

HR Online Manager

Moderne Webtools FÜR HR-PROFESSIONALS



www.hronlinemanger.com

User Guide

Fünf Bausteine für Ihren Erfolg



Jede Stellenbeschreibung in wenigen Minuten anforderungsgerecht erstellen. Und zusätzlich auf verlässliche Recruitingtexte zugreifen. (Seite 5 ff.)



Stellenwerte verlässlich analysieren und über alle Funktionsbereiche, Karrierewege oder Organisationsebenen analysieren



Eingruppierungen auf Knopfdruck vornehmen. Im Flächentarif, Haustarif oder in Ihrem Karrieresystem (Seite 16 ff.)



Auf eine der größten Competency-Sammlungen zugreifen und Feedback als auch Pers.-Entw. durch exakte Verhaltensbeschreibung optimieren.



Marktvergütung auf Knopfdruck für Deutschland, Österreich und Schweiz auf Basis Stellenwert und vielen weiteren Merkmalen.

- Wir freuen uns Sie bei HR Online Manager zu begrüßen.
- Die nachfolgenden Ausführungen geben Ihnen einen schnellen Überblick über die einzelnen Funktionalitäten unserer Plattform.
- Mit HR Online Manager verfügen Sie über die auf der linken Seite dargestellten vier Bausteine.
- Optimieren Sie Ihre HR-Prozesse und schaffen Sie radikale Klarheit zu den Themen Stellenanforderung, Eingruppierung, Soll-Verhalten und Marktvergütung.
- Sollten Sie Fragen oder Anregungen haben lassen Sie es uns bitte wissen und senden Sie uns gerne ein Email an

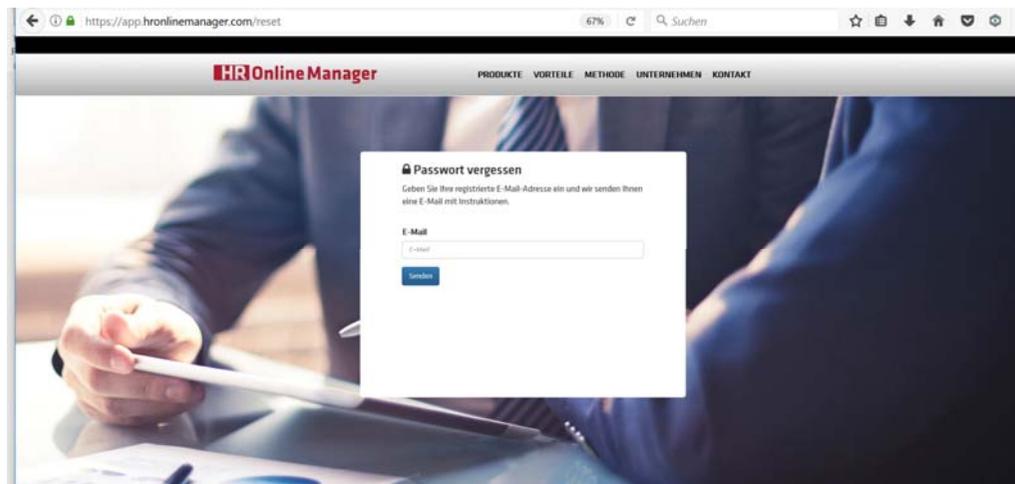
info@hronlinemanager.com

oder rufen Sie uns an unter

Tel. 040 2263994 - 0



- Der Login-Prozess ist einfach gestaltet:
 - Entweder haben Sie eine Email von uns erhalten und werden mit einem Link in die Anmeldung geführt oder
 - Sie melden sich mit Ihrer Email und „Passwort vergessen“ an.
 - Wenn Sie einen Account haben bzw. für Sie ein Account angelegt wurde, können Sie sich dann (dem Prozess folgend) anmelden und Ihr Passwort festlegen.
 - Wichtig: Sie legen Ihr Passwort selbst fest. Wir kennen kein Passwort unserer Kunden.



HR Online Manager powered by Baumgartner & Partner

IHR REPORTCENTER

NEUE STELLE ANLEGEN

STELLEN-BESCHREIBUNG ONLINE | STELLEN-BEWERTUNG ONLINE | EIN-GRUPPIERUNG ONLINE | COMPETENCY ONLINE | COMPENSATION ONLINE

ID	Stellenbezeichnung	Datum						
333916	6.04 Master mit vielen Jahren BE als (agiler) Proj	19.10.18						
333908	5.03 Bachelor mit vielen Jahren BE als Spez.	19.10.18						
333909	5.04 Bachelor mit vielen Jahren BE als Proj-Mgr	19.10.18						
333910	5.05 Bachelor mit vielen Jahren BE und kl. Team	19.10.18						
333911	5.06 Marketing-Spezialist	19.10.18						

- Daneben können Sie im Reportcenter alle gewünschten Stellen selbst anlegen.
- Bitte lesen Sie vor Anlage der ersten Stelle die pdf-Unterlage „Was Sie vor erstmaliger Nutzung von HR Online Manager wissen sollten“.
- **Bitte beachten Sie, dass Stellenanpassungen sofort vom System gespeichert werden. Damit werden alle zuvor festgelegten Stellendetails gelöscht !!**
- Wenn Sie dies vermeiden wollen, bitte wir Sie über den Menüpunkt „Stelle kopieren“  eine neue und dann veränderte Stelle anzulegen.
- Auf diesem Wege bleibt die zuerst angelegte Stelle erhalten
- Den Stellentitel verändern Sie, indem Sie auf den jeweiligen Stellentitel gehen. Dann öffnet sich ein Feld zur Anpassung der Stellenbezeichnung.
- Alle Symbole werden durch Mouse-Ober sichtbar.
- Das Tool **Stellenbewertung Online** wird nur im Reportcenter aufgezeigt, da hier die Stellenauswahl (Auswahlkasten) als auch die Reportgenerierung (Reportsymbol) möglich sind.

Sie bearbeiten
HR Business Partner

STELLENPROFIL ONLINE
EINGRUPPIERUNG ONLINE
COMPETENCY ONLINE
COMPENSATION ONLINE

[ZURÜCK ZUM REPORTCENTER](#)

1.1 AUSBILDUNGSANFORDERUNG ⓘ

✓ Bitte tragen Sie die Ausbildungsanforderungen an die Stelle ein. Bitte achten Sie darauf, dass es sich um die Anforderungen an die Stelle und nicht um die Ist-Qualifikation des Stelleninhabers handelt

Master

1.2 ERFAHRUNG ⓘ

✓ Bitte geben Sie die für die Stelle notwendige Erfahrung nach der letzten in 1.1 genannten Ausbildungsanforderung an.

4 - 6 Jahre

■ Stellenbeschreibung Online

- Wenn Sie eine der Stellen ausgewählt oder eine neue Stelle angelegt haben, können Sie die Stellenanforderungen bewerten.
- Dies realisieren Sie indem Sie der Abfrage Punkt für Punkt folgen.
- Die Reihenfolge zur Abfrage der fachlichen Kompetenz ist wie folgt gestaltet:
 - Ausbildungsanforderung (1.1)
 - Erfahrung (1.2)
- Bitte denken Sie daran, dass sich die Anforderungen immer am Anspruchsniveau der Stelle bei Wiederbesetzung/ Neubesetzung festmachen und nicht (!!) am Stelleinhaber/der Stelleinhaberin.
- Aus diesem Grunde sollten Sie folgende Fragen im Hintergrund beachten:
 - Wie gestaltet sich die Stelle, wenn wir diese morgen neu/wieder besetzen würden?
 - Dabei sollte weder die sogenannte “Notbesetzung” noch die “Luxusbesetzung” im Mittelpunkt stehen sondern eine zur Organisation passende realistische Stellenausprägung.

Sie bearbeiten
HR Business Partner

STELLENPROFIL ONLINE | EINGRUPPIERUNG ONLINE | COMPETENCY ONLINE | COMPENSATION ONLINE

← ZURÜCK ZUM REPORTCENTER

STELLENEBENE UND "VORLAGE STELLENPROFILE"

2.1 STELLENEBENE ⓘ

✓ Bitte definieren Sie die relevante Fach- und/oder Führungskarriere (linke Spalte) und beschreiben Sie die organisatorischen Anforderungen an den Stelleninhaber (rechte Spalte). Wesentlich sind die prägenden Anforderungen an die Stelle, nicht die temporäre "Spitzenbelastung".

1. FACH- UND/ODER FÜHRUNGSKARRIERE:	2. PLANUNGS-/MANAGEMENTANFORDERUNG:
<input type="radio"/> Mitarbeiter mit spezifischer Berufsausbildung (optional mit Zusatzqualifikation)	<input type="radio"/> Planungsfreiheit auf Monatsbasis
<input checked="" type="radio"/> Spezialist mit sehr tiefem/breitem Expertenwissen (incl. Bachelor/Master oder vergleichbar)	<input checked="" type="radio"/> Planung von Arbeiten mit überwiegend wiederkehrenden Schnittstellenpartnern auf Mehrmonatsbasis
<input type="radio"/> Projekt-Manager mit fachspez./fachübergreifenden Projektteams	<input type="radio"/> Planung von Arbeiten mit wechselnden Schnittstellenpartnern und einer begrenzten Anzahl von Funktionsbereichen auf Jahressicht
<input type="radio"/> Führungskraft I (führt direkt wenige Mitarbeiter)	<input type="radio"/> Planung von Arbeiten mit wechselnden Schnittstellenpartnern auf Top-Management-Ebene über alle Funktionsbereiche/(Teil-)Unternehmen hinweg auf Mehrjahressicht
<input type="radio"/> Führungskraft II (führt direkt mehrere Vorgesetzte sowie indirekt deren Mitarbeiter)	
<input type="radio"/> Top-Management (Management einer großen NL, Tochtergesellschaft, eines Teilunternehmens oder Unternehmens mit sehr vielen Mitarbeitern)	

2.2 ANZAHL DER MITARBEITER ⓘ

✓ Bitte geben Sie für Projektmanager/Führungskraft die Anzahl der direkt/indirekt geführten Mitarbeiter an:

>500 ▾

- Mit der Abfrage der Stellenebene in 2.1. geben wir Ihnen die Möglichkeit jede Stelle möglichst exakt bzgl. der Stellenebene bzw. Karriere einzustufen.
- Hierbei unterscheiden wir in
 - Einfache Mitarbeiterstellen ohne Ausbildung
 - Qualifizierte Mitarbeiterstellen mit Ausbildung
 - Spezialisten
 - Projektmanager und
 - Führungskräfte (I bis III)
- Für jede der Cluster in der Fach- und Führungskarriere (linke Seite der Auswahl) erhalten Sie auf der rechten Seite der Auswahl jeweils mehrere Abfragen, die sich auf den Dispositionsspielraum der Stelle beziehen.
- Hierbei steht – und das ist bedeutsam - nicht das konzeptionelle Denken sondern die komplette Dispositionsfreiheit (ohne Eingriff durch die Führung) über die eigene Arbeit bzw. über andere Menschen in Projekten und/oder in der klassischen Hierarchie (Führung) im Vordergrund
- Daneben wird unter 2.2 – sofern es sich um Projektmanager – oder Führungsstellen handelt – nach der Anzahl der direkt und indirekt geführten/gemanagten Mitarbeiter gefragt.

Sie bearbeiten
HR Business Partner

STELLENPROFIL ONLINE
EINGRUPPIERUNG ONLINE
COMPETENCY ONLINE
COMPENSATION ONLINE

← Zurück zum Reportcenter

2.3 ORGANISATORISCHE ZUORDNUNG DER STELLE / 200 STELLEN MIT "ZIELEN UND AUFGABEN" AUF WUNSCH ERWEITERBAR

Bitte wählen Sie hier die Organisationseinheit und die Stelle aus. Die "Auswahl der Organisationseinheit" (oder Neuanlage einer Organisationseinheit) wird in die Stellenbeschreibung übernommen und zudem für den Quervergleich der Stellen nach Organisationseinheiten unter "Stellenbewertung Online" zur Verfügung gestellt. Die "Auswahl der Stelle" öffnet Ihnen daneben den exklusiven Zugang zu den "Zielen und Aufgaben von 200 Stellen".
Wichtig: Die Auswahl der "Ziele und Aufgaben für 200 Stellen" hat keine Auswirkungen auf den Stellenwert!

Auswahl zurücknehmen

Auswahl zurücknehmen

1. ORGANISATIONSEINHEIT:

HR / Personalwesen

Einkauf / Beschaffung
Facility Management
Fertigung / Produktion / Instandhaltung
Finanzen / Controlling / Steuern
Forschung / Entwicklung / Technik
General Management / Consulting / Projekte
HR / Personalwesen
IT
Kundendienst
Logistik, Materialwirtschaft & Supply Chain
Marketing / PR / Kommunikation
Qualitätswesen / Sicherheit / Umweltschutz
Recht / Patente / Compliance / Versicherungen
Unternehmensentwicklung / Revision / Consulting
Vertrieb / Verkauf

2. ZIELE & AUFGABEN FÜR 200 STELLEN:

HR Business Partner

- Unter 2.3 haben Sie die Möglichkeit die Stelle organisatorisch zuzuordnen. Diese Angaben werden in das Stellenanforderungsprofil übernommen und können später in „Competency Online“ als auch in „Compensation Online“ weiter verwendet werden.
- Dazu finden Sie auf der linken Seite der Eingabe ein Auswahlmenü für die Organisationseinheit und rechts ein Auswahlmenü für die jeweiligen Stellen.
- Zudem kann für mehr als 200 Stellen auf
 - die jeweiligen Ziele der Stelle als auch
 - die typischen Kernaufgaben der Stelle zugegriffen werden.
- Diese Auflistung hilft Ihnen, wenn Sie Stellenbeschreibungen erstellen oder etwa weiter optimieren wollen
- Wichtig: Die Listung der Ziele und Aufgaben der Stellen hat keinerlei Auswirkungen auf den Stellenwert (!!). Es handelt sich um eine reine „Textsammlung/-vorlage“.
- Wenn Sie dieses Zusatztool nicht nutzen möchten, gehen Sie bitte unter 2.3 auf der rechten Seite auf „Auswahl zurücknehmen“.
- Für den Ausweis der Funktionszugehörigkeit ist aber die Auswahl eines Funktionsbereichs an dieser Stelle zwingend.

Sie bearbeiten
HR Business Partner



← ZURÜCK ZUM REPORTCENTER

KOMMUNIKATIONSANFORDERUNGEN DER STELLE

3.0 KOMMUNIKATIONSANFORDERUNGEN DER STELLE DEFINIEREN



Bitte definieren Sie die Kommunikationsanforderungen an die Stelle im Kontext von fachlicher/überfachlicher Kommunikation sowie Motivation und Führung. Fragen Sie sich dabei immer welche Anforderungen wirklich prägend für die Stelle sind - Fragen Sie nicht danach, was von Zeit zu Zeit als "Spitzenbelastung" vorkommt.

Teilweise sachlich anspruchsvolle Argumentation im Innen- und Außenverhältnis

Überwiegend sachlich sehr anspruchsvolle Argumentation im Innen- und Außenverhältnis

Mouse-Over

Stellenausprägung:

Gefordert ist ein Verhandeln auf ausgeprägter sachlicher und/oder emotionaler Basis (intern und extern) im operativen Tagesgeschäft. Die Stelle erfordert eine anspruchsvolle fachliche Überzeugung und Beratung in der Organisation oder von Kunden/Lieferanten. Interne und externe Gesprächspartner müssen zu anspruchsvollen Themen überzeugt und beraten werden. Die ergänzende persönlich-emotional gestützte Kommunikation dient der Beziehungspflege im Arbeits-/Kunden-/Lieferantenverhältnis.

