

Offer Review

Onderhandelingsanalyse van je baanaanbod

TOTALE JAARWAARDE

€82.640

Referentie OR-VOORBEELD-A

Versie 1.0

Peildatum 16 september 2026

01 In een oogopslag



€82.640

TOTALE JAARWAARDE

Exclusief mobiliteit.



€60.000

JOUW FULLTIME-EQUIVALENT

Je basissalaris bij een volle week. Geen markt-band beschikbaar.



2 van 12

ONDERDELEN ONTBREKEN

0 punten zijn onduidelijk.

“ **Sterkste eerste vraag.** Kun je me de salarisrange voor deze functie laten weten, en welke criteria bepalen waar iemand binnen die range start?

Eerst uitzoeken

1. Vraag om de volledige arbeidsvoorwaardenregeling, niet alleen de samenvatting in de mail. Daarin staan de afspraken waar je later aan vastzit.
2. Vraag wie binnen het bedrijf over de arbeidsvoorwaarden beslist. Dat bepaalt met wie je het gesprek voert en hoeveel ruimte die persoon heeft.
3. Vraag wanneer de eerste salarisherziening plaatsvindt en op welke criteria die is gebaseerd.

Niet gebruiken als hefboom

- Pensioen: ligt meestal vast.

Opbouw van de totale jaarwaarde

■ Basissalaris ■ Vakantiegeld, 8 procent ■ Variabele beloning ■ Werkgeversbijdrage pensioen



€60.000

Basissalaris



€6.000

Vakantiegeld, 8 procent



€15.000

Variabele beloning

€1.640 Werkgeversbijdrage pensioen	€7.200 Mobiliteit Telt niet mee	€82.640 Totale jaarwaarde
---	---	--

Op fulltimebasis komt je basissalaris uit op €60.000.

Waar zit je ruimte



5 van de 12 Bespreekbaar 5 van de 12 Deels bespreekbaar 2 van de 12 Ligt meestal vast

Per onderdeel staat het oordeel in de volledigheidcheck hieronder.

02

Volledigheidcheck

ONDERDEEL	IN AANBOD	EURO-EFFECT	ONDERHANDELRUIMTE
Basissalaris	Ja	€60.000	Bespreekbaar Zonder cao spreek je dit rechtstreeks met de werkgever af
Variabele beloning	Ja	€15.000	Bespreekbaar Deels bespreekbaar De structuur spreek je zelf af, het percentage kent vaak een kader
Aandelen of opties	Ja	Wel aangeboden, geen bedrag bekend Er zijn aandelen of opties aangeboden, maar zonder waardering. Wij rekenen die niet mee in de totale jaarwaarde. Vraag om het aantal, de uitoefenprijs, het vestingschema en de meest recente waardering.	Bespreekbaar Deels bespreekbaar Aantal en vesting spreek je zelf af, de uitoefenprijs kent vaak een kader
Pensioen	Ja	€1.640 Berekend over het salaris na een franchise van €19.000. Dat bedrag is een gangbare waarde en verschilt per regeling.	Ligt meestal vast Gekoppeld aan het pensioenreglement, vraag wel naar de grondslag
Vakantiegeld	Ja	€6.000 8 procent over het basissalaris en over het meegetelde variabele deel.	Wettelijk minimum 8 procent Boven circa 3 keer minimumloon schriftelijk afwijkbaar; bij cao volgens cao
Vakantiedagen	Ja	Niet in euro uitgedrukt Wettelijk minimum 160 uur per jaar bij jouw uren.	Deels bespreekbaar Wettelijk minimum vast, bovenwettelijke dagen onderhandelbaar
Thuiswerken of hybride	Ja	Wel aangeboden, geen bedrag bekend hybride, twee dagen kantoor	Bespreekbaar Individueel af te spreken
Mobiliteit	Ja	€7.200 Mobiliteit telt niet mee in de totale jaarwaarde.	Deels bespreekbaar Vaak vast per functieniveau, categorie soms bespreekbaar

 Sign-on bonus	Staat niet in het aanbod	Niet in je aanbod	Bespreikbaar Eenmalig, makkelijker toe te zeggen dan structureel
 Proeftijd	Ja	Niet in euro uitgedrukt Staffel: Contract voor onbepaalde tijd, maximaal 2 maanden.	Deels bespreikbaar Volgens staffel, korter altijd toegestaan
 Contractduur	Ja	Niet in euro uitgedrukt onbepaalde tijd	Deels bespreikbaar Afhankelijk van werkgeversbeleid, vraag om onbepaalde tijd
 Concurrentiebeding	Staat niet in het aanbod	Niet in euro uitgedrukt	Deels bespreikbaar Looptijd en gebied vaak bespreikbaar; in tijdelijk contract alleen geldig met schriftelijke motivering

10 van de 12 onderdelen staan in je aanbod, 2 ontbreken, 0 punten zijn onduidelijk.

