

Digitalisierung im HR Herausforderungen, Chancen und Praxis- beispiele

28. März 2019

Florian Walzer
Head of sales & marketing



› 28.03.2019
Haus der Wissenschaft, Bremen



› HR-TRENDS-Nord

rexX auf einen Blick

Eigenfinanziert
Unabhängig

Gründung
2000

Personal
130+

Kunden
1000+

Länder
20+

Ausgewählte Referenzen



Strategische Partnerschaften



50

Technology **Fast 50**
2017, 2016, 2012, 2011



Was erwarten Unternehmen von HR-Software?



Welche Beweggründe gibt es für die Einführung einer neuen HR-Software?



Bewerbermanagement



Mitarbeiterverwaltung



Talent-/Skillmanagement

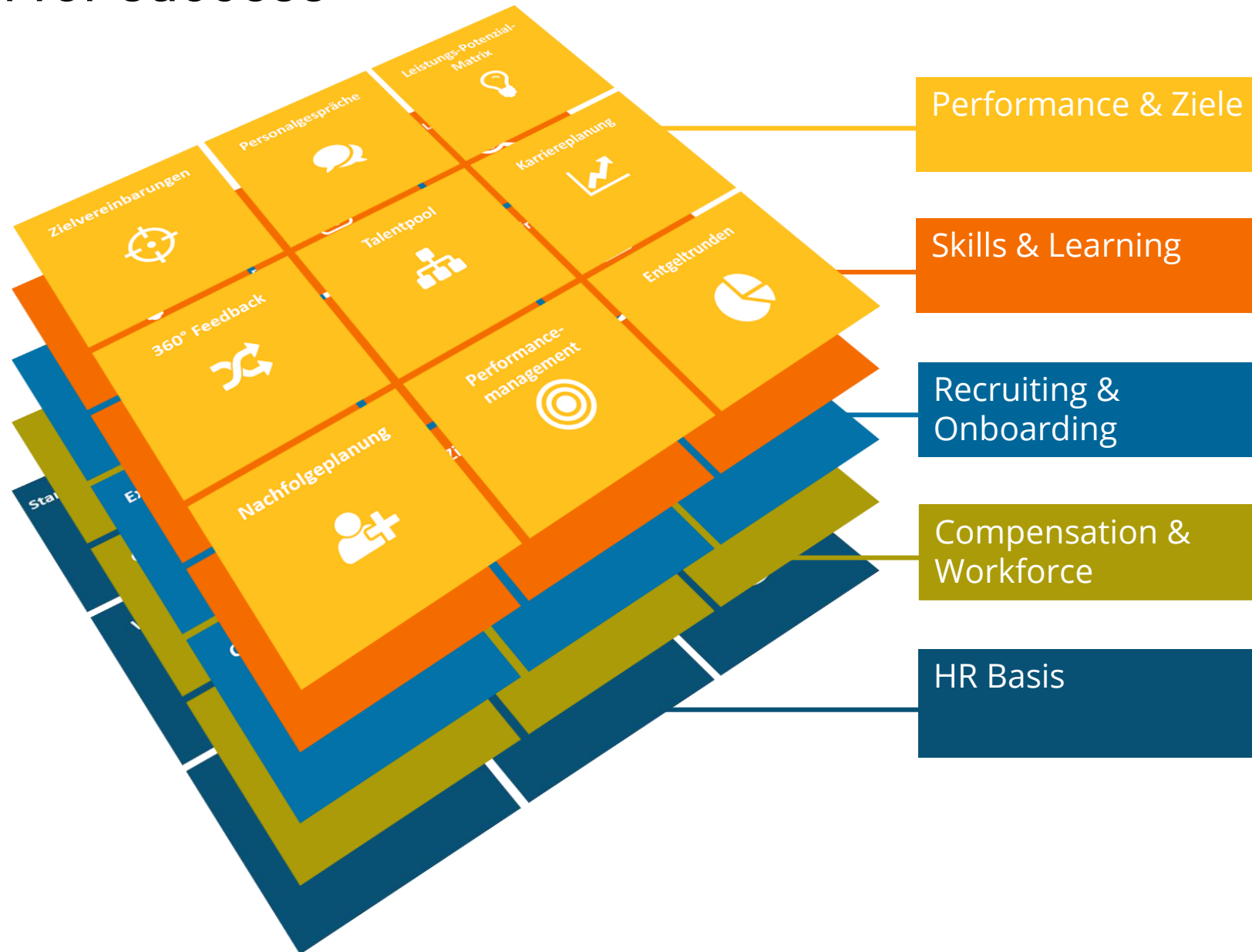


Verwendung von Employee-Self-Services



Digitalisierung – dig. Personalakte

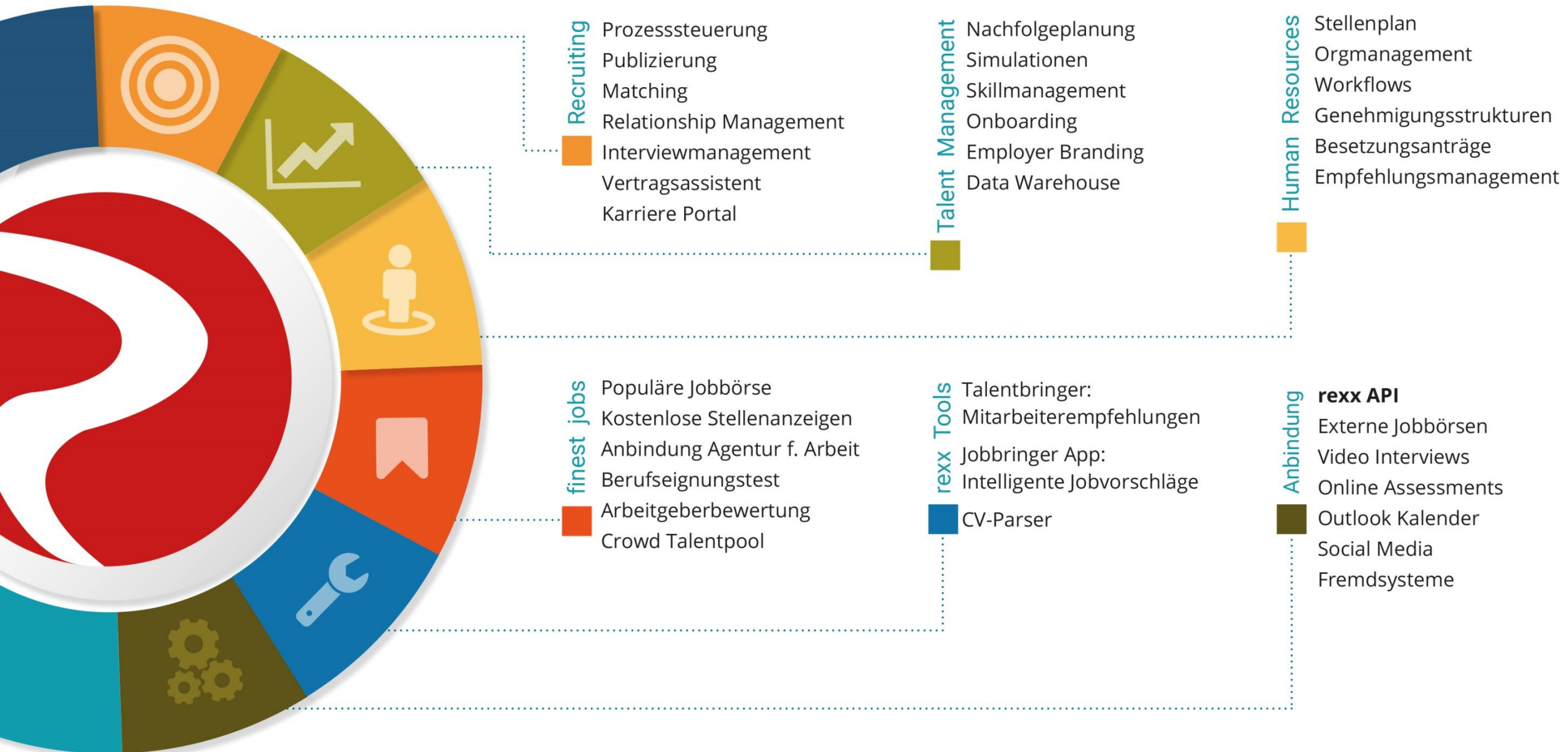
Platform for success



