

Veda-Geschäftsführer *Dr. Ralf Gräßler* im Interview

Corona und die Arbeitswelt: Was bleibt, was nicht?



FOTO: RAINER HOLZ

Corona beschleunigt die digitale Transformation der betrieblichen Arbeitswelt. Das ist ein zentrales Ergebnis einer Sonderstudie, mit der die Bertelsmann Stiftung und der Münchner Kreis haben die Auswirkungen der Covid19-Pandemie auf die Arbeitswelt in Deutschland erforscht haben. Die Ergebnisse dämpfen allerdings auch die Hoffnung, dass Covid19 langfristig zu einer nachhaltigeren Wirtschaft führen wird.

Zwei grundsätzliche Tendenzen lassen sich erkennen: Die Digitalisierung der Arbeitswelt erfährt durch Corona einen deutlichen Schub: 85 Prozent der Befragten glauben, dass Homeoffice und/oder mobile Arbeit sich als alternative Arbeitsform etablieren wird und das digitale (Kommunikations-) Tools zum allgegenwärtigen Arbeitsmittel werden.

92 Prozent der 211 befragten Expertinnen und Experten geht davon aus, dass die Krise die digitale Transformation in Unternehmen beschleunigen wird. Sie erwarten, dass vor allem digitale Dienstleistungen und Kundenkommunikationskanäle auch nach der Krise noch verstärkt zum Einsatz kommen werden. Sowohl die räumliche wie auch die zeitliche Verteilung der Arbeit wird sich langfristig an den in der Krise neu etablierten Standards orientieren. Dem Vorurteil, dass die weitgehend isolierte Art des Arbeitens zu verminderter Arbeitsleistung führe, begegnen 87 Prozent der Befragten, indem sie sagen, dass im Home/Mobile Office mindestens gleich viel, wenn nicht sogar mehr gearbeitet würde.

Das Virus zwingt die Unternehmer, Neues auszuprobieren und Lösungen für die Weiterführung der Arbeit herbeizuführen, die – zumindest in Bezug auf die Arbeitswelt – so neu eigentlich nicht sind. Der „Digital Workplace“ beispielsweise ist ein wichti-

ger Bestandteil jeder Digitalisierungsstrategie. Doch die Transformation stagniert. Nur 15 Prozent aller Arbeitnehmer können Telearbeit, Homeoffice oder Mobiles Arbeiten nutzen, ergab die D21-Studie zum Thema, die allerdings vor Corona durchgeführt wurde. Selbst in den Büros gebe es keinen Fortschritt, so die Studie. Im Gegenteil: Mehr Befragte als im Vorjahr gaben an, Telearbeit, Homeoffice oder Mobiles Arbeiten seien in ihrem Unternehmen nicht möglich. Das liegt nicht an den Arbeitnehmern, von denen sich knapp die Hälfte dafür interessiert, digitale Technologien und agile Arbeitsformen einzusetzen. Es liegt vor allem an der fehlenden IT-Infrastruktur. Vor diesem Hintergrund sprachen wir mit Veda-Chef Dr. Ralf Gräßler; Veda bietet bereits seit über 40 Jahren HR-Software und Services an, die Unternehmen beim Personalmanagement wirkungsvoll unterstützen.

Vor einem Jahr sprachen wir mit Veda-Geschäftsführer Dr. Ralf Gräßler über die Digitalisierung, deren Konsequenzen für die Gestaltung und Organisation von Arbeit und die Rolle moderner HR-Software dabei (siehe DV-Dialog 7-8/2019, Seite 1). Dieses Interview erfährt nun ein Update, denn Corona hat alle Strategien und Technologien ebenso auf den Prüfstand gestellt wie die Konzepte rund um New Work und Arbeiten 4.0.

Herr Dr. Gräßler, Corona hat die Arbeitswelt massiv verändert – vom weitestgehenden Verzicht auf Kundenbesuche über Kurzarbeit bis hin zum Homeoffice. Was sind die wichtigsten Auswirkungen dieser Änderungen auf die Personalarbeit?

Dr. Ralf Gräßler: Über die Notwendigkeit der Digitalisierung ist ja nun in den vergangenen Jahren mehr als genug gesprochen worden – auch über die Digitalisierung von HR. Dennoch hat es unterm Strich – gerade im Mittelstand – nicht dazu geführt, dass massiv Bewegung in das Thema gekommen ist.

Covid-19 hat uns alle vor geänderte Rahmenbedingungen gestellt – kaum physischer Kontakt unter den Mitarbeitern, Arbeitsplätze sind in vielen Bereichen nach „Hause“ gewandert und gleichzeitig die Herausforderung, fast täglich andere News, Verhaltensmaßnahmen etc. an die Belegschaft zu kommunizieren. Virtuelle Teams und Führung auf Distanz seien nur beispielhaft als HR-Themen genannt, die es von einem Tag auf den anderen anzugehen galt – zumindest für die meisten Unternehmen. Insofern hat Covid-19 als „Digitalisierungsbeschleuniger“ ganze Arbeit geleistet.

