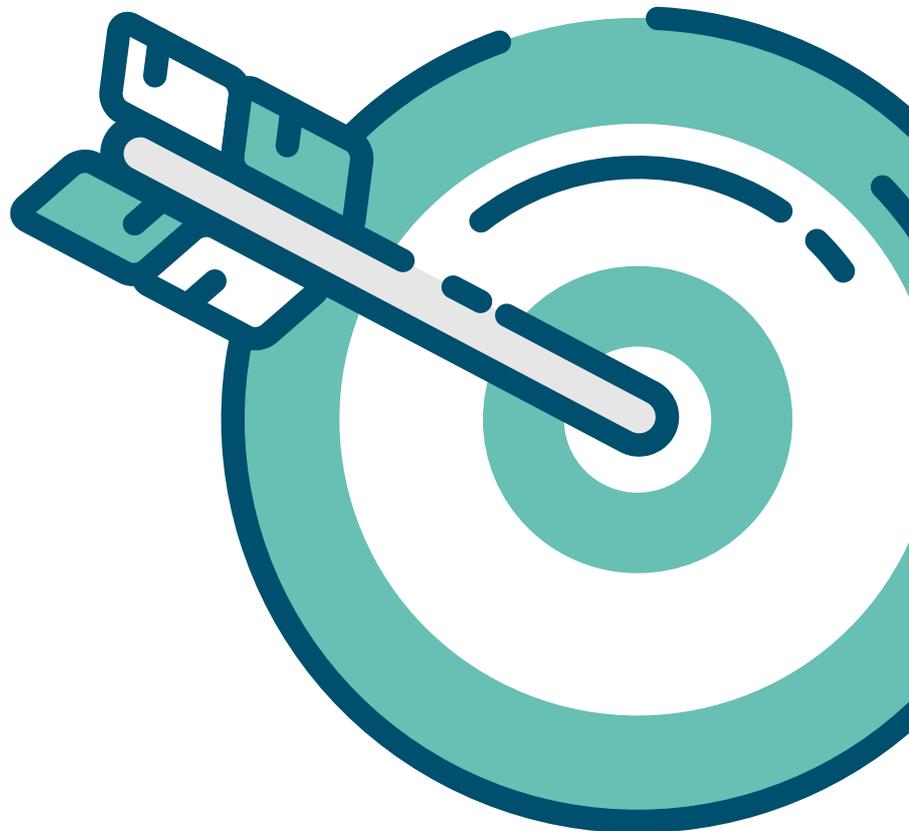




gradar  
the job evaluation engine

Stellenbewertung  
einfach gemacht.

Analytisch. Belastbar. Fair.



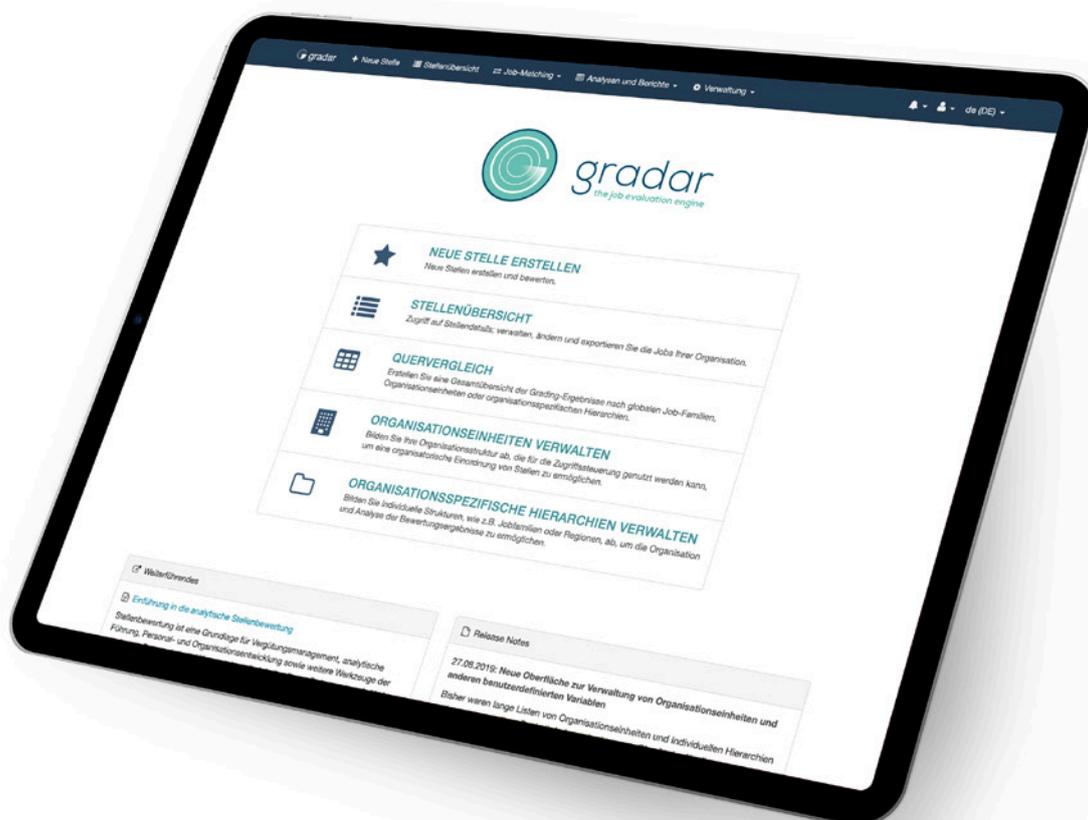


# gradar – the job evaluation engine

gradar ist ein modernes, web-basiertes und preiswertes System zur Stellenbewertung, das von Unternehmen selbst aber auch von unabhängigen Vergütungsberatern in Kundenprojekten eingesetzt werden kann.

