



BANKINFORMATION

Das Fachmagazin der Volksbanken Raiffeisenbanken

10
18



16 VR Payment

Klare Positionierung im Payment-Markt

60 Meldewesen

Einblick in betriebswirtschaftliche Nutzungspotenziale der LCR

68 Robotic Process Automation (RPA)

Das neue Outsourcing

Digitale Lösungen

Personalarbeit neu denken

Nicht nur für das Kundengeschäft einer Bank müssen neue, digitale Lösungen gefunden werden. Auch der Bereich Human Resources steht im Zeichen der Digitalisierung vor großen Herausforderungen.

Jürgen Hackert und Josef Pölt

Als Bank-Personaler das Schattendasein eines Administrators fristen, der Akten sortiert, Personaldaten aktualisiert und zwischendurch das Sommerfest plant? Das ist längst Vergangenheit. Das heutige Aufgabenspektrum des HR-Bereichs in Kreditinstituten ist weiter gefächert: hoch qualifizierte Mitarbeiter im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern identifizieren und rekrutieren, Vakanzen frühzeitig erkennen und entspre-

chende Maßnahmen einleiten, die Belegschaft auf dem neuesten Wissensstand halten und dafür entsprechend qualifizieren und weiterbilden, Führungskräfte coachen sowie das Personal durch attraktive Arbeitsbedingungen und Arbeitgeberangebote an das eigene Institut binden. Darüber hinaus sind Arbeits- und Zeitmodelle zu entwickeln, die den Erwartungshaltungen der Millennials gerecht werden.

Dezentralisierung greift um sich

Ob Personalexperte, Führungskraft oder Mitarbeiter: Jeder möchte heutzutage schnell, einfach und digital handeln können. Für den HR-Bereich heißt das: Die aktuell und in Zukunft geforderten Mittel und Werkzeuge dezentralisieren die Kernprozesse der Personalarbeit in einem bisher nicht bekannten Ausmaß. Passende Trainings finden, Anfragen und Genehmigungen versenden oder aber Datenänderungen zur Person komplikationslos melden – dies sind nur einige Beispiele für

eine gegenwärtig zu beobachtende Dezentralisierung, die Mitarbeiter wie Führungskräfte befähigt, Angebote und Möglichkeiten selbstständig und eigenverantwortlich zu prüfen und wahrzunehmen.

Die Abläufe der Personalarbeit werden integraler Bestandteil der Arbeit einer Führungskraft und werden entsprechend konsequent aus der Anwenderbrille heraus gestaltet. So verlieren sie auch den trügerischen Anschein, Selbstzweck eines Personalbereichs zu sein.

Im Recruiting gilt jetzt: „Mobile First“

Der Bewerbermarkt hat sich in den vergangenen Jahren fundamental gewandelt: Qualifizierter Nachwuchs ist zu einem hart umkämpften Gut geworden. Personalabteilungen müssen darauf mit veränderten Prozessen reagieren. Liebgewordene Traditionen müssen hinterfragt und neue Lösungsansätze entwickelt werden. So ist das Smartphone mittlerweile zum omnipräsenten Begleiter der Ziel-



Jürgen Hackert ist Geschäftsführer der Peras GmbH.
E-Mail: juergen.hackert@peras.de



Josef Pölt ist Vorstandsmitglied der VR Bank Starnberg-Herrsching-Landsberg.
E-Mail: josef.poelt@vrsta.de

gruppe geworden. Fast 40 Prozent der Deutschen schauen laut einer aktuellen Studie des Branchenverbandes Bitkom direkt nach dem Aufstehen zuerst auf das Handy. Darauf muss man mit angemessenen Recruiting-Lösungen reagieren.

Wie nun aber können Dezentralisierung und Mobile First erfolgreich Eingang in den Personalbereich einer Bank finden? Am Beispiel des digitalen Personalmanagementsystems geno.HR der Karlsruher Fiducia & GAD-Tochter Peras lässt sich exemplarisch aufzeigen, wie eine speziell auf Genossenschaftsbanken hin zugeschnittene Komplettlösung aussehen kann – und wie sie sich in der alltäglichen Praxis schlägt.

Eine spezialisierte IT-Lösung

Die geno.HR-Suite ist aus der Zusammenarbeit von Peras mit ge-

nossenschaftlichen 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 entspre-

genoHR

chenden juristischen und regulatorischen Anforderungen. Nach einer viermonatigen Pilotierungsphase mit insgesamt 25 beteiligten Instituten nutzen mittlerweile bereits 40 Banken die Lösung in unterschiedlicher Ausprägung.

geno.HR besteht im Kern aus einer Reihe modular aufgebauter Komponenten (siehe Abbildung). Die einzelnen Module können von jedem Institut individuell nach den spezifischen Anforderungen vor Ort zusammengestellt werden. Das Preismodell von Peras orientiert sich hierbei an der Bilanzsumme der jeweiligen Bank.

