

1-Tages-Praxisworkshop mit NAOS - und Detlef Persin

Teil 1: Variable Vergütungssysteme für Mitarbeiter auf einem Blick Vorteile und Fallstricke

Leistungsorientierte Vergütung hat besonders im Vertrieb und in Führungsebenen Tradition. Fast sämtliche Außendienstmitarbeiter werden bereits variabel vergütet. Auch die Mehrzahl der Innendienstmitarbeiter im Verkauf kommt in den Genuss einer variablen Vergütung, sofern die Geschäfte gut laufen. Allerdings findet man in vielen Unternehmen noch veraltete Provisionsmodelle. Teilweise laufen diese Modelle den eigentlichen Interessen des Unternehmens entgegen, demotivieren Mitarbeiter und werden sogar als ungerecht empfunden. Am anderen Ende der Skala finden wir Provisionsmodelle, die vom Mitarbeiter als fester Bestandteil des Gehalts gesehen werden, für den keine Extraleistung zu erbringen ist.

→ **Variable Vergütungen sollten Extraleistung mit Extrabonus vergüten.**

In diesem Teil des Workshops wird genug Freiraum gelassen um die vorgestellten Provisionsmodelle im Teilnehmerkreis zu diskutieren.

Themen:

1. Grundaufbau von Malus- und Bonussystem, Provisionsstruktur
2. Der Einsatz von Key Performance Indikatoren (betriebswirtschaftliche Kennziffern) als Steuerungsinstrument
3. Aufbau eines Provisionssystems zur Steuerung der Unternehmensziele
4. Abrechnung, Zahlung Garantieprovision



Teil 2: Der ITK-Mittelstand sucht den „Next Top Mitarbeiter“ Der Einsatz strukturierter Interviews und weiterer Möglichkeiten, um den idealen Mitarbeiter für Ihr Unternehmen zu finden.

Der „War of talents“ macht sich bereits für kleinere und mittlere Systemhäuser besonders bemerkbar. Wie kann man die wirklich passenden Mitarbeiter aus der Masse der Bewerber herausfinden? In Folge immer weniger qualifizierter Bewerber kann einerseits nicht immer davon ausgegangen werden, dass die Neu- oder Wiederbesetzung einer Stelle fachlich 1:1 erfolgen wird. Dennoch ist die Erfüllung der vorgegebenen Mindestanforderung an Bewerber unabdinglich.

→ **Es dürfen in der Personalauswahl keine Kompromisse eingegangen werden.** Besonders für KMUs kann die Wahl eines falschen Mitarbeiters verheerende finanzielle Nachteile sowie Imageschäden nach sich ziehen.

In diesem Teil des Workshops werden verschiedene Interview- und zielführende Fragetechniken vorgestellt, diskutiert und anhand von Rollenspielen eingeübt.

1. Das strukturierte Interview und die Wünsche der jungen Bewerber an den neuen Arbeitgeber
2. Unzulässige Fragen
3. Interviewtechniken
4. Der Einsatz von Persönlichkeitsmodellen anhand des DiSG®-Modells

Workshop-Leiter Detlef Persin: Inhaber des zertifizierten **Weiterbildungsinstitutes NAOS.**

Namhafte Technologie-Unternehmen aus dem Mittelstand und Dax 30-Unternehmen zählen zu seinen Kunden, ergänzt durch eine Kooperation mit der Technischen Hochschule Mittelhessen. Detlef Persin ist seit über zwei Jahrzehnten in leitenden Vertriebs- und Managementfunktionen sowie als Mitglied der Geschäftsführung mit der ITK-Branche und dem Projektverkauf verbunden.

Die Verbindung technologischer Entwicklungen mit den Soft Skill-Faktoren der Unternehmen ist seine Kernkompetenz. Tätig war Detlef Persin u.a. für die Motorola electronic GmbH und die Deutsche Telekom AG, für die er auch eine Projektausgründung begleitet hat. Besonderen Wert legt er auf die kaufmännische Machbarkeit und organisatorische Einbindung von neuen ITK-Technologien im Vertrieb.