



The HR factory

HR Kennzahlen

HR Betreuungsquote

Die Betreuungsquote drückt die Anzahl von Mitarbeitenden eines Unternehmens aus, die auf einen HR Mitarbeitenden kommen. Benchmarks sind einerseits verführerisch einfach, um ein schnelles Bild über die strukturelle Effizienz des HRM zu bekommen. Jedoch ist die Vergleichbarkeit kritisch zu hinterfragen. Je nach Leistungsangebot des HRM wie z.B. inkl./exkl. Payroll, PE, Strategiegestaltung kann dies einen nicht unwesentlichen Einfluss auf die Anzahl Mitarbeitenden im HRM haben. Andererseits spielen auch natürlich auch der Umfang von Outsourcing, die Grösse, spezifische Situation und Geschichte des Unternehmens eine Rolle für die Aussagekraft. Die Effizienz eines HR Teams muss auch in Relation des Outputs betrachtet werden. Dementsprechend geben Benchmarks Hinweise auf Effizienzpotentiale, nicht mehr und nicht weniger.

HR Barometer 2011 Cap Gemini

Der HR Barometer von Cap Gemini unterscheidet drei Cluster:

Bezeichnung	Betreuungsquote (1 HR MA / Anzahl Headcounts)
„Fette Personalbereiche“	59 und kleiner
„Mollige Personalbereiche“	zwischen 60 („stark mollig“) und 99 („leicht mollig“)
„Schlanke Personalbereiche“	von 100 und grösser

Das Ergebnis des Cap Gemini HR Barometer 2011 ist kaum anders als die Vorgängerstudien aus den Jahren 2002 – 2009. Die Streuung der Betreuungsquote ist nachwievor gross. Nur ein Drittel der teilnehmenden Unternehmen gibt an, eine Betreuungsquote von 1:100 oder darüber zu haben. Am anderen Ende der Skala hat mehr als ein Viertel der Unternehmen eine Betreuungsquote von eins zu unter 60.

HR Department Benchmarks and Analysis 2015-2016 Studie Bloomberg BNA

Gemäss dieser Studie liegt der Median **HR Ratio bei 1.1 FTE HR Mitarbeiter zu 100 MA Headcount**. Diese Umfrage jedoch wurde bei amerikanischen Firmen durchgeführt. Zu beachten dabei, dass die Thematik Pay Roll inkl. Sozialversicherung sicherlich nicht so komplex ist wie bei uns in der Schweiz resp. europäischen Raum.

SHRM Human Capital Benchmarking Study

Durchschnittlicher HR Ratio in Vergleich zur Organisationsgrösse:

Unternehmensgrösse / Anzahl MA	HR Ratio
Weniger als 100	2.7
100 bis 249	1.26
250 bis 499	1.07
500 bis 999	0.82
1'000 bis 2'499	0.79
2'500 bis 7'499	0.53
Über 7'500	0.42

The Survey Group

Publiziert folgende Zahlen des HR Ratios (Stand 2015):

Jahr	Ratio
2012	1:78
2013	1:74
2014	1:85

Dies entspricht einem durchschnittlichen Ratio der 3 Jahre von 1:79.

Hay Group

Die Hay Group differenziert wie folgt:

Hay Benchmark	Leistungsumfang	Headcount	HR Ratio
1 Basic	Erhaltung	Pro 100 Headcount	0,5 Stellenprozent
2 Basic erweitert	Erhaltung, PE	Pro 100 Headcount	0,8 Stellenprozent
3 HRM	Inkl. Strategie	Pro 100 Headcount	1,8-2,5 Stellenprozent

Die Haufe Akademie Deutschland

Sie errechnen eine Betreuungsquote von 1:89 (Stand 6/2013) für einen Leistungsumfang von Payroll, Stammdatenverwaltung, Personalbeurteilung und –entwicklung sowie Recruiting.

Generell gilt bei all diesen Zahlen zu beachten, dass der Grad der Wertschöpfung bzw. Auslagerung von bestimmten Tätigkeiten an externe Dienstleister einen grossen Einfluss auf die Quote hat.

Berechnung Wertbeitrag HR

Eine Möglichkeit den Wertbeitrag von HR auszudrücken ist der sogenannte **Human Capital ROI**. Der Human Capital ROI setzt die Erträge und Aufwendungen ins Verhältnis zum Personalaufwand. Insbesondere im Zeitablauf kann damit eine Aussage über die Wirtschaftlichkeit des eingesetzten Personals gemacht werden. Das Ergebnis drückt aus, wie viel Franken durch einen Franken Personalaufwand erwirtschaftet werden.

Die 15 wichtigsten Kennzahlen zur Personalfunktion (ohne Rangierung)

- Human Capital Return on Investment (CHF)
- Nettogewinn pro Full-time equivalent (CHF)
- Durchschnittliche operative HR-Kosten pro Full-time equivalent (CHF)
- Frauenquote nach Kader
- Prozentanteil interne Besetzungen
- Durchschnittliche Rekrutierungskosten pro Anstellung
- Frühkündigungsquote
- Anzahl Rekrutierungen pro HR-Full-time equivalent
- Prozentanteil Mitarbeiter mit Ausbildungsvereinbarungen (Vereinbarungen bezüglich Bedingungen, zum Beispiel wie viel das Unternehmen bezahlt etc.)
- Durchschnitt Aus- und Weiterbildungskosten (CHF)
- Durchschnittlicher Beschäftigungsgrad
- Bruttofluktuationsrate
- Nettofluktuationsrate
- Prozentanteil der frühzeitigen Pensionierungen
- Anteil von High Performern bei Abgängen