

The image shows a title slide for a report. At the top, there are silhouettes of four people (two men and two women) standing in a line. In the center, there is a large question mark icon. Below the silhouettes, the text 'Benchmarks - Surveys - Research' is written in a small font. The main logo 'HR Bench Institute' is prominently displayed, with 'HR' in a smaller font above 'Bench', and 'Institute' in red below 'Bench'. To the right of the logo, the text 'SWISS HR BENCHMARK' is written in a large, bold, sans-serif font. Below this, a dark teal horizontal bar contains the following text in white, uppercase letters: 'HR PRAKTIKEN', 'HR ARBEITSTOOLS UND RESOURCEN', 'ZIELSETZUNGEN UND PRIORITÄTEN', 'HR TENDENZEN', 'IN DEN SCHWEIZER UNTERNEHMEN', '2016 - 2017', and 'DIE ERGEBNISSE'. A vertical red bar is on the left side of this teal bar.

Benchmarks - Surveys - Research

**HR**  
**Bench**  
Institute

**SWISS HR BENCHMARK**

HR PRAKTIKEN  
HR ARBEITSTOOLS UND RESOURCEN  
ZIELSETZUNGEN UND PRIORITÄTEN  
HR TENDENZEN  
IN DEN SCHWEIZER UNTERNEHMEN  
2016 - 2017  
DIE ERGEBNISSE

Prof. Dr. Peter Meyer  
pm@human-capital-academy

## Autoren

### **DANIEL CERF**

Geschäftsführer des HR Bench Instituts, spezialisiert in Benchmarks, Messungen, Umfragen und Begleitung im Bereich HR. Betriebsökonom mit Zusatzausbildungen in Management und Marketing an der Universität Genf. Langjährige Erfahrung als HR-Leiter und Mitglied der Geschäftsleitung

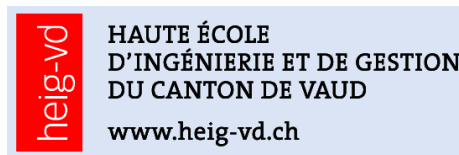
### **PROF. DR. PETER MEYER**

Geschäftsführer und Inhaber der Human Capital Academy. Gründer und Leiter des Zentrums für Human Capital Management und des MAS in Human Capital Management an der ZHAW. Leiter des Fachbereichs HRM an der Fachhochschule Nordwestschweiz in Olten. Langjährige Erfahrung im Management von Profit- und Nonprofitorganisationen.

PARTNERSCHAFTEN - HR - GESELLSCHAFTEN



PARTNERSCHAFTEN - HOCHSCHULEN



PARTNERSCHAFTEN - SPONSOREN



PARTNERSCHAFTEN - MEDIAS



698 Unternehmen haben vollständig ausgefüllt (D-CH 337, F-CH 361)  
59 Unternehmen haben teilweise ausgefüllt

Ausgewertet wurden nur die vollständigen Antworten.

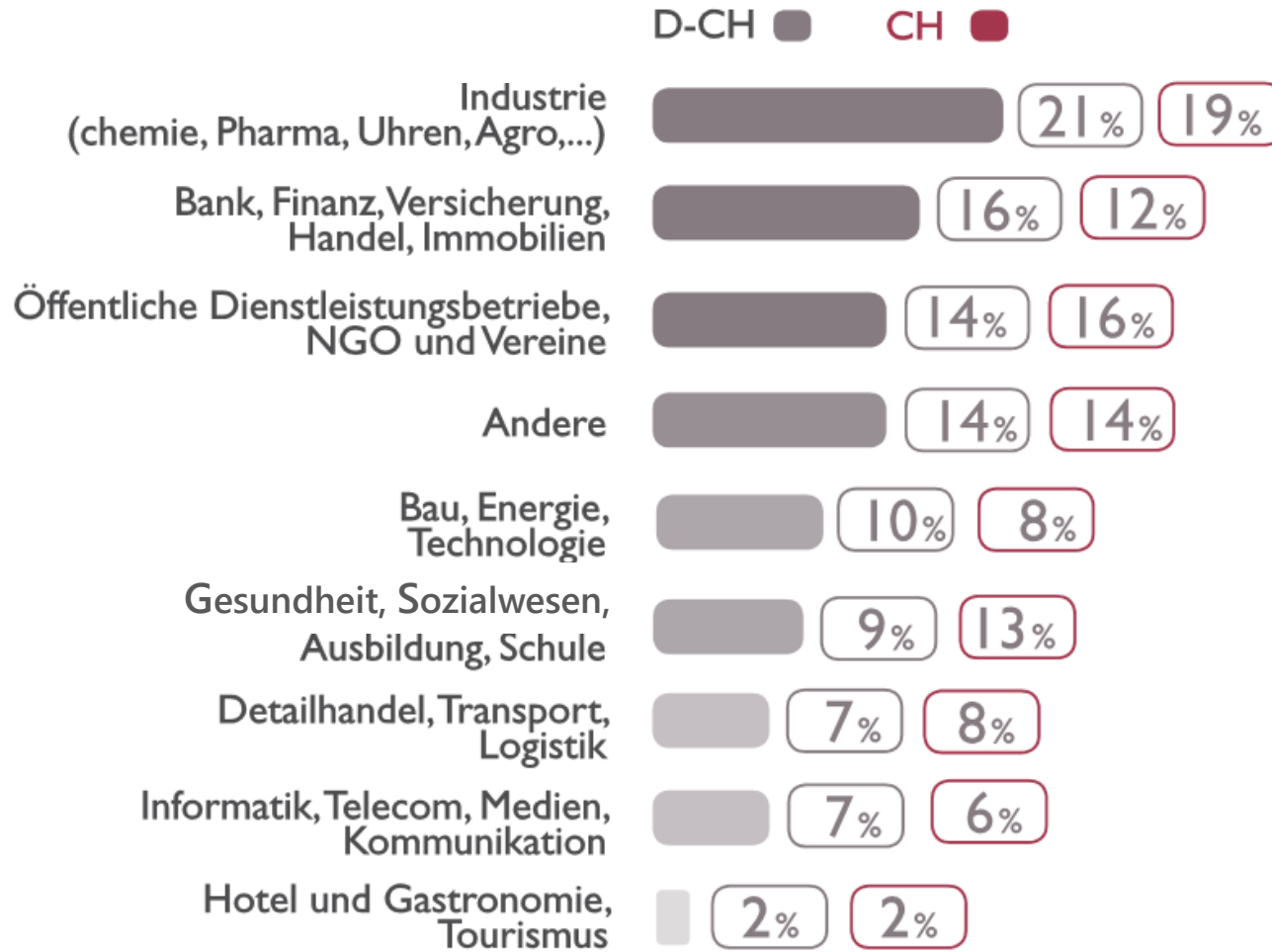
### Personalbestand:



### Geographische Verteilung:



Branchen:



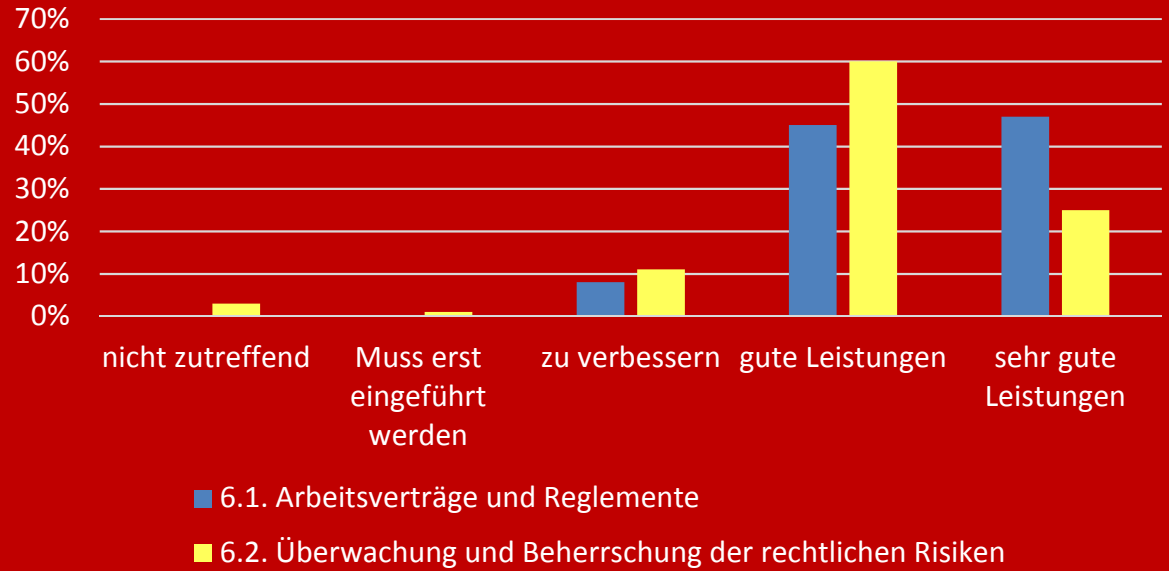
<b>Kenngrosse</b>	<b>D-CH</b>	<b>F-CH</b>
Fluktuationsrate:	11.4%	11.3%
Absenzenquote:	4.2%	4.8%
Teilzeitangestellte:	28.6%	28.3%
Befristete Arbeitsverträge:	10.7%	20.8%

## 8 Themen zu Qualität der HR-Arbeit und Verbesserungsprioritäten

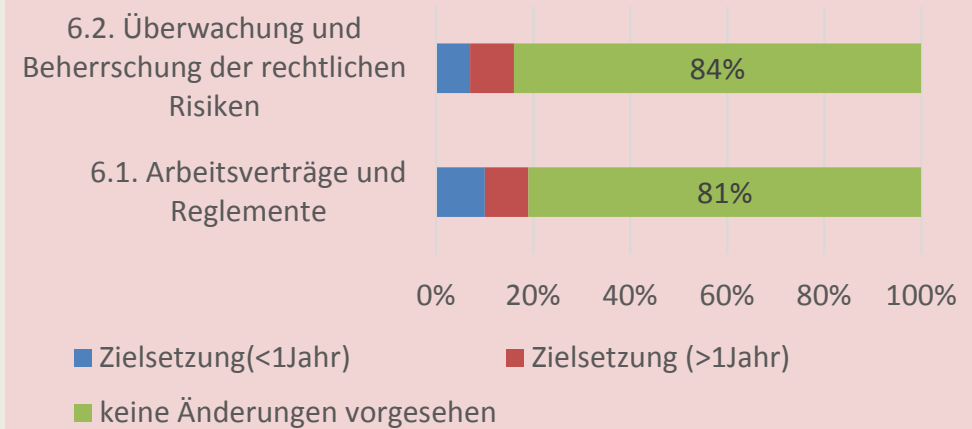
### Themen

1. Rekrutierung
2. Beurteilungssysteme
3. Mitarbeiterentwicklung
4. Gehaltspolitik
5. Arbeitsverträge und Regelungen
6. Mitwirkung und sozialer Dialog
7. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
8. Kommunikation und Marketing

