

Vergütung nach AllWin-Prinzipien

Schwächen der Vergütungsmodelle



Hauptfelder

- 😞 Wenig Anreiz, Deckelung, zu späte Auszahlung
 - 😞 Falsche, unklare Ziele (Umsatz statt Ertrag, Besuchsberichte)
 - 😞 Nur wenige profitieren (Verkauf u. Führung, Rest nicht)
 - 😞 Administration, keine unternehmensweite Vergütungsstrategie
- Nur höhere Personalkosten und kein Effekt

AllWin-Prinzipien



Grundsätze

- ++ Höchste Anreiz für alle
 - Akzeptanz durch Verbesserung für Mitarbeiter
- ++ Gehaltszuwächse sind verdient (> pro-Kopf Ertrag)
 - Wirtschaftlichkeit für Unternehmer
- ++ Sicherheit für Unternehmer & Mitarbeiter
 - gemeinsame Ziele
- ++ Personalkosten steigen - Personalkostenquote sinkt
 - mehr pro-Kopf Ertrag

AllWin-Prinzipien



Wirkweise

- ++ Erkenntnis wo „Geld“ verdient wird
 - Mitarbeiter ist am Erfolg klar beteiligt

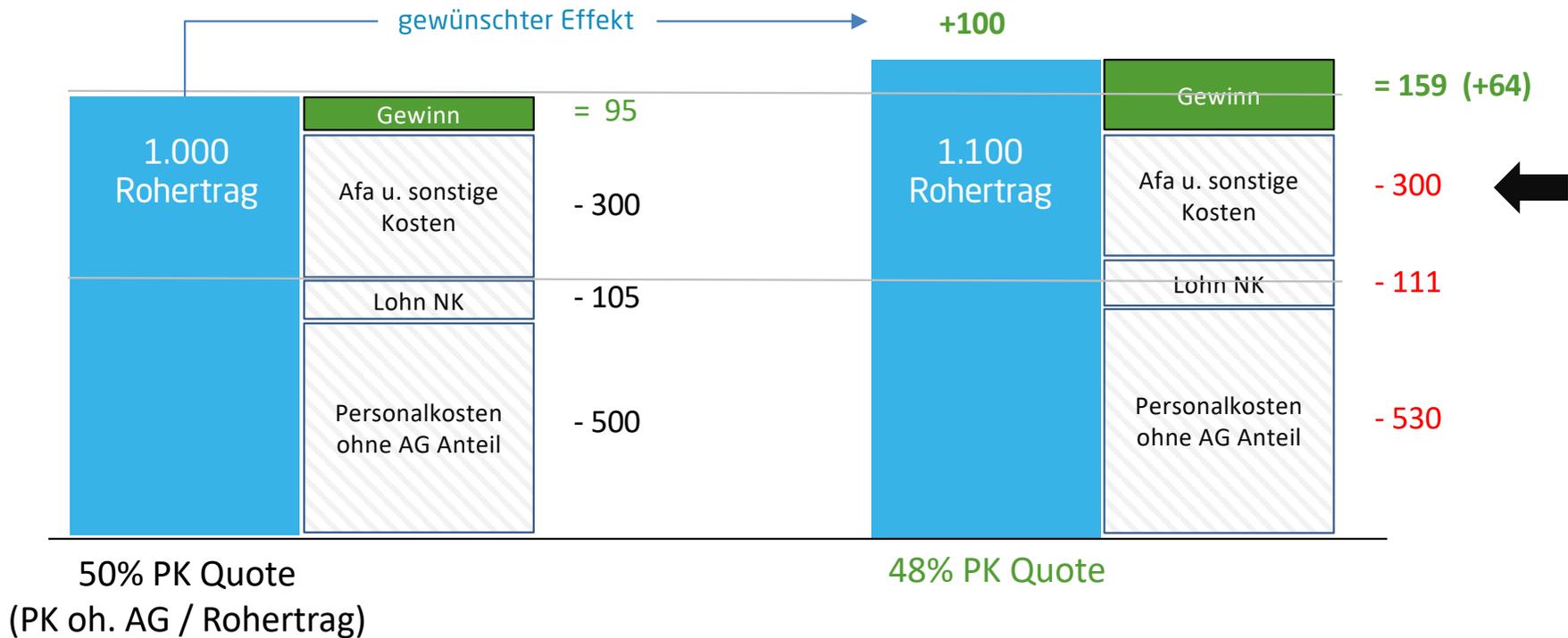
$$\frac{\textit{Bezugsgröße} * \textit{Beteiligungssatz}}{\textit{Anzahl Teammitglieder}}$$

