

**Praxisseminare für
Fach- und
Führungskräfte**



**Gestaltung und
Steuerung von
ganzheitlichen
Vergütungssystemen
für mittelständische
Unternehmen ohne
Tarifbindung oder AT
– Mitarbeiter/innen**

(2 Tage)

► Inhalte

Vermitteln von grundlegenden Kenntnissen zum betrieblichen Vergütungs- und Leistungsmanagement

- Anforderungen und Voraussetzungen
- Konzeption und Strukturen
- Methoden und Instrumente
- Pflege und „laufender Betrieb“
- Innerbetriebliche Kommunikation

► Nutzen

- Kennenlernen wichtiger Bausteine des Vergütungs- und Leistungsmanagements
- Einordnen der Bausteine in einen strategischen und prozessualen Gesamtzusammenhang
- Gewinnen eines differenzierten Überblicks über Methoden und Instrumente
- Anleiten zum „Selbermachen“ und „Optimieren“
- Wissen um Chancen und Risiken
- Erfahrungsaustausch unter Praktikern

► Zielgruppen

Mit diesem Seminar wenden wir uns an Führungskräfte, die in ihrem Berufsalltag regelmäßig in Prozesse des Vergütungs- und Leistungsmanagement eingebunden sind, z.B. als

- Ressortverantwortliches Mitglied der Unternehmensleitung
- Personalleiter/in und Personalreferent/in
- Linienführungskraft
- Betriebsratsmitglied

Dieses Seminar wird unter Einbeziehung der speziellen Interessen des Kunden/Mandanten auch als Inhouse – Veranstaltung angeboten.

▶ Programm

Tag 1: 09:30 bis ca. 18:30 Uhr

➤ **Strukturen schaffen**

- ❖ Die Vergütungsstrategie als Basis effektiver Vergütungssysteme
- ❖ Die Stellenklarheit als Voraussetzung für zielgerichtete Vergütungsentscheidungen und effektives Ergebnis- und Leistungsmanagement

➤ **Systeme gestalten**

- ❖ Varianten von Grund- und Zieleinkommenssystemen
- ❖ Methoden der Vergütungsgestaltung
- ❖ Chancen und Risiken von Vergütungsvergleichen (Benchmark)
- ❖ Fallbeispiel: Entwicklung und Implementierung eines Gesamtvergütungssystems

Tag 2: 09:00 – ca. 17:00 Uhr

➤ **Systeme gestalten** (Fortsetzung)

- ❖ Alternativen zum Aufbau variabler Vergütungssysteme

➤ **Vergütungen und Leistungen steuern**

- ❖ Vergütungs- und Leistungssteuerung durch Beurteilung, Zielvereinbarung und Kennzahlen
- ❖ Verlinkung von Leistungs- und Ergebnisvoraussetzungen mit Vergütungskonsequenzen

➤ **Mit der Belegschaft kommunizieren**

- ❖ Planung eines Kommunikationsprozesses
- ❖ Einbinden von Management und Betriebsrat
- ❖ Projekt - Resonanzgruppen
- ❖ Umgang mit Besitzstands - Mitarbeitern