



VEDA Trainee

Seite 3-4

VEDA „Green“

Seite 5

VEDA Controlling

Seite 8-9



Editorial



Liebe Leserin, lieber Leser,

jeder eifrige Leser der VEDA info wird sich erinnern, warum Aufmerksamkeit gut und gewünscht ist. Haben wir uns beim letzten Mal fokussiert auf uns selbst im Rahmen der Bewerbung, gilt es nun, den Blick zu wenden. Aufmerksamkeit verdienen auch diejenigen, die nicht in der Lage sind, auf sich aufmerksam zu machen. „Wo das Eine dem Anderen nahe ist“ aus dem letzten Editorial wird nun: „Wo DER Eine dem Anderen nahe ist“. An dieser Stelle entdeckt man den Trend einer zukünftigen Zeit, der schon begonnen hat: Es geht um die Moralisation der Märkte. Ganz viel gute Absicht geht in die Offensive und erzeugt Aufmerksamkeit, um auf andere aufmerksam zu machen. Wenn „Bier trinken“ dem Regenwald hilft, dann ist es eine grüne Absicht, wenn „Smarter Planet“ oder „Smarter Cities“ eine unternehmerische Strategie wird, dann entdecken wir darin einen Gemeingeist, der zusammenhält. Corporate Social Responsibility ist das Wort der Zukunft für Kapitalgesellschaften. Der ehrbare Kaufmann kehrt zurück, die Fuggers dieser Welt und mit ihnen die Erklärer der neuen Welt.

Spätestens seit 2006 mit dem Nobelpreisträger Muhammad Yunus, Gründer einer Bank für Mikrokredite, ist die Gewinnmaximierung als einzige Maxime obsolet. Nicht nur natürliche Personen, sondern eben auch juristische Personen starten in den notwendigen Lauf der Gesamtverantwortung. Laut „brand eins“ sind bereits 51 Konzerne gegenüber 49 Staaten in den Top 100 der größten Ökonomien der Welt, bezogen auf Umsatz bzw. Bruttoinlandsprodukt. Diese Unternehmen gilt es zurückzuholen in die Verantwortung gegenüber einer globalen Gesellschaft. Das mag schwierig sein, werden doch Gewinne privatisiert und Verluste vorzugsweise sozialisiert. Hört man jedoch auf Stanford-Soziologen, sind die Unternehmen „embedded“ in soziale Beziehungsnetzwerke und so werden folglich die Unternehmen, zumindest die großen, zu öffentlichen Institutionen. Man denke nur an die privaten Universitäten von Tchibo, Fresenius und die gesellschaftliche Sorge um den Planeten von Philips und IBM. Damit ist nicht nur der Staat selbst ein Unternehmen, das Moral fördert, sondern die Unternehmen werden es, weil es der Kunde fordert. Warum? Weil die Medien ihn treiben. Letztendlich wird den Unternehmen klar, dass soziale Kompetenz Aufmerksamkeit erzeugend zum Kaufargument wird. Und dann wird alles „green“ wie die IT, „smart“ wie der Planet. Doch was muss getan werden, um von „gut gemeint“ zu wirklich „gut“ zu kommen? Wie lässt sich der Trend zu einem mehrwertigen Kapitalismus beurteilen? Gute Frage in einer Zeit, in der die Frage nach Werten neuen Impetus erhält. Kapital wird in dieser Frage gefächert in Kultur- und Sozialkapital, die sich beide nun zum Börsenkapital gesellen. Es bleibt die Frage, wie ökonomisch ist die Moral? Wie wird die Social Responsibility bewertet? Und was kann man im Kleinen tun? Anerkannte gesellschaftliche Verantwortung liegt in den erkannten Möglichkeiten. Hier den Mut und den Respekt aufzubringen ist Beispiel genug. Wie es im Kleinen geht und doch große Freude macht, lesen Sie auf den folgenden Seiten.

Herzlichst Ihr

Impressum

Herausgeber:

VEDA GmbH

Carl-Zeiss-Straße 14

52477 Alsdorf

Tel.: +49 2404 5507-0

Fax: +49 2404 5507-2133

info@veda.net

www.veda.net

Redaktion:

Heike Mörs

Verantwortlich für den Inhalt:

Klaus Pohlmann, Sabine Schmitt, Stefan Kinkartz, Andrea Goffart, Birgit Frantzen, Heike Mörs, Peter Meid, Stefan Königs, Alexander Kern, Hartmut Giesen, Peter Große Entrup

Fotos:

VEDA, aboutpixel, istockphoto.com, fotolia

Satz:

GFS Fundraising & Marketing GmbH

Linzer Straße 21

53604 Bad Honnef

Tel.: +49 2224 918-390

Fax: +49 2224 918-399

kreativ@gfs.de

www.gfs.de

Druck:

Druckerei Vahsen & Malchus

Erscheinungsweise: 2 x im Jahr

Auflage: 2.500



Trainee-Programm

Neue Wege im Talent-Management

Text | Sabine Schmitt

Der demografische Wandel macht auch vor VEDA nicht halt. Mit den beiden Trainees Maika Bublitz und Nadine Huber geht VEDA seit November 2009 neue Wege im Talent Management. Im Rahmen erster Projektaufgaben verknüpfen die Trainees ihr universitäres Fachwissen mit dem Praxisalltag und bereichern vorhandene Strukturen mit neuen Ideen.

Dabei werden sie unterstützt von zwei Führungskräften aus dem Bereich Professional Services Consulting, den Mentoren und dem Talent Management, sowie der Geschäftsführung.

