

Die heutigen HR-Held:innen:

# EIN LEITFADEN ZU FÄHIGKEITEN UND KOMPETENZEN



**Steve Goldberg**

HR Tech Advisory Services & 3Sixty Insights

*Hi!*

In seiner über 30-jährigen Karriere befasste sich Steve Goldberg mit allen Seiten von HR-Technologie und -Prozessen. Er bekleidete HR-Führungsrollen auf drei verschiedenen Kontinenten, war als HCM-Produktstrategieleiter bei PeopleSoft tätig und arbeitete eng mit der HR-Tech-Analyse- und Beratungsfirma 3Sixty Insights zusammen.

Er gründete außerdem Boutique-Recruiting-Tech- und Change-Management-Firmen und war Practice Leader bei Bersin und Ventana Research. Zudem hat er einen MBA in HR, mehrere veröffentlichte Artikel und wurde als ein Top 100 HR Tech Influencer anerkannt.

In seiner Freizeit spielt Steve gern Jazz und Blues auf dem Klavier oder hält ehrenamtlich Vorträge in staatlichen Gefängnissen.



**Steve Goldberg**

HR Tech Advisory Services & 3Sixty Insights

Der Kaufzyklus für Unternehmenssoftware und -technologie sollte keinen Machtkampf zwischen Abteilungen auslösen.

3Sixty Insights ist ein Forschungs- und Beratungsunternehmen, das ein tiefgreifendes Verständnis dafür vermittelt, wie man die unterschiedlichen Wahrnehmungen und Prioritäten verschiedener Stakeholder überbrücken kann.

Durch unsere Studien entdecken wir strategische Ansätze für die Prozessoptimierung der Entscheidungsfindung, die erfolgreiche Verwaltung von Lösungen und die Wertmaximierung von Investitionen in Unternehmenssoftware und -technologie.

Der typische Betriebskontext moderner Organisationen	5
Drei neue Dimensionen, die moderne Unternehmen zum Erfolg führen	8
Einige Forschungsergebnisse zu organisatorischer Agilität in der Branche	11
6 unabdingbare Kompetenzen für moderne HR-Held:innen	13
Jeden Tag HR-Kompetenzen anwenden	17
Das ist Bob	18

# Der typische Betriebskontext moderner Organisationen

Unvorhersehbarkeit und Volatilität sind relative Konzepte, aber während der Pandemie haben sie eine fassbare Tiefe erhalten und eine neue Ebene der Unsicherheit geschaffen – insbesondere am Arbeitsplatz. Diese neue Ebene können wir als maximale Fluidität ansehen.

Im Zusammenhang mit HR-Angelegenheiten und dem Bereich des **Human Capital Management (HCM)** hat die durch die COVID-Pandemie hervorgerufene Unsicherheit dazu geführt, dass viele Menschen sich mehr Handlungsfreiraum in ihrer Karriere wünschen. Zusätzlich wird dem Wohlbefinden insgesamt mehr Wichtigkeit zugeschrieben, wodurch sogar der Begriff „innere Kündigung“ entstand.

Die heutigen Fachkräfte definieren auch ihre Karriereziele und die entsprechenden Erwartungen neu. In vielen Fällen können selbst Kolleg:innen, HR-Teams und Manager:innen die Ziele ihrer Mitarbeitenden nicht vorhersagen.

