



HR performance



#Netzwerk_für_digitale_HR

HR
SOFTWARE
FOR ?
SUCCESS

HR-Digitalreport 2018

- 10 Fehler beim Projekt „Personalsoftware“
- Ausbildungsmanagement goes mobile

<http://bit.ly/218gIrn>

Anbieter

- HR-Software für Start-ups & Kleinunternehmen
- HR-Software für den Mittelstand
- HR-Software für Großunternehmen
- Highlights Zukunft Personal Nord & Süd
- Digitale Personalakte
- Prozess-, Analyse- & Dokumentenmanagement

„Stillstand ist Rückschritt“

Interview mit Stefan Daufenbach, Associate Director bei rexx systems und Florian Walzer, Head of Sales & Marketing bei rexx systems

HRP: Der aktuelle HR-Software-Report in dieser Ausgabe der HR Performance zeigt, ohne Personalsoftware ist keine erfolgreiche Personalarbeit mehr möglich. Spüren Sie das auch bei Ihren Kunden?

Florian Walzer: Wir spüren eine zunehmende Nachfrage in Bezug auf professionelle HR-Software. Unsere Kunden werden immer größer und anspruchsvoller. Wie überall in unserem Alltag hält die Technik immer weiter Einzug. Dabei macht sie auch vor der Personalabteilung nicht Halt. So erwarten wir, dass „einfachere“ Tätigkeiten durch die Technik und intelligente Systeme abgelöst werden. Dies bezieht sich insbesondere auf die Prozessunterstützung und möglicherweise Verlagerung von Teilbereichen der klassischen HR-Arbeit auf die Fachabteilungen.

HRP: Wie erleben Sie die Nachfrage der HR-Kunden nach Lösungen? Werden umfassende administrative HR-Lösungen nachgefragt oder suchen Kunden selektiv nach HR-Einzelmodulen?

Walzer: Anstelle einzelne Speziallösungen einzusetzen und im besten Fall über Schnittstellen miteinander zu verbinden, hat die Entscheidung für einen Komplettanbieter viele Vorteile: So werden nur die Module genutzt, die tatsächlich benötigt werden. Üblicherweise wachsen unsere Kunden

und damit auch Anforderungen und Nutzung der HR-Software. Gleichzeitig sind alle Daten in einem Datenpool gelagert und alle Module greifen darauf zentral zurück und reichern ihn um weitere Informationen zu jeder/m Mitarbeiter(in) an. Die Datenpflege erfolgt daher nur einmal – das ist sicher und effizient.

HRP: Haben Ihre Kunden die Möglichkeit, sich bei Ihnen für eine On-Premise- oder eine Cloud-Lösung zu entscheiden?

Stefan Daufenbach: Unsere aktuell über 1.000 Kunden haben die Möglichkeit genutzt, sich zwischen diesen beiden Möglichkeiten zu entscheiden. Wir empfehlen zwar auch zukünftig unser „Sorglospaket Cloud“, bieten aber im Gegensatz zu zahlreichen Mitbewerbern beide Varianten an.

Walzer: Die „Cloud“ ist ein oftmals gegebener Standard, insbesondere beobachten wir eine wachsende Nachfrage aus kleinen und mittelständischen Unternehmen, während Großunternehmen die On-Premise-Lösung oftmals präferieren. Hier gibt es häufig rechtliche Rahmenbedingungen oder interne Vorgaben, die Daten lieber „inhouse“ zu haben.

HRP: Gehört den HR-Cloudprodukten die Zukunft?

Daufenbach: Unseres Erachtens gehört den HR-Cloudprodukten die Zukunft, weil sich die Kunden somit auf ihr Kerngeschäft fokussieren können. Grundvoraussetzungen sind allerdings die verlässliche Auswahl des richtigen Rechenzentrumsbetreibers und die datenschutzrechtliche Absicherung.

HRP: Wie sieht Ihr Beratungs- und Implementierungspaket für einen Kunden aus?

