

NEUES, DIGITALES TOOL

Job-Landschaften digital gestalten

Effiziente und nachvollziehbare Grading-Systeme sind für das Management von Job-Architekturen unerlässlich. Sie bilden das Fundament für die Gestaltung von Vergütungssystemen, ein attraktives Talent Management und eine optimale Nachfolgebesetzung. Lurse bietet seinen Kunden ein neues, digitales Tool an, das den Aufbau von Job-Architekturen und den Grading-Prozess vereinfacht und diesen komplett abbildet. Zugleich arbeitet es äußerst flexibel, vereinfacht Marktvergleiche und eignet sich bereits für kleine Unternehmen.

„Um unsere Beratungsleistung zu unterstützen und zu ergänzen, haben wir ein Grading Tool entwickelt, das die Kunden als App im Sinne von ‚Software as a service‘ nutzen können“, erklärt Hartmut Wastian, Manager bei Lurse. „Es digitalisiert das Grading und hilft Unternehmen, maßgeschneiderte Organisationsstrukturen zu etablieren. Sie können mit dem Tool sowohl ihre eigene Job-Architektur entwickeln als auch die von Lurse und anderen Anbietern nutzen. Kurz: Es ist absolut flexibel bei der Definition und Ausgestaltung von Job-Architekturen und kann jede denkbare Organisationsstruktur abbilden.“

Das Tool unterstützt darüber hinaus den gesamten Grading-Prozess und bildet ihn end-to-end ab: vom Design der Job-Architektur über die Definition eines Bewertungsmodells und die Stellenbewertung bis hin zur Zuordnung der Mitarbeiter seitens der Führungskräfte oder der HR.

KLARE DEFINITIONEN UND NACHVOLLZIEHBARKEIT

Zunächst wird eine an die existierenden oder geplanten Organisationsstrukturen angelehnte Job-Architektur in Form von fachlichen und wertigkeitsorientierten Strukturen definiert.

Im nächsten Schritt wird das geeignete Bewertungsmodell identifiziert und durch die Definition neuer oder die Anpassung bereits existierender Bewertungskriterien ausgestaltet. Das Tool unterstützt sowohl die Definition gänzlich neuer als auch die Adaption aller marktgängigen Modelle.

Anschließend werden alle Stellen im Unternehmen nach Wertigkeit (beispielsweise Junior oder Senior) und nach fachlicher Qualifikation definiert und bewertet. Zur Unterstützung dieses Prozesses können auch Stellenbeschreibungen im Tool hinterlegt werden.

Im letzten Schritt werden die Mitarbeiter durch die HR und die Führungskräfte den bewerteten Stellen zugeordnet.

Auf Basis der Funktionen und Wertigkeiten lassen sich dann Entscheidungen treffen, etwa zu Gehaltsstufen, Fortbildungsprogrammen, Trainings, Benefits etc. Um all das fair zu gestalten und niemanden zu diskriminieren, ist es wichtig, dass die Bewertungen und Kriterien möglichst klar und transparent definiert sind.

Natürlich sind Führungskräfte und Manager in ihren Beurteilungen nicht immer einer Meinung. Darum haben im Grading-System von Lurse alle am Prozess Beteiligten die Möglichkeit, ihre Bewertungen zu hinterlegen. Die Gesamtverantwortlichen für die Job-Architektur wiederum können diese jederzeit nachvollziehen und zusammenführen, da die gesamte Historie dokumentiert bleibt. Das Tool speichert alle Versionen von Kommentaren, Veränderungen und Abstimmungsprozessen.

Um die einmal etablierte Job-Architektur up to date zu halten, sollte sie regelmäßig aktualisiert werden.





DIE EIGENE JOB-ARCHITEKTUR IM VERGLEICH ZUM MARKT

Für HR-Verantwortliche ist es nicht nur wichtig, Stellen und Funktionen passend in die eigene Job-Architektur einzuordnen. Sie müssen auch wissen, wie ihr Unternehmen im Vergleich zu seinen Wettbewerbern dasteht – beispielsweise in Sachen Vergütung. Voraussetzung für einen solchen Vergleich ist eine klare Definition der eigenen Architektur.

Da das Grading Tool sich an alle gängigen Systeme und Benchmarks anbinden lässt, macht es auch die richtige Markteinschätzung der eigenen Gehaltsbänder denkbar einfach: Jede Stelle im Unternehmen wird mit entsprechenden Referenzstellen in verschiedenen Benchmarks verknüpft. Die Nutzer können dann in einer Excel-Tabelle auf einen Blick erkennen, welchem Grade im eigenen Unternehmen der Grade bei Lurse oder einem anderen Anbieter von Marktdaten entspricht.

EIN TOOL FÜR ALLE

Um eine optimale Unterstützung des Systems für die Unternehmen zu gewährleisten, berät Lurse die Kunden auf Wunsch bei der Auswahl eines geeigneten Bewertungssystems und der Definition marktüblicher Architekturen. Die Berater unterstützen dann dabei, die wesentlichen Kriterien zu definieren oder notwendige Anpassungen vorzunehmen. Auf Basis ihrer langjährigen Erfahrungen sind sie dazu in der Lage, die Zuordnungsprozesse zu koordinieren und zu moderieren. Sie bereiten Entscheidungsunterlagen vor und managen das Projekt unternehmensübergreifend bis hin zu Verhandlungen mit dem Betriebsrat. „Wer möchte, kann unser Grading Tool separat für sich erwerben oder es im Zusammenhang mit einer Beratung durch Lurse einsetzen und anschließend weiter nutzen“, sagt Hartmut Wastian. „Der Preis für die Jahreslizenz liegt im unteren vierstelligen Bereich. Das macht es schon für kleinere wachstumsstarke Unternehmen interessant.“



„Es ist absolut flexibel bei der Definition und Ausgestaltung von Job-Architekturen und kann jede denkbare Organisationsstruktur abbilden.“

Birgit Horak, Managing Partner bei Lurse



IHR ANSPRECHPARTNER

Hartmut Wastian
+49 170 2754503
hartmut.wastian@lurse.de