

# DER SCHLÜSSEL FÜR EINE GLOBALE MITARBEITER- BEFÄHIGUNG



Einführung	3
Vorteile der Mitarbeiterbefähigung	4
Befähigung oder Entmachtung?	5
Vier Schlüsselemente zur Befähigung	7
Befähigst du deine Mitarbeitenden? Beantworte die folgenden fünf Fragen	10
Stärke deine Teams	15

# Einführung

Wie entscheidend ist die **Mitarbeiterbefähigung** für den Erfolg deines Unternehmens?

Vor noch nicht allzu vielen Jahren war dies ein Ideal, das nur wenige Unternehmen wirklich anstrebten. Aber in einer globalen Geschäftswelt, in der multinationale, remote arbeitende Teams immer häufiger werden, können es sich moderne Unternehmen nicht mehr leisten, sie zu ignorieren. Sie ist sogar zu einer betrieblichen Notwendigkeit geworden.

**Berichten von McKinsey** zufolge ist die Entscheidungsfindung einer der größten Zeitfresser für Führungskräfte, die bis zu **70 %** ihrer Zeit in Anspruch nehmen kann. Wenn Mitarbeitende engagiert, befähigt und motiviert sind, treffen sie bessere Entscheidungen und lösen Probleme schneller. Zugleich ist auch die Wahrscheinlichkeit groß, dass sie länger im Unternehmen bleiben, was die Gemein- und Einstellungskosten senkt und einen echten Einfluss auf das Endergebnis hat.

Deshalb hat sich ein Coaching-Managementstil, der die Mitarbeiterbefähigung fördert, für globale Unternehmen zunehmend bewährt. Während die Weltwirtschaft auf eine Reihe von Schocks reagiert – und sich mit den Auswirkungen einer drohenden Rezession

auseinandersetzt – ist es wichtig, agil zu bleiben, sich weniger auf unwichtige Details zu konzentrieren und neue Wege zu beschreiten, damit die Teams in Verbindung bleiben.

Menschen, die sich bei der Arbeit nicht befähigt fühlen, nennen Gründe wie etwa endlose Kontrollen und Prüfungen, das Gefühl mangelnder Eigenverantwortung und die Einhaltung von Hierarchien, während diejenigen, die befähigt sind, von folgenden Vorteilen profitieren:

- Gewisses Maß an Autonomie
- Gefühl der Kontrolle über alltägliche Aktivitäten
- Arbeit in einem agilen Team mit weniger Aufsicht von oben
- Möglichkeit, zu Entscheidungen und Diskussionen beizutragen
- Chance, sich bei der Arbeit heimisch, sinnvoll und relevant zu fühlen

Angesichts der Tatsache, dass viele globale Unternehmen inzwischen auf ein **Remotearbeitsmodell** umgestellt haben, haben Führungskräfte heute keine andere Wahl mehr, als ihre Mitarbeitenden entsprechend zu befähigen und zu unterstützen. Wenn du diese Veränderungen annimmst und dich bei deinem Führungsstil wieder auf das Mitarbeitererlebnis konzentrierst, kannst du zum Erfolg deines Unternehmens beitragen.

# Vorteile der Mitarbeiterbefähigung

Zunächst hat die Mitarbeiterbefähigung einen messbaren Einfluss auf die Mitarbeiterbindung. So fand McKinsey vor Kurzem heraus, dass **31 % der Arbeitnehmer\*innen ihren vorherigen Arbeitsplatz aufgrund fehlender sinnvoller Tätigkeiten kündigten**. Außerdem kann das Versäumnis, in zweckorientiertes Engagement zu investieren, ernsthafte Auswirkungen auf deine Aussichten am Stellenmarkt haben.

Selbst während einer Rezession **erhöht die Befähigung der Mitarbeitenden deren Bindung an das Unternehmen**, sodass der Abbau unnötiger Bürokratie und die Förderung einer stärkeren Verbundenheit einen großen Unterschied machen können. Für globale Teams ist dies sogar noch wichtiger, da die Arbeit über verschiedene Zeitzonen hinweg ohne geeignetes Management ein noch tieferes Gefühl der Abkopplung und Löslösung hervorrufen kann.

