

# Mehr als 100 mögliche KPIs im Personalwesen



## Produktivität und Leistung

- Personalkosten pro Mitarbeiter
- Kosten pro Mitarbeiterstunde
- Umsatz je Mitarbeiter im Vergleich zu Lohnkosten
- Produktivität der Belegschaft
- Produktivität nach Abteilungen / Mitarbeiter-segmenten
- Personalaufwandsquote
- Leistungsgrad insgesamt und nach Segmenten
- Verhältnis Umsatz zu Personalkosten nach Abteilungen
- Verhältnis Umsatz
- Arbeitsmengenproduktivität
- Umsatz pro Mitarbeiter
- Nettogewinn pro Mitarbeiter
- Arbeitsaufwand pro Leistungseinheit
- Ausfallquote pro Mitarbeiter
- Ausfallzeit-Kosten pro Mitarbeiter und Tag
- Teilzeitanteile nach Abteilungen / Mitarbeiter-segmenten

## KPIs im HR Recruitment

- Vorstellungseffizienz und -quote
- Ø Rekrutierungskosten pro Anstellung
- Anzahl Initiativbewerbungen
- Anzahl abgelehnter Verträge
- Einstellungsquote
- Durchlaufzeit von Bewerbungen im Vergleich
- Zeitaufwand nach Auswahlinstrumenten
- Einstellungen nach Auswahlinstrumenten
- Personalrekrutierungskosten-Anteile
- Anteile Rekrutierungskanäle
- Kosten pro Medienträger/Kanal
- Verhältnis interne/externe Neubesetzungen
- Verhältnis Neueinstellungen
- Kostenanteile Online und Offline-Rekrutierung
- Kosten pro Interview
- Kosten pro Bewerbung nach Abteilungen
- Verhältnis Interviews zu Anstellungen
- Kosten pro Bewerbung
- Anzahl Interview pro Rekrutierungskanal
- Produktivität der Personalrekrutierung
- Bewerber pro Stellenausschreibung
- Bewerber pro Ausbildungsplatz
- Übernahmequote nach Probezeit
- Beschaffungskosten pro Eintritt

## Personalentwicklung

- Ausbildungsquote
- Qualifikationsstruktur
- Übernahmequoten von Ausbildungsabschlüssen
- Anteile Ausbildungsarten (Trainee, Volontäre ...)
- Anzahl jährliche Weiterbildg.massnahmen / MA
- Anteil Inhouse und externe Seminare
- Weiterbildungskosten pro Tag / pro Teilnehmer
- In-house Trainingskosten pro Mitarbeiter
- Externe Trainingskosten pro Mitarbeiter
- Anteile angewandter Lernmethoden und -formen
- Anteil Personalentwicklungskosten an Gesamtkosten
- Beanspruchung von Bildungsurlaubstagen
- Zeit- und Kostenanteile von Weiterbildungsformen
- Weiterbildungstage/-zeit pro Mitarbeiter

## Kosten pro weiterbildendem Mitarbeiter

- Prozentanteil Mitarbeiter mit Ausbildungsvereinbarungen
- Prozentanteil Ausbildung (mit) finanzierter Ausbildungen
- Nach Themen/Diplomen/Zielen aufgeschlüsselte Weiterbildungen
- Anteil abgeschlossener, unterbrochener und abgebrochener Ausbildungen
- Anteil Ausbildungsrichtungen (Fachdiplome, Führungsausbildungen usw.)
- Anteil E-Learningkosten an Gesamtweiterbildung
- Anteil E-Learning an Gesamtweiterbildung nach Mitarbeitern
- Arbeitszeitanteile nach Weiterbildungsarten und -instrumenten
- Kosten pro internem/externem Trainingstag



## Lohn- und Personalkosten

- Betriebliche Personalkosten
- Vergütung und Lohnnebenleistungen
- Durchschnittskosten je Überstunde
- HR-Aufwandskosten pro Mitarbeiter
- Gehaltsstrukturen Neueinstellungen zu vorhandenem Personal
- Überstundenentwicklung
- Überstunden-Kosten pro Mitarbeiter und im Abteilungsvergleich
- Lohnkosten pro Leistungsstunde
- Quote der HR-Auslagerungskosten
- Outplacement-Kosten pro Mitarbeiter
- Frühpensionierungs-Kosten pro Mitarbeiter
- Anteil variabler Vergütungen an Gesamtvergütung
- Fluktuationskosten pro Mitarbeiter
- Personalkostenintensität
- Sozialplankosten pro Mitarbeiter
- Anteil der Lohnnebenkosten
- Gesamtlohnentwicklung im Zeitverlauf
- Lohnentwicklung nach Mitarbeitersegmenten
- Lohnentwicklung nach Abteilungen
- Lohnentwicklung nach Unternehmensbereichen
- Anteil Kosten für betriebliche Sozialleistungen
- Abfindungsaufwand je Mitarbeiter
- Aufteilung nach Gehaltsgruppen
- Personalabteilungskosten pro Mitarbeiter
- Verhältnis tiefstes zu höchstem Gehalt

