

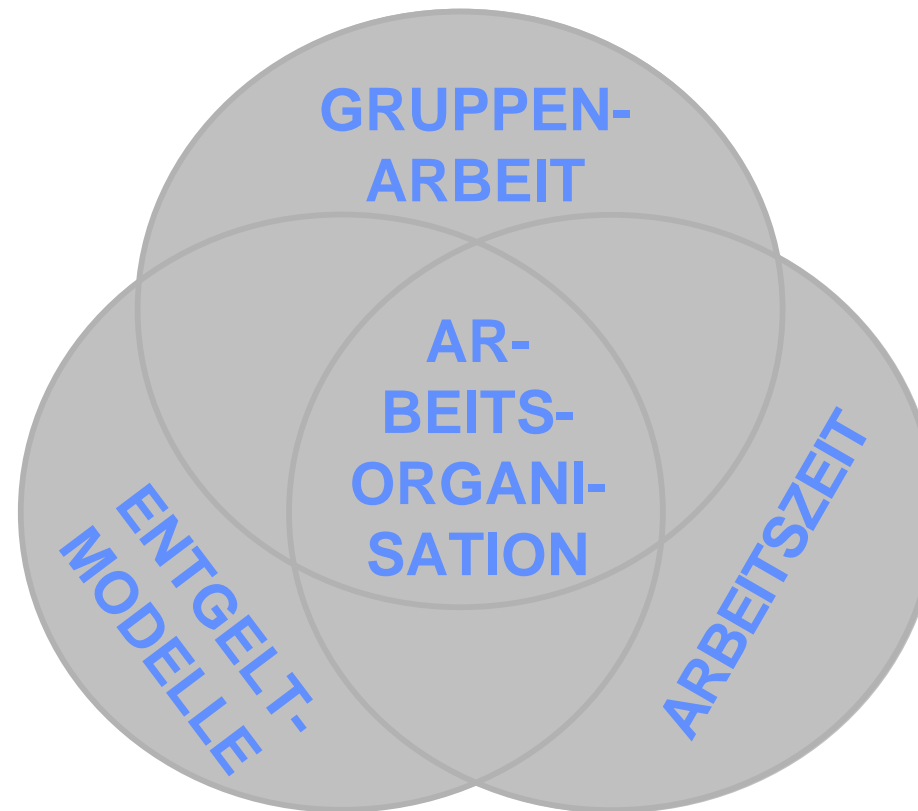
Bonusmodelle

Inhalt

Seite

- Management Summary 3
- Neuausrichtung der Führung..... 15
- Entgeltmodelle 20

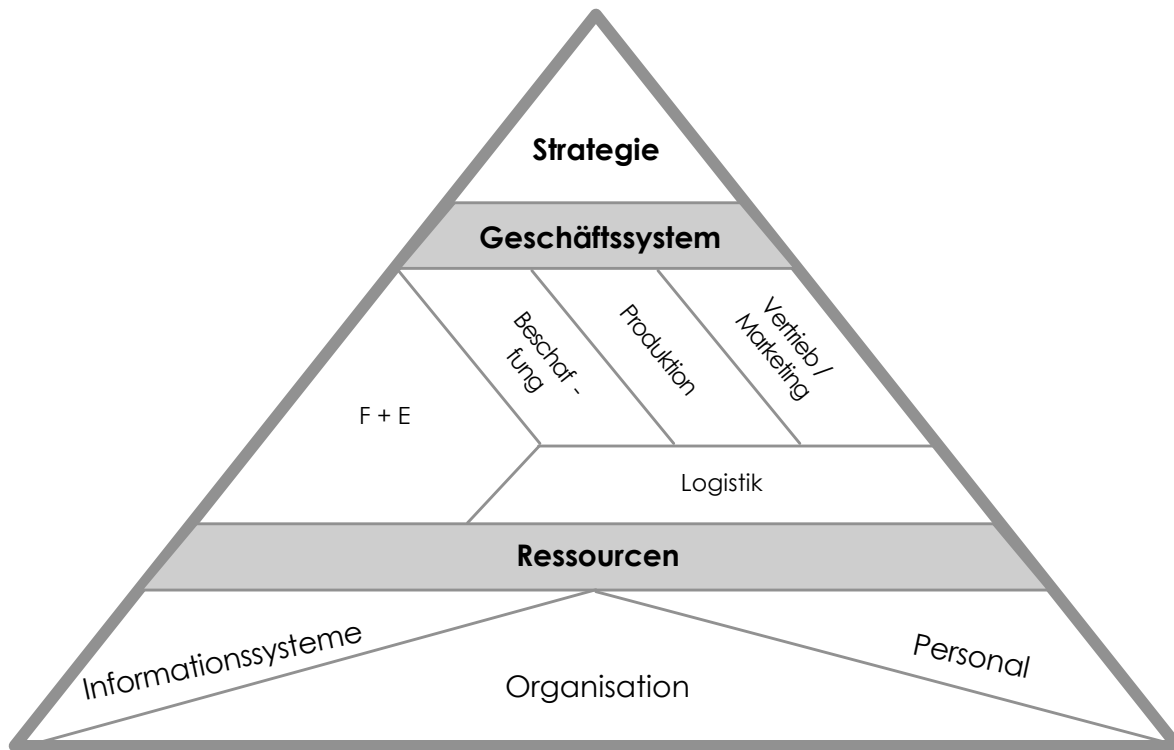
Die **Management Summary** enthält die wesentlichen Aussagen zu den Themen Entgelt, Teamarbeit, Training und Unternehmensprofil



**Das Zusammenspiel von
ENTLOHNUNG, GRUPPENARBEIT und ARBEITSZEIT erst
erschließt die gesamten Motivations- und Leistungspotentiale**

Management Summary:

Ableitung der Zielhierarchie



Management Summary: Sicherstellen der Zielerreichung durch regelmäßige Standortbestimmung

