

# 60. AK Tagung Berlin-Brandenburg



[www.controllerverein.com](http://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“