Insgesamt ist das Trainee-Programm auf 18 Monate angelegt. In dieser Zeit durchläuft der Trainee in drei Phasen unterschiedliche Bereiche im Unternehmen.

Gründe für ein Trainee-Programm

2008 startete VEDA ein Organisationsentwicklungsprojekt zum Thema „Demografischer Wandel“ in Zusammenarbeit mit der Universität Lüttich. Die zum Projektstart erstellte Ist-Analyse beinhaltete auch detaillierte Analysen der Beschäftigten.

Deutlicher Handlungsbedarf zeigte sich beim gezielten Blick auf die Teams Consulting und Account Management. Hier klaff-

ten deutliche Lücken im Alterssegment zwischen 25 und 35 Jahre. Als effizienteste Form nicht nur diese Lücke zu schließen, sondern auch darüber hinaus für VEDA insgesamt einen Wettbewerbsvorteil durch eine zukunftsfähigere Altersstruktur zu schaffen, wurde in einem Nachfolgeprojekt mit der Universität Lüttich ein Trainee-Programm entwickelt.

Hierzu wurden in der Entwicklungsphase Arbeitgeber, Trainees und Interessenten zur Attraktivität eines Trainee-Programms in einem mittelständischen Unternehmen befragt. Das Ergebnis zeigt, dass Trainees und Interessenten – im Vergleich zu einem Programm in einem Konzern – im Mittelstand deutliche Vorteile für sich sehen. Darüber hinaus gaben die Befragten an, dass der Mittelstand dieses Instrument zu wenig nutzt.

Verlauf des Trainee-Programms

Einführungsphase

Die Einführungsphase endet einen Monat nach dem Start des Trainee-Programms. Während dieser Phase lernt der Trainee das Unternehmen, die Abteilungen die Mitarbeiter sowie die Mentoren und die Trainee-Kollegen kennen.

Die Einarbeitung in die zugeteilte Abteilung, sowie erste Teambuilding-Maßnahmen finden statt. So wurde im aktuellen Fall eine Stadtführung in Aachen mit Führungskräften und Mentoren für ein erstes Kennenlernen genutzt.

Diese Phase dient als Orientierungsphase, in der organisatorische, fachliche und methodische Dinge geklärt werden. Am Ende der Einführungsphase erfolgt ein Erfahrungsaustausch zwischen Trainee, Vorgesetztem, Mentor und dem Director Human Resources.

Qualifikationsphase

Während der Qualifikationsphase durchläuft der Trainee mehrere Stationen. Der Aufenthalt in den einzelnen Abteilungen variiert in der Zeitdauer. Er ist abhängig vom Umfang des Projektes bzw. von der Aufgabe. Diese Phase ermöglicht es, das Unternehmen von allen Seiten kennen zu lernen, verschiedene Sichtweisen zu entwickeln sowie Netzwerke aufzubauen. Sie bietet darüber hinaus die Möglichkeit der „Erkundung“ verschiedener Bereiche. Während dieser Zeit wird der Trainee fachlich vom Placement Manager betreut, der in die alltägliche Arbeit einweist und als Referent für die Projektarbeiten fungiert.

Maika Bublitz (l.)
und Nadine Huber



Spezialisierungsphase

Die Spezialisierungsphase ist die letzte Etappe des Trainee-Programms. Sie dient der Aneignung spezifischer fachlicher Kenntnisse.

In jeder Phase stehen dem Trainee der Placement Manager und ein Mentor zur Seite. In regelmäßigen Feedback-Gesprächen werden aktuelle Dinge besprochen, positive und negative Erfahrungen erörtert und Hilfestellungen gegeben.

Nach den einzelnen Phasen erfolgt eine Beurteilung des Trainees. Hierdurch können die Potenziale weiterentwickelt und bedarfsorientiert Qualifizierungsmaßnahmen umgesetzt werden. Beurteilt werden beispielsweise – neben Arbeitsqualität und Arbeitsquantität – auch Kundenerfolgsorientierung, Führungspotenzial und Innovationsvermögen.

Die fachliche Qualifikation wird durch den Placement Manager gewährleistet. Das Durchlaufen verschiedener Abteilungen ermöglicht hierbei, das Unternehmen bereichsübergreifend kennen zu lernen sowie einen Einblick in alle firmeninternen und -externen Prozesse zu gewinnen. Durch regelmäßige Meetings wird die fachliche Qualität der Ausbildung sichergestellt.

Auch die überfachliche Qualifikation kommt nicht zu kurz. Am Bedarf des Trainees orientiert werden gezielt Personalentwicklungsmaßnahmen in das Trainee-Programm

integriert, die das Qualifikationsprofil vervollständigen sollen.

Erfahrungsbericht Maika Bublitz:

Gleich zu Beginn meiner Trainee-Zeit wurde ich von meinen Kollegen und den Vorgesetzten entgegenkommend und freundlich aufgenommen, so dass der Einstieg sehr erleichtert wurde.

