

VEDA info



VEDA Weiterbildung

Seite 3–6

VEDA Planung

Seite 8–9

VEDA aktiv

Seite 10



Editorial



Impressum

Herausgeber:

VEDA GmbH
Carl-Zeiss-Straße 14
52477 Alsdorf
Tel.: +49 2404 5507-0
Fax: +49 2404 5507-2133
info@veda.net
www.veda.net

Redaktion:

Heike Mörs

Verantwortlich für den Inhalt:

Klaus Pohlmann, Bernd Ries, Nadine Huber,
Andrea Goffart, Monika Laschet, Peter Meid,
Christina Gerigk, Urban Isenmann,
Stephan Nilles

Fotos:

VEDA, istockphoto.com, fotolia

Satz:

GFS Fundraising & Marketing GmbH
Linzer Straße 21
53604 Bad Honnef
Tel.: +49 2224 918-390
Fax: +49 2224 918-399
kreativ@gfs.de
www.gfs.de

Druck:

Druckerei Vahsen & Malchus

Erscheinungsweise: 2 x im Jahr

Auflage: 2.500

Liebe Leserin, lieber Leser,

wer auf moderne Weise etwas kann, sagt Peter Sloterdijk, der kann es so, dass ein Zuwachs an Können schon a priori mitgemeint ist. Das gegenwärtige Zeitalter definiert eben jenen Zuwachs als die Übernahme der Machtpotenziale aus den smarten Dingen und Waren. Diese nämlich verkörpern ein Image zur kontinuierlichen Kompetenzsteigerungsspirale und helfen in einer Welt, die immer mehr Wissen auf immer weniger Tatbestände anhäuft, eine gute Figur zu bewahren. Laut Sloterdijk ist Design jenes Verfahren, welches dem Menschen hilft, im „Ozean der Inkompetenz als Könnler zu navigieren“. Design schafft ein aufgeschlossenes Äußeres, es schafft „Berührungslüste“ und fordert auf, initiativ zu werden. Gutes Design erhält den Willen zur Kompetenzsteigerung im Äußeren, Sloterdijk nennt es „Souveränitätszubehör“. So soll deutlich gemacht werden, dass die Funktion des Äußeren das Innere als vollendet voraussetzt. Es also nicht einmal mehr begutachtet werden muss. Design wird so zur auf das Ego angewandten Kunst, nämlich in dem Sinne, dass in dieser Identitätskultur nur noch die Differenz als knappste Ressource erlebt wird. Jeder Träger eines Designartikels erlebt das Gefühl, an den Gewinner-Gefühlen teilnehmen zu können. Diese Überlegungen sind bestens zu ergänzen mit dem, was Steve Jobs, Apple CEO, im Jahre 1996 bereits feststellte: „Design ist ein komisches Wort. Manche Leute glauben, beim Design geht es darum, wie etwas aussieht. Aber wenn man tiefer gräbt, geht es natürlich darum, wie etwas wirkt.“ Das zu erfahren heißt, eine Sache durch und durch zu erfassen und zu begreifen. Etwas durch und durch zu erfassen ist aber auch mehr als Design. Eigentlich ist es etwas, was den Menschen ausmacht. Nämlich sich neu zu erfinden, sich selbst als Kunstwerk zu sehen, und zwar in der Sorge um sich. Nehmen wir diese Wahrheit als Lebenswahrheit, dann allerdings nur, um die Realität am Stillstand zu hindern. Erst in Umkehrung allen Designs steht die Frage, wie gestalte ich mich losgelöst von den Designfragen in einer zukünftigen Welt? Wem, als uns selbst, sind wir verpflichtet? Eine Frage des Einzelnen oder gar der Unternehmen? Hier sitzen beide im gleichen Boot. Sich der Zukunft anzupassen, sich auf die Zukunft vorzubereiten heißt auch, von dem alten Spruch Abstand zu nehmen: Wer ackert, benötigt keine Bildung! Denn der Agrargesellschaft folgt die Industrie-, dieser die Dienstleistungs- und schlussendlich werden wir die Wissensgesellschaft und -kultur vorfinden, die nichts anderes benötigt als Bildung jenseits des nur abfragbaren Wissens. Bildung ist ein Denken in Zusammenhängen, in Abhängigkeiten und ist konstruktives Prinzip des Weiterdenkens. Wie kein anderer trifft Steve Jobs den Menschen mit den Dingen, die wirken. Nur dadurch erreicht er, dass es keinen Zweifel daran gibt, mit Apple-Produkten ein Selbst-Design am eigenen Ego zu bestätigen, eben vordergründig teilnehmen zu können an einer „Leistungs- und Erlebnisgesellschaft“ inklusive der Illusion von „Gewinner-Gefühlen“. Doch wahrer Gewinner in einer neuen Welt wird, wer der Bildung den Vorrang gibt, als Unternehmen wie als Person. Die 2000 Jahre alte Botschaft Ovids erlangt neue Gültigkeit: „Klugheit erwirbt, statt schwindenden Reizen zu trauen. Bilde den Geist, dem kommenden Alter zu trotzen. Was du erlernst, bleibt dein.“

Herzlichst, Ihr

Präventionsschulungen mit Leichtigkeit organisieren

Optimierte Schulungs- und Fernlehrgangsorganisation bei der Gartenbau-Berufsgenossenschaft

Text | Dipl.-Ing. Bernd Ries



Als gesetzliche Unfallversicherung unterstützt die Gartenbau-Berufsgenossenschaft (BG) mit Sitz in Kassel ihre Mitgliedsunternehmen durch Präventionsschulungen zur Unfallverhütung. Die Verwaltung, Belegung und Steuerung von 300 Schulungen pro Jahr erfolgte bisher über eine eigenprogrammierte Lösung.