## gradar ist:

- auf dem neuesten Stand der Arbeitswissenschaft
- top-modern und für eine niederschwellige Nutzung gemacht
- kompatibel mit vorhandenen Tarif- und Bewertungssystemen
- attraktiv bepreist
- auf Servern in Deutschland gehostet und über einen deutschen Lizenzvertrag lizenziert



# Was ist analytische Stellenbewertung?

Der Begriff Stellenbewertung (auch als Positionsbewertung oder Funktionsbewertung bezeichnet) beschreibt ein standardisiertes Verfahren, das auf der Basis von Stellenanforderungen Positionen innerhalb eines Unternehmens bewertet.

Bei der **analytischen Stellenbewertung** werden nicht die Positionsinhaber, bisherigen Titel oder Berichtswege bewertet, sondern die konkreten Anforderungen an die Stelle analysiert.

## Mittels einer analytischen Stellenbewertung werden

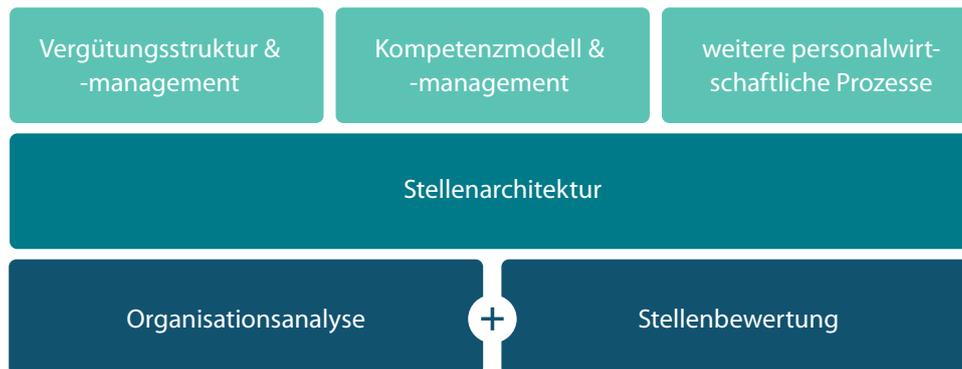
- die Anforderungen an eine Stelle aufgezeigt
- die Positionen innerhalb eines Unternehmens bewertet
- der relative Wert einer Position ermittelt
- Positionen mit vergleichbarer Bewertung auf gleichem Niveau (= Grade) gezeigt
- passgenaue, anforderungsgerechte Stellenbesetzungen möglich



Kernprozesse der Personalarbeit erhalten durch eine Stellenbewertung und die damit einhergehende Definition von Anforderungen und Rahmenbedingungen eine klare inhaltliche Grundlage. Eine strukturierte Abbildung der Anforderungsprofile im Unternehmen kann wettbewerbsrelevante Fehlentwicklungen in der Organisationsstruktur aufdecken und Lösungswege aufzeigen.

# Wann ist eine Funktionsbewertung sinnvoll?

Fast jedes Unternehmen kommt im Laufe seiner Entwicklung an den Punkt, an dem die organisch gewachsene Personalarbeit systematisiert werden muss. Wenn ein gemeinsames Fundament fehlt, lassen sich HR-Instrumente häufig nicht ideal aufeinander abstimmen und die Einführung neuer Angebote und Prozesse fällt schwer.



Eine maßgeschneiderte, an den Erfordernissen des Unternehmens ausgerichtete Stellenarchitektur kann auf Basis einer analytischen Stellenbewertung entwickelt werden. Einer unternehmensspezifischen Stellenarchitektur werden organisationspezifische Anforderungsebenen (Level) und Karrierepfade zugrunde gelegt, die sich an den Ergebnissen der Funktionsbewertung orientieren können.

- Eine Übersicht über Anforderungsprofile und Verteilung der Stellen im Unternehmen liefert wichtige Informationen für die **Personalbedarfsplanung**.
- Transparente und konsistente Kriterien für Beförderung und Leistungsbeurteilung fördern die **Mitarbeitermotivation**.
- In **Gehaltsverhandlungen** vermeiden nachvollziehbare Eingruppierungsgrundsätze und Gehaltsbänder unnötige Reibungsverluste.
- Klare Anforderungsdefinitionen erleichtern **Recruiting** und Onboarding.
- Eine Analyse der Unternehmensstruktur vor einer geplanten Wachstumsphase verhindert „Wildwuchs“ an Hierarchieebenen und Funktionen.
- Bei Unternehmenszukäufen oder Fusionen trägt eine einheitliche Systematik zum besseren Zusammenwachsen der Einheiten bei.

# Darum wurde gradar entwickelt

Positionsbewertung erfolgt, auch heutzutage noch, allzu oft nach veralteten Bewertungskriterien und mit wenig flexiblen sowie schwer zu bedienenden Systemen.

In einer Zeit, in der sich Herausforderungen an Unternehmen und ihre Mitarbeiter ständig wandeln, erschweren diese oftmals die nötigen Anpassungen und sind zudem mit einem hohen administrativen Aufwand verbunden.

Wettbewerbsfähige Arbeitsbedingungen, effiziente Vergütungsstrukturen und bedarfsgerechte Personal- wie Organisationsentwicklung gehören zu den **wesentlichen Faktoren** des Unternehmenserfolgs.

Gemeinsam mit mittelständischen Unternehmen wurde daher **gradar** - the job evaluation engine von Grund auf neu entwickelt – es handelt sich dabei um ein System mit dem Anspruch einer nachvollziehbaren, **praxisorientierten und diskriminierungsfreien Stellenbewertung**. Für diese einzigartige Lösung wurde eine Berechnungslogik entwickelt, die auf aktuellen Erkenntnissen der Arbeitswissenschaft und Organisationslehre basiert.

