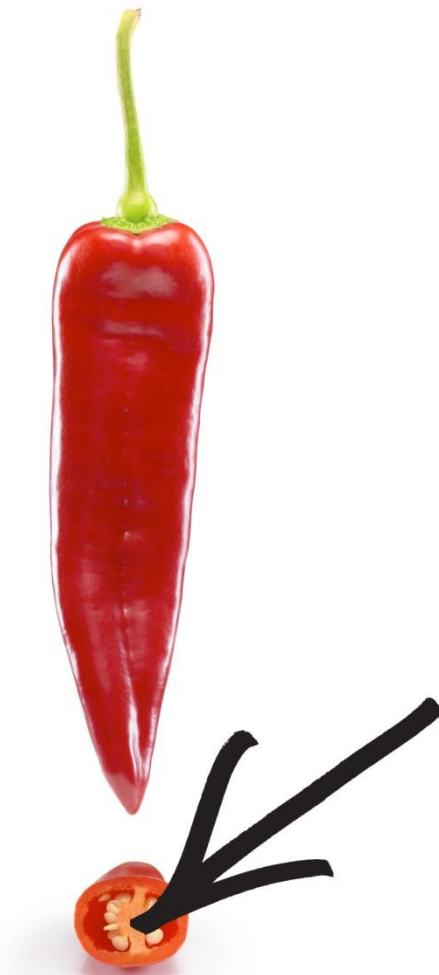


Whitepaper von Michael Mühlena

cubus

Personalcontrolling

good. better. outperform.



Mit Blick auf das Wesentliche.

Personalcontrolling mit cubus outperform

Einen zentralen Erfolgsfaktor für Unternehmen stellen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar. Während sie zum einen Kosten verursachen, tragen sie zum anderen durch ihre Leistungen wesentlich zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens bei. Ein effizientes Personalmanagement ist daher von zentraler Bedeutung. Das Personalcontrolling ist ein Instrument, um den Einsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu optimieren.

Je höher die Personalkosten an den Gesamtkosten sind, desto höher ist auch der Bedarf dies zu steuern und zu planen. Grundsätzlich ist zu beobachten, dass der Faktor „Personal“ knapp wird. Dies ist auch in der öffentlichen Diskussion beim Mangel an Fachkräften zu beobachten. Unternehmen möchten Fachkräfte dazu bewegen, zu Ihnen zu kommen und auch an sich binden. Doch wie möchten die Unternehmen das umsetzen? Der planvolle Einsatz der personellen Ressourcen und ein effizientes Personalmanagement sind vor diesem Hintergrund für Unternehmen von zentraler Bedeutung. Ein Instrument, um den Einsatz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Unternehmen optimal zu gestalten, ist das „Personalcontrolling“. Das Personalcontrolling rückt mehrfach in den Fokus der Unternehmen. Nicht mehr die reine Berichterstattung ist gewünscht, sondern eine steuernde Personalfunktion.

Das Personalcontrolling unterscheidet zwei Disziplinen – das strategische Personalcontrolling und das operative Personalcontrolling.

strategisches Personal-Controlling	Unterscheidungsmerkmale	operatives Personal-Controlling
langfristig	Zeitspanne / Periode	kurz- und mittelfristig
überwiegend qualitative Daten	Kennzahlen	überwiegend quantitative Daten
Stärken – Schwächen, Chancen – Risiken	KPIs	Aufwand – Ertrag, Kosten – Leistung
stark ausgeprägt	externe Einflussfaktoren	schwach bis gar nicht
bewußte Vernachlässigung von Details	Detaillierungsgrad	Detailebene
Unternehmensführung	Zielgruppe	mittleres bis unteres Management

Bild 1: Unterscheidungsmerkmale zwischen strategischem und operativem Personalcontrolling

In den meisten Organisationen wird das Personalcontrolling durch Excel unterstützt. Gerade zu Beginn einer komplexer werdenden Planung ist das eine gute Wahl, um mit einfachen und eigenen Mitteln zum Ergebnis zukommen: Die einfache Benutzeroberfläche ermöglicht dem Fachanwender die schnelle Eingabe seiner Daten und mit wenigen Klicks lassen sich zum Beispiel Kennzahlen wie Produktivität und Auslastung, Zwischen- und Endsummen einfach berechnen.

