

REGIONAL

Das RSK soll interessierten Personen die Möglichkeit bieten, über ein einzelnes Genossenschaftsgebiet hinaus im Raiffeisensektor Salzburg tätig zu werden.



Gemeinsame Sache

Die Raiffeisen Bankengruppe Salzburg hat mit dem Raiffeisen Salzburg Karrierecenter (RSK) ein neues Unternehmen ins Leben gerufen. Markus Winkelmeier, Leiter der RVS-Personalabteilung, gibt im Interview erste Einblicke.

INTERVIEW: ALEXANDER BLACH

Warum wurde das Raiffeisen Salzburg Karrierecenter gegründet?

Markus Winkelmeier: Die Idee dahinter war, unsere Raiffeisenbanken im Bereich Personalmanagement besser servieren zu können, auch damit für die Raiffeisenbanken mehr Flexibilität in der Personalplanung und eine bessere Kooperation mit dem RVS möglich wird. Außerdem war es für Raiffeisenbanken immer wieder schwierig Mitarbeiter für befristete Zeiträume oder generell gute Mitarbeiter zu finden. Mit dem RSK soll hier Abhilfe geschafft werden.

Wann startet der reguläre Betrieb des RSK?

Winkelmeier: Das Unternehmen wurde mit Anfang Jänner ins Firmenbuch eingetragen, den operativen Geschäftsbetrieb werden wir Anfang März aufnehmen.

Nach welchen Mitarbeitern wird beim RSK gesucht?

Winkelmeier: Der Fokus wird auf Mitarbeiter aus dem Bestand gelegt. Die Zielsetzung ist nicht, den Personalstand im gesamten Raiffeisensektor in Salzburg auszuweiten, sondern die Leute bei gleichem Mitarbeiterstand flexibler einzusetzen. Ein Beispiel: Eine Raiffeisenbank in einem Wintersportort, die in den Wintermonaten mehr Personal als im Sommer benötigt, könnte das Personal für den gewünschten Zeitraum beim RSK ausleihen. Unser Job ist es dann, die Mitarbeiter auch für den Rest des Jahres sinnvoll zu beschäftigen. Die Personen werden in unterschiedlichen Raiffeisenbanken eingesetzt – genau dort, wo Bedarf besteht. Neben den Bestandsmitarbeitern wird auch ab und an nach neuen Mitarbeitern gesucht.

Nach welchen Kriterien werden RSK-Mitarbeiter ausgesucht?

Winkelmeier: Das hängt immer vom entsprechenden Geschäftsfeld ab. Wir haben beim RSK vier Geschäftsfelder – Payroll-, Pool-, Shared- und das Karriere-Service. Payroll-Service meint, dass ein Mitarbeiter ausschließlich in einer Bank tätig ist, aber beispielsweise in den ersten zwei Jahren beim RSK angestellt wird. In diesem Fall sucht die betreffende Raiffeisenbank die Person aus. Beim Pool- wie auch beim Shared-Service teilen uns die Raiffeisenbanken einen befristeten Bedarf mit. Wir begeben uns dann auf die Suche – entweder haben wir bereits jemanden im Pool oder im aktiven Bestand oder nicht, dann müssen wir neu aufschreiben.

Was ist das Karriere-Service?

Winkelmeier: Beim Karriere-Service werden für Personen je nach persönlichem Interesse und Potential Entwicklungspläne erstellt und verfolgt. Die Mitarbeiter sind aber prinzipiell in einem der anderen Geschäftsfelder tätig – allerdings nicht das gesamte Jahr, denn einige Monate werden für ihre Ausbildungs- oder Traineeprogramme reserviert. Hat ein Mitarbeiter in seiner Raiffeisenbank nicht die erhofften Weiterentwicklungsmöglichkeiten, kann er ins RSK übernommen werden, um seine Ziele dort zu erreichen.

Hat man als RSK-Mitarbeiter noch die Möglichkeit, in einer Raiffeisenbank oder beim RVS angestellt zu werden?

