

# CHECKLISTE

## Reifegrade des Personalcontrollings

Wie intensiv nutzen Sie Personalkennzahlen in Ihrem Unternehmen?

ja      nein      teilweise

### Verankerung und Stellenwert des Personalcontrollings

Das Personalcontrolling hat im Unternehmen einen hohen Stellenwert

Das Personalcontrolling hat in den letzten drei Jahren an Bedeutung gewonnen

Das Personalcontrolling wird zukünftig an Bedeutung gewinnen

Das Personalcontrolling ist fest im Unternehmen  
(z. B. im Personalbereich) verankert

Es ist mindestens eine Person fest für das Personalcontrolling verantwortlich

### Wir nutzen Personalkennzahlen um ...

- einen Überblick über den Personalbestand zu erhalten
- die Auswirkung personalpolitischer Maßnahmen zu überprüfen
- das Unternehmen vorrausschauend zu steuern (z. B. indem strategische Entscheidungen durch passgenaue Datenerhebungen vorbereitet werden)
- Personalrisiken frühzeitig zu erkennen
- Sonstiges

### Folgende Personalrisiken werden durch Kennzahlen erfasst ...

- Engpassrisiken\*
- Anpassungsrisiken\*
- Austrittsrisiken\*
- Motivationsrisiken\*
- Sonstiges

## Für das Personalcontrolling nutzen wir folgende Datenquellen ...

ja      nein      teilweise

- Personalabrechnung
- Rechnungswesen
- Personalinformationssysteme
- Ergebnisse aus Mitarbeiterbefragungen
- Dokumentierte Zielvereinbarungen und Mitarbeiterbeurteilungen
- Externe Datenquellen
- Sonstiges

### IHR ERGEBNIS:

Sie haben häufig „nein“ angekreuzt? Dann befinden sich Ihr Personalcontrolling noch in der Startphase. Wenige passgenaue Kennzahlen können Ihnen bei der Unternehmenssteuerung helfen. Probieren Sie es aus.



### KURZGLOSSAR PERSONALRISIKOARTEN:

Ein **Engpassrisiko** besteht, wenn für eine geplante Tätigkeit keine passend qualifizierten Mitarbeitenden in der benötigten Anzahl vorhanden sind (z. B. Risiko fehlender Leistungsträger\*innen/Bewerber\*innen aufgrund mangelnder Arbeitgeberattraktivität). Als konkrete Kennzahlen können hier unter anderem die Krankheitsquote, der Anteil an Personen (in Schlüsselpositionen) vor altersbedingtem Austritt und/oder die Anzahl vakanter Schlüsselpositionen erhoben werden.

Ein **Anpassungsrisiko** ist ein, durch Arbeitsplatzwechsel oder Umstrukturierung, ausgelöstes Risiko (z. B. Risiko falsch/inadäquat qualifizierte Mitarbeitende). Möglich ist hier beispielsweise die Anzahl an Mitarbeitenden, die von Umstrukturierungen betroffen sind und oder die Anzahl der Mitarbeitenden mit neuen Vorgesetzten zu messen.

Ein **Austrittsrisiko** entsteht durch das Ausscheiden von Mitarbeitenden (z. B. Risiko Mitarbeitende aufgrund unzureichender Mitarbeiterbindung oder altersbedingter Kündigungen zu verlieren). Konkrete Kennzahlen hierbei sind mitunter die Fluktuationsrate oder die Anzahl von Mitarbeitenden und/oder Leistungsträgern vor altersbedingtem Austritt.

Ein **Motivationsrisiko** ist ein, durch fehlerhafte Ausgestaltung von Arbeitsabläufen, Anreiz- und Vergütungssystemen ausgelöstes Risiko (z. B. Risiko von demotivierten oder ausgebrannten Mitarbeitenden). Gemessen werden kann hier beispielsweise der Anteil an Überstunden, die Absenzquote, der Gehaltsbenchmark und/oder der Commitment-Index.