

WO LEISTUNG

ZUFRIEDENHEIT TRIFFT

Individuelles Wissen abstrahieren

mit geno.HR-Personalmanagement



Grafschafter
Volksbank eG

Die Grafschafter Volksbank eG führt in ihrer neuen Personalmanagementsoftware geno.HR Daten aus bisher verteilten Quellen an zentraler Stelle zusammen. Dies schafft Transparenz im HR-Wesen und ermöglicht eine strategische Personalplanung.



Gerd Hartwig,
Leiter Personalmanagement

Gestern Sachbearbeiter und Lohnzettel, heute Ressourcenmanagement, Online-Recruiting und Employee Experience – wie sich das Rollenbild des Personalers im Laufe der Zeit verändert hat, zeigt sich schon im Vokabular, beobachtet Gerd Hartwig, Leiter Personalmanagement der Grafschafter Volksbank eG in Nordhorn. „Im HR-Wesen muss man heute viel mehr Know-how mitbringen“, konstatiert der Diplom-Bankbetriebswirt.

„Weil der Strang von Recruiting über Personalsachbearbeitung und -entwicklung bis hin zu Führungskräftebegleitung und Ressourcenmanagement reicht, versteht heute jeder etwas anderes unter Personalarbeit. Das stellt neue Anforderungen an die Unternehmenskultur. Personalarbeit findet nicht mehr nur in Personalabteilungen statt, sondern immer stärker auch im Führungskräftebereich.“

Digitalisierung als Methodik

Die Digitalisierung hilft, mit dieser Dezentralisierung und der wachsenden Individualisierung umzugehen. In der Grafschafter Volksbank eG manifestiert sie sich im Einsatz der Komponente Personalmanagement der geno.HR-Suite, die von der Peras GmbH speziell für Genossenschaftsbanken entwickelt wurde. Durch den Einsatz von geno.HR-Personalmanagement ist die Bank in der Lage, auf die einzelnen Beschäftigten mit ihren jeweiligen Bedürfnissen und ihrer Sozialstruktur individuell einzugehen.

Als Gerd Hartwig im September 2019 von der Volksbank Oldenburg eG nach Nordhorn kam, gab es dort für das gesamte Personalmanagement keine durchgängige Software. Lediglich die Entgeltabrechnung inklusive Personaladministration wurde bereits mit geno.HR-Basis erledigt, einem von Peras auf die Belange der Genossenschaftsbanken hin zugeschnittenen SAP-System für die Entgeltabrechnung. Die übrigen Belange des Personalmanagements wurden mit verschiedenen einzelnen Softwarelösungen abgebildet. Seine guten Erfahrungen mit geno.HR in Oldenburg veranlassten den Personalleiter, geno.HR-Personalmanagement auch an der neuen Wirkungsstätte rasch einzuführen.

Grundlage dafür ist die Abbildung der Aufbauorganisation der Bank in geno.HR-Basis. Sie gliedert die bankeigenen Aufgabenbereiche, bestimmt Stellen und Abteilungen und steuert Workflows im Rahmen korrekt zugeordneter Genehmigungen, Aufgaben und Informationen. Der erste Schritt bei der Einführung von geno.HR-Personalmanagement war dann die Zusammenführung von Informationen. In jeder Volksbank gibt es aufgrund der zum Teil langen Zugehörigkeit der Beschäftigten ein hohes Wissensmanagement-Potenzial. Viele Informationen finden sich in verteilten Dateiablagen. Die neue Software ermöglicht es der Bank, das



individuelle Wissen zu abstrahieren und in eine Basis zu überführen, die allen Entscheidungsträgern zugänglich ist. Langjährige Beschäftigte in diesen Prozess einzubinden und sie zu überzeugen, ihr bisheriges „Herrschaftswissen“ zur Verfügung zu stellen, ist dafür essenziell.

Rolle der Führungskraft wird runder

Wissen dorthin zu bringen, wo die Entscheidungen fallen, ist zum Beispiel für die Personalentwicklung wichtig. Die verantwortliche Person (Führungskraft/Peoples Coach) braucht für zielgerichtete Entwicklungsmaßnahmen bestimmte Informationen: Welche Anforderungen bringt eine Stelle mit, welche Qualifikationen bzw. Schulungen hat der dort Beschäftigte bereits, welche Möglichkeiten der konkreten Weiterbildung stehen überhaupt zur Verfügung? „Also nicht einmal im Jahr nachblättern, was der Seminar-katalog so hergibt“, sagt Gerd Hartwig, „sondern Personalentwicklung gezielt und kontinuierlich angehen.“ In geno.HR-Personalmanagement können Stellen- und Anforderungsprofile als Basis hinterlegt werden. Die Führungskraft hat alle Informationen an zentraler Stelle und kann anhand dessen entscheiden, was an Personalentwicklung

erforderlich ist und welche Maßnahmen zur Verfügung stehen. Noch während des Qualifikationsgesprächs kann man den aktuellen Stand der Weiterentwicklung nachsehen und wie die letzten Besprechungen verlaufen sind. Ohne eine Personalmanagementsoftware wären erst aufwändige Nachfragen bei der Personalabteilung erforderlich. Mit geno.HR-Personalmanagement ist die Führungskraft autark, „ihre Rolle wird runder“, wie es Personalleiter Hartwig formuliert. Zielgerichtete Weiterbildung motiviert zudem die Angestellten und festigt die Unternehmensbindung.