Winkelmeier: Beim Payroll-Service ist genau das das Ziel. Beim Pool-Service gehen wir davon aus, dass die Mitarbeiter etwa zwei bis drei Jahre beim RSK beschäftigt sind und dann zu einer Raiffeisenbank wechseln. Beim Shared-Service wird der Zeitraum etwas länger sein, da die Mitarbeiter in mehreren Raiffeisenbanken gleichzeitig beschäftigt sind.

Kann es auch sein, dass kein Bedarf an RSK-Mitarbeitern besteht?

Winkelmeier: Das kann natürlich passieren, aber in diesen Phasen werden die Mitarbeiter in der Ausbildungsbank – dort haben sie ihre Erstausbildung absolviert – tätig sein. Sie unterstützen quasi die Raiffeisenbank, die die Ausbildungsenergie investiert hat. Das RSK sollte aber so gut es geht Stehzeiten vermeiden.

Was ist der Hauptvorteil für eine Raiffeisenbank?

Winkelmeier: Wenn ein kurzfristiger Personalbedarf entsteht, muss man nicht selbst auf die Suche gehen und jemanden ausbilden, sondern bekommt vom RSK ausgebildete Mitarbeiter für diesen befristeten Zeitraum. Außerdem müssen die Raiffeisenbanken auch nur in der befristeten Zeit die Kosten für den Mitarbeiter übernehmen. Beim Shared-Service ist der Vorteil sicherlich der, dass die Raiffeisenbanken Geschäftsfelder bearbeiten können, die sie bisher nicht in Angriff nehmen konnten, weil eine Vollzeitbeschäftigung einer Person nicht rentabel gewesen wäre. Für die Mitarbeiter besteht der Vorteil, dass sie mehrere Arbeitgeber kennenlernen und dementsprechend Erfahrungen sammeln können.

ken auch nur in der befristeten Zeit die Kosten für den Mitarbeiter übernehmen. Beim Shared-Service ist der Vorteil sicherlich der, dass die Raiffeisenbanken Geschäftsfelder bearbeiten können, die sie bisher nicht in Angriff nehmen konnten, weil eine Vollzeitbeschäftigung einer Person nicht rentabel gewesen wäre. Für die Mitarbeiter besteht der Vorteil, dass sie mehrere Arbeitgeber kennenlernen und dementsprechend Erfahrungen sammeln können.

Wie funktioniert der Vermittlungsprozess?

Winkelmeier: Relativ unkompliziert. Eine Raiffeisenbank hat für eine gewisse Zeit Bedarf an einer zusätzlichen Arbeitskraft – ein Anruf oder ein Mail reicht. Wir setzen uns dann mit der jeweiligen Bank in Verbindung und versuchen diesen Bedarf bestmöglich zu decken.

Warum ist das RSK genossenschaftlich organisiert?

Winkelmeier: Da der RVS eine Genossenschaft ist und alle Mitgliedsbetriebe Genossenschaften sind, war diese Unternehmensform von vornherein naheliegend. Uns war wichtig, dass das eine gemeinsame Sache zwischen den Raiffeisenbanken und dem Raiffeisenverband wird. Wirklich alle Beteiligten – die Raiffeisenbanken und der Verband – sollen gleichberechtigte Mitglieder sein und davon einen Nutzen haben. Es soll keine Show des RVS sein, sondern eine gemeinsame Veranstaltung.

Gibt es vergleichbare Institutionen?

Winkelmeier: Ja, wir haben große Unterstützung von der Raiffeisenlandesbank Oberösterreich bekommen. Die Raiffeisen Personaldienstleistungs GmbH, die in der RLB angesiedelt ist, hat ähnliche Zielsetzungen wie das RSK. Dort haben wir uns einiges an Input holen können. Dankenswerterweise hat man uns dort sehr gut bei der Konzeption unterstützt.

Die vier Geschäftsfelder des RSK:

Payroll-Service

Tätigkeit in der gleichen Raiffeisenbank

Pool-Service

Einsatz in verschiedenen Raiffeisenbanken

Shared-Service

Einsatz parallel in mehreren Raiffeisenbanken

Karriere-Service

Zielgerichtete und individuelle Karriereplanung

RVS (2)



Markus Winkelmeier,
Leiter der
Personalabteilung