

# Welchen Nutzen bringen soziale Kennzahlen für ein Unternehmen?

ÖGUT-Themenfrühstück

Susanne Hasenhüttl

Beatrix Hausner

Katharina Sammer

Wien, 21. November 2012

# Historie: AG Benchmarking

---



- Arbeitsgruppe „Banken und Versicherungen“: seit 2002 in der ÖGUT
  - ◆ Betriebsökologisches Benchmarking
- Wer sind die TeilnehmerInnen?
- Was macht diese Gruppe?
- Warum tut sie das?
- Wie läuft das Benchmarking in der Praxis ab?

# Betriebsökologisches Benchmarking

---



Wer sind die TeilnehmerInnen?

■ derzeit 12 Unternehmen:

- ◆ Finanzdienstleistungsbranche
- ◆ Allianz, Bank Austria, BAWAG PSK, Bonuspensionskasse, ERSTE Bank, *IBM*, Kommunalkredit, OeKB, OeNB, RZB, Schelhammer&Schattera, Volksbank
- ◆ Umwelt- bzw. Nachhaltigkeits-/CSR-ManagerInnen sowie Verantwortliche im Bereich Facility Management

# Betriebsökologisches Benchmarking

---



Was macht diese Gruppe?

➤ Betriebsökologisches Benchmarking

- Gemeinsames Festlegen ausgewählter Kennzahlen (Leitfaden!)
- Jährliches Erheben der Kennzahlen in den einzelnen Unternehmen
- Zusammenführen der Kennzahlen und Benchmarking in der ÖGUT, anonym!
- Erfahrungsaustausch und Diskussion in der Gruppe

# Betriebsökologisches Benchmarking

---



Nutzen für die Mitglieder:

- Fortschritte im Bereich der ökolog. Betriebsführung dokumentieren und transparent machen
  - Vereinbarkeit Ökologie und Ökonomie
- Vergleichen
- Erfahrungen in der Gruppe austauschen
- Fachliche Inputs in den Workshops von der ÖGUT oder durch externe ExpertInnen

# Benchmarking in der ÖGUT

---



- Seit 2008 Analyse der betriebsökologischen **und sozialen**

## Kennzahlen:

- ◆ 10 Betriebsökologische Kennzahlen
  - Stromverbrauch, Energieverbrauch Heizung, Papierverbrauch, Papierarten, Wasserverbrauch, Abfallaufkommen, Geschäftsverkehr, CO2-Emissionen etc.
- ◆ 5 Soziale Kennzahlen

# Soziale Kennzahlen der AG Benchmarking

---



## Soziale Kennzahlen

- Frauenanteil (gesamt, Führungspositionen)
- Anzahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten
- Fluktuationsrate
- Altersstruktur im Durchschnitt (Lebensalter, Dienstalalter)
- Ausbildungstage pro MitarbeiterInnen und Jahr

# Soziale Kennzahlen der AG Benchmarking

---

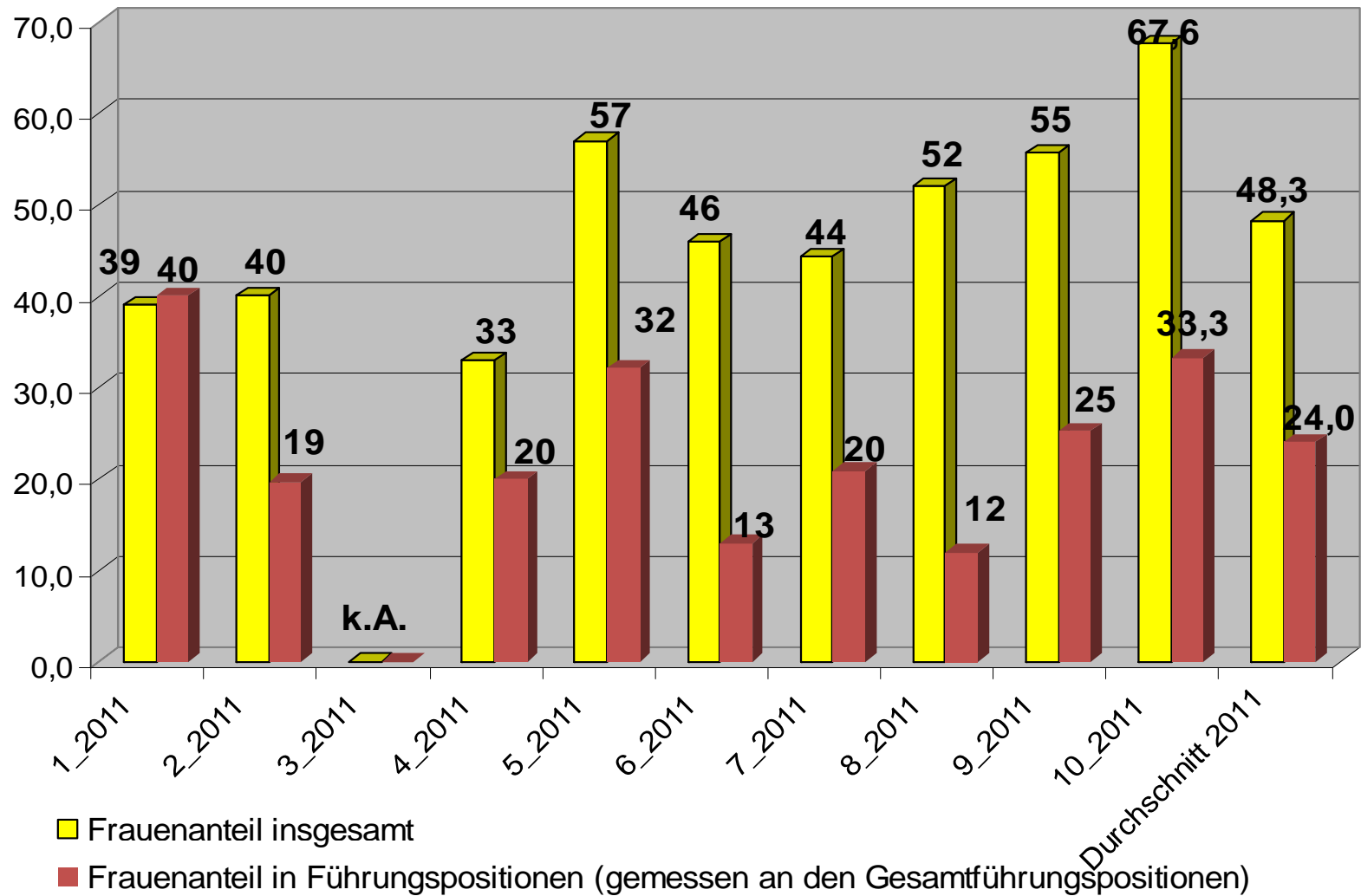


- **Frauenanteil [%]**
  - ◆ Frauenanteil in Relation zur Gesamtanzahl der MA des Unternehmens [%] sowie
  - ◆ Frauenanteil in Führungspositionen, gemessen an den Gesamtführungspositionen [%]
- Als Führungsposition gilt eine Abteilungsleitung.



