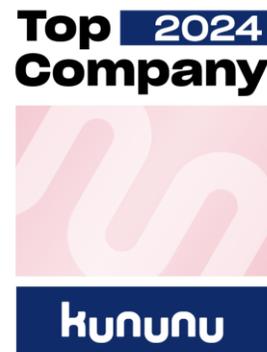




# HR Cost & Risk Navigator



HR Cost & Risk Navigator zur nachhaltigen  
Ergebnis- & Liquiditätsoptimierung



München, März 2025

Wir bieten Antworten auf Ihre Fragen!

- Was kostet uns unsere Fluktuation?
- Welche finanziellen Wirkungen hat unser Krankenstand und „Dienst nach Vorschrift“?
- Haben wir hinreichende Transparenz zu unseren HR-Risiken?
- Haben wir ein strategiekonformes HR-Leistungsportfolio?
- ...



# HR Cost & Risk Navigator | Wir analysieren systematisch Ihr HR-Leistungsportfolio und schaffen Transparenz hinsichtlich Auswirkungen auf Ergebnis, Kosten, Liquidität und Risiko



## Ihre Herausforderung?

- **Mangelnde Transparenz** zwischen den **qualitativ ausgerichteten HR-Leistungen** und den **Ergebnis-, Kosten-, Liquiditäts- & Risikoeffekten** im Kontext der HR-Arbeit
- Dies erschwert eine **ergebnisorientierte Unternehmenssteuerung** und führt zu:
  - ➔ **Hohen Kosten durch Fluktuation, Abwesenheiten & ineffiziente HR-Prozesse**
  - ➔ **Ineffektiven HR-Maßnahmen**, ohne strategischen oder operativen Mehrwert
  - ➔ **Ungenutzten Einsparpotenzialen**, da (in-)direkte Kostentreiber nicht identifiziert und adressiert werden



## Unsere Lösung

Der HR Cost & Risk Navigator schafft eine **transparente Entscheidungsgrundlage**, indem:

- I** **HR-Leistungsportfolio & Kostenarten analysiert** sowie **Kostenrisiken & Optimierungspotenziale** identifiziert,
- II** **HR-Kostentreiber** und finanzielle **Auswirkungen von HR-Risiken simuliert & bewertet**
- III** sowie **HR-Maßnahmen zur Effizienzsteigerung, Kostenoptimierung & Risikominderung** abgeleitet werden.



## Ihr Return on Consult!



**Transparenz über HR-Kosten & Treiber** für faktenbasierte Entscheidungen



**Maßnahmenpaket** zur Effizienzsteigerung & Kostensenkung im HR-Service



**Handlungsempfehlungen** für kurzfristige Einsparungen & langfristige Risikominimierung



**Effizientes HR-Management** als Hebel für Ergebnis, Kosten, Liquidität & Risiko



# HR Cost & Risk Navigator | Unser schlankes Projektvorgehen in 3 Schritten liefert Ihnen schnell belastbare Ergebnisse mit überschaubarem Aufwand für Ihre Organisation

## Unser Vorgehen



## Konkrete Ergebnisse

- 1 Identifikation zentraler HR-Risikodimensionen**
  - Übersicht über den Status quo
    - des HR-Leistungsportfolios
    - der korrespondierenden Kostenarten (direkte & indirekte Personalkosten)
  - Erstellung eines Risikoprofils unter Berücksichtigung von z. B. Geschäftsmodell, Branche, Wettbewerb, Schlüsselmitarbeitern
  - Ableitung von Handlungsfeldern
- 2 Simulation und quantitative Bewertung**
  - Simulation zu finanziellen Auswirkungen unbearbeiteter Risikodimensionen (z. B. Fluktuation, Abwesenheiten, Flop-Raten bei Personaleinstellungen, Low-Performern)
  - Priorisierte Übersicht der HR-Handlungsfelder
  - Ableitung einer konkreten Kosten-Nutzen-Kalkulation
- 3 HR-Maßnahmenkatalog und Roadmap**
  - Ableitung konkreter Maßnahmen zur Hebung der priorisierten Potenziale
  - Synchronisation der HR-Maßnahmen, Verantwortlichkeiten und Meilensteinpläne
  - Begleitung der Umsetzung (PMO) und Integration der Handlungsfelder in Ihre HR-Prozess- und Strukturlandschaft

