

DE 5 BASISEXCUSES DIE WERKGEVERS ALTIJD GEBRUIKEN OM **GEEN** **LOONSVERHOGING** TE GEVEN



EN HOE JIJ DAARMEE
OM KUNT GAAN

Intro

DE 5 BASISEXCUSES DIE WERKGEVERS ALTIJD GEBRUIKEN OM GEEN LOONSVERHOOGING TE GEVEN en hoe jij daarmee om kunt gaan

Het vragen om salarisverhoging kan spannend zijn. Misschien heb je al maandenlang uitstekend werk geleverd en weet je dat je een verhoging verdient, maar toch stel je het gesprek uit.

Een van de grootste struikelblokken? De excuses die werkgevers vaak gebruiken om je verzoek af te wijzen. Maar wat als je voorbereid bent en precies weet hoe je hierop kunt reageren? In deze gids leer je:

- **De vijf meest gebruikte excuses.**
- **Hoe je deze argumenten kunt weerleggen met goede communicatie.**
- **Praktische tips om jouw kans op salarisverhoging te vergroten.**

Lees verder en ontdek hoe je op een zelfverzekerde manier je waarde kunt laten zien!

Excuse #1

“HET BUDGET LAAT GEEN LOONSVERHOOGING TOE”

Laat zien waarom budget geen blokkade hoeft te zijn

Waarom dit wordt gezegd:

Werkgevers gebruiken het budget vaak als reden om geen verhoging te geven, ook al is dit niet altijd volledig waar. Het kan een manier zijn om kosten te besparen of tijd te rekken. Daarnaast kan het zijn dat het bedrijf simpelweg geen duidelijke prioriteit heeft gegeven aan het verhogen van salarissen, of dat er een misverstand is over de daadwerkelijke waarde die je toevoegt aan het team.

Hoe je hiermee omgaat:

- **Toon begrip, maar vraag door:** “Ik begrijp dat budget een uitdaging kan zijn. Kun je uitleggen hoe het budget wordt verdeeld en waar er mogelijkheden liggen voor een herverdeling?” Door een open dialoog aan te gaan, laat je zien dat je bereid bent samen naar oplossingen te zoeken.
- **Focus op waarde:** Breng specifieke resultaten naar voren die je hebt geleverd. Bijvoorbeeld: “Mijn werk aan [project] heeft [concreet resultaat] opgeleverd. Hoe kunnen we een oplossing vinden die deze waarde erkent?” Maak gebruik van meetbare cijfers en voorbeelden om jouw impact nog sterker te onderbouwen.
- **Bied alternatieve oplossingen aan:** Als een directe loonsverhoging echt niet mogelijk is, kun je vragen om andere voordelen, zoals een eenmalige bonus, opleidingsbudget, of meer flexibiliteit in je werktijden. Dit toont jouw bereidheid om mee te denken terwijl je toch je belangen behartigt.

Excuse #2

“HET IS NOG NIET HET JUISTE MOMENT.”

Timing is alles, maar jij kunt de urgentie aangeven

Waarom dit wordt gezegd:

“Timing” wordt vaak als reden gebruikt om een gesprek te vermijden of uit te stellen. Werkgevers willen wellicht eerst andere prioriteiten afronden of wachten op een evaluatiemoment. Het kan ook een manier zijn om te peilen hoe serieus je bent over je verzoek, zonder direct een antwoord te hoeven geven.

Hoe je hiermee omgaat:

- **Creëer urgentie:** Geef aan dat je begrijpt dat timing belangrijk is, maar benadruk waarom dit juist nu relevant is. Bijvoorbeeld: “Ik geloof dat dit het juiste moment is omdat [specifieke reden, zoals een succesvolle projectafronding of extra verantwoordelijkheden].” Toon daarnaast aan wat de risico's zijn van uitstel, zoals een gemiste kans om jouw motivatie te belonen of een toenemend gevoel van onderwaardering.
- **Vraag om een concreet plan:** Stel vragen zoals: “Wanneer denkt u dat het juiste moment zou zijn? Kunnen we samen een plan maken om hier naartoe te werken?” Bespreek duidelijke criteria en een tijdlijn, zodat je weet wanneer je verzoek opnieuw besproken wordt.
- **Blijf proactief:** Volg het gesprek na enkele weken op als er geen concreet plan is. Dit laat zien dat je serieus bent over je verzoek en bereid bent te blijven werken aan de juiste timing.

Excuse #3

“ANDERE MEDEWERKERS HEBBEN OOK GEEN VERHOGING GEKREGEN.”

