



HOCHSCHULE MAINZ
UNIVERSITY OF
APPLIED SCIENCES

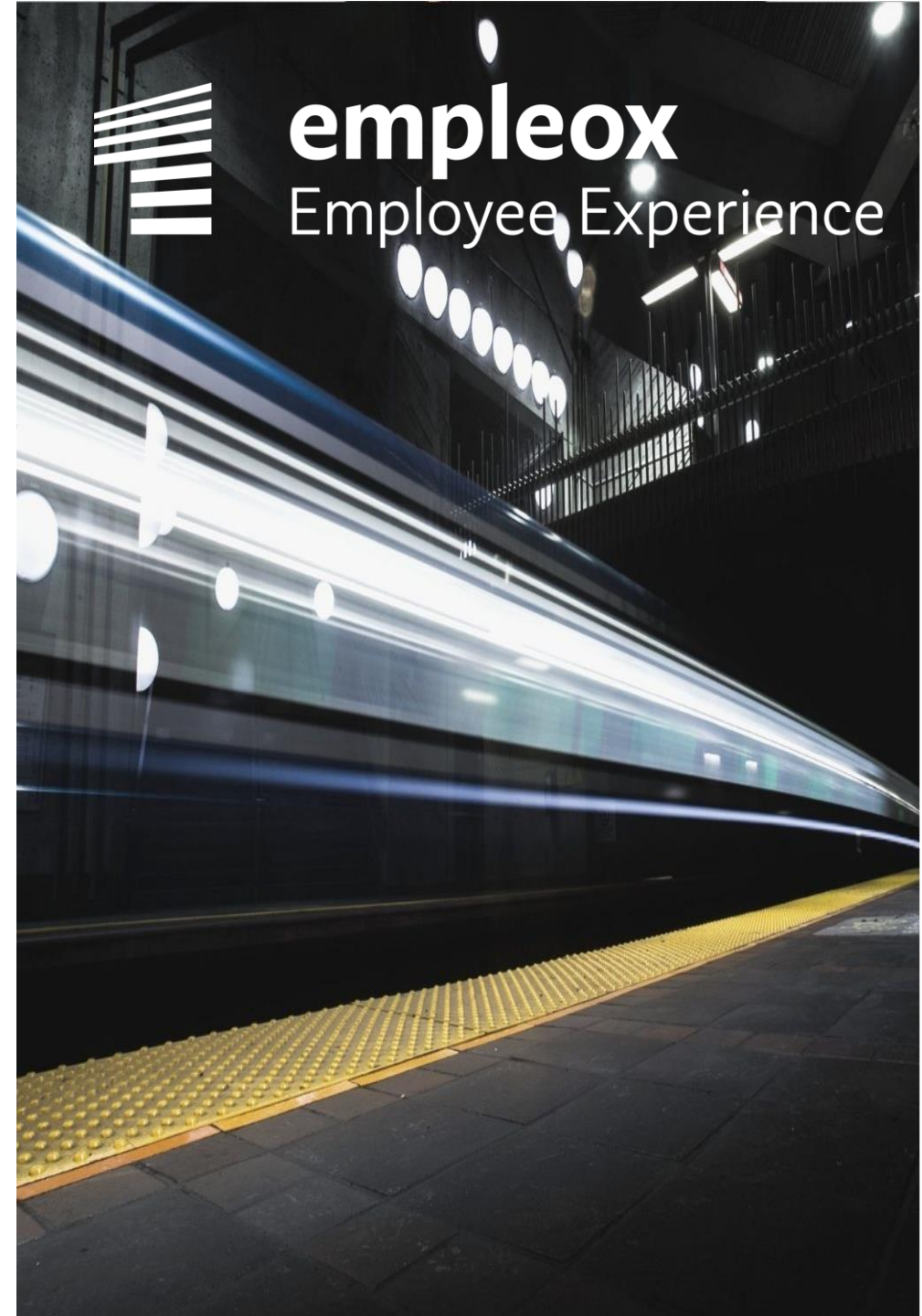
HR DIGITAL SESSION 2023

EMPLOYEE EXPERIENCE DURCH DIGITALISIERUNG

ANTONIA MARKERT & CORNELIA FRÜHWEIN
23.11.2023



empleox
Employee Experience



EMPLEOX IN ZAHLEN



> 35

**MILLIONEN €
UMSATZ**

> 200

MITARBEITENDE

In Deutschland und
Österreich

> 800

KUNDEN

> 1000

PROJEKTE





HR ist keine
Support-Funktion.

