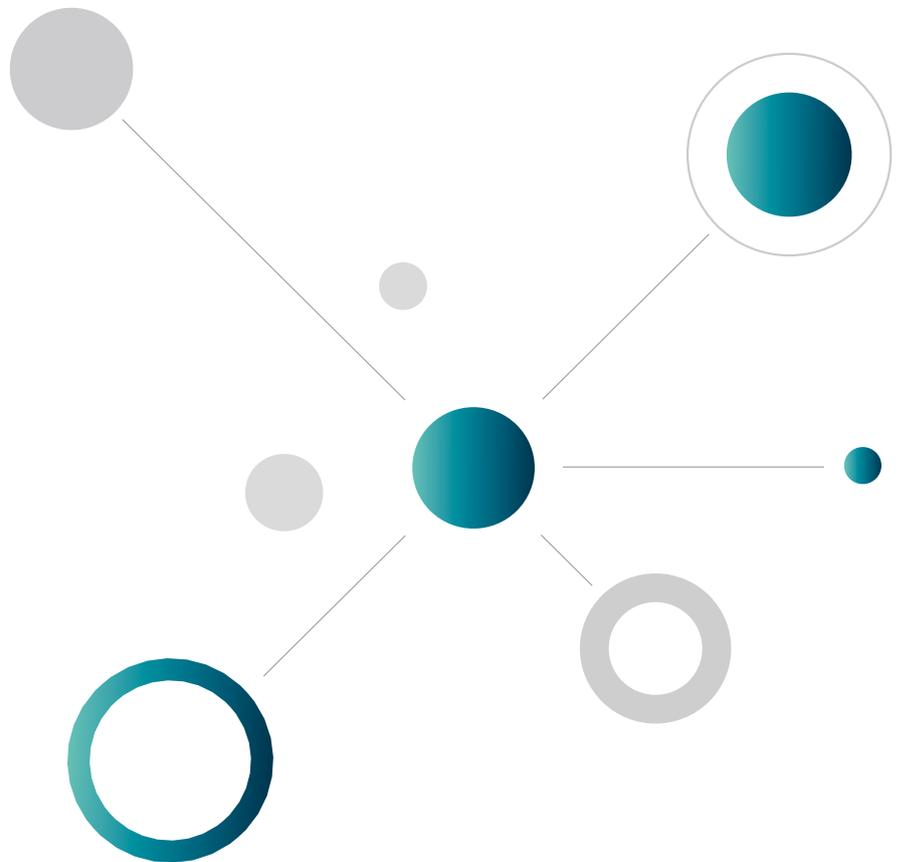




gradar
the job evaluation engine

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 Europa 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

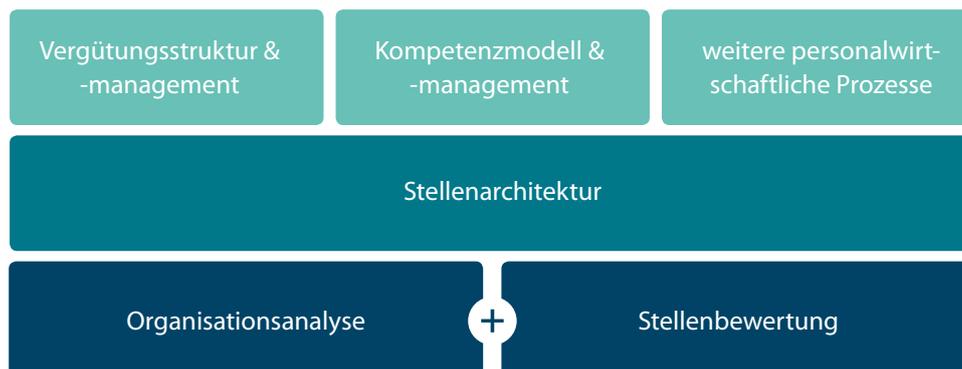
- die Anforderungen an eine Stelle aufgezeigt
- die Positionen innerhalb eines Unternehmens bewertet
- der relative Wert einer Position ermittelt
- Positionen mit vergleichbarer Bewertung auf gleichem Niveau (= Grade) gezeigt
- passgenaue, anforderungsgerechte Stellenbesetzungen möglich



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

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.



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.

- 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 mittelstandsnahe 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

Fachlaufbahn	Projektmanagement	Führungslaufbahn
Fachwissen und Erfahrung		
Denkleistung / Problemlösung		
(Fachliche) Verantwortung für Mitarbeiter	Projektverantwortung und Führungsspanne	Führungsspanne und geführte Beschäftigtengruppe
Organisationskenntnisse		
Prozesse und Komplexität	Projektgröße und Projektbudget	Prozesse und Komplexität
Funktionale Verantwortung		Organisatorische Verantwortung
Tragweite der Entscheidungen		
Kommunikation		

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 displays the 'Grading durchführen' (Perform Grading) interface. At the top, there's a navigation bar with 'Grading' and 'Verwaltung' tabs. The main heading is 'Grading durchführen' with a 'Geändert' (Changed) status indicator. Below this, there are buttons for 'Assistent' and 'Gesamt-Ansicht'. A 'Weiter' (Next) button is located on the right side of the form area.

