

Geschäftsziele erreichen mit

SMARTEN HR-AUTOMATISIERUNGS STRATEGIEN



Einführung	3
Was ist HR-Automatisierung?	4
Die erwiesenen Vorteile von HR-Automatisierung beim Erreichen der Geschäftsziele	5
Wie HR, das Management und Teammitglieder von Automatisierung profitieren	6
Die wichtigsten HR-Prozesse für die Automatisierung	8
HR-Automatisierung: Umsetzung und Best Practices	10
Trends um automatisierte HR-Prozesse	13
7 Beispiele für HR-Automatisierung	14
Die besten HR-Automatisierungstools	17
Automatisierung: Die Zukunft von HR?	18
Das ist Bob	19

Einführung

Unternehmen in aller Welt entwickeln ihre Prozesse weiter und setzen auf Automatisierung.

Für viele ist die Automatisierung zu einer Schlüsselstrategie geworden, um die betriebliche Effizienz zu steigern und Mitarbeitende bei manuellen Aufgaben zu entlasten, die durch automatisierte Prozesse effektiver und akkurater erledigt werden können.

Für HR-Teams ist die Automatisierung besonders wertvoll: Durch neu frei gesetzte Ressourcen können sie sich auf bedeutendere Aufgaben konzentrieren, die eure **Strategie für das Personalwesen** voranbringt.

Wenn du mit der Dateneingabe und manuellen Aufgaben belastet bist, wünschst du dir wahrscheinlich mehr Zeit für das, was dich ursprünglich zur Arbeit in der Personalabteilung inspiriert hat – den Kontakt mit Menschen.

Durch die Nutzung moderner **Human-Capital-Management(HCM)-Systeme** für intelligente Automatisierungsstrategien im Personalwesen kannst du als HR-Profi deine zwischenmenschlichen Fähigkeiten und persönliche Perspektive effektiver einsetzen und deine täglichen Abläufe besser auf die übergeordneten Ziele des Unternehmens abstimmen.

In diesem Leitfaden geht es um Folgendes:

- Wie Management und Teammitglieder gleichermaßen von Automatisierung profitieren
- Welche Aufgaben HR-Führungskräfte automatisieren sollten
- Welche Systeme sich für die Automatisierung des Personalwesens am besten eignen



Was ist HR-Automatisierung?

Die HR-Automatisierung ist ein selbständig arbeitender computergestützter Dienst, der es Personalverantwortlichen ermöglicht, die Mitarbeitenden effizienter und produktiver zu verwalten. Die Integration von Automatisierung in HR-Prozesse hat die Arbeitsweise traditioneller HR-Teams verändert. Sie hilft bei Aufgaben, die mit hohen Risikofaktoren verbunden sind. Außerdem hilft sie Unternehmen, zeitaufwändige HR-Aufgaben mit hoher Effizienz und Konsistenz zu erledigen.

In diesen Bereichen ist die HR-Automatisierung hilfreich:

- **Talentakquise** und Schulungen
- **Onboarding** und **Offboarding**
- **Leistungsmanagement**
- **Vergütungsmanagement** und **Verwaltung der Zusatzleistungen**
- **HR-Analysen**
- **Zeit und Anwesenheit**
- **Compliance**

Eine effektive HR-Automatisierung übernimmt zeitaufwändige, repetitive Aufgaben und ermöglicht es leitenden Mitarbeitenden der Personalabteilung, sich auf bedeutendere Aufgaben zu konzentrieren, wie z. B. die strategische **Förderung von Engagement und Mitarbeiterbindung**.



Die erwiesenen Vorteile von HR-Automatisierung beim Erreichen der Geschäftsziele

Eine erfolgreiche HR-Automatisierungsstrategie setzt voraus, dass ein Gleichgewicht zwischen Technologie und menschlicher Interaktion gefunden wird. Dazu musst du wissen, welche Aufgaben sich am besten für die Automatisierung eignen.

Wenn es um die Vorteile der HR-Automatisierung geht, sind manuelle Aufgaben für viele die naheliegendste Einsatzmöglichkeit. **Untersuchungen zufolge** fehlt es in 36 Prozent der Unternehmen an Technologien, die bestimmte HR-Prozesse automatisieren und organisieren können, z. B. verschiedene mit dem Onboarding verbundene Aufgaben.

