

Vergütungsberatung: Einführung eines variablen Prämiensystems

## Die Ausgangslage

- ca. 800 MitarbeiterInnen
- ca. 60 Standorte
- 60 Mio. € Jahresumsatz
- Branche: Lebensmittelfilialist
- Projektziel: Einführung eines leistungsgerechten und fairen Entlohnungssystems für Auslieferungsfahrer

Unser Kunde vertreibt seine selbstständig hergestellten Lebensmittel über ein eigenes Filialnetz bestehend aus etwa 60 Standorten. Zur bestmöglichen Qualitätserhaltung der empfindlichen Produkte wird die Belieferung der Filialen zweimal täglich sichergestellt.

Die Logistik wird über einen eigenen Fuhrpark sowie dem Unternehmen angehörende Berufskraftfahrer organisiert. Aufgrund der unterschiedlichen Qualifikationen und Hintergründe des Fahrerpersonals wird ein Mitarbeiterereinsatz selektiv und nach den betrieblichen Erfordernissen geplant.

Es hatte sich gezeigt, dass die Zuverlässigkeit, die Qualität der Arbeitsergebnisse und auch die Motivation innerhalb der Fahrerbelegschaft stark differiert.

## Unsere Projektleistungen

- Analyse der Vergütungsstruktur
- Durchführung einer Mitarbeiterbefragung
- Entwicklung einer Zielmatrix mit Punktesystem
- Transparenz: Moderation von Workshops
- Begleitung der Integrationsphase
- Validierung der Projektergebnisse

## Die Lösung

- Analyse der Arbeitsinhalte und -abläufe** u. a. mit Interviews der Berufskraftfahrer: Im Ergebnis zeigte sich, dass sich Mitarbeiter teilweise ungerecht behandelt fühlten und es eine große Bereitschaft gab, sich anhand fester Ziele messen zu lassen
- Erstellung einer **Zielmatrix für mehr Transparenz** gegenüber den Mitarbeitern und für eine leichte Administration durch die Führungskräfte beispielsweise in den Punkten Lieferzuverlässigkeit, Servicequalität und der Umgang mit den Fahrzeugen
- Feste Einführung eines **neuen Punktesystems** durch eine Auftaktveranstaltung und folgende Einzelgespräche durch die Führungskraft

Vergütungsberatung: Einführung eines variablen Prämiensystems

## Das Ergebnis

Durch die Zielmatrix wurden die Erwartungen klar kommuniziert. Die Führungskraft hat sich den Erwartungen angenommen und die Zielerreichung kontinuierlich überprüft und im Zweifel nachgeschärft.

Aufgrund eines monetären Anreizes wurden die offensichtlich weniger produktiven Mitarbeiter im Ergebnis gehaltlich bessergestellt. Der Krankenstand verbesserte sich auf ein vertretbares Niveau. Insbesondere die Mitarbeiter mit größerem Zielerreichungsgrad fühlen sich gerecht entlohnt. Für die Mitarbeiter mit geringerem Zielerreichungsgrad wurde eine Motivationsgrundlage geschaffen. Und auch die sonst jährlichen Mitarbeitergespräche konnten sich verbessern, da eine Bewertung auf Grundlage der Ergebnisse besser möglich ist.