Walzer: Ein wesentliches Kriterium bei der Auswahl des geeigneten Software-Partners ist die Begleitung bei der Umsetzung. Wieviel Bedarf besteht tatsächlich? Wird nur die Software benötigt und alles selbst umgesetzt? Wird die Begleitung in der Projektphase hinsichtlich technischer Anbindungen, Definition und Abbildung der Prozesse, Schulung von HR, Führungskräften und dem gesamten Personal gesucht? Das bieten wir so an, wie es der Kunde wünscht. Außerdem können Best-Practice-Berichte anderer Unternehmen



Florian Walzer und Stefan Daufenbach



vergleichbarer Größe oder Branchen geteilt werden. Unsere Kunden schätzen es, einen zentralen Ansprechpartner zu haben und „alles aus einer Hand“ zu bekommen.

HRP: Wie viel HR-/IT-Kompetenz begegnet Ihnen auf der HR-Seite? Und wie stark ist der Einfluss der IT-Abteilung?

Walzer: Bei unserem Kundenportfolio lässt sich das nicht abschließend sagen. Gerade bei größeren Unternehmen und Konzernen sind sowohl der Einfluss wie auch die fachliche Kompetenz der IT-Abteilung groß. Oftmals gibt es bereits Erfahrungswerte zu vorherigen IT-Projekten oder entsprechend Anforderungen an Schnittstellen oder Consulting. Nicht zuletzt im Zuge der Digitalisierung ist eine leistungsstarke HR-Software für Unternehmen über 100 Mitarbeiter nicht mehr wegzudenken. Wir merken, wie intensiv sich Unternehmen mit dieser Thematik auseinandersetzen und dieses Know-how in den Entscheidungsprozess einfließen lassen. Auch aus diesem Grund entscheiden sich so viele Unternehmen für die Kooperation mit rexx systems.

HRP: Wie würden Sie die Stärken Ihrer Lösung beschreiben?

Walzer: rexx systems steht für einfach zu bedienende, hochskalierbare Software für Kunden jeder Größe und Branche, die in über 20 Ländern und in allen gängigen Sprachen eingesetzt wird. Die Software-Lösungen in den Bereichen Bewerbermanagement, Talentmanagement und Human Resources überzeugen durch herausragende Effizienzsteigerung und zuverlässige Technik. Die rexx-Suite sorgt durch Workflows und Vernetzung für die optimale Unterstützung und Zusammenarbeit der HR-Abteilung mit Managern und

Mitarbeitern – ob bei der Durchführung regelmäßiger Tätigkeiten oder der Unterstützung komplexer und individueller Prozesse.

HRP: Welche Erfahrungswerte in puncto Zeit und Kosten können Sie nennen, wenn es um die Einführung Ihrer Lösungen geht?

Daufenbach: Die Laufzeiten hängen von der Anzahl der beauftragten Module, der Zeitplanung und Zielsetzung des Kunden ab. In der Vergangenheit konnten Projekte in zwei Monaten umgesetzt werden, komplexe und umfangreiche Projekte können auch geplante Laufzeiten von über 18 Monaten in Anspruch nehmen. Die jährlichen Kosten beginnen bei rund 3.000 EUR und steigen mit der Anzahl der Mitarbeiter beziehungsweise Bewerber.

HRP: Was ist das Besondere an der rexx-DNA?

Daufenbach: Mit über 4.000 Updates pro Jahr belegt diese Zahl, wie intensiv rexx systems die Software weiterentwickelt. Dabei entstehen echte Innovationen allerdings selten im aktuellen Tagesgeschäft, vielmehr werden sie von einer schlagkräftigen Entwicklergruppe unter Leitung des Firmengründers Norbert Rautenberg vorangetrieben. Gute Ideen realisiert man kurzfristig, die Besonderheit dabei: Jeder Entwickler aus diesem Spezialteam ist befugt, Neuerungen sofort ins System einzuspielen, ohne auf langwierige Qualitätsabnahmen durch eine Stabsstelle warten zu müssen. Darin spiegelt sich das große Vertrauen der Geschäftsführung in die Fachkompetenz der Mitarbeiter wider. Umgekehrt bringt auch die Belegschaft ihrem Arbeitgeber großes Vertrauen entgegen: Doch nicht allein aufgrund der finanziellen Anreize legen sich die Mitarbeiter voll ins Zeug: Attraktive Büros, ein angenehmes Umfeld, flexible Arbeitszeiten schaffen eine Wohlfühlatmosphäre. Kurze Wege, offene Türen, pragmatische Ansätze ermöglichen es zudem, sich in die Produktentwicklung einzubringen.