Teilweise

Überwiege

Erläuternde Fragestellungen zur Präzisierung des Stellenprofils/der Stellenausschreibung:

Bitte beschreiben Sie mit welchen internen und externen Gesprächspartnern eine sachlich anspruchsvolle und/oder emotionale Argumentation und Überzeugung notwendig sind. Bitte beschreiben Sie, welche einzelnen Themengebiete (sachlich) und/oder welche emotionalen Aspekte die Kommunikationsanforderungen anspruchsvoll gestalten

Überwiegend indirekt emotionale Beziehungsebene aufbauen und pflegen

- Alle Bewertungstexte für „Kommunikation“, „Denken in der Breite“ und „Denken in der Tiefe“ werden durch Mouse-Over Texte ergänzt, in denen jeweils
 - der Anforderungstext erläutert als auch
 - die später im Report dargestellten Fragen aufgezeigt werden.

- Jede folgende Abfrage (3.0 bis 6.2) ist abhängig davon, welche Basiseingaben Sie unter 1.1 bis 2.1 vorgenommen haben.
- In 3.0 fragen wir nach den Kommunikationsanforderungen. Bitte beachten Sie hierbei, dass die Begrifflichkeit „Emotionalität“ nicht „umgangssprachlich“ verwendet wird. Emotionalität bedeutet „Vertrauen schaffen“ statt „mit Beweisen belegen“.
- So werden Sie sehen, dass für viele Stellen zwischen sachlich eher einfachen (allgemeinverständlich) und sachlich eher komplexen Fragen (mit hohem Missverständnispotential) unterschieden wird. Erstgenannte Auswahl greift z.B. bei Sachbearbeiterstellen, letztgenannte Aussage bei Spezialisten mit hohem fachlichem Wissen.
- Die als sog. „Emotionalität“ ausgewiesene Kommunikationsebene ist für Projektleiter/Führungskräfte bzw. Spezialisten mit intensiven Kunden-/ Lieferantenkontakten relevant.
- In diesem Fall unterscheiden wir, ob es sich um einen eher operativ ausgestalteten „freundlichen Umgang“ mit internen/externen Schnittstellenpartner handelt oder ob eine langfristig emotionale Vertrauensbasis in der Mitarbeiterbetreuung bzw. Kunden-/Lieferantenbindung aufgebaut werden muss..

Sie bearbeiten
HR Business Partner



← ZURÜCK ZUM REPORTCENTER

DENKRAHMEN DER STELLE

4.0 DENKRAHMEN DER STELLE DEFINIEREN



Bitte definieren Sie welchen Denkrahm (nicht Schwierigkeitsgrad) die Stelle hat. Fragen Sie sich dabei immer welche Anforderungen wirklich prägend für die Stelle sind - Fragen Sie nicht danach, was von Zeit zu Zeit als "Spitzenbelastung" vorkommt.

- Teilweise müssen standardisierte Abläufe, teilweise aber auch einzelne Methoden in der gesamten Breite bewertet bzw. beurteilt werden.
- Einzelne anerkannte Methoden müssen in der gesamten Breite bewertet bzw. beurteilt werden.
- Teilweise müssen einzelne anerkannte Methoden, teilweise aber auch grundsätzlich unterschiedliche Methoden mit hohem konzeptionellem Aufwand in der gesamten Breite bewertet bzw. beurteilt werden.**
- Grundsätzlich alternative / unterschiedliche Methoden müssen mit hohem konzeptionellem Aufwand in der gesamten Breite bewertet bzw. beurteilt werden.
- Grundsätzlich alternative Methoden müssen bewertet, z.T. aber auch für die Branche/das Marktumfeld neue/innovative Methoden entwickelt werden.
- Die grundsätzliche Entwicklung neuer und innovativer Problemlösungen für die Branche/das Marktumfeld (z. B. Produkte und Methoden) stehen im Vordergrund

- Unter 4.0 fragen wir nach dem „Denkrahm der Stelle“.
- Hierbei geht es insb. um die Frage, ob Arbeiten abgearbeitet (Denken in situativen Anpassungen der Arbeit) oder ob es sich um konzeptionelle Arbeit (Anpassen von Regeln, Methoden und Standards des Unternehmens) handelt.
- Bedenken Sie dabei bitte: Das Durchdenken grundsätzlicher Methoden benötigt Zeit und führt dazu, dass der Stelleninhaber (m/w) sich aus dem operativen Tagesgeschäft zurückziehen muss.
- Aus diesem Grunde hilft folgende Regel
 - Stellen die operativ eng eingespannt sind haben oft „nur“ einen situativen, auf den Ablauf der Stelle ausgerichteten Denkrahm.
 - Spezialisten-, Projektmanager- und Führungskräftestellen haben oft die Freiheit über Methoden und Tools nachzudenken. Hierbei steht die Frage im Mittelpunkt, ob es sich um die Anpassung einzelner oder vieler Methoden handelt
 - Der darüber hinausgehende Denkrahm umfasst echte Innovationen (Patente und echte Innovationen für die Branche/das Marktumfeld) bzw. den strategischen Denkrahm (typisch für Top-Führungskräfte)

Sie bearbeiten
HR Business Partner



← ZURÜCK ZUM REPORTCENTER

SCHWIERIGKEITSGRAD DER STELLE

5.0 SCHWIERIGKEITSGRAD DER STELLE DEFINIEREN



Bitte definieren Sie inwieweit die Stelle schwierige und komplexe Fragestellungen zu lösen hat. Fragen Sie sich dabei immer welche Anforderungen wirklich prägend für die Stelle sind - Fragen Sie nicht danach, was von Zeit zu Zeit als "Spitzenbelastung" vorkommt.

- Ähnlichen Probleme mit geringer Vernetzung, teilweise auch neue Problemstellungen die sorgfältige erkannt und analysiert werden müssen.
- Wechselnde und z.T. neue Problemstellungen mit mittlerer Vernetzung im Unternehmen.
- Teilweise neue Problemstellungen, die durch Annahmen und Hypothesen umfassend analysiert werden müssen. Die Basis gesicherten Wissens wird dabei teilweise verlassen.
- Wechselnde und vorwiegend neue Problemstellungen mit langfristiger Wirkung und mittlere Vernetzung.
- Komplexe, vorwiegend neuartige Problemstellungen.

- Unter 5.0 fragen wir nach dem „Schwierigkeitsgrad der Stelle“.
- Hierbei geht es insb. um die Frage, welche Unwägbarkeiten der Zukunft bedacht werden müssen.
- Treiber der Komplexität sind dabei die
 - unsichere Umfeldsituation
 - die Vernetzung von Themen (intern/extern) sowie
 - die sichere bzw. unsichere Faktenbasis
- Im Rahmen der Abstufungen wird Ihnen auffallen, dass für einfache Stellen insb. die situativen Probleme im Vordergrund stehen. Für Stellen mit höherer Wertigkeit geht es dann um die Vielfalt der Analysen bzw. anschließend um die Intensität von Annahmen und Hypothesen die gesetzt werden müssen um die „Unwägbarkeit der Zukunft“ zu reduzieren.
- Auch hierbei gilt. Nicht alles was ein Mitarbeiter (m/w) als „schwer zu lösendes Problem“ erachtet ist wirklich (von außen betrachtet) schwer (richtige Ausbildung/Erfahrung vorausgesetzt).
- Entscheidend ist vielmehr, auf welcher Stufe der Komplexität Konzepte und Tools des Unternehmens in der Tiefe durchleuchtet/bewertet werden müssen. Und wie weit dabei in die (bekanntlich unsichere) Zukunft gedacht werden soll.

Sie bearbeiten
HR Business Partner

STELLENPROFIL ONLINE

EINGRUPPIERUNG ONLINE

COMPETENCY ONLINE

COMPENSATION ONLINE

← ZURÜCK ZUM REPORTCENTER

BUDGETVERANTWORTUNG DER STELLE (NUR FÜR PM UND FÜHRUNGSKRAFT) SOWIE UMSATZVERANTWORTUNG

6.1 BUDGETVERANTWORTUNG ?

Bitte geben Sie das Budget an, für das der Projektmanager/die Führungskraft verantwortlich ist. Sollte kein exaktes Budget bestehen, multiplizieren Sie (bei Projektmanagern und Führungskräften) die zugeordneten Personalkosten bitte mit dem Faktor 2 (Personal- und Sachkosten) und tragen diesen Wert hier ein.

€

6.2 EINKAUF-/UMSATZVERANTWORTUNG ?

Hat die Stelle eine direkte Einkaufs-/Umsatzverantwortung? ja nein

€

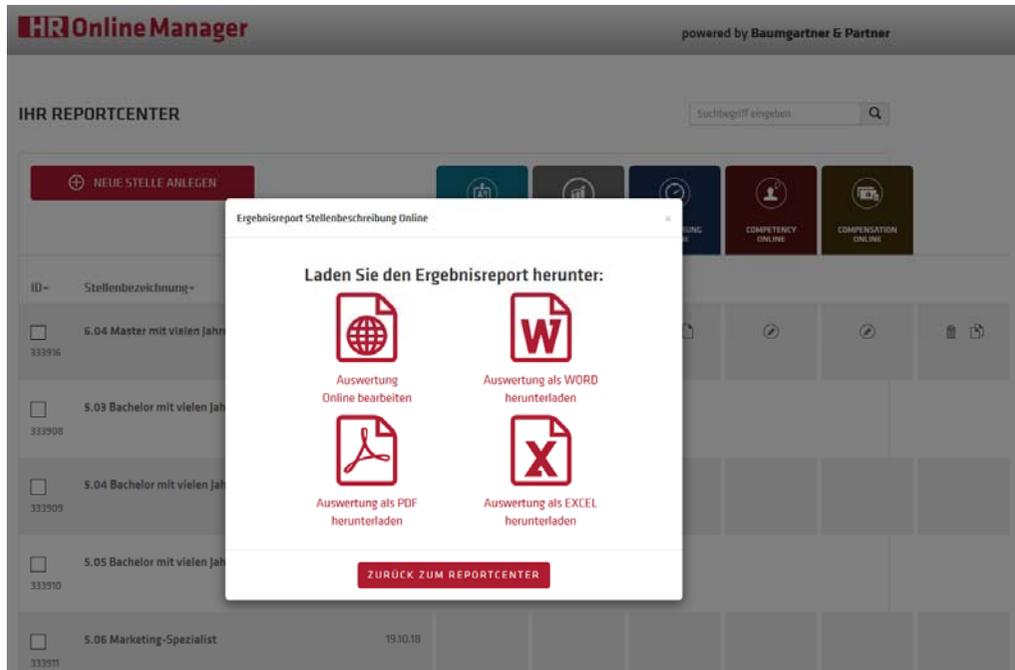
WENN SIE NEBEN DEM ANFORDERUNGSPROFIL AUCH UNSERE „HILFSTEXTE ZUR STELLENAUSSCHREIBUNG“ NUTZEN MÖCHTEN, DANN SETZEN SIE BITTE HIER EINEN HAKEN

← ZURÜCK ZUM REPORTCENTER

ERGEBNISREPORT ERSTELLEN

ZUM NÄCHSTEN MODUL

- Unter 6.1 und 6.2 finden Sie die Einstufung der Stelle im pekuniären Kontext. 6.1 fragt Sie nach der Budgetverantwortung der Stelle, sofern es sich um Projektmanager bzw. Führungskräfte handelt. Um eine Vergleichbarkeit der Stellen sicherzustellen verzichten wir für Mitarbeiter/ Spezialisten dabei auf Budgets, die nicht originär und direkt beeinflusst werden. Denn die daraus sich ergebenden Wirkungen wurden bereits vorstehend bewertet.
- Für Projektmanager und Führungskräfte kann ein Budget angegeben werden und es wird gefragt, wie dieses Budget möglichst direkt durch den Mitarbeiter (m/w) beeinflusst werden kann (echter Mgt.-Beitrag der Stelle / vgl. MbO)
- Sollte für einen Projektmanager/eine Führungskraft kein exaktes Budget vorliegen, können Sie als Hilfsgröße die Anzahl der Mitarbeiter multipliziert mit den durchschnittlichen Personalkosten heranziehen. Dieser Betrag wird mit dem Multiplikator „2“ versehen um alle Sachkosten vereinfacht abzubilden. In 6.2 wird nach der Einkaufs-/ Umsatzverantwortung in Einkauf und Vertrieb gefragt. Stellen ohne diese Rolle sind mit „nein“ zu kennzeichnen.
- Daneben können Sie final durch Aktivierung des Schiebers auf der rechten Seite auf unsere wertvollen „Hilfstexte zur Stellenausschreibung“ zugreifen.



- Nachdem alle Eingaben erfolgt sind können Sie
 - auf zwei bis drei Ergebnisreports zugreifen oder
 - zum nächsten Tool wechseln
- Bei den Word/PDF-Reports handelt es sich um einen für alle Kunden zugänglichen Ergebnisbericht
- Die Word- und pdf-Ergebnisreports sind inhaltlich identisch. Das Word-Dokument können Sie direkt weiterverwenden bzw. an Führungskräfte oder andere Personen vollständig oder in Teilen zur Bearbeitung weitergeben, den pdf-Bericht können Sie direkt in Ihrem HR-Management-Tool als Datei ablegen.
- Der zusätzliche Excel-Bericht steht nur Kunden zur Verfügung die dieses Tool gebucht haben.
- Dort können Sie auf die vollständige Dokumentation der Stellenwerte und ein Kurzprofil zugreifen.

Der Online-Report

- Im Online-Report können Sie – z.B. im Interview mit den Führungskräften – alle Merkmale der Stellenbeschreibung ergänzen und anpassen.
- Dazu stehen Ihnen folgende Möglichkeiten offen:
 - Sie können alle Rubriken aktivieren oder passivieren
 - Sie können alle einzelnen Texte aktivieren oder passivieren
 - Sie können alle Texte anpassen
 - und Sie können das Stellenprofil über den Stellenausschreibungs-Builder um weitere Merkmale für Ihre Stellenausschreibungen ergänzen. Alle dort angezeigten Merkmale sind bereits auf das Stellenanforderungsniveau ausgerichtet.

DAS STELLANFORDERUNGSPROFIL 1/4

Angaben zur Aufgabenstellung

Positionsbearbeitung Referenzstelle:

Organisationsinheit:

Ziele & Aufgaben für 200 Stellen:

Karrierestufe:

Erforderliche Ausbildung:

Erforderliche Berufserfahrung:

Eingruppierung

Eingruppung Tarif-/Haupt-/Kernensystem:

Grade:

Erlaubung:

Ziele und Aufgaben der Stelle

Ziele:

- Die Stelle ist verantwortlich für die konstruktive Gestaltung und Entwicklung mechanischer Bauteile unserer Anlagen nach neuesten technischen Aspekten unter Berücksichtigung der Sachverhalte der geltenden Regeln und Normen der Technik und des Arbeitsschutzes.

