

Praxis-Tipps

- Sorgen Sie – als verlässliche Datengrundlage des Personalcontrollings – für eine detaillierte Aufzeichnung der Arbeitszeiten, Kosten, Umsätze etc.
- Achten Sie aber auch darauf, dass die Kosten der Erfassung von Kennzahlen im Verhältnis zum Nutzen stehen. Überlegen Sie sich schon bei der Festlegung einer Kennzahl, ob und wie die Daten erhoben und genutzt werden können.
- Die Anzahl der Kennzahlen spielt für eine aussagekräftige Analyse keine Rolle, vielmehr geht es um die richtige Auswahl. Diese sollte sich immer an den Zielen Ihres Unternehmens orientieren. Es gilt: Erfassen Sie so viele Kennzahlen wie nötig, nicht wie möglich!
- Als Grundlage des Gestaltens, Lenkens und Entwickelns der Organisation ist die Konstruktion von Bildern für die Sicherung des Verständnisses der Kennzahlen auch auf Ebene der Pflegedienstleitung hilfreich. Dazu können Sie die Daten beispielsweise mit Wetterkarten oder Ampelsystemen symbolhaft darstellen.



Foto: Gettyimages/Aliploco



Optimal steuern

Personalcontrolling, Teil 2: Kennzahlensystem liefert Informationen

Die Auswertung und Anwendung personalbezogener Zahlen und Daten, das Personalcontrolling, ist insbesondere für die operative Führungsebene eines Pflegedienstes unumgänglich. Das Personal ist der größte Kostenfaktor, so dass die optimale Steuerung den wirtschaftlichen Erfolg eines Pflegedienstes maßgeblich mitbestimmt. Sind ausgebildete Alten- und Krankenpflegekräfte in der operativen Führung tätig, verfügen sie jedoch oft nicht über betriebswirtschaftliches Grundwissen, sodass die Umsetzung Schwierigkeiten bereiten kann.

Damit bei Pflegedienstleitungen keine Kennzahleninflation und daraus folgende Überforderung auftritt, ist es wichtig, dass zielorientiert planungs- und steuerungsrelevante Daten herausgefiltert werden. Für die ambulante Pflege, in der eine strukturierte Personalplanung hohen Stellenwert hat, zählen dazu vor allem die klassischen Kennzahlen zur Belegschaftsstruktur sowie zu den Personalkosten. Die Erfassung geht dabei weit über absolute Zahlen wie Entgelte oder Überstunden hinaus. Erst wenn die einzelnen Werte in Relation gesetzt werden, können sie einen Sachverhalt möglichst vollständig abbilden.

Neben der Erhebung von Zahlen spielt auch das qualitative Personalcontrolling eine wesentliche Rolle. Die hier erfassten, so genannten weichen Faktoren wie Mitarbeiterbindung oder Arbeitgeberattraktivität lassen sich beispielsweise über Mitarbeitergespräche, Befragungen und Personalbeurteilungen ermitteln. Sie sind vor allem für den langfristigen Unternehmenserfolg relevant, da sie Stärken und Schwächen des Gesamtunternehmens abbilden.

Das aus den erhobenen Daten resultierende Kennzahlensystem liefert richtungsweisende Informationen zur Steuerung des Personals im Pflegedienst. Um das Verständnis für die Daten auf allen Ebenen sicherzustellen, sollten die Kennzahlen verständlich und zielgruppenorientiert formuliert, kommuniziert und visualisiert werden. Dazu eignen sich zum Beispiel bildliche Darstellungen, welche die Ergebnisse symbolhaft veranschaulichen. Bei der Implementierung des Personalcontrollings gilt es daher, nicht nur fachliche, sondern auch kreative Kompetenzen des Controllings vorauszusetzen, um eine verständliche Kommunikation im Hinblick auf alle Akteure zu gewährleisten.



Philipp Heinen
Projektleiter bei
conQuaesso®JOBS