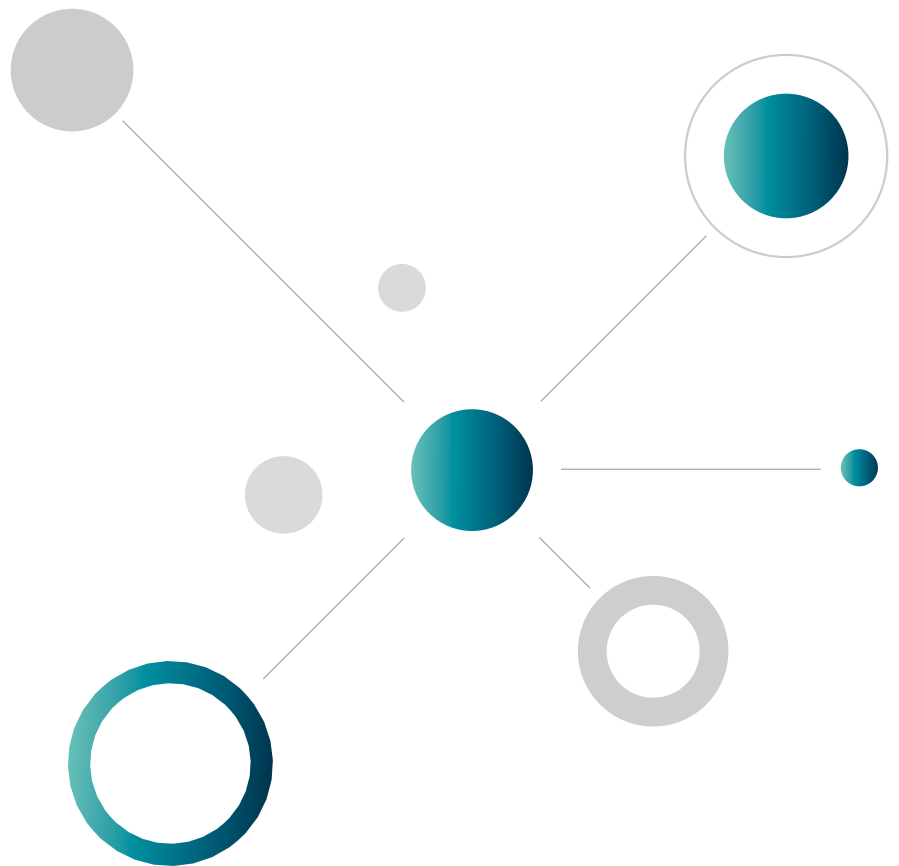




gradar
the job evaluation engine

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



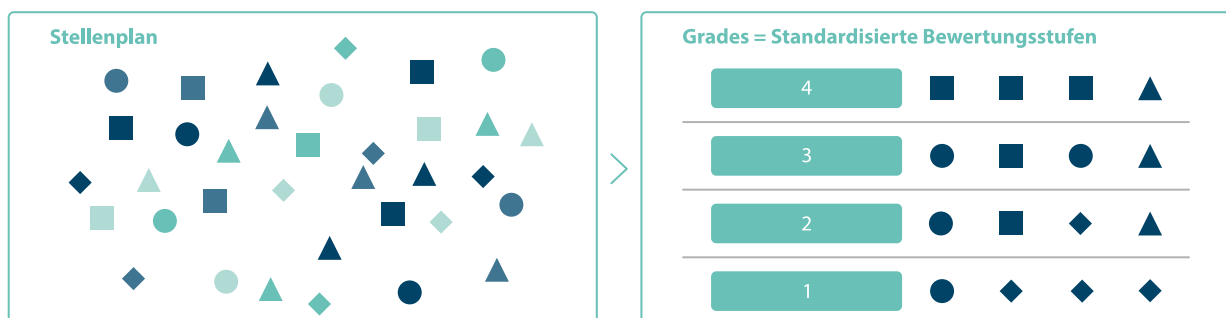
was ist analytische stellenbewertung?

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

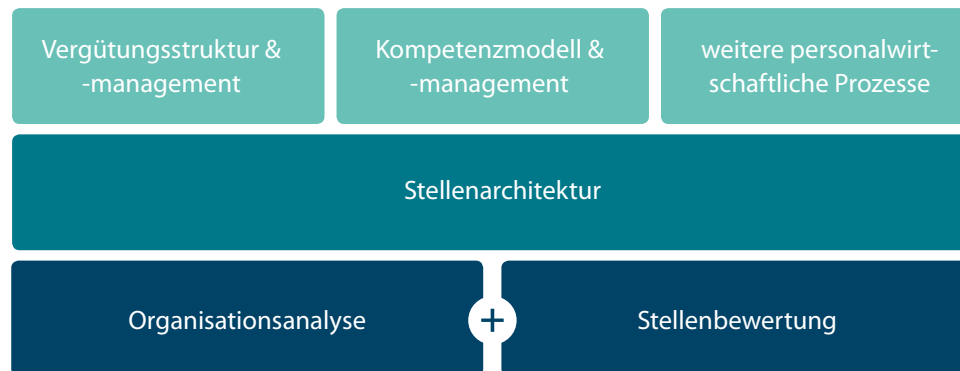
- die Anforderungen an eine Stelle aufgezeigt
- die Positionen innerhalb eines Unternehmens bewertet
- der relative Wert einer Position ermittelt
- Positionen mit vergleichbarer Bewertung auf gleichem Niveau (= Grade) gezeigt
- passgenaue, anforderungsgerechte Stellenbesetzungen möglich