Es ist ein
**WETTBEWERBS-
VORTEIL!**

WIR MACHEN HR ZUM WETTBEWERBSVORTEIL – SCHRITT FÜR SCHRITT



Orientierung

HR-HEUTE.com

Fachartikel
E-Books
Podcast „HR kann mehr“

HR Strategie-Beratung

Digitalisierungs-Roadmap
Organisationsentwicklung
HR Analytics

Transformationsberatung

Modern Workplace
Zeitgemäße Prozesse
Projektmanagement
Change Management

Digitalisierung

One HXM

All-in-One
Mittelstandsangebot

SAP SuccessFactors

Stammdaten (EC)
Payroll (ECP) und Time
Ziele & Leistung
Talentmanagement
Nachfolgeplanung
Variable Vergütung
Recruiting
Weiterbildung

SAP ERP HCM

Entgeltabrechnung
Zeitwirtschaft
Fiori Apps / FrontEnds

Entlastung

HR Outsourcing (BPO)

„Externe Personalabteilung“
Entgeltabrechnung
Stammdaten
Belege & Akte

Application Management Service (AMS)

Betreuung SAP HCM
Betreuung SuccessFactors
Betreuung Concur
Betreuung Individuallösungen

Optimierung

Lösungen für spezielle HR- Themen

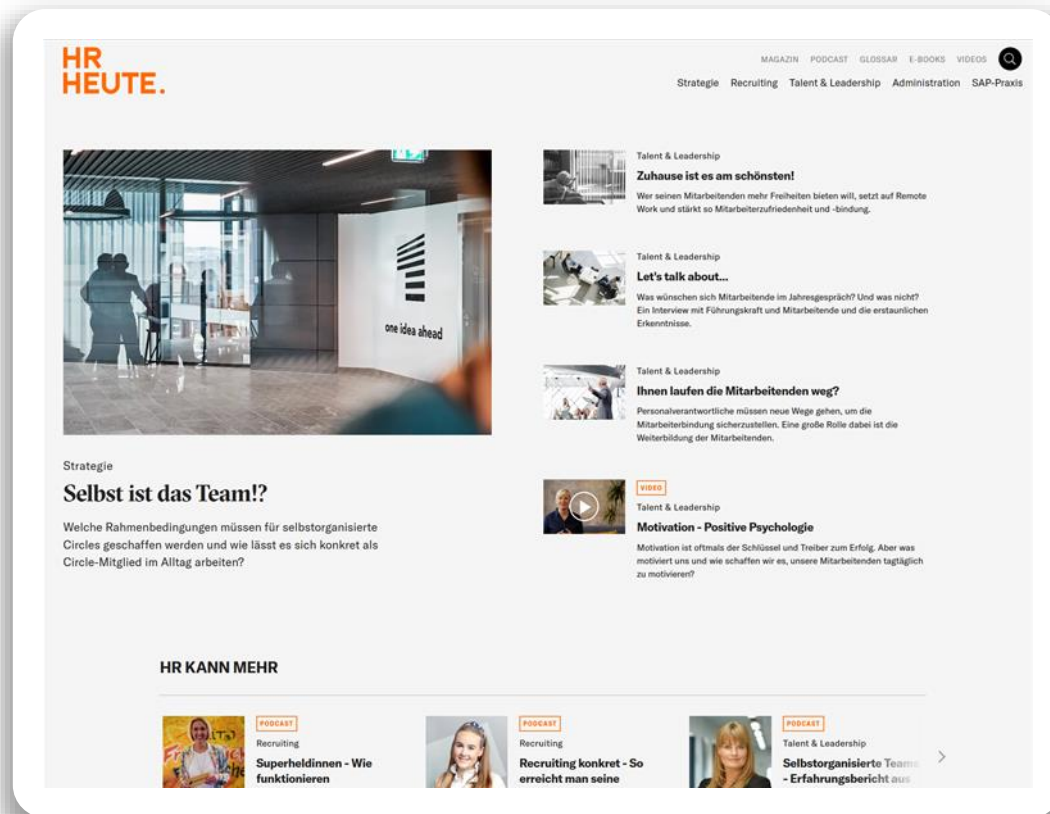
Digitale Akte
DSGVO / Datenschutz
Dokumenterzeugung
Urlaubsrückstellungen
Personaleinsatzplanung
Kurzarbeitergeld

