

høi & thomassen as

ORIENTERING

om ledelse

ARTIKEL FRA NYHEDSBREV 2018-3

LØNSPØRGSMÅLET ER ALTID AFGØRENDE

Spørgsmålet om lønnens størrelse er altid den helt afgørende faktor når en kandidat og en arbejdsgiver ikke bliver enige om at indgå en ansættelsesaftale.

I rekrutteringsbranchen er det velkendt at ansøgere til stillinger samstemmende peger på fire faktorer, når de bliver spurgt, hvad de ønsker sig af et nyt job. Det er en god chef/leder, interessante og udfordrende opgaver, gode og dygtige kolleger, personlige udviklingsmuligheder bl.a. i form af efter- eller videreuddannelse. Først længere nede på rækken af faktorer bliver lønnen nævnt.



Når lønsspørgsmålet tilsyneladende er af mindre betydning for et jobskifte, er det paradoksalt at det ret ofte er årsagen til at en kandidat og en arbejdsgiver ikke kan blive enige om en ansættelsesaftale.

Ved job- og ansættelsessamtalerne bliver spørgsmålet om løn næsten altid taget op som noget af det sidste. Det betyder at der som regel har været 2, 3 eller flere møder med kandidaterne inden spørgsmålet om lønnen kommer på tale.

I de fleste tilfælde er kandidaterne blevet testet og nogle gange er der også taget referencer, og så falder det hele i sidste ende på spørgsmålet om lønnen og sammensætningen af lønpakken.

Lønpakken

Kandidater til chef-, leder-, generalist- og specialiststillinger forventer en høj løn da der overvejende er tale om stillinger uden højeste arbejdstid. Der kan også indgå bonusaftaler i lønpakken, og en del kandidater har en forventning om at bonusen bliver udbetalt allerede fra første månedsløn, selvom denne vil være afhængig af det præsterede arbejde og nogle gange bliver opgjort på årsbasis.

I lønpakken indgår også størrelsen af arbejdsgiverandelen på pensionsindbetaling, et forhold der ofte spiller en mindre rolle ved forhandling af løn. Det samme gælder størrelsen af ferietillæg og evt. sundhedsforsikring, mens arbejdsgiverbetalt bil på hvide plader for en stor del af kandidaterne er af væsentlig betydning, også selvom der skal betales skat af dette personalegode.

På den anden side skal arbejdsgiveren have kandidatens forventninger til indholdet i en lønpakke til at passe ind i den lønstruktur der i forvejen er i virksomheden. En lønmæssig favorisering af en ny medarbejder kan igangsætte et lønpres i virksomheden, som enhver arbejdsgiver søger at undgå.

I lønpakken kan der altså indgå mange faktorer der kan have stor eller lille betydning, men som i den sidste ende spiller ind når en endelig ansættelsesaftale skal underskrives.

Udbud og efterspørgsel

Lige nu er der pres på for at finde dygtige medarbejdere, og det er gået op for begge parter, at kandidaterne har fat i den lange ende. De ved, de er efterspurgt og justerer lønnen derefter.

Er de i tvivl, spørger de som regel deres faglige organisation eller i deres netværk, hvad de skal forlange, og det kan også være med til at drive lønkravet et ekstra hak opad.

I nogle virksomheder er det kun i forbindelse med et jobskifte eller en forfremmelse at medarbejderne opnår en lønstigning, og man kan vel næppe fortænke en kandidat i at spekulere i at jobskiftet gerne skal give en lønstigning der kan mærkes.

Nogle kandidater er så efterspurgt at de har held med at få deres anciennitet med over i en ny stilling, så de får et længere opsigelsesvarsel eller en ekstra uges ferie.

Langt fra alle virksomheder er opdateret på hvor stor efterspørgslen på ledere og specialiser er lige nu. Mange er eller



ikke parate til at håndtere de lønforventninger de mødes med når de har kandidaterne til den endelige og afgørende samtale, der hvor sømmet så at sige skal slås i.

Vend processen om

Hvordan kan man som arbejdsgiver undgå at bruge tid på samtaler med kandidater hvor det viser sig, at man i den sidste ende ikke kan blive enige om lønpakken?

I Høi & Thomassen taler vi dagligt med mange kandidater til stillinger vi medvirker til at rekruttere til, og et af de første spørgsmål vi stiller, når vi telefonisk afstemmer forventningerne, inden vi inviterer en kandidat til første samtale, er hvilke forventninger kandidaten har til lønpakken i det aktuelle job?

Der er ingen grund til at mødes med en kandidat, hvis lønforventninger ligger udenfor den ramme, vi ved vores kunde vil betale. Det gælder både nedad og opad.

Der er heller ingen grund til at indkalde en kandidat til en samtale, hvis kandidaten ingen forventninger har til sit eget værd overhovedet.

Det interessante er at de fleste kandidater uden videre fortæller hvad deres nuværende lønniveau er, men at de har svære ved umiddelbart at fortælle hvad de kunne ønske sig ved et jobskifte. Hvorfor skal denne forventning først på bordet efter 2, 3 eller flere samtaler?



høi & thomassen as er en rekrutteringsvirksomhed der drives af de to ejere. Vi samarbejder med andre konsulenter hvis ekspertiser vi trækker på når der er behov for at supplere vores kompetencer.

Vi har i mere end 20 år arbejdet med rekruttering, search & selection, headhunting og kandidatoptimering i forbindelse med ansættelse af specialister, ledere, funktionschefer og direktions- og bestyrelsesmedlemmer.

Vores ydelser er alt inklusivt, og vi tilbyder dem til fast pris som er aftalt inden vi går igang med opgaven. På den måde ved vores kunder hvad ydelserne indeholder, og de kender deres samlede omkostninger til rekruttering når opgaven begynder og ikke først når den er slut.

Stakkesund 1, 3. tv., 2100 København Ø

Jens Hansensvej 7, 4100 Ringsted

Gludvej 13, 7130 Juelsminde

Telefon: 29 27 71 88

Email: info@ht-rekruttering.dk www.ht-rekruttering.dk

høi & thomassen as