



Foto © Daniel Wieser  
Architekturfotografie, Karlsruhe

## Volksbank Mittelhessen eG

### Die Vorteile digitaler Personalarbeit nutzen

Die Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiter ist der Volksbank Mittelhessen sehr wichtig. In regelmäßigen Beurteilungs- und Fördergesprächen geht es um Kompetenzen, Leistung und Entwicklungsmöglichkeiten. Seit 2017 werden diese Gespräche über perbit.insight gesteuert. Das bringt zahlreiche Vorteile für alle Beteiligten.

Die rund 1.300 Mitarbeiter und Führungskräfte der Volksbank Mittelhessen sind in fast 300 Funktionen tätig – vom Kundenberater bis zur Juristin. Für jede dieser Funktionen hat die Genossenschaftsbank ein individuelles Anforderungsprofil festgelegt, zu dem 14 Kompetenzen in verschiedener Ausprägung zählen. „Durch die 14 Kompetenzen in Verbindung mit der Skalierung ergibt sich ein individuelles Anforderungsprofil für die jeweilige Funktion“, erklärt Peter Rausch, Bereichsleiter Personalmanagement.

#### Ein Mausklick startet die Beurteilungsrunde

Mit diesem System arbeitet die Genossenschaftsbank seit 2001 mit großem Erfolg. Als der Plan aufkam, die Beurteilungs- und Fördergespräche digital abzubilden, war es dem Bereich Personalmanagement wichtig, eine Software zu finden, in die die individuellen Prozesse unverändert übertragen werden können. Eine erste Lösung

ließ es ab 2007 zu, die Gesprächsbögen in einem PDF abzuspeichern und in perbit.insight zu hinterlegen. Doch damit konnten nicht alle Vorteile digitaler Personalarbeit genutzt werden. Deshalb entschied man sich 2016, den Performancemanager von perbit.insight einzuführen und an die Erfordernisse des Unternehmens anzupassen. 2017 fand die erste Beurteilungsrunde statt, die über den Performancemanager gesteuert wurde. Zu den vielen Vorteilen gehört ein zentraler Start des Beurteilungsdurchgangs per Mausklick: „Ein Personalbetreuer drückt auf den Knopf und alle Führungskräfte bekommen als Aufgabe übermittelt, dass jetzt die Beurteilungen anstehen“, so Peter Rausch. Im Folgenden füllt die Führungskraft den Beurteilungsbogen am PC aus, der Mitarbeiter gibt eine Selbsteinschätzung ab, die die Führungskraft einen Tag vor dem Gespräch einsehen kann. Nach dem Gespräch kann der Mitarbeiter ein Feedback zum Gespräch einbringen.

#### Die Vorteile für Führungskräfte und Mitarbeiter

Für die Führungskräfte bringt die Durchführung des Beurteilungsprozesses in perbit.insight den Vorteil mit sich, dass sie automatisch an anste-



„Wir können nachfassen und erinnern und über perbit.insight wunderbar steuern.“

Alles funktioniert automatisch und ist für uns sehr smart.“

Peter Rausch,  
Bereichsleiter Personalmanagement,  
Volksbank Mittelhessen eG

hende Termine und Aufgaben erinnert werden. Darüber hinaus ergibt sich für sie eine Arbeitserleichterung: Steht die nächste Beurteilungsrunde an, können sie Textpassagen aus der vorhergehenden Beurteilung einfach übernehmen, wenn die Aufgabe des Mitarbeiters identisch geblieben ist. „Unsere Führungskräfte haben sich sehr lobend über die Übersichtlichkeit und simple Bedienung geäußert“, sagt Peter Rausch.

Auch für die Mitarbeiter hat der digitalisierte Prozess zahlreiche Vorteile: In perbit.insight erhalten sie zum Beispiel Einblick in alle Anforderungsprofile. Wenn sich ein Kundenberater intern auf eine Position als Baufinanzierungsberater bewerben will, kann er sein aktuelles Anforderungsprofil und das eines Baufinanzierungsberaters einsehen. Er sieht, welche Kompetenzen er noch entwickeln muss und welche Weiterbildungen es gibt. „Das bringt Transparenz für die Mitarbeiter und führt dazu, dass sie sich ohne persönliche Unterstützung aus dem Bereich Personalmanagement informieren können“, sagt Peter Rausch.

#### Die Vorteile für den Personalbereich

Der Personalbereich hat mit dem Performancemanager ein wirkungsvolles Tool an der Hand, mit dem er täglich den Status quo einsehen kann: Wie viele der Gespräche sind geführt? Wie viele sind noch offen? „Wir können nachfassen und erinnern und über perbit.insight wunderbar steuern. Alles funktioniert automatisch und ist für uns sehr smart“, sagt der Bereichsleiter Personal.