Wenn Personalfachleute die Vorteile der KI in Weiterbildungen nutzen lernen, können sie sich für größere Erfolgchancen aufstellen und der Entwicklung in ihrem Bereich voraus sein.

Ein Partner von KPMG berichtete gegenüber dem Personalverband **SHRM**, dass einige **HR-Abteilungen** „aufgewacht sind und eine zielgerichtete Diskussion über die Entwicklung der Automatisierung in ihren Unternehmen führen. Aber viel zu häufig ... kommt das Thema in anderen Geschäftsbereichen auf, während die Personalabteilung nicht mitredet.“

Aber warum solltest du dich für HR-Automatisierung interessieren? Die Antwort ist einfach: Angesichts des rasanten technologischen Fortschritts sind die HR-Führungskräfte, die auf Automatisierung setzen, in der Lage, mit der Konkurrenz mithalten, die Bedürfnisse ihrer Teams zu erfüllen und im selben Takt wie andere interne Abteilungen zu arbeiten.



Wie HR, das Management und Teammitglieder von Automatisierung profitieren

HR-Automatisierung verschafft HR-Führungskräften einen Wettbewerbsvorteil, indem sie:

- **das Mitarbeitererlebnis verbessert**
- organisierte, umfassende Daten bereitstellt
- remote arbeitende Teammitglieder einbindet
- Personalbeschaffung, Schulungen und Onboarding rationalisiert
- Compliance-Probleme verringert
- Dokumentenaufwand reduziert
- Verwaltungsaufgaben effizient erledigt



Aber die Vorteile reichen noch weiter, von der Unterstützung deiner Teammitglieder bis hin zu mehr Zustimmung von Interessengruppen. Der HR-Automatisierungsprozess hilft dabei:

Geschäftserfolge zu verzeichnen

Durch die Integration von Objectives and Key Results (OKRs) und Key Performance Indicators (KPIs) in **HR-Automatisierungssysteme** kannst du die Leistung deiner Teammitglieder mit übergeordneten Unternehmenszielen in Einklang bringen – eine entscheidende Voraussetzung für den Erfolg und den Wertnachweis von HR-Initiativen.

Personen und Teams zu unterstützen

OKRs und KPIs bieten einen klaren Rahmen für die Festlegung, Verfolgung und Erreichung von Zielen auf individueller, Team- und Organisationsebene. Durch eine spezifische, messbare Zielsetzung stellen HR-Automatisierungstools sicher, dass die Bemühungen jedes einzelnen Teammitglieds direkt zum geschäftlichen Gesamterfolg beitragen.

Den Wert von Personalprogrammen mit konkreten Daten zu belegen

Die Integration von Leistungsmanagementfunktionen in HR-Automatisierungstools ermöglicht die Erfassung und Analyse von Daten über die Zielerreichung und die Leistung der Teammitglieder.

Diese konkreten Daten bilden ein starkes Tool, um den Wert von Personalprogrammen nachzuweisen und die Zustimmung von Entscheidungsträgern zu gewinnen. Indem sie die direkte Auswirkung von HR-Initiativen auf die Leistung deines Unternehmens aufzeigen, können HR-Führungskräfte effektiver für die Ressourcen und die Unterstützung eintreten, die zur Förderung einer erfolgreichen Belegschaft benötigt werden.



Die wichtigsten HR-Prozesse für die Automatisierung

Untersuchungen von McKinsey haben ergeben, dass bis zum Jahr 2030 30 Prozent der heute geleisteten Arbeitsstunden automatisiert werden könnten.

Vor diesem Hintergrund gibt es einige wichtige HR-Prozesse, die sich ideal für die Automatisierung eignen:

- **Onboarding.** Da es sich um einen der HR-Prozesse mit der meisten manuellen Arbeit handelt, ist die Automatisierung ideal für die Bewältigung des hohen Verwaltungsaufwands beim Onboarding.
- **Zeiterfassung.** Die manuelle Erfassung von Stundenzetteln dauert unheimlich lange; mit der Automatisierung wird sie zum Kinderspiel.
- **Abwesenheitsanträge.** Automatisierte Prozesse können einfache Abwesenheitsanträge und Saldoüberprüfungen verwalten. Sie können auch die Genehmigungen durch Vorgesetzte sowie Aufzeichnungen übernehmen.
- **Leistungsmanagement.** Die Rationalisierung dieses dynamischen Prozesses beseitigt Voreingenommenheit und begünstigt eine genaue Entscheidungsfindung, wenn es um leistungsbezogene Ziele geht.
- **Offboarding.** **Entlassungsgespräche** sind zeitaufwändig und werden oft vernachlässigt. Die Automatisierung verschafft dir verwertbare Daten ohne den Verwaltungsaufwand.