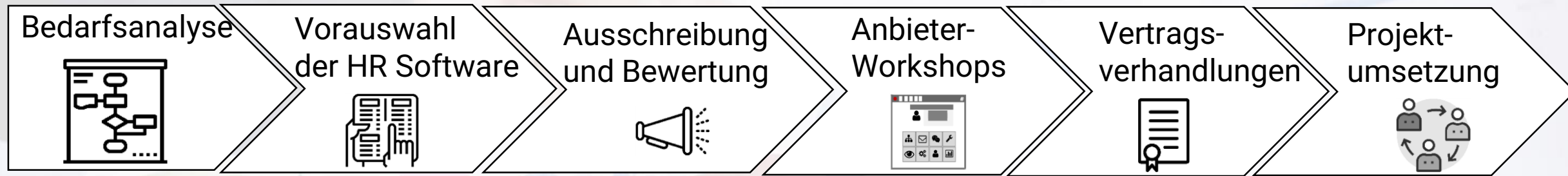
Modular und integriert

HR Basis	Compensation & Workforce	Recruiting & Onboarding	Skills & Learning	Performance & Ziele
Personalmanagement inkl. Self-Service (MSS & ESS)	Übernahme aus der Lohn- & Gehaltsabrechnung	Stellen- / Besetzungsanträge	Skill- / Kompetenzmanagement	Zielvereinbarungen (individuell und kollektiv)
Organisationsmanagement inkl. Stellenplan	Entgelttabellen (Tarif- / Kollektivverträge)	Karriereportal (eigenständig o. integriert)	Matching - Funktionen (SOLL-/ IST-Abgleich)	Personalgespräche inkl. Beurteilungs-Interface
Integrierte digitale Personalakte	Benchmark-Filter zur Gehaltstransparenz	Empfehlungsmanagement	360° Feedback	Karriere- und Nachfolgeplanung
Workflow-Designer, z.B. On- & Offboarding	Ausstattungsmanagement	Lebenslauf-Parser	Entwicklung inkl. Diagrammdarstellungen	Entgelttrunden (Gehalts- und Bonusrunden)
Flexible Abfragen via Such- und Filterfunktionen	Ereignisberichte/ Reports	Talentpool und Kontaktpflegemanagement	Umfragen & Feedbacks	Leistungs-Potenzial-Matrix
Auswertungen/ Kennzahlen über das Data warehouse	Abwesenheitsmanagement und Zeiterfassung	Online Assessments und Video Interviews	E-Learning (SCORM Format)	Vorbereitungs-, Freigabe- u. Dokumentationsprozess
ESS: Newsfeed, Team-Quiz, Lunch-Roulette, Anträge u.v.m.	ESN-Funktionen: Blogs inkl. Lesebestätigung & Chat-Funktion	Terminfindung durch Abgleich via Microsoft Exchange Integration	Organisation von Seminaren, Workshops, Schulungen etc.	Berechnungsroutinen (Erreichungsgrade / Gewichtungen)

