

Mit oder ohne Software-Tools: Der Mensch rückt ins Zentrum

Für die Arbeit im Homeoffice konnten cloud-basierte Softwarelösungen ihre Stärke voll ausspielen. Doch bei aller digitalen Unterstützung rückt der Mensch wieder in den Fokus – auch beim Softwarehersteller Workday, der kürzlich eine Studie zur Stimmung im europäischen Arbeitsmarkt durchgeführt hat.

VON THOMAS BERNER

Workday ist ein führender Anbieter von Enterprise-Cloud-Anwendungen für das Finanz- und Personalwesen. Die Lösungen dieses Unternehmens erlauben es den Kunden, sich schnell an neue Gegebenheiten anzupassen und in einer sich wandelnden Welt behaupten zu können. Gerade während der Pandemie haben bekanntlich viele Unternehmen ihre Digitalisierungsbemühungen beschleunigen müssen. Doch wie Hette Mollema, Regional Director Alps und Country Manager für die Schweiz und Österreich, und Rudi Richter, Regional Vice President DACH, im Gespräch mit uns darlegen, ist es längst nicht mehr Software allein, die über das Funktionieren einer Unternehmung entscheidet.

ORGANISATOR Workday bietet eine umfassende Produktpalette aus der Cloud an. Welche Lösungen wurden in letzter Zeit – pandemiebedingt – am meisten nachgefragt?

HETTE MOLLEMA Vielleicht erwarten Sie nun als Antwort, dass vor allem HR-Lösungen stärker nachgefragt worden sind als andere Tools. Wir sehen aber über alles gesehen eine steigende Nachfrage, also nicht nur für den HRM-Bereich. Es geht ja nicht nur darum, als Führungskraft über die Distanz in Kontakt mit den Mitarbeitenden zu bleiben und ihr Engagement sicherzustellen. Sondern viele Unternehmen mussten im Zuge der Corona-Pandemie auch ihre Businessmodelle anpassen. Zudem wollten sie wis-



Hette Mollema

sen, wie sich die Unternehmenskennzahlen entwickeln – es geht hier also um datengetriebene Informationen. Alle Unternehmen, die mit Anfragen auf uns zugekommen sind, nach Plattformen, die diese Changes unterstützen – in allen Bereichen wie HRM, Finanzen, IT oder anderen.

In welchen Branchen war dieser Change besonders sichtbar?

HETTE MOLLEMA: Die Branchen waren bekanntlich unterschiedlich von der Pandemie betroffen. Besonders hart traf es die Luftfahrt oder den Hospitality-Sektor. Auf der anderen Seite gab es Branchen, die von der Krise profitierten, etwa der Detailhandel oder die Finanzbranche. Sie mussten ihre Pläne für ihre Digitalisierungsvorhaben beschleunigen und setzen dabei auf Lösungen aus der Cloud.

Sie haben kürzlich eine Studie durchgeführt. Welche Ergebnisse stehen da besonders heraus?

HETTE MOLLEMA: Die Studie hat die Besorgnis vieler Menschen aufgezeigt, dass die Pandemie ihre Karriere negativ beeinflusst.



Rudi Richter

Die Pandemie gefährdet ihre berufliche Entwicklung. Wenn es um den Umgang mit der Pandemie geht, performen die Schweizer Arbeitgeber nach Ansicht der Befragten im europäischen Bereich besser. Denn sie haben ihren Mitarbeitenden schnell jene Tools zur Verfügung gestellt, die sie für Remote Working benötigen. Viele Mitarbeitende äussern hier eine hohe Arbeitszufriedenheit. Auf der anderen Seite waren es gemäss unserer Studie die Schweizer, die sich im europäischen Vergleich am meisten darüber beklagten, dass sich ihre Lohnsituation nicht verbessert hat.

Worauf führen Sie diese Unterschiede zu den anderen europäischen Ländern zurück?

HETTE MOLLEMA: Viele Schweizer Unternehmen gehören zu unseren ersten Kunden in Europa, es sind also sogenannte Early Adopters. Schweizer sind gemäss meinen Erfahrungen offener für Veränderungen.

Viele Mitarbeitende mussten bzw. durften nun im Homeoffice arbeiten. Was waren, gemäss

Vor allem Junge kämpfen mit der Pandemie

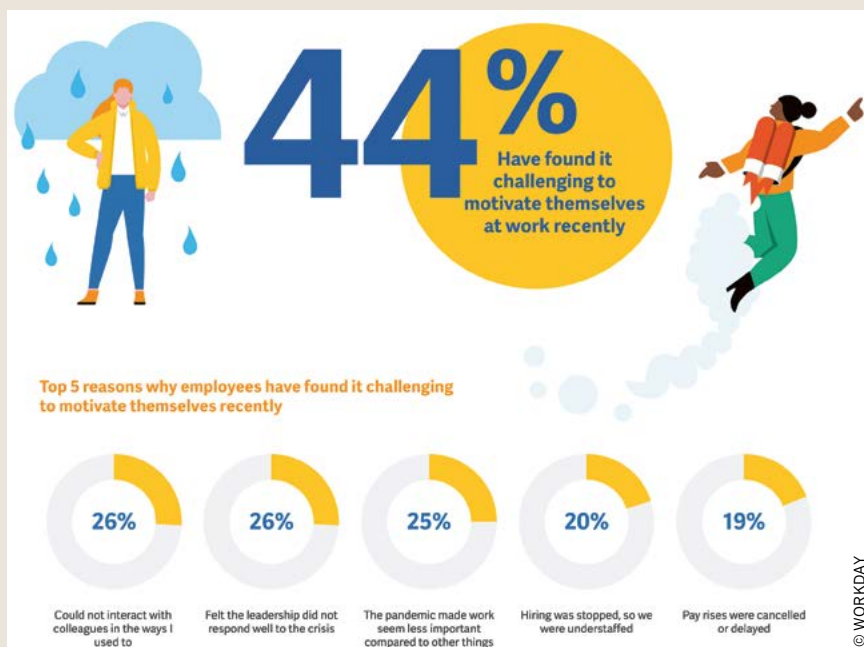
Workday hat die Stimmung am europäischen Arbeitsmarkt hinsichtlich der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf Leadership, Karriere, Motivation und Homeoffice untersucht. Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick:

