

Praten over salaris met je baas.

Er zijn maar weinig gesprekken waar mensen zo tegenop zien als het gesprek over geld. Het voelt ongemakkelijk, bijna brutaal. Alsof je te veel vraagt, te weinig dankbaar bent, of te hard op jezelf vertrouwt.

Maar dat gevoel is misplaatst.

Een gesprek over salaris is geen gunst die je vraagt — het is een zakelijke bespreking over de waarde die jij toevoegt.

Je verkoopt tijd, kennis, ervaring en resultaat. En daar hoort een eerlijke prijs bij.

Toch wordt er in Nederland nog opvallend voorzichtig over gedaan. We praten makkelijker over een nieuwe auto of vakantie dan over wat we verdienen. Dat taboe werkt in het voordeel van werkgevers. Want wie het gesprek vermijdt, laat anderen bepalen wat zijn of haar werk waard is.

Dat is de eerste les: **neem zelf het initiatief**.

1. Neem het initiatief – wacht niet op je baas

Veel professionals wachten tot het jaarlijkse beoordelingsgesprek om salaris te bespreken. Of hopen dat hun leidinggevende vanzelf het onderwerp aansnijdt.

Dat is een misverstand.

Wie wacht, verliest.

Een manager heeft vaak een vast budget, loonschalen en een HR-beleid dat voorkomt dat er te veel ruimte ontstaat. Jij bent degene die het gesprek op gang moet brengen, en hoe eerder, hoe beter.

Je hoeft niet te wachten tot “het goede moment” – dat komt zelden vanzelf. Benoem het gewoon:

“Ik wil graag even stilstaan bij mijn salaris en hoe dat zich verhoudt tot mijn rol en verantwoordelijkheden.”

Kort, neutraal, professioneel.

Je hoeft het niet spannend te maken — het is een normaal onderdeel van je werk.

Belangrijk daarbij is **tempo**: hoe sneller jij je bedrag noemt, hoe sterker je positie.

De eerste die een concreet getal op tafel legt, bepaalt het referentiekader van het gesprek.

Als jij zegt wat je waard bent, denkt de ander in dat bedrag. Wacht je af, dan zal je baas dat voor je doen — vaak lager dan jij hoopt.

Zeg dus niet: “Wat hebben jullie in gedachten?”

Zeg: “Ik vind dat een salaris van rond de €4.200 passend is bij mijn functie en resultaten.”

Niet arrogant, wel duidelijk.

2. Laat je vorige salaris los

De grootste valkuil in een salarisonderhandeling als je een nieuwe baan hebt, is denken vanuit wat je eerder verdiende.

Veel mensen gebruiken hun huidige salaris als uitgangspunt, met een bescheiden verhoging daarbovenop.

Maar dat is een denkfout.

Je vorige werkgever, je oude functie of je toenmalige markt hebben niets te maken met wat je nu waard bent.

Je wordt niet betaald voor wat je wás, maar voor wat je nú doet en toevoegt.

Door te beginnen bij je oude salaris geef je de regie uit handen.

Het bevestigt bovendien een ongelijkheid: werkgevers gebruiken je huidige loon vaak als referentie om je lager in te schalen dan de marktwaaarde.

Beter is om te beginnen bij de markt zelf.

Zoek uit wat vergelijkbare functies verdienen via Loonwijzer, Glassdoor of gewoon door het te vragen aan mensen in je netwerk.

Weet wat de bandbreedte is, en positioneer jezelf daarin.

En kijk niet alleen naar functietitels, maar naar verantwoordelijkheden.

Een 'accountmanager' bij een kleine studio is niet hetzelfde als een 'accountmanager' bij een groot bureau met internationale klanten.

Wat telt, is **impact**. Wat je oplevert, niet wat je heet te zijn.

3. Bereid je inhoudelijk voor

Een goed salarisgesprek gaat niet over gevoel, maar over onderbouwing.

Zorg dat je bewijs meeneemt van de waarde die je toevoegt.

- Welke resultaten heb je behaald?
- Welke verantwoordelijkheid heb je genomen?
- Hoe heeft jouw werk bijgedragen aan omzet, merkwaarde of teamresultaten?

Wees concreet.

“Mijn werk aan de X-campagne heeft bijgedragen aan een omzetgroei van 20% in Q2.”

Dat klinkt anders dan: “Ik heb hard gewerkt.”

Gebruik ook cijfers, rapporten, feedback van klanten of prijzen die je bureau won. Alles wat jouw meerwaarde tastbaar maakt, vergroot je overtuigingskracht.

En: **oefen het gesprek**.

Veel mensen struikelen niet over de inhoud, maar over spanning.

Oefen hardop, desnoods met iemand die je vertrouwt.

Dat haalt de lading eraf.

4. Praat in bedragen, niet in procenten

Een veelgemaakte fout is praten in percentages: “Ik zou graag vijf procent meer willen.”

Dat klinkt bescheiden, maar werkt tegen je.

Een percentage zegt weinig. Een bedrag is concreet.

En concreet taalgebruik maakt het gesprek zakelijker, duidelijker en geloofwaardiger.

Zeg dus: “Ik wil mijn salaris verhogen van €3.900 naar €4.300 per maand.”

Dat is helder. Daar kun je over onderhandelen.

Een percentage nodigt uit tot discussie, een bedrag tot besluitvorming.

5. Maak afspraken concreet en controleerbaar

Soms hoor je: “Laten we er over een paar maanden nog eens naar kijken.”
Dat klinkt vriendelijk, maar betekent meestal: uitstel.

Vraag dus:

“Wanneer precies? En op basis van welke criteria wordt dat dan beoordeeld?”

Laat die afspraken vastleggen, bijvoorbeeld in een e-mail of in je beoordelingsverslag.
Niet omdat je wantrouwig bent, maar omdat het helpt om verwachtingen helder te houden.

Transparantie voorkomt misverstanden — en dwingt wederzijds respect af.

6. Zie het gesprek als zakelijk, niet persoonlijk

Geld is geen waardering voor wie je bént, maar voor wat je dóet.
Veel mensen halen die twee door elkaar.
Ze vinden dat ze ‘niet mogen klagen’, of dat ze hun baas niet in een lastig parket willen brengen.

Maar je werkgever verwacht professionaliteit van jou — dus mag jij dat ook verwachten van hem of haar.

Een salarisgesprek is geen confrontatie, maar een zakelijke uitwisseling van belangen.
Het doel is niet om te winnen, maar om eerlijk af te stemmen wat jouw bijdrage waard is.

7. Een halfuur ongemak voor jaren verschil

Een salarisonderhandeling duurt misschien een halfuur.
Maar de uitkomst bepaalt jarenlang wat er elke maand op je rekening komt.
En hoe hoger je instap, hoe sterker je uitgangspositie bij elke volgende baan.

Dat maakt dit gesprek een van de meest waardevolle momenten in je loopbaan.

Dus: durf dat gesprek te voeren.
Niet vanuit angst of twijfel, maar vanuit de overtuiging dat jouw werk iets waard is — en dat dat best uitgesproken mag worden.

Wil je weten wat ik nog meer voor je kan betekenen? Dat kan!

Ik begeleid als carrièrecoach én headhunter al jaren professionals van aankomende talenten tot gelouterde seniors.

Kijk maar eens op mijn site: <https://tinyurl.com/5n6ukdz3>.

Groet,
Flexfirm



Vincent Mispelblom Beyer
0654796251