Die Produktschulungen zu den Software-Lösungen von VEDA im Bereich Human Resources, Finance & Accounting sowie Outsourcing halfen mir enorm bei der ersten Orientierung in Bezug auf die Arbeitsabläufe. Kundenbesuche und Teamsitzungen fördern zudem die Kundenerfolgsorientierung und das Zusammenwachsen im Team. Momentan besteht meine hauptsächliche Tätigkeit in Projektarbeiten, teilweise als Projektmitglied, aber auch als Projektleiter. Eigenverantwortlich bearbeite ich derzeit das Projekt „Von der Kundenzufriedenheit zum KundenERFOLG durch Professional Services Consulting“. Hauptsächlich geht es hier um das Thema, wie man Prozesse verbessern und den Kunden Erfolg bringen kann. Unter dem Titel „Projektmanagementkultur“ – ein Projekt, das ich mit meiner Trainee-Kollegin Nadine Huber bearbeite – beschäftigen wir uns mit der Optimierung von Projektstrukturen. Auch diese Zusammenarbeit klappt sehr gut.

Geplant ist in nächster Zeit ein Austausch mit Trainees anderer Unternehmen.

Erfahrungsbericht Nadine Huber:

Nach meinem Hochschulstudium entschied ich mich bewusst für einen Berufseinstieg im Rahmen eines Trainee-Programms.

Die Stellenausschreibung der VEDA GmbH hat mich sofort angesprochen.

Ich habe mich mit dem Programm, dem Unternehmen und seiner Philosophie identifizieren können. Dieser Eindruck hat sich im Bewerbungsprozess und in den letzten vier Monaten bestätigt.

Ich schätze an dem Programm vor allem die eigenständige Projektarbeit und den großen Gestaltungsspielraum innerhalb des Programms. Zu den Projekten, die ich selbst leite, gehört neben dem Thema „Projektmanagementkultur“ die „Einführung eines Best-Practice-Pools durch Professional Services Consulting“. Dies hat zur Aufgabe, das Fachwissen in einem geeigneten Tool darzustellen und damit den Umsatz zu steigern. Die Unterstützung seitens der Geschäftsführung, des Talent Managements, unserer Führungskräfte und Mentoren ist enorm hilfreich. Eine weitere interessante Phase im Trainee-Programm ist außerdem ein Geschäftsführer-Shadowing. Hierbei dürfen wir Trainees die Geschäftsführung im täglichen Arbeitsablauf begleiten und können dabei wertvolle Einblicke gewinnen und Erfahrungen sammeln. Bis jetzt ist es für uns Trainees eine durchaus lehr- und facettenreiche Zeit. Weitere herausfordernde Projekte sind im Laufe der Trainee-Zeit angedacht.

Smarter Planet – Smarter Cities – IBM POWER7

Neue Bausteine der Green IT

Text | Stefan Kinkartz



Im Februar hat IBM die nächste Server-Generation auf Basis des POWER7-Prozessors vorgestellt. Die POWER7-Prozessor-Architektur vereint acht Kerne auf einem Chip, und jeder Kern ist in der Lage, vier Threads gleichzeitig auszuführen. Damit lassen sich also 32 Threads parallel verarbeiten. Durch den Einsatz der 45-Nanometer-Technologie ist es möglich, 32-Megabyte-Level-3-Caches für die acht Kerne auf dem Prozessor-Chip unterzubringen. Mittels dieser Speicherbandbreite können 100 Gigabyte pro Sekunde verarbeitet werden. Werden vier der acht Cores abgeschaltet, laufen die einzelnen Threads in den verbleibenden Kernen um etwa 20 Prozent schneller, da der Cache effektiver genutzt wird. Einfache Batch-Jobs können dann sogar in der Hälfte der Zeit abgearbeitet werden. Der Datendurchsatz hat sich gegenüber dem POWER6 vervierfacht.

Ein Hauptziel der Entwicklung des IBM POWER7-Prozessors war die Energieeffizienz. Sie verbrauchen bis zu 90 Prozent weniger Energie als vergleichbare herkömmliche Systeme oder Vorgängersysteme. Die intelligente Energietechno-

logie erlaubt es Kunden, verschiedene Teile des Systems an- und auszuschalten oder die Prozessortaktrate je nach thermalen Bedingungen und Auslastung dynamisch zu verändern. Die POWER7-Technologien für Energiemanagement sind integriert: vom Prozessor bis hin zu Firmware, POWERVM-Virtualisierung, Betriebssystem-Support und IBM Active Energy Manager-Software aus den neuen IBM Systems Director Standard and Enterprise Editions. Das System balanciert dynamisch zwischen den Vorgaben Energieverbrauchsoptimierung, Leistung und Systemauslastung, basierend auf den vorgegebenen Policies. Das Ergebnis ist eine weiter verbesserte Leistung pro Watt, bis zu mehr als siebenmal besser als bei vergleichbaren Sun- und HP-Servern und bis zu dreimal besser als bei den bisherigen POWER6-Systemen.

Die neuen IBM POWER-Systeme

IBM POWER 780 – eine neue Kategorie von skalierbaren High-End-Servern, die ein verbessertes modulares Design mit bis zu 64 POWER7-Cores sowie den

neuen TurboCore-Modus zur Workload-Optimierung bieten. TurboCore kann eine beinahe doppelt so hohe Leistung je Core bieten wie POWER6.

IBM POWER 770 ist ein Midrange-System mit bis zu 64 POWER7-Cores. Es bietet höhere Leistung je Core als POWER6-Prozessoren und benötigt bis zu 70 Prozent weniger Energie für dieselbe Anzahl von Cores als IBM POWER 570.

IBM POWER 750 Express ist ein mit dem Energy Star zertifizierter Unternehmensserver für mittelständische Kunden und bietet gegenüber seinem Vorgängermodell, dem IBM POWER 550 Express, in derselben Energieklasse die vierfache Rechenleistung. IBM POWER 750 Express bietet eine bis zu fünffache Leistung und die siebenfache Leistung gegenüber vergleichbaren UNIX-Servern von Sun und HP.

