



Human Capital & Produktive Planung

3. September 2009

AUSGABE 9

Sehr geehrte Damen und Herren

In sehr vielen Unternehmungen (sekundärer und tertiärer Wirtschaftssektor) bilden die Personalkosten den grössten Budgetposten. Nicht zuletzt aus diesem Grund werden die Mitarbeitenden als wichtigste Ressource der Unternehmung bezeichnet. Entsprechend aufwändig (finanziell und zeitlich) sind die Ausgaben für beabsichtigte Veränderungen. Hauruck-Übungen kosten in jedem Fall viel Geld (direkte Personalkosten – Know-how-Verlust – Verlust von Kundenkontakten etc.). Solche Projekte sind wohlüberlegt zu planen. Dazu müssen Entscheidungsgrundlagen schnell verfügbar sein.

Gerade in Zeiten mit grossen Unsicherheiten sind gesicherte und schnell verfügbare Fakten in der Geschäftsleitung (über-)lebenswichtig. Sie möchten im Management verschiedene Marktszenarien überprüfen und die optimale Personalstrategie ableiten? Alle Fakten sind im Betrieb irgendwo und in verschiedener Qualität vorhanden. Aber was tun Sie, wenn Sie auf Ihre Anfrage drei unterschiedliche Angaben erhalten? Gerade in solchen Situationen bringt die Vernetzung aller im Betrieb erfassten Daten entscheidende Wettbewerbsvorteile.

Wir beleuchten in diesem Newsletter den Planungs- und Budgetierungsprozess innerhalb der HRM Thematik. Sie werden sehen, wenn die richtigen Voraussetzungen erfüllt sind, ist die exakte Informationsbeschaffung ohne jeglichen Mehraufwand möglich!

Ihr Team von p4p consulting

Unser Sommerwettbewerb läuft noch bis zum 18. September 2009. Haben Sie schon daran teilgenommen? Gewinnen Sie ein Team Audit!

Produktive Planung und Budgetierung

Ei oder Huhn? Was war am Anfang? Im Zusammenhang mit der produktiven Planung und Budgetierung bilden die Mitarbeitenden einer Unternehmung für den Erfolg das Herzstück (das Gelbe vom Ei). Wie lässt sich die Aussage vertreten?

Erst durch die Integration aller Mitarbeiterdaten (Human Resources & Capital), darunter versteht man lückenlose Funktions-/Stellenpläne, Zeitkonti, Arbeitsplatz-/Mitarbeiterkosten bis hin zu einem repräsentativen Mitarbeiterportfolio, können erfolgsversprechende, strategische und letztlich operative Entscheide über die Unternehmensentwicklung getroffen werden. In der hohen Verfügbarkeit sowie gesicherten Reliabilität von Mitarbeiterdaten, reduziert sich der Unsicherheitsgrad bei der Planung und Budgetierung von Geschäftsprozessen.

Häufig verteilen sich diese relevanten Informationen über die unterschiedlichen Geschäftsbereiche und stecken in den Köpfen der Linienmanager. Entsprechend anspruchsvoll sind solche bereichsübergreifende Planungen zu koordinieren. Eine zentrale Rolle nimmt der Finanzchef ein. Er hat einen repräsentativen Überblick. In KMUs häufig anzu-

treffen, finden sich Finanz- und Personalaufgaben in einer Person vereint. Ob sich daraus ein Vorteil ergibt, hängt von seinem verfügbaren, professionellen HRM Wissen, seiner umfangreichen Erfahrung und nicht zuletzt von seinem Persönlichkeitsprofil ab.

Von Vorteil wird es sein, wenn die Personalabteilung von einem starken HR Leiter geführt wird. Repräsentiert und vertritt dieser innerhalb der Geschäftsleitung ein modernes Human Resource und Human Capital Management, so wird er für die geschäftsübergreifenden Prozesse nicht nur ein strategischer Business Partner der Linien sondern auch ein geschickter Vermittler sein können. Im Weiteren wird er die notwendigen Personalinformationssysteme und Führungsinstrumente beschaffen, entwickeln und pflegen. Unter diesen Voraussetzungen generiert der Personalleiter mit seinem Team einen wesentlichen Beitrag an die Wertschöpfung der Unternehmung.