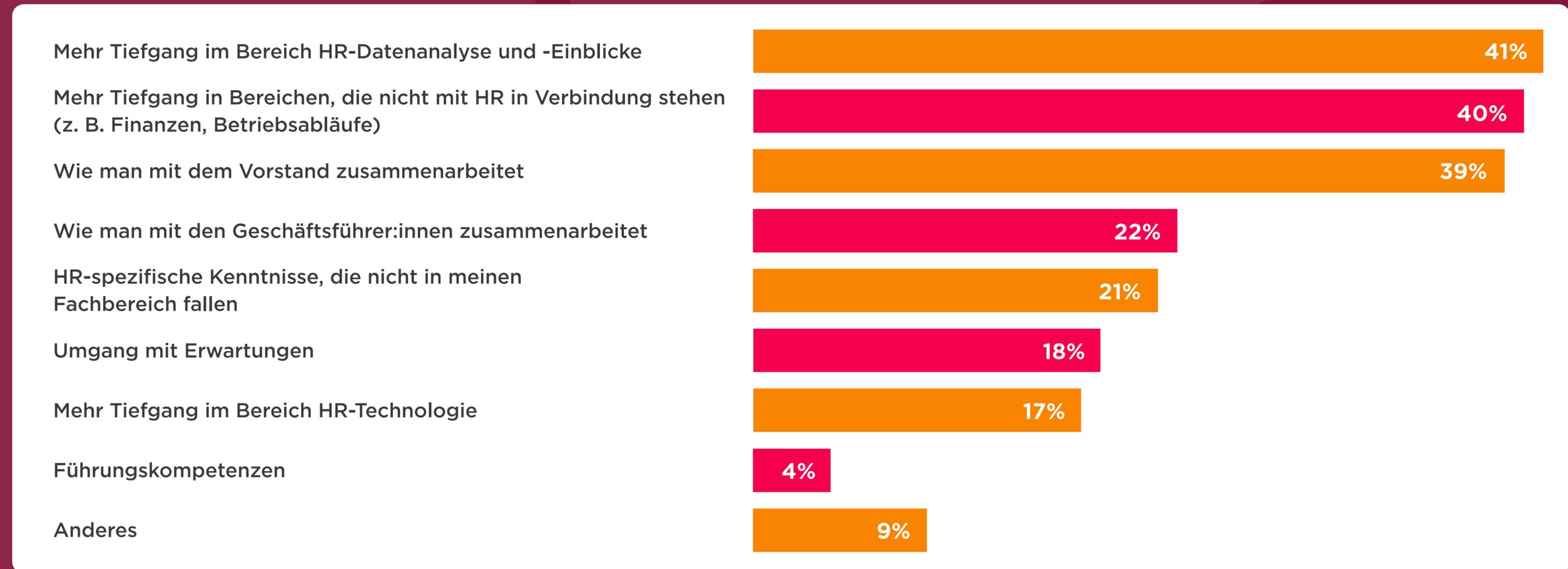
**Mercers Studie „Voice of the CHRO:** Evolving the CHRO role in a rapidly changing world of work“ hat faszinierende Ergebnisse hervorgebracht: HR-Führungspersonen gaben an, dass die zwei Dinge, über die sie gern mehr gewusst hätten, bevor sie ihre Rolle annahmen, folgende waren:

**#1**  
**Mehr Tiefgang im Bereich HR-Datenanalyse und -Einblicke**

**#2**  
**Mehr Tiefgang in Bereichen, die nicht mit HR in Verbindung stehen (z. B. Finanzen, Betriebsabläufe)**

# Worüber hättest du gerne mehr gewusst, bevor du deine Rolle als CHRO/Chief People Officer begannst?

(Bitte beachte: Die befragten Personen konnten mehrere Antwortmöglichkeiten auswählen, weshalb die Antworten insgesamt mehr als 100 % ergeben)



\* Quelle: Mercer

Füge diesem Szenario drei Dimensionen hinzu, die das typische Betriebsumfeld einer modernen Organisation prägen:

**Die Steigerung der organisatorischen Agilität wird zu einer geschäftlichen Notwendigkeit**



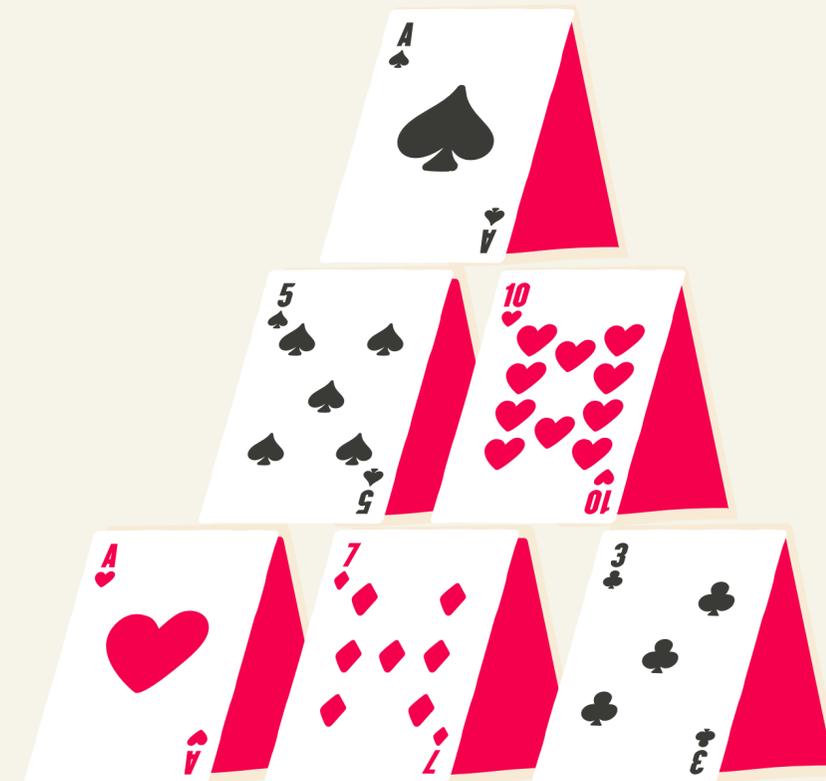
**Nutzung von KI und GKI für bessere HCM-Ergebnisse**



**Kultur und Kernwerte stehen im Mittelpunkt**



Wenn Organisationen ihrer Geschäftsstrategie diese neuen HR-Dimensionen hinzufügen, erleben sie meist überdurchschnittliche Erfolgsquoten.



# Drei neue Dimensionen, die moderne Unternehmen zum Erfolg führen

## 1. Die Steigerung der organisatorischen Agilität wird zu einer geschäftlichen Notwendigkeit

Die erste dieser drei Dimensionen geht aus den weniger vorhersehbaren Betriebsumgebungen hervor, wie oben beschrieben. Dies gilt auch für die Überarbeitung von Business-Plänen, da Prioritäten sich heutzutage schneller ändern können.

Diese Überarbeitungen gehen oft Hand in Hand mit strategischen und betrieblichen Wendepunkten, die Organisationen brauchen, um wettbewerbsfähig zu bleiben oder zu werden. Während heutzutage alle Geschäftsführer:innen auf clevere Weise die organisatorische Agilität fördern müssen, ist sie für die heutige HR-Führungsebene wohl der wichtigste Bereich.

## 2. Nutzung von KI und GKI für bessere HCM-Ergebnisse

Bei dem zweiten Thema geht es darum, wie technologische Innovation jetzt mehr als je zuvor unsere Denkprozesse und Geschäftsprioritäten dominiert. Neue Tools und Software-Kategorien, die für Unternehmen entwickelt werden, werden oft von der anscheinend allgegenwärtigen KI gestützt – oder kontextspezifischer von der GKI – und durch große Lernmodelle ergänzt.

Bei Innovation geht es jedoch über die Technologie hinaus um die nächste Generation von Verfahren beim Recruiting-, Vergütungs-, Lern-, **Performance-Management**, Personalmanagement und der Gehaltsabrechnung.

### 3. Kultur und Kernwerte stehen im Mittelpunkt

Die **Unternehmenskultur** und die zugrundeliegenden Werte sind heute mehr als nur Wörter in einem Handbuch für unsere erfolgreichsten Unternehmen. Um wirklich das auszudrücken, was die meisten Menschen weltweit schätzen – Vertrauen, Ehrlichkeit, offene oder transparente Kommunikation und persönliche Integrität –, muss eine Organisation jeden Tag ihre Kultur und Werte demonstrieren und diese durch Coaching, Trainings, Anerkennungen und Belohnungen fördern.