Aufgaben:

- Konstruktion und Gestaltung von mechanischen Baugruppen und Gesamtkonstruktionen nach vorgegebenen Spezifikationen unter Einhaltung der vorgegebenen Termine, Kosten und Qualität in enger Abstimmung mit der Entwicklungsabteilung
- Planung und Wartung von Daten- und Funktionskonzepten
- Durchführung von Machbarkeitsanalysen in Zusammenarbeit mit der internen Produktionsabteilung
- Durchführung von konstruktiven Berechnungen
- Erstellung von Konstruktions- und Fertigungsunterlagen (Skizzen, Zeichnungen, Bestellspezifikationen) bis hin zur Technischen Dokumentation
- Erstellung von Projekt- und Auslastungsplänen
- Unterstützende Mentoring bei Lieferantengesprächen in technischen Fragestellungen
- Technische Koordination zwischen Fachabteilung, Lieferanten und Kunden
- Mitarbeit im Projektteam und Unterstützung der Projektleitung
- hilftig
- ig
- idp
- id
- o
- kg

Budget-Umsatz-/Einkaufs- sowie Mitarbeiterverantwortung der Stelle

Budgetverantwortung:

Sonstige Budgets:

Einkauf-/Umsatzverantwortung:

Anzahl Mitarbeiter:

Besondere Kompetenzen:

Organisatorische Eingliederung der Stelle (bitte ausfüllen)

Interne und externe Schnittstellen:

Die Stelle führt folgende Stellen:

Stelle berichtet an folgende Stelle:

Die Stelle wird/wird nicht von:

Besondere Befugnisse der Stelle (bitte ausfüllen)

Mächtnachten:

Einwohlfürage:

Anmerkungen z.B. zur zukünftigen Ausrichtung der Stelle (bitte ausfüllen)

Datum / Unterschrift

Datum	Vor-Zuname	Führungskraft
Datum	Vor-Zuname	Stelleninhaber/in
Datum	Vor-Zuname	für die Personalabteilung

DAS STELLANFORDERUNGSPROFIL 2/4

Nachfolgend finden Sie die von Ihnen vorgenommenen Bewertungsangaben zu der Stelle in einem Stellenprofil-Anforderungsprofil zusammengefasst.

Bitte prüfen Sie die Inhalte und ergänzen Sie gegebenenfalls die zur Verfügung gestellten Fragestellungen zur weiteren Präzisierung der Stellenanforderungen bzw. zur konsequenten Optimierung Ihrer Stellenbeschreibung/Stellenausschreibungen im Recruiting.

Fachanforderungen

Stellenausschreibung:

- Für die Wahrnehmung der Stelle ist ein Masterstudium, oder ein vergleichbarer Abschluss erforderlich. Darüber ist eine sehr lange Berufserfahrung von 12-15 Jahren notwendig, in der der Stelleninhaber sein Fachwissen deutlich vertieft und/oder verbreitert hat.

Erläuternde Fragestellungen zur Präzisierung des Stellenprofils/der Stellenausschreibung:

- Bitte beschreiben Sie, welches Studium / an welcher Hochschule abgeschlossen sein sollte und definieren Sie die in Frage kommenden alternativen Studienabschlüsse. Darüber beschreiben Sie bitte in welchen Stellen funktionsbereichen eine umfassende Berufserfahrung als langjähriger Top-Specialist oder Generalist/Manager vorliegen sollte.

Planungs- und Koordinationsanforderungen / Managementanforderungen

Stellenausschreibung:

- Der Stelleninhaber koordiniert unterschiedliche und sehr anspruchsvolle Aufgaben als Spezialist. Der Planungszustand umfasst deutlich mehr als einen Monat und kann bei einzelnen Planungsaufgaben mehrere Monate umfassen. Die organisatorischen Schnittstellen sind gegenüber einer Sachbearbeitungsstelle deutlich oder weitaus mehr nach wie vor existieren (ist funktional abgegrenzt) bekannten Schnittstellenpartnern.

Erläuternde Fragestellungen zur Präzisierung des Stellenprofils/der Stellenausschreibung:

- Bitte beschreiben Sie, welche anspruchsvollen Aufgaben der Stelleninhaber kurz- und mittelfristig eigenständig zu planen und zu organisieren hat. Bitte beschreiben Sie welche Tätigkeiten neben seinem Dispositionsbereich (z.B. einen Monat und weitere Arbeiten an langem Dispositionsbereich) von z.B. einem Jahr beinhalten. Beschreiben Sie ebenfalls die spezifischen Organisationsaufgaben des Stelleninhabers in der Rolle des Spezialisten. Bitte beschreiben Sie, dass es sich hierbei um wichtige Planungs- und Managementanforderungen handelt (siehe direkte Berichtslinien) und nicht um die Freiheit des konzeptionellen Denkens.

Kommunikationsanforderungen der Stelle

Stellenausschreibung:

- Geht es um ein Verfahren auf ausgeprägter sachlicher und/oder emotionaler Basis (intern und extern) im gesamten Tagesgeschäft. Die Stelle erfordert eine anspruchsvolle fachliche Überlegung und Beratung in der Organisation oder von Kunden/Lieferanten. Interne und externe Generalist/Manager müssen zu anspruchsvollen Themen (Bericht) und beraten werden. Die ergänzende persönlich-ökonomische persönliche Kommunikation dient der Beeinflussung in Arbeits-/Kunden-/Lieferantenverhältnissen.

Erläuternde Fragestellungen zur Präzisierung des Stellenprofils/der Stellenausschreibung:

- Bitte beschreiben Sie mit welchen internen und externen Gesprächspartnern eine sachlich anspruchsvolle und/oder emotionale Argumentation und Überzeugung notwendig sind. Bitte beschreiben Sie, welche einzelnen Themengebiete sachlich und/oder welche emotionalen Aspekte die Kommunikationsanforderungen anspruchsvoll gestalten.

Denkrahmen / Breite des Denkens

Stellenausschreibung:

- Vorgegebene Ziele, Absätze und Fallbeispiele decken zusammen mit Erfahrungswerten die Lösung der existierenden Probleme der Stelle überwiegend nicht umfassend ab. Teilweise sind erschwerende Standards und Methoden (z.B. eines Produktbereichs) vorgegeben, bei deren Anpassung dem eigenständige Einzelvermögen, Neben der kreativen Anpassung bekannter Probleme ist der Stelleninhaber gefordert, die gesamten am Markt verfügbaren Lösungen auf Anwendbarkeit im Unternehmen hin zu analysieren und zu bewerten.

Erläuternde Fragestellungen zur Präzisierung des Stellenprofils/der Stellenausschreibung:

- Diese Stellen werden überwiegend gelöst. Zum Teil gibt es besondere Lösungen für technische Aufgabenstellungen. Da darüber die am Markt verfügbaren Lösungen konsequent analysiert und auf Anwendungsmöglichkeit untersucht werden müssen, ist es erforderlich, 7 konzeptionell zu arbeiten. Bitte beschreiben Sie, welche konzeptionellen „Zwischenschritte“ der Mitarbeiter hat die teilweise vorgegebenen Standards (z.B. eines Produktbereichs) für die Zuweisung der eigenen Stelle angepasst. Bitte beschreiben Sie, dass es sich hierbei nicht um die Entscheidung, sondern das Denken über Alternativen und Ziele handelt.

Schwierigkeitsgrad / Tiefe des Denkens

Stellenausschreibung:

- Die Problemlösungen des Stelleninhabers sind weitaus mehr als nur. Es bedarf einer konsequenten Analyse der angewandten Methoden. Da diese Analyse basiert auf bekannten Fakten und Erfahrungswerten bzw. Forschungswerten.

Erläuternde Fragestellungen zur Präzisierung des Stellenprofils/der Stellenausschreibung:

- Bitte beschreiben Sie die wesentlichen und 2 neue Problemlösungen bei an der Stelle durch aktive Analyse der Fragestellungen/Methoden zu lösen sind. Definieren Sie darüber hinaus, welche abgescherten Informationen vorliegen und wie der Stelleninhaber darauf zugreifen kann. Konkrete Beispiele sind durch die den Konzeptionsgrad der einzelnen Aufgaben.

Entscheidungsrahmen

Stellenausschreibung:

- Es ist für den vorbereiteten Aufgabenteilung der Mitarbeiter die autonome Entscheidung über die kreative Anpassung von Teilaspekten/Prozessen im Mikrokosmos der Entscheidung der operativen Ziele notwendig – die Anforderungen der Stelle an.

Erläuternde Fragestellungen zur Präzisierung des Stellenprofils/der Stellenausschreibung:

- Bitte beschreiben Sie, welche situativen Entscheidungen der Spezialist/der Sachbearbeiter autonom (ohne Rücksprache) und stattdessen zur Sicherung des operativen Arbeitsschritts der Stelle kommen kann.

Anmerkung zum Stellenprofil:

Bitte prüfen Sie das Stellenprofil auf Sinnigkeit und passen Sie online – sofern notwendig – die Anforderungen der Stelle an.

Anmerkung zur Stellenausschreibung:

Nutzen Sie das Stellenprofil – gerne auch unter Einbeziehung der Soll-Verhaltensweisen in Competency Online – konsequent zur weiteren Optimierung Ihrer Stellenausschreibungen.

Für die Richtigkeit der Stellenangaben übernimmt HR Online Manager keine Haftung.

DAS STELLANFORDERUNGSPROFIL UND SEINE EINZELNEN AUSPRÄGUNGEN 3/4

Das nachfolgende Chart gibt Ihnen – neben den vorstehenden Beschreibungen der Stellenanforderungen – einen weiteren konkreten Überblick über die Anforderungsstruktur der jeweiligen Stelle.

Diese Anforderungsstruktur kann als Basis für Ihr Feedback-PE-System, für Stellenausschreibungen oder für die ergänzende Definition von Competencies (vgl. Competency Online) genutzt werden.

Das nachfolgende Chart stellt die Ausprägung der einzelnen Anforderungskriterien dar:

Stellenbeschreibung:

Zur Ergänzung Ihres Stellenprofils präzisieren Sie bitte primär die Stellenanforderungen, die relativ hoch bewertet wurden.

Stellenausschreibung:

Stellenausschreibungen werden erfolgreicher, wenn Sie die Verhaltensweisen an relativ hoch bewerteten Stellenanforderungen ausrichten. Nutzen Sie dazu gerne Competency Online.

IHRE HILFS-TEXTE ZUR STELLENAUSCHREIBUNG 4/4

Mit den nachfolgenden Hilfstexten zur Stellenausschreibung unterstützen wir Sie dabei, Ihre Ausschreibungsstelle noch stärker an den Anforderungen der Stelle auszurichten.

Dies erhöht die Attraktivität Ihrer Stellenausschreibung und optimiert den Auswahlprozess.

Fachanforderungen

Ergänzen Sie bitte hier die für Sie wichtigsten Aspekte:

- Durch die Studien sowie Ihre angelernte Berufserfahrung kennen Sie den Markt und die Herausforderungen im Themengebiet (...).
- Auf Basis Ihrer erlangten beruflichen Erfahrung können Sie sich schnell und erfolgreich an den wirklich spannenden Themen im Fachgebiet (...)
- Durch Ihre tiefen methodischen Stärken können Sie zu interessanten Fragestellungen/Problemen direkt und unverfälscht eine aktive und gestalterische Rolle einbringen.
- Sie kennen die wirklich wichtigen Fachwissen (...)

Planungs- und Koordinationsanforderungen / Managementanforderungen

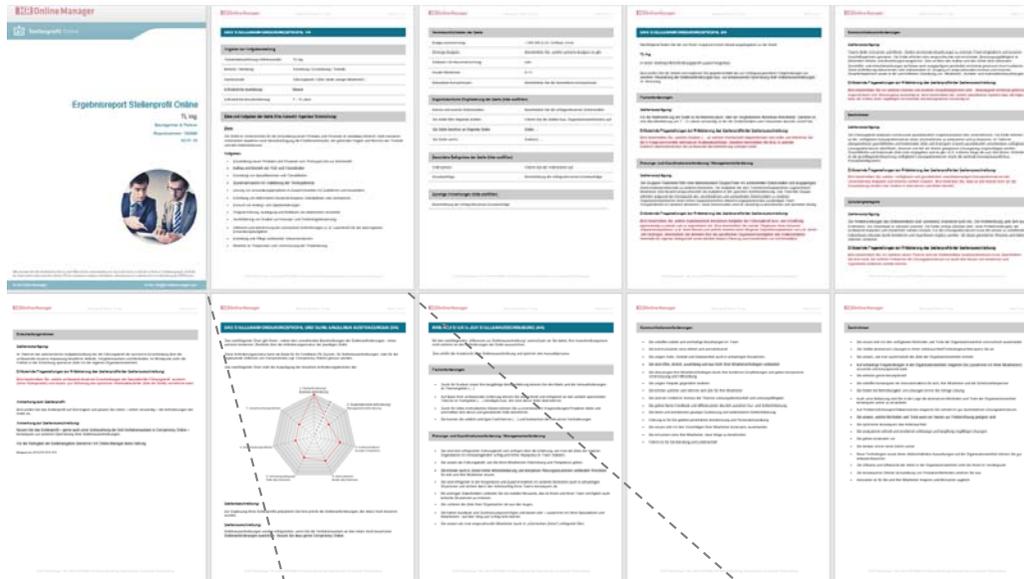
Ergänzen Sie bitte hier die für Sie wichtigsten Aspekte:

- Die können die Umsetzung Ihrer Ziele als Spezialist verlässlich und erfolgreich steuern (...)
- Sie besitzen die Eigenplanungsabfertigung um auch mit wechselnden Arbeitsbedingungen im Projekt über die Monate hinweg erfolgreich umzugehen.
- Sie schauen voraus und lassen sich auch durch ungelöste Situationen in Projekten nicht entern.
- Sie können auch in Zeiten hoher Arbeitsbelastung und komplexer Planungssituationen in Projekten verlässlich überfordert werden.
- Sie sind erfolgreich in der Kooperation und Zusammenarbeit mit anderen Bereichen.
- Wichtige Stakeholder können Sie zielgerichtet einbinden, um den Projekt-/Arbeitsfortschritt abzusichern.
- Sie verlieren die Ziele nie aus dem Blick.
- Sie können klare Prioritäten setzen und diskutieren mit Ihrer Umsetzungskompetenz im Projekt.
- Sie haben Ausdauer und Durchhaltungsvermögen und lassen sich bei Ihren Arbeiten (...)
- Ihr Zeitmanagement ist überlegend.

Kommunikationsanforderungen der Stelle

Ergänzen Sie bitte hier die für Sie wichtigsten Aspekte:

- Sie sind „motiviert und „jetzt“ sein für Ihr Projekt (...)
- Sie gehen Aufgaben mit viel Eifer an.
- Die Umgang mit anderen Menschen (interpersonelle Skills) fällt Ihnen leicht.
- Durch Ihre angenehme und positive Art und Sie als anerkannter Partner im Team und darüber hinaus.
- Auch in schwierigen Situationen kommunizieren Sie gelassen und ruhig.
- Ihre Umgang mit ganz unterschiedlichen Gesprächspartnern fällt Ihnen leicht.
- Sie können auch schwierige Themen / Sachverhalte und/oder schwierig durch Schreibarbeiten/Partner/Projekt koordinieren.
- Sie reflektieren kritisch Ihr eigenes Verhalten und ziehen daraus Ihre Rückschlüsse.
- Sie können sich schnell in andere Menschen sowie deren Interessen einbringen.
- Sie sind ein anerkannter Zuhörer. Sie wissen, wie man Konflikte konstruktiv löst.



