

# Personalcontrolling

in einem mittelständischen und regionalen Unternehmen  
am Beispiel der  
**KONSUM DRESDEN eG**

**6. Mittelstandstag an der HTW Dresden**  
**27. April 2016**

**Gunther Seifert**

Vorstandsvorsitzender der KONSUM DRESDEN eG

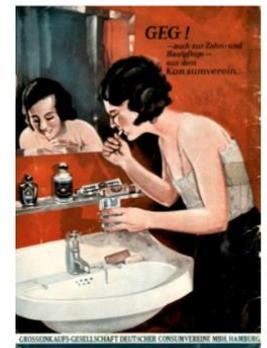
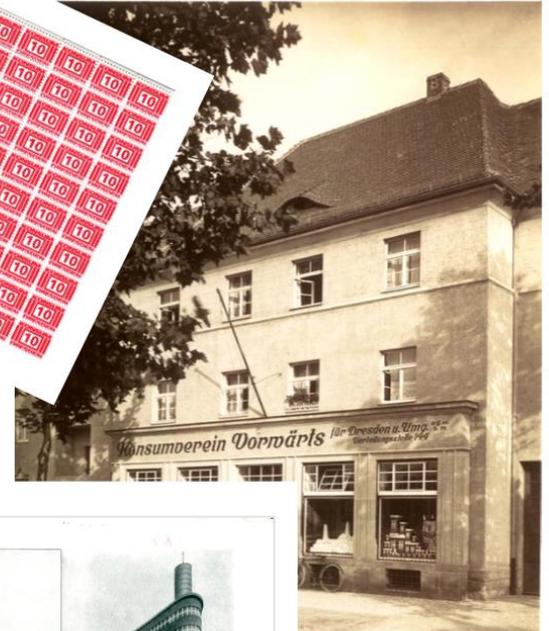


# Wer ist Konsum?

Wir sind das Bauvolk  
der kommenden Welt.  
Wir sind der Zukunft  
getreue Kämpfer!



