

Human Capital Reporting – DIN ISO 30414

Internationale Leitlinie für das Human Capital Reporting

58 mitarbeiterbezogene Kennzahlen in den Human Capital Bereichen

Differenzierung nach internem und externem Reporting und nach Organisationsgröße.
Transparenz zum Human Capital Management anderer Organisationen.

Compliance & Ethik

Organisationskultur

Fähigkeiten & Leistungspotenzial

Kosten

Wohlbefinden, Arbeits- & Gesundheitsschutz

Nachfolgeplanung

Vielfalt

Produktivität

Mitarbeiterverfügbarkeit

Führung

Einstellung, Mobilität & Fluktuation

Unsere Zertifizierungsleistungen im Überblick



Vor-Audit

Im Rahmen des Vor-Audits nehmen wir den Ist-Zustand auf, leiten potenzielle Verbesserungsvorschläge ab und klären Ihre offenen Fragen.



Zertifizierungsaudit

Ziel des Audits ist es, die Wirksamkeit Ihres Human Capital Reporting auf Grundlage der geltenden Norm DIN ISO 30414 zu bewerten.



Überwachungs- und Re-Zertifizierungsaudit

Neben jährlichen Überwachungsaudits ist nach Ablauf der dreijährigen Gültigkeitsdauer eine Re-Zertifizierung möglich.

Ihre Chancen

- ✓ Darstellung der weiteren Professionalisierung der Personalarbeit nach innen und außen
- ✓ Stärkung der Vertrauensbasis zu Stakeholdern und Shareholdern
- ✓ Möglichkeit des werbe- und medienwirksamen Einsatzes
- ✓ Steuerung des Unternehmens nach Innen
- ✓ Transparenz zum Human Capital Management anderer Organisationen
- ✓ Identifizierung von personalbezogenen Chancen und Risiken für eine Organisation

Ihre Ansprechpartner



Dr. Heiko Mauterer

Senior Partner
+ 49 (173) 34658 70
Heiko.mauterer@4cgroup.com



Anne Wengel

Consultant
+ 49 (173) 34658 76
Anne.wengel@4cgroup.com

Nutzen der DIN ISO 30414 Human Capital Reporting

Eine Chance zur weiteren Positionierung für HR!



Weitere Positionierung von HR als Gestalter

Durch die Umsetzung der Leitlinie entwickeln Sie Ihre HR Funktion im Unternehmen weiter und zeigen dies nach innen und nach außen.



Erweiterung des HR Reporting-Spektrums um business-relevante Kennzahlen

Business-relevante Kennzahlen sind z. B. Produktivität, Wertschöpfung und Nachfolgeplanung in Top-Management Funktionen. → Measure. Manage.



Keine Auswahl zwischen verschiedenen HR Reporting-Standards

Aufgrund der globalen Einzigartigkeit der ISO 30414 Human Capital Reporting Norm gibt es für Sie genau einen zu wählenden Standard.



Weniger Komplexität bei der Auswahl der im Personalbericht publizierten Kennzahlen

Durch die Umsetzung dieses globalen Standards vereinfachen sich Diskussionen darüber, welche HR Kennzahlen reported werden sollen.



Geringer Umsetzungsaufwand

Insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen ist der Standard schnell und einfach implementiert, da die Leitlinie für diese deutlich weniger Kennzahlen vorsieht.