Die moderne, internetbasierte Bewertungsplattform **www.gradar.com** ist niederschwellig nutzbar und sowohl für Jobs in Fach- und Führungslaufbahnen als auch im Projektmanagement einsetzbar. Kompatibel mit vorhandenen Tarif- und Bewertungssystemen, wie auch dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQF), kann gradar bereichs- und unternehmensübergreifend genutzt werden.

## Eine Stellenbewertung mit gradar schafft die Basis für

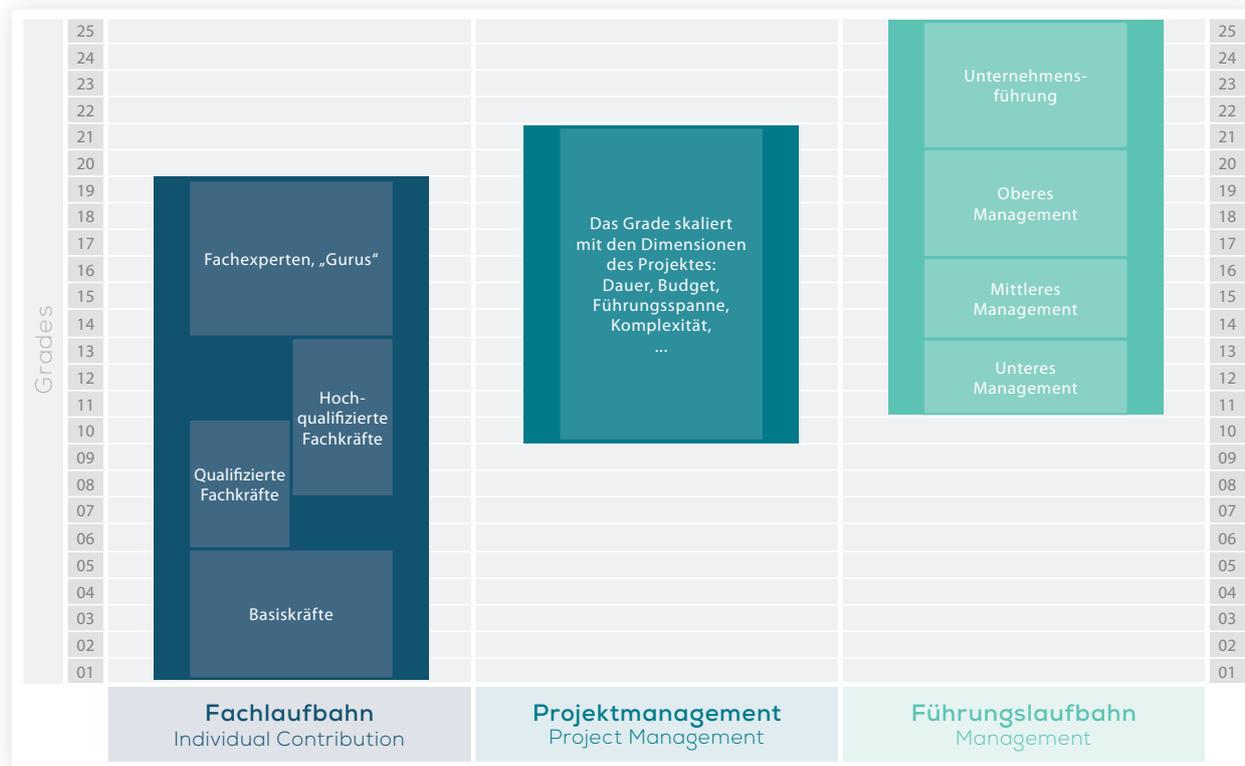
- eine Vergütungssystematik, die heutigen Anforderungen an Verteilungs- und Verfahrensgerechtigkeit entspricht
- Matching der Positionen für **Gehaltsvergleiche**
- zeitgemäße Stellenbeschreibungen und effiziente **Personalplanung**
- anforderungsgerechte Personalauswahl
- analytische Führung und evidenzbasierte Entscheidungen
- wettbewerbsgerechte Personal- und Organisationsentwicklung
- einheitliche Strukturen für Titel und Funktionsfamilien
- Systematisierung und **Vernetzung** der Personalarbeit

**und ist zudem problemlos international einsetzbar.**



# Das Laufbahnmodell von gradar

Je nach inhaltlicher Ausrichtung der zu bewertenden Position kann zwischen den Laufbahnen für Fach- und Führungskräfte oder im Projektmanagement gewählt werden.



Fachlaufbahn	Projektmanagement	Führungslaufbahn
<p>Die Position leistet ihren Beitrag hauptsächlich durch Anwendung und Entwicklung spezifischer Fachkenntnisse. Fachkräfte erbringen ihre Leistung typischerweise individuell oder als Mitglieder einer Organisationseinheit.</p> <p>Der Verantwortungsbereich kann sich von der Ausführung von einzelnen abgegrenzten Aufgaben bei Basiskräften bis zur fachlichen Führung einer Disziplin als Experte erstrecken. Disziplinarische Führung gehört nicht zu den Kernaufgaben.</p>	<p>Die Kernaufgabe der Position liegt im Projektmanagement.</p> <p>Koordination, Planung und Verteilung von Personal, Ressourcen, Budgets usw. im Rahmen von zeitlich und fachlich begrenzten einmaligen Vorhaben (Produkt oder Dienstleistung).</p>	<p>Die Position hat ihren Schwerpunkt auf der disziplinarischen Führung von Mitarbeitern und Organisationseinheiten ggfs. mit Budgetverantwortung.</p> <p>Die Leistung entsteht indirekt durch Führung, Förderung, Unterstützung und Motivation sowie zweckmäßigem Einsatz der zur Verfügung stehenden Mittel zur Zielerreichung.</p>

# Mit welchen Bewertungsfaktoren bewertet gradar?

Die Bewertungsfaktoren basieren auf etablierten Anforderungskriterien und wurden mit den neuesten Erkenntnissen der Arbeitswissenschaft validiert. gradar ermittelt daraus die Wertigkeit der Stelle, das heißt ein Grade zwischen 1 bis 25.