Bron: jouw aanbod en intake

Het ruimte-oordeel is een inschatting van de gangbare praktijk; bij jouw werkgever kan dat anders zijn.

Bespreikbaar: Je spreekt dit af met de werkgever zelf. Deels bespreikbaar: Er is een kader, en daarbinnen valt te praten. Ligt meestal vast: Meestal bedrijfsbreed geregeld, zelden per persoon.

03 Variabele beloning



 Hoogte en haalbaarheid quota	Deels bespreikbaar	Vraag naar de realisatie van het team over het afgelopen jaar.
 Cap	Deels bespreikbaar	Vraag of er een maximum op de uitbetaling zit en hoe hoog dat is.
 Ramp-up	Bespreikbaar	Een gegarandeerde opstartperiode is vaak eenvoudig toe te zeggen.
 Clawback	Deels bespreikbaar	Vraag onder welke voorwaarden uitbetaalde bedragen worden teruggevorderd.

04 Waarom juist deze onderdelen

Je hebt zelf geen onderdeel als belangrijkst aangewezen, dus deze volgorde komt alleen uit de punten waar je aanbod afwijkt. Het onderhandelplan hierna volgt deze volgorde.

1 Variabele beloning

Het variabele deel is niet gegarandeerd, dus de voorwaarden bepalen de waarde.

2 Aandelen of opties

Er zijn aandelen of opties aangeboden, maar zonder waarde die je kunt wegen.

3 Concurrentiebeding

Dit staat niet in je aanbod.

05 Jouw onderhandelplan

1 Vragen, vandaag te sturen

“ Dank voor het aanbod, ik lees het met veel interesse. Voordat ik reageer wil ik graag de volledige arbeidsvoorwaardenregeling ontvangen en weten wat de salarisrange voor deze functie is.

WAARSCHIJNLIJKE REACTIE

De werkgever stuurt de regeling en noemt de range, of zegt dat het aanbod al binnen de range valt zonder die te noemen.

VERVOLGZIN

Als de range niet wordt genoemd: "Ik begrijp dat jullie daar terughoudend in zijn. Kun je dan wel zeggen of mijn voorstel in de onderkant, het midden of de bovenkant zit?"

2 Tegenbod

“ Op basis van mijn ervaring in vergelijkbare rollen zou ik graag kijken of er ruimte is op het basissalaris. Is dat bespreekbaar?

WAARSCHIJNLIJKE REACTIE

De werkgever vraagt om een onderbouwing, of komt met een deel van wat je vraagt en wijst op interne verhoudingen.

VERVOLGZIN

Bij een gedeeltelijk bod: "Dat scheelt, dank. Kunnen we het verschil overbruggen met een vastgelegd moment voor herziening na zes maanden?"

3 Alleen als je verder wilt

“ Als het basissalaris niet verder omhoog kan, kijk ik graag naar een eenmalige sign-on bonus of naar extra vrije dagen. Wat heeft bij jullie de meeste ruimte?

WAARSCHIJNLIJKE REACTIE

De werkgever noemt een van de twee als optie, of geeft aan dat het buiten het beleid valt.

VERVOLGZIN

Bij een nee op beide: "Helder. Dan laat ik het hierbij en kom ik er in mijn eerste beoordelingsgesprek op terug."

4 Na de reactie

Stuur ons de reactie van je werkgever, als tekst of als screenshot. Wij geven je binnen 24 uur je volgende zet. Dit is een eenmalige vervolgvraag die bij je analyse hoort: na ons antwoord is de follow-up voor deze opdracht afgerond.

06 Wat je beter niet vraagt

- De hoogte van de pensioenregeling. Die is gekoppeld aan het pensioenreglement en geldt voor alle medewerkers. Vraag wel naar de grondslag en naar de franchise, zodat je weet wat je krijgt.
- Het wettelijk minimum aan vakantie van 160 uur per jaar. Dat ligt vast. De dagen daarboven zijn wel onderhandelbaar.
- Het vakantiegeld van €6.000. Dat volgt het wettelijk minimum en is zelden het punt waar je winst boekt.

