

RÖTH-REWARD

VERGÜTUNGS- UND LEISTUNGSMANAGEMENT

Ihr professioneller Partner in allen Fragen des
betrieblichen Vergütungs- und Leistungsmanagements

RÖTH-REWARD stellt sich vor

RÖTH-REWARD ist ein auf Fragen des betrieblichen Vergütungs- und Leistungsmanagements spezialisiertes Senior-Beratungsunternehmen.

Neben tiefgehenden Methodenkenntnissen verfügt RÖTH-REWARD über einen aktuellen Einblick in das Marktgeschehen und Trends rund um die „Bezahlung und Leistung“ von Mitarbeitern im deutschsprachigen Raum.

Eine unserer besonderen Stärken ist das Selbstverständnis, von RÖTH-REWARD mitentwickelte Konzepte und Instrumente auf Wunsch auch in der Umsetzung zu begleiten (z.B. Trainings, Ausarbeitung von Betriebsvereinbarungen, Prozesscontrolling usw.).



Stefan Röth

Wir bieten Ihnen:

- Bewährtes Leistungsportfolio eines Vergütungsberaters
- Etablierte Beratungsprodukte mit Alleinstellungsmerkmal
- Individuelle Betreuung
- Hohe Flexibilität
- Ganzheitliche Sichtweise auf Ihr Unternehmen
- Strategieentwicklung
- Umfangreiches Markt-Know-How
- Lösungen auf der Grundlage von „best practice“
- Begleitung der Umsetzung
- Operativer Managementhintergrund



Ihr Ansprechpartner
Stefan Röth

Stefan Röth (Jahrgang 1963) verfügt sowohl über eine langjährige operative Erfahrung im Human Resource Management international operierender, überwiegend mittelständisch geprägter Unternehmen als auch über eine umfassende Beratungspraxis im Bereich des Vergütungs- und Leistungsmanagements.

*„Im Rahmen einer Leistungspartner-
schaft steht auch bei uns der
Mensch im Mittelpunkt“*

Was wir konkret leisten

Die konsequente Verbindung von Bezahlung und Leistung steigert die Produktivität, fördert die Mitarbeiterzufriedenheit und führt zu einem unmittelbaren Beitrag zum Unternehmenserfolg.

Der Nutzen unserer praxisnahen Beratungsleistungen und -produkte besteht in einer deutlich wettbewerbsfähigeren und leistungsfördernden Ausrichtung der betrieblichen Vergütungsstrukturen und -prozesse. Zusätzlich führt eine konsequente Umsetzung zu einer fairen, marktorientierten und transparenten Vergütungspolitik, die Motivation und Leistungsbereitschaft der Belegschaft fördert und somit eine Anhebung der Produktivität bei steigender Zufriedenheit zur Folge hat.

Das Ergebnis wird mittelfristig in einem ausgewogeneren Verhältnis von aufgewendeten direkten und indirekten Personalkosten in Relation zum Vergleichsmarkt und von der Belegschaft im Gegenzug erbrachten Ergebnis- und Leistungsbeiträgen sichtbar. Im Sinne einer Reward-Orientierung des Vergütungsmanagements spielen neben direkten Geldleistungen auch indirekte Leistungen und Angebote des Arbeitgebers (z.B. Arbeitsumfeld) und die gelebte Unternehmens- und Führungskultur eine wichtige, sich gegenseitig ergänzende und bedingende Rolle.

Beratungsprodukte wie z.B. die in zahlreichen Unternehmen eingesetzte strata – Funktionsbewertung oder die RÖTH-REWARD - Vergütungsdatenbank unterstützen eine produktive und ergebnisorientierte Arbeitsweise auf der Basis bewährter und etablierter Methoden.

Das Beratungsspektrum fokussiert den Menschen in erster Linie in Form seiner Funktion oder seiner Stelle und nicht mit Blick auf eine konkrete Mitarbeiterin oder einen konkreten Mitarbeiter. Demzufolge ist unser Beratungsspektrum konsequent auf die Aspekte „Bezahlung und Leistung“ mit Bezug auf Organisationen und Funktionen und nicht Personen ausgerichtet.



