



HR performance

#Netzwerk_für_digitale_HR

The Power of Cloud

**Finanz- und Personalmanagement
mit Workday**

Anbieter

- Personalcontrolling
- Highlights CEBIT 2018
- HR-Outsourcing

The Power of Cloud – Finanz- und Personalmanagement aus einem Guss

Christoph Kull leitet bei Workday als Geschäftsleiter Vertrieb und Marketing DACH die Geschäfte in dieser Region und hat mehr als 17 Jahre Erfahrung in der Software-Branche. Im Interview spricht er über Software für zukunftsgerichtetes Personalmanagement.



HRP: Workday bietet eine Lösung für Finanz- und HR-Management an – wieso ist es sinnvoll, diese beiden Bereiche zu verbinden?

Christoph Kull: Wir haben den Anspruch, Führungskräften die bestmögliche Basis für ihre Entscheidungen zu liefern. Das funktioniert am besten, wenn viele Informationen aus unterschiedlichen Quellen intelligent aufbereitet werden – je mehr Kontext, desto besser können unsere lernenden Algorithmen entscheidungsrelevante Informationen liefern. Wer also etwa Finance- und HR-Daten zusammenführt, sieht, welche Teams die beste Leistung bringen und über welche Skills die Mitarbeiter in diesen Teams verfügen. Davon ausgehend kann er dann gezielt seine Mitarbeiterentwicklung planen oder das Recruiting anweisen, explizit einige Mitarbeiter mit den entsprechenden Fähigkeiten einzustellen.

HRP: Was sind Ihrer Meinung nach die Stärken Ihrer Lösungen?

Kull: Wir bieten eine Lösung „aus einem Guss“, die von Beginn an für den Einsatz in der Cloud entwickelt wurde. Wir sind kein Flickenteppich aus On-Premise-Lösungen oder zugekauftem Cloud-Stückwerk mit etlichen Schnittstellen. Diese zentrale, einzige Quelle entscheidungsunterstützender Analysen bildet also die „Single Source of Truth“ für den Kunden. Eine Version für alle Nutzer und eine zentrale Verarbeitung der Daten. Hinzu kommt das nutzerfreundliche Interface unserer Software, das wir nach dem Vorbild bestehender Consumer-Produkte gestaltet haben – das kommt dem Management ebenso wie den Fachanwendern in HR und Finance und nicht zuletzt jedem einzelnen Mitarbeiter zugute. All das spiegelt sich auch direkt in unserer Kundenzufriedenheit wieder, die bei der letzten Befragung bei 98 Prozent lag.

Je größer und internationaler ein Unternehmen, desto mehr kommen die Skaleneffekte von Workday zum Tragen – und desto wertvoller sind unsere fast 200 Länderprofile, die problemlos vom Kunden selbst an länderspezifische Besonderheiten angepasst werden können. Doch auch der

– gerade hierzulande extrem wichtige – Mittelstand kann Workday einsetzen, und ebenso wie große Konzerne davon profitieren. Das stellen wir über eine entsprechende Preisstruktur und ein stärker standardisiertes Vorgehen bei der Implementierung sicher.

HRP: In unserer vorherigen Ausgabe (HR Performance 2/2018) haben wir eine Umfrage unter HR-Software-Anbietern durchgeführt. Diese hat gezeigt, dass ohne Personalssoftware keine erfolgreiche Personalarbeit mehr möglich ist. Ist das auch ein Feedback Ihrer Kunden?

Kull: Früher mussten sich Personalverantwortliche und Vorgesetzte vor allem auf ihr Bauchgefühl verlassen, wenn es um die Mitarbeiterzufriedenheit ging. Dank ihrer Erfahrung liegen sie damit bestimmt auch heute noch oft richtig. Der Mensch ist aber ein Teil der überall stattfindenden Digitalisierung – sowohl aktiv als Gestalter und als Betroffener, der sich auf neue Entwicklungen einstellen muss. Personaler sollten die sich bietenden Chancen annehmen und aktiv für sich nutzen statt abzuwarten, was da auf sie zu kommt. Jetzt ist die Gelegenheit, Prozesse zu beeinflussen und selbst zu gestalten. Durch die Digitalisierung können sie so gut wie alle Personalthemen individualisiert und personalisiert optimieren. Unser Anspruch ist es dabei, HR-Teams mit intelligenten Empfehlungen durch unsere Predictive und Prescriptive Analytics-Fähigkeiten zu unterstützen.

