



Funktionsbewertung mit der STRATA-Methode



Funktionsbewertung mit der STRATA-Methode

Funktionsbewertung als Basis für einen Vergütungsrahmen

STRATA schafft Struktur

Die Funktionsbewertung mit der STRATA-Methode schafft Struktur und damit **Klarheit, Transparenz und Vergleichbarkeit** im Hinblick auf den Vergleichswert jeder Funktion im Unternehmen. Dies ist besonders wichtig in Organisationen mit historisch gewachsenen Organisationsstrukturen und heterogenen HR-Instrumenten. Der Einsatz von STRATA hilft Unternehmen, **Konsistenz und Transparenz** als Grundlage für eine Vielzahl von Personalinstrumenten und für gesetzliche Vorgaben zu schaffen.



Flexibel

Transparent

Einfach

Jede Funktion wird anhand von **elf STRATA-Kriterien** bewertet. Jedes Kriterium ist durch eine Skala definiert, die aus **STRATA-Punkten** besteht. Die Addition dieser Punkte ergibt für jede Funktion in der Organisation eine STRATA-Gesamtpunktzahl. Diese Punktzahl ist die Grundlage für den Aufbau eines organisationsspezifischen Bewertungssystems.

Die STRATA-Methode im Überblick (I/II)

Die Dimensionen und Kriterien im Detail

Jede Funktion wird nach den gleichen Dimensionen und Kriterien bewertet, die an die **Größe und Komplexität** des Unternehmens angepasst sind.

 Wissen & Können			 Probleme lösen		 Beeinflussen & Verantworten		
A	B	C	D	E	F	G	H
Fachwissen	Unternehmenskenntnis	Management von Beziehungen und Mitarbeitenden	Denkrahmen	Schwierigkeitsgrad	Entscheidungsfreiraum	Einflussgröße	Einfluss auf Zielerreichung
Breite, Tiefe und Vielfalt an Fach-, Geschäfts-, Prozess- und allgemeinem Managementwissen sowie die notwendige Berufserfahrung	Komplexitätsgrad der Kenntnisse und des Bewusstseins in Bezug auf das Geschäft, die Märkte, Ziele, Richtlinien, Prozesse und Verfahren eines Unternehmens	Fähigkeit, andere zu überzeugen und zu motivieren, einschließlich Aspekte der Kommunikation, Führung, kulturellen Integration usw.	Umfang des Denkens, um Konzepte und Verfahren zur Lösung der gestellten Aufgaben entwickeln zu können	Komplexität der Probleme und Unsicherheit der Informationen bei der Bewertung und Entwicklung von Lösungen	Autonomer Entscheidungsspielraum mit direktem Bezug zur Ebene des Denkspielraums (folgt hierarchischem Aufbau)	Umfang der Ressourcen, die sowohl direkt gesteuert als auch indirekt beeinflusst werden	Intensität des Einflusses einer Position auf die Zielerreichung der indirekt beeinflussten Ressourcen des Unternehmens

Die STRATA-Methode im Überblick (II/II)

Drei Kriterien zur Sicherstellung der Konformität mit der EU-Entgelttransparenzrichtlinie



**Belastungen
und Arbeitsbedingungen**

I
Körperliche
Belastung

J
Psychosoziale
Belastung

K
Arbeits-
bedingungen

Körperliche
Eigenschaften
und Fähigkeiten
(Beweglichkeit,
Geschicklichkeit)
und die mit der
Arbeit
verbundenen
körperlichen
Anstrengungen,
wie Heben,
Bücken)

Veränderungen
und emotionale
Interaktionen
(intern/extern);
Häufigkeit,
Komplexität und
Intensität
bestimmen die
Dauerbelastung

Physische
Risiken,
Sicherheits-
vorgaben,
Kundennähe und
Überwachung
nach Zeitanteil;
ungünstige
Bedingungen
erhöhen
Anforderungen &
beeinträchtigen
das Wohlbefinden

Nach der Entgelttransparenzrichtlinie der EU muss eine objektive und geschlechtsneutrale Funktionsbewertung angewandt werden.