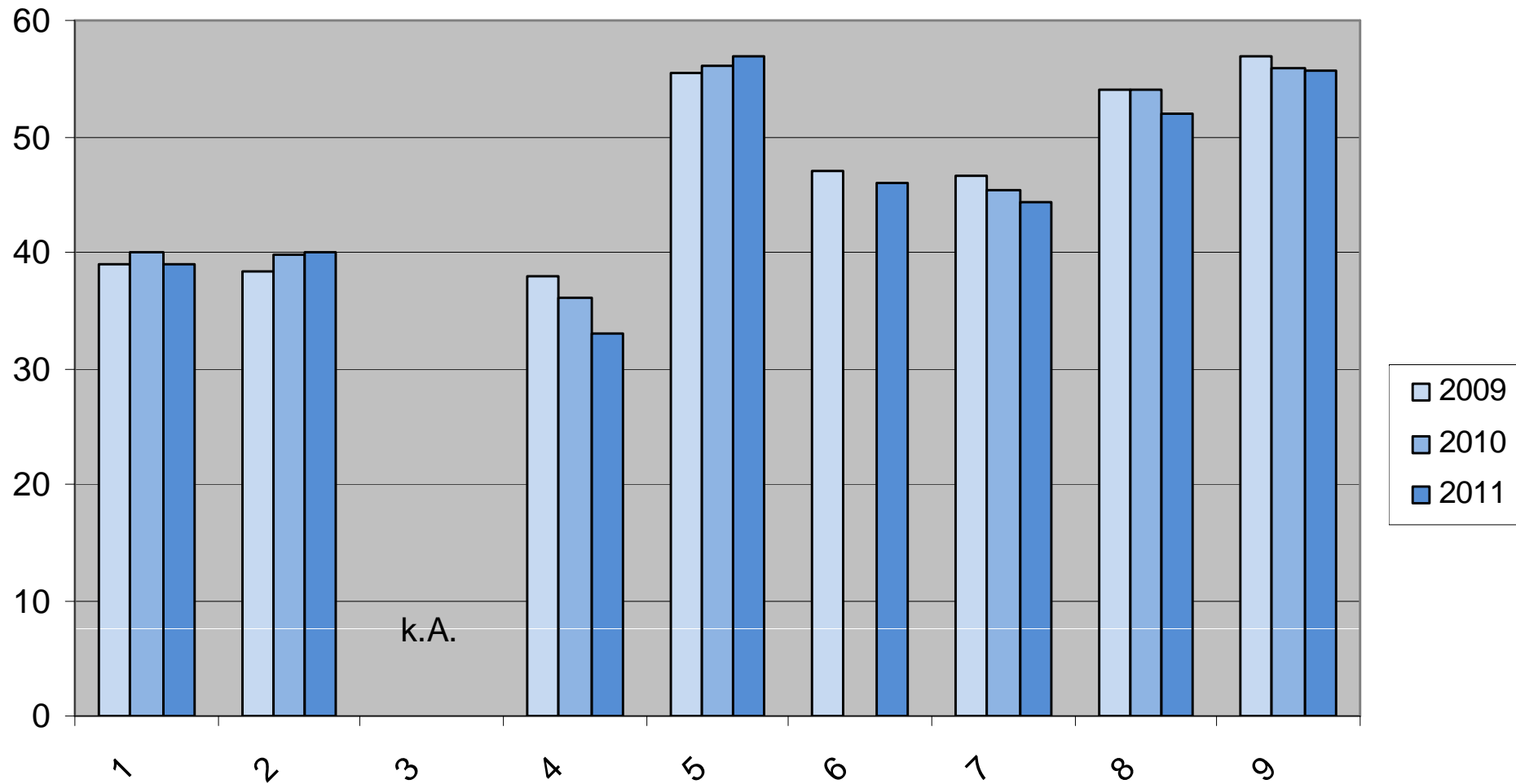
# 2011 Kennzahl

## Frauenanteil [%]



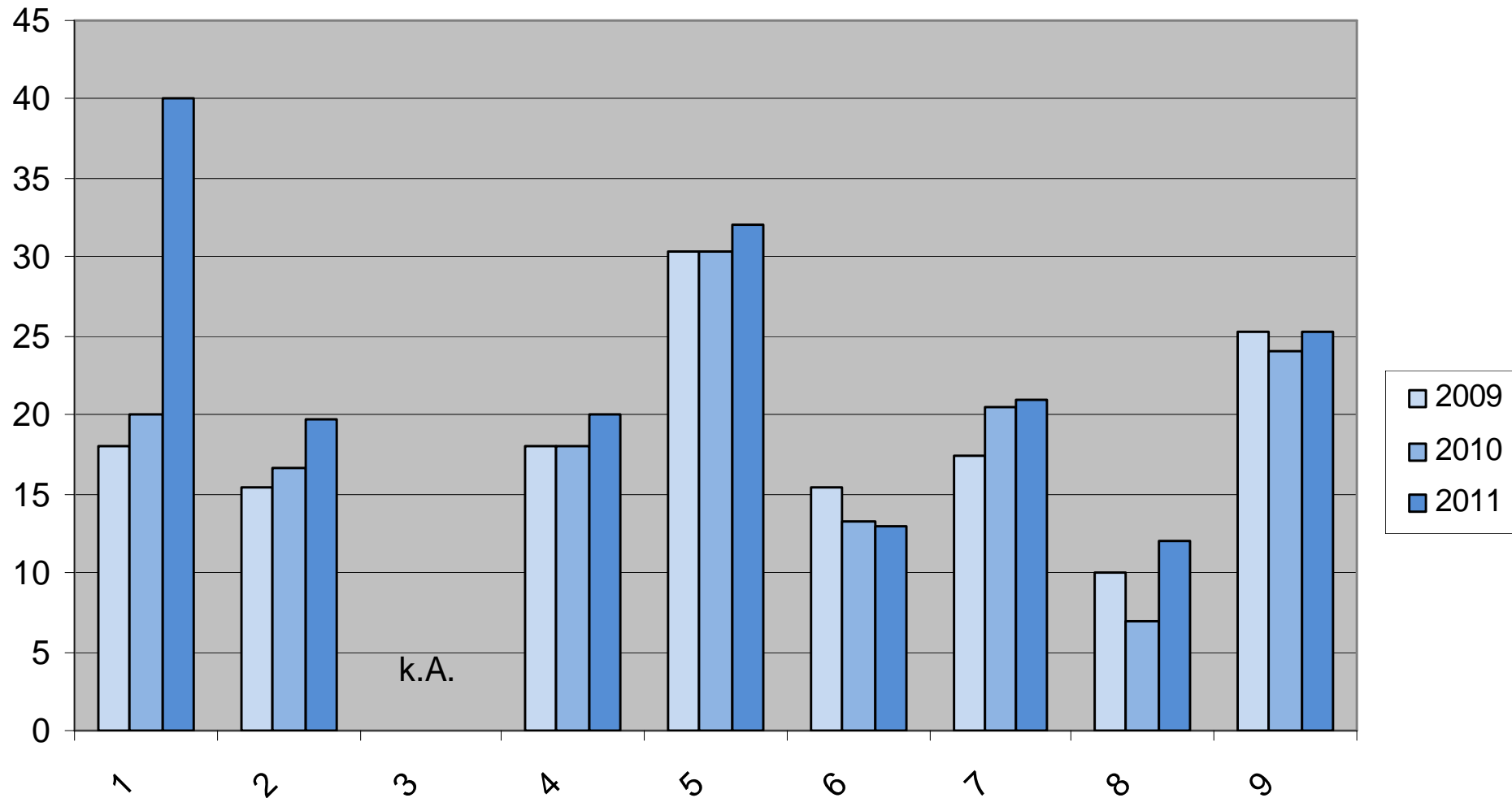
# 2011 Kennzahl

## Frauenanteil [%] - Zeitverlauf



# 2011 Kennzahl

## Frauenanteil in Führungspositionen [%] - Zeitverlauf



# Soziale Kennzahlen der AG Benchmarking

---



- Nutzen Kennzahlen Frauenanteil/Frauenanteil in Führungspositionen
  - ◆ Daten zur :