HRP: Wie sieht die Anbindung und Betreuung Ihrer Kunden nach der Implementierung aus?

Walzer: Das ist ein besonders wichtiges Thema! Es genügt nicht, eine funktionierende Software zur Verfügung zu stellen. Im Rahmen der Software-Einführung ist es unser Ansatz, die Kunden so zu schulen, dass die Software selbst administriert und flexibel bedient werden kann. Die Anpassung an Prozessveränderungen stellt also keine Schwierigkeit dar, sondern ist mit wenigen Klicks erledigt. Darüber hinaus stehen unser Customer-Advisor-Team für alle Kundenanliegen und die rexx-Mannschaft von rund 140 Köpfen stets zur Verfügung, damit unsere Kunden zufrieden mit der rexx-Software arbeiten können.

HRP: Vor einiger Zeit haben Sie im Markt das Produkt „finest-jobs“ positioniert. Was kann diese Lösung leisten?

Walzer: finest-jobs.com gehört zu den am schnellsten wachsenden professionellen Jobbörsen. Hier können Unternehmen kostenlos Stellenanzeigen einstellen und ihre Reichweite erhöhen. Darüber hinaus enthält der finest-jobs-Talentpool tausende Profile von Personen, die aktuell auf der Jobsuche und bereit zum Wechsel sind. Unternehmen durchsuchen den Pool nach den Kriterien, die für die Besetzung ihrer Positionen wichtig sind: Kenntnisse, Standort, Arbeitszeit, Gehaltsspektrum usw. Der Talent Alert informiert automatisch, sobald ein neues Talent im Pool aufgenommen wird, das den gesuchten Kriterien entspricht.

Daufenbach: Unternehmen bekommen oft hochwertige Bewerbungen, denen abgesagt werden muss, weil leider nur eine Besetzung für die Position gesucht war. Eine klassische Absage ist für beide Seiten unbefriedigend. Warum diesen Bewerbern nicht die Teilnahme am finest-jobs-Talentpool anbieten? Das ist eine positive Botschaft an die Bewerber. Unternehmen öffnen den Talenten die Tür, anstatt eine zu schließen. Das ist modernes Employer Branding!

HRP: Wie würden Sie Ihr Kundenportfolio heute beschreiben?

Daufenbach: Das rexx Kundenportfolio umfasst aktuell über 1.000 Kunden, die weder einen regionalen noch einen Branchenschwerpunkt aufwei-

sen. Es reicht von dem aufstrebenden Start-up bis zum multinationalen Konzern.

Walzer: Dabei fällt uns auf, dass sich die Anzahl von Bewerbungen und vor allem Mitarbeitern bei unseren Kunden immer weiter vergrößert. rexx systems etabliert sich in diesem Bereich zunehmend und entwickelt sich in den Entscheidungsprozessen zum Anbieter, an dem man nicht mehr vorbeikommen kann.

HRP: Wie gehen Sie mit den Herausforderungen der Behörden und des Öffentlichen Dienstes um?

Walzer: Hier gibt es ganz besondere Anforderungen, die im HR, im Bewerbermanagement und in der rexx Suite flexibel abgebildet wird. Die Hausaufgaben haben wir bereits früh gemacht und uns darauf eingestellt. Beispielsweise ist die Einbindung von diversen Gremien wie Schwerbehindertenbeauftragte usw. wichtig. So konnten wir bereits zahlreiche Kunden aus diesem Bereich gewinnen.

