



Je verdiende loon

TEKST: FRIEDRIKE DE RAAT

Vrouwen verdienen vaak minder dan mannen. Een van de oorzaken: ze onderhandelen niet goed over hun salaris. 'Een gesprek over opslag hoeft niet gezellig te zijn.'

Origineel
bevestigd

Het koude zweet breekt heel veel vrouwen uit als ze er alleen maar aan denken: salarisonderhandelingen. Ze schamen zich dat ze meer willen verdienen ('wees blij dat je leuk werk hebt!'), vinden het eigenlijk een beetje zielig voor de werkgever ('het zijn al zulke moeilijke tijden voor het bedrijf') en hebben eigenlijk geen enkel idee hoe ze erover moeten beginnen. 'De meeste vrouwen zijn geen goede onderhandelaars als het aankomt op de eigen arbeidsvoorwaarden', volgens Caro Ritsma, directeur van Benefitsyou, een adviesbureau voor onderhandelen over arbeidsvoorwaarden. 'Ze gaan haperen als ze voor zichzelf moeten opkomen, kunnen niet goed uitleggen waarom ze meer geld willen.' Of nog erger: ze gaan meepraten met de baas. Simone van Erp, financieel directeur van arbeidsbemiddelingsbureau Laurens Simonse Groep: 'Veel vrouwen voelen al snel empathie als de werkgever op een verzoek om een hoger salaris reageert met: 'Tsjja, dat ligt heel lastig, nu in deze crisis'. Vrouwen denken dan dat ze het probleem van de baas moeten oplossen. Niet doen, je zit daar voor jezelf. Laat het probleem bij de baas, daar is hij werkgever voor.'

Onverklaarbaar verschil

Vrouwen zouden er verstandig aan doen om betere salarisonderhandelaars te worden, vindt Laurien Koster, voorzitter van de Commissie Gelijke Behandeling (CGB). Want de gemiddelde loonkloof tussen mannen en vrouwen is fors in Nederland: 20 tot 25 procent. Voor managers geldt een verschil van 14 procent.

Ongelijke beloning levert verschillen op tot wel 1.000 euro per maand

Een deel daarvan is te verklaren uit verschillen in werkervaring (vrouwen hebben doorgaans minder arbeidsjaren door zwangerschappen), functieniveau (mannen werken op grote schaal in beter betaalde banen in beter betalende sectoren, onder meer door snellere doorstroming) en het feit dat meer vrouwen dan mannen in deeltijd werken. Maar als al die factoren zijn gecorrigeerd, blijft er nog altijd een onverklaarbaar loonverschil van 6 tot 9 procent over. 'En dan zou loondiscriminatie een mogelijke oorzaak kunnen zijn', aldus Koster. Dat komt mede doordat mannen beter én vaker onderhandelen, ze doen meer ervaring op. Koster: 'In salarisonderhandelingen spelen vaak oneigenlijke argumenten een rol die niets met je prestaties te maken hebben, zoals: ik heb

een hoge hypotheek, ik ben alleenverdiener. Toch luisteren veel werkgevers daar kennelijk naar. Uit onderzoek blijkt dat ongelijke beloning door het toepassen van willekeurige maatstaven verschillen kan opleveren tot wel duizend euro per maand. Dat is toch het verschil tussen een appartement of een leuke twee-onder-een-kapper.'

Even doordrukken

Simone van Erp van Laurens Simonse Groep vindt dat vrouwen het onderhandelings spel beter in de vingers moeten krijgen. 'Vaak vinden ze een promotie al een beloning op zich. Bij geld krijgen ze meteen een conflictgevoel.' Caro Ritsma van Benefitsyou beaamt dat. 'Veel vrouwen zijn te sfeergevoelig. Ze willen het gezellig houden tijdens zo'n gesprek, zodat ze morgen met diezelfde persoon nog een praatje bij de koffieautomaat kunnen maken. Maar vergeet niet dat goed onderhandelen een capabele indruk geeft. Gedraag je je stuntelig tijdens zo'n gesprek, dan kan de manager gaan twijfelen aan je capaciteiten.'

Probleem is dat vrouwen doorgaans onvoldoende de tactieken doorzien van de werkgever of de personeelsfunctionaris, aldus Ritsma. Ze werkte zelf als HR-manager in de culturele sector en bij de gemeenten Amsterdam en Utrecht. 'In zo'n gesprek met een werknemer heb ik vaak gedacht: als je éven had doorgedrukt, had ik toegegeven. Trek je niks aan van eventuele irritaties van de HR-manager. Als jij met een goed verhaal komt, dan moet de personeelsfunctionaris dat ook hebben.'

Rug tegen de muur

Ritsma zette in 2011 haar bureau op nadat ze op een congres veel hoogopgeleide carrièrevrouwen uit het bedrijfsleven had

horen zeggen dat ze slecht waren in onderhandelen. 'Bij dat onderwerp veranderden ze van sterke, zelfbewuste vrouwen in kleine, giechelige meisjes. Topvrouwen zijn gewend om allerlei kennis in te huren en die was er niet op het gebied van onderhandelen over je eigen arbeidsvoorwaarden. Vandaar mijn stap.' Door haar arbeidsverleden kent ze alle trucjes van de personeelsfunctionaris. 'Een HR-manager heeft tactieken om je van je stuk te brengen. Stiltes laten vallen of dingen zeggen als: "Hiermee zet je me met mijn rug tegen de muur", "Dat kan het bedrijf niet trekken" of, nog erger, "Als jij meer krijgt, moet een ander minder krijgen". Daarmee probeert hij of zij een schuldgevoel te creëren. Nogal wat vrouwen zwakken hun eisen dan af.'

