

Prozessautobahn für HR-Aufträge

Im Genossenschaftsverbund gehört die Berliner Volksbank eG deutschlandweit zu den größten Instituten. Um für ihre rund 1.600 Beschäftigten alle Personalthemen schnell und transparent bearbeiten zu können, hat die Bank mit einem neuen Personalmanagementsystem eine „Prozessautobahn“ für HR-Aufträge gelegt.

Viele Unternehmen organisieren derzeit ihre HR-Aktivitäten um. Das Ziel: die eigene Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt erhalten und noch steigern. Denn die Beschäftigten werden heute als Kunden betrachtet, die man aktiv beraten und intensiv betreuen möchte und denen ein individueller Service geboten werden soll. Bei der Berliner Volksbank heißt deshalb auch einer der drei Kernbereiche im Personalwesen „HR Service“. 2019 hat die Bank den Bereich neu strukturiert, Business-Partner-Rollen wurden etabliert und eine Abteilung für konzeptionelle Themen aufgebaut.

Mit belastbaren Prozessen hohe Servicequalität bieten, so der Anspruch der Bank. Das funktioniert am besten mit einer zentralen Software und digitalen Workflows, über die alle Beschäftigten transparenten Einblick in die sie betreffenden Personalthemen haben. Wie auf einer Prozessautobahn soll ein HR-Auftrag platziert und schnell sowie kundenfreundlich bearbeitet werden können. „Unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wollen wir das Gefühl vermitteln, dass wir sie als Arbeitgeber unterstützen“, sagt Katja Nieschulze, Abteilungsleiterin HR Service bei der Berliner Volksbank.

Keine doppelte Buchführung im Personalwesen mehr

Seit mehr als zehn Jahren arbeitet die Volksbank mit Softwareprodukten von Peras. Parallel kamen auch andere Systeme zum Einsatz, darunter für das Personalmanagement (PM). Die dortigen Daten



Katja Nieschulze, Abteilungsleiterin HR Service bei der Berliner Volksbank

wurden allerdings stets getrennt von der Abrechnung gepflegt, was aufwändig war und Prozesse verlangsamt. Deshalb setzt die Bank auf Zentralisierung und hat das bisherige PM-System Mitte 2020 durch die geno.HR-Lösung ersetzt, die als Verbundstandard bereits in mehr als 250 genossenschaftlichen Banken im Einsatz ist. Sie fügt sich in das vorhandene Entgeltabrechnungssystem (geno.HR-Basis) ein, das von Peras im Business Process Outsourcing (BPO) bearbeitet wird. Der IT-Dienstleister pflegt darin die abrechnungsrelevanten Personalstamm- und -bewegungsdaten. Die Systeme kommunizieren miteinander, sodass in beiden Modulen der gleiche Datenbestand vorliegt, eine doppelte Datenpflege ist nicht

erforderlich und die Fehleranfälligkeit wird enorm reduziert.

In Zusammenarbeit mit dem Peras-Entwicklungspartner Perbility hat das HR-Service-Team die neue PM-Lösung auf die Gegebenheiten der Bank angepasst und erweitert. So stehen jetzt über 20 verschiedene digitale Personalaufträge zur Verfügung, über die Beschäftigte und Führungskräfte ihre Anfragen dem HR-Team per digitalem Workflow übermitteln können. Ein solcher Auftrag lautet etwa: Ich möchte meine Arbeitszeit reduzieren, ein Sabbatical beantragen, an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen, mich auf eine neue Stelle versetzen lassen u. v. m.

Tagesaktuelle Einblicke in den Fortgang von HR-Prozessen

Über die Personalmanagementsuite hat jede an einem Prozess beteiligte Person tagesaktuellen Einblick in den Fortgang der Bearbeitung, ebenso wie in ihr persönliches Profil, angefangen von den Adressdaten über Arbeitszeiten bis hin zu Seminaranmeldungen. Dabei liegt der Anwendung ein rollenbasiertes Berechtigungskonzept zugrunde, so dass die datenschutzrechtlichen Anforderungen jederzeit eingehalten werden.

