

RÖTH-REWARD

VERGÜTUNGS- UND LEISTUNGSMANAGEMENT

Effektive Vergütungssysteme

Effektive Vergütungssysteme gestalten

Standardisierte Beratungsmethoden oder individuelle Konzepte. RÖTH-REWARD bietet Ihnen beides.

In Unternehmen ist eine unüberschaubare Vielfalt von unterschiedlichen Modellen zur Bezahlung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu finden. Sie reicht von der traditionellen Anlehnung an den Versorgungsgedanken im öffentlichen Dienst bis hin zu stark erfolgsorientierten variablen Vergütungsbausteinen von hoher Einkommensvolatilität z.B. in Vertrieb und Management.

In Abhängigkeit von den konkreten Zielen bieten sich entweder einzelne Varianten an oder lassen sich von vornherein ausschließen. Von zentraler Bedeutung sind dabei die in einem Unternehmen formal verankerten oder auch nur in der Praxis gelebten Werte (Unternehmenskultur), die unterschiedlichen Zielgruppen (Verwaltung – Produktion - Vertrieb oder Management) im Unternehmen sowie die konkrete Zusammensetzung der jeweiligen Vergütungen (Grundgehalt, Variable, Zusatzleistungen).

Kennzeichen erfolgreicher Vergütungssysteme

Untersuchungen zeigen, dass in der betrieblichen Praxis erfolgreiche und akzeptierte Vergütungssysteme im Wesentlichen durch sechs Merkmale gekennzeichnet sind:

1. Strategische Grundlage

Vergütungskonzepte benötigen einen strategischen Rahmen. Konzepte und Maßnahmen müssen übergeordnete Zielsetzungen unterstützen. Ohne eine Vergütungsstrategie sind Wirkung und Konsequenzen zufällig.

Branchen nachweisen. Zunehmend ersetzen an Anforderungen orientierte Vergütungssysteme traditionelle, primär von sozialem Status, Alter, Erfahrung oder Hierarchie und Titel ausgerichtete Modelle.

Unser Beitrag: Wir begleiten Sie bei der Entwicklung einer pragmatischen Vergütungsstrategie und bringen uns auf Wunsch auch mit eigenen Vorschlägen ein.

Unser Beitrag: Mit Hilfe der von RÖTH-REWARD eingesetzten und in einer Vielzahl von Unternehmen seit mehr als 20 Jahren erfolgreich angewendeten **strata** - Funktionsbewertung können zeitökonomisch und umfassend die Anforderungsniveaus aller Stellen erfasst und in ein marktorientiertes Vergütungssystem auf der Basis von Funktionsstufen überführt werden.

2. Marktorientierung

Sowohl Vergütungshöhe als auch die Zusammensetzung orientieren sich an den Vergleichsmärkten. Für unterschiedliche Zielgruppen können dabei auch unterschiedliche Märkte von Relevanz sein. Nur in wenigen Fällen ist die eigene Branche der einzig relevante Vergleichsmarkt für alle Stellen.

Wissen und Können	a	Fachkompetenz
	b	Managementkompetenz
	c	Sozialkompetenz
Probleme Lösen	d	Denkraum
	e	Schwierigkeitsgrad
Beeinflussen und Verantworten	f	Entscheidungsfreiraum
	g	Ressourcenverantwortung
	h	Ergebnisbeeinflussung

Unser Beitrag: Wir unterstützen Sie bei der Definition des relevanten Vergleichsmarktes und der Erhebung von Vergleichsvergütungen. Hierzu leistet die aktuelle und umfangreiche Vergütungsdatenbank wertvolle Beiträge.

3. Anforderungsorientierung

Stellen unterscheiden sich durch die Anforderungen, die mit der Erreichung der Stellenziele verbunden sind. Daher ist Stellen, die eine höhere Anforderung bedingen auch ein höheres Vergütungspotential einzuräumen. Dies lässt sich statistisch in allen

Von besonders hohem Nutzen ist die **strata** - Funktionsbewertung bei der Integration verschiedener Vergütungssysteme im Zuge von Fusionen, bei Vergütungsvergleichen und bei der Entwicklung von transparenten Ordnungssystemen zur Strukturierung von Entgeltgruppen im Bereich der AT- und Leitenden Angestellten.

4. Ergebnis- und Leistungsorientierung

Die Vergütungs differenzierung innerhalb vergleichbarer Stellen oder Vergütungsgruppen erfolgt auf der Grundlage individueller Leistung und/oder Erfolg. Dabei gilt der Grundsatz, dass dauerhaft leistungsstarke Mitarbeiter/innen auch langfristig signifikant mehr Einkommen erzielen werden als leistungsschwächere Kollegen/innen.

Innerhalb bestehender Vergütungssysteme sind regelmäßig individuelle Entscheidungen zur Bezahlung von Mitarbeitern/innen zu treffen. Grundsätzlich kommen dabei, je nach Zielgruppe, fünf grundsätzliche Methoden in unterschiedlichen Varianten in Frage, die Bezahlung und Leistung/Erfolg des einzelnen fair miteinander verbinden.

