

TOP 5 HR- DOELEN VOOR 2023



Inleiding	3
Wat zijn HR-doelen?	4
Hoe ondersteunen HR-doelen organisatiedoelen?	4
Je HR-doelen in de praktijk brengen	5
Doel nr. 1: Een wereldwijde strategie voor verandermanagement opbouwen	6
Doel nr. 2: Zorgen voor doeltreffende leiders die klaar zijn voor de toekomst	9
Doel nr. 3: De cultuur voor hybride en thuiswerken verbeteren	11
Doel nr. 4: Investeren in concurrerende beloning en arbeidsvoorwaarden	13
Doel nr. 5: HR-tech en automatisering inzetten om HR efficiënter te maken	15
Vooruitkijken naar de rest van 2023 en daarna	17

Inleiding

Met de coronapandemie, wereldwijde inflatie en een dreigende recessie hebben de afgelopen drie jaar voor behoorlijk wat uitdagingen op de werkvloer gezorgd. HR heeft moeten zien te dealen met verschuivingen in werktrends als gevolg van reacties op de pandemie en een wereldwijde workforce die steeds verder verspreid raakt door bedrijven die internationaal uitbreiden. Nu hybride en thuiswerken steeds gangbaarder wordt, is het aan HR om de logistieke uitdagingen op te lossen voor organisaties die de overstap maken naar het online managen van verspreide teams.

Overall zijn HR-teams op zoek naar manieren om input van mensen te krijgen, om **onboarding** en **offboarding** op afstand te regelen en om managers te ondersteunen die de opdracht hebben gekregen om hun verspreide teams tevreden en betrokken te houden. Ondertussen moeten ze ook nog eens zorgen voor een positieve cultuur binnen de organisatie.

Volgens onderzoek van **Gartner** is de effectiviteit van executives en managers de topprioriteit voor HR-leiders in 2023. Hoewel veel bedrijven lokale medewerkers met zachte hand dwingen om terug te keren naar kantoor, zijn thuiswerken en hybride werkstructuren niet meer weg te denken.

Daarnaast moeten bedrijven met wereldwijde expansieplannen wel digitaal blijven communiceren met internationale teams, ongeacht wat hun aanwezigheids- of thuiswerkbeleid voorschrijft. Om te voldoen aan de behoeften van de arbeidsmarkt van vandaag, moeten werkgevers zien te achterhalen waarop ze zich het komende jaar moeten concentreren en hun plannen daarop afstemmen.



Wat zijn HR-doelen?

Moderne HR-professionals praten mee aan de bestuurstafel. Hun ultieme doel is dan ook het opbouwen van personeelsstrategieën die organisaties succes opleveren. Houd bij de planning van je personeelsstrategie het **SMART-framework** voor HR-doelen in het achterhoofd.

SMART-doelen (**S**pecifiek, **M**eetbaar **A**ccceptabel, **R**ealistisch en **T**ijdgebonden) kunnen je helpen solide strategieën op te tuigen om diverse aspecten van het bedrijf te verbeteren. Denk bijvoorbeeld aan de **bedrijfscultuur**, personeelsplanning en -ontwikkeling, het **welzijn van medewerkers** en de productiviteit.



Hoe ondersteunen HR-doelen organisatiedoelen?

Mensen zijn zowel de brandstof als de motor van elk bedrijf. Moderne ondernemingen die mensen en bedrijfsstrategieën als twee zijden van dezelfde medaille zien, zijn het meest succesvol: een goede personeelsstrategie vermindert het **verloop** van medewerkers, verhoogt de retentie, stimuleert de productiviteit en zorgt uiteindelijk voor een beter resultaat onder de streep.

Breng je HR-doelen in de praktijk

HR-leiders kunnen het SMART-framework benutten om waardevolle **personeelsstrategieën** op te stellen die organisaties helpen om zich aan te passen aan een wereld die voortdurend verandert.

