


 WO LEISTUNG

ZUFRIEDENHEIT TRIFFT

## Blick in alle Richtungen

Kundennähe ist seit jeher ein Grundwert der Hamburger Volksbank eG



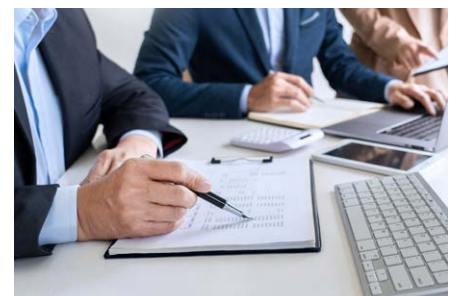
Im Jahr 2021 feiert die Bank ihr 160-jähriges Jubiläum und hat die Qualitäten der klassischen Hausbank seit längerem um smarte Möglichkeiten digitaler Anwendungen erweitert, zum Beispiel Videochats mit dem vertrauten Berater. Nah beim Kunden zu sein, um dessen Probleme zu lösen, dies praktiziert die Hamburger Volksbank auch im Personalwesen: über ihre neue geno.HR-Personalmanagementsuite.



**Wolfram Kaiser,**  
Bereichsleiter Mitarbeiter-Management

Wenn Wolfram Kaiser, Bereichsleiter Mitarbeiter-Management der Hamburger Volksbank, über die sich verändernde Rolle des Personalmanagements nachdenkt, fällt ihm zu allererst das Wort „Nutzerfreundlichkeit“ ein. Sie lässt sich erreichen durch eine moderne Personalmanagementsoftware, über welche die HR-Abteilung ihren Kunden „smarte“ Services bietet. Die Kunden, das sind zum einen alle Beschäftigten, aber auch Führungskräfte, die ihre Teammitglieder per Software einfacher und besser steuern, begleiten und unterstützen können. Der Personalbereich selbst erhält im Personalmanage-

mentsystem einen schnellen, einheitlichen Gesamtblick, kann Personal-Controlling in die Zukunft gerichtet durchführen und der Geschäftsführung gewünschte Informationen auf Knopfdruck sofort bereitstellen.



## Digitale Transformation von Personalprozessen

456 aktive Personalfälle zählt die Hamburger Volksbank, zuzüglich rund 270 Versorgungsbezugsempfänger. Ende 2019 hat sie ihr neues System geno.HR-Personalmanagement eingeführt, um Personalentwicklung und -gewinnung damit voranzubringen. Entwickelt wurde es von Peras in Zusammenarbeit mit genossenschaftlichen Verbänden, Beratungsunternehmen und der Perbility GmbH. Die Volksbank geht damit den Schritt hin zur digitalen Transformation von Personal- und Führungsprozessen, von der gesetzeskonformen Datenhaltung über die Entgeltabrechnung und Personalkostenplanung bis hin zu klassischen Personalmanagementfunktionen.

„Unser Vorgängersystem war am Ende seines Lebenszyklus angelangt und wurde ohnehin nur als reines Urlaubsplanungssystem genutzt. Der Mehrwert war überschaubar“, erzählt Wolfram Kaiser. Von der Peras lässt die Volksbank im Rechenzentrum der Atruvia (früher Fiducia & GAD IT AG) schon seit über zwanzig Jahren ihre Personalabrechnung im Outsourcing erledigen und entschied sich daher für deren integrierte Personalmanagement-Suite. Allen Beteiligten im Unternehmen wurde die Software vorgestellt: dem für das Personalcontrolling zuständigen technischen Spezialisten, der Ausbildungsleiterin, der Lohn- und Gehaltsbuchhaltung, der Personalentwicklung und weiteren. Nach Kosten-/Nutzen-Abwägung fiel Ende 2019 die Entscheidung und seitdem wird die Software schrittweise eingeführt.

### Aktualität der Daten als großer Vorteil

Der Schritt, Personalmanagement und Abrechnung innerhalb einer Softwaresuite von Peras zu vereinen, wirkt sich aus Sicht des Bereichsleiters vor allem auf die Aktualität der Daten aus. Beide Systeme greifen auf den gleichen Datenbestand zu, so liegen die richtigen Abrechnungsdaten im Personalma-



nagement tagesgenau vor. Doppelte Datenpflege ist nicht erforderlich, was die Fehleranfälligkeit sichtlich reduziert.

Ebenso wichtig wie aktuelle Daten sind für Wolfram Kaiser „smarte Nutzungsmöglichkeiten für den Enduser“, wie er betont. Jeder Angestellte hat in geno.HR sein eigenes Dashboard, kann seine Gehaltsabrechnungen einsehen, sein Bild und bestimmte Daten hochladen oder seinen Urlaub und weitere Fehlzeiten eintragen. Die Führungskräfte haben darauf Zugriff und können so ihre Einsatzplanung viel besser als früher abstimmen. Das Softwaremodul erlaubt somit den chronologischen Blick nach vorne wie auch nach hinten.

