

Datenanalyse und Automatisierung in der Personalarbeit

Von Inés Brand



Das Personalwesen der Fidor Bank hat gleich mit mehreren Herausforderungen zu kämpfen. Die vier eigenständigen Gesellschaften der Fidor Gruppe arbeiten mit unterschiedlichen Systemen, mehrere Standorte erschweren die Verwaltung von Mitarbeiterdaten und aufgrund der agilen Arbeitsweise ist es nicht immer leicht, die Daten auf dem neuesten Stand zu halten. Mit einem neuen System konnten nicht nur diese Probleme gelöst werden, sondern es ist auch an das Ticketsystem angebunden, mit dem Mitarbeiter mit der IT kommunizieren. Für die Zukunft kann sich die Bank auch weitere Einsatzgebiete vorstellen.

Die Automatisierung von Unternehmensabläufen steht auf der Agenda vieler Unternehmen derzeit weit oben. So erwarten der Lünendonk-Trendstudie „Zukunft der Banken 2020“ zufolge mehr als drei Viertel der Teilnehmer, dass künftig stark in Technologien für Mobile Business sowie in die Industrialisierung und Automatisierung von Geschäftsprozessen investiert werden wird.

Mitarbeiterdaten an allen Standorten zentral bearbeiten

Ein zentrales Thema ist in diesem Zusammenhang Agilität: Laut Bankenstudie „Agile Organisation“ gehen über 90 Prozent der Befragten davon aus, dass ihrer Bank die Transformation interner Strukturen und vermehrte Innovationsstärke nur gelingen können, wenn sie

agiler und flexibler handeln. Wie eine Bank durch den Einsatz neuer Technologien und IT-Systeme im HR-Bereich Personalprozesse und -kommunikation optimieren und so agiler handeln kann, zeigt sich am Beispiel der Fidor Bank, die zur Realisierung dieser Aufgabe seit 2018 auf Sage Business Cloud People setzt.

Die Fidor Bank AG beschäftigt rund 300 Mitarbeiter und unterhält vier Tochterfirmen sowie drei Standorte auf zwei Kontinenten. Um administrative Prozesse effizienter zu gestalten sowie Geschäftsabläufe und Transparenz zu verbessern, suchte das HR-Team nach einer leistungsfähigen und global einsetzbaren Lösung zur Optimierung der Personalprozesse. Oberstes Ziel hierbei: Mitarbeiterdaten sollten sich an allen Standorten zentral bearbeiten lassen.

Außerdem ging es darum, einen ganzheitlichen Überblick über alle personenrelevanten Daten zu erhalten und in einem weiteren Schritt die Effizienz der Abläufe zu steigern und Zeit einzusparen.

Verteilte Standorte erschweren ganzheitlichen Überblick

Bislang wurden interne Abstimmungsprozesse zum einen dadurch erschwert, dass die Fidor Gruppe aus vier eigenständigen Gesellschaften besteht, die alle mit eigenen HR-Systemen arbeiten.

Für weitere Hürden sorgte der Umstand, dass Mitarbeiter und HR-Teams in verschiedenen Städten und unterschiedlichen Kontinenten sitzen. Welcher Manager für welche Mitarbeiter verantwortlich ist und welche Position und Aufgabengebiete die Angestellten im Detail haben, war teilweise nur schwer nachzuvollziehen. Gerade für Schnittstellen wie Accounting oder Controlling stellte dies eine Herausforderung dar.

Agilität als Herausforderung für die Datenpflege

Bei der Suche nach einem global einsetzbaren HR-System ging es in erster Linie um einen integrierten Systemansatz, bei dem Stammdaten zentral steu-



Inés Brand, Head of Human Resources, Fidor Bank AG, München

erbar sind. Zudem sollte das zuvor eher simple und wenig nutzerfreundliche HR-System, das zudem unzureichend gepflegt wurde, durch eine neue, auf moderne Anforderungen abgestimmte Lösung ersetzt werden.

Aufgrund des agilen Arbeitsumfelds der Bank ergeben sich häufig Änderungen beispielsweise bei Funktionen, Verantwortlichkeiten und Berichtslinien von Mitarbeitern. Diese Herausforderung gepaart mit der aufwendigen Verwaltung und Pflege der Mitarbeiterstammdaten führte dazu, dass HR-Daten nie auf dem aktuellen Stand waren. Zudem war es nicht möglich, Headcounts und Fulltime-Equivalents (FTEs) schnell und problemlos anzuzeigen.

Die Daten sollten daher in ein einheitliches System übertragen werden und es sollte eine Lösung gefunden werden, Mitarbeiterdaten in Echtzeit abzurufen und Reportings einfach, schnell und automatisiert generieren zu können. Weitere Vorgaben: Das Projektteam wollte alle Standorte in ein System einbinden und konsolidierte Reporting-Funktionalitäten nebst Integration vorhandener Schnittstellen, beispielsweise zum IT- oder Payroll Department, ermöglichen.

Spätere Anwender von Beginn an in die Planung einbeziehen

Die Fidor Bank wurde bei Sage Business Cloud People fündig und kann nun monatliche KPI-Auswertungen wie Fluktuation, Diversity, Headcounts und FTEs unterteilt auf die unterschiedlichen Firmen und Standorte vornehmen. Für die Implementierung der neuen HR- und People-Lösung und ihrer zentralen Datenbank musste zunächst eine neue Datenbank erstellt werden. Dafür wurden die vorhandenen und zum Teil lückenhaften Einzeldatensätze der verschiedenen Personalabteilungen zu einer bereinigten, einheitlichen Datenbank zusammengefügt und in das neue System hochgeladen.

Aus der Erfahrung heraus lässt sich sagen, dass sich Unternehmen, die einen ähnlichen Schritt planen, bereits im Vorfeld genau festlegen sollten, welche Informationen zu welchem Mitarbeiter angezeigt werden sollen. Zudem sollten die Personen, die später mit dem System arbeiten, unbedingt in die Planung mit einbezogen werden. Zwar können

Datenfelder im Nachhinein noch geändert werden, doch das bedeutet vermeidbaren Mehraufwand.

Datentransparenz und geringerer Zeitaufwand

Durch die Integration der Schnittstellen zur Gehaltsabrechnung können Mitarbeiterdaten nun automatisiert weitergereicht und über die Firmenstandorte hinweg vereinheitlicht dargestellt werden. Wird ein neuer Mitarbeiter im System angelegt, wird die IT nun automatisch informiert, da das Ticketsystem, über das die Angestellten der Fidor Bank mit der IT kommunizieren, an die

HR-Lösung angebunden werden konnte. Verantwortliche Kollegen in der IT wissen dann sofort, wie und mit welcher Infrastruktur sie den Arbeitsplatz des neuen Mitarbeiters auszustatten haben. Der reduzierte manuelle Aufwand führt gleichzeitig zu einer geringeren Fehlerquote sowie weniger Zeitaufwand.

Künftig möchte die Fidor Bank weitere Module auf globaler Ebene einsetzen. So ist beispielsweise geplant, auch Zielvereinbarungen und Planstellen im System zu hinterlegen und Mitarbeitergespräche darüber zu dokumentieren. Mittelfristig sollen auch Karriereplanung und -entwicklung IT-gestützt optimiert werden. ■