■ Der Word/PDF- Report

- Mit dem Word/PDF- Report erhalten Sie eine umfassende Stellenbeschreibung bzw. ein umfassendes Stellenanforderungsprofil mit folgenden Informationen:
 - Deckblatt sowie folgende Seite 1
 - Angaben zur Aufgabenstellung
 - Positionsbezeichnung Referenzstelle
 - Bereich / Abteilung
 - Karrierestufe
 - Erforderliche Ausbildung
 - Erforderliche Berufserfahrung
 - Ziele und Aufgaben der Stelle (sofern in Abfrage aktiviert)
 - Seite 2
 - Verantwortlichkeiten der Stelle (incl. fünf Zusatzfragen)
 - Organisatorische Eingliederung der Stelle (incl. vier Zusatz-fragen)
 - Besondere Befugnisse der Stelle (incl. zwei Zusatzfragen)
 - Sonstige Anmerkungen (z.B. Beschreibung der erfolgsrelevanten Einzelaufträge)

HR Online Manager Stellenprofil Online / HR Business Partner Seite 4 von 9

DAS STELLENANFORDERUNGSPROFIL (2/4)

Nachfolgend finden Sie die von Ihnen vorgenommenen Bewerbungsangaben zu der Stelle
HR Business Partner

In einem Stellenprofil/Anforderungsprofil zusammengefasst.
Bitte prüfen Sie die Inhalte und ergänzen Sie gegebenenfalls die zur Verfügung gestellten Fragestellungen zur weiteren Präzisierung der Stellenanforderungen bzw. zur konsequenten Optimierung Ihrer Stellenausschreibungen im Recruiting.

Fachanforderungen

Stellenaussprägung:
Für die Weiterentwicklung der Stelle ist ein Masterstudium oder ein vergleichbarer Abschluss erforderlich. Daneben ist eine Berufserfahrung von 4-6 Jahren notwendig, in der der Stelleninhaber sein Fachwissen deutlich vertieft hat.

Erläuternde Fragestellungen zur Präzisierung des Stellenprofil/der Stellenausschreibung:
Bitte beschreiben Sie, welches Studium (... an welcher Hochschule) abgeschlossen sein sollte und definieren Sie die in Frage kommenden alternativen Studienrichtungen. Daneben beschreiben Sie bitte, in welchen Stellenfunktionsbereichen eine breite Berufserfahrung vorliegen sollte.

Planungs- und Koordinationsanforderung / Managementanforderung

Stellenaussprägung:
Der Stelleninhaber koordiniert unterschiedliche und sehr anspruchsvolle Aufgaben als Spezialist. Der Planungszeitraum umfasst deutlich mehr als einen Monat und kann bei einzelnen Planungsaufgaben ein Jahr umfassen. Die organisatorischen Schwerpunkte sind gegenüber einer Sachbearbeitungsstelle deutlich offener/weitgehend mit noch wie vor einzelnen (oft funktional abgegrenzten) bekannten Sachfeldern/Projekten.

Erläuternde Fragestellungen zur Präzisierung des Stellenprofil/der Stellenausschreibung:
Bitte beschreiben Sie, welche anspruchsvollen Arbeiten der Stelleninhaber kurz- und mittelfristig eigenständig zu planen und zu organisieren hat. Bitte beschreiben Sie welche Tätigkeiten einen kürzeren Dispositionszeitraum (z.B. einen Monat) und welche Arbeiten einen längeren Dispositionszeitraum von z.B. einem Jahr bedürfen. Beschreiben Sie daneben bitte die spezifischen Organisationsaufgaben des Stelleninhabers in der Rolle des Spezialisten.

Kommunikationsanforderungen

Stellenaussprägung:
Verhandeln und Überzeugen: fachlich anspruchsvoll und ausgeprägt emotional (intern und extern). Die Stelle erfordert eine anspruchsvolle fachliche, z.T. aber auch ausgeprägte emotionale Überzeugung und Beratung von Kunden. Die ergänzende persönlich-emotional gestützte Kommunikation dient der Beziehungspflege im Kundenverhältnis.

Erläuternde Fragestellungen zur Präzisierung des Stellenprofil/der Stellenausschreibung:
Bitte beschreiben Sie mit welchen Kunden bzw. Kundengruppen eine anspruchsvolle und emotional gestützte Argumentation und Überzeugung notwendig ist. Bitte beschreiben Sie, welche spezifischen Aspekte dazu beitragen, dass über die sachlich-fachlich korrekte Kommunikation hinaus eine insb. emotionale Beziehungsebene zum Kunden bzw. zu Kundengruppen aufgebaut werden muss.

HR Online Manager Stellenprofil Online / HR Business Partner Seite 5 von 9

Denkrahmen

Stellenaussprägung:
Vorgegebene Ziele, Abläufe und Fallbeispiele decken zusammen mit Erfahrungswerten die Lösung der bestehenden Probleme der Stelle überwiegend (nicht umfassend) ab. Tabellen sind verschlüsselte Standards und Methoden (z.B. eines Produktbereichs) vorgegeben, bei deren Anpassung dann eigenständige Ideen erwartet werden. Neben der situativen Anpassung bekannter Probleme ist der Stelleninhaber gefordert, die gesamten am Markt verfügbaren Lösungen auf Anwendbarkeit im Unternehmen hin zu analysieren und zu bewerten.

Erläuternde Fragestellungen zur Präzisierung des Stellenprofil/der Stellenausschreibung:
Diese Stellen werden zielorientiert geführt. Zum Teil gibt es definierte Lösungen für typische Aufgabenstellungen. Da daneben die am Markt verfügbaren Lösungen konsequent analysiert und auf Anwendungsfähigkeit untersucht werden müssen, ist es erforderlich z.T. konzeptuell zu arbeiten. Bitte beschreiben Sie welchen konzeptuellen/Übergangspenspektiven der Mitarbeiter hat die teilweise vorgegebenen Standards z.B. eines Produktbereichs für die Zielerreichung der eigenen Stelle anzupassen. Bitte bedenken Sie, dass es sich hierbei nicht um die Entscheidung sondern des Kunden über Alternativen und Ziele handelt.

Schwierigkeitsgrad

Stellenaussprägung:
Die Problemstellungen des Stelleninhabers sind wechselnd, manchmal auch neu. Die Problemlösung wirkt sich aus: in Wochen. Die Datenbasis ist bekannt. Die Stelle verfügt über wechselnde z.T. neue Problemstellungen im Rahmen überwiegend abgeschriebener Informationen. Es bestehen Problemstellungen mit mittelstärkiger Wirkung und mittlerer Vernetzung im Unternehmen.

Erläuternde Fragestellungen zur Präzisierung des Stellenprofil/der Stellenausschreibung:
Bitte beschreiben Sie die wechselnden und z.T. neuen Problemstellungen, die an der Stelle zu lösen sind. Definieren Sie, welche abgeschriebenen Informationen vorliegen und wie der Stelleninhaber darauf zugreifen kann.

Entscheidungsrahmen

Stellenaussprägung:
Im Rahmen der zielorientierten Aufgabenstellung hat der Mitarbeiter die autonome Entscheidung über die situative Anpassung von Teil-Aktivitäten/-Prozessen. Im Mittelpunkt steht die Erreichung der operativen Ziele.

Erläuternde Fragestellungen zur Präzisierung des Stellenprofil/der Stellenausschreibung:
Bitte beschreiben Sie, welche situativen Entscheidungen der Spezialist/der Führungskraft autonom (ohne Rücksprache) und situativ (zur Sicherung des operativen Arbeit/Arbeitsfelder Ziele der Stelle) vornehmen kann.

Anmerkung zum Stellenprofil:
Bitte prüfen Sie das Stellenprofil auf Stimmigkeit und passen Sie online – sofern notwendig – die Anforderungen der Stelle an.

Anmerkung zur Stellenausschreibung:
Nutzen Sie das Stellenprofil – gerne auch unter Einbeziehung der Soll-Verhaltensweisen in Competency Online – konsequent zur weiteren Optimierung Ihrer Stellenausschreibungen.

Für die Richtigkeit der Stellenangaben übernimmt HR Online Manager keine Haftung.

Belegnummer: 44-0203/19-0-144

- Ab Seite 3 sehen Sie das Stellenanforderungsprofil (zwei bis drei Seiten) mit den Detailtexten aus dem Stellenbewertungs- und Analyseprozess.
- Wichtig ist, dass es sich bei diesen Langtexten um jeweils zwei Textblöcke handelt
 - Alle Angaben zur Stelle auf Basis Ihrer Angaben
 - Alle dazugehörigen Fragen zur weiteren Stellenklärung zusammen mit Führungskräften/Betriebsrat etc.
- Mit den beschriebenen Hilfsfragen sind Sie in der Lage jede Stelleanforderung zu präzisieren. Ihre Stellenbeschreibung wird damit anforderungsgerecht.
- Auf Seite 5 finden Sie eine optische Darstellung zum Anforderungsprofil der Stelle (Anforderungs-Spinne)
- Auf Seite 6 und 7 können Sie (sofern diese Abfrage zuvor aktiviert wurde) auf Ihre „Hilfstexte zur Stellenausschreibung/Recruiting“ zugreifen.
- Diese Texte helfen Ihnen konsequent dabei Ihren Ausschreibungstext noch attraktiver zu gestalten und Ihren Erfolg im Recruiting zu erhöhen.
- Alle vorgenannten Informationen stehen Ihnen nach nur lediglich drei bis vier Minuten der Online Eingabe sofort und ohne Zeitverlust zur Verfügung.

Stellenbewertungsprofil

HR Online Manager

Stellenbezogene Angaben	
Reportnummer	117435
Erstellungsdatum	15.01.20xx
Stellenbezeichnung Referenzstelle	HR Business Partner
Organisationsbereich	HR / Personalwesen
Job-Family	HR Business Partner
Firma	Mustermann
Typische Ausbildung für diese Stelle	Master
In der Regel geforderte Mindest erfahrung für diese Stelle	4 - 6 Jahre
Anzahl Mitarbeiter	keine

Stellenbewertungsergebnis (Detaildaten A-H/Summe)	A	B	C	D	E	F	G	H	Summe	Stufe G/H	Grade
HR Business Partner	44	16	23	23	19	16	14	14	169	1	...

A (Fachanforderungen)

Für die Wahrnehmung der Stelle ist ein Masterstudium oder ein vergleichbarer Abschluss erforderlich. Daneben ist eine Berufserfahrung von 4-6 Jahren notwendig, in der der Stelleninhaber sein Fachwissen deutlich vertieft hat

B (Planungs- und Koordinationsanforderung / Managementanforderung)

Der Stelleninhaber koordiniert unterschiedliche und sehr anspruchsvolle Aufgaben als Spezialist. Der Planungszeitraum umfasst deutlich mehr als einen Monat und kann bei einzelnen Planungsaufgaben ein Jahr umfassen. Die organisatorischen Schnittstellen sind gegenüber einer Sachbearbeitungsstelle deutlich öfter wechselnd mit nach wie vor einzelnen (oft funktional abgegrenzten) bekannten Schnittstellenpartnern.

C (Kommunikationsanforderungen)

Verhandeln und Überzeugen: fachlich anspruchsvoll und ausgeprägt emotional (intern und extern). Die Stelle erfordert eine anspruchsvolle fachliche, z.T. aber auch ausgeprägte emotionale Überzeugung und Beratung von Kunden. Die ergänzende persönlich-emotional gestützte Kommunikation dient der Beziehungspflege im Kundenverhältnis.

D (Denkrahmen)

Vorgegebene Ziele, Abläufe und Fallbeispiele decken zusammen mit Erfahrungswerten die Lösung der anstehenden Probleme der Stelle überwiegend (nicht umfassend) ab. Teilweise sind verschiedenartige Standards und Methoden (z.B. eines Produktbereichs) vorgegeben, bei deren Anpassung dann eigenständige Ideen erwartet werden. Neben der situativen Anpassung bekannter Probleme ist der Stelleninhaber gefordert, die gesamten am Markt verfügbaren Lösungen auf Anwendbarkeit im Unternehmen hin zu analysieren

E (Schwierigkeitsgrad)

Die Problemstellungen des Stelleninhabers sind: wechselnd, manchmal auch neu. Die Problemlösung wirkt sich aus: in Wochen. Die Datenbasis ist bekannt. Die Stelle verfügt über wechselnde, z. T. neue Problemstellungen im Rahmen überwiegend abgesicherter Informationen. Es bestehen Problemlösungen mit mittelfristiger Wirkung und mittlerer Vernetzung

F (Entscheidungsrahmen)

Im Rahmen der zielorientierten Aufgabenstellung hat der Mitarbeiter die autonome Entscheidung über die situative Anpassung von Teil-Abläufen/-Prozessen. Im Mittelpunkt steht die Erreichung der operativen Ziele.

G/H (Kostenbudget und Wertschöpfungsbeitrag)

Budgetverantwortung	nein
Umsatzverantwortung	nein
G/H-Budgetstufe (Nr.)	1
G/H-Budgetwert	0-50 TE
Wirkung	hoch

© HR Online Manager - Die moderne HR-Plattform für Stellenprofilerstellung - Eingruppierung - Competencies - Marktvergütung

■ Der Excel- Report

- Mit dem Excel-Report erhalten Sie ein 1:1-Abbild der ermittelten Stellenwerte.
- Dies hilft Ihnen später dabei die Stellen im Rahmen Ihrer Grades oder der Fach- und Führungskarriere einzuordnen.
- Gleichzeitig erhalten Sie die wesentlichen Stellenausprägungen auf einer Seite angezeigt.
- Für Kunden die ein analytisches Stellenbewertungsverfahren nutzen stellt diese Seite/Tabelle einen sehr komprimierter Zugriff auf die relevanten Stellenwerte dar.
- Sollten Sie heute noch nicht über diese Informationen verfügen können Sie diese jederzeit zubuchen.

HR Online Manager powered by Baumgartner & Partner

IHR REPORTCENTER

Mehrere Stellen auswählen, Auswahl einen Namen geben und Rangreihe/Quervergleich erstellen

Suchbegriff eingeben

Auswählen / hinzufügen Rangreihe Quervergleich

NEUE STELLE ANLEGEN

ID	Stellenbezeichnung	Datum	STELLENPROFIL ONLINE	EINGRUPPIERUNG ONLINE	COMPETENCY ONLINE	COMPENSATION ONLINE
117435	HR Business Partner	18.01.18	[Icon]	[Icon]	[Icon]	[Icon]
116700	Leiter Einkauf II	27.01.17	[Icon]	[Icon]	[Icon]	[Icon]
113067	Leiter Einkauf	27.01.17	[Icon]	[Icon]	[Icon]	[Icon]
108616	HR Business Partner (sen)	18.01.17	[Icon]	[Icon]	[Icon]	[Icon]

Alle Stellen auswählen

Einzelne Stelle auswählen

HR Online Manager powered by Baumgartner & Partner

■ Stellenbewertung Online: Vergleich mehrerer Stellenbewertungen mit Hilfe von Rangreihe und Quervergleich

- Neben der Auswahl einzelner Stellen über die Einzelreports können auch beliebig viele Stellen in Stellenbeschreibung Online ausgewählt werden und deren Profile im Rahmen einer „Rangreihe“ oder eines „Quervergleichs“ verglichen werden.
- Bitte gehen Sie dazu wie folgt vor:
 - Geben Sie Ihrer Auswahl einen Namen unter „Auswählen/ Hinzufügen“, damit Sie die Auswahl später wiederverwenden können. Wählen Sie anschließend die auszuwählenden Stellen (alle oder einzelne Stellen) und speichern Sie die Auswahl.
 - Alle Stellen auswählen:**
 - Bitte setzen Sie einen Haken in der oberen Auswahlbox (linke Seite), dann werden alle Stellen in Ihrem Account markiert
 - Einzelne Stellen auswählen:**
 - Bitte setzen Sie einen Haken vor die jeweiligen Stellen, die Sie in „Rangreihe“ oder „Quervergleich“ angezeigt bekommen möchten.
- Die Rangreihe zeigt alle Merkmale der Stellen von der