Wir beraten Sie gerne. VEDA ist IBM Premier Business Partner.

Stefan Kinkartz,
Manager IBM Systems & Services,
Tel.: +49 2404 5507-1644,
E-Mail: stefan.kinkartz@veda.net



Und das nicht nur zur Weihnachtszeit

VEDA HR Entgelt unterstützt Payroll-Giving



Text | Andrea Goffart

Beim Payroll-Giving, auch „Restcent-Spende“ genannt, verzichten Mitarbeiter zugunsten eines gemeinnützigen Zwecks auf einen kleinen Teil ihres Gehalts. Meist sind es die Centbeträge „hinter dem Komma“, die gemeinnützigen Organisationen oder Projekten zugutekommen. In einigen Fällen verdoppelt der Arbeitgeber zudem den Betrag. Der Aufwand für diese Form der Spende ist minimal, vor allem

mit der richtigen Software in der Lohn- und Gehaltsabrechnung. HR Entgelt von der VEDA GmbH unterstützt Payroll-Giving seit 2008. „Die Idee der Restcent-Aktion ist einfach bestechend“, erklärt VEDA Geschäftsführer Klaus Pohlmann. „Wir möchten dazu beitragen, dass soziales Engagement für immer mehr Menschen selbstverständlich wird!“

Lukullisch, lecker, Lebenshilfe.

VEDA „catert sozial“

Text | Andrea Goffart

Die Lebenshilfe Aachen Werkstätten & Service GmbH ist ein besonderes Unternehmen. Ihr gesetzlicher Auftrag ist es, Menschen mit geistiger oder schwerer körperliche Behinderung ein Umfeld zu bieten, in dem sie durch eine anspruchsvolle Tätigkeit erfahren und beweisen können, wie gut sie ihren Arbeitsalltag meistern. Für die 720 Mitarbeiter mit Behinderung und die 170 Fachkräfte gilt dabei stets: Preis, Service und Qualität müssen stimmen. „Hier stehen wir einfach im Wettbewerb“, sagt Geschäftsführer Norbert Zimmermann. Auch als Cateringanbieter steht die Lebenshilfe in vorderster Reihe neben anderen Anbietern der Region und konnte ihre hervorragenden Leistungen bei VEDA schon mehrfach unter Beweis stellen. Im Dezember überraschte die Mannschaft der Lebenshilfe mit einem spanischen Buffet „Viva España“.

Charity-Tree 2009

VEDA erfüllt Weihnachtswünsche für hundert Kinder

Text | Andrea Goffart

Ab Mitte November stand in der VEDA Cafeteria ein großer Weihnachtsbaum. Er war geschmückt, allerdings nicht mit Kerzen und Kugeln. Der Baum trug viele, viele Weihnachtswünsche, denn der Baum war nicht einfach nur ein Tannenbaum, sondern den „Charity-Tree“, ein Wunschbaum - den VEDA für das Stol-

berger Agnesheim aufgestellt hatte. Das Agnesheim verfügt über rund hundert stationäre, teilstationäre und ambulante Plätze für Kinder und Jugendliche zwischen 3 und 18 Jahren. Jedes Jahr gibt es dort viele Kinder-Weihnachtswünsche, die ohne Geschenkpaten unerfüllt blieben.



Mit VEDA bleiben Sie up to date!

Nutzen Sie Ihr

Weiterbildungsbudget optimal

Text | Birgit Frantzen

Online-Seminare erfreuen sich immer größerer Beliebtheit. Bei dieser modernen und zeitsparenden Lernform treffen Sie sich online mit dem Referenten und den „Fach-Kollegen“ in einem virtuellen Klassenraum im Internet. Sie sparen kostbare Zeit sowie Fahrtkosten und können das Erlernte sofort an Ihrem Arbeitsplatz anwenden.

Während des Seminars chatten oder telefonieren Sie mit unseren Referenten. Mit Hilfe verschiedener Techniken präsentieren wir Ihnen die Lerninhalte anschaulich an Ihrem Bildschirm.

Diese moderne Lernform ersetzt keine Präsenzs Schulungen wie die ausführlichen Jahreswechselfseminare, kann diese aber ideal ergänzen. So besteht für Sie die Möglichkeit, sich innerhalb von nur einer Stunde auf dem Laufenden zu halten.

Wir informieren Sie regelmäßig auf unserer Website über unsere aktuellen Themen und schicken Ihnen diese gerne monatlich per Newsletter zu.

2009 waren Themen wie ELENA, das Bürgerentlastungsgesetz oder das „Mehrwertsteuerpaket 2010“ von großem Interesse. VEDA bietet neben Fakten zu den gesetzlichen Themen auch viele weitere Online-Seminare rund um die Anwendungen FA Finanzen und Kosten und HR Entgelt und Zeit an.

Angebot „Seminar-Paket“

Entscheiden Sie sich bis zum 30. April 2010 für unser „Seminar-Paket“!

Profitieren Sie von unserem Paketpreis: Teilnahme an einer unserer Releaseveranstaltungen, 4 Online-Seminare, freie Themenwahl aus dem Online-Schulungskatalog 2010 für 720,00 Euro. Sie besuchen eine Online-Schulung gratis, dieses Angebot ist auf Termine im Jahr 2010 beschränkt.

Lassen Sie sich von unserer grafischen Oberfläche begeistern!

