

„Schau mir in mein Belohnungssystem, Baby!“

Augenkontakt sagt mehr als 1000 Worte.
Dein Belohnungssystem auch, liebe Organisation!

MELE Consulting & Coaching



Dein Belohnungssystem beginnt beim Parkplatz & beim Einzelbüro!

Fehlannahme

Belohnungssysteme bestehen hauptsächlich aus monetären Anreizen.

Reframing-Angebot

„Unter Belohnungssystemen versteht man alle monetären, nicht-monetären und psychologischen Zahlungen, die ein Unternehmen seinen Mitarbeitern im Austausch für die von ihnen geleistete Arbeit gewährt.“ Bratton und Gold, 2007

Reflexionsfragen

- Wie viel Aufmerksamkeit schenken wir den monetären, den nicht-monetären und den psychologischen Anreizen? Wo haben wir bis anhin den Fokus gelegt?
- Welche dieser drei Arten von „Zahlungen“ werden von unseren Mitarbeitenden am meisten geschätzt? (Empfehlung: Mgmt-Ansicht und Mitarbeitende-Ansicht abholen und vergleichen - es lohnt sich 😊)
- Wie werden bei uns z.B. Parkplätze, Arbeitsplätze (allg. Räumlichkeiten) zugeteilt?

Dein Belohnungssystem prägt Deine Kultur!

Fehlannahme

Kultur wird hauptsächlich über Werte und Soft-Faktoren bestimmt und wird darüber gesteuert. Mein Belohnungssystem hat nichts damit zu tun.

Reframing-Angebot

Kultur wird durch Verhaltenserwartungen, die sich über die Zeit durch Wiederholungen und Nachahmungen gebildet haben und über die nicht bewusst entschieden wurde, definiert. Sie stellt die informale Seite einer Organisation dar. Einfluss auf die Kultur kann jedoch ausschliesslich über die formale Struktur einer Organisation genommen werden. Belohnungssysteme sind Bestandteile der formalen Struktur – und somit ein wichtiger Hebel für Kulturarbeit.

Reflexionsfragen

- Welche Aspekte unseres Belohnungssystems beeinflussen uns in welcher Art?
Was davon entspricht unseren Werten – was weniger?
- Was erhoffen wir uns von unserem Belohnungssystem – was von einer Anpassung?

Je transparenter Dein Belohnungssystem, desto mehr Partizipation und Austausch

Fehlannahme

Wird (volle) Transparenz der Belohnungssysteme sichergestellt, werden Diskussionen in diesem Zusammenhang eliminiert.

Reframing-Angebot

Transparente Belohnungssysteme können dazu führen, dass sie von den Mitarbeitenden als fairer erachtet werden. Gleichzeitig können sie aber auch neue/verstärkte Erwartungen nach Dialog und Partizipation hervorrufen. Mitarbeitende wollen das nun transparente Belohnungssystem genau verstehen und stellen mehr Fragen. Ebenso kann es sein, dass das von der Organisation gewählte Belohnungssystem (Mechanismus, Kriterien etc.) kritisch hinterfragt wird sowie, dass die Organisation mit Verbesserungsvorschlägen konfrontiert wird.

Reflexionsfragen

- Was erhoffen wir uns von einer transparenten Kommunikation unserer Belohnungssysteme?
- Sind wir in der Lage, auf die Erwartungen nach Dialog und Partizipation, die möglicherweise geweckt werden, einzugehen?
Wollen wir mehr Dialog und Partizipation? Was spricht dafür? Was steht dem (im Moment noch) im Wege?

Dein Belohnungssystem sagt einiges über Dich aus!

Das Wichtigste in Kürze

Dein Belohnungssystem prägt Deine Organisations-Kultur (und strahlt über die Organisationsgrenzen hinaus). Belohnungssysteme beschränken sich nicht auf monetäre Zahlungen, sondern auch auf nicht-monetäre und psychologische. Als Bestandteil Deiner formalen Organisationsseite dient es als wichtiger Hebel für Kulturarbeit. Eine reflektierte und bewusste Gestaltung Deines Belohnungssystems sowie eine transparente Kommunikation dieses kann dazu führen, dass sich Deine Mitarbeitende fairer behandelt fühlen. Es besteht eine positive Korrelation zwischen Fairness und Motivation: Mitarbeitende, die sich fair behandelt fühlen, sind bereit, mehr zu leisten.

Willst Du Dein Belohnungssystem reflektieren, überdenken, erneuern – und gemeinsam Massnahmen definieren, die Dir helfen, Dein Belohnungssystem als effektives „Kulturwerkzeug“ zu nutzen?

Dann nimm Kontakt mit mir auf und wir legen gemeinsam los.

Viel Erfolg in Deiner täglichen Arbeit.

Herzliche Grüsse
Teresa

MELE Consulting & Coaching