Wenn wir diese verschiedenen Dynamiken als Ganzes ansehen, wird deutlich, dass die organisatorische Agilität heute für Unternehmen unabdingbar geworden ist. Unternehmen, die gut darin sind, vorherzusagen, wann sie sich betrieblich oder strategisch umorientieren sollten, so den optimalen Weg einschlagen und Pläne umsetzen, haben einen klaren Wettbewerbsvorteil. Organisationen können diese Vorteile so lange beibehalten, wie sie über Pläne für die organisatorische Agilität verfügen und diese proaktiv angehen.

Der Wert solcher Pläne steigt schnell, wenn Organisationen mit bedeutungsvollen (und möglicherweise bahnbrechenden) Ereignissen wie zum Beispiel geschäftlichen oder digitalen Transformationen, dem Eintritt in eine neue Branche oder einen neuen Wirtschaftsraum, Fusionen und Akquisen oder geschäftlichen Umstrukturierungen umgehen müssen.



# Mitarbeitende als bester Wettbewerbsvorteil von Unternehmen

Eine logische Schlussfolgerung der oben genannten Wettbewerbsvorteile ist, dass die Mitarbeitenden eines Unternehmens der Schlüssel zu einer höheren organisatorischen Agilität sind. Die Mitarbeitenden sind außerdem die Quelle der nachhaltigen Wettbewerbsvorteile eines modernen Unternehmens.

Tatsächlich habe ich im Laufe meiner vierzigjährigen Karriere im Bereich HR und **HR-Tech** eine eigene Definition für das Human Capital Management oder HCM entwickelt: Es ist eine Reihe gemeinsamer Praktiken, Prozesse und Technologien, die ein Unternehmen anwendet, um sein Personal dazu zu befähigen, ihren Wettbewerbsvorteil zu verwirklichen.

Wir können außerdem klare Unterschiede zwischen erfolgreichen und scheiternden Unternehmen feststellen, je nachdem, welche Rolle die HR-Abteilung spielt. Erfolgreiche Organisationen geben HR Handlungsmacht.

Als zentrale Führungskräfte in der Organisation dienen HR-Expert:innen als entscheidende Architekt:innen und Inhaber:innen der Business-Strategie, die in Zeiten des Wandels benötigt wird.

Dieser Leitfaden von HiBob konzentriert sich auf die Kompetenzen und praktischen Fähigkeiten, die HR-Mitarbeitende benötigen, um mit den neuen Erwartungen seitens der Angestellten und Kunden – sowie mit weiteren geschäftlichen Herausforderungen – umgehen zu können und erfolgreich zu sein, ohne sich zu überarbeiten. Dies umfasst eine Checkliste und Beispiele von Schlüsselkompetenzen, die HR-Führungskräften zum beruflichen Erfolg verhelfen.

# Einige Forschungsergebnisse zu organisatorischer Agilität in der Branche

Schauen wir uns schnell noch einmal das Thema der organisatorischen Agilität an, da viele der gezeigten Kompetenzen direkt damit in Verbindung stehen. Ich werde dabei einige der relevantesten Forschungsergebnisse hervorheben, um ein repräsentatives Beispiel zu geben.

1. Eine **PwC-Studie** ergab, dass Führungspersonen heute das Einstellen und Beibehalten von Talenten, digitale Innovation und die Stärkung der organisatorischen Agilität als ihre drei obersten Prioritäten ansehen.
2. **Das Project Management Institute (PMI) und Forbes Insights** fanden heraus, dass 92 % der leitenden Führungskräfte die organisatorische Agilität als entscheidend für den Geschäftserfolg ansehen, während nur 27 % sich selbst als stark agil bezeichnen.
3. Studien von **Accenture** ergaben, dass „wirklich agile Unternehmen [im Vergleich zu einem durchschnittlichen Unternehmen] mehr als doppelt so häufig eine erstklassige finanzielle Performance erreichen (55 % vs. 25 %).“
4. **Harvard Business Review** fand heraus, dass sich fast die Hälfte der Angestellten regelmäßig unter Druck gesetzt fühlt. Zudem gaben mehr als 50 % der Befragten an, dass „Personen in ihrem Unternehmen den Status quo nicht infrage stellen.“
5. **CEO World** berichtete, dass „agiles Lernen eine Schlüsselkompetenz für den Erfolg und eine entscheidende Fähigkeit für einen effektiven, bahnbrechenden Führungsstil ist – sogar noch wichtiger als Intelligenz, Bildungsniveau oder sogar Führungsfähigkeiten. Allerdings verfügen nur 15 % der Führungspersonen über diese Kompetenz.“
6. Laut dem **Human Resource Certification Institute** gaben nur 43 % der befragten HR-Führungskräfte an, dass „ihre Organisationen Herausforderungen schnell in Chancen umwandeln können.“ Außerdem berichteten 31 %, dass „ihre Organisationen über eine Lern- und Entwicklungsstrategie verfügen, mit der Führungspersonen auf allen Ebenen agiler werden können.“

