

Variables Vergütungsmodell in einem IT-Vertriebsunternehmen

Ausgangslage:

Das deutsche Vertriebsunternehmen eines der namhaften internationalen Hersteller für Laserdrucker und Faxgeräte beauftragte unser Unternehmen mit der Einführung eines neuen variablen Vergütungssystems im Außen- und Innendienst sowie bei den Führungskräften des Vertriebs. Die Mitarbeiter wurden bis dato mit Umsatzprovisionen, Zielprämien oder reinen Fixgehältern vergütet.

Anforderungen:

An das neue variable Vergütungssystem wurden folgende Anforderungen gestellt:

- Steigerung der Motivation durch Einsatz spannender Vergütungsinstrumente
- Leistungsgerechtere Vergütung: Weniger Tarifenken, stattdessen mehr Leistungsdenken bei den Mitarbeitern
- Einbindung der Mitarbeiter in die Bereichs- und Abteilungsziele
- Steigerung der Krisenfestigkeit des Unternehmens durch nennenswerte variable Einkommensanteile bei den Mitarbeitern
- Steigerung des Unternehmensertrags.

Projektablauf:

Zunächst wurde mit Unterstützung unseres Hauses ein Vergütungskonzept entwickelt, welches dann den Mitarbeitern und dem Betriebsrat vorgestellt wurde. Das Konzept fand auf breiter Basis Akzeptanz, alle (knapp 100) Vertriebsmitarbeiter werden nach dem Vergütungssystem vergütet.

Ergebnisse:

Zitat (Vertriebsleiter): „Das System funktioniert hervorragend und wird/wurde auch in unserer neuen Niederlassung in Österreich eingeführt. Neben ein paar anderen Entscheidungen in den vergangenen Jahren war die Einführung dieses Vergütungssystems sicherlich eine der besten Entscheidungen, die wir treffen konnten.... Noch dazu hat es nachhaltig positiven Einfluss auf unsere Profitabilität genommen. Und vor allem hat es sich als hervorragendes Führungs-Instrument entwickelt.“