

Headhunter: Kandidater til it-job er 'illoyale' og presser lønnen op

Ombejlede it-folk bruger jobtilbud til at presse lønnen op. Men den strategi rummer faldgruber, mener headhunter i it-rekrutteringsbureauet Kluge.



Flemming Kluge er medejer af Kluge A/S, der er specialiseret i rekruttering i it-branchen. | Foto: Kluge A/S / PR

AF TINE BRØDEGAARD HANSEN

Offentliggjort: 19.05.22 kl. 13:54

Kandidater der springer fra et job i sidste øjeblik, og kandidater der bruger forskellige jobtilbud til at få højere løn.

Det er hverdagskost på det ophedede marked for it-rekruttering lige nu, oplever Flemming Kluge.

Han har selv været en del af it-branchen, heraf de seneste to årtier som headhunter af it- og digitale profiler i Kluge A/S.

"Der er for få kandidater til de mange job i it-branchen lige nu. Derfor oplever vi i høj grad illoyale kandidater, som spiller på flere heste og bruger jobtilbud fra forskellige virksomheder til at presse lønnen op," siger Flemming Kluge.

Løber fra kontrakter

Det sker også oftere, at kandidater ombestemmer sig, når alt ellers er faldet på plads.

"I de værste tilfælde skriver man endda under på en kontrakt, som man så springer fra. Det rammer virksomhederne og os som headhuntere, men det falder også dårligt tilbage på kandidaten."

Selvom flere end normalt ønsker en dialog om jobskifte, ifølge Flemming Kluge, er processen med at finde de rigtige kandidater blevet længere, fortæller han.

"Vi oplever, at vi skal have flere kandidater i kog til sidste runde af en ansættelsesproces end tidligere, da sandsynligheden for, at en springer fra ved målstregen er blevet større."

Høj løn er ikke lig med jobtilfredshed

Er det ikke meget naturligt, at kandidater forsøger at få den højeste mulige løn, når der er kamp om it-kompetencerne?

"Jo, men vores opfordring er, at man er bevidst om, hvad der motiverer en til at hoppe ud af sengen om morgenen og gør, at man glæder sig til at komme på arbejde. Det er ikke nødvendigvis at få en meget høj løn," siger Flemming Kluge.

Andre faktorer spiller en større rolle for jobtilfredsheden i længden, ifølge Flemming Kluges erfaringer. Derfor "lokker" han som headhunter ikke med høj løn.

"Lønnen er kommet derop, hvor man tjener godt. Virksomhederne har også forstået, at fleksibilitet og hjemmearbejde er vigtigt," siger Flemming Kluge og tilføjer:

"Så det handler mere om opgaverne i jobbet, virksomhedens kultur, kollegaerne, og hvad jobbet tilføjer af værdi til kandidaternes cv."

Høje mål gør det sværere at få succes

Kandidaternes lønpres kan ramme dem selv som en boomerang, mener Flemming Kluge.

"Uanset hvilket job, du får, tager det tid at skabe resultater. Har du solgt dig selv meget dyrt til en virksomhed, er det klart, at ledelsen forventer hurtige resultater og ikke har så lang tålmodighed," siger han.

I opgangstider er det lettere for eksempelvis sælgere i it-branchen at nå deres budgetter, fordi der er høj efterspørgsel på it-ydelser.

"Men jo højere lønnen skrues op, jo højere bliver salgsbudgettet. Det går måske ikke lige så nemt at nå de mål, hvis du skal sætte dig ind i et nyt produktområde, eller hvis markedet vender."

Kandidater er deres 'egen lykkes smed'

Selvom efterspørgslen på it-kompetencer næppe bliver mindre, kan en stigende interesse for branchen måske betyde, at der bliver mere kamp om de gode job på sigt.

"Vi har arbejdet med it-rekruttering siden 2003, så vi har oplevet op- og nedture i branchen. Lige nu er det præget af, at mange kandidater føler, at de er deres egen lykkes smed, frem for at se os headhuntere som en samarbejdspartner, der også har noget at tilbyde på længere sigt," siger Flemming Kluge.

Det kan betyde, at kandidater går glip af muligheder, fordi mange af de mere attraktive job kommer headhunteren for øre først, lyder Flemming Kluges argument.

"Vi har også mange langsigtede samarbejder med kandidater, som vi kan hjælpe med at udvikle sig karrieremæssigt," siger han.

Virksomheder skal køre kort proces ved ansættelser

Både virksomheder og headhuntere har dog også et ansvar for at gøre det nemmere for kandidater at sige ja til et job, erkender Flemming Kluge.

Han anbefaler sine virksomhedskunder, at ansættelsesprocessen bliver så kort som mulig.

"Det gælder både, hvad angår antal møder og ikke mindst tid. Virksomhederne skal virkelig prioritere ansættelsen højt og være dygtige til at sælge jobbet og sig selv. Ellers vælger de gode kandidater et andet job," siger han og tilføjer:

"Tiden er ikke til, at man som ledelse ønsker det 'fembenede lam' og sidder med korslagte arme og siger 'hvorfor skal vi ansætte dig'."

Prøver ikke at oversælge job

Når det gælder kandidaterne, handler det for Flemming Kluge om at finde ud af, om de er i proces til andre stillinger, hvilket job de hælder mest til, og at afdække, hvad deres motivation er.

"Hvis vi kan høre, at der mest er fokus på lønnen, så vælger vi oftest at sige, at de skal blive i deres nuværende job eller tage et af de andre jobtilbud de får."

Du er selv i en branche, hvor du prøver at tiltrække kandidater fra et job til et andet. Hvad er jeres ansvar som headhuntere?

"Som headhuntere har vi et ansvar for ikke at oversælge et job og for ikke at tiltrække kandidater på løfter om højere løn alene. Græsset er ikke altid grønnere et andet sted, og det skal en kandidat være klar over," siger Flemming Kluge, som tilføjer, at virksomhederne får en garanti, når de arbejder med en headhunter.

Derfor prøver han at afdække, om en kandidat er i spil til andre job, og hvad motivationen er for at skifte job.

"Så vores succes bygger på at finde den rette kandidat, at kandidaten skriver under på kontrakten, og at han eller hun bliver i jobbet og skaber resultater."

» [Headhunter: Derfor er det svært at få kvinder i it-branchens top](#)



Læs også

SAP-projekter giver danske virksomheder besvær

Konsulenthus udvider partnerkreds

Sentia åbner dørene for ukrainske medarbejdere

It-ekspert: Hjemmearbejdspladser er en gave til hackerne

Simcorp skuffer - men henter flere ordrer ind end ventet

Relaterede

Headhunter: Derfor er det svært at få kvinder i it-branchens top

Morten Strunge skyder på investormiljøet i diversitetsdebat