Zieldefinition /
Zielvereinbarung

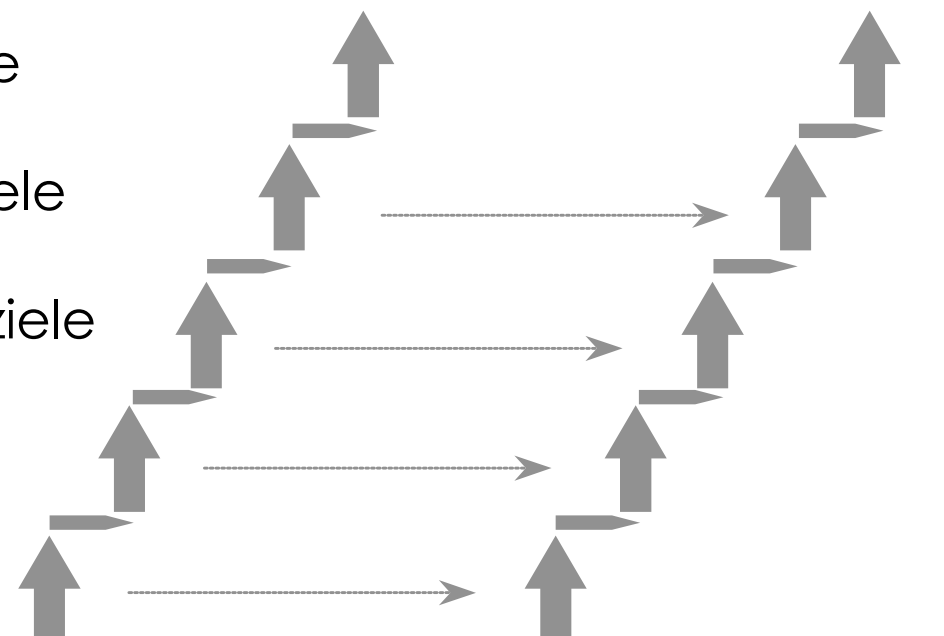
Unternehmensstrategie

Kurz- und mittelfristige Ziele

Bereichs- und Abteilungsziele

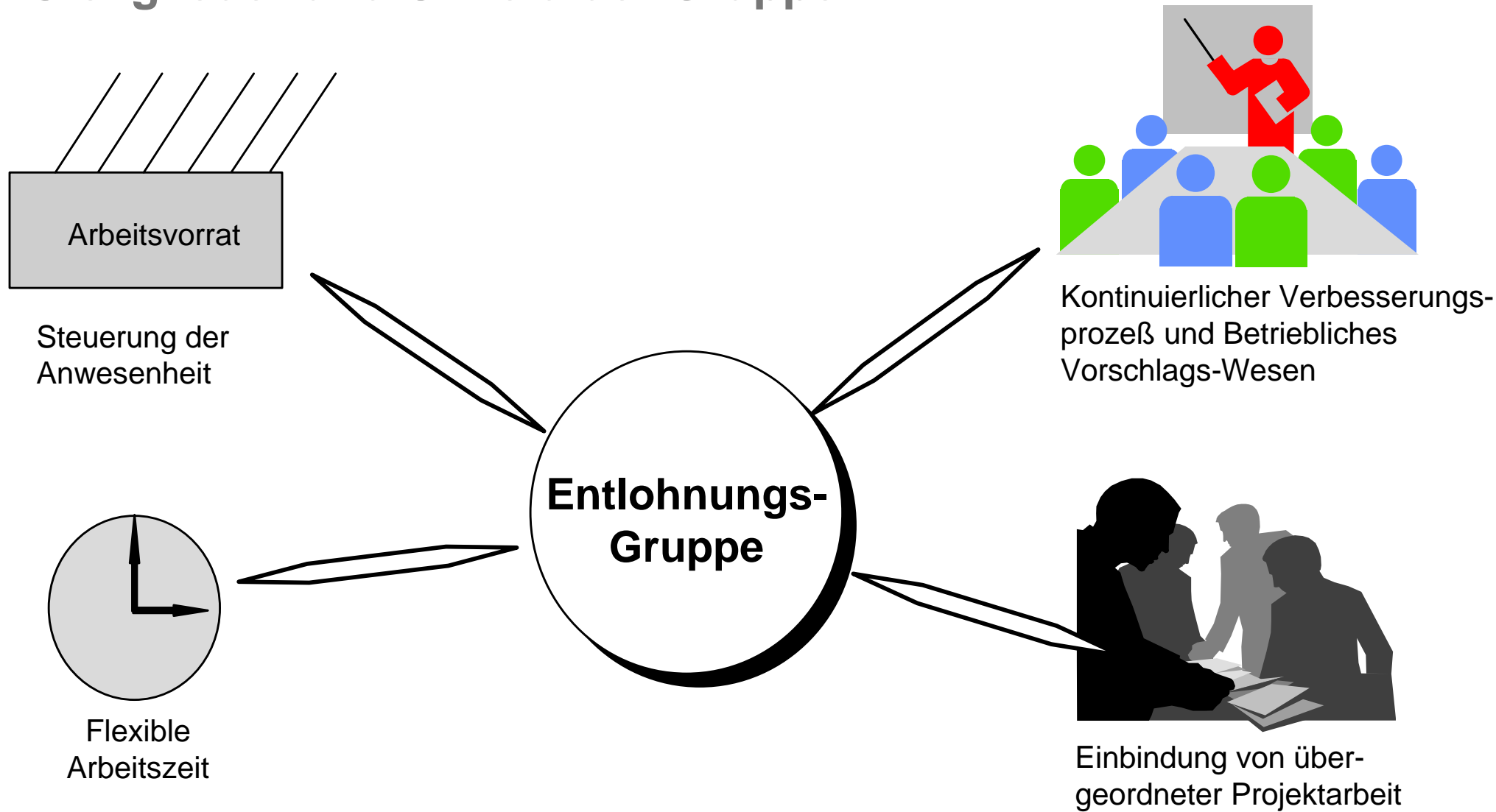
Gruppenziele

Mitarbeiterziele



Management Summary:

