

Wenn Unternehmen immer größere Kreise ziehen – wie Hypoport seine HR-Prozesse digitalisiert



Innovativ am Markt, dynamisch in der Organisation und stetig am Wachsen: Um der Expansion gerecht zu werden, wechselte die Hypoport-Gruppe ihr HR-System. Nun lassen sich nicht nur Personaldaten erfassen, sondern komplexe Prozesse für Human Resources (HR) abbilden und automatisieren.

Holokratie statt Hierarchie: Wo andere in Wasserfällen denken, organisiert sich Hypoport in Kreisen. „Wir trennen die fachliche von der disziplinarischen Führung“, erklärt Merle Hansen, Lead People Relations bei Hypoport. Dadurch bündelt das Technologieunternehmen für die Kredit-, Immobilien- und Finanzwirtschaft die Entscheidungsfindung nicht bei den Führungskräften, die aufgrund ihrer Position einer Abteilung vorstehen. Stattdessen ordnet sie Kreisen zu.

Jeder Kreis besteht aus Rollen, die an den Aufgaben des Unternehmens ausgerichtet sind. Innerhalb eines Kreises können Mitarbeiter mehrere Rollen ausfüllen. Die Kreise selbst organisieren sich eigenständig: Sie entwickeln neue Rollen, formulieren bestehende um und schaffen andere wiederum ab. Stets mit direktem Bezug zu den konkreten Aufgaben. Dadurch kann Hypoport Entscheidungen dezentral und schneller fällen und fördert die Partizipation sowie Entwicklung seiner Mitarbeiter. Als Nebenprodukt entstehen eine hohe Dynamik im Unternehmen sowie in der Personalarbeit.

Gestalten statt verwalten

„Unsere alte HR-Software glich einem Verwaltungstool, bei dem wir Änderungen im Tabellenformat erfassen, aber keine Prozesse abbilden konnten“, berichtet Merle Hansen. „Doch je stärker wir wachsen, umso wichtiger wird es für uns, Prozesse zu standardisieren, zu vereinfachen und digital darzustellen.“ Hypoport entschied sich für einen Software-Wechsel und begann mit der Evaluierung potenzieller Kandidaten.

Dafür holte sich der Kreis „People Relations“ Unterstützung vom Kreis „Tools und Prozesse“. „Für die Auswahl des Systems haben wir uns Zeit genommen“, blickt Merle Hansen zurück. So wurden Interviews mit künftigen Nutzern geführt und geschaut, was Mitarbeiter und Führungskräfte für Anforderungen haben. Dabei achtete das Team darauf, was wünschenswert wäre, was zwingend erforderlich ist und was in Zukunft bei steigendem Wachstum wichtig wird.

Sechs Kandidaten schafften es auf die Shortlist, HR Management for Microsoft Dynamics 365 schaffte es aufs Siebertreppchen. „Zwei Aspekte waren für uns ausschlaggebend: die hohe Individualisierbarkeit und die einfache Integration in unsere bestehende Microsoft-Landschaft“, fasst Merle Hansen zusammen.

Mit mehr als 2.200 Mitarbeitern ist die Hypoport-Gruppe ein Netzwerk von Technologieunternehmen für die Kredit-, Immobilien- und Versicherungswirtschaft. Sie gruppiert sich in vier voneinander profitierende Segmente: Kreditplattform, Privatkunden, Immobilienplattform und Versicherungsplattform.

Die Hypoport SE übernimmt als Muttergesellschaft innerhalb der Hypoport-Gruppe die Aufgaben einer Strategie- und Managementholding. Ihr Ziel ist die Förderung und Erweiterung des Unternehmensnetzwerkes. Die Hypoport SE ist an der Deutschen Börse im Prime Standard gelistet und seit 2015 im SDAX vertreten.

Mehr Informationen unter www.hypoport.de

Agile Methode

Für die Einführung wählte Hypoport B.i.TEAM als Implementierungspartner und startete mit dem Beratungshaus in einen agilen Entwicklungsprozess. „Die agile Vorgehensweise hat uns dabei geholfen, unsere Anforderungen besser zu verstehen und bestehende Prozesse noch einmal auf den Prüfstand zu stellen“,

sagt Merle Hansen. „Wir sind in kürzester Zeit sehr schnell gewachsen, einige Prozesse konnten mit diesem Tempo nicht Schritt halten.“

Darüber hinaus half die agile Methode den Projektteilnehmern IT-gestützte Strukturen besser zu verstehen: „Wir sind zwar technikaffin, aber im Kern Personaler“, so Merle Hansen. Dementsprechend waren viele Begriffe und Zusammenhänge erst einmal Neuland. So führte B.i.TEAM die Projektteilnehmer beispielsweise Schritt für Schritt an das Thema Datenarchitektur heran. „Heute fragen wir nicht mehr, ‚Hey, wo finde ich das?‘, sondern ‚Auf welcher Tabelle liegt das?‘“, lacht Merle Hansen. Und welche Prozesse sind auf diesem Weg bereits entstanden?