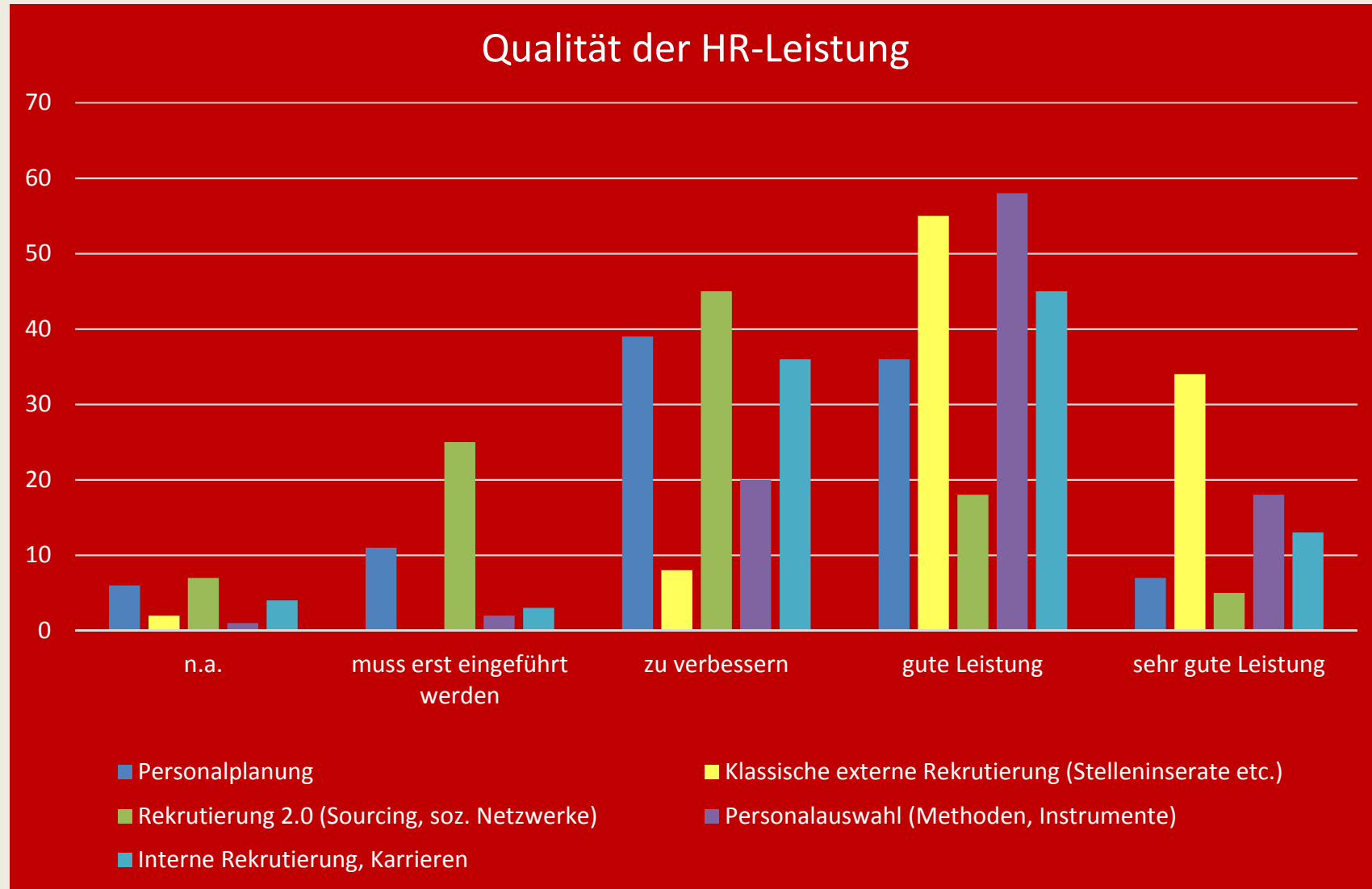
Qualität der HR-Leistung



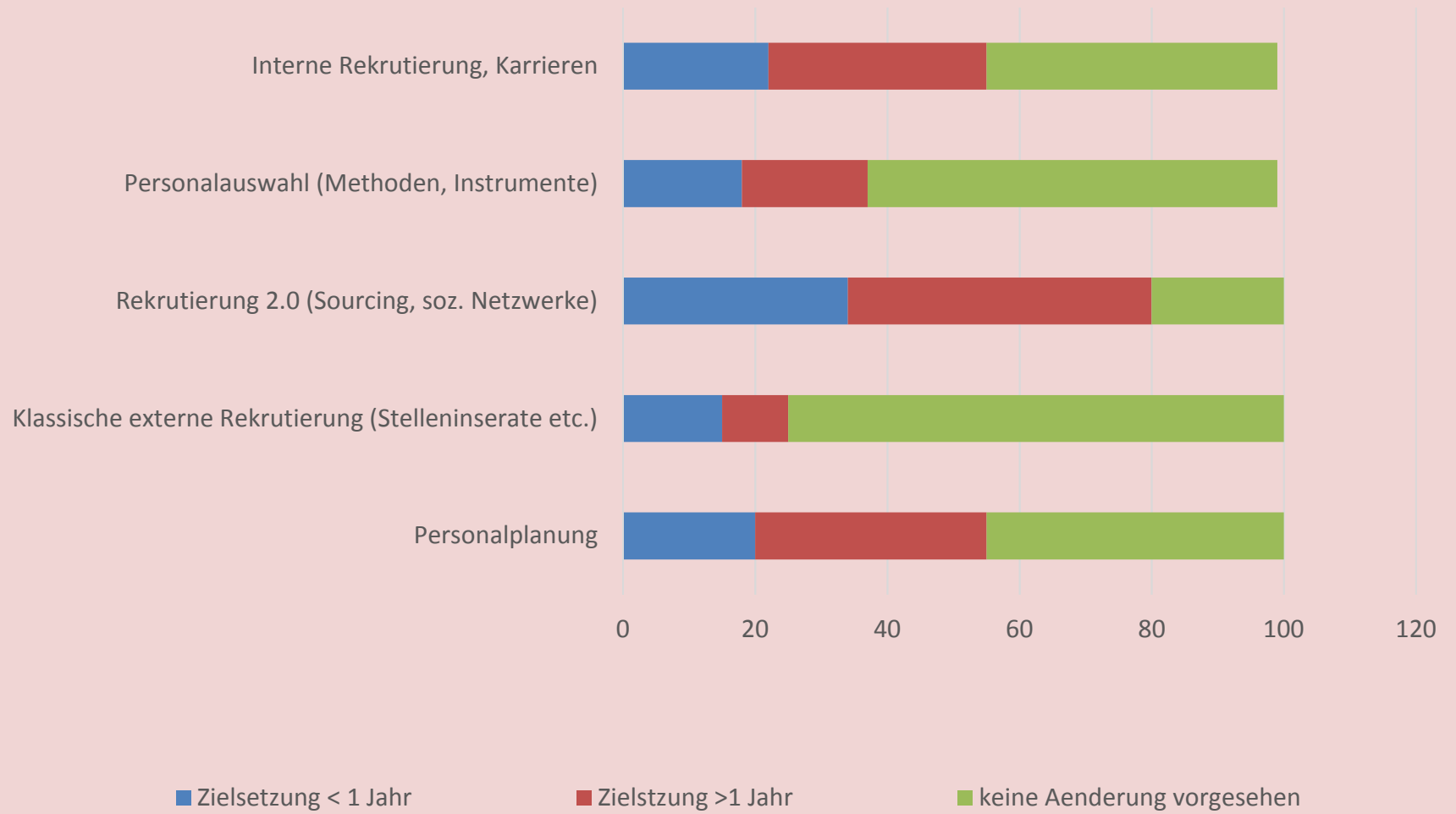
Veränderungsprioritäten

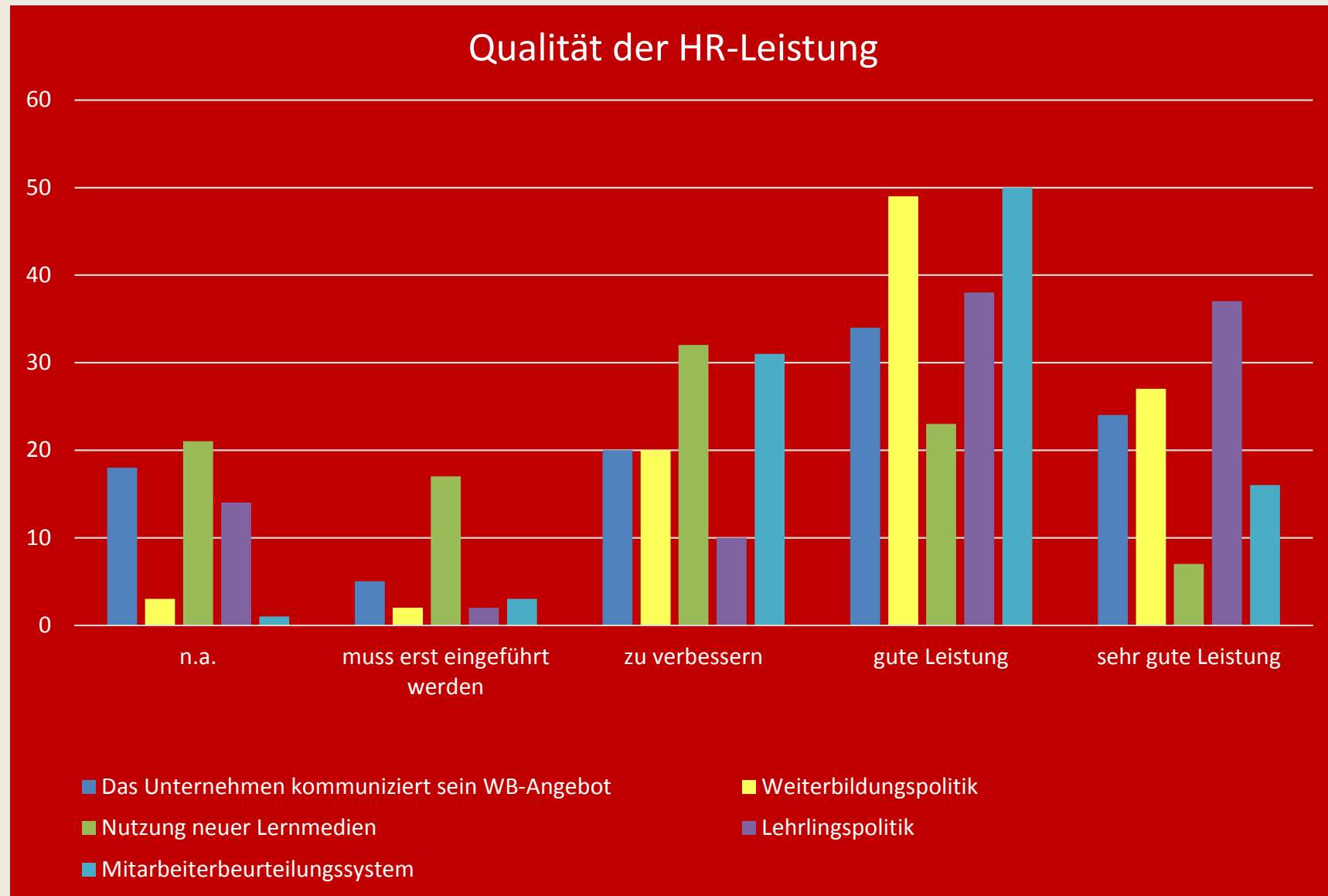




