Anwenderbericht

Anbieter

Rexx Systems GmbH

Lösung:
Rexx Recruiting
Rexx HR

www.rexx-systems.com

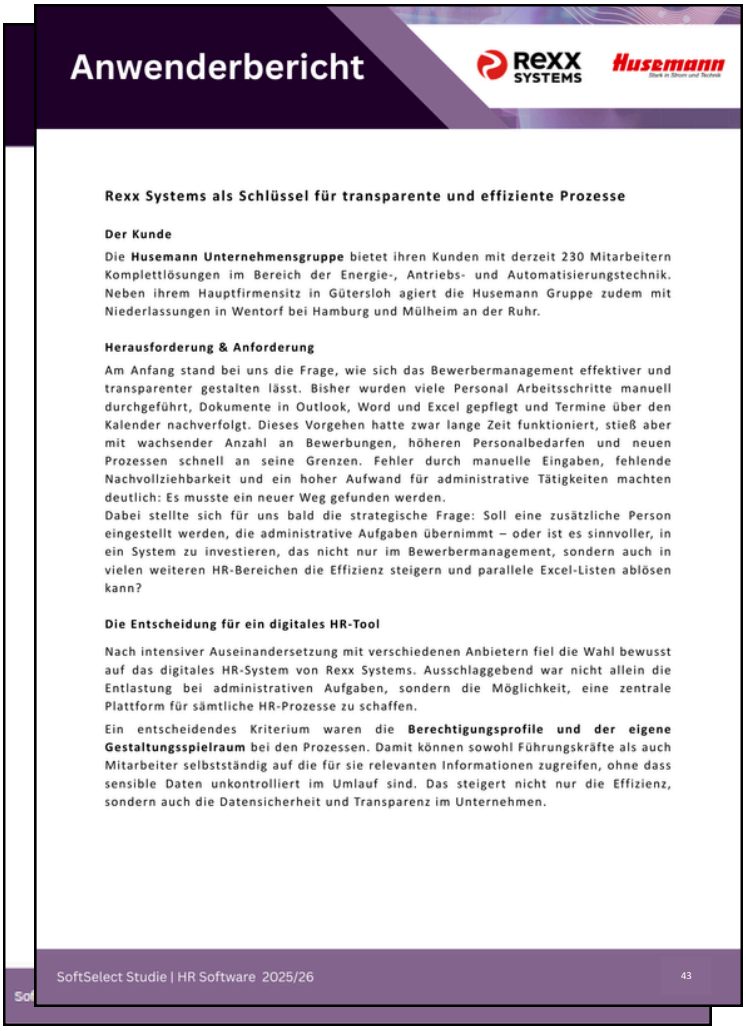
Kunde

Husemann Unternehmensgruppe

Branche:
Energie-, Antriebs- & Automatisierungs-technik

Mitarbeiter:
230

Rexx Systems als Schlüssel für transparente und effiziente Prozesse



Anwenderbericht

Rexx Systems als Schlüssel für transparente und effiziente Prozesse

Der Kunde

Die **Husemann Unternehmensgruppe** bietet ihren Kunden mit derzeit 230 Mitarbeitern Komplettlösungen im Bereich der Energie-, Antriebs- und Automatisierungstechnik. Neben ihrem Hauptfirmensitz in Gütersloh agiert die Husemann Gruppe zudem mit Niederlassungen in Wentorf bei Hamburg und Mülheim an der Ruhr.

Herausforderung & Anforderung

Am Anfang stand bei uns die Frage, wie sich das Bewerbermanagement effektiver und transparenter gestalten lässt. Bisher wurden viele Personal Arbeitsschritte manuell durchgeführt, Dokumente in Outlook, Word und Excel gepflegt und Termine über den Kalender nachverfolgt. Dieses Vorgehen hatte zwar lange Zeit funktioniert, stieß aber mit wachsender Anzahl an Bewerbungen, höheren Personalbedarfen und neuen Prozessen schnell an seine Grenzen. Fehler durch manuelle Eingaben, fehlende Nachvollziehbarkeit und ein hoher Aufwand für administrative Tätigkeiten machten deutlich: Es musste ein neuer Weg gefunden werden.
Dabei stellte sich für uns bald die strategische Frage: Soll eine zusätzliche Person eingestellt werden, die administrative Aufgaben übernimmt – oder ist es sinnvoller, in ein System zu investieren, das nicht nur im Bewerbermanagement, sondern auch in vielen weiteren HR-Bereichen die Effizienz steigern und parallele Excel-Listen ablösen kann?

