

Motivation für Höchstleistungen

Anreiz Geld

Voraussetzungen an ein Entlohnungssystem, das motivierend wirkt:

1. Gehalt bzw. Gehaltsanstieg muss dem Leistungsniveau entsprechend sein!
 - Gehaltsspanne ist i.d.R. nicht groß genug
 - Vorgesetzter hat zu geringen Gestaltungsspielraum
 - Mitarbeitern niedriger Lohngruppen wird zu wenig Beachtung geschenkt
2. Mitarbeiter muss auch tatsächlich für das Geleistete bezahlt werden (im Vergleich zu den vorab formulierten Zielen)
 - Problem: Unfaire Bemessungsgrundlage (Senioritätsprinzip; Mann-Frau; Ing.-BWL...)
 - Problem: Unklar formulierte Ziele und Messkriterien
 - Problem: Teamarbeit
3. Einmalig erbrachte hohe Leistungen sollten auch einmalig honoriert werden (da deren Wiederholung unmöglich ist) – Analogie Verbesserungsvorschläge!!
 - „Sonderkonjunktur“ erhöht Zielvorgabe im nächsten Jahr
 - Wettbewerbsbedingungen (Konkurrenten, Produkte, Märkte...) verändern sich
 - Zeitbudget
4. Erwartete, automatisierte Gehaltsverbesserungen sollten vermieden werden – „Rentenzahlungen“ auf symbolisch niedrige Beträge reduzieren
 - Fehlender Mut beim Vorgesetzten, positiv und negativ zu beurteilen
 - Schwierigkeit zu verifizieren, wer die Renner und Penner sind
 - Gefahr der demotivierenden Wirkung von Gehaltserhöhungen
 - Mitarbeiter weiß, dass durchschnittliche Leistungen für Gehaltsanstieg ausreichen

Ziel: Faire Entlohnung (100%) für vereinbarte Leistung (100%)
--