Während die meisten HR-Aufgaben das Potenzial für eine anteilige Automatisierung mit sich bringen, gibt es fünf spezifische Bereiche, die auch weiterhin manuelle Arbeit erfordern werden.

1.

**Mitarbeiterleistung –
Architektur des
gesamten Systems**

Diese erfordert ein gewisses Maß an Fingerspitzengefühl sowie einen auf den Menschen ausgerichteten Ansatz bei der Gestaltung und Optimierung.

2.

**HR- und
Geschäftsstrategie**

Bei der Strategieentwicklung müssen komplexe Entscheidungen getroffen werden, die menschliches Verständnis und Anpassungsfähigkeit voraussetzen.

3.

**Organisatorische
Effektivität**

Sie erfordert einen genau zugeschnittenen Ansatz, der die menschliche Arbeit mit euren Geschäftszielen in Einklang bringt.

4.

Change Management

Das Change Management beruht auf persönlicher Interaktion, um den Wandel in deinem Unternehmen zu steuern und voranzutreiben.

5.

**Beziehungen
zwischen den
Teammitgliedern**

Persönliche Beziehungen beruhen auf Vertrauen und Verständnis – etwas, das die Automatisierung einfach nicht ersetzen kann.

HR-Automatisierung: Umsetzung und Best Practices

Die Automatisierung der **HR-Prozesse** ist ein großer Schritt auf dem Weg zur Modernisierung und ein strategischer Zug zur Steigerung von Effizienz, Genauigkeit und Teamzufriedenheit.

Der Schlüssel zu einer erfolgreichen Umsetzung liegt in einem ausgewogenen Ansatz, der die technischen Möglichkeiten mit auf den Menschen ausgerichteten Praktiken in Einklang bringt, und so ein harmonisches Gleichgewicht schafft.

So können HR-Führungskräfte ihre Unternehmen durch den Prozess leiten:

Technische Innovationen begrüßen

Für HR-Führungskräfte ist es von großer Bedeutung, Technologie aufgeschlossen gegenüberzustehen. Es kommt darauf an, Automatisierung nicht als Störfaktor oder Ablenkung

zu betrachten, sondern als Werkzeug, das deine betriebliche Effizienz und die Zufriedenheit deines Teams tatsächlich steigern kann.

Wer HR-Automatisierungssysteme beherrscht, kann **komplexe Prozesse vereinfachen**, Stellen an neue Modelle anpassen und ein positives Beispiel für alle Mitarbeitenden sein, die sich möglicherweise gegen Veränderungen sträuben.



Dein Team in den Prozess miteinbeziehen

Die Einbindung deiner Teammitglieder in den Automatisierungsprozess ist ein entscheidender Faktor für eine erfolgreiche Umsetzung. Wenn du die Endnutzer:innen gleich zu Beginn mit ins Boot holst, erhältst du wertvolle Einblicke in ihre Bedürfnisse, Sorgen und Vorschläge.

Dieser kooperative Ansatz trägt dazu bei, dass sich dein Team wertgeschätzt und gehört fühlt, und hilft dir gleichzeitig dabei, deine Automatisierungsstrategie optimal auf die Bedürfnisse deines Teams und des gesamten Unternehmens abzustimmen.

Ziele festlegen, Erfolg messen

Es ist wichtig, Ziele festzulegen, die deutlich machen, was du mit der HR-Automatisierung erreichen möchtest. Eine genaue Zielsetzung ermöglicht es auch, die Ziele und Vision des Unternehmens für den Erfolg zu dokumentieren, und bietet eine klare Übersicht darüber, wie der Einsatz von Automatisierung mit euren Personal- und Geschäftsstrategien zusammenpasst.

Die von dir festgelegten Ziele bilden eine solide Grundlage für den erfolgreichen Implementierungsplan eurer Automatisierung.

Durch die Integration von OKRs und KPIs in die Automatisierungsstrategie kannst du eure Fortschritte und Ergebnisse genau messen und den Gesamterfolg besser definieren.

