

DIE TOP 5 HR-ZIELE FÜR 2023



Einführung	3
Was sind HR-Ziele?	4
Wie werden Unternehmensziele durch HR-Ziele unterstützt?	4
Umsetzung deiner HR-Ziele	5
Ziel Nr. 1: Globale Change-Management-Strategie entwickeln	6
Ziel Nr. 2: Effektive und zukunftsorientierte Führungskräfte entwickeln	9
Ziel Nr. 3: Remote- und Hybrid-Arbeitskultur verbessern	11
Ziel Nr. 4: In überzeugende Vergütung und Zusatzleistungen investieren	13
Ziel Nr. 5: HR-Effizienz durch HR-Technologie und -Automatisierung steigern	15
Der Blick ins Jahr 2023 und darüber hinaus	17

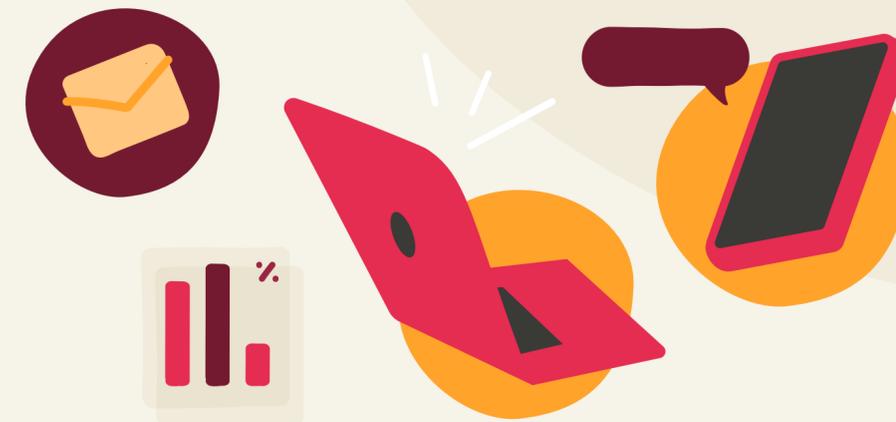
Einführung

Angesichts der Coronapandemie, der weltweiten Inflation und der drohenden Rezession sind unsere Arbeitsplätze mit den verschiedensten Herausforderungen konfrontiert worden. HR-Abteilungen mussten sich mit Veränderungen beschäftigen, die als Reaktion auf die Pandemie entstanden sind. Hinzu kam eine zunehmend dezentral arbeitende weltweite Belegschaft im Zuge der internationalen Expansion von Unternehmen. Da Remote- und hybrides Arbeiten langfristig etabliert wurden, befinden sich die HR-Abteilungen im Mittelpunkt der logistischen Herausforderungen, während Unternehmen dazu übergehen, die dezentral arbeitenden Teams online zu managen.

Überall suchen HR-Teams nach Wegen, wie sie Input der Mitarbeitenden einholen, das **Onboarding** und **Offboarding** aus der Ferne durchführen und Führungskräfte unterstützen können, die dafür sorgen müssen, dass ihre dezentralen Teams zufrieden und engagiert bleiben – gleichzeitig müssen sie versuchen, eine positive Unternehmenskultur aufrechtzuerhalten.

Laut **Gartner-Studien** hat die Effektivität von Führungskräften und Managern für HR-Führungskräfte im Hinblick auf 2023 oberste Priorität. Zwar drängen inzwischen viele Unternehmen auf eine Rückkehr ihrer lokalen Mitarbeitenden ins Büro, doch Remote- und Hybrid-Arbeitsstrukturen werden bestehen bleiben.

Darüber hinaus müssen Unternehmen im Zuge der globalen Expansion weiterhin auf digitalem Weg mit internationalen Teams kommunizieren – ganz gleich, was die Richtlinien für Remote-Arbeit oder die Rückkehr zur Präsenzarbeit vorsehen. Um die Bedürfnisse der heutigen Arbeitsumgebung zu erfüllen, müssen Arbeitgeber die Schwerpunkte für das nächste Jahr bestimmen und dementsprechend planen.



