



Funktionsbewertung mit der STRATA-Methode

www.pwc.de

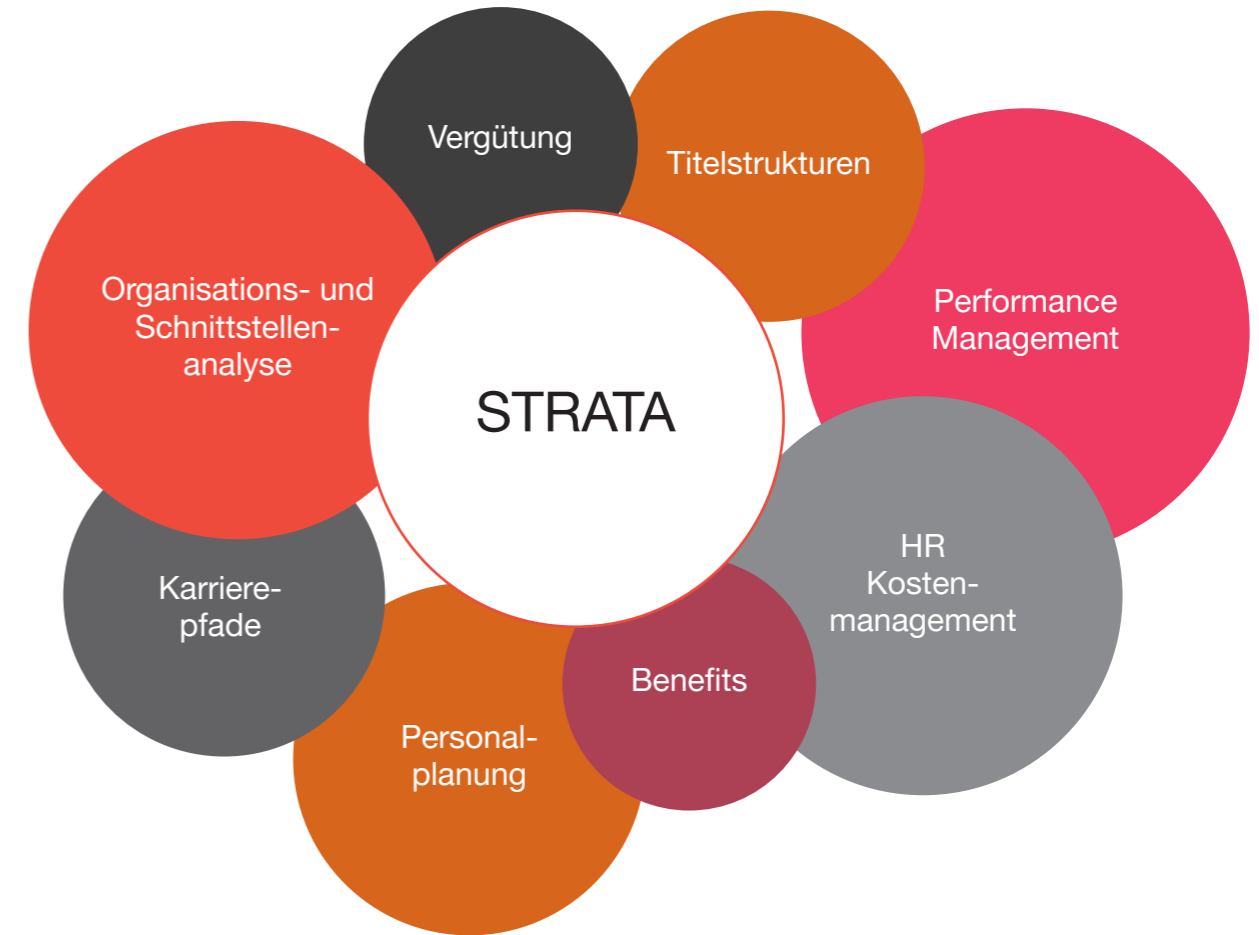


Funktionsbewertung mit der STRATA-Methode

STRATA schafft geordnete Verhältnisse

Funktionsbewertung schafft einen Ordnungsrahmen durch den Aufbau einer Grading-Struktur, in der die unterschiedlichen Wertigkeiten der unternehmenseigenen Funktionen abgebildet werden. Die Grading-Struktur schafft somit Transparenz und Vergleichbarkeit in gewachsenen Organisationsstrukturen. So können Funktionen, die sich laut Organigramm auf der gleichen Ebene befinden, nach der Funktionsbewertung ganz unterschiedlichen Grades zugeordnet sein.

