

Repliker och kommentarer*

CURT-STEFFAN GIESECKE

Lön efter prestation*

I vilken utsträckning bör lönen för utfört arbete relateras till värdet av arbetet, frågar sig Curt-Steffan Giesecke med hänvisning till förhållandena inom försäkringsbranschen. Om lönen till stora delar sätts med utgångspunkt ifrån vad den genomsnittlige arbetstagen presterar kan man lätt förklara t ex den kroniska bristen på kvalificerade yrkesarbetare.

De befattningshavare inom försäkringsbolagen som svarar för det direkta försäljningsarbetet, distriktscheferna, är i de flesta fall avlönade med provision, som regel i kombination med en fast månadslön. Provisionen i livförsäkring beräknas på värdet av de försäkringar distriktschefen tecknar, det sk ackvisitionsvärdet.

Systemet gör det möjligt att i ett enskilt bolag jämföra de resultat distriktscheferna uppnår. Särskilt rimlig blir en

sådan jämförelse om man uteslutande ser till dem som arbetat full tid hela året och som antagits som ordinarie distriktschefer efter en treårig aspiranttid.

I en grupp som studerats varierar försäljningsresultatet från ca 5 Mkr i ackvisitionsvärde per år till ca 40 Mkr. Årsresultatet för dessa distriktschefer varierar sålunda i proportion från 1 till 8. Median-distriktschefen når ett försäljningsresultat om ca 10 Mkr. Tretton procent av distriktscheferna säljer över 15 Mkr per år och svarar för 26 procent av det totala anskaffningsvärdet i den aktuella gruppen. Mera påtagliga förskjutningar i dessa relationer de olika befattningshavarna emellan kan icke skönjas över åren. De som uppvisar mycket höga försäljnings-siffror ligger fortlöpande på denna nivå. Motsvarande gäller för dem som befinner sig i den nedre delen av skalan. De framgångsrika försäljarna har en högre årsinkomst än de andra, men det är också den del av gruppen som är den mest värdefulla för företaget. Per försäkringskrona har de lägre lön än sina kamrater.

De som uppvisar de högsta anskaffningsvärdena är icke bosatta i de största

CURT-STEFFAN GIESECKE är
verkställande direktör för Trygg-
Hansa.

* Detta korta inlägg publiceras under Repliker och kommentarer i hopp om att det ska starta en debatt om principerna för lönesättning.

* I denna avdelning välkomnas kommentarer till tidigare artiklar.

städerna. De är spridda över hela landet från Umeå i norr till Helsingborg i söder.

Den fråga man ställer sig är huruvida man kan urskilja vissa kriterier redan i rekryterings- eller utbildningsstadiet som gör det möjligt att bedöma om en aspirant kommer att bli en framgångsrik försäljare.

Svaret på denna fråga är generellt nekande. Vad man kan iaktta är att de framgångsrika försäljarna arbetar med flera kundkontakter än de mindre lyckosamma. Det finns alltså en skillnad i engagemang i arbetsuppgiften.

Arbetsresultat och inkomstförhållanden för distriktschefer inom ett livförsäkringsbolag kan anses vara en fråga av begränsat intresse. Skulle liknande skiljaktigheter i arbetsresultatet föreligga i uppgifter som inte kan mätas med samma lätthet blir frågan väsentligt mycket mera intressant. Skulle man kunna göra liknande iakttagelser för andra grupper av yrkesutövare? Om så skulle vara fallet kan man exempelvis lätt förklara varför bristen på yrkesarbetare är kronisk.