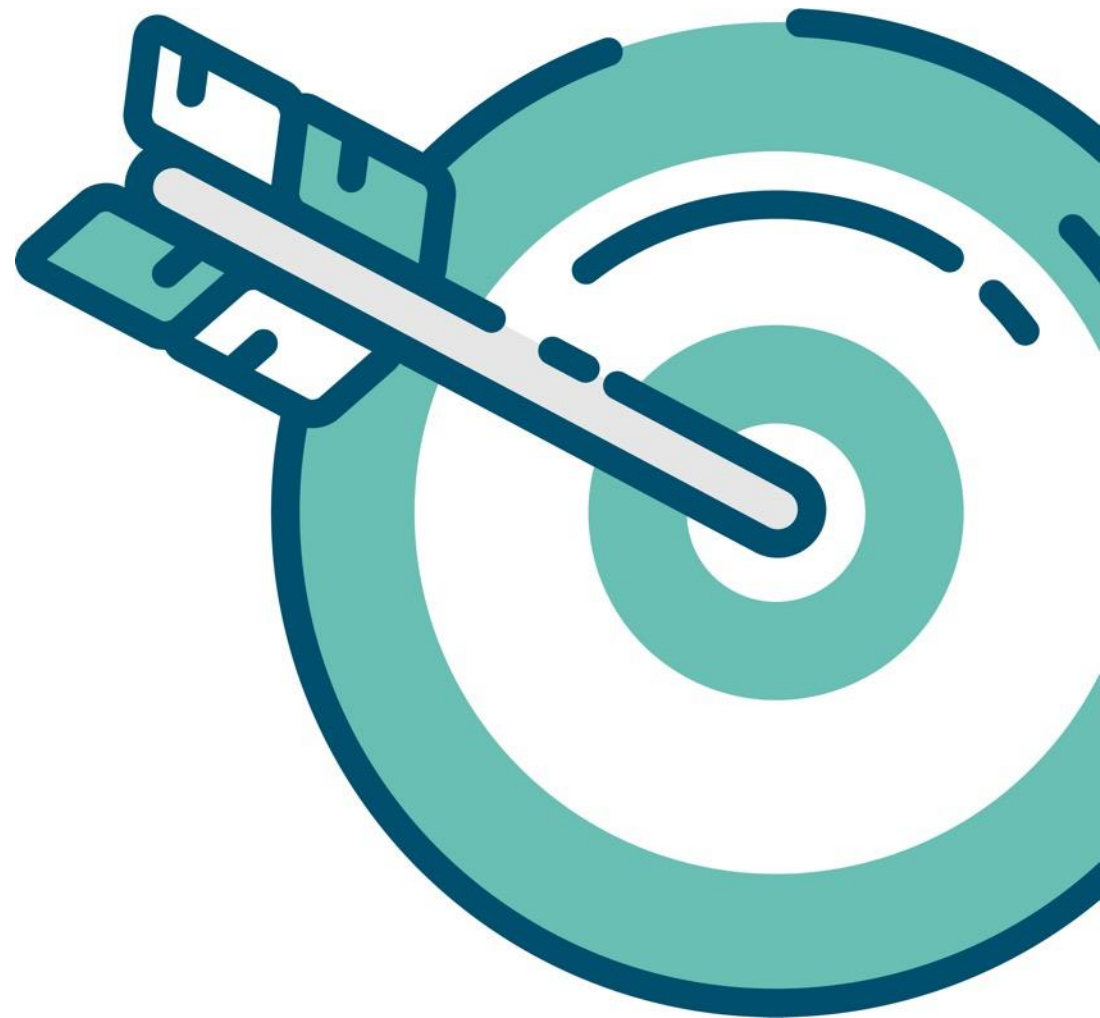




gradar
the job evaluation engine

Stellenbewertung
einfach gemacht.

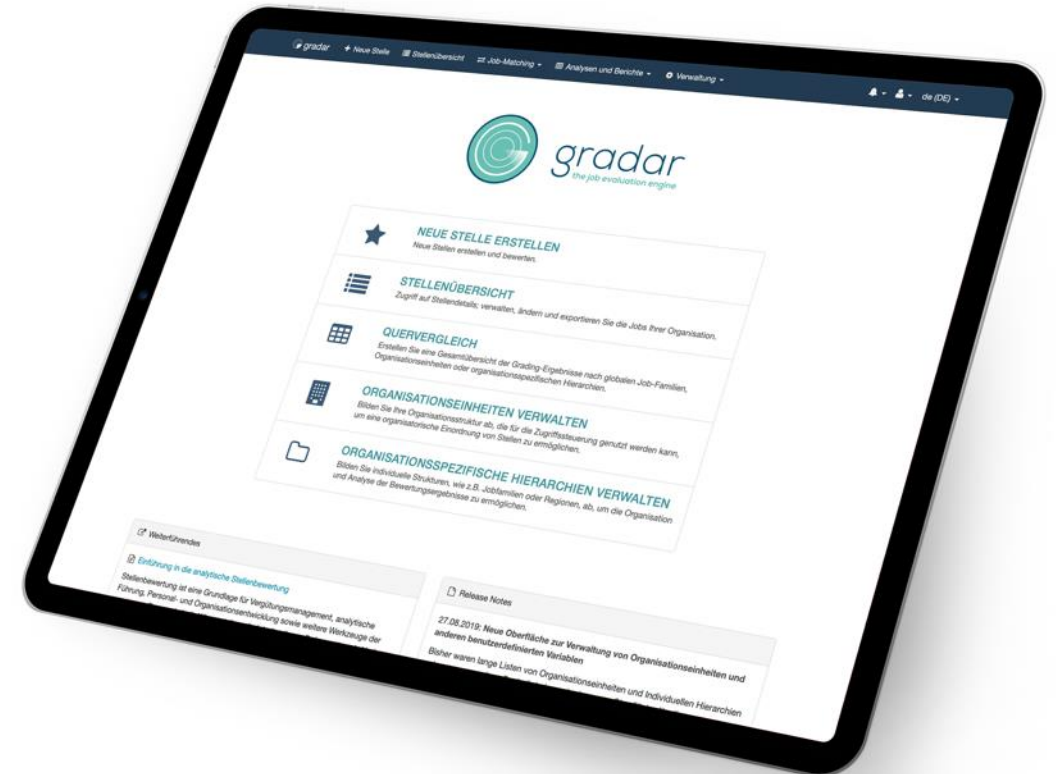
Analytisch. Belastbar. Fair.



gradar – the job evaluation engine

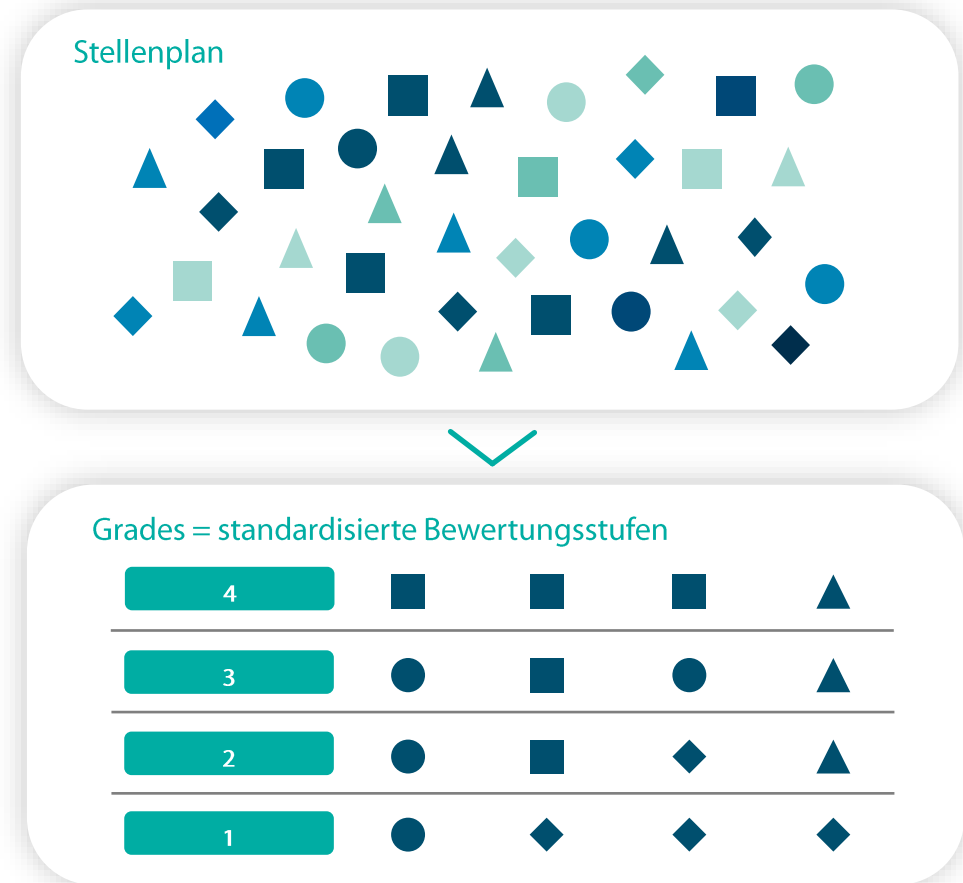
gradar ist ein modernes und preiswertes System zur **anforderungsbasierten Stellenbewertung**.

gradar verfügt über ein automatisiertes **Matching zu Benchmark-Jobs** aus Vergütungsstudien, das eingebettete **TMA-Kompetenzmodell** sowie eine optionale Bewertung der **Arbeitsbedingungen**.