    - Nutzung des Humanpotentials für den Unternehmenserfolg,
    - Abbildung der KundInnenstruktur bei den Beschäftigten,
    - Chancengleichheit bei der Karriereentwicklung

# Soziale Kennzahlen der AG Benchmarking

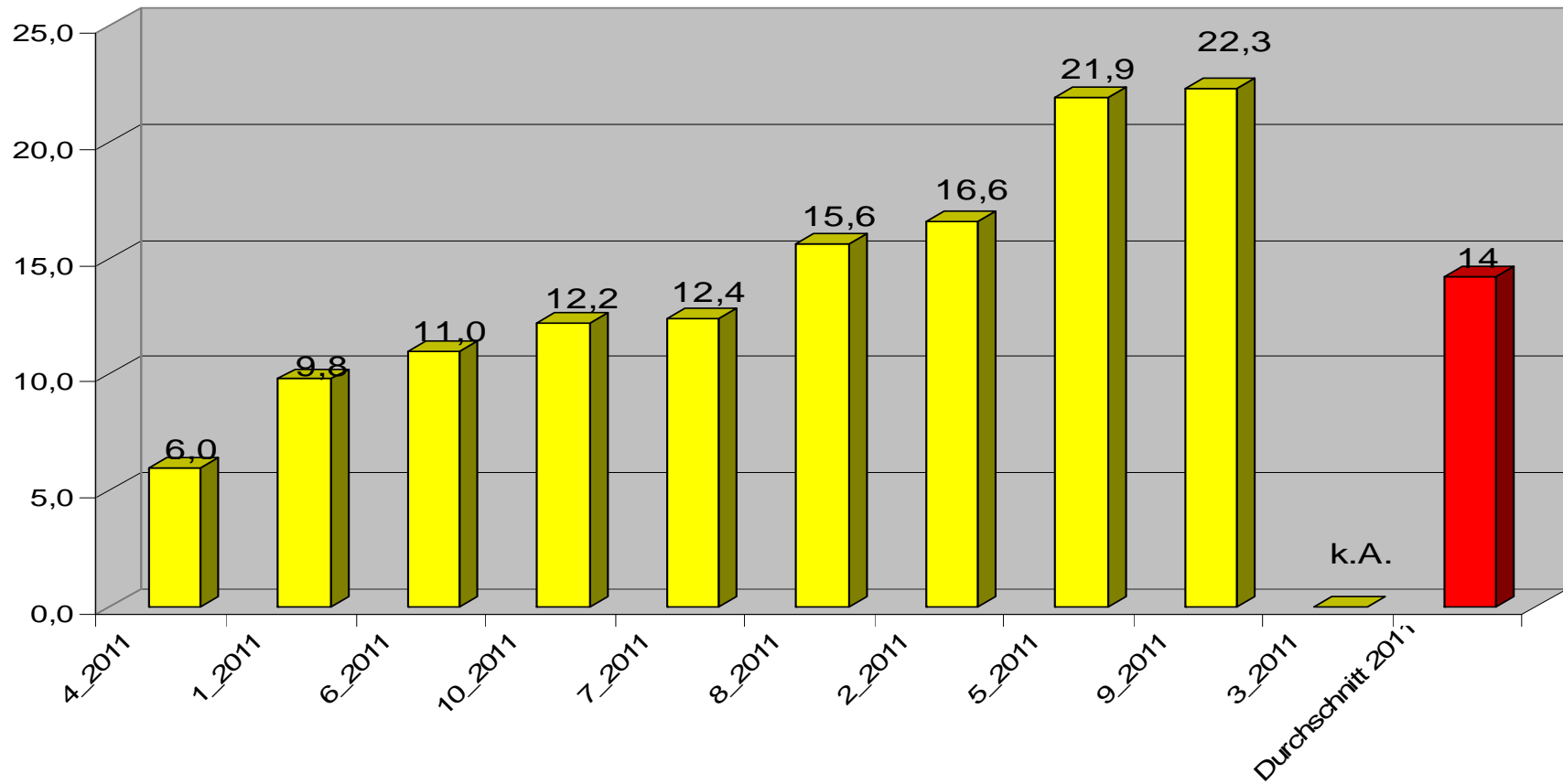
---



- Beschäftigungsverhältnisse/ Angebot Teilzeitbeschäftigung [%]
- Die Prozentanteile der Vollzeitbeschäftigten und der Teilzeitbeschäftigten werden erhoben.