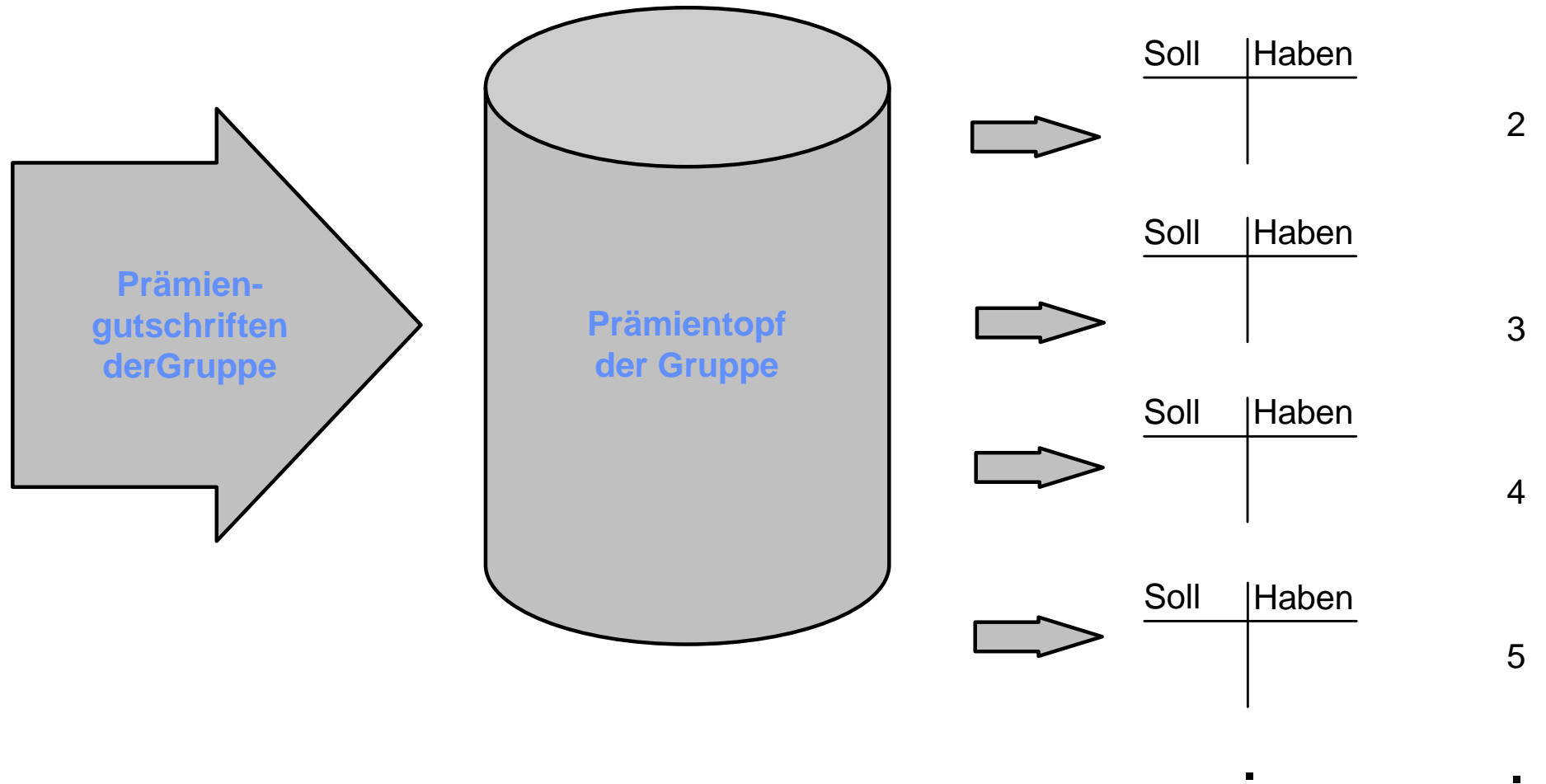
2. Stellglieder und Umfeld der Gruppe

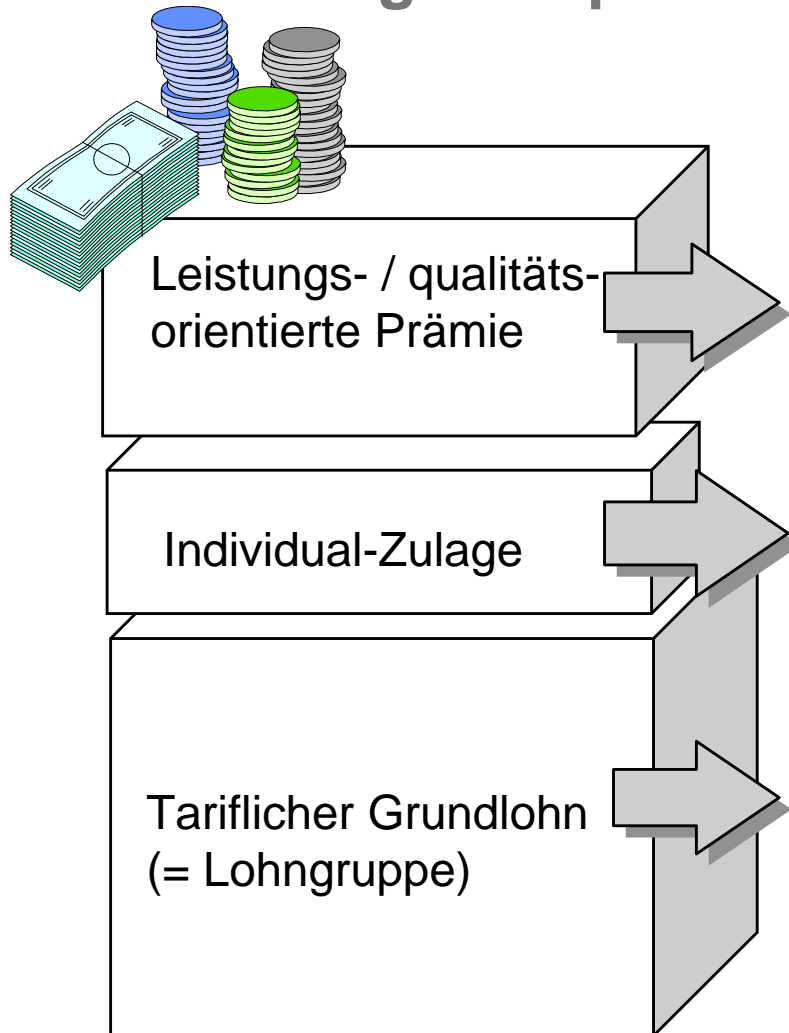


Management Summary:

Prämienkonten der Mitarbeiter

3. Modellkomponenten



Management Summary:**4. Entlohnungskomponenten**

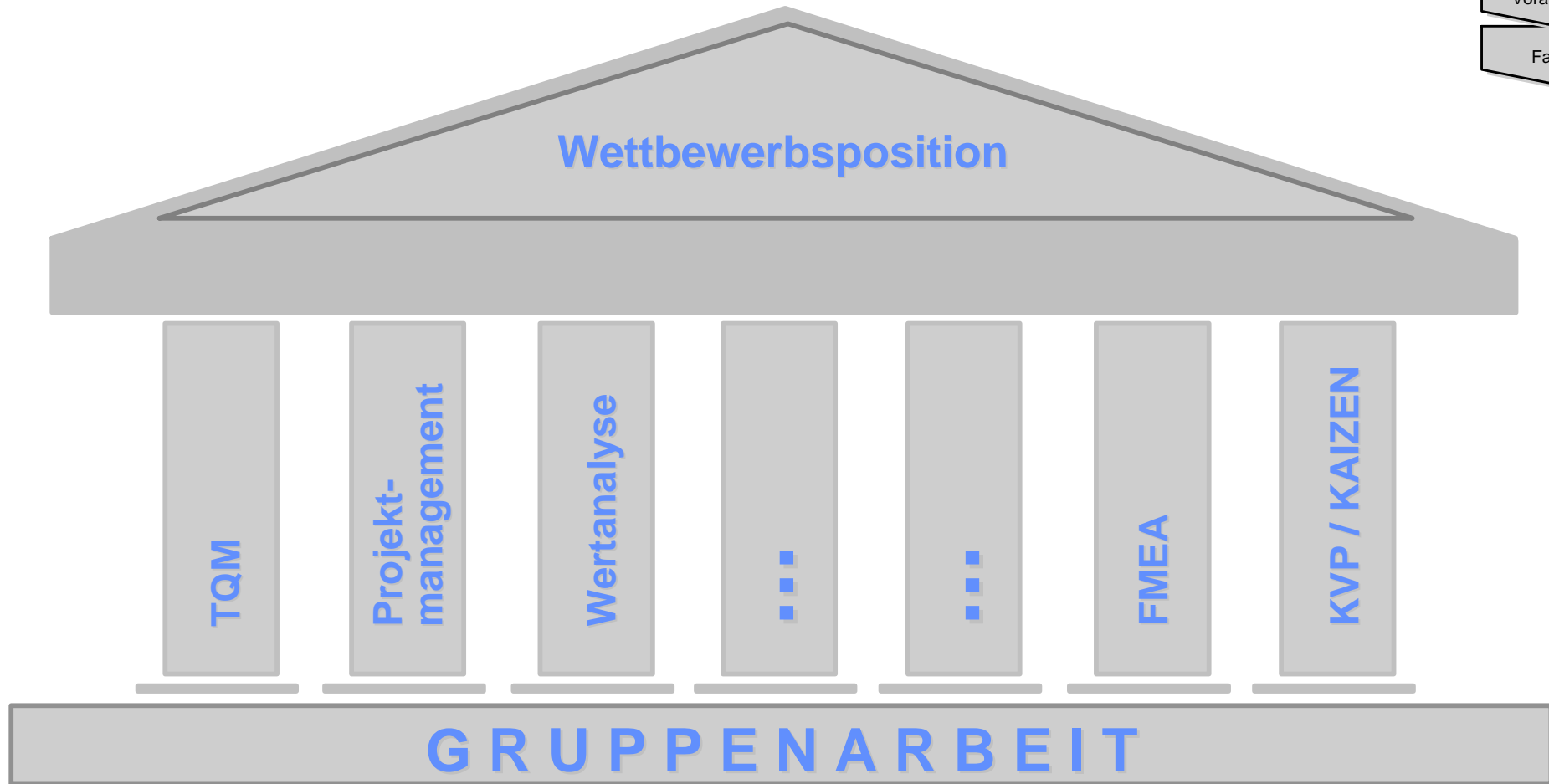
Gestaltungsmöglichkeiten der Prämie

Möglichkeiten der
personenbezogenen Zulagen

Aktuelle Einstufung der Mitarbeiter

Management Summary: Warum Gruppenarbeit

- Grundlagen
- Vorgehen
- Voraussetzungen
- Fallbeispiel



Gruppenarbeit ist die Basis für alle sonstigen Managementmethoden/Philosophien zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit.

Management Summary: Der Weg zur Gruppenarbeit

Grundlagen

Vorgehen

Voraussetzungen

Fallbeispiel

Planung / Gestaltung

Analyse des betrieblichen Systems

- Neuausrichtung der Organisation
 - Ablaufgestaltung (Prozeßorientierung)
 - Gestaltung von Struktur / Führungsorganisation
- Auswahl einer Pilotgruppe
- Schulung / Qualifizierung der Gruppe

Informations-/
Motivations-
workshop

Realisierung

- Umsetzung der neuen Abläufe und Strukturen
- Vorbereitung und Schulung von Mitarbeitern und Führungskräften

**Implementierung der
kontinuierlichen
Verbesserung**

Betreuung

- Überwachung und Anpassung von Spielregeln in der neuen Organisation
- Qualifizierung der Gruppen und Gruppenbetreuung
- Entwicklung und Bereinigung der Gruppen
- Einführung von Zielvereinbarungen

Installation
der Pilot-
gruppe

Stufenweise Einführung weiterer Gruppen

ca. 4 – 6 Monate

ca. 6 – 12 Monate

ca. 6 – 12 Monate

Seite 10

Management Summary:

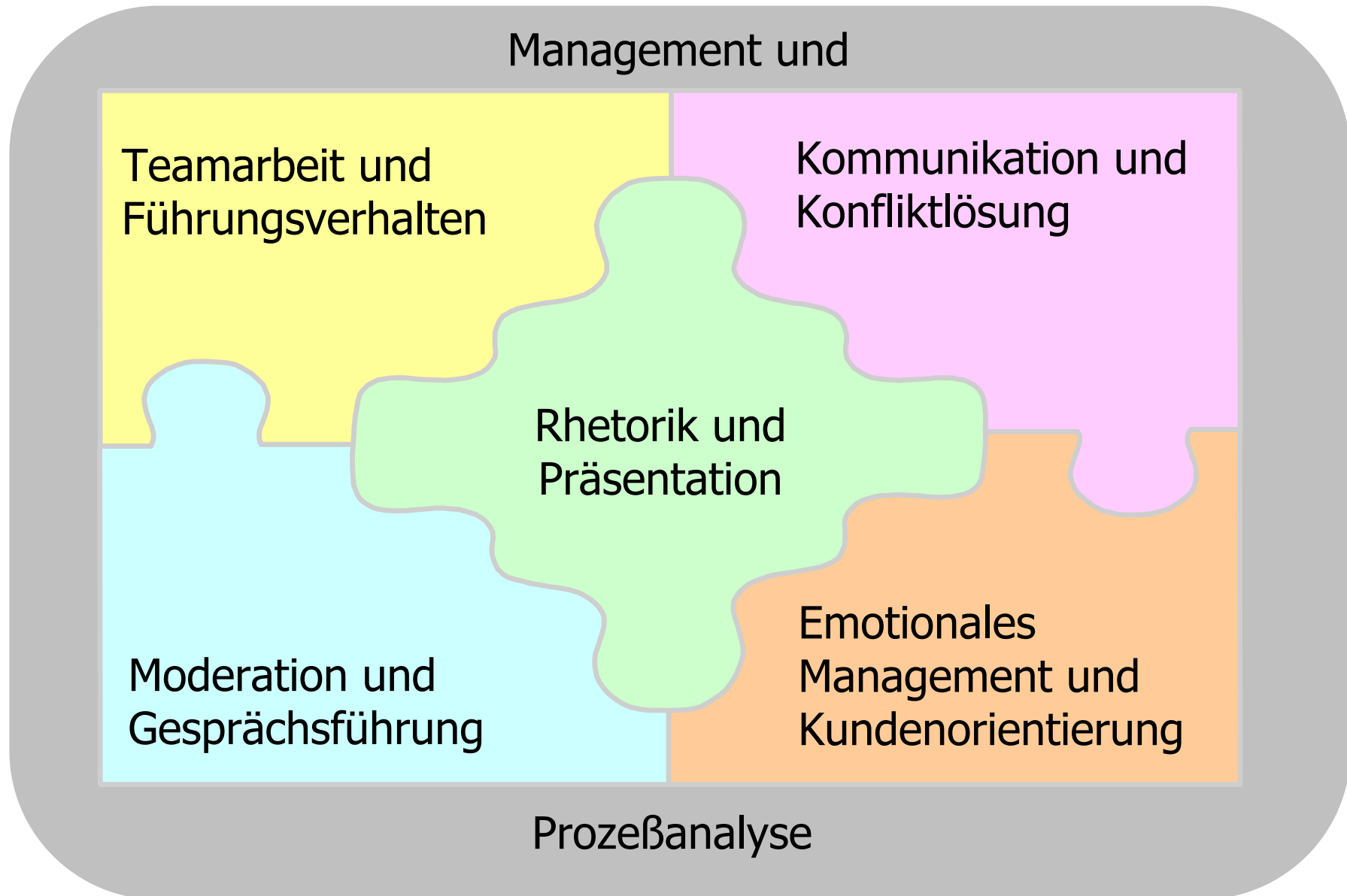
Führungskräfte-Training

Die Erfahrungen bei der Einführung von Gruppenarbeit haben gezeigt, daß sinnvollerweise parallel zur Einführung auch die Führungskräfte und Gruppensprecherinnen und Gruppensprecher in Bezug auf die neuen Anforderungen durch Team- und Gruppenarbeit trainiert werden.