## Das bedeutet:

- Regelmäßige Kommunikation zwischen Kolleg\*innen fördern, z. B. über eine Instant-Messaging-Plattform
- Asynchrone Arbeitsabläufe einführen, die es multinationalen Teams ermöglichen, möglichst effizient zu arbeiten
- Sicherstellen, dass die Teammitglieder mit den **alltäglichen Herausforderungen der Fernarbeit** vertraut sind Planung
- Häufige Teambesprechungen und Einzelgespräche für einen Zeitpunkt ansetzen, der allen Beteiligten passt
- Siege und Erfolge im ganzen Team feiern
- Teammitglieder befähigen, klügere Entscheidungen zu treffen, und sie dann entsprechend unterstützen



Die Mitarbeiterbefähigung hat den zusätzlichen Vorteil, dass sie den Wert deiner Arbeitskräfte maximiert. In einer Welt zunehmend eingeschränkter Budgets ist es wichtig, vorhandene Ressourcen optimal zu nutzen und sicherzustellen, dass die Grundlagen für eine effektive **Nachfolgeplanung** geschaffen werden. Wenn sich Personalverantwortliche auf die Entwicklung ihrer Mitarbeitenden und deren berufliche Weiterentwicklung konzentrieren, tätigen sie eine kluge und kostengünstige Investition in den künftigen Erfolg ihres Unternehmens.

Es besteht ein eindeutiger Zusammenhang zwischen Mitarbeiterbefähigung, Arbeitszufriedenheit, Arbeitsleistung und Engagement. Außerdem kann eine Mitarbeiterbefähigung auch die Produktivität steigern.

**The Wharton School** zitiert eine Studie von Zenger Folkman, die ergab, dass nur 4 % der Mitarbeitenden bereit sind, zusätzliche Anstrengungen zu unternehmen, wenn die Befähigung gering ist, aber 67 %, wenn diese hoch ist. Angesichts der nahenden Rezession lautet die Frage nicht: „**Können wir es uns leisten, unsere Mitarbeitenden zu befähigen?**“, sondern vielmehr: „Können wir es uns leisten, es nicht zu tun?“

# Befähigung oder Entmachtung?

Wenn Führungskräfte versuchen, Mitarbeitende zu befähigen, verfolgen sie möglicherweise die besten Absichten, aber ihre Bemühungen und Ansätze können bei einer schlechten Umsetzung auch das Gegenteil bewirken. Sehen wir uns einmal das folgende Szenario an: Ein Remotemitarbeitender leitet ein neues Projekt. Sein Vorgesetzter bittet ihn, die vollständige Leitung für die Implementierung eines neuen Instant-Messaging-Systems zu übernehmen, das unternehmensweit eingeführt werden soll.

“ „Ich weiß, dass Sie das Zeug dazu haben, das richtige System einzuführen“, sagt der Vorgesetzte.

Der Mitarbeitende ist begeistert von dieser Gelegenheit, seine Fähigkeiten unter Beweis zu stellen und eine Lösung zu finden, die es den Menschen ermöglicht, auch bei der Fernarbeit in Kontakt zu bleiben. Er fragt nach dem Budget und Zeitplan.

“ „Ich vertraue Ihnen und stehe hinter allem, was Sie empfehlen“, so der Vorgesetzte.

Der Mitarbeitende trifft sich mit Fachexpert\*innen, hält das Kick-off-Meeting für das Projekt ab und schickt seinem Vorgesetzten

eine E-Mail mit den neuesten Informationen und seinen ersten Empfehlungen.

“**„Vielen Dank für dieses Update. Leider hat der Vorstand gesagt, dass wir die Ausgaben im Moment begrenzen müssen. Wir können leider gar keine Instant-Messaging-App mehr kaufen. Bitte erstellen Sie eine Liste mit fünf anderen Empfehlungen, danke.“**

Was als Projekt startete, das diesen Mitarbeitenden befähigen sollte, hat sich schnell in Luft aufgelöst, und das daraus resultierende Gefühl der Entmachtung wird sich wahrscheinlich direkt auf seine **Arbeitszufriedenheit** auswirken. Dies wird dazu führen, dass der Mitarbeitende unmotiviert ist und möglicherweise das Interesse an diesem Projekt ganz und gar verliert.

