie stelt dit jaar 3 procent loonsverhoging als eis bij de cao-onderhandelingen. 'Als we doorgaan met loonmatiging, sleept de crisis nog langer voort. Sectoren als de detailhandel lijden sterk onder koopkrachtverlies bij hun klanten.' Ook op individueel niveau is de crisis volgens Knauf geen goed excuus het gesprek uit te stellen. 'Als je hebt bijgeleerd, meer ervaring hebt opgedaan of als je functie is verzwaard, heb je een goed argument om loonsverhoging te vragen. De crisis staat daar los van.'

Enige realiteitszin is wel op zijn plaats, zegt Jacco van den Berg van het gelijknamige adviesbureau. 'Goede prestaties verdienen ook in crisistijd beloning, maar als collega's er bij een ontslagronde uit zijn gegaan, wees dan blij met wat je hebt.' Ook als je werkgever net een belangrijke klant is kwijtgeraakt of een overlevingsstrijd voert, is salarisverhoging vragen onverstandig. Kijk dus eerst goed naar de concurrentiepositie van de organisatie, zegt Van den Berg. 'De energiesector is niet zo conjunctuurgevoelig, en de exportindustrie zit in de lift. Daar hebben bedrijven vaak wat meer vet op de botten en is er ruimte voor onderhandeling.'



Veel mensen hebben angst het gesprek over salarisverhoging te voeren. Het voor de hand liggende crisisargument schrikt daarbij af om erover te beginnen, zegt Katzenbauer. Zonde, vindt hij. 'Een gesprek aanvragen is altijd goed, ook als je wens niet meteen wordt ingewilligd. Je laat zien dat je serieus met je loopbaan bezig bent. Het is goed te weten of je werkgever ook vindt dat je meer verdient.'

Knagende ontevredenheid

'Ontevredenheid over de beloning van je prestaties gaat aan je knagen. Maak het bespreekbaar', zegt ook Van den Berg. Als salarisverhoging niet lukt, zijn een opleidingsvergoeding, interessante klussen of betere secundaire voorwaarden soms wel mogelijk. Daarmee verhoog je als medewerker je marktwaarde, die je op termijn binnen of buiten de organisatie kunt verzilveren. 'Vraag je werkgever wat hij of zij wel kan doen', zegt Katzenbauer. 'Dat dwingt om na te denken

over de mogelijkheden.' En kijk of in het hoger management wel extra beloningen worden uitgekeerd, zegt Jack van Minden, auteur van het boek *Alles over salarisonderhandelingen*. 'Werknemers kunnen zich dan verenigen en vragen wat er voor hen mogelijk is.'

De confrontatie aangaan met je werkgever vraagt lef – weinig leidinggevendens zullen ongevraagd opslag geven. 'Heeft het bedrijf een standaard beoordelingscyclus, grijp die dan aan', adviseert Knauf. 'Als je net een goede beoordeling hebt gekregen, is het tijd voor een gesprek over beloning.' Ook als een standaardgesprek niet in het verschiet ligt, is het belangrijk de kwestie bespreekbaar te maken. 'Als jouw functie in de loop van de tijd zwaarder is geworden en je meer verantwoordelijkheden hebt gekregen, is elk moment van het jaar een goed moment', aldus Van den Berg.

Een goede aanvieligroute voor de

Meer loon krijg je zó

- **Laat je niet weerhouden door de crisis: je kunt goede argumenten hebben het gesprek aan te gaan.**
- **Verzamel feiten: zet je prestaties op een rijtje zodat je goed voorbereid het gesprek aangaat.**
- **Kansrijk: je hebt meer ervaring, je functie is zwaarder, je hebt een mooi project binnengehaald, je werkt in een sector waar ook gewoon nog geld wordt verdiend.**
- **Of anders: vraag om opleidingsmogelijkheden, interessante klussen of betere secundaire arbeidsvoorwaarden.**

onderhandelingen is belangrijk. 'Bekijk wat je gedaan hebt het afgelopen jaar. Heb je taken van collega's overgenomen? Heb je bijzondere klanten binnengehaald? Breng prestaties in

kaart, zodat je niet ter plekke je argumenten moet verzinnen', zegt Katzenbauer.

Jezelf overtuigen dat je loonsverhoging waard bent, is de eerste stap. Verzamel de feiten. 'Vraag collega's of je hun salarisstrookje eens mag zien. Dat lijkt ongemakkelijk, maar het is de beste bron van informatie', vindt Van Minden.

Stap twee is het overtuigen van je werkgever. Katzenbauer: 'Stel eerst de vraag: Dus jij bent het ermee eens dat ik meer waard ben? Dan kun je daarna de concrete mogelijkheden bespreken.'