Was sind HR-Ziele?

Moderne HR-Fachleute sitzen als Mitglieder des Führungsteams am Tisch und streben letztlich die Entwicklung von Personalstrategien an, die Unternehmen zum Erfolg antreiben. Bei der Planung deiner Personalstrategie ist es sinnvoll, sich am Framework der **SMART-Ziele** im Personalbereich zu orientieren.

SMART-Ziele (SMART = **S**pezifisch, **M**essbar, **A**ngemessen, **R**elevant, und **T**erminiert) helfen dir, solide Strategien zu strukturieren, um Verbesserungen in verschiedenen Bereichen des Unternehmens zu bewirken. Dazu zählen **Unternehmenskultur**, Personalplanung und -entwicklung **Wohlbefinden der Mitarbeitenden** und Produktivität.



Wie werden Unternehmensziele durch HR-Ziele unterstützt?

Menschen sind der Kraftstoff und der Motor jedes Unternehmens. Moderne Unternehmen, die ihre Personalstrategie und ihre Geschäftsstrategie als zwei Teile eines Ganzen betrachten, können die beste Erfolgsbilanz vorweisen: Eine hervorragende Personalstrategie trägt zu geringerer **Fluktuation**, zu stärkerer Mitarbeiterbindung, zu höherer Produktivität und schließlich zu besseren Zahlen bei.

Umsetzung deiner HR-Ziele

HR-Führungskräfte können mithilfe des SMART-Ziel-Frameworks effektive **Personalstrategien** strukturieren, damit ihre Unternehmen sich besser an die immer wieder neuen Gegebenheiten anpassen können.

Da sich die Welt mehr denn je in unbekannte Gewässer begibt, sollten die folgenden fünf Ziele bei HR-Fachleuten ganz oben auf der Prioritätenliste für 2023 stehen:

Globale Change-Management-Strategie entwickeln



Effektive und zukunftsorientierte Führungskräfte entwickeln



Remote- und Hybrid-Arbeitskultur verbessern



In überzeugende Vergütung und Zusatzleistungen investieren



HR-Effizienz durch HR-Technologie und -Automatisierung steigern



Ziel Nr. 1

Globale Change-Management-Strategie entwickeln

Menschen scheuen sich von Natur aus vor Veränderungen. Dies trifft insbesondere angesichts des gegenwärtigen Wirtschaftsklimas zu, in dem die Inflation sich auf Rekordniveau befindet, wöchentlich über Entlassungen berichtet wird und eine globale Rezession zu beobachten ist. Der Schlüssel zum Überstehen dieser Krisen und zum Erfolg eines Unternehmens liegt in einer Change-Management-Strategie, durch die das Zutrauen der Mitarbeitenden in ihre Fähigkeiten, ihr Wert für das Unternehmen und ihre persönliche finanzielle Stabilität gewahrt bleibt.

Anders ausgedrückt: Will ein Unternehmen in der modernen Arbeitswelt stabil bleiben, muss es agil und in der Lage sein, stetige und unvorhersehbare globale Veränderungen frühzeitig zu erkennen und sich entsprechend anzupassen. Außerdem muss es dafür sorgen, dass seine Mitarbeitenden zufrieden, **engagiert** und motiviert bleiben, um die Veränderung mitzumachen.

Erfolgreiche Change-Management-Strategien zeichnen sich dadurch aus, dass der Mensch im Mittelpunkt steht. Daher musst du deine Strategie so gestalten, dass sie eine schnelle Anpassung und effektive Kommunikation in allen deinen Teams ermöglicht. Bei der Entwicklung deiner Strategie solltest du mit diesen Best Practices anfangen.