Die Führungskraft in diesem Beispiel hat durch die Änderung der Spielregeln und die mangelhafte Kommunikation die Zufriedenheit des Mitarbeitenden mit seiner Aufgabe ernsthaft beeinträchtigt, was sich mit Sicherheit auf die Dauer des Mitarbeitenden in diesem Job auswirken wird. Als Remotemitarbeitender mit Kolleg\*innen auf der ganzen Welt wird er außerdem das Gefühl haben, dass das Unternehmen es versäumt, wichtige Kommunikationswege zu priorisieren, die es den Teammitgliedern ermöglichen würden, miteinander in Verbindung zu treten und als Team effektiv zusammenzuarbeiten.





# Vier Schlüsselemente zur Befähigung

Es ist leicht, über den Nutzen der Mitarbeiterbefähigung zu reden, um diese aber Wirklichkeit werden zu lassen, braucht es mehr als Absichtserklärungen. Es braucht konkrete Maßnahmen. Es gibt vier Schlüsselemente für eine effektive Befähigung deiner Teammitglieder.

## 1) Stelle sicher, dass du Befähigung zeigt und stärkst

Menschen sehen ihre Vorgesetzten als Vorbilder dafür, welche Art von Verhalten akzeptabel ist. Und **Teammitglieder orientieren sich an ihren Führungskräften**, um abzuschätzen, wie viel Autonomie und Befugnisse sie erwarten können. Wenn sie ihre Meinung äußern oder eine Entscheidung treffen, werden sie dann belohnt oder abgelehnt? Erkennst du eigenständiges Arbeiten eher an oder greifst du auf einen Stil des Mikromanagements zurück, der Innovationen unterdrückt?

**Forschungen** zufolge verbessert sich die Mitarbeiterbefähigung erheblich, wenn die Gruppenleitung die Teammitglieder zu Ideen und Meinungen anregt und diese dann auch akzeptiert.

Leitfäden von HiBob | Besuche unser [Ressourcencenter](#)

Darüber hinaus fand eine Analyse von **Harvard Business Review (HBR)** heraus, dass Mitarbeitende eher den Führungskräften vertrauten, die sie als befähigend empfanden. Berücksichtige bei weltweit arbeitenden Teams die Bedürfnisse ihrer spezifischen Zeitzone und Arbeitsmuster und gib ihnen die Möglichkeit, selbst die effizienteste Art und Weise zu finden, wie sie ihre Aufgaben bestmöglich erledigen können.

Sorge dafür, dass du deine Mitarbeitenden jeden Tag aufs Neue befähigst. Wenn du sie ermutigst, anerkannt und dafür belohnst, dass sie die Initiative ergreifen, wird sich ihr Engagement verbessern und ihr Vertrauen erhöhen.



## 2) Schaffe für die Teammitglieder Möglichkeiten, aktiv zu werden



Eine Definition des Begriffs „Mitarbeiterbefähigung“ besagt, dass sie **„die Art und Weise bezeichnet, in der Unternehmen ihren Mitarbeitenden ein gewisses Maß an Autonomie und Kontrolle bei ihren täglichen Aktivitäten einräumen“**.

Dies bedeutet, dass die Mitarbeitenden die Möglichkeit haben müssen, Entscheidungen zu treffen, Aufgaben zu delegieren und – wenn sie etwas falsch machen – den Weg zu finden, um aus ihren Fehlern zu lernen. Expert\*innen zufolge setzen befähigende Führungskräfte Ziele und Benchmarks, überlassen es aber ihren Teammitgliedern, wie sie diese erreichen wollen.