The form is divided into two main sections:

- Stammdaten (Basic Data):** This section contains several input fields:
 - Bezeichnung:** A text input field with the placeholder 'Bezeichnung des Jobs'.
 - Job-Code:** A text input field with the placeholder 'Firmeninterner Job-Code'.
 - Job-Familie:** A dropdown menu currently showing 'Kein Job-Familie'.
 - Organisations-Einheit:** A dropdown menu currently showing 'Keine Organisations-Einheit'.
 - Unternehmen:** A text field containing 'QPM GmbH'.
- Laufbahn (Career Path):** This section offers three radio button options, each with a detailed description:
 - 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 Beiständen bis zur fachlichen Führung einer Division 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. Koordination, Planung und Verteilung von Personal, Ressourcen, Budgets usw. im Rahmen von zeitlich und fachlich begrenzten einmaligen Vorhaben (Produkt oder Dienstleistung).'

At the bottom of the form, there is a red button labeled 'Abbrechen und schließen' (Cancel and close) and another 'Weiter' (Next) button.

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.

The screenshot shows the 'Gradings' overview page. At the top, there are navigation tabs for 'Export', '+ Neue Stellenbewertung', 'Übersicht', and 'Quervergleich'. Below these are filter options for 'Vergleichskriterium' (Job-Familie), 'Laufbahn' (Alle), 'Job-Familie' (Alle Job-Familien), and 'Organisationseinheit' (Alle Organisationseinheiten). The main table displays a grid of job positions categorized by grade (17, 15, 14) and department (Human Resources, Information Technology, Administrative Services, Call Centre, Finance & Controlling, Logistics).

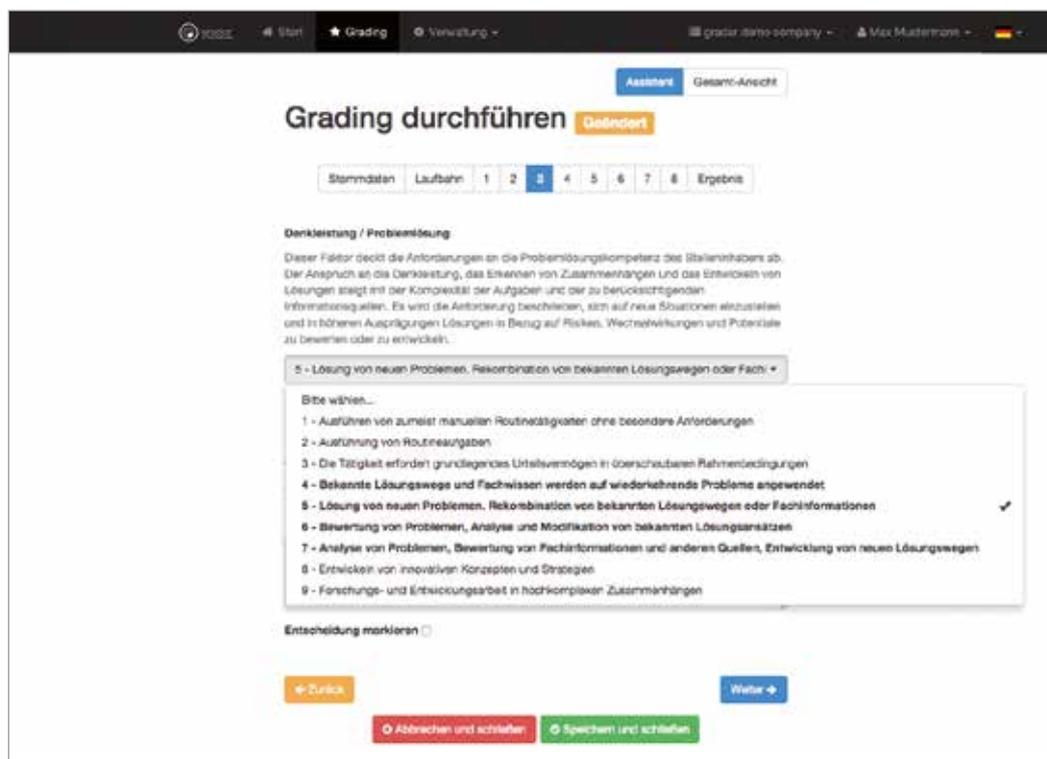
Grade	Human Resources	Information Technology	Administrative Services	Call Centre	Finance & Controlling	Logistics
17	Führungsaufbahn Vice President HR	Führungsaufbahn Vice President IT			Führungsaufbahn Vice President Finance	
15		Führungsaufbahn Senior Manager Hardware Architecture Manager SW Development - Software Development Manager SW Development - Software Development	Führungsaufbahn Head of Central Services		Führungsaufbahn Manager Finance International - Financial Analysis / Controlling	Führungsaufbahn Director Logistics
14	Fachlaufbahn Senior Manager Compensation & Benefits - Personnel Cost & Benefits					

