

# 10 Tipps für ein erfolgreiches Personalcontrolling



Personalabteilungen stehen immer unter dem Druck ihre Wertbeiträge nachzuweisen und die Kosten zu rechtfertigen. Um diese Nachweise gesichert anbieten zu können, braucht es ein geeignetes Instrumentarium. Dies ist in einem funktionsfähigen Personalcontrolling zu finden. **Hier finden Sie 10 Tipps die Ihnen helfen, ein erfolgreiches Personalcontrolling aufzubauen:**



## **1. Personalcontrolling gehört in die Personalabteilung**

Die Hoheit über die Zahlen und Daten gehört in die Personalabteilung. Nur dann kann eine wirkliche personalwirtschaftliche Steuerung stattfinden und im Sinne der Personalarbeit gehandelt werden. In vielen Fällen ist es jedoch sinnvoll, Teile, wie das Kostencontrolling, in das Finanzcontrolling zu integrieren, während die anderen Themen in der Personalabteilung gesteuert werden.

## **2. Personalcontrolling benötigt eine personelle Grundausstattung**

Erfolgreich kann Personalcontrolling nur sein, wenn es auch eine personelle Grundausstattung hat. Derjenige Mitarbeiter, der das Thema bearbeitet, muss auch freie Kapazitäten haben, um sich um das Thema zu kümmern – wobei es nicht um eine eigene Organisationseinheit geht, obwohl diese wünschenswert ist. Nur wenn die Aufgabe ernst genommen und mit genügend Zeit hinterlegt wird, können auch Erfolge erzielt werden.

## **3. Personalcontrolling muss durch EDV unterstützt werden**

Neben der personellen Grundausstattung muss auch die EDV-Unterstützung geklärt werden.

## **4. Kennzahlen sind die Basis**

Basis eines jeden Personalcontrollings sind Kennzahlen. Hierbei muss eine saubere und einheitliche Definition der verwendeten Kennzahlen geleistet werden. Als Voraussetzung für die Kennzahlenberechnung muss die Festlegung der Datenquellen/-systeme, die Häufigkeit der Ermittlung, die Verantwortlichkeit sowie die Interpretation und die Zielsetzung hinter der Kennzahl geklärt sein.

## **5. Personalcontrolling umfasst das Berichtswesen**

Auf Grundlage der Kennzahlen muss ein Berichtswesen oder Reporting aufgebaut werden. Durch ein regelmäßiges Berichtswesen mit relevanten Zahlen wird Akzeptanz für das Thema „Personalcontrolling“ geschaffen. Dabei geht es nicht darum, viele Kennzahlen zu berichten, sondern die wichtigsten aus Sicht der Hauptzielgruppe – der Führungskräfte – herauszufiltern. Weniger ist mehr. Eine grafische Aufbereitung schafft zusätzlich Akzeptanz.

## **6. Personalcontrolling ist mehr als Berichtswesen**

Personalcontrolling ist NICHT gleichzusetzen mit Berichtswesen. Personalcontrolling beinhaltet vielmehr den Steuerungs-

aspekt. Hierbei geht es um das Erreichen gesetzter Ziele. Die Zielsetzung wiederum muss von den Führungskräften bzw. der Geschäftsführung ausgehen. Sie ist nicht Aufgabe des Personalcontrollers. Ein Personalcontroller kann den Verantwortlichen lediglich Vorschläge für die Zielwerte machen.

## 7. Personalcontrolling muss auch Personalplanung umfassen

Zum Personalcontrolling gehört auch das Durchführen einer Personalplanung. Der Personalcontroller ist hier als Prozesscoach zu verstehen, der sich darum kümmert, dass die Zahlen zusammengetragen, konsolidiert und mit dem Controlling abgestimmt werden. Zugleich trägt er dafür Sorge, dass die Personalreferenten die Planung mit den Führungskräften durchführen.

## 8. Personalcontrolling umfasst auch ein Controlling der Personalprozesse

Neben dem Controlling des „Faktors Personal“, also des Controllings aller Mitarbeiter im Unternehmen oder der Organisation, umfasst ein erfolgreiches Personalcontrolling auch die Steuerung der Personalprozesse. Das laufende Hinterfragen der eigenen Arbeit der Personalabteilung ist ein Erfolgsfaktor für ein erfolgreiches Personalcontrolling.

## 9. Personalcontrolling muss Auswirkungen haben

Durch gutes Personalcontrolling wird die Transparenz erhöht – sowohl für die Prozesse der Personalarbeit als auch für die Auswirkungen der Personalarbeit. Neben einer höheren Transparenz wird eine Objektivierung und eine Qualitätssteigerung in vielen Prozessen der Personalarbeit erreicht. Ein weiterer Effekt ist in der Steigerung der Effizienz und Effektivität zu sehen.

## 10. Frühzeitige Einbindung des Betriebsrats

Wenn personenbezogene Daten ausgewertet werden sollen, ist Personalcontrolling mitbestimmungspflichtig! Gleiches gilt bei Erfassung, Speicherung und Auswertung von leistungsbezogenen Daten. Daher empfiehlt es sich, den Betriebsrat frühzeitig einzubinden und eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Dadurch wird Personalcontrolling auf sichere Füße gestellt und kann seine Wirkung voll entfalten.



### Autorin:

#### Prof. Dr. Silke Wickel-Kirsch

Professorin für Personalwirtschaft und Organisation an der FH Wiesbaden. Langjährige Leiterin Personalcontrolling und strategische Planung in Großunternehmen. Betriebswirtschaftlerin, Fachautorin.

### Redaktion:

Mirjam Behroz

Christoph Powilat

Alexander Rackwitz

Moritz Weigand

## Services

### Unsere Seminarempfehlungen:

#### Personalcontrolling kompakt

Grundlagen – Organisation – Instrumente

In diesem Seminar erhalten Sie einen umfassenden Überblick über die verschiedenen Ansätze und Instrumente des modernen Personalcontrollings und vor allem praxisorientierte Handlungsempfehlungen.

[www.haufe-akademie.de/87.73](http://www.haufe-akademie.de/87.73)

87.73 ▶

#### Personalcontrolling in der praktischen Umsetzung

Anwendungswissen – konkret und direkt

Dieses Seminar liefert Ihnen das notwendige Know-how und praxisbewährtes Handwerkszeug, um das Personalcontrolling in Ihrer Organisation zu überprüfen und zu optimieren.

[www.haufe-akademie.de/83.08](http://www.haufe-akademie.de/83.08)

83.08 ▶

#### Dieser Beitrag hat Ihnen gefallen?

Unsere kostenlosen Newsletter halten Sie rund um betriebliche Themen auf dem Laufenden. Einfach anmelden unter:

[www.haufe.de/akademie/newsletter](http://www.haufe.de/akademie/newsletter)

Wir freuen uns über Feedback und Anregungen unter

[service@haufe-akademie.de](mailto:service@haufe-akademie.de)

Telefonisch erreichen Sie uns unter

**0761 898-4422**