- In Deutschland (40 Prozent) und der Schweiz (37 Prozent) beklagen vor allem junge Mitarbeitende geringere Chancen am Arbeitsplatz.
- Ein Grossteil der Befragten fühlt sich im Homeoffice gut unterstützt und gibt an, Zugriff auf alle nötigen Ressourcen und Informationen zu haben. Schulungen zum effektiven Arbeiten von zu Hause

aus erhielt jedoch nicht einmal die Hälfte aller Mitarbeitenden.

- Die Management-Ebene geniesst auch in unsicheren Zeiten ein positives Bild. Mitarbeitende in den Niederlanden, Deutschland und der Schweiz sind am zufriedensten mit ihren Führungskräften.
- Motivationsprobleme ergeben sich vor allem aus veränderten Beziehungen zu Kolleg*innen, Reaktionen der Führungsebene auf die Pandemie und zusätzlichen Job-Anforderungen. Auch hier fühlen sich Jüngere überproportional stark betroffen.

> www.workday.de



44 Prozent der Befragten gaben an, während der Pandemie Mühe gehabt zu haben, sich selbst zu motivieren.

Ihrer Studie, deren Erwartungen an die Unternehmen?

HETTE MOLLEMA: In Sachen Hilfsmittel für die Arbeit zu Hause fühlten sich die Mitarbeitenden gut unterstützt. Weniger gut sah es aus, wenn es um die Entwicklung ihrer Karrieremöglichkeiten ging. Sie wünschen sich nun, dass ihre Arbeitgebenden dort «Nachhilfe» geben, wo ihnen die für die neue Arbeitswelt notwendigen Skills noch fehlen. Und das gilt nicht nur für grössere Unternehmen, sondern auch für kleinere. Klar haben KMU nicht die gleichen Budgets

dafür, aber auch sie müssen die Personalentwicklung aktiv angehen.

Aber doch noch eine Frage zur Technologie: Wo bestehen Lücken zwischen den getätigten Investitionen in Software-Tools und dem Nutzerverhalten?

RUDI RICHTER: Der schlimmste Fall ist, wenn man eine Software installiert, aber die Mitarbeitenden benutzen sie nicht. Unsere Software ist eine reine Cloud-Lösung. Dies hat den Vorteil, dass die Applikation von

uns immer auf dem neusten technologischen Stand gehalten werden kann. Dies im Gegensatz zu On-Premise-Lösungen, die manchmal einfach jahrelang «im Keller» laufen, ohne Upgrades. Dank einer Cloud-Lösung können Sie Mitarbeitende überall schnell einarbeiten, und unsere Software ist so angelegt, dass viele Einstellungen von den Mitarbeitenden selbst vorgenommen werden können.

Also: Man kriegt einen neuen Job, erhält das Gerät nach Hause geschickt, richtet es selbstständig ein und kann loslegen, ohne je persönlich mit Vorgesetzten oder HR-Verantwortlichen in Kontakt zu stehen. Besteht da nicht die Gefahr, dass man zu wenig von der Unternehmenskultur mitkriegt?

RUDI RICHTER: Mit dieser Frage treffen Sie natürlich einen Nerv. Auch in meinem Team gibt es Personen, die ich noch nie persönlich getroffen habe. Natürlich ist es schwierig, eine Unternehmenskultur zu vermitteln, wenn die Leute nur im Homeoffice sitzen. Deshalb haben wir die Devise, möglichst alle Mitarbeitenden wieder zurück ins Büro zu holen, sobald dies wieder möglich ist.

HETTE MOLLEMA: Wir haben alles unternommen, um unsere Mitarbeitenden auch in Abwesenheit zu motivieren. Aber unsere Umfrage hat gezeigt, dass etwa 44 Prozent unserer Schweizer Befragten Schwierigkeiten damit hatten, sich selbst zu motivieren, vor allem jüngere Menschen und Frauen. Das zeigt, dass es gerade für diese Gruppe wichtig ist, möglichst bald wieder für persönlichen Kontakt zu sorgen.

Was wird nach der Pandemie bleiben? Haben wir die Weichen definitiv in Richtung Zukunft gestellt?

RUDI RICHTER: Diese Frage würde ich bejahen. Was in den letzten Monaten wegen der Pandemie digitalisiert wurde, wird digital bleiben. Es wird aber Dinge geben, bei denen dies nicht so einfach ist. Da wird man zu physischen Begegnungen zurückkehren. HETTE MOLLEMA: Insgesamt ist aber festzustellen, dass während der Pandemie ein Mentalitätswechsel stattgefunden hat und der Wert der Mitarbeitenden noch mehr ins Zentrum gerückt ist.