Nu vaste zekerheden steeds verder lijken te verdwijnen, zouden deze vijf doelen bij elke HR-leider bovenaan het lijstje voor 2023 moeten staan:

Een wereldwijde strategie voor verandermanagement opbouwen



Zorgen voor doeltreffende leiders die klaar zijn voor de toekomst



De cultuur voor hybride en thuiswerken verbeteren



Investeren in concurrerende beloning en arbeidsvoorwaarden



HR-tech en automatisering benutten om HR efficiënter te maken



Doel nr. 1

Een wereldwijde strategie voor verandermanagement opbouwen

Mensen zijn van nature afkerig van verandering. Dit geldt in het bijzonder in het economische klimaat van vandaag, nu de inflatie tot recordhoogte is gestegen, de krant elke week vol staat met massaontslagen en de wereld in een recessie is beland. Als een bedrijf wil kunnen overleven en bloeien, moet er een strategie voor verandermanagement zijn die ervoor zorgt dat mensen vertrouwen blijven houden in hun functie, hun waarde voor het bedrijf en hun persoonlijke financiële zekerheid.

Anders gezegd: stabiele bedrijfsvoering in de moderne wereld van werk vraagt om flexibiliteit en het vermogen om de voortdurende en onvoorspelbare mondiale veranderingen te kunnen herkennen, erop te anticiperen en zich daaraan aan te passen. Dat betekent ook dat je talent tevreden, **betrokken** en gemotiveerd moet houden om met je mee te veranderen.

Een succesvolle strategie voor verandermanagement stelt mensen centraal. Daarvoor moet je een strategie opbouwen die elementen omvat die snelle aanpassingen en duidelijke communicatie binnen al je teams mogelijk maken. Gebruik bij het opstellen van je strategie deze best practices als uitgangspunt.



Maak je bedrijf sterker met een flexibele strategie voor personeelsplanning

Afhankelijk van de staat van je bedrijf en de macro-economische situatie, kan het gebeuren dat je plotsklaps je personeelsbestand moet inkrimpen of uitbreiden. Een van de beste manieren om dit soort flexibiliteit te ondersteunen, is door **doorlopende personeelsplanning** toe te passen. Doorlopende personeelsplanning kan je een nauwkeurig beeld geven van de talenten die je hebt en de talenten die je nodig hebt.

Het opbouwen van een veelzijdig personeelsbestand is ook cruciaal om je bedrijf te laten floreren. Overweeg te investeren in **tijdelijke teams**, freelancers en consultants om je bedrijf flexibeler te maken en burn-outs te voorkomen. Bereid je mensen voor op verandering met een krachtig en doorlopend programma voor reskilling en upskilling, zodat je zeker weet dat ze de kennis en praktische vaardigheden hebben om de onmisbare en opkomende technologieën te benutten waar moderne bedrijven op kunnen rekenen.

Door te investeren in loopbaanontwikkeling voor je mensen, krijgt je bedrijf ook het innovatieve personeelsbestand dat het nodig heeft om zich snel aan te passen aan de behoeften van een voortdurend veranderend klantenbestand en een wisselend zakelijk klimaat.



Bouw een wereldwijde infrastructuur voor communicatie en technologie

Het maakt niet uit hoeveel je investeert in de skills van je medewerkers, als je over de hele wereld verspreide teams niet met elkaar kunnen praten, word je met grotere problemen geconfronteerd. Eersteklas samenwerking begint met het opbouwen van een tech stack die eenvoudige, snelle en veilige communicatie mogelijk maakt.

Tools zoals e-mail, Zoom, Teams, Slack en andere (bijv. projectmanagementsystemen zoals Jira, Asana, Monday, enz.) zijn essentieel om wereldwijde workflows te onderhouden, relaties op te bouwen en **je bedrijfscultuur te stimuleren** op verschillende locaties in meerdere landen.

Het uitrollen van een stabiele, snelle en veilige mondiale technologische infrastructuur is cruciaal om doorlopende en veilige werkprocessen te waarborgen. Werk samen met professionals op het gebied van cyberveiligheid en zorg voor een cybersecuritybeleid en bewustwordingsprogramma die door het hele bedrijf gedragen worden om je personeelsgegevens, IP-data en informatie over klanten te beschermen tegen datalekken.