Doch mit wachsender Komplexität stößt Excel an seine Grenzen: komplexere Strukturen (Organisationseinheiten, Fachabteilungen, ...), zusätzliche Anwender, neue Auswertungsanforderungen des Managements, geforderte Ist-Plan-Vergleiche, Versionierung der Informationen – das ist nur ein kleiner Auszug – überfordern diese Technologie. Fehler schleichen sich ein. Ergebnisse sind schwierig und meist nur aufwendig nachvollziehbar. Es kann immer nur ein Planer zu einem Zeitpunkt die Datei bearbeiten. Der manuelle Aufwand wird höher und die Daten stehen nicht sofort zur Verfügung. Bereichsübergreifendes Controlling gibt es nicht. Die Herausforderung eine geeignete Softwareunterstützung zu finden, ist aufgrund der unterschiedlichen Anforderungen, dem Zusammenspiel mit den unterschiedlichen Abteilungen der Unternehmen und der gesetzlichen Richtlinien - um nur einige Beispiele zu nennen – groß.

Effizienzsteigerung durch Personalcontrolling-Software

Moderne Systeme für das Personalcontrolling haben diese Themen aufgegriffen und umgesetzt. Es klingt verlockend. „Wenn wir alle Mitarbeiter im System haben, deren Kapazitäten und Kosten, Projektzuordnungen und Qualifikationen, dann können wir alle für das Personalcontrolling notwendigen Kennzahlen abbilden und abfragen!“ Diese Aussage ist fast richtig, basiert aber auf einer wichtigen Annahme: alle Mitarbeiter müssen im Detail geplant werden und bestehende Daten zu den Mitarbeitern müssen in einem System zur Verfügung gestellt werden. Alle Systeme, die für das Personalcontrolling eine Rolle spielen, sind mit diesem Lösungsansatz miteinander vernetzt. Gerade bei den hochsensiblen Personaldaten sind außerdem hohe IT Sicherheitsstandards zu berücksichtigen.

Anforderungen an eine Personalcontrolling-Software

Das HR Management benötigt eine IT-Unterstützung, die folgende Anforderungen erfüllt:

- Transparenz über die gesamte Belegschaft in Bezug auf die Ressourcen- und Kapazitätensituation. Aufzeigen von Überlastungen, freien Kapazitäten, Fluktuationsrate, Produktivitäten und Überstunden.
- Standardberichte und Ad-hoc-Auswertungen lassen sich aufgrund der hohen Zugriffs-, Analyse- und Präsentationsflexibilität einer multidimensionalen Datenhaltung einfach erstellen (Mitarbeiteransicht, Zeit, Datenart – Ist/Plan/Forecast- und Versionen).
- Basis für faktenbasierte Entscheidungen: Wo kann ich meine Personalkosten senken? Welche Optimierungspotentiale gibt es? Wo besteht Weiterbildungsbedarf?
- Steuerungsinformation für die Personalentwicklung: Welche Mitarbeiter mit welchen Qualifikationen verlassen das Unternehmen? Habe ich einen passenden Ersatz für diese Mitarbeiter? Kann ich eigene Mitarbeiter im Unternehmen entwickeln oder muss ich mich extern auf dem Arbeitsmarkt umsehen?
- Mehrere Planer können gleichzeitig auf einer zentralisierten Datenbasis arbeiten, sowohl zur Datenerfassung als auch zur Analyse.

