

# Intelligente Vergütungssysteme im War for Talent



**FECKE**

INTERNATIONAL BUSINESS &  
MANAGEMENT CONSULTING

SINCE 1998

# FECKE CONSULTING

- Internationale Windenergie-Personalberatung
- Business Development
- Human Ressource als Kapitalanlage
- Transfer und Training On-Shore Service zu Offshore-Service
- Team von 7 Beratern, Searchern und Employer Branding Spezialisten

# Zur Person Hanno Fecke

- Chef der HUSUMwind  
2002- 2011
- Veranstalter  
Windjammer- und  
Windstammtisch  
Schleswig-Holstein
- Personalmarketing und  
Karriereberatung seit  
1998

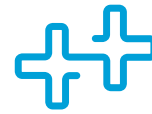


# Gehaltsstudie Wind<sup>++</sup>

- Branche hat gutes Image
- Horizontale werden vertikale Karrierewege
- Arbeitgeberqualität korrespondiert nicht mit Image
  - Frau und Beruf
  - Fortbildung
  - Struktur
  - Sicherheit des Arbeitsplatzes
- Gehälter vergleichbar



# Bewerbermarkt



- Steigender Bedarf an qualifizierten Fachkräften
- Nicht ausreichende Ausbildung
- Demografische Entwicklung
- Vertikale Karrierewege

Wandel vom Arbeitgebermarkt zum Bewerbermarkt

# Lösungsansätze

- Personalmarketing
  - Aktives Recruiting
  - Social Media
  - Ausbildung
  - Personalakquisition im Ausland
- Employer Branding
  - Kinderschuhe

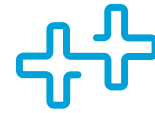


# Jobsatisfaction

- Standort
- Gestaltungsmöglichkeiten
- Verdienstmöglichkeiten
- Jobsicherheit
- Arbeitsklima /Chancengleichheit



# Gehaltsspirale



- Mangelnde Standortattraktivität
- Geringe Jobsicherheit
- Gehaltsgefüge verhindert Gehaltsspirale
- Stellen werden nicht besetzt





# Die Vision<sup>++</sup>

JEDER MENSCH SUCHT ZIELE UND ANREIZE  
FÜR BERUFLICHE HÖCHSTLEISTUNGEN.

