



## Eine HR-Software für die gesamte Personalarbeit



Als europaweit aufgestellte Technologieberatung, als Plattformintegrator und als Software-Hersteller digitalisiert IKOR die Geschäftsmodelle von Banken, des Public Sectors und von Versicherern – unter anderem mit digitalisierten, automatisierten End-to-End-Prozessen sowie zukunftsfähigen Systemlandschaften. 2019 begann die Einführung der Persis HR Software im Unternehmen.

Seit der Gründung 1997 ist IKOR kontinuierlich größer geworden. Die Prozesse in den vergangenen Jahren gewannen deutlich an Komplexität, denn zum 20-jährigen Bestehen wurde ein starker Wachstumskurs beschlossen. Ziel: die Belegschaft verdoppeln. Neben zahlreichen Neueinstellungen, beeinflussten auch die Gründung mehrerer Tochterunternehmen sowie das wachsende Auslandsgeschäft die Organisation bei IKOR.

Die Auswirkungen für die HR-Abteilung des Unternehmens waren immens. Es galt zahlreiche Eintritte pro Monat zu handeln sowie in den neuen Strukturen den Durchblick zu behalten. Das Spektrum der Mitarbeiter-Skills bei einem Full Service-Anbieter wie IKOR ist breit. Benötigt werden beispielsweise Entwickler, SAP-Experten, Experten für den Versicherungssektor, Projektleiter, Qualitätsmanager oder Business Analysten. Recruiting & Talentmanagement wurden damit zur Herausforderung.

HR-Arbeit zum damaligen Zeitpunkt war geprägt von Insellösungen für einzelne Tätigkeitsbereiche, von zeitraubenden manuellen Arbeiten sowie intransparenten Prozessen. Mit dem Wachstumskurs waren die Grenzen hier schnell gesetzt. Eine HR-Software für die gesamte Personalarbeit sollte Abhilfe schaffen.

### DIE ANFORDERUNGEN VON IKOR AN EINE HR-LÖSUNG

- All-in-one-Lösung, die zukunftsfähig ist und mitwächst.
- Software, die mit möglichst wenigen Schnittstellen auskommt.
- Software, die beim Handling der komplexen Prozesse unterstützt und die unterschiedlichen Voraussetzungen bei den Töchter- & Schwesterfirmen sowie den Standorten im Ausland abbilden kann.
- Unkomplizierte, intuitive Handhabung.
- Übersichtliche Darstellung der vielseitigen Mitarbeiterkompetenzen und Zuordnung dieser auf die Organisation.
- Software mit der Möglichkeit, selbst zu konfigurieren.

### IKOR GmbH

Als europaweit aufgestellte Technologieberatung, als Plattformintegrator und Software-Hersteller digitalisiert IKOR mit Hauptsitz in Hamburg die Geschäftsmodelle von Versicherern, Banken und des Public Sectors – mit besonderem Fokus auf automatisierte End-to-End-Prozesse sowie zukunftsfähige Systemlandschaften. IKOR verfügt über profunde Expertise u. a. in den Bereichen Integration, Cloud, Analytics und KI-Technologien. Mit mehr als 280 Mitarbeitern an acht Standorten in Deutschland, Österreich, Serbien, Polen und Großbritannien verbinden IKOR-Experten seit mehr als 20 Jahren alle Teilnehmer der digitalen Wirtschaft und der Schnittstellen-Ökonomie.

IKOR ist SAP Gold Partner und Consulting Partner von Guidewire Software, Mitglied bei der DSAG, den Versicherungsforen Leipzig und im Referenzausschuss von BiPro. Außerdem ist IKOR Business-Partner von Pegasystems und Celonis. Zu den IKOR-Kunden gehören u. a. Barmenia, Basler, Generali, IB.SH, IFB, ISB, NBank, Signal-Iduna, VHV, WIBank und Zurich Gruppe Deutschland. IKOR ist Teil des auf die Finanz- und Versicherungsbranche fokussierten IT-Lösungsanbieters X1F, an dem die Schweizer Privatinvestorengruppe Ufenau Capital Partners am Zürichsee die Mehrheitsbeteiligung hält.