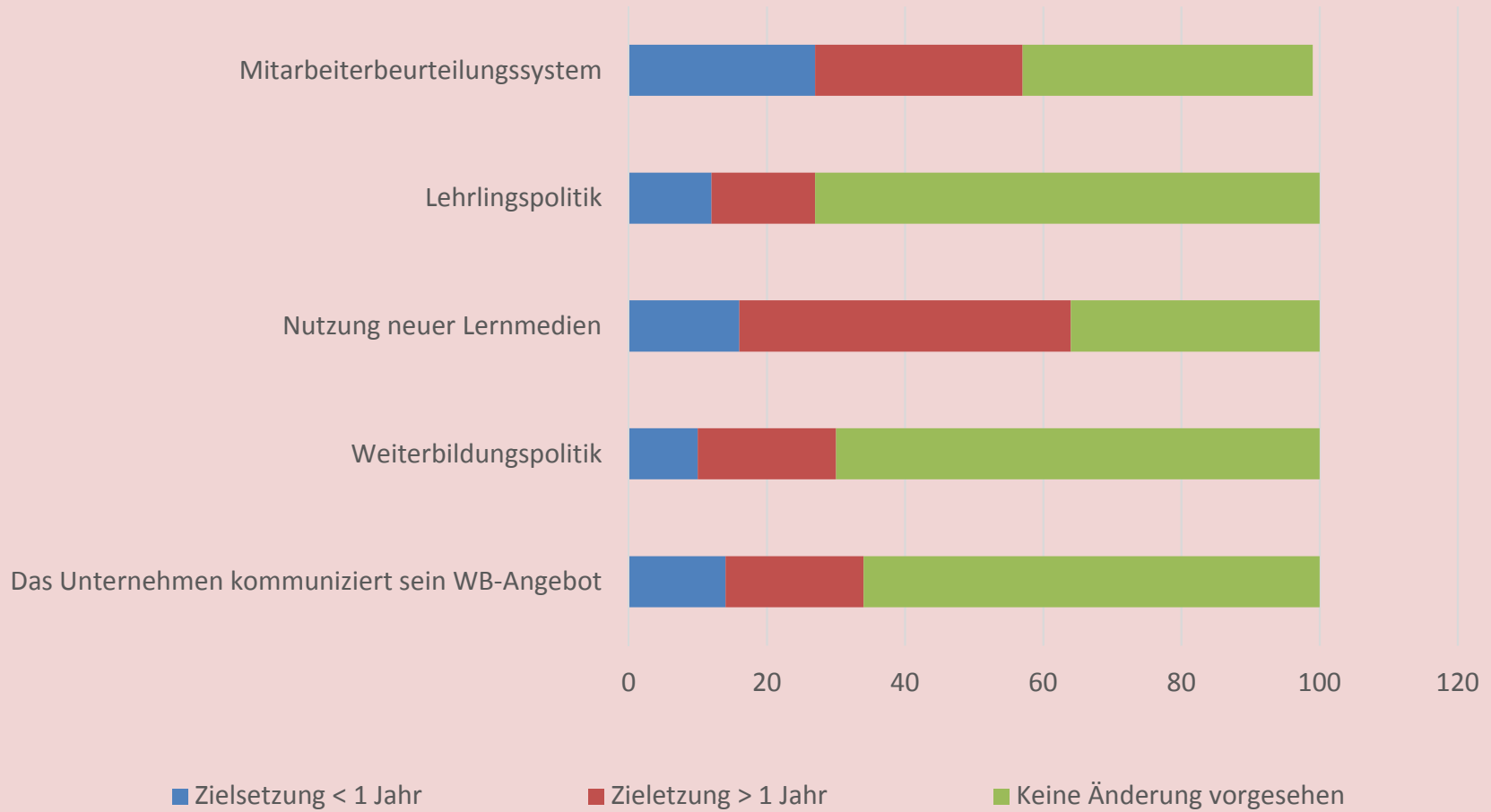


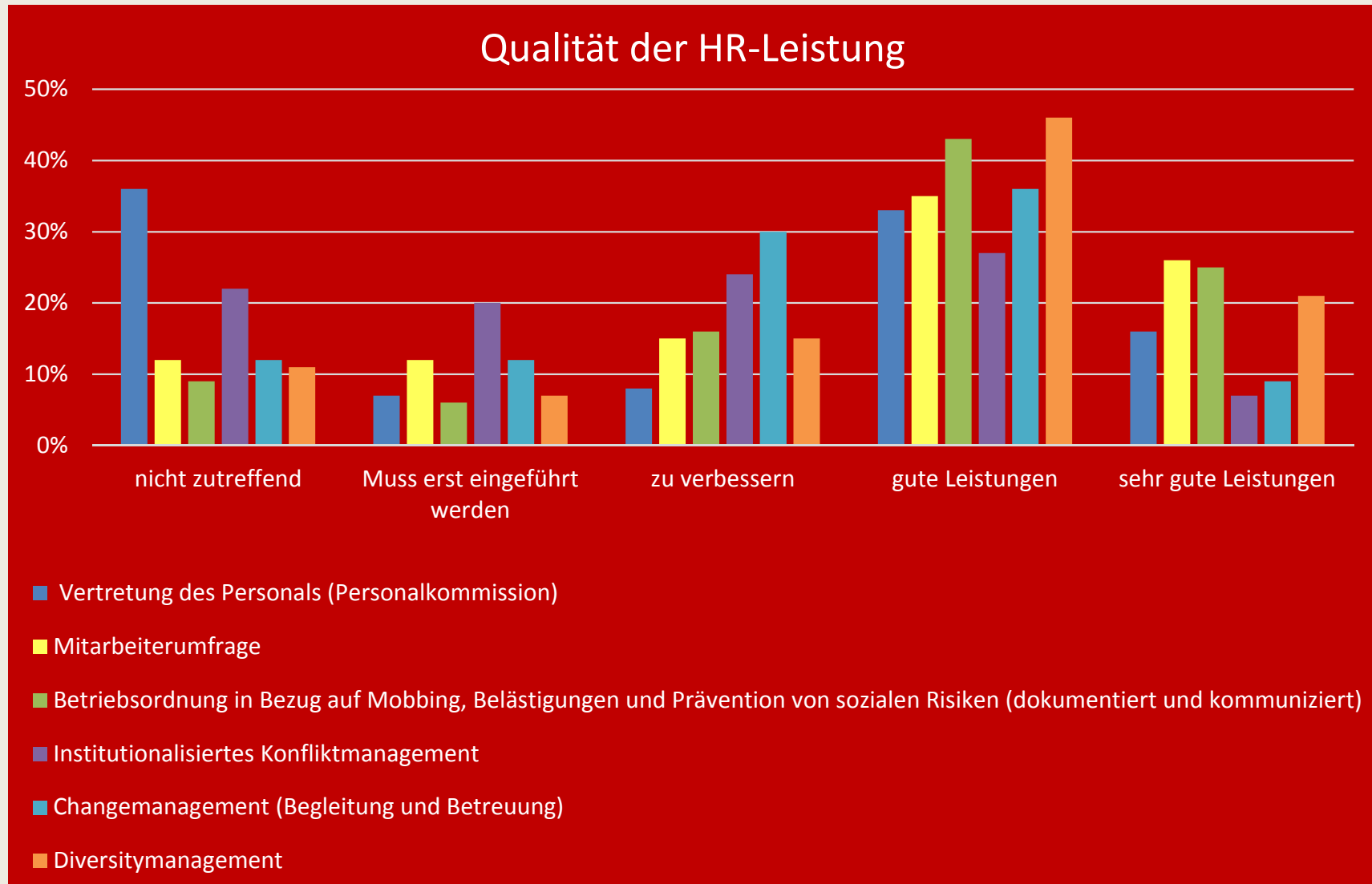
### Verbesserungsprioritäten



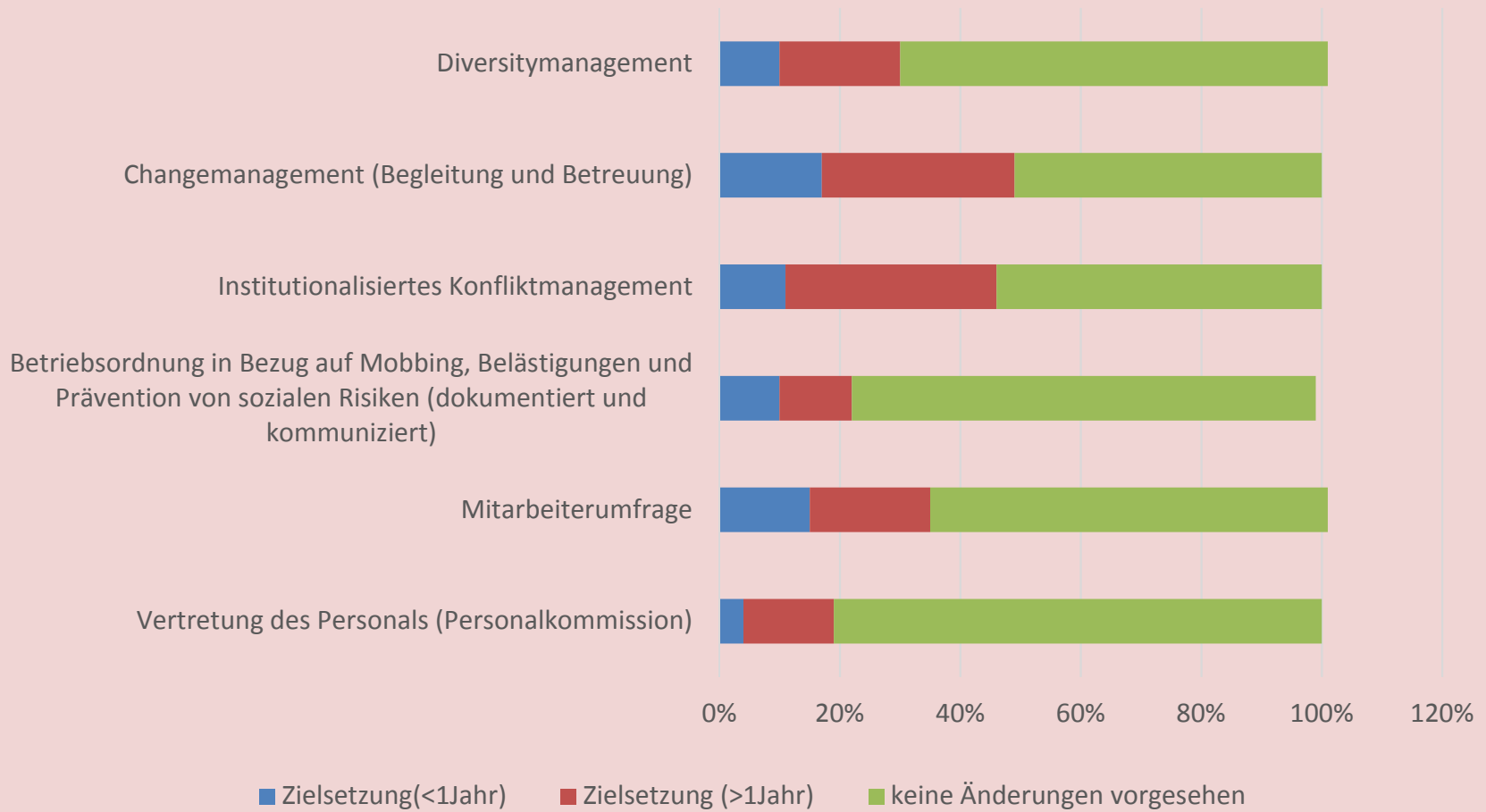


