

Digitalisierung im HR - Herausforderungen, Chancen und Praxisbeispiele

17. Mai 2019

Florian Walzer
Head of sales & marketing



› 17.05.2019
Technischen Hochschule Nürnberg



› HR-TRENDS-Süd

rexX auf einen Blick

Eigenfinanziert
Unabhängig

Gründung
2000

Personal
130+

Kunden
1000+

Länder
20+

Ausgewählte Referenzen



Strategische Partnerschaften



50

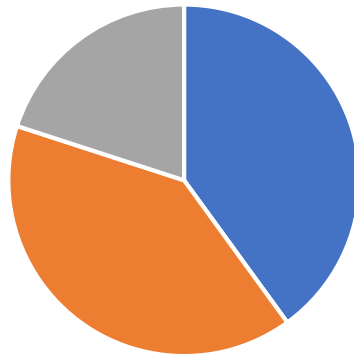
Technology **Fast 50**
2017, 2016, 2012, 2011



Digitalisierung im HR – quo vadis?

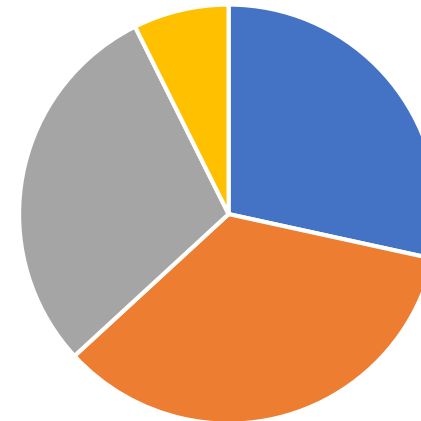
„Die deutschen Personalabteilungen, zumindest der überwiegende Teil von ihnen, sind seit zehn Jahren eine lebendige Leiche. Sie überlebt zwar noch, irgendwie. Mehr allerdings auch nicht.“ (Th. Sattelberger)

Digitale Kompetenz



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

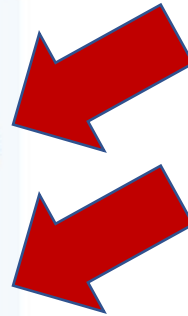
HR bis 2027



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

Wieso ist Recruiting nicht längst Chefsache?

Mut? – Mangel an Schnelligkeit, Transparenz und Investment



Interesse deutscher Unternehmen an HR-Software



Nur **23%** der Unternehmen sind mit ihrer verwendeten Software zufrieden und nicht an einer Alternative interessiert



Die größte Herausforderung für deutsche Personaler

Die eindeutige Mehrheit der Befragten nennt das Finden von qualifizierten Mitarbeitern als größte Schwierigkeit.

Softwarenutzung hängt von Unternehmensgröße und Branche ab



der Unternehmen mit **101 bis 250** Mitarbeitern benutzen HR-Software



In Unternehmen mit **1-5** Mitarbeitern liegt die Anzahl der Software-Nutzern dagegen bei **60%**

HR-Software wird am meisten in diesen Branchen genutzt:

Immobilienbranche, Handel, Transport & Logistik, Landwirtschaft & Nahrungsmittel und Herstellung & Produktion



Die am häufigsten nachgefragte Art von HR-Software

- 22%** Personalverwaltung
- 20%** Lohn- und Gehaltsabrechnungen
- 13%** Digitale Personalakte
- 10%** Personaleinsatzplanung

62%

der Unternehmen finden es wichtig, dass die verwendete Software aus Deutschland stammt



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 (...)“
(Th. Sattelberger)

- Was sind aktuelle HR-Themen? – Recruiting, Talentmanagement, Digitalisierung, Ressourcen im HR etc.
- Wie verändert sich das Recruiting?
- Wie verändern sich die Aufgaben im HR? Brauche ich noch Personalabteilungen?

Ebenso wichtig ist der Erwerb beziehungsweise die **Vermittlung digitaler Kompetenz**. Dabei kommt es nicht nur darauf an, sich mit der eingesetzten **Software und den KPIs** auszukennen, sondern auch auf die **Fähigkeit, sich zu öffnen** und zu vernetzen – weg von der grauen Maus der Sachbearbeitung“