Integration & Entwicklung

Hybride Landschaften
UI Integration
Monitoring

HR-HEUTE.COM

INFORMATIV, INSPIRIEREND, INNOVATIV



HR-HEUTE.COM

- HR Plattform für neue Ideen, Inspiration und bessere Personalarbeit
- 200+ Artikel voller Leidenschaft für HR
- 30+ E-Books zum kostenlosen Download
- 20+ Videos mit HR Inspiration
- 20+ Podcast Episoden



MAILING-LISTE

[HTTPS://WWW.HR-HEUTE.COM/ANMELDUNG-ZUR-MAILINGLISTE](https://www.hr-heute.com/anmeldung-zur-mailingliste)

- Informiert werden, was es neues gibt von HR HEUTE und EMPLEOX

WARUM DIGITALISIEREN BZW. AUTOMATISIEREN?



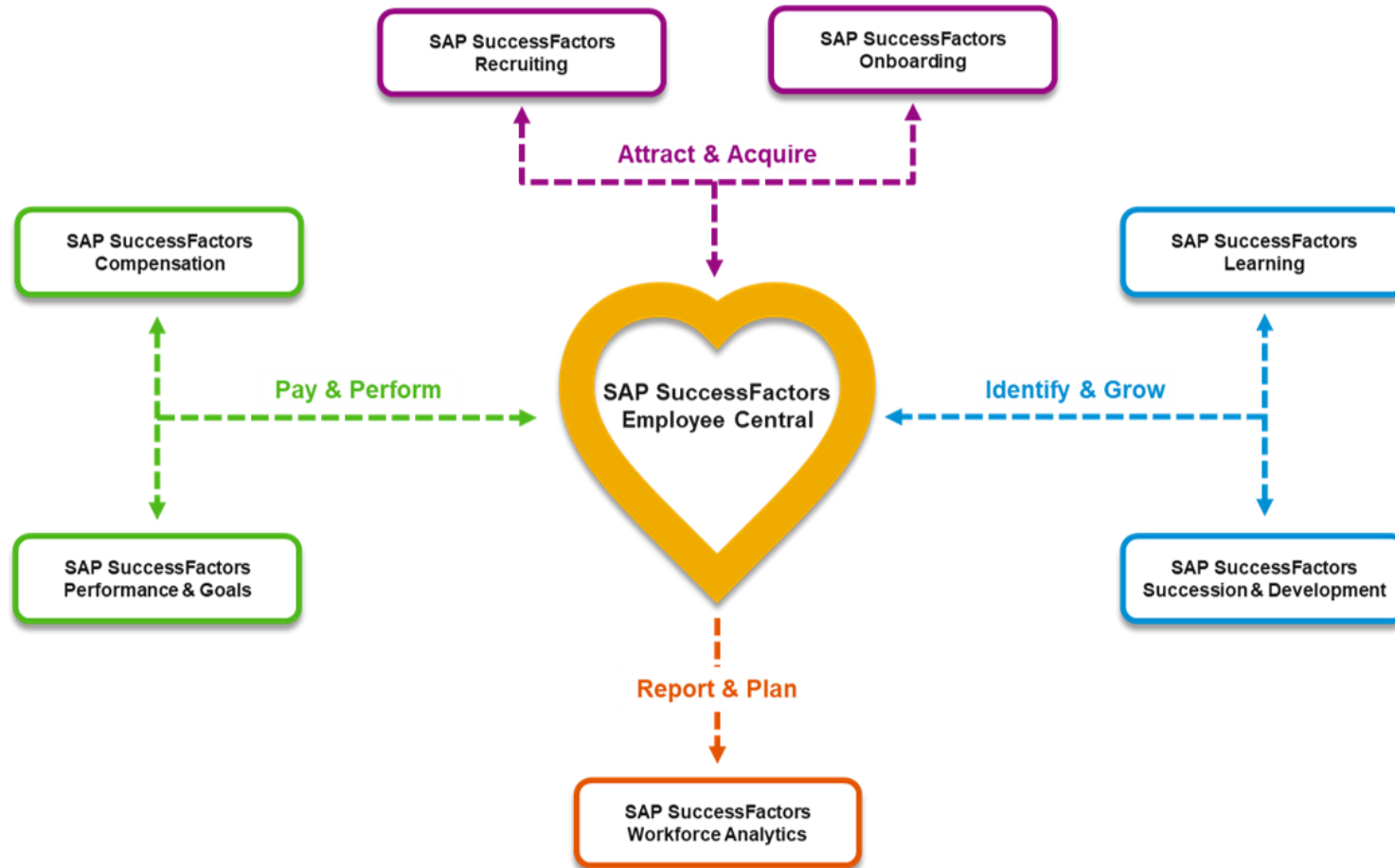
1. EFFIZIENZSTEIGERUNG
2. VERBESSERUNG DER DATENQUALITÄT
3. COMPLIANCE & SICHERHEIT
4. VERBESSERUNG DER KOMMUNIKATION
5. ZUKUNFTSFÄHIGKEIT UND WETTBEWERBSVORTEIL
6. EMPLOYEE EXPERIENCE OPTIMIEREN

