

ANTON MAYER

Training+Beratung
Personalmanagement

Professionelles Vergütungsmanagement

Anton Mayer
Training+Beratung
Personalmanagement

93053 Regensburg - Hanngasse 12 - Mobil 01520/98 20 807





Mein Fokus:

Begleitung von Veränderungsprozessen in mittelständischen Unternehmen, die eine fundierte HR-Erfahrung erfordern.

Berufliche Stationen

- Trainer und Berater für Führungskräfte- und Personalentwicklung, Akademie Bayerischer Genossenschaften
- Senior Berater Vergütungsmanagement, HayGroup GmbH
- Leiter Personal, Mittelbayerischer Verlag KG
- Projektleiter Vergütungsmanagement, Unternehmensgruppe Reinhausen
- Seit 2007 freiberuflicher Berater und Trainer

Ausbildungen

- Zertifizierter Trainer und Berater, ADG/BDVT
- Systemischer Berater, Professio
- Konzeption von Vergütungssystemen, Stellenbewertung, HayGroup GmbH

Meine Erfahrungen

- Über 20 Jahre praktische Erfahrung als Berater und Personalleiter/-manager in mittelständischen Unternehmen
- Fundierte arbeitsrechtliche Kenntnisse und Erfahrungen
- Ergebnisverantwortung für strategische und operative Personalmaßnahmen (Restrukturierung, Prozessoptimierung, Organisationsentwicklung, Vergütung, Personalentwicklung etc.)

1 - Stellenbewertung

2 - Grading-Struktur/Stellen-Matrix

4 - Grundvergütung

5 - Variable Vergütung

5 - Change Management

1 - Stellenbewertung

- Die Grundlage für eine faire und wettbewerbsfähige Vergütung ist eine stimmige, transparente Stellenstruktur.
- In vielen Unternehmen ist die Organisation „historisch gewachsen“. Die Stellenstruktur ist durch frühere Anforderungen, Zufälligkeiten, Sondersituationen etc. geprägt – und macht die Personalarbeit manchmal mühsam und führt zu Ärger und Unstimmigkeiten. Professionelle Stellenbewertung ermöglicht eine systematische Neujustierung.
- Stellenbewertung ist ein standardisiertes Verfahren, mit dem die Stellen – unabhängig von der Person – nach einheitlichen und validen Anforderungskriterien bewertet werden.
- Die Bewertung ist die Basis für viele HR-Themen: Grading-Struktur und Stellen-Matrix, interne und externe Vergütungsvergleiche, Eingruppierung sowie z.B. für Stellenpläne, Stellentitel, Kompetenz- und Laufbahnmodelle.
- Ich arbeite bei der Stellenbewertung mit dem IT-Tool **gradar**, weil es viele Vorteile bringt:
 - transparente und auch von „Laien“ nachvollziehbare Bewertungskriterien
 - interne Anwendung, geringer Aufwand und komplette Administration der Bewertungsergebnisse
 - kompatibel mit den gängigen Grading-Systemen und Vergütungsvergleichen
 - sichere und effektive Basis für viele HR-Themen und Prozesse
- Weitere Infos unter: <https://www.gradar.com/de>
- Ich bin Implementierungsberater für gradar und kann sie bei der administrativen Einrichtung und bei der inhaltlichen Projektarbeit kompetent unterstützen.



2 - Grading-Struktur/Stellen-Matrix

Stellen-Matrix

		Bereich A	Bereich B	Bereich C	...
Grading-Struktur	Grade 15		Stelle 6		
	Grade 14	Stelle 5			
	Grade 13		Stelle 5		Stelle 3
	Grade 12	Stelle 4			
	Grade 11				
	Grade 10	Stelle 3	Stelle 4		Stelle 2
	Grade 9			Stelle 4	
	Grade 8		Stelle 3		Stelle 1
	Grade 7	Stelle 2			
	Grade 6			Stelle 3	
	Grade 5	Stelle 1	Stelle 2		
	Grade 4		Stelle 1	Stelle 2	
	Grade 3				
	Grade 2			Stelle 1	
	Grade 1				

