

# Eine Plattform für alle Personalangelegenheiten

Die Volksbank in der sachsen-anhaltinischen Hansestadt Stendal, auf dem halben Weg zwischen Berlin und Hannover liegend, hat Anfang 2021 ein neues Personalmanagementsystem eingeführt: „geno.HR-PM“ von Peras trägt zu besseren internen Abläufen bei und hilft der Bank, gutes Personal zu halten und zu finden – gerade im ländlichen Raum für Volksbanken eine große Herausforderung.



Bildquelle: Volksbank Stendal

Von Frank Zscheile\*

**F**ür die Gehaltsabrechnung nutzt die Bank seit langem „geno.HR-PM“ von 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. Hierzu zählten beispielsweise Stellenbeschreibungen; au-

ßerdem gab es eine selbst entworfene Applikation für Mitarbeitergespräche – „alles in allem aber veraltet und von der Funktionalität und dem Design her nicht mehr zeitgemäß“, erklärt Annett Rakowsky, Leiterin Bankorganisation und IT in Stendal.

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

Stellenebenen der Bank. Das Handbuch wurde bislang ebenfalls in Notes gepflegt, das Modul war jedoch am Ende seines Lebenszyklus' angelangt, Updates wurden nicht mehr bereitgestellt – jetzt war es aus Sicht von Rakowsky höchste Zeit zum Handeln.

## Unternehmenshandbuch über das Personalmanagement abbilden

So führte die Bank als erste Komponente der neuen Personalmanagementsoftware das 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 müsse Rakowsky dafür Sorge tragen, dass die Personen, die von der Änderung betroffen sind, diese auch zur Kenntnis genommen haben.

„In den Arbeitsanweisungen markieren wir die Anpassungen farblich, sodass die jeweilige Person sie sofort erkennt“, sagt Rakowsky. „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 brauchte die Organisationsleiterin nun auch nicht mehr eigenhändig kontrollieren und quittieren lassen, ob jeder alles zur Kenntnis genommen hat. ▶

\*Frank Zscheile ist IT-Journalist in München.

Diese Aufgabe nimmt ihr in Zukunft das IT-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 im Personalsystem angelegten Kompetenzprofile 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 wird als jüngster Erwerb zusätzlich das Modul Ausbildungsmanagement mit Funktionen für Einsatzplan, Einsatzfeedback, Führung des Berichtshefts, Notenerfassung und Beurteilung genutzt.

Dass alle Funktionen in einer Plattform gesammelt sind, bringt für die Beschäftigten mehr Qualität in allen Personalangelegenheiten mit sich. Sie loggen sich ein und sehen auf einen Blick die Dokumentation ihrer Mitarbeitergespräche, ihre Stellenbeschreibung, welche Weiterbildungsseminare sie bereits belegt haben oder welche geplant sind.

Das Mitarbeitergespräch baut nun 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.

Das Mitarbeitergespräch baut nun 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.



Bildquelle: Volksbank Stendal

### Annett Rakowsky, Organisationsleiterin bei der Volksbank Stendal:

„Vor allem kann unsere Bank ihren Beschäftigten durch Integration der einzelnen Komponenten schnell und gezielt individuelle Förderungsmöglichkeiten aufzeigen und passende Weiterbildungsangebote herausuchen. Gerade für kleine Institute ist dies ein höchst geeignetes Mittel der Personalbindung – neben weiteren Maßnahmen wie hohen Sozialleistungen und technisch guter Ausstattung im Homeoffice.“

telt. Geplant ist nun noch das digitale Erfassen von Checklisten und Einverständniserklärungen über das gleichnamige Tool. Bislang läuft dies noch über Papier. Auch das Erfassen von 3G-Nachweisen in der Personalmanagementsoftware, wie sie im Zuge der Covid-19-Verordnungen erforderlich sind, hat der Peras-Entwicklungspartner Perbility umgesetzt.

### Gezielt individuelle Förderungsmöglichkeiten aufzeigen

„Die Einführung eines neuen Softwaresystems ist natürlich immer erst einmal viel Arbeit, gerade dann, wenn es mit der alten Anwendung bisher auch irgendwie ging“, sagt Organisationsleiterin Annett Rakowsky. „Neuen technischen Lösungen stehen wir aber schon immer aufgeschlossen gegenüber und auch unser Vorstand freut sich, 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 könne die Bank ihren Beschäftigten durch Integration der einzelnen Komponenten jetzt schnell und gezielt individuelle Förderungsmöglichkeiten aufzeigen und passende Weiterbildungsangebote herausuchen.

Gerade für kleine Institute und ihre zunehmenden Schwierigkeiten, gute Kräfte (vor allem Auszubildende) zu finden und zu halten, sei dies ein höchst geeignetes Mittel der Personalbindung – neben weiteren Maßnahmen wie hohen Sozialleistungen und technisch guter Ausstattung im Homeoffice.

Die Einführung des Ausbildungsmanagements war für die Bank daher ein weiterer wichtiger Schritt bei der Professionalisierung ihres Personalmanagements.

„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. (ch) @

Anzeige

# Orientierung in bewegten Zeiten

## HR- und IT-Strategien im SAP-Kontext

**DSAG-  
Personaltage  
2022**

**21.-22.06.2022**  
Berlin