Digitalisierung erfordert Mut

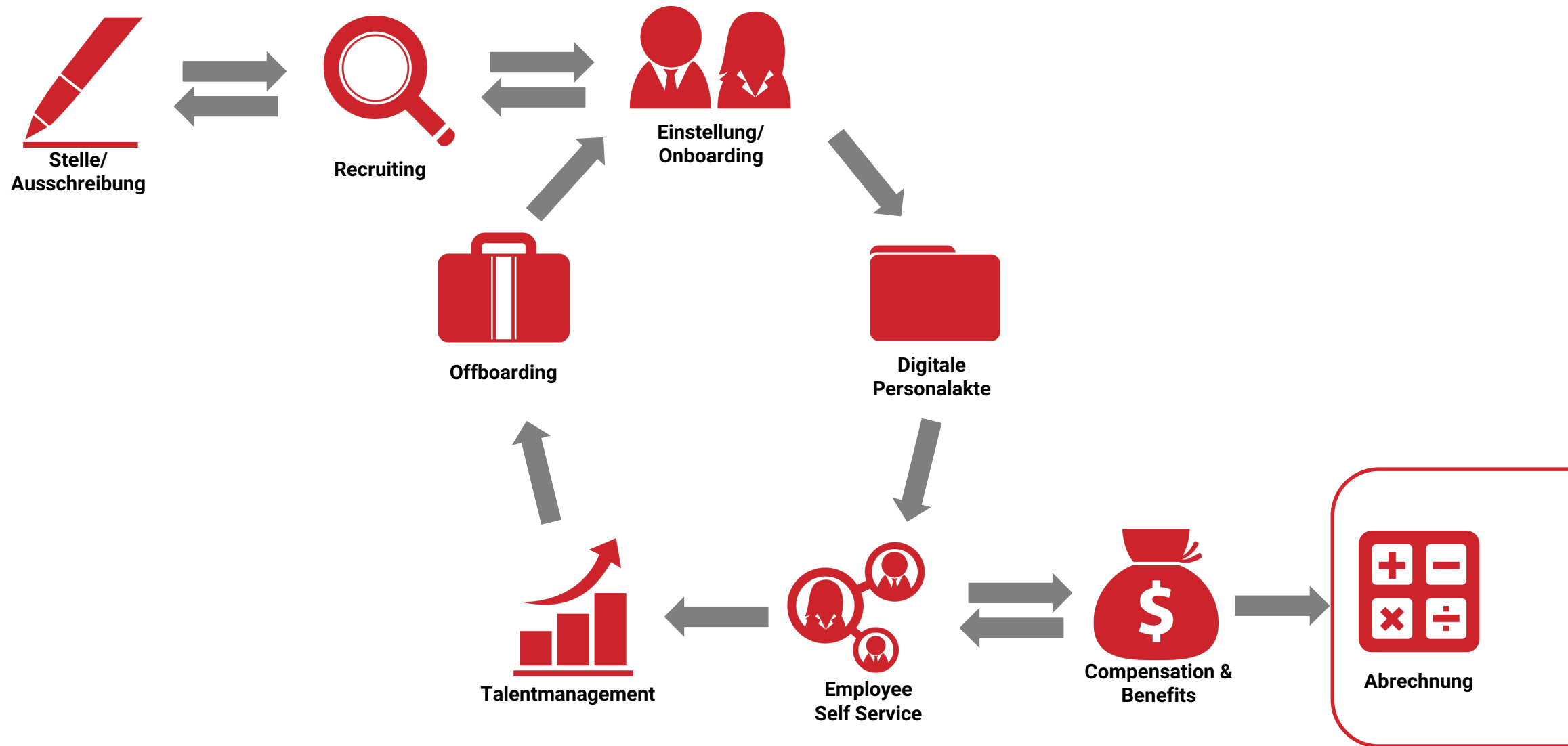
... nur für die, die sich damit nicht auseinandergesetzt haben.

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.