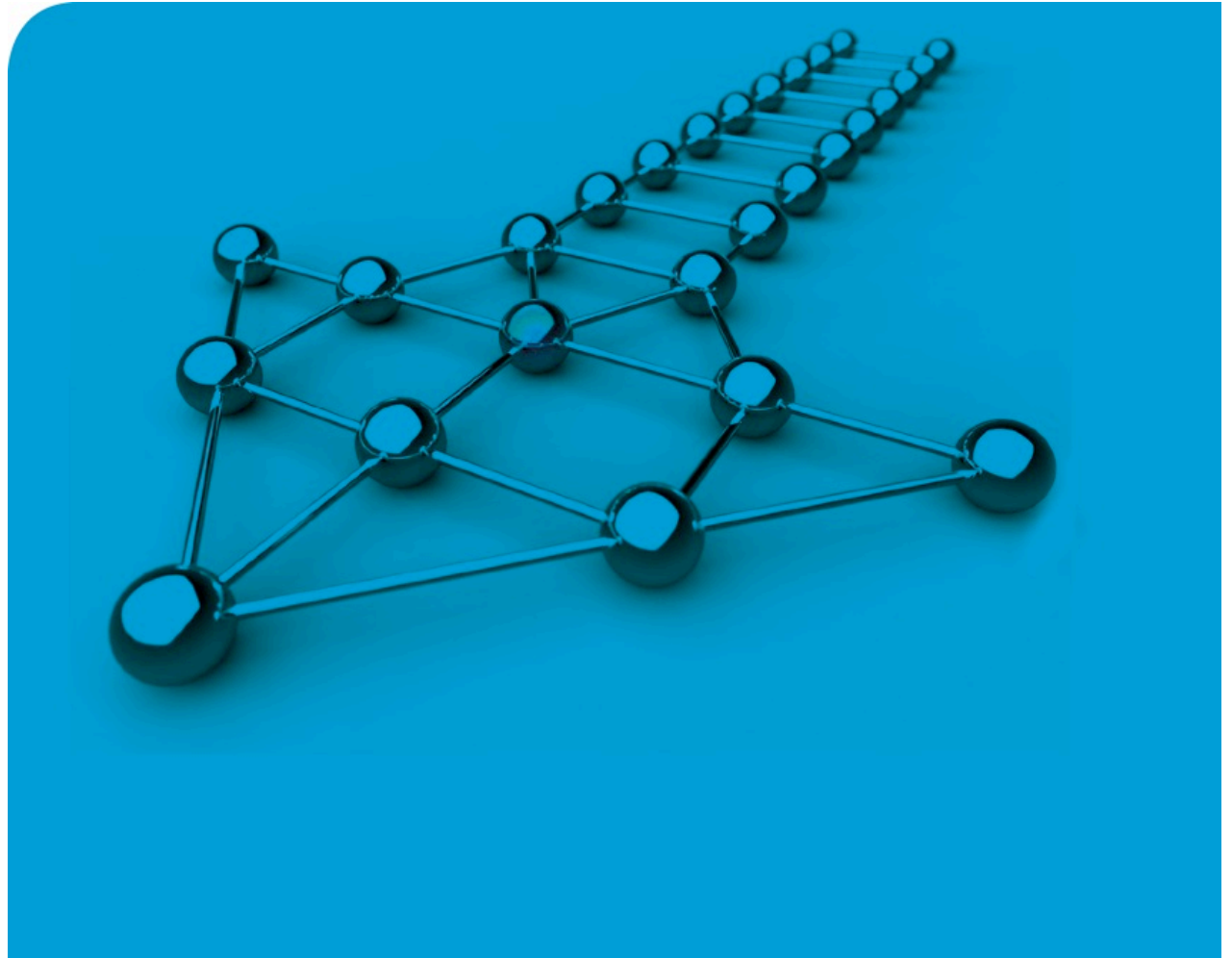
Verdienstmöglichkeiten und Chancengleichheit spielen  
dabei als Motivations-Träger eine wichtige Rolle.

## HERAUSFORDERUNG

Beide Attribute intelligent zu einem  
deckungsbeitragsorientierten Vergütungssystem,  
Verbinden, in dem jeder gewinnen kann.

# Change ++

- ++ Kernfragen
- ++ Ergebnis
- ++ Ziele
- ++ Unser Ansatz
- ++ Changeprozess
- ++ Verfügbarkeit



# Die Kernfragen<sup>++</sup>

- ++ Stehen die Ziele der Mitarbeiter im Gleichklang mit dem Unternehmensziel „nachhaltige Wertschöpfung“?
- ++ Führen die unterschiedlichen Motive der Mitarbeiter und die daraus resultierenden Handlungen zur optimalen Erreichung des Unternehmensziels?