### Verbesserungsprioritäten

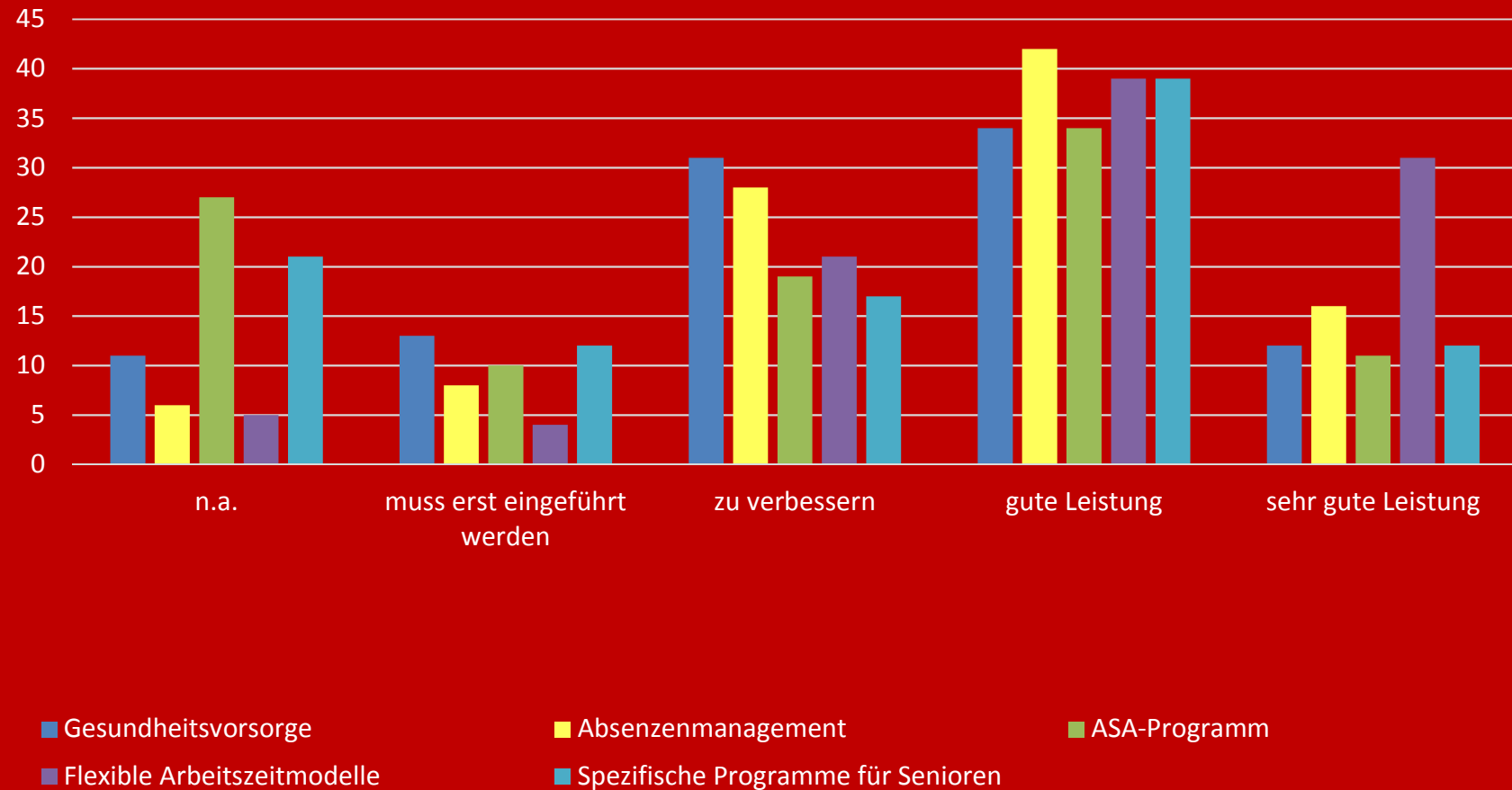




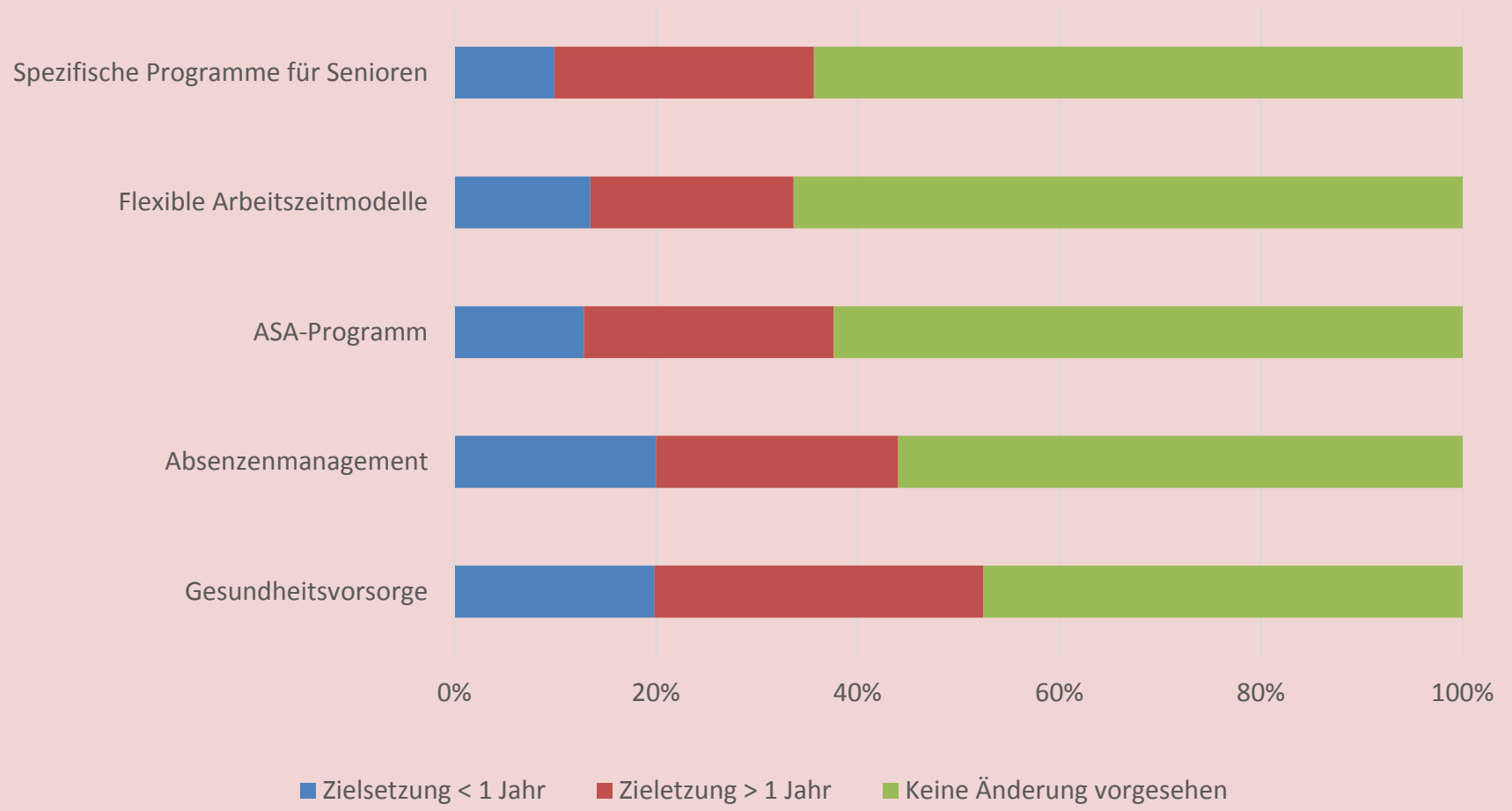
### Verbesserungsprioritäten



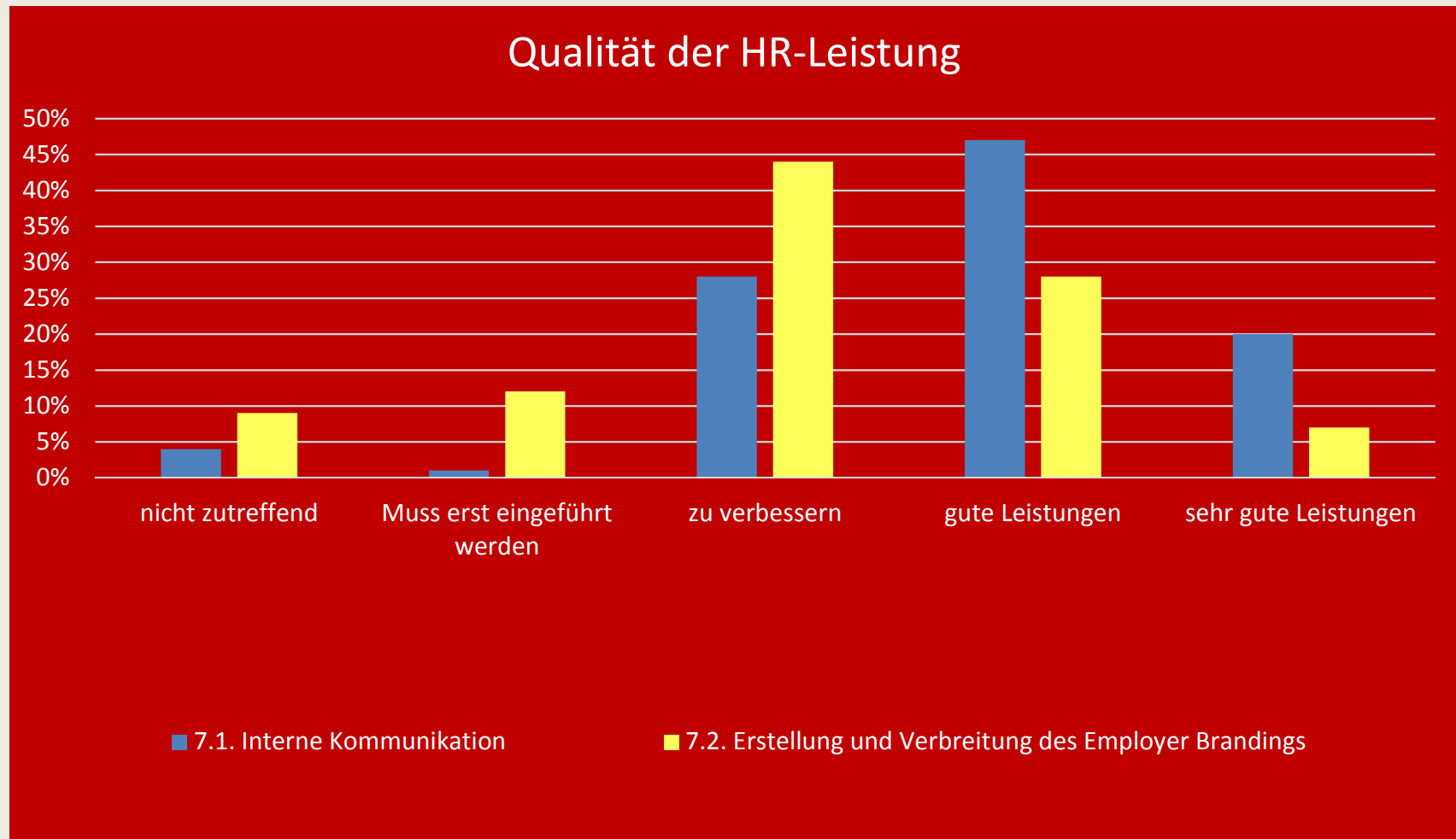
