

# Funktionsstufenmodell

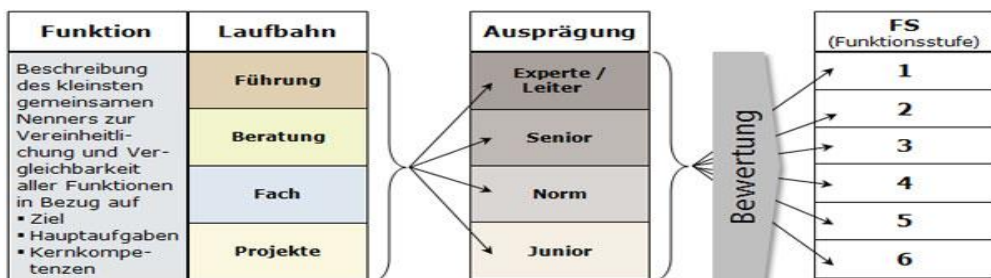
## Raiffeisen Schweiz

### 1. Ausgangslage

Grundlage des Funktionsstufenmodells bildet die Funktion, welche den kleinsten gemeinsamen Nenner zur Vereinheitlichung und Vergleichbarkeit aller Funktionen in Bezug auf Ziel, Hauptaufgaben und Kernkompetenzen darstellt. Das darauf basierende Modell wird zur Zuweisung einer Laufbahn, einer Ausprägung und der Funktionsstufe benötigt. Das Funktionsstufenmodell steht ausserdem in Bezug zum Entlohnungsmodell von Raiffeisen Schweiz.

### 2. Modell

Das Funktionsstufenmodell von Raiffeisen Schweiz (RCH) umfasst die Funktion mit vier Laufbahnen, vier unterschiedlichen Ausprägungsstufen, sowie sechs Funktionsstufen.



- **Funktion** Beschreibt den kleinsten gemeinsamen Nenner zur Vereinheitlichung und Vergleichbarkeit der verschiedenen Berufskategorien von RCH in Bezug auf Ziel, Hauptaufgaben und Kernkompetenzen. Jede Funktion ist von einem Gremium, das sich aus Funktionsowner und HRM zusammensetzt, in Bezug auf die nachfolgenden sechs outputorientierte Kriterien nach den Relevanzen gross, mittel, klein und keine bewertet.

- Strategie-Relevanz: aktuell gültige Raiffeisen-Strategie
- Wirtschafts-Relevanz: aktuelle Kennzahlen oder KPI's
- Führungs-Relevanz: Raiffeisen-Führungsstrukturen
- Prozess-Relevanz: Raiffeisen-Prozess-Modell
- Sozial-Relevanz: Raiffeisen-Kernkompetenzen
- Umfeld-Relevanz: externes Umfeld der Raiffeisen

Somit ist sichergestellt, dass alle Funktionen von RCH nach den gleichen Richtlinien bewertet sind.

- **Laufbahn** Zeigt die Richtung der Laufbahn an, die mit der Funktion eingeschlagen wird und basiert auf der qualitativ und quantitativ stärksten Prägung des Funktionsinhalts.
- **Ausprägung** Zeigt die verschiedenen Professionalitätsstufen auf, die in der entsprechenden Funktion möglich sind.
- **Funktionsstufe** Gibt Auskunft darüber, in welcher Hierarchie (Management, Kader, Mitarbeiter) die Ausprägung ist. Sie steht in Wechselwirkung mit dem Salärmodell und den Fringe Benefits

# Funktionsstufenmodell RAIFFEISEN SCHWEIZ

## 3. Beispiel

Funktion	Laufbahn	Ausprägung	Funktionsstufe	Eingeteilter MA
Controller	Fach	Junior	FS 5	Mitarbeiter X1 Mitarbeiter X2
		Norm	FS 4	Mitarbeiter X3 Mitarbeiter X4
		Senior	FS 3	Mitarbeiter X5 Mitarbeiter X6
		Experte	FS 2	Mitarbeiter X7

## 4. Stelle

Die Funktionenbeschreibung wird mit individuellen und fachspezifischen Zielen, Aufgaben und Anforderungen an die Stelle ergänzt. Die Verantwortung über das Stellenprofil liegt beim Stellenowner (i.d.R. Direktvorgesetzte).

		Stelle										
		Ergänzende Beschreibung der individuellen, fachspezifischen Ziele, Aufgaben und Anforderungen aus der Stelle										
Stellenprofil	Funktionsprofil	Funktion	Ausprägung					Laufbahn				FS (Funktionsstufe)
		Beschreibung des kleinsten gemeinsamen Nenners zur Vereinheitlichung und Vergleichbarkeit aller Funktionen in Bezug auf • Ziel • Hauptaufgaben • Kernkompetenzen	Experte	Leiter	Senior	Norm	Junior	Führung	Beratung	Fach	Projekte	
			↑	↑				↑	↑	↑	↑	1
			↑	↑	↑							2
			↑	↑		↑						3
			↑				↑					4
									↑	↑		5
											↑	6

## 5. Weiterführende Informationen

Mit dem Funktionsstufenmodell schafft Raiffeisen Schweiz Transparenz! Jeder Mitarbeitende kennt seine Funktion und seine Ausprägung. Dazu wurde vom Funktionsowner für jede Funktion und jede Ausprägung ein Funktionsbeschrieb erstellt, in dem die Anforderungen an den Funktionsinhaber beschrieben sind. Raiffeisen Schweiz setzt mit dem Funktionsstufenmodell ein unternehmerisches und innovatives Personalinstrument ein, welches die Leistungsorientierung verstärkt unterstützt und damit für motivierte und engagierte Mitarbeiter ein Chancen-Modell darstellt. Es trägt damit wesentlich dazu bei, die Raiffeisen-Strategie umzusetzen.