Rangreihe alle ausgewählte Stellen

id	anglegt	bearbeitet	Organisationsbereich	Stellenbezeichnung	Referenzstelle	Cluster Fach	Kategorie	A	B	C	D	E	F	G	H	Gesamt	Revenue	Budget	Anzahl MA
193380	2018-01-01 15:45:52	2018-01-01 15:47:11	HR / Personalwesen	Sachbearbeiter HR mit Zusatzqual.	Personaldisposition	Weiterführende Berufsausbildung (Meister, Techniker, ...)	Mitarbeiter mit spezifischer Berufsausbildung (optional mit Zusatzqualifikation)	23	14	16	16	14	12	12	123	kein	kein	keine	
193381	2018-01-01 15:48:18	2018-01-01 15:51:16	HR / Personalwesen	HR Referent mit 2-3 Jahren Berufserfahrung	HR Business Partner	Master	Spezialist mit sehr tiefem/Inseltem Expertenwissen (incl. Bachelor/Master oder vergleichbar)	37	16	19	19	14	14	14	152	kein	kein	keine	
193387	2018-01-01 16:53:53	2018-02-05 09:29:37	Einkauf / Beschaffung	Einkäufer	Operativer Einkauf	Master	Spezialist mit sehr tiefem/Inseltem Expertenwissen (incl. Bachelor/Master oder vergleichbar)	37	16	23	19	16	14	14	158	5.000.000 EUR	kein	keine	
193391	2018-01-01 16:57:49	2018-04-12 12:01:04	Einkauf / Beschaffung	sen. Einkäufer	Strategischer Einkauf	Master	Spezialist mit sehr tiefem/Inseltem Expertenwissen (incl. Bachelor/Master oder vergleichbar)	52	19	27	23	23	16	14	191	10.000.000 EUR	kein	keine	
193396	2018-01-01 17:24:26	2018-01-14 13:44:03	Vertrieb / Verkauf	TL Ing.	Master	Führungskraft I (führt direkt wenige		52	19	27	27	23	19	19	205	kein	1.000.000 EUR /	6-10	

Quervergleich alle ausgewählten Stellen

Organisationseinheit: Baumgartner - Grades (1 - 12) als "Haus-Tarif"

Stellenwert- Punkte	Fertigung / Produktion / Instandhaltung	Finanzen / Controlling / Steuern	Forschung / Entwicklung / Technik	HR / Personalwesen	Marketing / PR / Kommunikation	Entgeltgruppe/ Funktionsstufe (Nr)	Entgeltgruppe/ Funktionsstufe (Erläuterung)
202			Proj.-Manager R&D			8	
201						8	
200	Teil-Fertigungsleiter					8	
199						8	
198						8	
197						8	
196				FBL Personal		8	
195						8	
194						7	
193						7	
192		Spez. strat. Controlling				7	
191						7	
190				Projektmanager Personal		7	
189						7	
188	Leiter Fertigungseinheit X				Eventmanager II	7	

Auszug aus Quervergleich

Quervergleich alle ausgewählten Stellen

Organisationseinheit: Bitte Grade auswählen

Karriere Fachlichem Niveau Anzahl Mitarbeiter	Fertigung / Produktion / Instandhaltung	Finanzen / Controlling / Steuern	Forschung / Entwicklung / Technik	HR / Personalwesen	Marketing / PR / Kommunikation
---	--	-------------------------------------	--------------------------------------	-----------------------	-----------------------------------

■ Vergleich einer Vielzahl von Stellenbewertungen mit Hilfe des Quervergleichs (incl. Soll-Funktionsstufen/-Grades)

- Der Quervergleich aller Stellen ist das Herzstück, wenn Sie Stellen ganz unterschiedlicher Stellenwertigkeiten auf Basis des Stellenwertergebnisses vergleichen wollen.
- Auf der horizontalen Ebene können Sie
 - Organisationseinheiten
 - die Fach- und Führungskarriere
 - das fachliche Niveau der Stellen oder
 - die Anzahl der Mitarbeiter (bei einem Vergleich von Führungsstellen)
 als Cluster nutzen. Auf der vertikalen Ebene werden die einzelnen Stellenwertpunkte aufgezeigt.
- Daneben sind Sie in der Lage einen Flächentarif auszuwählen oder sich Ihren Haustarif bzw. spezifische Funktionsstufen / Entgeltgruppen / Karrierestufen-Grenzen anzeigen zu lassen sofern Sie über einen Zugang zu **Eingruppierung Online** verfügen.
- Alle Reports zu „Rangreihe und Quervergleich“ sind selbstverständlich exportfähig (xlsx) und können beliebig weiterbearbeitet werden.

■ Eingruppierung Online

- Mit HR Online Manager können Sie die Eingruppierung jeder Stelle in einem Tarif- oder Karrieresystem bewerten lassen.
- Dazu nutzen Sie die hinterlegten Tarife oder wir erweitern die Auflistung gerne kostenfrei um weitere Tarife.
- Im Mittelpunkt der Tarifeingruppierungsanalyse stehen der ERA und der Chemietarifvertrag sowie die Folgetarife des BAT (TVÖD, TV-L, TV-V, TV-S...)
- Auf Basis unserer umfassenden Erfahrung können wir Ihnen verbindlich sagen, welche Entgeltgruppe bei welcher Stellenwertigkeit relevant ist. Detailanalysen können selbstverständlich auch offline durch die Berater von Baumgartner & Partner wahrgenommen werden.
- Neben der Abbildung der Stellen in Flächentarifen hinterlegen wir gerne Ihren Haustarif bzw. Ihre Fach- und Führungskarriere exklusiv in Ihrem Account. Die Einstufung in Ihrem System können Sie dann „auf Knopfdruck“ analysieren. Alle dbzgl. Angaben stehen nur Ihnen in Ihrem Account exklusiv zur Verfügung
- Weitere Tarife stellen wir Ihnen auf Wunsch online in Ihrem Account zur Verfügung. Daneben sind wir in der Lage Flächentarife in der Originalfassung online abzubilden.

HR Online Manager Eingruppierung Online / Einkäufer Seite 7 von 7

EINGRUPPIERUNG (4/4)

Einleitung:

Ihre Angaben zur Stelle geben Ihnen einen konkreten Überblick über die inhaltliche Anforderungsstruktur der jeweiligen Stelle. Diese Anforderungsstruktur kann zudem dazu genutzt werden um Stellen verlässlich einzugruppieren (Tarif oder hauseigene Grades).

Die nachfolgende Eingruppierungsempfehlung hilft Ihnen, Eingruppierungen klarer und nachvollziehbarer vorzunehmen. Dazu zeigen wir Ihnen je Stelle eine mögliche Spannweite der Eingruppierung auf.

Wichtige Angabe zur Marktvergütung:

Bitte beachten Sie, dass die für dieses Profil mit HR Online Manager gleichfalls ermittelbare Marktvergütung (über unser Tool Compensation Online) über oder unter der Vergütungsspreizung der angegebenen (tariflichen) Entgeltgruppe liegen kann.

Wichtige Angabe zur Eingruppierung:

Alle Angaben zur Eingruppierung sollen Ihnen helfen, eine erste Orientierung zu erhalten. Diese Angaben stellen keine verbindliche Eingruppierungsempfehlung dar. Diese kann nur gegeben werden, wenn die Spezialisten von Baumgartner & Partner die Stelle vor Ort bewerten.

Unsere Eingruppierungsempfehlung auf Basis Ihres Tarifs/Ihrer Grades: **ERA BW**



© HR Online Manager - Die moderne HR-Plattform für Stellenprofilstellung - Eingruppierung - Competencies - Marktvergütung

■ Ergebnisreport Eingruppierung Online

- Nachdem Sie den Flächen-/Haustarif oder die Fach-/Führungskarriere ausgewählt haben, können Sie den Ergebnisreport in Word/PDF abfragen.
- Der Word-/Excel-Report bildet auf den ersten Seiten den Report aus Stellenbeschreibung Online ab, damit Sie Stellenbeschreibung und Eingruppierung immer als einen Gesamtreport zur Verfügung haben.
- Daneben zeigt Ihnen der Ergebnisreport zu Eingruppierung Online in einer Tachodarstellung die Lage der Stelle im Flächen/Haustarif oder Karrieresystem.
- Selbstverständlich sind wir in der Lage die verschiedenen Karrierewege voneinander zu trennen, sodass Sie für alle Ihre Karrierewege verschiedene Reports erhalten können.
- Daneben hinterlegen wir Ihnen die für Ihr Haus relevanten Referenz-/Prüftexte, die für die Eingruppierung wesentlich sind.
- Damit verfügen Sie auf einen Blick über
 - Das Anforderungsprofil (Basis Stellenbeschreibung Online)
 - Die Soll-Eingruppierung sowie
 - einen präzisen Text zur inhaltlichen Beschreibung der

Sie bearbeiten
8.02 Leiter/BL mit Verantw. für große Bus.-Unit



← ZURÜCK ZUM REPORTCENTER

Validieren Sie die Eingruppierung in Flächentarif, Haustarif, AT-/LA-System oder hauseigenem Eingruppierungsrahmen auf Knopfdruck.

AUSWAHL TARIF- ODER EINGRUPPIERUNGSRAHMEN BZW. FACH- UND FÜHRUNGSKARRIERE

1.0 TARIF AUSWÄHLEN AUF WUNSCH ERWEITERBAR

Bitte wählen Sie den zugrundeliegenden Flächentarif aus oder (sofern von Ihnen durch HR-Online-Manager bereits hinterlegt) Ihr Gradingssystem. Gerne erweitern wir die Anzahl der Flächentarife oder nehmen Ihre Grades auf. Rufen Sie uns dazu einfach an.

Flächentarif Haustarif Fach- und Führungskarriere **ERA Bayern / Tarif M+E Bayern**

Option 1 Option 2

Bitte bewerten Sie die Stelle nach den tariflichen Eingruppierungsmerkmalen des ERA Bayern.

Ausbildung
Bitte auswählen

Erfahrung
Bitte auswählen

Zusatzqualifikation
keine

Mitarbeiter / Projektmanager / Führungskraft
Bitte auswählen

■ Eingruppierungsanalyse „Tariftool ERA Bayern“

- HR Online Manager bietet u.a. mit dem „ERA Bayern“ ein Tariftool an, mit dem Sie auf Basis der exakten Tarifmerkmale die Eingruppierung überprüfen können.
- Hierfür wurde eine für den „ERA Bayern“ exklusive Abfrage entwickelt.
- Hierbei können Sie die Stelle auf Basis der Tarifmerkmale analysieren (Option 1)
 - Ausbildung
 - Erfahrung
 - Zusatzqualifikation
 - Rolle der Stelle (Mitarbeiter, Spez., PM, Führung)
 - Zusatzbelastung
 - Sprachkenntnisse
- oder Sie greifen alternativ auf die vollständig hinterlegten Orientierungsbeispiele (Option 2) zurück.

DAS STELLENANFORDERUNGSPROFIL 1/2

Angaben zur Aufgabenstellung

Ausbildung:	spez. 2-jährige Ausbildung
Erfahrung:	2 - 3 Jahre
Zusatzqualifikation:	2 - 11 Wochen Bitte beschreiben Sie welche Zusatzqualifikation abgeschlossen sein sollte
Führung:	Projekt-Manager mit fachspez./fachübergreifenden Projektteams
Anforderung (Mitarbeiter/Projektmanager/Führungskraft):	---
Einsatzflexibilität: Regelmäßiger Einsatz außerhalb der Betriebsstätte mit erschweren Randbedingungen (z. B. durch fehlenden Zugriff auf innerbetriebliche Leistungen, mehr Eigeninitiative oder eine fremde Kultur)	Ja
Englisch:	gut

HR Online Manager | Eingruppierung Online / Einkäufer | Seite 2 von 3

ENGRUPPIERUNG (2/2)

Einführung:
Die nachfolgende Eingruppierungsempfehlung hilft Ihnen, Eingruppierungen klarer und nachvollziehbarer vorzunehmen.

Wichtige Angabe zur Marktvergütung:
Bitte beachten Sie, dass die für dieses Profil mit HR Online Manager gleichfalls ermittelbare Marktvergütung (über unser Tool Compensation Online) über oder unter der Vergütungsreihe der angegebenen tariflichen Entgeltstufen liegen kann.

Wichtige Angabe zur Eingruppierung:
Alle Angaben zur Eingruppierung sollen Ihnen helfen, eine erste Orientierung zu erhalten. Diese Angaben stellen keine verbindliche Eingruppierungsempfehlung dar. Diese kann nur gegeben werden, wenn die Spezialisten von Saburghart & Partner die Stelle vor Ort bewerten.

Unsere Eingruppierungsempfehlung auf Basis Ihres Tariflicher Grades: ERA Bayern / Tarif M4E Bayern



© HR Online Manager - Die online HR-Plattform für Selbstverwaltende - Eingruppierung - Compensation - Marktvergütung

■ Ergebnisreport ERA Bayern

- Wenn Sie anschließend den Ergebnisreport abfragen erhalten Sie einen zwei- bis dreiseitigen Ergebnisreport zur Eingruppierung incl. einer Tachodarstellung.
- Diese zeigt Ihnen die exakte Lage der Stelle in der Eingruppierung „ERA Bayern“.
- Weitere Tarife sind in Arbeit und werden folgen.
- Wenn Sie dbzgl. Wünsche haben lassen Sie es uns bitte wissen (bitte Email an info@hronlinemanager.com).

Sie bearbeiten
8.02 Leiter/BL mit Verantw. für große Bus.-Unit

STELLENPROFIL ONLINE
EINGRUPPIERUNG ONLINE
COMPETENCY ONLINE
COMPENSATION ONLINE

ZURÜCK ZUM REPORTCENTER

2.0 IHRE FACH- UND FÜHRUNGSKARRIERE KOSTENFREI HINTERLEGT ! ?

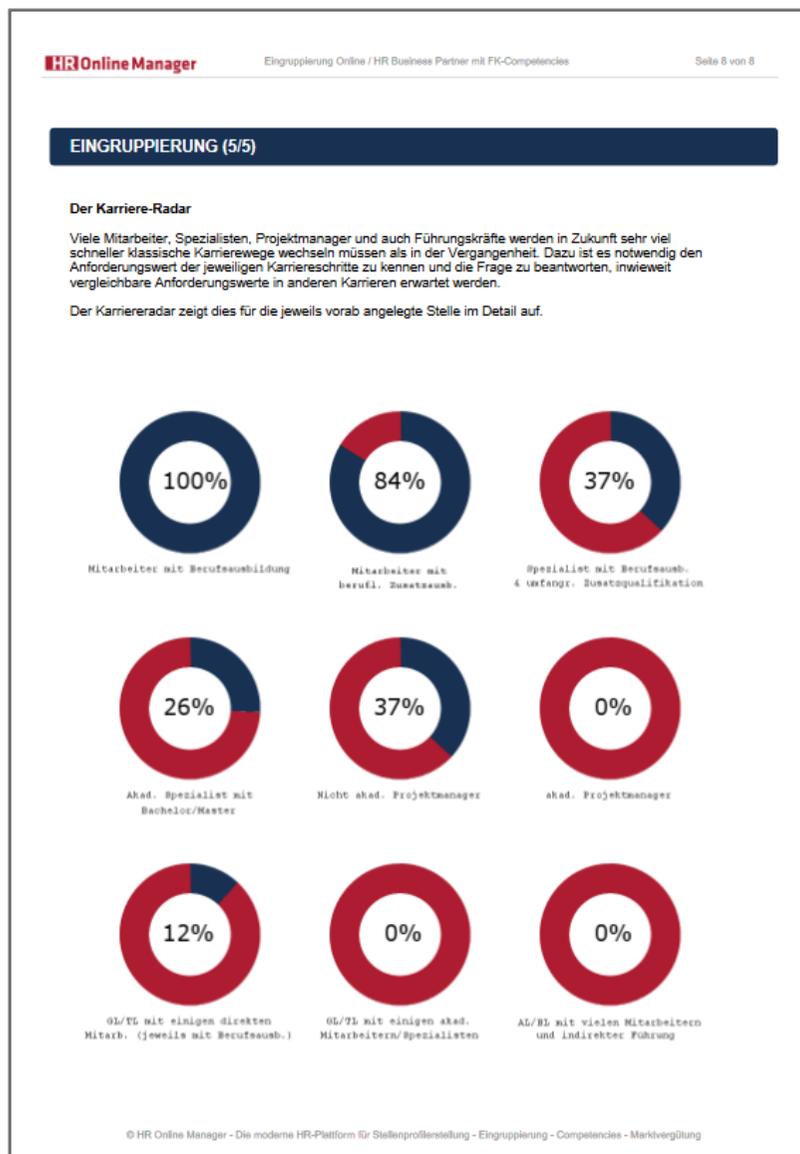
Lassen Sie sich Ihre Fach- und Führungskarrierestufen exklusiv und online hinterlegen. Dann können Sie in Zukunft auf Knopfdruck die Zugehörigkeit jeder Ihrer unter Stellenbeschreibung Online angelegten Stellen zu Ihren Fach- und Führungskarrierestufen überprüfen. Oder nutzen Sie unseren Career-Builder mit mehr als 50 vordefinierten Karrierestufen.