WAS IST EMPLOYEE EXPERIENCE?

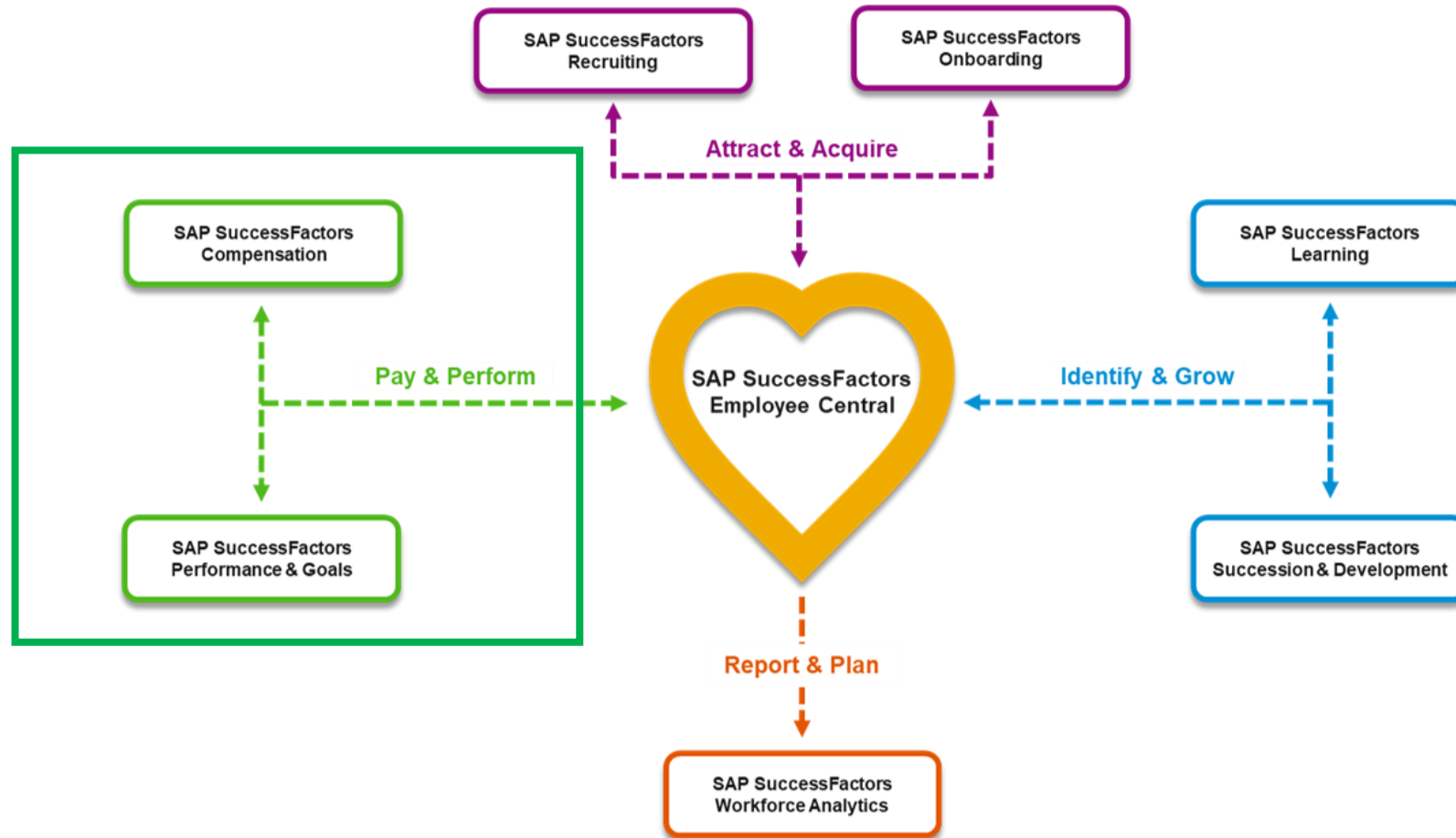
- Alle Erfahrungen und Gefühle, die Mitarbeitende während ihrer Beschäftigung erleben.
- Vom ersten Kontakt auf der Karriereseite übers Onboarding, die kontinuierliche Entwicklung, das “Tagesgeschäft” bis zum Austritt aus dem Unternehmen.
- Beinhaltet „weiche Faktoren“ wie Kommunikation oder Führungskultur, aber auch wie Attraktiv die Arbeitsumgebung ist (Ausstattung, Büro-Design, Essen etc.) oder wie normale Mitarbeitende-Prozesse ablaufen (z.B Zeiterfassung, Urlaubsanträge, Reisen, Wissensmanagement etc.)