Georg Fontane  
Dresden A 38  
Hilberstraße 3



# Wer ist Konsum?





# Wer ist Konsum?

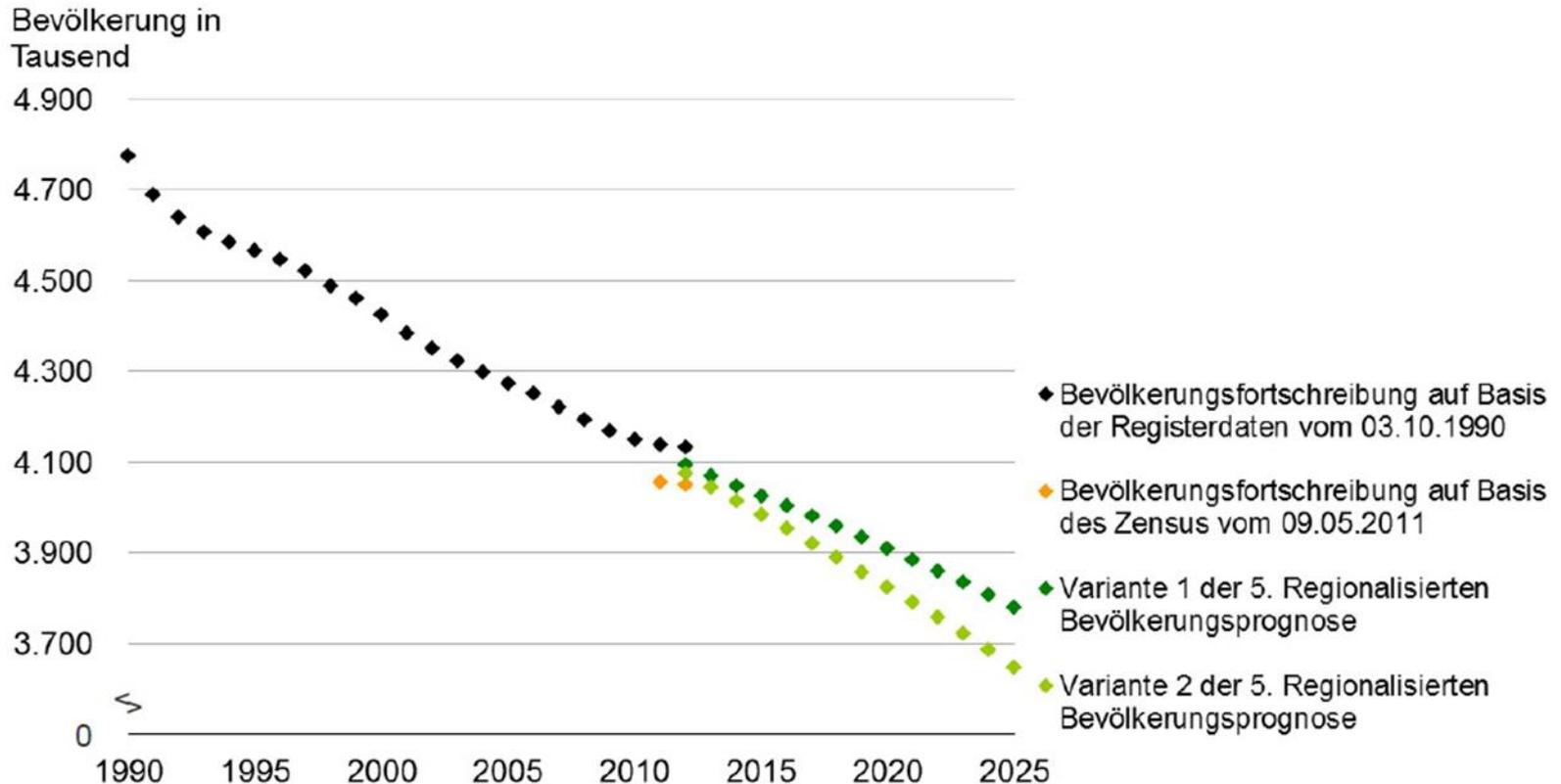
- 108,7** Mio. EUR Umsatz
- 839** Mitarbeiter
- 53** Azubis
- 22.500** Mitglieder
- 115** sächsische Lieferanten
- 34** sächsische Filialen
- 1** fränkische Filiale
- 14.000** verschiedene Artikel
- 600** Sorten Wein
- 220** Sorten Käse
- 2** Vertriebsschienen
- 49,8** Prozent Eigenkapital
- 127** Jahre alt
- 50** Vertreter
- 40.000** Kunden täglich