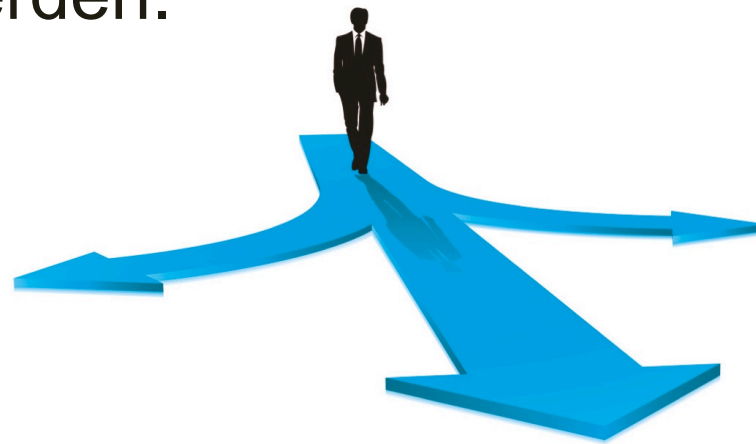
# Das Ergebnis<sup>++</sup>

UNSERE ERFAHRUNGEN AUS EINER  
VIELZAHL UNTERSCHIEDLICHER  
UNTERNEHMEN ZEIGEN, DASS  
DEM IN DER REGEL SO NICHT  
IST



# Das Ergebnis<sup>++</sup>

- <sup>++</sup> Betrachtet man die zentralen Bereiche Unternehmensführung, Vertrieb, Einkauf, Lager / Logistik und Innendienst, so wird sofort deutlich, dass hier oft unterschiedliche Ziele verfolgt werden.



# Ziele ++



allwin ++

# Ziele der Geschäftsleitung ++

## NACHHALTIGE WERTSCHÖPFUNG

- ++ Setzt auf eine verlässliche Arbeit
- ++ Wünscht effektiven Außendienst
- ++ Strebt organisierte und kontrollierte Arbeit an
- ++ Will Kosten senken  
– Produktivität steigern
- ++ Möchte durch zufriedene Kunden positives Image gewinnen



# Ziele des Vertriebs ++

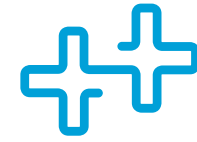
## HOHE PROVISION

- ++ Konzentriert sich auf Kunden
- ++ Wachsendes Marktwissen führt zu besseren Berufschancen
- ++ Strebt leicht erreichbare Zielvereinbarungen an
- ++ Existenziell auf Innendienst, Einkauf, Lager / Logistik angewiesen





# Ziele des Einkaufs



## ARBEITSPLATZ- UND EINKOMMENS SICHERHEIT

- ++ Analysiert Beschaffungsmärkte
- ++ Bevorzugt bestimmte Lieferanten
- ++ Führt Verhandlungen mit strategischen Lieferanten
- ++ Soll Beschaffungskosten optimieren
- ++ Kennt Material- und Lieferantenstruktur
- ++ Würde gern mehr verdienen



# Ziele des Innendienstes ++

## ARBEITSPLATZ- UND EINKOMMENS SICHERHEIT

- ++ Im Rahmen der Vorgaben  
Aufträge abarbeiten
- ++ Will klare Strukturen und  
Zuverlässigkeit
- ++ Neugeschäft bedeutet in der  
Regel Mehrarbeit bei gleichem  
Einkommen
- ++ Würde gern mehr verdienen



