

Die Gestaltung der Nachfolgeplanung mit SAP Talent Visualisation
by Nakisa (TVN)

Dem demografischen Wandel erfolgreich begegnen

Ausgangssituation

Das Thema Demografie wird seit längerem in sämtlichen Medien diskutiert. Die Wichtigkeit der Thematik ist unbestritten. Doch wie kann sich ein Unternehmen für den demografischen Wandel fit machen, welche fachlichen und technischen Anforderungen müssen beachtet werden und wie sollte das HR-IT-System zur Unterstützung des Wandels aussehen?

Unsere Bevölkerungsstruktur wird sich in den kommenden Jahrzehnten deutlich verändern. Daten des Statistischen Bundesamtes belegen, dass bis zum Jahr 2060 voraussichtlich

- die Gesamtheit der 20- bis 64-Jährigen von 49,7 auf 32,6 Mill.
- die Gesamtheit der 0- bis 19-Jährigen von 15 auf 10,1 Mill. zurückgehen wird.

Auswirkungen

Dies hat zur Folge, dass sich das Erwerbspersonenpotenzial deutlich verringern wird. Die

Altersgruppe der 20- bis 64-Jährigen, die auch das Erwerbspersonenpotenzial verkörpert, wird sich um ein Drittel verringern. Für die Arbeitgeber bedeutet das, dass zukünftig ein Drittel weniger Arbeitskräfte zur Deckung des Mitarbeiterbedarfs am Markt verfügbar ist. Die Altersgruppe der 0- bis 19-Jährigen verringert sich ebenfalls um ein Drittel. Es entsteht ein Mangel an potenziellem Nachwuchs in der Zukunft, um den auf dem Arbeitsmarkt gekämpft werden wird. Zeitgleich verändert sich das Verhältnis zwischen alten und jungen Menschen. Immer mehr Mitarbeiter des aktuellen Mitarbeiterbestandes werden in den Ruhestand gehen, offene Stellen hinterlassen, und wertvolles Know-how wird das Unternehmen verlassen. Diese Entwicklung birgt zahlreiche Risiken für die Unternehmen in sich. Besonders gravierend sind der drohende Know-how-Verlust und das parallel bestehende Risiko, in der Ersatzbeschaffung auf dem zukünftig hart umkämpften Arbeitsmarkt zu scheitern. Der effiziente Betriebsablauf könnte durch diese Entwicklungen in Gefahr geraten.

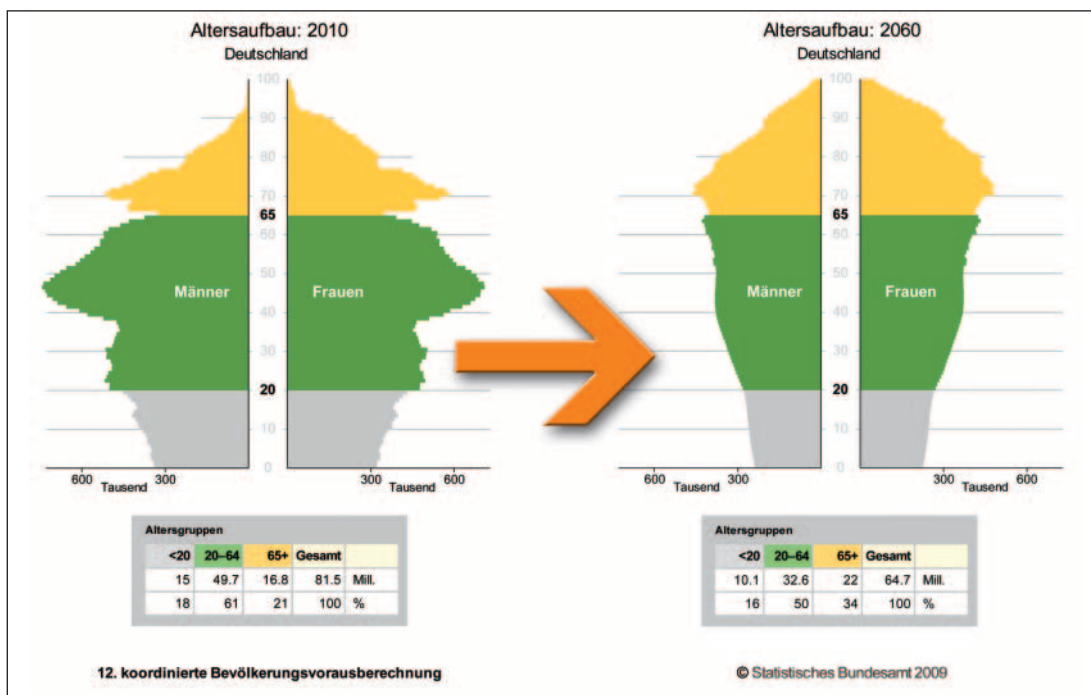


Abb. 1: Altersaufbau 2010 und 2060 im Vergleich – Quelle: Statistisches Bundesamt

Fahren



Autor:
Thomas Meis,
 Consulting Manager für
 HR Analytics BI,
 E-Mail: thomas.meis@
 roc-group.com



Autor:
Roman Seeberger,
 Consulting Manager für
 Talentmanagement,
 E-Mail: roman.seeberger@
 roc-group.com

Wandel im Personalwesen notwendig

Zielsetzung des HR-Managements im Rahmen des demografischen Wandels ist es daher, dem drohenden Fachkräftemangel durch eine entsprechende frühzeitige Aufstellung und Ausrichtung des Unternehmens entgegenzuwirken.