Erarbeitung einer spezifischen Grading-Struktur/Stellen-Matrix

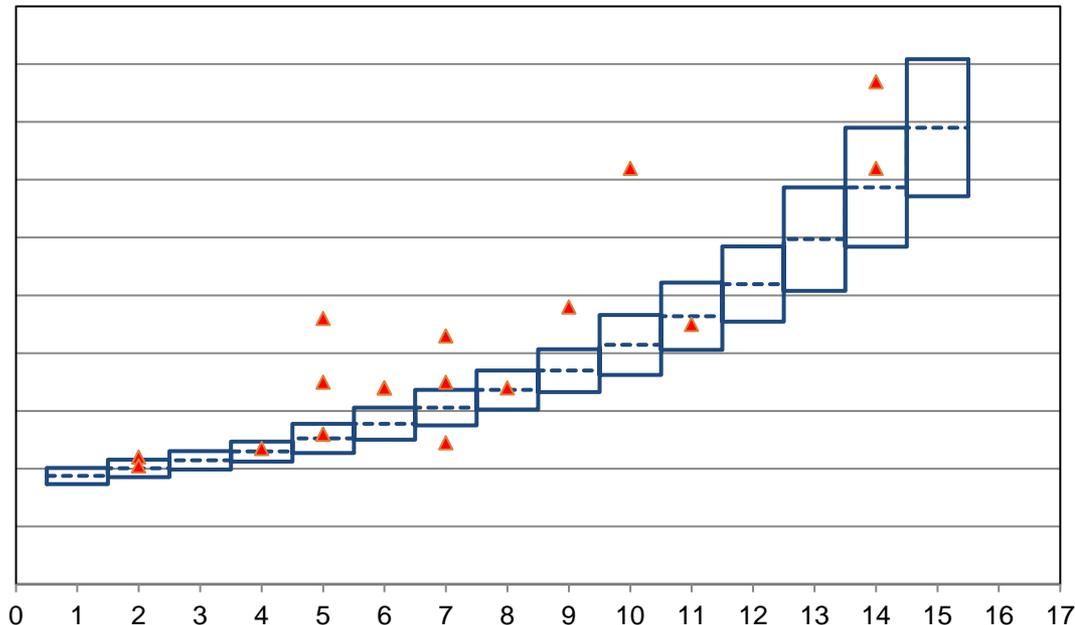
Typische Vorgehensweise

- Definition der Grading-Struktur
- Auswahl von Ankerstellen (häufige, markante Stellen; ca. 10-15% der Stellen)
- Analyse der Ankerstellen z.B. durch Stellenbeschreibungen und Interviews
- Bewertung der Ankerstellen intern durch HR oder durch ein Projektteam
- Feinjustierung der Grading-Struktur
- Bewertung bzw. Einordnung der restlichen Stellen in die Stellen-Matrix
- Gegen-Check im Quervergleich

Nutzen:

- Systematische und transparente Stellenstruktur im Unternehmen als Grundlage für viele HR-Prozesse

Beispiel Gehaltsbänder Grundvergütung



Entwicklung des neuen Vergütungssystems

Typische Vorgehensweise

- Zuordnung der Mitarbeiter zu den Stellen
- Interne und externe Gehaltsanalyse (über **gradar** automatisiert und kostengünstig möglich)
- Entwicklung der Gehaltssystematik (Gehaltsbänder, variable Vergütung, Führungsinstrumente etc.)
- Kostensimulation
- Ausarbeitung weiterer Themen: z.B. Prozess Gehaltsentwicklung, AT-Grenze, Abstandsklausel, Equal Pay
- Erarbeitung des Implementierungsplanes und der Überführungsregeln
- Kommunikations- und Informationskonzept

Nutzen:

- Modernes und motivierendes Vergütungssystem, das die Unternehmensentwicklung aktiv unterstützt

4 - Variable Vergütung

- Welche Leistung (Verhalten, Ergebnisse) wollen Sie fördern und honorieren?
- Mit welcher Methode? In welcher Kombination?