## Laufbahnspezifische Faktoren



# Wie funktioniert Stellenbewertung mit gradar?

1.

## Organisationsanalyse

Auf Basis arbeitswissenschaftlicher Methoden werden zunächst die **Unternehmensstruktur** und Berichtswege analysiert, die verwendeten Begriffe und Definitionen geklärt und die Organisationseinheiten im System hinterlegt.

Zugriffsrechte werden über die organisationspezifischen Organisationseinheiten vom Administrator selbst gesteuert.

2.

## Stellenbewertung

Im Interview mit den direkten Vorgesetzten werden die relevanten Verantwortlichkeiten (Fach-, Projekt- oder **Führungsverantwortung**) ermittelt.

So vorhanden wird in diesem Schritt auf Stellenbeschreibungen und weitere Dokumente wie etwa Stellenausschreibungen zurückgegriffen. Entsprechend erfolgen die Auswahl der Laufbahn und das **nachfolgende Grading**.

The screenshot shows the 'Grading bearbeiten' (Edit Grading) interface in the gradar system. The page title is 'Grading bearbeiten' with a 'Fertig' (Finished) status indicator. The interface includes a navigation bar at the top with options like 'Neue Stelle', 'Stellenübersicht', 'Job-Matching', 'Analysen und Berichte', and 'Verwaltung'. The main content area displays job details for 'Team Leader Payroll' (Job-Code: HR-PAY-MM-A1). The 'Anmerkungen' (Notes) section contains a description of the role: 'Operational team leader who ...' followed by a bulleted list of responsibilities. The 'Organisationseinheit' (Organizational Unit) is 'Sol Systems LLC | Corporate | Human Resources', and the 'Globale Jobfamilie' (Global Job Family) is 'Human Resources | Payroll'. The 'Job-Familie' (Job Family) is 'People | Lohnbuchhaltung'. Below the details, there are buttons for 'Weiter' (Next), 'Berechnen' (Calculate), and 'Als Entwurf speichern' (Save as Draft). The 'Laufbahn' (Career Path) section is highlighted, showing three options: 'Fachlaufbahn' (unselected), 'Führungslaufbahn' (selected), and 'Projektmanagement' (unselected). Each option has a brief description of the career path. The 'Führungslaufbahn' option is selected, indicating that the position is evaluated based on leadership responsibilities.

### 3.

## Quervergleich

Mit der Enterprise-Version von gradar sind Quer-  
vergleiche zwischen den einzelnen Unternehmens-  
bereichen oder **Funktionsfamilien** mit einem Klick  
aufrufbar. So kann in Echtzeit visualisiert werden,  
ob eine **angemessene Verteilung** der Stellenwertig-  
keiten zwischen den einzelnen Unternehmensberei-  
chen gegeben ist.

Alternativ werden die Ergebnisse in einer durchsuch-  
und **filterbaren Listenansicht** dargestellt. Die Genese  
von Bewertungsergebnissen ist mit Hilfe der job-  
spezifischen Versionshistorie nachvollziehbar. Die  
Listenansicht kann als CSV- oder formatierte **Excel**-  
Datei exportiert werden.

Grade	.Anchor Jobs	.Corporate	Automotive	Engineering Services	Tours
19		Führungslaufbahn Vice President Corporate Human Resources – Human Resources	Führungslaufbahn Senior Vice President Dea- lership Network – Dealership / Retail / Sales	Führungslaufbahn Senior Vice President Engi- neering Services	
18			Projektmanagement Senior Vice President Project Management – Research & Development		Führungslaufbahn Senior Vice President Procu- rement - Leisure and Travel
17		Fachlaufbahn Chief Software Architect – IT Führungslaufbahn	Führungslaufbahn Plant Manager – Manufac- turing / Production		

Job-Code	Organisationseinheit	Globale Jobfamilie	Job-Familie	Job-Cluster
Chief Software Architect	Sol Systems LLC   .Corporate   IT	Software Development	Forschung & Entwicklung   Software- Entwicklung	2. Top M
Junior Software Engineer	Sol Systems LLC   .Corporate   IT	Software Development	Forschung & Entwicklung   Software- Entwicklung	5. Mitar
Software Engineer	Sol Systems LLC   .Corporate   IT	Software Development	Forschung & Entwicklung   Software- Entwicklung	5. Mitar

# Das macht gradar so besonders

gradar ist einfach in der Handhabung, transparent und nachvollziehbar in den Ergebnissen und führt den Nutzer intuitiv und selbsterklärend durch die Anwendung. So haben die Anwender jederzeit die Hoheit über ihre Daten und den Prozess der Positionsbewertung.

**gradar** + Neue Stelle Stellenübersicht Job-Matching Analysen und Berichte Verwaltung

Grading bearbeiten **Fertig** Einzel-Ansicht Gesamt-Ansicht

**Bezeichnung** Team Leader Payroll

**Job-Code** HR-PAY-MM-A1

**Anmerkungen** Operational team leader who ...

- prepares documents on taxes, social security contributions, occupational pension, group insurance, etc., and maintains regular exchanges with internal and external contacts.
- leads a team of (senior) payroll specialists.
- is the product owner for the local payroll system.
- is process owner for all processes in the functional area.