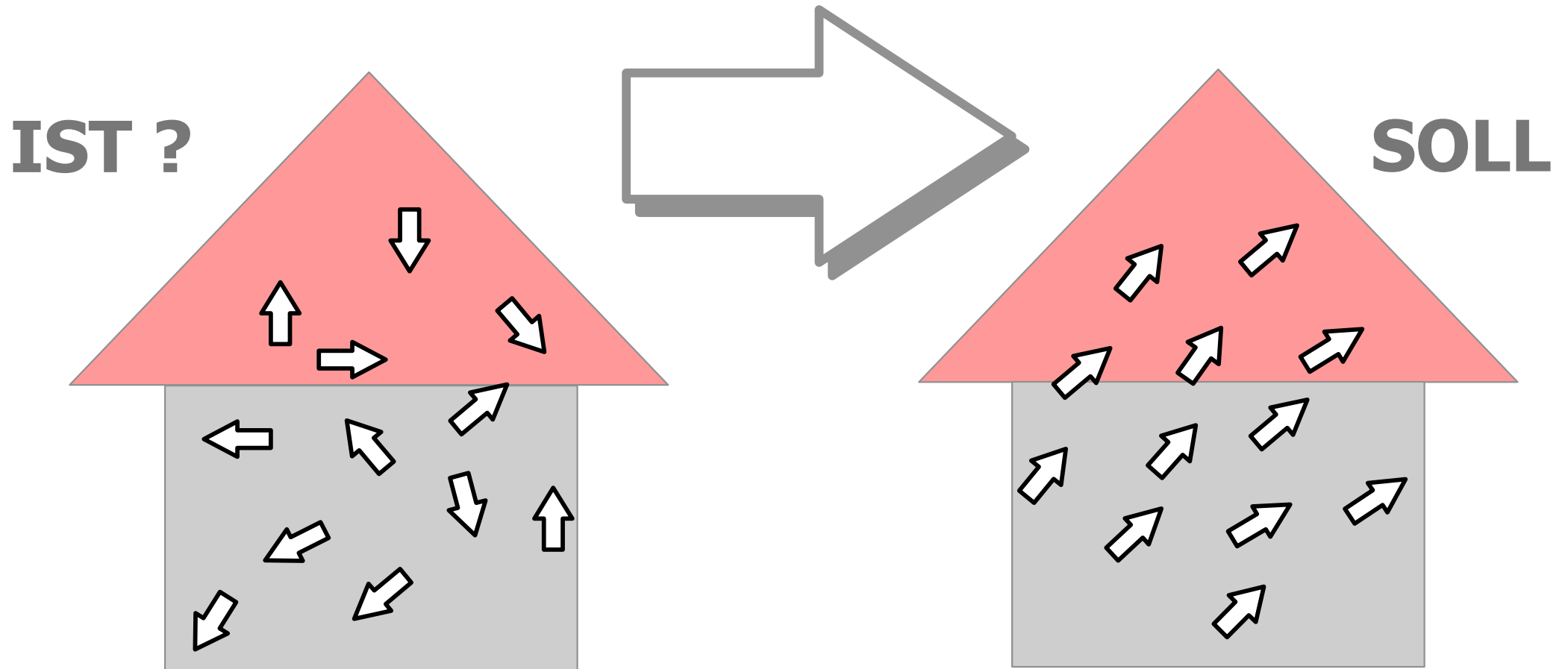
Gerade in Bezug auf das Kommunikationsverhalten, die Lösung von Konflikten und das Führungsverhalten werden Anforderungen an die Führungskräfte und Mitarbeiter gestellt, die sie so bisher nicht kannten.

Die folgenden Seiten sollen einen kurzen Abriß über die möglichen Inhalte solcher Trainings geben.

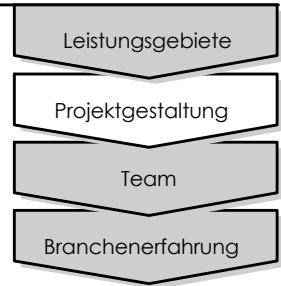
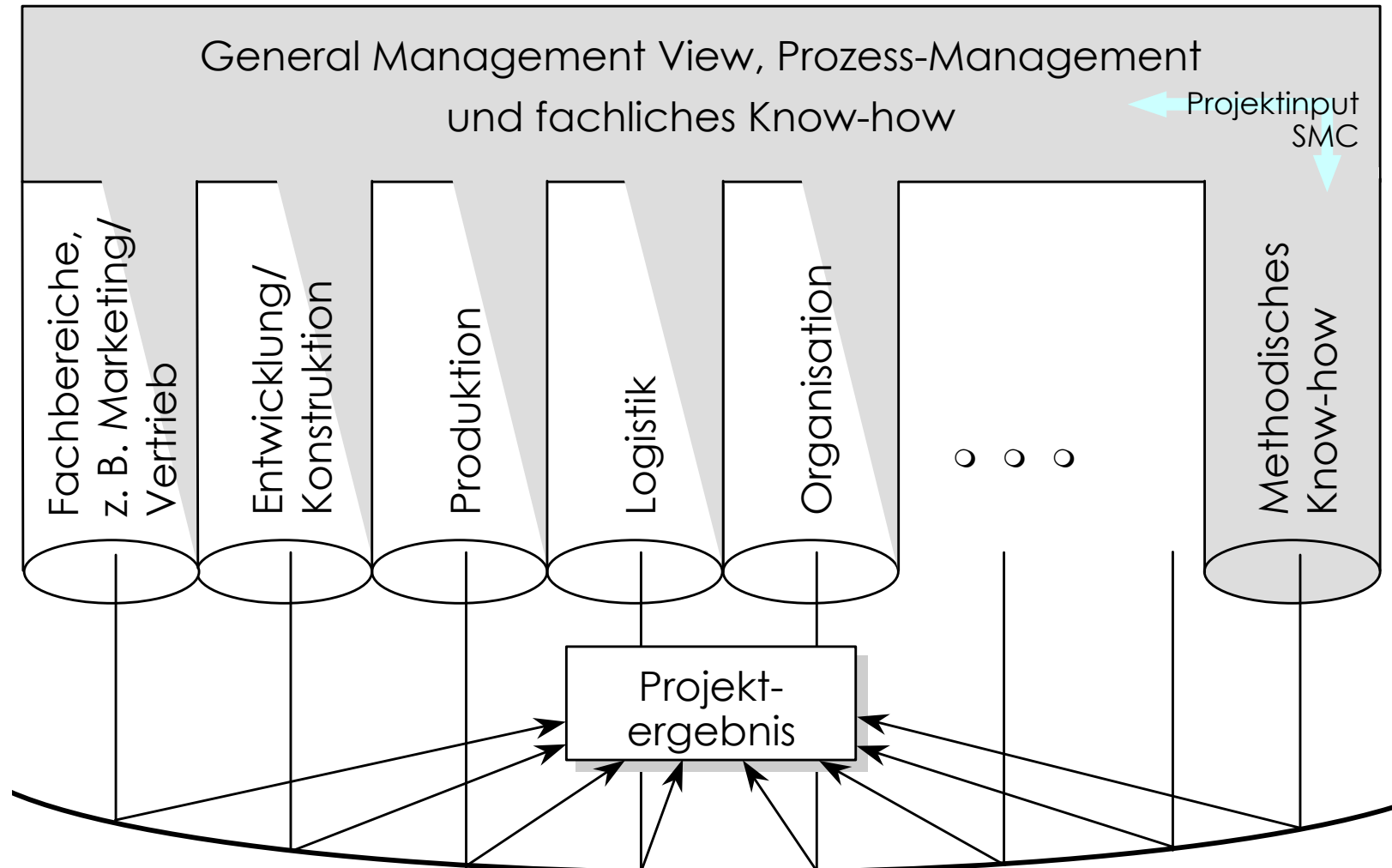
Management Summary:



Management Summary: Kommunikation und Produktivität



Management Summary:



Die bereichsübergreifende Zusammensetzung des Projektteams ist Voraussetzung für ein optimales Projektergebnis

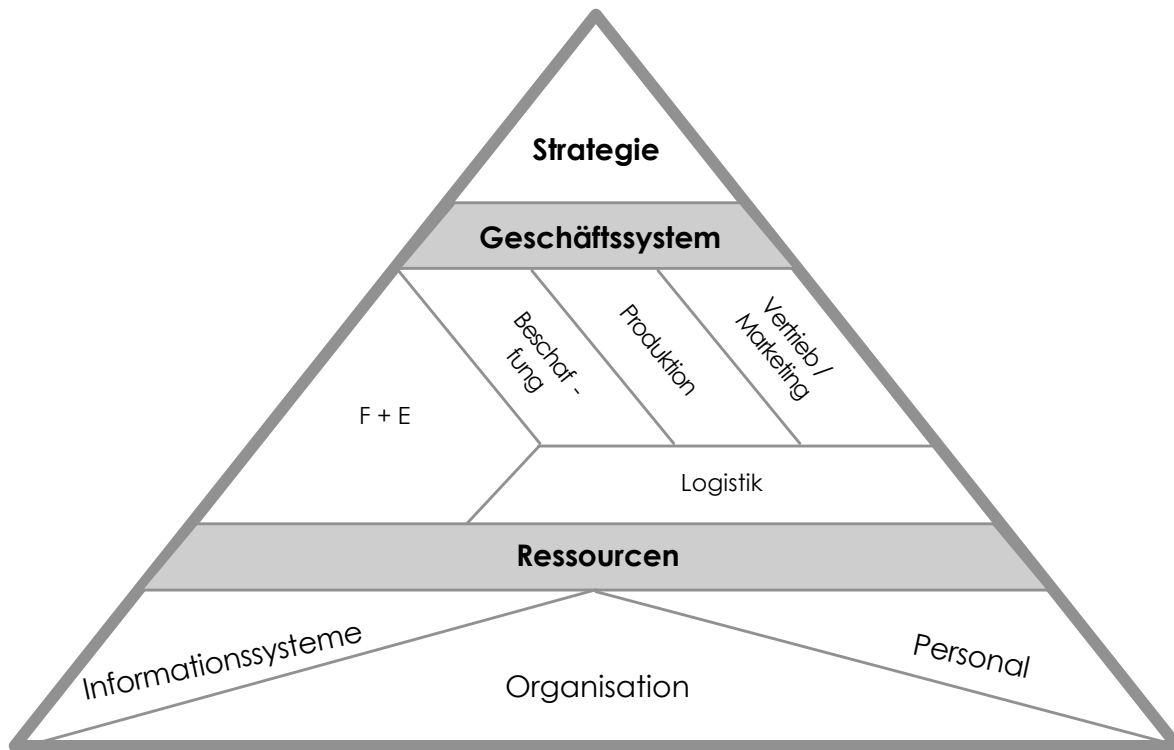


NEUAUSRICHTUNG DER
FÜHRUNG DURCH
ERGEBNISBETEILIGUNG

Wesentliche Ergebnisse

- ❑ ziel- und ergebnisorientierte Führung
- ❑ Stärkung der Eigenverantwortung der Mitarbeiter
- ❑ Ergebnisorientierung und Variabilisierung der Einkommen

