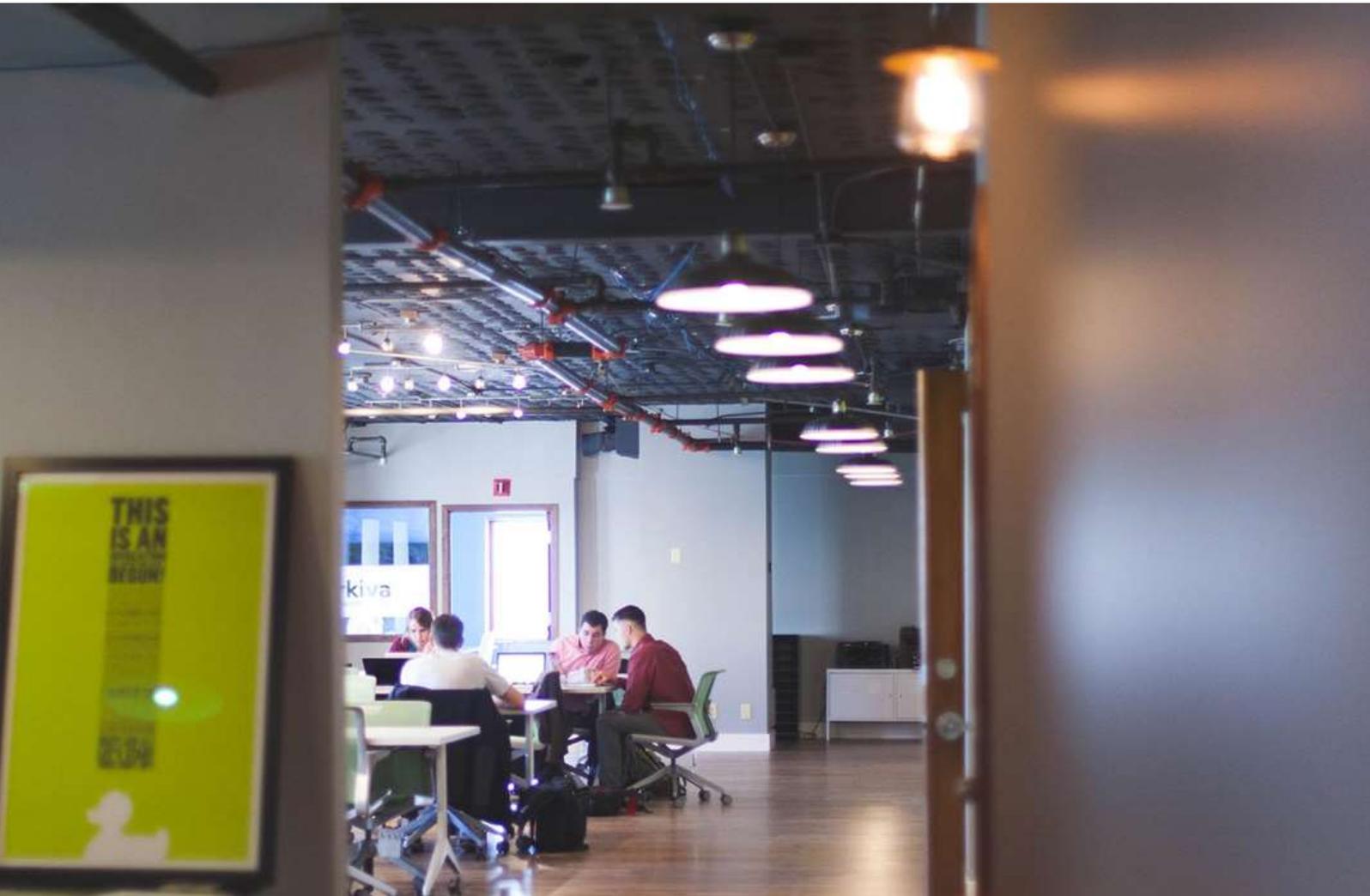


Personalplanung und -controlling



Personalplanung und -controlling

Personalressourcen erfolgreich planen & steuern

Inhalt

Personal erfolgreich steuern und planen

1. Flexibel planen und steuern. Rasch und reliabel entscheiden.....	1
2. Personalkennzahlen und Personalentwicklung.....	2
3. Den aktuellen Personalstand kennen, Stellen richtig besetzen und weiterentwickeln.....	4
4. Trends erkenne, zukünftige Anforderungen prognostizieren.....	5
5. Beschleunigtes, ressourcenschonendes Reporting.....	9
6. Übersichtlicher Workflow Personalplanung und -controlling.....	10
Zusammenfassender Überblick über die smartPM Personalplanungs- und Reportingfunktionen.....	11
smartPM.solutions im Überblick.....	12



Personal erfolgreich planen und -steuern

Richtig eingesetzt, ermöglicht die Symbiose aus **Personalplanung und -controlling** dem Unternehmen, seine **Personalsituation ausbalanciert nach den verfügbaren Ressourcen den strategischen Unternehmenszielen folgend zu steuern, zu planen, zu überwachen und zu prognostizieren**. Das Personalcontrolling ist sowohl im Personal- als auch Finanzbereich angesiedelt und umfasst neben strategischen auch prozessuale und operative Überlegungen.