Was ist analytische Stellenbewertung?

- Der Begriff Stellenbewertung beschreibt ein standardisiertes Verfahren, das auf der Basis von Stellenanforderungen Positionen innerhalb eines Unternehmens bewertet.
- Bei der **analytischen Stellenbewertung** wird der relative Wert einer Position ermittelt
- Positionen mit vergleichbarer Bewertung werden auf gleichem Niveau (= Grade) gezeigt
- Dabei werden nicht die Positionsinhaber, bisherigen Titel oder Berichtswege bewertet, sondern die konkreten Anforderungen an die Stelle analysiert.



70 Jahre Stellenbewertung Von der Preisbestimmung zur Wertermittlung

In der Vergangenheit war Stellenbewertung häufig ein hochkomplexes Verfahren, für das oftmals „**Geheimwissen**“ teurer Berater zur Bedienung erforderlich war.

gradar.com hingegen ist **einfach und verständlich** und macht ein traditionelles Beratungsgeschäft zu einem Produktgeschäft.



“pen & paper Punktejagd”

“web-basierte Anforderungsanalyse”

Wie funktioniert gradar als Stellenbewertungssystem?

1.

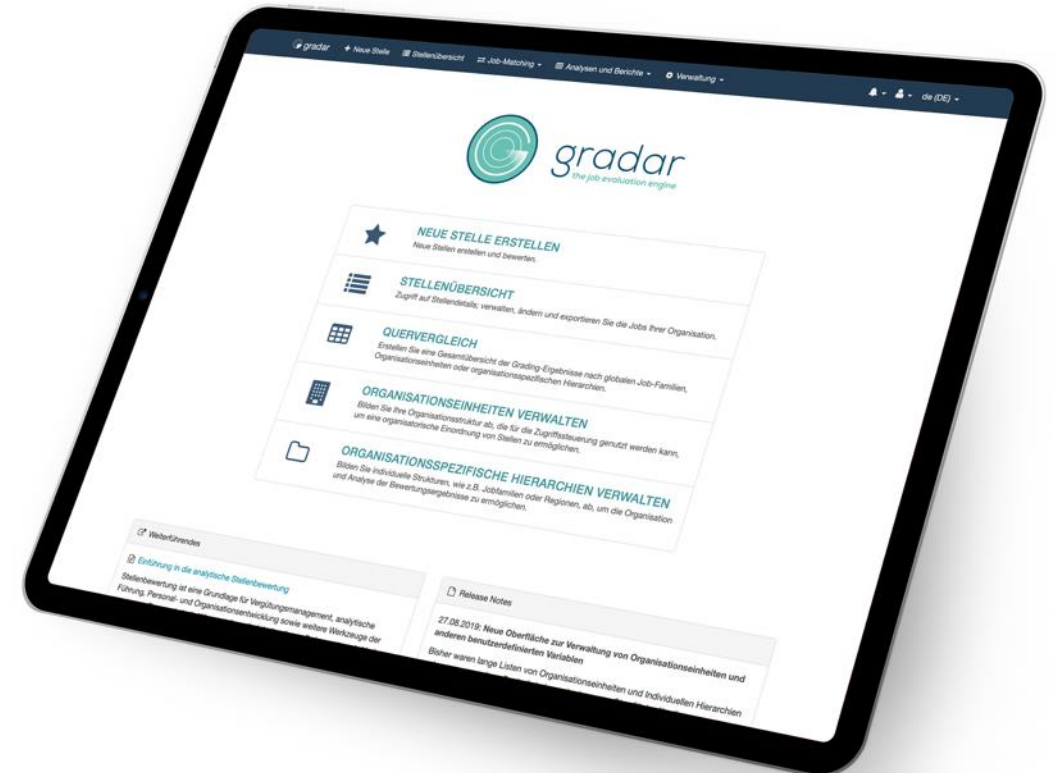
Organisationsanalyse

Analyse der Aufbauorganisation hinsichtlich

- Internationalität
- Berichtswege
- Abhängigkeiten

Dokumentation der Begriffsdefinitionen

- Organisation
- Bereich
- Abteilung
- Gruppe / Team



Wie funktioniert gradar als Stellenbewertungssystem?

2.