Aufgrund der gestiegenen technischen und funktionalen Anforderungen war diese nicht mehr zukunftssicher erweiterbar. Ausschlaggebend für den Wechsel zu VEDA HR Manager SeminarIS waren einerseits die hervorragende Flexibilität und Leistungsfähigkeit der Anwendung und andererseits die Erfahrungen von VEDA im Umfeld der Berufsgenossenschaften.

SeminarIS als Standard-Softwarelösung für eine professionelle Seminarverwaltung kommt in einer für diesen Kunden speziell angepassten Version zum Einsatz. Die VEDA-Lösung wird damit zum Verwaltungstool der circa 154.000 über die Gartenbau-BG versicherungspflichtigen Un-

ternehmen mit ihren jeweils durch die BG zugeordneten technischen Aufsichtsbeamten (TAB) und Betriebsrevisoren (BR). Die Unternehmensdaten werden durch einen automatischen Abgleich mit der zentralen Mitglieder-Datenbank der BG immer aktuell gehalten.

Darüber hinaus sind derzeit 49.000 Teilnehmer mit 50.000 Funktionszuordnungen wie zum Beispiel „Sicherheitsbeauftragter“ oder „Unternehmer“ im System erfasst. Die Funktionszuordnung bildet in SeminarIS die ausschlaggebende Verbindung zwischen den Teilnehmern und den Mitgliedsunternehmen.

Für diese Teilnehmer sind aktuell 80.000 Buchungen erfasst. Über Filter erhalten die derzeit 13 Anwender im Dezernat Prävention in SeminarIS die einfache Möglichkeit, wichtige Informationen zu gewinnen, wie zum Beispiel zur Funktionszuordnung, zum Ausbildungsstand der Funktionsträger sowie über Zuständigkeiten der TAB und BR.

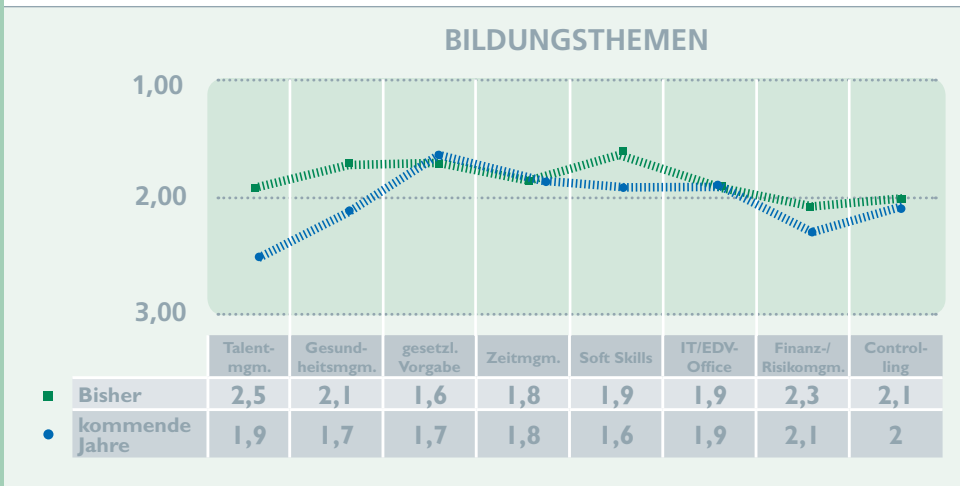
Mit SeminarIS werden Präsenzveranstaltungen wie auch Fernlehrgänge organisiert und durchgeführt. Für Fernlehrgänge können Antwortbögen im System definiert und die zugehörigen Antworten der Teilnehmer erfasst werden. Unterstützt wird die Arbeit durch eine leistungsfähige Textverarbeitung. Eine spezielle Logik innerhalb der Textverarbeitung entlastet die Anwender zusätzlich durch die automatische Vergabe von Statussen in der jeweiligen Teilnehmerbuchung. Damit kann jederzeit der aktuelle Fortschritt des betreffenden Teilnehmers im Fernlehrgang wie auch der Buchungsstand in den Präsenzveranstaltungen durch die Anwender abgelesen werden. Über das System wird auch der Zahlungsverkehr – Teilnehmer, Firmen und Dozenten – per Datenträgeraustausch realisiert.

Dipl.-Ing. Bernd Ries
Project Manager & Consultant
bernd.ries@veda.net
Tel.: +49 2404 5507-9212

Weiterbildung im 21. Jahrhundert

VEDA zeigt Trends: Ergebnisse der Studie „Weiterbildungsbedarf in Unternehmen und Institutionen“

Text | Nadine Huber



Unternehmen und Institutionen planen vermehrt Aktionen im Bereich Talent-Management

Im Umfragebereich „Bildungsthemen“ wurde ein eindeutiger Handlungsbedarf sichtbar. Unternehmen und Institutionen planen vermehrt Aktionen im Bereich Talent-Management. Konkret möchten die Studienteilnehmer in den Bereichen Analyse, Planung und Entwicklung der eigenen Mitarbeiter tätig werden sowie in der Schulung dieser im Themenumfeld Soft Skills – sprich Teambildung, Führungskräfteentwicklung oder Selbstmanagement. Ebenso wird der Themenbereich Gesundheitsmanagement, welcher eng mit dem Management des demographischen Wandels verbunden ist, vermehrt in den Fokus der Personalarbeit rücken.