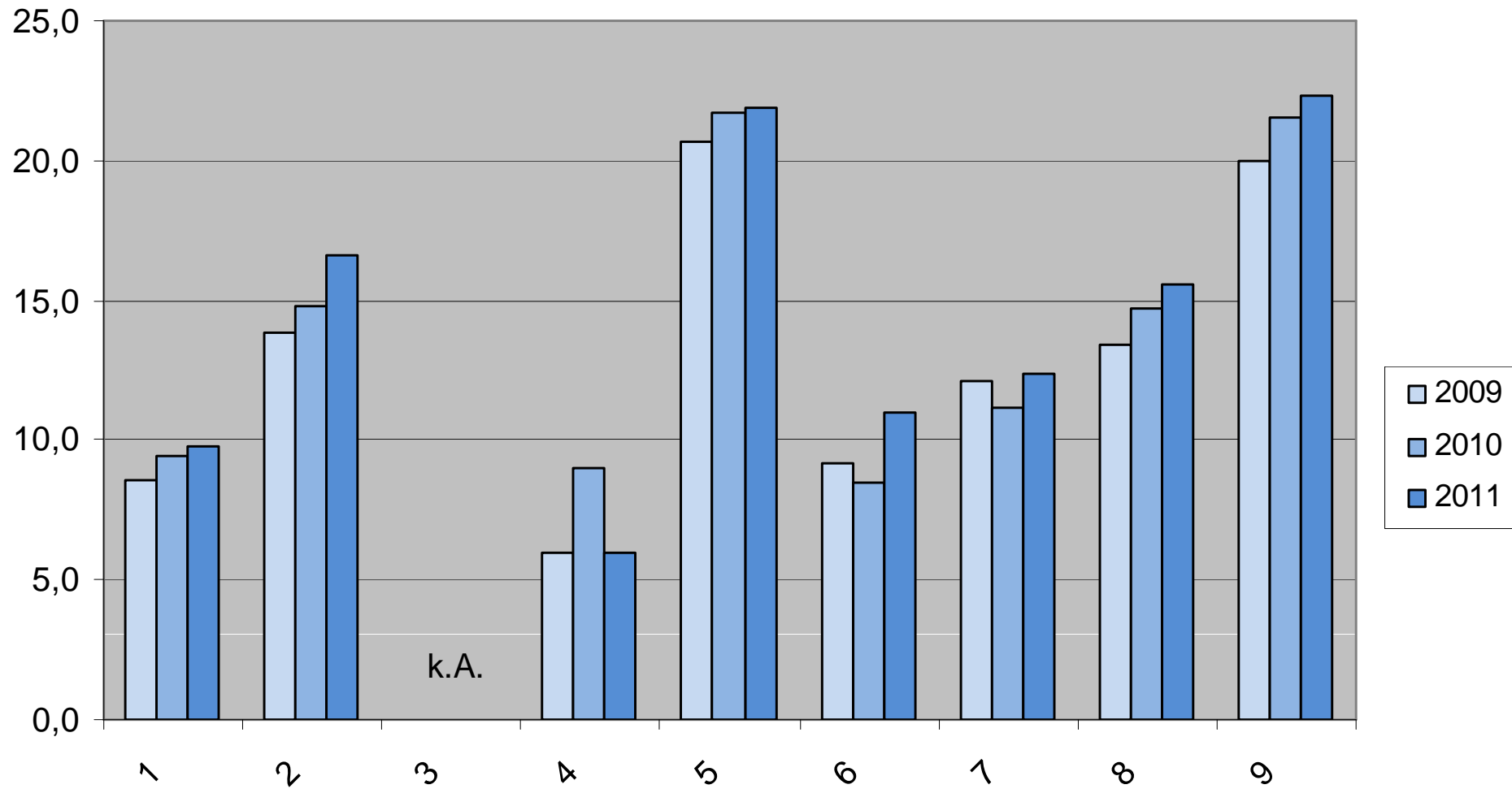
# 2011 Kennzahl

Teilzeitbeschäftigte [%]



# 2011 Kennzahl

## Teilzeitbeschäftigte [%] - Zeitverlauf



# Soziale Kennzahlen der AG Benchmarking

---



- Nutzen Kennzahl Beschäftigungsverhältnisse/Angebot von Teilzeitmöglichkeiten
  - ◆ Daten zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
  
- Kritischer Punkt bei Kennzahl Beschäftigungsverhältnisse/Angebot von Teilzeitmöglichkeiten
  - ◆ Teilzeit bedeutet zumeist einen Karriere nachteil. Der Großteil von Teilzeitbeschäftigten in Österreich sind Frauen.
  - ◆ Weder Frauenanteil, noch Wochenstunden, noch Verknüpfung mit Führungspositionen werden bis dato erhoben.