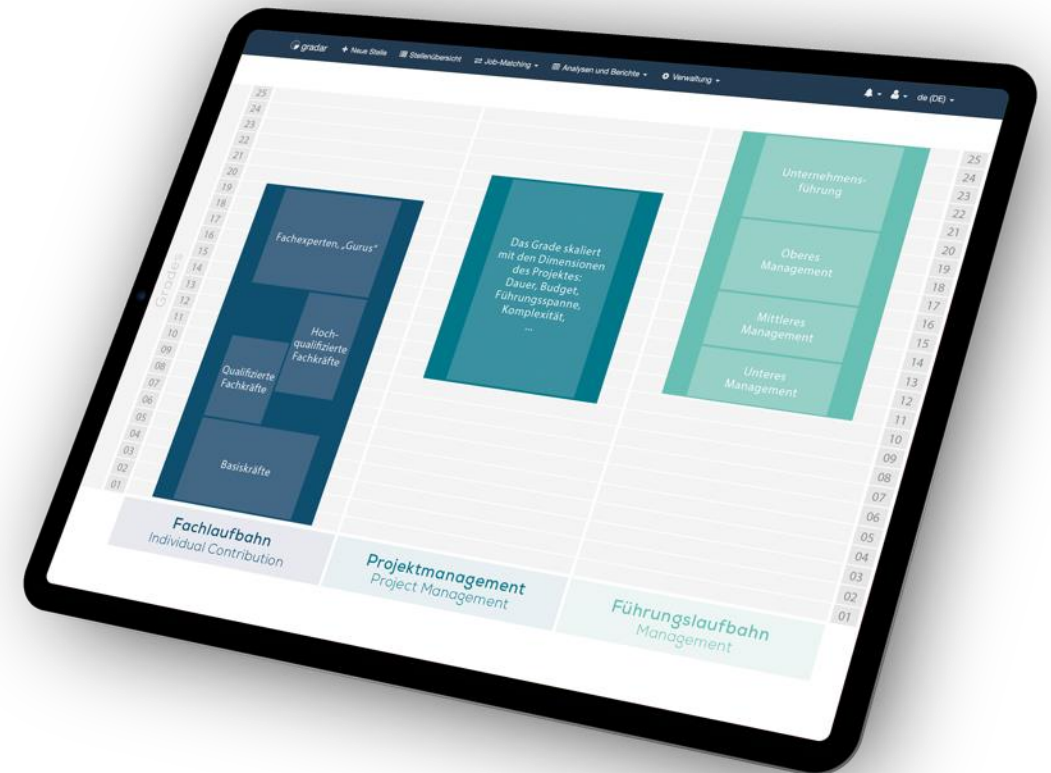
Analytische Stellenbewertung

Stellenbewertung in

- Fachlaufbahn
- Projektmanagement
- Führungslaufbahn

Dokumentation der Stellenbewertung

- Wahl der Laufbahn
- Wahl der jeweiligen Faktorausprägung
- Quervergleich



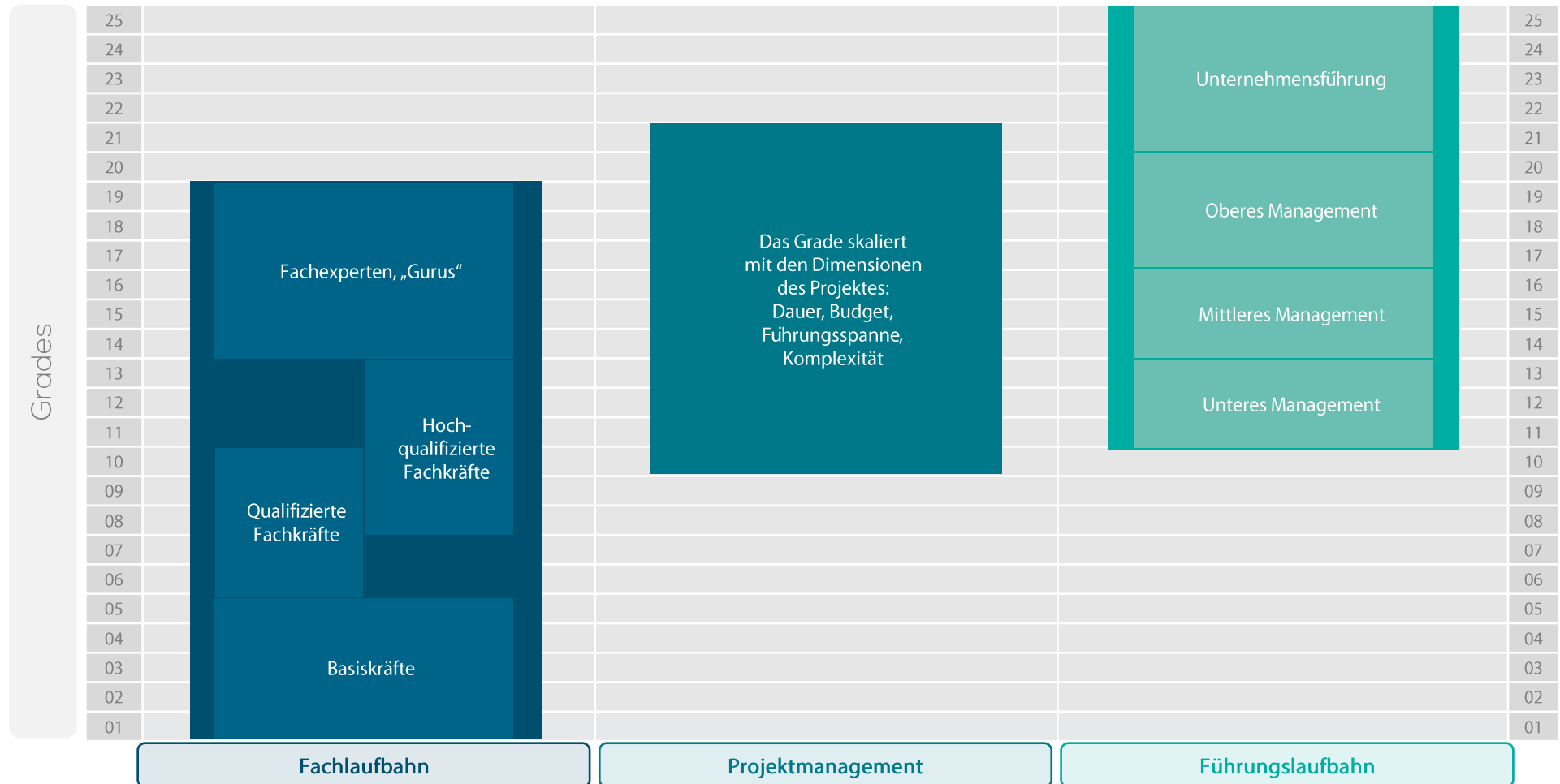
Die Definitionen der gradar Laufbahnen im Vergleich

Fachlaufbahn	Projektmanagement	Führungslaufbahn
<p>Die Position leistet ihren Beitrag hauptsächlich durch Anwendung und Entwicklung spezifischer Fachkenntnisse.</p> <p>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. 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>

Laufbahnspezifische Faktoren



Durch die Stellenbewertung erhält jede Stelle ein Grade, das auf der „Grade Map“ verortet werden kann.



Stellenbewertung in vier Schritten

1.

Stammdaten anlegen

The screenshot shows the 'Grading bearbeiten' form in the 'Stellenübersicht' view. A blue circle highlights the following fields:

- Bezeichnung:** Team Leader Payroll
- Job-Code:** HR-PAY-MM-A1
- Anmerkungen:** Operational team leader who...
 - prepares documents on taxes, social security contributions, occupational pension, group insurance, etc., and maintains regular exchanges with internal and external contacts,
 - leads a team of (senior) payroll specialists,
 - is the product owner for the local payroll system,
 - is process owner for all processes in the functional area.
- Organisationseinheit:** Sol Systems LLC | Corporate
- Jobfamilie:** Human Resources | People | Lohnbuchhaltung

2.

Laufbahn wählen

The screenshot shows the 'Grading bearbeiten' form in the 'Stellenübersicht' view. A blue circle highlights the 'Laufbahn' section with the following options:

- 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 ist fachliche Führung einer Disziplin 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 und beinhaltet, ohne Einschränkungen, die Koordination, Planung und Verteilung von Personal, Ressourcen, Budgets usw. im Rahmen von zeitlich und fachlich begrenzten einmaligen Vorhaben (Produkt oder Dienstleistung).

Stellenbewertung in vier Schritten

3. Bewertung der einzelnen Faktoren

Grading bearbeiten **Fertig**

Einzel-Ansicht Gesamt-Ansicht

Laufbahn 1 2 3 4 5 6 7 8 Ergebnis

dem Faktor Fachwissen bewerten wir die Anforderungen an die jeweilige Ausbildung mit der Positionsinhaber dazu befähigt werden, berufstypische Aufgaben und Sachverhalte zu bewältigen. Dies wird durch die Einordnung bildet die Orientierung an erworbenen Kompetenzen und dem einhergehenden Fachwissen in Theorie und Praxis. Das Modell ist kompatibel mit den Niveaus des Europäischen Qualifikationsrahmens. Die unterschiedlichen Qualifikationsniveaus orientieren sich an formalisierten Abschlüssen, doch kann die Qualifikation auch auf anderem Wege erworben werden. Fachliche Kernkompetenzen für die Stelle.

6 - Die Tätigkeit erfordert Fachwissen, das einen Hochschulabschluss...

Z.B. Bachelor-Abschlüsse, Meister, Techniker, Fachwirte oder auf anderem Wege wie z. B. durch Berufserfahrung erworbene vergleichbare Qualifikationen Bei einem Abschluss dieses Niveaus liegt der Fokus auf dem Erwerb von anwendungsorientiertem Fachwissen und Prozesswissen. Zuarbeit zur Entwicklung neuer Methoden und zur Entwicklung neuer Methoden. Im US-amerikanischen Bildungswesen entspricht dieses Niveau einem Undergraduate Degree.

Weiter →

4. Quervergleich zur Qualitätssicherung

Quervergleich

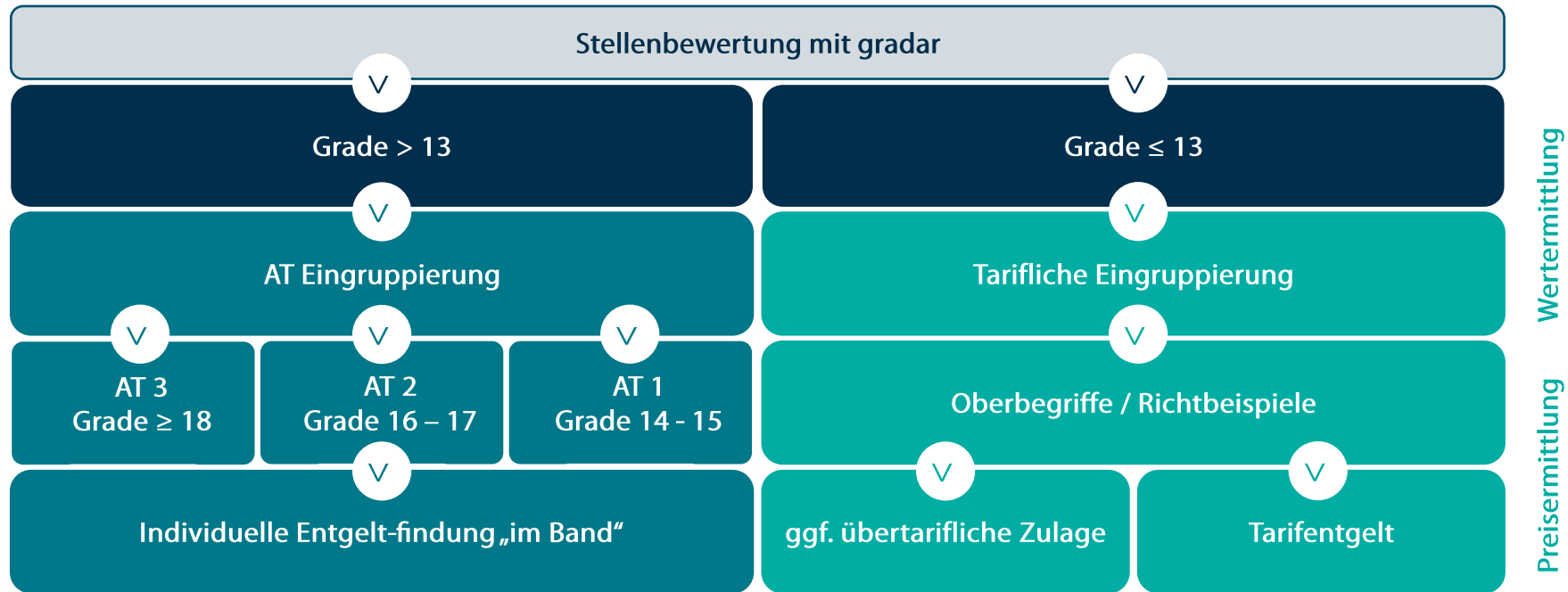
Export Übersicht Quervergleich

Vergleichskriterien: Grade Organisationsinheit Filter zurücksetzen

Anchor Jobs	Corporate	Automotive	Engineering Services	Tours
Führungslaufbahn	Führungslaufbahn	Führungslaufbahn	Führungslaufbahn	Führungslaufbahn
Vice President Corporate Human Resources - Human Resources	Senior Vice President Dealership Network - Dealership / Retail / Sales	Senior Vice President Project Management - Research & Development	Senior Vice President Engineering Services	Senior Vice President Procurement - Leisure and Travel
Fachlaufbahn	Führungslaufbahn	Führungslaufbahn	Fachlaufbahn	Fachlaufbahn
Chief Software Architect - IT	Plant Manager - Manufacturing / Production	Plant Manager - Manufacturing / Production	Executive Lead Engineer - Engineering	Chief Travel Blogger - Discovery & Planning
Führungslaufbahn	Fachlaufbahn	Fachlaufbahn	Fachlaufbahn	Fachlaufbahn
Senior Expert Compensation & Benefits - Human Resources	Senior Expert Learning & Development - Human Resources	Director Plant Maintenance - Manufacturing / Production	Principal Lead Engineer - Engineering	Expert General Safety and Protective Measures - Discovery & Planning
Führungslaufbahn	Führungslaufbahn	Führungslaufbahn	Führungslaufbahn	Führungslaufbahn

Der Übergang von Tarif zu AT könnte künftig anhand der Ergebnisse der Stellenbewertung definiert werden.