Schon heute kann unser System beispielsweise Kündigungswahrscheinlichkeiten berechnen und den HR-Verantwortlichen einen Vorschlag machen, was individuell die beste Gegenmaßnahme sein könnte. Dafür kann etwa auf wichtige Informationen über die Selbsteinschätzung des Mitarbeiters in Bezug auf seine Skills und Ziele zugriffen werden – ein Mitarbeiter hat vielleicht angegeben, dass ihn Fremdsprachen begeistern, und dass er bereits seit Jahren Mandarin lernt. Die Software ermittelt aus den offenen Stellenanzeigen der Firma eine Position in Hongkong, die zu den Skills passt. So kann er sich weiterentwi-

ckeln, ist motiviert und bleibt dem Unternehmen erhalten. Ohne diese Transparenz hingegen würde das Unternehmen den Mitarbeiter eventuell verlieren.

HRP: Wie sieht Ihr Kundenportfolio heute aus?

Kull: Workday nutzen mehr als 2.100 Kunden weltweit, über 300 davon haben ihren Hauptsitz in Europa. Mehr als 35 Prozent der Fortune 500 in den verschiedensten Branchen haben sich für Workday entschieden. Unsere Lösungen unterstützen den gehobenen Mittelständler ebenso wie Konzerne mit mehr als 350.000 Angestellten. In Deutschland haben sich Kunden wie die Deutsche Bank, Daimler TSS, Scout24, die Software AG und Siemens für Workday entschieden. International finden Sie Marken wie Airbus, Unilever ebenso wie Amazon und Netflix in unserem Kundenportfolio.

HRP: Workday wurde vom Fortune-Magazin als einer der 100 besten Arbeitgeber in den USA ausgezeichnet. Was macht die Arbeit bei Ihnen so besonders?

Kull: Nicht nur in den USA, auch in Deutschland sind wir einer der besten Arbeitgeber: Das Great Place to Work (GPTW)-Institut hat uns hierzulande auf Rang 3 gewählt. Warum? Workday in Deutschland ist ein Hub für Innovation und technisches Know-how. Unsere Mitarbeiter nehmen Schlüsselpositionen in den Bereichen Produkt- und Technologieentwicklung, Lokalisierungsleistungen, Produktmanagement sowie in Vertrieb, Marketing, Alliances und Services ein. Unsere positive Unternehmenskultur schafft für alle ein vertrauensvolles, fürsorgliches Umfeld, in dem Mitarbeiter gemäß ihrer Stärken und ihres individuellen Ansatzes ihre beste Leistung bringen können. Und das wirkt sich im Endeffekt auch auf die Zufriedenheit unserer Kunden aus.

Workday wurde übrigens schon mehrfach international als Arbeitgeber ausgezeichnet, so unter anderem mit Platz 7 in Fortunes Liste der 100 besten Arbeitgeber in den USA, als zweitbestter Arbeitgeber in Irland und als Nummer 3 der besten großen Arbeitgeber in Europa durch das GPTW-Institut.

HRP: Workday ist eine Cloud-Software. Welche Vorteile hat das für HR und wie verändert bzw. transformiert es die Personalarbeit?