Im Rahmen des Talent-Managements werden fähige Mitarbeiter rekrutiert und an das Unternehmen gebunden, indem ihnen Spielraum für Leistung und berufliches Fortkommen eingeräumt wird. Dahinter steckt der Wunsch nach maßgeschneiderten Karrierewegen. Dieses Instrument bedient gleich zwei Interessen: das der Unternehmen, weil so die Leistung des Mitarbeiters voll ausgeschöpft werden kann, und das des Mitarbeiters, weil er mit anspruchsvollen Aufgaben an den Betrieb gebunden wird. Die Beantwortung der Frage nach Lernformen verdeutlicht, mit welchen Maßnahmen auf den Handlungsbedarf im Bereich des Talent-Managements reagiert werden soll.

Betriebliche Weiterbildung hat eine hohe Bedeutung für den Markterfolg von Unternehmen und Institutionen. Unternehmen benötigen flexible Qualifizierungskonzepte, die ihre begrenzten personellen, zeitlichen und finanziellen Ressourcen berücksichtigen.

Dienstleister müssen den Markt und ihre Kunden kennen, um ihre HR-Dienstleistungen künftig noch besser an den Bedürfnissen der Unternehmen und Institutionen auszurichten. Aus diesem Grund hat VEDA eine Studie durchgeführt, die Trends im Bereich Weiterbildung aufdeckt.

Grundlage dieser Studie ist eine Onlineumfrage mit über 600 Kunden und Interessenten aus den Bereichen Finance & Accounting sowie Human Resources. Die

Umfrage beschäftigt sich mit den aktuellen und zukünftigen Bedürfnissen der Unternehmen und Institutionen. Die Befragten gaben ihre Einschätzungen zu den Bereichen Bildungsthemen, Lernformen, Beratungsdienstleistungen und Tools ab. In Kooperation mit dem Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung der Johannes-Gutenberg-Universität Mainz stellt VEDA sicher, dass mit der Auswertung der Umfrage ein repräsentatives und wissenschaftlich fundiertes Ergebnis erzielt wurde.

Die Umfrageergebnisse bilden einen Querschnitt durch alle Betriebsgrößen und Wirtschaftszweige und bestätigen, dass sich die Produktstrategie von VEDA nah an den Markt- und Kundenbedürfnissen orientiert. Nach der Auswertung der Ergebnisse lassen sich folgende Trends erkennen:

Erfolg messbar machen

Weiterbildungscontrolling mit SeminarIS BI

Text | Stephan Nilles

Das klassische Konzept des Präsenzunterrichts wird immer mehr von Formen ergänzt, bei denen das Lernen in weiten Teilen selbst organisiert und gesteuert wird. Lernmischformen wie eLearning oder Blended Learning, die fremd- und selbstorganisiertes Lernen kombinieren, finden ebenso hohen Anklang. Beispielsweise die Weiterbildung am Arbeitsplatz über das Intranet oder durch Kollegen und Vorgesetzte, die anleiten oder persönlich coachen, wird in Zukunft noch mehr an Bedeutung gewinnen. Die Schaffung der lernenden Organisation rückt in den Vordergrund. Weiterbildung im 21. Jahrhundert heißt, Verantwortung für die Anpassung des eigenen Wissens an den Arbeitsmarkt zu übernehmen und das Lernen auch zunehmend selbst zu managen. Trotzdem oder gerade deswegen müssen Unternehmen Lernerfolge und -potenziale ihrer Mitarbeiter verstärkt evaluieren. Die befragten Unternehmen wünschen sich daher für die kommenden Jahre vermehrt Beratungsdienstleistungen vor allem in der Analyse von Mitarbeiterkompetenzen und deren Potenzial sowie beratende Unterstützung in der strategischen Weiterbildungsplanung.

Haben Sie Interesse an der gesamten Studie? Selbstverständlich senden wir Ihnen diese gerne per E-mail oder Post zu.

Nadine Huber
Junior Consultant
nadine.huber@veda.net
Tel.: +49 2404 5507-1509

„Wer einen hohen sechsstelligen Betrag in die Fort- und Weiterbildung seiner Mitarbeiter investieren will, der muss schon gute Gründe dafür darlegen können!“

*Petra Eichhorn-Rau,
 Leiterin Mitarbeiterservice bei Möbel Martin*

Der Aufschwung, den Weiterbildungscontrolling aktuell erfährt, begründet sich nicht zuletzt durch die Wirtschaftskrise der letzten Jahre. Mit sinkenden Budgets steigt der Erfolgsdruck auf die Personal-Entwickler, Ergebnisse nachzuweisen. Überdies stehen die Personalabteilungen nicht selten unter Sparzwängen und müssen im innerbetrieblichen Verteilungskampf um die Budgets den betriebenen Schulungsaufwand rechtfertigen – sonst werden die Mittel ganz schnell gestrichen. Ergebnis: Die Personalentwickler deutscher Unternehmen müssen wie Controller rechnen und suchen nach Wegen, um Wert und Wirksamkeit von Trainingsmaßnahmen nachzuweisen.

Wie aber lassen sich die positiven Ergebnisse der Fort- und Weiterbildung belegen und wie lässt sich zudem eine kosteneffiziente Seminarplanung gestalten, die Budgets und Schulungsaufwände individuell verwaltet und schlussendlich Kosten und Erfolge gegenüberstellt und messbar macht?