Wees duidelijk en geduldig met je mensen

Aanpassen aan verandering is niet gemakkelijk en kost altijd tijd. Als je een succesvolle strategie voor change management wilt opbouwen en je mensen goed wilt begeleiden bij verandering, ongeacht of die groot of klein is, is het belangrijk dat je geduld uitoefent en **duidelijk** bent.

Zorg dat er regelmatig een-op-eengesprekken worden gevoerd en maak ze tot een kernonderdeel van je bedrijfscultuur. Een van de eenvoudigste en meest doeltreffende manieren om vertrouwen te krijgen en je mensen meer zekerheid te bieden bij hun werk is door te luisteren naar hun zorgen.

Het is ook van cruciaal belang om duidelijk te zijn: het is niet genoeg dat je iets doet met de feedback van je mensen. Je moet ook terugkoppelen hoe je nieuwe programma's en beleid gaat opstellen als reactie op hun input. Laat je mensen daarnaast weten hoe je bedrijf ervoor staat – en neem daarbij geen blad voor de mond. Juist in economisch onzekere tijden is dit uitermate belangrijk. Communiceer zowel goed als slecht nieuws, welke plannen je hebt opgetuigd om het bedrijf richting succes te blijven sturen en de rol die elke persoon speelt bij het bereiken van je doelen.

Doel nr. 2

Zorgen voor doeltreffende leiders die klaar zijn voor de toekomst

Je mensen doeltreffend door verandering loodsen vraagt om effectief leiderschap, dat klaar is voor de toekomst. En hoewel "de doeltreffendheid van executives en managers... een prioriteit is voor 60% van de HR-leiders, geeft 24% aan dat de manier waarop ze de ontwikkeling van leiderschap aanpakken, executives niet voorbereidt op de toekomst van werk", zo blijkt uit onderzoek door [Gartner](#).

Dus, wat is er nodig om geweldige leiders te ontwikkelen die klaar zijn voor de toekomst?

1) Training

Om je bedrijf concurrerend te houden, moeten professionele ontwikkeling en leiderschapstraining voor iedereen binnen je organisatie doorlopende processen zijn, zowel voor executives op directieniveau als lagere managementlagen. Door skills te ontwikkelen blijft je organisatie flexibel en krijgen medewerkers de inspiratie, kennis en expertise om onvoorziene uitdagingen het hoofd te bieden.

2) Verover de wereld

Stimuleer je leiders om te investeren in de kracht van wereldwijd verspreide teams en boor nieuwe markten aan om het bedrijf te laten groeien. Door je team internationaal uit te breiden, kun je economische tegenwind beter doorstaan en op een natuurlijke manier **je personeelsbestand diversifiëren**. Bedrijven die wereldwijd opereren, hebben bovendien minder last van overhead. Doordat ze activiteiten kunnen verplaatsen naar goedkopere regio's, kunnen ze flexibeler in kosten snijden zonder belangrijke programma's op te offeren.

3) Geef prioriteit aan diversiteit, gelijkheid, inclusie en saamhorigheid

Met alle ontslagen en bezuinigingen aan het einde van 2022 en in 2023 lagen initiatieven op het gebied van diversiteit, gelijkheid, inclusie en saamhorigheid **"als eerste op het hakblok"** volgens een rapport van [Monster.com](#). Maar dit soort voorspelbare reacties gaat voorbij aan de **data**: organisaties die kunnen bogen op **"executive- en managementteams met een etnisch diverse samenstelling hebben 35% meer kans om het financieel beter te doen dan bedrijven met weinig tot geen diversiteit."** Daarnaast profiteren ondernemingen met een divers personeelsbestand van **"2,3 keer meer cashflow per medewerker vergeleken met minder inclusieve, homogener omgevingen."**

4) Geef je mensen autonomie

Een van de belangrijke kenmerken van goed leiderschap is weten wanneer je de teugels moet laten vieren en je mensen het vertrouwen moet geven om hun eigen beslissingen te nemen. Leiderschap draait om begeleiding en ondersteuning. Als leiders hun mensen met raad en daad bijstaan, neemt de betrokkenheid toe en leidt dat tot meer innovatie. Het is van wezenlijk belang dat je de diversiteit aan ervaring van je mensen inzet om obstakels te omzeilen en je te onderscheiden van de concurrentie.