Egal ob Sie sich für Finanzbuchhaltung, Kostenrechnung, Zeitwirtschaft oder Entgeltabrechnung interessieren, online an Ihrem Arbeitsplatz erfahren Sie den Nutzen, den die grafische Oberfläche Ihnen in Ihrem täglichen Arbeitsprozess bringt.

Regelmäßig bieten wir hierzu kostenfreie Veranstaltungen an. Sollten Sie keinen für Sie passenden Termin finden, sprechen Sie uns an. Wir finden sicher gemeinsam einen optimalen Zeitpunkt.

Selbstverständlich stehen wir Ihnen für Fragen rund um das Thema Weiterbildung gerne zur Verfügung.

Birgit Frantzen, Manager Education,
Tel.: +49 2404 5507-1404,
E-Mail: birgit.frantzen@veda.net

VEDA nimmt am J.P. Morgan Lauf teil

Text | Heike Mörs



Der J.P. Morgan Corporate Challenge ist ein Lauf über eine Strecke von 5,6 Kilometern, an dem nur fest angestellte Mitarbeiter teilnehmen können.

In erster Linie geht es hier um Spaß, Teamgeist, Kollegialität, Fairness und Gesundheit. Deshalb sind Läufer wie Walker herzlich willkommen. Es gibt auch Wertungen und Auszeichnungen, diese stehen aber nicht im Vordergrund.

Der Spaß beginnt schon mit der Gestaltung der Laufshirts. Hier ist die Kreativität aller VEDAner gefordert, denn Ziel ist es, den ersten Platz zu belegen und 500 Euro für einen guten Zweck zu gewinnen.

Der Lauf wird in sieben Städten der Vereinigten Staaten, in London, Frankfurt, Sydney, Singapur und Johannesburg ausgetragen. In Frankfurt starteten 2009 genau 69.042 Läufer aus 2708 Firmen. Das Startgeld kommt einem sozialen Engagement zugute.

Am Mittwoch, 9. Juni 2010, 19:30 Uhr, geht es wieder los.

Starten auch Sie mit Ihrem Unternehmen für einen guten Zweck, viel Spaß, Teamgeist und Gesundheit.

Weitere Informationen: www.jpmmccc.de

Controlling – Keine Zeit für Zeitfresser

Text | Peter Meid



Was ist „Controlling“ – ein Begriff, dem man im Wirtschaftsalltag nahezu täglich begegnet, den aber kaum jemand kurz und knapp umreißen kann?

Lässt man die Theorie beiseite und richtet sein Augenmerk auf das, womit Controller sich in der – insbesondere mittelständischen – Praxis beschäftigen, findet man im WHU-Controllerpanel einige Antworten. Das WHU-Controllerpanel ist „eine langfristig angelegte empirische Untersuchung“ die vom Institut für Management und Controlling (IMC) an der WHU – Otto Beisheim School of Management in Vallendar – in Zusammenarbeit mit dem Internationalen Controllerverein (ICV) durchgeführt wird. Prof. Jürgen Weber, Direktor des IMC, und sein Team befragen jährlich mehrere hundert Controller aus Unternehmen verschiedenster Größen und Branchen zu den Tätigkeiten der Controller in der Praxis.

Zeitfresser Reporting

Gemäß der empirischen Untersuchung ist der aufwendigste Aufgabenbereich der

Controller das Berichtswesen. Weitere Erkenntnisse sind, dass für die Erstellung der Reports immer weniger Zeit zur Verfügung steht, dass der Umfang von Berichten tendenziell abnimmt und dass das Management im Durchschnitt nur 10 % eines Berichts – insbesondere dann, wenn er sehr umfangreich ist – liest. Für die Anforderungen an ein modernes Controlling kann dies nur bedeuten: Controller müssen eine steigende Anzahl an führungsverantwortlichen Empfängern zügig und verständlich mit steuerungsrelevanten Größen, den sog. Key Performance Indicators, versorgen. Dazu gehört mehr, als alle verfügbaren Informationen zu sammeln und zu Papier zu bringen. Nicht Datengräber, sondern zielgerichtete Botschaften und Entscheidungshilfen müssen übermittelt werden.

Lösung durch VEDA Anwendungen

Bei den Weiterentwicklungen stehen die Anforderungen der Anwender im Vordergrund, so hat sich mit dem aktuellen Release 49.20 das Reporting wesentlich vereinfacht.

Neben den bislang bekannten Spool-Auswertungen können die notwendigen Berichtsinformationen heute in den zum Teil zertifizierten VEDA Anwendungen ermittelt, in Microsoft Office Excel (oder Access) exportiert und dort zu informativen Berichten aufbereitet werden. Ergänzend hierzu gibt es beispielsweise in VEDA FA Kosten bereits standardisierte und dennoch flexible Kostenstellenberichte zur Ausgabe in MS Excel.

Die Vorteile liegen auf der Hand:

- Alle Daten stammen aus der Ursprungsanwendung und werden in Excel nicht über eigene Logiken berechnet. Excel übernimmt „lediglich“ die Präsentation. Dies garantiert die Richtigkeit der Inhalte, ohne auf gestalterische Freiheiten verzichten zu müssen.
- Da alle Daten in Excel vorliegen, ist die Anpassung der Berichte an individuelle Bedürfnisse schnell und einfach. Schließlich ist Excel unter Controllern das meistgenutzte Software-Tool.