Die VEDA GmbH hat gemeinsam mit ihren Kunden eine Business-Intelligence-Lösung

VEDA HR Manager SeminarIS BI Vordefinierte Kennzahlen

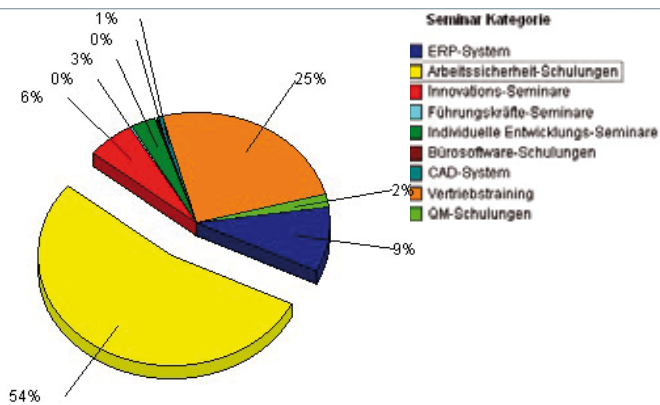
- Anzahl Teilnehmerbuchungen
- Anzahl Seminartermine
- Anzahl Teilnehmertage
- Kosten pro Seminartermin
- Kosten pro Seminarteilnehmer
- Anzahl Stornierungen/Stornoquote
- Plan Teilnehmerbuchungen
- Plan Seminartermine
- Plan Kosten

Fertige Auswertungsstrukturen

- Monats-, Quartals-, Jahresvergleiche, Vorjahresvergleiche
- Organisationsstruktur (Firmen, Abteilungen usw.)
- Kundenstruktur (In-/Ausland usw.)
- Altersstruktur
- Themen
- Thementypen
- Terminstatus
- Teilnehmerstatus



	Teilnehmer Quote
Arbeitssicherheit-Schulungen	53,87%
Vertriebstraining	24,83%
ERP-System	9,32%
Innovations-Seminare	5,60%
Individuelle Entwicklungs-Seminare	3,17%
QM-Schulungen	2,08%
CAD-System	0,69%
Führungskräfte-Seminare	0,35%
Bürosoftware-Schulungen	0,10%
Gesamt	100,00%



entwickelt, die den Funktionsumfang des VEDA HR Manager SeminarIS abrundet und das Weiterbildungsangebot mess- und qualifizierbar macht. Viele Kennzahlen und Auswertungsstrukturen sind bereits vordefiniert und erlauben eine schnelle Implementierung. In Verbindung mit individuellen Erweiterungen bietet das Modul BI ein unternehmensspezifisches Weiterbildungscontrolling.

Stephan Nilles
 Consultant & Trainer
stephan.nilles@veda.net
 Tel.: +49 2404 5507-1468

Einfache und übersichtliche Darstellung der Auswertungen

VEDA schließt Prozesskette bei Lufthansa

Optimiertes Recruiting dank VEDA HR Manager SeminarIS

Text | Andrea Goffart



Lufthansa

VEDA unterstützt den Bewerberprozess der Lufthansa. Die Seminar- und Weiterbildungssoftware VEDA HR Manager SeminarIS optimiert den mehrstufigen Bewerbungsprozess, über den Lufthansa aktuell Flugbegleiter sucht. Im Rahmen von unterschiedlichen Modulen wie zum Beispiel Onlinetests, Telefoninterviews und Gruppenveranstaltungen lassen sich

Fähigkeiten und persönliche Eignung der Bewerber ideal testen. So sichert sich Lufthansa Talente, die erfolgreich und langfristig das Unternehmen begleiten werden. SeminarIS steuert innerhalb dieses Prozesses das RVT-Management und damit alle Maßnahmen, die für die Planung, Steuerung und Bearbeitung der Ressourcen, Veranstaltungen und Teilnehmer im

Rahmen des Bewerbungsprozesses erforderlich sind. Die Lösung ist perfekt auf die Belange der Lufthansa zugeschnitten. Sie erlaubt die dynamische und absolut flexible Planung der Test-Veranstaltungen für die Bewerber sowie die Veröffentlichung und Buchung dieser Veranstaltungen auch aus dem Intranet sowie über das Karriereportal www.be-lufthansa.com.

Text | Andrea Goffart



Kompetenz in Energie bündeln

rhenag setzt VEDA HR Entgelt auch für Dienstleistungskunden ein

VEDA und der Energie-Dienstleister rhenag – Rheinische Energie AG – haben ihre langjährige Zusammenarbeit erweitert. Seit Ende 2009 setzt rhenag VEDA HR Entgelt für die hauseigene Entgeltabrechnung ein sowie für die Gehaltsabrechnungen im Part-Service- oder Full-Service-Providing, die das Unternehmen als Outsourcing-Dienstleister in individueller Servicetiefe für Kommunen und Stadtwerke übernimmt. Für jährlich über 50.000 Abrechnungen hat VEDA im

Projekt bei der rhenag eine Vielzahl von Anforderungen, Tarifen und Betriebsvereinbarungen zu einer sehr passgenauen Payroll-Anwendung integriert. VEDA, selber Outsourcing-Dienstleister für HR-Management-Lösungen, konnte die eigene Expertise hier für das Customizing einer Kundenlösung perfekt einsetzen. „Für uns war entscheidend, dass VEDA-Lösungen die gesamte personalwirtschaftliche Prozesskette abbilden und Systemarchitektur sowie Datenkonzept der rhenag passge-

nau abdecken konnten. Überzeugend waren zudem die Bereitschaft, kundenspezifische Anforderungen in das System zu integrieren, und als Voraussetzung dafür die Mandantenfähigkeit sowie Offenheit von VEDA HR Entgelt“, erklärt Wolfgang Nassen, Leiter Personalmanagement der rhenag. „Wir arbeiten seit mehr als 30 Jahren mit Lösungen von VEDA. So ist es nur folgerichtig, in gemeinsamer Diskussion mit unseren Kunden den Wechsel zu VEDA HR Entgelt zu vollziehen.“