5) Houd in de gaten waar je staat en waar je naartoe werkt

Begrijpen welke skills je medewerkers hebben en hoe je die efficiënt inzet om de huidige bedrijfsbehoeften aan te pakken, is nog maar het begin. Bedrijven die in deze tijden succesvol willen zijn, moeten de rest minstens één stap voor blijven en een oog op de toekomst houden. Leiders moeten het voortouw nemen om naar boven te halen wat hun mensen allemaal kunnen bijdragen, zowel benutte als onbenutte vaardigheden. Wees creatief bij het inzetten van mensen om je bedrijf veerkrachtiger te maken. Kijk naar horizontale en interne mobiliteit, mentorschappen en het omscholen of bijspijkeren van getalenteerde professionals die hun expertise verder kunnen ontwikkelen of aanpassen aan veranderende zakelijke behoeften.

Als bedrijven hun leiderschapsprogramma's concentreren op deze vijf principes, zijn ze beter bestand tegen onvoorziene uitdagingen, marktschommelingen en het rappe tempo waarmee de wereld van werk verandert.



Doel nr. 3

De cultuur voor hybride en thuiswerken verbeteren

Als we het hebben over het 'rappe tempo waarmee de wereld van werk verandert', kunnen we niet negeren hoe de coronapandemie in 2020 een brede, wereldwijde verschuiving veroorzaakte naar internationaal, hybride en remote werken.

Hoewel **sommige bedrijven** erop aandringen dat hun personeel weer meer fulltime aanwezig is (zoals bij Apple, Google en Goldman Sachs), "zeggen arbeidsmarktdeskundigen dat de situatie van thuiswerken, hybride werken en op kantoor werken een evenwicht bereikt en dat het huidige investeringsniveau waarschijnlijk blijft bestaan, zelfs met waarschuwingen voor een recessie in het vooruitzicht."

Zoals het er nu naar uitziet, verwachten deze experts dat de meeste bedrijven bij hun **hybride beleid** zullen blijven en hun medewerkers zullen vragen om twee tot drie keer per week naar kantoor te komen. En of mensen nu wel of niet minder vaak thuis gaan werken, moderne bedrijven moeten zien om te gaan met de uitdagingen van het

onderhouden van sterke communicatie en een gezonde bedrijfscultuur voor hun wereldwijd verspreide teams.

Het kan lastig zijn om een gevoel van verbondenheid te creëren en te behouden als mensen thuis aan de keukentafel inloggen, voortdurend gestoord worden door partners of kinderen en het idee hebben dat ze de hele dag kwijt zijn aan een eindeloze stroom van videogesprekken.

De **thuiswerkcultuur** van je bedrijf hoeft niet af te wijken van de cultuur die je al had, maar realiseer je wel dat het er anders uit kan zien. Als het vroeger normaal was dat je medewerkers bij elkaar gingen zitten om werk te bespreken, zoek dan uit hoe je nu de vertaalslag kunt maken naar een thuiswerksituatie.

Gebruik bijvoorbeeld je tools voor telecommunicatie om meer **een-op-eengesprekken** tussen managers en teamleden te faciliteren, zodat ze een hechtere band opbouwen. Het is bovendien belangrijk dat je meer investeert in mentorprogramma's (zowel in persoon als op afstand). Zo bied je nieuwe medewerkers niet alleen een goede ervaring, maar kunnen nieuwkomers ook praktijkervaring opdoen door te leren van oude rotten in het vak.

Misschien houden je teams een maandelijkse borrel om successen te vieren of kijkt iedereen elk kwartaal uit naar een gezellige bedrijfsbijeenkomst. Stel vast wat de **employee experience** lonend maakt en wat de verbindende factor is tussen je mensen en je bedrijfscultuur. Zoek vervolgens een manier om die elementen als onderdeel van je bedrijfscultuur op te pakken in een virtuele vorm.

