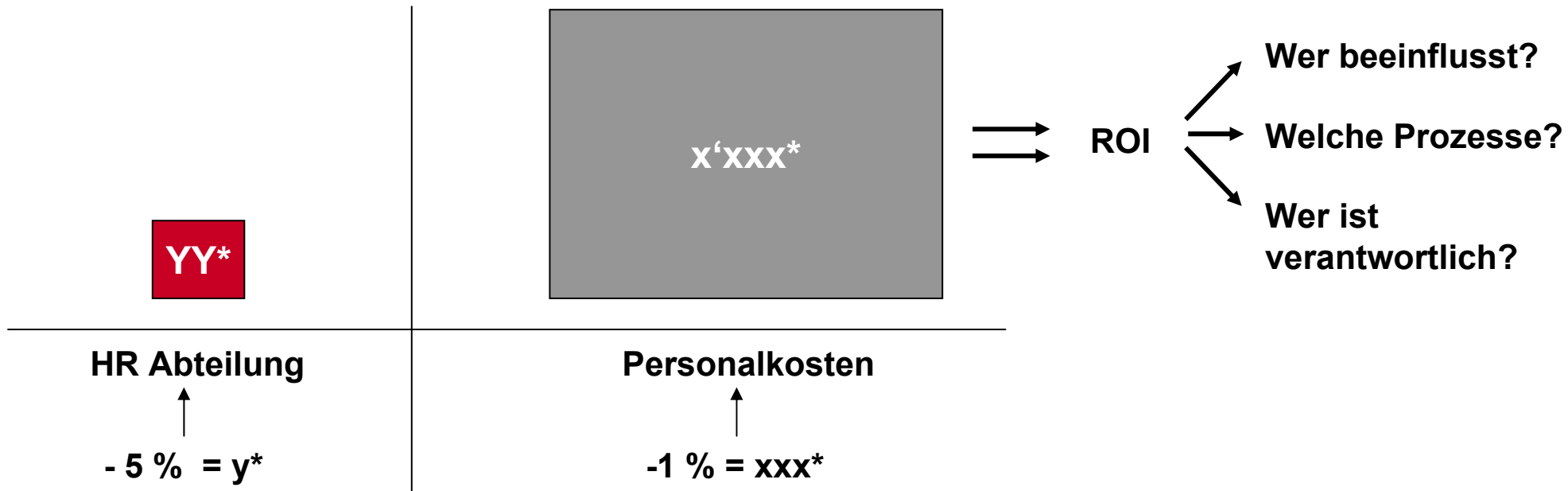


HR Controlling am Beispiel von Hilti

Bodensee-Personalleiternetzwerk

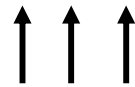
