

# SOZIALE KENNZAHLEN

## CHECKLISTEN

CHECKLISTE UNTERNEHMENSAUFSICHT

## ARBEITSMATERIALIEN

INDIKATORENBLATT / KENNZAHLEN K11/A1

HUMAN-RESSOURCES-BILANZ K11/A2

## FOLIEN VORLAGEN

FOLIEN UNTERNEHMENSAUFSICHT UND «SOZIALER PRÜFSTAND»

FOLIEN SOZIALE KENNZAHLEN UND PV-COCKPIT



## CHECKLISTE PV-COCKPIT

Erfüllen wir als PV die Aufgabe der Unternehmensaufsicht?

Ja  Nein

Haben wir den Ablauf der Unternehmensaufsicht definiert?

Ja  Nein

Sammeln wir systematisch Informationen und Fakten?

Ja  Nein

Haben wir eine Sammlung von relevanten Kennzahlen definiert?

Ja  Nein

Haben wir eine grafische, übersichtliche Darstellung dieser Kennzahlen?

Ja  Nein

Haben wir ein PV-Cockpit, um Entwicklungen frühzeitig zu erkennen ?

Ja  Nein

Haben wir ein Instrument zur Beurteilung dieser Kennzahlen?

Ja  Nein

Wissen wir, wie wir im Vergleich zu anderen Unternehmen dastehen?

Ja  Nein

### Die Schlüsselfrage in diesem Check ist jedoch:

Können wir das soziale Engagement und die Entwicklungen im sozialen, ökologischen und gesellschaftlichen Bereich mittels übersichtlicher Darstellung einzelner Kennzahlen laufend verfolgen?

Ja  Nein

5 und mehr Nein-Kreuze = **Handlungsbedarf gross**. Es ist nicht ungefährlich, wenn Sie Beurteilungen allein «aus dem Bauch heraus» machen. Ihre PV braucht dringend ein professionelles Instrument. Dringender Handlungsbedarf.

3 bis 5 Nein-Kreuze = **Handlungsbedarf mittel**. Erste Ansätze für ein systematisches Controlling sind vorhanden. Bleiben Sie dran und entwickeln Sie weitere Instrumente und Massnahmen zur Erhöhung der Wirksamkeit der PV-Arbeit.

1 bis 3 Nein-Kreuze = **Handlungsbedarf klein**. Herzliche Gratulation. Ihre PV hat ein gutes Controllingsystem aufgebaut.



Bitte X ankreuzen	Quantitativer Indikator	Qualitativer Indikator
Handlung		
Auswirkung		
Ziel des Indikators?		
Bezeichnung?		
Beschreibung?		
Anspruchsgruppe?		
Quelle?		
Formel?		
Interpretation?		