Prozessbeispiel

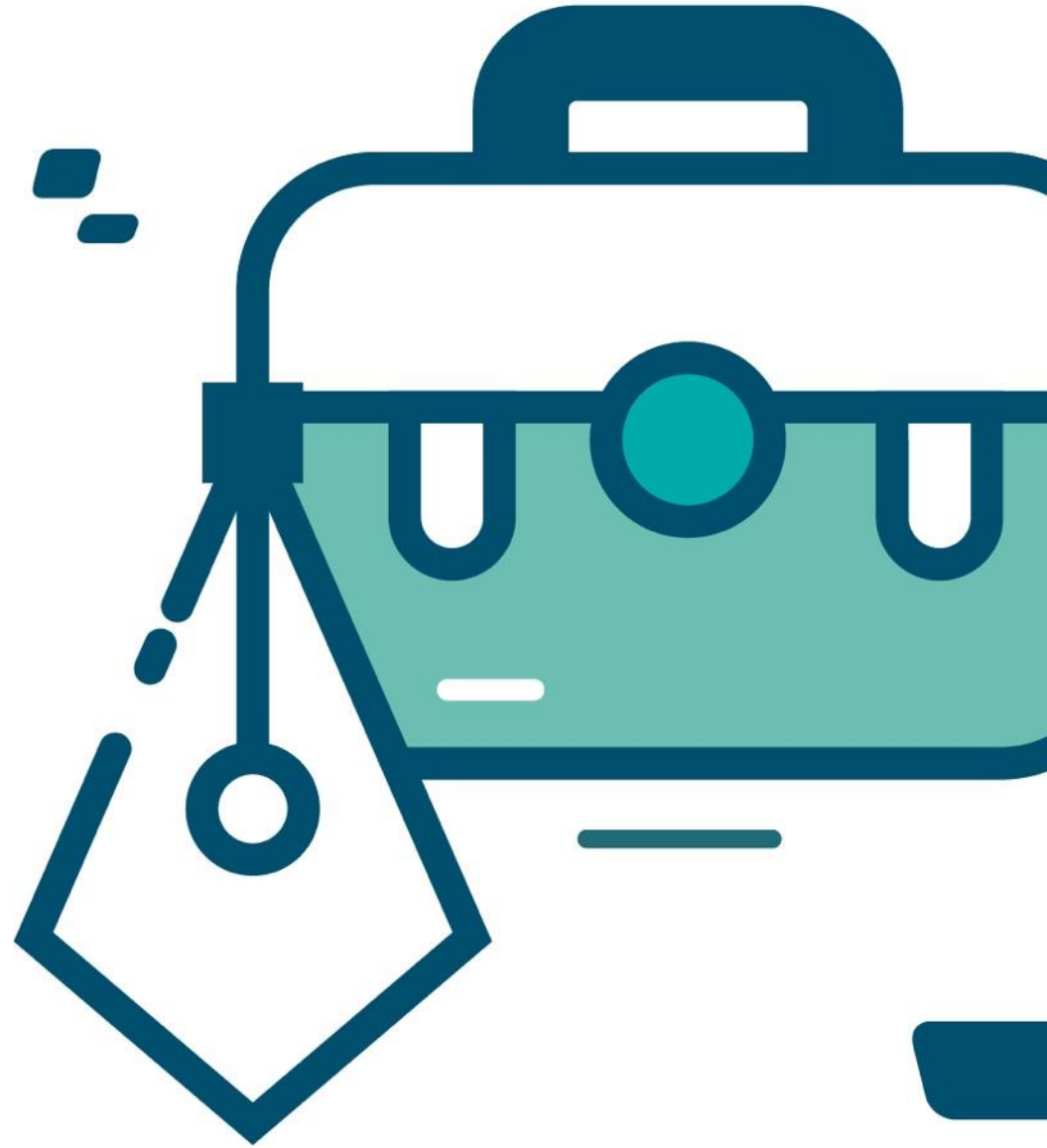


Hinweis: Durch die Vorschaltung der analytischen Stellenbewertung **mit gradar** wird transparent ermittelt, ob das dauerhafte Anforderungsniveau einer Stelle oberhalb dem Anforderungsniveau der höchsten Tarifstellen liegt. Hierzu gilt es anhand der Eingruppierungssysteme sowie der Richtbeispiele des Tarifvertrags eine belastbare Übersetzungstabelle zu ermitteln.



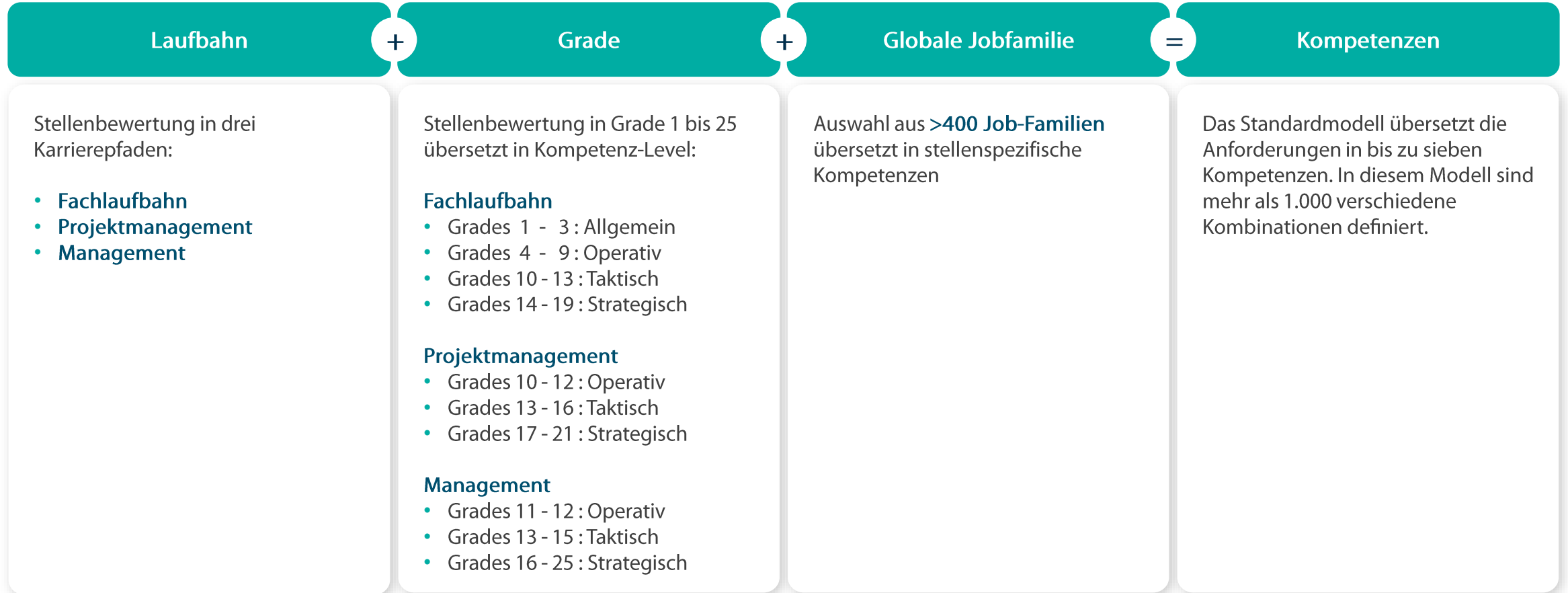
gradar
the job evaluation engine

Anwendungsfall.
Kompetenzmanagement.



Integriertes TMA-Kompetenzmodell

gradar übersetzt die Ergebnisse der analytischen Stellenbewertung in bis zu 7 stellenspezifische Kompetenzen und Verhaltensanker



Hinweis: Kundenspezifische Modelle können mit Hilfe von QPM und / oder gradar Partnern implementiert werden.

Ein spezieller Bericht zeigt die Auswahl der Kompetenzen für jede Stelle und ermöglicht das Filtern, Sortieren und Exportieren der Ergebnisse.