Naast de algehele cultuur moeten werkgevers, nu hun mensen thuis blijven werken en op afstand interactie met elkaar hebben, ook zeker kijken naar onderwerpen als het voorkomen van pesten en het waarborgen van vertrouwelijkheid. Nu internationaal verspreide teams in opkomst zijn, is het verder belangrijk dat iedereen in het team zich bewust is van culturele verschillen en dat er een **etiquette voor thuiswerken** is waar alle teamleden zich aan houden.

Deze zaken zijn onmisbaar als je een gezonde werkomgeving wilt bevorderen voor zowel fysiek aanwezig personeel als thuiswerkers. Als er geen oog is voor culturele verschillen, intimidatie en discriminatie, ongeacht waar deze problemen spelen, zal de bedrijfscultuur snel achteruithollen.



Doel nr. 4

Investeren in concurrerende beloning en arbeidsvoorwaarden

De pandemie, torenhoge inflatie en een wereldwijde recessie hebben laten zien hoe belangrijk het is dat je **arbeidsvoorwaarden** onder de loep neemt, loonkloven herkent en problemen oplost. Begin 2020, net toen overal de deuren moesten sluiten vanwege corona en iedereen naar huis werd gestuurd om daar te werken, zei **57 procent** van de werknemers dat hun secundaire arbeidsvoorwaarden belangrijker waren dan ooit tevoren.

Inmiddels zijn flexibele arbeidsregelingen onderdeel van die voorwaarden geworden. Volgens **Gallup** geeft 60 procent van alle werknemers in de VS de voorkeur aan hybride werken en nog geen 10 procent is liever fulltime op het werk aanwezig. Volgens **onderzoek van HiBob** denkt 62 procent van de mensen dat **hybride werken** een betere balans tussen werk en privé mogelijk maakt. 36 procent zei zelfs dat ze hun baan zouden opzeggen als ze door hun werkgever verplicht worden om weer elke dag naar kantoor te komen.

Mentale gezondheid en welzijn

Tijdens de pandemie zijn de mentale gezondheid en het welzijn van medewerkers **topprioriteiten geworden**. Een gevoel dat alleen maar is toegenomen. Het is dan ook cruciaal om te bepalen welke arbeidsvoorwaarden op dat vlak aansluiten op de huidige situatie van je mensen. Het is ook in het belang van bedrijven zelf om meer te investeren in de gezondheid en het geestelijk welzijn van hun medewerkers. Volgens de Wereldgezondheidsorganisatie hebben depressies en angststoornissen de wereldeconomie ruwweg **\$ 1 biljoen** per jaar gekost aan verloren productiviteit. Daarnaast gaf **92 procent** van alle medewerkers aan dat 'uitdagingen op het gebied van mentale gezondheid' van invloed zijn geweest op hun werk.

Bedrijven kunnen werknemers op verschillende manieren ruggensteun geven op het gebied van welzijn, bijvoorbeeld door ze te helpen met bijdragen voor verzekeringspremies, met collectiviteitskortingen op aanvullende verzekeringen, door hulp te bieden bij incidentele hoge kosten, door verlofbeleid aan te passen of door levensverzekeringen of kinderopvang aan te bieden.

Gezondheidszorg op afstand en ondersteuning voor mentaal welzijn opnemen in de arbeidsvoorwaarden zou ook een welkome verandering zijn waarmee je mensen de hulp kunt bieden die ze nu en in de toekomst nodig hebben.

Flexibiliteit en betaald verlof

Naast arbeidsvoorwaarden op het gebied van mentale gezondheid en welzijn, zijn flexibele werktijden een van de meest kosteneffectieve en krachtige onderdelen die je in je arbeidsvoorwaarden kunt opnemen. Als mensen volgens hun eigen planning kunnen werken, verminder je stress, verbeter je de productiviteit en verhoog je de betrokkenheid. Overweeg **thuiswerkers** een tegemoetkoming in de kosten voor kantooruitrusting te geven. Je kunt ook meer betaald verlof geven en de mogelijkheid om dat op te nemen uitbreiden: denk aan beleid voor ouderschapsverlof, extra feestdagen, persoonlijke dagen en **tijd voor tijd**.

