

Endlich arbeiten wie wir leben

Interview mit Herrn Dr. Ralf Gräßler, Geschäftsführender Gesellschafter, VEDA GmbH

HRP: Herr Dr. Gräßler, seit einiger Zeit „befeuern“ Sie die Personaler u.a. mit dem Hashtag „CollaborativeHR“. Am 19.2.2016 wurde Ihre neue Software VEDA Horizon vorgestellt. Da gibt es wohl einen Zusammenhang, oder?

Dr. Ralf Gräßler: Ja, genau. Wir haben uns bei VEDA intensiv damit beschäftigt, wie Menschen in Organisationen künftig arbeiten und zusammenarbeiten. Daraus entstand „CollaborativeHR“ und die Resonanz gibt uns recht: Unsere Sicht auf die notwendigen Veränderungen trifft den „Schmerz“ vieler Personaler, aber vor allem vieler Arbeitnehmer. Die veränderte HR-Funktion – wir nennen sie People Management – funktioniert nur, wenn im Unternehmen alle mitmachen. Geht man diesen Schritt konsequent, benötigt man auch eine Software, die diesen Wandel abbildet und fördert. VEDA Horizon ist KEINE klassische HR-Software, sondern eine „People-Software“, die alle mitmachen lässt: Mitarbeiter, Führungskräfte und Personaler.

HRP: Sie stimmen also nicht ins Lied vom Ende der Personaler ein, sondern postulieren den Wandel?

Gräßler: Die Diskussion um die Notwendigkeit von HR war ein Stellvertreterkrieg, der nötig war. Aber nun ist es gut. Wir haben alle begriffen, dass HR sich neu ausrichten muss und vom Personal- zum Unternehmensentwickler wird. Jetzt müssen wir konkret werden und uns fragen, wie wir diese Neuausrichtung in Bezug auf die täglichen Aufgaben umsetzen.

HRP: Dann ist die Idee hinter VEDA Horizon: collaborative + digital = Alles wird gut?

Gräßler: Die Rechnung geht so nicht auf. Digitalisierung von HR kann nicht bedeuten, dass wir digitalen Sternenstaub über vorhandene HR-Prozesse streuen. Die digitale Transformation ist nicht technologiegetrieben, sondern zutiefst menschlich motiviert. Dieser neue „menschenzentrierte“ Ansatz verlangt eine neue Kultur der Zusammenarbeit, die alles betrifft: den Umgang miteinander, Führung, Lernen, Wissenserwerb- und Austausch, die Kommunikation untereinander sowie mit Partnern und Kunden. Er verlangt außerdem ein neues Verständnis von digitaler Zusammenarbeit: Wir benötigen einen digitalen Ort, an dem wir uns treffen können, an dem alle Facetten der HR-Arbeit, der Führung und der Mitgestaltung im Unternehmen gebündelt werden.

HRP: Sie bündeln alle Facetten der HR-Arbeit an einem Ort, wie stelle ich mir das konkret vor?

Gräßler: Schon jetzt gibt es ja viele HR-Softwarelösungen mit Self-Services oder Chat-Funktionen. VEDA Horizon geht weiter, vernetzt alle Aufgaben und „Player“ des People Managements in einem einzigen System. Aus einer kollaborativen Kernzelle heraus werden alle Aufgaben erledigt, sind alle Funktionen erreichbar, wird sämtliche Kommunikation angestoßen und ge-

führt. Wie auf einem Marktplatz treffen sich hier alle und tauschen sich aus. Mitarbeiterprofile, Chat und Wissenspool sind in dieser Basis verankert, alle weiteren Funktionen lassen sich per Plug & Play integrieren, z.B. Performance oder Learning, auch Vergütung und Zeit.

HRP: VEDA Horizon vernetzt alle HR-Aufgaben, sagen Sie. Das klingt, als würde mir die Lösung nur helfen, wenn ich meine gesamte Personalarbeit damit mache – eine mächtige Gesamtlösung?

Gräßler: Nein, ganz im Gegenteil. Bereits die Kernzelle, VEDA Horizon Basis, verfügt über alles Notwendige, um die Zusammenarbeit zwischen Menschen zu fördern. Dort sind alle grundlegenden Personen- und Organisationsdaten und das Collaboration-System vorhanden. Die Basis kann ich durch das Einbinden von Plug-ins zielgerichtet um Funktionen und/oder Informationen anreichern. Das funktioniert ebenso simpel und bedarfsorientiert wie das Laden einer App auf mein Smartphone.

