

Erfahrung bei den Löhnen gerecht gewichten

Autor(en): **Alder, Maja**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Schauplatz Spitex : Zeitschrift der kantonalen Spitex Verbände
Zürich, Aargau, Glarus, Graubünden, Luzern, Schaffhausen, St.
Gallen, Thurgau**

Band (Jahr): - **(2004)**

Heft 4

PDF erstellt am: **12.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-822606>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

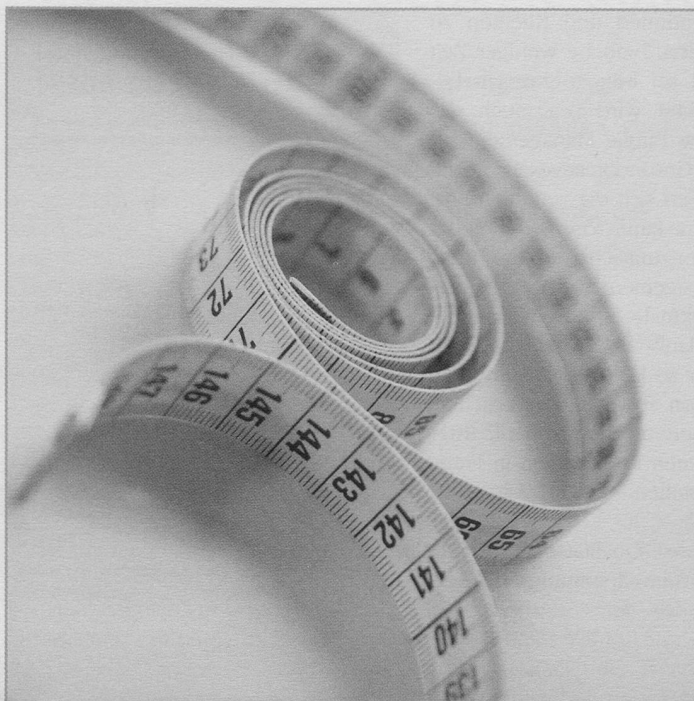
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Erfahrung bei den Löhnen gerecht gewichten

Der Kanton Luzern führte per Januar 2003 eine neue Besoldungsverordnung ein. Die Spitex-Dienste Ebikon-Dierikon lehnen sich in ihren Anstellungsbedingungen den beiden Gemeinden an und führten deshalb im Rahmen der Qualitätsnormen ein Überführungsprojekt durch. Maja Alder, dipl. Pflegedienstleiterin, dipl. Gerontologin ZfP und Leiterin der Spitex-Dienste Ebikon-Dierikon, stellt das Projekt vor.



Mit gleichen Ellen messen: Ältere Mitarbeitende, die vor Jahren eingestuft wurden, sind jetzt jungen Mitarbeitenden gleichgestellt.

Der Projektauftrag erfolgte im Mai 2002 durch den Präsidenten des Spitex-Vereins. Ziele des Projektes waren:

- Bis Mai 2003 liegt ein Konzept zur Überführung in die neue Besoldungsverordnung vor, ist transparent und wird verstanden.
- Per 1. Januar 2004 sind die besoldeten Mitarbeitenden in die neue Besoldungsverordnung überführt, über die unternehmenspolitischen Entscheidungen informiert und können sich (als prioritäres Wunschziel) mit diesen identifizieren.

Die Spitex-Leiterin erfüllt diese Aufgabe im Rahmen der jährlichen Zielsetzung. Bei der Umsetzung ist der von den Gemeinden gesetzte Budgetrahmen für 2004 einzuhalten. Die Wahl fiel auf eine reine Projektorganisation, weil der Betrieb eine flache Hierarchie ohne zusätzliche Kaderpositionen hat und die Steuerung aus Gründen der Vertraulichkeit zentral erfolgen musste. Die Spitex-Leiterin leitete das Projekt, Verantwortliche aus Vorstand für Ressort Personal und Ressort Finanzen, sowie der Präsident waren Mitglie-

der der Kerngruppe. Als Steuerungsgruppe fungierte der Gesamtvorstand.

