



HUMAN CAPITAL
der entscheidende Wert
für Unternehmen und Gesellschaft

Die unabhängige Human Capital Plattform in Deutschland

TRENDS

Werteorientierung

Personalmanagement

Nachhaltigkeit

Führung

Seit 2001

Vorstand und Beirat

Gründung:

2001 durch Peter Friederichs, Kirchheim /München

Vorstandsvorsitzender

Peter Friederichs, Dipl. Psych., Kirchheim/München

Vorstände

Dr. Jasmin Balzereit, Schatzmeisterin, Regensburg

Stefan Bauer, München

Prof. Dr. Benedikt Hackl, München

Edith Volz-Holterhus, Dipl.Kfm., Wolnzach

Beirat

Prof. Dr. Dieter Frey, Ludwig-Maximilians-Universität, München

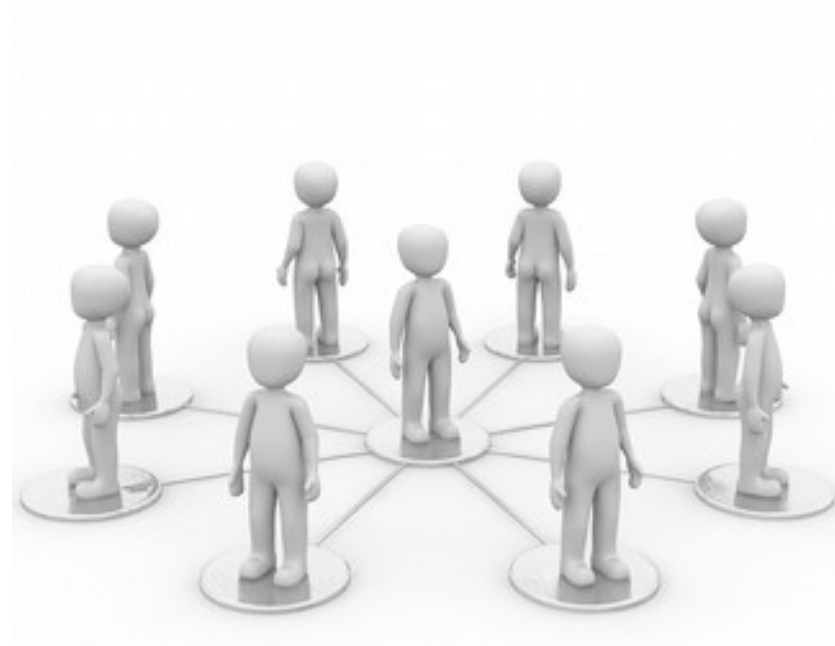
Prof. Dr. Martin Schütte, Gräfelfing



Die Organisation

Der HCC ist in den Regionen von **Deutschland** vertreten durch:

- **München: Peter Friederichs, Dipl.Psych.**
- **Rhein-Main: Dr. Jörg Thienemann (komm.)**
- **Hamburg: Armin Schubert**
- **Berlin: Mario Gust, Dipl.Psych. Dipl.Kfm.**



Vision

Wir stehen für eine **humane Unternehmensführung** mit der klaren Haltung, dazu beizutragen, eine **menschliche, empathische und sinnstiftende Unternehmenswelt** zu schaffen. Wir wollen, dass die Menschen mit ihrer Kreativität in eine gemeinsame und **nachhaltige Zukunftsgestaltung** in ihrem Arbeitsumfeld eingebunden werden.

Vision

Wir werden uns dafür einsetzen, dass in Führungspositionen sowie Vorstands- und Geschäftsführerpositionen Persönlichkeiten berufen werden, die diese **HCC-Führungsphilosophie leben**. Wir werden uns dafür einsetzen, dass diese Führungsphilosophie in die **Unternehmenskulturen** durch Prozesse und Systeme **konsequent integriert** wird.

Mission

- Der HCC schafft Standards für die Wertesteigerung des Humankapitals.
 - Der HCC **entwickelt und empfiehlt Bewertungsverfahren**
 - Der HCC führt Unternehmensvergleiche durch und veröffentlicht diese.
 - **Der HCC informiert Analysten und Wirtschaftsprüfer über diese Verfahren.**
 - Der HCC schult Experten in der Anwendung dieses Wissens zur besseren Gestaltung des Human Capital Managements.
- Der HCC informiert Personalverantwortliche und Führungskräfte durch Veranstaltungen und Veröffentlichungen über aktuelle Trends und Entwicklungen**

Definition des Human Capital

Was ist Humankapital?

Diese Definition war auch die Basis bei der Human-Potential-Index-Entwicklung mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2009)

Das **Humankapital** ist auf das gesamte Unternehmen bezogen
das Produkt aus 3 Dimensionen :

Dimension Person mit den Faktoren: Intellektuelles Potential/Motivationales Potential/Integratives Potential/Gesundheit

Dimension Prozesse mit den Faktoren:
Führung/Kooperation/Kommunikation/Change-Management/Unternehmenskultur

Dimension Systeme mit den Faktoren:
Unternehmensgrundsätze/Personalsysteme/HR-Funktion/Andere Unternehmensfunktionen.