HRP: Apropos App – wie und wo nutze ich VEDA Horizon?

Gräßler: Gegenfrage – wo möchten Sie es nutzen? VEDA Horizon ist webbasiert und auf Multidevice eingestellt, funktioniert auf dem Desktop-PC und via Tablet oder Smartphone. Das ist wichtig auch im Hinblick auf Mitarbeiter im Unternehmen, die keinen eigenen PC-Arbeitsplatz haben. Auch sie gehören zu den Anwendern von VEDA Horizon und müssen es problemlos einsetzen können.

HRP: Viele innovative Software-Anbieter zwingen HR in die Cloud. Ich gehe davon aus, dass auch VEDA Horizon eine Cloud-Lösung ist?



Dr. Ralf Gräßler,
Geschäftsführender Gesellschafter VEDA GmbH

Gräßler: Wie die meisten Anbieter glauben auch wir, dass die Zukunft in der Cloud liegt. Aber diese Meinung werde ich keinem aufzwingen. Im Gegenteil, ich glaube, dass es aktuell durchaus noch Unternehmen gibt, die mit einer On-premise-Lösung besser fahren. Diese können VEDA Horizon genauso vollumfänglich nutzen wie die Kunden, die auf die Cloud setzen. Im Gegensatz zu anderen innovativen HR-Lösungen profitieren unsere Kunden von einem neuen europäischen Verständnis von Datenschutz und der gleichzeitigen Offenheit, die für die Zusammenarbeit – für collaborativeHR – nötig ist.

HRP: „Collaboration“ ist in aller Munde und überall gehen Unternehmen hin und beschaffen sich Collaboration-Tools wie z.B. Jammer ...

Gräßler: ... und wir sagen ihnen, dass sie das besser lassen sollten. Wer ein Collaboration-Tool an vorhandene HR-Prozesse andockt, schafft nur eine weitere Plattform, die mit Leben gefüllt werden muss, ein weiteres Medium, das ich als Mitarbeiter kontrollieren, beachten und bearbeiten muss. Das wollen wir nicht und das brauchen wir auch nicht. Unser Grundgedanke war, dass Collaboration das zentrale Thema sein muss und kein Nebenstrang, der „mal“ über ein Tool läuft, mal über WhatsApp, mal über E-Mail oder Telefon. VEDA Horizon setzt das um und ist damit gleichzeitig Keimzelle sowie Plattform für das neue Verständnis von HR.

HRP: Was meinen Sie damit, wenn Sie in diesem Zusammenhang von einem neuen Verständnis von HR sprechen?

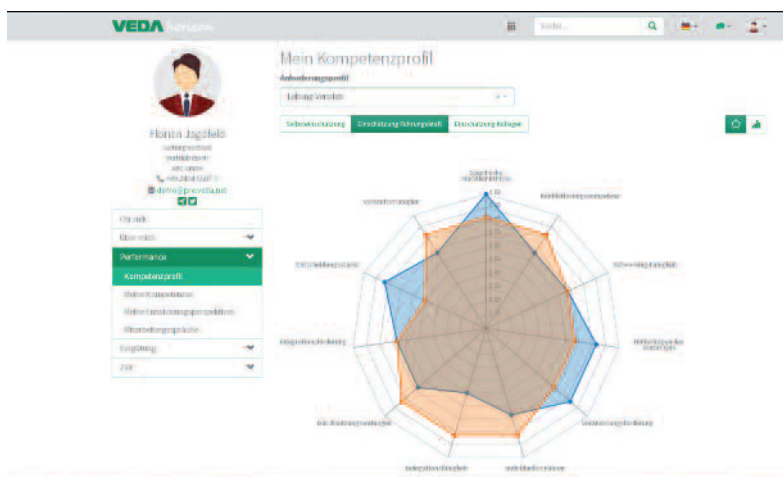
Gräßler: Dass HR keine Aufgabe für das Silo Personalabteilung ist, sondern eine Aufgabe von allen für alle. Kollaborative HR-Arbeit bedeutet, administrative Prozesse abzugeben und damit den Mitarbeitern Handlungsfähigkeit zurückzugeben. HR wendet sich dem Menschen zu. Die eigentlichen Träger des Personalmanagements sind somit die Führungskräfte und die Mitarbeiter selbst.

