

„Gesamtlösung ist mehr als Software“

LOHN+GEHALT sprach mit Thomas Lindt und Sandra Schwan von der VEDA GmbH aus Alsdorf über die Ansprüche des modernen Mitarbeiters an seine Arbeitswelt und die Herausforderungen, welche sich aus diesen Entwicklungen für Anbieter von HR-Lösungen ergeben.

LOHN+GEHALT:

Der vorstehende Beitrag „Technik ist für alle da!“ beschreibt HR-Prozesse, die aus einem veränderten Nutzerverhalten entstehen. HR wird vom Macher zum „Möglich-Macher“, heißt es dort. Was bedeutet das für einen Lösungsanbieter im Umfeld HR, Herr Lindt?

Thomas Lindt:

Das bedeutet eine Menge Arbeit (lacht). Wir müssen unser Angebot an die neuen Anforderungen der Unternehmen anpassen. Das hat Auswirkungen auf die Funktionen der einzelnen Lösungen, aber vor allem auf unser Selbstverständnis als Lösungsanbieter.

Inwiefern?

Gesamtlösung bedeutet mehr als Software. Wir müssen die Frage beantworten, wie sich HR im Umfeld von Consumerization, Open Innovation, Work-Life-Integration usw. neu aufstellt. Wie lassen sich die Prozesse optimal unterstützen, ausgehend vom Bedarf, nicht von der Machbarkeit oder vom „Das haben wir immer so gemacht“? Da spielt Software eine entscheidende Rolle, natürlich, aber genauso wichtig sind Beratung und Schulung und das Thema Outsourcing, das in jede aktuelle Infrastruktur-Diskussion einbezogen werden muss.

Und am Ende ...

... haben Unternehmen eine Lösungswelt, in und mit der Mitarbeiter wirklich gerne arbeiten. Darum geht es beim Wandel zur anwenderzentrierten Lösung: Spaß und Selbstverständlichkeit, mit denen wir mobile Endgeräte im Alltag einsetzen, auch in den Arbeitsalltag einzubeziehen.

Lassen Sie uns konkret werden. VEDA hat gerade das Sommerrelease von VEDA HR Entgelt veröffentlicht. Wie wirken sich die oben beschriebenen Änderungen denn hier aus?

Sandra Schwan:

Mit dem aktuellen Release bieten wir zwei neue Features, die den beschriebenen Anspruch an Aktualität, Modernität und Nutzerfreundlichkeit genau illustrieren. Wir haben die Online-Version des „Lexikons für das Lohnbüro“ eingebunden und stellen sie, übrigens als einziger Anbieter, allen Nutzern kostenfrei zur Verfügung. Außerdem werden die Anwender noch flexibler beim Bezug der Entgeltformulare, ab dem neuen Release ist auch der Versand per E-Mail möglich.

Und warum illustrieren diese neuen Features die veränderten Ansprüche?

Weil sie einfach und aktuell Hilfe zur Selbsthilfe geben, zum Beispiel.

Das Lexikon Lohnbüro, die orangene Bibel der Entgeltabrechner, war bei den meisten Anwendern von VEDA HR Entgelt und auch bei uns im Support immer griffbereit. Das wir jetzt per Klick direkt aus der Anwendung auf die neueste Version zugreifen können – ohne zusätzliche Registrierung, aber trotzdem mit der Mög-



Thomas Lindt, Product Manager bei der VEDA GmbH

lichkeit zur Personalisierung – zeigt, wie Wissensoffenheit funktionieren kann. Warum sich Mühe machen, wenn man vorhandenes Wissen einfach einbinden kann und allen Mehrwert bietet? An dieser Stelle auch ein herzlicher Dank an Ihre Kollegen von HJR, die die Idee zur Einbindung des Lexikons gemeinsam mit uns auf der Messe Personal entwickelt hatten.

Erwartet VEDA nun ein Abflauen der Anfragen an den Fachsupport?

Ja, auf jeden Fall und zudem schnellere Hilfe bei den Supportanfragen. Zum einen können die Anwender schneller und aktueller selbst nachschlagen, zum anderen kann auch der Support mithilfe des Online-Lexikons schneller auf die erforderlichen Informationen verweisen.

Wie sieht's aus mit dem E-Mail-Versand der Mitarbeiterformulare? Ich kann mir vorstellen, dass das für viele Mitarbeiter eine prima Neuerung ist. Aber haben nicht genauso viele noch keine E-Mail-

adresse am Arbeitsplatz und fühlen sich benachteiligt? Außerdem – was sagt der Betriebsrat dazu?