Text | Andrea Goffart



Integrierte Lösung von VEDA und AS/point

Leistungsstarke Prozesse im Rechnungswesen der Menicon GmbH

Die VEDA GmbH führt mit VEDA FA Finanzen ein leistungsstarkes Finanzmanagement bei der Menicon GmbH, Offenbach, ein. Die Integration von VEDA FA Finanzen mit der ERP-Lösung des langjährigen VEDA-Partners AS/point schafft für Menicon eine durchgängige Prozesskette, die alle Anforderungen weit jenseits von Erfassen, Verbuchen und Bezahlen erfüllt.

Menicon Co. Ltd., Japans erster und größter Kontaktlinsenhersteller, ist heute in über 30 Ländern und auch in Deutschland vertreten. Die deutsche Niederlassung in Offenbach steuert bereits seit 2000 den gesamten Produktions- und

Retail-Prozess mit ERP-Lösungen der Firma AS/point aus Übach-Palenberg. Als die Ablösung der bisherigen finanzwirtschaftlichen Lösung Comarch DKS nötig wurde, setzte Menicon daher gerne auf VEDA als langjährigen Partner von AS/point. Durch die identische technologische Basis und eine einheitliche Benutzeroberfläche greifen die Lösungen der Partner reibungslos ineinander und steigern die Agilität und Funktionalität der integrierten Prozesse in ERP und Finance & Accounting.

Mit VEDA FA Finanzen kann Menicon auf die Möglichkeit paralleler Abschlüsse zugreifen. Die Automatisierung des gesamten

Meldewesens (inkl. Künstlersozialkasse) schafft Sicherheit und reduziert administrative Routinen. Das Reporting mit VEDA FA Finanzen sorgt mit seiner einfachen Navigation für die übersichtliche und transparente Darstellung auch komplexer Strukturen und Auswertungen. Durch die Zusammenführung von ERP und Finanzwesen ergeben sich im Reporting zudem ganz neue Informationen und Funktionen. Beispielsweise lässt sich Zahlenmaterial aus Absatz und Produktion in einem „Cockpit“ gemeinsam mit Finanzkennzahlen darstellen und auswerten. Nicht zuletzt diese Daten-Integration ist für ein strategisches, leistungsstarkes Finanzmanagement von großer Bedeutung.



Würfeln sollen die anderen!

Planung in der Finanzbuchhaltung

Text | Monika Laschet



VEDA				
Periodenvergleich Gewinn- und Verlustrechnung - Plan/Ist				
Mitarbeiter	01.01.2010 bis 31.12.2010		Abweichung absolut	Abweichung in %
	01.01.2010 bis 31.12.2010	01.01.2010 bis 31.12.2010		
1 Umsatzerlöse	7 479 000,00	7 398 115,13	80 884,87	1,1
2 Ertrag (Verlust) Verbände fort u. unv. Erzeugn.				
3 andere gew. Erzeugnisse				
4 sonstige betr. Erträge				
5 Materialaufwand	5 050 000,00	5 052 100,84	297 899,16	5,9
a) Aufw. f. Roh-, Hilfs- u. Beih. Stoffe	5 050 000,00	4 762 184,88	287 815,12	6,0
b) Aufw. f. Bezugsleistungen	300 000,00	289 915,96	10 084,04	3,3
6 Personalaufwand	1 180 000,00	1 180 833,33	-833,33	-0,1
a) Löhne und Gehälter	950 000,00	937 000,00	13 000,00	2,5
b) soz. Abg. u. Aufw. f. Altersvers. u. Unt.	230 000,00	243 833,33	-13 833,33	-6,0
davon soz. Abg. ohne Altersvers. u. Unt.	230 000,00	243 833,33	-13 833,33	-6,0
davon für Altersversorgung				
7 Abschreibungen				
a) auf immat. Vermögen geg. d. Akt. verm.				
b) auf Vermögen geg. d. Umlaufvermögens				
8 sonstige betriebl. Aufwendungen				
9 Erträge aus Beteiligungen				
davon a. nicht verbund. Untern.				
davon aus verbund. Unternehmen				
10 Erträge a. und Verpäch. u. Ausl. d. F.				
davon a. nicht verbund. Untern.				
davon aus verbund. Unternehmen				
11 sonstige Zinsen und sonst. Erträge				
davon a. nicht verbund. Untern.				
davon aus verbund. Unternehmen				
12 Abschrieb. a. Finanzakt. u. a. Wertp.				
13 Zinsen und sonst. Aufw.				
davon an nicht verbund. Untern.				
davon an verbund. Unternehmen				
14 Ergebnis der gewinnl. Geschäftstätigkeit	1 800 833,33	1 800 833,33	-833,33	-0,1
15 außerordentl. Erträge				
16 außerordentl. Aufw.				
17 außerordentl. Ergebnis				
18 Steuern vom Einkommen u. Ertrag				
19 Ergebnis nach Steuern				
20 Ergebnis nach Steuern				