**Organisationseinheit** Sol Systems LLC | Corporate | Human Resources

**Globale Jobfamilie** Human Resources | Payroll

**Job-Familie** People | Lohnbuchhaltung

→ Weiter Berechnen

Abbrechen Als Entwurf speichern

**Laufbahn**

**Fachlaufbahn**  
Die Position leistet ihren Beitrag hauptsächlich durch Anwendung und Entwicklung spezifischer Fachkenntnisse. Fachkräfte erbringen ihre Leistung typischerweise individuell oder als Mitglieder einer Organisationseinheit. Der Verantwortungsbereich kann sich von der Ausführung von einzelnen abgegrenzten Aufgaben bei Basiskräften bis zur fachlichen Führung einer Disziplin als Experte erstrecken. Disziplinarische Führung gehört nicht zu den Kernaufgaben.

**Führungslaufbahn**  
Die Position hat ihren Schwerpunkt auf der disziplinarischen Führung von Mitarbeitern und Organisationseinheiten ggfs. mit Budgetverantwortung. Die Leistung entsteht indirekt durch Führung, Förderung, Unterstützung und Motivation sowie zweckmäßigem Einsatz der zur Verfügung stehenden Mittel zur Zielerreichung.

**Projektmanagement**  
Die Kernaufgabe der Position liegt im Projektmanagement und beinhaltet, ohne Einschränkungen, die Koordination, Planung und Verteilung von Personal, Ressourcen, Budgets usw. im Rahmen von zeitlich und fachlich begrenzten einmaligen Vorhaben (Produkt oder Dienstleistung).

## Vorteile einer Stellenbewertung mit gradar:

- Flexibles Abbilden aller Arbeitsformen möglich, bis hin zu moderner **Projektarbeit** und **agilen Strukturen**
- Passgenaue Stellenbesetzungen durch **präzise** Stellenanforderungen
- Beschleunigtes Onboarding neuer Mitarbeiter
- Basis für gerechte Vergütungen, die auch im Marktvergleich bestehen
- Einheitliche Bewertungen **vereinfachen** die Integration neuer Unternehmensteile
- Reduzierter administrativer Aufwand
- Einfache Implementierung, auch länderübergreifend
- Besondere Nutzerfreundlichkeit
- Nachvollziehbarkeit der Ergebnisse für alle Beteiligten
- Kompatibel mit sämtlichen Tarifgefügen und Vergütungssystemen

# Die richtige Person. Der richtige Job. Zur rechten Zeit

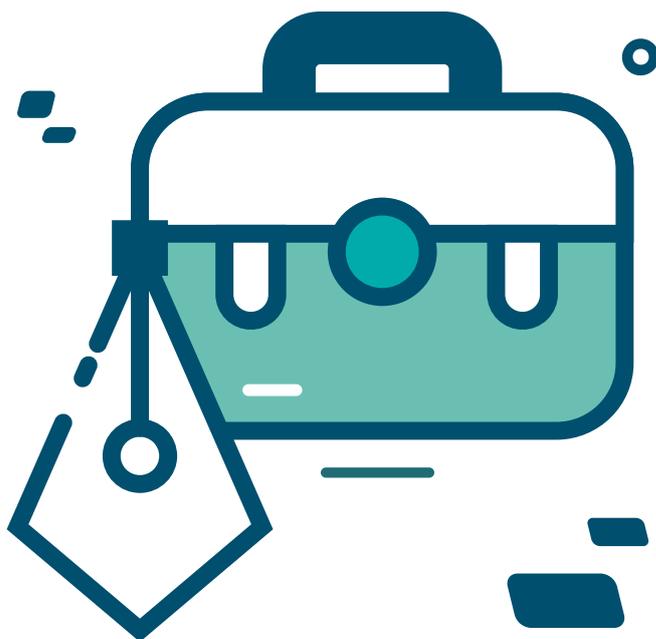
Kompetenzmanagement ist ein strukturierter Ansatz, der die Kompetenzen einer Person mit den Anforderungen einer bestimmten Rolle in Ihrem Unternehmen verknüpft. Der Vergleich von Soll- und Ist-Profilen kann zur Planung von Weiterbildung und Personalentwicklung sowie der Nachfolgeplanung genutzt werden.

## Das TMA-Kompetenzmodell

Das TMA-Modell besteht aus 53 Kompetenzen, die in vier Ebenen unterteilt sind:

- Allgemein
- Operativ
- Taktisch
- Strategisch

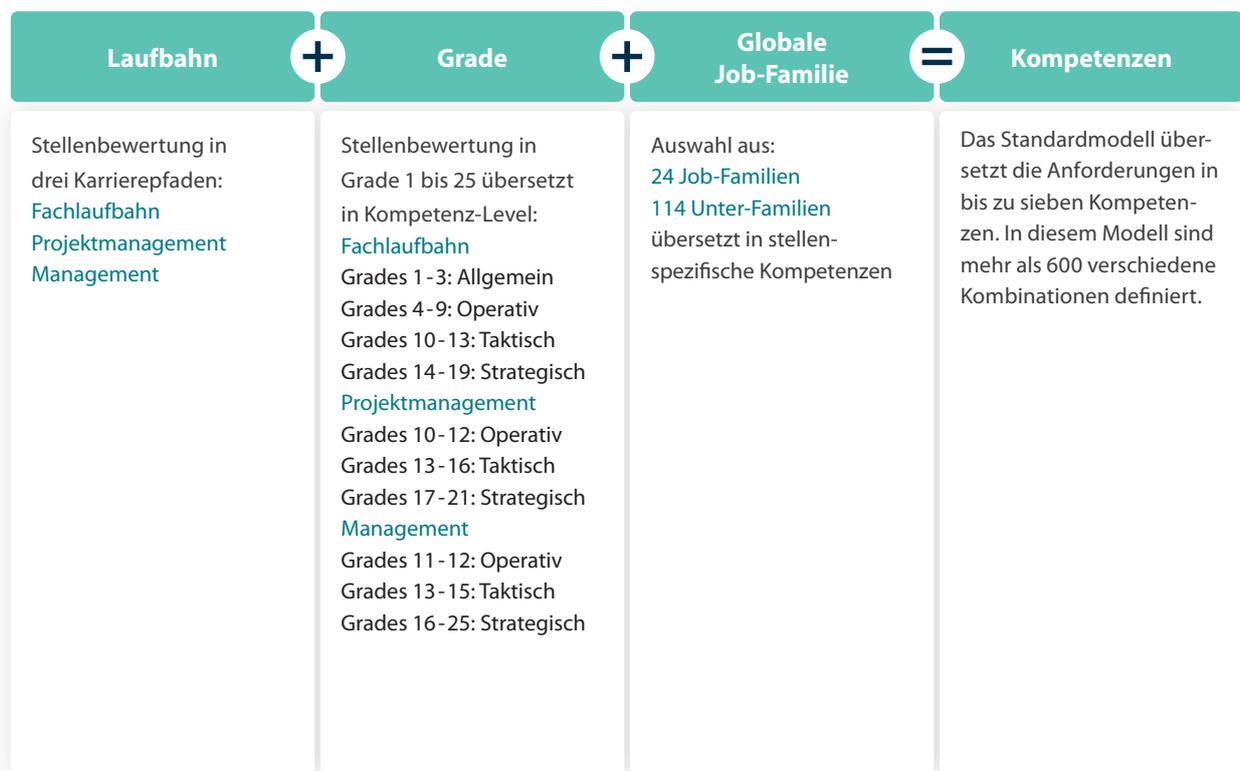
Diese Unterteilungen gewährleisten eine praxisnahe Formulierung von Verhaltensankern und den Abgleich mit den verschiedenen Anforderungsebenen von Stellen innerhalb einer Jobfamilie oder Karriereleiter.



# TMA und gradar

Wir übersetzen die Ergebnisse der Stellenbewertung im Rahmen des Bewertungsprozesses automatisch in bis zu sieben TMA-Kompetenzen. Die Auswahl basiert auf der Laufbahn, der Stellenbewertung (Grade) und der globalen Jobfamilie.

Wir haben nach einem evidenzbasierten Ansatz allgemeine Kompetenzen für die Laufbahnen und zugehörigen Grade-Bandbreiten ausgewählt. Diese werden dann mit spezifischen Kompetenzen für die globale Jobfamilie, die Laufbahn und jeweiligen Grades kombiniert.



Wie bei unserem Stellenbewertungssystem wollen wir unseren Kunden einen maßgeschneiderten Service bieten. Der Abgleich von Kompetenzen mit Jobs und Menschen ist ein schwieriger Prozess mit einer Reihe von unternehmensspezifischen Variablen. Es gibt keinen „one size fits all“-Ansatz, daher passen wir uns dem Grad der Anpassung an, den Sie benötigen.

## Unser System ermöglicht es Ihnen:

- Stellenspezifische Kompetenzen manuell zu überschreiben
- Kompetenzdefinitionen oder Verhaltensbeispiele zu ergänzen / zu ändern
- Den TMA-Kompetenzkatalog mit Ihren eigenen Job-Familien zu koppeln
- Ein individuelles Kompetenzmodell zu integrieren



# gradar unterstützt intelligentes Job-Matching

gradar übersetzt die Ergebnisse der analytischen Stellenbewertung in Benchmark Job-Codes zahlreicher Vergütungsstudien.



Diese Job Codes können dann genutzt werden, um schnell und einfach auf separat zu erwerbende Marktdaten zuzugreifen.

gradar + Neue Stelle | Stellenübersicht | Job-Matching | Analysen und Berichte | Verwaltung

Job-Matching

In Bezeichnung und Job-Code suchen...  Matching-Survey Anbieter: Culpesper

Laufbahn | Organisationseinheit | Globale Jobfamilie | Job-Familie | Job-Cluster | Grading-Status | Grade

Sol Systems Career Level

Matching	Code	Titel	Familie	Level	Grade	Erstellt	Zuletzt aktualisiert
Chief Software Architect <input type="checkbox"/> <span>manuell</span>	TE25-25-064	Senior Advisory Software Architect	TE25-25 - Software & Web Development, Software Development / Software Architects	P4	n.a.	28.04.2019 17:28 von Philipp Schuch	28.04.2019 17:28 von Philipp Schuch
Junior Software Engineer <input type="checkbox"/> <span>manuell</span>	TE25-25-201	Intermediate Software Developer	TE25-25 - Software & Web Development, Software Development / Software Developers	P1	n.a.	28.04.2019 17:28 von Philipp Schuch	28.04.2019 17:28 von Philipp Schuch
Software Engineer <input type="checkbox"/> <span>manuell</span>	TE25-25-202	Senior Software Developer	TE25-25 - Software & Web Development, Software Development / Software Developers	P2	n.a.	12.04.2019 20:39 von Philipp Schuch	12.04.2019 20:39 von Philipp Schuch
Scrum Master <input type="checkbox"/> <span>manuell</span>	TE60-05-252	Senior Scrum Master	TE60-05 - Technical Project & Product Management / Scrum Masters	P2	n.a.	04.06.2019 17:03 von Philipp Schuch	04.06.2019 17:03 von Philipp Schuch
Spezialist Payroll <input type="checkbox"/>	Mehrere Matching-Optionen. Bitte wählen Sie eine Option im manuellen Matching.						<input type="checkbox"/>
Senior Spezialist Payroll <input type="checkbox"/>	Mehrere Matching-Optionen. Bitte wählen Sie eine Option im manuellen Matching.						<input type="checkbox"/>
Team Leader Payroll <input type="checkbox"/>	OP05-30-106	Manager of Payroll Management	OP05-30 - Accounting & Finance, Payroll / Payroll Management	M6	n.a.		<input type="checkbox"/>
Senior Expert Compensation & Benefits <input type="checkbox"/>	OP20-05-203	Advisory Compensation & Benefits Analyst	OP20-05 - Human Resources, Compensation & Benefits / Compensation & Benefits Analysts	P3	n.a.		<input type="checkbox"/>
Expert Compensation & Benefits <input type="checkbox"/>	OP20-05-202	Senior Compensation & Benefits Analyst	OP20-05 - Human Resources, Compensation & Benefits / Compensation & Benefits Analysts	P2	n.a.		<input type="checkbox"/>
Analyst Compensation & Benefits <input type="checkbox"/>	OP20-05-201	Intermediate Compensation & Benefits Analyst	OP20-05 - Human Resources, Compensation & Benefits / Compensation & Benefits Analysts	P1	n.a.		<input type="checkbox"/>

