



Wirkungen

die Sie mit VIVA now!® erzeugen

Auf Unternehmens- und Führungsebene:

- Präzise Ausrichtung des Unternehmens und der Belegschaft auf die zentralen Business-Ziele
- Starke Verbindung zwischen Geschäftsstrategie und Personalstrategie
- Minimaler, ergebnisorientierter Zielfestlegungs-Aufwand
- Kraftvolle Impulse für BSC und andere Ziel- und Messgrößensysteme, Qualität und Performance Improvement
- Starke Output-Orientierung
- Transparenz von Zielen, Messgrößen und Leistung
- Individual-Ziele verzahnt mit Unternehmens-Zielen
- Ertragsorientiertes Optimieren der Kostenstruktur
- Steuern und Optimieren der relevanten Unternehmenskennziffern
- Solide Vergleichbarkeit, kein "Nasenfaktor"
- Sichern der Rentabilität der Variablen Vergütung durch Economic-Value-Ermittlung
- Ausdruck hoher Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitern

Auf Mitarbeiter-Ebene:

- Kampfgeist auch für die schwierig zu erreichenden Ziele
- Keine unterjährige Zielkorrektur ("Nachkarten" oder "Runterplanen")
- Dauerhafte Tendenz, sich neue Optimierungsfelder zu suchen; kein "Verstetigungs-Effekt"
- Informationsaustausch bei Zielvereinbarung; kein "Mauern", kein Vorenthalten von Informationen
- Echtes Commitment für die festgelegten Ziele
- Effizienz- und Prozessverbesserungen auf allen Ebenen
- Starkes Orientieren an der Zukunft und den durch eigenes Handeln gebotenen Möglichkeiten
- Vollverantwortung für eigene Erfolge und Teilverantwortung für Team-, Bereichs- und Unternehmenserfolge
- Keine Schuldzuweisungen an andere oder "Umstände"
- Sinkende Bedeutung von Zeitlohn-Gehaltsgesprächen gegenüber VIVA now!® - Erfolgsvergütung
- Alle 5 Ebenen der Maslow-Pyramide kommen zum Tragen, nicht nur der "schnöde Mammon": Doppelter Anreiz, extrinsisch und intrinsisch
- Gesundes Erfolgs-Streben: Wunsch des Bonusempfängers nach höchstmöglichen Zielen (!)
- Freisetzen von Kreativität, Ideenreichtum für Innovationen und Flexibilität
- Konsequentes Selbstausrichten an Zielen und Leitlinien
- Mitarbeiter-Zufriedenheit durch als fordernd, fair und transparent empfundene Vergütung



Mit Hirn, Herz und Hand

Sie erlangen genaue Kenntnis über realisierbare Ergebnisse und die Höhe der erforderlichen Investitionen.

Unsere Reputation beruht darauf, dass wir gemeinsam mit unseren Klienten besondere Erfolge erringen. Unser Anliegen ist, dem Entscheidungsträger vor einer möglichen Zusammenarbeit mit uns Transparenz zu verschaffen.

Nach der Diagnose mit den entsprechenden Verfahren und der Analyse der Ergebnisse legen wir zu Beginn eines jeden Projektes die jeweiligen Erfolgskriterien und die zugehörigen Zielgrößen gemeinsam fest. Stimmen die Voraussetzungen, sind wir auch bereit, unser Honorar an den Erfolg zu knüpfen.

Sie entscheiden, was wir für Sie leisten. Wir bieten Ihnen Beratung, Coaching und Training, Recruiting und Selektion komplett aus einer Hand und helfen Ihnen gern bei der ergebnisorientierten Umsetzung Ihrer unternehmensindividuellen Lösungen.

Sie stehen vor der Entscheidung, welche Consultants oder Trainer Sie für die Zukunft Ihres Unternehmens bestimmen.

Fordern Sie unsere Leistung. Im persönlichen Gespräch klären wir gerne gemeinsam offene Punkte.