Unterlage "Die eigene Fach- und Führungskarriere online abbilden": 

Unterlage "Company Career-Builder erfolgreich anwenden": 

Zurück zum letzten Modul **ERGEBNISREPORT ERSTELLEN** Zum nächsten Modul

- HR Online Manager bietet Ihnen daneben die Möglichkeit Ihre hauseigene Fach- und Führungskarriere online abzubilden.
- Senden Sie uns dazu auf Basis der abzurufenden PDF-Unterlage „die eigenen Fach- und Führungskarriere online abbilden“ ihre Karrierestufen zu.
- Jeder Kunde von HR Online Manager kann sich sein Karrieresystem kostenfrei hinterlegen lassen.
- Damit können Sie online und ohne Mehrkosten gegenüber der Basislizenz jede Ihrer Stellen auf die spezifische Lage in Ihrer Fach-, Projektmanager- und Führungskarriere überprüfen.
- Daneben können Sie die Grades des Career Builder nutzen. Wie der Career Builder aufgebaut ist können Sie in der Fachunterlage „Company Career Builder erfolgreich anwenden“ lesen.
- Daneben erhalten Sie auf Wunsch einen umfassenden Beschreibungstext zu Ihren Fach- und Führungskarrierestufen den Sie mit dem Ergebnisreport ausdrucken können.



■ Zusatzreport „Karriereradar“

- Neben dem Bericht zur Eingruppierung erhalten Sie einen „Karriereradar“, der die Lage der jeweiligen Stelle im Karrieresystem abbildet.
- Mit diesem Karriere-Radar können wir Ihnen auf Basis der ermittelten Stellenwerte aufzeigen, welche Stellenwertigkeit in den verschiedenen Karrierestufen (Sachbearbeiter, Spezialist, Projektmanager usw.) zu wie viel Prozent erreicht werden.
- Diese teilweise Erfüllung verschiedener Karrierestufen entsteht durch die anforderungswertorientierte Überlappung der Karrieren.
- Dieser Report ist sehr gut geeignet um mit Mitarbeitern/Bewerbern verschiedene Karriere- und Entwicklungsoptionen zu diskutieren und stellt eine wertvolle Basis dar um Ihre hausinterne Personalentwicklung darauf auszurichten.

HR Online Manager powered by Baumgartner & Partner

Sie bearbeiten
HR Business Partner

ZURÜCK ZUM REPORTCENTER

Anzahl der ausgewählten Competencies: 0 von 20

1.0 STELLENEBENE ANPASSEN

Alle „stellenebenenspezifischen Competencies“ werden auf Basis Ihrer Angaben im Tool „Stellenprofil Online“ festgelegt. „Funktionsspezifische Competencies“ werden daneben automatisch angezeigt, wenn Sie in „Stellenprofil Online“ unter Frage 2.3 eine spezifische Organisationseinheit ausgewählt haben. Nachfolgend haben Sie die Möglichkeit die „Mitarbeiter Ebene“ als auch den „Organisationsbereich“ anzupassen. Oder unsere „Top 20 Competencies“ zu wählen. Bitte beachten Sie, dass in diesem Fall kein Zusammenhang mehr besteht zu Ihren Stellenangaben unter „Stellenprofil Online“

Auswahl Mitarbeiter Ebene: Auswahl zurücksetzen auf Angaben in „Stellenprofil Online“

2.0 ORGANISATIONSBEREICH ANPASSEN/AUSWÄHLEN ODER MEISTGENUTZTE TOP-COMPETENCIES AUSWÄHLEN

Neben den „ebenspezifischen Competencies“ können Sie weitere Competencies auf Basis der Organisationseinheit auswählen. Oder Sie greifen alternativ ganz einfach auf die meistgenutzten „Top-Competencies“ unserer Kunden zu (Für Mitarbeiter und Spezialisten werden 20 "Top-Competencies", für Projektmanager und Führungskräfte 30 "Top-Competencies" angezeigt).

Organisationsbereich: Auswahl zurücksetzen auf Angaben in „Stellenprofil Online“

2.0 ORGANISATIONSBEREICH ANPASSEN/AUSWÄHLEN ODER MEISTGENUTZTE TOP-COMPETENCIES AUSWÄHLEN

Neben den „ebenspezifischen Competencies“ können Sie weitere Competencies auf Basis der Organisationseinheit auswählen. Oder Sie greifen alternativ ganz einfach auf die meistgenutzten „Top-Competencies“ unserer Kunden zu (Für Mitarbeiter und Spezialisten werden 20 "Top-Competencies", für Projektmanager und Führungskräfte 30 "Top-Competencies" angezeigt).

Organisationsbereich: **TOP-COMPETENCIES MARKIEREN**

■ Competency Online

- Mit Competency Online stellen wir Ihnen einen der größten online verfügbaren Dictionaries zum Thema „Competencies“ zur Verfügung.
- Alle Competencies werden jeweils für Mitarbeiter, Spezialisten, Projektmanager und Führungskräfte getrennt ausgewiesen.
- Auf Basis Ihrer Angaben in Stellenbeschreibung Online zu
 - Stellentyp und
 - Organisationsbereicherhalten Sie eine relevante Auswahl an vorformulierten Competencies. Natürlich können Sie die Auswahl an Competencies frei anpassen, indem Sie den Stellentyp oder auch den Organisationsbereich anpassen.
- Bitte denken Sie daran, dass im letztgenannten Fall die ausgewählten Competencies u.U. nicht mehr zur unter Stellenbeschreibung Online angelegten Stelle passen.
- Daneben können Sie exklusiv auf die meistgenutzten „Top Competencies“ der Nutzer von HR Online Manager zugreifen. Damit verfügen Sie immer über ein „Competency-Best Off“.

Sie bearbeiten
8.02 Leiter/BL mit Verantw. für große Bus.-Unit

STELLENPROFIL ONLINE | EINGRUPPIERUNG ONLINE | **COMPETENCY ONLINE** | COMPENSATION ONLINE

◀ ZURÜCK ZUM REPORTCENTER Anzahl der ausgewählten Competencies: 0 von 30

FUNKTIONS- UND HIERARCHIEÜBERGREIFENDE COMPETENCIES (U.A. LOMINGER...)

Fachanforderungen AUF WUNSCH ERWEITERBAR

Business Sense Lernbereitschaft Wissenserweiterung
 Fachkompetenz Lernverhalten

Planungs-/Koordinationsanforderungen

Soziale Kompetenz bzw. Kommunikationsanforderungen

Denkrahmen und Schwierigkeitsgrad/Komplexität

Entscheiden und Verantworten

sonstige Competencies

WENN SIE NEBEN DEN COMPETENCIES AUCH UNSERE ZU DEN COMPETENCIES PASSENDEN „INTERVIEWFRAGEN“ FÜR IHR RECRUITING NUTZEN MÖCHTEN, DANN SETZEN SIE BITTE HIER EINEN HAKEN

◀ ZURÜCK ZUM LETZTEN MODUL ERGEBNISREPORT ERSTELLEN ZUM NÄCHSTEN MODUL ▶

- Folgende Competency-Haupt-Dimensionen werden genutzt:
 - Fachkompetenz
 - Planungskompetenz
 - Soziale Kompetenz
 - Problemlösungskompetenz
 - Entscheidungskompetenz
 - Werte und sonstige Competencies
- Daneben werden alle Organisationsbereiche eines Unternehmens abgebildet und es stehen für diese Organisationsbereiche funktional spezifische Competencies zur Verfügung (incl. HR-Competencies (vgl. nachfolgende Seite), Sales Competencies....)
- Zudem stehen aktuell über 15 Modelle zur Ausgestaltung spez. Leadership-Competencies (vgl. nachfolgende Seite) zur Verfügung.
- Der Ergebnisreport zu Competency Online umfasst 20 bis 30 im Detail ausformulierte Competencies.
- Zudem können Sie nach Aktivierung des Reglers (unten rechts) auf die relevanten Interviewfragen im Recruitinggespräch/PE-Gespräch zugreifen.

Sie bearbeiten
HR Business Partner

STELLENPROFIL ONLINE | EINGRUPPIERUNG ONLINE | **COMPETENCY ONLINE** | COMPENSATION ONLINE

Zurück zum Reportcenter Anzahl der ausgewählten Competencies: 9 von 30

LEADERSHIP COMPETENCY MODELLE 3

<input type="checkbox"/> Leadership Competencies (angelehnt an das Modell der „komplementären Führungstheorie“)	<input type="checkbox"/> Leadership Competencies (angelehnt an Harvard Business Review)	<input checked="" type="checkbox"/> Leadership Competencies (mit Schwerpunkt "Leadership-Networking")
<input type="checkbox"/> Leadership Competencies (mit Schwerpunkt "Charismatic Leadership")	<input type="checkbox"/> Leadership Competencies (angelehnt an Psychologytoday)	<input type="checkbox"/> Leadership Competencies (mit Schwerpunkt "Selbstführung")
<input checked="" type="checkbox"/> Leadership Competencies (abgeleitet aus versch. Baumgartner & Partner-Mitarbeiterbefragungen)	<input type="checkbox"/> Leadership Competencies (angelehnt an Yuki)	<input type="checkbox"/> Leadership Competencies (mit Schwerpunkt "Talent Management")

Mouse-Over

Competency-Merkmale/-Ausprägungen

- Klare strategische Ausrichtung: Die Führungskraft gibt den Mitarbeitern eine verlässliche Sicht über die Strategie des Unternehmens. Die Führungskraft vermittelt ein klares Bild darüber, wie die Strategie des Unternehmens auf die jeweiligen Projektanforderungen wirke. Die Führungskraft zeigt auf, wie die Projektziele die Strategie unterstützen
- Klare Erwartungshaltung in Aufgaben und Zielen: Die Führungskraft vermittelt den Mitarbeitern ein klares Projekt-Anforderungsprofil im Hinblick auf Aufgabenerfüllung und Zielerreichung. Die Führungskraft legitimiert die Projektziele über die Strategie des Unternehmens. Die Führungskraft stellt Anforderungs- und Zielklarheit in den Mittelpunkt der Projekt-Managementaufgabe. Die Führungskraft vermittelt klare Leistungserwartungen in der Projektumsetzung
- Bereitstellung der notwendigen Infrastruktur/Tools/Systeme: Die Führungskraft stellt sicher, dass die für die Aufgabenerfüllung und Zielerreichung notwendigen Mittel/Tools/Prozesse...

+ Competency hinzufügen

ZURÜCK ZUM LETZTEN MODUL | ERGEBNISREPORT ERSTELLEN | ZUM NÄCHSTEN MODUL

Sie bearbeiten
HR Business Partner

STELLENPROFIL ONLINE | EINGRUPPIERUNG ONLINE | **COMPETENCY ONLINE** | COMPENSATION ONLINE

ZURÜCK ZUM REPORTCENTER Anzahl der ausgewählten Competencies: 0 von 20

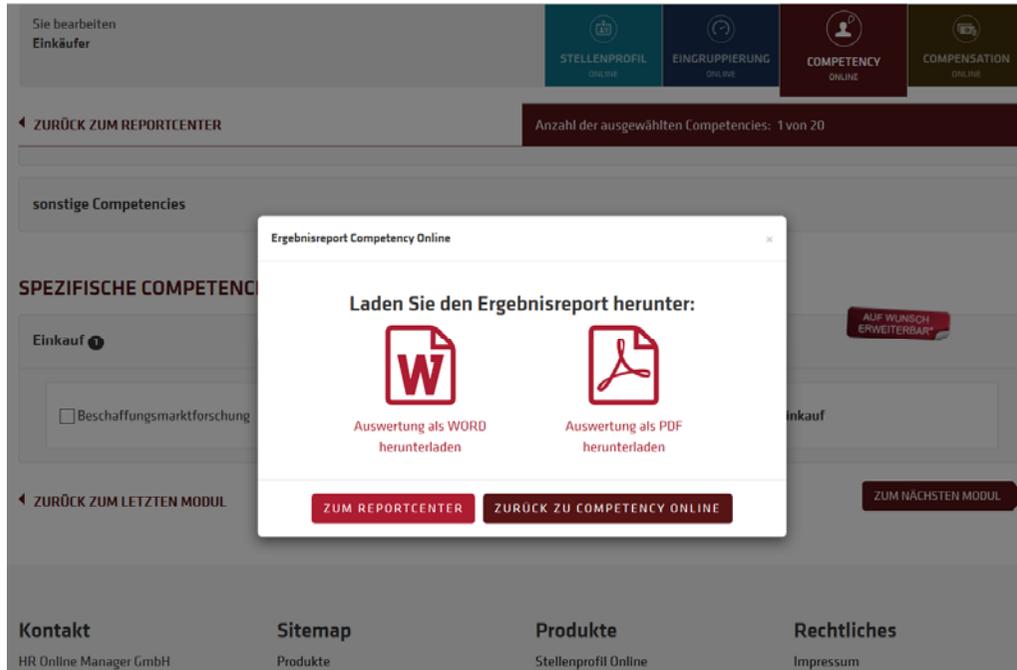
SPEZIFISCHE COMPETENCIES FÜR DEN "HR-BEREICH"

HR-COMPETENCIES (U.A. AUF BASIS DES HR-BUSINESS-PARTNER-MODELLS) 6 AUF WUNSCH ERWEITERBAR

<input type="checkbox"/> Analytisches & strategisches Denken	<input type="checkbox"/> HR Policies	<input type="checkbox"/> Strategie-Entwicklung
<input checked="" type="checkbox"/> Business-Partner	<input type="checkbox"/> Informationsteilung	<input type="checkbox"/> Strategische Wirkung
<input type="checkbox"/> Business-Verständnis	<input type="checkbox"/> Innere Einstellung	<input checked="" type="checkbox"/> Strategischer Einfluss
<input type="checkbox"/> Change-Prozesse anstoßen / führen	<input type="checkbox"/> Integrität	<input type="checkbox"/> Strategischer Partner
<input type="checkbox"/> Einfluß auf Kultur	<input checked="" type="checkbox"/> Kulturentwicklung	<input type="checkbox"/> Technologiebedingte Kulturanpassung
<input type="checkbox"/> Einführung & Umsetzung IT-Systeme	<input checked="" type="checkbox"/> Networking	<input type="checkbox"/> Technologische Fähigkeiten
<input type="checkbox"/> Einhaltung von Gesetz/Regeln	<input type="checkbox"/> Organisations-Entwicklung	<input type="checkbox"/> Technologischer Wertbeitrag
<input checked="" type="checkbox"/> Erfolgreiche Kommunikation	<input type="checkbox"/> Organisations- & Talentmanagement	<input type="checkbox"/> Überzeugen von Entscheidungsträgern
<input type="checkbox"/> Ergebnisorientierung	<input type="checkbox"/> Performance-Management	<input type="checkbox"/> Veränderungs-Management
<input checked="" type="checkbox"/> Glaubwürdigkeit	<input type="checkbox"/> Recruiter-Competencies	<input type="checkbox"/> Vertrauensmanagement
<input type="checkbox"/> Global Flexibility	<input type="checkbox"/> Strategie & Technologie	<input type="checkbox"/> Wertschöpfungsbeitrag
<input type="checkbox"/> Global Mindset	+ Competency hinzufügen	

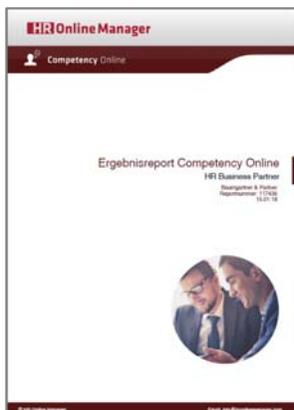
ZURÜCK ZUM LETZTEN MODUL | ERGEBNISREPORT ERSTELLEN | ZUM NÄCHSTEN MODUL

- Alle Competencies verfügen über einen Mouse-Over-Effekt, damit User den Inhalt je Competency mit allen Verhaltensankern und Recruiting-/PE-Fragen sofort sehen können.
- Zudem können weitere Competencies unter „Competencies hinzufügen“ beliebig ergänzt oder zusammengestellt werden.