- Viele Auswertungen wie Plan-Ist- und Jahres-Vorjahres-Vergleiche oder eine Übersicht über mehrere Kostenstellen auf einem Blatt lassen sich aus demselben Datenpool generieren und somit in derselben Excel-Datei zeigen. Zudem sind Excel-Ausgaben in ihrer Darstellungsgröße frei skalierbar, d. h., es können wesentlich mehr Informationen auf einer Seite untergebracht werden als in den bisherigen Spool-Auswertungen. Dies verringert nicht nur die Anzahl der notwendigen Berichtsaufrufe und spart Zeit, sondern trägt ebenso zur Reduzierung des Berichtsumfangs bei.
- Einfache Analysemöglichkeiten über Filterungen oder Pivot-Analysen sowie die Möglichkeit, Inhalte schnell und einfach grafisch darzustellen, erhöhen den Informationsgehalt und helfen Ihnen, die für die Empfänger wesentlichen Größen herauszuarbeiten.

VEDA plant in Zukunft weitere Schritte.

Zum einen wird das Berichtswesen über Office-Anwendungen in allen VEDA Anwendungen stetig ausgebaut. VEDA FA Kosten als ein Instrument des Controllings ist hier nur der Protagonist.

Zum anderen plant VEDA, dass zukünftig ganze Berichtsbündel in den einzelnen Anwendungen (oder gar anwendungsübergreifend) definiert, in einem einzigen Aufruf ausgeführt, an zentraler Stelle abgelegt und von dort verteilt werden. Dies steigert nochmals die Effizienz im Berichtswesen.

Zeitfresser Planung und Budgetierung

Eine weitere wichtige Aufgabe der Controller ist neben dem Berichtswesen die Budgetierung, denn der Druck auf die Unternehmen und somit auf die Controller, eine systematische und integrierte Unternehmensplanung zu erstellen, erhöht sich ständig.

Neben ihren Aufgaben im Planungsmanagement werden Controller immer mehr in die inhaltliche Planung einbezogen und übernehmen für die Führungskräfte die Funktion eines kritischen Counterparts. Die technische Umsetzung der Budgetplanung, eine oftmals zeitraubende Aufgabe, hängt oft an ihnen. Umso erstaunlicher, dass diese Aufgabe immer noch sehr häufig in umfangreichen sowie hochkomplexen Excel-Werken und damit abseits von Fachanwendungen durchgeführt wird. Neben dem außerordentlich hohen Arbeitsaufwand für Erfassung und Abstimmung der Plan-Daten ist die Anpassung dieser Werke bei Veränderungen im Planungsprozess extrem fehleranfällig und zeitaufwendig. Letztlich mündet dies in dem Manko, dass Plan- und Ist-Auswertungen im Reporting getrennt voneinander laufen und manuell zusammengeführt werden müssen.

VEDA Anwendungen bieten zielorientierte Lösungen

Obwohl Bottom-up-Planungen arbeitsintensiver als Top-down-Planungen sind, sind sie genauer, weshalb sich ein Trend zu dieser Planungsmethode erkennen lässt. VEDA

FA Kosten ist diesem Trend gefolgt und trägt dazu bei, den Arbeitsaufwand zu verringern, indem die Plan-Werte für Kostenarten, -stellen und evtl. auch -träger aller Teilpläne in eine vorgefertigte Vorlage von Microsoft Office Excel übertragen und in VEDA FA Kosten importiert werden. Dabei müssen die Werte nicht auf Monatswerte heruntergebrochen werden, vielmehr reicht die Eingabe eines Jahreswertes aus, der per frei definierbaren Schlüssel beliebig auf Monate verteilt werden kann. Vorteil dieser Vorgehensweise: Die Datenerfassung in Excel oftmals per copy & paste oder simplem Makro – geht schnell und routiniert. Sind die Daten erst im System, werden sie als einzelne Plan-Buchungssätze gespeichert und können mit allen Instrumenten analog zu den Ist-Daten verarbeitet werden. Das steigert nicht nur die Geschwindigkeit des Planungsprozesses, sondern stellt auch die korrekte Verarbeitung sicher. Zudem stehen nun Ist- und Plan-Werte im selben System und somit in allen Reports zur Verfügung und können analog ausgewertet werden – eine weitere Effizienzsteigerung.

Quick in – smart out

Mit der Ausführung des Berichtswesens über Office-Anwendungen und der Integration der Planung in VEDA FA Kosten werden Qualität und Effizienz gesteigert. Controller befreien sich von Routineaufgaben und schaffen Freiräume, um für zukünftige Anforderungen gewappnet zu sein.

Peter Meid, Consultant

Tel.: +49 2404 5507-1306,

E-Mail: peter.meid@veda.net

Weber, J., Zubler, S., Rehring, J.: Aktuelle Benchmarking-Ergebnisse – Auswirkungen der Krise auf das Controlling; in: Controlling & Management ZfCM – Zeitschrift für Controlling & Management, 53. Jg. 2009, Heft 6, S. 361-362. Alle in diesem Beitrag erwähnten Ergebnisse der Studie entstammen dieser Quelle. Weitere Informationen unter www.whucontrollerpanel.de.