An dieses für den Mitarbeitenden und das Unternehmen nachvollziehbare Wertigkeitsgefüge können verschiedene HR-Instrumente wie Vergütung, Benefits, Karrierepfade etc. geknüpft werden.



Die Vorteile der STRATA-Funktionsbewertungsmethode im Überblick

Vorteile der STRATA-Methode und unseres Beratungsansatzes im Überblick

- **Flexibel:** Wir drängen Sie nicht in ein Raster. Unser Ziel ist die Entwicklung einer Grading-Struktur, die Ihre Unternehmenswirklichkeit widerspiegelt.
- **Transparent:** Unser System ist transparent für Sie und Ihre Mitarbeitenden. Führungskräfte werden in den Bewertungsprozess der direkt an sie berichtenden Funktionen involviert. So lernen sie das System kennen, verstehen es und tragen die Bewertungsergebnisse mit.
- **Einfach:** Das Instrument ist einfach in der Anwendung und die Bewertungsskalen sind leicht verständlich. Wir werden Sie im Laufe des Projekts befähigen, die STRATA-Methode anzuwenden, sodass Sie diese nach dem Projekt selbstständig nutzen und administrieren können. Hierbei entstehen keinerlei zusätzliche Kosten für Sie. Bei Bedarf stehen wir Ihnen auch nach Abschluss des Projekts als Sparringspartner:innen zur Verfügung.



Standard ist nicht unser Anspruch

Wir setzen mit der STRATA-Methode einen festen Rahmen, den unsere Kunden bedarfsorientiert anpassen können.

- **Unabhängig:** Wir sind unabhängige Partner:innen. Wir greifen gern auf Systeme und Daten (z. B. Vergütungsbenchmarks) zurück, die Sie bereits intern nutzen, um so die Kosten im Rahmen zu halten.
- **Leidenschaftlich:** Wir arbeiten mit Leidenschaft und haben uns zum Maßstab gesetzt, die Ziele unserer Kundschaft erfolgreich umzusetzen. Hierfür erarbeiten wir gemeinsam mit Ihnen, wie Sie Ihre personalpolitischen Ziele mit der Einführung einer Grading-Systematik verwirklichen können und setzen diese in die Tat um.
- **International:** Bei der Einführung eines neuen Grading-Systems können wir Sie in Europa und weltweit unterstützen und auf ein globales Netzwerk von erfahrenen STRATA-Beratungen zurückgreifen. Wir, als Center of Excellence, trainieren regelmäßig unsere PwC-Kolleg:innen weltweit, um einen einheitlichen Qualitätsstandard sicherstellen zu können.