■ Der Ergebnisreport Competency Online (pdf-/word)

- Der Ergebnisreport umfasst bis zu 20 und für Projektmanager/Führungskräfte bis zu 30 im Detail ausformulierte Competencies je Stelle.
- Durch "Mouse-Over" haben Sie zudem in der Online-Auswahl vorab Einblick in jede Competency.
- Jede auswählbare Competency verfügt über fünf bis 15 alternative Ausformulierungen die auf die jeweilige Karrierestufe ausgerichtet sind.
- Alle Formulierungen können Sie sofort
 - für die Ausgestaltung Ihres Feedbacksystems
 - das Recruitinggespräch
 - die Personalentwicklung oder das individuelle Feedbackgespräch nutzen
- Neben dem Word/pdf-Report können Sie auf einen Excel-report zugreifen, mit dem Sie jede Competency direkt bewerten können.
- Dies unterstützt Ihre Führungskräfte dabei Verhaltensklarheit zu schaffen und Mitarbeitern zeitnah ein Feedback zu geben.



... bis zu 20 Seiten Report

HR Online Manager | Kompetenz-Online - HR-Berater Partner | Seite 10 von 10

INTERVIEWFRAGEN ZU IHREN COMPETENCIES

Mit den nachfolgenden „Competency-relevanten Interviewfragen“ geben wir Ihnen Ressourcen eine wichtige Unterstützung für Ausgestaltung der Interviewfragen im Bewerbergespräch.
Alle Interviewfragen sind konsequent auf die von Ihnen gewählten Competencies ausgerichtet.

Funktions- und Hierarchieübergreifende Competencies (u.a. Lominger...)

Fachanforderungen

Fachkompetenz

- Bitte beschreiben Sie, wie Sie eine Fachkompetenz (an der Unifon Unternehmen) gezielt weiterentwickelt haben
- Bitte beschreiben Sie Ihren größten persönlichen Wissenszuwachs auf dem für Sie relevanten Fachgebiet
- Wie sorgen Sie dafür, dass andere Mitarbeiter an Unternehmen von Ihrer Fachkompetenz profitieren?

Wissenserweiterung

- Bitte schildern Sie eine Situation, in der Sie Ihr Wissen systematisch weiterentwickelt haben
- Wie schaffen Sie es, Ihre eigenen fachlichen Grenzen zu überwinden?
- Was ist Ihre persönliche Motivation, Ihr Wissen kontinuierlich weiterzuentwickeln?

Planungs-Koordinationsanforderungen

Prozess- und Schrittelkompetenz

- Wie definieren Sie den Begriff „Schrittelkompetenz“?
- Wie entwickeln Sie zielgerichtet Prozesse innerhalb Ihres Bereichs?
- Wie können Sie bestehende Abläufe systematisch optimieren?

Unternehmerisches Handeln

- Bitte beschreiben Sie eine Problemstellung oder Herausforderung, die Sie durch unternehmerisches Handeln erfolgreich gelöst haben
- Was zeichnet unternehmerisches Handeln für Sie aus?
- Bitte zeigen Sie Transferkompetenzfähigkeiten im Unternehmen auf, um die Chancen und Möglichkeiten des Marktes noch konsequenter nutzen zu können

HR Online Manager | Kompetenz-Online - HR-Berater Partner | Seite 11 von 11

Prozessgeschwindigkeit

- Welche Möglichkeiten haben Sie, Prozesse und Abläufe in kritischen Situationen zu beschleunigen?
- Wann nutzen Sie formelle, wann informelle Wege, um Abläufe und Entscheidungen zu beschleunigen?
- Wie können Sie die Geschwindigkeit von Prozessen langfristig messen und verbessern?

Ausdauer / Durchhaltevermögen

- Bitte schildern Sie ein Beispiel Ihres beruflichen Alltags, in dem Sie ein Ziel nur mit viel Ausdauer/Durchhaltevermögen erreicht haben
- Was sind Ihre Motivation nach Erfolgserlebnissen, um Dinge trotz Störungen/Widerständen erfolgreich zu Ende zu bringen?

Einsatzbereitschaft

- Wie definieren Sie den Begriff „Einsatzbereitschaft“ für Ihren konkreten Aufgabenbereich (Bereich)?
- Bitte beschreiben Sie eine berufliche Situation, bei der Sie durch Ihre hohe Einsatzbereitschaft ein besonders gutes Arbeitsergebnis erzielt haben

Soziale Kompetenz bzw. Kommunikationsanforderungen

Motivation

- Wie beschreiben Sie die intrinsischen und extrinsischen Quellen der Motivation?
- Wie sind Sie in der Lage sein und andere zu motivieren?
- Wie gehen Sie mit Mitarbeitern mit unzureichender Motivation um?
- Was sind die Gründe, dass Mitarbeiter durch extrinsische Anreize gestärkt werden kann? Wo endet dieser Anreiz Ihrer Meinung nach?
- Woran erkennen Sie, dass Mitarbeiter wirklich motiviert sind?
- Bitte nennen Sie uns drei bis vier Beispiele, in denen es Ihnen sehr gut oder gar nicht gelungen ist ein Team oder andere Mitarbeiterkollegen zu motivieren

Überzeugungsfähigkeit

- Wie überzeugen Sie Kollegen/Teammitglieder/Mitarbeiter an emotionalem/ethischen von Ihren Vorstellungen?
- Wie überzeugen Sie Vorgesetzte?
- Bitte nennen Sie anhand eines Beispiels 2 verschiedene Argumentationsstrategien, die Sie sinnvoll miteinander kombinieren

...

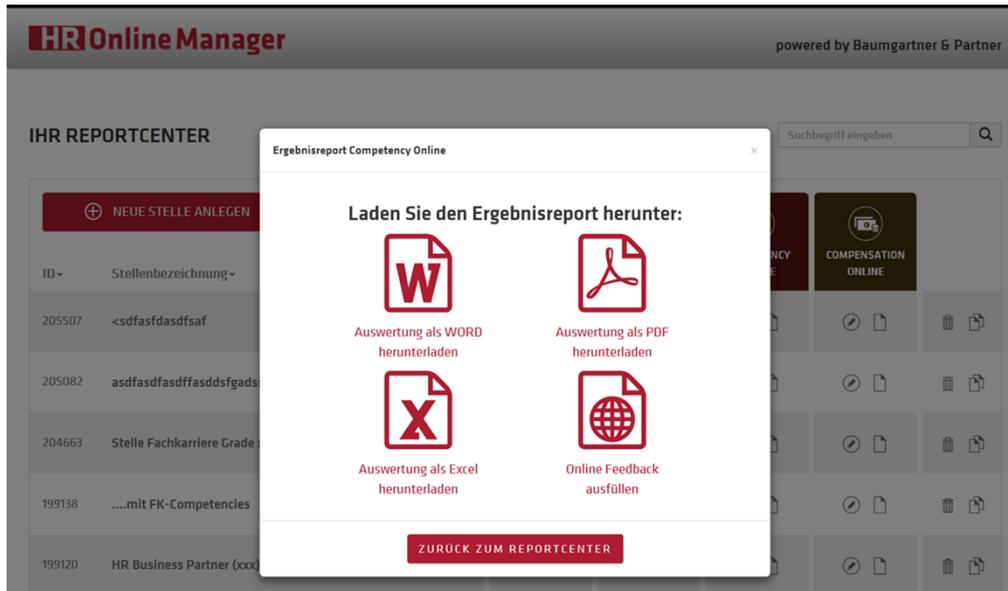
... bis zu 8 zusätzliche Seiten mit detaillierten Fragestellungen zu jeder Competency

■ Ergebnisreport “Interviewfragen zu Ihren Competencies”

- Neben der Dokumentation der Competencies erhalten Sie für alle ausgewählten Competencies die zugehörigen “Interviewfragen zu Ihren Competencies”
- Diese Fragen helfen Ihnen sich noch besser und präziser auf das Interview mit Bewerbern vorzubereiten.
- Denn damit verfügen Sie nicht nur über die Ausformulierung der relevanten Competencies sondern gleichzeitig über die Fragen, die Sie dem Bewerber dazu passend stellen können.
- Dies spart enorm Zeit und Kosten.



- Wenn Sie sich mit dem Thema Feedback weiter auseinandersetzen wollen empfehlen wir Ihnen gerne unsere Feedback-App “Friendly-Feedback” zu nutzen.
- Besuchen Sie uns dazu gerne auf www.friendly-feedback.com



Competency Online - Feedbackbogen

Stellenbezogene Angaben	HR Online Manager
Reportnummer	199784
Erstellungsdatum	15.01.2004
Stellenbezeichnung Referenzstelle	HR Business Partner
Stellentyp	Spezialist
Organisationsbereich	Personalwesen

Funktions- und hierarchieübergreifende Competencies (u.a. Lominger...)

Fachanforderungen

Wissenserweiterung ■ ■ ■

Der Projektmanager arbeitet stets an der eigenen Weiterentwicklung
 Der Projektmanager sucht nach Themen, die den eigenen Fokus erweitern
 Der Projektmanager bleibt bei bekannten Lösungen nie stehen, sondern forscht / sucht nach weiteren Ansätzen
 Der Projektmanager lernt indem er unterschiedliches Wissen verschiedener Fakultäten nutzt/kombiniert
 Der Projektmanager arbeitet daran eigene (fachl.) Begrenzungen zu überwinden indem er sich mit neuen Themen ausenandersetzt
 Der Projektmanager ist neugierig
 Der Projektmanager will mehr wissen

Business Sense ■ ■ ■

Der Projektmanager weiß wie Unternehmen arbeiten
 Der Projektmanager kennt die für sein Projekt relevanten betriebliche Zusammenhänge und externe Wirkungen
 Der Projektmanager kennt den für sein Projekt relevanten Markt und Wettbewerb
 Der Projektmanager weiß wie sich Strategien im Hinblick auf die Projektziele umsetzen lassen
 Der Projektmanager kann die Projekt-Stakeholder gut einschätzen.

Planungs-/Koordinationsanforderungen

Prozessplanung/-kontrolle ■ ■ ■

Der Projektmanager ist in der Lage auch über Projektregimen hinweg die Schrittzellen und Abläufe zu verbessern
 Der Projektmanager berücksichtigt alle sich ergebenden Wechselwirkungen bei der Planung und Kontrolle seiner Projekte
 Der Projektmanager berücksichtigt die Kostenwirkung von Maßnahmen auch über di eigenen Projekte hinaus
 Der Projektmanager plant Projektschritte verantwortungsbewusst und vorausschauend
 Der Projektmanager berücksichtigt bei seinen Maßnahmen die entstehenden Kosten-Nutzen-Relationen

Prozess- und Schnittstellenkompetenz ■ ■ ■

Der Projektmanager plant ein Projekt vorausschauend
 Der Projektmanager steuert sein Projekt im Hinblick auf die eigene Zielstellung sowie vor dem Hintergrund der Bedürfnisse der internen und externen Kunden
 Der Projektmanager kontrolliert seine eigenen Projektschritte permanent/zeitgenäulich und sorgt für Einhaltung der Qualitätsstandards
 Der Projektmanager analysiert die Projektziele mit anderen Bereichen/Projekten und sucht nach Lösungen zur Optimierung
 Der Projektmanager sucht nach neuen Wegen zur Optimierung bestehender Abläufe in seinem Projekt

■ Competency Online (Online-Feedback)

- Neben dem pdf/Word-Auszug können Sie direkt online die ausgewählten Competencies bewerten.
- Dazu verwenden Sie den “Online-Feedbackbogen” und füllen dort direkt die Bewertungen aus.
- Danach können Sie durch Aktivierung des Buttons “Excel-Report incl. Detail-Feedbackergebnis erstellen” direkt auf den Excel-Bogen mit allen Ergebnissen sowie Ausweis eines Feedback-Ergebniswertes zugreifen.

■ Competency Online (xls-Report)

- Alternativ können Sie direkt und ohne Feedback auf einen Excel-Report mit allen ausgewählten Competencies zugreifen, mit dem Sie dann jeden Mitarbeiter auf Basis der definierten Competencies “offline” bewerten können.
- Beide Alternativen unterstützen Ihre Führungskräfte dabei Verhaltensklarheit zu schaffen und Mitarbeitern/Bewerbern zeitnah ein Feedback zu geben.
- Bitte achten Sie darauf, dass die von Ihnen ausgewählten Competencies immer einer im Reportcenter angelegten Stelle zugeordnet sind. Wollen Sie verschiedenen Mitarbeitern online ein Feedback geben, müssen Sie vorab verschiedene Stellen anlegen!

Sie bearbeiten
HR Business Partner

STELLENPROFIL ONLINE
EINGRUPPIERUNG ONLINE
COMPETENCY ONLINE
COMPENSATION ONLINE

← ZURÜCK ZUM REPORTCENTER

1.0 FUNKTIONSBEREICH & REFERENZSTELLE ?

✓ Bitte wählen Sie den Funktionsbereich sowie die zugehörige Referenzstelle aus.
Mehrfachnennungen sind in der Referenzstelle möglich.