Stärke dein Unternehmen durch eine agile Personalplanungsstrategie

Je nach Situation deines Unternehmens und der gesamtwirtschaftlichen Lage musst du möglicherweise innerhalb kurzer Zeit deinen Personalbestand abbauen oder aufstocken. Damit du diese Agilität erreichst, empfiehlt sich eine **kontinuierliche Personalplanung**. Durch die kontinuierliche Personalplanung kannst du dir einen genauen Überblick über den aktuellen Bestand und Bedarf an Fachkräften in deinem Unternehmen verschaffen.

Eine vielseitige Belegschaft ist ebenfalls wichtig für das Überstehen von Krisen und für den Erfolg. Investiere gegebenenfalls in **fluide Teams**, Freiberufler und Berater, damit du dein Unternehmen noch agiler machen und Burnout-Fällen vorbeugen kannst. Bereite deine Mitarbeitenden auf Veränderungen vor, indem du ihnen ein tiefgehendes, kontinuierliches Umschulungs- und Weiterbildungsprogramm anbietest. So stellst du sicher, dass die Mitarbeitenden über das Wissen und die praktischen Fähigkeiten verfügen, auf das moderne Unternehmen bei der Nutzung wichtiger und neuer Technologien angewiesen sind.

Wenn du in die berufliche Weiterentwicklung deiner Mitarbeitenden investierst, bekommst du eine Belegschaft zurück, die fit für die Zukunft ist, denn sie kann sich rasch auf die Anforderungen eines in ständigem Wandel begriffenen Kundenstamms und Geschäftsklimas umstellen.



Baue eine globale Kommunikations- und Technologieinfrastruktur auf

Egal, wie viel du in die Fähigkeiten deiner Mitarbeitenden investierst: Können deine über die ganze Welt verstreuten Teams nicht miteinander kommunizieren, treten bald größere Probleme auf. Erstklassige Zusammenarbeit hängt vom Aufbau einer Technologieinfrastruktur ab, die eine einfache, schnelle und sichere Kommunikation ermöglicht.

Dabei sind Tools wie E-Mail-Programme, Zoom, Teams, Slack und andere Anwendungen (etwa Projektmanagementsysteme wie Jira, Asana oder Monday) für die Aufrechterhaltung weltweiter Arbeitsabläufe, den Aufbau von Beziehungen und die **Pflege deiner Unternehmenskultur** über mehrere Standorte hinweg unverzichtbar.

Eine stabile, schnelle und sichere globale Technologieinfrastruktur trägt entscheidend zu kontinuierlichen und sicheren Arbeitsabläufen bei. Erarbeite gemeinsam mit Fachleuten für Cybersicherheit eine unternehmensweite Cybersicherheitsrichtlinie und ein Programm zur Sensibilisierung für das Thema Cybersicherheit. So sorgst du dafür, dass die Daten deiner Mitarbeitenden, dein geistiges Eigentum und deine Kundendaten vor Datenschutzverstößen geschützt sind.

Hab Geduld mit deinen Mitarbeitenden und sei transparent

Die Umstellung auf Veränderungen ist nicht leicht und erfordert immer eine gewisse Zeit. Wenn du eine Change-Management-Strategie entwickeln und deine Mitarbeitenden durch – kleine oder große – Veränderungen führen willst, führt an Geduld und **Transparenz** kein Weg vorbei.

Mache regelmäßige Einzelgespräche zu einem festen Bestandteil der Zusammenarbeit und Unternehmenskultur. Du kannst auf einfache und wirkungsvolle Weise das Vertrauen deiner Mitarbeitenden gewinnen und ihr Zutrauen in ihre Fähigkeiten stärken, indem du ihnen zuhörst.

Auch Transparenz ist unerlässlich: Es reicht nicht, nur auf das Feedback deiner Mitarbeitenden zu reagieren. Teile ihnen mit, wie du als Reaktion auf ihr Feedback neue Programme und Richtlinien gestaltest. Informiere sie auch darüber, wie es dem Unternehmen geht – und lasse nichts weg. Das ist vor allem in wirtschaftlich unsicheren Zeiten wichtig. Gehe darauf ein, was gut und was schlecht läuft, mit welchen Plänen du den Erfolg des Unternehmens fördern möchtest und welche Rolle jede und jeder Einzelne für das Erreichen deiner Ziele spielt.