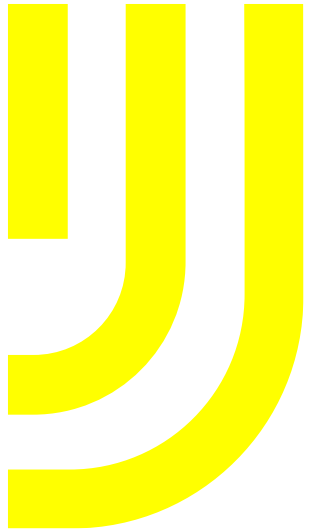
SAP SUCCESSFACTORS HXM SUITE



SAP SUCCESSFACTORS HXM SUITE



PERFORMANCE MANAGEMENT



(...) Verstehen Performance Management (PM) als einen kontinuierlichen Prozess der Messung und Entwicklung von Leistung einzelner Individuen und Teams sowie die Ausrichtung dieser Leistungen an den strategischen Zielen einer Organisation. (...)

HERMAN AGUINIS 2013

BEISPIELPROZESS: LEISTUNGSBEURTEILUNG

KLASSISCH

Einmal jährlich durchgeführte Leistungsbeurteilungen nach vorgegeben einheitlichen Bewertungsmatrixen auf Basis des Kompetenzmodell des Unternehmens.

METALLTARIF

Leistung muss mindestens einmal im Jahr durch den direkten Vorgesetzten nach bestimmten Vorgaben durchgeführt werden.

MODERN

Eine moderne Kultur stellt den Menschen und seine individuellen Stärken in den Mittelpunkt und schafft Raum für ein individuelles Gespräch.

EINBLICKE IN DIE LÖSUNG



empleox Employee Experience Leistung ▾

DEMO Beurteilung Teamübersicht

Zurück zu: Posteingang

Leistungsbeurteilung 2021 (RTU) T4 für Raphaela Emilia Richter Aktionen 📄 📧 👤

Raphaela Emilia Richter 🔔 1

Weiterleitungsliste Ziele Kernkompetenzen Rollenspezifische Kompetenzen Entwicklungsziele Zustimmung zur Zielüberprüfung Zusammenfassung Leistung und Potenzial Beurteilung Hinweis

Weiterleitungsliste Ausblenden

Beurteilung

1 Ziele vereinbart 2 Zugestimmt 3 Ziele überprüft 4 Jährliche Selbstbeurteilung abgeschlossen 5 **Beurteilung durch Führungskraft** 6 Kalibrierung 7 1:1 Meeting

Ziele

Zu Beginn des jährlichen Prozesses sollten **mindestens zwei Ziele** vereinbart werden, welche im Laufe des Prozesses jeweils durch Mitarbeiter und Führungskraft beurteilt und anschließend besprochen werden.