„Neue Arbeit heißt für mich Agilität zu leben – Eigenverantwortung, Transparenz, Teamwork und Commitment zu Ergebnissen.“

Dr. Ralf Gräßler

Können Sie das bitte einmal am Beispiel Recruiting und Onboarding verdeutlichen?

Dr. Gräßler: Abgesehen davon, dass mit Corona die Zahl der offenen Stellen massiv eingebrochen ist, besteht für viele Unternehmen nach wie vor die Notwendigkeit Stellen zu besetzen.

„Anders arbeiten dank moderner HR-Software“

TEXT: BERTHOLD WESSELER
FOTOS: RAINER HOLZ

Interview mit Veda-Geschäftsführer
Dr. Ralf Gräßler





Auch wir suchen permanent neue Talente. Damit wurden Online-Interviews zur neuen Normalität. Dies unter Nutzung moderner Recruiting-Software, die alle Prozessbeteiligten maximal effizient einbezieht, z.B. für die Kommunikation bei Team-Interviews und die Bereitstellung von Unterlagen. Mal eben die Bewerbungsunterlagen per Mail zu verschicken, ist nicht gerade State-of-the-art, geschweige denn DSGVO-konform.

Auch das Onboarding setzt moderne Softwareunterstützung voraus, z.B. für die Einarbeitung. Viel schwieriger ist es jedoch, über digitale Wege eine emotionale Bindung neuer Mitarbeiter ans Team herzustellen. Das physische Kennenlernen hat einfach eine ganz andere Wirkung, auch wenn wir sicher noch viel lernen können, wie wir virtuell Emotion und Sympathie erkennen und übermitteln.

Eine moderne HR-Plattform wie unser Horizon hilft jedoch auch hier, indem neue Mitarbeiter bereits beim Onboarding vor dem ersten Arbeitstag z.B. auch Interessensgruppen für Sport oder Hobby beitreten können – so dass ein informelles Kennenlernen ermöglicht wird.

Auch bei der Zeiterfassung müssen die Unternehmen in diesen Zeiten neue Wege gehen. Wie sehen Ihre Empfehlungen aus?

Dr. Gräßler: Mobil und flexibel! Das setzt Eigenverantwortung und Vertrauen im Unternehmen voraus. Eigentlich müsste sich die Erkenntnis überall durchgesetzt haben, dass nicht mehr Anwesenheitskontrolle mittels Stechuhr oder „wer als Letztes das Licht im Büro ausmacht“, darüber entscheiden, ob ein Unternehmen erfolgreich ist oder nicht.

Dort, wo Zeiten erfasst werden müssen, geschieht dies sinnvoll mit moderner HR-Software – und zwar unabhängig vom Arbeitsort und nicht mit provisorischen Hilfsmitteln à la Excel. Viele Unternehmen, die gerade ihre normalen Büros wieder öffnen, müssen An- und Abwesenheiten planen und dokumentieren, z.B. für die Rückverfolgung im Ansteckungsfall und die Vermeidung von Kontakten. Auch dies ermöglicht eine moderne Zeitwirtschaftssoftware.

Welche Rolle kann eine moderne HR-Software bei all diesen Veränderungen spielen?

Dr. Gräßler: Flexibles HR-Prozessmanagement, Transparenz von Informationen und vernetzte Kommunikation sind für mich die wesentlichen Komponenten, die heutzutage eine aktuelle HR-Software ermöglicht und unterstützt. Die Konfrontation mit Covid-19 hat deutlich gemacht, dass Digitalisierung mehr ist als die Automatisierung von Prozessen, sondern vor allem auch ein „digitaler Ersatz“ für die persönliche Kommunikation. Und weil das Miteinander im Team erforderlich ist, muss eine emoderne HR-Software auch dies mitbringen.

Verstehe ich das richtig: Horizon ist eine zentrale Plattform, die alle HR-Prozesse im Unternehmen miteinander vernetzt?

Dr. Gräßler: Ja, genau! Unsere Software digitalisiert nicht nur sämtliche HR-Prozesse im Unternehmen, sondern macht alle Mitarbeiter, alle Führungskräfte und die Personalabteilung zu einer „vernetzten Community“. Damit ist jeder (eigen-)verantwortlich in alle HR-Prozesse und HR-Informationen eingebunden.

Auch die Kommunikation untereinander erfolgt via integrierter Collaboration, wie

wir es von Social Media kennen. So lassen sich spontan auch Umfragen zu Stimmungs-Feedback etc. erstellen. Gerade in der jetzigen Situation ist es enorm wichtig zu wissen, wie es den Mitarbeitern geht, welche Unterstützung sie benötigen und welche Sorgen sie haben.

Können Sie bitte einmal an den Beispielen Lohnabrechnung und Krankmeldung erklären, wie das Bereitstellen von Dokumenten über Horizon mit der nötigen Vertraulichkeit und Zuverlässigkeit realisiert werden kann?