Notwendige Voraussetzung hierfür ist, dass ein ganzheitliches HR-Management geschaffen wird und die unterschiedlichen HR-Prozesse entsprechend aufeinander abgestimmt werden. Hierbei sind die folgenden Punkte von besonderer Bedeutung:

- **Schlüsselpositionen:** Die für das Unternehmen wichtigen Schlüsselpositionen müssen identifiziert werden. Dies sind vor allem die Stellen, die bei Nichtbesetzung zu Risiken im Geschäftsablauf führen.
- **Talente:** Die für das Unternehmen besonders wertvollen Mitarbeiter müssen identifiziert, gefördert und an das Unternehmen gebunden werden. Leistungsgerechte Vergütung und eine fundierte Karriere- und Nachfolgeplanung sind hier die wichtigsten Werkzeuge.
- **Kompetenzen:** Ein umfassendes und zielgerichtetes Kompetenzmanagement hilft, existierende Mitarbeiter aus- und aufzubauen. Dafür ist es notwendig, die vorhandenen und benötigten Kompetenzen und Qualifikationen zu kennen und diese richtig einsetzen und ausbauen zu können.
- **Arbeitsmarkt:** Im Kampf um die Talente wird es immer wichtiger, die Wahrnehmung des Unternehmens am Arbeitsmarkt zu fördern und seine Attraktivität als Arbeitgeber zu stei-

gern. Möglichkeiten sind hier gezieltes Personalmarketing, eine marktgerechte, leistungsorientierte Vergütung und eine effiziente Personalbeschaffung.

- **Ausbildung:** Am Arbeitsmarkt fehlende oder für das Unternehmen nicht verfügbare Qualifikationen und Ausbildungen müssen identifiziert werden und gezielte Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen entwickelt oder Kooperationen mit Weiterbildungsinstituten eingegangen werden.

Eine Nichtbeachtung all dieser Faktoren kann letztendlich zur Gefährdung von Geschäftszielen führen (z.B. nicht besetzte Schlüsselpositionen; fehlende Talente, die als Leistungsträger und Umsatzträger des Unternehmens unverzichtbar sind; fehlende Qualifikationen, um auf Markterfordernisse reagieren zu können).