Achte darauf, für jedes Teammitglied in jeder Phase seiner beruflichen Laufbahn das richtige Maß an Befugnissen festzulegen. In **einer Studie** fanden Forschende heraus, dass einige Führungskräfte bei dem Versuch der Mitarbeiterbefähigung **„ihre Teammitglieder eher belasten und deren Arbeitsstress erhöhen. Die Führungskräfte, die bei Routineaufgaben eine bessere Leistung feststellten, waren diejenigen, die gute Beziehungen zu ihren Mitarbeitenden entwickelten und denen mehr Vertrauen entgegengebracht wurde.“**

Wenn du deinen Teammitgliedern die Möglichkeit gibst, aktiv zu werden, regt dies ihre Kreativität an und sie werden ermutigt, eigene Ideen zu verfolgen und einzubringen, die für das Unternehmen von Nutzen sind. Wenn sie die Chance haben, ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen, werden sie auch mehr persönliche Befriedigung aus ihrer Arbeit ziehen, was zu einem besseren Engagement und besseren Ergebnissen führt.

Zugleich ist auch die Rechenschaftspflicht wichtig, insbesondere bei der Planung größerer Projekte in Teamarbeit. Caroline Wong schreibt in **SHRM**: **„Bei der Evaluierung eines Prozesses ist die Definition und Dokumentation der Rollen und Verantwortlichkeiten der Teammitglieder oft sehr hilfreich. So kann es beispielsweise sehr aufschlussreich sein, verschiedene Teammitglieder zu bitten, die tatsächlichen Schritte in einem Prozess aufzuzählen und anzugeben, wer in den verschiedenen Phasen des Prozesses wofür verantwortlich sein soll. Manchmal stimmen die Darstellungen der verschiedenen Teammitglieder nämlich nicht überein.“**



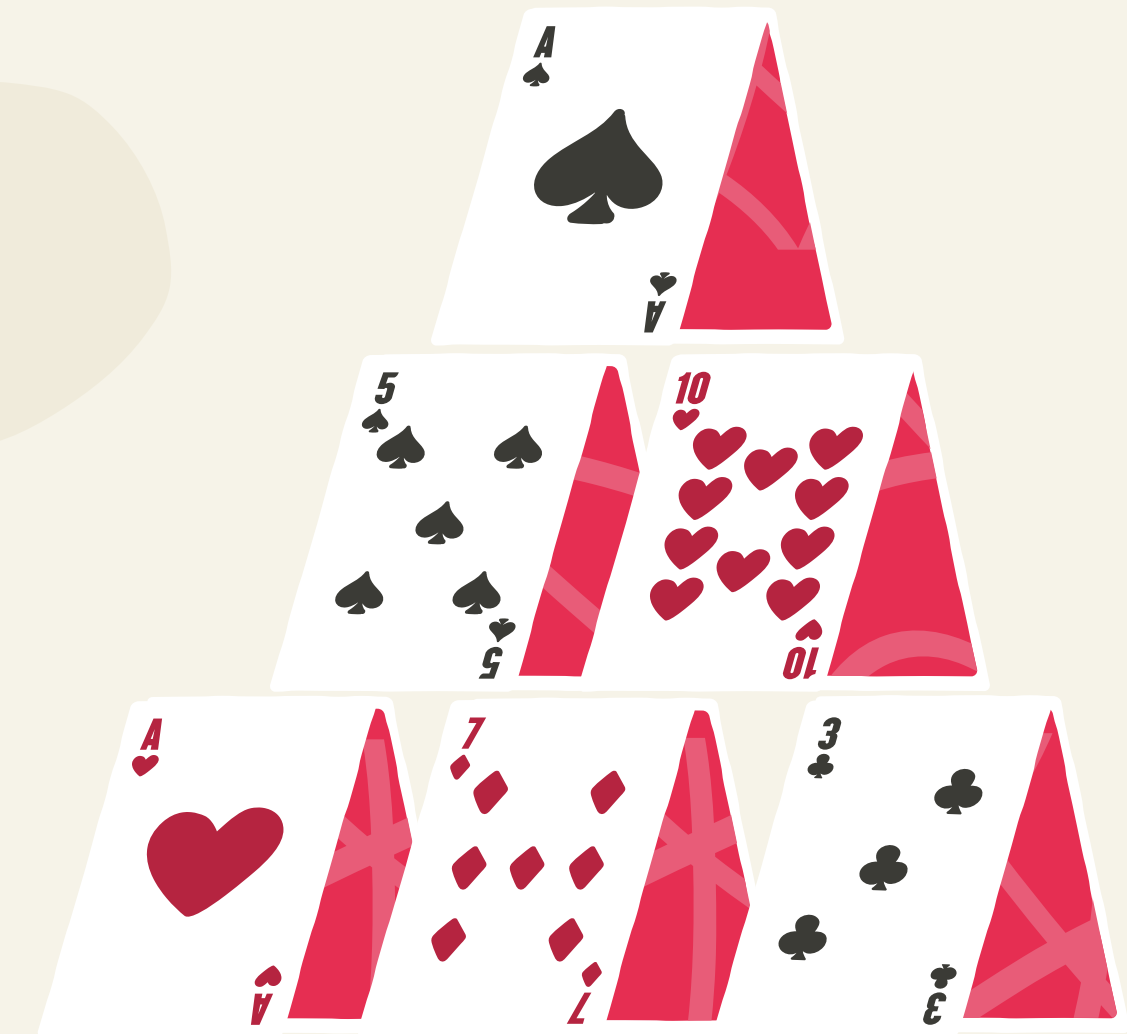
### 3) Biete deinen Teammitgliedern bewusste Möglichkeiten, sich mit deiner Mission zu identifizieren

