

Durch Prämien als Arbeitgeber attraktiver werden

Mitarbeiter gewinnen – Ergebnis verbessern

Von Ralph Wißgott

Zusätzlich zu einer Grundvergütung und Zuschlägen, kann es Sinn machen, für Mitarbeiter bestimmte Prämien auszuloben. Einige, häufig angewendete Prämienformen sollen hier vorgestellt werden.

Winsen. Der Fachkräftemangel ist in vielen Regionen ein großes Problem. So sind Pflegeeinrichtungen gezwungen, häufig für viel Geld aktiv Mitarbeiter zu suchen, entweder durch Zeitungsannoncen oder immer öfter über Personalvermittler. Beides ist kostenintensiv und nicht immer erfolgreich.

Sollten Sie aktuell Personal benötigen, böte sich eine dritte Variante an: Loben Sie für Ihre Mitarbeiter eine Prämie für die erfolgreiche Vermittlung eines neuen Mitarbeiters aus. Häufig haben Ihre Mitarbeiter gute Kontakte zu weiteren Pflegekräften. Wichtig ist, dass die Prämie nicht zu niedrig angesetzt wird, dann ist der Anreiz evtl. zu gering. Angemessen ist eine Vermittlungsprämie von 500 bis 1 000 Euro, die in zwei Teilen zur Auszahlung gelangen könnte. Der erste Teil nach Unterschrift des Arbeitsvertrages, der zweite Teil nach erfolgreich bestandener Probezeit. So ist die Prämie nicht teurer als eine Zeitungsanzeige,

sie wird jedoch nur im Erfolgsfall fällig.

Der Krankenstand ist in einigen Pflegeeinrichtungen sehr hoch. Dies kann viele Gründe haben. Sollte der Krankenstand in Ihrem Pflegedienst sehr hoch sein, ist das immer ein Grund sich sofort mit dem Problem zu befassen und ggf. Hilfe dazu in Anspruch zu nehmen. Leider ist es jedoch in vielen Einrichtungen so, dass es immer die gleichen Mitarbeiter sind, die bei ganz bestimmten



Foto: Archiv

Anlässen (z.B. Wochenenddienst) krank werden. Diese Situation belastet jedoch die zuverlässigen Mitarbeiter enorm, da diese häufig einspringen müssen. Sie fühlen sich von ihren Kollegen ausgenutzt und auch vom Arbeitgeber unfair behandelt, da dieser den Einsatzwillen nicht ausreichend würdigt.

Denken Sie daher über eine Gesundheitsprämie nach. Um es so gerecht wie möglich zu gestalten, wird als maximal zu erreichende Prämie ein Viertel oder ein Drittel eines Bruttomonatsentgeltes fest-

gelegt. Diese Prämie wird dann auf eine zuvor festgelegte Anzahl an Fehltagen berechnet, beispielsweise zehn Tage. Wichtig: Es ist unbedingt darauf zu achten, dass die Prämie in ihrer Höhe angemessen gewählt wird. Ist sie zu gering, interessiert sie niemanden, ist sie zu hoch, erscheinen auch schwer erkrankte Mitarbeiter zum Dienst. Das kann nicht gewollt sein.

Die Gesundheitsprämie hilft nicht gegen Krankheit. Sie vermindert jedoch „Spontanerkrankungen“ und in erster Linie würdigt sie die Leistung der stets einsatzbereiten Mitarbeiter!

Als sehr wichtig für jeden Pflegedienst erachte ich Zielprämien.

So kann das Ziel am Umsatz, besser noch am Betriebsergebnis festgemacht werden. Wenn also ein bestimmtes Betriebsergebnis erzielt wird, erhalten die Mitarbeiter entweder eine feste oder, weil gerechter, eine anteilige Prämie.

Beispiel: Ein Pflegedienst legt ein zu erreichendes Jahresbetriebsergebnis von 80 000 Euro fest. Jeder Euro darüber wird 50/50 zwischen Träger und Mitarbeitern aufgeteilt. Würde das Unternehmen ein Ergebnis von 100 000 Euro erzielen, würden also 10 000 Euro beim Träger ver-

bleiben und 10 000 Euro an die Mitarbeiter als Prämie ausgezahlt. Bitte beachten, dass in den 10 000 Euro bereits die Arbeitgeberanteile mit enthalten sein sollten!

Für alle Prämien gilt: sie wirken nur, wenn sie im Bewusstsein der Mitarbeiter verankert sind. Von daher ist es sehr wichtig, regelmäßig in Teamsitzungen, auf diese Prämien zu sprechen zu kommen. Hier ist es sinnvoll, beispielsweise monatlich in einer Team- bzw. Dienstbesprechung die bisher erreichten Ergebnisse zu kommunizieren.

Grundsätzlich können alle beschriebenen Möglichkeiten von Prämiensystemen einzeln eingesetzt oder miteinander kombiniert werden. Wichtig dabei ist immer, dass sowohl die individuelle Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter, als auch die Leistung des gesamten Teams gefördert werden. Denn nur die gesamte Leistung aller Mitarbeiter führt zum optimalen Betriebsergebnis und fördert den Teamgeist.

Bei allen Prämienzahlungen stellt sich die Frage nach der sinnvollsten Auszahlungsform. Diese sollte mit den Mitarbeitern diskutiert werden. Eine einmalige Auszahlung belastet zum einen die Liquidität des Unternehmens, zu anderen ist sie für die Mitarbeiter mit subjektiv höheren Abzügen verbunden. Es bietet sich durchaus die Möglichkeit diese Prämie etappenweise (monatlich) auf das Jahr verteilt auszuzahlen. //

INFORMATION

Ralph Wißgott, Unternehmensberatung Wißgott,
Tel.: (0 51 43) 66 96 27,
E-Mail: rw@uw-b.de

„Prämien sollten die Leistungsbereitschaft des Einzelnen und des gesamten Teams fördern.“

Ralph Wißgott

//