HRP: Haben Sie ein Beispiel für uns?

Gräßler: Gerne – gut erklären lässt es sich am Thema Performance, z.B. im Hinblick auf die für eine Stelle erforderlichen Kompetenzen. Klassisch werden diese von HR in (mehr oder weniger enger) Zusammenarbeit mit den sog. Fachabteilungen einer Stelle zugewiesen. Bestenfalls gibt es „Job Descriptions“ oder „Job Families“ die dabei anleiten. Dann wird jemand eingestellt, der mehr oder weniger passt. Der beweist sich oder auch nicht, entwickelt sich oder auch nicht, auch immer in Abhängigkeit davon, wie gut HR ihn entwickelt oder wie gut die Führungskraft ihn führt. Das ist alles viel zu passiv. Wir haben uns gefragt, wie es wäre, wenn man selbst daran „drehen“ könnte, dass es passt, und dadurch seine Karriere aktiv gestalten könnte.

HRP: Das klingt gut, ist mir aber immer noch zu abstrakt – wie funktioniert es konkret?

Gräßler: In VEDA Horizon gibt es grafische Kompetenz- und Anforderungsprofile, die jeder Mitarbeiter in Selbsteinschätzung per Mausklick abgleichen kann und sich dann – nach Bedarf – über die Collaboration-Funktion noch die Einschätzung der Führungskraft oder von Kollegen holt. Schön plakativ mit Sternchen – wie gelernt. Für die aktive Karriereentwicklung lei-



Perfekt vorbereitet z.B. im Mitarbeitergespräch – mit VEDA Horizon Kollegen zur Bewertung einladen.

Quelle: VEDA GmbH

tet VEDA Horizon aus diesem Abgleich sogar Initiativ-Vorschläge für passende Stellen ab. Der Mitarbeiter kann sofort sehen, welche seiner Kompetenzen er ggf. weiterentwickeln müsste, um eine dieser vorgeschlagenen Funktionen oder seinen Traumjob ausfüllen zu können. Wesentlich ist, dass VEDA Horizon die Antworten dort holt, wo sie gegeben werden können, und das super simpel und mit hohem Bedienungs-Spaßfaktor.

HRP: Ich verstehe es richtig, dass VEDA Horizon keine Lösung für die Personaler ist, sondern alle die Software nutzen werden? Das ist bestimmt sehr aufwendig in der Einführung und Schulung der Lösung, oder?

Gräßler (lacht): Also, bei mir hat es genau 5 Minuten gedauert, bis VEDA Horizon lief. Und das nur, weil ich zwischendurch noch eine E-Mail geschrieben habe. Nein, im Ernst, das Prinzip von VEDA Horizon ist es, von jedem Anwender sofort und ohne Aufwand bedienbar zu sein. Etwas anders sieht es aus mit dem zu einer kollaborativen Zusammenarbeit passenden Kultur- und Wertewandel im Unternehmen. Wir bei VEDA haben festgestellt, dass dieser begleitet werden muss, je nachdem, wo ein Unternehmen in Bezug auf Prozesse, Strukturen, Systeme und Kultur steht und wo es hin will. Wir haben eine Menge Arbeit in die kulturelle Entwicklung gesteckt (und werden es weiter tun). Davon profitieren auch unsere Kunden in der Beratung, z.B. durch Impulsworkshops oder definierte Dienstleistungspakete.

HRP: Also doch eine Menge Arbeit?

Gräßler: Ja, wenn Sie diesen Kulturwandel als Arbeit bezeichnen wollen, dann schon. Allerdings – was wäre die Alternative? Alles so lassen, Augen zu und wird schon? Ich kann ja in einer Welt, die vom disruptiven Wandel geprägt ist, nichts machen, trotzdem weiter erfolgreich sein, die besten Mitarbeiter rekrutieren und halten. VEDA Horizon passt perfekt zur neuen agilen Kultur, die wir leben. Und zu Menschen, die das, was sie machen, gerne machen, weil es Sinn macht. Das ist doch die Hauptsache, oder?

HRP: Herr Dr. Gräßler, vielen Dank für das Gespräch.