Ein wichtiger Teil der Mitarbeiterbefähigung besteht in der Ausrichtung des Einzelnen auf die Mission, Werte **und Ziele** des Unternehmens. Diese Ausrichtung an deiner Mission fördert das Mitarbeiterengagement, was wiederum zu deinem Gesamterfolg beiträgt.

Die Mitarbeitenden sind das wichtigste strategische Kapital deines Unternehmens. Es war noch nie so wichtig wie heute, dafür zu sorgen, dass sie sich in die Lage versetzt fühlen, ihren Beitrag zu den Zielen deines Unternehmens zu leisten, den Wert für deine Kunden zu steigern. Engagierte und befähigte Mitarbeitende bieten wahrscheinlich einen besseren Service, erhöhen die Kundenzufriedenheit und bringen deinem Unternehmen greifbare Vorteile.

Damit sich die Mitarbeitenden mit dem „Warum“ identifizieren können, müssen sie Zugang zu Informationen haben, die ihnen dabei helfen, die Ziele des Unternehmens nachzuvollziehen. Es braucht Zeit und Gespräche, um deutlich zu machen, warum ihre Arbeit wichtig ist.

Du kannst ihnen Zeit geben, sich mit deiner Mission vertraut zu machen, indem du Mitarbeiterversammlungen, regelmäßige Einzelgespräche und tiefgreifendere Diskussionen organisierst, um sicherzustellen, dass alle mit denselben Informationen arbeiten. Schulungs- und Entwicklungsprogramme, die sich auf die grundlegenden Zielvorstellungen des Unternehmens konzentrieren, werden ebenfalls einen großen Beitrag zum Verbindungsaufbau leisten.



## 4) Schaffe einen Rahmen für kontinuierliches Feedback

Mitarbeitende sehnen sich nach konstruktivem Feedback zu ihrer Arbeit und wissen dieses zu schätzen. Feedback trägt nicht nur dazu bei, ihr Selbstvertrauen zu stärken und ihre Entscheidungsfähigkeit zu verbessern, sondern ebnet auch den Weg zu mehr Befähigung. Menschen wollen wissen, was sie gut machen, möchten aber auch wissen, wie sie sich weiterentwickeln und wachsen können. Selbst negatives Feedback kann, wenn es angemessen geäußert wird, zur Leistungssteigerung beitragen. Wenn sich jeder wohl dabei fühlt, seine Arbeit mit anderen zu teilen und um Feedback zu bitten und es auch zu erhalten, **kommt dies dem gesamten Unternehmen zugute.**

Erwäge die Einführung einer **360-Grad-Prüfung** und überlege genau, **wie und wann** du dich mit deinen Mitarbeitenden zusammensetzt. Indem du den Schwerpunkt von einer einmaligen, jährlichen **Leistungsbewertung** auf fortlaufende Diskussionen über berufliches Wachstum verlagerst, kannst du dein Feedback in einen Prozess umwandeln, der eine Kultur der Weiterentwicklung und Chancen fördert.