1. Flexibel planen und steuern. Rasch und reliabel entscheiden.

Mit dem Ziel der **Informationsversorgung, Evaluierung von Maßnahmen, Planung, Steuerung und Kontrolle** des Personalcontrollings, sowie der **Früherkennung von Abweichungen** haben Personalverantwortliche und -controller eine komplexe, abteilungsübergreifende Aufgabe zu meistern. Excel-Lösungen stoßen hier häufig an Grenzen und können das Vertrauen in die Daten nicht gewährleisten. Kurzfristige Änderungen sind kaum möglich.

Hier hilft die **Integration aller Vorsysteme und relevanten Beteiligten**, wie z.B: Personalabteilung, Management und das zentrale & dezentrale Controlling, in einer modernen Controllingtechnologie. smartPM.solutions arbeitet mit mehreren marktführenden Controlling-Technologien, die eine nahtlose Anbindung aller Vorsysteme (z.B. ERP - SAP) **über Standardkonnektoren** bieten. Dadurch besteht eine **100% reliable Datengrundlage mit Echtzeitdaten**. **Automatisierte Prozesse** reduzieren wiederholende, manuelle Tätigkeiten und **integrierte Kommunikations- und Kollaborationstools** und **Berechtigungskonzepte** erleichtern die Zusammenarbeit. Die eindeutige Festlegung der Zuständigkeiten für einzelne Aufgaben vermeidet Schnittstellenprobleme und sichert den Umgang mit sensiblen, personenbezogenen Daten. Informationsverlust und Fehler werden vermieden.

Empfehlenswert ist hier eine Personalcontrolling-Lösung auf Modulbasis, die Schritt für Schritt erweiterbar ist und auch **Auswirkungsanalysen** von Personalentscheidungen **auf das Unternehmensergebnis** erfassen bzw. simulieren kann. So sind auch die Anforderungen des Managements mit der Möglichkeit kurzfristiger Anpassungen gedeckt.

Das **Personalcontrolling findet laufend** statt, um die Transparenz über die Personalsituation und Prozesse zu behalten. Durch den Überblick können ggf. wichtige Stellenbesetzungen und Personalprojekte vorgezogen und weniger wichtige später initialisiert werden. Dadurch wird erreicht, dass die **Kapazitäten optimal geplant** und die **vorhandenen Ressourcen zielführend eingesetzt** werden.

2. Personalkennzahlen und Personalentwicklung

Das Personalcontrolling ist überwiegend kennzahlengetrieben. Kennzahlen stellen entscheidungsrelevante Informationen zu Kosten, Erfolg und Nutzen von ergriffenen Maßnahmen dar. Die in Abbildung 1 gezeigten quantitativen und qualitativen Kennzahlen des Personalcontrollings erlauben den Verantwortlichen einen Überblick über die Personalentwicklung. Diese Kennzahlen können auch nach Effizienz-, Effektivitäts- und Kostencontrolling Gesichtspunkten eingeteilt werden.