- Planung auf unterschiedlichen Ebenen: Es muss zum Zeitpunkt der Planung möglich sein, auf Qualifikationsebene zu planen und später namentlich bekannte Mitarbeiter den geplanten Qualifikationen zuzuordnen.
- Für die Planung wichtige Dokumente (Beispiel: Qualifikationsmatrix, Vereinbarung mit dem Betriebsrat) müssen jederzeit abrufbar sein. Des Weiteren müssen sich Planzahlen dokumentieren lassen und Nebenrechnungen möglich sein.
- Personalplanung als integrierter Bestandteil einer umfassenden, aller Aktions-, Entscheidungs- und Informationsträger einbeziehenden Planung. Damit u.a. auch die Basis für Informationspflicht gegenüber der Interessenvertretung im Unternehmen und Grundlage für die Beratung mit der Geschäftsleitung. Demzufolge ist ein ausgereiftes Berechtigungskonzept zwingend notwendig.
- Das System sollte im Fach-Bereich, in der Regel der Personal-Abteilung, gepflegt und weiterentwickelt werden können. Die IT sollte nur für die Bereitstellung des Systems, der Daten und den Schnittstellen zu anderen Systemen zuständig sein.

Die Umsetzung mit cubus outperform

cubus outperform ist eine Software-Lösung, die hervorragend geeignet ist, Personalcontrolling ganzheitlich sowohl strategisch wie auch operativ zu unterstützen.

Alle relevanten Informationen werden auf einer Plattform zur Verfügung gestellt und ermöglichen so, eine auf die Zielgruppe ausgerichtete Oberfläche sowie einen einfachen, flexiblen und performanten Zugriff auf die qualitativen und quantitativen Informationen. Diese bilden eine ausgezeichnete Grundlage für faktenbasierte Entscheidungen.

Die Lösung cubus outperform Personalcontrolling unterstützt zwei wesentliche Prozesse:

- Strategisches Personalcontrolling
- Operatives Personalcontrolling

Dabei stehen folgende Module zur Verfügung:

- Personalplanung auf Mitarbeiter- oder Qualifikationsebene mit Kapazitäten und Kosten
- Treiberbasierte Planung
- Integration der Personalplanung in die Unternehmensplanung
- Analyse- und Ad-hoc Auswertungen
- Ressourcen- und Kapazitätsmanagement, Zuteilung zu Projekten

Personalcontrolling mit cubus outperform

Das Modul Personalplanung von cubus outperform basiert auf einem hybriden Ansatz im Datenmodell und kann damit die speziellen Anforderungen des HR-Managements besonders gut abdecken. Mit den Eingaben der vertraglichen Regelungen, der Auslastung und der Qualifikation lassen sich sowohl die Kapazitäten als auch Kosten automatisch ermitteln. Gleichzeitig ist es sehr flexibel und kann damit an die besonderen Anforderungen der jeweiligen Kundensituation angepasst werden. Zum Beispiel können auch mehrere Mitarbeiter mit Tarifverträgen geplant werden.

Im weiteren Verlauf dieses Whitepapers sehen Sie Auszüge aus unserer Demo-Anwendung.

Der Kunde plant die Mitarbeiter auf Namensebene ein. Neben der Eingabe der persönlichen Daten werden Anpassungen vorgenommen.

Mitarbeiter-Nr.	Vorname	Nachname	Mitarbeitertyp	von	bis	Anzahl Mitarbe	Wochenar
DET_EMPLOYEE_13	Holger	Wellmann	Angestellte(r)	01/01/2011		1	40
DET_EMPLOYEE_14	Mitarbeiter	Farbenfertigung	Arbeiter(in)	07/01/2012		87	40
DET_EMPLOYEE_14	Meister	Farbenfertigung	Angestellte(r)	01/01/2009		8	40

Personalplanung
Bereich Farben

Mitarbeiter

Mitarbeiter-Nr.