rexX Recruiting Universum



Vorgehen der HR-Softwareevaluierung: Eine Übersicht der Methodik



Softwareauswahl und Softwareeinführung sind ein Projekt

Projektstart

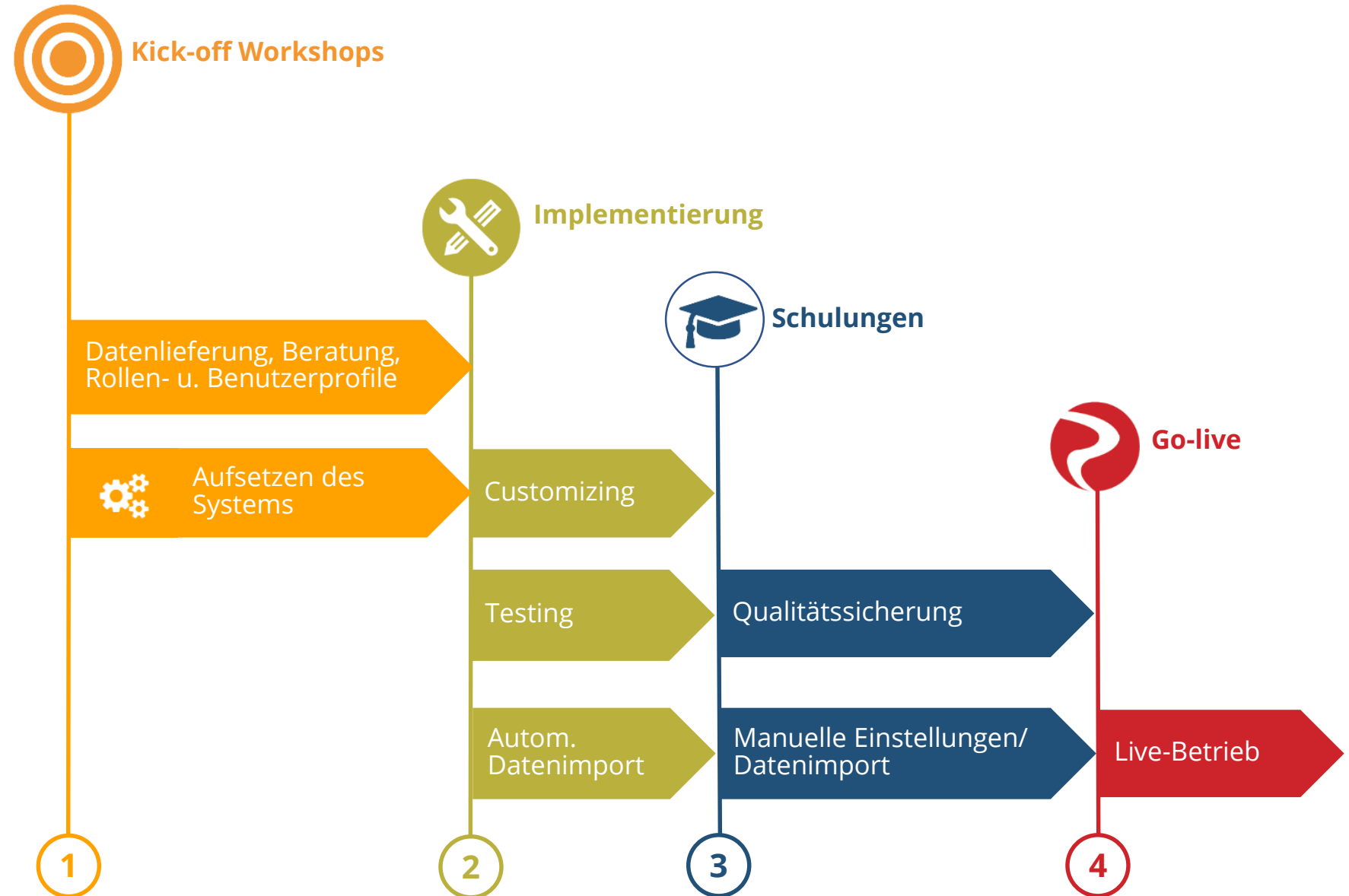
Anbieter ist ausgewählt

Software ist eingeführt



Flexible Funktionalitäten und Implementierung

- Flexible Standard-Software, anpassbar und skalierbar
- Fokus auf Beratung („best-practice“) während der Projektierung
- Schulung der Keyuser (Admin/Personaler) durch erfahren IT Trainer zur Minimierung von Folgekosten