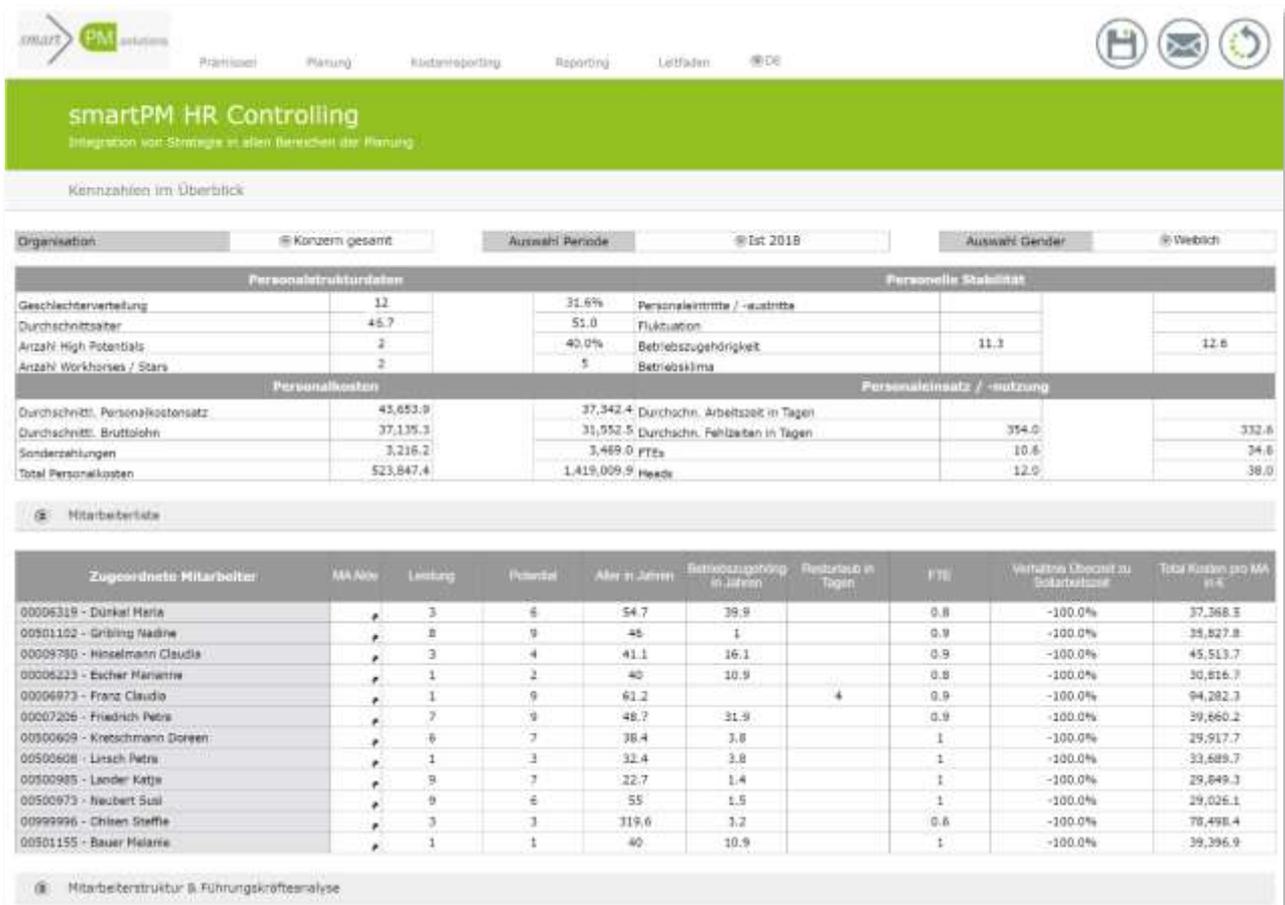


Abbildung 1: Kennzahlen-Cockpit Personalcontrolling, konzentrierte Übersicht, qualitativ und quantitativ

In Folge werden die für das Personalcontrolling und die -planung relevanten Kennzahlen des Kennzahlen-Cockpits angeführt:

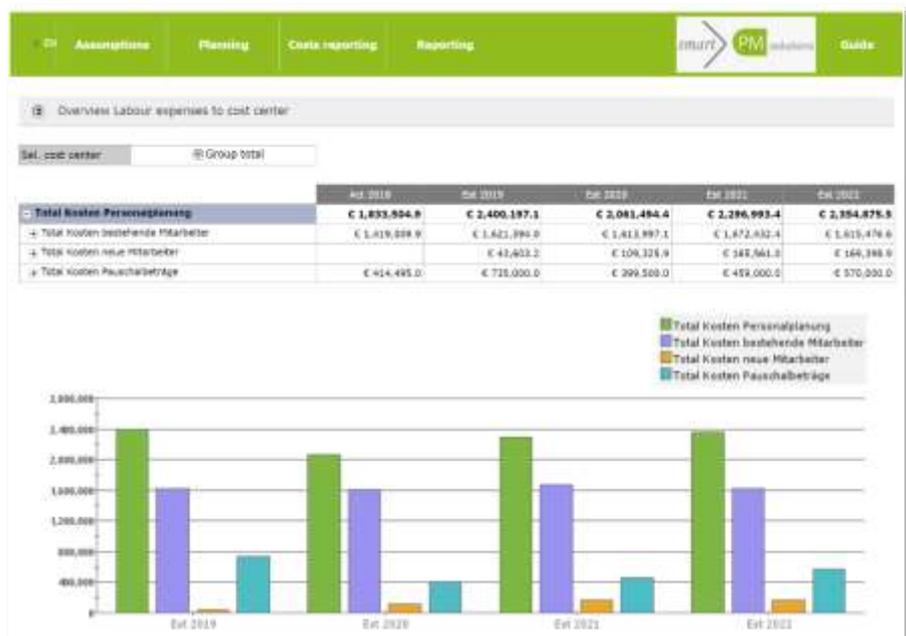
- **Personalbedarf und -struktur:** Personalquoten, -stand, -bedarf, Arbeitskapazität, Alters-, Geschlechter-, Qualifikationsstruktur, High Potentials, Betriebszugehörigkeit etc.
- **Personalbeschaffung:** qualifizierte Bewerber pro Stelle, Vorstellungsquote, Einstellquote, Produktivität und Kosten der Personalbeschaffung pro Eintritt (z.B. durch Headhunter) etc.