Vergütungsstrategie		
Stellenstrukturierung	Vergütungsgestaltung	Vergütungssteuerung
Stellenerklärung und Funktionsbeschreibung	Grundvergütung (Organe, LT, AT, Tarif)	Kompetenz- und Leistungsbeurteilung
Funktionsbewertung (LT, AT, tarifliche Zuordnung)	Variable Vergütung (Organe, LT, AT, Tarif)	Führung mit Zielen und Zahlen (BSC)
Titel- und Berichtstrukturen	Zusatzleistungen (Organe, LT, AT, Tarif)	Mitarbeiterentwicklung; Karrieremodelle
Kommunikation, Training und Prozessmoderation		
Planung, Vorbereitung, Durchführung und Reporting regulärer und/oder außerplanmäßiger Gehalts- und/oder Bonusrunden; regelmäßiger update der Bewertungen		

Schaubild: Beratungsspektrum

„Ganzheitliches Vergütungs- und Leistungsmanagement ist ein kritischer Erfolgsfaktor“

Leistungspartnerschaft

Nur erfolgreiche Unternehmen sichern einer motivierten Belegschaft langfristig ein attraktives Einkommen und eröffnen Entwicklungsperspektiven.

Bezahlung und Benefits

Ungeachtet der von RÖTH-REWARD in hohem Maße akzeptierten emotional/ethischen Komponente stellt der/die Mitarbeiter/in auch einen erheblichen Kostenfaktor im Unternehmen dar. Die Bedeutung dieses Kostenfaktors nimmt mit dem Anteil der Personalkosten an den Gesamtkosten überproportional zu. Daher steht der Mensch als betriebswirtschaftliche Größe ebenso im Mittelpunkt des betrieblichen Kostenmanagements wie alle anderen Kostenfaktoren.

Dieser Grundsatz schließt eine konkrete Mitwirkung von RÖTH-REWARD an der Rekrutierung, Beurteilung oder Einschätzung von einzelnen Mitarbeiter/innen im Unternehmen aus, da andernfalls die Neutralität und Objektivität der Beratungsleistung nicht glaubwürdig erbracht werden kann. Gerne stellen wir Ihnen im Bedarfsfalle unser Netzwerk für personenorientierte Beratungsleistungen zur Verfügung.

Unser Beitrag zur Optimierung des Kostenfaktors „Mensch“ liegt in der nach Innen (interne Vergütungsgerechtigkeit) wie Außen (Wettbewerbsfähigkeit) angemessenen Vergütungsgestaltung. Dabei spielen personalpolitische, kulturelle und rechtliche Rahmenbedingungen eine bedeutende Rolle.

Die RÖTH-REWARD Vergütungsdatenbank liefert durch die Bereitstellung von Vergleichsdaten für zahlreiche Branchen, Geographien und Unternehmenstypen sowie für eine Vielzahl von Funktionen auf der Grundlage von Stellenprofilen oder Funktionswertigkeiten (siehe strata - Funktionsbewertung) wertvolle Dienste.

Ergebnis und Leistung

Zu Recht erwarten Unternehmen von Stelleninhabern/innen eine Gegenleistung für die aufgewendeten direkten und indirekten Personalkosten in Form von Ergebnis- und Leistungsbeiträgen. Diese müssen in Relation zur Bezahlung mittelfristig in einem ausgewogenen Verhältnis stehen.

Unser Beitrag zur Festlegung und Beurteilung der Wertschöpfung einer/s Stelleninhabers/in liegt zum einen in der Unterstützung bei der eindeutigen Klärung und Beschreibung von realistischen Erwartungshaltungen sowie der Gestaltung von Methoden und Prozessen der Leistungsvereinbarung. Zum anderen bieten wir Konzepte zur wirksamen Leistungskontrolle und objektiven Feststellung des Erfüllungsgrades der Erwartungshaltung an.

