

HR Performance

#Netzwerk_für_digitale_HR



Talent Management- ganz einfach!
www.rexx-systems.com

Software für HR und die Mitarbeiter

Anbieter

- HR-Software
- Highlights zur Zukunft Personal Nord/Süd
- Digitale Personalakte

„Mit Mut und Tatkraft allein ist es nicht getan“

Interview mit Florian Walzer, Head of Sales & Marketing, rexx systems, über eine eigene Jobbörse, die Meilensteine der 20-jährigen Firmengeschichte und seine HR-Version 2040



Florian Walzer,
Head of Sales &
Marketing,
rexx systems

HRP: Warum müssen heute Personalabteilungen jeder Größe auf HR-Software setzen?

Florian Walzer: Es gibt immer noch viele Unternehmen, insbesondere kleinere und mittelständische Firmen, die noch keine spezielle Software für ihre Personalverwaltung nutzen. Stattdessen wird vielfach noch mit Excel-Listen oder gar der „guten alten Zettelwirtschaft“ gearbeitet. Dabei zeigt sich, dass eine moderne HR-Software nicht nur das Recruiting, die Zeiterfassung, Mitarbeiterbeurteilungen, sondern auch zahlreiche andere Bereiche der Personalverwaltung viel effizienter, sicherer und transparenter macht. In der Regel bietet eine HR-Software vor allem auch vielfältige Analysemöglichkeiten, um zum Beispiel auf Knopfdruck auswerten zu können, welche Weiterbildungsmaßnahmen sinnvoll sind und welche Bewerber die besten Chancen haben, langfristig im Unternehmen zu bleiben. Wenn die Software über einen modularen Aufbau verfügt, kauft ein Unternehmen nur das, was es tatsächlich benötigt. Durch Digitalisierung und eine moderne HR-Software werden alle Prozesse und Abläufe im Personalmanagement deutlich vereinfacht und optimal eingesetzt.

HRP: Recruiting steht bei vielen Firmen ganz oben auf der Agenda. Was wird konkret nachgefragt?

Walzer: Das fängt beim einfachen und unkomplizierten Schalten der Stellenanzeige auf allen gewünschten Stellenportalen z.B. durch Multi-posting an und endet beim Erstellen des Arbeitsvertrags.

Um überhaupt an die geeigneten Talente zu kommen, braucht es mehr als nur eine Bewerbermanagement-Software, denn diese allein reicht nicht aus. Bereits bei der Suche nach dem passenden Kandidaten, über den Onboarding-Prozess bis hin zur Weiterbildung und Bindung der Mitarbeiter: Es muss garantiert sein, dass Workflows mühelos ineinandergreifen. Dank des gebündelten Know-hows gelingt es, vor- und nachgelagerte Prozesse optimal anzubinden. Dafür braucht man ein ganzes Netzwerk an Tools, das dabei unterstützt, passende Kandidaten zu finden und zu verwalten bzw. es vereinfacht alle HR-Maßnahmen. Add-ons mit verschiedenen Anbindungsmöglichkeiten an externe Systeme sind sehr nachgefragt und sorgen für eine zeitgemäße Personalbeschaffung.

HRP: Was können Sie den Unternehmen bieten?

Walzer: rexx systems versteht sich als ganzheitlicher Lösungsanbieter – von der Beratung, über die Implementierung bis hin zum Betrieb. Wir unterstützen Personalverantwortliche in vielfältiger Weise bei ihren Aufgaben. Unsere hochskalierbare Software ist für Kunden jeder Größe und Branche geeignet und bietet Lösungen in den Bereichen Bewerbermanagement, Talentmanagement und Human Resources als praktische Cloud-Software oder auch „on premise“ auf den eigenen Servern. Mit unserer All-in-One-Lösung werden alle Daten fortlaufend vernetzt und automatisch um Informationen ergänzt in den nachgeschalteten Prozessen. Die Software von rexx systems überzeugt durch herausragende Effizienzsteigerung und zuverlässige Technik und sorgt durch Workflows und Vernetzung für die optimale Unterstützung und Zusammenarbeit von der HR-Abteilung, Managern und Mitarbeitern – ob bei der Durchfüh-



rung regelmäßiger Tätigkeiten oder bei der Unterstützung komplexer und individueller Prozesse.

HRP: Es gibt im Markt schon 1.000 Jobbörsen. Warum forcieren Sie mit „finest-jobs.com“ noch eine eigene?