Wir freuen uns darauf, Sie unterstützen zu dürfen.

Nehmen Sie Kontakt auf!

I.O. BUSINESS®
Engelsstraße 6 (Villa Engels)
D-42283 Wuppertal,
Tel.: 0202/277 50 00
Fax: 0202/277 52 52



Gunther Wolf
Dipl.-Ökonom Dipl.-Psychologe
Experte für Vergütungssysteme
BDU-zertifizierter Unternehmensberater

Autor diverser Fachbücher
Fach-Publikationen zum Thema
TV-Auftritte und Talkshows
Internationale Kongresse und Seminare

I.O. BUSINESS®

Kompetenzfeld Vergütungssysteme

VIVA now!®

Das Variable Interaktive Vergütungs- und Anreizsystem

auf Basis des Modells der Zieloptimierung

Für den Entscheider

10 Minuten Überblick

Ziele - Vorteile - Impulse - Wirkungen





Ziele

die Sie mit VIVA now!® erreichen

Unternehmensergebnis:

Bereichsübergreifendes Steigern von Ertrag und Rentabilität

Produktivität:

Verbessern der Produktivität in beteiligten Bereichen

Steuerung:

Ausrichten aller beteiligten Mitarbeiter auf die Strategie

Effizienz:

Optimieren der Unternehmens-Prozesse und -Strukturen

Informationsfluss:

Top-Down-Vorgaben, Bottom-Up-Informationen, Horizontal-Kooperationen, -Abstimmungen und -Vergleiche

Aktionsgeschwindigkeit:

Beschleunigt den Prozess der Umsetzung von Vorgaben

Effektivität:

Entlasten der Führungskräfte von nicht adäquaten Aufgaben

Planungs-Anspruch:

Höchst-mögliche, konkrete, realistische Budget-Planung

Planungs-Sicherheit:

Exakte Ziel-Erreichung auf gesteigertem Niveau

Antizipation:

Pro-aktive Steuerung möglicher zukünftiger Ereignisse

Wettbewerbsvorteil:

Überlegenheit durch die besseren Mitarbeiter

Wertsteigerung:

Steigern des Unternehmenswertes

Vernetzung:

Koordination der Ziele, Pläne und Effekte

Support:

Funktionsübergreifende, gegenseitige Unterstützung

Kultur:

Fördern von Vertrauen und Verantwortungsbewusstsein

Zusammenhalt:

Verbessern der Mitarbeiter-Führungskraft-Beziehung

Optionale Ziele:

Kosten reduzieren; Personalkosten variabilisieren; relative Personalkosten senken; Umsatz steigern; Break-Even absenken (Frühspreizung der Gewinnschere); Kontinuierliche strategische (Neu-) Ausrichtung / kontinuierliche Verbesserung; Produkt- und Sortimentssteuerung; Performance-Rankings; Informationsbeschaffung über die Leistungs- und Potentialträger und vieles mehr.