The screenshot displays a web interface for job management. At the top, there are navigation tabs: 'Stellenübersicht', 'Job-Matching', and 'Analysen und Berichte'. The current view is 'Analysen und Berichte'. A search bar at the top left contains the text 'in Bezeichnung und Job-Code suchen...'. Below the search bar, there are several filter controls: 'Organisationseinheit' (dropdown), 'Laufbahn' (dropdown), 'Global' (checkbox), 'Job-Familie' (dropdown), 'Job-Cluster' (dropdown), and 'Sol Systems Career Level' (dropdown). On the right side, there are three buttons: 'Export' (with a download icon), 'Import' (with an upload icon), and '+ Neue' (in a blue box). Below these buttons, there is a 'Filter zu' button with a magnifying glass icon. The main content is a table with columns for 'Organisationseinheit', 'Globale Jobfamilie', and job details. The first row is highlighted in blue and shows 'Organisationseinheit: Sol Systems LLC'. The table lists several job positions, including 'Software Engineer', 'Senior Software Engineer', and 'Scrum Master', with their respective details and a 'Filter zu' button for each row.

Organisationseinheit	Globale Jobfamilie	Job-Cluster	Job-Familie	Job-Code	Job-Bezeichnung	Grade	Filter zu
Sol Systems LLC .Corporate IT	Software Development		Forschung & Entwicklung		2. Top M		
Sol Systems LLC .Corporate IT	Software Development		Forschung & Entwicklung Software-Entwicklung		5. Mitar		
Sol Systems LLC .Corporate IT	Software Development		Forschung & Entwicklung Software-Entwicklung		5. Mitar		
Sol Systems LLC .Corporate IT	Software Development		Forschung & Entwicklung Software-Entwicklung		5. Mitar		
Sol Systems LLC .Corporate IT	Software Development		Forschung & Entwicklung Software-Entwicklung		4. Team		

Übersicht der allgemeinen Kompetenzen

Durch Laufbahn und Grade definiert und mit Job-Familien-spezifischen Kompetenzen kombiniert.

Fachlaufbahn	Projektmanagement	Führungslaufbahn
<p>Allgemein (Grade 1-3)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lernvermögen • Problemanalyse • Fachliche Professionalität 		
<p>Operativ (Grade 4-9)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lernvermögen • Problemanalyse • Fachliche Professionalität 	<p>Operativ (Grade 11-12)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verlaufskontrolle • Teamführung • Führungsstärke 	<p>Operativ (Grade 10-12)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Detailgenauigkeit • Lernvermögen • Planen und Organisieren • Problemanalyse • Ergebnisorientiertheit • Fachliche Professionalität • Schriftlicher Ausdruck
<p>Taktisch (Grade 10-13)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lernvermögen • Problemanalyse • Fachliche Professionalität 	<p>Taktisch (Grade 13-15)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entschlusskraft • Mitarbeiterentwicklung • Führungsstärke 	<p>Taktisch (Grade 13-16)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entschlusskraft • Lernvermögen • Überzeugungskraft • Planen und Organisieren • Problemanalyse • Ergebnisorientiertheit • Schriftlicher Ausdruck
<p>Strategisch (14-19)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lernvermögen • Problemanalyse • Visionäre Kraft 	<p>Strategisch (16-25)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unternehmergeist • Führungsstärke • Netzwerken • Visionäre Kraft 	<p>Strategisch (17-21)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entschlusskraft • Lernvermögen • Überzeugungskraft • Planen und Organisieren • Problemanalyse • Ergebnisorientiertheit • Schriftlicher Ausdruck



gradar
the job evaluation engine

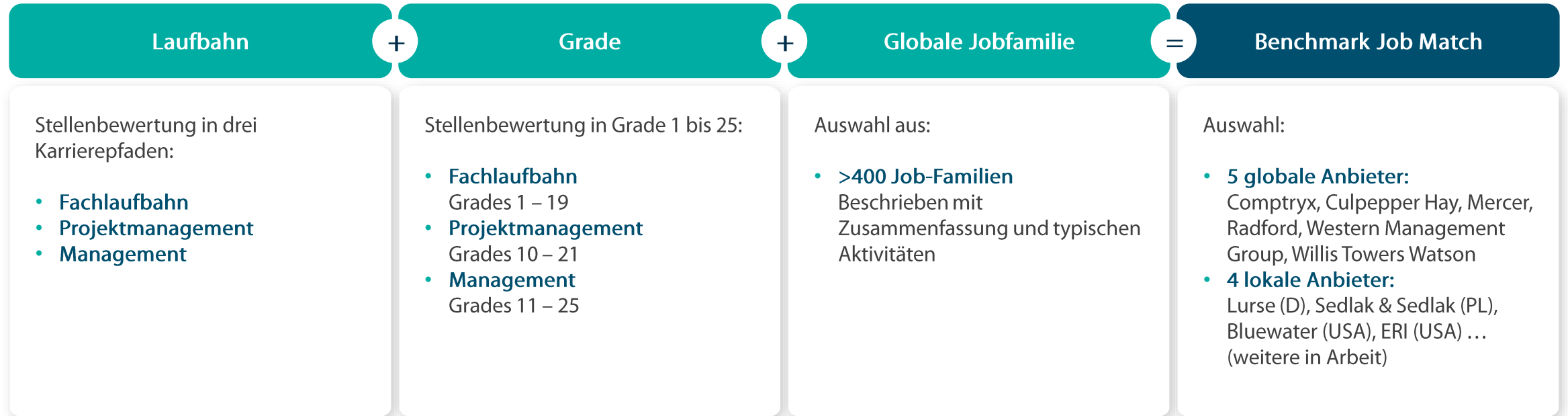
Anwendungsfall

Gehaltsvergleich /
Vergütungsstrukturierung



Automatische Übersetzung in Benchmark Job Matches

gradar übersetzt die Ergebnisse der analytischen Stellenbewertung in Benchmark Job-Codes zahlreicher Vergütungsstudien



Hinweis: Die oben genannten Benchmark-Methoden sind im Januar 2022 verfügbar. Wir verbessern ständig die Übersetzungsmatrizen und arbeiten mit lokalen Anbietern zusammen, um deren Job-Matching-Ansätze offiziell zu integrieren. Benutzerspezifische Übersetzungsmatrizen können definiert und mit Hilfe von QPM und / oder gradar Partnern implementiert werden.

Der Gehaltsvergleich findet auf zwei Ebenen statt:

1. Individualgehalt vs. Marktbenchmark

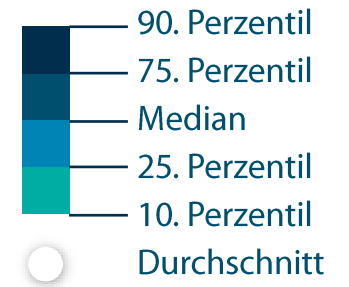
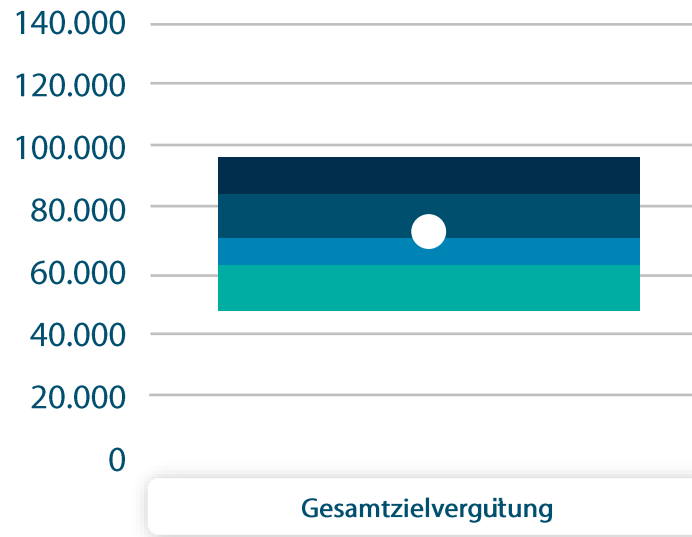
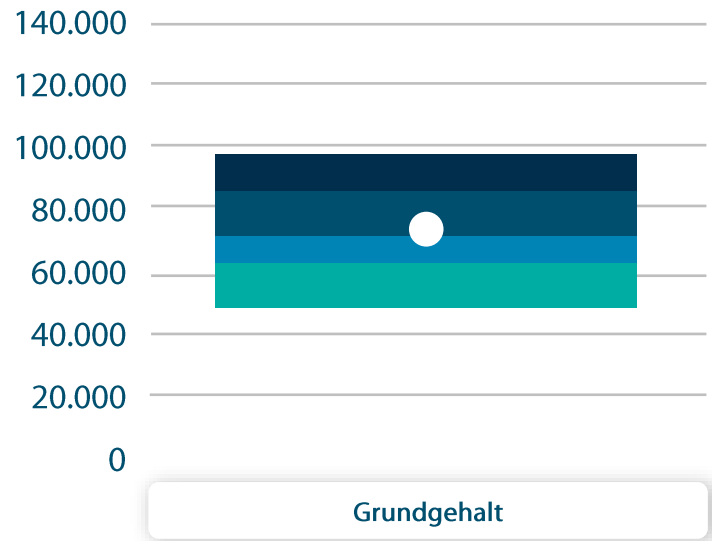
Vergütungsart	Ist-Daten
Grundgehalt garantierte Grundvergütung	60.000
Zielgehalt Grundgehalt + Bonus (STI)	66.000