130 m² GLÜCK.

DAFÜR BRAUCHT MAN HEIMATEXPERTEN.

Bausparkassen
im Test
Teststieger
Schwäbisch Hall
2015-2017
euro
Ausgabe 30.09.16, 30.09.16, Nr. 2017

Das wichtigste Fundament ist eine gute Baufinanzierung

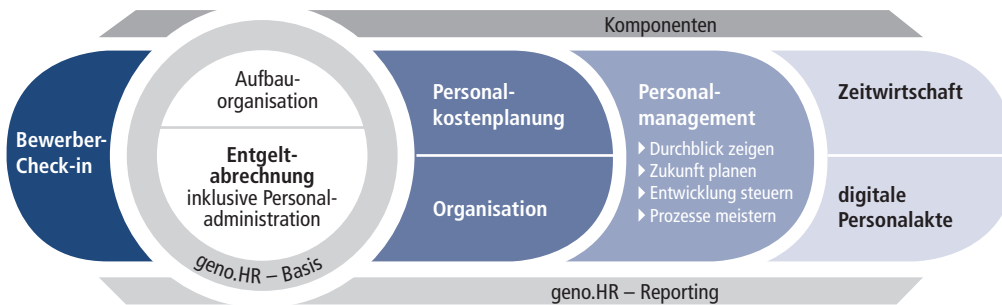
- Mit Top-Konditionen sofort finanzieren
- Zinssicherheit und konstante Raten bis zu 30 Jahre wählbar

Sprechen Sie Ihre Kunden jetzt darauf an!

www.schwaebisch-hall.de



Komponenten des digitalen Personalmanagement-Systems geno.HR



Dezentralisiert heißt „aktiv mitwirken“

Nach erfolgter Einrichtung eines geno.HR-Moduls sind sämtliche Workflows dezentral und mobil konzipiert. Bewerber, Mitarbeiter und Führungskräfte sind hierbei aufgefordert, aktiv an den Prozessen mitzuwirken. Das bedeutet zum einen: Jeder muss eigenständig wichtige Informationen innerhalb des Systems abrufen können. Zum anderen wird das System auf Basis selbstständig einzugebender Daten aktuell gehalten. Die quantitative sowie qualitative Verlagerung von Dateneingaben reduziert den Administrationsaufwand auf Seiten des HR-Bereichs erheblich. Die Personalexperten können sich in der Folge verstärkt auf strategische Fragestellungen konzentrieren.

Damit sämtliche Anwender gut mit den dezentralisierten Prozessabläufen zurechtkommen, spielen Usability (Nutzerfreundlichkeit) und User Experience (Nutzungserlebnis) eine zentrale Rolle. Ein weiteres zentrales Merkmal der geno.HR-Lösung sind die schlanken Workflows. Diese ermöglichen es, Aufgaben zeiteffizient zu vergeben, Genehmigungen und Einwilligungen einzuholen, Gegenvorschläge zu versenden sowie Beschreibungen und Aufgabenspezifizierungen abzufragen.

geno.HR in der Praxis

Die VR Bank Starnberg-Herrsching-Landsberg ist eine der Ban-

ken, die an der Pilotierung der geno.HR-Suite teilgenommen hat. Ihre Leistungen erbringt sie mit 453 Mitarbeitern und 19 Auszubildenden, die gemeinsam unter der Leitidee „Regional – Digital – den Kunden im Fokus“ rund 92.300 Kunden betreuen. Mehr als 29.000 Mitglieder belegen eindrücklich, wie lebendig der Genossenschaftsgedanke hier bis heute gelebt wird. Mit insgesamt 26 Filialen und Beratungszentren, weiteren sieben SB-Stellen, dem telefonischen Kundenservice und einem modernen Onlineangebot ist die Bank grundsätzlich zukunftsfähig aufgestellt. Und trotzdem steht auch die VR Bank Starnberg-Herrsching-Landsberg vor großen Herausforderungen im Personalbereich.

In der Personalarbeit ist das Institut täglich mit den Folgen der Digitalisierung, den Anforderungen neuer Generationen oder dem Fachkräftemangel konfrontiert. Zeit, Ort und Struktur der Tätigkeit und die damit verbundenen Anforderungen haben sich massiv verändert. Damit funktionieren die bisherigen Personalmanagementmodelle nicht mehr. Mobiles Arbeiten, Cloud Working und agile Teams sind die Zukunft und die Personalarbeit muss sich daran ausrichten.