Anzahl Mitarbeiter

Vorname von MM/JJJJ

Nachname bis MM/JJJJ

Funktion

Mitarbeitertyp ANGESTELLT Wochenarbeitsstunden

Monatliche Bezüge

Gehalt €

Änderung € von MM/JJJJ

VWL/Altersvorsorge

VWL €

Altersvorsorge € Zahlungsart

Geldwerter Vorteil

Geldwert. Vorteil € Beschreibung

Sonstige Bezüge

Bezug	MM/JJJJ	Beschreibung
Bezug 1 <input type="text" value="2,500"/> €	am <input type="text" value="01/2016"/>	<input type="text" value="Prämie für Q4"/>
Bezug 2 <input type="text" value="1,500"/> €	am <input type="text" value="04/2016"/>	<input type="text" value="Prämie für Q1"/>
Bezug 3 <input type="text" value="1,500"/> €	am <input type="text" value="07/2016"/>	<input type="text" value="Prämie für Q2"/>
Bezug 4 <input type="text" value="1,500"/> €	am <input type="text" value="10/2016"/>	<input type="text" value="Prämie für Q3"/>

Bild 2:

Namensbezogene Mitarbeiterplanung

Besondere Effizienzgewinne lassen sich durch den integrierten Ansatz im Finanzbereich gewinnen. Neben Berechnungen für vermögenswirksame Leistungen, geldwerten Vorteil und sonstigen Bezügen, ist es denkbar, weitere treiberbasierte Berechnungen anzustoßen. Pro Mitarbeiter werden Weiterbildungsmaßnahmen und EDV Kosten festgelegt, welche automatisch herangezogen und berechnet werden.

Treiberbasierte Planung												
Bereich Farben												
	Jan Plan	Feb	Mär	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
Anzahl Mitarbeiter	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Standard Kostensätze												
EDV-Kosten pro Mitarbeiter	40.00	40.00	40.00	40.00	40.00	40.00	40.00	40.00	40.00	40.00	40.00	40.00
KFZ-Kosten pro Mitarbeiter	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00
Personalentwicl. ko pro MA	7.50	7.50	7.50	7.50	7.50	7.50	7.50	7.50	7.50	7.50	7.50	7.50
Spezielle Kostensätze für Bereich Farben												
EDV-Kosten	15.00	15.00	15.00	15.00	15.00	20.00	20.00	20.00	20.00	20.00	20.00	20.00
Aufwand KFZ	2.50	2.50	2.50	2.50	2.50	2.50	2.50	2.50	2.50	2.50	2.50	2.50
Personalentwicl. ko												
Kostenergebnis für Bereich Farben												
EDV-Kosten	1,440	1,440	1,440	1,440	1,440	1,920	1,920	1,920	1,920	1,920	1,920	1,920
Aufwand KFZ	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240
Personalentwicl. ko	720	720	720	720	720	720	720	720	720	720	720	720

Bild 3: Treiberbasierte Planung für EDV-Kosten, KfZ Kosten und Personalentwicklungskosten

Auswertungen über die geplante Kostenstelle oder die gesamte Organisation sind möglich und werden bei der Analyse zur Verfügung gestellt.

TS : Jahr 2016					
Personalkostenbericht					
Jahr 2016 - Bereich Farben					
	Geschäftsjahr	Qtl. 1	Qtl. 2	Qtr. 3	Qtr. 4
Personalaufwand	3,910,282	875,976	1,028,994	896,803	1,108,509
Bezüge	3,179,900	712,345	836,800	729,268	901,487
Gehälter und Löhne	2,843,846	702,000	702,000	719,923	719,923
Sonst. Bezüge	304,674	2,500	126,955	1,500	173,719
Altersvorsorge und VWL	31,380	7,845	7,845	7,845	7,845
Sozialaufwand	730,382	163,631	192,194	167,535	207,022
Gesetzl. Sozialaufwand	729,074	163,304	191,867	167,208	206,695
Nebenkosten ausser SV	1,308	327	327	327	327
Personalplanung					
Anzahl Mitarbeiter	96	96	96	96	96
Mitarbeiter Kapazität	96	96	96	96	96
EDV-Kosten	20,640	4,320	4,800	5,760	5,760
Aufwand KFZ	2,880	720	720	720	720
Personalentwicl. ko	8,640	2,160	2,160	2,160	2,160