- **Personaleinsatz:** Soll-/Iststunden-Vergleich, Leistungsgrad/Arbeitsproduktivität, Fehlzeiten-, Krankheits-, Überstundenquoten, Kosten von Ausfallzeiten, Elternzeiten etc.
- **Personalentwicklung:** Aus- und Weiterbildungskosten und -zeit pro Mitarbeiter, Anteil an Gesamtkosten, Beförderungsquote, Bildungsrendite und Struktur von Bildungsmaßnahmen etc.
- **Personalerhaltung:** Personalkosten pro Mitarbeiter, Fluktuationsrate und -kosten, Sozialleistungsnutzung und -aufwand, Entgeltgruppenstruktur, Altersversorgungsanspruch pro Mitarbeiter, Zusatzleistungskosten etc.
- **Personalfreisetzung:** Abfindungsaufwand, Sozialplankosten, Arbeitsgerichtskosten, Gehaltskosten während der Freistellungsphase etc. – alles pro Mitarbeiter
- **Qualitative Kennzahlen:** Veränderung/Weiterentwicklung der Unternehmenskultur, Mitarbeiterzufriedenheit, Betriebsklima, Führungsverhalten, Potenzialschätzungen etc.

Beispielfrage 1: Wie entwickeln sich die Personalkosten pro Mitarbeiter im Zeitablauf?

Die soeben angeführten KPIs können durch übersichtliche und aussagekräftige **Visualisierungen** unterstützt werden. Abbildung 2 zeigt die Personalkosten-entwicklung nach Mitarbeitern/Gruppen im Zeitablauf und erlaubt beim Klick auf das interaktive Dashboard den **Drill-Down** auf Detailebene.

Abbildung 2: Grafische Darstellung Personalkostenentwicklung nach Mitarbeitern/Gruppen mit Drill Down Funktion



3. Den aktuellen Personalstand kennen, Stellen richtig besetzen und weiterentwickeln

Beispielfrage 2: Ist diese Schlüsselpositionen richtig besetzt? Wie viele Stellen müssen nachbesetzt werden?

In der Personalplanung und dem -controlling ist die **Stellenbesetzung und Bereitstellung von Kapazitäten mit Ausrichtung auf die strategischen Unternehmensziele** eine zentrale Aufgabe.

Ein Stellenbesetzungsplan (siehe Abbildung 2) mit den zugeordneten Stellen je Kostenstelle inkl. Art der Stelle, Planstelle, Personenzahl pro Stelle, Soll- und Ist-Kosten (Ist-FTE), Wochenstunden sowie dem fixen und variablen Gehalt liefert Entscheidern eine umfassende Übersicht über die Personalsituation.

Besonders interessant ist der abgebildete grüne Bereich für die Personalplanung, der eine Übersicht über die **derzeit besetzten und offenen Stellen (V)** bzw. **terminlich begrenzten Stellen** (z.B. befristetes Arbeitsverhältnis, baldige Pension etc.) abbildet. Daraus wird der **Wiederbesetzungsbedarf** deutlich. Der Absprung auf die Detailebene zur Stelle erlaubt eine eingehende Analyse und den Start entsprechender Initiativen.

Abbildung 3: Stellenbesetzungsplan mit möglichem Absprung auf die Detailebene

4. Trends erkennen, zukünftige Anforderungen prognostizieren

Welche Anforderungsprofile haben wir in 10 Jahren? Welche Fähigkeiten müssen im Team aufgebaut werden?

Im Zuge der **strategischen Planung** kann für einen langfristigen Zeitraum, wie bspw. von **5-20 Jahren** ermittelt/simuliert werden, **welche Anforderungsprofile** in welchen Jahren benötigt werden, können Stellencluster gebildet und Fähigkeiten im Team mit entsprechenden Vorlaufzeiten (**Karrierepfad-Planung**) aufgebaut werden. Der Initiativen-Tracker erlaubt es, die initiierten Maßnahmen zu überwachen. Trends- und Prognosen helfen dabei, Chancen und Risiken, wie z.B. Kündigungen oder längere Absenzen in der Zukunft frühzeitig zu prognostizieren entsprechende Maßnahmen zu setzen.



Abbildung 4: Kennzahlen übersichtlich dargestellt - interaktive Dashboards mit Drill-Down Funktion

Wie verändern sich die Gehälter in den nächsten Jahren durch tarifliche Anpassungen?

Abbildung 5 zeigt eine **Szenarioanalyse** für Gehaltskosten und bietet damit eine datenbasierte, reliable Entscheidungsgrundlage, etwa für die Festlegung zukünftiger Budgets.



Abbildung 5: Szenarioanalyse für Personalkosten

Besonders personalintensive Unternehmen, wie etwa Dienstleistungsunternehmen, benötigen eine belastbare Planung und präzise Prognose ihrer Aufwände. Abbildung 6 zeigt einen **Werttreiberbaum** für den Personalaufwand und simuliert den **Einfluss von ausgewählten Faktoren auf die Personalkosten**. Diese Werttreiber stellen in diesem Fall Hebel für die Personalkosten dar.