Weitere Informationen unter [www.ikor.one](http://www.ikor.one)



High-Level  
Human Resource Software

„Die Software kann prinzipiell alles. Wir möchten möglichst viele Vorzüge nutzen, aber als Organisation dennoch agil bleiben.“

Kirsten Weidemann, Teamlead HR bei IKOR



#### ABLAUF DES HR SOFTWARE-PROJEKTS

2018 fiel der Startschuss zur Softwareauswahl. Das gesamte Projekt wurde neben dem Arbeitsalltag gestemmt, weshalb Auswahl und Umsetzung sich jeweils über einen gewissen Zeitraum erstreckten. Die Entscheidung für Persis wurde nach der Evaluierung verschiedener Anbieter getroffen. Vor allem die flexiblen Konfigurationsmöglichkeiten überzeugten.



#### EINFÜHRUNG PERSIS PERSONALMANAGER

In Step 1 wurde der Personalmanager bei IKOR eingeführt. Das Go-live zum Jahresbeginn 2020 wurde bewusst gewählt, um einen sauberen Cut der Urlaubstage zu ermöglichen. „Einen großen Mehrwert in Persis bieten die Workflows. Sie machen Aufgaben transparent und die Vertretung bei Abwesenheiten einfach. Charmant ist das Workflow-Thema auch, weil sämtliche ToDo's hinterlegt sind und somit kein Schritt vergessen werden kann“, berichtet Kirsten Weidemann, Teamlead HR bei der IKOR GmbH und bereits seit 2001 im Unternehmen.

Eine weitere Funktionalität, die manuellen Aufwand immens reduziert, ist die Korrespondenzvorlage. Per Knopfdruck werden E-Mails versendet, individuelle Felder automatisch befüllt und Dokumente in der Personalakte abgelegt. Die Korrespondenzen sind transparent und nachvollziehbar für alle Mitarbeiter, Tippfehler werden vermieden. Zur Auswahl für den Sachbearbeiter stehen nur die Vorlagen, die für die entsprechende Tochterfirma Gültigkeit haben. Entsprechende Sprachen sind auswählbar.

Über den Employee Self Service werden Mitarbeiter von IKOR aktiv eingebunden. Persönliche Daten können auf dem aktuellen Stand gehalten und Urlaubsanträge unkompliziert gestellt werden. Die Informationen landen direkt zur Freigabe an der richtigen Stelle. Das reduziert E-Mails und spart allen Beteiligten Zeit.

#### MODULARER AUFBAU VON PERSIS ERMÖGLICHT SCHRITT-FÜR-SCHRITT-ERWEITERUNG

Als zweites Modul wurde die Weiterbildung umgesetzt. Mitarbeitern ist es über den Seminarkatalog möglich, sich für die individuellen Weiterbildungen zu registrieren, die sie in ihrer Position, in ihrem Tätigkeitsbereich oder mit ihrer Berufserfahrung belegen können.

Die Reporting-Funktion des Tools wird verwendet, um relevante Auswertungen schnell auf Knopfdruck zu generieren. Da alle Standorte Persis nutzen, liegen hierfür alle Daten als Basis gesammelt an einem Ort und können in regelmäßigen Abständen der Geschäftsführung zur Verfügung gestellt werden.

#### UND WIE GEHT ES WEITER?

„Die Software kann prinzipiell alles“, berichtet Kirsten Weidemann über ihre Erfahrungen mit Persis. „Wir mussten immer wieder gezielt entscheiden, was wir einsetzen wollen und was nicht. Denn wir möchten möglichst viele Vorzüge nutzen, aber als Organisation dennoch agil bleiben. Zum Teil haben wir auch intern Prozesse etwas verändert, um näher an den Persis-Standard zu kommen.“

Aktuell wird noch nach der optimalen Lösung gesucht, in Persis die Matrixstruktur des abzubilden. Das Persis Bewerbermanagement steht bei IKOR ebenfalls bereits in den Startlöchern und soll noch in diesem Jahr live gehen.