1. Führen mit Kennzahlen
2. Führen mit Zielen
3. Leistungsbeurteilung
4. Kompetenzbeurteilung
5. individuelle Mischformen

Unser Beitrag: Wir unterstützen Sie von der Auswahl und Anpassung der für Ihr Unternehmen und die jeweiligen Zielgruppen geeigneten Instrumente bis hin zur umfassenden Implementierung, einschließlich der Kommunikation und Schulung der Belegschaft und Führungskräfte.

5. Zielgruppenorientierung

Erfolgreiche Vergütungssysteme berücksichtigen die unterschiedlichen Zielgruppen in den Unternehmen. So sollte z.B. mit zunehmendem Gestaltungsspielraum auch der variable Anteil der Vergütung überproportional steigen. Im Vertrieb gelten andere Erfolgsparameter als in der Produktion.

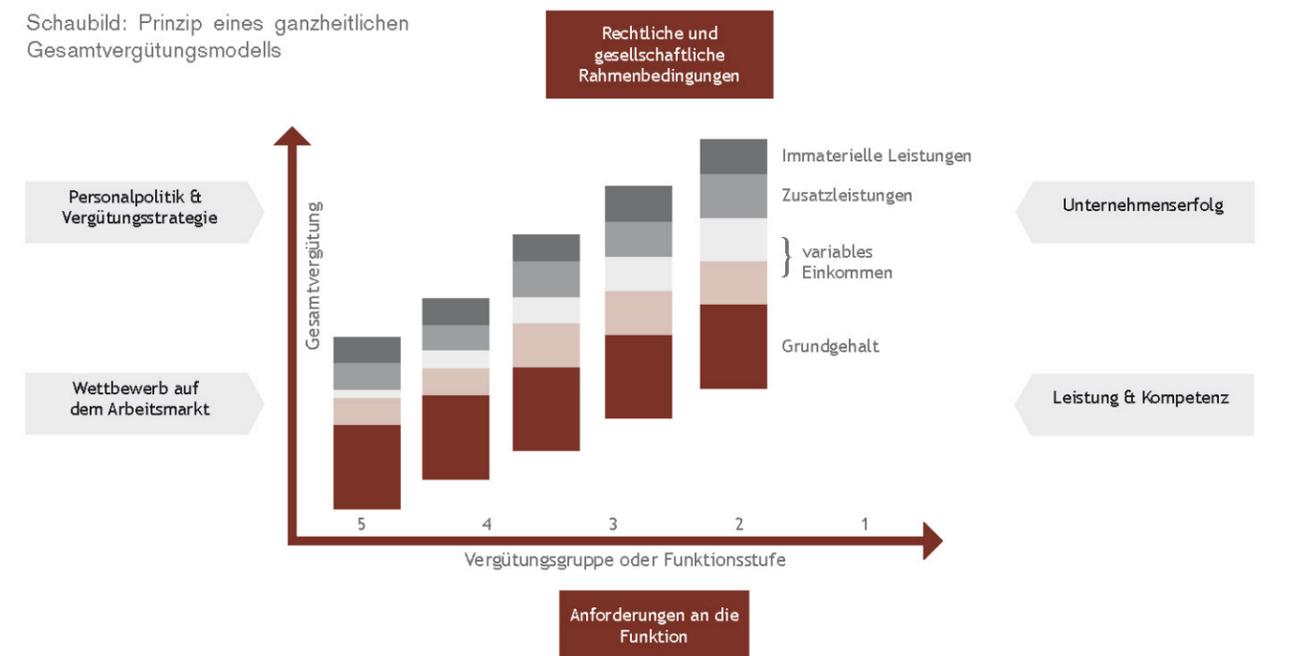
Unser Beitrag: Wir unterstützen Sie bei der Festlegung geeigneter Zielgruppen sowie der darauf bezogenen Ergebnis- und Leistungserwartungen und den daran gekoppelten Vergütungskonsequenzen, einschließlich einer „passenden Titelstruktur“ und damit verbundene marktorientierte und von Unternehmenswerten getragene Privilegien.

6. Transparenz

System, „Spielregeln“ und finanzielle Konsequenzen von „tun oder auch unterlassen“ sind einfach zu erklären, bekannt und werden von allen Beteiligten beherrscht. Das Vergütungssystem ist in der täglichen Praxis mit vertretbarem Aufwand zu administrieren und unterstützt die Ziele der Karriereplanung und Mitarbeiterentwicklung.

Unser Beitrag: Wir begleiten Sie bei der Umsetzung von Vergütungs- und Leistungssystemen in die tägliche Praxis durch organisatorische, rechtliche und auf den Prozess ausgerichtete Beratungsleistungen. Im Einzelfall ziehen wir einschlägige Fachexpertise aus dem Netzwerk hinzu.

Schaubild: Prinzip eines ganzheitlichen Gesamtvergütungsmodells



Sie wollen mehr wissen? Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme.

Stefan Röth Vergütungsberatung
REWARD CONSULTANTS

Bruckmeierweg 4
82041 Oberhaching bei München

Tel: 089 - 45 228 19 - 10
Fax: 089 - 45 228 19 - 29
info@roeth-reward.com
www.roeth-reward.com

Zur vertiefenden Information fordern Sie bitte unsere Produktflyer an
oder besuchen Sie uns auf unserer Homepage.

Ihr professioneller Partner in allen Fragen des
betrieblichen Vergütungs- und Leistungsmanagements