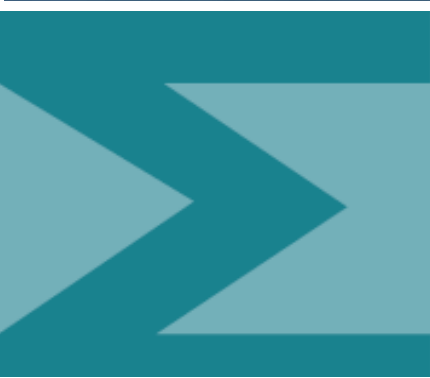




# Strategisches Personalcontrolling

Damit Sie den (Kosten-)faktor Personal noch effektiver messen können und Ihre Personalstrategie von Beginn an auf absolut sichere Beinen stellen!



- „Wie ist mein Unternehmen personell strukturiert?“
- „Sind wir auf den demografischen Knick vorbereitet?“
- „Haben wir Pläne wie unser Unternehmen personaltechnisch auf eine längerfristige Wirtschaftskrise reagiert?“
- „Weiß ich, wie viele MitarbeiterInnen mein Unternehmen in 3, 5 oder 10 Jahren braucht und mit welchen Qualifikationsprofilen?“
- „Wie werden sich die Personalkosten zukünftig entwickeln?“
- „Warum verlassen so viele Mitarbeiter das Unternehmen?“
- „Wieso ist der Krankenstand in einigen Bereichen so hoch?“
- „Wieso steigen die Personalkosten ständig?“
- „Wie hat sich die Mitarbeiterzufriedenheit entwickelt?“
- „Konnte durch Fortbildungsmaßnahmen die Effizienz gesteigert werden?“
- „Wie könnte mein Gehaltsschema in ein paar Jahren aussehen?“

Wenn Sie sich diese oder ähnliche Fragen stellen und Sie derzeit nicht die notwendigen Ressourcen haben, diese Themen zu bearbeiten, dann ist **strategisches Personalcontrolling durch arithmetica** der beste Lösungsweg...


...weil Ihnen arithmetica fachkundige Beratung, mathematisch-analytisches Know-how und beste Betreuung garantiert.

## what for

- Support des operativen und strategischen Personalmanagements
- quantitativ exakte Operationalisierung von Zielen
- Ermittlung des Personalbedarfs zur Personalplanung
- Vereinfachung von Steuerungsprozessen
- Ausrichtung der HR-Strategie
- Überwachung des Fortschritts Ihres strategischen Personalmanagements
- Kostenkontrolle
- Verbesserung von Arbeitsabläufen
- Messung der Wirksamkeit, Effizienz und Qualifikation der MitarbeiterInnen
- Erfassung der MitarbeiterInnenmotivation (Fluktuation, Zufriedenheit, Commitment)
- Ausgestaltung von Vergütungssystemen
- u.v.m

## methods

- Statistiken
- Hochrechnungen/ Trendanalysen
- Simulationen
- Szenarien
- Biometrische Analysen
- Kennzahlenentwicklung
- Entwicklung von KPIs



## possible approach

- Workshop:
- Was ist das Ziel Ihres Personalcontrollings?  
Welche Fragestellungen gibt es?  
Was möchte Ihr Unternehmen mit Kennzahlen/  
KPIs erreichen?
- Welche Kennzahlen braucht Ihr Unternehmen?  
Welche Berechnungen/Szenarien machen Sinn?
- Daten:  
Recherche/Analyse vorh. verwendbarer Daten  
Empfehlung für künftig zu erhebender Daten im  
Unternehmen sowie mögliche Verwendung  
externer Daten
- Entwicklung eines Kennzahlensystems, von KPIs,  
von Szenarien
- Weiterentwicklungsempfehlung
- Entwicklung eines maßgeschneiderten  
HR-Cockpits  
Kennzahlen, Ampelsysteme, Szenarien
- alternativ:  
Wiederholung der Analysen durch arithmetica  
Entwicklungen, Abweichungen,  
erweiterte Berechnungen

## benefits

- ohne zusätzliche IT in Ihrem Hause
- Ihr Personal bleibt für Sie anderweitig einsetzbar
- Spezialwissen
  - über eine Vielfalt von Analysemethoden
  - und im Bereich Datenaggregation
- einmaliger oder periodischer externer Check bis  
hin zum unternehmens-spezifischen Cockpit in  
Ihrem Hause
- Zugriff auf ein kompetentes Personaler-netzwerk  
als Beratungspartner
- Durchführung erprobter Tests bei qualitativen  
Fragestellungen
- bei Bedarf juristische Beratung

Die betriebswirtschaftliche Betrachtung der Belegschaft sowie die strategische Personal- und Unternehmensplanung gewinnt ständig an Bedeutung. Das Anforderungsprofil an das Personalmanagement beginnt sich im Zuge dessen zu verändern.

Vorstand, Finanz- sowie Controlling-Abteilungen, das Risikomanagement wie auch internationale Bilanzierungsvorgaben etc. verlangen vermehrt eine messbare und auf Kennzahlen basierte Darstellung des „Human Capitals“.

Insbesondere in Krisenzeiten gerät das Human Resource Management zunehmend unter Druck: HRler müssen zahlreiche operative Aufgaben erledigen, dürfen aber die strategische Perspektive dabei nicht vernachlässigen und sollen einen Ausgleich zwischen divergierenden Interessen herbeiführen.

HR-Verantwortliche sollen laufend über die Wirksamkeit des Überstunden sowie Urlaubsabbaus aber auch über Schulungsmaßnahmen berichten. Es sollen Talente im Unternehmen identifiziert und durch geeignete Mitarbeiterbindungsstrategien im Unternehmen gehalten werden. Während die Geschäftsführung auf neue Vorschläge zur Senkung der Personalkosten pocht, drängen Mitarbeiter und Betriebsrat auf Zusagen zur Beschäftigungssicherheit. Personalarbeit bekommt immer mehr Bedeutung hinsichtlich Nachhaltigkeit, soll aber zugleich marktwirtschaftliche Ereignisse in ihren Überlegungen mit einbinden. HR-Abteilungen sind gefordert, effiziente Aktivitäten zu evaluieren und diese als Maßnahmenpakete, mit Fakten untermauert nach allen Seiten hin professionell zu kommunizieren. Aussagekräftige HR-Kennziffern bieten dafür die Basis.

**arithmetica** unterstützt Sie bei dieser herausfordernden Aufgabe!

## business activities



pensions & HR



insurance



risk & chance



mathematics & IT

**arithmetica** zählt zu den führenden österreichischen Beratungsunternehmen im Bereich der Versicherungs- und Finanzmathematik und konnte sich als Spezialist in allen Bereichen der betrieblichen Altersvorsorge, Versicherungstechnik, Risikomanagement einschließlich analytischem CRM und Personalcontrolling sowie allgemeiner statistischer Fragestellungen am Markt bestens positionieren.