Der Fokus



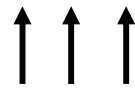
* = mCHF

Der Fokus

Das Ziel ist es Mitarbeiter nachhaltig effizient einzusetzen



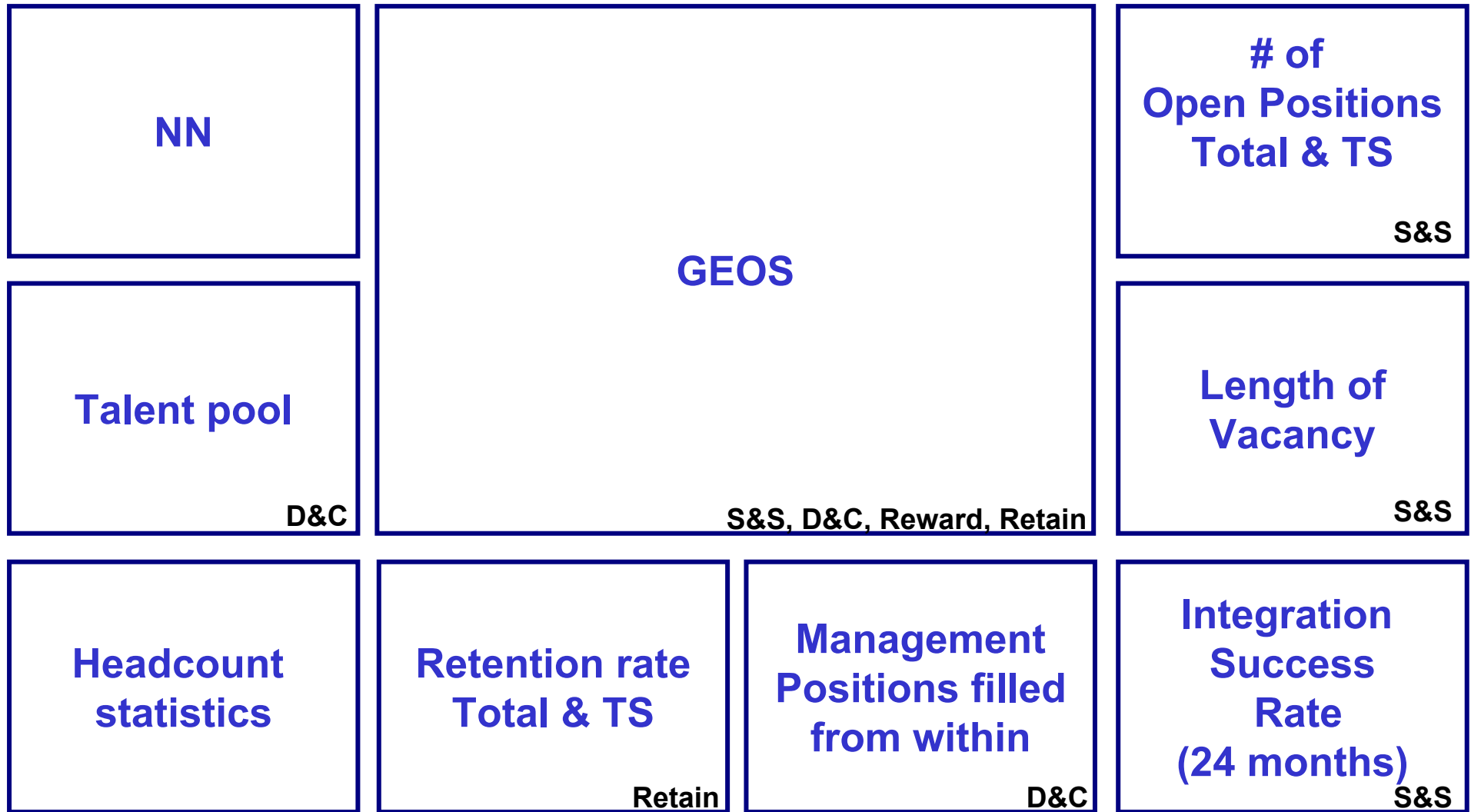
Verantwortlich ist der Vorgesetzte



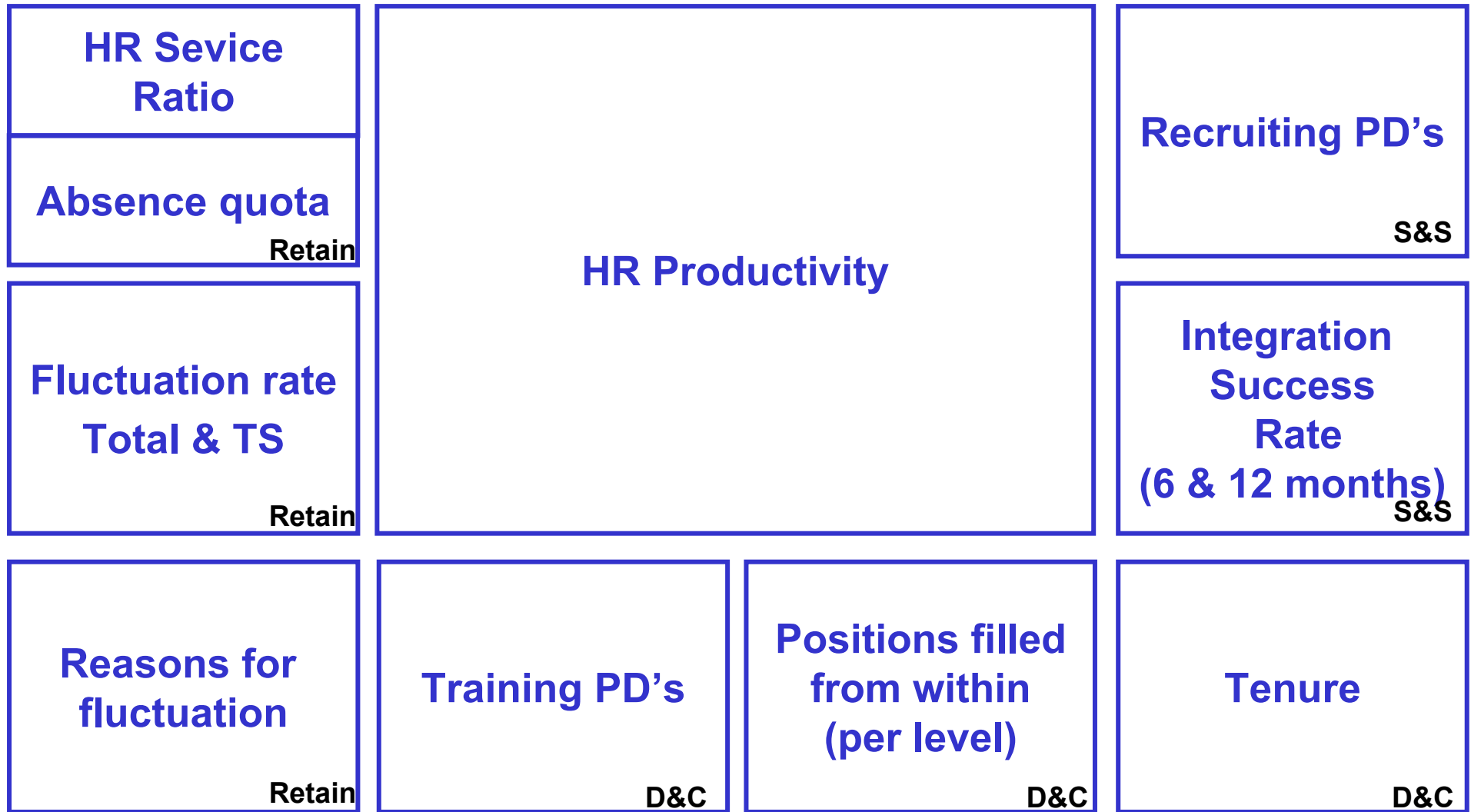
Unterstützt wird der Vorgesetzte durch HR Prozesse