Differenz von Ist zu Soll

Die neue Besoldungsverordnung mit Lohnbändern in den Lohnklassen und Erfahrungswertbereichen ermöglicht eine individuellere Zuteilung der Saläre. Die provisorische technische Überführung zeigte eine deutliche Differenz von Ist- zu Soll-Löhnen. Aus Sicht der Mitarbeitenden sollten Lohnanpassungen erfolgen. Aus Sicht der Auftraggeber bzw. Finanzierer müssen diese jedoch budgetverträglich gestaltet werden.

Anlässlich einer interdisziplinären Teamsitzung erklärten wir allen Mitarbeiterinnen das neue System. Sie erstellten für ihre Aufgabe ein Tätigkeitsprofil und setzten dieses dem Anforderungsprofil in der Lohnklasse gegenüber. Bald wurde festgestellt, dass durch den erfolgten Leitungswechsel langjährige Mitarbeiterinnen infolge unterschiedlicher Berechnung der Erfahrungswertschöpfung zu tief eingestuft sind.

Meilenstein-Entscheid

Es wurde entschieden, dass bei allen Mitarbeitenden die gewichtete Erfahrung durch Anwendung eines einheitlichen Systems neu berechnet wird. Bei dieser Tätigkeitstellten wir fest, dass die laufenden Anpassungen sehr arbeitsaufwändig sind und beschlossen eine kleine Exceltabelle als Tool mit allen nötigen Verknüpfungen zu Lohn Tabellen und Budgetüberprüfung zu erstellen. Dies benötigte zwar einige Arbeitsstunden, aber es zeigte sich, dass dieses Hilfsmittel für alle späteren Tätigkeiten eine grosse Zeitersparnis darstellte. Die provisorische Überführung zeigte nämlich, dass eine Budgeterhöhung von mehr als 15% nötig würde.

Die von der Kerngruppe erarbeiteten Lösungen stellten wir der Steuerungsgruppe vor. Nun begannen die Verhandlungen mit den Gemeinderäten der Vertragsgemeinden. Insbesondere wurden die Löhne des gemeindeeigenen Pflegeheims direkt mit unseren verglichen. Man einigte sich

auf eine gleiche Erfahrungswertberechnung und Zuteilung in die Lohnklassen für alle vergleichbaren Funktionen. Die Wertschöpfung der Erfahrungen wurde nochmals neu berechnet, was dank dem Hilfsmittel mit einigen Mausclicks zu bewältigen war. Aufgrund der in der Folge belegten Lohndifferenzen erhielten wir daraufhin von den Gemeinden einen zusätzlichen Beitrag zugesprochen.

Gerechtes Lohngefüge

Anlässlich des jährlichen Qualifikationsgesprächs wurde die neue Einstufung allen Mitarbeitenden einzeln erklärt. Als Folgeprojekt werden die Stellenbeschreibungen überarbeitet sowie das Formular für die Beurteilung und das Einstufungshilfsmittel dem neuen System entsprechend angepasst. Fazit: Mit diesem Projekt konnte erreicht werden, dass innerhalb des Unternehmens ein gerechtes Lohngefüge entstand. Ältere Mitarbeitende, die vor vielen Jahren einmal eingestuft wurden, sind nun den Jungen gleichgestellt. Gleichzeitig kamen wir dem Ziel, eine Lohngerechtigkeit innerhalb der Institutionen der Gemeinden herbeizuführen, einen grossen Schritt näher.

Für zusätzliche Informationen zum Projekt: Maja Alder, Telefon 041 440 93 93 (Montag, Dienstag und Donnerstag von 8.00 bis 10.30 Uhr). Das Exceltool ist erhältlich gegen eine Gebühr von Fr. 20.-. □

Aus dem Qualitätsmanual

- N18 K4: Die Organisation sorgt für zeitgemässe Anstellungsbedingungen bezüglich Lohn und Sozialleistungen, Arbeitszeit (z. B. Teilzeitmodelle / Ferien) etc.
- N18 K5: Das Personal wird über Entscheidungen, die das Arbeitsverhältnis betreffen, frühzeitig informiert.