Marktdaten					
10. Prozentil	25. Prozentil	Median	75. Prozentil	90. Prozentil	Durchschnitt
55.404	64.163	69.809	82.626	96.649	73.594
58.536	67.659	70.931	85.328	96.645	76.035

Marktabweichung (Compa-Ratio)					
10. Prozentil	25. Prozentil	Median	75. Prozentil	90. Prozentil	Durchschnitt
8 %	-6 %	- 14 %	- 27 %	- 38 %	- 18 %
13 %	- 2 %	- 7 %	- 23 %	- 32 %	- 13 %

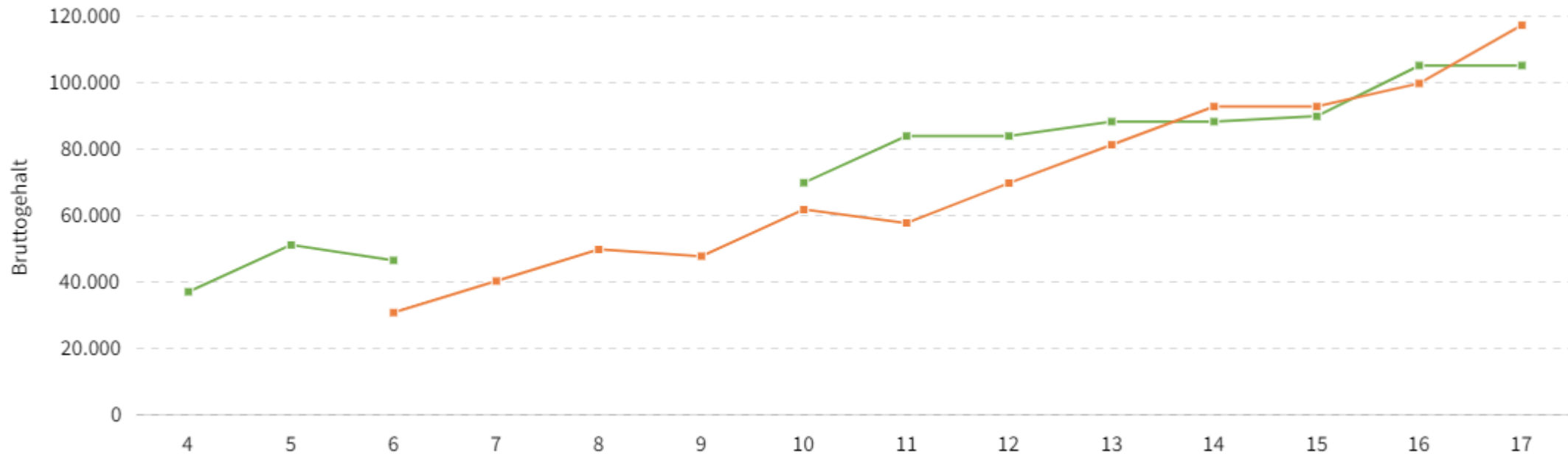
Der Gehaltsvergleich findet auf zwei Ebenen statt:

I. Individualgehalt vs. Marktbenchmark



Der Gehaltsvergleich findet auf zwei Ebenen statt:

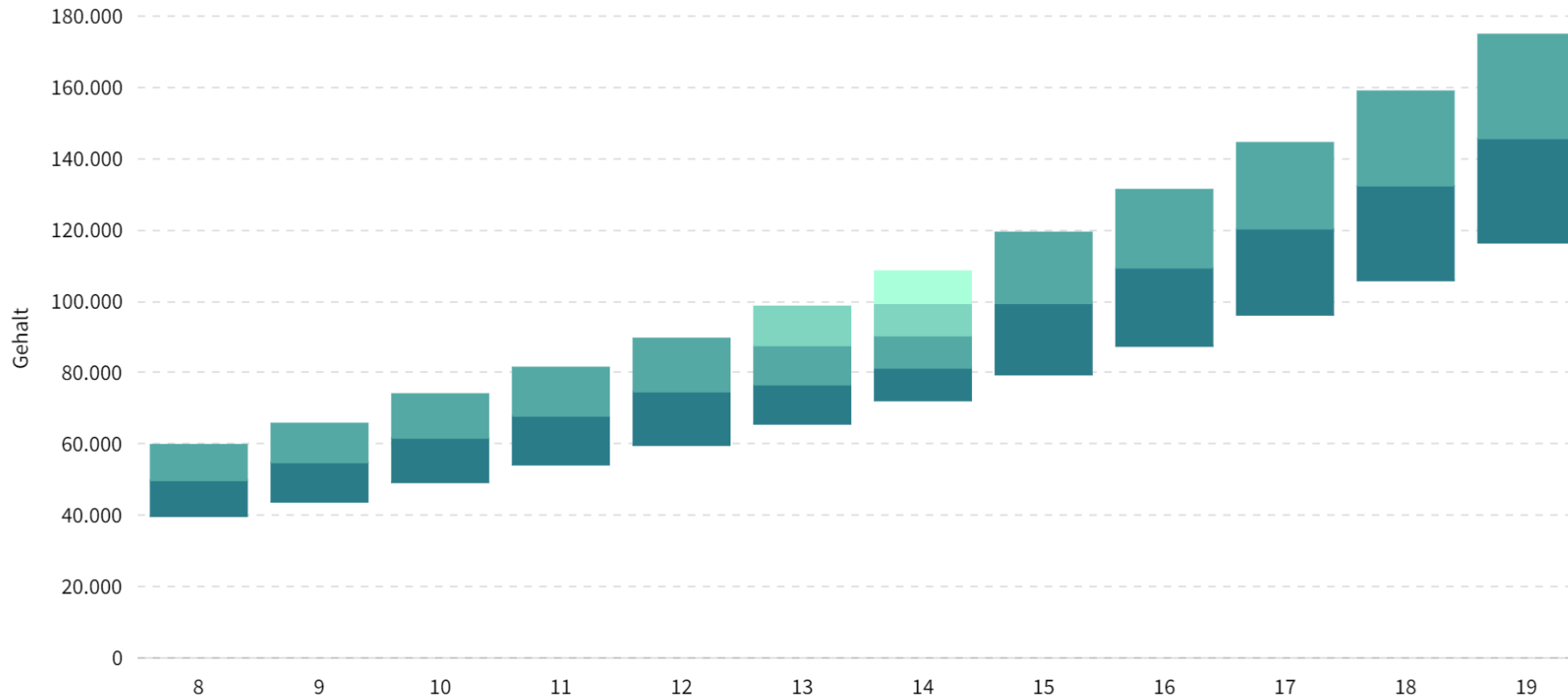
2. Aggregation (\emptyset) der Marktwerte je gradar Grade



Screenshot: gradar "Marktanalyse"

Im operativen Betrieb werden Gehaltsbänder häufig als die primäre Referenz für Vergütungsentscheidungen genutzt.

In Einzelfällen kann auch in Richtung „Markt“ geschaut werden.



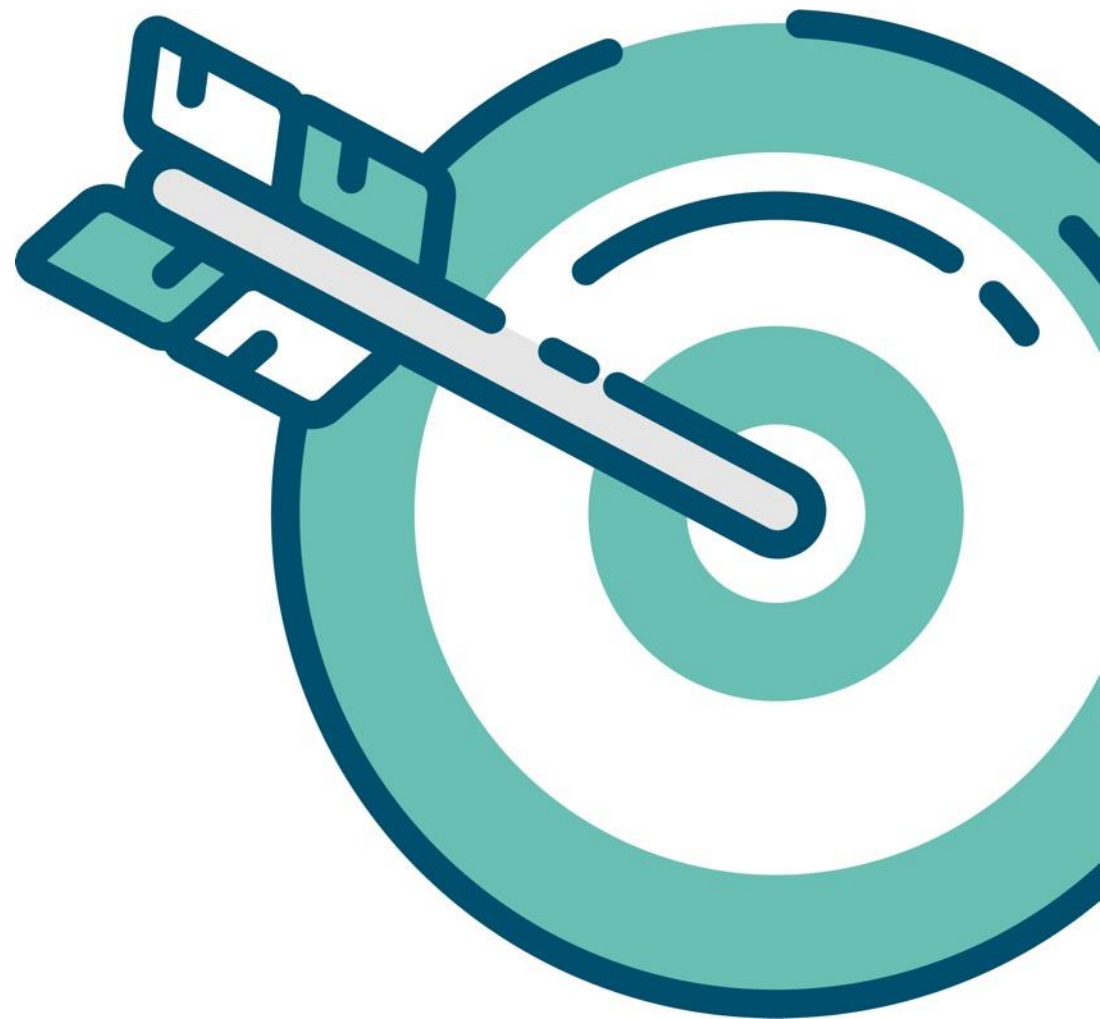
Screenshot: gradar "Gehaltsbänder"



