

Funktionsbewertung mit der STRATA-Methode

Funktionsbewertung mit der STRATA-Methode

Funktionsbewertung als Basis für einen Vergütungsrahmen

STRATA schafft Struktur

Die Stellenbewertung mit der STRATA-Methode schafft Struktur und damit **Klarheit, Transparenz und Vergleichbarkeit** im Hinblick auf den Vergleichswert jeder Stelle 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 Stelle 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 Stelle 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 und Können

A	B	C
Fachwissen	Unternehmenskenntnis	Management von Beziehungen und Mitarbeitenden
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 Aspekten der Kommunikation, Führung, kulturellen Integration usw.



Probleme lösen

D	E
Denkrahmen	Schwierigkeitsgrad
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



Beeinflussen & Verantworten

F	G	H
Entscheidungsfreiraum	Einflussgröße	Einfluss auf Zielerreichung
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	J	K
Körperliche Belastung	Psychosoziale Belastung	Arbeitsbedingungen
Körperliche Eigenschaften und Fähigkeiten (wie bspw. 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, Sicherheitsvorgaben, Kundennähe und Überwachung nach Zeitanteil; ungünstige Bedingungen erhöhen Anforderungen & beeinträchtigen das Wohlbefinden

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

Folgende vier Faktoren sollte die Bewertung dabei umfassen:

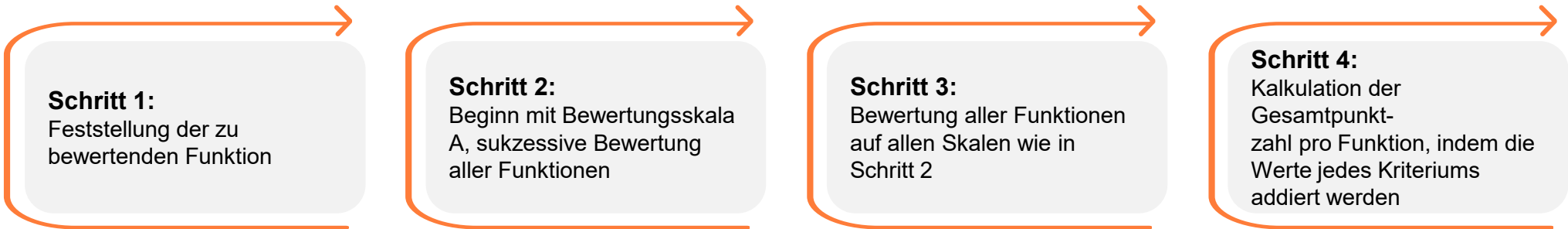
- 1. Kompetenzen
- 2. Belastungen
- 3. Verantwortung
- 4. Arbeitsbedingungen

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



Funktionstitel	Funktionsbewertung											Summe
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	
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

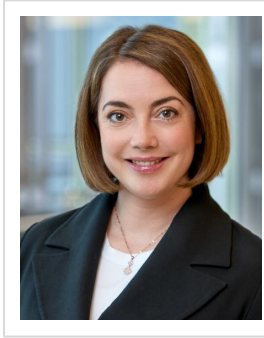
PwC unterstützt Sie in folgenden Bereichen

- 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



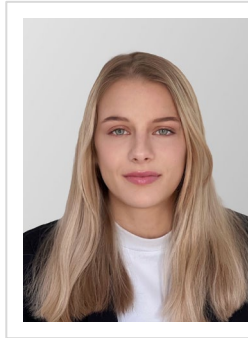
Carolina Jahn
Managerin

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!