# Soziale Kennzahlen der AG Benchmarking

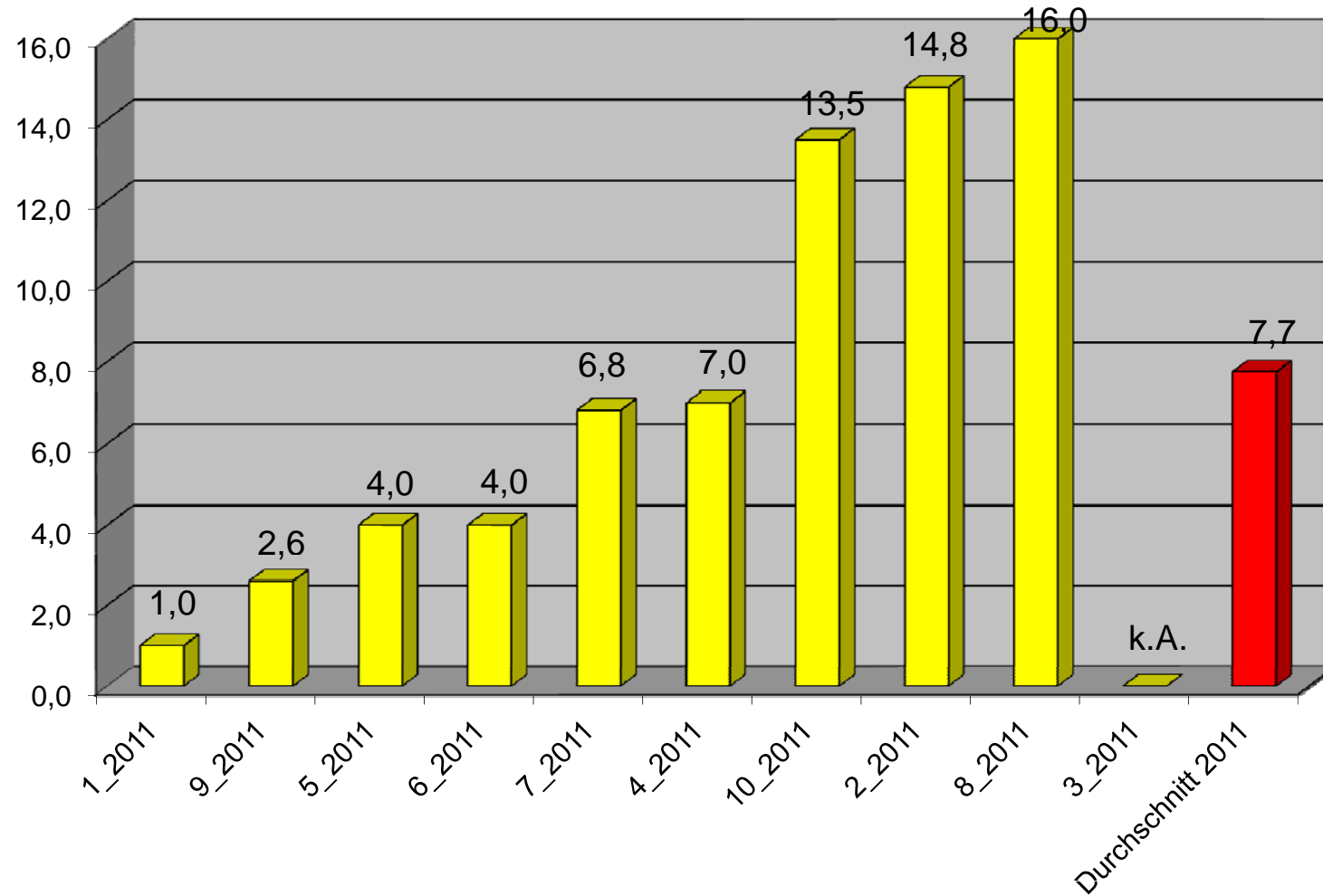
---



- **Bsp. Fluktuationsrate [%]**
  - Die Fluktuationsrate wird mit der Anzahl der MA erhoben, die das Unternehmen verlassen haben.
  - Exkl. Pensionierungen
  - Steht in Relation zur Gesamtanzahl der MA

