

HR-Software

# Individuelles Wissen abstrahieren

Die Graftschafter Volksbank führt in ihrer neuen Personalmanagementsoftware „geno. HR“ Daten aus bisher verteilten Quellen an zentraler Stelle zusammen. Dies schafft Transparenz und ermöglicht eine strategische Personalplanung.

**Gerd Hartwig**

**G**estern Sachbearbeitung und Gehaltsabrechnung, heute Ressourcenmanagement, Onlinerecruiting und Employee Experience – wie sich das Rollenbild des Personalers im Laufe der Zeit verändert hat, zeigt sich schon im Vokabular. Im HR-Bereich muss heute viel mehr Know-how mitgebracht werden.

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.

Die Digitalisierung hilft, mit dieser Dezentralisierung und der wachsenden Individualisierung umzugehen. In der Graftschafter Volksbank manifestiert sich dies unter anderem durch den Einsatz der Komponente Personalmanagement der geno.HR-Suite, die vom Softwareentwickler Peras speziell für Genossenschaftsbanken realisiert wurde. Durch den Einsatz der Software wird die Bank in der Lage sein, auf die einzelnen Beschäftigten mit ihren jeweiligen Bedürfnissen individuell einzugehen.

Grundlage dafür ist die Abbildung der Aufbauorganisation der Bank in geno.HR-Basis. Sie gliedert die bankeigenen Aufgabebereiche, 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 ist dann die Zusammenführung von Informationen.

In jeder Volksbank oder Raiffeisenbank gibt es aufgrund der zum Teil langen Zugehörigkeit der Be-

schäftigten ein hohes Potenzial für Wissensmanagement. Viele Informationen finden sich jedoch in verteilten Dateiablagen. Die neue Software ermöglicht es dem Institut, das individuelle Wissen zu abstrahieren und in eine Basis zu überführen, die allen relevanten 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 autarker***

Wissen dorthin zu bringen, wo die Entscheidungen fallen, ist für die Personalentwicklung wichtig. Die verantwortliche Führungskraft braucht für zielgerichtete Entwicklungsmaßnahmen bestimmte Informationen: Welche Anforderungen bringt eine Stelle mit? Welche Qualifikationen hat der Beschäftigte bereits oder welche Schulungen kann er vorweisen? Welche Weiterbildungsmöglichkeiten stehen zur Verfügung? Es geht also nicht mehr darum, ein-

*Gerd Hartwig ist Leiter der Abteilung Personalmanagement der Graftschafter Volksbank eG in Nordhorn.*

*E-Mail: g.hartwig@grafschafter-volksbank.de*

mal im Jahr im Seminarkatalog nachzublättern, sondern Personalentwicklung gezielt und kontinuierlich anzugehen und die notwendigen Informationen zur Hand haben.

In geno.HR-Personalmanagement können Stellen- und Anforderungsprofile als Basis hinterlegt werden. Die Führungskraft verfügt über alle Informationen an zentraler Stelle und kann so entscheiden, was an Personalentwicklung erforderlich ist und welche Maßnahmen zur Verfügung stehen. Noch während des Qualifikationsgesprächs kann der aktuelle Stand der Weiterentwicklung und der Verlauf früherer Gespräche gecheckt werden.

Ohne eine Personalmanagementsoftware wären erst aufwändige Nachfragen bei der Personalabteilung erforderlich. Mit geno.HR-Personalmanagement ist die Führungskraft autark. Zielgerichtete Weiterbildung motiviert zudem die Angestellten und festigt die Unternehmensbindung.

Automatisiertes Prozessmanagement ist eine weitere Grundfunktion der Software. Hier geht es um workflowgesteuerte Abläufe durch digitalen Schriftverkehr, papierloses Erfassen, Verwalten und Verteilen von Informationen sowie dezentrales Bearbeiten von Formularen, Checklisten oder Arbeitsanweisungen und deren Integration in ein Unternehmenshandbuch. Bisher liefen Personalprozesse stellenweise noch zu individuell. Davon will die Grafschafter Volksbank weg – hin zu linearen, vordefinierten Strukturen mit hoher Ablaufsicherheit.

### Hohe Prozesssicherheit

Bei der Personalbeschaffung 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. Eine Ablaufsteuerung bei der Personalbeschaffung, die in linearen Strukturen abläuft, verhindert dies.

Die Software unterstützt in der Folge auch den Recruitingprozess und ermöglicht Onlinebewerbungen auf der Webseite der Bank. Der Bewerber Check-in ist die Schnittstelle zur Homepage, die regelt, wie die Bewerberdaten intern administriert werden und wie Kommunikation stattfindet.

Kurz vor der Einführung in der Grafschafter Volksbank steht das Modul Veranstaltungsmanagement von geno.HR-Personalmanagement. Wer sich für ein Standardseminar der verschiedenen Veranstaltungsanbieter im genossenschaftlichen Umfeld anmelden will, lässt dies zunächst über einen Genehmigungsworkflow freigeben.

Anschließend wählt er den Lehrgang über das Angebot in der Personalmanagementsoftware aus. Das Ergebnis des Seminars kann im Anschluss mit Qualifikationen, die vorab definiert wurden, abgeglichen werden. Durch ihre zentrale Verwaltung in der Software steigt

die Transparenz im Personalwesen und strategische Szenariosichtweisen werden möglich.

Die geno.HR-Suite ist aus der Zusammenarbeit von Peras mit genossenschaftlichen Verbänden, Beratungsunternehmen und dem Softwareentwickler Perbility entstanden. So soll Genossenschaftsbanken ermöglicht werden, 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.

Bei der Einführung einer so umfangreichen Lösung kommt dem Faktor Mensch eine entscheidende Bedeutung zu. Natürlich ist der Umfang der Einführung nicht zu unterschätzen. Viele Prozesse müssen überprüft, Arbeitsweisen angepasst werden. Daher sind eine genaue Einführungsplanung und Schulung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen essenziell. Eingangs sollte insbesondere überlegt werden, welche Prozesse oder Sachverhalte in welcher Reihenfolge umgestellt werden sollen – und vor allem, welche Quick-Wins erzielbar sind, damit das Gesamtsystem beherrschbar bleibt. B

*In der Bank wird eine neue Personalsoftware implementiert*