

## 13. LOONBESPREKING

### WAAROVER GAAT DIT ? WELKE UITDAGINGEN KOMEN OP U AF ?

Of u het prettig vindt of niet, uw kandidatuur zal niet verder in aanmerking genomen worden indien uw looneisen te hoog zijn voor het bedrijf, zelfs wanneer uw profiel heel goed overeenkomt met het gewenste functieprofiel.

Anderzijds kan niets u verplichten een loonvoorstel te aanvaarden dat duidelijk beneden uw redelijke verwachtingen ligt.

De vraag “Hoeveel wilt u verdienen?” maakt vele sollicitanten onzeker: vraagt u te veel dan mist u waarschijnlijk de job, maar hoeveel moet / kunt u toegeven?

Misschien bent u oprecht bereid om vrede te nemen met een lager inkomen dan voordien, maar kunt u de recruiter daarvan overtuigen?

### HOE PAK IK HET AAN ?

#### Vorbereiding

Zonder goede voorbereiding, zal het heel moeilijk zijn om in een sollicitatiegesprek een vlot en passend antwoord te geven op de vraag “Hoeveel wilt u verdienen?”

- Eerste stap: maak voor uzelf een overzicht van uw vaste en variabele kosten enerzijds en van uw actuele inkomen(s) anderzijds.
- Vervolgens: maak ook een overzicht van het inkomen dat u had tot voor uw ontslag, dus zowel het directe loon als de indirecte extra voordelen. Zet er zo nauwkeurig mogelijk cijfers bij, bijvoorbeeld hoeveel bedroeg de werkgeversbijdrage in de groepsverzekering en hoeveel was uw inbreng (ingehouden op uw loon)?
- Ten derde: doe opzoekwerk om een zo realistisch mogelijke schatting te maken van uw “marktwaaarde”: hoeveel verdienen andere mensen met een profiel zoals het uwe (ervaring, leeftijd...) en in uw regio? De loonwijzer van [www.vacature.be](http://www.vacature.be) kan aanwijzingen geven, maar is niet voor alle functieprofielen even betrouwbaar. Burgerlijk ingenieurs kunnen vergelijkingsmateriaal bekomen bij KVIV.

#### Verschillende referentiekaders

Het bespreken van loonsverwachtingen is moeilijk omdat de werkgever en de sollicitant niet dezelfde referentie- of vergelijkingspunten hebben.

Als *sollicitant* neemt u waarschijnlijk uw laatste loon als maatstaf! Voor een nieuwe **werkgever** is uw vorig loon echter helemaal niet richtinggevend. De nieuwe werkgever houdt in de eerste plaats rekening met de interne evenwichten in zijn bedrijf: het loon voor een nieuwe medewerker moet passen tussen de inkomens van de andere medewerkers.

U, als *sollicitant*, vindt het belangrijk om uw status en levensstandaard hoog te houden. Uw eventuele nieuwe *werkgever* heeft daaraan echter geen boodschap; hij streeft naar salarisvoorwaarden die in overeenstemming zijn met de waarde van uw inbreng in het bedrijf. Met andere woorden: wat is die functie waard voor het bedrijf?

En tenslotte spelen de *economische situatie en de arbeidsmarkt* een rol: zijn er veel of weinig geschikte kandidaten (keuzemogelijkheden voor de werkgever) en hebt u als sollicitant verschillende valabele aanbiedingen (keuzemogelijkheden voor de sollicitant)?

## Enkele aandachtspunten

- Houdt rekening met het hele aanbod, dus zowel met de verschillende vormen van onrechtstreeks loon en de extra voordelen, als met het maandloon. Zo is het ambtenarenpensioen bijvoorbeeld veel interessanter dan het pensioen van loontrekkenden; dit kan een lager loon wellicht compenseren. Maar u hoeft niet altijd te wachten tot de pensioenleeftijd: een goede groepsverzekering of een firmawagen... kunnen ruimschoots opwegen tegen een wat lager maandloon. Het loont de moeite om alle gegevens naast elkaar te zetten en de totale balans te bekijken.
- Houdt er ook rekening mee dat een deel van uw vorig loon te danken was aan uw ancienniteit in het bedrijf. In de meeste gevallen houdt een nieuwe werkgever niet of slechts gedeeltelijk rekening met die ancienniteit; u moet het immers nog bewijzen in de nieuwe omgeving! Het is daarom niet verwonderlijk dat u wellicht 10 of 15% moet inleveren, zeker wanneer uw specifieke ervaring niet volledig overdraagbaar is naar de nieuwe functie.
- Ook het tijdsperspectief is belangrijk. Wanneer er reële mogelijkheden zijn voor groei in de nieuwe functie, dan kunt u een lager loon bij de start wellicht vrij snel weer goedmaken.
- Een ruim aanbod van interne opleidingen is een belangrijk extra voordeel: u wordt betaald terwijl u niet presteert én u krijgt de mogelijkheid om beter te worden in uw werk en eventueel ook om sneller te evolueren naar andere of hogere functies (met een hoger loon).
- Indien u door stevig onderhandelen een loon bekomt dat tegen het plafond zit van de loonschaal, dan kunt u niet verwachten nog belangrijke loonsverhogingen te bekomen nadien.