

## WO LEISTUNG

## ZUFRIEDENHEIT TRIFFT

### Keine Bank ist zu klein für gute Software

geno.HR-Personalmanagement  
für erfolgreiche Personalbindung



Volksbank  
Stendal eG

DIE BANK  
IN DER ALTMARK

„Unsere Organisation ist zu klein, als dass sich die Anschaffung neuer Software lohnen würde!“ Den Gegenbeweis dieses oft gehörten Vorurteils tritt die Volksbank Stendal an. Das Institut mit 60 Beschäftigten in der sachsen-anhaltinischen Hansestadt, auf dem halben Weg zwischen Berlin und Hannover liegend, hat Anfang 2021 das Personalmanagementsystem geno.HR-PM von Peras eingeführt. Es trägt wesentlich zu effizienteren internen Abläufen bei und hilft der Bank, gutes Personal zu halten und zu finden – gerade im ländlichen Raum für Volksbanken eine große Herausforderung.



**Annett Rakowsky,**  
Leiterin Bankorganisation und IT

Für die Gehaltsabrechnung nutzt die Bank seit langem die Software der Peras. Ebenso im Einsatz sind die digitale Personalakte und das Zeiterfassungssystem von ATOSS. Für andere organisatorische Themen im Rahmen des Personalmanagements kamen verschiedene Tools in Lotus Notes zum Einsatz. Stellenbeschreibungen zum Beispiel; außerdem gab es eine selbst entworfene Applikation für Mitarbeitergespräche – „alles in allem aber veraltet und nicht mehr zeitgemäß von der Funktionalität und dem Design her“, erklärt Annett Rakowsky, Leiterin Bankorganisation und IT in Stendal und seit 2017 im Unternehmen.

Anstoß, sich endlich ernsthafter mit dem Thema Personalmanagement zu befassen, war 2019 die Neugestaltung des Unternehmenshandbuchs. Darin finden sich Arbeitsanweisungen für verschiedenste Tätigkeiten auf allen Stenebenen der Bank. Das Handbuch wurde bislang ebenfalls in Notes gepflegt; das Modul war jedoch lizentechnisch am Ende seines Lebenszyklus angelangt, Updates wurden nicht mehr bereitgestellt – Zeit zum Handeln!

## Unternehmenshandbuch über das Personalmanagement abbilden

So führte die Bank als erste Komponente von geno.HR-PM das gleichnamige Modul „Unternehmenshandbuch“ ein. Die Übertragung der kompletten Arbeitsanweisungen aus der alten in die neue IT-Umgebung nutzte die Bank, um das Handbuch in diesem Zuge gleich auch vom Layout her neu aufzusetzen und die Regelungen auf Aktualität zu überprüfen.

Das Modul beinhaltet auch eine automatische Überwachung, ob der Beschäftigte eine neue Arbeitsanweisung quittiert hat. Solche Anweisungen ändern sich aufgrund neuer gesetzlicher oder organisatorischer Regularien unterjährig immer wieder. Als Vorgesetzte muss man dafür Sorge tragen, dass die Personen, die von der Änderung betroffen sind, diese auch zur Kenntnis genommen haben. Annett Rakowsky: „In den Arbeitsanweisungen markieren wir die Anpassungen farblich, sodass die jeweilige Person sie sofort erkennt. Der Mitarbeiter kann sich auch aus der Arbeitsanweisung heraus ein PDF mit den geänderten Stellen erzeugen – eine deutliche Verbesserung bei der Übersichtlichkeit.“ Durch die automatische Überwachung muss die Organisationsleiterin nun auch nicht mehr eigenhändig kontrollieren und quittieren lassen, ob jeder alles zur Kenntnis genommen hat, sondern dies nimmt ihr das System ab.

## Alles vereint in einer Plattform

Im März 2021 wurde das neue Unternehmenshandbuch produktiv geschaltet, rasch darauf folgten die Module Stellenbeschreibung und Mitarbeitergespräch, kurze Zeit später VR-Bildung, die genossenschaftliche Lernplattform mit den Kursen der Geno-Akademie. Für die Stellenbeschreibungen nutzte die Bank die in geno.HR-PM angelegten Kompetenzprofile (zum Beispiel Kundenberater) als Vorlage. Diese ließen sich anschließend individuell an die eigene



Organisation anpassen. VR-Bildung verwendete die Bank schon zuvor als separate Anwendung, jetzt ist diese auch in die Gesamtlösung integriert. Seit Februar 2022 ist als jüngster Erwerb zusätzlich das Modul „Ausbildungsmanagement“ mit Funktionen für Einsatzplan, Einsatzfeedback, Führung des Berichtshefts, Notenerfassung und Beurteilung zu verzeichnen.