Lit.: Human Capital Auditierung, Hg.: Peter Friederichs und Sascha Armutat

Zahlen, Daten, Fakten

Das volle Commitment der Mitarbeiter für ihr Unternehmen liegt bei 17%

Die globale Arbeitszufriedenheit von Mitarbeitern ist auf 72 % gestiegen

Gute Karrierechancen sehen 9%

Volle Jobsicherheit erleben 17%

Gute Entwicklungsmöglichkeiten sehen 9%

Vereinbarkeit von Familie und Beruf bewerten 16 % als gut

Angemessene Bezahlung bewerten 13% als voll vorhanden

43 % leiden unter Stress

Nur jede 3te Position ist mit einer Frau besetzt



Engagement

Der **HCC e.V.** tritt für eine **Unternehmensführung** ein, die:



...das Humankapital als strategischen Erfolgsfaktor Nr. 1 erkennt und ihm diesen Stellenwert faktisch und ordnungspolitisch einräumt

...den Wert des Humankapitals genauso wie andere Unternehmenswerte misst und Rechenschaft darüber ablegt

...die Entwicklung des Humankapitals zum Unternehmensziel macht und nachhaltige Maßnahmen durchführt, um dieses Ziel zu erreichen

Aufgaben

Plattform zur Durchführung und Weiterentwicklung einer HC-Unternehmensführung

Untersuchung der **Zusammenhänge** zwischen Unternehmenserfolg und Wert des HC

Empirische Untersuchungen zu den wichtigsten **Werttreibern** des Humankapitals

Strategien, Maßnahmen, Instrumente zur **HC-Steigerung**; **HC-Accounting** in der Bilanz

Integration der **HC-Bewertung** in die Arbeit der Analysten und Wirtschaftsprüfer

Benchmarking-Analysen und **Rankings** dt. Unternehmen mit dem HC-Index

Weiterbildung von Experten in allen Fragen der HC-Bewertung und Weiterentwicklung

Zusammenarbeit in **Netzwerken**, die sich ebenfalls mit dem Thema befassen

Expertise

**Forschung
und Entwicklung
neuer HC-
Methoden**

**HC-Bilanzierung
und Controlling**

**HC-Standards und
Instrumente in der
Praxis**

**Internationale HC-
Trends**

HC-Weiterbildung

**HC-Change-
Management und
org. Entwicklung**



Meilensteine

*Zertifizierte Ausbildung zum **Human Capital Auditor**

Zertifizierte Ausbildung in Kooperation mit INQA und DGFP e.V.

Insgesamt wurden 52 Auditoren ausgebildet und zertifiziert.

*Mitentwicklung des **Human Potential Index** „HPI“

Indikatoren Modell zur Bewertung des Human Capital zusammen mit dem Bundesarbeitsministerium und renommierten Wissenschaftlern und Unternehmen

***Human-Capital-Transparency-Monitor** „HCTM“

Bewertung der personalpolitischen Offenheit von Unternehmen

*Verleihung des **HCC Award** zum 10. Bestehen 2011

Öffentlichkeitsarbeit u.a.

*Offener Brief an Verbände, Politiker, Meinungsbildner und Persönlichkeiten

*Zahlreiche Vorträge und Präsentationen vor Institutionen und Verbänden

Meilensteine

***Weiterbildung/Praxis-Tagungen zu HC-Schwerpunktthemen**

Bisher 10 Tagungen und 52 Clubabende

***Arbeitskreise und Projekte zu Neue Arbeitswelten, Zusammenhang Wirtschaftlichkeit und Mitarbeiterförderung, New Work und Quick-Check Personal mit Prof. Dr. Hackl**

***Co-Innovationspartner von SAP AG/Research „ Prototyp/Projekt People Involvement“ mit Lufthansa, Deutsche Bahn, Bayer AG, Allianz , Great Place to Work, SAP AG u.a.**

***Verleihung des Preises „Humanpotenzial Förderndes Personalmanagement bei Great Place To Work/Deutschlands Bester Arbeitgeber 2014, 2015
Forschungsprojekte**

***Eigene Projekte und Unterstützung von Promotionen und Masterarbeiten**

Literatur

Auszug Literatur:

- **P.Friederichs/S.Armutat: Human Capital Auditing, Bertelsmann, 2/12**
- **M. Dürndorfer /P. Friederichs: Human Capital Leadership, Murmann-Verlag 2004:**
 - Die Human Capital Bewegung
 - Von der Vision zur politischen Umsetzung, P. Friederichs
 - Ökonomische Auswirkungen professioneller Führung, Prof. Dr. Frey et. al.
 - Messung des Human Capital Value, P. Friederichs
 - Der Employee-Value, P. Friederichs/A. Sattler
- **Prof. Dr. Benedikt Hackl/Gerpott: HR 2000, Personalmanagement für die Zukunft, Vahlen 2015**
- **Prof. Dr. Martin Schütte: Veröffentlichungen:**
 - Kosten sparen durch Personalabbau? (Personalführung 9/2009)
 - Humankapital messen und bewerten (Personalführung 4/2005)
 - Humankapital: kein Thema für die externe Berichterstattung und Corporate Governance? (Der Betrieb 34/2004)
- **Prof.Dr.Frey. et al.:**
 - Unternehmenserfolg durch ethikorientierte Unternehmenskultur und Führung U.Meier/ b.Sill Hrg. Führung, Macht, Sinn.
 - Hrsg.: Psychologie der Werte, Springer 2016

Kontakt und Mitgliedschaft

Kontakt:

Dipl. Psych. Peter Friederichs, Vorsitzender des Vorstandes
Alfonsstraße 1
D-85551 Kirchheim bei München
Fon: 089-90 19 95-46
Fax: 089-90 19 95-47
Mail: Friederichs@humancapitalclub.de
Home: www.humancapitalclub.de

Erwerb der Mitgliedschaft:

Mitgliederbeitrag: 120,00 EUR pro Jahr
Firmenmitgliedschaft nach Mitarbeiterzahl
ab 350,00 EUR/p.a.