

Competitief salaris doorslaggevende factor op krappe arbeidsmarkt

04-12-2023 13:00



De arbeidsmarkt blijft aanhoudend krap en het aantrekken en behouden van talent is voor veel bedrijven nog steeds een grote uitdaging. Vaak blijkt een competitief salaris de doorslaggevende factor in het werven van nieuwe medewerkers.

Ook bij het behoud van talent is loon een zorg. Bovendien hebben werkgevers en werknemers een sterke mening over de voor- en nadelen van loontransparantie op de werkvloer. Dit komt naar voren in de Salarisgids 2024 van recruitmentbureau Robert Half, een jaarlijks onderzoek naar de salarissen, trends en veranderingen op de arbeidsmarkt.

Werkgevers hebben een hoopvol perspectief op 2024, een jaar waarin velen denken te kunnen groeien. Schaarste aan goed personeel blijft echter een reden tot zorg: 67% van de werkgevers vreest dat zij moeite zullen hebben met het aantrekken van nieuw talent en 66% maakt zich zorgen om het behoud van huidig personeel.

Salaris blijft hierin meewegen en meer dan een kwart van de werkgevers (29%) is van plan om in het nieuwe jaar een vast verhogingspercentage te introduceren, terwijl 28% van de werkgevers een verhoging in lijn met de indexering zal vaststellen en 14% op prestaties gebaseerde verhogingen doorvoert.

'Ons onderzoek voor de Salarisgids 2024 laat zien dat concurrentie op de loer ligt in de strijd om talent. Salaris speelt daarin een vooraanstaande rol. Zeker door de recente inflatie is een competitief salaris een belangrijke drijfveer in de baankeuze, vooral als talenten kunnen kiezen tussen verschillende aanbiedingen', vertelt Ricardo van Popering, regional director bij Robert Half.

Tegelijkertijd blijkt het vermogen om salarissen in 2024 te verhogen voor iedere werkgever anders. 'Het is daarom van belang om ook verder te kijken dan het salaris en aandacht te besteden aan de extra secundaire voorwaarden die kandidaten wensen. Zo zien we een stijgende vraag naar compensatie van vervoerskosten en de optie om een al dan niet elektrische fiets te leasen. Andere secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals tegemoetkomingen voor thuiswerken, de verstrekking van thuiswerkapparatuur, een fitnessabonnement en ondersteuning van het mentale welzijn zijn eveneens in trek.'

Redactie