

Interview

Cloud Computing

Immer mehr Firmen lagern ihre IT-Infrastruktur aus. Speicherplatz und Rechenleistung sowie Software werden extern bereitgestellt. So muss auf dem lokalen PC, auf dem gearbeitet wird, nicht sämtliche Software installiert werden. Dass das Vorteile bietet, liegt auf der Hand, worauf muss aber bei einer solchen Migration geachtet werden und gibt es auch Risiken für das Unternehmen? Hierüber haben wir mir Christoph Kull von Workday gesprochen.



Christoph Kull

Geschäftsleiter Vertrieb und Marketing DACH, Workday GmbH, München

Herr Kull, wie verändern innovative Technologien und Cloud Computing unsere Arbeitswelt?

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 vorzubereiten. Cloud Computing schafft hier die Grundlage: Cloud-basierte Services sind flexibel, skalierbar und immer aktuell. Diese Eigenschaften erlauben einen Einsatz nach Bedarf mit voller Kostenkontrolle. Wächst das Unternehmen, wachsen die Systeme mit, ohne dass weitere technische Umstellungen oder Anschaffungen nötig sind. Aus Sicht des Arbeitgebers ist die Aktualität fast noch spannender: Zum einen entfallen zeitaufwändige Updates. Zum anderen werden die Systeme immer intelligenter und jeder Cloud-Kunde arbeitet zu jeder Zeit mit der besten verfügbaren Lösung. Umgekehrt bedeutet das: Wer heute nicht in die Cloud geht, bleibt zurück.

Birgt die Migration nicht auch Gefahren?

Nein, im Gegenteil, der Einsatz klassischer Systeme könnte eher kritisch werden. Die Migration selbst beinhaltet zunächst eine weitere Chance: Man kann seine bestehende Software-Infrastruktur konsolidieren. Traditionell nutzen Unternehmen für ihre Arbeit unterschiedliche Systeme. Hier kann es schnell zu Problemen und Mehraufwand kommen: Diverse Schnittstellen bedeuten schwächere Sicherheit, oft arbeiten diese Systeme auch gar nicht zusammen, so dass es mühsam ist, Daten zu übertragen. Cloud-Services können dagegen eine „Single Source of Truth“ bieten – wenn die Daten in einem System vereint sind und stets konsistent gehalten werden. Diese Konsistenz ist die Voraussetzung dafür, dass kluge Algorithmen die bestmöglichen Analysen fahren können. Je größer und kompletter der Datenpool, desto besser werden die Möglichkeiten, Entscheidungen vorzubereiten und zu unterstützen.

Wie sieht das ganz praktisch in der HR-Abteilung aus?

Eine leistungsstarke HR-Software analysiert Daten und findet darin gezielt Muster. Daraus leitet sie Empfehlungen ab – im Bereich Personal etwa kann das Risiko, ob ein bestimmter Mitarbeiter das Unternehmen verlassen wird, errechnet werden. Der Vorgesetzte oder der Personalverantwortliche wird darauf aufmerksam gemacht und kann gegensteuern. Er erhält meist auch eine gezielte Information, welche Schritte sich positiv auf die Einstellung des Beschäftigten auswirken könnten, um ihn zu halten. Der Verantwortliche wird dadurch in die Lage versetzt, entsprechende Änderungen anzustoßen.

Die Software agiert dabei wie ein Navigationsgerät im Auto: Es werden Routen aufgezeigt, Verzögerungen errechnet oder mögliche Optimierungen vorgeschlagen. Doch welchen Weg der Fahrer letztendlich wählt, liegt in seiner Hand.

Um bei Ihrem Bild zu bleiben, worauf muss der Fahrer dann achten?

Die jeweils geltenden Datenschutzvorschriften sind natürlich einzuhalten und Unternehmen sollten ihre Compliance genau im Auge behalten – so dürfen etwa nur berechnete Personen Zugriff auf die oben angesprochenen Daten und Empfehlungen haben. Ebenso wichtig ist, dass die Anbieter von Software-Lösungen die Rechtsprechung des EuGH (Urt. v. 6.10.2015 – C-362/14, AuA 4/16, S. 246) beachten, nach der Daten nur eingeschränkt in die USA gelangen dürfen, Stichwort „Privacy Shield“. Zudem sollte man in Deutschland von Anfang an den Betriebsrat bei der Implementierung von neuen Technologien einbeziehen. Das ist sicher nicht nur bei diesem Thema eine gute Idee. Aus eigener Erfahrung weiß ich, dass die Arbeitnehmervertretung den Einsatz entsprechender Software i. d. R. unterstützt, denn sie macht das Rechte- und Zugriffsmanagement transparent und eindeutiger.