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 mittelstandsnahen 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.

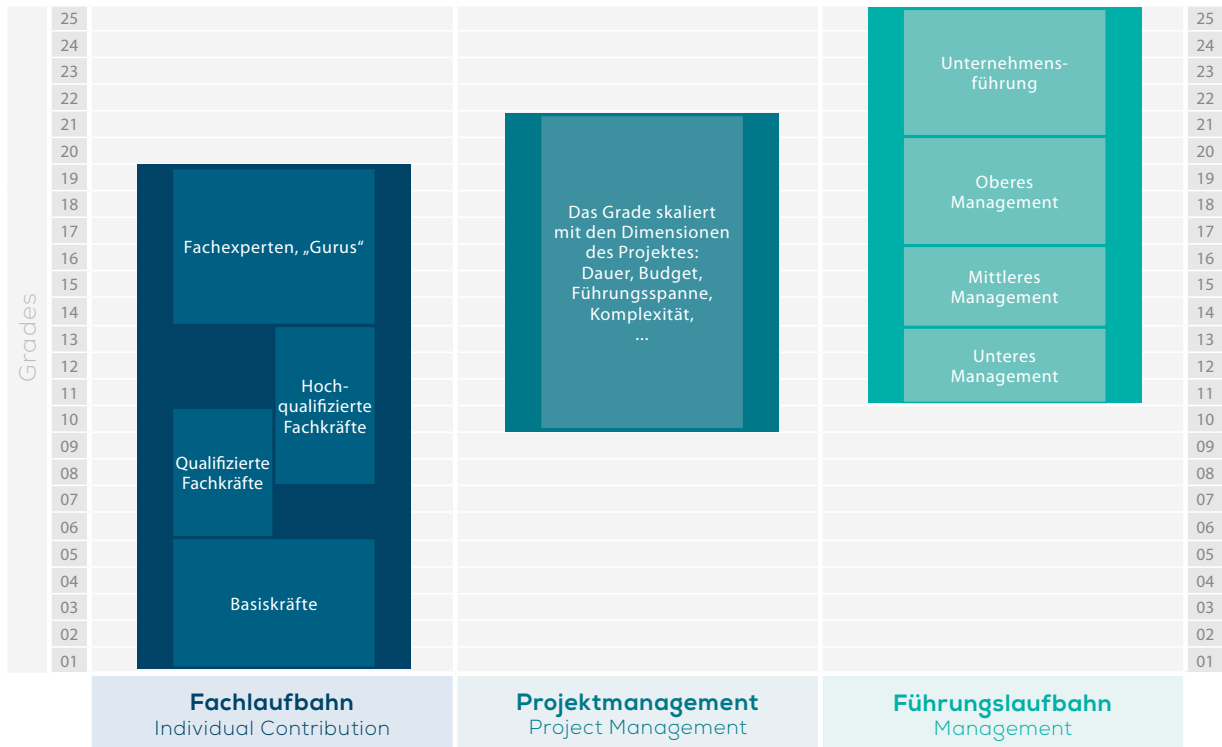
Eine Stellenbewertung mit gradar schafft die Basis für

- 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 visible on the right. The form is divided into two main sections: 'Stammdaten' (Basic Data) and 'Laufbahn' (Career Path). 'Stammdaten' includes input fields for 'Bezeichnung' (Job Title), 'Job-Code', 'Job-Familie', 'Organisations-Einheit', and 'Unternehmen' (Company). 'Laufbahn' features three radio button options: 'Fachlaufbahn' (Specialist Career Path), 'Führungslaufbahn' (Management Career Path), and 'Projektmanagement' (Project Management). Each option is accompanied by a detailed description of the role's responsibilities. At the bottom, there are buttons for 'Weiter' and 'Abbrechen und schließen' (Cancel and Close).

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.