#### Das Unternehmen



Die Volksbank Mittelhessen ist eine Genossenschaftsbank mit insgesamt rund 1.700 Mitarbeitern und 82 Standorten. Sie wurde vor gut 160 Jahren von Unternehmen für Unternehmer gegründet und pflegt seitdem enge Beziehungen zur mittelständischen Wirtschaft und zum Handwerk in der

Nach Abschluss der Gesprächsrunde gleichen die Personalbetreuer die Anforderungsprofile und Leistungsbeurteilungen der Mitarbeiter ab und leiten die nötigen Maßnahmen ein: Ist die Beurteilung besser als das Anforderungsprofil, ist es sinnvoll, den Mitarbeiter in eine andere Position zu bringen, in der er seine Kompetenzen noch besser einbringen kann. Sind dagegen Anforderungen nicht erfüllt, gilt es die passenden Entwicklungsmaßnahmen einzuleiten. Auch Auswertungen nach Abteilung oder Bereich sind möglich. Ist in einer Abteilung ein flächendeckender Entwicklungsbedarf zu erkennen, können die Personalbetreuer das Gespräch mit der Führungskraft suchen und zum Beispiel eine Schulung der ganzen Abteilung vorschlagen.

Ein zusätzlicher Vorteil ist die Anbindung des Talentmanagements: „Wir suchen im Haus diejenigen Personen, die ein besonderes Potenzial haben. Dafür setzen die Führungskräfte im System bei denjenigen Mitarbeitern, bei denen sie Potenzial vermuten, ein Kennzeichen. So können wir die Kandidaten, die wir in der nächsten Runde für das Talentmanagement diskutieren, ganz einfach selektieren“, sagt Peter Rausch. „Das ist ein fließender Übergang von der Beurteilung zum Talentmanagement.“

#### IT-gestütztes Demografiemanagement

Ein weiteres strategisches HR-Thema, das die Volksbank Mittelhessen über perbit.insight steuert, ist das Demografiemanagement. Schon seit September 2015 setzt sie den Demogra-

fiemanager von perbit.insight ein, um zuverlässige Vorhersagen zu erstellen. „Bei einem Unternehmen unserer Größe ist das mit einer selbstgebauten Excel-Anwendung nicht mehr durchführbar. Wir brauchen ein gutes Tool dafür“, erklärt Peter Rausch. Der Personalbereich nutzt den Demografiemanager, um seine strategische Kapazitätsplanung durchzuführen und als Basis für die Personalkostenplanung. Da im Datenbestand von perbit.insight alle Geburtstage der Mitarbeiter enthalten sind, ermittelt perbit.insight den voraussichtlichen Renteneintritt. Ist ein Renteneintrittsdatum bereits bekannt oder hat ein Mitarbeiter gekündigt, können auch diese Daten in das System eingegeben werden. Der Demografiemanager dient auch dazu, rechtzeitige Maßnahmen einzuleiten, wenn beispielsweise in einer Abteilung der Altersdurchschnitt zu hoch wird. „Hierbei ist uns wichtig, dass schnelle Auswertungen möglich sind, zum Beispiel nach Teilbanken, Bereichen oder Kostenstellen“, so Peter Rausch.

#### Die Fakten

- Seit 2017 nutzt die Volksbank Mittelhessen den Performancemanager von perbit.insight und steuert damit die regelmäßigen Beurteilungs- und Fördergespräche. Wichtig für die Umsetzung war die Möglichkeit, die Software an das bestehende und gut funktionierende Beurteilungssystem individuell anzupassen.
- Die Führungskräfte und Mitarbeiter haben über das HR Solution Center Zugriff auf die Beurteilungsbögen. Dort füllen die Führungskräfte die Beurteilungen aus. Die Mitarbeiter geben eine Selbsteinschätzung ein und schreiben nach dem Gespräch ein Feedback.
- Der Demografiemanager von perbit.insight ist seit 2015 im Einsatz. Er bildet die Basis für die strategische Kapazitätsplanung und die Personalkostenplanung der Genossenschaftsbank.

fiemanager von perbit.insight ein, um zuverlässige Vorhersagen zu erstellen. „Bei einem Unternehmen unserer Größe ist das mit einer selbstgebauten Excel-Anwendung nicht mehr durchführbar. Wir brauchen ein gutes Tool dafür“, erklärt Peter Rausch.

Der Personalbereich nutzt den Demografiemanager, um seine strategische Kapazitätsplanung durchzuführen und als Basis für die Personalkostenplanung. Da im Datenbestand von perbit.insight alle Geburtstage der Mitarbeiter enthalten sind, ermittelt perbit.insight den voraussichtlichen Renteneintritt. Ist ein Renteneintrittsdatum bereits bekannt oder hat ein Mitarbeiter gekündigt, können auch diese Daten in das System eingegeben werden. Der Demografiemanager dient auch dazu, rechtzeitige Maßnahmen einzuleiten, wenn beispielsweise in einer Abteilung der Altersdurchschnitt zu hoch wird. „Hierbei ist uns wichtig, dass schnelle Auswertungen möglich sind, zum Beispiel nach Teilbanken, Bereichen oder Kostenstellen“, so Peter Rausch.