Dass es noch viele Mitarbeiter gibt, die keine E-Mail-Adresse haben, stelle ich ernsthaft in Frage. Auch wer am Arbeitsplatz keinen PC nutzt, hat einen privaten E-Mail-Account, entweder für die Smartphone-Nutzung oder für die Aktivierung seines Internetzugangs und so weiter. Hier bleibt die Lösung sehr flexibel, der Mitarbeiter kann entscheiden, welche E-Mail-Adresse er angibt oder ob er sogar mehrere hinterlegen will. Und wenn der Mitarbeiter entscheidet, dass er seine Dokumente weiter in Papierform erhalten will, ist das auch nur ein Klick. Daher sehen wir eigentlich auch keine Probleme mit dem Betriebsrat, es ist ja nur ein Angebot an die Mitarbeiter, jeder ist frei, es zu nutzen oder eben nicht.

Wesentlich ist, wie Thomas eben schon gesagt hat, dass es im Unternehmen bei der Einführung von modernen Prozessen um den Bedarf geht, nicht um die technische Machbarkeit. Daher überlegen wir mit unseren Kunden gemeinsam, welche Form der Datenübermittlung bei ihnen passt – wir bieten neben E-Mail und Druck mit ePayslip ja auch die Möglichkeit, über ein zentrales Mitarbeitermanagement Dokumente abzulegen und „abzugreifen“ – so können wir alle Wünsche erfüllen.

Auf welche Weise werden beim E-Mail-Versand Irrläufer verhindert? Das kann katastrophal ausgehen, wenn Unbefugten sensible Daten zugesandt werden.

Es gibt kein Programm, das Irrläufer verhindern kann. Die kann ich nur durch richtige und aktuelle Adressen verhindern, indem ich die Pflege der E-Mail-Daten einfach und direkt gestalte. Wir machen Irrläufer außerdem ungefährlich, indem wir die Dokumente mit einem Kennwortschutz ausstatten.



Sandra Schwan, Product Owner VEDA HR Entgelt

Gutes Stichwort – Datenschutz. Das ist ein ganz wichtiges Thema, gerade wenn sensible Entgeltdaten betroffen sind. Wie stellen Unternehmen ihre Schutzkonzepte auf die zunehmende Flexibilität und Mobilität der Mitarbeiter ein?

Thomas Lindt:

Flexible Arbeitslösungen und „Open Innovation“ sind in der Tat Herausforderungen für jedes Unternehmen. Sie müssen Datenschutzkonzepte entwickeln, die einen Wissensaustausch ebenso zulassen wie die Möglichkeit, von überall und jederzeit auf Daten zuzugreifen. Sicherheitskonzepte, die Zugriffe auf soziale Medien oder populäre Domains einfach sperren, passen da nicht ins Bild. Das ist ein bisschen so, als würde ich ein Haus ohne Türen und Fenster bauen, damit niemand einbrechen kann.

Eine Lösung gerade für den Mittelstand ist Outsourcing. Das mag jetzt paradox klingen, Daten auszulagern, um sie zu schützen, ist es aber nicht. Für den Outsourcingdienstleister ist Datenschutz Kerngeschäft, welcher Mittelständler kann das von sich behaupten? Wesentlich ist auch die Integrierbarkeit und Integrationsfähigkeit der gesamten Systemlandschaft, nur so lassen sich umfassende Datenschutzkonzepte etablieren.

Also eine Gesamtlösung als absolutes „Muss“ für die neuen Prozesse von HR?

Hm, nein, das würde ich so nicht sagen, aber die Vorteile überwiegen ganz klar. Die Frage ist, wie wir „Gesamtlösung“ verstehen wollen. Unsere Lösungswelt ist ja historisch gewachsen und nicht en Gros am Reißbrett entstanden. Sie bietet ein harmonisches Ineinandergreifen von optimierten Einzellösungen zu Talent- und Bewerbermanagement, Entgelt, Zeit und so weiter. Das ist perfekt, denn so sind unsere Lösungen autark genauso stark wie zusammen und können auch andere Systeme problemlos integrieren. „Gesamtlösung“ bedeutet vor allem, dass der Anwender sich an nur eine Oberfläche und eine Benutzerführung gewöhnen muss und dass wir die Datenpflege optimieren. Änderungen in einem System werden übergreifend umgesetzt. Wird ein Bewerber eingestellt und zum Mitarbeiter, stehen alle relevanten Daten aus dem Bewerbermanagement prozessgesteuert dort zur Verfügung, wo sie benötigt werden – beispielsweise in VEDA HR Entgelt.

Sandra Schwan:

„Gesamtlösung“ klingt auch so monumental. Viele unserer Kunden, das weiß ich aus meiner Zeit als Trainerin, beschäftigen aber keine „Gesamtprobleme“, sondern einzelne Herausforderungen aus ihrem Tagesgeschäft. Ich glaube, hier ist der Anbieter im Vorteil, der es schafft, konkrete „Schmerzen“ zu heilen, und der keine abstrakten Konzepte, sondern klare Handlungsempfehlungen mitgibt.

MARKUS MATT
Chefredakteur LOHN+GEHALT