The screenshot shows the 'Gradings' list view. It includes a search bar 'In Beziehung und Job-Code suchen...' and a 'Suchen' button. Below are filter options for 'Laufbahn' (Alle, Fachlaufbahn, Führungslaufbahn, Projektl) and 'Organisationseinheit' (Alle Organisationseinheiten). The main table lists job positions with columns for 'Job-Code / Bezeichnung', 'Job-Familie', 'Organisationseinheit', 'Laufbahn', 'Ursache', 'Erstellt', 'Zuletzt aktualisiert', 'Version', and 'Aktionen'.

Job-Code / Bezeichnung	Job-Familie	Organisationseinheit	Laufbahn	Ursache	Erstellt	Zuletzt aktualisiert	Version	Aktionen
IT-VP-17 Vice President IT	Informa	Business Unit EU / Shared Services / Information Technology	Führungslaufbahn	13	07.07.2015 13:47 von Prof. Kuhn	13.07.2015 16:49 von Prof. Kuhn	34	[Icons]
Senior Manager Hardware Architecture	Informa	Business Unit EU / Shared Services / Information Technology / IT Hardware & Infrastructure	Führungslaufbahn	13	07.07.2015 13:48 von Prof. Kuhn	07.07.2015 13:48 von Prof. Kuhn	34	[Icons]
Manager SW Develop	Information Technology / Software Development	Business Unit EU / Shared Services / Information Technology / IT Software	Fachlaufbahn	13	07.07.2015 13:52 von Prof. Kuhn	07.07.2015 13:52 von Prof. Kuhn	34	[Icons]
Senior Software Architect	Information Technology / Software Development	Business Unit EU / Shared Services / Information Technology / IT Software	Führungslaufbahn	13	07.07.2015 13:54 von Prof. Kuhn	07.07.2015 13:56 von Prof. Kuhn	34	[Icons]
Specialist Application Programming	Information Technology / Software Development	Business Unit EU / Shared Services / Information Technology / IT Software	Fachlaufbahn	13	07.07.2015 13:56 von Prof. Kuhn	09.07.2015 10:11 von Philipp Schmitt	34	[Icons]
Network Project Developer	Information Technology	Business Unit EU / Shared Services / Information Technology / IT Hardware & Infrastructure	Projektmanagement	13	07.07.2015 13:58 von Prof. Kuhn	07.07.2015 13:58 von Prof. Kuhn	34	[Icons]

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.



Vorteile einer Stellenbewertung mit gradar:

- Flexibles Abbilden aller Arbeitsformen möglich, bis hin zu moderner **Projektarbeit**
- 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

lizensierung

 basic version	 professional version	 enterprise version
<hr/> 0.- EUR	<hr/> 2.500.- EUR <small>pro Jahr zzgl. USt.</small>	<hr/> 5.000.- EUR <small>pro Jahr zzgl. USt.</small>

Stellenbewertung

Verschiedene Sprachversionen	✓	✓	✓
Fachlaufbahn	✓	✓	✓
Führungslaufbahn	✓	✓	✓
Projektmanagement	—	✓	✓
Faktoren im Detail	—	✓	✓
Globale Jobfamilien	—	✓	✓
Mehrnutzerlizenz	—	✓	✓

Systemanpassung

Eigene Subdomain	✓	✓	✓
Eigenes Logo	—	✓	✓
eigene Jobfamilien	—	—	✓
eigene Organisationsstruktur	—	—	✓
Zugriffsteuerung auf Ergebnisse anhand der Organisationsstruktur	—	—	✓
Organisationsspez. Formulierungen*	—	—	✓

* Organisationsspezifische Formulierungen können gemeinsam mit der QPM GmbH entgeltlich entwickelt und implementiert werden

Ergebnisse

Server in Europa	✓	✓	✓
Kopie in Zwischenablage	✓	✓	✓
Speicherung auf Server	—	✓	✓
Job Matching zu Vergütungsstudien	—	✓	✓
Quervergleich	—	—	✓
Kommentarfunktion	—	—	✓

gradar garantiert:

- Höchste Datensicherheit: Server in Europa, verschlüsselte Verbindung
- Deutsches Vertragsrecht
- Volle Kostenkontrolle: Lizenz ohne 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

Hinweis:
Die gezeigten Screenshots sind Stand August 2015 und
entstammen der Enterprise-Version von gradar.