

Branchenevent Mai 2019 | Vergütungssysteme



PROF. DR. ERHARD LÜTHI GIEBT EINEN ÜBERBLICK ZU VERGÜTUNGSMODELLEN UND WELCHEN EINFLUSS MOTIVATIONSKOMPONENTE HABEN KÖNNEN.

Beim Erreichen von Unternehmenszielen können Vergütungssysteme unterstützend wirken. Ein Vergütungsmodell ab Stange gibt es nicht. Dafür sind die Unternehmensbedürfnisse und -ziele zu unterschiedlich. Die Branche, die Betriebsstruktur genauso wie die eigene Wettbewerbsfähigkeit spielen bei der Wahl eines Vergütungssystems eine entscheidende Rolle.

Herr Prof. Dr. Erhard Lüthi (Institut Personal Management – FHNW) erläuterte in seinem Referat die zentralen Aspekte zur Definition eines Modells, mit dem die richtigen Anreize geschaffen werden können. Geldzahlungen mögen das schnellst gefundene aber nicht immer optimalste Vergütungsmodell sein. So können sich Lob oder vom Chef bezahlte Pizzen unter Umständen länger-fristig positiver auf die Leistungserbringung auswirken (Studie Dan Ariely).

Im Anschluss an das Referat tauschten sich die rund 30 Eventteilnehmer in Kleingruppen über Vor- und Nachteile zu Vergütungssystemen aus. Diskutiert wurden u.a. eine breite Palette von Fringe Benefits bis hin zum Trend, dass Freizeit in Form von Teilzeit ein grösseres Bedürfnis zu sein scheint, als rein finanzielle Anreize. Das Plenum sah die Herausforderungen im Umgang mit Benefits darin, dass diese von den Mitarbeitenden als selbstverständlich erachtet werden.

Ergebnisse Gruppenarbeit

Lohnsystem

- Mehrheitlich wird ein Fixlohnsystem praktiziert; u.a. weil der Aufwand für das Leistungslohnsystem als zu aufwändig betrachtet wird.
- ein Betrieb praktiziert das Leistungslohnsystem; die Erfahrungen damit sind gut; es wird gemacht und ist eingespielt; gute Grundlage für Beurteilung, da Viele bewerten (Mitarbeitende, Kollegen und Führungskräfte); hohe Transparenz
- Kritisch dabei ist, dass die Software-Unterstützung unzureichend ist
- Auf Kaderebene werden Gratifikationen und keine Boni (= fester Lohnbestandteil) vergeben.
- Ein Betrieb verteilt in guten Jahren die Gratifikationen zu gleichen Anteilen unter allen Mitarbeitenden vom Kader bis zum Mitarbeitenden;

Mitarbeitendengespräch

- wichtig, dass MAG strukturiert erfolgt und die MA aufgefordert werden, von sich zu erzählen

Fringe Benefits

Eine breite Palette an wird angeboten: Sommer-Bröteln, Skitage, Betriebsausflüge, Weihnachtsessen, Wies'n, Arbeitskleidung, 100 CHF für Sicherheitsschuhe, 1. Mai als Ferientag; Teamförderung und Familientage mit Spielen und Parcours, Nutzung der Infra-Struktur, Fahrzeugpark, Tombola mit Lieferantengeschenken, alle 5 Jahre – Jubiläumsprämie, Ferienbatzen, etc.

Ziele, die mit der Vergabe von Fringe Benefits verfolgt werden

- a) Wertschätzung gegenüber Mitarbeitenden zum Ausdruck bringen sowie
- b) Teamentwicklung / Teamgeist und Unternehmenskultur beitragen

Herausforderungen

Benefits werden zur Selbstverständlichkeit | deshalb wichtig, den Mitarbeitenden (MA) bewusst machen, was ein Betrieb an Benefits anbietet; sich zunächst eine strukturierte Übersicht über Benefits im Betrieb verschaffen und diese beispielsweise im Rahmen eines Info-Schreibens an MA versenden;

Fairness | zum Beispiel bei Möglichkeiten zur Nutzung der Infrastruktur Zimmerleute vs. Architekten/Zeichner; beim Verteilen des Ferienbatzens werden keine oder nur geringe Unterschiede zwischen Vorarbeitern und Zimmerleuten gemacht; Lohnvergleiche bei jüngeren MA bis 30 Jahren (vgl. mit Freundin, Eltern, Kollegen)

Mehr Freizeit statt Geld | Bedürfnis nach Teilzeitarbeit wächst u.a. bei Familienvätern, aber auch älteren Beschäftigten, die reduzieren möchten; 80% Mo / oder Fr frei; wichtig, dass Betrieb darüber informiert, dass Teilzeitanstellungen einen Einfluss auf den späteren Rentenbezug haben.

Weiterbildung | Holzbau-Unternehmen sollten hier innovativer unterwegs sein, auch um die Bindung der MA an den Betrieb zu stärken; die Praxis ist unterschiedlich wie sich Betriebe an grossen Weiterbildungen beteiligen; von allen Betrieben wird jedoch erwartet, dass sich die MA an den Kosten und/oder mit Ferientagen und/oder Pensenrückstufung etc. beteiligen.