

Mama wil meer salaris!

MET DE VUIST

op tafel!

ONDERHANDELEN OVER EEN HOGER SALARIS, MEER
VAKANTIEDAGEN, FLEXIBELERE WERKTIJDEN... LATEN
WE EERLIJK ZIJN: VROUWEN ZIJN ER NIET GOED IN.
ZONDE, WANT WE DOEN ONSZELF DAARMEE TE KORT.

Onderhandelen loont! Scherp onderhandelen levert je niet alleen meer salaris op, maar ook meer waardering, meer status, meer kansen om jezelf te ontwikkelen en niet te vergeten: een trots gevoel. Reden genoeg om er bij de eerstvolgende onderhandeling eens even lekker strak in te gaan zitten. Maar helaas: de meeste vrouwen onderhandelen niet. En als ze het doen, doen ze het vaak dramatisch slecht.

Mechteld Boersma (37), moeder van Jip (9) en Sammy (6), is zo'n slechte onderhandelaarster, vindt ze zelf. 'Ik heb sinds vorig jaar een nieuwe baan en daar hoorde in de sollicitatieprocedure ook een salarisbespreking bij. Toen mij verteld werd wat het salaris was dat bij deze functie hoorde, antwoordde ik dat het evenveel was als ik al verdiende. Ik hoopte toch op iets meer, maar ik kreeg direct allerlei redenen te horen waarom ze niet meer konden bieden. Omdat ik deze baan toch wel erg graag wilde hebben, ben ik akkoord gegaan. Belachelijk vond mijn man dat achteraf. Ik had er meer uit moeten slepen, meende hij. Als het dan geen hoger salaris was, dan op z'n minst extra vakantiedagen of een gratis mobiel met abonnement.'

Ook Patricia van Henkel, alleenstaande moeder van Anna (11), vindt onderhandelen een ramp. 'Ik kan het niet. Zelfs bij het aanschaffen van een nieuwe keuken – typisch zo'n object waarvan iedereen weet dat je daar standaard te veel voor betaalt – lukt het mij niet goed. Er gaat wel wat van de prijs af, maar dat is het bedrag dat de verkoper zelf al voorstelt. Daarna weet ik gewoon niet meer wat ik zeggen moet. Ook vind ik het vaak gênant om te vragen of er iets van de prijs af kan. Omdat ik zo slecht onderhandel, neem ik in die situaties mijn broer mee. Dan zit ik met kromme tenen te luisteren naar de onderhandelingsgesprekken, zo beschamend vind ik het. Maar sta ik eenmaal buiten, dan vlieg ik hem om zijn hals. Diep vanbinnen ben ik natuurlijk heel blij dat hij flink wat van de prijs heeft afgekregen. Want wie betaalt er nou graag te veel?'

Mannen zien het als een spel

Zowel Mechteld als Patricia hebben in de praktijk ervaren wat uit vele onderzoeken blijkt: mannen onderhandelen makkelijker dan vrouwen. We noemen een paar feiten. Tijdens een onderhandeling zien vrouwen een eerste 'nee' bijvoorbeeld vaak als het einde van het gesprek. Mannen zien die eerste 'nee' juist als het begin: nu gaat het pas écht van start. Vrouwen vragen daarnaast veertien

maanden later om salarisverhoging dan mannen. En als het gaat om het startsalaris probeert slechts 7% van de vrouwen hierover te onderhandelen. Van de mannen vraagt 57% om een hoger salaris. Vrouwen vinden namelijk dat ze het eerst moeten 'verdiene' en 'waarmaken' voordat ze ergens over gaan onderhandelen, terwijl mannen vinden dat ze het gewoon waard zijn.

Hoe komt dat toch dat er zoveel verschil is tussen mannen en vrouwen op dit gebied? Waarom zijn vrouwen slechter in onderhandelen dan mannen? Monic Bührs schreef samen met Yvette Berkel en Elisa de Groot het boek *Strategisch onderhandelen voor vrouwen*. Volgens haar is het verschil in onderhandelings-talent

VROUWEN ZIEN
'NEE' ALS HET EINDE
VAN HET GESPREK,
MANNEN ALS
HET BEGIN

deels aangeboren en deels aangeleerd. Monic: 'Jongens zijn competitiever ingesteld dan meisjes. Ze hebben van nature meer de neiging om te strijden met anderen. Dat zie je terug in hun spel. Ze kijken wie het sterkst is en wie het hardst kan rennen. Meisjes zijn van nature wat socialer ingesteld. Ze zijn meer gericht op de relatie en ook dat komt tot uiting in hun spel. Ze spelen vadertje en moedertje en willen het graag leuk en gezellig houden. Daarbij worden jongens in de opvoeding meer aangemoedigd om te vragen wat ze hebben willen. Bij meisjes wordt gauw gezegd: meisjes die vragen worden overgeslagen.'