Laat zien dat jouw bijdrage uniek is

Waarom dit wordt gezegd:

Werkgevers gebruiken deze reden om gelijkheid in het team te behouden, zelfs als jouw prestaties opvallen. Ze willen voorkomen dat andere medewerkers zich achtergesteld voelen of dat er wrijving ontstaat binnen het team. Soms is dit meer een politieke zet dan een oprechte overweging, vooral als ze jouw unieke bijdrage niet expliciet hebben erkend.

Hoe je hiermee omgaat:

- **Vergelijk prestaties, niet personen:** Richt het gesprek op jouw individuele bijdrage. Zeg bijvoorbeeld: “Ik begrijp het belang van gelijkheid binnen het team, maar ik wil graag praten over mijn specifieke impact en hoe die mijn verzoek ondersteunt.” Benoem concrete resultaten die jouw werk onderscheiden, zoals procesverbeteringen, hogere klanttevredenheid of extra verantwoordelijkheid.
- **Bied transparantie:** Vraag hoe prestatiebeoordelingen en salarisverhogingen worden bepaald, zodat je jouw argument kunt afstemmen op die criteria. Bijvoorbeeld: “Kunt u toelichten welke criteria u gebruikt om loonsverhogingen te overwegen? Dan kan ik mijn prestaties hierop afstemmen.”
- **Benadruk jouw groei:** Wijs erop dat jouw rol of verantwoordelijkheden wellicht verder zijn ontwikkeld dan die van je collega's. “Mijn werk aan [project of taak] heeft geleid tot [specifieke resultaten]. Hoe kunnen we erkennen dat mijn rol verder is gegroeid binnen het team?”

Excuse #4

“WE WILLEN JE PRESTATIES NOG
WAT LANGER VOLGEN.”

Zorg dat je meetbare doelen afspreekt

Waarom dit wordt gezegd:

Dit is een strategie om tijd te winnen en je verzoek tijdelijk af te wijzen. Werkgevers willen soms meer zekerheid over jouw consistentie of resultaten voordat ze een verhoging overwegen. Dit kan ook een signaal zijn dat ze jouw prestaties wel zien, maar dat er nog extra overtuiging nodig is om een beslissing te nemen.

Hoe je hiermee omgaat:

- **Vraag om meetbare doelen:** “Wat zou u graag willen zien in mijn prestaties? Kunnen we concrete doelen vaststellen waarmee ik kan laten zien dat ik klaar ben voor een verhoging?” Specificeer welke resultaten meetbaar zijn en hoe je voortgang kan worden gevolgd, zoals KPI's, omzetstijging of klanttevredenheid.
- **Stel een termijn vast:** “Zullen we over drie maanden opnieuw evalueren en mijn voortgang bespreken?” Vraag ook om tussentijdse feedback om te verzekeren dat je op de goede weg bent.
- **Maak een voortgangsrapport:** Documenteer je prestaties en deel deze regelmatig met je leidinggevende. Dit laat zien dat je proactief bent en serieus bent over je verzoek.
- **Benadruk eerdere successen:** Wijs op recente projecten of successen die jouw vermogen om consistent te presteren al aantonen. Bijvoorbeeld: “Mijn werk aan [project] heeft geleid tot [resultaat], wat laat zien dat ik resultaten blijf leveren.”

Excuse #5

“JE BENT AL GOED BETAALD VOOR JE FUNCTIE.”

Vergelijk met de markt en benadruk je groei

Waarom dit wordt gezegd:

Werkgevers gebruiken dit vaak om je salaris te kaderen binnen marktnormen, zonder rekening te houden met jouw unieke waarde. Ze proberen te suggereren dat je al op een hoog niveau wordt beloond, maar dit neemt vaak niet mee hoe je verantwoordelijkheden zijn toegenomen of hoe jouw prestaties bijdragen aan het succes van de organisatie. Daarnaast kan het zijn dat ze bang zijn dat een verhoging een precedent schept voor andere medewerkers.

Hoe je hiermee omgaat:

- **Breng marktonderzoek in:** Laat zien wat anderen in vergelijkbare rollen verdienen. Bijvoorbeeld: “Volgens mijn onderzoek ligt het gemiddelde salaris voor mijn functie tussen [X en Y]. Mijn huidige salaris zit daaronder. Hoe kunnen we dit gelijktrekken?” Onderbouw dit met betrouwbare bronnen zoals salarisrapporten of brancheonderzoek.
- **Focus op groei:** Leg de nadruk op hoe jouw rol is gegroeid of veranderd sinds je bent begonnen. “Mijn verantwoordelijkheden zijn gegroeid met [voorbeeld]. Hoe kan mijn salaris hiermee in lijn gebracht worden?” Noem specifiek extra taken, verbeteringen in prestaties of initiatieven die je hebt genomen.
- **Onderstreep je lange termijn waarde:** Geef aan hoe een verhoging jou motiveert om nog meer bij te dragen aan het succes van het bedrijf. Bijvoorbeeld: “Ik zie dit niet alleen als een erkenning van mijn huidige prestaties, maar ook als een investering in mijn toewijding aan de toekomst van dit bedrijf.”