Dass alle Funktionen in einer Plattform gesammelt sind, bringt für die Beschäftigten eine ganz neue Qualität in allen Personalangelegenheiten mit sich. Sie loggen sich einmal ein, sehen in „mein geno.HR“ die Dokumentation ihrer Mitarbeitergespräche, ihre Stellenbeschreibung, welche Weiterbildungsseminare sie bereits belegt haben und welche geplant sind und haben alle Organisationsdokumente auf einen Blick.



Auch das Erfassen von 3G-Nachweisen in der Personalmanagementsoftware, wie sie im Zuge der COVID-19-Verordnungen erforderlich sind, hat der Peras-Entwicklungspartner PERBILITY schnell umgesetzt. Selbst Annett Rakowsky kommt dabei ins Schwärmen, „obwohl ich keine Personalerin bin“, wie sie schmunzelt. Das Mitarbeitergespräch baut nun exakt auf der Stellenbeschreibung auf – so hat man jederzeit einen roten Faden. Durch das digitale Zusammenwirken muss auch kein Gesprächsprotokoll mehr ausgedruckt werden, sondern wird als Datei der Personalabteilung übermittelt. Geplant ist nun noch das digitale Erfassen von Checklisten und Einverständniserklärungen über das gleichnamige Tool. Bislang läuft dies noch über Papier.

## Gezielt individuelle Förderungsmöglichkeiten aufzeigen

„Die Einführung eines neuen Softwaresystems ist natürlich erst einmal viel Arbeit, gerade dann, wenn es mit der alten Anwendung auch bisher irgendwie ging“, sagt Organisationsleiterin Annett Rakowsky. „Neuen technischen Lösungen stehen wir aber schon immer aufgeschlossen gegenüber und auch unser Vorstand war sehr begeistert, nun alle Funktionen des Personalmanagements

in einem Tool vereint zu haben.“ Effizientere Arbeitsabläufe für die Organisationsabteilung und daraus resultierende Zeitersparnisse sind ein wesentlicher Vorteil.

Vor allem aber kann die Bank ihren Beschäftigten durch Integration der einzelnen Komponenten jetzt schnell und gezielt individuelle Förderungsmöglichkeiten aufzeigen und passende Weiterbildungsangebote heraus-

chen. Gerade für kleine Institute und ihre zunehmenden Schwierigkeiten, gute Kräfte, vor allem Auszubildende zu finden und zu halten ist dies ein höchst geeignetes Mittel der Personalbindung – neben weiteren Maßnahmen wie hohen Sozialleistungen, technisch guter Ausstattung im Homeoffice etc. Die Einführung des Ausbildungsmanagements war für die Bank daher ein weiterer wichtiger Schritt bei der Professionalisierung ihres Personal-

managements. „Wie groß der Nutzen einer modernen Personalsoftware ist, haben wir eigentlich erst nach und nach durch die Hinzunahme weiterer Module mitbekommen“, so Annett Rakowsky. Zu klein, so ihre Erfahrung, kann ein Institut gar nicht sein, als dass es von diesen Vorteilen nicht profitieren könnte.



### Über die Volksbank Stendal eG

Bei der Volksbank Stendal eG stehen neben Liquidität und Rentabilität die strategischen Säulen Marktanteile, Produkt- und Leistungsspektrum, Prozesse sowie kompetente und motivierte Mitarbeiter:Innen im absoluten Fokus. Gerade bei der Darstellung schlanker und effektiver Prozesse in der Personalentwicklung und -verwaltung sind die Lösungen der Peras eine große Unterstützung. Weiterhin ermöglichen Tools zur Steuerung der Mitarbeitergespräche und zum Management der Ausbildung die wertschätzende und zielgerichtete Aus- und Fortbildung der Mannschaft. Die Volksbank Stendal eG verfügt über eine sehr gute Ertragslage und erreicht seit Jahren ein zweistelliges und aktivisch getragenes Wachstum im Kundenwertvolumen. Aktuell wird zusammen mit PERBILITY ganz individuell an einem neuen Tool gearbeitet: Um die Führungsarbeit im Haus validieren und im Sinne der strategischen Ziele optimieren zu können, wird das Tool Mitarbeitergespräche um ein Führungskräftefeedback erweitert. Stillstand ist Rückstand.

[www.vbstendal.de](http://www.vbstendal.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**