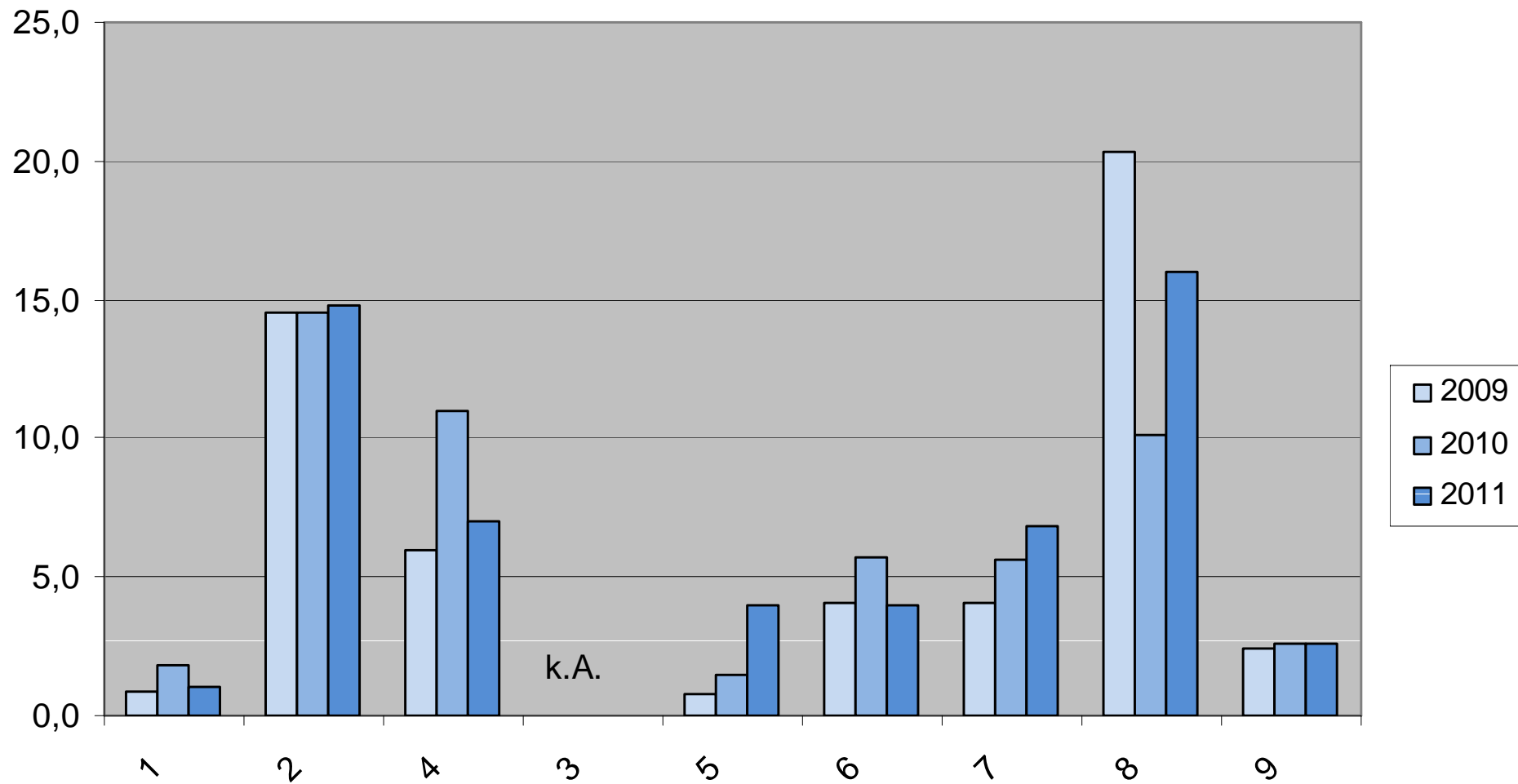
# 2011 Kennzahl

## Fluktuationsrate [%]



# 2011 Kennzahl

## Fluktuationsrate [%] - Zeitverlauf



# Soziale Kennzahlen der AG Benchmarking

---



## ■ Nutzen Kennzahlen Fluktuation

- ◆ MitarbeiterInnenzufriedenheit wird messbar
- ◆ Kostenanteil für die Personalsuche wird einschätzbar

# Entwicklungspotential: Soziale Kennzahlen



## MitarbeiterInnen

- Fluktuationsrate
- Anzahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten
- ~~Altersstruktur im Durchschnitt (Lebensalter, Dienstalter)~~
- ~~Frauenanteil (gesamt, Führungspositionen)~~
- Ausbildungstage pro MitarbeiterInnen und Jahr
- Führungspositionen und Teilnahme an Gremien
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- (Betriebliche Mitbestimmung)
- (Qualifikationsniveau (Branche))

Alle Kennzahlen geschlechtsdifferenziert bzw. nach weiteren Diversitätskriterien (z.B. Migration, Alter) erheben

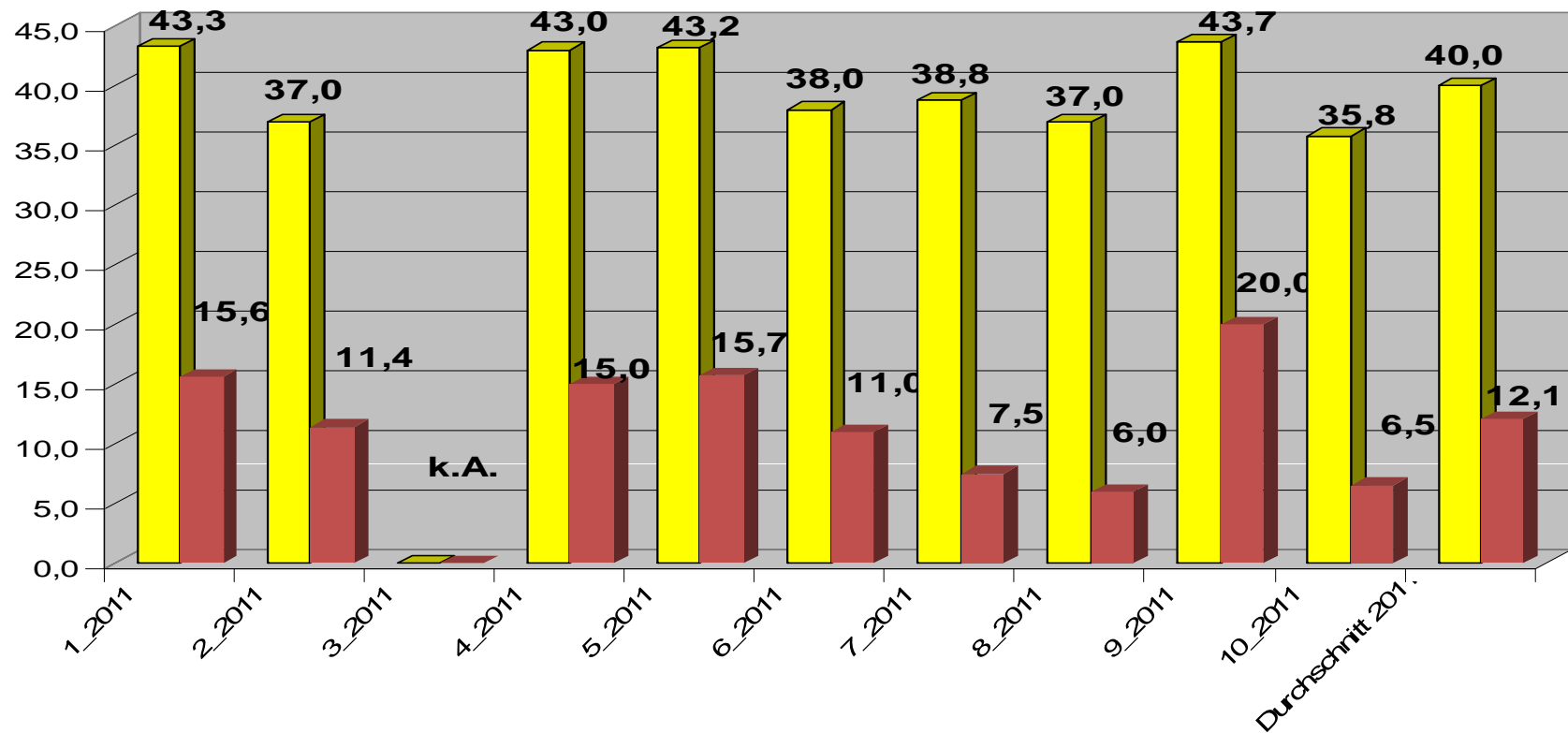
- Welchen Nutzen bringt der Austausch zu sozialen Kennzahlen und deren Weiterentwicklung für die Unternehmen?
- Welche Beweggründe stehen einer Veröffentlichung von sozialen Kennzahlen entgegen?
- Soziale Kennzahlen: Eine Aufgabe für die CSR- oder HR-Abteilung?
- Unter welchen Voraussetzungen ist eine Teilnahme an einer ÖGUT-Arbeitsgruppe zu sozialem Benchmarking für Ihr Unternehmen interessant?