Vorteile

der integrierten Vergütungs- und Anreiz-Funktion

- Qualitative und quantitative Ziele in Zusammenhang
- Einfache Handhabung, geringer Verwaltungs-Aufwand
- Praxisgerechter, genialer Wirkungsmechanismus
- Greift sich nicht ab
- Integratives System: Schnittstellen zu maßgeblichen bestehenden Management-Tools
- Variabel: Geeignet für Teamplayer und "Solo-Fighter", für alle Zielgruppen/-ebenen, für alle Branchen, für alle Unternehmen, für alle Funktionen und deren Besonderheiten
- Fördern des zielorientierten Dialoges und der Offenheit zwischen Führendem und Mitarbeiter
- Partnerschaftliche Führung unterstützende Vergütungslogik
- Potentiale werden erkannt und zutreffend gefördert
- "Deckelung" überflüssig: ungedeckelter Bonus ermöglicht unbegrenzte Erfolge
- "Glücksfälle" werden zwar höher, aber automatisch unterproportional höher bonifiziert
- Eindeutige Ziel-Definition: keine Diskussionen, ob erreicht
- Mitarbeiter sichern und unterstützen die Qualität des Führungsstiles und die Zielvereinbarungs-Qualität (konkret, aktiv, s.m.a.r.t., ...) ihrer Führungskräfte
- Mitarbeiter regen bei ihren Führungskräften Coaching ("Fördern durch Fordern", "Hilfe zu Selbsthilfe", "Führen durch Fragen") an
- Optimierung des eigenen Einfluss- und Aufgabenbereichs
- Freude am kontinuierlichen, selbst gesteuerten Lernen
- Hingabe für die Verfolgung der Ziele des Teams
- Starkes Interesse an Unternehmens- und Bereichs-Erfolg, an wirtschaftlichen Vorgängen an den Märkten
- Intensive Ausrichtung an Vision, -Zielen, -Strategien
- Engagierte Umsetzung von Unternehmensgrundsätzen und Führungsleitlinien
- Verfolgen der betriebswirtschaftlichen Kennzahlen
- Internalisierung der Qualitäts-Gedanken
- Hohe Akzeptanz bei den Beteiligten und auch bei den Organen der Mitbestimmung
- Kampfgeist: trotz Schwierigkeiten die Ziele realisieren
- Mit-Unternehmer: erfolgsorientiertes Denken und Handeln
- Langfristige Doppel-Bindung der erfolgreichen Mitarbeiter
- Verbesserung des Projektmanagements; Abstimmung
- Sensibilität für Kosten und Wirtschaftlichkeit



Impulse

die Sie mit VIVA now!® verleihen können

- Impulse für Führungskräfte- und Personalmanagement
- Zielvereinbarungs-Systeme (Verbesserung der Zielvereinbarungs-Qualität, MbO)
- Performance Measurement / Performance Management / Performance Improvement
- BSC, EVA™, Workholder-, Shareholder- und Shareholder Value sowie andere Ziel- und Messgrößen-Systeme
- Qualitäts-Konzepte (TQM, ISO, EFQM/EQA, DGQ, Six Sigma, NFZ etc.)
- Betriebliche Altersversorgung, Zeitwertkonten, Lebensarbeitszeitmodelle, Altersteilzeit, Deferred Compensation, Vorruhestand, Sabbaticals, Arbeitszeitflexibilisierung, Vertrauensarbeitszeit
- Personal-Portfolio (als Team-, Abteilungs-, Einheiten-, Unternehmensüberblick) und Potenzial-Leistungs-Analyse, High-Potential-Identifizierung und -Bindung
- Optimierung des qualitativen und quantitativen Personaleinsatzes, Nachfolge-, Nachfolgebaum- und Karriereplanung (Kompetenzen / Anforderungen)
- Bedarfsgerechte Weiterbildung, Personalentwicklung
- Betriebliches Verbesserungs-Vorschlagswesen (in und aus allen Bereichen)
- Recruiting: Abschrecken von Niedrigleistern, Anziehen von Leistungsträgern
- Organisationale Veränderung, Change Management, Restrukturierung, Gruppenarbeit, Teilautonome Arbeits-Gruppen, Projektstruktur
- Fusionen, M&A, Joint Ventures etc.
- Mitarbeiter-Kapital-Beteiligungssysteme
- Cafeteria-Systeme
- 360°-Feedback, Vorgesetzten-Beurteilung und andere Beurteilungs-Systeme
- Funktionsbewertungen, Stellenbewertungen
- Outsourcing von Funktionen, Profit Center
- Kundenorientierung / Kundenzufriedenheitsprogramm

Implementierungs-Energie

Denken Sie gerade über die Einführung und Umsetzung eines Management- und Performance-Konzeptes nach?

VIVA now!® besitzt eine enorme Dynamik.

Nutzen Sie diese Energie und senken Sie den von Ihnen zu betreibenden Aufwand durch vernetzte Implementierung weiterer Führungsinstrumente.