Opties en aandelen

Een andere manier waarop je arbeidsvoorwaarden kunt inzetten, vooral in economisch zware tijden, is door werknemers aandelen of opties aan te bieden. Met dergelijke voorwaarden hoeven mensen zich minder zorgen te maken over hun financiële toekomst, maar ook kunnen die voorwaarden de retentie verbeteren en de productiviteit verhogen doordat mensen zich persoonlijker betrokken voelen bij het succes van het bedrijf op de lange termijn. En de bonus? Deze arbeidsvoorwaarden gaan niet ten koste van je budget.



Doel nr. 5

HR-tech en automatisering benutten om HR efficiënter te maken

Hoe je het ook wendt of keert, de coronapandemie heeft het landschap van de arbeidsmarkt ingrijpend veranderd. Teams zijn verspreid over de hele wereld en ook al willen sommige bedrijven dat hun medewerkers weer vaker op kantoor komen, toch gaf slechts **3 procent** van de CEO's in de VS aan dat ze **“van plan waren thuiswerken te beperken voor hun bedrijf.”**

Daarbovenop meldde 5 procent **“van plan te zijn dit uit te breiden.”** Wereldwijd werkt **56 procent** van de bedrijven ofwel hybride, ofwel volledig thuis. Volgens recent onderzoek gelooft **78 procent** van de CEO's **“dat samenwerking op afstand gezien moet worden als zakelijke strategie voor de lange termijn.”**

Voor veel mensen is de tijd van vijf dagen in de week op kantoor en langs iemands bureau lopen om bepaalde gegevens op te vragen voorgoed voorbij, net zoals bestanden die alleen lokaal beschikbaar

zijn en afdelingen die volledig gescheiden van elkaar werken. HR-leiders weten dat het van cruciaal belang is om de juiste technologie te vinden die hun strategieën en prioriteiten ondersteunen.

Op de **HR Technology Conference van 2020** haalde HR-analist Josh Bersin de indrukwekkende transformaties op het gebied van HR aan. Zo zei hij dat “bedrijven de manieren waarop ze dingen voor elkaar krijgen volledig opnieuw aan het ontwerpen zijn in een tempo dat ik nog nooit eerder heb gezien... Ze zullen technologie nodig hebben die ze daarbij helpt.”

Dat klopt. Om zo effectief en strategisch mogelijk te zijn, moet alles wat met de mensen binnen een bedrijf te maken heeft, in één systeem zijn ondergebracht. Met één uniform systeem hebben de juiste mensen – HR-leiders, managers, beheerders en specialisten – toegang tot alle informatie die ze nodig hebben wanneer ze rapporten maken en de belangrijkste **KPI's voor HR** bijhouden.

Tegenwoordig hebben bedrijven hun zakelijke strategieën, de manier waarop ze werken, hoe hun mensen communiceren en hoe ze alles voor elkaar krijgen getransformeerd, van recruitment tot de betrokkenheid van hun medewerkers.

“Elk platform voor HR-technologie brengt twee waardeproposities naar je bedrijf”, meldt Josh Bersin in een **recent artikel**. “(A) Ze automatiseren heel veel administratieve taken en (B) ze transformeren de manier waarop je werkt ... Als je vooral naar HR-tech kijkt vanuit de eerste waardepropositie, zul je merken dat er ... veel tijd wordt bespaard, maar daardoor word je uiteindelijk geen 'beter bedrijf'. Als je de effectiviteit van wervingsprocessen, interne mobiliteit, groei en de betrokkenheid van werknemers echt wilt verbeteren, moet je deze systemen gaan zien als platforms voor bedrijfstransformatie.”

Volgens de jongste **HR Technology Pulse Survey** van Gallagher ligt de focus van bedrijven vandaag vooral op technologische HR-oplossingen voor payroll, urenregistratie, systemen voor performancemanagement en communicatietools voor medewerkers. De onderzoekers schrijven deze trend toe aan het feit dat het steeds belangrijker wordt dat HR ondersteuning kan bieden aan de alsmaar groter wordende hybride en remote werkomgeving.