Heute genügt es nicht mehr, rechtzeitig die Gehaltszettel an die Mitarbeiter auszugeben oder eine Krankmeldung zu bearbeiten. Modernes Personalmanage-

ment bedeutet, sich auf den Menschen und die Organisation auszurichten. Human-Resources-Management heißt, innovative Lösungen zu schaffen, eine HR-Strategie zu entwickeln und diese in die Unternehmenskultur zu integrieren und zu leben. Neue Prozesse durch geno.HR schaffen Effizienz und Transparenz für Mitarbeiter und Führungskräfte und vernetzen beispielweise auch Trainings- und Schulungsanbieter. Und das mit gleichzeitig höheren Sicherheitsstandards.

Als Pilotbank konnten sich die Verantwortlichen der VR Bank von den vielfältigen Möglichkeiten eines in sich funktionierenden Systems überzeugen. Excel-Tools und redundante Datenbanken werden ersetzt. Mit einer professionellen HR-Managementlösung will die Genossenschaftsbank den digitalen Wandel auch im Personalmanagement aktiv mitgestalten.

Die Personalabteilung der VR Bank Starnberg-Herrsching-Landsberg hat es sich zum Ziel gesetzt, bei der Digitalisierung Vorreiter zu sein. Kernpunkte der Ausrichtung sind hierbei die Optimierung von Personalprozessen, die Abschaffung von teilweise autark wirkenden Teilsystemen und der Aufbau eines kompletten Personalmanagementsystems. Bereits die ersten Präsentationen haben gezeigt, dass sich das Angebot der geno.HR-Suite mit den Zielen der Genossenschaftsbank deckt.

Die Vorteile von geno.HR liegen aus Sicht der VR Bank in der Abbildung von Personalprozessen in einem System. Ein großer Mehrwert beim Einsatz einzelner Funktionen besteht darin, dass Führungskräften und Mitarbeitern durch den Zugriff auf das System eine aktive Rolle zugeordnet wird. So zum Beispiel das Modul Veranstaltungsmanagement: Dies er-

laubt der Bank, den kompletten Prozess von Anmeldung über Genehmigung bis hin zur Evaluation in einem Tool darzustellen. Aufgrund der zahlreichen Schulungen der Personalentwicklung und des breiten Blended-Learning-Angebots ist das Modul für die VR Bank inzwischen unverzichtbar.

Beim Wechsel hin zu einer homogenen IT-Lösung stellt sich die Kernfrage nach den historischen Daten, die bis zum Stichtag erfasst sind. Denn die Banken können auf diese Daten nicht verzichten. Damit kommt dem Datenimport aus anderen Systemen, der sogenannten Altdatenmigration, bei dem Wechsel auf die geno.HR-Lösung eine zentrale Rolle zu.

Diese historischen Daten wurden gleich in der Pilotierung im Rahmen eines Migrationsprojekts

nach geno.HR transferiert. Diesen Aspekt bewerten die Projektbeteiligten positiv, da sofort – ohne Bruch mit den Daten – weitergearbeitet werden konnte. Sämtliche Prozesse in der Pilotierung haben die verantwortlichen Projektmitglieder der Bank durch ein intensives Controlling begleitet.

Die Personalarbeit der Zukunft

Mittlerweile setzt die VR Bank eine Vielzahl von Komponenten in der täglichen Personalarbeit ein, zum Beispiel den Basis-Kern inklusive Personaldateien, das Veranstaltungsmanagement, die Dateiablage sowie die Einverständniserklärungen. Das System zeichnet sich durch eine ausgezeichnete Usability und User Experience aus. Dies kam dem Institut beim geplanten Rollout an

alle Mitarbeiter im September zugute. Ein weiteres großes Plus sind die vielfältigen Auswertungsmöglichkeiten und deren Ergebnisdarstellung. Standardauswertungen lassen sich einfach ergänzen, sortieren und damit individuelle Auswertungen erstellen. Auch die Möglichkeit, Auswertungen an einen definierten Personenkreis wie Führungskräfte, Mitarbeiter, Revision oder Personalabteilung freizugeben, gefällt den Anwendern.

Bankmitarbeiter sind heute nicht mehr einfach nur Verwaltungsgestellte. Vielmehr arbeiten sie in technologiegetriebenen, kundenzentrierten Dienstleistungsunternehmen. Die geno.HR-Suite ermöglicht es Genossenschaftsbanken, diese neuen organisatorischen Strukturen erfolgreich im Personalbereich umzusetzen. BI

**CA CUMMINS
ALLISON**

WORAUF ZÄHLEN Sie BEIM ZÄHLEN?

Qualität & Langlebigkeit

Erstklassiger Kundenservice

Gutes Preis-Leistungsverhältnis

Entscheiden Sie sich jetzt für ein Gerät von Cummins Allison und profitieren Sie von unseren Aktionspreisen!

www.cumminsallison.de/fi



JetScan iFX® i400:

- konfigurierbare Pockets
- kleine Stellfläche



JetScan® 150:

- über 99% Genauigkeit
- hoher Durchsatz



JetSort® LX:

- leiser Betrieb
- effizientes Sortieren