Ob das kommende Geschäftsjahr mit einem Gewinn oder Verlust abgeschlossen wird, darüber kann man spekulieren, man kann einfach hoffen oder man erstellt eine tragfähige Ergebnisplanung. Mit einer fundierten Planung schaffen Unternehmen zum einen die Basis für ein erfolgreiches Controlling und Finanzmanagement. Zum anderen präzisieren Unternehmen so die vorgesehenen Maßnahmen und machen deren Auswirkungen auf das Geschäftsergebnis vorhersehbar. Eine Ergebnisplanung ist daher für alle – auch mittelständische – Unternehmen sinnvoll und spätestens dann erforderlich, wenn Banken im Rahmen einer Kreditaufnahme Ratingunterlagen anfordern. In diesem Fall wird eine sorgfältige Planung gefordert und auch kontrolliert. Das Unternehmen wird an seiner Planungssicherheit gemessen und größere Abweichungen können die Verhandlungsposition gegenüber den Banken durchaus beeinträchtigen.

Mit VEDA FA Finanzen können seit dem Release 50.10 (Sommer 2010) Planwerte in der Finanzbuchhaltung erfasst und analysiert werden. Damit stehen auch Plan-Ist-Auswertungen auf der Grundlage von Bilanz- und GuV-Gliederungen zur Verfügung. In der Planerstellung kann die Finanzbuchhaltung verschiedene Funktionen und Statusse nutzen. Grundsätzlich werden die Planwerte auf Sachkontenebene erfasst – wahlweise als Monats-, Quartals- oder Jahreswerte. Die Erfassung und auch Anpassung der Planwerte ist einfach, sie kann durch Kopieren bestehender Ist- oder Planwerte erfolgen oder auch durch Ändern vorhandener Werte mittels (pauschaler) Rechenoperationen. In einer Ergebnisplanung, die einerseits der Geschäftssteuerung, andererseits der Dokumentation dient, muss es die Möglichkeit

geben, Pläne sowohl anzupassen als auch zu schützen. Beides ist in VEDA FA Finanzen möglich. Während also eine finanzierungsrelevante Planung für die Banken geschützt abgelegt wird, kann eine rollierende Planung um bereits eingetretene oder deutlich absehbare Fakten angepasst werden, damit sie stets die aktuelle Geschäftssituation im Jahr widerspiegelt. Auch die Auswertungsmöglichkeiten in VEDA FA Finanzen können flexibel dem Analysebedarf angepasst werden: Plan-/Istwerte lassen sich ebenso gegenüberstellen wie Plan-/Planwerte und können am Bildschirm, als Spool, PDF oder Excel-Bericht dargestellt werden. Die Darstellung geschieht auf Basis von flexibel zu erstellenden Auswertungsschemata, die als Periodenvergleich mit absoluter und

Kontinuität, die sich auszahlt

Weiterentwicklung des Berichtswesens

Periodenvergleich in der GuV mit absoluter und prozentualer Abweichung

prozentualer Abweichung oder als Saldenübersicht jeweils für GuV, Bilanz oder als frei definierbarer Bericht aufgerufen werden können. Zudem sind die Auswertungen für verschiedene Abschlüsse aufrufbar, da VEDA die parallele Führung von beliebigen Abschlüssen unterstützt.

So lassen sich in den erforderlichen Kontroll- und Analysephasen die geplanten Soll- mit den tatsächlichen Istgrößen vergleichen, denn erst ein kontinuierliches Kontroll- und Anpassungsverfahren macht die Planung zu einem echten Führungsinstrument. Die Würfel können bei der Ergebnisplanung dort bleiben, wo sie hingehören: in der Spielekiste!

Monika Laschet
 Application Architect
monika.laschet@veda.net
 Tel.: +49 2404 5507-1588

In der letzten Ausgabe der VEDA info (01/2010, Seite 10) haben wir die Weiterentwicklung des Berichtswesens vorgestellt und dessen Ausbau angekündigt. Seitdem ist viel passiert.

Was in VEDA FA Kosten mit dem Release 49.20 eingeführt wurde, hat nun im Release 50.10 auch in VEDA FA Finanzen Einzug gehalten. Das gesamte Berichtswesen für Unternehmensabschlüsse wurde um Reports zur Ausgabe nach MSExcel umgestellt. So liegen nun neben Bilanz und Erfolgsrechnung auch eine Cash-Flow-Rechnung sowie ein Anlagespiegel zur Ausgabe nach MSExcel vor. Alle

Reports bieten Analysemöglichkeiten, können flexibel gestaltet werden und lassen sich einfach nach Ihren Bedürfnissen erweitern.

Der Umfang der Reports aus VEDA FA Kosten wurde um einen BAB-Einzelnachweis erweitert, mit dessen Hilfe sich BAB-Positionen einfach und gezielt analysieren lassen. **Wir beraten Sie gerne.**