De behoefte aan samenwerking blijft bestaan, zelfs nu de pandemie voorbij is. Volgens Gartner is de kans **3,5 keer groter** dat mensen samenwerken met vijf of meer teams als ze op afstand werken dan als ze in een kantooromgeving werken, aldus Gartner. Daarom is het cruciaal dat bedrijven hun medewerkers een platform geven waarmee ze eenvoudig contact kunnen onderhouden met de organisatie en met elkaar, waar ze ook zijn. Net zo belangrijk is dat managers met deze oplossingen hun teams kunnen ondersteunen en doorlopende mogelijkheden voor ontwikkeling kunnen bieden.



Vooruitkijken naar de rest van 2023 en daarna

Nu de arbeidsmarkt zich aanpast aan de wereld na corona, torenhoge inflatie en een mondiale recessie, is het waarschijnlijk dat we het komende jaar met nog meer uitdagingen te maken krijgen. De topprioriteiten voor HR vaststellen kan helpen om je te concentreren op het **implementeren van de tools** die nodig zijn om die inspanningen te ondersteunen.

Door je te richten op deze top vijf van HR-doelen, kan je bedrijf zich ook beter positioneren om met tegenslagen om te gaan en kun je mensen de juiste ondersteuning bieden om productief en betrokken te blijven. Het belangrijkste is dat je alles uit dit jaar haalt wat het te bieden heeft, met slimme, datagestuurde beslissingen en prioriteiten die je mensen en je organisatie op weg naar succes helpen.

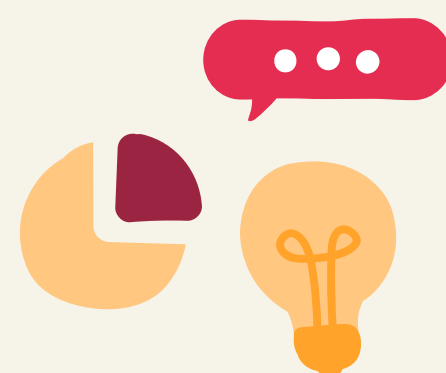


Maak kennis met Bob

HiBob heeft een modern HR-platform gebouwd dat ontworpen is voor de zakelijke behoeften van vandaag en morgen.

We hebben ons geconcentreerd op het bouwen van iets dat staat als een huis, maar toch intuïtief en eenvoudig te gebruiken is. Daarom hebben duizenden snelgroeiende moderne, middelgrote bedrijven gekozen voor het platform van Bob.

Bob kan binnen de kortste keren worden geïmplementeerd om communicatie, samenwerking en connectiviteit te ondersteunen voor **betere betrokkenheid**, productiviteit en resultaten in je organisatie.



Voor managers

Bob geeft toegang tot data en inzichten waarmee managers effectiever leiding kunnen geven en processen kunnen stroomlijnen.



Voor HR

Bob automatiseert veel **kernprocessen**, biedt meer overzicht en zichtbaarheid van de bedrijfsactiviteiten en brengt alle **HR-gegevens** bijeen in een veilige, gebruiksvriendelijke omgeving.



Voor medewerkers

Bob biedt de tools en de informatie die medewerkers nodig hebben om verbinding te maken, zich verder te ontwikkelen en te groeien.

De tijd is gekomen om slimme beslissingen te nemen over je organisatie en je mensen.



Neem voor meer informatie over HiBob en onze datagestuurde tools gerust contact op via contact@hibob.com

BOEK EEN DEMO

NEW YORK

205 Hudson St.
New York, NY 10013

LONDEN

Boundary House
91-93 Charterhouse St.
Londen EC1M 6HR, VK

AMSTERDAM

Weesperstraat 61-105
1018 VN Amsterdam
Nederland

SYDNEY

Redlich, Level 65
19 Martin Place
Sydney NSW 2000

TEL AVIV

28 Ben Avigdor St.
Tel Aviv 6721848