Mitarbeiter LifeCycle



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



Bewerbermanagement



Mitarbeiterverwaltung



Talent-/Skillmanagement



Verwendung von Employee-Self-Services

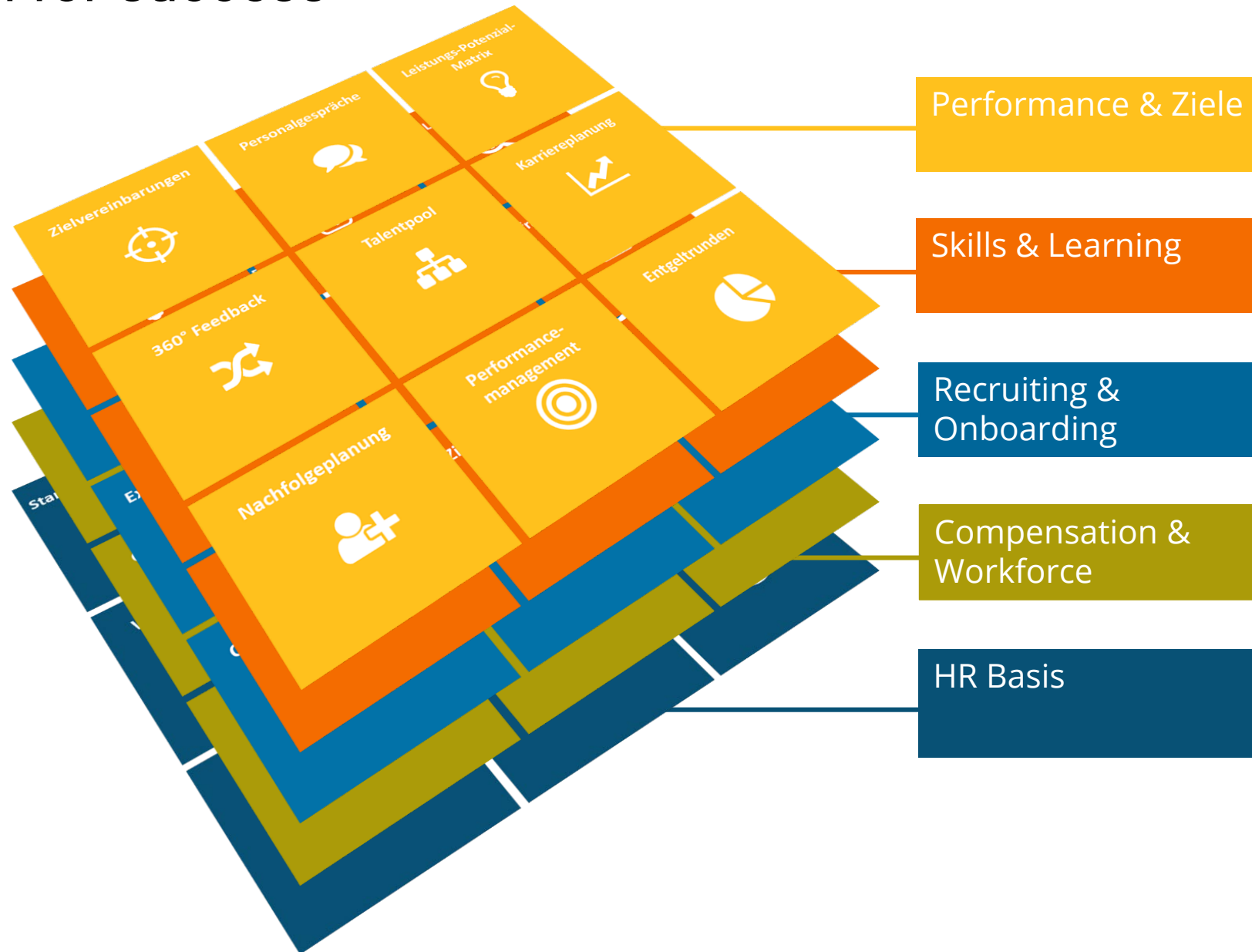


Digitalisierung – dig. Personalakte

Was erwarten Unternehmen von HR-Software?



Platform for success



Modular und integriert

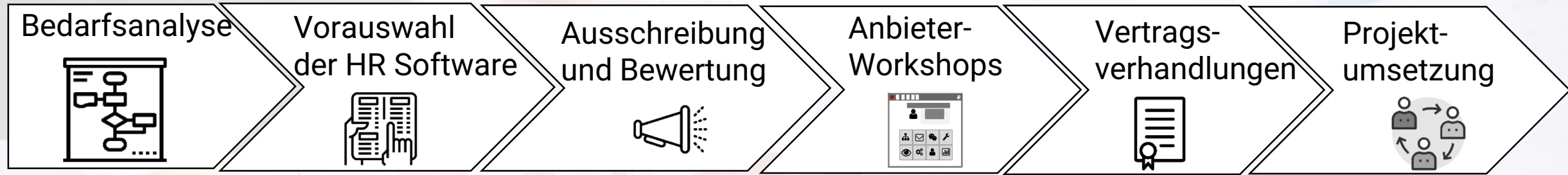
HR Basis	Compensation & Workforce	Recruiting & Onboarding	Skills & Learning	Performance & Ziele
Personalmanagement inkl. Self-Service (MSS & ESS)	Übernahme aus der Lohn- & Gehaltsabrechnung	Stellen- / Besetzungsanträge	Skill- / Kompetenzmanagement	Zielvereinbarungen (individuell und kollektiv)
Organisationsmanagement 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)