Insbesondere die holokratische Organisation brachte Komplexität in die Entwicklung rein. Denn Software denkt gerne in Hierarchien. Bei Hypoport erhalten die Führungskräfte Zugriff auf bestimmte Mitarbeiterdaten. Dazu gehören beispielsweise Informationen zu Arbeitszeiten und Entgelte. Ändert sich im Zuge der vorherrschenden Unternehmensdynamik die Zuständigkeiten, muss es der aktuellen Führungskraft möglich sein, der künftigen Führungskraft Zugriff auf die Mitarbeiterdaten zu geben. Diesen Transferprozess setzte B.i.TEAM in HR Management for Microsoft Dynamics 365 um, sodass Hypoport an dieser Stelle ohne weitere IT-Ressourcen auskommt.

Zu den weiteren Aufgaben der disziplinarischen Führung gehören Performance-Dialoge: „Einmal im Jahr setzen sich die Führungskräfte mit ihren Mitarbeitern zusammen und besprechen die Leistungen sowie Gehaltsanpassungen“, berichtet Merle Hansen. Dabei gestalten die Unternehmen der Hypoport-Gruppe die Jahresgespräche recht unterschiedlich. „Für uns bedeutete das,

einen Prozess zu finden, der eine gute Schnittmenge aus den verschiedenen Dialogformen bildet“, sagt Merle Hansen. Im Zuge der Performance-Dialoge können die Mitarbeiter der Hypoport-Gruppe nun Ziele dokumentieren und Gehaltdetails in das System eintragen. „Wird dieses Feld ausgefüllt, erhält unser Payroll-Team eine Benachrichtigung und kann das neue Gehalt entsprechend veranlassen“, so Merle Hansen.

Alle Arten von Abwesenheiten automatisiert aktivieren

Neben den Performance-Dialogen gehörte das Abwesenheitsmanagement zu den ersten Implementierungen: Mussten die Personaler beispielsweise Krankmeldungen zuvor manuell als Fehlzeit buchen, setzt HR Management for Microsoft Dynamics 365 diese Abwesenheiten nun automatisiert. Dafür geben der erkrankte Mitarbeiter oder seine Führungskraft die Daten selbst im System ein und können hier auch direkt die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung hochladen. Für den Kreis „People Relations“ entstehen so keine weiteren Aufwände.

Auch Urlaubszeiten finden auf diese Weise ihren Weg in das System: Hypoport arbeitet mit verschiedenen Urlaubsmodellen. „Zum Beispiel kann ein Gros der Kollegen Vertrauensurlaub nehmen“, berichtet Merle Hansen. Dabei trägt der Mitarbeiter seine Urlaubszeiten ins System ein. Dieses bewilligt den Urlaub automatisch und sendet eine E-Mail zur Information an die Führungskraft. Ein anderes Urlaubsmodell löst einen Vertretungsmodus aus. „Trägt der Mitarbeiter hier seinen Urlaub ein, erhält die Person, die ihn vertreten soll, eine Benachrichtigung und muss den Urlaub genehmigen“, so Merle Hansen. Die Vertretung kann dabei ein Kollege oder die Führungskraft übernehmen. „Und dann gibt es bei uns noch den Flexi-Urlaub, bei dem sich Mitarbeiter bis zu zehn Tage unbezahlten Urlaub nehmen können“, sagt Merle Hansen. Alle Urlaubsvarianten hat B.i.TEAM regelbasiert in HR Management for Microsoft Dynamics 365 aufgebaut, sodass sie automatisiert greifen.

Und wie wird die Reise weitergehen? „Ein automatisiertes Onboarding gehört zu den Dingen, die wir bald in Angriff nehmen möchten“, sagt Merle Hansen. Doch zuvor möchte der Kreis „People Relations“ die Kommunikation zwischen ihren verschiedenen Tools optimieren. „Wir haben uns bewusst für eine Microsoft-Landschaft entschieden“, hebt Merle Hansen hervor. „Nun ist es an der Zeit, dass wir diese Stärke nutzen und herausfinden, welche neuen Möglichkeiten sie uns eröffnet.“ ■