07 Relevante regels

Stand per 16 september 2026: het wetsvoorstel Wet implementatie Richtlijn loontransparantie (Kamerstuk 36949) ligt bij de Tweede Kamer en is begin september 2026 aangemeld voor plenaire behandeling. De eerder beoogde inwerkingtreding per 1 januari 2027 is onzeker geworden: de plenaire behandeling staat inmiddels vermeld voor begin 2027. Het voorstel verplicht werkgevers het beginsalaris of de salarisrange vooraf te delen en verbiedt vragen naar je salarisgeschiedenis. Je kunt die range nu al vragen als praktische onderhandelingsvraag, niet als bestaand afdwingbaar recht. Dit is algemene informatie, geen juridisch advies.

08 Wat er nog niet in je aanbod zit

€5.000

aan onderdelen die nu niet in je aanbod zitten, op jaarbasis

Dertiende maand (Bespreekbaar)

€5.000

Er zit geen dertiende maand in je aanbod. Dit is wat een dertiende maand bij jouw basissalaris waard zou zijn.

Rekenregel: €60.000 gedeeld door 12

Deze onderdelen ontbreken ook: sign-on bonus en concurrentiebeding. Hier valt geen bedrag aan te hangen zonder te gokken, en er valt doorgaans wel over te praten.

Dit getal zegt niet of je salaris hoog of laag is voor je functie. Dat kunnen wij niet vaststellen en wij doen niet alsof. Het zegt: dit is de waarde die nu nog niet in je aanbod zit, en dit zijn de onderdelen waar werkgevers doorgaans het makkelijkst bewegen.

09 Aannames

Dit is de samenvatting die je zelf hebt bevestigd op 15 september 2026. Wij hebben daarmee gerekend. Elk bedrag hieronder komt uit dezelfde berekening als de totale jaarwaarde.

Je gegevens

- Je gaat van Partnerships Manager naar Senior Partnerships Manager bij Noordveld Cloud (fictief).
- Werkplek Amsterdam, sector software, internationale scale-up, niveau senior.
- Je werkt 40 uur per week.
- Je verhuist niet vanuit het buitenland voor deze baan.
- Je beslisdeadline is 2 oktober 2026.
- Je hebt geen onderdeel als belangrijkste aangewezen.

Salaris

- Je hebt €5.000 bruto per maand ingevuld voor jouw 40 uur, vakantiegeld apart, geen 13e maand.
- Wij rekenen met €60.000 basissalaris per jaar en €6.000 vakantiegeld, 8 procent over het basissalaris en over het meegetelde variabele deel.

Cao

- Je functie valt niet onder een cao.

Variabele beloning

- Je hebt een variabel deel van €15.000 per jaar ingevuld, een target bij 100 procent doelbereik.
- Wij rekenen met €15.000 per jaar.
- Dit bedrag telt mee in de totale jaarwaarde.

De rest van je aanbod

- Aandelen of opties: opties, geen waardering genoemd, geen bedrag opgegeven.
- Pensioen: werkgeversbijdrage 4 procent, over de grondslag na franchise.
- Vakantiegeld: 8 procent.
- Vakantiedagen: 25 dagen per jaar.
- Thuiswerken of hybride: hybride, twee dagen kantoor.
- Mobiliteit: mobiliteitsbudget, €7.200 per jaar.
- Sign-on bonus: je weet niet of dit in je aanbod staat. Wij markeren het als onduidelijk.
- Proeftijd: 2 maanden.
- Contractduur: onbepaalde tijd.
- Concurrentiebeding: je weet niet of dit in je aanbod staat. Wij markeren het als onduidelijk.
- Wij tellen 10 van de 12 onderdelen als aanwezig in je aanbod en 2 als ontbrekend.

Wat wij niet konden vaststellen

- Aandelen of opties: Er zijn aandelen of opties aangeboden, maar zonder waardering. Wij rekenen die niet mee in de totale jaarwaarde. Vraag om het aantal, de uitoefenprijs, het vestingschema en de meest recente waardering.

Dit rapport is een analyse, geen advies. De keuze en het gesprek zijn aan jou.