### Qualität der HR-Leistung



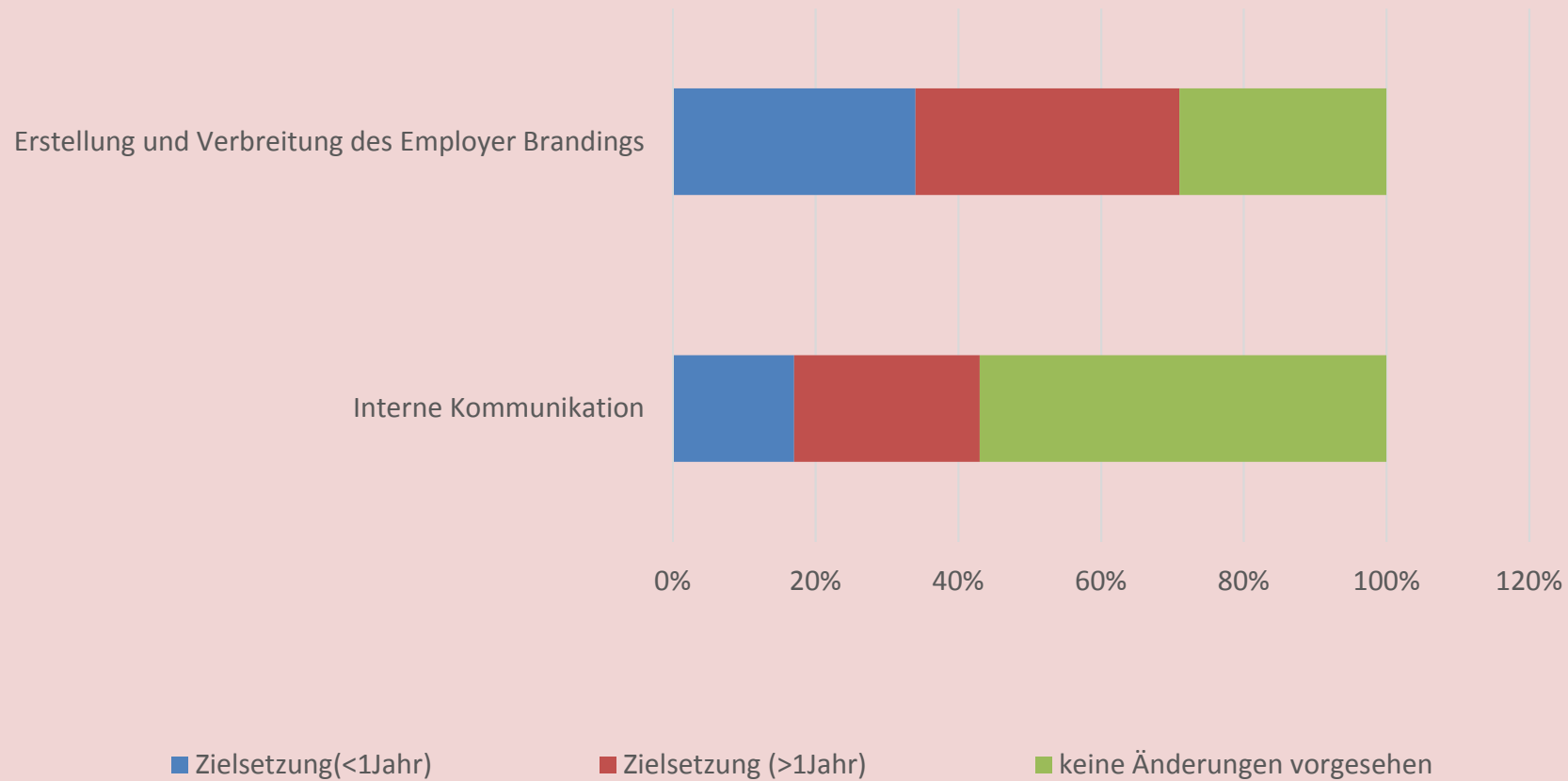
### Verbesserungsprioritäten

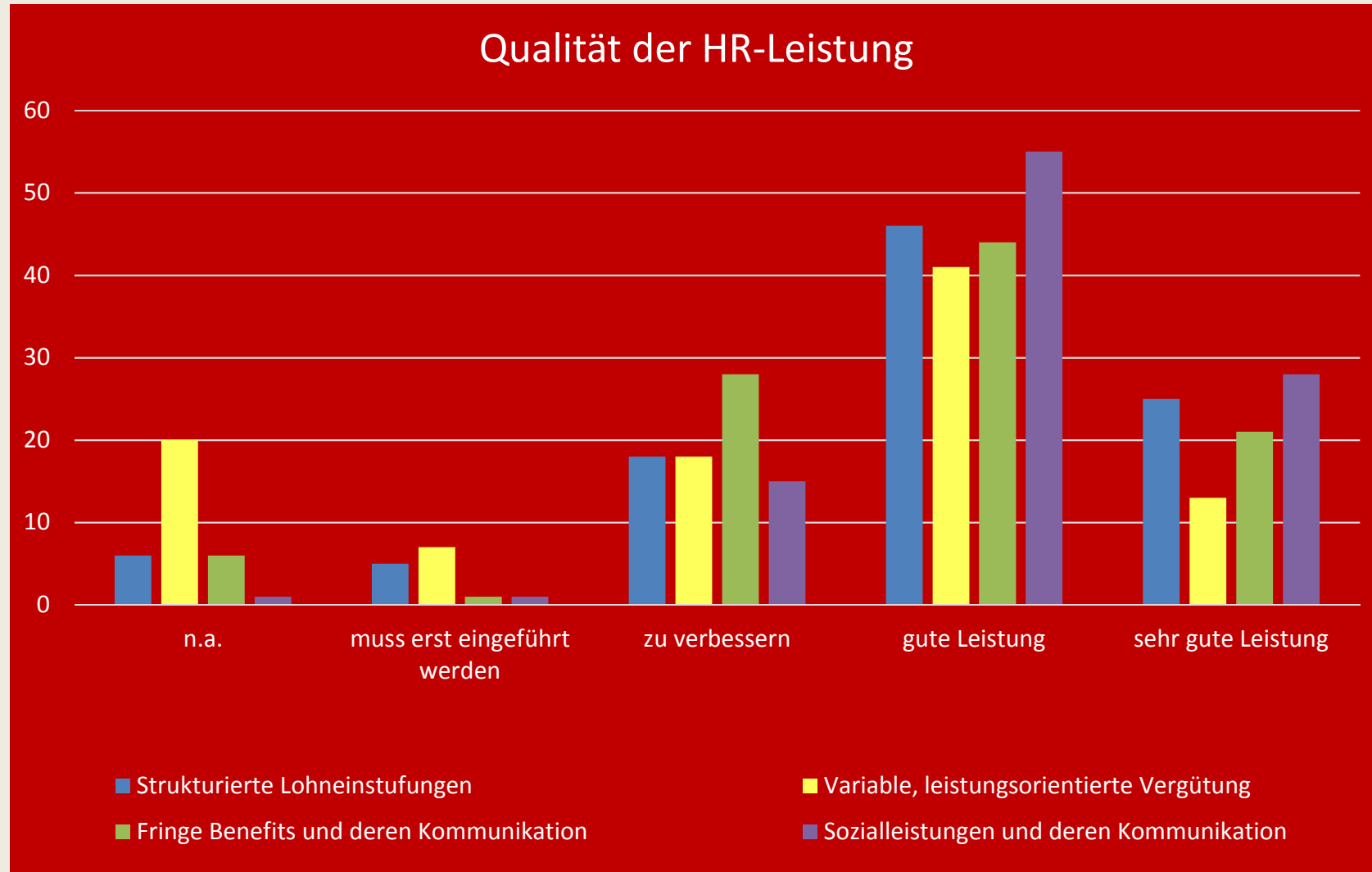




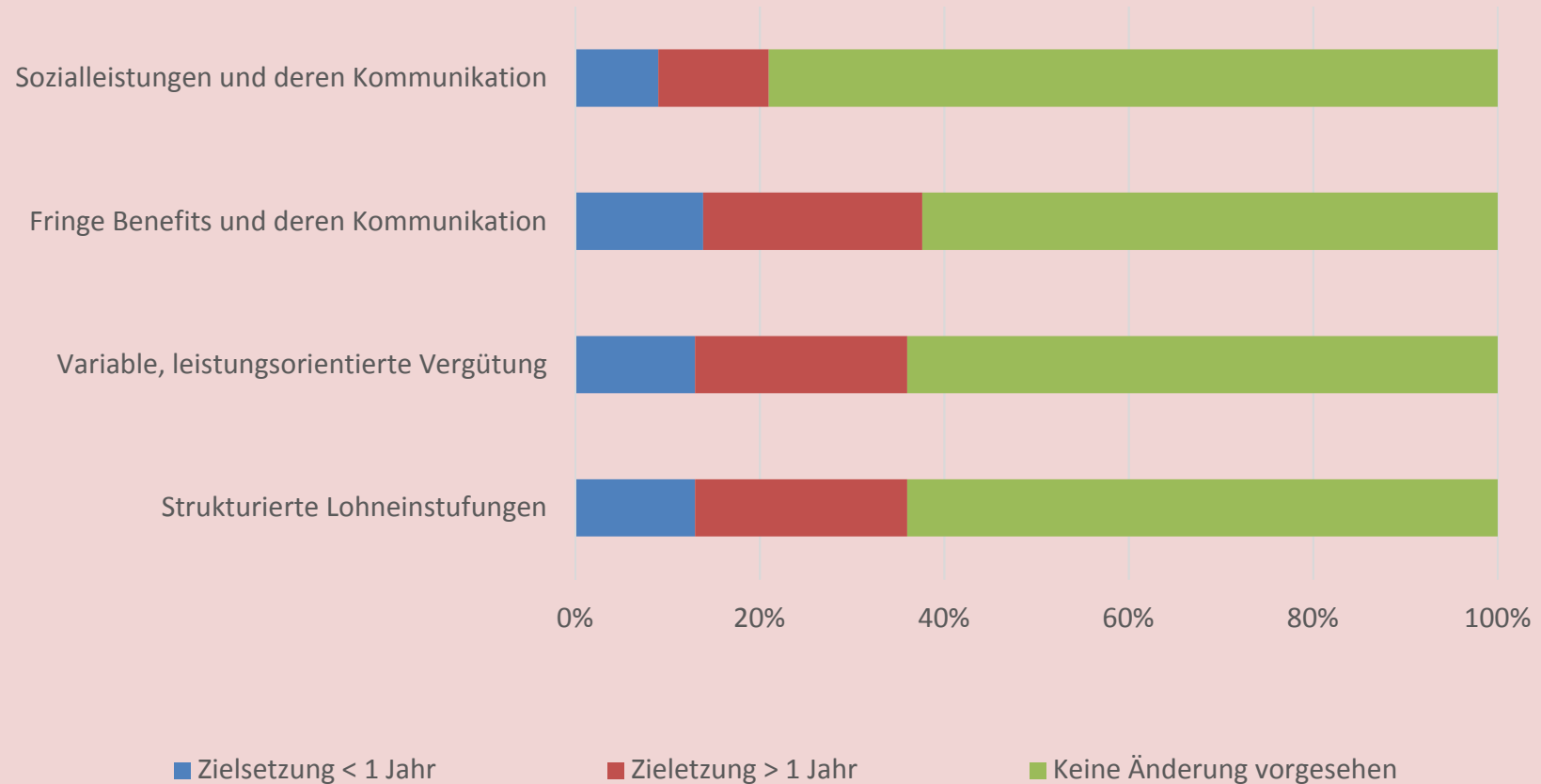