Peter Meid
 Consultant
peter.meid@veda.net
 Tel.: +49 2404 5507-1306

VEDA FA Finanzen		Cash-Flow
001 -	Reis	Währung
		EUR
		01.01.2009 bis 31.12.2009
Jahresüberschuss / Jahresfehlbetrag		8.138.634,32
+	Abschreibungen auf Gegenstände des AV	172.108,42
-	Zuschreibungen auf Gegenstände des AV	0,00
+/-	Zuführung / Auflösung langfristiger Rückstellungen	20.000,00
-	Erträge aus dem Abgang des AV	0,00
+	Aufwendungen aus dem Abgang des AV	0,00
-	Auflösung aus nicht rückzahlbaren Zuschüssen	-8.750,00
Cashflow aus Ergebnis		8.321.996,74
-/+	Erhöhung / Verminderung der Vorräte	-210.500,00
-/+	Erhöhung / Verminderung der geleist. Anzahlungen auf AV	0,00
-/+	Erhöhung / Verminderung der Forderungen aus L+L sowie geg. Beteilig. und verb. Unt.	-3.679.626,71
-/+	Erhöhung / Verminderung der Sonst. VG	-13.751,76
+/-	Erhöhung / Verminderung der Verbindlichkeiten aus L+L sowie geg. verb. Unter. u. Sonst. Verb.	13.371.659,71
+/-	Zuführung / Auflösung kurzfristiger Rückstellungen	2.561.900,00
Cashflow aus operativem Bereich		28.351.651,98
-/+	Erhöhung / Verminderung der Investitionen in das AV	-13.327.626,42
Cashflow nach Investitionen		7.024.138,56
-	Ausschüttungen an Gesellschafter	0,00
+/-	Erhöhung / Verminderung von Investitionszuschüssen	0,00
+/-	Erhöhung / Verminderung der Verbindlichkeiten geg. Kreditinstituten	0,00
Cashflow nach Finanzierungsaktivitäten		7.024.138,56
Anfangsbestand der flüssigen Mittel		378.602,80
Endbestand der flüssigen Mittel		7.402.733,16

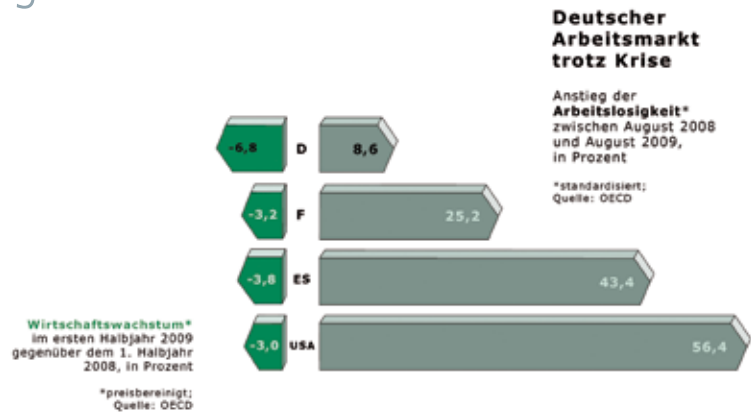
Neu in VEDA FA Finanzen:
 Cash-Flow-Rechnung

Potenzial nutzen!

Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitkonten

Text | Urban Isenmann

Den deutlichen Einbruch auf dem Arbeitsmarkt konnte Deutschland besser auffangen



Nach der Krise ist vor der Krise. Denken Sie frühzeitig anhand gemachter Erfahrungen und guter Beispiele über eine Neuausrichtung Ihrer betrieblichen Zeitkontenregelungen nach! Mit dem passenden Arbeitszeitmodell kann jedes Unternehmen sich auf größere Auslastungsschwankungen einstellen und damit Beschäftigung sichern.

Flexi II hat Deutschland durch die Krise geholfen. Das „Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ kam gerade rechtzeitig, um vielen Unternehmen den Anstoß zur Neuordnung ihrer Arbeitszeitmodelle zu geben. Den deutlichen Einbruch auf dem Arbeitsmarkt, wie ihn andere Län-

der erleiden mussten, konnte Deutschland daher auch durch den stärkeren Einsatz von Arbeitszeitkonten besser auffangen. Die Betriebe reagierten nicht mit Entlassungen, sondern versuchten, den Auftrags- und Umsatzeinbruch über andere Wege abzufedern. In fast jedem dritten Betrieb wurden vorhandene Guthaben von Arbeitszeitkon-

VEDAner an Bord – mit Teamgeist ans Ziel!

Text | Christina Gerigk

Der diesjährige Slogan der VEDA GmbH zum alljährlichen Drachenbootrennen



14°C am Morgen des 24. Juli: Die VEDAner sind versammelt und stehen in den Startlöchern für das Drachenbootrennen, das bereits zum fünften Mal im Rahmen

des „Rursee in Flammen“ stattfindet. 22 Mannschaften und Zuschauer haben sich in der Bucht des Rursees in der Eifel versammelt, um sich bei steigenden

Temperaturen und strahlendem Sonnenschein das alljährliche Spektakel anzusehen oder daran teilzunehmen.

Die motivierte Drachenboot-Mannschaft der 20 VEDAner hat im zweiten Lauf alle Rekorde gebrochen: Mit einer Zeit von 58 Sekunden erlangten sie die drittbeste Laufzeit aller startenden Boote. Und auch im nächsten Jahr wollen es die VEDAner wieder wissen – knacken wir unsere Bestzeit vom Vorjahr?

*Quelle: Hans-Böckler-Stiftung, 2009. **Quelle: S+P AG, Umfrage Personaltrends 2010.

ten abgetragen oder gar Zeitschulden auf den Konten angesammelt, die abgeleistet werden müssen, wenn die Nachfrage wieder anzieht.*

Diese Flexibilisierung hat sich in der Krise bewährt und wird weiterhin helfen. Arbeitgeber passen den Arbeitseinsatz flexibel an und reagieren schnell auf Schwankungen der Auftragslage. Sie können Kündigungen vermeiden und damit Stammpersonal und deren Know-how halten.