Ableitung der Zielhierarchie



Sicherstellen der Zielerreichung durch regelmäßige Standortbestimmung

Zieldefinition /
Zielvereinbarung

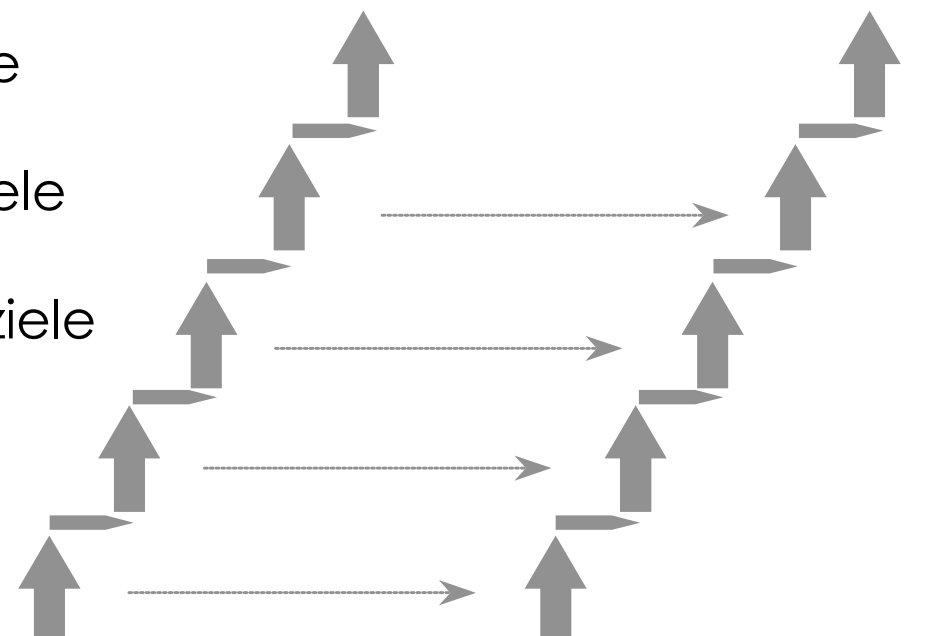
Unternehmensstrategie

Kurz- und mittelfristige Ziele

Bereichs- und Abteilungsziele

Gruppenziele

Mitarbeiterziele



Mögliche Kriterien für Boni/Prämien

- Vertrieb:
- Deckungsbeitrag je Gebiet, Artikelgruppe
 - Umsatz
 - bearbeitete Kunden-Aufträge je Periode und Mitarbeiter
 -
- Produktion:
- Mitarbeiterproduktivität
 - Qualitätskennzahlen/Reklamationen
 -
- Entwicklung:
- Anzahl neuer Produkte
 - Umsatzanteil in der Relation zum Alter der Produkte
 -
- Für alle Bereiche/
Mitarbeiter:
- Persönliche Zielerreichung
 - Wertschöpfung des Unternehmens
 -

Gliederung

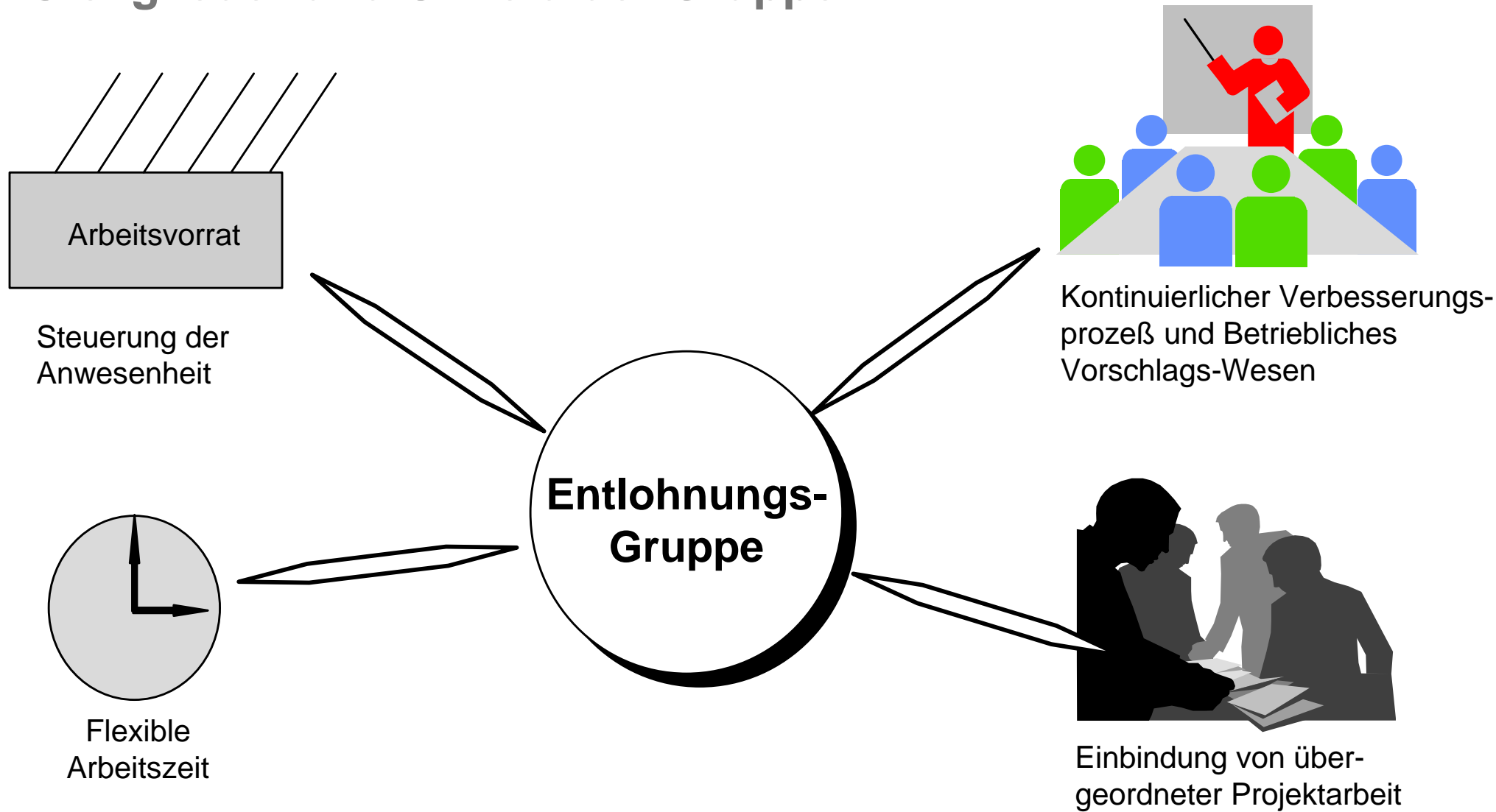
1. Voraussetzungen für Gruppenentlohnung
2. Stellglieder und Umfeld
3. Modellkomponenten
4. Entlohnungskomponenten
5. Gestaltungsmöglichkeiten der Prämien
6. Individualzulagen
7. Weitere Diskussionspunkte