Zu guter Letzt zeigen Forschungsergebnisse aus der Branche, dass Agilität entscheidend für Organisationen ist, die einen bedeutenden Wandel durchlaufen. Laut **McKinsey** scheitern aber auch 70 % der Transformationen aufgrund von Faktoren wie unrealistischen Zielen, fehlendem Mitarbeiterengagement oder ungenügenden Investitionen in die Förderung von Kompetenzen innerhalb des Unternehmens, um den internen Änderungen, die auf die Transformationsinitiativen folgen, gerecht zu werden.

Schauen wir uns nun eine Reihe von Kompetenzen an, die HR-Expert:innen und -Führungskräfte anwenden können, um mit den oben genannten Trends umzugehen. Im nächsten Abschnitt entdecken wir, wie man diese Herausforderungen in Chancen umwandeln und dadurch sogar einen Wettbewerbsvorteil erhalten kann.



# 6 unabdingbare Kompetenzen für moderne HR-Held:innen

HR-Führungskräfte müssen ihr Skill Set kontinuierlich erweitern, um auf dem Laufenden zu bleiben und ihre Organisation mit Expertise durch die Änderungen am Markt zu leiten. Aufgrund des Tempos und der Unberechenbarkeit der modernen Geschäftswelt wird es für HR-Expert:innen immer wichtiger, bestimmte Kompetenzen zu entwickeln und so agiler zu werden.

Um dies zu erreichen, habe ich eine Checkliste mit sechs wichtigen HR-Kompetenzen zusammengestellt. So kannst du die Fähigkeiten, die in der heutigen Geschäftswelt zum Erfolg führen, identifizieren und erlernen.

## 1. Die Unternehmensbereitschaft bewerten

Während die HR-Held:innen von heute nicht unbedingt eine Ausbildung im Bereich Veränderungsmanagement vorweisen müssen, zählen Unternehmen darauf, dass sie die Unternehmensbereitschaft mit ihrem Fachwissen einschätzen und wichtige Lücken angehen – sei es in Zusammenhang mit Support, Fähigkeiten, Kultur oder den geschäftlichen Prioritäten.

Ein Tool oder Rahmenwerk für Veränderungsmanagement, das mir selbst im Umgang mit Veränderungen in großen Organisationen geholfen hat, ist das Modell **Ready, Willing, and Able (RWA)** der Boston Consulting Group (BCG). Es bietet eine eindeutige und prägnante Methode für HR-Führungskräfte, um die Agilität ihrer Organisation zu prüfen und die Unternehmensbereitschaft zu verbessern.

**Ready:** Mitarbeitende und Manager:innen verstehen die (Netto-) Vorteile des Veränderungsprogramms für sich selbst, ihre Kolleg:innen und die Organisation insgesamt.

**Willing:** Mitarbeitende und Manager:innen sind bereit, die Änderung(en) umzusetzen und das Nötige zu tun, um diese Änderungen anzugehen.

**Able:** Mitarbeitende und Manager:innen sind davon überzeugt, dass sie die Fähigkeiten und das Wissen besitzen, um die Änderung umzusetzen und dabei eine Schlüsselrolle zu spielen.