Precies dat gedrag zien we later terug in het onderhandelen. 'Vrouwen zijn erg gericht op de relatie met hun gesprekspartner en zijn bang deze te verpesten door te onderhandelen. Ook hebben ze niet geleerd om te vragen wat ze hebben willen. Mannen echter zien onderhandelen juist als een spel. Ze hebben er plezier

in om te kijken of ze kunnen winnen en durven zonder schroom te vragen wat ze willen. Daar zijn ze bovendien heel standvastig in. Zo nemen mannen bijvoorbeeld vóór de onderhandeling een bedrag in hun hoofd en denken daar tijdens de onderhandeling niet meer verder over na. Vrouwen bedenken ook een bedrag, maar denken tijdens het gesprek verder: vraag ik niet te veel, vindt hij me dan nog wel aardig, verdien ik dat wel? Daardoor zijn ze tijdens het gesprek minder vastberaden.'

Ben ik dat waard?

Als ze eenmaal midden in het onderhandelingsgesprek zit, houdt Annemiek Bosch (44), moeder van Lotte (12) en Milan (10), zich

MOEDERS DIE
PARTTIME WERKEN,
VOELEN ZICH VAAK
SCHULDIG, ONZIN!

niet meer bezig met deze vragen, maar vóór het gesprek spelen ze wel degelijk door haar hoofd. 'Ben ik wel goed genoeg, ben ik dat waard? Dat zijn wel vragen die ik mijzelf stel. Ik probeer ze de kop in te drukken door rationeel naar de situatie te kijken: ik wéét dat ik het waard ben en ik weet dat ik er recht op heb. Ook kan ik het niet goed uitstaan dat mannen meer verdienen in dezelfde functie. Om die reden vind ik dat je als vrouw ook gewoon om meer salaris moet durven vragen. Maar lastig is dat wel. Ik weet in ieder geval dat het mij niet heel gemakkelijk af gaat.'

Niet durven vragen, dat is precies waarom het volgens de schrijvers van *Strategisch onderhandelen voor vrouwen* vaak misgaat. Voor moeders is dat mogelijk nóg lastiger. Vrouwen met kinderen werken immers vaak parttime en voelen zich daardoor soms een minder belangrijke medewerker. Ook moeten ze vanwege de kinderen misschien vaker verzuimen of flexibeler werken, wat weer tot schuldgevoel leidt. Dat maakt het er niet makkelijker op

om vervolgens om een salarisverhoging of meer vakantiedagen te vragen en daarbij eens even flink met de vuist op tafel te slaan. Hilde Verbeek (34), moeder van Thijs (7) en Mara (4), herkent dat wel. 'Ik heb een erg prettige werkgever die mij enorm veel vrijheid geeft. Zo is het geen probleem als ik een aantal uren overwerk, zodat ik genoeg uren op kan sparen om alle schoolvakanties vrij te nemen. Ook wordt er niet van mij verwacht dat ik al om acht uur 's ochtends aanwezig ben. Ik kan 's morgens gewoon de kinderen naar school brengen. Dat vind ik een luxe, want ik ben ook andere werkgevers gewend. Daar staat echter tegenover dat mijn werkgever soms vergaderingen belegt op mijn vrije dagen en verwacht dat ik kom. Doordat ik al zo veel krijg van mijn baas, vind ik het lastig om hierover in gesprek te gaan en tot een goed compromis te komen.'

Ook Mechteld Boersma vindt dat zij zich niet in de positie bevindt om eisen te stellen. 'Sammy is in de afgelopen maanden een paar keer ziek geweest. We hebben dat redelijk goed op kunnen vangen, maar ik voelde me toch schuldig als ik wat later moest beginnen omdat ik eerste nog een oppas moest regelen. Eigenlijk wil ik nu met mijn werkgever onderhandelen over de aanpassing van mijn werktijden, maar durf daar niet over te beginnen. Ik hoor hem al denken: heb je háár weer met haar kinderen.'