Die Unterstützung der Stakeholder gewinnen

Die Unterstützung eurer höchsten Führungskräfte und der wichtigsten Stakeholder ist entscheidend für die erfolgreiche Einführung der HR-Automatisierung.

Deren Rückendeckung verschafft dir nicht nur die notwendigen Ressourcen und die Legitimität, sondern demonstriert auch die strategische Bedeutung von Automatisierung innerhalb des Unternehmens selbst.

Die menschliche Erfahrung in den Mittelpunkt stellen

Bei jedem Schritt auf deinem Weg zur Automatisierung sollte die menschliche Erfahrung im Vordergrund stehen. Die Automatisierung gibt dir die Möglichkeit, die menschlichen Elemente von HR-Funktionen zu verbessern, nicht, sie zu ersetzen – mit dem letztendlichen Ziel, die Technologie für die Optimierung zeitaufwändiger Verwaltungsaufgaben zu nutzen.

Damit gewinnst du Zeit für strategische, wertschöpfende Aktivitäten, beispielsweise die Suche nach innovativen Lösungen für Branchenherausforderungen, die zukunftsfähige Gestaltung deines Unternehmens oder die Förderung einer mitarbeiterorientierten **Unternehmenskultur** – alles Aufgaben, die ohne Menschlichkeit, Einsicht und Kreativität nicht bewältigt werden und deshalb nicht durch Technik ersetzt werden können.

Auf diese Weise kann HR-Automatisierung den Arbeitsplatz bereichern und ihn für alle Beteiligten effizienter, ansprechender und erfüllender machen.



Trends um automatisierte HR-Prozesse

Viele, wenn nicht sogar die meisten Unternehmen setzen **HR-Technologie** ein, um ihre Prozesse zu automatisieren, und der Markt für HR-Technologie ist in den letzten Jahren rasant gewachsen.

Für das Jahr 2023 erwartete **Josh Bersin**, dass sich die Lage etwas beruhigen würde: „**Während etwa die Hälfte der Unternehmen plant, ihre Ausgaben zu erhöhen, hat sich die Zahl derer, die ihre Ausgaben einschränken, fast verdoppelt (von 5 % auf 8 %), und ich gehe davon aus, dass sich dieser Trend fortsetzen wird. Und da es weniger Neueinstellungen gibt, sinkt auch der Bedarf an HR-Software.**“

Mit Blick auf das Jahr 2024 **glaubt Bersin** jedoch, dass wir einen deutlichen Unterschied in der Art und Weise sehen werden, wie die leistungsstärksten Unternehmen, die so genannten „dynamischen Organisationen“, Technologie bei der Prozessrationalisierung einsetzen: „**Dynamische Organisationen sind alle Unternehmen, die sich agile Betriebsmodelle, eine**

Kultur der Zusammenarbeit und des Wandels sowie ein kontinuierliches Engagement für Transformation auf der Grundlage von Markterkenntnissen zu eigen machen.“

Bersin meint weiter: „**Unsere Forschung zeigt, dass diese Elitegruppe von Top-Performern dreimal wahrscheinlicher finanzielle Ziele erreicht, 31-mal wahrscheinlicher Mitarbeitende bindet und siebenmal wahrscheinlicher effektiv modernisiert als ihre Konkurrenz, die mit traditionelleren Ansätzen arbeitet.**“

Bei so vielen Verwaltungselementen, die für Einstellung, Performance, Vergütung und Weiterbildung deiner Mitarbeitenden eine Rolle spielen, gibt es für die Personalabteilung viele technologische Optionen, die sie für die Automatisierung zeitaufwändiger Aufgaben nutzen kann.



7 Beispiele für HR-Automatisierung

Wenn du herausfinden möchtest, welche HR-Aufgaben du möglicherweise automatisieren kannst, untersuche zunächst den Mitarbeiterlebenszyklus. In jeder Phase gibt es wahrscheinlich Prozesse, die Sie anpassen können, damit sie weniger manuell werden.

Tatsächlich gibt es hier mehrere Aufgaben, die durch Automatisierung rationalisiert werden können:

1. Personalbeschaffung

Personalvermittler:innen können die Automatisierung nutzen, um Stellenanzeigen zu veröffentlichen, ausgewählten Kandidat:innen durch die verschiedenen Phasen des Einstellungsprozesses zu helfen und sicherzustellen, dass eure potenziellen neuen Mitarbeitenden alle Informationen und Tools erhalten, die sie an jedem Kontaktpunkt im Einstellungsprozess benötigen.