gradar
the job evaluation engine

Über gradar

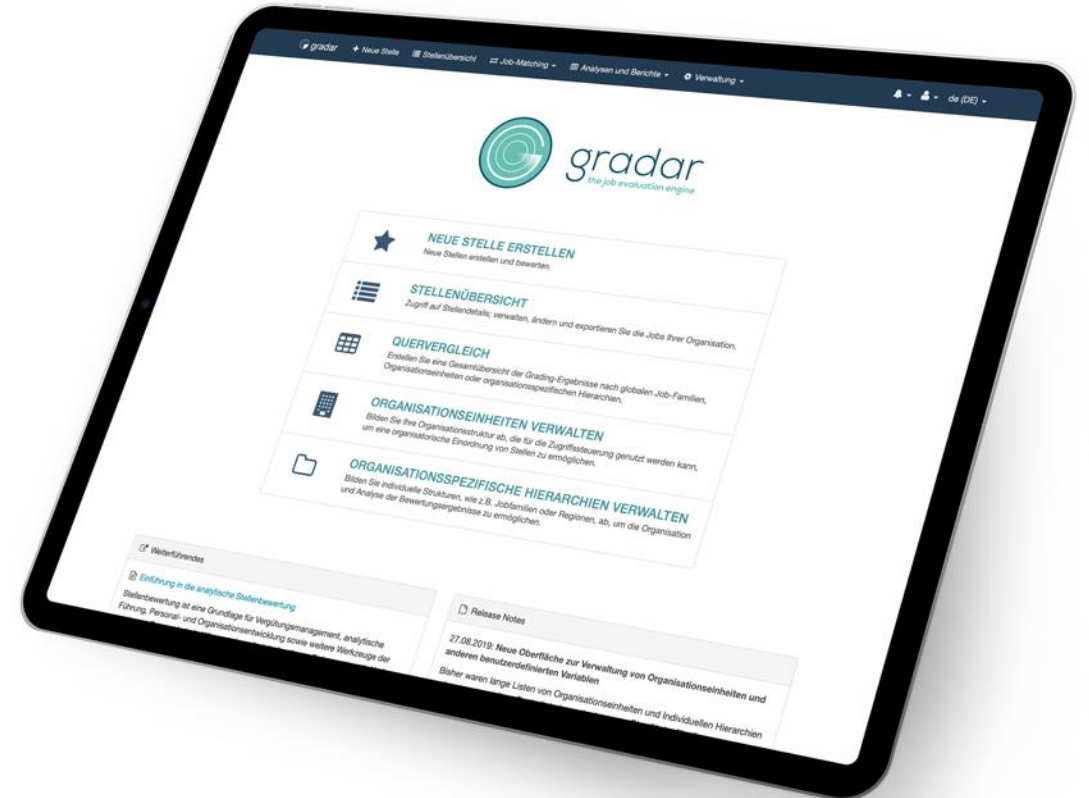
Das Stellenbewertungssystem



Was macht gradar so besonders?

Die methodischen Stärken

- **Drei Karrierepfade:**
Fach- und Führungskarriere sowie Projektmanagement
 - ▶ Effiziente, passende und nachvollziehbare Bewertungen
- **Anforderungsbasierte Stellenbewertung**
ohne Management oder Gender Bias
 - ▶ Kompatibilität mit modernen Stellen und Organisationsformen
- **Konsistente Ergebnisse**
zwischen Geschäftsbereichen und Regionen
 - ▶ 25+ Sprachpakete, kultur- und geschlechtsneutrale Formulierungen
- **Eingebaute Übersetzung**
in Job Matches aus Vergütungsstudien
 - ▶ enorme Zeitersparnis bei Zugriff auf externe Benchmark-Daten
- **Integriertes TMA Kompetenzmodell**
mit >50 Kompetenzen inkl. Verhaltensanker
 - ▶ Kompetenzen stellenspezifisch konfigurierbar, individuelle Modelle einfach implementierbar



Was kann gradar für den Anwender tun?

Stellen werden systematisch analysiert und bewertet

Innovativer Anwendungsfall: Personalentwicklung

Ausgehend von den Grading-Ergebnissen werden **Titelstruktur & Entwicklungspfade** definiert.

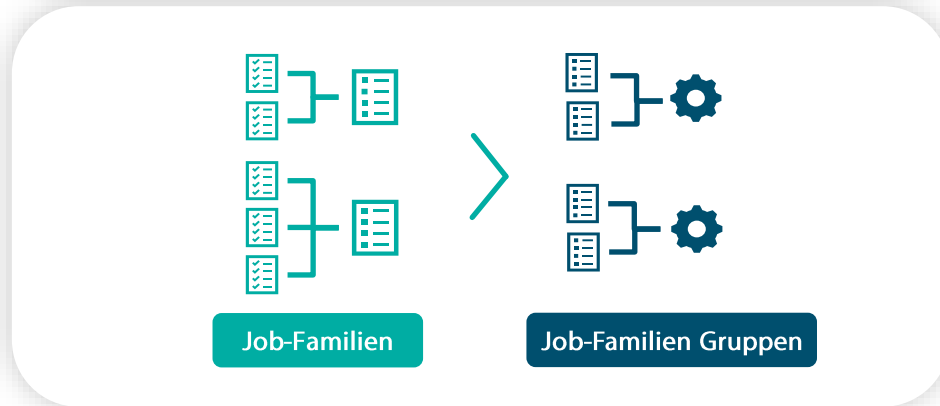
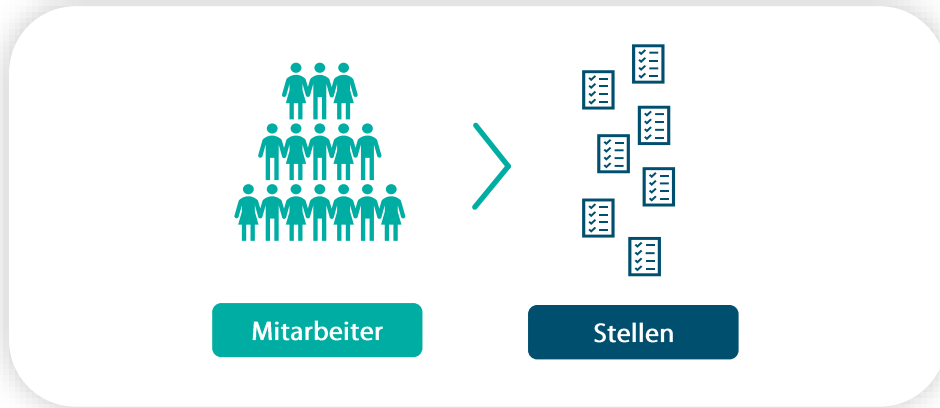
- Karrieremodell
- Kompetenzmodell
- Harmonisierung & Standardisierung

Klassischer Anwendungsfall: Vergütung

Ein neues **Entgeltsystem** sollte transparent und im internen Vergleich gerecht sein.