Erst jetzt können beabsichtigte Veränderungen sorgfältig geplant und die erforderlichen Ressourcen budgetiert werden. Sind beispielsweise die für die Erweiterung der Produktpalette zusätzlichen Personalressourcen verfügbar? Was passiert, wenn Mitarbeiter aus anderen Teams herausgelöst werden? Stimmt ihr Ausbildungsstand mit den Anforderungen der neuen Produkte überein. Werden höhere Funktionen benötigt und wie viel ist dafür zu budgetieren? Wer soll die neue Abteilung leiten (Personalportfolio, Talent Management, Succession plan)? Wie lange dauert und wie viel kostet die Weiterbildung (Personalentwicklung)? Sind die Massnahmen geschäftsintern aufeinander abgestimmt (Projektleitung)? Verändert sich die Kostenstellenstruktur und sind die finanziellen Parameter angepasst? Wurden die Kostendeckungsbeiträge berechnet? Welche zusätzlichen Ressourcen werden benötigt und wie werden diese umgelagert (Zusammenarbeit mit Finance)?

Erkennen Sie einzelne Fragestellungen aus Ihrer Erfahrung und sehen Sie die Notwendigkeit eben skizzierter Prozesse? Aus der Optik der Geschäftsführer, Inhaber oder Verwaltungsratsmitglieder können diese Zusammenhänge oft rasch erkannt werden und entsprechend hoch wäre der Handlungsbedarf. Die Umsetzung allerdings steht häufig aus folgenden Gründen an. Zielvorgaben der Geschäftsbereiche werden primär verfolgt und geschäftsübergreifende Projekte verblassen unter dem Druck stetig wachsender Anforderungen.

In der Überwindung von Engpässen können Wachstumssprünge erzielt werden. Intelligentes Ressourcen Management ist die Lösung. Kurzfristig lässt sich das kaum realisieren, denn dazu sind zusätzliche Ressourcen notwendig. Externe Hilfe in Anspruch nehmen ist rasch wirksam, weil Wissen und Erfahrung eingekauft und zum geeigneten Zeitpunkt abgestossen werden können. Lernen am Erfolg von anderen darf also eine praktikable Lösung sein.

p4p consulting berät, entwickelt und unterstützt Unternehmungen in der Implementierung moderner HR/HCM Systeme. Wir entlasten Führungskräfte und Personalverantwortliche durch unsere Bereitstellung von Wissen, Erfahrung und Ressourcen.

Lassen Sie sich von uns begleiten. Entscheiden Sie über Quantensprünge in Ihrer Unternehmensentwicklung. Sie erreichen uns unter **+41 44 808 78 78** oder Email info@p4p-consulting.ch.

Anmerkungen: Der Lesbarkeit dieses Newsletters opfern wir alle weiblichen Formulierungen und bitten um grosse Nachsicht.

Ausblick auf ein Kernstück

Performance Management bildet einen Kern der unternehmerischen Leistungssteuerung und als Führungsinstrument kontinuierlich wie auch konsequent angewendet, bestimmt es über Tempo und Ausmass der unternehmerischen Erfolgsgeschichte.
... mehr davon erfahren Sie im nächsten Newsletter vom 24. September 2009.

Wir stellen vor

Erfolgreiche Kunden – **meconex** – www.meconex.ch

MECONEX gilt als führende Managed Care-Organisation der Schweiz. Sie garantiert beste medizinische Leistungen zu ökonomischen Bedingungen. Seit der Gründung 1991 baut MECONEX ihre Dienstleistungen stetig aus. Diese Erfolgsgeschichte basiert auf einer modernen Unternehmensführung. Von der Vision über die Strategie, werden die Unternehmensziele mit gut ausgebildeten und engagierten Mitarbeitenden konsequent umgesetzt.

Team Audit bei MECONEX: Bedingt durch das kontinuierliche Wachstum, erweiterte MECONEX anfangs 2009 ihre Führungsorganisation im Bereich Leistungsmanagement. Zur Unterstützung und effizienten Integration der Abteilungen lancierte Herr Orlando Bitzer (Geschäftsleitung) zusammen mit p4p consulting die Durchführung eines Team Audits. Dadurch wurde einerseits das Leitungsteam als Gremium gefestigt, andererseits konnten die Zusammenarbeit und die Mitarbeiterführung verbessert werden.

Nachhaltigkeit: Der Erfolg liegt in der konsequenten Umsetzung der eingeleiteten Massnahmen. Dazu sind die Veränderungsprozesse bis zu ihrer Etablierung kontinuierlich zu begleiten. Im Abstand von je drei Monaten unterstützt p4p consulting die betreffenden Führungskräfte mit sogenannten Follow-up.

Abmelden

Wünschen Sie in Zukunft keine weiteren Newsletter?
Klicken Sie den Link newsletter@p4p-consulting.ch
„Vermerk - bitte keine Newsletter mehr“ um den Dienst abzumelden.

Archiv Newsletter



Hier gelangen Sie zu unseren bereits erschienenen Newsletter.