

Mit neuer Personalsoftware nah am Kunden

Ein Anwenderbericht zum Personalmanagement bei der Hamburger Volksbank eG

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 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 und arbeitet dafür mit einer neuen Personalmanagementsoftware.

Wenn Wolfram Kaiser, Bereichsleiter MitarbeiterManagement der Hamburger Volksbank, über die sich verändernde Rolle des Personalmanagements nachdenkt, fällt ihm zuallererst 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 Personalmanagementsystem 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 Versorgungsbegünstigten. Ende 2019 hat sie ein neues System (geno.HR-Personalmanagement) eingeführt, um Personalentwicklung und -gewinnung damit voranzubringen. Entwickelt wurde es von Peras in Zusammenarbeit mit genossenschaftlichen Ver-



Wolfram Kaiser, Bereichsleiter MitarbeiterManagement bei der Hamburger Volksbank.
Foto: © Hamburger Volksbank

bänden, 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. Im Rechenzentrum der Atruvia (früher Fiducia & GAD IT AG) lässt die Bank schon seit über zwanzig Jahren ihre Personalabrechnung im Outsourcing von Peras erledigen. 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. Seit Ende 2019 wird die Software schrittweise eingeführt.

Aktualität der Daten als großer Vorteil

Der Schritt, Personalmanagement und Abrechnung innerhalb einer Softwaresuite zu vereinen, wirkt sich aus Sicht des Bereichsleiters vor al-

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.

lem auf die Aktualität der Daten aus. Beide Systeme greifen auf den gleichen Datenbestand zu, so liegen die richtigen Abrechnungsdaten im Personalmanagement 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 im System 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. Die Software erlaubt somit den chronologischen Blick nach vorn 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.

Im Veranstaltungsmanagement-Modul der Software werden alle Programme und Seminare abgebildet, welche die Akademie deutscher Genossenschaften, die jeweiligen Genossenschaftsakademien, aber auch die Verbundpartner anbieten. Im Employee 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 ein Modul für Ausbildungsmanagement. 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 kann die Volksbank zudem diverse Zusatzaufgaben eines Beschäftigten nun auf digitalem Weg kontrollieren. Früher waren dafür in der Regel Nachweise auf Papier vorzulegen. Internen (sowie auch Genossenschaftsverbands-)Prüfern kann man für Revisionszwecke gewisse Zugriffsmöglichkeiten auf das System einrichten. So können diese ihre Kontrolltätigkeit eigenständig analytisch durchführen.

Eine ebenfalls bereitgestellte Notiz- und Checklistenfunktion kommt allerdings sparsam zum Einsatz – „hier muss man aufpassen, dass keine zweite Personalakte entsteht“, glaubt Wolfram Kaiser. Anfang 2022 will die Personalabteilung ohnehin eine digitale Personalakte 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.



FRANK ZSCHEILE,
IT-Journalist, München