Die STRATA-Methode im Überblick



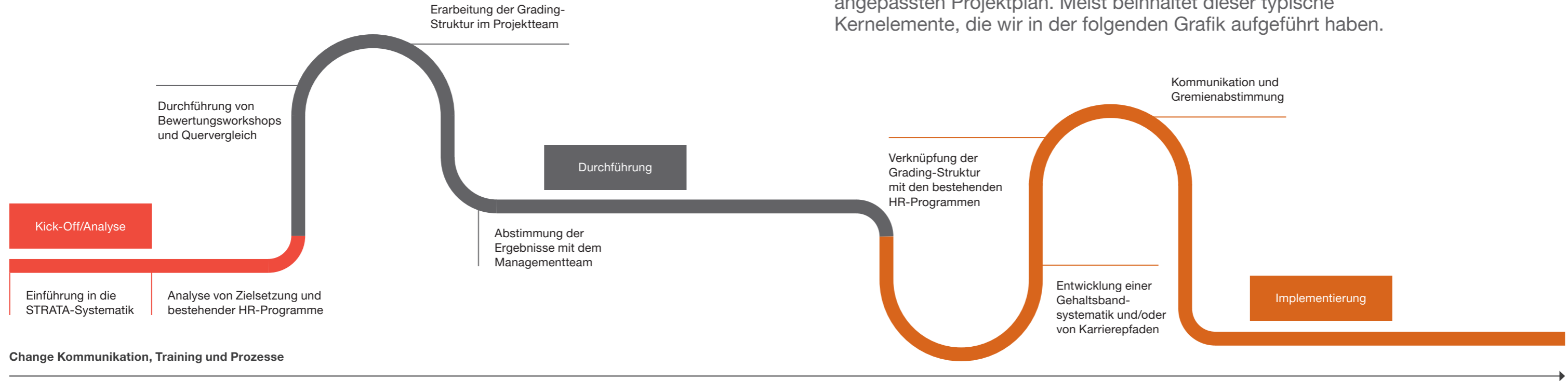
Einfach und transparent

Jede Funktion wird anhand der acht STRATA-Kriterien bewertet. Jedes Kriterium wird durch eine mit Punkten hinterlegte Skala definiert. Durch die Addition dieser Punkte erhält jede Funktion im Unternehmen einen STRATA-Gesamtwert. Dieser bildet die Basis für den Aufbau des unternehmenseigenen Grading-Systems.

Die STRATA-Skalen

Wissen & Können	A	Fachwissen (beschreibt die Breite, Tiefe und Vielfalt des Fachwissens)
	B	Unternehmenskenntnis (beschreibt das Kennen und Verstehen interner Strukturen, Prozesse und Märkte)
	C	Management von Beziehungen und Mitarbeitenden (beschreibt die Fähigkeit, andere Menschen zu überzeugen und zu motivieren)
Probleme erkennen & lösen	D	Denkrahmen (beschreibt die intellektuellen Anforderungen, unabhängige und kreative Denkprozesse auszuführen)
	E	Schwierigkeitsgrad (beschreibt die Komplexität und Unsicherheit bei der Bewertung und Entwicklung unterschiedlicher Lösungen)
Verantworten & Beeinflussen	F	Entscheidungsfreiraum (beschreibt den Umfang autonom zu treffender Entscheidungen und Handlungen)
	G	Einflussgröße (misst die mit den Aufgaben einer Stelle verbundene Verantwortung)
	H	Einfluss auf Zielerreichung (misst die Stärke des Einflusses auf die Zielerreichung)

STRATA in der Praxis



Unser gemeinsamer Weg

Gemeinsam erarbeiten wir mit Ihnen einen auf Ihre Bedürfnisse angepassten Projektplan. Meist beinhaltet dieser typische Kernelemente, die wir in der folgenden Grafik aufgeführt haben.

Eine Auswahl an Referenzprojekten

Kunde	Unsere Rolle	Erfolgsindikatoren
Nichtregierungsorganisation (> 200 Mitarbeiter)	<ul style="list-style-type: none"> • Definition der Funktionen im Unternehmen • Entwicklung von Funktionsbeschreibungen gemeinsam mit dem Auftraggebenden • Durchführung der Funktionsbewertung für das gesamte Unternehmen in Deutschland sowie im relevanten europäischen Ausland • Basierend auf den Bewertungsergebnissen – Entwicklung einer neuen Grading-Struktur sowie von Gehaltsbändern • Unterstützung bei der Mitarbeiter:innenkommunikation sowie bei den Verhandlungen mit dem Betriebsrat 	<ul style="list-style-type: none"> • Fairness in der Vergütung • Impulse für das Performance-Management • Akzeptanz schaffen durch intensive und breite Mitarbeiter:innen-kommunikation
Öffentlicher Dienst (> 2.500 Mitarbeiter)	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation und Moderation von Workshops zur Bewertung der Funktionen der 3. und 4. Führungsebene • Durchführung eines Quervergleichs der bewerteten Funktionen • Unterbreitung eines Vorschlags zur Neuordnung der Funktionen zu den Tarifgruppen des Spartentarifvertrags 	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserung der Zuordnung der Stellen zu den Tarifgruppen des Spartentarifvertrags