- ++ Spürbarkeit der Veränderung
 - hohe Beteiligungssätze
 - monatliche Verrechnung

AllWin lohnt sich



Bezugsgröße (z.B. Rohertrag) deckt Kosten



Wir verstehen



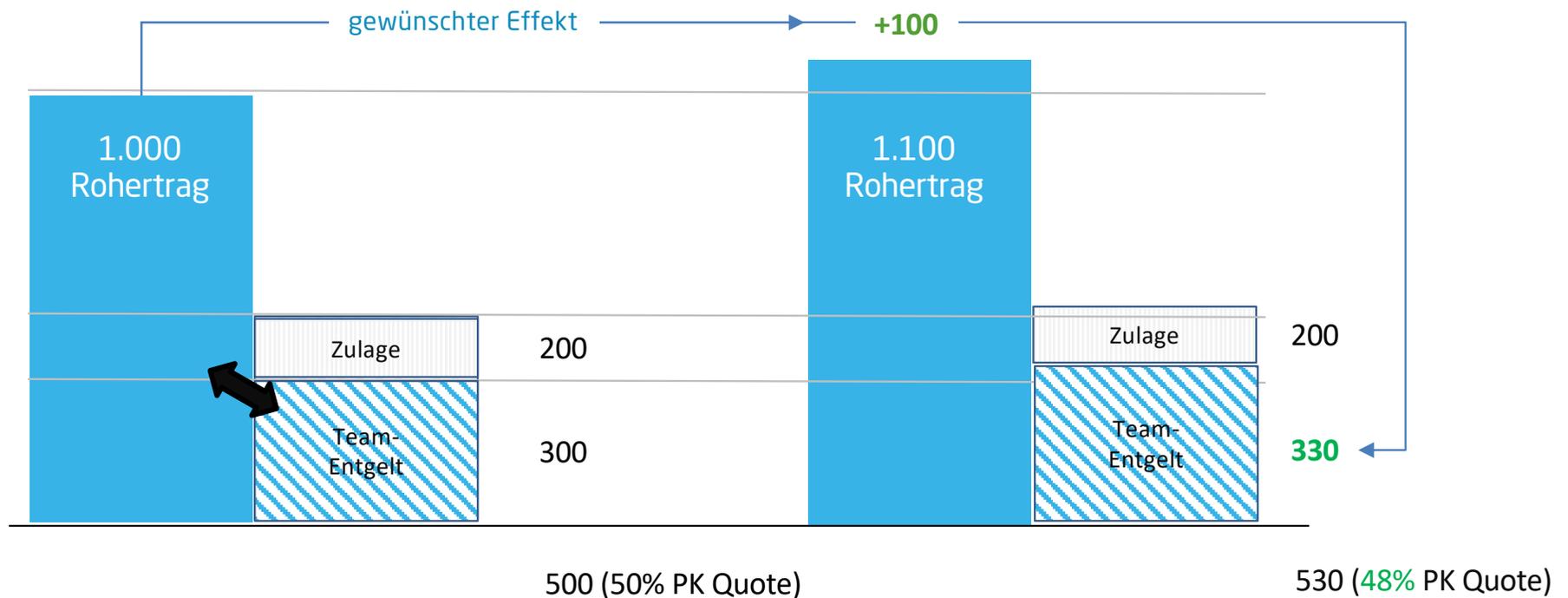
mehr pro-Kopf Ertrag → Gehaltszuwachs

- a. größere Bezugsgröße ODER