Bonus #1

PRAKTISCHE COMMUNICATIE TIPS VOOR HET GESPREK

Bereid je voor op succes.

- Bereid je goed voor: Maak een lijst van je prestaties, verantwoordelijkheden en hoe deze bijdragen aan het succes van het bedrijf. Denk aan concrete voorbeelden, zoals behaalde resultaten of situaties waarin je een belangrijke bijdrage hebt geleverd. Dit helpt je om zelfverzekerd en overtuigend over te komen.
- Kies het juiste moment: Plan het gesprek na een succesvolle periode of prestatie. Zorg dat je leidinggevende tijd heeft om het gesprek te voeren, bij voorkeur tijdens een rustige fase in de werkweek.
- Blijf kalm en professioneel: Laat emoties niet de overhand nemen en blijf respectvol, zelfs als je tegenstand krijgt. Gebruik een zelfverzekerde toon, maar blijf open voor feedback en andere perspectieven.
- Wees flexibel: Als een loonsverhoging niet mogelijk is, vraag dan om andere voordelen zoals een opleidingsbudget, extra vrije dagen, of een eenmalige bonus. Dit toont aan dat je bereid bent mee te denken zonder je eigen belangen uit het oog te verliezen.
- Houd het doel in zicht: Eindig het gesprek met duidelijke afspraken. Als je verzoek niet direct wordt ingewilligd, vraag dan wanneer je het opnieuw kunt bespreken en welke stappen je kunt nemen om een positieve evaluatie te krijgen.

Bonus #2

HAAL HET MAXIMALE UIT JE SALARISONDERHANDELING

Strategische tips om je waarde te laten zien

- Begin nooit zelf met het noemen van een specifiek salarisbedrag. Laat de werkgever eerst met een voorstel komen en reageer vervolgens met een bedenkelijke blik en de opmerking: "Dit is niet wat ik gewend ben." Geef daarna een tegenbod zonder direct een exact bedrag te noemen, bijvoorbeeld: "Ik had een andere range in gedachten." Vaak zal de werkgever dan het laagste bedrag binnen die range noemen. Dit opent
- de mogelijkheid om afspraken te maken over een groeipad, zodat je binnen een jaar naar het hoogste bedrag in die range kunt doorgroeien.
- Vraag om een concreet groeiplan en benadruk je ontwikkeling binnen het bedrijf. Geef aan dat je voor de lange termijn wilt blijven en spreek je ambities duidelijk uit. Vraag wat je specifiek kunt doen om die ambities te realiseren en maak het lastig om je verzoek af te wijzen door een goed onderbouwd voorstel neer te leggen. Zo vergroot je de
- kans dat je werkgever serieus naar je loonsverhoging kijkt.

Als de werkgever een salaris van €3.000 per maand biedt, onderzoek dan eerst of dit marktconform is voor jouw functie en sector. Is dat niet het geval? Vraag dan: "Wat moet ik doen om €3.800 per maand waard

- te zijn?" Hiermee toon je zowel je ambitie als je bereidheid om te groeien in je rol. Blijkt het budget echt niet flexibel? Overweeg dan een alternatief, zoals minder uren werken voor hetzelfde salaris.

ICU

Bij ICU begeleiden we mensen om krachtiger te communiceren en hun volledige potentieel te benutten. Het vragen om salarisverhoging gaat niet alleen over geld; het gaat om je waarde begrijpen, die overtuigend overbrengen, en grenzen durven stellen. Dit zijn essentiële onderdelen van persoonlijk leiderschap, en wij helpen je om hierin te groeien.

Wij leren je hoe je je unieke talenten en prestaties helder kunt verwoorden en hoe je dit koppelt aan een krachtige boodschap. Het draait om meer dan feiten; het gaat om de overtuigingskracht waarmee je je verhaal vertelt en de manier waarop je jezelf positioneert. Door bewust te kiezen voor persoonlijke groei en leiderschap, laat je zien dat je niet alleen impact hebt op je werk, maar ook dat je bereid bent te investeren in jezelf.

Bij ICU draait alles om het versterken van jouw persoonlijk leiderschap. Wil jij ontdekken hoe je met vertrouwen dit gesprek kunt aangaan en jouw waarde overtuigend kunt overbrengen?



Impact Community Unlimited

CREATING THE LEADERS OF TOMORROW

Neem contact met ons op en zet de eerste stap naar erkenning en groei! Wij, van Team ICU, kijken ernaar uit om je te ontmoeten en samen te groeien.

Energieke groet,
Timo Lamboo

+31 6 28 73 64 05 | Info@icu.training

WWW.ICU.TRAINING