Dr. Gräßler: Kurz gesagt – genauso wie beim Online-Banking. Gesicherte Internetverbindungen und ein ausgereiftes Rollen- und Rechtssystem sind die Basis dafür, dass Informationen nur dorthin gelangen, wo sie hin sollen. So steht die Lohnabrechnung als PDF-Datei dem Mitarbeiter in seinem persönlichen Bereich zu Verfügung. Und die Krankmeldung, beispielsweise mobil via Smartphone fotografiert, gelangt direkt in die Personalabteilung mit einer entsprechenden Information über die Abwesenheit an das Team oder die Führungskraft. Prozesse und Berechtigungen lassen sich individuell parametrieren.

Die Personalabteilung spart also im Endeffekt Zeit. Allerdings gibt es im HR-Bereich wegen Corona auch Mehrarbeit. Welche Zwischenbilanz ziehen Sie?

Dr. Gräßler: Personalabteilungen stehen gerade massiv unter Druck. Und ein Digitalisierungsprojekt will auch zeitlich gestemmt werden. Die sich ständig ändernden „Corona“-Regelungen, beispielsweise zu Kurzarbeitergeld und Arbeitsschutz, oder auch die Mehrwertsteueranpassung beschäftigen die Personalabteilungen.

Teilweise stehen jetzt auch Entlassungswellen an – und die Budgets für Personalentwicklung etc. werden gestrichen. Also gibt es mehr denn je zu tun für die Personalabteilungen. Die Notwendigkeit der Digitalisierung und auch die strategischen HR- ▶

„Unsere Software Horizon digitalisiert nicht nur sämtliche HR-Prozesse im Unternehmen, sondern macht alle Mitarbeiter, Führungskräfte und die Personalabteilung zu einer ‚vernetzten Community‘.“

Dr. Ralf Gräßler

„Die Konfrontation mit Covid-19 hat deutlich gemacht, dass Digitalisierung mehr als die Automatisierung von Prozessen ist, sondern ein „digitaler Ersatz“ für die persönliche Kommunikation und das Miteinander im Team erforderlich ist – auch dies muss moderne HR-Software mitbringen.“

Dr. Rolf Gräßler



▣ Themen nach vorne auf die Agenda zu holen wird immer dringender – wichtig war das schon immer.

Wenn wir auch die Zeit nach Corona blicken – Herr Laschet spricht hier von der „Rückkehr zur verantwortungsvollen Normalität“: Wie könnte eine verantwortungsvolle Normalität in der Personalarbeit dann aussehen?

Dr. Gräßler: Wir haben viel über Digitalisierung gesprochen. Corona hat aber deutlich gemacht, dass es an der Zeit ist „anders“ zu arbeiten. Dort, wo virtuelle Teamarbeit unvorstellbar war, ist es zur gezwungenen Normalität geworden. Dies als Chance zu verstehen und zu nutzen und nicht zu einer alten Normalität zurückzukehren halte ich für entscheidend.

Neue Arbeit heißt für mich Agilität zu leben – Eigenverantwortung, Transparenz, Teamwork und Commitment zu Ergebnissen. Dazu bedarf es aber einer Professionalisierung, zum Beispiel um Mitarbeiter und Führungskräfte nachhaltig mitzunehmen. Denn wenn das „Warum“, welches Covid-19 geliefert hat, irgendwann hoffentlich wegfällt, dann bedarf es einer anderen Überzeugung, dass es an der Zeit ist neue Arbeit zu leben.

Wenn wir die durch Covid-19 erzwungene Offenheit gegenüber Veränderung und die Entschlossenheit und Geschwindigkeit bei der Umsetzung beibehalten könnten, dann ist mir das deutlich wichtiger als „Rückkehr zu Normalität“. Veränderung bleibt die einzige Konstante.

Auch das Messegeschehen verändert sich in den Zeiten von Corona drastisch. Wie bewerten Sie die Entscheidung der Messemacher, die Zukunft Personal ins Internet und in den Oktober zu verlegen – und was erwarten Sie von dem Event?

Dr. Gräßler: Ich unterstütze die Entscheidung, zu der wir ja auch als Mitglied des Messebeirats eine Empfehlung abgegeben haben, voll und ganz. Auch dies ist eine Chance das Konzept „Messe“ anders zu denken und komplett digital zu organisieren. Ich bin gespannt auf die Erfahrung und die Ergebnisse, bedauere aber auch dieses Jahr nicht in den persönlichen Austausch mit Kunden und Interessenten treten zu können. *Welche Neuigkeiten können wir von Veda zur Zukunft Personal erwarten?*

Dr. Gräßler: Nach wie vor wünschen sich die meisten Personalabteilungen Entlastung im administrativen Umfeld. Daher haben wir den Bereich der Mitarbeiter-Self-Services bei Horizon deutlich erweitert und die Integration mit Payroll und Zeitwirtschaft verbessert. Zudem werden wir das in enger Zusammenarbeit mit Kunden neu entwickelte Maßnahmenmanagement bei der Personalentwicklung vorstellen. ▣

Herr Dr. Gräßler, vielen Dank für das Interview!