Ziel Nr. 2

Effektive und zukunftsorientierte Führungskräfte entwickeln

Um deine Mitarbeitenden erfolgreich durch Veränderungen zu führen, benötigst du effektive und zukunftsorientierte Führungskompetenz. Zwar hat laut einer Studie von **Gartner** die „Effektivität von Führungskräften und Managern ... für 60 % der HR-Führungskräfte Priorität, doch 24 % geben an, dass ihr Konzept zur Führungskräfteentwicklung die Führungskräfte nicht auf die Zukunft der Arbeit vorbereitet“.

Was wird also benötigt, um hervorragende, zukunftsorientierte Führungskräfte zu entwickeln?

1. Schulungen anbieten

Die berufliche Weiterentwicklung und die Schulung von Führungskräften müssen regelmäßig und kontinuierlich umgesetzt werden – im ganzen Unternehmen und auf allen Ebenen, von der obersten Führungsetage bis ins mittlere und untere Management. Nur so kann dein Unternehmen wettbewerbsfähig bleiben. Das Entwickeln von Fähigkeiten trägt dazu bei, dass dein Unternehmen agil bleibt. Zudem sorgt es für die Inspiration, das Wissen und den Sachverstand, um unvorhergesehene Herausforderungen zu meistern.

2. Global denken und handeln

Fördere deine Führungskräfte, sodass sie in die Leistungsfähigkeit dezentraler globaler Teams investieren und zum Wachstum des Unternehmens neue Märkte erschließen können. Eine internationale Erweiterung deines Teams kann dir helfen, wirtschaftlichen Widrigkeiten zu trotzen und deine **Belegschaft auf organische Weise zu diversifizieren**. Globales Denken und Handeln hilft dir auch, das Unternehmen schlank zu halten: Denn du bist flexibler und in der Lage, Kosten einzusparen, ohne dass du auf wichtige Programme verzichten musst. Du kannst sie stattdessen in weniger kostenintensive Regionen verlagern.

3. Vielfalt, Gleichstellung, Inklusion und Zugehörigkeit priorisieren

Inmitten der Entlassungswellen und Budgetkürzungen Ende 2022 und Anfang 2023 werden Initiativen für Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion laut einem Bericht von **Monster.com** „mit als Erstes gestrichen“. Doch diese übers Knie gebrochene Reaktion verkennt die **Datenlage**: Organisationen mit „in Bezug auf Hautfarbe und Ethnie vielfältigen Führungs- und Managementteams sind mit einer 35 % höheren Wahrscheinlichkeit finanziell erfolgreicher als Unternehmen, in denen Diversität weniger ausgeprägt oder gar nicht vorhanden ist.“ Darüber hinaus profitieren Unternehmen mit vielfältiger Belegschaft von einem „2,3-mal höheren Cashflow pro Mitarbeitendem als Unternehmen, die weniger Wert auf Inklusion legen und eher eindimensional aufgestellt sind.“

4. Mitarbeitende eigenständig arbeiten lassen

Ein Merkmal hervorragender Führung ist das Wissen, wann eine Führungskraft loslassen und ihren Mitarbeitenden freie Hand geben und Vertrauen schenken muss. Bei Führung geht es um Anleitung und Unterstützung. Wenn Führungskräfte ihre Mitarbeitenden anleiten und unterstützen, nimmt das Engagement zu und Innovationen gedeihen. Damit dein Unternehmen Hindernisse überwinden und sich von anderen Wettbewerbern abheben kann, müssen deine Mitarbeitenden ihre vielfältigen Erfahrungen einbringen.