Die Entscheidung für ein digitales HR-Tool

Nach intensiver Auseinandersetzung mit verschiedenen Anbietern fiel die Wahl bewusst auf das digitales HR-System von Rexx Systems. Ausschlaggebend war nicht allein die Entlastung bei administrativen Aufgaben, sondern die Möglichkeit, eine zentrale Plattform für sämtliche HR-Prozesse zu schaffen.

Ein entscheidendes Kriterium waren die **Berechtigungsprofile und der eigene Gestaltungsspielraum** bei den Prozessen. Damit können sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeiter selbstständig auf die für sie relevanten Informationen zugreifen, ohne dass sensible Daten unkontrolliert im Umlauf sind. Das steigert nicht nur die Effizienz, sondern auch die Datensicherheit und Transparenz im Unternehmen.

SoftSelect Studie | HR Software 2025/26 43

Anwenderbericht

Rexx Systems als Schlüssel für transparente und effiziente Prozesse

Der Kunde

Die **Husemann Unternehmensgruppe** bietet ihren Kunden mit derzeit 230 Mitarbeitern Komplettlösungen im Bereich der Energie-, Antriebs- und Automatisierungstechnik. Neben ihrem Hauptfirmensitz in Gütersloh agiert die Husemann Gruppe zudem mit Niederlassungen in Wentorf bei Hamburg und Mülheim an der Ruhr.

Herausforderung & Anforderung

Am Anfang stand bei uns die Frage, wie sich das Bewerbermanagement effektiver und transparenter gestalten lässt. Bisher wurden viele Personal Arbeitsschritte manuell durchgeführt, Dokumente in Outlook, Word und Excel gepflegt und Termine über den Kalender nachverfolgt. Dieses Vorgehen hatte zwar lange Zeit funktioniert, stieß aber mit wachsender Anzahl an Bewerbungen, höheren Personalbedarfen und neuen Prozessen schnell an seine Grenzen. Fehler durch manuelle Eingaben, fehlende Nachvollziehbarkeit und ein hoher Aufwand für administrative Tätigkeiten machten deutlich: Es musste ein neuer Weg gefunden werden.
Dabei stellte sich für uns bald die strategische Frage: Soll eine zusätzliche Person eingestellt werden, die administrative Aufgaben übernimmt – oder ist es sinnvoller, in ein System zu investieren, das nicht nur im Bewerbermanagement, sondern auch in vielen weiteren HR-Bereichen die Effizienz steigern und parallele Excel-Listen ablösen kann?

Die Entscheidung für ein digitales HR-Tool

Nach intensiver Auseinandersetzung mit verschiedenen Anbietern fiel die Wahl bewusst auf das digitales HR-System von Rexx Systems. Ausschlaggebend war nicht allein die Entlastung bei administrativen Aufgaben, sondern die Möglichkeit, eine zentrale Plattform für sämtliche HR-Prozesse zu schaffen.

Ein entscheidendes Kriterium waren die **Berechtigungsprofile und der eigene Gestaltungsspielraum** bei den Prozessen. Damit können sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeiter selbstständig auf die für sie relevanten Informationen zugreifen, ohne dass sensible Daten unkontrolliert im Umlauf sind. Das steigert nicht nur die Effizienz, sondern auch die Datensicherheit und Transparenz im Unternehmen.

Mehr als Bewerbermanagement – eine umfassende Prozessoptimierung

Schon nach kurzer Zeit zeigte sich für uns, dass die Einführung weit über das ursprüngliche Ziel hinausreichte. Prozesse, die zuvor stark von Excel-Tabellen und Kalendern abhängig waren, wurden automatisiert. Erinnerungen für wichtige Fristen – etwa Vertragsverlängerungen, Probezeiten oder Weiterbildungsmaßnahmen – laufen nun automatisch. Das reduziert Eingabefehler und macht aufwändige manuelle Kontrollen überflüssig.

Auch für Mitarbeitergespräche, Feedbackrunden und die Dokumentation von Kompetenzen bietet uns das Tool eine nachhaltige Lösung. Statt Excellisten existiert nun eine zentrale Plattform, die jederzeit der Führungskraft, dem Mitarbeiter selbst und der Personalabteilung transparent Auskunft gibt. Das erleichtert nicht nur die kontinuierliche Entwicklung der Belegschaft und unsere Nachfolgeplanung, sondern ist auch im Hinblick auf Audits ein großer Vorteil: Separate Auswertungen sind nicht mehr notwendig, da die relevanten Informationen auf Knopfdruck zur Verfügung stehen.

