

Bamberg, Juli 2015

Zielvereinbarungen mit Risikowahl

Realistische, erreichbare Ziele motivieren zu Mehrleistung. Sie bewirken, dass sich beim einzelnen Mitarbeiter der Einsatz erhöht – mehr als Dienst nach Vorschrift.

Zielvereinbarungen versus Zielvorgaben

Mitarbeiter identifizieren sich stärker mit Zielen, die sie selbst vereinbart haben und die ihnen nicht als Zielvorgabe vorgesetzt wurden. Kann der Mitarbeiter sich selbst für eine Zielvereinbarung entscheiden, wird er sich damit stärker identifizieren. Er kann seine aktuelle Lebenssituation in die Wahl des Ziels einbeziehen.

Ziele führen zu Selbstverantwortung

Sind die Mitarbeiter in den Zielen gut eingebunden, führt das zur Selbststeuerung, - das Ziel ist mit Ausmaß, Zeit und Inhalt klar definiert und der Mitarbeiter kann darauf selbständig hinarbeiten.

Fixum und variabler Anteil

Grundgehalt oder Fixum vergütet die Grundleistung, als variabler Gehaltsanteil wird zusätzlich das Erreichen des Ziels in dem Maß der Erreichung vergütet. Das Ziel konzentriert sich dabei im Leistungsbereich des Mitarbeiters, d.h. auf den Korridor um seine durchschnittliche Leistung, denn der Anreiz zu Mehrleistung liegt oberhalb dieser Grenze.

Kann der Mitarbeiter zwischen Zielen wählen, entscheidet er sich selbst, für das Verhältnis von Fixum zu variablem Anteil, das in der Regel zwischen 20% und 30% liegt.

Bei den Mitarbeitergesprächen zu den Zielvereinbarungen werden weniger Diskussionen notwendig, wenn der Mitarbeiter sich selbst entscheiden kann, ob er sich mit wenig Risiko, d.h. hohem Fixum und geringerem Anteil an variabler Vergütung zufrieden gibt oder ob er

das Risiko trägt, die Ziele erreichen möchte und damit höhere variabler Vergütung erhält.
Die Chance auf Prämie wird immer höher je niedriger das Fixum ist.

Ziel	Fixum	Variabler Anteil	Mitarbeiter	Unternehmen
1	Fixum hoch	variabler Anteil niedrig	Hohe Sicherheit, wenig Anreiz	Solide Leistung
2	Fixum mittel	variabler Anteil mittel	Mittelweg	Kein Top-, kein low performing
3	Fixum niedrig	variabler Anteil hoch	Weniger Sicherheit, höhere Prämie	Höhere Leistung

Die Gehaltsentwicklung

Ziel	Fixum / Monat	Prämie / Monat	Monatliches Gesamteinkommen	Jahresgesamteinkommen	Variabler Einkommensanteil
1	2.800 €	700 €	3.500 €	42.000 €	20 %
2	2.717 €	908 €	3.625 €	43.500 €	25 %
3	2.633 €	1.117 €	3.750 €	45.000 €	30 %

Der Mitarbeiter wird angehalten zugunsten der Prämie auf das Fixum zu verzichten. Er erhöht damit seine Chance auf ein höheres Einkommen.

Diese Möglichkeit der Risikowahl kann die Zielvereinbarungen für Mitarbeiter attraktiver machen und die Akzeptanz des Vergütungssystems erhöhen.

Über FABIS

FABIS entwickelt seit 1988 leistungsfähige Lösungen für die Provisionsabrechnung und die Organisation von Vertriebspartnern. Zu den Anwendern gehören Vertriebsorganisationen unterschiedlicher Branchen, Schwerpunkteliegen in der Finanzdienstleistung und Telekommunikation. FABIS realisiert aus einer Hand praxisnahe Analyse, Konzeption, Softwareentwicklung, Anpassung und Einführung. Die anpassbaren Standardsysteme dienen als Basis in der Individualprogrammierung. Die Systeme sind als Konzernlösung und Hostingsystem einzusetzen.