Statt für jede neue Einstellung ein neues Angebotsschreiben zu verfassen, kann die Automatisierung Personalverantwortlichen

auch dabei helfen, einen Großteil des Prozesses über ein **Applicant Tracking System (ATS)** abzuwickeln.

Die Automatisierung des Onboardings hilft im nächsten Schritt dabei, die neuen Mitarbeiterdaten in euer HCM- oder Personalinformationssystem (HRIS) zu übertragen, so dass das neue Teammitglied für Zusatzleistungen angemeldet wird und alle wichtigen Informationen erhält.

2. Onboarding

Das Onboarding ist ein verwaltungsintensiver Prozess, bei dem lange Aufgabenlisten abgearbeitet werden müssen. Durch die Automatisierung einiger dieser Prozesse werden die meisten, wenn nicht sogar alle von Menschen verursachten Bedienfehler beseitigt.

Ganz gleich, ob es darum geht, Arbeitsverträge aufzusetzen und zu versenden, Besprechungen mit der Geschäftsleitung für neues Personal zu organisieren oder Schulungspläne aufzustellen, die Automatisierung kann - neben der menschlichen Komponente - dazu beitragen, das Onboarding zu beschleunigen und alle Vorbereitungen für die Neueinsteiger:innen zu treffen.

3. Schulungen

Wenn alle Mitarbeitenden jedes Jahr eine Fortbildung zur Einhaltung von Vorschriften (Compliance) oder eine andere Schulung absolvieren müssen, ist es nicht sinnvoll, dass das Lern- und Entwicklungsteam jeder Person diese Kurse manuell zuweisen muss.

Alternativ kannst du die Automatisierung in eurem **Lernmanagementsystem (LMS)** nutzen, um die Mitarbeitenden einzuschreiben, den erfolgreichen Abschluss zu verfolgen und Erinnerungen zu versenden, wenn jemand einen Kurs nicht rechtzeitig abschließt.

4. Leistungsmanagement

Beim Verfassen von Jahresbeurteilungen holen sich Vorgesetzte häufig ein 360-Grad-Feedback ein. Die Erhebung und Zusammenstellung dieser Daten erfordert Zeit. Sofern sie Zugang zu einem automatisierten Performance-Management-System haben, können Vorgesetzte an nur einer Stelle die Anfrage senden und Feedback einholen.

Gleichermaßen kann die Automatisierung es deinen Mitarbeitenden nicht nur ermöglichen, ihren beruflichen Werdegang und ihre Unterlagen, sondern auch Meilensteine, Zeitpläne und Auszeichnungen zu erstellen und zu verwalten.



5. Organisation der Vergütung

Um die Vergütungsprozesse zu optimieren, kann die Automatisierung die Planung, Einrichtung und Verwaltung von Vergütungszyklen durch dein HR-Team ermöglichen. Zur Gewährleistung einer planmäßigen und rechtzeitigen Vergütungsplanung kann außerdem ein System eingerichtet werden, das automatische Warnungen und Benachrichtigungen sendet.

6. Verwaltung der Zusatzleistungen

Mit der Automatisierung kannst du wichtige Informationen nachverfolgen, ganz gleich, ob dein Unternehmen Gesundheitsvorsorge, Wellness oder freiwillige Leistungen anbietet. Gleichermaßen hilft die Automatisierung im Bereich der Zusatzleistungen, den Mitarbeiterzugang zu Informationen über ihre aktuelle Anmeldung und Tarifoptionen zu verbessern.

7. Offboarding von Teammitgliedern

Ebenso wie die Automatisierung dir hilft, den Onboarding-Prozess zu optimieren, kann sie auch hilfreich sein, wenn jemand das Unternehmen verlässt.

Sobald das Arbeitsverhältnis mit einem Teammitglied im HCM oder **Personalinformationssystem (HRIS)** als beendet angezeigt wird, sorgt die Automatisierung dafür, dass die Person alle erforderlichen Dokumente und Informationen über das letzte Gehalt, die Leistungen und den Zugang zu ihren Personalunterlagen erhält.

Auf diese Weise wird sichergestellt, dass die Offboarding-Erfahrung positiv ist und jede Trennung von einem Teammitglied so optimal wie möglich abläuft.