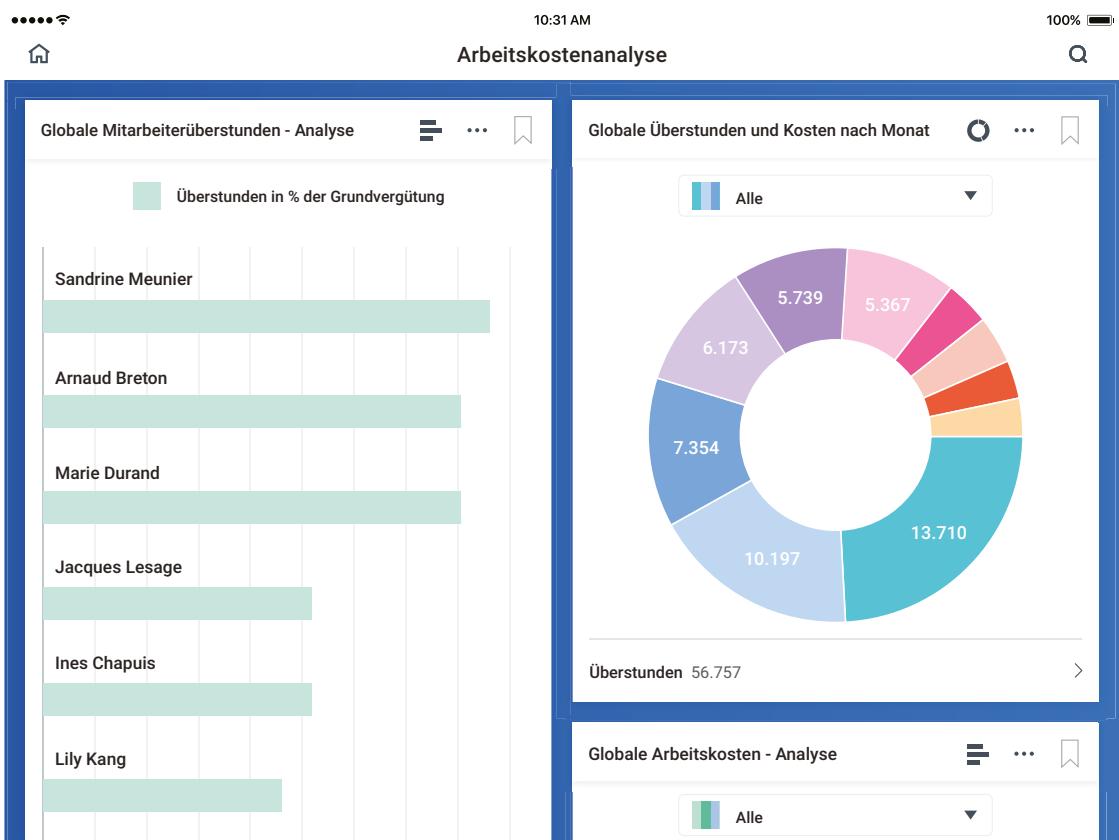
Kull: Unsere Arbeitswelt dreht sich immer schneller. Da ist es entscheidend, dass sich die Verantwortlichen in den Unternehmen auf flexible und intelligente Technologie verlassen können. Entsprechende Systeme müssen dazu in der Lage sein, Entscheidungen für sie bestmöglich vor-

Mitarbeiterzentrierte Unternehmensphilosophie

„Employees first“ – Workday stellt (s)eine positive Unternehmenskultur in den Mittelpunkt seiner Arbeit und integriert diesen Ansatz auch in seine Lösungen: Mitarbeiter sind die wertvollsten Ressourcen eines Unternehmens und sollen insofern nicht einfach nur rekrutiert, sondern auch weiterentwickelt, belohnt und wertgeschätzt werden, um sie letztlich langfristig zu binden. Jeder Mitarbeiter kann in Workday Ziele, Wünsche und Präferenzen angeben, aufgrund derer sich individuelle Entwicklungspläne erstellen lassen. Auf Basis von Machine Learning und historischen Daten im Unternehmen kann das System dann zu seinen Skills passende Stellen innerhalb des Unternehmens vorschlagen.

Die Software lernt also gewissermaßen die Fähigkeiten und Wünsche der Mitarbeiter kennen und unterstützt damit Personaler und Manager, eine leistungsgerechte Bezahlung und möglichst passende Aufgaben sicherzustellen – was sich positiv auf Motivation und Loyalität auswirkt. Anonymisierte, historische Daten ausgeschiedener Mitarbeiter geben gleichwohl Aufschluss über Abwanderungsrisiken: Wenn ein Mitarbeiter einen weiten Weg zur Arbeit hat, mittlerweile den fünften Chef in drei Jahren, aber stets einen super Job macht, erkennt die Software dies als ein Muster für ein erhöhtes Kündigungsrisiko. Sie „warnt“ HR-Team und Manager und schlägt Gegenmaßnahmen vor – in diesem Fall vielleicht eine Home Office Option, das Arbeiten von einem näheren Standort aus oder den Wechsel in ein anderes Team. Dabei liegt es natürlich am Personaler oder Manager, dieser Empfehlung zu folgen, oder aufgrund ihrer Erfahrung und ihres Kontaktes mit dem Mitarbeiter eine andere, vielleicht noch bessere Maßnahme vorzuschlagen.