# Ziele von Lager/Logistik ++

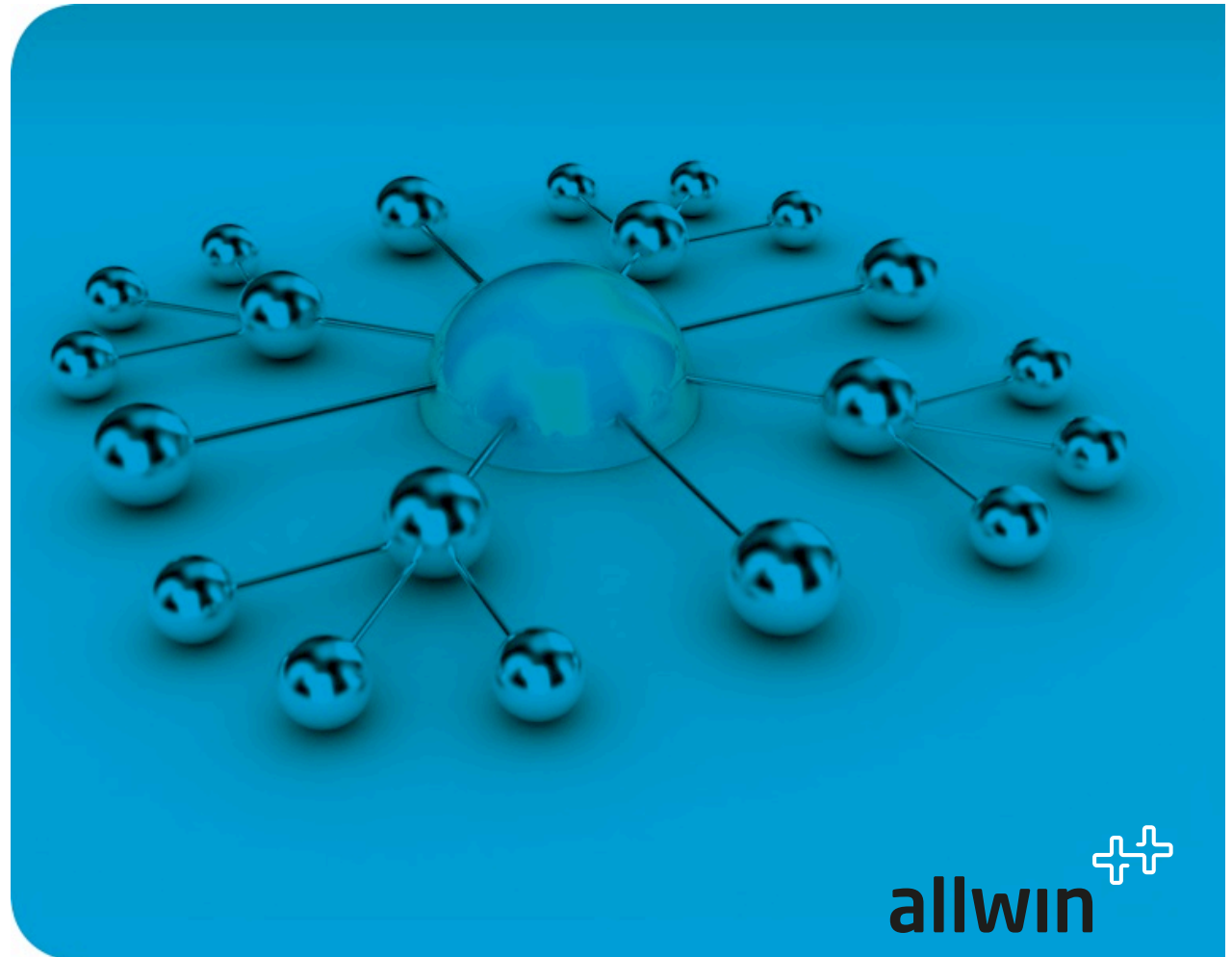
## ARBEITSPLATZ- UND EINKOMMENSICHERHEIT

- ++ Im Rahmen der Vorgaben Aufträge abarbeiten
- ++ Will klare Strukturen und Zuverlässigkeit
- ++ Neugeschäft bedeutet in der Regel Mehrarbeit bei gleichem Einkommen
- ++ Würde gern mehr verdienen



# Unser Ansatz<sup>++</sup>

allwin



allwin<sup>++</sup>

# Gemeinsames Ziel

DAS UNTERNEHMENSZIEL

„DECKUNGSBEITRAG“ WIRD

ZUM MITARBEITERZIEL!

UND ALLE MACHEN MIT ?



# Mitarbeiter- Motivation ++

## CHART 1

- ++ Die Basismotive eines jeden Mitarbeiters werden befriedigt.
- ++ Durch Gleichschaltung des Motivs Verdienst richtet sich das Handeln unternehmensweit auf das eine Ziel „Deckungsbeitrag“.
- ++ „Keiner verdient weniger!“
- ++ Alle Handlungen werden auf steigenden DB ausgerichtet.