## 2. Aufbau der Zielkultur

Die heutigen HR-Held:innen sind gut darin, **jegliche Lücken bezüglich der Fähigkeiten** und Kompetenzen ihres Personals zu erkennen – und Lösungen zu finden, um diese zu schließen. Sie zeichnen sich außerdem dadurch aus, eine gemeinsame Vision für die Unternehmenskultur zu etablieren, hinter der die Betriebsleiter:innen

stehen können. Am wichtigsten ist jedoch, dass sie genau darlegen können, warum eine ausgezeichnete Kultur für den Erfolg des Unternehmens unabdingbar ist.

Natürlich beginnt der Aufbau einer hervorragenden Unternehmenskultur damit, dass die HR-Abteilung die besten Talente anziehen und halten kann. Erfahrene HR-Fachkräfte wissen, wie man Initiativen für ein gesundes Arbeitsumfeld präsentiert; und wie sie das Wohlbefinden der Mitarbeitenden priorisieren, wenn sie Widerstand und starke Widersprüche von anderen geschäftlichen Entscheidungsträger:innen hoher Ebenen erhalten.

Talentierte HR-Expert:innen heben hervor, wie wichtig es ist, eine ausgezeichnete Unternehmenskultur zum kosteneffektiven Geschäftsziel zu machen, um erfolgreiche Strategien zu fördern und die Gewinne zu steigern.

### **3. Empathische und effektive Kommunikation**

HR-Held:innen verstehen die Bedeutung einer kontinuierlichen Kommunikation, die in Zeiten des Wandels noch zusätzlich verstärkt werden sollte.

Die Fähigkeiten und persönlichen Qualitäten, die man braucht, um **empathisch** und effektiv zu kommunizieren, stehen in enger

Verbindung zur Unternehmensbereitschaft. Beide sind essenziell, um ein Lifecycle-Programm im Veränderungsmanagement erfolgreich umzusetzen – vor allem, weil Menschen oft nervös werden, wenn sie von bevorstehenden Änderungen auf der Arbeit erfahren. Dies kann zu Instabilität führen und sich auf die Moral auswirken. HR-Held:innen haben jedoch die nötige Expertise, um ihre Mitarbeitenden zu beruhigen und ihnen Zuversicht zu geben.

Transparenz ist von zentraler Bedeutung, vor allem in Zeiten des Wandels. HR-Held:innen wissen auch, dass es essenziell ist, die Gründe für bestimmte Aktionen zu kommunizieren: Warum werden genau diese Maßnahmen ergriffen (oder nicht)? Wie wirken sie sich auf jede betroffene Gruppe aus? HR-Held:innen sind erfahrene Kommunikator:innen, die wissen, wie sie diese Änderungen – und die Gründe dahinter – auf eine Art und Weise übermitteln können, die bei verschiedenen Gruppen innerhalb des Unternehmens gut aufgenommen wird.

### **4. Adaptive HCM-Praktiken**

**Adaptives HCM** ist ein Konzept von mir, das die Fähigkeit beschreibt, Schlüsselsignale, Hinweise und Trigger seitens des Personals zu erkennen und schnell mit optimalen Entscheidungen und Handlungen darauf zu reagieren.

Solche Trigger bringen Entscheidungsträger:innen oft dazu, ihre Geschäftspläne und -prioritäten zu aktualisieren. Sie haben auch oft bedeutende Folgen für verschiedene HCM-Prozesse und -Aktivitäten.

Beispielsweise haben Änderungen an Geschäftsplänen und -prioritäten signifikante Welleneffekte innerhalb der gesamten Organisation: Die Anzahl der Einstellungen sowie die Prioritäten im Bereich **Lernen und Entwicklung** werden neu an den Fähigkeiten ausgerichtet, die wichtiger oder relevanter bzw. weniger wichtig und relevant werden.

Manche Unternehmen ergänzen eventuell die entsprechenden Budgets, Vergütungspakete und die allgemeinen Belohnungsverfahren, um diese an neue Entscheidungen bezüglich der Marktpositionierung anzupassen (z. B. wenn sich ein Unternehmen in Bezug auf die **monetäre Stellenbewertung** vom Marktführer zum Follower entwickelt).

