

GRENKELEASING AG versteht die Bedeutung der digitalen HR-Arbeit und reagiert

Das Unternehmen aus der Finanzbranche hat erkannt, wie wichtig es ist, das Personalmanagement digital auszurichten und welche Vorteile durch diese Transformation entstehen. Bereits vor der Partnerschaft mit P&I hat die GRENKELEASING AG ihre Personalaufgaben teildigitalisiert gelebt und ausgeführt. Sie haben hohe Anforderungen an ein vernetztes HR-System, vor allem was die Digitalisierung betrifft, denn das Unternehmen lebt und unterstützt diese Workflows und möchte sich hier stetig weiterentwickeln.

Ein Interview mit:



Mark Kindermann
Vorstand der GRENKELEASING AG,
Chief Operating Officer (COO)



Antje Stolz
Director Human Resources,
Mitglied der Geschäftsleitung

GRENKE geht den nächsten Schritt

und digitalisiert sowie vernetzt ihre HR-Prozesse! Bis vor vier Jahren teildigitalisierte GRENKE ihre Personalarbeit und nutzte parallel dazu unterschiedliche Medien und Plattformen, um z. B. Interviews zu führen und zu dokumentieren als auch diese zu archivieren und auszuwerten. Dafür setzte das Unternehmen verschiedene Systeme wie Dokumentenmanagement-Lösungen, Conferencing-Software und die üblichen Office-Produkte ein. Personalentwicklung wie Skill-Management ist der Unternehmensgruppe sehr wichtig, daher legt sie großen Wert auf Review-Gespräche und Mitarbeiterförderung. Sie konstruierten eigene Vorlagen und Auswertungs-Tools, in denen Profile für bestimmte Aufgaben definiert wurden, welche die Mitarbeiter für die Stellen mitbringen mussten. Die Auswertung und das Managen dieser Personalführungsinstrumente war bei der GRENKE Gruppe sehr operativ und händisch geprägt. Die Herausforderung bestand darin aus den durchgeführten Mitarbeitergesprächen Reaktionen bzw. Operationen auszulösen, die GRENKE anschließend in einem Schulungskatalog oder in die kommende Personalkostenrunde einschließen konnte.

Das alles konnte GRENKE zwar abbilden, jedoch auf unterschiedlichen Plattformen. In den verschiedenen Systemen mussten die Daten redundant gepflegt werden, um überall auf dem aktuellsten Stand zu sein. Genau hier setzt das Thema der Vernetzung von Informationen an, weshalb GRENKE letztendlich auf die Suche nach einer integrierten HR-Gesamtlösung war, welche die Unternehmung in ihrem Anspruch bestrebt sowie unterstützt.

Für solche Projekte würden in anderen Konzernen nur SAP Produkte infrage kommen, da es aber ein System im System ist, bedeutet dies, dass die Einführung eine noch viel größere Umstrukturierung für alle Bereiche mit sich bringt. Jedoch ist GRENKE ein Unternehmen, welches stark auf der Microsoft-Umgebung arbeitet und von der P&I Software, ihrer Expertise von Lohnabrechnungen und der internationalen Abrechnungsfähigkeit von P&I LOGA überzeugt ist und somit die Entscheidung für P&I als Business Partner fiel:

„Mit P&I haben wir einen attraktiven Partner gefunden, der unsere Wünsche und Gedanken verstehen, erfüllen und umsetzen kann“, Mark Kindermann, Vorstand der GRENKELEASING AG.

„Gemeinsam nutzen wir Synergien und treiben Entwicklungen voran“

Das Unternehmen setzt den Fokus auf die Entwicklung ihres Personals und legt Wert auf die Bearbeitung der anfallenden Aufgaben. GRENKE geht davon aus, dass jeder Mitarbeiter Fähigkeiten und Fertigkeiten besitzt, die wertvoll sind, aber diese nicht in ihrem Aufgaben- sowie Verantwortungsbereich einsetzen können. Dennoch will die Gruppe diese Fähigkeiten kennen, um Mitarbeiter in Projekte oder neue Aufgaben einzusetzen. Dies führt dazu, dass Mitarbeiter die entsprechende Wertschätzung und Möglichkeit erhalten sich zu entfalten und zu entwickeln, was wiederum einen entsprechenden Wertbeitrag für GRENKE schafft und so eine klassische Win-win-Situation entsteht. Dies geht aber nicht nur auf Zuruf, denn diese Attribute müssen entdeckt werden, was daraus resultiert: GRENKE kennt ihren Personalstamm genau! Deshalb benötigen sie Informationen, Auswertungen und eine gewisse Beobachtungszeit, um bewerten zu können, ob ein Mitarbeiter für eine weitere Aufgabe und Weiterentwicklung geeignet ist. Es tritt aber auch der Fall ein, dass Aufgaben und Herausforderungen in der Organisation definiert werden, in denen sie bislang noch nicht erkennen, welcher Mitarbeiter die Aufgabe erfüllen kann. Da gilt es die nötigen Informationen über den Personalbestand und die Ressourcen zu erhalten, um gezielt zu reagieren.