## Projekt-dauer

ca. 4 - 6 Wochen

## Ihr Aufwand

**mittel**

*Interviews/Workshops, Bereitstellen von Schlüsselinformationen/Daten*

**niedrig**

*Erreichbarkeit bei Rückfragen, Detaillierung der Simulationsläufe*

**niedrig**

*Erreichbarkeit bei Rückfragen, Feedback zur Priorisierung von Handlungsfeldern*





# HR Cost & Risk Navigator | Ihr nachhaltiger Nutzen sind ein klares Wertversprechen und transparente Kosteneinsparungspotenziale (*anonymisiertes Projektbeispiel*)

## Kosten- & Risikosimulation

(Prämisse: 1.000 MA, EUR 60 Mio. Lohnsumme, 100 Neueinstellungen p.a., 60 TEUR Personalkosten pro FTE); Angaben in EUR)

**Reduk. von „innerer Kündigung“** von 10% auf 5%   
(Szenario-Basis: Lohnsumme)

**Reduktion der Abwesenheiten** von 5% auf 4%   
(Szenario-Basis: Lohnsumme)

**Reduktion der Fluktuation** von 5% auf 2,5%   
(Szenario-Basis: Fluktuationskosten (FK)  $\hat{=}$  2/3 PK-Satz = 40 TEUR)

**Verbess. der Rekrutierungsqual.** von 30% auf 15%   
(Szenario-Basis: 15% statt 30% Flops bei Neueinstellungen | OK  $\hat{=}$  1/2 PK-Satz = 30 TEUR)

| Nicht gemanagte HR-Risiken                   | Potenziale |                   |                          |
|--|------------|-------------------|--------------------------|
| 10% * 60 Mio.<br>= 6,0 Mio.                  | 50%        | ≈ 3,0 Mio.        | Produktivitätssteigerung |
| 5% * 60 Mio.<br>= 3,0 Mio.                   | 20%        | ≈ 0,6 Mio.        | Kosteneinsparung         |
| 5% * 1.000 MA<br>* 40.000 €/FK<br>= 2,0 Mio. | 50%        | ≈ 1,0 Mio.        | Kosteneinsparung         |
| 30% * 100 MA<br>* 30.000 €/OK<br>= 0,9 Mio.  | 50%        | ≈ 0,45 Mio.       | Kosteneinsparung         |
| <b>~ 12,0 Mio.</b>                           |            | <b>~ 5,0 Mio.</b> |                          |





## HR Cost & Risk Navigator | Haben wir Ihr Interesse geweckt, Ihr HR-Management mit unserer Erfahrung aus Referenzprojekten noch weiter zu optimieren?



Unsere Veröffentlichungen finden Sie unter:  
[www.wieselhuber.de/publikationen](http://www.wieselhuber.de/publikationen)



## Unser Mehrwert für Sie: Kostentreiber optimieren, Effizienz steigern, HR-Risiken absichern

### Projektbeispiel aus der Bauzulieferindustrie (Umsatz: 350 Mio. EUR):

#### Ausgangslage/Zielsetzung

- Vorbereitung des Führungskräftegenerationenwechsels
- Fehlende Proaktivität in der HR-Funktion „HR agiert als Verwalter, nicht als Gestalter“
- Zukünftiges Wachstum soll mit Hilfe einer agilen Organisation größtenteils ressourcenneutral realisiert werden

#### Projekthalt

- Etablierung eines transparenten HR-Steuerungs- und Risikomanagementmodells
- Befähigung der HR-Abteilung – HR als starker „Process Owner“
- Implementierung einer strategischen Personalplanung
- Erarbeitung der Agilitäts-Agenden der Geschäftsleitung und bereichsspezifischer Maßnahmen zur Umsetzung (Change Mgmt., Führungskulturentwicklung, etc.)

#### Ergebnis

- ✓ Implementierung eines HR-Risiko- und Kostenmanagements
- ✓ Signifikante Steigerung der Selbstorganisation bzw. Entscheidungsfindung
- ✓ Start eines Traineeprogramms zur Entwicklung des FK-Nachwuchs durch HR
- ✓ Transfer von hierarchischer Aufbauorganisation hin zur agilen Organisation



Dr. Wieselhuber & Partner GmbH  
Unternehmensberatung

Wir freuen uns auf einen Austausch!

## Sprechen Sie uns an.

In einem unverbindlichen Gespräch erläutern wir Ihnen gerne detailliert unsere Vorgehensweise und diskutieren mit Ihnen die spezifischen Vorteile für Ihr Unternehmen!



**Leonard Kluck**

Senior Manager  
Head of People & Change Excellence

[Kluck@wieselhuber.de](mailto:Kluck@wieselhuber.de)



**Jens Ekopf**

Managing Partner  
Head of Business Performance Improvement

[Ekopf@wieselhuber.de](mailto:Ekopf@wieselhuber.de)