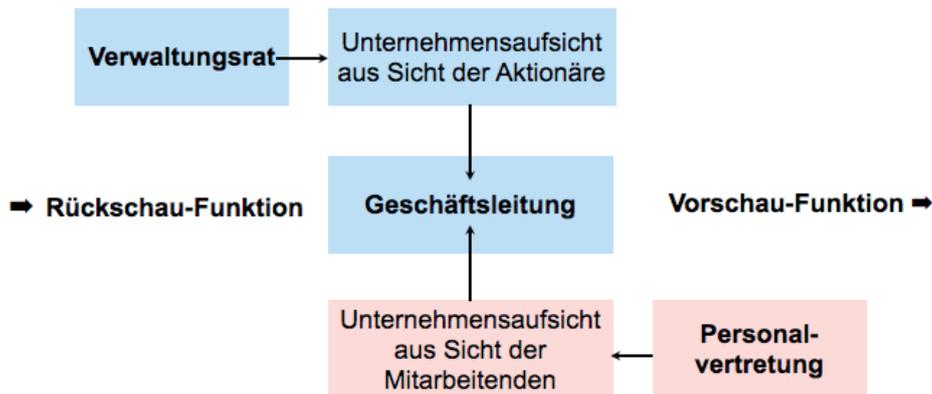
**Beispiel auf der nächsten Seite**

Bitte X ankreuzen	Quantitativer Indikator	Qualitativer Indikator
Handlung		
Auswirkung	<b>X</b>	
Ziel des Indikators?	Die Anstellung von Frauen in Kaderstellen fördern und dort gleiche Entlohnung von Mann und Frau sicherstellen.	
Bezeichnung?	Lohn weiblicher Kader	
Beschreibung?	Entlohnt das Unternehmen männliche und weibliche Kadermitglieder im Unternehmen gleich?	
Anspruchsgruppe?	Kader	
Quelle?	Personalabteilung, Buchhaltung	
Formel?	<p>Durchschnittslohn der weiblichen Kader / Durchschnittslohn der männlichen Kader (für 100% Stellen)</p> <p>Der ungenaue Begriff Kader muss klar definiert werden.</p>	
Interpretation?	<p>Ergebnis = 1: weist auf Lohngleichheit hin</p> <p>Ergebnis = &lt;1: weist auf Diskriminierung von Frauen hin</p>	
NACH KMUSOCIALKIT.CH		



Mitarbeitendekategorie		Anzahl			Prozent
Eröffnungsbilanz					
+ Personal-Neueinstellungen					
+ Personal-Abgänge					
- vermeidbare Personalabgänge					
- unvermeidbare Personalabgänge					
Schlussbilanz		-			-
Leistungsindikatoren der Wertschöpfung vom Unternehmen zum Mitarbeiter					
Leistungsindikatoren	Unternehmen	Konkurrenz			Ziel im Vergleich zur Konkurrenz
		A	B	C	
Gesamt-Lohnsumme					
Personalentwicklungsinvestitionen pro Mitarbeiter/in					
Absentismusrate					
Rate der vermeidbaren Personal-Fluktuationen					
Rate der inneren Kündigung					
Durchschnittliche Personalanstellungskosten pro Neueintretende/r					
Akzeptanzrate bei Stellenangeboten					
Anzahl realisierte Verbesserungsvorschläge pro Mitarbeiter					
Leistungsindikatoren der Wertschöpfung vom Mitarbeiter zum Unternehmen					
Leistungsindikatoren	Unternehmen	Konkurrenz			Ziel im Vergleich zur Konkurrenz
		A	B	C	
Umsatz pro Mitarbeiter/in					
Gewinn pro Mitarbeiter/in					
Gewinn im Verhältnis zur Gesamt-Lohnsumme					

## Unternehmensaufsicht durch die PV



syndicom

## Firma auf dem sozialen Prüfstand



- Was unternimmt die GL im Bereich soziale, ökologische und gesellschaftliche Verantwortung?
- Wie zufrieden sind die Mitarbeitenden mit den Arbeits- und Leistungsbedingungen?
- Wie attraktiv ist der Ruf / das Image der Firma auf dem Arbeitsmarkt?
- Wie beurteilt die Personalvertretung das soziale und gesellschaftliche Engagement der Firma?

syndicom

F3/K11

## Soziale Kennzahlen definieren



- **Kategorie Finanzen:** Gewinn vor Steuern (EBITDA); finanzielle Unabhängigkeit; Umlaufvermögen
- **Kategorie Entlohnung:** Mindestlohn; Anstieg des Durchschnittslohns; Mindestlohn für BVG; Arbeitgeberbeitrag BVG
- **Kategorie Chancengleichheit:** Gini-Index; Mutterschaftsurlaub; Kaderlohn; Weibliche Kader
- **Kategorie Arbeitsplatz:** Personalfuktuation; Entwicklung der Personalfuktuation; Überstunden; Personalkommission; Zeitlich limitierte Arbeitsverträge
- **Kategorie Zufriedenheit:** Mitarbeiterzufriedenheit; Entwicklung der Mitarbeiterzufriedenheit; Kundenzufriedenheit; Entwicklung der Kundenzufriedenheit
- **Kategorie Wohlbefinden/Gesundheit:** Interne soziale Investitionen; Sozialleistungen; Abwesenheit von der Arbeit
- **Kategorie Bildung:** Praktika; Weiterbildung Kader; Weiterbildung Nichtkader; Lehrlinge
- **Kategorie Externe soziale Effekte:** Schaffung von Arbeitsplätzen; Anstellungsgrad in der Region; Externe soziale Investitionen; Externe soziale Partizipation

 syndicom

F4/K11

## PV Cockpit



 syndicom