Neue Mitarbeiter, die mit ihren Aufgaben noch nicht vertraut sind, werden durch das Durchlaufen von entsprechenden Einarbeitungsplänen an die Routinen herangeführt. Allerdings stellen die Ausbildungs- und Studienangebote der Gruppe sowie Praktika, Trainees oder die Begleitung von Bachelor- und Masterarbeiten auch die Vorstufen für eine Übernahme in eine Festanstellung bei der GRENKE dar.

Regelmäßig finden unter Vorgesetzten und Mitarbeitern Review-Gespräche statt. GRENKE erachtet dies in ihrer Personalentwicklung als sehr wichtig und legt großen Wert auf die Umsetzung. Diese Gespräche erfolgen persönlich mit einem entsprechend vorbereiteten Fragebogen, den es gemeinsam mit dem Mitarbeiter zu erfassen gilt und wenn nötig gezielte Schulungen einzuleiten. Doch dies ist nicht die einzige Zielsetzung dieser Gespräche: Vorgesetzte versuchen herauszufiltern, wie sie ihre Mitarbeiter weiter ausbauen können

und welche zusätzlichen Qualifikationen sie benötigen, um die Stelle noch effizienter zu besetzen oder um zu erfahren, was die Wünsche und Anforderungen seitens ihrer Mitarbeiter sind. Führungskräfte müssen demzufolge gut ausgebildet sein und die Sensibilität besitzen Talente zu erkennen, denn sie sind mitunter für die Personalentwicklung und somit für den Erfolg des Unternehmens verantwortlich. Bei der Mitarbeiterwahl geht es nicht um Jobtitel, denn bei GRENKE hat jeder Mitarbeiter ein Gesicht und entsprechende Verantwortungsbereiche – was in anderen Unternehmen so nicht zum Tragen kommt.

„Personal ist unser Arbeitsmittel und wir haben nichts anderes außer unsere leistungsstarken Produkte. Um Kundenbeziehungen aufzubauen, bedarf es an qualifizierten Mitarbeitern, die diese Beziehungen herstellen und verwalten“, Mark Kindermann, Vorstand der GRENKELEASING AG.

Die Nachwuchsförderung

Zu den Grundsätzen der Unternehmensgruppe zählt zum einen das organische Wachstum, zum anderen aber auch die Förderung der Entwicklungen innerhalb der Organisation. Sollten sie doch gezwungen sein nach externen Mitarbeitern zu suchen, dann arbeiten sie gerne mit Menschen, die das Geschäftsmodell von GRENKE verstehen.

Nachwuchsförderung ist ein großes Thema, mit dem sich das Unternehmen beschäftigt, denn sie fördern junge Leute, ob in IHK Berufen oder an studentischen/dualen Hochschulplätzen. Diese haben zumindest einen Einblick, wissen wie Abläufe bei GRENKE funktionieren und wie die Schnittstellen im Unternehmen einzuschätzen sind. Genau diese Kenntnis ist von Vorteil, weshalb der Konzern darauf reagiert und im kommenden Jahr die Anzahl ihrer Auszubildenden und Studenten verdoppelt.

Vernetzte HR-Technologie unterstützt

Die Muttergesellschaft in Baden-Baden entwickelt Vorlagen sowie Standards und adaptiert diese unter der Prämisse der gesetzlichen Vorgaben an allen Standorten - national sowie international. GRENKE möchte auch Themen wie jährliche Mitarbeitergespräche in einem standardisierten Vorgang in allen Gesellschaften etablieren, um sicherzustellen, dass solch ein Instrument und Werkzeug, welches P&I stellt, für jede Führungskraft zur Verfügung steht und auch auswertbar ist. Über solche HR-Systeme vernetzen sich Mitarbeiter und Führungskräfte von GRENKE auf der ganzen Welt, weshalb P&I für GRENKE wahnsinnig wertvoll ist.