Bild 4: Analyse der Kosten und Mitarbeiter – für einen Bereich der Organisation

TS : Jahr 2016 FY : Geschäftsjahr

Personalkostenbericht
Jahr 2016 - (Organisation)

Organisation	Produktion	Bereich Farben	Bereich Tapete	Bereich Teppich	Bereich Handelsw.	Vertrieb	Gemeinkosten	Forschung & Entwicklung	
Personalaufwand	11,682,612	7,257,366	3,910,282	2,916,048	431,035	0	1,458,711	2,049,460	917,075
Bezüge	9,526,134	5,901,544	3,179,900	2,371,188	350,455	0	1,181,050	1,684,900	758,640
Gehälter und Löhne	9,047,568	5,535,178	2,843,846	2,345,424	345,907	0	1,136,650	1,632,100	743,640
Sonst. Bezüge	319,674	304,674	304,674	0	0	0	0	0	15,000
Altersvorsorge und VWL	158,892	61,692	31,380	25,764	4,548	0	44,400	52,800	0
Sozialaufwand	2,156,478	1,355,822	730,382	544,860	80,580	0	277,661	364,560	158,435
Gesetzl. Sozialaufwand	2,110,962	1,351,898	729,074	543,468	79,356	0	253,745	346,884	158,435
Nebenkosten ausser SV	45,516	3,924	1,308	1,392	1,224	0	23,916	17,676	0
Personalplanung									
Anzahl Mitarbeiter	256	184	96	78	10	0	24	33	15
Mitarbeiter Kapazität	253	184	96	78	10	0	24	31	14
EDV-Kosten	116,530	26,610	20,640	1,170	4,800	0	11,840	70,880	7,200
Aufwand KFZ	75,992	43,008	2,880	35,568	4,560	0	11,248	14,896	6,840
Personalentwicl. ko	23,070	16,560	8,640	7,020	900	0	2,220	2,940	1,350

Bild 5: Analyse der Kosten und Mitarbeiter über mehrere Organisationen

Zuordnung MA zu Projekten:
Schlüter, Cristoph

	Y2015	Y2016	Jan 15	Feb 15	Mar 15	Apr 15	Mai 15	Jun 15	Jul 15	Aug 15	Sep 15	Okt 15	Nov 15	Dez 15	Jan 16
Verfügbarkeit	240.00	240.00	20.00	20.00	20.00	20.00	20.00	20.00	20.00	20.00	20.00	20.00	20.00	20.00	20.00
Urlaubstage	15.00	15.00							10.00						5.00
freie Mittel	60.00	0.00	20.00	20.00	20.00	0.00	0.00	0.00	-10.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-5.00	0.00
zugewiesene Mittel	180.00	240.00	0.00	0.00	0.00	20.00	20.00	20.00	20.00	20.00	20.00	20.00	20.00	20.00	20.00
2010 Self Cleaning Color	0.00	0.00													
2020 Interia Cutter	180.00	240.00				20.00	20.00	20.00	20.00	20.00	20.00	20.00	20.00	20.00	20.00
2030 Bio Color	0.00	0.00													
2040 Reeng. Ingrain	0.00	0.00													
2050 Wallpaper Remover	0.00	0.00													
2060 Non-Allergenic Carpet	0.00	0.00													
2070 Redesign Velour Carpet	0.00	0.00													
2080 Wallpaper Private Design	0.00	0.00													

Bild 6: Einplanung eines einzelnen Mitarbeiters auf unterschiedliche Projekte

Rückgängig Wiederholen Drucken Export Optionen

O : Forschung & Entwicklung

Kapazitätsüberblick
Forschung & Entwicklung

	Jan 15	Feb 15	Mar 15	Apr 15	Mai 15	Jun 15	Jul 15	Aug 15	Sep 15	Okt 15	Nov 15	Dez 15
... Availability	. Forschungs- und Entw. Projekte	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
... Zugeordnete Kapazität	. Forschungs- und Entw. Projekte	48	51	101	151	175	170	175	176	171	171	171
	. 2010 Self Cleaning Color	43	46	46	46	55	50	50	51	46	46	46
	. 2020 Interia Cutter	0	0	0	40	40	40	40	40	40	40	40
	. 2030 Bio Color	0	0	50	60	65	65	70	70	70	70	70
	. 2040 Reeng. Ingrain	5	5	5	5	15	15	15	15	15	15	15
	. 2080 Wallpaper Private Design	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
... Unallocated Capacity	. Forschungs- und Entw. Projekte	252	249	199	149	125	130	85	75	124	129	129

