

➡ Mitarbeitermangel – Lohnforderungen sofort massiv erhöhen – JEIN! Wieso? ⬅

Sobald ein Gut stark nachgefragt ist steigen die Preise! Das gilt sicher auch für die Mitarbeiternachfrage. Unternehmungen sind sicher eher bereit ihr Lohnangebot nach oben anzupassen.

! Wieso also ein JEIN? !

Wir stellen in der Rekrutierung fest, dass viele Mitarbeitende gar nicht wissen, ob sie viel oder wenig verdienen. Teilweise verlangt ein Kandidat mehr Lohn, obwohl er im Vergleich massiv oben heraus schwingt. Ein anderer Kandidat verlangt nur wenig mehr Lohn, obwohl er einen extrem tiefen Lohn für die Funktion aufweist.

Eine Lohnzufriedenheitsumfrage mit > 10'000 Befragten hat folgende Resultate geliefert:

56 Prozent der Erwerbstätigen in der Schweiz sind der Ansicht, dass sie zu wenig verdienen – gemessen an ihrer Leistung und ihrer Position.

43 Prozent der Erwerbstätigen in der Schweiz haben noch nie eine Lohnerhöhung eingefordert.

33 Prozent geben an, sich bei Lohnverhandlungen unter Wert zu verkaufen.

57 Prozent der Erwerbstätigen in der Schweiz sind für Lohntransparenz.

«57 Prozent verlangen eine Lohntransparenz» weil sie meiner Meinung nach einfach unsicher sind, ob sie gerecht entlohnt werden. Aus Unsicherheit einfach in einem Exempel mehr Lohn zu verlangen, scheint nicht der richtige Ansatz zu sein.

Eine Mehrheit der Erwerbstätigen würde für:

eine gute Teamatmosphäre,

sympathische Vorgesetzte,

eine verbesserte Vereinbarkeit Beruf und Familie,

weniger Leistungsdruck

eine Stelle mit 10 Prozent weniger Lohn vorziehen.

Wie wäre es mit einer Einschätzung der eigenen Leistung:

- Arbeite ich organisiert, strukturiert, effizient und leiste mehr als meine Kollegen*innen?

- Stehe ich zur Verfügung, wenn Überzeit, Samstageinsätze, Projekteinsätze zu leisten sind? Bin ich flexibler als meine Kollegen*innen?

- Verfüge ich über mehr Erfahrung/Wissen und kann ich die schwierigeren Aufgaben im Betrieb lösen?

Spannend ist die Tatsache, dass in der gleichen Umfrage 92 Prozent der Befragten gesagt haben, dass bei mehr Leistung im selben Job ein höherer Lohn angemessen ist.

! Der Lohn ist keine klare, einheitliche Grösse! Er wird durch viele Faktoren bestimmt !

Wir überprüfen deshalb die Persönlichkeit der Bewerber*innen. Danach können wir analysieren, ob die Stelle/Funktion/Aufgabe/Vorgesetzter/gegenseitige Erwartungen passen. Das Resultat sind langjährige Arbeitsverhältnisse.

Und natürlich müssen auch die gegenseitigen Erwartungen im Lohnbereich klar, transparent besprochen werden (gleich zum Start des Auswahlverfahrens).

👉 Aber ganz wichtig: Der Lohn ist nur eine Komponente im komplexen Gebilde eines Anstellungsverhältnisses!