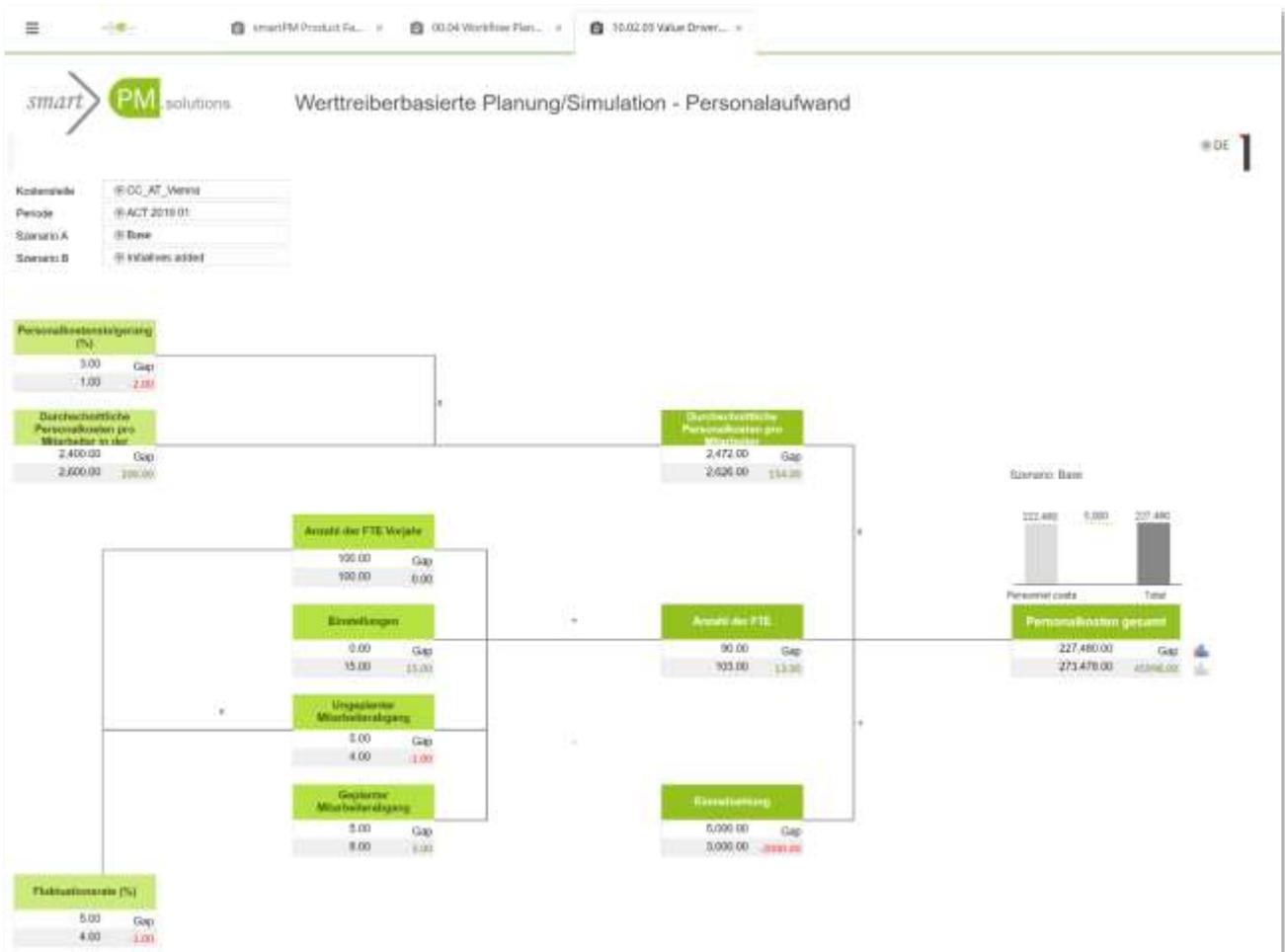


Abbildung 6: Werttreiberbaum Personalaufwand

Der Werttreiber Mensch: Simulationen mittels Werttreiberbäumen können auch im Zuge der integrierten Planung sehr hilfreich bei der Evaluierung von **Werttreibern auf den Unternehmenserfolg** sein. So können die Mitarbeiter selbst mit ihrem Wissen, ihren Fähigkeiten und ihrer Kreativität, ihrer Motivation, Kommunikationsfähigkeit oder Führungskompetenz wesentlichen Einfluss auf den Unternehmenserfolg haben. Definierte und optimierte Prozesse und Strukturen im Unternehmen können das humane Potenzial zusätzlich fördern. Beispielhaft sind hier nachhaltige Führung, durchdachte Kommunikation- und Zusammenarbeit sowie verlässliche Unternehmensleitlinien zu nennen.