5. Immer den aktuellen Stand und die Zielrichtung im Blick behalten

Ein Überblick über die Fähigkeiten deiner Belegschaft und über die Effektivität dieser Fähigkeiten bei der Erfüllung aktueller Unternehmensanforderungen ist nur der Anfang. Um in der Welt von heute erfolgreich zu sein, müssen Unternehmen immer mindestens einen Schritt voraus sein und die Zukunft im Blick behalten. Wenn du dir ein Bild von den – genutzten und ungenutzten – Fähigkeiten deiner Mitarbeitenden machen möchtest, müssen deine Führungskräfte vorangehen. Suche nach kreativen Ideen, wie du diese Personen einbinden kannst, um dein Unternehmen widerstandsfähiger zu machen. Denke dabei an horizontale und interne Mobilität, Mentoring-Programme sowie die Umschulung und Weiterbildung von Fachkräften, die ihre Kompetenz an veränderte Unternehmensanforderungen anpassen und weiterentwickeln können.

Wenn Unternehmen ihre Leadership-Programme an diesen fünf Grundsätzen ausrichten, sind sie gegen unvorhersehbare Herausforderungen, Marktschwankungen und schnelle Veränderungen in der Arbeitswelt gerüstet.



Ziel Nr. 3

Remote- und Hybrid-Arbeitskultur verbessern

Was „schnelle Veränderungen in der Arbeitswelt“ betrifft, lässt sich die umfassende globale Verlagerung hin zu multinationaler, hybrider und dezentraler Arbeit nicht ignorieren. Ein wesentlicher Treiber dieser Entwicklung war die Coronapandemie im Jahr 2020.

Wenngleich **einige Unternehmen** auf eine mehr oder weniger vollständige Rückkehr ins Büro drängen (beispielsweise Apple, Google und Goldman Sachs), „sagen Arbeitsplatzexperten, dass Remote-, Hybrid- und Präsenzarbeit ein Gleichgewicht erreicht haben und die Wiederaufnahme der Präsenzarbeit voraussichtlich auf dem heutigen Niveau bleiben wird – trotz Rezessionswarnungen.“

Nach jetzigem Stand gehen die Experten davon aus, dass die meisten Unternehmen **hybride Arbeitsmodelle** beibehalten werden, bei denen die Mitarbeitenden zwei- bis dreimal pro Woche im Büro erscheinen müssen. Ganz gleich, ob die Mitarbeitenden wieder ausschließlich vor Ort arbeiten oder nicht – Unternehmen stehen heutzutage vor der

Herausforderung, eine effektive Kommunikation und eine gesunde Unternehmenskultur für ihre globalen, dezentralen Teams aufrechtzuerhalten.

Ein Gefühl der Verbundenheit zu schaffen und aufrechtzuerhalten, kann schwieriger sein, wenn man sich von seinem Esstisch aus einloggt, zu Hause von verschiedenen Personen unterbrochen wird und das Gefühl hat, sich durch einen nicht enden wollenden Dschungel von Videokonferenzen zu kämpfen.

Die **Remote-Kultur** deines Unternehmens muss nicht unbedingt von der bereits bestehenden Kultur abweichen. Aber es muss dir bewusst sein, dass sie vielleicht etwas anders gestaltet sein kann. Wenn Mitarbeitende sich bisher für einige der Aufgaben persönlich treffen müssen, nutze die Möglichkeit, das auch remote umzusetzen.

Setze beispielsweise deine Telekommunikationsanwendungen ein, um den **persönlichen Austausch** zwischen Manager*innen und Teammitgliedern zu fördern und so eine stärkere Verbundenheit zu schaffen. Daneben ist es wichtig, mehr in Mentoring-Programme auf Peer-Ebene zu investieren (sowohl persönlich als auch remote). Neu eingestellte Mitarbeitende und Berufsneulinge, die gerne von erfahrenen Teammitgliedern lernen möchten, können dann von einem hervorragenden Arbeitsumfeld profitieren.

Vielleicht mögen deine Teams eine monatliche Happy Hour, in der sie gemeinsam auf Erfolge anstoßen können. Oder es gibt eine große Begeisterung für einmal im Quartal stattfindende Präsenztreffen. Finde heraus, wodurch **Mitarbeitende Wertschätzung erfahren** und wie sie eine Verbindung zur Unternehmenskultur aufbauen können. Und dann suche eine Möglichkeit, diese Elemente als Teil deiner Kultur in virtueller Form darzubieten.