Nach der Anmeldung zu einer Weiterbildungsmaßnahme erzeugt das System durch eine eigens eingerichtete Schnittstelle zu Lotus Notes automatisch einen anonymisierten Kalendereintrag der jeweiligen Person – „ein cooler Mehrwert der Peras-Lösung“ findet Antje Willim, Sachbearbeiterin im HR Service.

„Früher mussten wir, nachdem Interessierte ihre Seminaranträge per Papier eingereicht hatten, diese im System immer manuell anlegen. Dies funktioniert jetzt vollständig digital und wir haben jederzeit einen Überblick, welche Seminare bereits ausgebucht sind.“ Als großes Unternehmen organisiert die Berliner Volksbank viele ihrer Seminare in Eigenregie, ohne externe Dienstleister. Neu in der Personalmanagementsuite angelegt wurde eine Vertreterrolle. Über sie können die Führungskräfte großer Abteilungen Personalentscheidungen delegieren und damit Verantwortung auf mehrere Schultern verteilen.

Forecast auf die Fluktuation für die Personalplanung

Mit dem neuen Personalmanagementsystem kann der HR Service seine Prozesse effizient gestalten und damit seine Rolle der „Serviceexzellenz“ erfüllen. Ein Beispiel für Serviceverbesserung: Für die Führungskräfte wurden verschiedene Wiedervorlagen eingerichtet. Sie erhalten so frühzeitig einen Reminder, wann die nächste Beurteilung durchzuführen ist, um zugesagte Gehaltserhöhungen rechtzeitig umzusetzen.

Konfigurierte Notizen erinnern daran, dass beispielsweise Mitarbeitende aus der Elternzeit zurückkommen oder ein befristetes Beschäftigungsverhältnis ausläuft. So kann man rechtzeitig planen, wie Arbeitskräfte künftig am effizientesten auf Tätigkeitsfelder innerhalb der Bank zu verteilen sind.

Einen weiteren Service stellen Sonderreports dar, über welche eine Führungskraft auf einen Blick sieht, wie viele ihrer Beschäftigten befristete Verträge haben, wie viele Stellen mit Altersteilzeit es gibt etc. Antje Willim: „Der Forecast auf die Fluktuation ist dadurch über längere Zeiträume transparent. Das ermöglicht unseren Führungskräften eine weitsichtige Personalplanung.“

Kommunikation über Dashboard

HR-Aufträge zu bearbeiten, das ist bei der Berliner Volksbank auf mehrere Schultern

verteilt. Das Unternehmen setzt auf Outsourcing an die Fiducia & GAD IT und hält sich damit an den Verbundstandard. Die Pflege der abrechnungsrelevanten Personalstamm- und -bewegungsdaten in geno.HR-Basis wurde bereits vor Jahren zu einem großen Teil an den BPO-Service von Peras ausgelagert. Die Pflege der Aufbauorganisation und das Bedienen der Workflows in der Personalmanagementsuite erledigt der bank-eigene HR Service.

Um die Zusammenarbeit zwischen Volksbank und BPO-Dienstleister noch zu verbessern, wurde im PM-System ein Dashboard entwickelt. Über dieses kann Peras die von der Volksbank eingegebenen Daten zu allen Vorgängen in Echtzeit abgreifen und bearbeiten. Das Resultat sind schnellere und weniger fehleranfällige Prozesse und ein abgestimmter Workflow. Der digitale Datenfluss startet beim einzelnen Beschäftigten mit seinem aktuellen Anliegen, verläuft über den HR Service und geht durch bis zum Dienstleister.

Ihr Personalmanagementsystem will die Berliner Volksbank künftig noch erweitern und zusätzliche Module – Stellen- und Anforderungsprofile, Beurteilungsgespräche und Führungskräfte-Feedback – einsetzen. Katja Nieschulze: „Wir wollen zudem das Recruiting ausbauen und es neben externen auch für interne Stellenausschreibungen nutzen.“

Autor:
Frank Zscheile,
IT-Journalist, München