In Abbildung 7 wird eine **Kapazitätsplanung** dargestellt, die Aufschluss darüber gibt, bei welchen Projektenphasen Mitarbeiter aufgrund ihrer Qualifikationen simultan benötigt werden und **wo Engpässe entstehen können**. Dies erlaubt, frühzeitig Handlungen zu setzen und ggf. Projekte zu priorisieren, die in den strategischen Unternehmenszielen priorisiert werden.



Abbildung 7: Kapazitätsplanung, Engpassanalyse

5. Beschleunigtes, ressourcenschonendes Reporting

Die Gestaltung der **standardisierten, automatisierbaren Berichte** kann **flexibel** an Abteilungs- oder Unternehmensvorgaben angepasst und mit aussagekräftigen **Grafiken** für die Entscheidungsträger aufbereitet werden. Sie erlauben eine Erfassung der aktuellen Personalsituation, wie z.B. Kopffzahlen, FTE, Kosten, Soll-Ist-Vergleiche etc. sowie Entwicklungen, geplante Maßnahmen und deren Umsetzung. Die automatisierte Verteilungsfunktion an alle relevanten Abteilungen/Beteiligte und eine Exportfunktion in diverse Formate (Excel, Word, PDF) ermöglicht maximale Flexibilität. Abbildung 8 zeigt einen tabellarischen Standard-Report mit beispielhafter Grafik zur Veränderung der erwarteten Altersstruktur im Betrieb in den kommenden Jahren.

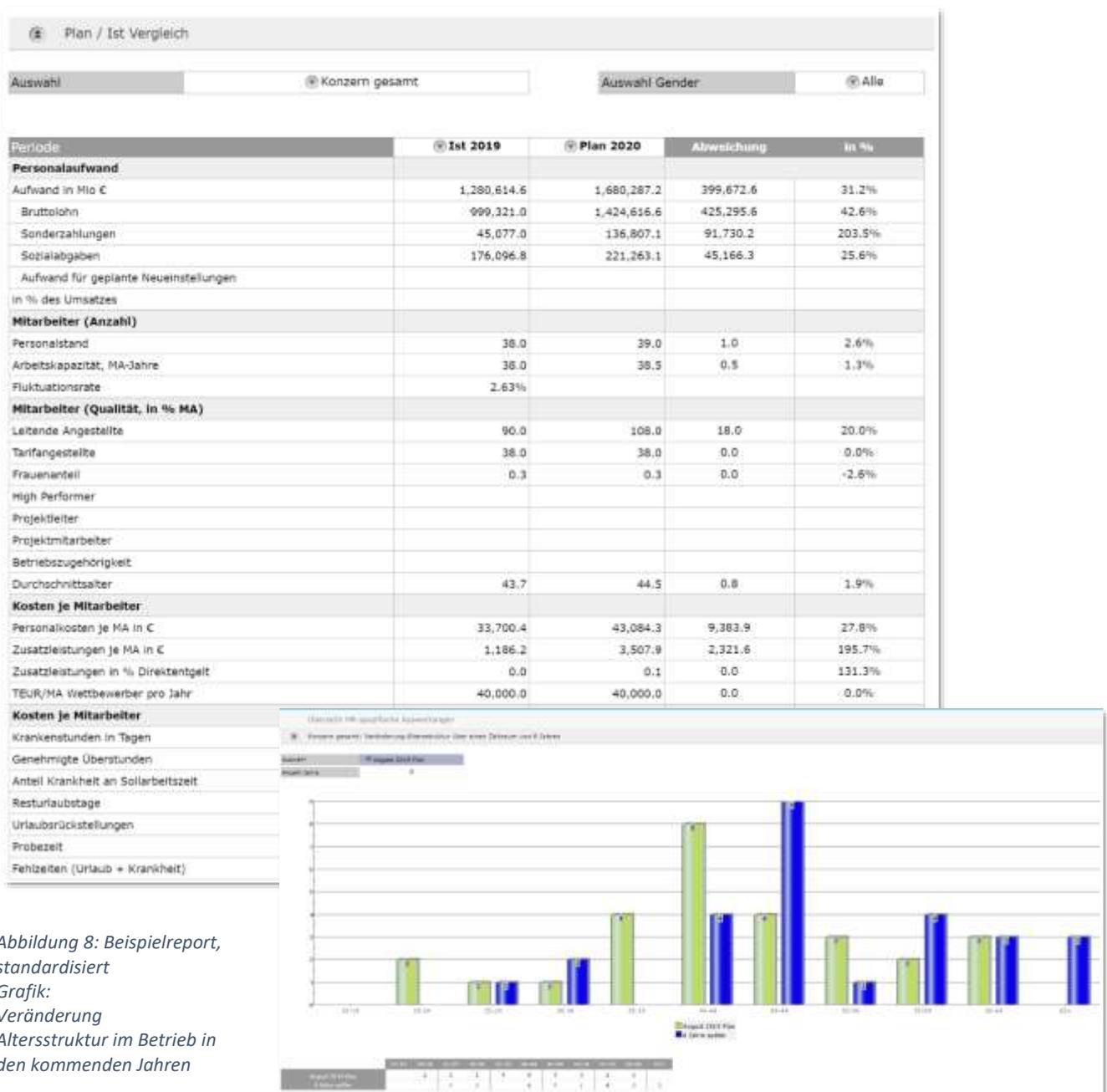


Abbildung 8: Beispielreport, standardisiert
Grafik:
Veränderung Altersstruktur im Betrieb in den kommenden Jahren

