

## **Projektarbeit**

### **im Rahmen des 35. BBDK-Traineeurses**

von Anissa Ben Ali, Thea Damrath, Christine Tatura und Julia van Look

## **Compensation und Benefits:**

### **Vergütungsmodelle als Instrument zur Mitarbeiterbindung**

Mitarbeiterbindung rückt aufgrund des vorherrschenden Pflegefachkräftemangels immer mehr in den Fokus der Entscheider im Krankenhaus. Vor allem jüngere Arbeitnehmer der Generationen Z und Y legen immer seltener ausschließlich Wert auf ein hohes Einkommen. Rein monetäre Anreize wie das reguläre Einkommen, Jahresboni oder Beiträge zur Altersvorsorge reichen zu Zwecken der Mitarbeiterbindung nicht mehr aus. Stattdessen fordern sie ein attraktives und zeitgemäßes Kompensationspaket, das ihre Bedürfnisse nach Selbstverwirklichung, Flexibilität und Freude an der Arbeit befriedigt. Eine professionelle Compensation-Strategie, die über die klassischen Stellschrauben Lohn und Gehalt hinausgeht, kann als Investition in die Belegschaft angesehen werden und hilft dabei, neue Kandidaten von den Vorzügen der Arbeitgebermarke zu überzeugen.

Im Rahmen der Projektarbeit wurde eine IST-Analyse in zwei BBDK-Mitgliedshäusern durchgeführt. Mithilfe einer Mitarbeiterbefragung unter Pflegenden wurde evaluiert, inwiefern bereits bestehende Angebote zur Erhöhung der Arbeitsplatzattraktivität beitragen. Zudem wird ein Ausblick gewährt, der aufzeigt, welche kreativen Möglichkeiten bereits in anderen Ländern und Branchen umgesetzt werden.

Das Ziel dieser Projektarbeit ist die Generierung von Handlungsempfehlungen für den Krankenhausbetrieb. Eine Mischung aus bereits aktuell angebotenen Maßnahmen, die dem Bereich Compensation und Benefits zuzuordnen sind, und den internationalen Best-Practice-Erfahrungen kann als attraktiver „Warenkorb“ angesehen werden, der individuell auf die Mitarbeiter und das Unternehmen zugeschnitten werden kann. Das Krankenhaus soll so davor geschützt werden, auf einem durch Fachkräftemangel geprägten Markt nach Mitarbeitern suchen zu müssen.