HRP: Wie sieht Ihre Zusammenarbeit mit den Hochschulen und Messen aus?

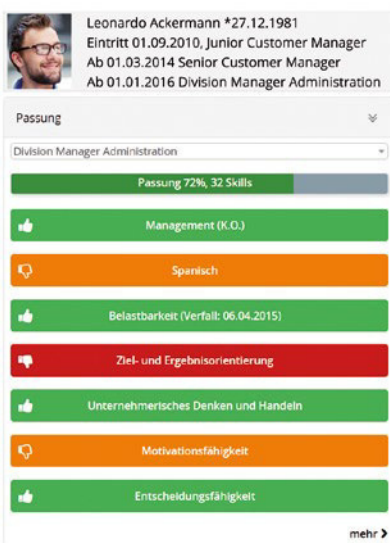
Walzer: Wir sind auf allen bedeutenden HR-Messen vertreten. Unsere Vertriebsmannschaft berät vor Ort und stellt unsere Lösung für Recruiting, Talentmanagement und Personalmanagement gerne vor.

Daufenbach: Auch an Hochschulen engagieren wir uns: Für Gastvorträge bei Lehrveranstaltungen stehen wir regelmäßig zur Verfügung. Darüber hinaus haben wir in diesem Jahr die erste rexx academy in Kooperation mit der imc Fachhochschule Krems beendet. Studenten konnten die vielen Prozesse im rexx Recruiting sowie rexx HR verstehen, konkrete Aufgaben lösen und sich nach Referaten und einer Prüfung mit einem rexx-Zertifikat schmücken.

HRP: Am 25. Mai tritt die neue EU-Datenschutz-Grundverordnung europaweit in Kraft. Wie sieht es mit der „EU-DS-GVO-HR-Fitness“ Ihrer Software aus?

Daufenbach: Nach umfänglicher interner und externer Unterstützung sehen wir uns aktuell sehr gut aufgestellt. Wir liegen voll im Plan, haben aber auch noch bis Ende Mai genügend Zeit. Die notwendigen Dokumente sind überarbeitet und nach detaillierter Analyse unserer Software waren wir bisher datenschutzspezifisch gut aufgestellt und sind es nach dem Mai 2018 auch.

HRP: Rückblickend haben Sie ein rasantes Wachstum hingelegt. Wie geht es weiter?



Mit „rexx wheels“ erleben Sie das intuitive User Interface der neuen Generation. Egal ob HR-Spezialist, der täglich mit dem System arbeitet, oder Gelegenheitsnutzer: Alle User sollen sich auf Anhieb in den rexx-Anwendungen zurecht finden. Bei der Konzeption und Entwicklung von „rexx wheels“ wurde außerdem großer Wert auf mobile Usability gelegt.

Daufenbach: Nachdem rexx systems in den letzten sieben Jahren viermal den Deloitte-Fast50-Award, als eines der 50 am schnellsten wachsenden Technologie-Unternehmen gewonnen hat, erwarten wir auch in Zukunft ähnliche Wachstumsraten. Dafür stellen wir uns intern durch laufende Optimierung der Prozesse, aber auch durch eine Ausweitung der Mitarbeiter auf. Aufgrund der zukünftigen Fokussierung des Marktes sind Wachstum und Größe und demzufolge höhere öffentliche Wahrnehmung unseres Erachtens auch ein Muss.

HRP: In welche Richtung wollen Sie Ihr Produktportfolio erweitern und/oder vertiefen?