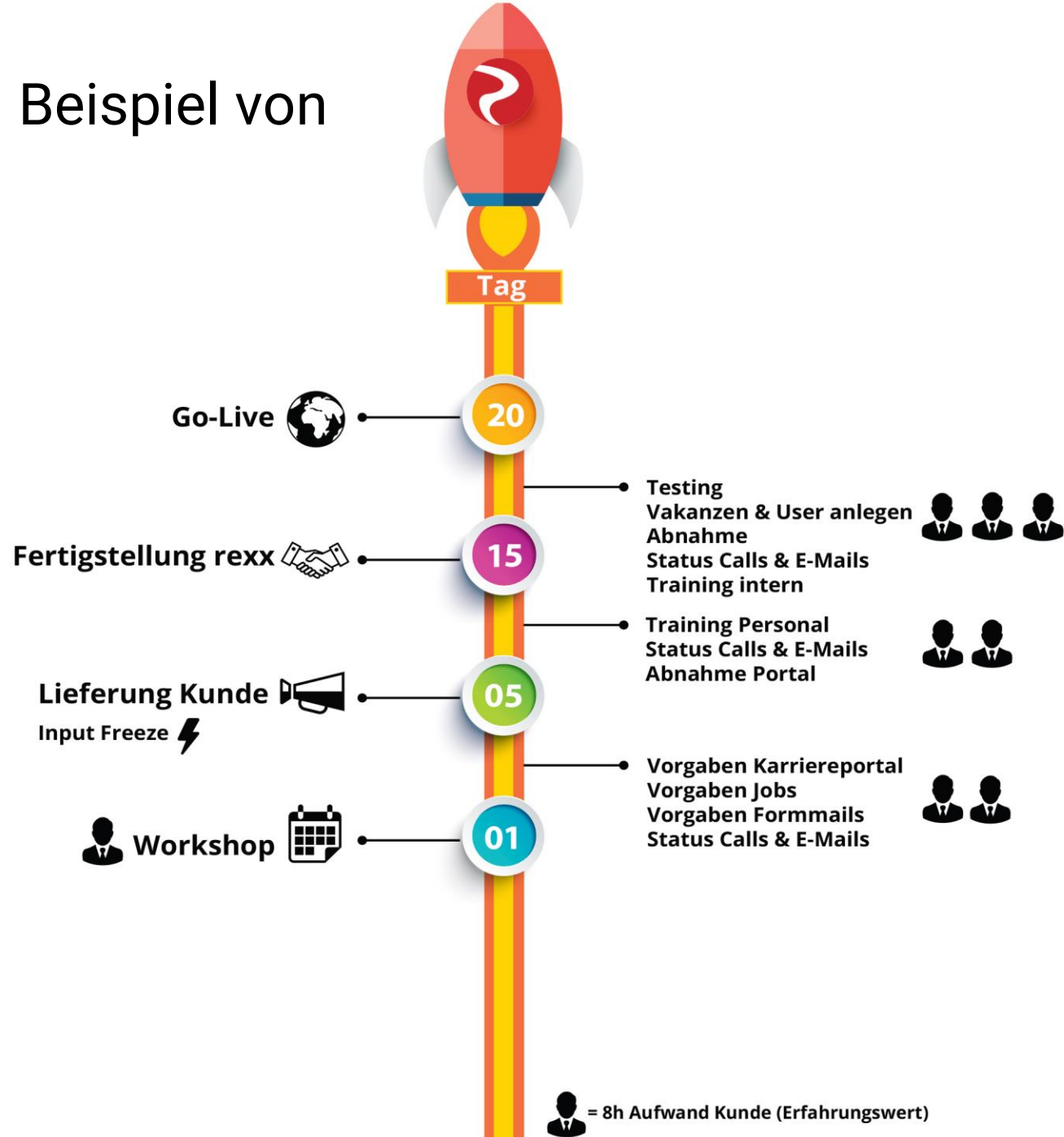
rexpress Installation am Beispiel von Bewerbermanagement