- b. weniger Personen

AllWin lohnt für Unternehmer



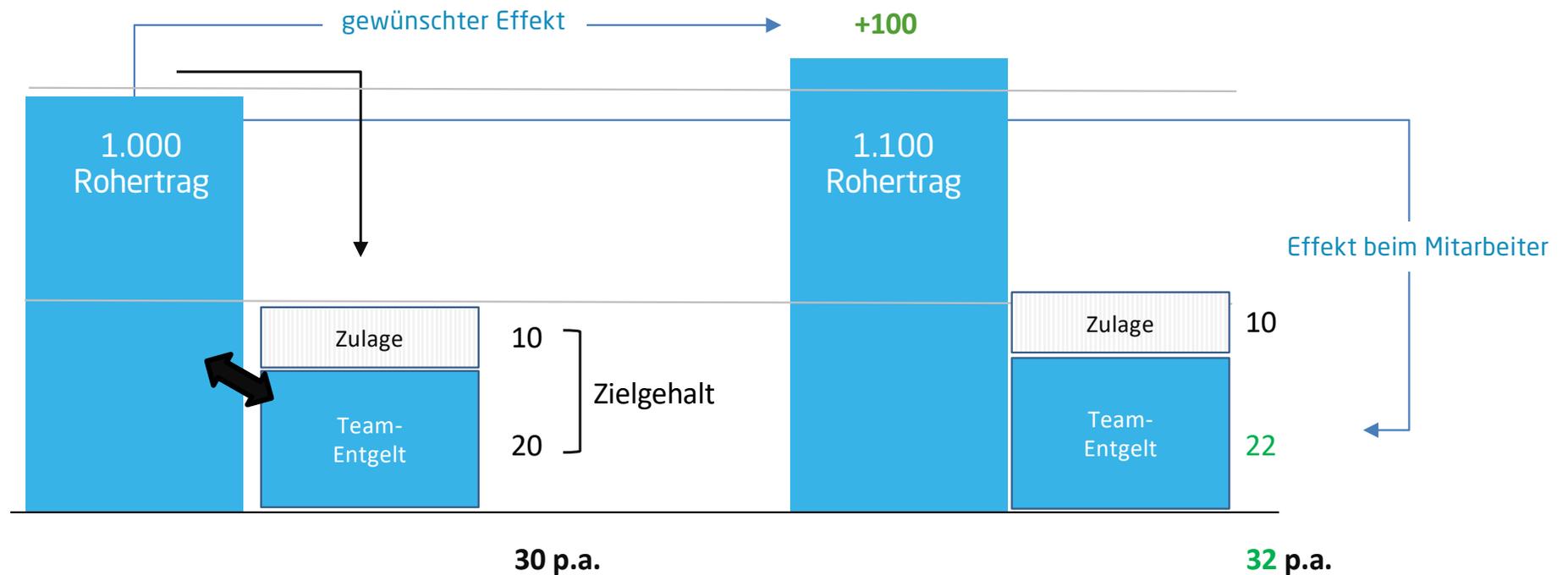
Teamentgelt verhält sich proportional zur Bezugsgröße

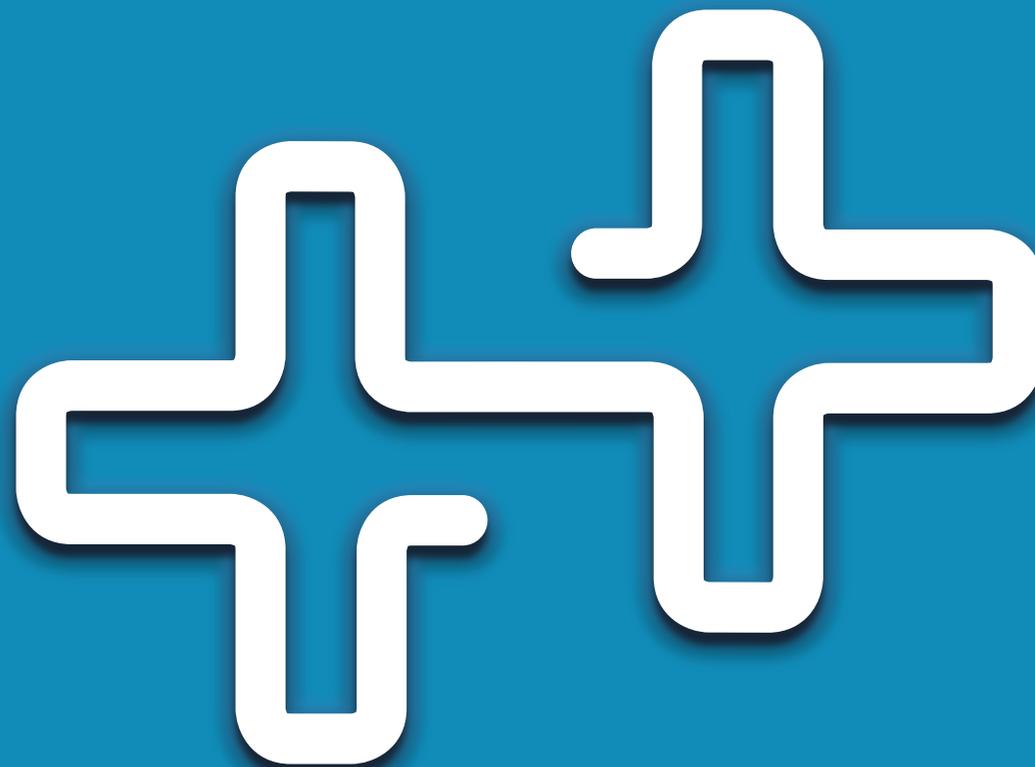


AllWin lohnt für Mitarbeiter



Teamentgelt verhält sich proportional zur Bezugsgröße





allwin.de