## 5. Synergien meistern

HR-Held:innen meistern die Kunst, Chancen auf Synergien innerhalb der Organisation zu erkennen und zu nutzen, um so funktionsübergreifende Abteilungen mit verschiedenen geschäftlichen Aufgaben und Teamkulturen zusammenzubringen, damit sie auf ein gemeinsames Ziel hinarbeiten.

Organisationen funktionieren am besten, wenn Mitarbeitende in verschiedenen Abteilungen gut zusammenarbeiten – und HR-Held:innen machen Organisationen besser als die Summe ihrer oft voneinander abgetrennten Geschäftsbereiche. Um dies zu erreichen, müssen sie sich auf verschiedene Schlüsselbereiche konzentrieren: Kultur, Fähigkeiten, organisatorisches und Job-Design, Schulungen und Daten-Einblicke.

## 6. Datenkompetenz priorisieren

Mithilfe von Datenkompetenz können HR-Held:innen die Daten der Mitarbeitenden nutzen, um positive Änderungen und Innovation an den Arbeitsplatz zu bringen.

**Datenkompetenz** zeigt den wahren Wert von Mitarbeiterdaten und dem HR-Team. So können HR-Expert:innen ihre Aussagen mit konkreten Daten untermauern, was es wiederum einfacher macht, Support (und ein entsprechendes Budget) für wichtige Mitarbeiterprogramme zu erhalten.

Es geht dabei jedoch nicht nur um den Zugriff auf Daten: HR-Held:innen können durch die Mitarbeiterdaten auch wertvolle Einblicke erhalten und diese nutzen, um strategische Entscheidungen voranzubringen und somit ihre Rolle als entscheidende Stakeholder in dem Unternehmen verfestigen.

# Kompetenzen-Checkliste für moderne HR-Held:innen

## HR-Kompetenzen:

<input type="checkbox"/>	<p><b>Die Unternehmensbereitschaft bewerten</b></p> <p>Während die HR-Held:innen von heute nicht unbedingt eine Ausbildung im Bereich Veränderungsmanagement vorweisen müssen, zählen Unternehmen darauf, dass sie die Unternehmensbereitschaft mit ihrem Fachwissen einschätzen und wichtige Lücken angehen – sei es in Zusammenhang mit Support, Fähigkeiten, Kultur oder den konkurrierenden Prioritäten.</p>
<input type="checkbox"/>	<p><b>Aufbau der Zielkultur</b></p> <p>Talentierte HR-Expert:innen heben hervor, wie wichtig es ist, eine ausgezeichnete Unternehmenskultur zum kosteneffektiven Geschäftsziel zu machen, um erfolgreiche Strategien zu fördern und die Gewinne zu steigern.</p>
<input type="checkbox"/>	<p><b>Empathische und effektive Kommunikation</b></p> <p>HR-Held:innen sind erfahrene Kommunikator:innen, die wissen, wie sie große Änderungen – und die Gründe dahinter – auf eine Art und Weise übermitteln können, die bei verschiedenen Gruppen innerhalb des Unternehmens gut aufgenommen wird.</p>
<input type="checkbox"/>	<p><b>Adaptive HCM-Praktiken</b></p> <p>Erfolgreiche HR-Expert:innen haben die Fähigkeit, Schlüsselsignale, Hinweise und Trigger seitens des Personals und innerhalb des Marktklimas zu erkennen und schnell mit optimalen Entscheidungen und Handlungen darauf zu reagieren.</p>
<input type="checkbox"/>	<p><b>Synergien meistern</b></p> <p>HR-Held:innen meistern die Kunst, eine Vielzahl an funktionsübergreifenden Abteilungen mit verschiedenen geschäftlichen Aufgaben und Teamkulturen zusammenzubringen, damit sie auf ein gemeinsames Ziel hinarbeiten.</p>
<input type="checkbox"/>	<p><b>Datenkompetenz priorisieren</b></p> <p>Datenkompetenz zeigt den wahren Wert von Mitarbeiterdaten und dem HR-Team. So können HR-Expert:innen ihre Aussagen mit konkreten Daten untermauern, was es wiederum einfacher macht, Support (und ein entsprechendes Budget) für wichtige Mitarbeiterprogramme zu erhalten.</p>

