

Audit des Entlohnungssystems

1. Angestrebtes Endresultat – ein neues Entlohnungssystem

Als Bestandteil eines ganzheitlichen HR-Managements möchten die Verantwortlichen über ein effizientes, gut strukturiertes und motivierendes Salärmanagementsystem verfügen. Dieses System soll basieren auf einer klaren und einfachen Einstufung aller Funktionen im Unternehmen.

Für jede Funktionsstufe muss im Rahmen der Entlohnungspolitik eine Tendenzlinie und ein Salärband festgelegt werden, welche die Situation im Markt – festgestellt durch Salärvergleiche mit relevanten Mitbewerbern – gebührend berücksichtigt. Nach Massgabe dieser Politik muss auch die Entwicklung der individuellen Saläre nach genauen Regeln und unter Berücksichtigung der Leistungsbeurteilung der Mitarbeitenden erfolgen.

Das System muss über Informatikinstrumente verfügen, die gleichermassen die Gesamtsicht und die Detailanalyse unterstützen, und zwar für die Budgetverwaltung wie auch für die Vorbereitung der individuellen Salärerhöhungen. Neben dem fixen Salär muss das System auch eine variable Komponente vorsehen, die in Abhängigkeit von den Unternehmensresultaten und von der individuellen Leistung ausgerichtet wird.

2. Zwischenresultat – ein Audit des bestehenden Systems

Die erste Phase eines solchen Projektes hat zum Ziel, eine objektive Bestandesaufnahme zu erhalten, in der bereits eine provisorische Einstufung der gesamten Belegschaft in Funktionsstufen sowie ein erster Marktvergleich vorgenommen werden.

Dieser Statusbericht dient einerseits dazu, Projekte zur Entwicklung und Einführung neuer Instrumente zu definieren, andererseits ist sie auch eine wichtige Grundlage, um die Entlohnungspolitik und die Budgetziele für das kommende Geschäftsjahr festzulegen.

3. Vorgehen

- Anlieferung der relevanten Informationen
- Bearbeitung dieser Daten mit den Cepec-Instrumenten :
stufenbezogene Organigramme, Salärplots und Abweichungslisten
- Einstufung aller Funktionen in Funktionsstufen, in 2-3 Iterationen
- Interner und externer Salärvergleich
- Richtlinien für die nächste Salärrevision
- Definition der operationellen Ziele und des Projektplans für ein neues Entlohnungssystem

4. Organisation und Vertraulichkeit

Der Audit des bestehenden Salärsystems wird durch einen Senior Consultant der Cepec durchgeführt, in enger Zusammenarbeit mit dem Unternehmensleiter oder einem für die Studie delegierten Manager.

Cepec verpflichtet sich, alle Informationen, die im Rahmen einer solchen Studie gewonnen werden, absolut vertraulich zu behandeln.

Audit des Entlöhnungssystems