## Personalstruktur

- Personalbestand nach Organisationseinheiten
- Frauenquote nach Positionen, Funktionen, Segmenten
- Behindertenanteil
- Anteil ausländischer Arbeitnehmer
- Durchschnittsalter der Belegschaft
- Quote der Altersklassen XY
- Generelle Altersstruktur
- Altersstruktur nach Positionen und Funktionen
- Facharbeiter- und Hilfskraft-Quoten
- Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit
- Personalbestand nach Regionen und Kantonen
- Personalbestand nach Anstellungsverhältnis

## Personalführung

- Führungs-Leitungsspanne und Vertretungsspanne
- Anteile ausländische Arbeitskräfte nach Nation / Kulturraum
- Anzahl direkt unterstellter MA pro Führungskraft
- Anteil der als Mentoren tätigen Führungskräfte
- Anteil gemeldeter Mobbingfälle pro Jahr
- Erreichte Ziele aus Zielvereinbarungen pro Führungskraft
- Anteile Fördermassnahmen pro Abteilung im Unternehmensvergleich
- Anteil der Führungskräfte-Coachings
- Anzahl disziplinarischer Massnahmen
- Aufgliederung nach Verstössen
- Fluktuation pro Führungskraft im Unternehmensvergleich
- Dauer Betriebszugehörigkeit je Führungskraft
- Teilzeitanteile nach Segmenten und Funktionen
- Teilzeitanteile Männer/Frauen und nach Alter / Funktionen
- Kosten und Nutzungsanteile von HR-Dienstleistungen
- Führungskräfte-Nachwuchs nach Mitarbeitersegmenten
- Vergleich MA-Befragungsrückläufe nach Themen / Abteilungen
- Beanspruchung HR-Services nach Servicearten

## Personalabgänge

- Bruttofluktuationsquote
- Nettofluktuationsquote (ausserordentliche Fluktuation - z.B. ohne Pensionierung, Tod ....)
- Fluktuationsquote nach Abteilungen / Organisationseinheiten
- Fluktuationsquote nach Positionen/Funktionen
- Fluktuationsquote nach Mitarbeitersegmenten
- Fluktuationsquote in Schlüsselpositionen
- Fluktuationsquote Führungskräfte
- Art der Freisetzungsründe pro Abteilung
- Anteil der gerichtlich begründeten Freisetzungen
- Anteil gerichtlich rückgängig gem. Freisetzungen
- Austritte nach Kündigungsgründen
- Kündigungsquoten nach Führungskräften
- Kündigungsquote nach Dauer Betriebszugehörigkeit



- Kündigungsquote bei Ausbildungsfinanzierungen
- Kündigungsgründe nach Abteilungen
- Kündigungsgründe nach Positionen / Funktionen / Mitarbeitersegmenten
- Kündigungen auf Kaderebene
- Eigenkündigungsquote
- Fröhkündigungsquote
- Prozentanteil der frühzeitigen Pensionierungen
- Pensionierungen nach Altersklassen
- Anteil Kündigungen bei Schlüsselpositionen
- Kündigung nach Betriebsgründen
- Kennzahlen aus Austrittsgesprächen bzw. Befragungsbögen

## Auswahlkriterien für HR-Kennzahlen

Auswahlkriterien von den für Ihr Unternehmen relevanten Kennzahlen können Ziele und Prioritäten der HR- und Unternehmensstrategie, kostenintensive und sensible Bereiche, unsichere Entwicklungen und Tendenzen, Qualifikations- und Fachkräftebedarf, Sicherstellung bestehenden und künftigen Know-hows, wichtige Wertschöpfungsbereiche, ein detaillierteres Bildungscontrolling, geplante ressourcenintensive HR-Projekte und deren Erfolgskontrolle (Work-Life-Balance) oder vorhandene bzw. vermutete Schwachstellen sein. Sowohl Risiken und Chancen wie auch Gefahren und Stärken/Schwächen-Felder können der Identifizierung relevanter Kennzahlen dienen.

## Aufnahme in ein Kennzahlen-Cockpit

Fragen über Fragen, die für viele Unternehmen und den Aufbau eines Personal-Kennzahlensystems von grösster Bedeutung sind und von einem HR-Cockpit-Kennzahlensystem beantwortet werden können. Um sie zu beantworten, gibt es auch im Human Resources Management das Führungsinstrument Controlling - und hierbei wichtige Kennzahlen. Es müssen also genaue Ziele definiert sein, die in der operativen und der daraus abgeleiteten taktischen Planung ihre Berücksichtigung finden. Dabei sollten die Ziele wenn immer möglich der SMART-Philosophie folgen.

Die oben aufgeführte Übersicht von über 100 Kennzahlen soll Ihnen die Bandbreite und Möglichkeiten von HR-Kennzahlen aufzeigen - allenfalls auch für die Aufnahme in ein HR-Kennzahlen-Cockpit.