Auch hier sind neben sozialen und wertorientierten Aspekten rechtliche und organisatorische Rahmenbedingungen von wesentlicher Bedeutung.

Return on invest (ROI)

Nur wenn die beiden Komponenten „Vergütung“ und „Leistung“ in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen, kann der Unternehmenserfolg auf Dauer gesichert werden. Darüber hinaus leisten eindeutige und transparente Vergütungs- und Leistungssysteme einen erheblichen Beitrag zum betrieblichen Miteinander und zur Optimierung der administrativen Prozesse.

Demzufolge sind Zielgruppe unserer Beratungsleistungen grundsätzlich alle Unternehmen, die eine systematische Überprüfung und/oder Optimierung ihrer Personalkosten-Wertschöpfungsrelation anstreben. Insbesondere für die Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt und in Umbruchsituationen (z.B. nach einer Fusion) wird durch RÖTH-REWARD ein substantieller Beitrag zur Stabilität oder Neuausrichtung des Unternehmens erbracht.

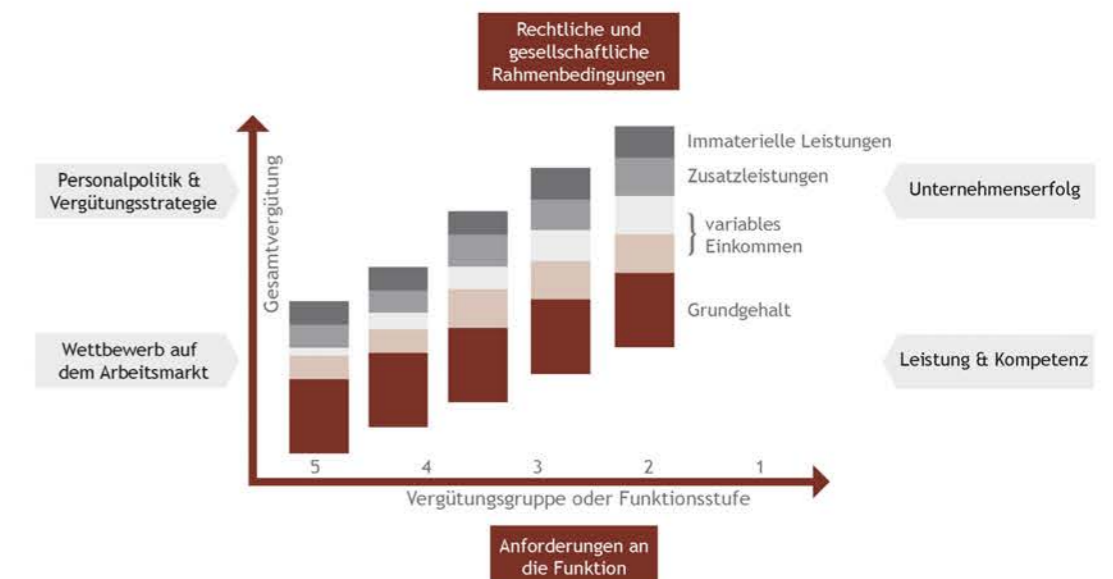


Schaubild: Prinzip eines ganzheitlichen Gesamtvergütungsmodells



Wie wir arbeiten

Standardisierte Beratungsmethoden oder individuelle Konzepte.
RÖTH-REWARD bietet Ihnen beides.

Als Managementberater verstehen wir uns als Partner auf Zeit und legen daher Wert auf eine partnerschaftliche Kooperation. Wir verstehen uns dabei als temporäres Teammitglied, das die Rolle des Methoden- und Prozessmoderators sowie Ergebniscontrollers ausfüllt.

