

# Effektive Verwaltung von Vakanzen

## Behalten Sie die richtigen Kennzahlen im Blick!

Workforce Management umfasst zahlreiche Teilbereiche, viele Stränge kommen hier zusammen. Vermutlich kommt Ihnen bei diesem Begriff zunächst die Verwaltung aller Arbeitskräfte und deren sinnhafte Zuteilung zu Projekten und Aufträgen in den Sinn. Hier gibt es eine Vielzahl an Kennzahlen (KPIs), die zu beachten sind, wie etwa Headcount, Budget, FTEs oder Urlaubszeit. Workforce Management kann aber auch die Verwaltung von Vakanzen beinhalten, ein nicht zu vernachlässigendes Thema! Denn diese unbesetzten Positionen – sei es aktuell oder zukünftig – beeinflussen maßgeblich die Handlungsfähigkeit und den Erfolg eines Unternehmens und müssen deshalb stets im Auge behalten werden. Im Folgenden möchten wir Ihnen zeigen, welche Kennzahlen besonders hilfreich sind, um Vakanzen zu verwalten, und warum ihre Visualisierung solch ein wertvolles Werkzeug ist.

Die grafische Aufbereitung von Daten kann das Treffen wichtiger Entscheidungen enorm erleichtern – das ist kein Geheimnis. Der Erfolg von Dashboard-Ansichten oder Big-Data-Visualisierungen quer über alle Branchen und Anwendungsfälle hinweg spricht für sich. KPIs und ihre eventuellen Abhängigkeiten untereinander werden so viel leichter verstanden, langes Suchen bleibt erspart.

### Wichtige Kennzahlen beim Verwalten von Vakanzen

Das trifft auch zu, wenn es um die Verwaltung von offenen Positionen geht. Dabei spielen verschiedene Kennzahlen eine Rolle, und nur wenn man sie gemeinsam betrachtet, kann man die strategisch sinnvollste Entscheidung für das Unternehmen treffen. Hier ein paar Vorschläge, wobei diese im Einzelfall natürlich erweitert werden können:

#### Die Anzahl aller aktuellen Stellen

Hinter dieser Zahl steckt die Frage: Wie stark sind wir eigentlich aktuell aufgestellt? Immer eine wichtige Information, auf Basis derer neue Erkenntnisse gemacht und weitere Entscheidungen getroffen werden können.

#### Aktuelle Vakanzen

An dieser Stelle kommen wir dem Thema schon näher: Nachdem wir wissen, wie groß unsere Organisation bzw. eine bestimmte Organisationseinheit ist, ist es nun an der Zeit, herauszufinden, wie viel Arbeitskraft uns im Moment fehlt. Wie stehen sich besetzte Stellen und Vakanzen im Verhältnis gegenüber? Wo genau im Unternehmen befinden sich die offenen Positionen?



#### Zukünftige Vakanzen

Mithilfe der Visualisierung von zukünftig freiwerdenden Positionen sind Organisationen in der Lage, sich rechtzeitig auf Personalveränderungen einzustellen. Von dieser frühzeitigen Vorbereitung profitiert die Nachfolgeplanung ungemein. Besonders dann, wenn der passende Nachfolger bereits im Unternehmen arbeitet und so kostspielige Bewerbungs- und Onboarding-Verfahren erspart bleiben.

Neben der Visualisierung solcher Positionen an sich könnte zusätzlich noch eine Art Countdown dargestellt werden, welcher die Anzahl der Tage bis zum Freiwerden der Stelle anzeigt. So ist auf einen Blick zu erkennen, wie bald mit den Vorbereitungen für die Neubesetzung begonnen werden muss.

#### Kritische Vakanzen

Die diversen Positionen eines Unternehmens haben unterschiedliche Funktionen und werden unterschiedlich gewichtet. Einige gelten dabei unter Umständen sogar als Schlüsselpositionen, da ihnen besondere Zuständigkeiten und Bedeutungen für die Organisation zugeschrieben werden. Sind diese Stellen vakant, besteht deshalb die Möglichkeit, sie als „kritisch“ hervorzuheben.

Ein offensichtliches Beispiel für eine Schlüsselposition ist eine Führungsposition. Diese sollte unbedingt als kritisch kategorisiert werden, wenn eine Vakanz droht, da ihr ein großes Maß an Verantwortung zugeschrieben wird und andere Kollegen direkt an sie berichten. Auch weil Mitarbeiter nicht auf gute Führung

und Unterstützung verzichten sollen, kann es hilfreich sein, visuell auf offene Managerstellen hinzuweisen.