Anzahl Einträge: 67      ...  Einträge pro Seite: 10

Mit gradar wurde eine unabhängige Übersetzung der Äquivalenzen zwischen gradar Grades und Levelmethoden von Gehaltsvergleichsanbietern erstellt. Darüber hinaus haben wir die Kombination aus gradar Laufbahn, Grade und globaler Jobfamilie in Jobcodes / Benchmark Job-Matches von ausgewählten Anbietern übersetzt. Diese Übersetzung wurde nach bestem Wissen und Gewissen erstellt, sollte aber nicht ohne unabhängige Überprüfung durch den Kunden verwendet werden, und zwar nur in Kombination mit den ordnungsgemäß lizenzierten Materialien der Gehaltsvergleichsanbieter.



Vergütungsart	Ist-Daten	Marktdaten					
		10. Perzentil	25. Perzentil	Median	75. Perzentil	90. Perzentil	Durchschnitt
<b>Grundgehalt</b> garantierte Grundvergütung	<b>60.000</b>	55.404	64.163	<b>69.809</b>	82.626	96.649	<b>73.594</b>
<b>Zielgehalt</b> Grundgehalt + Bonus (STI)	<b>66.000</b>	58.536	67.659	<b>70.931</b>	85.328	96.645	<b>76.035</b>

Marktabweichung (Compa-Ratio)					
10. Perzentil	25. Perzentil	Median	75. Perzentil	90. Perzentil	Durchschnitt
8 %	- 6 %	<b>- 14 %</b>	- 27 %	- 38 %	<b>- 18 %</b>
13 %	- 2 %	<b>- 7 %</b>	- 23 %	- 32 %	<b>- 13 %</b>

Die individuelle Compa-Ratio-Analyse vergleicht das aktuelle Gehalt eines Mitarbeiters mit dem Marktpreis (z.B. Median). Eine Compa-Ratio (kurz für „comparative ratio“) ist ein Maß für das Verhältnis zwischen Ist- und Referenzwert des Gehalts in Prozent. Compa-Ratios können verwendet werden, um die allgemeine Marktabweichung (das Verhältnis zwischen Marktpreisen und tatsächlichen Gehältern) zu ermitteln. Eine Gesamtkennziffer von 98 % besagt, dass die Mitarbeiter im Durchschnitt 2 % unter dem Marktbezugspunkt, z.B. Median, bezahlt werden.

### Einblick in die US-amerikanische und europäische Vergütungspraxis

Es gibt tendenziell einen Unterschied, wie US-amerikanische und europäische Unternehmen Stellenbewerbung nutzen. Nach unserer Erfahrung konzentrieren sich amerikanische Unternehmen oft auf den „Preis“ eines Jobs, während viele europäische Unternehmen auf den „Wert“ eines Jobs setzen und diesen Wert anschließend zur Bestimmung einer Lohn-/Gehaltsspanne verwenden. Die Schwierigkeit bei der US-amerikanischen Praxis besteht u.a. darin, dass viele Unternehmen ihre Stellen in den Vergütungsstudien mit den falschen Niveaus vergleichen, was zu erheblichen Ungereimtheiten beim Benchmark der Gehälter führt.

gradar verbessert den US-amerikanische Ansatz, indem es dabei unterstützt, dass die Stellen korrekt bewertet und konsistent in Marktstudien übersetzt werden. Die Eliminierung der Subjektivität aus dem Prozess des Job-Matchings spart dem Unternehmen viel Geld und beschleunigt den Prozess deutlich.

# Lizensierung

	<b>B</b> basic	<b>S</b> starter plus	<b>P</b> professional plus	<b>E</b> enterprise
	0 €	2.000 € pro Jahr zzgl. USt.	4.000 € pro Jahr zzgl. USt.	6.000 € pro Jahr zzgl. USt.
<b>Stellenbewertung</b>	nicht auf Server gespeichert	bis zu 75 Stellen	unbegrenzte Stellen	unbegrenzte Stellen
20+ Sprachpakete	☐	✓	✓	✓
Drei gradar Karrierpfade: Fachlaufbahn, Führungslaufbahn, Projektmanagement	☐	✓	✓	✓
Detaillierte Faktorbeschreibungen	—	✓	✓	✓
Globale Job-Familien mit detaillierten Definitionen und typischen Aktivitäten	—	✓	✓	✓
Unternehmensspezifische Karriere-/Job-Level: Unte- nehmeseigene Level-Strukturen auf Basis von gradar Grades und konfigurierten Variablen	—	✓	✓	✓
<b>Ergebnisverwaltung / Dokumentation</b>				
Kopieren und Einfügen: Kopie der Ergebnisse in Zwischenablage	☐	✓	✓	✓
Entwerfen, speichern und fortsetzen: Speicherung der Ergebnisse auf Server	—	✓	✓	✓
Kommentarfunktion	—	✓	✓	✓
Import von Stellen und benutzerdefinierten Variablen	—	✓	✓	✓
Upload von Stellenbeschreibun- gen und weiteren Dokumenten	—	✓	✓	✓
<b>Benutzer- / Zugriffsverwaltung</b>				
Mehrnutzerlizenz (weitere Nutzer- lizenzen 250 € p.a. je Nutzer)	— 1	✓ 1	✓ 3	✓ 6
Standard Nutzertypen	—	✓	✓	✓
Unbegrenzte Anzahl von Nur-Lese-Benutzern	—	—	✓	✓
Funktionales, rollenbasiertes Zugriffsmanagement auf Basis von Standardgruppen	—	✓	✓	✓
Vollständig anpassbares „Enterprise-Grade“ Zugriffs- management auf der Grundlage von Gruppenrichtlinien, Organisationsstrukturen und Standorten/Populationen	—	—	—	✓