# Mitarbeiter-Motivation ++

## CHART 2

- ++ Eine Ausrichtung des eigenen Denkens und Handelns auf einen besseren Vertrieb, die Optimierung interner Prozesse, eine kollektive Leistungssteigerung sowie das Einbringen neuer Ideen wirken sich bei steigendem Deckungsbeitrag unmittelbar auf die eigene Vergütung aus.

# Mitarbeiter- Motivation ++

## CHART 3

- ++ Dank dieser direkten Kopplung von Ursache und Wirkung erreicht allwin mit Leichtigkeit leistungssteigernde Lerneffekte bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und schafft die Voraussetzungen für eine neue, überaus effiziente Unternehmenskultur!



# Mitarbeiter- Motivation ++

## CHART 4

- ++ Das Handeln eines jeden Mitarbeiters ist auf die maximale und effizienteste Unterstützung zur Erreichung der Unternehmensziele ausgerichtet.
- ++ Der Innendienst sowie Einkauf, Lager und Logistik maximieren ihr Einkommen bei gleichzeitiger Gewährleistung von Sicherheit und Zuverlässigkeit.

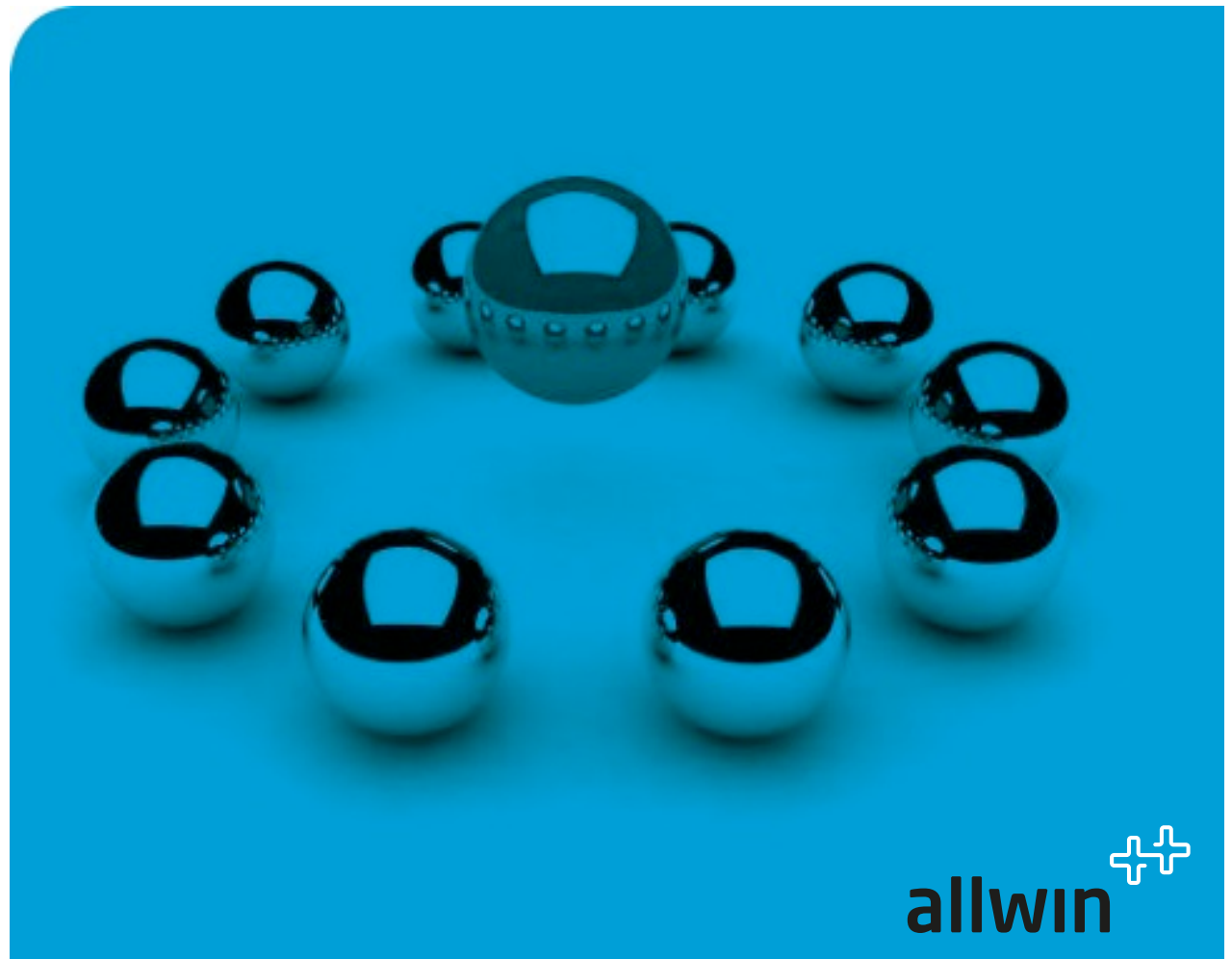
# Mitarbeiter- Motivation ++

## CHART 5

- ++ Der Vertrieb maximiert seine Provision mit optimaler Unterstützung aller Beteiligten.
- ++ Die Geschäftsleitung gewinnt durch die neue Kultur das an Effizienz und Deckungsbeitrag.

# Changeprozess<sup>++</sup>

Vergütung auf der  
Basis von  
relevanten  
Deckungsbeiträgen  
Alle gewinnen.



# Changeprozess<sup>++</sup>

Stufe 1

DB-ORIENTIERTE ANALYSE  
DER AUFBAU- UND  
ABLAUFORGANISATION.



