

## bei der Versicherungskammer Bayern

### Das Organigramm als Risiko-Cockpit bei der Versicherungskammer Bayern

Unbesetzte Schlüsselpositionen können einen erheblichen Schaden im Unternehmen anrichten. Die Versicherungskammer Bayern setzt deshalb auf ein übersichtliches Risiko-Cockpit, das folgende Fragen beantwortet: Wie viele Risikostellen hat eine Abteilung? Wie lässt sich das Risiko reduzieren? Welche Maßnahmen sind dafür notwendig und wurden bereits durchgeführt? Der Versicherungskonzern bildet mit dem Ingentis org.manager seine Risikoinformationen direkt im Organigramm ab und identifiziert so systematisch die Risiken von Schlüsselpositionen. Auch Maßnahmen zur Know-how-Sicherung und deren Bearbeitungsstand werden angezeigt. Personalverantwortliche können dadurch schnell erkennen, wo Personalressourcen intensiviert werden müssen. Das Gesamtverständnis von Risiko im Unternehmen wird erheblich gesteigert. Die Vorteile des Risiko-Cockpits: Transparenz, Planungssicherheit und strukturierteres Arbeiten.



Ein Stück Sicherheit.

#### Ziele und Anforderungen

- Abbildung von Risiko-Kennzahlen im Organigramm
- Visualisierung des HR-Risikoprozesses
- Identifikation von Risikostellen
- Anzeige von Maßnahmen im Organigramm

#### Der Kunde

Mit 15 Versicherungsunternehmen und drei starken Regionalmarken (Versicherungskammer Bayern, SAARLAND Versicherungen, Feuerversicherungswest Berlin Brandenburg) ist der Konzern VKB der „Versicherer der Regionen“.

#### Die Anforderungen

Seit 2006 bildet die Versicherungskammer Bayern mit dem Ingentis org.manager Informationen von rund 7.500 Mitarbeitern im Organigramm ab. Nun sollten Risiko-Kennzahlen im Organigramm angezeigt werden, um so den HR-Risikoprozess zu visualisieren. Es galt, das Verlustrisiko von Mitarbeitern innerhalb verschiedener Altersstufen abzubilden, potenzielle

#### Der Lösungsansatz

Zunächst wurde die Abbildung passender Risiko-Kennzahlen im Organigramm geplant. Als Datengrundlage dient das HR-System PeopleSoft und Excel-Listen, in welche die Führungskräfte regelmäßig Risikoinformationen einpflegen. Das Ergebnis kann sich sehen lassen: ein tagesaktuelles Risiko-Cockpit sorgt für mehr Transparenz, Planungssicherheit und strukturierteres Arbeiten.



Risikostellen zu identifizieren und Maßnahmen im Organigramm anzuzeigen. Das Konzept des Risiko-Cockpits kam von Nova.Personalentwicklung aus Dortmund. Das Ingentis Partnerunternehmen hatte bei der Versicherungskammer Bayern das Risikomanagement etabliert und wollte nun die Informationen im Ingentis org.manager abbilden.

Der Ingentis org.manager bildet die Risiko-Kennzahlen, wie beispielsweise die Anzahl von Risikostellen, kumuliert im Organigramm ab. Verschiedene Unternehmensbereiche lassen sich so miteinander vergleichen. In einer Mitarbeiterliste unterhalb des Organigramms (Abb.1) werden der Mitarbeitername, das voraussichtliche Austrittsdatum, der Risikotyp und die Risikostelle (ja/nein) einblendbar.

| Vorname  | LASTNAME | Personalnummer | Risikostelle ja/nein | Renteneintritt in Jahren | vorauss. Renteneintritt |
|----------|----------|----------------|----------------------|--------------------------|-------------------------|
| Brigitte | Muster   | 363            | ja                   | 6                        | 30.11.2016              |
| Andrea   | Muster   | 359            | ja                   | 9                        | 31.01.2017              |
| Karsten2 | Muster   | 17             | nein                 | 22                       | 30.09.2037              |
| Monika   | Muster   | 19             | nein                 | 23                       | 31.10.2038              |
| Jochen   | Muster   | 22             | nein                 | 29                       | 28.02.2045              |

Abb.1: Beispiel für Mitarbeiterliste unterhalb des Organigramms

## Folgender Risikoprozess wurde ins Organigramm integriert (Abb. 2):

### 1. Risikoidentifikation

Im Bereich der Risikoidentifikation können Personaler die Anzahl von Risikostellen einsehen. Dafür bewerteten Führungskräfte zuvor Schlüsselpositionen anhand von Risikokriterien. Beispiele für Risikokriterien sind der Verlust an spezifischem Fach- und Erfahrungswissen, qualitative Beeinträchtigungen oder negative Einflüsse auf die Kundenzufriedenheit.