Arbeitskostenanalyse
– Ausschnitt aus der
App „Workday“
Quelle: © Workday

Datenanalysen für die Unternehmensentwicklung

Workday bietet Cloud-basierte Unternehmensanwendungen für das Personal- und Finanzwesen auf einer einzigen technologischen Plattform. Dadurch können Unternehmen die entsprechenden Daten schnell erfassen, verstehen, wie sich diese auf die Unternehmensentwicklung auswirken und reagieren. Während die Human Capital Management (HCM)-Lösung sämtliche HR-Aspekte wie Personalmanagement und -planung, Talentmanagement, Learning, Recruiting zusammenführt, transformiert die Finanzmanagement-Lösung die Finanzabteilung.

Mit Workday Planning als „Brückenteil“ können Personal- und Finanzabteilung kollaborativ an Plänen arbeiten, dabei Echtzeitdaten einbeziehen und so immer auf dem aktuellsten Stand sein. Workday Prism Analytics macht sämtliche Analysen für den Finanz- und Personalbereich noch präziser, indem externe Daten einbezogen werden – die Grundlage für bessere und informiertere strategische Entscheidungen.

Weiterführende Links

- <https://www.workday.com/de-de/applications/human-capital-management.html>
- <https://www.workday.com/de-de/applications/medium-enterprise-applications.html>
- <https://www.workday.com/de-de/applications/prism-analytics.html>

zubereiten. Cloud Computing schafft hier die Grundlage: Cloud-basierte Services sind flexibel, skalierbar und immer aktuell. Diese Eigenschaften erlauben einen Einsatz nach Bedarf bei voller Kostenkontrolle. Wächst das Unternehmen, wächst die Software mit, ohne dass weitere technische Umstellungen oder Anschaffungen nötig sind. Aus Sicht des Arbeitgebers ist die Aktualität fast noch spannender: Zum einen entfallen zeitaufwendige Updates, die den Arbeitsablauf unterbrechen. Zum anderen werden die Systeme immer intelligenter und jeder Cloud-Kunde arbeitet – dank der aktualisierten Version über alle Nutzer hinweg – zu jeder Zeit mit der besten verfügbaren Lösung. Umgekehrt bedeutet das: Wer heute nicht in die Cloud geht, bleibt zurück.

Diese Vorteile der Cloud-Software für die HR werden bei der Transformation der Personalarbeit eine wichtige Rolle spielen. Die Zeit von vielen unterschiedlichen und kleinteiligen Legacy-Systemen ist vorbei. Die Skalierbarkeit, Flexibilität und Aktualität von Cloud-Lösungen erlaubt HR-Abteilungen, ihre Arbeit viel effizienter zu erledigen. Langwierige Anpassungen und Überarbeitungen entfallen, alle Personaler an den verschiedenen Standorten können sicher sein, immer auf die gleichen Daten zuzugreifen. Das wirkt sich natürlich auch positiv auf die Mitarbeiter aus, wenn sie erkennen, dass das Unternehmen ihre Fähigkeiten

ten und Bedürfnisse wirklich kennt und beispielsweise Trainings vorschlägt, die auch wirklich den persönlichen Interessen entsprechen. Die jeweils geltenden Datenschutzvorschriften sind dabei immer einzuhalten und Unternehmen sollten ihre Compliance genau im Auge behalten – so dürfen etwa nur berechtigte Personen Zugriff auf die oben angesprochenen Daten und Empfehlungen haben.

HRP: Wie sieht Ihr Partner- und Kompetenznetzwerk aus?

Kull: Unsere Implementierungs- und Beratungspartner Deloitte, PwC, Accenture, IBM, Alight, Mercer, Kainos und MHP sind essenziell für den Kundenerfolg. Wir kooperieren auch mit Dienstleistern wie Duo Security, um den Zugriff auf Workday noch besser zu schützen – etwa durch Multi-Faktor-Authentifizierung und stärkeren Schutz vor Phishing-Attacken. Und wir erweitern ständig unsere Services: Mit Workday Prism Analytics bieten wir um externe Datenquellen erweiterte Analysefähigkeiten an, um aus den Daten noch bessere Einsichten zu gewinnen.