Zusätzlich zur allgemeinen Kultur müssen Arbeitgebende auch für die Remote-Arbeit und -Interaktion Themen wie Prävention von Belästigung und Verschwiegenheitswahrung ansprechen. Da immer mehr Teams über mehrere Länder verteilt arbeiten, müssen zudem alle Teammitglieder für kulturelle Unterschiede sensibilisiert werden und sich an **Verhaltensregeln für Remote-Teams** halten.

Diese Themen sind wichtig, um eine gute Arbeitsumgebung für Belegschaften vor Ort und remote zu schaffen. Mangelnde Sensibilität für kulturelle Unterschiede sowie Belästigung und Diskriminierung wirken sich überall negativ auf die Unternehmenskultur aus.



Ziel Nr. 4

In überzeugende Vergütung und Zusatzleistungen investieren

Die Pandemie, die steigende Inflation und die weltweite Rezession haben aufgezeigt, wie wichtig es ist, die **Zusatzleistungen der Mitarbeitenden** zu analysieren, Lücken festzustellen und das Gleichgewicht wieder herzustellen. Anfang 2020 – als Corona-bedingt die ersten Betriebe lahmgelegt und viele Leute ins Homeoffice geschickt wurden – gaben **57 %** der Mitarbeitenden an, dass ihnen die Zusatzleistungen wichtiger sind als je zuvor.

Heute zählen zu diesen Zusatzleistungen flexible Arbeitsumgebungen. Laut **Gallup** bevorzugen 60 Prozent der Berufstätigen in den USA hybride Arbeitsmodelle, wohingegen weniger als 10 Prozent lieber ausschließlich in Präsenz arbeiten möchten. Laut **Befragungen von HiBob** finden 62 % der Teilnehmenden, dass **das hybride Modell** eine bessere Work-Life-Balance ermöglicht. 36 % sagen, sie würden kündigen, wenn ihr Unternehmen sie dazu zwingt, komplett ins Büro zurückzukehren.

Zusatzleistungen für die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden

Während der Pandemie wurde der Gesundheit und dem Wohlbefinden der Mitarbeitenden **oberste Priorität eingeräumt**. Dieses Gefühl hat sich seither verstärkt. Daher ist es wichtig, dass Zusatzleistungen etabliert werden, die die aktuellen Umstände der Mitarbeitenden thematisieren. Auch in eigenem Interesse sollten Unternehmen verstärkt in die Gesundheit und das seelische Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden investieren. Nach Informationen der WHO verursachen Depressionen und Angstzustände weltweit jährlich rund **1 Billion US-Dollar** an Produktivitätseinbußen. Darüber hinaus gaben **92 Prozent** der Beschäftigten an, dass sich „psychische Probleme“ auf ihre Arbeit auswirken.

Unternehmen können noch weitere Leistungen in Erwägung ziehen, etwa die Erhöhung der Kostenbeteiligung für Gesundheitsausgaben wie Selbstbehalte, Prämien oder Zuzahlungen, mehr oder umfassendere freiwillige Leistungen, zusätzliche Dienstleistungen für den Umgang mit kostenintensiven Ansprüchen, angepasste Urlaubsregelungen sowie Lebensversicherungsoptionen und Kinderbetreuungsleistungen.

Das Hinzufügen oder Ausbauen gesundheitlicher Zusatzleistungen im Bereich der Telemedizin und psychischen Gesundheitsversorgung können da eine willkommene Änderung sein und die Unterstützung bieten, die das Personal heute und in Zukunft braucht.