### 2. Risikoanalyse

In diesem Risikobereich werden Stellen- und Mitarbeiterinformationen gekoppelt und Risikoklassen abgebildet. Folgende Fragen werden beim Blick ins Organigramm beantwortet: Wie viele potenzielle Risiko-Mitarbeiter gibt es und wann werden diese das Unternehmen verlassen? Wo liegen davon unabhängige Risikofaktoren, wie beispielsweise das Abwerben oder der Wechsel von Mitarbeitern? Für welche Stelle gibt es keinen Stellvertreter?

### 3. Risikohandhabung

Ziel der Risikohandhabung ist es, Risikostellen und Kopfmonopole zu reduzieren. Hier wird die Frage beantwortet, für wie viele und welche Mitarbeiter Know-how-sichernde Maßnahmen relevant sind. Es wird angezeigt, ob ein Wissenstransfer, Führungskräfteinterview oder andere Maßnahmen zur Know-how- und Wissenssicherung notwendig sind. Im Führungskräfteinterview schätzt die Führungskraft unverzichtbares Know-how seiner Mitarbeiter ein. Darüber hinaus wird abgebildet, ob die Maßnahmen im Rahmen der Risikohandhabung auch durchgeführt wurden und wirksam waren. Personaler können zudem überprüfen, wie viele

**„Mit der intuitiven Bedienung des Ingentis org.managers können wir uns sehr schnell auch in größeren Risiko-Organigrammen bewegen. Die Know-how-Risikolage erschließt sich auf einen Blick.“**

Andreas Pfahl, Abteilungsleiter Personalbetreuung  
1PA01, Versicherungskammer Bayern

| Richtlinien                               |               |              |
|---|---------------|--------------|
| <b>Risikoidentifikation</b>               | <i>nur OE</i> | <i>ab OE</i> |
| Anzahl Mitarbeiter gesamt:                | 7             | 7            |
| Anzahl Risikostellen:                     | 2             | 2            |
| Anzahl keine Risikostellen:               | 5             | 5            |
| Anzahl noch nicht qualifizierter Stellen: | 0             | 0            |
| <b>Risikoanalyse</b>                      |               |              |
| <b>Demografie</b>                         | <i>nur OE</i> | <i>ab OE</i> |
| n < 1 Jahr:                               | 1             | 1            |
| 1 Jahr < n < 3 Jahre:                     | 1             | 1            |
| 4 Jahre < n < 6 Jahre:                    | 0             | 0            |
| n > 6 Jahre:                              | 0             | 0            |
| <b>Ungeplante Ereignisse</b>              | <i>nur OE</i> | <i>ab OE</i> |
|   | 0             | 0            |
| <b>Risikohandhabung</b>                   |               |              |
| <b>Screening / Wissenstransfer</b>        | <i>nur OE</i> | <i>ab OE</i> |
| Wissenstransfer moderiert:                | 1             | 1            |
| Wissenstransfer moderiert abgeschlossen:  | 0             | 0            |
| Selfservice:                              | 0             | 0            |
| Selfservice abgeschlossen:                | 0             | 0            |
| andere Maßnahmen:                         | 0             | 0            |
| andere Maßnahmen abgeschlossen:           | 0             | 0            |
| Keine Maßnahmen notwendig:                | 0             | 0            |
| Screening noch offen:                     | 1             | 1            |

Abb.2: Beispiel für Risikobereiche einer Abteilung

Transferprozesse aktuell im Unternehmen laufen.

### Ausblick

Mit der Einführung der neuen Ingentis org.manager Version werden die abgebildeten Risikobereiche des HR-Risikoprozesses mit weiteren Informationen ausgestattet, die sich per Dropdown ansteuern lassen. So wird das HR-Risiko-Cockpit noch kompakter und flexibler navigierbar. Weiteres Highlight: die Führungskräfteinterviews sind zukünftig direkt mit den Ergebnissen verlinkt. Personaler können diese schnell und einfach über das Risiko-Cockpit aufrufen.

### Das Ergebnis überzeugt:

- Tagesaktuelles Risiko-Cockpit
- Abbildung der Risikobereiche im Organigramm
- Mitarbeiterlisten mit Details
- Vergleich verschiedener Unternehmensbereiche möglich
- Vollautomatische Datenübernahme aus PeopleSoft und Excel

**Haben wir Ihr Interesse wecken können? - Dann nutzen Sie doch unseren Trial-Service!**

Gerne demonstrieren wir Ihnen das gesamte Ingentis org.manager Leistungsspektrum. Von der Online-Demo bis hin zur Begleitung bei der Installation unserer Test-Version bei Ihnen. Auf Wunsch auch mit Ihren Echtdateien - selbstverständlich kostenlos und unverbindlich!

#### Mehr Informationen...

erhalten Sie entweder auf unserer Website [www.ingentis.de](http://www.ingentis.de) oder über unsere Service-Hotline unter: **+49 (0) 911 98 97 59 - 0.**

#### Ingentis Softwareentwicklung GmbH

Raudtner Str. 7  
90475 Nürnberg  
Tel: +49 (0)911 98 97 59 - 0  
E-Mail: [mail@ingentis.com](mailto:mail@ingentis.com)