INSPIRE – für noch besseren Support

„Einfach gut“ – das neue VEDA Online-Ticketsystem

Text | Stefan Königs

Um Support-Anfragen noch besser und effizienter beantworten zu können, setzt VEDA noch in diesem Frühjahr auf ein Online-Ticketsystem. VEDA stellt damit eine schnelle und einfache Support-Option zur Verfügung. Ein Internetzugang genügt. Über eine intuitive Maske wird ein neues Support-Ticket erstellt. Der aktuelle Status der Anfrage kann jederzeit eingesehen werden. Über das Online-Ticket erhalten Sie gezielte Informationen, gegebenenfalls mit direkter Verlinkung zur Knowledgebase mit anfragebezogenen Lösungen. Anfragen und Reaktionen werden chronologisch untereinander gelistet, so kann die

Kommunikation genau verfolgt werden. Geladene Dokumente stehen als Link zur Verfügung. Geschlossene Anfragen/Tickets stehen als Informationsgrundlage zur Einsichtnahme bereit.

Je genauer und detaillierter eine Support-Anfrage gestellt wird, desto schneller und gezielter kann VEDA unterstützen. Dateianhänge und Screenshots sind oft eine hilfreiche Unterstützung für den Customer Support Services. Bevor ein neues Ticket geöffnet wird, ist eine Überprüfung der offenen Tickets zu empfehlen. Gegebenenfalls sollten offene Tickets ergänzt werden. Die bereits geschlossenen Support-Tickets

stehen nur wenige Mausklicks entfernt und stellen somit Informationen zum Nachlesen oder als Erinnerungstütze jederzeit zur Verfügung.

Die bekannten Kontaktmöglichkeiten wie E-Mail-Adressen und Telefonnummern bleiben bestehen, diese finden Sie auch auf unserer Website unter: www.veda.net/support/customer-support.

Stefan Königs,
Manager Customer Support Services,
Tel.: +49 2404 5507-1463,
E-Mail: stefan.koenigs@veda.net

Zeiterfassung per Telefon

Neues Modul „VEDA HR Zeit TEL“

Text | Alexander Kern

Die Erfassung von Zeit-, Betriebs- und Projektdaten an stationären Terminals ist der Normalfall. Aber wie soll die Zeit in anderen Fällen erfasst werden? Außendienst, Homeoffice, Unregelmäßigkeiten wie Krankheit, Unfall, Terminverschiebung ... Hier bereiten Zettelwirtschaft, Verspätungen, Nachtragungen und Unvollständigkeiten oft Kopfzerbrechen. Eine Lösung für Unternehmen mit Außendienst-, Montage- oder Filialmitarbeitern ist die Zeiterfassung per Telefon. Einfach und schnell. Mitarbeiter im externen Einsatz können ihre Zeiterfassungen von jedem Telefon aus durchführen, Festnetz- oder Mobiltelefon. Die Identifizierung erfolgt automatisch

per Rufnummernerkennung. Dies bietet den Vorteil, dass die Zeiterfassung auf definierte Telefone beschränkt werden kann. Somit kann einfach und effektiv auf Mitarbeiterebene gesteuert werden, von welchen Anschlüssen die Zeiten gebucht werden dürfen. Der Mitarbeiter ruft auf einer bestimmten Telefonnummer an und erzeugt damit automatisch eine Buchung. Alternativ kann sich der Anrufer auch mittels seiner Ausweisnummer und optional auch zusätzlich mit seiner PIN identifizieren. Über eine Whitelist wird ergänzend gesteuert, von welchen Anschlüssen die Stempelung durchgeführt werden kann, somit wird eine missbräuchliche Benutzung ausgeschlossen.

Einzig eine ISDN-Karte im PC und ein freier Telefonanschluss sind notwendig. Der genaue Zeitstempel des Anrufs wird automatisch ins System übermittelt und die Daten werden gespeichert. Der Mitarbeiter erhält eine Bestätigung der Buchung. Es entsteht kein zusätzlicher Aufwand in der Zeiterfassungspflege. Durch den Online-Import sind die Informationen im Anwesenheitstableau jederzeit aktuell. Das Modul ist vollständig in das vorhandene System integriert und bietet alle bekannten Funktionen und Flexibilität der Software.

Alexander Kern, Software Architect,
Tel.: +49 781 938926
E-Mail: alexander.kern@veda.net

CRM zahlt sich aus

Unternehmenswertsteigerung mit CRM

Text | Hartmut Giesen

Mit einem neuen Konzept war die EBO in diesem Jahr erfolgreich auf der CeBIT® präsent: In Hannover zeigte das Beteiligungsunternehmen von VEDA, AS/point und MCA nicht wie allgemein üblich nur die Software. Es demonstrierte den Besuchern vor allem, wie sich mit integriertem und kommunikativem CRM Vertriebs- und Kundenprozesse nachhaltig optimieren lassen und sich damit auch der Unternehmenswert signifikant steigern lässt. Am konkreten Beispiel rechneten die EBO-Berater vor, dass selbst bei vorsich-

tigen Schätzungen ein CRM-System wie evo-one, ION oder ION/5 den Unternehmenswert um 120.000 Euro pro Vertriebsmitarbeiter und Jahr erhöht. Kosteneinsparungen durch schlanke Prozesse und Umsatzsteigerungen durch einen effizienteren Vertrieb „hebeln“ den Unternehmenswert nach oben.

Diesen kaufmännischen Ansatz ergänzend, stellte EBO auf der CeBIT® vor, wie sich durch staatlich subventionierte Beratungen die Einführung eines CRM-Systems kostengünstig vorbereiten lässt, um den



potenziell schnellen Return on Investment tatsächlich zu realisieren.

Das Whitepaper „Unternehmenswert steigern mit CRM“ und die „Fördermittelfibel“ können Sie bestellen bei: vertrieb@ebo-solution.de.