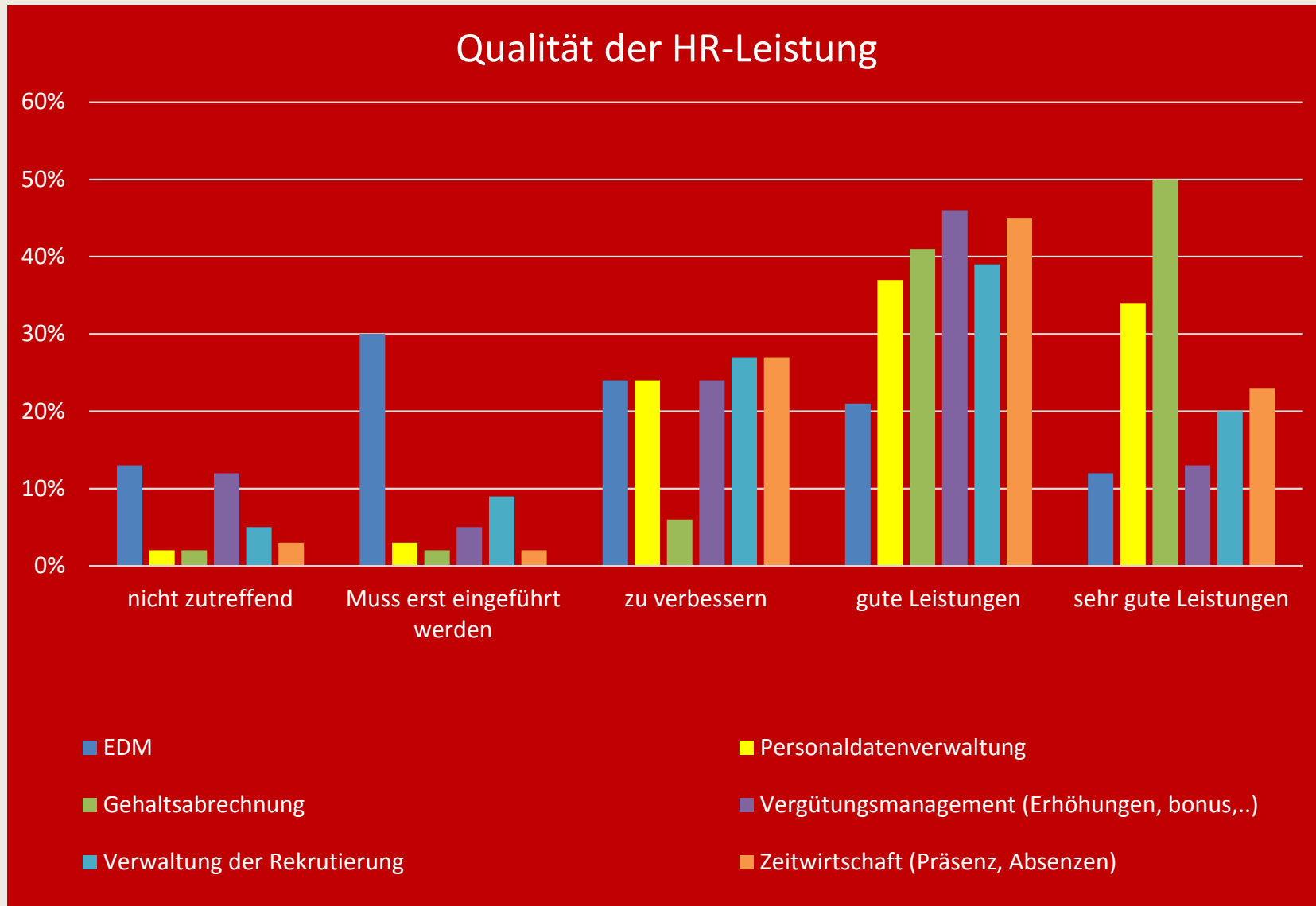
### Verbesserungsprioritäten



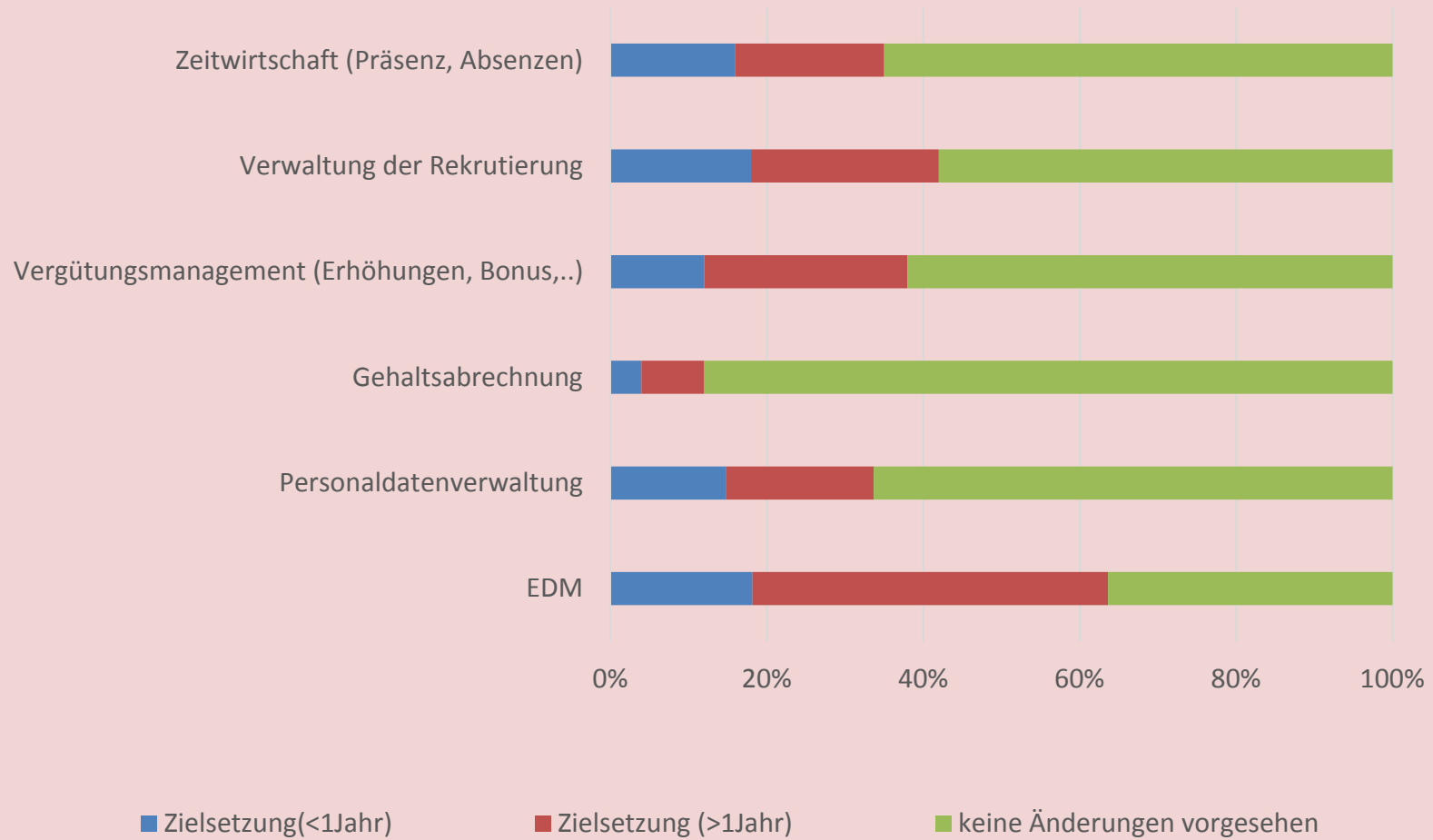


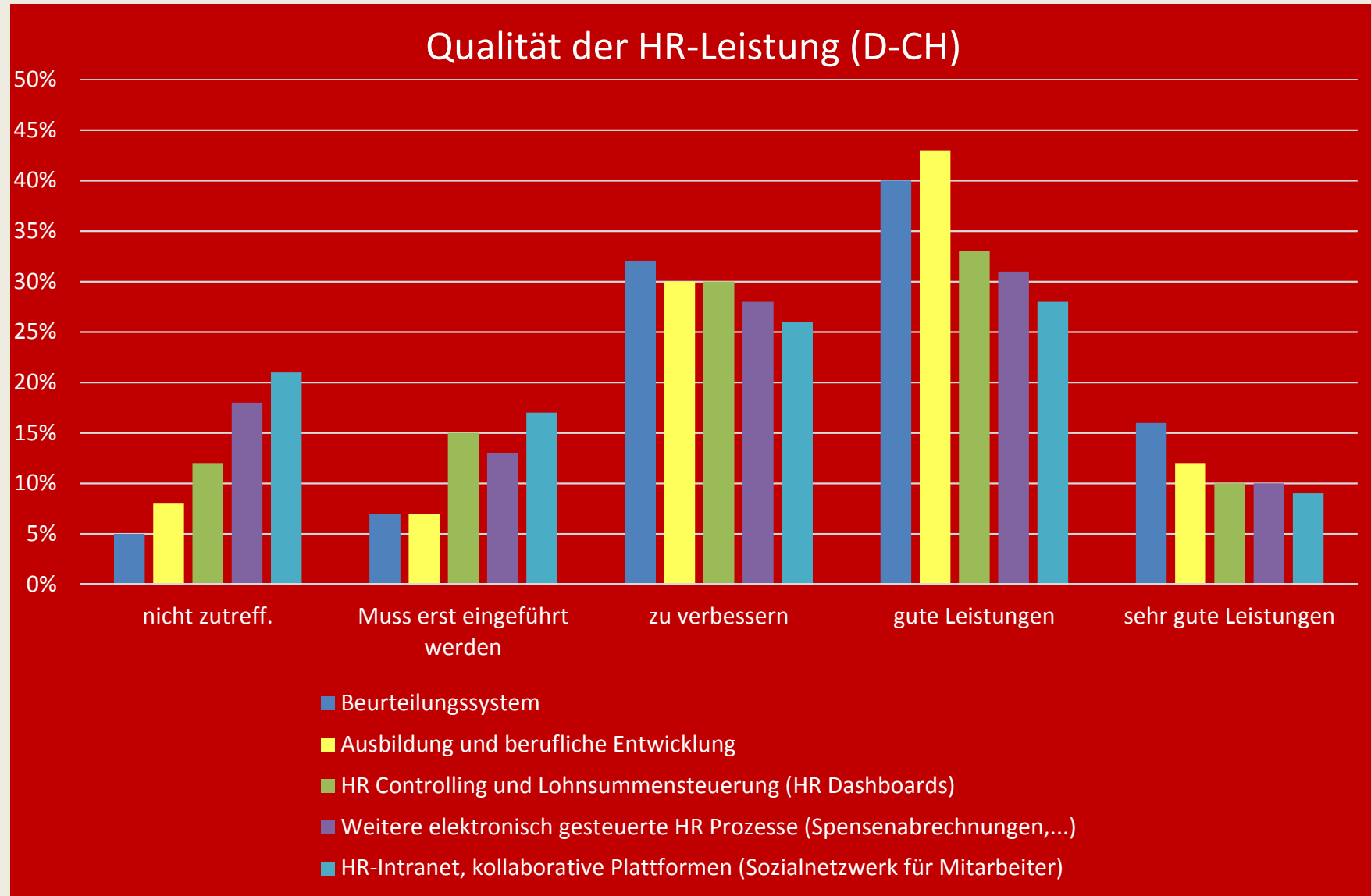
Verbesserungsprioritäten