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



Vorgehen der HR-Softwareevaluierung: Eine Übersicht der Methodik



Softwareauswahl und Softwareeinführung sind ein Projekt

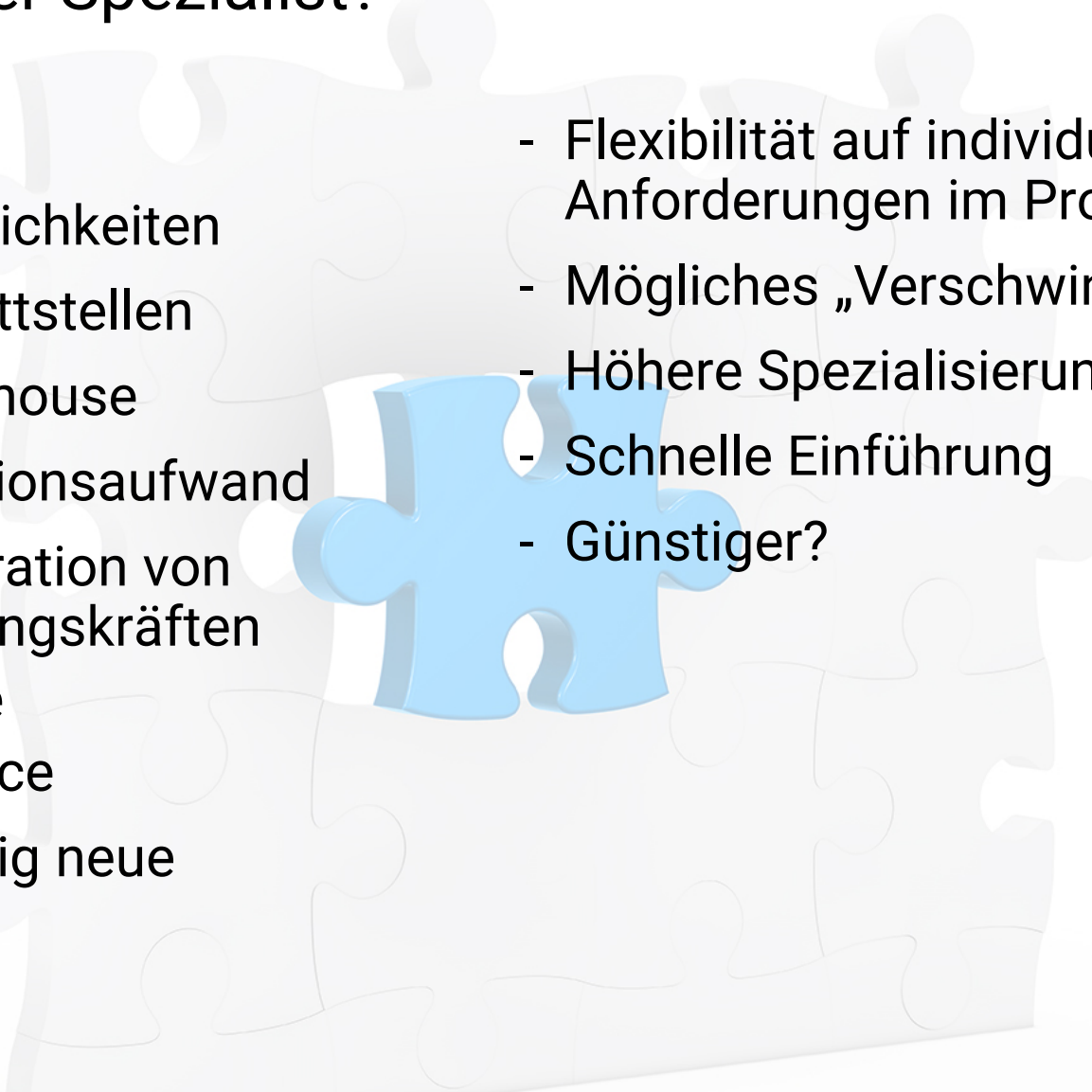
Projektstart

Anbieter ist ausgewählt

Software ist eingeführt



Komplettanbieter oder Spezialist?

- 
- A background graphic consisting of several light gray puzzle pieces arranged in a larger shape. In the center of this arrangement is a single, slightly raised blue puzzle piece, symbolizing a central concept or a missing link in a system.
- 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

Riesige Reichweite: rexx Recruiting Award 2019



Mit dem rexx Recruiting Award werden innovative Recruiter und Personalmarketer ausgezeichnet, die mit Kreativität und Erfolgen eine herausragende Leistung vollbracht haben.



<https://www.rexx-award.com>

Vielen Dank!



Deutschland, Hamburg

Österreich, Wien

Schweiz, Zürich

www.rexx-systems.com