Flexible Arbeitszeiten und bezahlter Urlaub

Neben Extrazahlungen für psychische Gesundheit und Wohlbefinden gehört das Anbieten flexibler Arbeitszeiten zu den kostengünstigsten und wirkungsvollsten Zusatzleistungen für Mitarbeitende. Durch die freie Einteilung der Arbeitszeit verringert sich der Stress der Mitarbeitenden. Gleichzeitig sind sie produktiver und engagierter. Mitarbeitenden **im Homeoffice** könntest du einen Zuschuss für die Ausstattung zahlen. Außerdem könntest du darüber nachdenken, mehr bezahlte Urlaubstage anzubieten und das Spektrum der Urlaubsmöglichkeiten zu erweitern - von gleitendem Urlaub bis hin zu Elternurlaub, Tagen für psychische Erkrankungen und **Freizeitausgleich**.

Optionen und Aktien

Weitere attraktive Zusatzleistungen sind - insbesondere bei angespannter Wirtschaftslage - Aktien oder Aktienoptionen. Diese Zusatzleistungen können einerseits den Mitarbeitenden ein wenig von der Sorge um ihre finanzielle Zukunft nehmen und andererseits die Mitarbeiterbindung verbessern und zu höherer Produktivität beitragen. Schließlich erkennen deine Mitarbeitenden dadurch einen persönlicheren Zusammenhang zwischen ihrer Arbeit und dem langfristigen Erfolg deines Unternehmens. Und wie wäre es mit einem Bonus? Dein Budget wird dadurch nicht belastet.



Ziel Nr. 5

HR-Effizienz durch HR-Technologie und -Automatisierung steigern

Die Coronapandemie hat unsere Arbeitswelt verändert. So viel steht fest. Teams sind über die ganze Welt verstreut, und auch wenn einige Unternehmen die Rückkehr zur Präsenzarbeit forcieren, gaben nur **3 %** der US-CEOs an, dass sie **„die Remote-Arbeit in ihren Unternehmen zurückfahren“ möchten.**

Obendrein gaben 5 % an, dass sie **„die Remote-Arbeit ausbauen“ möchten.** Auf globaler Ebene wird in **56 %** der Unternehmen entweder hybrid oder ausschließlich remote gearbeitet. Aktuellen Untersuchungen zufolge sind **78 %** der CEOs davon überzeugt, dass **„Remote-Zusammenarbeit als langfristige Geschäftsstrategie zu betrachten ist“.**

Die Zeit, in der wir an fünf Tagen die Woche im Büro waren und bei anderen vorbeigeschaut und nach Daten gefragt haben, ist für viele größtenteils vorbei. Auch werden Dateien nicht mehr lokal

gespeichert und Abteilungen, die zuvor getrennt voneinander gearbeitet haben, sind stärker vernetzt. HR-Führungskräften ist klar, wie wichtig die richtige Technologie für die Umsetzung ihrer Prioritäten und Strategien ist.

Bei der **HR Technology Conference 2020** sprach HR-Analyst Josh Bersin über beeindruckende Veränderungen im HR-Bereich: „Unternehmen verändern ihren Ansatz zur Aufgabenerledigung in einem Tempo, das ich vorher noch nie gesehen habe ... und sie brauchen Technologie, die ihre Vorhaben unterstützt.“

Um nämlich so effektiv und strategisch wie möglich zu sein, muss alles auf Personalseite des Unternehmens in einem System vereint sein. Durch ein einheitliches System haben die entsprechenden Personen – HR-Personal, Führungskräfte, Admins und Fachleute – beim Erstellen von Berichten und Tracken der zentralen **HR-KPIs** Zugriff auf alle benötigten Informationen.

Inzwischen haben Unternehmen ihre Geschäftsstrategien, ihre Arbeitsmethoden, die Kommunikation der Mitarbeitenden und die Erledigung der Aufgaben grundlegend verändert – von der Personalbeschaffung bis zum Mitarbeiterengagement.