- 1) Ergebnis der Arbeit der Vorgesetzten
- 2) Effizienz der HR Prozesse

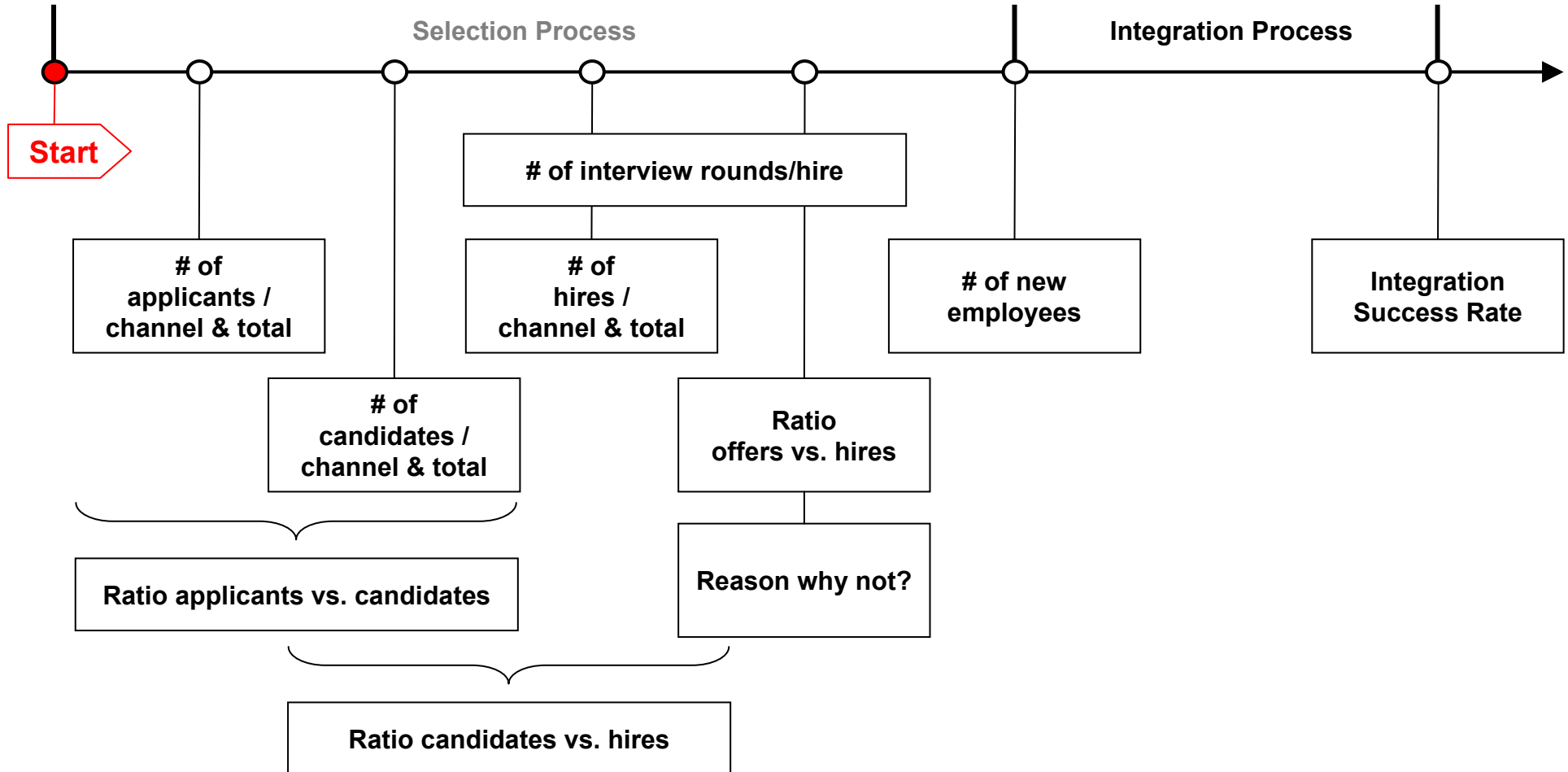
HR KPI Cockpit Chart mit Verantwortung Linie



