

Stellenbewertung – schnell und effizient

Moderne Stellenbewertungssysteme müssen sich der flexiblen Umfeldsituation anpassen und schnell und effizient umsetzbar sein.

Baumgartner & Partner hat das schon vor Jahren erkannt und realisiert Bewertungsworkshops in Kundenunternehmen, in denen je Bewertungstag 20 bis 40 Stellen bewertet werden können. Gründe für die Anwendung analytischer Funktionsbewertungs-/ Stellenbewertungsverfahren sind:

- (1) Veränderte Stellenaufträge und Anforderungen aufgrund von Reorganisationen
- (2) Unzureichend aktuelle und systematische Information über die unterschiedlichen Wertigkeiten von Funktionen in unterschiedlichen Unternehmensbereichen
- (3) Intransparente Kriterien für Titelvergabe und kaum noch nachvollziehbares Titelgeflecht
- (4) Historisch gewachsene Vergütungsstruktur
- (5) Als ungerecht empfundene unterschiedliche Bezahlung von „externen Neueinstellungen“ und „intern verdienten Leistungsträgern“
- (6) Unzureichende Systematisierung der Bestimmung und Zuteilung von Gesamtvergütungskomponenten wie Bonus, Stock Options oder Dienstwagen
- (7) Etablierung und systematische Abgrenzung von Führungskreisen
- (8) Kontingentierung von Stellen im Top Management
- (9) Einführung eines neuen stärker variablen Vergütungssystems
Aufwertung und Systematisierung der Fachlaufbahn neben der Führungslaufbahn
- (10) Im Mittelpunkt aller Bewertungen steht das Bemühen um Objektivierung und die Akzeptanz seitens der Führungskräfte und Mitarbeiter.

Der Funktionsbewertung/Stellenbewertungsprozess ist bei Baumgartner & Partner durch einen Top-down-Ansatz geprägt. Dabei werden die für die jeweiligen Stellen zuständigen Führungskräfte im Rahmen von bereichsinternen Sitzungen in die Bewertungen einbezogen. Zur Vorbereitung werden die zu bewertenden Referenzstellen ausgewählt. Der Bewertungsprozess gestaltet sich wie folgt:

- Schritt 1: Vorstellung des Bewertungsverfahrens sowie der einzelnen Kriterien
- Schritt 2: Bewertung der Stellen durch die Führungskräfte beginnend mit Kriterium A (Eine Vorbereitung auf die Bewertungssitzung ist nicht notwendig.)
- Schritt 3: Zusammenfassung der Bewertungen und Summenbildung je bewertete Stelle
- Schritt 4: Bildung einer Rangreihe der bewerteten Stellen und summarische Würdigung der Bewertungen
- Schritt 5: Alle Bewertungsergebnisse aus den verschiedenen Bewertungsrounds fließen in einen Gesamtquervergleich ein, in der alle Positionen im Quervergleich summarisch miteinander verglichen werden. Sollte die Bewertung für die Entwicklung eines Vergütungssystems herangezogen werden, so stehen nach der Bewertung folgende Schritte im Vordergrund:
- Schritt 6: Bildung von Funktionsgruppen bzw. Verantwortungsstufen (Funktionsstufen fassen Funktionen gleicher oder ähnlicher Bewertung zusammen)
- Schritt 7: Verknüpfung der Funktionsbewertung/Stellenbewertung mit der Vergütung der Stelleninhaber auf den bewerteten oder summarisch zugeordneten Positionen
- Schritt 8: Gehaltsanalyse nach Stellenwertigkeit (zählt das Unternehmen anforderungsgerecht?)

Auf Basis der im Quervergleich abgestimmten Bewertungsergebnisse werden die Baumgartner & Partner-Punktwerte der bewerteten Funktionen mit den jeweiligen Entgeltdaten der einzelnen Mitarbeiter verknüpft. Daneben kann Baumgartner & Partner online und offline für jede Stelle ein klares Anforderungsprofil aus dem Bewertungsprozess erstellen. Dies garantiert Anforderungsklarheit, die konkrete Bestimmung der Fach- und Führungskarrieren und ermöglicht nachvollziehbare Eingruppierungsergebnisse. Vom Tarif- bis zum AT-/LA-Bereich. Mehr zur Bewertungsmethodik von Baumgartner & Partner finden Sie unter www.baumgartner.de

Fragen oder Anregungen senden Sie bitte an Dr. Fratschner friedrich.fratschner@baumgartner.de