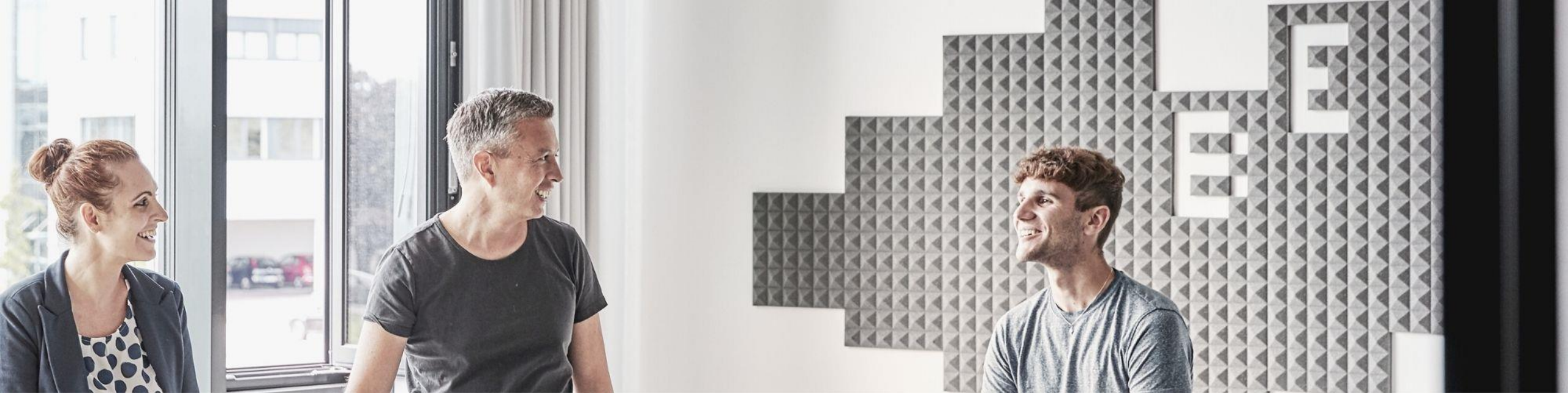
Alle einblenden Alle ausblenden	Bewertung von Raphaela Emilia Richter	Bewertung durch Heinrich Hofer	Aktion
> Erneuerung der Budgetformulare	●●●● Übertrifft	🚫 ●●●● Nicht erreicht	✎
> Erstellung Gehaltsabrechnungen	●●●○ Teilweise erreicht	🚫 ●●●● Erreicht	✎
> Entwicklung von Risikokriterien	●●●● Erreicht	🚫 ●●●● Übertrifft	✎
> RACI Matrix Erstellung	○●●○ Bitte bewerten	🚫 ○●●○ Bitte bewerten	✎
> Steigerung des um mind. EBITs zum Vorjahr (2020) um 5 %.	●●●● Erreicht	🚫 ●●●○ Nicht erreicht	✎

Kernkompetenzen



VIELEN
DANK!

[all-for-one.com](https://www.all-for-one.com)



CORNELIA FRÜHWEIN

SENIOR STRATEGY MANAGER
EMPLEOX GMBH

T +49 622131691224

M +49 1607403795

Cornelia.Fruehwein@empleox.com

ANTONIA MARKERT

MANAGER SPECIALIZED SALES
EMPLEOX GMBH

M +49 1701432020

Antonia.Markert@empleox.com

DISCLAIMER



Die Informationen in diesen Unterlagen sind vertraulich und dürfen nicht ohne vorherige schriftliche Genehmigung durch All for One Group SE bekannt gegeben werden. Alle Texte, Bilder und Grafiken unterliegen dem Urheberrecht und anderen Gesetzen zum Schutz des geistigen Eigentums. Alle Rechte an diesen Unterlagen sind der All for One Group SE vorbehalten.

All for One Group SE stellt diese Unterlagen ohne jegliche Verpflichtung, Gewährleistung oder Garantie, weder ausdrücklich noch stillschweigend, zur Verfügung. All for One Group SE übernimmt keine Verantwortung für Fehler oder Irrtümer in diesem Dokument, es sei denn, derartige Schäden beruhen auf Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit. Der Inhalt dieser Unterlagen kann von All for One Group SE jederzeit geändert werden. Diese Unterlagen dienen ausschließlich informativen Zwecken und dürfen in keinen Vertrag aufgenommen, für Handelszwecke weiterverwendet oder an Dritte weitergegeben werden, soweit sie nicht für eine solche Verwendung gekennzeichnet sind oder eine vorherige schriftliche Genehmigung von All for One Group SE vorliegt.