Wie geneigd is zichzelf te onderschatten, raadt Katzenbauer aan vooral te oefenen: 'Blijf in oefening met collega's of een coach opscheppen over jezelf, totdat je gewend raakt die positieve dingen van jezelf te benoemen.'

Aantoonbaar onmisbaar zijn geeft een sterke onderhandelingspositie. 'Creatief kunnen denken binnen je vakgebied maakt je niet vervangbaar door machines', zegt Van Minden. 'Zoek naar belangrijke ideeën die je ingebracht hebt in de organisatie om je onmisbaarheid te onderbouwen.' Een effectief wapen dat volgens hem te weinig wordt gebruikt, is berekenen wat jouw vervanging zou kosten, inclusief kosten voor werving en selectie en interne opleidingen. 'Je hoeft niet te dreigen met vertrek, maar het laat zien dat jouw vraag relatief goedkoop is.'

Lukt het niet nu salarisverhoging af te spreken, vraag dan je werkgever wat hij nodig heeft en hoe jij daaraan kunt bijdragen. 'Je kunt overeenkomen dat salarisverhoging verdiend is, maar dat het in crisistijd niet lukt dat af te spreken', zegt Katzenbauer.

Stel dan doelen voor het komende jaar en spreek daar een vergoeding voor af, adviseert hij, net als Van den Berg. Plan een evaluatie van de doelen, zodat je in betere tijden de verhoging alsnog krijgt. Zo maak je het gesprek altijd de moeite waard, aldus Katzenbauer. 'Als je afspraken hebt in de toekomst, voelt dat ook als waarde-ring.'

Verdien ik wel genoeg Functie: marketing- en eventcoördinator, 2.773 euro bruto (40 uur)

Een salarisverhoging van 10 procent is niet ongebruikelijk

Dilemma

Als marketing- en eventcoördinator in de automotive industrie is het voor de 29-jarige Roy niet ongebruikelijk dat hij druk is met het plannen en opzetten van activiteiten op evenementen of beurzen, in Nederland en daarbuiten. Daarnaast is hij verantwoordelijk voor de sociale media bij het bedrijf waar hij werkt.

Het werk gaat hem na ruim 4 jaar goed af en Roy vindt dat het tijd is voor een volgende stap. Na deze functie wil hij graag als eventmanager aan de slag. Maar wat kan hij dan financieel verwachten? Nu verdient hij 2.773 euro bruto per maand, plus een bonus. Zal dat salaris groeien als hij een carrièrestap maakt?

Advies

Als marketing- en eventcoördinator is Roys functie vooral uitvoerend en organiserend. Zijn salaris komt overeen met de beloning die andere marketing- en eventcoördinatoren krijgen in soortgelijke sectoren. 'In de metaalsector, waarbinnen de automotive zich bevindt, wordt voor een functie als die van u tussen de 2.600 en 3.300 euro bruto per maand aan functieloon betaald', aldus Ron Peters van FNV Bondgenoten. 'Met 4,5 dienstjaren bij uw huidige werkgever en een maandloon van 2.773 euro bruto zit u dus op een marktconform niveau.' Maar het is helemaal niet gek dat Roy, ondanks zijn prima salaris, na een aantal ja-



ren toe is aan een volgende stap in zijn carrière.

Het liefst wil hij aan de slag als eventmanager. Daarbij hoort het organiseren van grote events, waarbij de eventmanager eindverantwoordelijk is, zorgdraagt voor de budget-

ten en medewerkers aanstuurt. Een verantwoordelijke baan, waar om die reden vaak een hoger salaris tegenover staat dan dat van een coördinator, zegt Jacco van den Berg van het gelijknamige adviesbureau. 'Profit of non-profit, nationaal of internationaal en de hoeveelheid en grootte van de events zijn mede bepalend voor de hoogte van het salarisverschil.'

Zijn dit soort doorgroeimogelijkheden er bij zijn huidige werkgever? Daar komt Roy alleen achter door met zijn baas te praten. In een gesprek kan hij aangeven wat zijn ambities zijn en of een salarisstijging dan ook aan de orde is. 'Mocht er een mogelijkheid zijn bij je huidige

werkgever door te groeien naar zo'n soort functie, dan is een salarisverhoging van 10 procent niet ongebruikelijk', zegt Maartje Elderhuis van adviesbureau Berenschot. Voor het zover is, kan Roy in elk geval proberen zo veel mogelijk ervaring op te doen. Elderhuis: 'Onderzoek of er mogelijkheden zijn om extra trainingen te volgen op dit gebied, dan is de kans groter dat je straks als eventmanager een mooie baan voor jezelf organiseert.'

Carien ten Have

Wilt u het uitgebreide advies lezen of weten hoe het er met uw salaris voor staat? intermediair.nl/verdienikwelgenoege