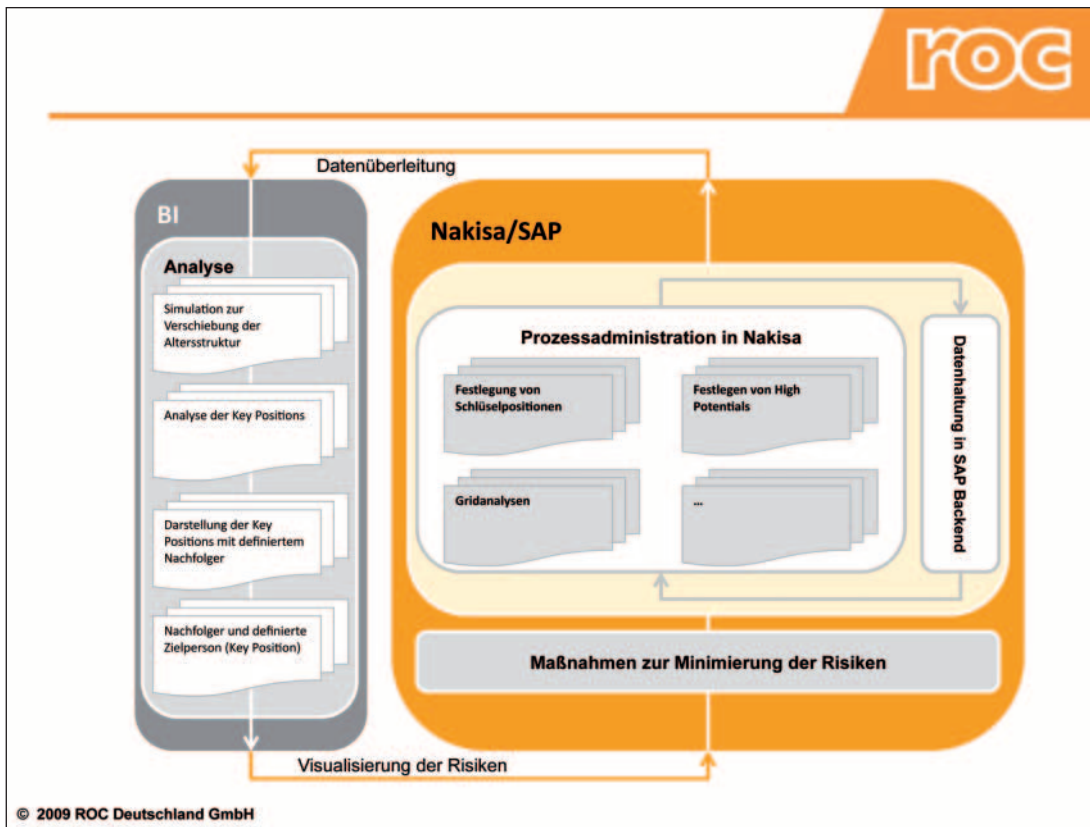
Unterstützung durch HR-IT-Systeme

Die technische Unterstützung der HR-Prozesse im Rahmen eines ganzheitlichen Personalmanagements kann in einem Unternehmen folgendermaßen aufgebaut werden (siehe Tabelle 1).

NAKISA stellt dabei ein Add-on zur Visualisierung und Bearbeitung von Daten aus einem SAP HCM-System dar. Über die grafische Aufbereitung der Daten können Pflegeaktivitäten im Bereich der Nachfolgeplanung intuitiv auf einer für den Personaler ansprechenden Oberfläche erfolgen. Wie das Zusammenspiel der richtigen Technologien erfolgen kann, soll am Beispiel

Prozesssicht	Schlüsselpositionen	NAKISA	Identifikation und Kennzeichnung von Schlüsselpositionen
	Talente	NAKISA	Pflege der Talente und Durchführung der Nachfolgeplanung
		Performance Management	Identifikation von Leistungsträgern und High-Performern
	Kompetenzen	Competence Management Learning Solution	Identifizierung der vorgehaltenen und gefährdeten Qualifikationen Schließung von Kompetenzlücken
	Arbeitsmarkt	eRecruiting	Effiziente Unterstützung des Personalbeschaffungsprozesses
	Weiterbildung	Learning Solution Veranstaltungsmanagement	Planung und Verwaltung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen
Analysesicht		SAP BI HCM (Business Warehouse)	Multidimensionale Auswertungen Simulationen Zukunftsbetrachtungen Data-Mining

Tab. 1: Handlungsfelder und technische Unterstützung; Quelle ROC



ROC

ROC, als ein führendes Unternehmen in den Bereichen HCM-Management- und Technologieberatung, gehört zu den erfahrensten Anbietern von SAP-Beratung. ROC ist seit Jahren strategischer Servicepartner der SAP.

ROC Deutschland GmbH
 Otto-Hahn-Straße 1c
 69190 Walldorf
 Tel.: 0 62 27 / 38 49 30
 Fax: 0 62 27 / 38 49 31
 www.roc-group.de

Abb. 2: Zusammenspiel SAP TVN und SAP BI

der Nachfolgeplanung verdeutlicht werden (siehe Abbildung 2).

Innerhalb der Prozessadministration können alle relevanten Daten wie z.B. Festlegung von Schlüsselpositionen, High Potentials, potenzielle Nachfolger etc. mithilfe des NAKISA Frontends gepflegt werden. Über die Verbindung des NAKISA Frontends mit dem SAP HCM-System werden diese Daten in den entsprechenden SAP HCM-Applikationen (z.B. Personaladministration, Organisationsmanagement) gespeichert und zur weiteren Analyse an das HCM BI-System übergeleitet. Dort können beispielsweise folgende Analyseschritte stattfinden:

- Auswertung des grundsätzlichen Ersatzbedarfs über Simulation der Altersstruktur (oder mitarbeiterinitiierte Fluktuation) für bestimmte Schlüsselpositionen
- Risikoanalysen aufgrund fehlender Nachfolgeregelungen
- Risikoanalysen aufgrund mehrfacher Zuordnung von Nachfolgern

Die Ergebnisse der Analysen werden in Form von Berichten und einer grafischen Aufbereitung den Prozessverantwortlichen und dem HR-Controlling zur Verfügung gestellt. Entsprechend kann innerhalb des Nachfolgeprozesses gegen-

gesteuert werden, um dem Risiko einer potenziellen Nichtbesetzung entgegenzuwirken. Dieser Regelkreislauf wird zyklisch wiederholt, und dadurch kann dem demografischen Wandel begegnet werden. Grundvoraussetzung dafür ist, dass Prozesse und Systeme integriert betrachtet und gestaltet werden, dass alle HR-Prozesse ganzheitlich betrachtet werden, dass eine angemessene Unterstützung durch IT-Technologien erfolgt und ein umfassendes HR-Controlling auf strategischer & operativer Ebene stattfindet.