

60. AK Tagung Berlin-Brandenburg



www.controllerverein.com

Gruppenarbeit Personalcontrolling

Benny
Kerstin
Harald
Barbara
Christian
Udo
Ulrich
Nadine



Einführungsleitfaden Personalcontrolling

- 1 Quick / Win – Ansatz: wie kann ich schnell Ergebnisse erzielen
- 2 Identifizierung der Schwachstellen und Bewertung / Messung
- 3 Auswahl Maßnahmen
- 4 Kostenauswirkungen der Fluktuation / Eigenkündigung



Identifizierung von Schwachstellen

- Umsetzung des Bauchgefühls „da stimmt was nicht“, „die sind alle immer krank“, „ich kenn die alle gar nicht mehr“ in messbare Ergebnisse
- Erstellung von klassischen Kennzahlen zu
 - Fluktuation
 - Abwesenheiten
 - Altersstruktur
- Fachkräftemangel: Schwierigkeiten, spezielle Positionen zeitnah und in Budget zu besetzen. Ursachenforschung WARUM?
 - Entgelt-Thema
 - Marktumfeld
 - Unternehmenshintergrund (Kununu, Facebook)
 - Befristungen / Nebenleistungen
- Führungsthema: ich sehe meinen Chef nur, wenn's kracht
- Motivationsthema: innere Kündigung, Absitzen einer Anwesenheitspflicht, Dienst nach Vorschrift
- u.s.w. / etc.



Auswahl Maßnahmen – Beispiel Fluktuation

- Definition Fluktuation?
- Nur Austritte oder auch Eintritte?
- Gründe für Austritt: AN begründet, AG begründet, Renteneintritt, Auslauf befristeter Verträge, Versetzungen, regionale Umstände, u.s.w.
- Auf welche Gründe können wir als Unternehmen / Controller einwirken?

- Renteneintritt: als Notlösung Verlängerung des Vertrages, Beratervertrag oder Weiterbeschäftigung als geringfügig Beschäftigter („Halten der Alten“, knoff-hoff)
- AG begründet: Einstellungsprozess / Personalauswahl verbessern, Führungsverhalten (stimmt die Chemie), MA-Entwicklung / - Förderung, Versetzungsmöglichkeit
- AN begründet:
 - MA-Befragung
 - Führungskompetenz
 - MA-Bindungsmaßnahmen (Verpflegung, Kita, Dienstleistungen, Arbeitszeitmodelle)
 - Transparenz über die geschäftliche Entwicklung
 - Incentivierung
 - Entgeltstruktur
 - Weiterbildungsmaßnahmen
 - Entwicklung / Perspektiven
 - Wertschätzung



Kostenauswirkungen der Eigenaustritt

- Einstellungsprozess starten
- Einarbeitungszeit
- Kosten in der Übergangszeit, Motivation der Verbliebenen, Leiharbeiter
- know-how-Verlust
- Sogwirkung
- „Teamfrieden“