Walzer: Heutzutage wollen die Professionals umworben werden und nicht umgekehrt. Reverse Recruiting geht als Teil einer Employer-Branding-Strategie auf diese Bedürfnisse ein und muss sich den medialen Vorlieben von Talenten anpassen. Die klassische Stellenanzeige verliert an Bedeutung, weil sich das Gleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage völlig verschoben hat. Soziale Medien machen es möglich, proaktiv zielgerichtet auf Kandidaten zuzugehen, die zum eigenen Anforderungsprofil passen. Neben Social Media rücken aber auch andere Kanäle, wie Jobbörsen, in den Vordergrund des Interesses vieler Personalverantwortlicher. So bietet die Bewerbermanagement-Software von rexx Schnittstellen zu allen gängigen Jobbörsen und Social-Media-Plattformen. Unternehmen können somit digital einfach und problemlos ihre jeweilige Zielgruppe erreichen und Kandidaten direkt adressieren, die genau in das gewünschte Jobprofil passen.

Darüber hinaus hat rexx systems mit finest jobs ein Portal geschaffen, das ganz im Sinne von Reverse Recruiting Unternehmen erlaubt, sich bei den Talenten als Top- oder Plus-Arbeitgeber zu präsentieren. Durchschnittlich über 250.000 Visits pro Monat sprechen für sich. Auf mögliche Bewerber warten tagesaktuell jeweils etwa 30.000 Stellenangebote. Außerdem können über den finest-jobs-Talentpool über 60.000 aktiv suchende Talente gezielt angesprochen werden.

Weitere Informationen

Mehr über unsere Produkte:

- <https://www.rexx-systems.com/bewerbermanagement.php>
- <https://www.rexx-systems.com/talentmanagement.php>
- <https://www.rexx-systems.com/software-hr.php>



Interessante Videos zum Unternehmen:

- <https://www.youtube.com/user/rexxsystemscom/videos>
- <https://www.rexx-systems.com/cancom-setzt-auf-recruiting-software-von-rexx-systems.php>



Mit finest jobs bieten wir allen rexx-Kunden, aber auch Nicht-Kunden, die Chance, auf zusätzliche Reichweite durch kostenlose Stellenanzeigen.

HRP: Es wird immer deutlicher, dass Talentmanagement das „neue Recruiting“ ist. Wie sieht Ihr Angebot aus?

Walzer: In unserem Talentmanagement bieten wir unterschiedliche Module zur Mitarbeiterentwicklung an. Das Skillmanagement beispielsweise gibt einen schnellen und einfachen Überblick über die Mitarbeiterkompetenzen. Veranstaltungen und andere Weiterbildungsmaßnahmen, wie z.B. E-Learnings, können hier ebenfalls hinterlegt

The screenshot displays the 'Mein Zeitmanagement' (My Time Management) interface. It is divided into several sections:

- MEIN ZEITMANAGEMENT:** A table showing daily time entries for January 2020. Columns include 'DATUM', 'DETAILS', 'ZEIT', 'IST', and 'SALDO'. Entries show planned and actual time for various days, with a total 'STUNDEN SALDO' of -64:00 (-9:50:38).
- MEIN KALENDER:** A calendar view for January 2020. It shows days with color-coded blocks representing different types of absences or events. A tooltip for '17.01.2020' shows 'Urlaub Plan 3,00 Tage von 15.01.2020 bis 17.01.2020' and 'Vertretung: Anna Milka'.
- ÜBERSICHT:** Summary statistics for 2020:
 - Urlaub:** Resturlaub: 25,0 Tage; Genommen/Genehmigt/Geplant: 0,0 / 0,0 / 3,0 Tage.
 - Krankheit:** Summe aller Arten von Krankheitsbuchungen: 0 Tage.
 - Sonderurlaub:** Summe aller Abwesenheiten dieses Typs im aktuellen Jahr: 0 Tage.
- MEINE ABWESENHEITEN:** A section for viewing absence records for 2020.
- ZEITERFASSUNG SALDO:** A circular progress indicator showing '30:38' hours.
- DETAILÜBERSICHT ABWESENHEITEN/SONDERBUCHUNGEN:** A detailed view of absences for 2020, showing 'Aktueller Anspruch' (25,0), 'Resturlaub Vorjahr' (3,0), and 'Aktueller Anspruch + Resturlaub' (28,0).

werden. Mit der Nachfolgeplanung lassen sich über ein intuitives Interface Schlüsselstellen ermitteln, sodass die schnelle Nachbesetzung aus den eigenen Reihen gesichert ist. Mit den Modulen Zielvereinbarungen und Mitarbeitergespräche greifen die Module ineinander über und runden das Angebot ab.