Nerveus

Succesvolle salarisonderhandelingen beginnen met een gedegen voorbereiding, luidt het advies van deskundigen. 'Vrouwen praten doorgaans te weinig over salarismensen met anderen,' is de ervaring van Ritsma. 'Beloning staat bij de meeste vrouwen niet echt hoog op hun prioriteitenlijst. Als ze dan toch een gesprek met de baas over het onderwerp aangaan, dan zijn ze nerveus en volledig in beslag genomen door het feit dat ze überhaupt durven uitspreken dat ze meer willen verdienen.'

Salarisonderhandelingen lopen in 60 tot 80 procent van de gevallen uit op een compromis, is de ervaring van Simone van Erp van Laurens Simonse Groep. 'En lukt het niet om meer geld los te weken, vraag dan om iets anders: opleiding, meer thuiswerken of flexibele werktijden. Een bonus na succesvolle afronding van een project is ook een optie. Vrouwen vergeten die mogelijkheden nogal eens.'

Klacht indienen

Hoewel verschillen in beloning bij gelijk werk en gelijke ervaring al 37 jaar bij wet verboden zijn, ziet Laurien Koster van de CGB ze nog niet zo snel verdwijnen. Meer openheid over beloningen zou helpen, denkt zij, net als meer vrouwelijke managers. 'Een goed beloningssysteem is ook in het belang van de werkgever. Die loopt nu constant het risico dat vrouwen een klacht indienen bij de Commissie Gelijke Behandeling. Als al die vrouwen van zich laten horen, moet je opeens veel hogere lonen gaan betalen.' Vrouwen moeten ervan doordrongen raken dat geld wel degelijk belangrijk is, vinden alle beloningsexperts. Pas wanneer je ze voorhoudt dat een hoger salaris betekent dat je leukere dingen kunt doen, gaat het onderwerp voor hen leven, volgens Ritsma. Haar advies: 'Wees niet bang om te onderhandelen, het is een misverstand dat een werkgever je meteen wegstuurt als je om opslag vraagt.'

Onderhandelen doe je zó

Do's

- Timing is belangrijk als je wilt onderhandelen. Goede momenten zijn:
 1. Als je voor een nieuwe werkgever gaat werken.
 2. Bij aantoonbaar goede prestaties.
 3. Als je meer verantwoordelijkheden krijgt, bijvoorbeeld meer klanten of meer mensen onder je.
- Realiseer je dat je een zakelijke vraag stelt aan je werkgever, geen persoonlijke. Je verzoek staat los van de goede of minder goede band die je met je baas hebt.
- Bereid je goed voor op het gesprek. Bedenk van tevoren wat jij belangrijk vindt in je arbeidsvoorwaarden. Meer verantwoordelijkheid, een auto van de zaak, flexibele werktijden? Bedenk ook wat je manager waardeert in jou en zorg voor een goede opening van het gesprek: 'Ik heb het gevoel dat ik de laatste tijd ben gegroeid in mijn werk. Jij zei laatst ook zoiets tegen me'. Of: 'Als ik kijk naar de projecten die ik in het afgelopen jaar heb afgerond, dan lijkt me dat een goede reden om mijn salaris te verhogen naar dat van collega X.' Of: 'Bij mijn aanstelling is afgesproken dat ik bij goede prestaties na één jaar meer zou gaan verdienen. Daar wil ik eens over praten.'
- Denk strategisch: stel je eisen iets hoger dan het einddoel dat je voor ogen hebt, want je moet tijdens de onderhandelingen vermoedelijk wat water bij de wijn doen.

Don'ts

- Wees niet bang voor eventuele stiltes in het gesprek en vul die niet op met 'Nou ja, iets minder kan ook wel'. Durf je mond te houden en bedenk dat jij niet het probleem van de manager hoeft op te lossen.
- Zeg nooit: 'Het belangrijkste vind ik natuurlijk de baan, die wil ik heel graag hebben'. Dat ondermijnt je onderhandelingspositie.
- Ga niet praten over je salaris als je net terugkomt van zwangerschapsverlof.
- Schaam je niet dat je over geld begint. Het is echt niet schadelijk voor je imago.

(Bron: Benefitsyou, Laurens Simonse Groep)

Waar kun je terecht?

De Commissie Gelijke Behandeling heeft een juridisch spreekuur en behandelt klachten over o.a. loonverschillen. Zij onderzoekt de klacht en spreekt vervolgens een oordeel uit. In dit oordeel staat of er inderdaad is gediscrimineerd. cgb.nl/klachtindienen

Caro Ritsma van adviesbureau Benefitsyou geeft workshops en persoonlijk advies over salarisonderhandelingen. Ook kun je haar boeken voor gastlessen op volksuniversiteiten, netwerken, serviceclubs etc. benefitsyou.nl

Het Career Center van Laurens Simonse Groep verzorgt een- en tweedaagse trainingen in (salaris)onderhandelingen. lsgcareercenter.nl

Het boek *Op naar een hoger salaris! Goud verdienen door slim onderhandelen* van Jack van Minden is handig als je je voorbereidt op salarisonderhandelingen (Business Contact, € 10 euro). Nog een nuttig boek: *Salarisonderhandelen, top-tips voor een hoger salaris* van Robert Castermans (Parthenon, € 15). salarisonderhandelen.nl