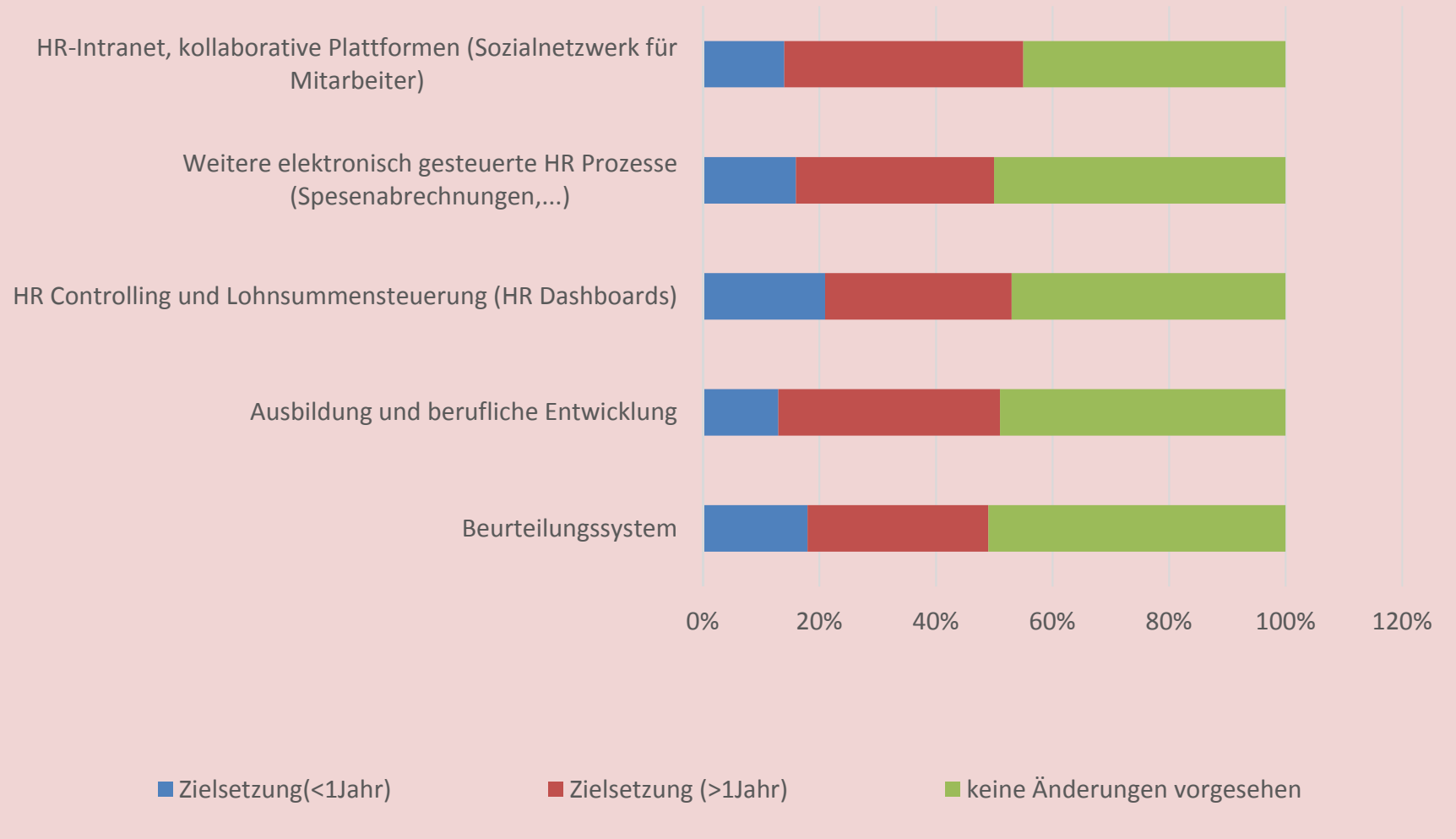


### Verbesserungsprioritäten

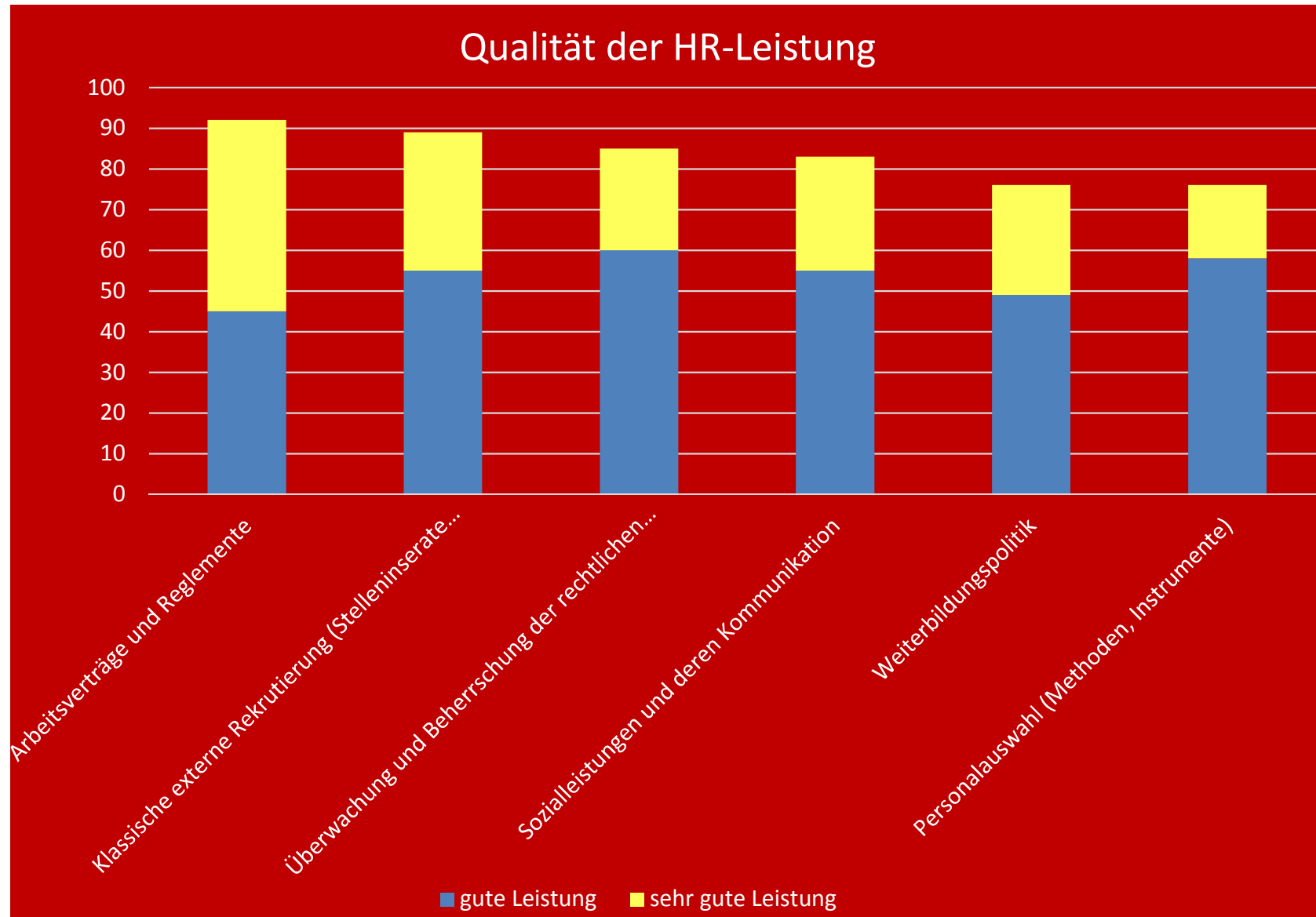


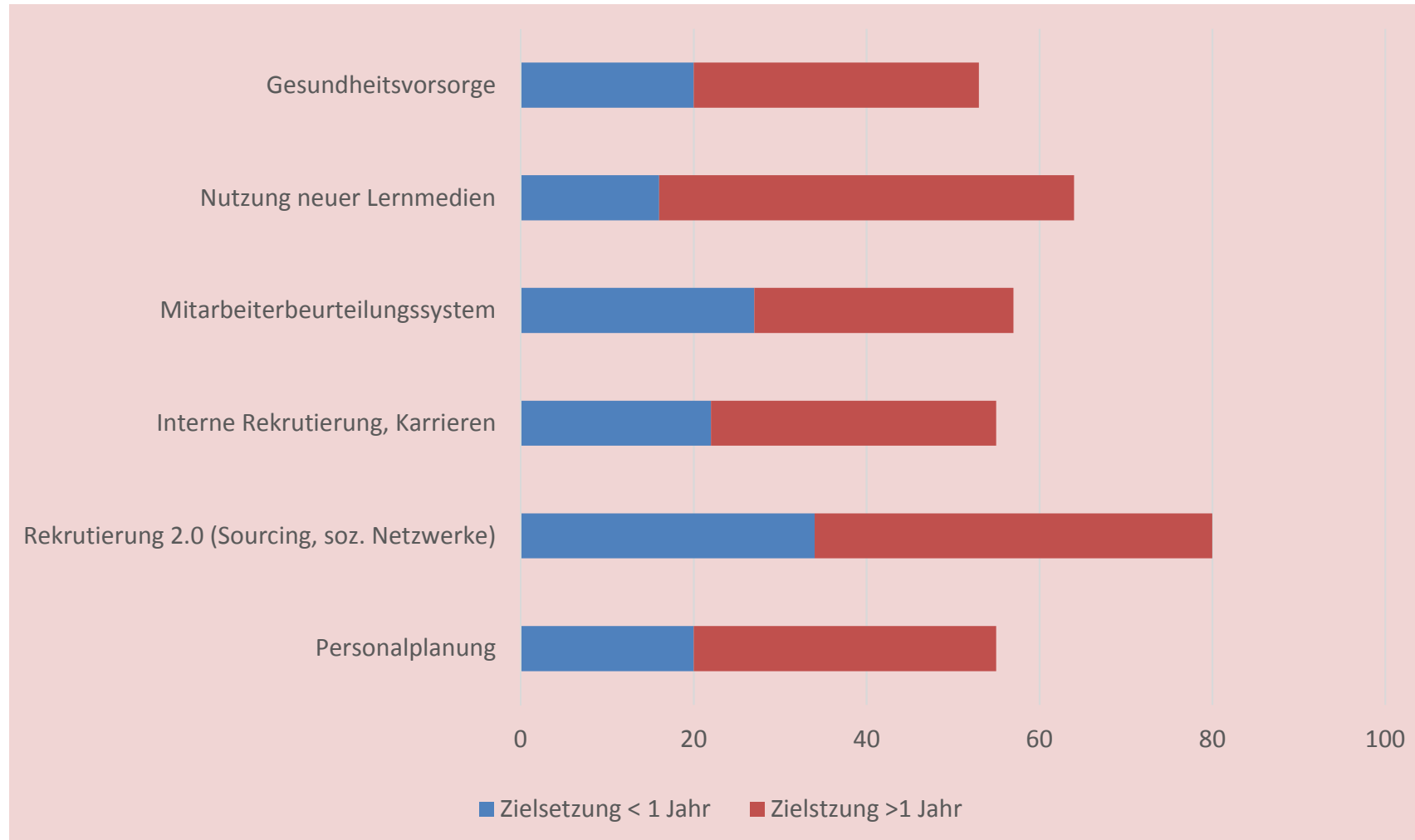


Verbesserungsprioritäten (D-CH)