Volgens Monic Buhrs is er maar één oplossing in dit soort situaties. 'Onmiddellijk stoppen met deze gedachten. Het is namelijk onzin. Als werkende moeder doe je het niet minder dan anderen. Een parttimer werkt weliswaar minder uren, maar verdient ook minder. Daar hoeft je je dus niet schuldig over te voelen. En als je flexibele werktijden hebt of later begint vanwege de kinderen, wil dat niet zeggen dat je slechter presteert. Als je op deze manier denkt, lijkt het net alsof je blij bent dat je mág werken van je baas. Het is veel effectiever als je niet kijkt naar wat je allemaal neemt, maar juist naar wat je je werkgever oplevert. Wat hebben ze aan jou? En dúrf vervolgens te vragen, zonder in te vullen wat de ander misschien kan denken.'

Vorbereiden

Gewoon vragen dus. Maar dat is makkelijker gezegd dan gedaan. Want hoe pak je zo'n onderhandelingsgesprek nu succesvol aan? Volgens Hilde Verbeek is het een kwestie van uitproberen: wat lukt wel en wat lukt niet. 'Ik ben er wel iets beter in geworden. Vooral omdat ik heb gemerkt hoeveel last ik ervan heb als ik niet

Do's

- > Je goed voorbereiden. Wat wil je hebben? Als je eerste eis niet kan, wat kan er dan wél?
- > Van tevoren alle scenario's doorlopen: als zij dit zeggen, dan zeg ik dat.
- > Duidelijk zeggen wat je wilt en daarbij gedecideerde taal gebruiken.
- > Het eerste bod verwerpen: er is altijd ruimte om te onderhandelen.
- > Durven vragen. Je krijgt niet automatisch waar je recht op hebt.
- > Het onderhandelen zien als een spel. Voel je niet persoonlijk aangevallen of afgewezen.
- > Het gesprek met iemand oefenen, bij voorkeur met een man.



Don'ts

- > Te weinig vragen. Als ze meteen akkoord gaan met je voorstel, had er meer ingezet.
- > Direct opgeven als je nee te horen krijgt. Nu begint het onderhandelen pas echt.
- > Invullen wat een ander zou kunnen denken.
- > Je te bescheiden of afwachtend opstellen.
- > Te eerlijk zijn en meteen alles op tafel leggen.
- > Te snel akkoord gaan. Je hoeft niet meteen te beslissen, maar mag er gerust een nachtje over slapen.
- > Gefixeerd zijn op alleen geld. Ook over vrije dagen, opleiding, secundaire arbeidsvoorwaarden en groeimogelijkheden kun je onderhandelen.

durf te vragen wat ik wil. Daar houd ik dan toch een kater aan over en dat voelt niet goed.'

Annemiek Bosch denkt ook het geheim van een goede onderhandeling voor zichzelf ontdekt te hebben: een voorbereiding met haast militaire precisie. 'Ik bedenk van tevoren werkelijk alle scenario's die zich tijdens een onderhandelingsgesprek kunnen afspelen. Op elke mogelijke opmerking die mijn gesprekspartner kan gaan maken, heb ik al een antwoord bedacht. Als een hoger salaris er bijvoorbeeld niet in zit, bedenk ik alternatieven: wat kan er wél.'

Monic Buhrs: 'Een goede voorbereiding is inderdaad enorm belangrijk. Verdiep je wel in wat realistisch is. In het bedrijfsleven is er vaak meer mogelijk dan in de non-profitsector. Stel vervolgens je doelen. Bedenk wat je wilt en doe een bod of een verzoek dat daar boven ligt. Bij salarisonderhandelingen is het verstanding om 10% tot 15% meer te vragen dan je eigenlijk wilt. Denk óók na over een plan B. Wordt je salariseis verworpen? Vraag naar wat er wél mogelijk is. Zit meer geld er echt niet in? Misschien zijn extra vakantiedagen bespreekbaar.'

Vóórdat je in het gesprek daadwerkelijk je eis op tafel legt, is het volgens Monic wel van belang te investeren in het contact. En in dat opzicht hebben wij vrouwen dan weer een streepje voor op de mannen. 'Vrouwen kunnen sfeer maken. Even vragen hoe het met de ander gaat, breekt het ijs. Bovendien kun je onderzoeken hoe de gemoedstoestand van je gesprekspartner is. En als het contact prettig is, zal de ander het moeilijker vinden je voorstellen af te wijzen.'

En daarbij een beetje misbruik maken van onze vrouwelijkheid mag volgens Monic Buhrs best. 'Met mooie, zakelijke kleding en een vriendelijke lach trek je al snel de aandacht. Natuurlijk moet

je dan wél een man voor je hebben zitten. Op vrouwelijke bazen heeft dat helaas soms minder effect.' □

Meer info?

- *Strategisch onderhandelen voor vrouwen*, Yvette Berkel, Monic Buhrs, Elisa de Groot **Van Duuren Media**
- www.intouchwrm.nl