HR KPI Cockpit Chart mit Verantwortung HR



Recruiting PD's - details



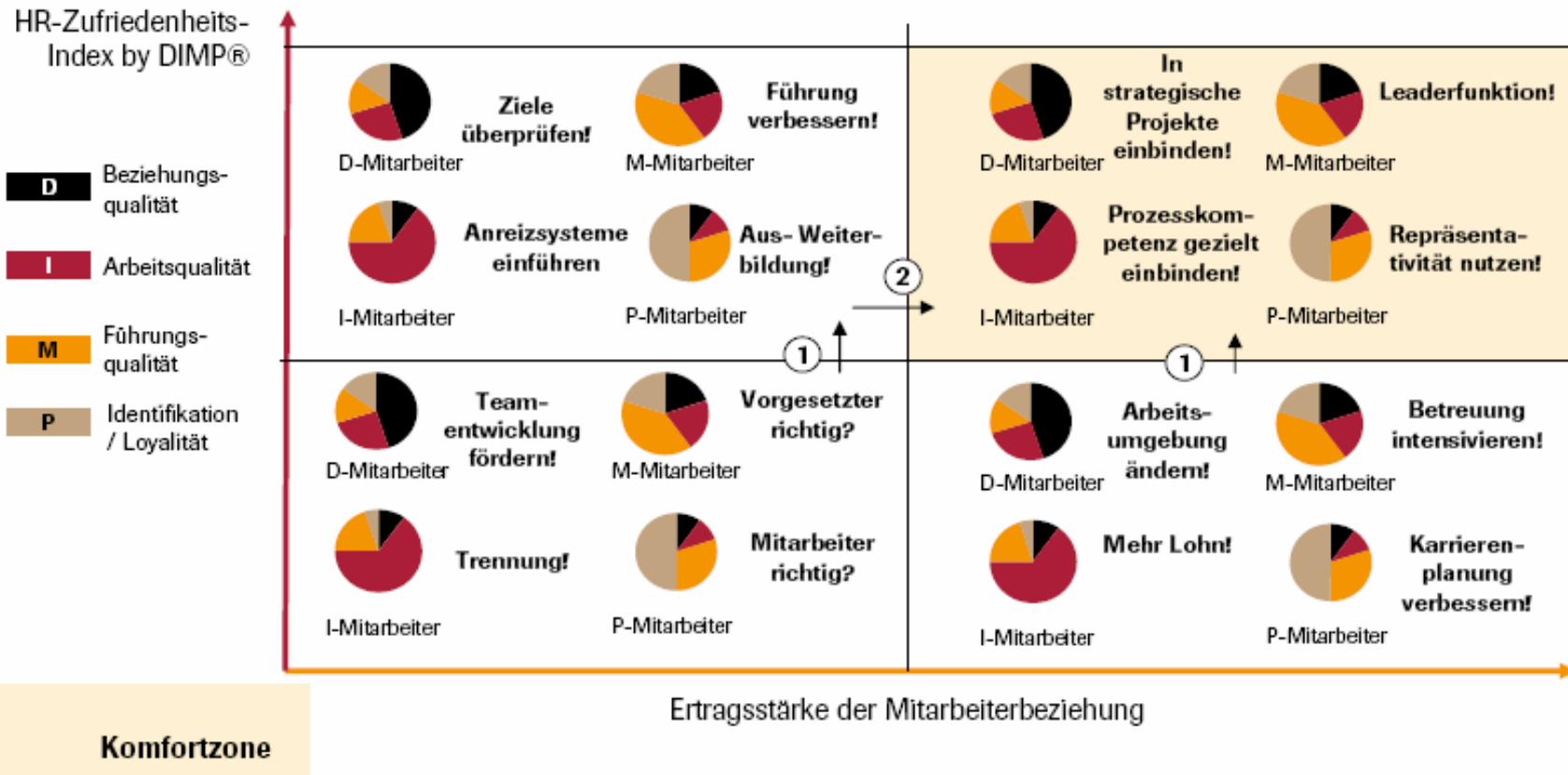
Was sagt die theoretische Praxis?

- **Controlling = Steuerung; Controlling \neq Datensammlung**
- **Mehr Daten führen nicht zu besseren Entscheidungen**
- **„Mache die Dinge so einfach wie möglich - aber nicht einfacher.“ (A. Einstein)**
- **Jede Kennzahl die Trainingsinput (Zeit/Kosten) misst ist stupid**
- **Regel 9 +/- 2 ist anzuwenden (7 - 11 Kennzahlen)**
- **Entscheidend ist was man tut und nicht was man misst**

Herausforderungen?

Die freie Interpretation von Kennzahlen und die daraus abgeleiteten Entscheidungen -- > Welche Hilfsmittel gibt es dafür

* Die Position im Diagramm entspricht dem **Mitarbeiterwert, dem human asset**



Im HR Cockpit von ISG richten sich die Handlungsfelder immer an den subjektiven Präferenzen der Mitarbeiter und wirken deshalb optimal



Thesen

- **Mitarbeiter sind keine Maschinen, daher sind alle vorhandenen HR Controllingsysteme veraltet und ungeeignet, da keines Performance, Potential und Individualität vereint.**
- **Im HR Controlling ist nicht entscheidend was man misst, sondern was man damit steuert.**
- **Heutige Mitarbeiterbefragungen sind nutzlos, da Vorgesetzte selbst Feedback erhalten, Ergebnisse interpretieren und Massnahmen ableiten müssen.**