Machen wir das Beispiel eines wechselwilligen Mitarbeiters einmal konkret: Wie können Arbeitgeber Top-Talente halten und gezielt fördern?

Früher mussten sich Personalverantwortliche und Vorgesetzte rein auf ihr Bauchgefühl verlassen, wenn es um die Mitarbeiterzufriedenheit ging. Dank ihrer Erfahrungen liegen sie damit bestimmt auch heute oft noch richtig. Dennoch kann hier eine entsprechende Software das Bild ergänzen. Die Einschätzung, worauf ein Mitarbeiter Wert legt und was ihn motiviert, ist nicht trivial. Legen wir einmal das Folgende zugrunde: Ein Arbeitnehmer übererfüllt regelmäßig seine Ziele – er ist ein High Performer. Er hat soeben eine Gehaltserhöhung erhalten. Man könnte annehmen, er sei zufrieden. Doch er hat einen sehr langen Anfahrtsweg zum Arbeitsplatz und eine Position, in der er seit Jahren nur einen Teil seiner Fähigkeiten einsetzen kann.

Es gilt, diese Zusammenhänge zu erkennen und direkt Lösungen anzubieten – HR-Software kann so etwas leisten. Zudem kann der Mitarbeiter etwa sein LinkedIn-Profil verknüpfen – damit erhält sein Arbeitgeber wichtige Informationen über die Selbsteinschätzung des Betroffenen in Bezug auf seine Skills und Ziele. Unser High Performer könnte etwa angegeben haben, 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 weiterentwickeln, bleibt dem Unternehmen erhalten und ist motiviert.

Was benötigen die verschiedenen Arbeitgeber, um mit der digitalen Transformation voranzukommen?

Sie brauchen vor allem den Willen, die Chancen der digitalen Transformation für sich zu erschließen, auch wenn das zunächst bedeutet, die Komfortzone zu verlassen.

Nächste Schritte sind dann, wie beschrieben:

Die Lösungen und Daten in der Cloud konsolidieren und die intelligenten Analyseverfahren zur Entscheidungsvorbereitung einsetzen. Wer bspw. HR- und Finance-Daten zusammenführt, kann sehen, welche Teams besonders gute Arbeit leisten. Er kann sehen, über welche Skills die Beschäftigten in diesen Teams verfügen und davon ausgehend gezielt seine Mitarbeiterentwicklung planen oder das Recruiting anweisen, explizit einige Arbeitnehmer mit den entsprechenden Fähigkeiten einzustellen.

Wie weit sind die Unternehmen schon, um sich fit für die Zukunft zu machen?

Es gibt wie bei jedem Wandel Vorreiter und Nachzügler. Die Cloud-Adaption ist auch im deutschsprachigen Raum inzwischen schon recht fortgeschritten – oft gerade auch bei traditionsreichen Unternehmen, die man vielleicht als eher konservativ und dahingehend langsam eingeschätzt hätte. Es sollten sich nun auch die Nachzügler bewegen, um nicht zurückzubleiben.

Ich glaube aber, dass es auch heute noch durchaus möglich ist, sich sogar einen Vorsprung zu verschaffen, wenn man auf die richtigen Systeme setzt. Für große Unternehmen wie auch für den Mittelstand gilt: Gegen unkontrollierte Disruption hilft nur Innovation, und der Schlüssel dazu ist die IT. Moderne Cloud-Software kommt mit einem geringen Investitionsrisiko aus und kann Prozesse deutlich beschleunigen. Die Beschäftigten können mit Software aus der Cloud selbst unabhängiger arbeiten, Stichwort „mobile“, Manager schneller und strategischer entscheiden. Die Einstiegshürde ist niedrig – Unternehmen sollten daher dringend ihre Optionen prüfen, um für die digitale Zukunft gerüstet zu sein.

Herr Kull, vielen Dank für das Gespräch.

Das Interview führte Andreas Krabel. ■