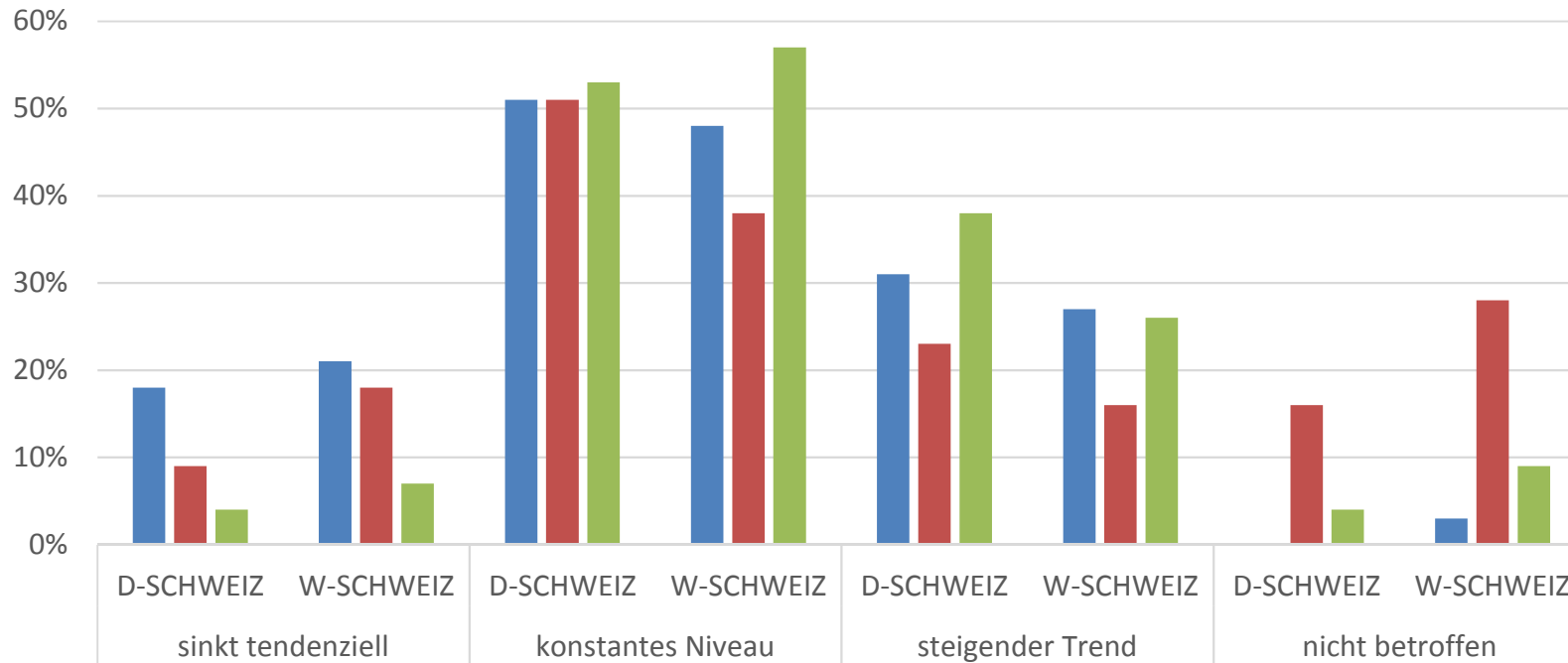






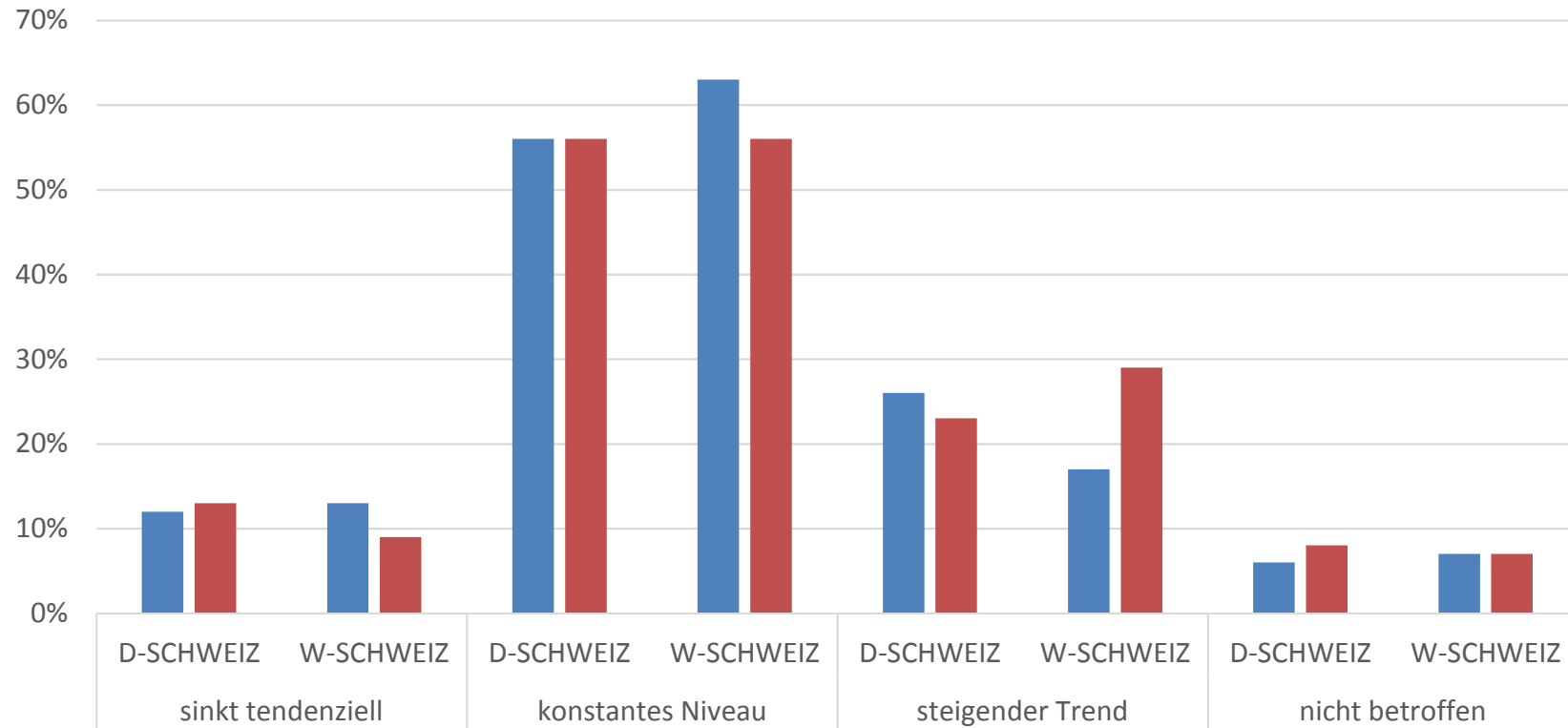


### Beschäftigung



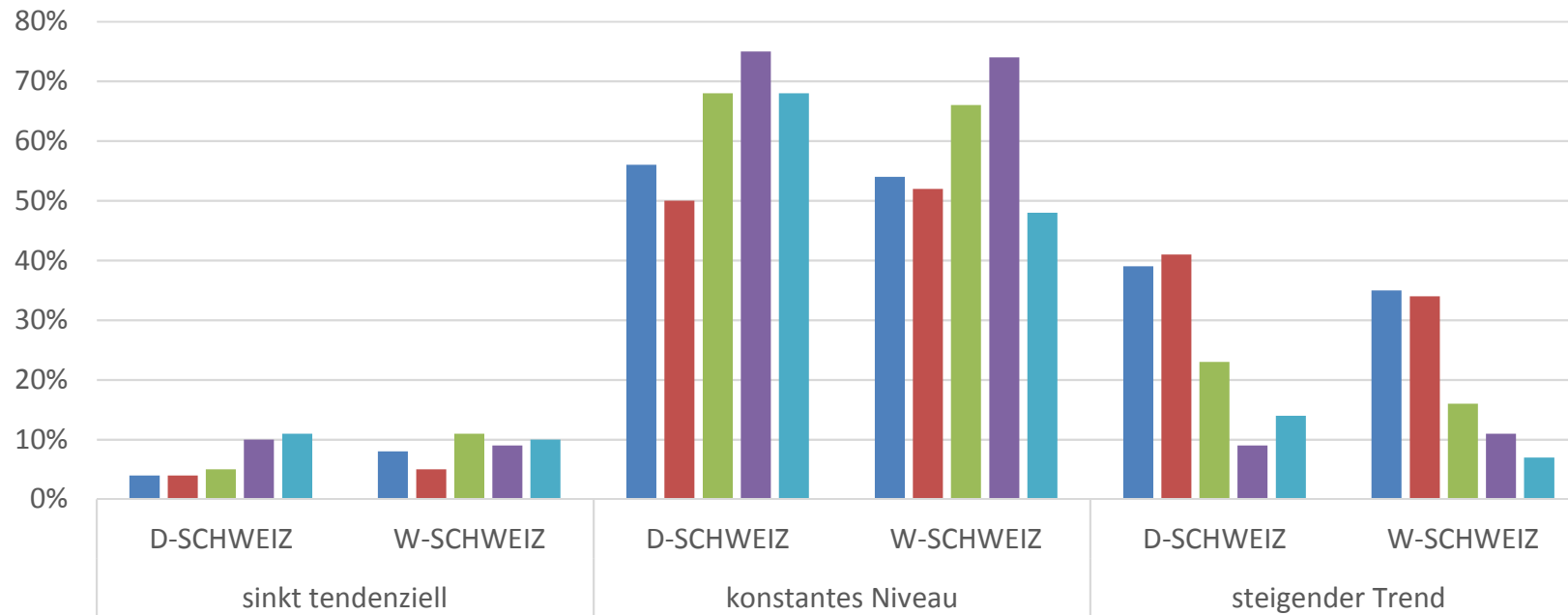
- Beschäftigungsentwicklung
- Stellenangebote für temporäre Aushilfen, befristete Arbeitsverträge
- Stellenangebote für Teilzeitarbeit

### Entwicklung von HR



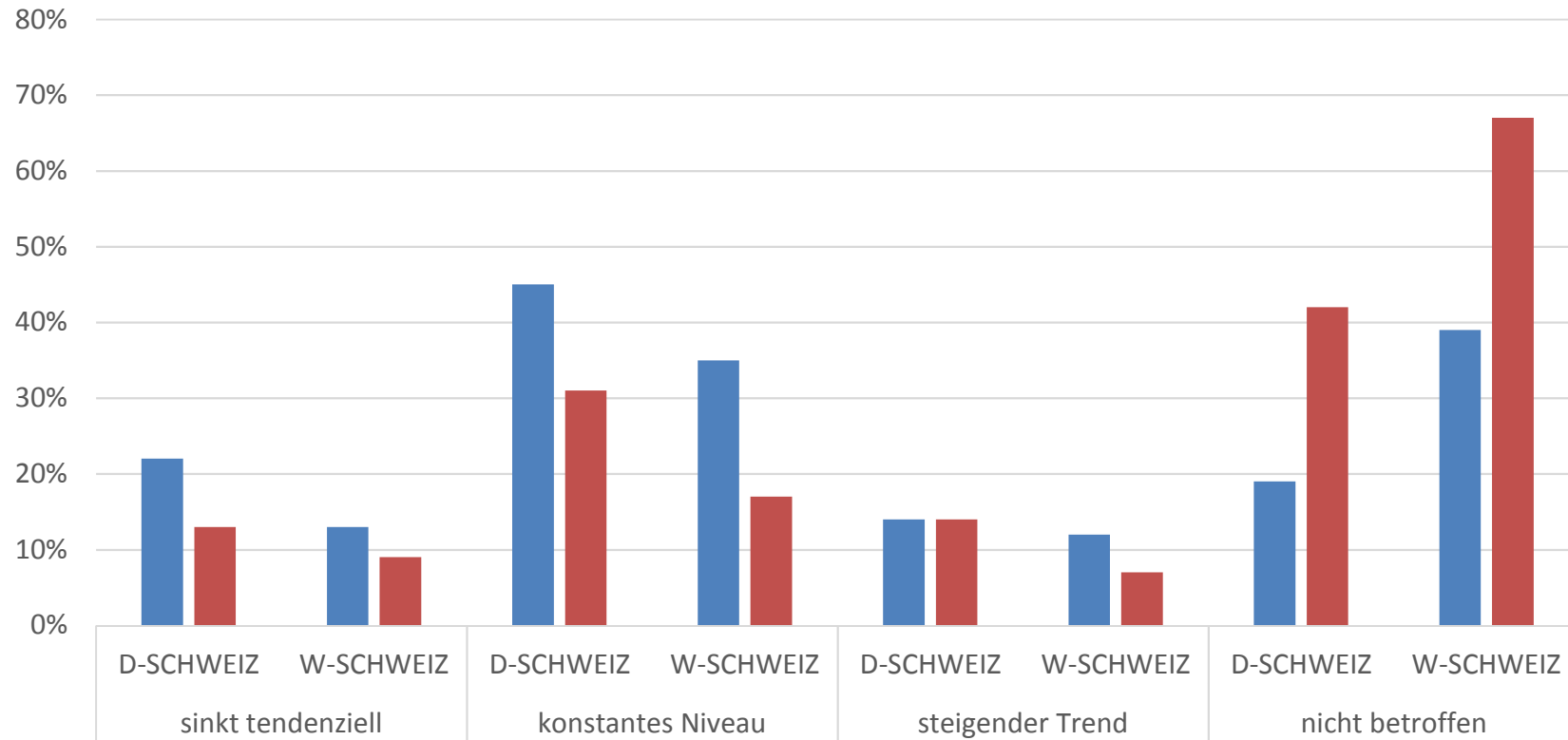
■ Entwicklung HR "Ressourcen" in der HR Funktion    ■ Entwicklung materielle Ressourcen in der HR Funktion

### Investitionen in MA



- Entwicklung Investitionen in die Ausbildung der Mitarbeiter
- Entwicklung der Investitionen in Gesundheits-und Sicherheitsprogramme sowie das Wohlergehen am Arbeitsplatz
- Entwicklung der Vergütung
- Entwicklung der freiwilligen Sozialleistungen
- Entwicklung der Investitionen in Fringebenefits (Lohnnebenleistungen)

### Outsourcing



■ Entwicklung der Einschaltung externer HR Dienstleister ■ Entwicklung Outsourcing von HR Dienstleistungen

- Die Ergebnisse stellen keine grossen Überraschungen dar
- HR beherrscht die «klassischen» Aufgaben recht gut
- «Neuere» Aufgaben werden mit Verzögerung angepackt > reagiert HR nur?
- Nach Aufgaben im Rahmen neuerer HR-Geschäftsmodelle wurde nicht gefragt (HR-Strategieentwicklung, strategische Beratung) > Wie wären die Resultate da ausgefallen?

**Achtung:** Alle präsentierten Kennzahlen sind keine Leitgrössen für Ihr Unternehmen!

Dennoch:

Wenn Sie am Benchmark Ihres Unternehmens mit Unternehmen derselben Region, Branche, Grösse haben....

....dann melden Sie sich bei Daniel Cerf oder bei mir.





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Fragen?