Automatisiertes Prozessmanagement ist eine weitere Grundfunktion von geno.HR-Personalmanagement. Hier geht es um workflowgesteuerte Abläufe durch digitalen Schriftverkehr, papierloses Erfassen, Verwalten und Verteilen von Informationen sowie dezentrales Bearbeiten von Formularen, Checklisten, Arbeitsanweisungen etc. und deren Integration in ein Unternehmenshandbuch. In Nordhorn steht dieser Schritt noch bevor. Bislang liefen Personalprozesse auf Zuruf, individuell und auf Basis von E-Mails. Davon will Personalleiter Hartwig weg und hin zu linearen, vordefinierten Strukturen.

Prozesssicherheit bei der Personalbeschaffung

Bei der Personalbeschaffung etwa: Dort führt die Führungskraft, wenn sie eine neue Stelle benötigt, traditionell viele individuelle Einzelgespräche, aus denen letztlich ein Beschluss resultiert und das Recruiting startet. Mit geno.HR-Personalmanagement findet der ganze Vorgang generisch aus dem System heraus statt. Ausgehend von der bestehenden Aufbauorganisation und weiteren Rahmendaten wird eine neue Stelle beantragt, der Antrag geht zum Entscheidungsträger. Dieser kommentiert bzw. genehmigt ihn, es geht weiter in die Personalorganisation, wo die Stelle angelegt wird und das Recruiting startet.

Dadurch gewinnt die Volksbank viel Zeit und auch Konkretisierung, weil Rahmendaten eindeutig fixierbar sind. Bei Stellenausschreibungen und beim Onboarding sind gerade

im Bankbereich viele formale Details und Vorschriften zu beachten. Je individueller der Prozess ist, desto schneller vergisst man deshalb etwas. Eine automatisierte Ablaufsteuerung bei der Personalbeschaffung, die in linearen Strukturen abläuft, verhindert dies. geno.HR-Personalmanagement unterstützt in der Folge auch den Recruitingprozess und ermöglicht Onlinebewerbungen auf der Webseite der Volksbank. Der „Bewerber CHECK-IN“ ist die Schnittstelle zur Homepage, die regelt, wie die Bewerberdaten intern administriert werden und wie Kommunikation stattfindet – für Personalleiter Hartwig ein geniales Tool.

Seminarteilnahme besser planen

Kurz vor der Einführung in der Grafschafter Volksbank eG steht auch das Modul Veranstaltungsmanagement von geno.HR-Personalmanagement. Wer sich für ein

Standardseminar eines der verschiedenen Veranstaltungsanbieter im genossenschaftlichen Umfeld anmelden will, lässt dies zunächst über einen Genehmigungsworkflow freigeben. Anschließend wählt er den Lehrgang über den Katalog in der Personalmanagementsoftware aus, erhält automatisch eine Bestätigung durch die Akademie und das Seminardatum wird in den Kalender übernommen. Das Ergebnis des Seminars kann im Anschluss mit Qualifikationen, die vorab definiert wurden, abgeglichen werden.

All diese Vorgänge und Dokumente werden sonst per E-Mail und in Excel-Listen festgehalten. Durch ihre zentrale Verwaltung in der Personalmanagementsoftware steigt die Transparenz im HR-Wesen. Szenario-Sichtweisen werden möglich und Personalprozesse können in der Grafschafter Volksbank eG heute strategisch angelegt werden.



geno.HR: Eine spezialisierte IT-Lösung

Die geno.HR-Suite ist aus der Zusammenarbeit von Peras mit genossenschaftlichen Verbänden und Beratungsunternehmen entstanden und tritt mit dem durchaus ambitionierten Ziel auf, bundesweit eine einheitliche Lösung für die Personalwirtschaft der Zukunft zu schaffen. Das heißt konkret: den Genossenschaftsbanken zu ermöglichen, von der gesetzeskonformen Datenhaltung über die Entgeltabrechnung und Personalkostenplanung bis hin zu klassischen

Personalmanagementfunktionen den Schritt hin zur digitalen Transformation von Personal- und Führungsprozessen zu gehen. Die Spezialisierung auf Genossenschaftsbanken zeigt sich beispielsweise in den speziell auf ihre Anforderungen abgestimmten Lohnartenrahmen, das verwendete Sicherheitskonzept eines genossenschaftlichen Rechenzentrums sowie die Erfüllung der entsprechenden juristischen und regulatorischen Anforderungen. Mittlerweile nutzen über 220 Banken die Lösung und haben insgesamt rund 1.350 Module im

Einsatz (Stand Mai 2020). geno.HR besteht im Kern aus einer Reihe modular aufgebauter Komponenten (siehe Abbildung). Die einzelnen Module können von jeder Bank individuell nach den spezifischen Anforderungen vor Ort zusammengestellt werden. Das Preismodell von Peras orientiert sich hierbei an der Bilanzsumme des jeweiligen Kunden.

www.peras.de/hr-services-loesungen/hr-it-systeme/genohr



Über die Grafschafter Volksbank eG

Die Grafschafter Volksbank gehört mit einer Bilanzsumme von über 2 Milliarden Euro und 350 Beschäftigten zu den größten Genossenschaftsbanken im Bezirk Weser-Ems. In 14 Geschäftsstellen in der Grafschaft Bentheim bietet sie ihren 64.000 Kunden und 33.000 Mitgliedern Produkte aus dem gesamten Spektrum der Finanzdienstleistungen. Bei ihrer Arbeit werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch moderne Rahmenbedingungen, wie z. B. aktuelle Arbeitsplatzorganisationen oder auch moderne Arbeitsformen unterstützt.

www.grafschafter-volksbank.de

Ansprechpartner

Klaus Hornung
Telefon +49 173 6655333
klaus.hornung@peras.de

Peras GmbH

Zur Gießerei 18 | 76227 Karlsruhe
Telefon +49 721 4004-2670
vertrieb@peras.de | www.peras.de

**HR-Partner der
Unternehmensgruppe Fiducia & GAD IT AG**