HRP: Sie verstehen sich als „ganzheitlicher Lösungsanbieter“ mit einer modularen Suite. Was heißt das konkret?

Walzer: Wir bieten mit dem rexx Recruiting Universum ein ganzes Netzwerk an Tools, das Unternehmen dabei unterstützt, passende Kandidaten zu finden, den Bewerbungsprozess einfach und effizient zu gestalten sowie den Bewerber gleich in wenigen Schritten zum Mitarbeiter zu machen. Die rexx Suite beinhaltet das Bewerbermanagement, Talentmanagement und Human Resources mit Digitaler Personalakte, Personalmanagement, Self Service und vielem mehr. Add-on-Tools, wie der Talentbringer für Mitarbeiterempfehlungen unterstützen Sie dabei, passende Kandidaten zu rekrutieren. Mit der Jobbörse finest jobs haben Sie die Möglichkeit, kostenlos Stellenanzeigen zu schalten und auf den Talentpool zuzugreifen. Mit einer API gibt es verschiedene Schnittstellen für den Kalender, Online Assessments, Video Interviews und vieles mehr. Das Rundum-Paket des rexx-Recruiting-Universums ist somit die perfekte Plattform für alle HR-Maßnahmen.

HRP: Oft hinken HR-Prozesse und -Workflows hinter der modernen HR-Lösung her. Wie schaffen Sie das Update vor Ort?

Walzer: Über 4.000 Updates pro Jahr belegen die kontinuierliche und intensive Weiterentwicklung

der Software. Dafür wurden wir in den Jahren 2018 und 2019 mit dem Top-100-Preis als Top-Innovator ausgezeichnet. Echte Innovationen werden mit einer schlagkräftigen Entwicklergruppe unter der Leitung des Geschäftsführers Norbert Rautenberg vorangetrieben und entwickelt. Gute Ideen können auch kurzfristig realisiert werden, da jeder Entwickler des Spezialteams befugt ist, Neuerungen direkt ins System einzuspielen.

HRP: Welche Rolle spielt in diesem Zusammenhang das Thema Cloud (SaaS)?

Walzer: Rund 90 Prozent unserer Kunden nutzen die Variante SaaS. Das macht es einfach für alle Beteiligten, denn der Zugriff auf unsere Hochsicherheitsrechenzentren ist sicher, gleichzeitig von überall möglich. Gerade derzeit, wenn Unternehmen Lösungen suchen müssen, die eigenen Leute im Homeoffice arbeiten zu lassen, sehen wir, wie wichtig es ist, diese technische Möglichkeit nutzen zu können. Dazu kommt, dass Updates – die rexx-Suite ist frei von Release-Wechseln – automatisch eingespielt werden und die Software so immer auf dem technisch und funktional aktuellen Stand operiert.

HRP: Welche Möglichkeiten haben Ihre Kunden in puncto HR-Reporting und -Analytics?

Walzer: Mit People Analytics ziehen Technologien wie Big Data und Business Intelligence ins Personalwesen ein – somit können wichtige Erkenntnisse für das Recruiting und die Qualifizierung der Mitarbeiter abgeleitet werden und das Personalmanagement wird effizienter. Es muss aber Transparenz über den Einsatz von Big Data im Personalwesen herrschen, da sich sonst keine Akzeptanz der Bewerber oder der Beschäftigten einstellt. Nicht nur die Digitale Personalakte mit integriertem Data Warehouse ist ein idealer Start in People Analytics. Generell bietet die rexx Suite eine umfassende Lösung für die elektronische Erfassung und Auswertung aller relevanten Daten, sowohl von Bewerbern als auch von Mitarbeitern.

HRP: Was waren die wichtigsten Milestones für Ihr Unternehmen in den letzten 20 Jahren?

Walzer: rexx systems ist seit dem Jahr 2000 auf dem Markt aktiv. Bereits wenige Monate nach der Gründung begeisterte das erste Release des rexx Bewerbermanagements den Markt. Damit sind wir die Pioniere des E-Recruitings. Natürlich sieht die Software seitdem nicht nur anders aus, sondern funktioniert auch ganz anders. Wir sind stolz darauf, die Software durch hochqualifizierte Ingenieure und Entwickler verbunden mit jahrelanger Erfahrung kontinuierlich weiterentwickelt zu haben. Kurz, wenn wir nur auf die letzten Jahre schauen: Wir sind mit dem Bewerberma-