✓ = enthalten — = nicht enthalten  
gültig ab 1. Januar 2023, \*Implementierung gegen Gebühr nach Aufwand

	<b>B</b> basic	<b>S</b> starter plus	<b>P</b> professional plus	<b>E</b> enterprise
	0 €	2.000 € pro Jahr zzgl. USt.	4.000 € pro Jahr zzgl. USt.	6.000 € pro Jahr zzgl. USt.

### Kompetenzmanagement (TMA Kompetenzbibliothek)

Standardmodell basierend auf „globalen Job-Familien“	—	✓	✓	✓
Anpassung stellenspezifischer Kompetenzen basierend auf dem globalen Modell	—	✓	✓	✓
Unternehmensspezifisches Modell basierend auf eigenen Variablen und/oder Kompetenzen	—	—	—	✓ *

### Arbeitsbedingungen

Unternehmensspezifisches Modell	—	—	✓ *	✓ *
---------------------------------	---	---	-----	-----

### Job Matching

Job Matching zu Vergütungsstudien basierend auf systemeigenen „globalen Job-Familien“ und QPMs Übersicht „Compensation Survey Rosetta Stone“	—	✓	✓	✓
Lokale Job Matches, um globale Job Matches auf Ebene von Standort / Population anzupassen	—	✓	✓	✓
Unternehmensspezifisches Matching-Matrizen zu Vergütungsstudien / Tarifverträgen etc.	—	—	—	✓ *

### Vergütungsinformationen

Import und Anzeige von Daten aus separat zu erwerbenden Drittanbieter Vergütungsstudien	—	✓	✓	✓
Vergütungsstrukturierung, Modellierung und Anzeige von z.B. Gehaltsbändern	—	✓	✓	✓

✓ = enthalten    — = nicht enthalten  
gültig ab 1. Januar 2023, \*Implementierung gegen Gebühr nach Aufwand

	<b>B</b> basic	<b>S</b> starter plus	<b>P</b> professional plus	<b>E</b> enterprise
	0 €	2.000 € pro Jahr zzgl. USt.	4.000 € pro Jahr zzgl. USt.	6.000 € pro Jahr zzgl. USt.

### Systemkonfiguration

Eigene Subdomain	✓	✓	✓	✓
Eigenes Logo	—	✓	✓	✓
Benutzerdefinierte Variablen (z.B. Job-Cluster, Job-Familien, Regionen etc.) mit detaillierten Beschreibungen	—	✓ 3	✓ 3	✓ 6
Abbildung der unternehmens- spezifischen Organisationsstruk- tur und Standorte / Populationen (u.a. für Zugriffsrechte in Enterprise Version)	—	✓	✓	✓
Unternehmensspezifischen Formulierungen der Grading- Faktoren	—	—	—	✓ *

### Analysen & Berichte

Quervergleich	—	✓	✓	✓
Export der tabellarischen Berichte in CSV / XLSX	—	✓	✓	✓
Export der stellenspezifischen Ergebnisse in DOCX	—	✓	✓	✓

### IT-Sicherheit und Datenschutz

Hosting in Rechenzentrum der Telekom Deutschland, zertifiziert nach CSA Star Level 2, Trusted Cloud Data Protection Profile (TCDP) 1.0, ISO 9001, 14001, 22301, 20000, 27001, 27017, 27018, TÜV Trusted Cloud	✓	✓	✓	✓
Umfassender Überblick über die technischen und organisatori- schen Maßnahmen zum Daten- schutz gemäß Artikel 32 der GDPR	✓	✓	✓	✓
Zwei-Faktor-Authentifizierung (2FA), die ein Benutzerkonto wirk- sam vor unberechtigtem Zugriff schützt.	—	✓	✓	✓
Single Sign-On (SSO) mit Google Workspace, Microsoft Azure oder Okta. Verwenden Sie eines dieser IAM-Systeme (Identitäts- und Zugriffsmanagement (IAM), um Benutzer in der App anzumelden.	—	—	✓	✓

✓ = enthalten — = nicht enthalten

gültig ab 1. Juli 2021, \*Implementierung gegen Gebühr nach Aufwand



### gradar garantiert:

- Höchste Datensicherheit: Server in Deutschland, verschlüsselte Verbindung
- Deutsches Vertragsrecht
- Volle Kostenkontrolle: Lizenz ohne „versteckte Zusatzkosten“
- Belastbare Ergebnisse

## Stellenbewertung einfach gemacht.

**www.gradar.com**  
gradar the job evaluation engine

ist ein Produkt der

QPM Quality Personnel Management GmbH  
Am Haferkamp 78  
D-40589 Düsseldorf

Telefon: +49 (0)211 – 9367 249 0  
E-Mail: [support@gradar.com](mailto:support@gradar.com)

Hinweis:  
Die gezeigten Screenshots sind Stand August 2019 und  
entstammen der Enterprise-Version von gradar.