# Changeprozess<sup>++</sup>

## Stufe 1

- ++ Entsprechend vorhandener Strukturen wird das Unternehmen in Funktionen aufgeschlüsselt. Jeder definierten Funktion wird ein Mitarbeiter oder ein Team aus Mitarbeitern zugeordnet.
- ++ Für jede Funktion wird in Relation zum vorhandenen DB eine Provision errechnet und im System hinterlegt. Die Provision wird entsprechend o.g. Zuordnung auf die Mitarbeiter verteilt und ausgezahlt.

**allwin**

Teamerfolg

Team Umsatz Planung -

Team Schlüssel +

The screenshot shows a software interface with a tree view on the left and a data table on the right. The tree view is titled 'Max Industrie und Handel' and includes 'Ablauforganisation' and 'Personal'. The 'Ablauforganisation' is expanded to show 'Primär Gebiet 010 (Müller)' selected. The data table on the right is titled 'Team: Primär Gebiet 010 (Müller)' and shows monthly planned revenue, planned DB, and planned team provision for 2011.

Monat	Plan Umsatz	Plan-DB	Plan Team-Prov
Jan. 2011	70.000	17.150	5.831
Feb. 2011	150.000	36.750	12.495
Mrz. 2011	110.000	26.950	9.163
Apr. 2011	110.000	26.950	9.163
Mai. 2011	115.000	28.175	9.580
Jun. 2011	100.000	24.500	8.330
Jul. 2011	90.000	22.050	7.497
Aug. 2011	80.000	19.600	6.664
Sep. 2011	110.000	26.950	9.163
Okt. 2011	95.000	23.275	7.914
Nov. 2011	90.000	22.050	7.497
Dez. 2011	60.000	14.700	4.998
Summe	1.180.000	289.100	98.294
Durchschnitt	98.333	24.092	8.191
Verteilt			

# Arbeitsplätze

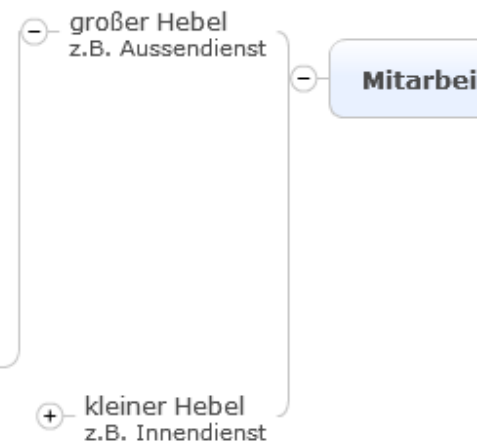
- Zuordnung von Deckungsbeiträgen auf Funktionen
- Zuordnung von Mitarbeitern auf Funktionen
- Ausschüttung von Provisionen
- Statt Gehaltsspirale bei Einzelnen mehr Verdienst für Alle