### Dashboard für jeden Beschäftigten

Ausgehend von der Gehaltsabrechnung, startet ein Projekt zur Einführung eines Personalmanagementsystems stets mit dem Aufsetzen der Organisationsstruktur über den Aufbauplaner – so auch bei der Hamburger Volksbank. „Man muss wissen, welcher Beschäftigte auf welcher Position mit welcher Bezahlung sitzt. Darauf baut sich alles andere auf“, erklärt Wolfram Kaiser.

Das Veranstaltungsmanagement-Modul der HR-Suite setzt die Volksbank von Beginn an ein. Darin werden alle Programme und Seminare abgebildet, welche die Akademie deutscher Genossenschaften, die jeweiligen Genossenschaftsakademien, aber auch die Verbundpartner anbieten. Im Employer Self

Service können sich Beschäftigte selbst einloggen, sich über Veranstaltungen informieren und bei Bedarf anmelden – ebenso wie die Führungskräfte, die ihre Teammitglieder auf bestimmte Veranstaltungen hinweisen können. Bisher hatte nur der Personalbereich Zugriff auf die Veranstaltungsübersicht, Informationen zu interessanten Seminaren wurden umständlich auf dem Postweg übermittelt – bis der Empfänger sie gesichtet hatte, war das Event oft schon vorbei.

### **Digitales Berichtsheft im Ausbildungsmanagement**

Für ihre 20 Auszubildenden nutzt die Volksbank das Modul für Ausbildungsmanagement von geno.HR-Personalmanagement. Die Ausbildungsplanung (Wo ist welcher Azubi zu welchem Zeitpunkt?) interagiert eng mit dem Urlaubs-, Abwesenheits- und Veranstaltungsplaner. Die Azubis führen ihren gesamten Ausbildungsnachweis – das Berichtsheft – digital in der Software, inklusive der Workflows mit Vorgesetzten und Ausbildungsleiter\*innen. Das digitale Berichtsheft reichen sie anschließend elektronisch bei den Handelskammern ein.

Über das Tracking von Personalprozessen und das Modul „Einverständniserklärung“ kann die Volksbank zudem diverse Zusatzaufgaben eines Beschäftigten nun auf digitalem Weg kontrollieren. Früher waren dafür in der Regel Nachweise auf Papier vorzulegen und es war stets mit manuellem Aufwand verbunden. Internen Prüfern sowie auch Genossenschaftsverbandsprüfern können für Revisionszwecke gewisse Zugriffsmöglichkeiten auf das System eingerichtet werden. So können sie ihre Kontrolltätigkeit eigenständig analytisch durchführen.

Die Notiz- und Checklistenfunktion kommt nur sparsam zum Einsatz – „hier muss man aufpassen, dass keine zweite Personalakte entsteht“, glaubt Wolfram Kaiser. Ab Anfang 2022 will die Personalabteilung ohnehin die Digitale Personalakte der Peras einführen. Was für manche ein zentrales Projekt ist, hat in Hamburg aber eher untergeordneten Stellenwert. Denn wie der Bereichsleiter beobachtet, wollen nur wenige Führungskräfte und Beschäftigte in ihre eigene Akte sehen. Die grundlegenden Informationen zu einem

Beschäftigten, die benötigt werden, können und sollen sie aus dem Personalmanagementsystem direkt beziehen.

### **Funktionen sind selbsterklärend**

Für die nähere Zukunft bereitet die Volksbank den Einsatz weiterer Module wie der Stellenbeschreibung, des Anforderungsprofils und darauf aufbauend des Mitarbeitergesprächs einschließlich Ziel- und Maßnahmenvereinbarung vor. „Bislang sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr gut mit dem System zurechtgekommen, das wirklich anwenderfreundlich ist. Die meisten Funktionen sind selbsterklärend“, beobachtet Wolfram Kaiser. „Anforderungen des Personalbereiches oder anderer Abteilungen der Bank setzen Peras und Perbility außerdem sehr zügig um.“ Für das Training konnten sich die Beschäftigten im Intranet die von Perbility bereitgestellten Schulungsvideos ansehen. Beste Voraussetzungen also, um die digitale Transformation der Personalprozesse weiter rasch voranzutreiben.



## 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 250 Banken die Lösung und haben insgesamt rund 1.600 Module im

Einsatz (Stand Dezember 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](http://www.peras.de/hr-services-loesungen/hr-it-systeme/genohr)



### Über die Hamburger Volksbank eG

Die Hamburger Volksbank betreut mit ihren mehr als 400 Mitarbeiter\*innen rund 120.000 Privat- und Firmenkunden in der Metropolregion Hamburg. Die heutige Bank geht aus einer Fusion im Jahr 2007 hervor und wurde bereits 1861 und somit vor 160 Jahren gegründet.

[www.hamburger-volksbank.de](http://www.hamburger-volksbank.de)

#### Ansprechpartner

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

#### Peras GmbH

Dieselstraße 5 | 76227 Karlsruhe  
Telefon +49 721 627378-0  
vertrieb@peras.de | www.peras.de

**HR-Partner der  
Unternehmensgruppe Atruvia AG**