**Das Alter einer Vakanz**

Eine weitere interessante Kennzahl ist das Alter einer Vakanz. Sie zeigt an, wie lange eine Stelle bereits unbesetzt ist. Warum das wichtig ist? Weil es auf etwas aufmerksam macht: Es könnte ja sein, dass es zu viele Stellenangebote für zu wenig Suchende gibt. Wenn Sie sich in Ihrer Branche umhören, fällt es da anderen Unternehmen genauso schwer, jemanden für das Consulting/den Vertrieb/die Software-Entwicklung etc. zu finden? Oder aber, es ist ein Hinweis darauf, dass Ihre Recruiting-Strategie überdacht werden muss. Vielleicht kommt die Botschaft nicht an oder sie landet nicht an der richtigen Stelle?

Die Visualisierung des Alters hilft außerdem dabei, zwischen jungen und älteren Vakanz zu unterscheiden und in der Folge besser zu priorisieren, welche Stellenausschreibung mehr Aufmerksamkeit benötigt: Muss die erst seit wenigen Tagen vakante Position bereits so stark beworben werden wie die Stelle, für die Sie bereits seit mehreren Monaten einen Nachfolger bzw. eine Nachfolgerin suchen?

**Visualisierungsmöglichkeiten**

Nachdem wir jetzt ein paar KPIs festgesteckt haben, die auf wichtige Aspekte in der Verwaltung von Vakanz hinweisen, kommen wir jetzt zur Frage: Wie lassen sich diese Kennzahlen nun am besten visualisieren? Nachfolgend ein paar Ideen.

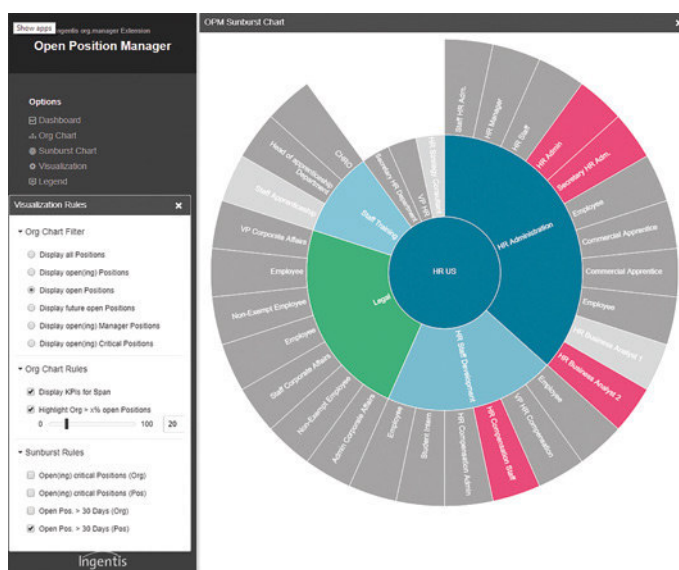
**Dashboards & Big Data**

Dashboard- und Big-Data-Ansichten sind perfekte Tools, um große Datensätze kompakt darzustellen. Wenn es Ihnen erst einmal darum geht, einen groben Überblick über alle unternehmensweiten Vakanz zu gewinnen, könnte sich die Aufarbeitung von Big Data mithilfe des Sunburst-Charts eignen.



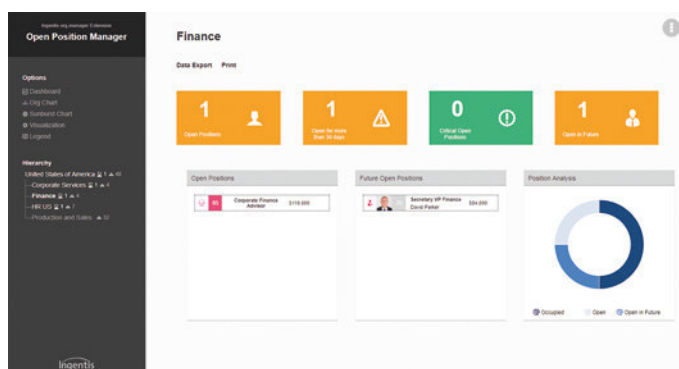
Dabei ist die hierarchisch gesehen höchste Ebene in der Mitte verankert. Alle weiteren Organisationseinheiten fächern sich Ebene für Ebene um das Zentrum. Mithilfe von Visualisierungsregeln kann nun hervorgehoben werden, in welchen Bereichen es Vakanz gibt und wie alt diese sind. Farbcodierungen sind darüber hinaus eine Möglichkeit, um die oben erwähnten kritischen Vakanz zu markieren.