Folgende vier Faktoren sollte die Bewertung dabei umfassen:

- 1. Kompetenzen
- 2. Belastungen
- 3. Verantwortung
- 4. Arbeitsbedingungen

Mithilfe der STRATA-Methodik sind Sie heute bereits konform mit diesen Anforderungen.

Anforderungen der EU-Richtlinie	STRATA-Skalen	Konform
Kompetenzen	Skalen A – E	✓
Belastungen	Skalen I & J	✓
Verantwortung	Skalen F – H	✓
Arbeitsbedingungen	Skala K	✓

Der STRATA Bewertungsprozess im Überblick

Beispiel

Schritt 1		Schritt 2		Schritt 3		Schritt 4		Schritt 5		Schritt 6			
Feststellung der zu bewertenden Funktionen		Beginn mit Bewertungsskala A, sukzessive Bewertung aller Funktionen entlang der A-Skala (Vertikal)		Bewertung aller Funktionen anhand der B-Skala sowie aller weiteren Skalen (Vertikal)		Addition der Punkte zu einer STRATA-Gesamtpunktzahl pro Funktion (Horizontal)		Diskussion der Rangfolge und Entfernungen zwischen den Funktionswerten		Review und, wenn nötig, Anpassung individueller Bewertungen			
		Funktionsbewertung											
Funktionstitel		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	Summe
	Funktion a	12	10	9	11	9	9	7	9	5	7	7	95
	Funktion b	11	8	7	9	7	7	6	8	5	6	6	80
	Funktion c	10	5	6	8	5	6	7	5	6	5	6	69
	Funktion d	7	3	4	7	4	4	2	6	6	5	5	53

Die Rolle von PwC

PwC unterstützt Sie in folgenden Bereichen

- Vorbereitung der Funktionsbewertung auf der Grundlage von maßgeschneiderten STRATA-Skalen und -Methoden, Sicherstellung einer angemessenen Anwendung innerhalb der Organisation
- Unterstützung der Kundenorganisation in der Phase der Funktionsbewertung (direkte Teilnahme als Experte während des Funktionsbewertungsprozesses)
- Verbesserung der Objektivität, Reliabilität und Validität durch den gesamten Bewertungsprozess externer Expertise
- Analyse der aktuellen internen Gehaltsstruktur
- Vorschlag von adäquaten zukünftigen Gehaltsstrukturen und -systemen
- Entwicklung einer adäquaten Einstufungsstruktur einschließlich des Transfers vom alten zum neuen System gemeinsam mit der Kundenorganisation
- Vorbereitung auf die Entgelttransparenzrichtlinie

PwC kann folgende zusätzliche Unterstützung anbieten:

- Regelmäßige Neuanpassungen des Systems (Funktionsbewertung, Gehaltsmanagement, Einstufung, externe Marktuntersuchungen)
- Integration von Gehaltssystemen anderer Organisationen, die andere Systeme anwenden,
- z. B. bei Reorganisationen, Fusionen und Übernahmen
- Verknüpfung von Funktionsbewertungs- und Einstufungsstrukturen mit anderen HR-Instrumenten und/oder -Tools, z.B.
 - Leistungsbeurteilungssystem, leistungsorientierte Entgeltstrukturen (Bonussystem, leistungsbezogene Entgeltentwicklungsinstrumente)
 - Talentmanagement und Karriereplanung
 - HRIS
 - Kompetenzmanagement

Ihre Kontaktpersonen



Sandra Golla
Director

HR Transformation
Mobile: +49 1514 0490827
sandra.golla@pwc.com



Pia Pleines-Müller
Senior Managerin

HR Transformation
Reward & Benefits
Mobile: +49 151 65915452
pia.isabel.pleines-mueller@pwc.com



Carolina Jahn
Managerin

HR Transformation
Reward & Benefits
Mobile: +49 151 58822551
carolina.jahn@pwc.com



Jannick Dietz
Manager

HR Transformation
Reward & Benefits
Mobile: +49 160 402 2664
jannick.dietz@pwc.com



Lisa Friederichs
Associate

HR Transformation
Reward & Benefits
Mobile: +49 170 8153599
lisa.friederichs@pwc.com

Wir freuen uns auf eine Zusammenarbeit mit Ihnen!