- Altersstruktur [a]
  
- Darstellung des
  - ◆ Lebensalters und
  - ◆ Dienstaltersin Jahren
  
- Berechnung des Durchschnitts

# 2011 Kennzahl

## Altersstruktur [a]



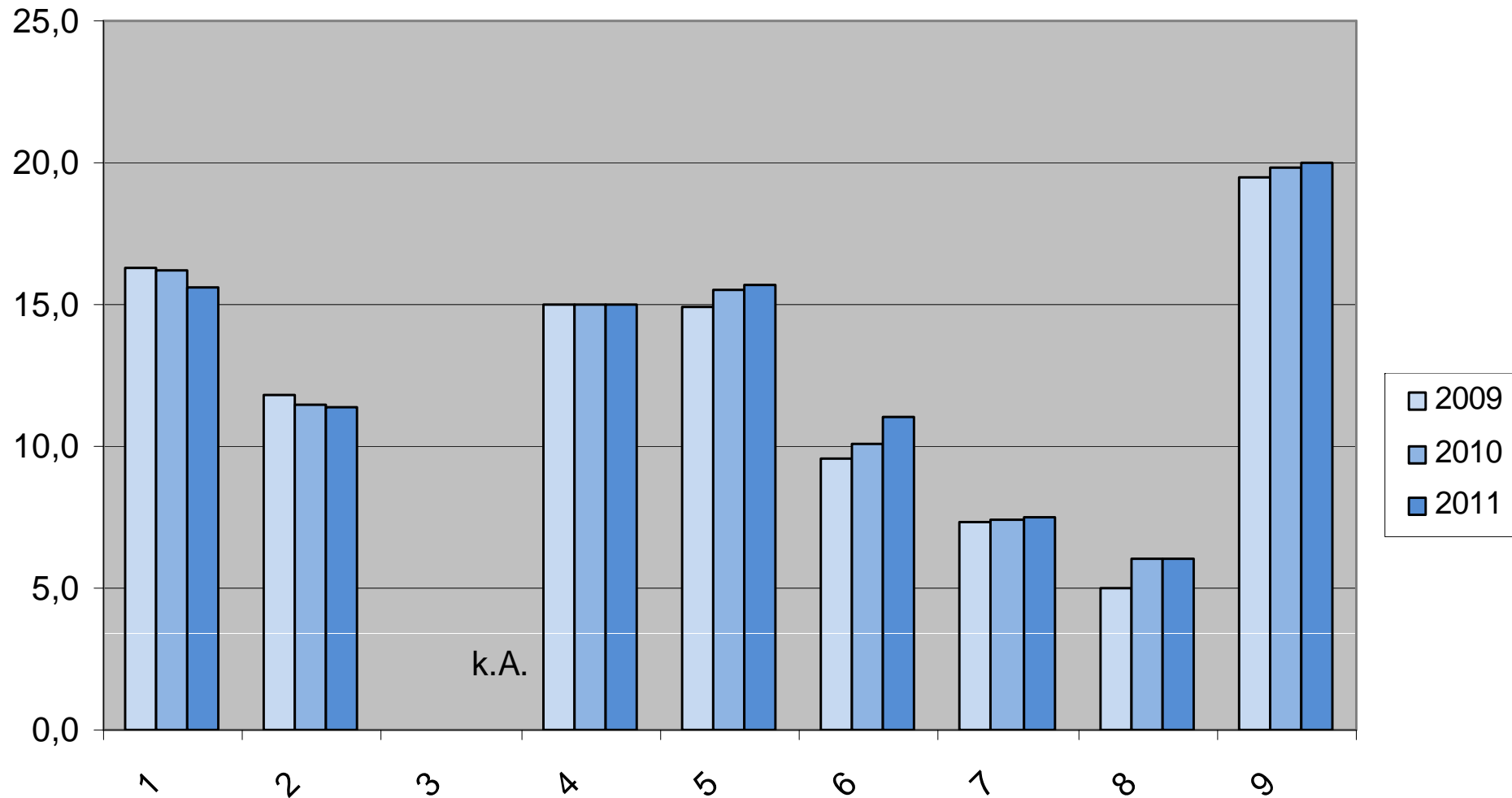
■ Altersstruktur im Durchschnitt Lebensalter