Max Industrie und Handel					
Ablauforganisation					
Primär Gebiet 010 (Müller)					
AD Team 010					
Müller, Egon					
Admin Team					
Innendienst Team					
Lager / Logistik Team					
Lager					
Lagerleiter					
Lagermitarbeiter					
Logistik					
Disposition					
Fahrer					
Primär Gebiet 020 (Schulz)					
Primär Gebiet 030 (Meier)					
Primär Gebiet 100 Fachmarkt					
Aufbauorganisation					
Monatspflege					

Jahreszahlen   Plandaten   Hochrechnung   Vereinbarungen   un...					
Mitarbeiter: Müller, Egon					
Monat	Plan Teamentgelt	Fixum	Plan Gehalt	Plan Fixum Deckung	
Jan. 2011	2.401	3.000	3.000	-599	
Feb. 2011	5.145	3.000	4.546	0	
Mrz. 2011	3.773	3.000	3.773	0	
Apr. 2011	3.773	3.000	3.773	0	
Mai. 2011	3.944	3.000	3.944	0	
Jun. 2011	3.430	3.000	3.430	0	
Jul. 2011	3.087	3.000	3.087	0	
Aug. 2011	2.744	3.000	3.000	-256	
Sep. 2011	3.773	3.000	3.517	0	
Okt. 2011	3.258	3.000	3.258	0	
Nov. 2011	3.087	3.000	3.087	0	
Dez. 2011	2.058	3.000	3.000	-942	
Summe	40.474	36.000	41.416		
Durchschnitt	3.373	3.000	3.451		





# Changeprozess ++

## Stufe 2

### REAKTION DER MITARBEITER

- ++ Basierend auf dem Maximierungsprinzip sind die Mitarbeiter bestrebt, mit möglichst wenig Kollegen und Aufwand die Funktionen zu erfüllen.
- ++ Es entwickelt sich nach kurzer Zeit eine effiziente und motivierende Eigendynamik.

# Changeprozess<sup>++</sup>

## Stufe 3

ALLWIN KOMMT ZÜGIG VON DER ANALYSE IN DIE UMSETZUNG.

- ++ Die erforderliche Aufbereitung aller Daten erfolgt schnell und in enger Abstimmung mit den Entscheidungsträgern.
- ++ In der Regel kann das System bereits nach 30 Tagen und einer kurzen Testphase genutzt werden.
- ++ Die monatliche Abrechnung dauert, je nach Größe des Unternehmens, maximal 1 Stunde.

# Verfügbarkeit ++

ALLWIN IST EIN  
IT-BASIERTES  
SYSTEM.

## AUF EINEN BLICK:

- ++ Kann auf nahezu alle Belange eines Unternehmens eingestellt werden
- ++ Der Anwender bestimmt die Nutzungsdauer und damit auch die Kosten
- ++ Zentrale verschlüsselte Datenbank
- ++ DATEV-Schnittstelle
- ++ JAVA-Application
- ++ Grafische Oberfläche zur einfachen Pflege

# Employer Branding

- Die Frage lautet nicht: Wie vermarkte ich mein Unternehmen als guten Arbeitgeber, sondern **was macht einen guten Arbeitgeber aus ?**



Rufen Sie uns an unter:

04841/9042388

E-Mail: [info@fecke-consulting.de](mailto:info@fecke-consulting.de)

Wir beraten Sie gerne.



**FECKE**

INTERNATIONAL BUSINESS &  
MANAGEMENT CONSULTING

SINCE 1998