6. Übersichtlicher Workflow Personalplanung und -controlling

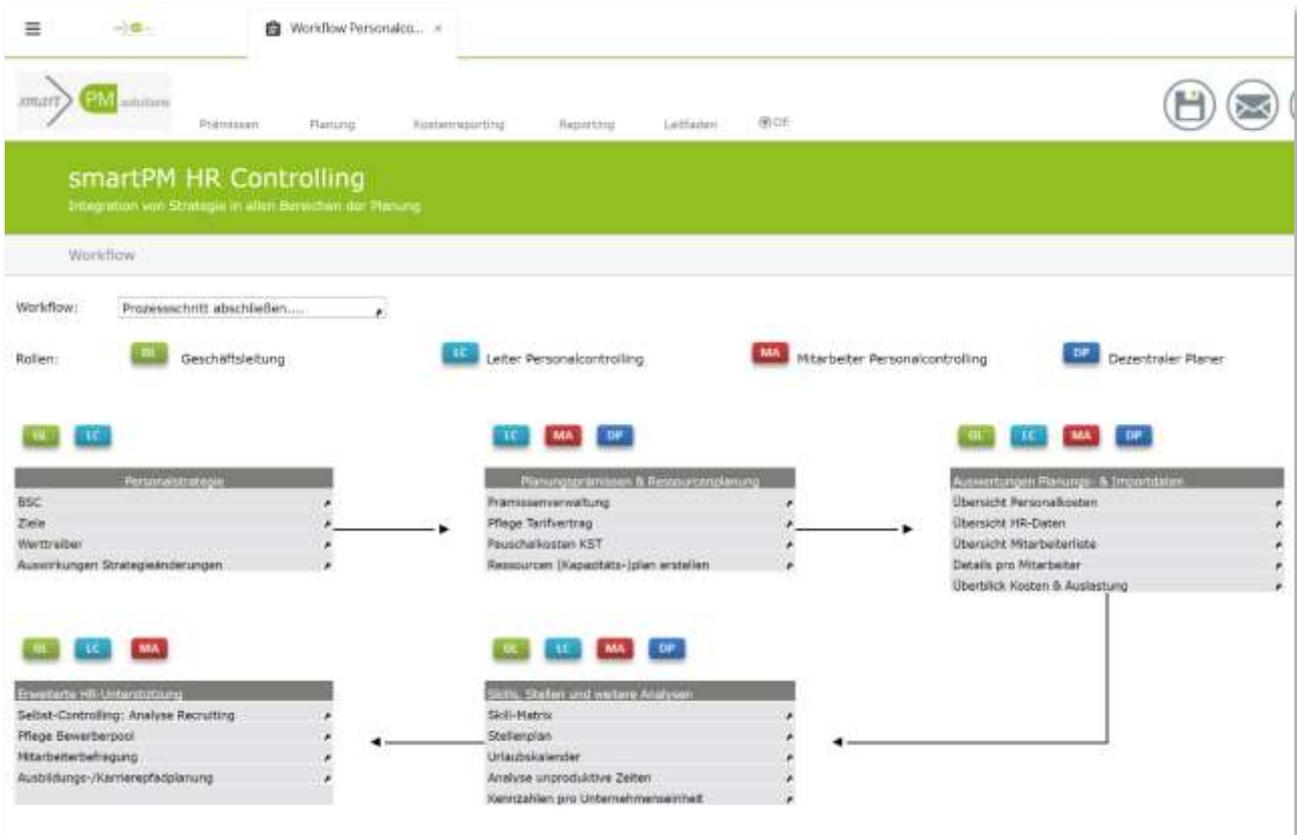


Abbildung 9: Workflow-Übersicht aus dem Modul Personalcontrolling von smartPM.solutions

Abbildung 8 fasst noch einmal zusammen, welche Prozessschritte des Personalcontrollings und der Personalentwicklung im smartPM.solutions HR Modul gesteuert werden. Ausgehend von der Unterstützung der Erarbeitung der Personalstrategie (beispielsweise mit Balanced Scorecard Ansätzen) über die Identifikation von Werttreibern und deren Anwendung zur Planung bzw. Simulation bis hin zur klassischen Personalkostenplanung und der Arbeit mit dem Stellenplan werden alle wesentlichen Themen in einem System unterstützt.