Daufenbach: rexx systems gehört zu den Anbietern mit dem größten Spektrum im Talentmanagement und Personalmanagement. Das werden wir auch in Zukunft sein, denn es stehen zahlreiche Neuerungen auf unserer vertraulichen Roadmap. Soviel kann ich verraten: Im Bereich Talentakquise/Recruiting werden wir mit intelligenter Technik und „machine learning-Funktionen“ ein noch besseres Matching und höhere Reaktionsraten von potenziellen Kandidaten aus unserem finest-jobs-Talentpool erreichen. Ebenso wird die Weiterentwicklung unserer „workflow engine“ zur flexibleren Prozessunterstützung tief hinein in die Unternehmens-Digitalisierung führen – auch außerhalb der klassischen HR-Themen. Zudem werden wir mit neuen sozialen Funktionen für unsere social-network-Plattform die Unternehmenskultur auf dem Weg in die Zukunft unterstützen.

Walzer: rexx systems geht weiter vorweg und bietet eine technisch-funktional führende Anwendung an. „Stillstand ist Rückschritt“, so entwickeln wir für unsere Produkte rund 4.000 Updates pro Jahr – diese beeindruckende Zahl belegt, wie intensiv die rexx systems ihre Software weiterentwickelt. Dementsprechend wird insbesondere in diesem Bereich stark investiert und die Software in Breite, Tiefe, UX und Funktionalität verbessert.

HRP: Wie international sehen Sie sich aufgestellt?

Walzer: Im Moment liegt unser Fokus auf der DACH-Region. Hier sehen wir noch viel Potenzial, das wir heben möchten. Unsere Software ist auch in zahlreichen Sprachen verfügbar. Auch Unternehmen mit einem Headquarter in DACH setzen rexx über die Landesgrenzen hinaus ein.

HRP: Gibt es Partnerschaften auf die sie setzen, die Ihnen wichtig sind?

rexx systems

Wichtige Partner

Wichtiger Partner für uns ist p-manent consulting GmbH.

Weitere Infos gibt es auf:

<https://www.rexx-systems.com/partner.php>

Wichtige Termine



Bei welchen Gelegenheiten kann man mehr über die Software für Recruiting, Talentmanagement, Personalmanagement und Zeitwirtschaft erfahren? Auf einer der Personalmessen 2018 in Stuttgart, Hamburg, München, Köln, Wien oder Zürich!

Termine: <https://www.rexx-systems.com/personal-messe.php>

Interessante Videos zum Unternehmen:



<https://www.youtube.com/user/rexxsystemscom>

<https://www.rexx-systems.com/about-you.php>

<https://www.rexx-systems.com/oesterreichisches-verkehrsbuero.php>

Daufenbach: Bei unseren zahlreichen Partnerschaften in Ergänzung zu unserem Softwareleistungsportfolio liegt der aktuelle Schwerpunkt in der Unterstützung unserer ehrgeizigen Wachstumsziele bei unserem Partner p-manent GmbH, der uns sowohl vertrieblich als auch bei der Projektumsetzung unterstützt.

Walzer: Neben diesen Partnerschaften setzen wir auch auf Schnittstellen zu anderen Unternehmen. Kunden fragen integrierte Lösungen nach – keine Inseln. So ist es wichtig, dass ein HR-Tool beispielsweise mit der Lohnabrechnung „spricht“, entsprechende Stammdaten zur Verfügung stellt oder die Lohnabrechnung dem Mitarbeiter in dessen Self-Service-Bereich zur Verfügung stellt.

HRP: Was machen Sie am liebsten, wenn Sie sich nicht mit HR-Software beschäftigen?

Daufenbach: Ich versuche, meine Familie mit zwei heranwachsenden Söhnen zu managen und gleichzeitig meine sportlichen Aktivitäten nicht zu vernachlässigen. Letzteres bleibt allerdings oft auf der Strecke.

Walzer: Ich interessiere mich sehr für das Reisen – je weiter, desto besser. Derzeit bin ich also in Planungen, wohin unser Familienurlaub dieses Jahr geht.

HRP: Vielen Dank für das Gespräch.

rexx suite bei der Böllhoff Gruppe

Die Böllhoff Gruppe ist ein weltweit führender Hersteller und Händler von Verbindungselementen und Verarbeitungssystemen. Mit ca. 3.000 Mitarbeitern und einem Umsatz von 620 Mio EUR in 2017 ist das Bielefelder Unternehmen ein sogenannter „Hidden Champion“.