nagement gestartet, dann kam das Personalmanagement dazu und hat sich immer weiter in den Bereich Talentmanagement entwickelt. Wir erinnern uns auch an einen Technologiewechsel mit „Rocketfire“ im Jahr 2015 mit einem ultraflexiblen Datenmodell und einer leistungsstarken search & list sowie der Workflow Engine. Im Jahr 2016 wurde mit „Dragon & Evolution“ die Oberfläche für die Bereiche Bewerbermanagement und HR vereinheitlicht und responsiv gestaltet. In den Jahren 2017 und 2018 wurde die rexx Suite mit der finalen Zusammenführung beider Welten und einer wiederum veränderten Technologie versehen. Wir nennen es „wheels“, sodass es ein Bedienkonzept für alle Applikationen gibt, die mobil noch besser genutzt werden können. Dazu gab es in allen Jahren neue Module und Funktionen wie die Nachfolgeplanung, Entgelttrunden oder im Jahr 2019 das digitale Ausbildungsmanagement.

Natürlich waren im Zuge der Umsatz- und Kundensteigerung von jeweils rund 30 Prozent p.a. zahlreiche Büroumzüge bzw. -erweiterungen sowie die Ausweitung des Geschäfts in Österreich und der Schweiz mit eigenen Gesellschaften oder jüngst die Erweiterung des Geschäfts in Ungarn und Schweden weitere Highlights der Unternehmensgeschichte.

HRP: Mit welchen Themen und Projekten werden Sie 2020 auf welchen Events präsent sein?

Walzer: Das ist gerade derzeit eine sehr spannende Frage, denn wir haben uns viel für 2020 vorgenommen und uns für zahlreiche Events angemeldet. Dafür haben wir viele regionale und überregionale Events für Neu- und für Bestandskunden vorgesehen. Dazu kommen die ganzen Fachmessen und Kongresse. In Summe sind das rund 40 Events, die wir dieses Jahr auf die Beine stellen und damit nicht nur unsere rund 2.000 Kunden, sondern auch Unternehmen, die heute noch nicht mit der rexx Suite arbeiten, erreichen. Im Moment beobachten wir, dass alle Veranstaltungen mit vielen Personen in ganz Europa abgesetzt werden. Das wird auch rexx systems tangieren. Insofern verlagern wir Veranstaltungen auf andere Medien oder verschieben diese. Wir haben auch im Jahr 2020 wieder vor, neue Software-Entwicklungen der Öffentlichkeit vorzustellen.

HRP: Wie sieht Ihre HR-Vision 2040 aus?

Walzer: Schon in den vergangenen Jahren konnten wir eine signifikante Veränderung im Bereich HR beobachten. Die dringend notwendige Transformation kann die Human Resources entlasten, damit es nicht nur zu Hire und Fire verdammt ist, sondern sich wichtigeren Aufgaben widmen kann, wie zum Beispiel, die Personalentwicklung vor-

Ausbildung: Mit spezieller Software übersichtlich planen

Das Unternehmen rexx zeigt, wie betriebliche Ausbildung mithilfe einer passenden Software organisiert werden kann. So enthält das entsprechende Modul „Ausbildungsmanagement“ bereits im Standard die IHK-Rahmenpläne für über 400 Ausbildungsberufe, mit genauen Beschreibungen der einzelnen Lernziele und den dafür vorgesehenen Zeiten. Die Kompetenzprofile der einzelnen Abteilungen im Unternehmen werden bei der Einführung der HR-Basislösung erfasst und im Organigramm hinterlegt. Zu ergänzen sind jeweils noch die Pläne der jeweiligen Berufsschule.

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

anzutreiben. Ansonsten werden HR-Abteilungen möglicherweise obsolet. Mit Mut und Tatkraft allein ist es nicht getan. 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. Doch was passiert in den nächsten Jahren? – Die Bedeutung klassischer HR-Themen, wie beispielsweise Recruiting oder Feedback, wird abnehmen. Dies wird durch Prozessoptimierung immer weiter zu den Managern und Fachentscheidern verlagert (Manager Self Service) bzw. was die Personalverwaltung angeht, sich auf Mitarbeiter (Employee Self Service) verschieben.

Außerdem wird HR weiter die Einschränkung auf Personalthemen durchbrechen und wird zum Treiber innerhalb des Unternehmens. Konkret bedeutet das, dass HR zur Drehscheibe der internen Unternehmenskommunikation, der Arbeitsorganisation und der Digitalisierung wird. Eine spannende Aufgabe, die wir mit neuen und weiteren Funktionen der rexx Suite begleiten werden.