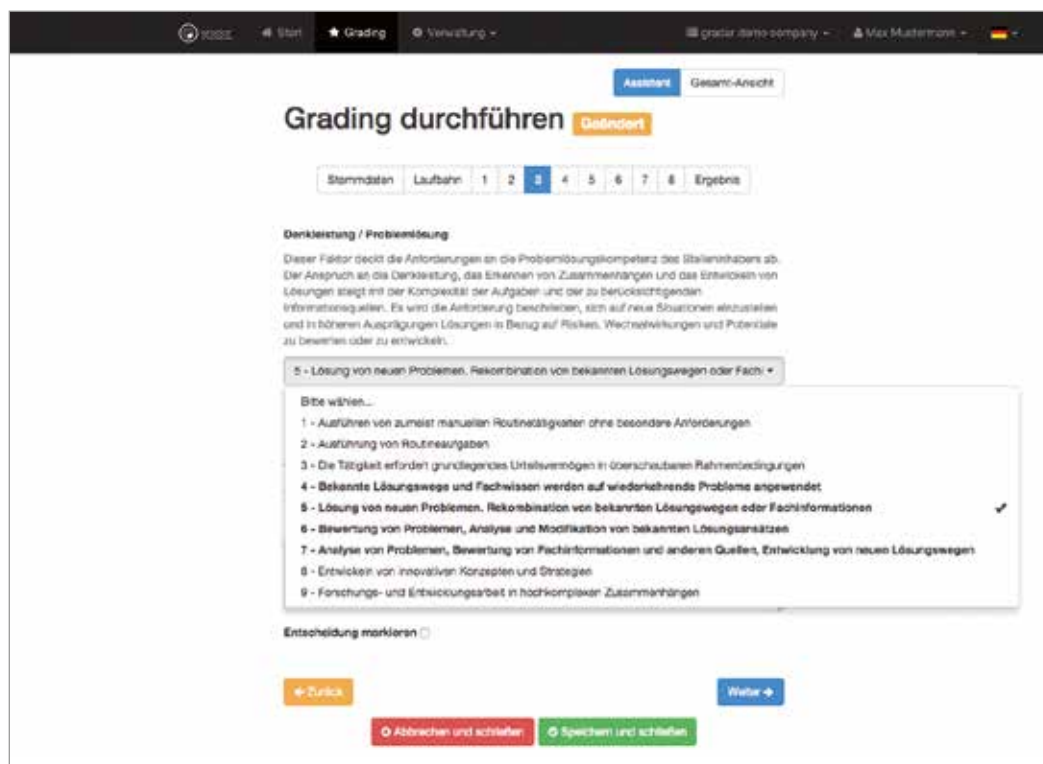
The screenshot shows the 'Gradings' overview page. At the top, there are navigation links for 'Start', 'Grading', and 'Verwaltung'. The main header includes 'Export' and 'Neue Stellenbewertung' buttons, along with 'Übersicht' and 'Quervergleich' tabs. Below the header, there are filter options for 'Vergleichskriterium' (Job-Familie), 'Laufbahn' (Alle), 'Job-Familie' (Alle Job-Familien), and 'Organisationseinheit' (Alle Organisationseinheiten). The main content is a grid with columns for organizational units: Human Resources, Information Technology, Administrative Services, Call Centre, Finance & Controlling, and Logistics. Rows represent job grades (17, 15, 14) and job families like 'Führungsaufbahn', 'Vice President HR/IT', 'Senior Manager Hardware Architecture', etc.

The screenshot shows the 'Gradings' list view. It features a search bar 'In Beziehung und Job-Code suchen...' and a 'Suchen' button. Below the search bar are filters for 'Laufbahn' (Alle, Fachlaufbahn, Führungslaufbahn, Projektl) and 'Organisationseinheit' (Alle Organisationseinheiten). The main table lists job details including 'Job-Code / Bezeichnung', 'Job-Familie', 'Organisationseinheit', 'Laufbahn', 'Ursache', 'Erstellt', 'Zuletzt aktualisiert', 'Version', and 'Aktionen'. Two circular callouts highlight the 'Export' and 'Neue Stellenbewertung' buttons at the top, and the search bar and filter tabs below.

Job-Code / Bezeichnung	Job-Familie	Organisationseinheit	Laufbahn	Ursache	Erstellt	Zuletzt aktualisiert	Version	Aktionen
IT-VP-17	Vice President IT	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	[Edit] [Delete] [Refresh] [Print]
	Senior Manager Hardware Architecture	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	[Edit] [Delete] [Refresh] [Print]
	Manager SW Development - 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	[Edit] [Delete] [Refresh] [Print]
	Senior Software Architect	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	[Edit] [Delete] [Refresh] [Print]
	Specialist Application Programming	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 Schuch	34	[Edit] [Delete] [Refresh] [Print]
	Network Project Developer	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	[Edit] [Delete] [Refresh] [Print]

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
0.- EUR	2.500.- EUR <small>pro Jahr zzgl. USt.</small>	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.