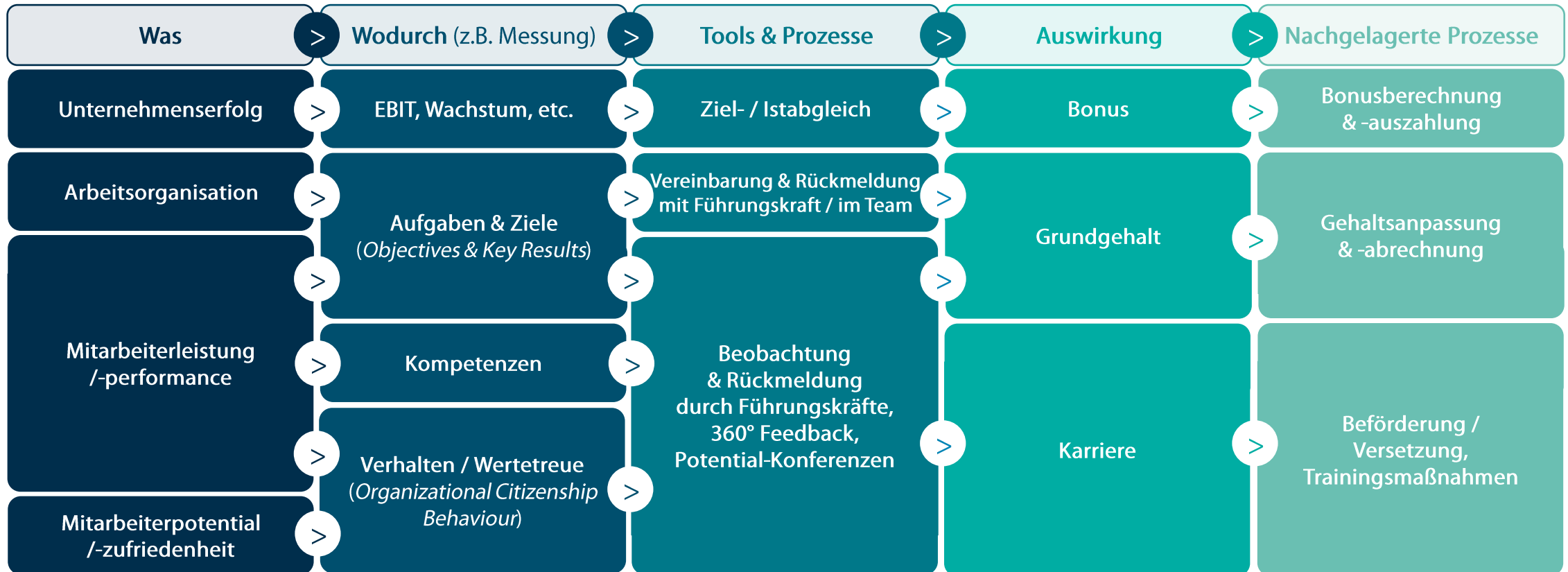
- Analysen
- Strukturen
- Prozesse
- Planung

Was ist eine Stellenarchitektur?



Verantwortung <ul style="list-style-type: none"> • Kernaufgaben • Vertretungsberechtigung 	Stellenwertigkeit <ul style="list-style-type: none"> • Stellenbewertung, um interne Gleichwertigkeit zu bestimmen • Externe Marktvergleiche, um den Preis von Arbeit zu vergleichen 	Rang <ul style="list-style-type: none"> • Junior • Senior • ... 	Stellentitel <ul style="list-style-type: none"> • Spezialist • Manager • Abteilungsleiter • Bereichsleiter • ...
Job Codes <ul style="list-style-type: none"> • 1234 • HR-COB-IC-13 • ... 	Job-Kategorien <ul style="list-style-type: none"> • (Corporate) Executive • Mittleres Management • Fachexperten • Teamleiter • Mitarbeiter • ... 	Job Status <ul style="list-style-type: none"> • Außertariflich • Tariflich • Geringfügig • ... 	Anforderungen <ul style="list-style-type: none"> • Formale Qualifikation • Wissen • Fertigkeiten • Erfahrung
Kompetenzen <ul style="list-style-type: none"> • Verhaltensanker 	Karrierepfade <ul style="list-style-type: none"> • Fachlaufbahn • Führungslaufbahn • Projekt-Management 	Rollen <ul style="list-style-type: none"> • Agile Master • Process Owner • Project Manager • ... 	Vergütungsstrukturen <ul style="list-style-type: none"> • Gehaltsbänder • Bonussysteme • Nebenleistungen • ...

Übersicht vernetzter Talent Management Prozesse



Fragen und Antworten

Warum lieben unsere Kunden gradar?

- Verständlichkeit
- Bedienbarkeit
- Preis
- Internationalität
- Kompatibilität

Was können wir besser als die Wettbewerber?

- Empowerment
- Flexibilität
- Geschwindigkeit
- Qualität
- Datenschutz

Wer sind die Partner von gradar?

- Implementierungspartner in 20+ Ländern
- 25+ Sprachpakete ohne Mehrkosten

Einige unserer Kunden weltweit



Produktdifferenzierung

- Verbesserungen und neuen Funktionalitäten werden allen Kunden im Rahmen Ihrer Lizenz kostenfrei zur Verfügung gestellt.
- Die Lizenzen sind klar differenziert und auf die Bedürfnisse der Nutzer zugeschnitten.



starter
plus

2.000 €

pro Jahr zzgl. USt.

Die ideale Lösung für Stellenbewertung und Kompetenzmanagement in Kleinen und Mittleren Unternehmen (KMU) sowie in Pilotprojekten.



professional
plus

4.000 €

pro Jahr zzgl. USt.

Alles was benötigt wird, um in einer größeren Organisation eine Stellenarchitektur zu bauen und zu pflegen.



enterprise

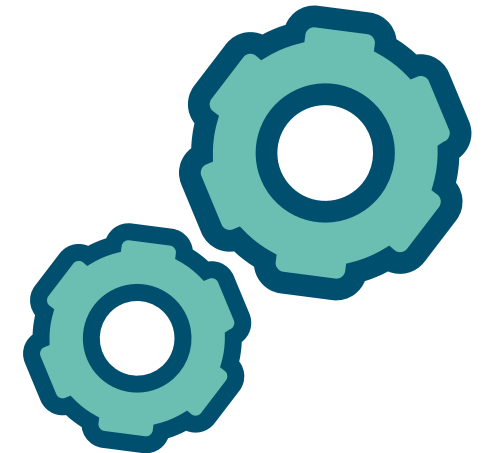
6.000 €

pro Jahr zzgl. USt.

Ausgestattet mit einem Echtzeit-Quervergleich, umfangreichen Konfigurationsmöglichkeiten sowie einer herausragenden Zugriffsrechtesteuerung.

Datenschutz und -sicherheit

- Für die Nutzung von gradar sind keine persönlichen Daten erforderlich. Der Login erfolgt mit Passwort und E-Mail-Adresse über eine verschlüsselte Verbindung
- Der Zugriff auf die Ergebnisse kann durch Zuweisung von Organisationseinheiten gesteuert werden (Enterprise Version)
- Die Server stehen in Rechenzentren der Telekom Deutschland
- Technische und organisatorische Maßnahmen zu Datenschutz und Datensicherheit sind in detaillierter Form im Lizenzvertrag aufgelistet



Datenschutz und –sicherheit | IaaS + iPaaS

Software **Made in Germany & Hosted in Germany** Magdeburg, Deutsche Telekom

Zertifizierungen:

- DIN EN ISO 9001 | Dekra certified Quality Management
- DIN EN ISO 14001 | Dekra certified Environmental Management System
- DIN EN ISO 20000 | Dekra certified Service Management System
- DIN EN ISO 22301 | Dekra certified Business Continuity Management System
- DIN EN ISO 27001 | Dekra certified Information Security System
- DIN EN ISO 27017 | Dekra certified Data Security Management
- DIN EN ISO 27018 | Dekra certified Data Protection Management
- Trusted Cloud | Dekra certified Data Protection Profile for Cloud Services (TCDP)
- TÜV Trust IT | TÜV Austria certified Trusted Cloud Service System
- CSA Star | TÜV Austria certified Cloud Security Management System
- Zero Outage | TÜV Rheinland certified Program for Quality Control
- TISAX | Certification for all IT applications in the Automotive Industry



Kontakt & Support

Unser Expertenteam begleitet Ihr Unternehmen auf das nächste Level.



Philipp Schuch

Gründer & CEO, gradar Gruppe

Philipp hat 15 Jahre Erfahrung als Berater und Manager in internationalen Unternehmen. Er ist Experte für Stellenbewertung, Vergütungsmanagement sowie Benchmarking.

philipp.schuch@gradar.com



Lisanne Metz

COO, gradar Gruppe

Lisanne verfügt über umfassende Erfahrung im Bereich Vergütung und Nebenleistungen in internationalen Unternehmen. Sie ist Geschäftsführerin der gradar Gruppe.

lisanne.metz@gradar.com



James Mackay

Managing Director, UK

James ist Geschäftsführer der englischen Tochter-gesellschaft und zeigt sich darüber hinaus verantwortlich für den Markenauftritt der gradar Gruppe.

james.mackay@gradar.com



Zachary Weinberger

Managing Director, USA

Zachary begleitet das Team von gradar seit Anbeginn als Mentor und führt die amerikanische Tochtergesellschaft als Geschäftsführer.

zachary.weinberger@gradar.com