HRP: In welche Richtung werden Sie Ihr Produkt- und Serviceportfolio erweitern?

Kull: Unternehmen werden in Zukunft mit Multi-Cloud-Architekturen arbeiten: Eine Cloud-Lösung wird für CRM und Sales eingesetzt werden, eine für HR und Finance, eine für kreative Dienste etc. Kein Klein-Klein mehr mit Legacy-Software On-Premise und nicht skalierenden „Point Solutions“ – die Digitalisierung nimmt immer mehr Fahrt auf und Unternehmen werden schlicht keine Zeit dafür haben. Für die HR-Softwarelandschaft kann dies weitere Konsolidierung bedeuten: Einige der großen Systeme werden sich durchsetzen und Personalverantwortlichen die Intelligenz bieten, die sie für ein zukunftsgerichtetes Personalmanagement brauchen. Darauf setzen wir auch in unseren Produkten und Services.

Technologisch werden wir Machine Learning weiterentwickeln – und noch mehr KI in die HR bringen: Wir setzen auf intelligentere Algorithmen, die Entscheidungen erleichtern und Informationen gut verständlich aufbereiten – Stichwort Dashboards. Das nutzen wir heute schon. Diese Algorithmen wollen wir immerzu verbessern. Die nächste Stufe ist es, die Maschinen selbst lernen zu lassen, statt ihnen vorzugeben, wie sie besser arbeiten.

HRP: Vielen Dank für das Gespräch.



Über Workday

Workday ist ein führender Anbieter von Enterprise-Cloud-Anwendungen für das Finanz- und Personalwesen und bedient Kunden vom Mittelstand bis hin zu Fortune-50-Konzernen. 2005 gegründet, legte Workday in 2012 nach Facebook den zweitgrößten Börsengang der Geschichte in den USA hin. Sein Hauptsitz befindet sich in Kalifornien – in EMEA ist Workday in 15 Ländern präsent und beschäftigt dort mehr als 1.400 Mitarbeiter, zuletzt wurden neue Büros in Mailand und Johannesburg eröffnet. In der DACH-Region sitzen die Experten von Workday in München, Berlin, Frankfurt, Zürich und Wien, um auf die lokalen Marktbegebenheiten und länder-spezifischen Anforderungen eingehen zu können. Zu den Kunden hierzu lande gehören unter anderem die Deutsche Bank, Siemens und trivago.

Workday entwickelt seine Lösungen konstant weiter, wenige gezielte Zukäufe kleiner Firmen tragen dazu bei und bringen zusätzliches Know-how und Fähigkeiten in die eigene Cloud-Plattform ein. Statt durch verschiedene On-Premise-Lösungen oder zugekaufte Cloud-Services ihre IT-Landschaft noch komplexer und unflexibler zu machen, ist die Software für Kunden einfach zu integrieren und schafft Transparenz. Standardisierte Prozesse, eine erprobte Methodik und zertifizierte Implementierungspartner sorgen dafür, dass die Kunden innerhalb kurzer Zeit live gehen können. Sie profitieren dann von Workdays „Power of One“: Eine Lösung aus einem Guss, die von Beginn an für den Einsatz in der Cloud entwickelt wurde – mit einer einzigen Software-Version, entwickelt auf einer Codeline, einer Kunden-Community, mit einer durchgängigen Nutzererfahrung und einem einheitlichen Sicherheitskonzept. Da sowohl HR als auch Finanzdaten hoch sensible Informationen sind, ist die Sicherheit besonders wichtig – Workday ist hier unter anderem zertifiziert nach ISO-Normen und lässt sich durch externe SOC-1 und SOC-2-Reports auditieren, alle Kundendaten sind jederzeit verschlüsselt.

Sowohl Management als auch HR- und Finanzabteilungen und Mitarbeiter schätzen die Nutzerfreundlichkeit der Software über alle Geräte hinweg, was sich in der konstant hohen Kundenzufriedenheit widerspiegelt. Bei der letzten Umfrage lag diese bei 98 Prozent.