Fast 25% unserer Mitarbeiter  
verlassen uns in den nächsten  
10 Jahren



# Bevölkerungsentwicklung im Freistaat Sachsen 1990 bis 2025



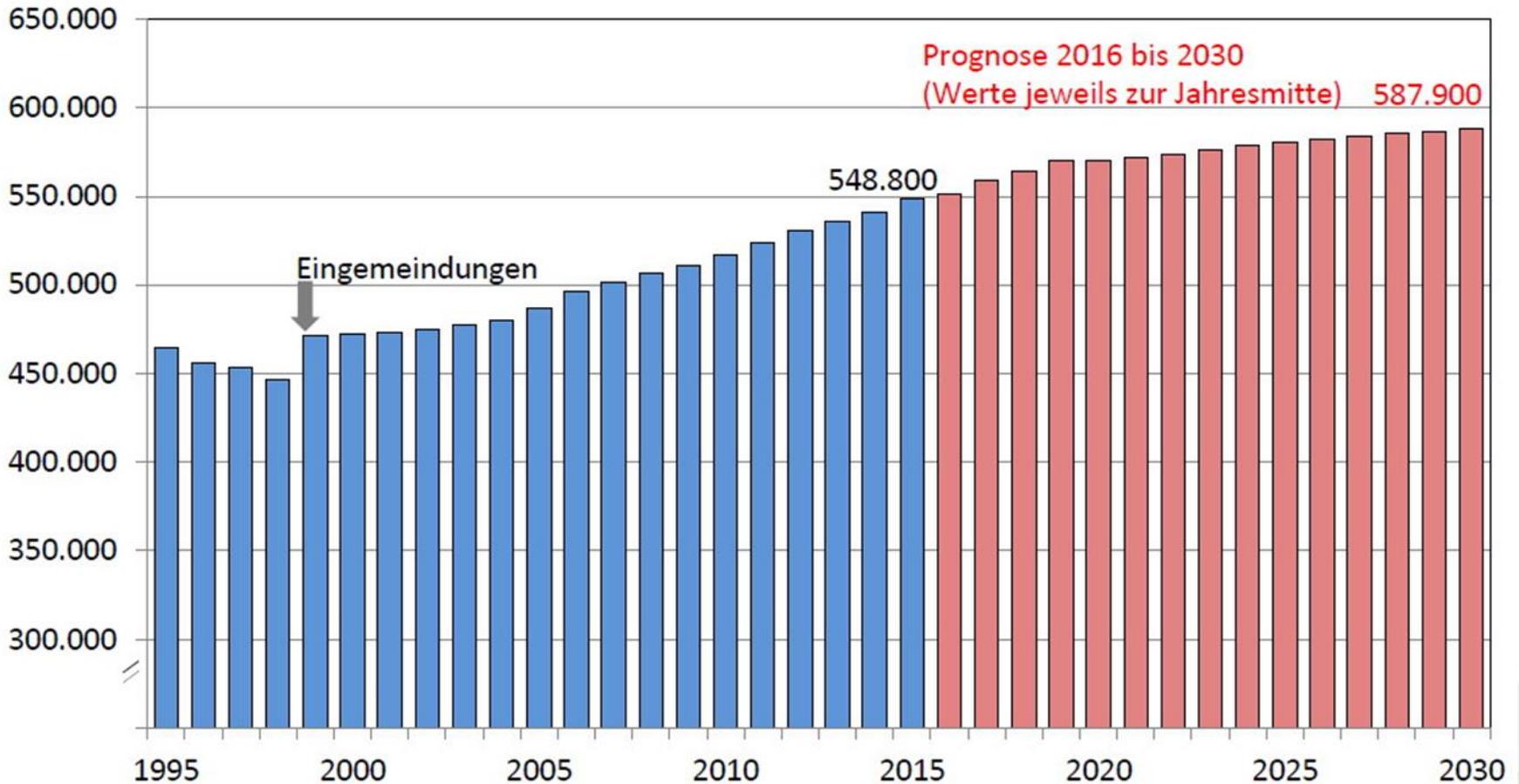
Quelle:

Daten - Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen - 1990-2012: Bevölkerungsfortschreibung - jeweils zum 31.12., auf Basis Registerdaten vom 03.10.1990 bzw. Zensus vom 09.05.2011; 2012-2025: Daten aus der 5. Regionalisierten Bevölkerungsprognose für den Freistaat Sachsen