Grenzen klassischer Office-Tools überwinden

Die Erfahrungen verdeutlichen, dass klassische Anwendungen wie **Excel oder Word** bei der Vielzahl an HR-Anwendungsfällen schnell an ihre Grenzen stoßen. Sie bieten weder die notwendige Übersicht noch die Möglichkeit, Zugriffsrechte bedarfsgerecht zu steuern. Rexx Systems schafft uns die **Übersicht und Zugriff für Anwender und Führungskräfte je nach Bedarf**.

Die Effekte sind messbar: Weniger Zeit für Routinearbeiten, weniger Fehler, mehr Transparenz. Damit bleibt uns mehr Raum für die wertschöpfenden Aufgaben im HR-Bereich – wie Mitarbeiterbindung, die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität oder die Entwicklung langfristiger Strategien.

Gerade die Möglichkeit, Arbeitsabläufe durch Automatisierung zu optimieren, sorgt für nachhaltige Entlastung. Mit gezielten Anpassungen und einem gewissen Feinschliff entwickelt sich das System kontinuierlich weiter und unterstützt uns in allen Bereichen auf einem ganz neuen Niveau.

Transparenz und Nachhaltigkeit in Mitarbeitergesprächen

Besonders wertvoll ist das Tool bei der Durchführung und Dokumentation von **Mitarbeitergesprächen und Feedbackprozessen**. Transparenz, Nachvollziehbarkeit und die Möglichkeit, Entwicklungen über längere Zeiträume hinweg sichtbar zu machen, schaffen Vertrauen – sowohl bei Mitarbeitenden als auch bei Führungskräften. Feedback zu Ihrer geleisteten Arbeit ist ein wichtiger Aspekt für viele Mitarbeitenden.

Unterstützung durch KI und digitale Services

Ein weiteres Highlight ist die Integration von **künstlicher Intelligenz**. Beispielsweise können **Stellenanzeigen direkt im Tool** optimiert werden, ohne externe Anwendungen nutzen zu müssen. Das spart Zeit und sorgt für eine professionelle Ansprache potenzieller Bewerber.

Darüber hinaus gibt es seit einiger Zeit einen **Chatbot**, der bei Fragen oder Problemen schnell Hilfestellung bietet. Ob einfache Bedienungsfragen oder komplexere Herausforderungen – die Unterstützung steht unmittelbar zur Verfügung.

Austausch und Weiterentwicklung

Nicht zu unterschätzen ist auch der kundenfreundliche Ansatz des Anbieters. Der Austausch mit anderen Anwendern in Foren, Expertengruppen und Schulungen ermöglicht es, eigene Prozesse weiterzuentwickeln und von den Erfahrungen anderer zu profitieren. Regelmäßige Updates, Expertenrunden und Veranstaltungen sorgen dafür, dass das System ständig verbessert und an aktuelle Anforderungen angepasst wird.

Fazit

Die Einführung eines digitalen HR-Tools war für uns ein entscheidender Schritt, um HR-Arbeit transparenter, effizienter und nachhaltiger zu gestalten. Ausgangspunkt war das Ziel, das Bewerbermanagement zu verbessern. Heute profitieren alle Abteilungen von den Vorteilen:

- **Transparente und digitale Prozesse**
- **Automatisierte Workflows** statt manueller Excel-Listen
- **Geringere Fehlerquoten** durch weniger manuelle Eingaben
- **Nachhaltige Unterstützung** bei Feedback, Mitarbeitergesprächen und Audits
- **Mehr Zeit für strategische HR-Aufgaben** statt reiner Sachbearbeitung
- **Integration von KI** zur Optimierung von Prozessen
- **Regelmäßiger Austausch und Weiterentwicklung** durch Schulungen und Expertenrunden

Der entscheidende Mehrwert: Wir können uns stärker auf unsere eigentliche Aufgabe konzentrieren – nämlich die Bindung, Entwicklung und Motivation von Mitarbeitern. Was als punktuelle Lösung für das Bewerbermanagement begann, hat sich zu einem zentralen Baustein der gesamten HR-Strategie entwickelt.