 **rex Recruitment**

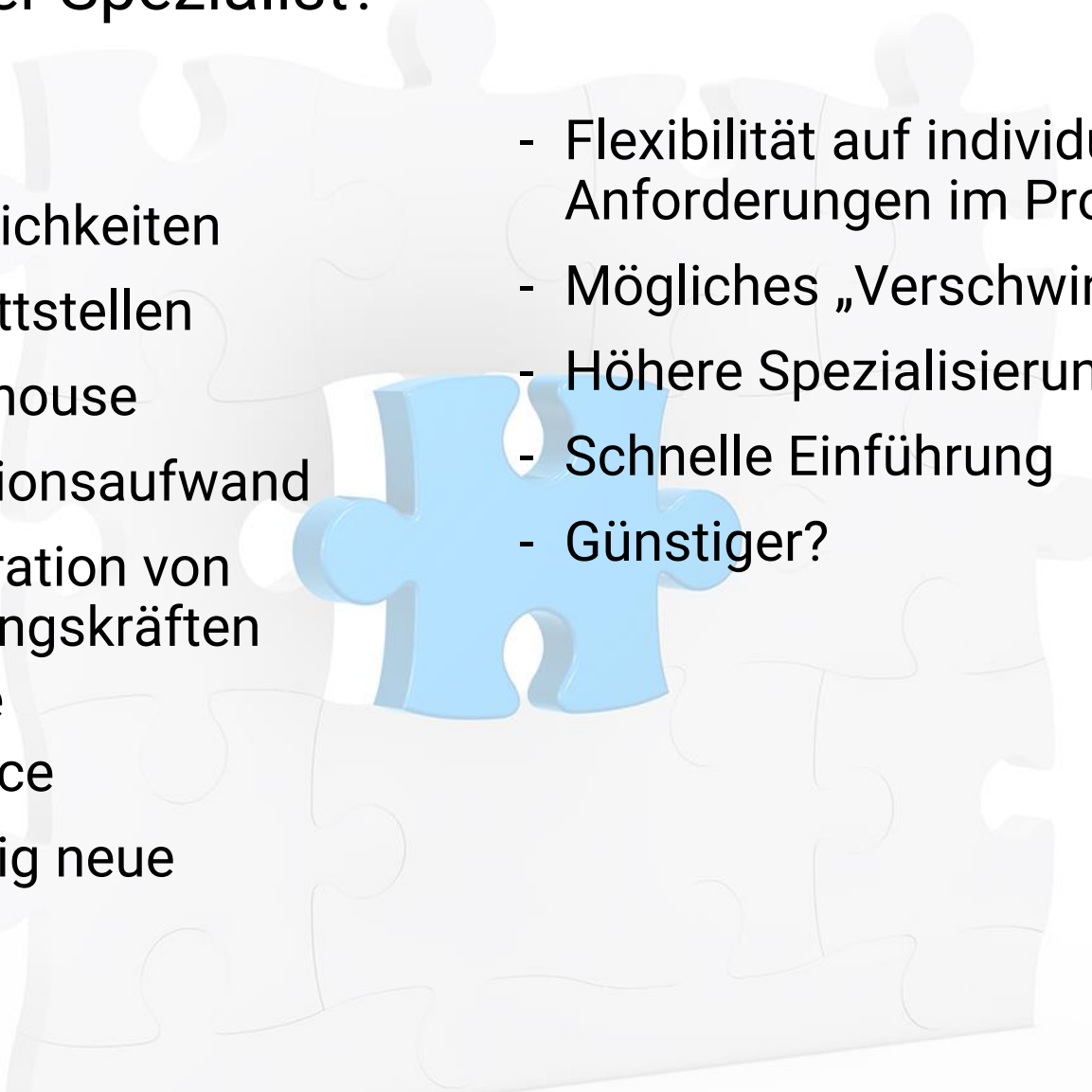
 **Karriereportal**

 **Prozessoptimierung**

 **Formschreiben**



Komplettanbieter oder Spezialist?

