

# Controlling trifft Personal

## Liebe Leserinnen und Leser,

die Zusammenarbeit von Controlling und Personalbereich ist häufig kein Ruhmesblatt und reduziert sich allzu oft auf die Übermittlung einiger zentraler Kennzahlen wie Vollzeitäquivalente, Fluktuation, Krankenstand und Personalkosten. Zudem ist die Kooperation beziehungsweise das Nebeneinander in vielen Fällen durch gegenseitige Vorurteile und Misstrauen geprägt.

Dabei wäre es höchste Zeit, dass sich das ändert. Der zunehmende Druck, auch nichtfinanzielle Größen aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance in Reporting und Regelsteuerung zu integrieren, betrifft im S-Bereich Kenngrößen aus dem Personalbereich, die über die traditionellen Inhalte hinausgehen: Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten, Mitarbeiterzufriedenheit und Diversity in Führungsmannschaft und Team, um nur die wichtigsten zu nennen. Sollen diese Kennzahlen nicht nur berichtet, sondern auch wirklich in die Steuerung integriert und Schritt für Schritt in die richtige Richtung entwickelt werden, ist die Zusammenarbeit von Controlling und Personalbereich von zentraler Bedeutung. Pointiert formuliert: Ohne die enge Kooperation von Human Resources und Controlling wird das Thema ESG im sozialen Bereich nicht nachhaltig vorankommen und auch die Integration in die Regelsteuerung wird am Ende nicht erfolgreich sein.

Ein zweites Argument für eine engere Zusammenarbeit ergibt sich aus der Vielzahl spannender Analysemöglichkeiten im Personalbereich. Initiativen zur Mitarbeitergewinnung, -förderung und -motivation können analytisch untermauert, eine Vielzahl von Entscheidungen durch ein besseres Verständnis des Zusammenspiels von personalbezogenen Größen und finanziellen Ergebnissen verbessert werden. Controller können hier punkten und sollten das spannende Feld der People Analytics nicht kampfflos räumen, sondern Data Analysts und Personaler durch ihre Expertise in Methodenfragen, ihr Geschäftsverständnis und ihre profunde Kenntnis der Finanzdaten im Team ergänzen.

Damit haben wir aber noch nicht alle Gründe aufgeführt, die für eine engere Zusammenarbeit von Controlling und Personal sprechen. Ein letztes Argument ergibt sich aus dem Momentum der Veränderung. Digitalisierung und Unsicherheit



*Utz Schäffer*

der Umwelt führen dazu, dass sich Unternehmen und Finanzbereiche neu aufstellen. Viel ist von Transformation, digitalen Roadmaps und Change Management die Rede und Konzepte wie Agile oder Beyond Budgeting bieten Orientierungshilfe an. Eines haben alle diese Ansätze gemeinsam: Sie betonen, dass es neben Anpassungen in den Analyse- und Steuerungsprozessen auch kultureller Veränderungen bedarf und sich die Qualifikation der Mitarbeiter, nicht zuletzt im Finanzbereich, verändern muss. Auch dies ist wiederum nur im engen Zusammenspiel erreichbar.

Gute Gründe also, die Zusammenarbeit mit dem Personalbereich zu intensivieren und dabei in partnerschaftlicher Kooperation das Zahlen- und Geschäftsverständnis sowie die Methoden- und Steuerungsexpertise des Controllings einzubringen.

Viel Vergnügen bei der Lektüre wünscht Ihnen Ihr