Bild 7: Überblick der Kapazitäten und Projekte

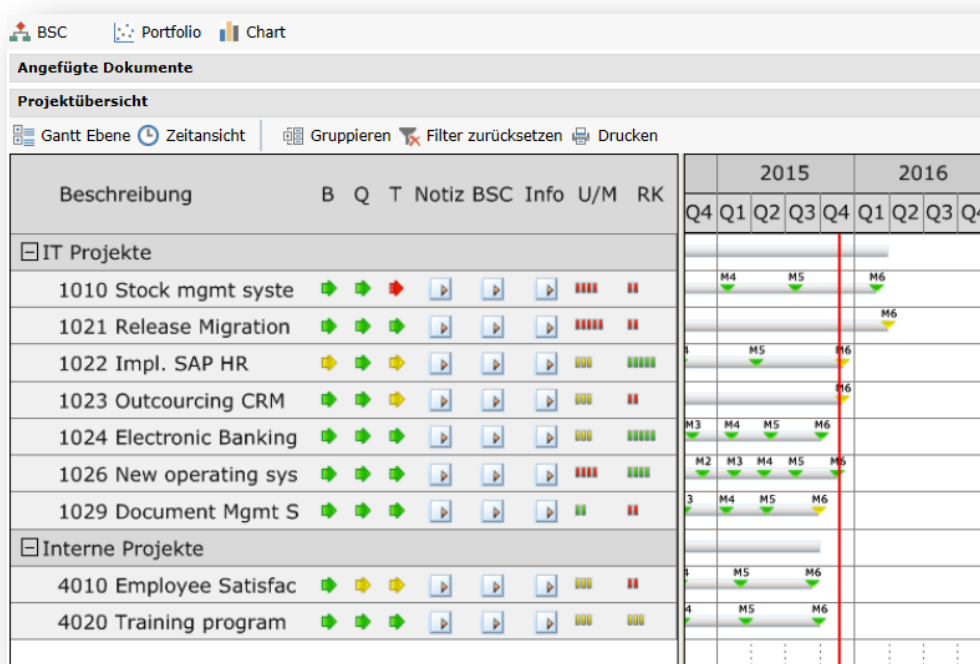


Bild 8: Übersicht der Projekte mit Einfluss auf Mitarbeiterzufriedenheit

Schritte zur Einführung einer Personalcontrolling-Software

Bei der Einführung einer IT-Unterstützung für das Personalcontrolling sollten alle Prozessbeteiligten bei der Definition der Anforderungen, des Konzepts, dem Design der Benutzeroberfläche und beim Test involviert sein. Wichtig ist, dass das Projekt aus dem Personal-Bereich heraus getrieben wird und bei der Einführung das nötige Knowhow im Bereich aufgebaut wird.

Wenn Sie mehr darüber wissen möchten, wie wir unsere Kunden bei der Umsetzung Ihres Personalcontrollings unterstützen, schicken Sie eine E-Mail an info@cubus.eu oder besuchen Sie unsere Webseite www.cubus.eu. Ich wünsche Ihnen bei der Bewältigung dieser wichtigen Aufgabe viel Erfolg und stehe Ihnen für Fragen gerne zur Verfügung: Ihr Michael Mühlana (michael.muehlana@cubus.eu)

cubus

cubus AG
 Bahnhofstraße 29
 D - 71083 Herrenberg
 Telefon +49 7032 9451-0
 Fax +49 7032 9451-30
info@cubus.eu
www.cubus.eu