Grafik - Sächsische Staatskanzlei, Ref. 35

# Einwohnerentwicklung 1995 bis 2015 und Prognose bis 2030

Einwohner mit Hauptwohnsitz  
zum jeweiligen Gebietsstand

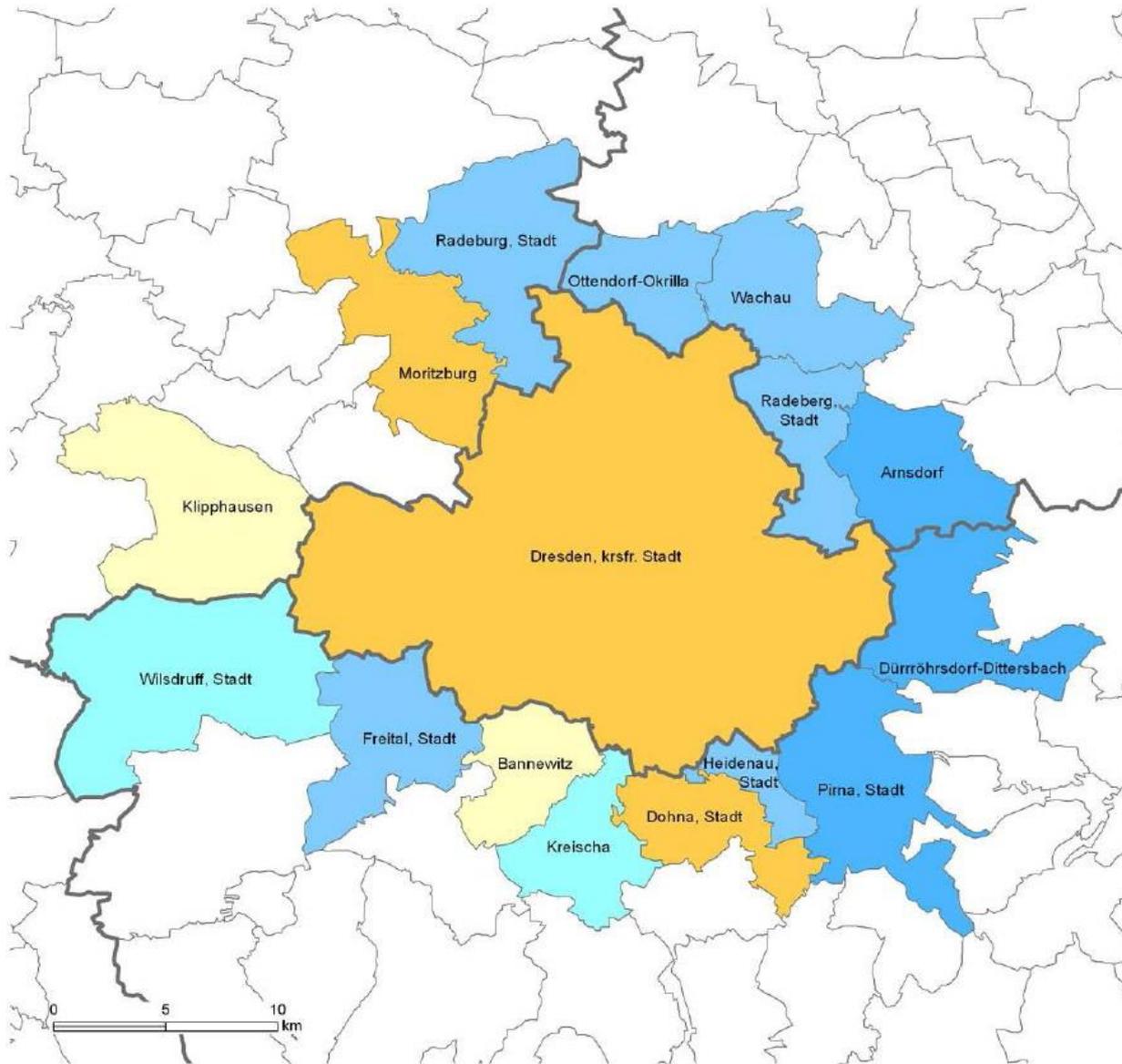


Quelle: Landeshauptstadt Dresden  
Bevölkerungsprognose 2015 Entwicklung  
bis 2030