HRP: Vielen Dank für das Gespräch.

Schweizerisches Rotes Kreuz optimiert HR-Prozesse

Das Schweizerische Rote Kreuz (SRK) ist die größte humanitäre Organisation der Schweiz mit den Schwerpunkten in den Bereichen Gesundheit, Integration und Rettung. Das SRK ist als Teil der internationalen Rotkreuz- und Rothalbmond-Bewegung als Verein organisiert und föderalistisch und dezentral strukturiert. Die 24 Kantonalverbände verfügen über weitgehende Autonomie und vier Rotkreuz-Rettungsorganisationen sind berechtigt, neben ihrem jeweiligen Logo das Zeichen des Roten Kreuzes zu verwenden.

Ein Video, wie das Schweizerische Rote Kreuz seine HR-Prozesse mit der Software von rexx systems optimiert, sehen Sie auf dem rexx-systems-YouTube-Kanal.



Das Leben und die Würde der Menschen zu schützen, die Fähigkeit fördern, sich und anderen zu helfen und menschliches Leid in der Schweiz und im Ausland zu verhindern, ist die große Aufgabe, der sich jeden Tag die Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen und freiwilligen Helfer des SRK stellen. Sie alle arbeiten mit großem Engagement daran, den Verletzlichsten zu helfen.

Die Fähigkeit fördern, sich und anderen zu helfen

Um sich diesen wichtigen Dingen ausreichend widmen zu können, war Schweizerisches Rotes Kreuz auf der Suche nach einer generellen Prozessoptimierung im Personalwesen. Der Zeitaufwand sollte verringert und eine mengenmäßig höhere Verarbeitungsleistung der Personalabteilung gewährleistet werden. Anforderungen waren beispielsweise die Möglichkeit zur Vorselektion von Bewerbungen oder eine digitale Personalakte zur Einsichtnahme für Mitarbeitende, Vorgesetzte und das HR-Fachpersonal.

Mit der rexx Suite wurden diese wichtigen Anforderungspunkte erfüllt.

Des Weiteren überzeugen die intuitive Benutzeroberfläche und die Flexibilität in der Gestaltung der Prozesse. Die Kompatibilität mit Schnittstellen zu anderen Programmen war ein weiterer ausschlaggebender Punkt. Innerhalb eines Jahres hat das Schweizerische Rote Kreuz die rexx Suite eingeführt und lebt den HR-Alltag mit rexx systems.

rexx Suite erfüllt die Anforderungen des SRK

Das rexx Bewerbungsmanagement beschleunigt nun den Bewerbungsablauf. Durch die Digitalisierung der Prozesse können Bewerbungsunterlagen elektronisch zugestellt werden. Das steigert nicht nur die Effizienz, indem Aufträge schneller eintreffen und verarbeitet werden können, sondern verringert auch Stapel an Papier, die vorher dadurch entstanden.

Durch die digitale Personalakte und das Self-Service-Portal haben die Mitarbeitenden nun je-



derzeit Einsicht in ihre Stammdaten und können diese bearbeiten. Anträge etwa für Arbeitszeitänderung oder Urlaub können selbst ausgefüllt und eingereicht werden. Im Modul Personalgespräche werden Zielvereinbarungen sowie weitere wichtige Gesprächsinhalte ganz einfach dokumentiert und Führungskräfte können die Leistungsdaten ihrer Mitarbeitenden jederzeit einsehen und auswerten.

Das umfangreiche Fortbildungsprogramm, das sich sowohl an Mitarbeitende wie auch an freiwillige Helfer und an Ehrenamtliche des SRK richtet, kann mit dem Modul Veranstaltungsmanagement effizient umgesetzt werden.

Die Zentrale in Bern ist nun bestens aufgestellt und die rexx Suite kann auch durch die SRK-Mitgliedsorganisationen eingeführt werden. An verschiedenen Standorten in der und außerhalb der Schweiz nutzt das SKR die rexx Suite aktuell in vier Sprachen (deutsch, englisch, französisch, italienisch).



„Wir waren auf der Suche nach einer Personalsoftware, die sowohl den HR-Verantwortlichen, als auch den Führungskräften und Mitarbeitenden die zeitraubende Routinearbeit abnimmt. Mit der rexx Suite haben wir ein Komplettaket gefunden, das uns sowohl

im Bewerbermanagement, als auch in der Verwaltung und Entwicklung der Mitarbeitenden unterstützt.“

Kurt Buntschu, Leiter Personalwesen,
Schweizerisches Rotes Kreuz