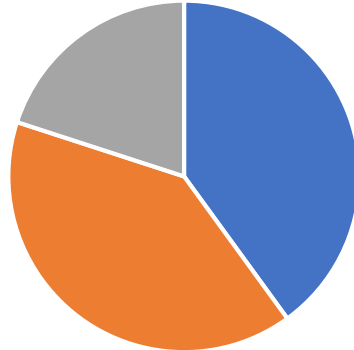
- 
- Einheitliche Oberfläche
 - Hohe Integrationsmöglichkeiten
 - Reduzierung von Schnittstellen
 - Integriertes Data-Warehouse
 - Geringerer Administrationsaufwand
 - Akzeptanz durch Integration von Mitarbeitern und Führungskräften
 - Manager-Self-Service
 - Mitarbeiter-Self-Service
 - Modularer Aufbau/stetig neue Funktionen
 - Günstiger?
- Flexibilität auf individuelle Anforderungen im Produkt
 - Mögliches „Verschwinden“ vom Markt
 - Höhere Spezialisierung
 - Schnelle Einführung
 - Günstiger?

Komplettlösung → Standardisierung Einzellösung → Funktionale Tiefe

Digitalisierung im HR – quo vadis?

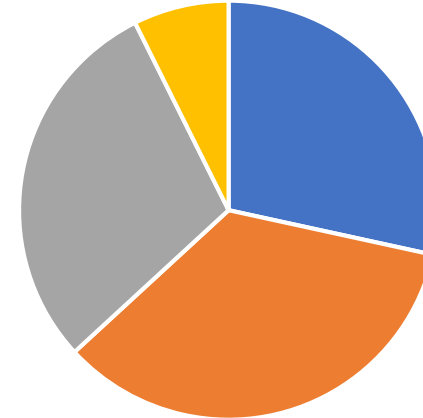
„Die deutschen Personalabteilungen, zumindest der überwiegende Teil von ihnen, sind seit zehn Jahren eine lebendige Leiche. Sie überlebt zwar noch, irgendwie. Mehr allerdings auch nicht.“ (Th. Sattelberger)

Digitale Kompetenz



- kompetent/handlungssicher
- am Anfang der Umsetzung
- verunsichert/abwartend

HR bis 2027



- HR als Innovationsmotor
- Status quo
- Dezentralisierung von HR
- Freie Personaler

Digitalisierung im HR – quo vadis?

„HR müsste zwar Treiber der Digitalisierung sein, hinkt aber hilflos hinterher. Es werden Personaler gebraucht, die konzeptionell denken können und vor allem wollen. Vielen fehlt es an Spritzigkeit, an Inspiration, an Innovation (...)“

- Wie verändert sich das Recruiting?
- Was sind aktuelle HR-Themen?
- Wie verändern sich die Aufgaben im HR? Brauche ich noch Personalabteilungen?

„Ohne digitale Kompetenzen werden Unternehmen bzw. im ersten Schritt Personalabteilungen gegen die Wand fahren.“(Th. Sattelberger)

Digitalisierung erfordert Mut

... nur für die, die sich damit nicht auseinandergesetzt haben.

Was braucht nun also Mut?

- Mut zu Veränderung
- Mut, mit der Zeit zu gehen
- Mut bei sich anzufangen

Am Ende geht es aus HR-Sicht darum, Bewerber und in der Folge Unternehmen und Mitarbeiter glücklicher machen. Es ist also Aufgabe der HR-Abteilungen, den Erfolg des Unternehmens zu sichern. Nicht strategisch, das ist Aufgabe des CEOs. Aber Mitarbeiter zur richtigen Zeit am richtigen Ort zu haben.

Vielen Dank!



Deutschland, Hamburg

Österreich, Wien

Schweiz, Zürich

www.rexx-systems.com