Zur Optimierung der Personalarbeit und Personalentwicklung setzt das Unternehmen auf die rexx suite!

Das familiengeführte Unternehmen ist weltweit an 40 Standorten mit 12 Produktionsstätten in 24 Ländern präsent und steht für langfristigen Erfolg – durch hochqualifizierte Mitarbeiter, innovative Produkte und kundenfreundliche Dienstleistungen. Um sich diesen Wettbewerbsvorsprung zu erhalten, setzt Böllhoff im Bereich Human Resources auf die rexx suite, die All-in-One Software für sämtliche Aufgaben eines modernen HR Managements.

So werden durch den Einsatz der Recruiting-Software die Bewerbungs-Prozesse wesentlich effizienter gestaltet. Dabei greifen alle Räder des komplexen Bewerbermanagements geschmeidig ineinander: Vom Besetzungsantrag über den Betriebsrat bis hin zu Vertrag oder Absage.

Talent Management Software im Einsatz bei Böllhoff

Komplettiert wird das Personalmanagement bei Böllhoff durch das Self Service Mitarbeiterportal. rexx Self Service ist ein übersichtliches, be-

nutzerfreundliches Portal, in dem Mitarbeiter und Führungskräfte eine Vielzahl von Unternehmensprozessen eigenständig durchführen können. So werden z.B. Urlaub, Sonderurlaub, Ausgleichstage, Dienstreisen oder Elternzeiten von den Mitarbeitern beantragt, zur Genehmigung weitergeleitet und in der Zeitwirtschaft vermerkt.

Mitarbeiter, Fortbildungen und Trainings sind für ein innovatives Unternehmen wie Böllhoff eine wichtige Investition in die Zukunft. Um die Trainingsverwaltung standortübergreifend zu koordinieren, wurde das rexx Seminarmanagement eingeführt. Mit der Software werden alle Weiterbildungsmaßnahmen bequem geplant, im Mitarbeiterportal publiziert und verwaltet.

„Ich bin von der rexx suite vollends begeistert. Durch die Vernetzung ist ein direkter Wechsel vom Recruitment zu Self Service Portal und HR jederzeit gegeben. Das vereinfacht unsere Arbeitsprozesse noch zusätzlich zu den ohnehin schon sehr intelligenten Funktionen der Software. Wir würden uns jederzeit nochmal für rexx systems entscheiden.“



Alles aus einer Hand – rexx Suite: Kombinieren Sie rexx Personalmanagement Software mit Bewerbermanagement- und E-Recruiting-Lösungen von rexx systems.

Digitales Bewerbermanagement ermöglicht Effizienz und schlanke Prozesse. Mit der Bewerbermanagement-Software erleben Sie modernes, schnelles und komfortables E-Recruiting. Über 1.000 Kunden mit etwa vier Millionen Bewerbungsprozessen pro Jahr vertrauen auf rexx Recruiting – europaweit.

finest jobs – die kostenlose Stellenbörse

Die von rexx systems betriebene Jobbörse finest-jobs.com sorgt durch kostenlose Stellenanzeigen für zusätzliche

Reichweite Ihrer Stellenangebote, die über die rexx Recruitment Software publiziert werden. Die Anwender profitieren überdies vom finest jobs Partnernetzwerk – zum Beispiel mit der Bundesagentur für Arbeit oder diversen Job-Plattformen.

Über rexx systems

rexx systems steht für einfach zu bedienende, hochskalierbare Software für Kunden jeder Größe und Branche, die in über 20 Ländern eingesetzt wird. Die Software-Lösungen in den Bereichen Recruiting, Talent Management und HR überzeugen durch herausragende Effizienzsteigerung und zuverlässige Technik. Die rexx Suite sorgt durch Workflows und Vernetzung für die optimale Unterstützung und Zusammenarbeit der HR-Abteilung, Manager und Mitarbeiter.