1. FUNKTIONSBEREICH	2. REFERENZSTELLE
<input type="radio"/> Einkauf / Beschaffung	<input type="checkbox"/> Buchhaltung
<input type="radio"/> Fertigung / Produktion / Instandhaltung	<input type="checkbox"/> Cash Management / Treasury
<input checked="" type="radio"/> Finanzen / Controlling / Steuern	<input checked="" type="checkbox"/> Controlling
<input type="radio"/> Forschung / Entwicklung / Technik	<input type="checkbox"/> Finanz- und Rechnungswesen
<input type="radio"/> General Management / Consulting / Projekte	<input type="checkbox"/> Sekretariat / Assistenz
<input type="radio"/> HR / Personalwesen	<input type="checkbox"/> Sonstige Stelle
<input type="radio"/> Immobilien / Architektur / Bau	<input type="checkbox"/> Steuern
<input type="radio"/> IT	<input type="checkbox"/> Verantwortung gesamt (Finanz- & Rechnungswesen)
<input type="radio"/> Kundendienst	
<input type="radio"/> Logistik, Materialwirtschaft & Supply Chain	
<input type="radio"/> Marketing / PR / Kommunikation	
<input type="radio"/> Qualitätswesen / Sicherheit / Umweltschutz	
<input type="radio"/> Recht / Patente / Compliance / Versicherungen	
<input type="radio"/> Redaktion	
<input type="radio"/> Unternehmensentwicklung / Revision / Consulting	
<input type="radio"/> Vertrieb / Verkauf	

ALTER DES STELLENINHABERS

2.0 ANGABEN ZUM ALTER DES STELLENINHABERS ?

Bitte wählen Sie das Alter des Stelleninhabers aus:

Bitte auswählen ▼

■ Compensation Online

- Mit Compensation Online bieten wir allen Nutzern einen klaren Blick auf die Marktvergütung in der DACH-Region
- Zur Analyse der Marktwerte sind folgende Arbeitsschritte notwendig:
 - Definieren Sie unter (1.0) die für die jeweilige Stelle relevanten Funktionsbereiche sowie die Referenzstelle
 - Mit jeder Anpassung des Funktionsbereichs auf der linken Seite werden Ihnen verschiedene Referenzstellen auf der rechten Seite angeboten.
- Da das Alter einen wesentlichen Einfluss auf die Marktvergütung hat bitten wir Sie unter (2.0) das Alter des Stelleninhabers (m/w) anzugeben.

Sie bearbeiten
HR Business Partner

STELLENPROFIL ONLINE
EINGRUPPIERUNG ONLINE
COMPETENCY ONLINE
COMPENSATION ONLINE

← ZURÜCK ZUM REPORTCENTER

BRANCHE DES UNTERNEHMENS

3.0 BRANCHE ?

Sie können an dieser Stelle die Branche auswählen. Selbstverständlich können Sie auch zwei Branchen kombinieren.

<input type="checkbox"/> Agentur (Werbung/PR)	<input type="checkbox"/> Gesundheitswesen	<input type="checkbox"/> Medien / Presse
<input type="checkbox"/> Anlagenbau	<input type="checkbox"/> Großhandel	<input type="checkbox"/> Medizintechnik
<input type="checkbox"/> Automobilindustrie / Zulieferer	<input type="checkbox"/> Halbleiter	<input type="checkbox"/> Metallindustrie
<input type="checkbox"/> Banken / Finanzdienstleistungen	<input type="checkbox"/> Handwerk	<input type="checkbox"/> Möbel / Holz
<input type="checkbox"/> Bauindustrie	<input type="checkbox"/> Hotel- und Gaststättengewerbe	<input type="checkbox"/> Personalberatung
<input type="checkbox"/> Bekleidung / Textilindustrie	<input type="checkbox"/> Immobilienunternehmen	<input type="checkbox"/> Pharma
<input type="checkbox"/> Beratung / Consulting	<input type="checkbox"/> Ingenieurbüro	<input type="checkbox"/> Rechtsberatung
<input type="checkbox"/> Bildungsinstitutionen	<input type="checkbox"/> Internet / Digital (Dienstleistung)	<input type="checkbox"/> Sonstige Dienstleistungen
<input type="checkbox"/> Biotechnologie	<input type="checkbox"/> IT	<input type="checkbox"/> Sonstige Industrie
<input type="checkbox"/> Call Center	<input type="checkbox"/> IT Hardware	<input type="checkbox"/> Soziale Einrichtungen
<input type="checkbox"/> Chemie / Verfahrenstechnik	<input type="checkbox"/> IT Systemhaus	<input type="checkbox"/> Steuerberatung / Wirtschaftsprüfung
<input type="checkbox"/> Druck und Papier / Verpackung	<input type="checkbox"/> Konsum- / Gebrauchsgüterindustrie	<input type="checkbox"/> Telekommunikation
<input type="checkbox"/> Einzelhandel	<input type="checkbox"/> Kosmetikindustrie	<input type="checkbox"/> Touristik- / Freizeitindustrie
<input type="checkbox"/> Elektro-/Mess-/Regelungstechnik	<input type="checkbox"/> Kunststoff-, Glas- und Keramikindustrie	<input type="checkbox"/> Verbände
<input type="checkbox"/> Energie/Wasser/Umwelt/Entsorgung	<input type="checkbox"/> Lebensmittel / Genuss	<input type="checkbox"/> Vereine (e.V.) / Genossenschaften (eG)
<input type="checkbox"/> Fahrzeugbau	<input type="checkbox"/> Logistik / Transport / Verkehr	<input type="checkbox"/> Versand- und Internethandel
<input type="checkbox"/> Feinmechanik / Optik	<input type="checkbox"/> Luftfahrt	<input type="checkbox"/> Versicherungen
<input type="checkbox"/> Forschungsinstitute	<input type="checkbox"/> Maschinenbau	<input type="checkbox"/> Zeitarbeit

Öffentl. Verwaltung / Versorgung - Entsorgung / Nahverkehr / Sparkassen (Nur Deutschland - Nicht kombinierbar mit anderen Branchen)

- Unter (3.0) bitten wir Sie Ihre Angaben zu Ihrer Branche vorzunehmen.
- Hierbei können Sie entweder
 - zwei Branchen (Privatwirtschaft) kombinieren oder aber
 - den öffentlichen Bereich als Branche auswählen.

Sie bearbeiten
HR Business Partner

STELLENPROFIL ONLINE
EINGRUPPIERUNG ONLINE
COMPETENCY ONLINE
COMPENSATION ONLINE

← ZURÜCK ZUM REPORTCENTER

4.0 ANGABEN ZUR GRÖSSE DES UNTERNEHMENS ?

Bitte geben Sie die Anzahl der Mitarbeiter im Unternehmen bzw. in der Unternehmensgruppe an.

Bitte auswählen ▼

REGION

5.1 ANGABEN ZUR REGION ?

Bitte wählen Sie die Region des Unternehmens in Deutschland mit den ersten PLZ-Zahlen aus:

Bitte auswählen ▼

5.2 ZUSATZAUSWERTUNG FÜR DIE SCHWEIZ UND ÖSTERREICH ?

Wenn Sie eine Zusatzauswertung für Österreich oder die Schweiz wünschen, wählen Sie bitte die Region

 Schweiz  Österreich

Bitte auswählen ▼ Bitte auswählen ▼

- Unter (4.0) geben Sie bitte die Größe des Unternehmens an. Hierbei können Sie auf verschiedene Cluster zugreifen.
- Unter (5.1) erfolgt die Angabe zur Region nach Postleitzahlen. Selbstverständlich können Sie aber auch ohne diese Angabe die Marktgehaltsanalyse für alle PLZ-Gebiete suchen.
- Unter (5.2) können Sie daneben Analysen für Schweiz und Österreich spezifizieren. Diese Angaben können Sie überspringen, wenn Sie keine Auswertungen für Schweiz und/oder Österreich umsetzen wollen.

Sie bearbeiten

Stellenbeschreibung ONLINE Eingruppierung ONLINE Competency ONLINE Compensation ONLINE

← Zurück zum Reportcenter

IHRE IST-/ZIELDATEN FÜR IHR MARKTVERGÜTUNGSBENCHMARKING (DEUTSCHLAND)

6.1 GRUNDGEHALT P.A. ⓘ
Bitte geben Sie das Grundgehalt p. a. auf Basis einer 40 Stunden-Woche incl. aller unterjährigen Fixbezüge hochgerechnet für ein Jahr an
 €

6.2 VARIABLE VERGÜTUNG (BONUS/TANTIEME) P.A. ⓘ
Bitte geben Sie die Summe der variablen Vergütungselemente p. a.
 €

6.3 TOTAL-CASH P.A. ⓘ
Dieser Betrag zeigt das Total-Cash-Einkommen p. a. auf Basis Ihrer Daten an. Sollten Beträge fehlen, ergänzen Sie bitte eine der beiden obenstehenden Datensätze unter 6.1 bis 6.2
 €

6.4 FIRMENWAGEN ⓘ
Erhält der Stelleninhaber einen Firmenwagen?
 ja nein

6.5 FIRMENWAGENWERT ⓘ
Wie hoch ist der Netto-Firmenwagenanschaffungswert?
 €

ANGABEN ZUR DATENBASIS

6.6 HANDELT ES SICH BEI IHREN GEHALTSANGABEN UM „ECHTDATEN“ ODER „FIKTIVE DATEN/ZIELDATEN“? ⓘ
 Echtdaten fiktive Daten/Zieldaten

KOSTENFREIE ZUSATZANALYSE

7.0 ALLE UNSERE KUNDEN ERHALTEN EINMAL PRO JAHR EINE KOSTENFREIE MARKTGEHALTSANALYSE (GESAMTÜBERBLICK) ÜBER ALLE HIER EINGEGEBENEN STELLEN INCL. EMPFEHLUNGEN. ⓘ 

← Zurück zum letzten Modul **ERGEBNISREPORT ERSTELLEN** Zurück zum Reportcenter

- Unter (6.1) bis (7.0) können Sie die Ist- bzw. Zieldaten der Stelle für Grundgehalt und variable Bezüge/Bonus eingeben. Daneben können Sie angeben ob ein Firmenwagen angeboten wird sowie den Netto-Firmenwagenanschaffungswert vermerken.
- Alle Ihre Daten fließen in die Benchmarkanalyse ein.
- Zudem können Sie sich in der pdf-Unterlage am Ende der Seite einen Überblick über unsere kostenfreie Zusatzanalyse verschaffen, in der wir Ihnen die Möglichkeit gehen alle Stellen in Ihrem Account in einer Gegenüberstellung von Ist-Werten, Ist-Regressionen und Marktregressionen ergänzt um Tarifgruppengrenzen oder Karrierestufen zu analysieren.

Marktgehaltsanalyse		HR Online Manager	
Stellenbezogene Angaben			
Reportnummer	63012		
Erstellungsdatum	04.01.20xx		
Bezeichnung	Spezialist strategischer Einkauf I		
Firma	Mastermann		
Typische Ausbildung für diese Stelle	Master		
In der Regel geforderte Mindest Erfahrung für diese Stelle	4 - 6 Jahre		
Mittleres Alter des bestehenden/potentiellen Stelleninhabers	38 Jahre		
Organisation sbereich	Einkauf / Beschaffung		
Referenzstelle	Strategischer Einkauf		
Anzahl Mitarbeiter	keine		
Budgetverantwortung	nein		
Umsatzverantwortung	nein		
Land	Deutschland		
Postleitzahlgebiet	Auswertung ohne Regionaleffekte		
Unternehmensbezogene Angaben			
Branche(n)	Kunststoff / Gummi / Glas / Keramik		
Firmengröße in Anzahl Mitarbeiter	1.001 - 5.000		
Jahresgrundbezüge			
	eigene Angaben	Marktwerte	
25% verdienen mehr als (oberes Quartil)		103.086 EUR	
Durchschnitt (Mittelwert der Datenbasis)	91.080 EUR	90.741 EUR	
50% verdienen mehr als, 50% verdienen weniger als (Median)		88.087 EUR	
25% verdienen weniger als (unteres Quartil)		75.745 EUR	
Istvergütung versus Marktvergütung	100%		
Variable Bezüge			
25% verdienen mehr als (oberes Quartil)			
Durchschnitt (Mittelwert der Datenbasis)			
50% verdienen mehr als, 50% verdienen weniger als (Median)			
25% verdienen weniger als (unteres Quartil)			
Istvergütung versus Marktvergütung			
Total Cash			
25% verdienen mehr als (oberes Quartil)			
Durchschnitt (Mittelwert der Datenbasis)			
50% verdienen mehr als, 50% verdienen weniger als (Median)			
25% verdienen weniger als (unteres Quartil)			
Istvergütung versus Marktvergütung			
Firmenwagennutzung			
Mittlerer Bruttolistenpreis der Firmenwagen			
Anteil der Stelleninhaber mit Firmenwagen			
Belegnummer: 4419.2723.2316.1414			

HR Online Manager		
Ihre stellenspezifischen Angaben führen zu folgenden Marktgehaltsdaten:		
Jahresgrundbezüge	eigene Angaben	Marktwerte
25% verdienen mehr als (oberes Quartil)		103.086 EUR
Durchschnitt (Mittelwert der Datenbasis)	91.080 EUR	90.741 EUR
50% verdienen mehr als, 50% verdienen weniger als (Median)		88.087 EUR
25% verdienen weniger als (unteres Quartil)		75.745 EUR
Istvergütung versus Marktvergütung	100%	
Variable Bezüge		
25% verdienen mehr als (oberes Quartil)		17.402 EUR
Durchschnitt (Mittelwert der Datenbasis)	8.000 EUR	14.269 EUR
50% verdienen mehr als, 50% verdienen weniger als (Median)		11.099 EUR
25% verdienen weniger als (unteres Quartil)		7.191 EUR
Istvergütung versus Marktvergütung	70%	
Total Cash		
25% verdienen mehr als (oberes Quartil)		117.414 EUR
Durchschnitt (Mittelwert der Datenbasis)	101.080 EUR	103.352 EUR
50% verdienen mehr als, 50% verdienen weniger als (Median)		106.331 EUR
25% verdienen weniger als (unteres Quartil)		
Istvergütung versus Marktvergütung		
Firmenwagennutzung		
Mittlerer Bruttolistenpreis der Firmenwagen		
Anteil der Stelleninhaber mit Firmenwagen		
Belegnummer: 4419.2723.2316.1414		

HR Online Manager		
Vergleichsdaten CH		
	Oberes Ql., 50.%, 40.%, 30., 20.%, 10.%, 0%	Marktwerte
Jahresgrundbezüge Median (50% verdienen mehr als, 50% verdienen weniger als)		122.606 CHF
Variable Bezüge (50% verdienen mehr als, 50% verdienen weniger als)		19.444 CHF
Total Cash (50% verdienen mehr als, 50% verdienen weniger als)		141.156 CHF
Vergleichsdaten AT		
	Obere Markt, 50%, 40%, 30., 20.%, 10.%, 0%	Marktwerte
Jahresgrundbezüge Median (50% verdienen mehr als, 50% verdienen weniger als)		71.954 EUR
Variable Bezüge (50% verdienen mehr als, 50% verdienen weniger als)		5.279 EUR
Total Cash (50% verdienen mehr als, 50% verdienen weniger als)		78.900 EUR

- **Report zu Compensation Online (PDF/XLS-Report)**
 - Für alle Daten erhalten Sie eine vollständige Marktgehaltsanalyse auf Basis Ihrer Angaben in „Stellenbeschreibung Online“ und „Compensation Online“. Der in „Eingruppierung Online“ gewählte Tarif hat hier keinen Einfluss.
 - Im Rahmen des PDF/XLS-Reports erhalten Sie eine detaillierte Marktvergütungsangabe zu den Grundbezügen, sowie zu Bonus, Total-Cash und Firmenwagen.
 - Alle Daten werden wie folgt statistisch analysiert
 - Oberes Quartil
 - Median
 - Mittelwert
 - Unteres Quartil
 - Zudem erhalten Sie nach Eingabe der Ist- oder Zielwerte der Stelle einen Vergleich von Ist-/Zielvergütung versus Marktvergütung Median.
 - Für Österreich und Schweiz erhalten Sie eine Angabe zu den Marktgehaltsdaten auf Basis der Medianwerte für Grundgehalt, Bonus und Total-Cash.

Kontakt Daten

Sie haben Fragen oder Anregungen?

HR Online Manager GmbH

www.hronlinemanager.com

info@hronlinemanager.com

Schützenstraße 89

22761 Hamburg

Telefon: 040- 22 63 99 4 - 0