# Erlebnisregion Dresden

## Bevölkerungsentwicklung 2009 bis 2025



Quellen:  
Kleinräumige Bevölkerungsvorausberechnung des IÖR

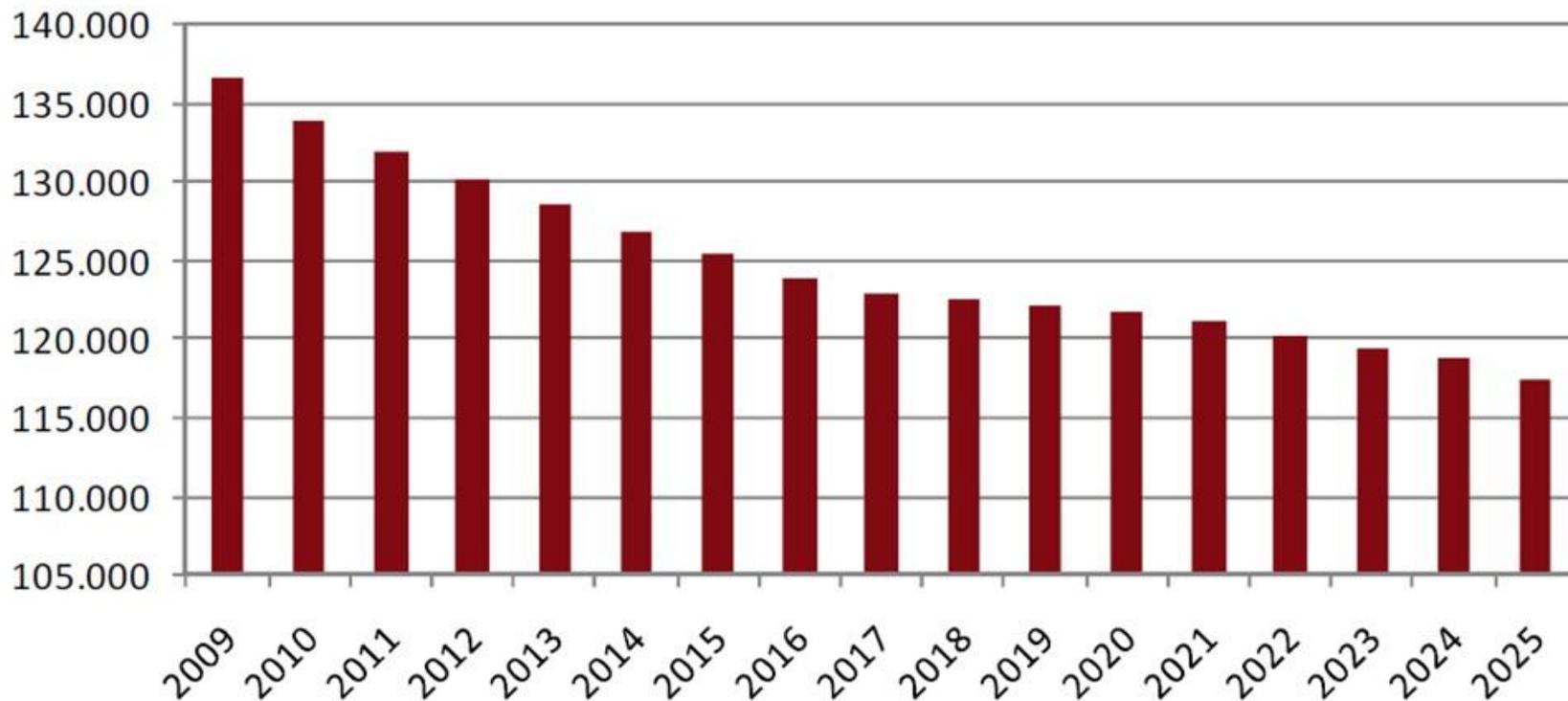
Datenbasis 2003 bis 2009: Statistisches Landesamt  
Sachsen 2010;  
Geoinformationen © Bundesamt für Kartographie und  
Geodäsie ([www.bkg.bund.de](http://www.bkg.bund.de))