P&I LOGA und P&I HCM sind die Master-Systeme im Unternehmen. Dies bedeutet, dass hier alle Mitarbeiter gepflegt sind, weshalb weitere genutzte Systeme (z. B. Vertriebssysteme) sich an diesem `Master` orientieren. P&I stellt also das intelligente System bereit, wenn es darum geht Mitarbeiterdaten zu pflegen und zu vernetzen, sodass konzernweit darauf zugegriffen werden kann.

„Wir müssen alle Landes- und Tochtergesellschaften in einem System wiederfinden können. Jede Person, die in das Unternehmen eintritt oder verlässt, muss transparent dargestellt werden. Alle Informationen die im HR-System abgebildet sind, müssen wir auch in Konzernauswertungen verarbeiten können“, Antje Stolz, Director Human Resources.

Mit P&I LOGA3 und P&I BIG DATA die Zukunft einfacher gestalten

Im Hinblick auf das Personalmanagement sieht GRENKE in den neuen digitalen Produkten von P&I ein mächtiges Tool. Es wird nachvollziehbar, wie sich Mitarbeiter entwickeln, aber auch gefördert werden. Deshalb ist es für das Unternehmen so wichtig Bewerbungsprozesse transparent zu gestalten und zu erfahren welches Potenzial sie bei der Neueinstellung gewonnen haben.

GRENKE ist sich sicher, dass P&I mit P&I LOGA3 und P&I BIG DATA ein führendes Produkt auf dem Markt bietet und allen Kunden einen Mehrwert ermöglicht. Auch die Unternehmen, die heute vielleicht noch nicht die Anforderungen eines digital vernetzten HR-Systems erkennen, werden dadurch diesen neuen Anspruch im HR sehen und die Möglichkeit nutzen.

Denn das Thema Personalführung tritt in jedem Unternehmen und jeder Organisation auf, wobei viele in diesem Bereich noch nicht effizient genug aufgestellt sind und teilweise zu träge mit dem Wandel umgehen oder einen viel zu hohen Aufwand darin sehen.

„Wir wünschen uns in Zukunft, dass P&I weiterhin technologisch Schritt hält, vor allem was die junge Generation hinsichtlich Recruiting-Angelegenheiten betrifft. Denn wir benötigen das Maximum an Informationen, bei einfachem Handling und schnellen Auswertungen“, Mark Kindermann, Vorstand der GRENKELEASING AG.

Leasing. Bank. Factoring: Alles aus einer Hand.

Die GRENKE Gruppe ist ein breit diversifizierter Anbieter von effizienten Services in den Bereichen Small-Ticket-IT-Leasing, Factoring und Bank für kleinere und mittlere Unternehmen. Darüber hinaus bietet die GRENKE Bank Privatkunden auch klassische Online-Dienstleistungen. Im Bereich des Small-Ticket-IT-Leasings für Produkte wie PCs, Notebooks, Kopierer, Drucker oder Software mit relativ kleinen Objektwerten, nimmt der banken- und herstellerunabhängige Konzern eine führende Marktposition in Europa ein. Mit mehr als 110 Standorten ist die GRENKE Gruppe in 30 Ländern aktiv und beschäftigt über 1.100 Mitarbeiter.

Kerngeschäft der GRENKE Gruppe ist das Leasing von Bürokommunikation, welches die effiziente Abwicklung kleinerer Verträge in Verbindung mit persönlicher Betreuung einschließt. Auch in Zukunft wird GRENKE die Erfahrungen aus vielen erfolgreichen Jahren auf ihre Geschäftsfelder übertragen: Bank und Factoring.

GRENKE engagiert sich vielfältig im Bereich der Qualifizierung und ist ein anerkannter Ausbildungsbetrieb für eine Reihe von Berufsbildern, außerdem bieten sie unterschiedliche berufsbegleitende Studiengänge der Dualen Hochschulen Lörrach, Mannheim und Karlsruhe an. Ziel ist die Sicherung von qualifiziertem Nachwuchs durch die Ausbildung junger Menschen und deren Übernahme sowie Integration in die GRENKE Gruppe.



Fortsetzung folgt

GRENKE möchte schon bald weiter über die Entwicklungen und Veränderungen berichten – P&I freut sich auf das Projekt und ist gespannt auf das kommende Resümee.