Arbeitnehmer sichern ihren Job und können aktiv dazu beitragen, die Prozesse im Unternehmen produktiv zu halten. Es ist daher nicht überraschend, dass immerhin knapp zwei Drittel (64 Prozent) der Personalverantwortlichen über eine Überbrückung von Auftragsflauten mittels Arbeitszeitkonten nachdenken.**

Deren Potenzial ist noch lange nicht ausgereizt. Das liegt zum einen an den Unternehmen, die den bürokratischen Aufwand scheuen und eine „Selbstbedienungsmentalität“ der Mitarbeiter fürchten. Das liegt aber auch an den Arbeitnehmern, für die das langfristige Ansparen und Aufbrauchen von Arbeitszeiten ungewohnt ist, wenn sie nicht ohne Weiteres zur Gestaltung ihrer Freizeit darauf zugreifen können.

Reine Zeitkonten, die Mitarbeiter nach privaten Bedürfnissen nutzen, werden aber nicht zur Krisenbewältigung und Beschäftigungssicherung beitragen. Zeitkonten kumulieren nur kurzfristige Arbeitszeitschwankungen. Im Beschäftigungssicherungskonto sind dagegen Ausgleichszeiträume nicht zu beachten, sie dienen der systematischen Arbeitszeit-Vorsorge für Beschäftigungsein-

brüche. Zudem existieren Lebensarbeitszeitkonten, die bei der Planung von Sabbaticals oder früher Pensionierung eingesetzt werden können.

Wie das Zusammenspiel dieser verschiedenen Zeitkonten aussehen kann, muss jedes Unternehmen individuell anhand betrieblicher Anforderungen und unter Mitsprache der Belegschaft entscheiden. VEDA hilft, die einzelnen Varianten zu prüfen und für Ihr Unternehmen anzupassen, und bietet mit VEDA HR Zeit die passende Lösung, die ein optimiertes Zeitkontenmanagement nahtlos in Ihre Prozesse integriert.

Urban Isenmann
Consultant
urban.isenmann@veda.net
 Tel.: +49 781 9389-28

J.P.Morgan Corporate Challenge

Text | Heike Mörs



J.P.Morgan
Corporate Challenge®



Die weltweit größte Laufveranstaltung!

72.741 Läuferinnen und Läufer!
5.600 Meter bis zum Ziel!
Gänsehaut und Adrenalin pur!
Wir waren dabei!

12 VEDA-Athletinnen und -Athleten wur-

den von einem vierköpfigen Betreuer- und Motivationsteam begleitet. Von Spitzenleistungen und -zeiten bis zu Nachwuchstalenten war alles vertreten. Wir hatten Gänsehaut und tagelang Adrenalin im

Blut. Unser Fazit: viel Spaß und gute Ergebnisse. Sind Sie auch schon im Training für den 15.06.2011? Sollten Sie! Wir sind wieder mit dabei und wollen mit noch größerer Mannschaft antreten.



Messe Zukunft Personal 2010

VEDA präsentiert sich wieder auf der Messe „Zukunft Personal“ in Köln. Dieses Mal möchten wir Ihnen unsere Weiterentwicklung von SeminarIS zum Bildungsmanager vorstellen. Zum ersten Mal können Sie sich vom neuen Design, der intuitiven Bedienung und der Prozessorientierung überzeugen. Weiter zeigen wir unsere gesamten VEDA-HR-Lösungen, in die sich das Finance & Accounting einfach integriert. Verschaffen Sie sich einen Überblick über zahlreiche Neuerungen wie verbessertes Reporting, neue Selektionen und grafische Darstellungen. Ein weiteres Thema zur Kostentransparenz und Kostenreduzierung sind unsere Outsourcing-Lösungen mit individuellen Servicetiefen.

Reservieren Sie sich schon jetzt Eintrittskarten und vereinbaren Sie einen Termin an unserem Stand. www.veda.net

Besuchen Sie uns auf der Zukunft Personal, Köln, 12.–14. Oktober 2010, Halle 3.2, Stand C.21

Heike Mörs
Senior Marketing Supervisor
heike.moers@veda.net
Tel.: +49 2404 5507-1202

HR-Management im Bankensektor

Studie: Aktueller Stand und Trends

VEDA führte mit Dr. Geke & Associates 2010 eine groß angelegte Online-Befragung zum Thema HR-Management im Bankensektor durch. Die Ergebnisse der Befragung bildeten die Grundlage für die Studie „HR-Management im Bankensektor: Aktueller Stand und Trends“.

Insgesamt wurden bei der online durchgeführten Befragung 115 Banken befragt.

Durch die gezielte Ansprache von Vertretern verschiedener Bankenformen und -größen konnte eine sehr gleichmäßige Verteilung erzielt werden.

Gerne senden wir Ihnen die Studie als PDF oder Printexemplar zu, zur Anforderung der Studie nutzen Sie bitte unser Bestellformular unter www.veda.net



Dr. Geke & Associates
HR-Business Consultants

Bankentag:

Der Weg zum effizienten Gestalter

In den Personalbereichen einer jeden Bank steigen die Anforderungen. Was passiert mit gewachsenen Strukturen und Prozessen? Können fehlende Werkzeuge kurzfristig noch durch hohen Kapazitäten und persönlichen Einsatz kompensiert werden?

Wir laden Sie ein, Perspektiven, Möglichkeiten und neueste Trends für gestalterisches Personalmanagement als HR-Business im Business kennen zu lernen.

VEDA und Dr. Geke & Associates zeigen Ihnen Lösungen anhand von Beispielen, die den Blick nach vorne möglich machen.

Termin: 9. November 2010
Wirtschaftsclub Düsseldorf

Die Teilnahme ist kostenfrei.
Weitere Informationen und Anmeldung unter www.veda.net