Leibniz-Institut  
für ökologische  
Raumentwicklung



## Entwicklung der Zahl der Frauen im Alter zwischen 15 und 45 Jahren in der Erlebnisregion Dresden



Quelle: Kleinräumige Bevölkerungsvorausberechnung des IÖR  
Datenbasis 2009: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen

# Personalcontrolling im mittelständischen Unternehmen

## Aufgabe, Ziel sowie Anforderungen an das Personalcontrolling

**Die Aufgaben** des Personalcontrollings liegen darin, strategische Entscheidungen vorzubereiten, Kosten transparent zu machen sowie Risiken zu erkennen. Durch die Einschätzung von Auswirkungen, die durch neue Entwicklungen entstehen, wird mit einem effektiven Personalcontrolling ein Beitrag zur Unternehmensentwicklung geleistet.

**Das Ziel** ist, der Geschäftsleitung allen relevanten Informationen zur Verfügung zu stellen.

**Die Anforderungen** an das Personalcontrolling sind effektiv, effizient, schnell und kostengünstig.

# Personalcontrolling im mittelständischen Unternehmen

## Strategisches Personalcontrolling

**Die Aufgabe** liegt darin, langfristig die Erreichung der Unternehmensstrategie durch geeignete Personalwirtschaftliche Maßnahmen sicherzustellen, Abweichungen zu erkennen und Steuerungsmaßnahmen einzuleiten

**Bsp.** Weiche Faktoren wie Mitarbeiterbindung und Motivation, Potenziale, Personalentwicklung und Wissensmanagement

**Mittel** SWOT Analyse, Mitarbeiterbefragungen, Zielvorgaben, Definition von Erfolg und Erfolgskontrolle

# Personalcontrolling im mittelständischen Unternehmen

## Operatives Personalcontrolling

**Die Aufgabe** liegt darin, kurz bis mittelfristig die Fakten (Kennzahlen) zu erheben und zu bewerten

**Bsp. Werte** Auswertung von Vorjahres- oder Vormonatswerten, Planungswerte (Ziel- und Soll-Werte) sowie Branchendurchschnittswerte

**Bsp. Daten sind** Personalkosten, Arbeitsproduktivität, Personalaufwand, Arbeits- und Ausfallzeiten

**Mittel** Statistiken, Kennzahlenauswertung, Monitoring

# Personalcontrolling im mittelständischen Unternehmen

## Qualitatives Personalcontrolling

**Die Aufgabe** liegt darin, mittel- bis langfristig Personalentwicklungsziele zu definieren und aktuelle Standortbestimmungen durchzuführen sowie daraus resultierend Maßnahmen abzuleiten

**Bsp.** Mitarbeiterkompetenzen, Entwicklungs- und Karriereplanung, Schulungsbedarf

**Mittel** Mitarbeitergespräche, Nachfolgeplanung, Bedarfsanalysen



# Personalcontrolling im mittelständischen Unternehmen

## Strukturelles Personalcontrolling

**Die Aufgabe** liegt darin, eine Übersicht über die Zusammensetzung des Personals zu erhalten, die Auswertung bezieht sich auf die fortlaufende Ist Analyse

**Bsp.** Altersstruktur, Geschlechtsstruktur, Betriebszugehörigkeit, Teilzeitquote, Führungskräftequote, Qualifikation, Beschäftigungsart, Fluktuationsquote

**Mittel** statistische Auswertungen, kontinuierliches Monitoring

# Personalcontrolling im mittelständischen Unternehmen

## Fazit

Personalcontrolling leistet einen hohen Beitrag zur Steigerung der Effizienz und der Effektivität des Personals.

Für eine erfolgreiche Unternehmenszukunft sind die Aussagen über die Beschäftigtenstruktur (Demografie, Gehaltsstruktur) und die personelle Stabilität (Fluktuation) sowie Kosten von grundsätzlicher Bedeutung und Grundlage für alle Personalmaßnahmen und Ziele.





**Danke für Ihre Aufmerksamkeit !**