# Jeden Tag HR-Kompetenzen anwenden

Diese sechs HR-Kompetenzen sind entscheidend für alle modernen HR-Expert:innen und -Führungskräfte – und zwar jeden Tag. Sie umfassen die grundlegenden Fähigkeiten, die du brauchst, um auf professioneller Ebene erfolgreich zu sein und dein Unternehmen in der heutigen Welt voller schneller und kompromissloser Änderungen voranzubringen.

Während meiner **jahrzehntelangen Beratertätigkeit** mit Expert:innen für HR- und HCM-Lösungen fand ich heraus, dass die drei Dimensionen, die ich am Anfang dieses Leitfadens erwähnte, konstant sind – unabhängig vom Zustand der Weltwirtschaft und dem Markt. Die Nutzung der organisatorischen Agilität, die Priorisierung der Kultur und Kernwerte sowie die Fähigkeit, KI und GenKI für bessere HCM-Ergebnisse zu nutzen, sind alle essenziell für das breit gefächerte unternehmerische Geschick, das HR-Held:innen heute brauchen. Nutze also die sechs HR-Kompetenzen, um dein Unternehmen zum Erfolg zu führen.



# Das ist Bob

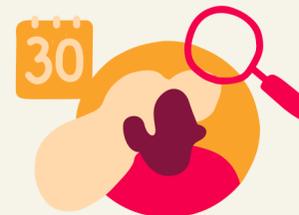
Mit HiBob haben wir eine moderne HR-Plattform für die Unternehmensansprüche von heute geschaffen – für jetzt und die Zukunft.

Unser Fokus lag darauf, etwas Stabiles, aber auch Intuitives und Einfaches zu schaffen. Dadurch wurde Bob zur beliebtesten Plattform für Tausende schnell wachsende und moderne mittelgroße Unternehmen.



## Für Führungskräfte

Es wird Zugriff auf Daten und Einblicke ermöglicht, um effektiv entscheiden zu können und Prozesse zu optimieren.



## Für das Personalwesen

Es lassen sich viele geläufige Prozesse **automatisieren**, du kannst besser verfolgen, was im Unternehmen passiert, und alle Daten zum Personal werden an einem sicheren, benutzerfreundlichen Ort aufbewahrt.



## Für Mitarbeitende

Es bietet Tools und Informationen, um sich zu vernetzen und beruflich weiterzuentwickeln.



In kürzester Zeit können die Mitarbeitenden über Bob kommunizieren, zusammenarbeiten und sich vernetzen. Dies wirkt sich positiv auf ihr Engagement sowie auf Produktivität und Geschäftsergebnisse aus.

# Es ist an der Zeit, smartere Entscheidungen in Bezug auf deine Mitarbeitenden und dein Unternehmen zu treffen

Wenn du mehr über Bob und unsere datengestützten Tools wissen möchtest, kontaktiere uns gerne unter [contact@hibob.com](mailto:contact@hibob.com)

DEMO PLANEN



## NEW YORK

275 7th Ave,  
New York,  
NY 10001

## AMSTERDAM

Vijzelstraat 68,  
1017 HL Amsterdam  
Netherlands

## TEL AVIV

28 Ben Avigdor St.  
Tel Aviv 6721848

## LISBON

Avenida Liberdade  
36, Piso 7, 1250-147  
Lisboa, Portugal

## BERLIN

Fora-Pressnhaus  
Podium Karl-Liebknecht-  
Str. 29A,  
10178 Berlin

## SYDNEY

Redlich, Level 65 19  
Martin Place Sydney  
NSW 2000

## LONDON

The Buckley Building,  
49 Clerkenwell Green,  
London EC1R 0EB