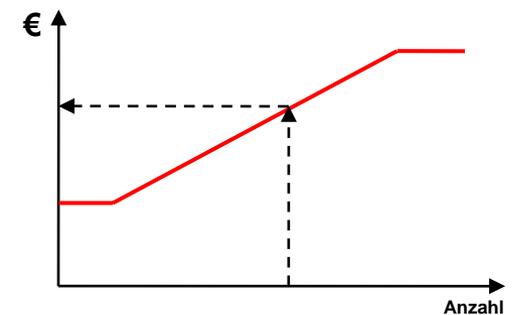
Zielvereinbarung/OKR



Leistungsbeurteilung

	A	B	C	D	E
Effizienz			X		
Qualität				X	
Persönlicher Einsatz				X	
Methodisches Arbeiten			X		
Zusammenarbeit				X	

Prämie



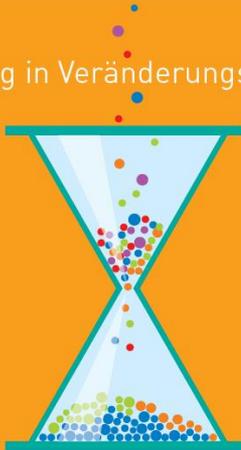
- Zentrale Voraussetzungen:
 - Zum Unternehmen passendes Konzept
 - Kein Führungsersatz!

5 - Change Management

Vergütungsprojekte werden oft skeptisch „beäugt“ und bergen auch eine gewisse „Frust-Gefahr“.

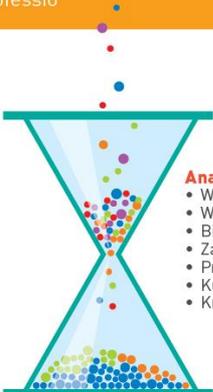
Deshalb ist es wichtig, sie von Anfang an als Change- und Führungsprojekte zu verstehen und auf der Basis einer soliden Auftragsklärung zu planen:

X-Plorer
Auftragsklärung in Veränderungsprozessen



The diagram shows an hourglass with a light blue body and a dark blue outline. Inside the hourglass, numerous small, multi-colored dots (red, green, blue, yellow, purple) are scattered, representing various aspects of a project or process. The dots are more densely packed at the bottom of the hourglass.

X-Plorer: Auftragsklärung in Veränderungsprozessen
nach Erich Hartmann, Professio



The diagram shows an hourglass with a light blue body and a dark blue outline. Inside the hourglass, numerous small, multi-colored dots (red, green, blue, yellow, purple) are scattered, representing various aspects of a project or process. The dots are more densely packed at the bottom of the hourglass.

Anlass: Warum?

- Warum setzen wir uns mit diesem Thema auseinander?
- Wer/was hat den Stein ins Rollen gebracht?

Ziel: Wofür?

- Wie sieht das erwünschte Ergebnis aus?
- Wer macht dann was anders, mit welcher Wirkung?

Analyse: Was?

- Warum jetzt?
- Warum wir?
- Bisherige Lösungsversuche
- Zahlen, Strukturen
- Prozesse
- Kultur
- Kraftfelder

Personen: Wer?

- Wer entscheidet?
- Wen betrifft es?
 - direkt
 - indirekt
- Wer kommt für die Umsetzung infrage?

Umsetzung: Wie?

- Wer macht es?
- Wie gehen wir vor?
- Welche Ressourcen/Unterstützung sind nötig?
- Wie lernen wir unterwegs?

© Allinger & Partner, Regensburg

5 - Change Management

Ich habe langjährige Erfahrung als Berater und Personalmanager in den Bereichen Vergütung, Führung, Organisationsentwicklung und Change Management.

Insofern kann ich sie in unterschiedlichen Rollen unterstützen, z.B. als

- Prozessbegleiter für die Projektorganisation, Kommunikation und Change Management
- Sparringspartner, um punktuell fachliche Themen und Fragen zu reflektieren
- Moderator von Bewertungs-Workshops und Führungskräfte-Trainings etc.
- Berater für das Gesamtprojekt (von der Stellenanalyse über Bewertung, Konzeptentwicklung bis zur Moderation des Change-Prozesses)

Es würde mich sehr freuen, wenn diese kurze Übersicht für sie interessant ist. Wichtig ist es aus meiner Sicht, sich persönlich kennenzulernen und die Ziele und Erwartungen zu besprechen. Dafür stehe ich natürlich gerne zur Verfügung.

Herzliche Grüße

Anton Mayer