Im folgenden Screenshot sind die vollbesetzten Organisations-einheiten grün eingefärbt, solche mit Vakanz sind blau – je mehr Vakanz, umso dunkler die Farbe. Rote Flächen stehen für Bereiche, in denen Vakanz bereits eine gewisse Zeit bestehen und einen definierten Schwellenwert, z.B. 60 Tage, überschritten haben.



Sollten Sie Ihre Recherche zunächst auf eine bestimmte Organisationseinheit ausrichten wollen, macht ein Dashboard Sinn. Besonders dann, wenn Fragen im Raum stehen wie: Bestehen in einem bestimmten Bereich, z.B. „Finance“, Vakanz? Wie viele gibt es aktuell, und wie alt sind diese bereits? Stehen bald weitere Exits an, eventuell sogar bei einer Schlüsselposition?

Der folgende Screenshot zeigt, wie Sie mit einer Dashboard-Ansicht in wenigen Sekunden Antworten auf diese Fragen finden können.

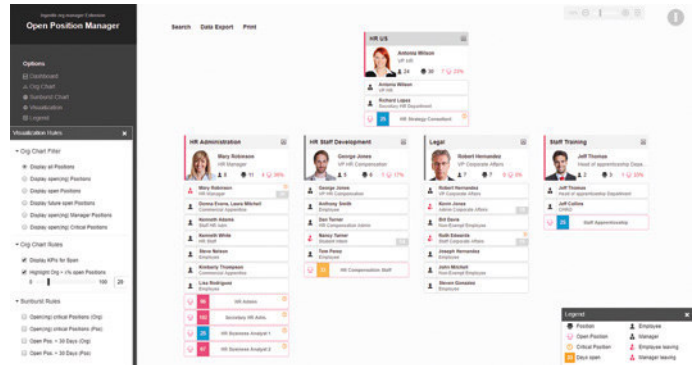


Beide Tools, die Big-Data- und die Dashboard-Ansicht, stehen Ihnen in unserer Software Ingentis org.manager zur Verfügung. Die Datenquelle für die Visualisierungen kann dabei beispielsweise Ihr HR-System, eine Excel-Liste oder eine Datenbank sein. Prinzipiell ist jede Art von Datenquelle kompatibel mit org.manager. Einzige Voraussetzung für die korrekte Visualisierung ist die Pflege aller notwendigen Rohdaten in der jeweiligen Quelle. So muss etwa eine unbesetzte Stelle hinterlegt oder beispielsweise zur Hervorhebung von kritischen Stellen das Attribut „kritisch“ abgespeichert und mit den entsprechenden Positionen verknüpft sein. Die Kennzahlen selbst können aber dann im org.manager definiert werden.

### Kennzahlen direkt im Organigramm

Die Hauptfunktion von org.manager ist die automatisierte Erstellung von Organigrammen. Und damit kommen wir zu einer weiteren Möglichkeit, Kennzahlen zu visualisieren. Indem man ein Organigramm mit grafisch aufgearbeiteten KPIs kombiniert, gewinnt man ein besseres Verständnis von Vakanzen über die Firmenhierarchie verteilt. Dabei können diese Schlüsselkennzahlen sich auf Führungsspannen, Organisationseinheiten, Bereiche oder Kostenstellen beziehen. In einer solchen Visualisierung ist zum Beispiel auch der oben erwähnte Vakanz-Countdown passend untergebracht.

Wie im nachfolgenden Screenshot erkennbar, eignet sich im Organigramm ebenfalls der Einsatz von Farbcodes mithilfe von Visualisierungsregeln. In diesem Fall wird die Dauer von Vakanzen in den Farbschritten Blau, Gelb und Rot hervorgehoben.



Die beschriebenen Szenarien sind inspiriert von org.manager-Kunden unterschiedlicher Firmengrößen und konnten dort bereits einige Abläufe optimieren. Die Visualisierungsmöglichkeiten sind jedoch nicht auf oben genannte Beispiele begrenzt und individuell anpassbar.

Kern der KPI-Visualisierung bleibt jedoch immer, dass Sie in kürzester Zeit die Antworten auf Ihre Fragen finden und anhand dessen sinnvolle Entscheidungen treffen können. So behalten Sie die Kontrolle über aktuelle und zukünftige Vakanzen und Ihrer Organisation droht keine Einschränkung in der Handlungsfähigkeit.

**JENNIFER UTLEY,**

Marketing & PR Manager, Ingentis Softwareentwicklung GmbH, [www.ingentis.com](http://www.ingentis.com)