Personal Swiss

Text | Heike Mörs



Messe PERSONAL

11. Fachmesse für Personalmanagement

Auf der Messe Personal Swiss sind wir auf dem Stand unseres Partners KABA vertreten. Im Vordergrund stehen hier Informationen zur Zeitwirtschaft und Zutrittskontrolle. Natürlich zeigen wir auch unser gesamtes Lösungsportfolio.

Nutzen Sie die Möglichkeit und informieren Sie sich über Produktneuheiten, Trends und Entwicklungen, die sich im Personalwesen abzeichnen, und vor allem nutzen Sie die vielfältigen Networking-Möglichkeiten auf der Messe.

Personal Swiss, Zürich, 13. und 14. April 2010, Halle 5, Stand C.04

Besuchen Sie uns auf der **PERSONAL 2010, Stuttgart, 27. und 28. April 2010, Halle 9, Stand C.13.**

Unternehmen machen durch Personalabbau Schlagzeilen, der Fachkräftemangel scheint zweitrangig. VEDA stellt als ganzheitlicher HR-Anbieter integrierte Lösungen vor und unterstützt Unternehmen dabei sich auf Kernkompetenzen zu fokussieren.

Hören Sie unseren Vortrag am Mittwoch, 28. April 2010, Forum 1, 16:20–16:50 Uhr.

Thema: Sinn oder Unsinn des Outsourcings - Praxisleitfaden zur richtigen Auslagerung von Unternehmensaufgaben.

Outsourcing soll Unternehmen von Routineaufgaben entlasten, Kosten senken und Freiräume für strategische Personalarbeit schaffen. Doch nicht alles, was möglich ist, ist auch sinnvoll. In der Praxis müssen Unternehmen und Outsourcinganbieter gemeinsam analysieren, welche Prozesse sich erfolgreich auslagern lassen und wie sie gestaltet werden.

Benötigen Sie Eintrittskarten, dann kontaktieren Sie uns.

**Heike Mörs, Brand Management,
Tel.: +49 2404 5507-1202,
E-Mail: heike.moers@veda.net,
Internet: www.veda.net**



Differenzen finden

Übergabe von Lohnbuchhaltung zur Finanzbuchhaltung

Text | Peter Große Entrup

Soll	Haben
Gehälter, Löhne Sonstige Zulagen	Verbindlichkeiten gegenüber Mitarbeitern Verbindlichkeiten aus Vermögensbildung Verbindlichkeiten gegenüber dem Finanzamt
AG-Anteil Sozialversicherung Aufwendungen Altersvorsorge	Verbindlichkeiten aus Sozialversicherung Verbindlichkeiten aus Altersvorsorge
Sachbezüge (geldwerter Vorteil)	Erlöse mit Mehrwertschlüssel

Kennzeichenliste
Bruttobezüge

Was macht die Lohnbuchhaltung?

Die Finanzbuchhaltung und Lohnbuchhaltung sind bekannte große Teildisziplinen des täglichen Buchhaltungsgeschäfts. Während die Finanzbuchhaltung die Buchung der laufenden Geschäftsvorfälle umfasst, befasst sich die Lohnbuchhaltung mit dem monatlichen Abrechnen der Löhne.

Für die Lohnabrechnung werden Lohnarten verwendet. Damit diese in die Finanzbuchhaltung übertragen werden können, sind in den Lohnarten die Soll-Haben-Kennzeichen und das Sachkonto zu hinterlegen. Werden diese Zuordnungen bei einer Neuanlage oder beim Kopieren von Lohnarten vergessen oder falsch geschlüsselt, kommt es zu unerwünschten Differenzen.

In der Regel sehen die Soll-Haben-Kennzeichen wie in der oben stehenden Tabelle aus.

Wie findet man die Soll-Haben-Differenzen?

Vor der Übergabe in die Finanzbuchhaltung sollte schon im Abrechnungslauf die Sachkontenübersicht auf eventuelle Fehler kontrolliert werden.

Zu prüfen ist die letzte Seite der Sachkontenübersicht. Ist hier ein Saldo ausgewiesen, liegt eine Differenz vor, somit wäre die Übergabe zur Finanzbuchhaltung fehlerhaft.

Im ersten Schritt können in der Sachkontenübersicht die zugeordneten Konten und die Soll-Haben-Kennzeichen logisch geprüft werden.

Sollte der Fehler nicht direkt erkennbar sein, ist im Menüpunkt Sonderfunktionen, die Saldenanalyse für den Abrechnungslauf aufzurufen.

In der Auswertung aus der Saldenanalyse sind zuerst die Beträge ohne Kontenzuordnung zu prüfen. Entspricht ein Betrag dem Saldo, so ist der Fehler gefunden und die Lohnart ist zu kontieren.

Sind alle Buchungen kontiert, liegt der Fehler im Soll-Haben-Kennzeichen. In diesem Fall ist der Saldo mit der Verrechnungsübersicht und der Saldenanalyse zu vergleichen. Die Lohnart mit dem Betrag ist dann nicht zu kontieren. Liegt ein Betrag in doppelter Höhe vor, ist das Soll-Haben-Kennzeichen vertauscht worden.

Wenn diese Schritte vollzogen sind, ist die Fehlerquelle der Differenz erkannt und kann behoben werden, somit ist eine einwandfreie Übergabe zur Finanzbuchhaltung möglich.

Peter Große Entrup, Consultant,
Tel.: +49 2404 5507-1225,
E-Mail: peter.grosse-entrup@veda.net