1. Voraussetzungen für Gruppenentlohnung

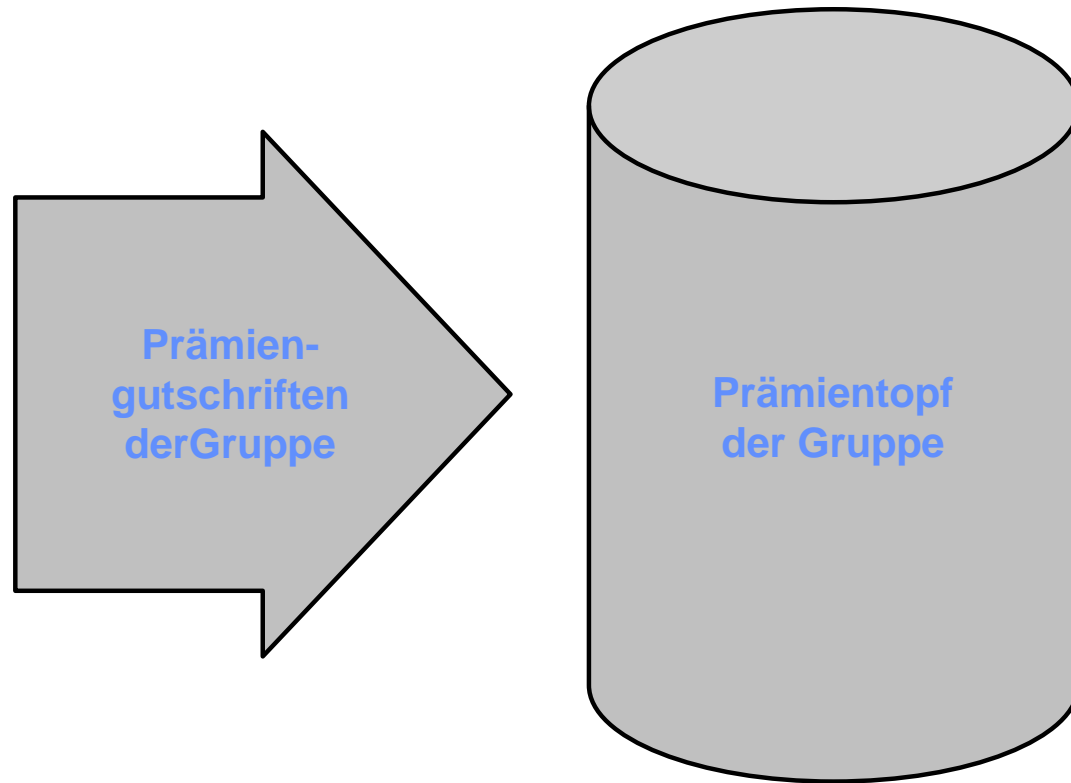
- ❑ Gruppenstrukturen - möglichst entlang den Wertschöpfungs- / Prozeßketten - mit integrierten Aufgaben von (z. B. in der Produktion) u. a.
 - Planung / Steuerung
 - Materialwirtschaft
 - Produktion / Montage
 - Qualitätsmanagement
 - Wartung / Instandhaltung / Einrichtung
 -
 -

- ❑ Bereitschaft zur Delegation von Verantwortung durch das Management

2. Stellglieder und Umfeld der Gruppe



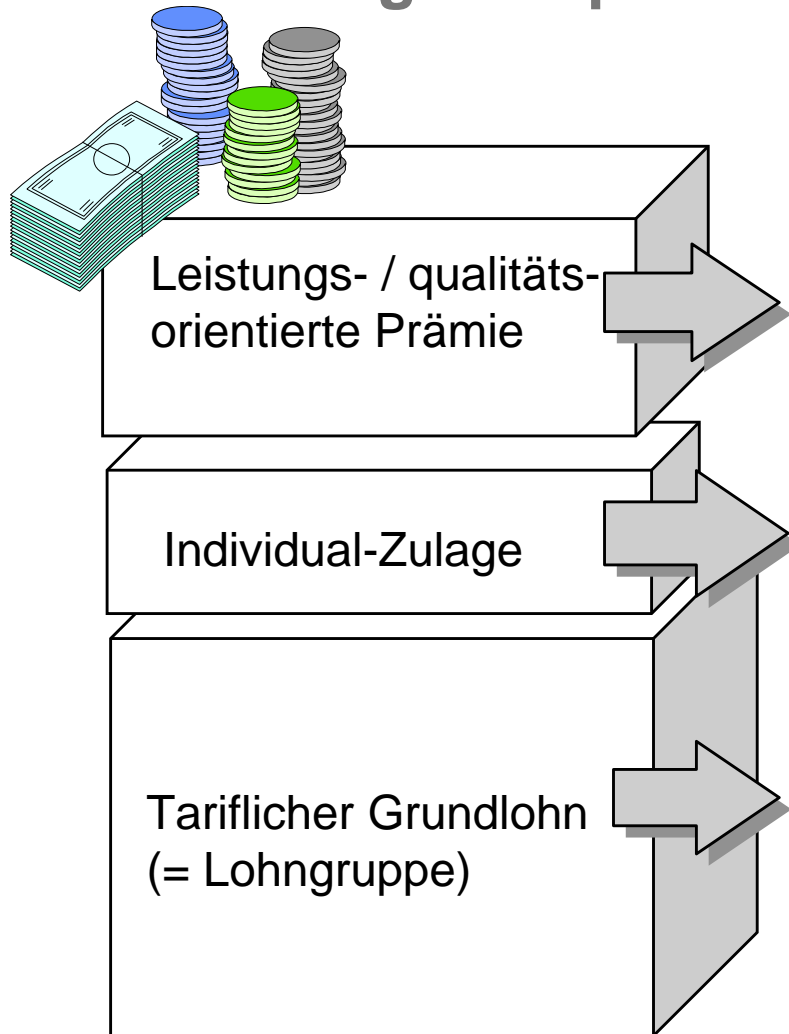
3. Modellkomponenten



Prämienkonten der Mitarbeiter

	Soll	Haben	
➔			1
➔			2
➔			3
➔			4
➔			5
			▪

4. Entlohnungskomponenten



Gestaltungsmöglichkeiten der Prämie

Möglichkeiten der
personenbezogenen Zulagen

Aktuelle Einstufung der Mitarbeiter

5. Gestaltungsmöglichkeiten der Prämie



- Leistungsprämie für Gruppen auf der Basis der erzielten Stückleistungen
(entspr. Leistungsgrad bei Akkordsystemen)
- Prämie auf der Basis erzielter Wertschöpfungsgrößen
(z. B. Summe Herstellkosten, Prämie / Stück)
- Prämie auf der Basis vereinbarter und erreichter Ziele
(z. B. erzielte Stückzahlen / Zeiteinheit, Kostenunterschreitung)
- Prämie auf der Basis erreichter Qualitätsdaten
(z. B. Anzahl Reklamationen)

Leistung = Arbeit / Zeiteinheit \Rightarrow Stellgröße der Leistungsdaten ist immer die eingesetzte Kapazität



6. Personenbezogene Qualifikationszulagen



Mögliche Kriterien für Individualzulagen

Engagement / Arbeitseinsatz
 Flexibilität
 Motivation
 Sozialverhalten in der Gruppe
 Zuverlässigkeit
 Arbeitsplatz / Arbeitsorganisation

Mögliche Beurteilung

Punkteskala von 1 - 6

Beurteilungsrhythmus

alle 3 - 12 Monate

Mögliche Beurteilende

- Gruppenmitglieder anonym
- Vorgesetzte mit Mitarbeitern und BR

Möglicher Wert

- 0 - 2.- €/ Stunde
- Durchschnitt ca 0,30 €/ Stunde
- ca. 400.-- € jährlich

7. Weitere Diskussionspunkte

- Verrechnung des Prämientopfes bei Urlaub, Krankheit.
- Vorgehen bei internen / externen Projekten.
- Erarbeitung / Honorierung von Verbesserungsvorschlägen.
- Prämienteilnahme bei zeitweiligem Wechsel der Gruppen
-
-