■ Altersstruktur im Durchschnitt Dienstaltes



# 2011 Kennzahl

## Mittleres Dienstalter [a] - Zeitverlauf



# Soziale Kennzahlen der AG Benchmarking

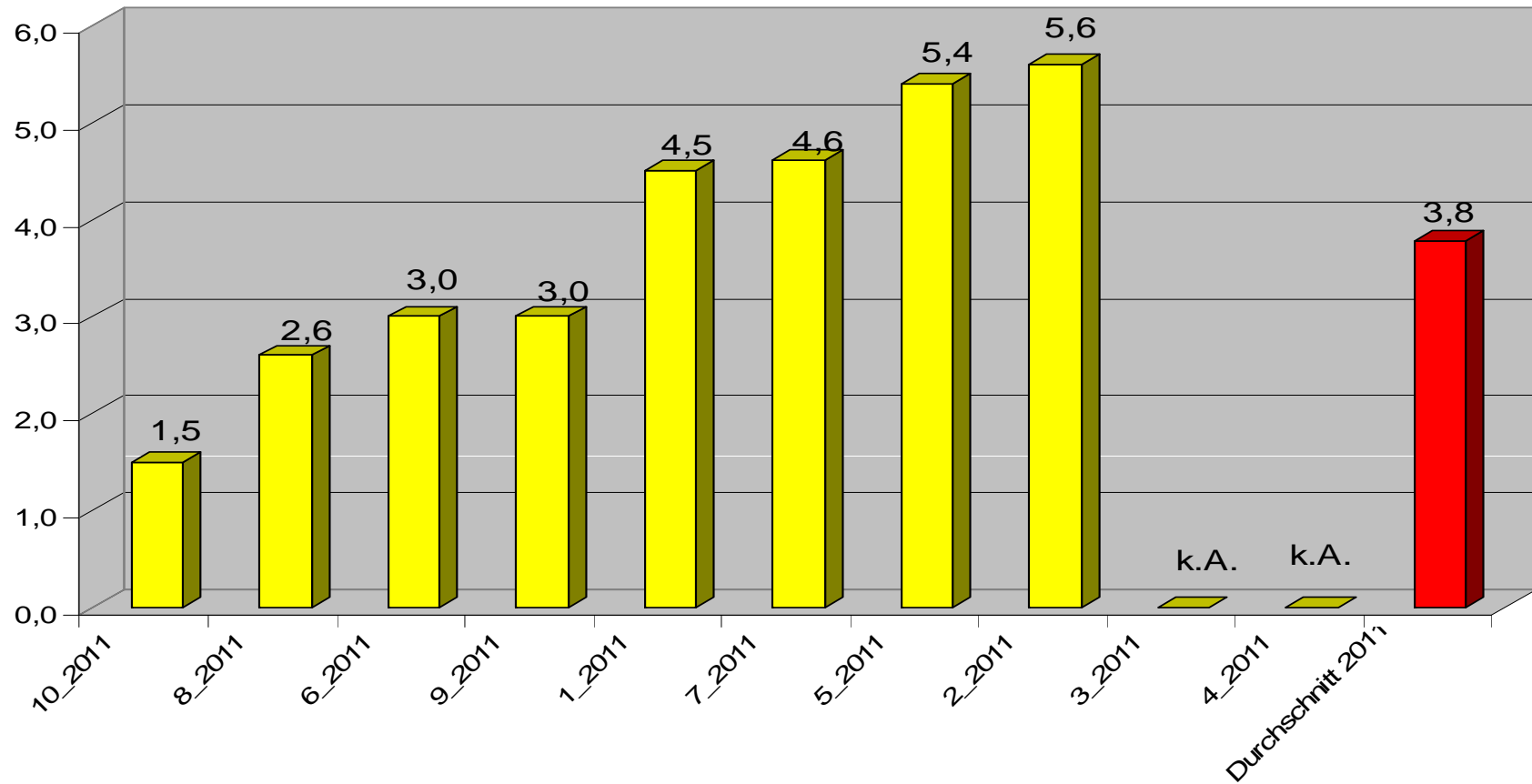
---



- **Ausbildung**
- Es werden die Ausbildungstage pro MA und Jahr errechnet.

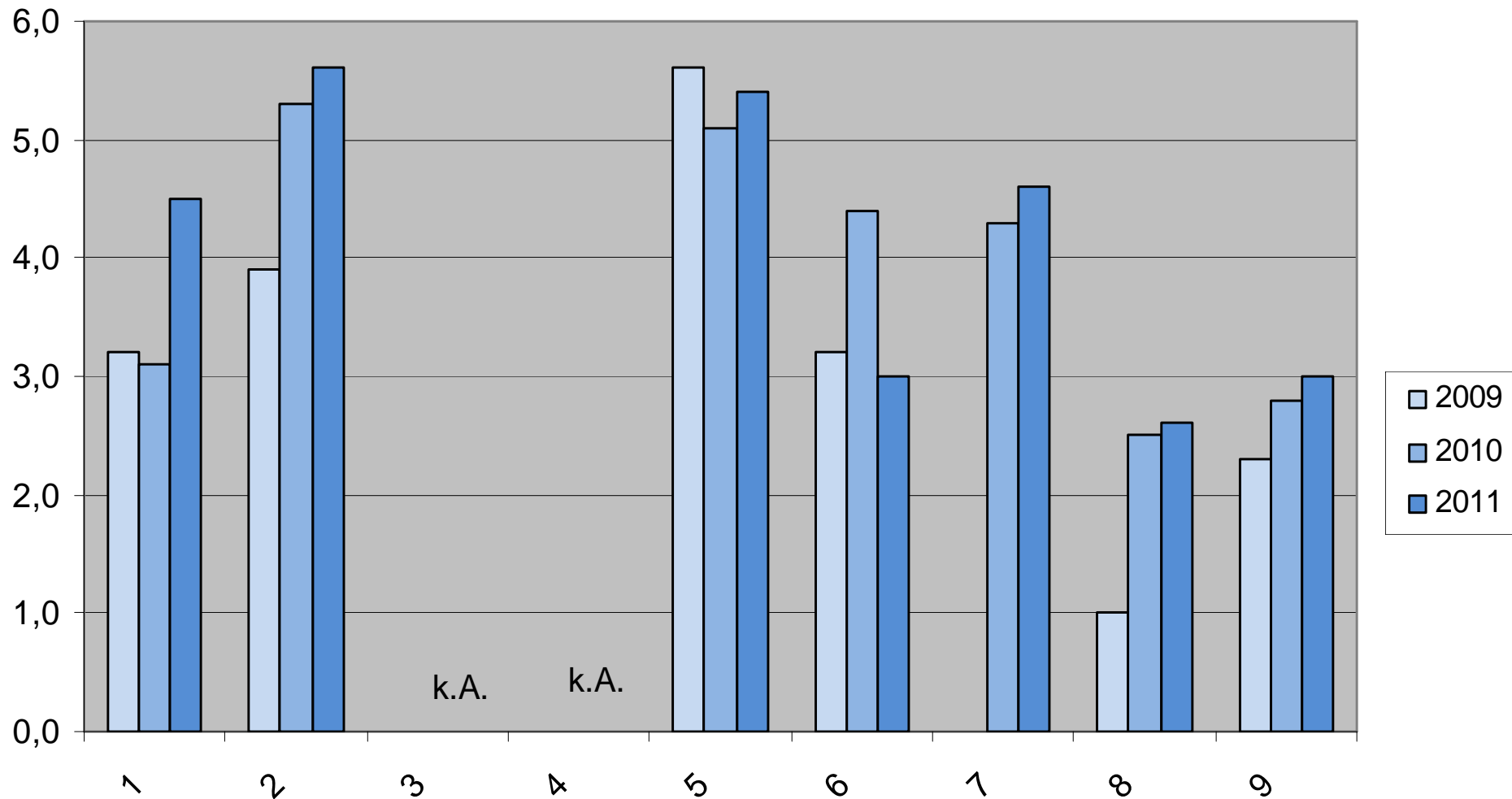
# 2011 Kennzahl

Ausbildungstage [d/MA a]



# 2011 Kennzahl

## Ausbildungstage [d/MA a] - Zeitverlauf



# 2009-2011 Kennzahl

Ausbildungstage – Mittelwerte der Arbeitsgruppe [d/MA a]



2009	3,2
2010	3,9
2011	3,8