3. Problemlösung

Lösungsvariante 1:

Komplett auf Verhandlungsbasis zwischen dem Mitarbeiter und seinem Vorgesetzten. Grobe Richtlinie innerhalb der Abteilung, Rest ist Verhandlungssache. Eventuelle Prämien werden in Einzelfällen genehmigt nach erneuten Gesprächen/Verhandlungen. 40 Stunden Woche

+: Mitspracherecht des Mitarbeiters,

-: Abhängigkeit vom vorgesetzten, je nach Verhandlungsgeschick wieder Gerechtigkeitsgefühl, keine klare Linie, Ungleichmäßigkeiten, konfliktpotential

Lösungsvariante 2:

Fester Grundlohn nach Tarif, welcher über die Jahre im Unternehmen steigt; Prämien für Erreichen von Meilensteinen innerhalb der einzelnen Fachabteilungen (Bsp: x Tickets bearbeitet, Systeme zusammengeführt…). Weitere Prämien für Dinge wie Arbeitssicherheit, erfolgreiche Beteiligung am Ideenmanagement für die IT-Abteilung, … 40 Stundenwochen

+: sehr individuell, beeinflussbar durch Mitarbeiter, motivierend, Innovationsfördernd, evtl. Leistungssteigernd, Fluktuation sinkt unter Umständen

-: Überbeanspruchung, evtl große Diskrepanz im Lohn, auf Dauer nicht motivierend, Qualitätsverluste

Lösungsvariante 3:

Fester Lohn aber keine feste Arbeitszeit pro Woche -> Beliebig viel Urlaub. Mitarbeiter trägt Verantwortung für erfolgreiches erledigen seiner Aufgaben. Stichtagswahl mit Vorgesetztem. Kleines Prämiensystem.
In Bereichen, wo Anwesenheitspflicht herrscht kann diese Regelung durch den Vorgesetzten ausgesetzt werden, wenn die Mitarbeiter sich nicht einig werden.

+: Work-Life-Balance, Freie Lebensgestaltung -> Hohe Zufriedenheit, effizientes Arbeiten

-: Work-Life-Balance, Hoher Druck möglich => evtl. Überarbeiten und zu wenig Freizeit, kann ausgenutzt werden, evtl Stichtagswahl fehlerhaft, evtl Qualitätsverlust durch schnelles fertig werden

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Kriterium | Gewichtung | Var1 | V1\*G | Var2 | V2\*G | Var3 | V3\*G | Aktuell | Akt\*G |
| Arbeitsleistung(50) |
| Innovation | 10 | 3 | 30 | 8 | 80 | 3 | 30 | 3 | 30 |
| Qualität | 30 | 6 | 180 | 4 | 120 | 4 | 120 | 5 | 150 |
| Effizienz | 10 | 4 | 40 | 8 | 80 | 10 | 100 | 4 | 40 |
| Zwischenmenschlich (45) |
| Zufriedenheit | 15 | 5\* | 75 | 7 | 105 | 9 | 135 | 5 | 75 |
| Gerechtigkeit | 15 | 2 | 30 | 5 | 75 | 9 | 135 | 4 | 60 |
| Mitspracherecht | 5 | 10 | 50 | 4 | 20 | 5 | 25 | 2 | 10 |
| Konfliktpotential | 10 | 2 | 20 | 8 | 80 | 3 | 30 | 2 | 20 |
| Persönlich/Individuell(30) |
| Motivation | 15 | 7 | 105 | 7 | 105 | 8 | 120 | 3 | 45 |
| Druck/Überarbeitung | 10 | 7 | 70 | 3 | 30 | 1 | 10 | 9 | 90 |
| Work-Life-Balance | 5 | 5 | 25 | 4 | 20 | 7 | 35 | 6 | 30 |
| Gesamt |  |  | 625 |  | 715 |  | 740 |  | 550 |

Sieger: Varianten 2 und 3. Durch Veränderung der Gewichtung bzw. Bewertung kann sich das Ganze jedoch auch noch verschieben. Variante 1 und die aktuelle Lösung werden aber auch dann keine große Rolle spielen und können somit ausgeschlossen werden.

Maßnahmenplan:

Was? -> Einführung eines neuen Lohnsystems

Von Wem? -> Geschäftsführung und Vorgesetzte

Wie? -> Testlauf Variante 3 über 6 Monate, danach Bewertung und Entscheidung

Bis wann? -> In den nächsten 6 Monaten Einführung Variante 3, dann 6 Monate Test und dann endgültig entscheiden