“**Jede HR-Technologieplattform bietet deinem Unternehmen zwei Nutzenversprechen**“, äußert Josh Bersin in einem **aktuellen Artikel**. „(A) **Sie automatisieren viel unproduktive Arbeit und (B) sie verändern deine Arbeitsweise ...** **Betrachtest du die HR-Technologie hauptsächlich als Nutzenversprechen A, sparst du viel Zeit, hast aber am Ende nicht unbedingt ein ‚besseres Unternehmen‘. Willst du die Effektivität der Personalbeschaffung, die interne Mobilität, das Wachstum oder das Mitarbeiterengagement verbessern, musst du dir diese Systeme als ‚Plattformen der Unternehmenstransformation‘ vorstellen.**“

Laut der neuesten **HR Technology Pulse-Umfrage** von Gallagher liegt der Fokus von Unternehmen aktuell auf digitalen HR-Lösungen für die Lohnabrechnung, Zeiterfassung, Leistungsmanagement-Systeme und Kommunikations-Tools für Mitarbeitende. Die Studienleitenden schreiben den Trend der wachsenden Bedeutung von HR-Teams für die expandierende Remote- und Hybrid-Umgebung zu.

Das Bedürfnis nach Zusammenarbeit steigt weiter an, auch in postpandemischen Zeiten. Laut Gartner ist die Wahrscheinlichkeit, mit fünf oder mehr Teams zusammenzuarbeiten, bei der Remote-Arbeit **3,5-mal höher** als beim Arbeiten im Büro. Somit ist es sehr wichtig, eine Plattform bereitzustellen, über die sich das Personal ganz einfach mit dem Unternehmen und den anderen Mitarbeitenden verbinden kann. Ebenso wichtig: Diese Lösungen ermöglichen es Führungskräften, ihre Teams zu unterstützen und stetige Weiterentwicklungschancen bereitzustellen.



Der Blick ins Jahr 2023 und darüber hinaus

Aktuell passt sich das Personal an die veränderte Welt nach Corona, an die Rekordinflation und die globale Rezession an, doch im vor uns liegenden Jahr kommen bestimmt noch weitere Herausforderungen auf uns zu. Indem du die obersten HR-Prioritäten ermittelst, kannst du dich besser auf den **Einsatz der Tools** konzentrieren, die du für deine Aktivitäten benötigst.

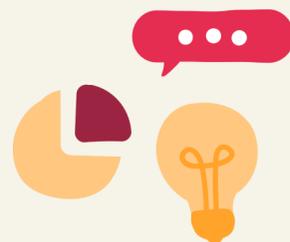
Durch die Fokussierung auf die fünf wichtigsten HR-Ziele kann dein Unternehmen die Herausforderungen erfolgreich meistern und den Mitarbeitenden die Unterstützung bieten, die für Produktivität und Zusammenarbeit benötigt wird. Besonders wichtig: Durch kluge, datengestützte Entscheidungen und Prioritäten, die deinem Personal und deinem Unternehmen Erfolge ermöglichen, kannst du das Jahr 2022 optimal nutzen.



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 aussagekräftige Informationen ermöglicht, um effektiv entscheiden zu können und Prozesse zu optimieren.



Für HR:

Es lassen sich viele geläufige **Prozesse** automatisieren, Überblick und Sichtbarkeit des Unternehmens werden einfacher, und alle **Daten zum Personal** werden an einem sicheren, benutzerfreundlichen Ort aufbewahrt.



Für Mitarbeitende:

Hier finden sich die Tools und Informationen, die sie brauchen, um sich auf ihrem Weg zu vernetzen und weiterzuentwickeln.

Wenn es um deine Mitarbeitenden und dein Unternehmen geht, ist es daher jetzt an der Zeit, klügere Entscheidungen zu treffen.



Wenn du mehr über Bob und unsere datengestützten Tools wissen möchtest, kontaktiere uns gerne unter contact@hibob.com

DEMO PLANEN

NEW YORK

205 Hudson St.
New York, NY 10013

LONDON

Boundary House
91-93 Charterhouse St.
London EC1M 6HR, UK

AMSTERDAM

Weesperstraat 61-105
1018 VN Amsterdam
Niederlande

SYDNEY

Redlich, Level 65
19 Martin Place
Sydney NSW 2000

TEL AVIV

28 Ben Avigdor St.
Tel Aviv 6721848