Die Planung der in Zukunft benötigten Fähigkeiten („skill“ Planung, Karrierepfadplanung) sowie die Identifikation von Engpässen gerade auch im Hinblick auf in Projekten benötigten Fähigkeiten runden die Möglichkeiten ab. Die nahtlose Integration mit dem Projekt (-portfolio) Controlling und der integrierten Unternehmensplanung erweitern die Einsatzmöglichkeiten des Moduls.

Verständliches, umfassendes Reporting:

- Aussagekräftige Dashboards mit Ihrer Corporate Identity
- Modernes, standardisiertes, automatisiertes Reporting mit umfassenden Informationen: Kennzahlen, aktuelle Personalsituation, Personalentwicklung, geplante Maßnahmen, Umsetzung etc.
- Verteilungsfunktion an alle relevanten Abteilungen/Beteiligten
- Exportfunktion in diverse Formate (Excel, Word, PDF)

Flexible, proaktive Personalplanung:

- Standardisierte, flexibel erweiterbare Kennzahlencockpits und -dashboards, Drill Down
- Planung auf Ebene von Mitarbeitern, Stellen, Kostenstellen, Abteilungen, Kostenstellensplitting
- Planung von Arbeitszeit, Versetzung, FTE, Tarif, Entgelt, Sozialversicherung etc.
- Verschiedene Zeithorizonte der Planung und Szenarien
- Verschiedene Rollen & Berechtigungskonzepte
- Integrierte Kollaborations- und Kommunikations-Tools (z.B. Teams Integration) inkl. Aufgabenzuweisung und -nachverfolgung
- Prognose von Trends, Entwicklungen – nahtlose Machine Learning Integration
- Vergleiche & Benchmarks intern und extern (Ist-Ist, Soll-Ist, Wird-Ist, etc.)
- Flexibilität – kurzfristige Anpassungen auf einer 100% reliablen Datenbasis
- Kapazitätsplanung, Ressourcenoptimierung, Karrierepfadplanung – Integration in Unternehmensplanung und Auswirkungsanalyse auf das Unternehmensergebnis

Zusammenfassender Überblick über die smartPM Personalplanungs- und Reportingfunktionen



Effizient analysieren. Integriert planen. Präzise prognostizieren. Perfekt berichten.

Die smartPM Controlling Lösungen basieren auf marktführender CPM Technologie und arbeiten mit mehrdimensionalen und multiattributiven Datenwürfeln, die Daten in kurzer Zeit aus vielen unterschiedlichen Quellen (z.B. ERP-System, CRM-System, etc.) miteinander verknüpfen, um agile Entscheidungen treffen zu können.

Startend bei den (Top-Down) Zielsetzungen für unterschiedliche Produkte und Märkte sowie der Identifikation der zur Erreichung dieser Ziele nötigen Vertriebsorganisation ([Go-to-Market Planung](#)), liefert die Produktpalette eine echte, integrierte Unternehmensplanung. Die Produktpalette deckt die Steuerung von [Marketing](#), [Vertrieb](#), [Personal](#), [S&OP](#) und [Projektportfolien](#) ab. Nahtlos integrierte KI-Funktionen verbessern nicht nur die Datenqualität, sondern erlauben präzise Prognosen bei vielen Einflussfaktoren und Daten. Der große Vorteil im Vergleich zu anderen Anbietern ist die Verwendung von praxiserprobten, vordefinierten aber dennoch flexibel anpassbaren, Excel-ähnlichen Softwaremodulen. Zudem gibt es **spezialisierte Branchenlösungen** wie etwa für die Immobilienbranche oder Energieversorger-Module.

10 gute Gründe für smartPM	 Höchst-kompetente Berater > 500 Projekte Erfahrung	 Wir hören zu und verstehen Ihre Anforderungen	 Eigenes Data-Science Team für exakte Prognosen mit KI	 Eine integrierte Plattform mit Anbindung aller Vorgesysteme	 Geringe Implementierungszeit (o 3 Monate)
	 Neueste Technologie & Geringe Total Cost of Ownership	 Praxiserprobte, vordefinierte Inhalte	 Präzise Analysen & Forecasts mit wenigen Klicks	 50-60% Zeitersparnis bei der Planung	 100% Datenzuverlässigkeit und äußerst zufriedene Kunden

Was uns noch von anderen unterscheidet? Die Erfahrung und das betriebswirtschaftliche sowie technische Know-How unseres [Beratungsteams](#). Das zeigen über 500 erfolgreich durchgeführte Kundenprojekte mit [glücklichen Kunden](#) und einer besonders geringen durchschnittlichen Implementierungszeit von 3 Monaten. Wir unterstützen Ihre komplette Unternehmenssteuerung auf strategischem, taktischem und operativem Level und das zu einem unschlagbaren Preis-Leistungsverhältnis. Weil wir lieben, was wir tun.