Je nach Aufgabenstellung und Wunsch des Kunden setzen wir (teil)standardisierte Beratungsmethoden ein (z.B. strata – Funktionsbewertung) oder arbeiten individuelle und spezifische Konzepte und Instrumente nach Anforderung aus.

Unsere Erfahrung zeigt, dass die aktive Beteiligung von Führungskräften und Arbeitnehmervertretern zu einer breiten Basis der Zustimmung führt und die Erfolgswahrscheinlichkeit in der späteren Umsetzung maßgeblich positiv beeinflusst. Daher liegt unser Augenmerk auch auf der adressatengerechten Information und Kommunikation im Vorfeld, während und am Ende des Prozesses.

„Die Beteiligung aller betrieblichen Interessensgruppen erhöht die Erfolgswahrscheinlichkeit“



Effizienz durch etablierte Beratungsprodukte

Neben der individuellen Beratungsleistung bietet RÖTH-REWARD sechs bewährte (teil)standardisierte bzw. strukturierte Beratungsprodukte an.

Vergütungsstrategie

Schaffen einer langfristig orientierten Basis für wirksame Systeme der Vergütungs- und Leistungssteuerung und daraus abgeleiteter Entscheidungen.

strata - Funktionsbewertung

Verbreitete analytische Methode zur Strukturierung von Vergütungs- und Zusatzleistungssystemen auf der Grundlage von Funktionsanforderungen.

Vergütungsvergleiche (Benchmark)

Statistisch-mathematische Methode zur Erhebung und zum Vergleich von relevanten Vergleichsvergütungsniveaus in einem definierten Wettbewerbsarbeitsmarkt; Grundlage für marktorientierte Vergütungssysteme.

Vergütungsaudit

Teilstrukturierter Prozess zur Überprüfung von Vergütungs- und Leistungssystemen in Hinblick auf ihre Wirksamkeit und Effizienz.

Funktionsstufenmodelle

Standardisierte Methode zur transparenten und fairen Gestaltung von Vergütungssystemen auf der Grundlage von definierten Ordnungskriterien.

Vergütungssteuerung

Konzepte und Methoden zur Steuerung von Vergütungsänderungen im Zeitverlauf innerhalb der „Spielregeln“ eines Vergütungs- und Leistungssystems.

Je nach Bedarf und Aufgabenstellung können diese Beratungsprodukte an die Kundenanforderungen angepasst, miteinander kombiniert oder ergänzt werden.

„Bezahlung und Leistung: Ein Thema für alle Unternehmen“

Wer uns vertraut

Aktives Vergütungs- und Leistungsmanagement ist eine Kernaufgabe der betrieblichen Personalarbeit in allen Unternehmen.

Zu **unseren Kunden** dürfen wir global agierende Konzerne ebenso wie mittelständische Unternehmen mit primär nationalem Fokus zählen. Bewusst erbringen wir unsere Beratungsleistungen ohne Fokussierung auf Branchen, da unsere Kunden den umfassenden Marktüberblick unserer Berater/innen als Vorteil schätzen.

In tarifgebundenen Unternehmen sind unsere primäre Zielgruppe die außertariflichen (AT) und Leitenden Angestellten (LT) sowie die Organe eines Unternehmens (Vorstand, Geschäftsführung, Aufsichtsrat). In vielen Fällen werden unsere Beratungsleistungen und Konzepte aber auch für die Festlegung variabler Bezüge im Tariffbereich oder für die Abgrenzung Tarif/AT herangezogen.

In tariffreien Unternehmen ist unsere Beratungsleistung grundsätzlich auf die gesamte Belegschaft ausgerichtet.



Stefan Röth Vergütungsberatung REWARD CONSULTANTS

Bruckmeierweg 4
82041 Oberhaching bei München

Tel: 089 - 45 228 19 -10
Fax: 089 - 45 228 19 - 29
info@roeth-reward.com
www.roeth-reward.com

Zur vertiefenden Information fordern Sie bitte unsere Produktflyer an oder besuchen Sie uns auf unserer Homepage.