Die besten HR-Automatisierungstools

Bersin prognostiziert für das Jahr 2024, dass Automatisierung und KI den HR-Tech-Stack „dominieren“ werden. „Wir nehmen jetzt Einfluss auf den eigentlichen Anwendungsfall, bei allem, was im Personalwesen passiert,“ sagt er. **„Jede Überprüfung, jede Gruppendiskussion und jede Interaktion wird durch KI informierter, besser und intelligenter.“**

Noch flüssiger gestaltest du diese Automatisierung mit einem System, das deine Anwendungen für Personalbeschaffung, Schulung, Performance Management und andere Bereiche unter einem Dach vereint und sie unterstützt.

Eine HCM(Human Capital Management)- oder HRIS-Plattform ist das Puzzlestück der HR-Technologie, das die übergreifende Architektur liefert, die du benötigst. Es handelt sich um zentrale **HR-Systeme**, die den Arbeitgeber:innen bei der Verwaltung von Personaldaten, beruflichem Werdegang, Performance und Schulungsmaßnahmen helfen.

Dir stehen viele Optionen zur Automatisierung von HR mit einem HCM-System zur Verfügung, die es abzuwägen gilt. Du solltest ein System finden, mit dem du deine Prozesse vereinfachen sowie die Kapazität und Produktivität des Personalwesens steigern kannst, indem du folgende Verfahren automatisierst:

- Bewerberverfolgung
- Onboarding
- Schulungen
- **Leistungsmanagement**
- Vergütung und Zusatzleistungen
- Teammitgliederprofile und Self-Service
- **Offboarding**

Wenn Unternehmen die volle Leistungsfähigkeit von HCM nutzen, können sie zeitaufwändige Aufgaben automatisieren. Dank integrierter HCM-Technologie müssen sich HR-Teams nicht mehr mit langwierigen Prozessen oder dem Wechsel zwischen verschiedenen Anwendungen herumschlagen, sondern können sich ganz auf geschäftskritische Lösungen für das Personalwesen konzentrieren.

Automatisierung: Die Zukunft von HR?

Auch wenn die meisten Aufgaben im Personalwesen ein gewisses Maß an Entscheidungsfindung, Geschäftssinn oder zwischenmenschlichen Fähigkeiten erfordern, können HR-Teams einige der zeitaufwändigsten Prozesse durch den Einsatz von HR-Tech erledigen.

Zweifellos verändert die Technologie die Rolle der Personalabteilung. Jeder Schritt im **Lebenszyklus der Mitarbeitenden** erfordert trotzdem die Einbindung der Personalabteilung, und zwar als strategischer Partner, der durch ein leistungsfähiges, automatisiertes System unterstützt und begleitet wird.

Jetzt ist der Zeitpunkt gekommen, an dem die Personalabteilung Gespräche mit der IT-Abteilung, den operativen Abteilungen und anderen Beteiligten führen sollte, um die Automatisierung im gesamten Unternehmen zu optimieren.

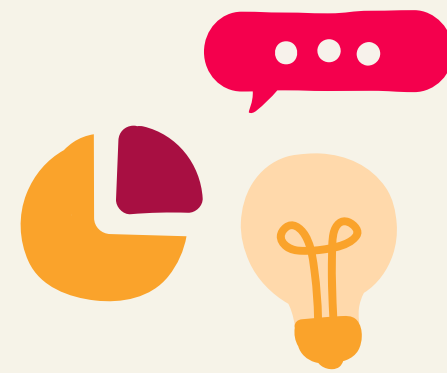
Wo die Automatisierung einen Großteil der ermüdenden Verwaltungsaufgaben übernimmt, können HR-Profis sich darum kümmern, den Stellenwert der Mitarbeitenden ganz oben auf der Tagesordnung des Unternehmens zu halten.



Das ist Bob

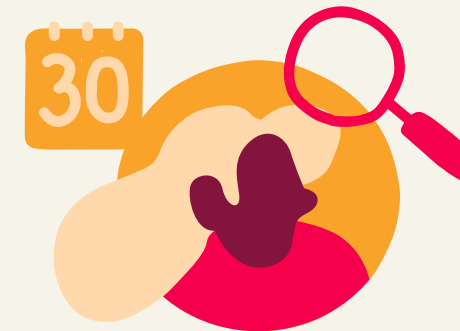
Mit HiBob haben wir eine moderne HR-Plattform für die Unternehmensansprüche von heute geschaffen – für jetzt und die Zukunft.

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

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