Kunde	Unsere Rolle	Erfolgsindikatoren
Mittelständisches Unternehmen (> 5.000 Mitarbeiter)	<ul style="list-style-type: none"> • Einzelanalytische Bewertung aller Funktionen • Aufbau einer neuen, an das Unternehmen angepassten Grading-Systematik, verknüpft mit Grundgehaltsbändern • Benchmarking unterschiedlicher Funktionen zur Überprüfung der Lage im Gehaltsband • Simulation von Kostenimplikationen aus der Einführung der neuen Gehaltsbänder • Einführung einer Merit-Increase-Matrix zur Kopplung von Gehaltsanpassungen an Beurteilungsergebnisse • Begleitung der Betriebsratsverhandlungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Akzeptierte Gesprächspartner:innen für das Management, die Personalfunktion und die Arbeitnehmer:innenvertreter • Erhöhung der Transparenz in der Vergütungsfindung • Stärkung der Leistungskultur
DAX-Konzern (> 100.000 Mitarbeiter)	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung einer Grading-Systematik für den Konzern weltweit basierend auf den STRATA-Bewertungsergebnissen • Schulung in der Anwendung der Methode • Regelmäßiges Coaching bei Anwendungsfragen 	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung der Transparenz der globalen Funktionslandschaft

Unsere Referenzen

STRATA ist ein seit Jahren erfolgreich im Markt etabliertes Funktionsbewertungsinstrument und wird von mittelständischen Unternehmen, wie von Großkonzernen aus unterschiedlichen Branchen genutzt. Gerade die Flexibilität der STRATA-Methode wird von unserer Kundschaft geschätzt.

Ihre Ansprechpartner:innen



Katja Seitz
Senior Managerin
Leadership & Reward Consulting
Tel.: +49 170 3339085
katja.seitz@pwc.com



Carolina Jahn
Managerin
Reward Consulting
Tel.: +49 1515 8822551
carolina.jahn@pwc.com

Über uns

Unsere Mandanten stehen tagtäglich vor vielfältigen Aufgaben, möchten neue Ideen umsetzen und suchen Rat. Sie erwarten, dass wir sie ganzheitlich betreuen und praxisorientierte Lösungen mit größtmöglichem Nutzen entwickeln. Deshalb setzen wir für jeden Mandanten, ob Global Player, Familienunternehmen oder kommunaler Träger, unser gesamtes Potenzial ein: Erfahrung, Branchenkenntnis, Fachwissen, Qualitätsanspruch, Innovationskraft und die Ressourcen unseres Expertennetzwerks in 155 Ländern. Besonders wichtig ist uns die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Mandanten, denn je besser wir sie kennen und verstehen, umso gezielter können wir sie unterstützen.

PwC Deutschland. Rund 12.000 engagierte Menschen an 21 Standorten. 2,3 Mrd. Euro Gesamtleistung. Führende Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft in Deutschland.

Die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft bekennt sich zu den PwC-Ethikgrundsätzen (zugänglich in deutscher Sprache über www.pwc.de/de/ethikcode) und zu den Zehn Prinzipien des UN Global Compact (zugänglich in deutscher und englischer Sprache über www.globalcompact.de).

© 2023 PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Alle Rechte vorbehalten.
„PwC“ bezeichnet in diesem Dokument die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die eine Mitgliedsgesellschaft der PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) ist. Jede der Mitgliedsgesellschaften der PwCIL ist eine rechtlich selbstständige Gesellschaft.