

Praxis-Tipps

- Das Personalcontrolling sollte in Ihrem Pflegedienst spezifisch erfolgen und darf nicht in allgemeinen Controlling-Aktivitäten und umfassenden Zahlen-Cockpits untergehen.
- Sammeln Sie steuerungsrelevante Informationen und schauen Sie dabei immer auf Ihre individuellen Maßstäbe. Was ist für Ihren Pflegedienst wichtig? Für die Auswahl der Kennzahlen gibt es keine Allgemeingültigkeit, sie sind unternehmens- und situationsabhängig.
- Die Verantwortlichen in der operativen Führung sollten in der Lage sein, die Ergebnisse zu interpretieren und anzuwenden, sodass sie durch die Kennzahlen zur Steuerung befähigt werden. Sorgen Sie daher für eine transparente Kommunikation und Zugänglichkeit der Daten.
- Nehmen Sie Ihren Mitarbeitenden die Angst vor einer „Kontrolle“. Denn beim Personalcontrolling geht es nicht um persönliche Leistungen, sondern um den Gesamtbeitrag aller personellen Entscheidungen zum Unternehmenserfolg.



Foto: Gettyimages/AndreyPopov



Relevante Zahlen

Personalcontrolling, Teil 1: Effiziente Personalarbeit mit Kennzahlen

Die Bedeutung eines ganzheitlichen Personalmanagements in der ambulanten Pflege hat in den letzten Jahren zugenommen. Die aktuellen Herausforderungen der Branche wie der Fachkräftemangel und steigende Personalkosten machen eine regelmäßige Erhebung und Interpretation von Personalkennzahlen, im Rahmen des Personalcontrollings, notwendig. Ziel ist es, ein optimales Verhältnis zwischen Personaleinsatz und -leistung im Unternehmen zu erreichen. Pflegedienstleitungen benötigen dazu zuverlässige Informationen und Berichte, die sie bei ihren personellen Entscheidungen unterstützen und die ihnen Handlungssicherheit bieten. Dabei ist es essenziell, die Kennzahlen zu erheben, die zur Steuerung des Bereichs benötigt werden.

Das Personalcontrolling ermöglicht die Planung, Steuerung und Kontrolle des Personaleinsatzes. Dabei betrachtet es die Belegschaft – nicht einzelne Mitarbeitende – rückblickend anhand von Statistiken, aktuell mithilfe der Ist-Daten sowie vorausschauend und kann so Trends im Hinblick auf Personalprozesse und -vorgänge aufzeigen. Diese Erkenntnisse bieten Pflegedienstleitungen Unterstützung bei der Bewältigung aktueller, vergangener oder zukünftiger

personeller Fragestellungen und stützen die Entwicklung von Maßnahmen.

Personalcontrolling arbeitet vor allem mit absoluten oder relativen Kennzahlen. Welche Kennzahlen erhoben und analysiert werden sollten, hängt individuell vom Unternehmen und seinen Zielen ab. Relevante Kennzahlen in der ambulanten Pflege sind unter anderem die Personalkosten pro Mitarbeiter und pro Stunde, die Personalkostenquote, die Auslastung pro Mitarbeiter und die Überstundenquote. Ein tägliches Reporting des Soll-Ist-Personalabgleichs sowie ein monatliches Reporting der Arbeitsunfähigkeits- und Überstundenquote können beispielsweise helfen, eine optimale Personaleinsatzplanung zu gewährleisten und Personalkosten zu regulieren.

Mit den richtigen Kennzahlen lassen sich die betrieblichen Vorgänge messen, Maßstäbe für die Zukunft festlegen und auch die Mitarbeitenden führen. Sie verdeutlichen Zusammenhänge im Unternehmen und ermöglichen eine ergebnisorientierte Planung im Hinblick auf personelle Prozesse. Dieser Beitrag, den das Personalcontrolling zur Optimierung der Effizienz in der Personalarbeit leistet, ist auch in der häuslichen Pflege unerlässlich.



Philipp Heinen
Projektleiter bei
conQuaesso®JOBS