Es gibt eine Vielzahl von Feedbackmodellen, die du nutzen kannst. Das Wichtigste ist, zu wissen, wie man praktisches, hilfreiches Feedback gibt und es auf eine Weise vermittelt, die den Prozess „befähigend“ macht. Statt Feedback zu vermeiden, denke daran, dass Feedback eine Möglichkeit für Wachstum ist – für alle Beteiligten.



# **Befähigst du deine Mitarbeitenden? Beantworte die folgenden fünf Fragen.**

Mitarbeiterbefähigung kann sehr vielfältig sein. Auch die Motivation der Mitarbeitenden kann von Team zu Team und sogar innerhalb eines Teams unterschiedlich sein. Beurteile anhand dieser fünf Fragen, was in deinem Unternehmen funktioniert, und ermittle die Bereiche mit Verbesserungspotenzial.



## 1. Werden die Mitarbeitenden als Teil der Unternehmensvision betrachtet?

Dein Unternehmen hat eine Vision. Damit die Mitarbeitenden diese Vision annehmen, müssen sie sich selbst als integralen Bestandteil davon sehen.

Die Vision von Delta Airlines bietet hierfür ein ausgezeichnetes Beispiel:

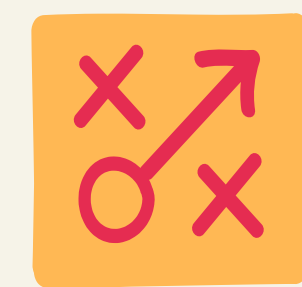
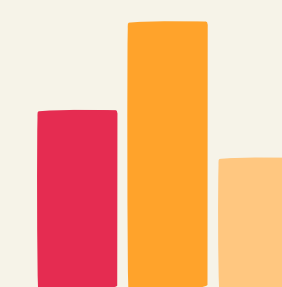
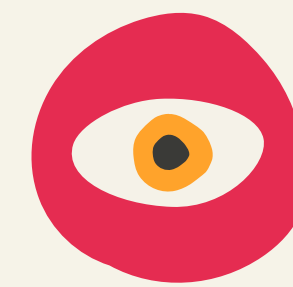
„Wir, die Mitarbeitenden, Kunden und Partner von Delta, bilden zusammen eine Kraft für positive lokale und globale Veränderungen, um die Lebensstandards und die Umwelt zu verbessern, in der wir und unsere Kunden leben und arbeiten.“

Nicht jede Visionserklärung bezieht sich speziell auf die Mitarbeitenden. Es sollte aus der Vision jedoch klar hervorgehen, dass der Mensch im Mittelpunkt der Unternehmensmission steht.

## 2. Wie legst du Erwartungen fest?

Die Festlegung von Erwartungen, an denen sich die Mitarbeitenden bei ihrer Arbeit orientieren können, ist ein entscheidender Schritt zu deren Befähigung. Menschen fühlen sich befähigt, **wenn sie wissen, was von ihnen erwartet wird**, wenn sie über die Mittel verfügen, um ihre Aufgaben zu erledigen, und wenn sie um Hilfe bitten können, wenn sie sie brauchen.

Wenn du dich mit der Befähigung der Mitarbeitenden in deinem Team und im gesamten Unternehmen befasst, solltest du auch wissen, wie du deine eigenen Erwartungen festlegst. Bei Teammitgliedern, die über die ganze Welt verstreut sind, musst du deinen Ansatz variieren. Aber wie auch immer du vorgehst, stelle sicher, dass die Erwartungen dokumentiert und idealerweise in deinem **HRIS** (wie Bob) verfolgt werden, sodass jeder sicher sein kann, dass er die an ihn gestellten Erwartungen kennt.



### 3. Wie erhalten Mitarbeitende Feedback?

Eine Möglichkeit sicherzustellen, dass Feedback Teil deines Betriebsmodells wird, ist die Schaffung eines Systems, das deinen Anforderungen entspricht. Es könnte z. B. bedienfreundlich sein, die gemeinsame Nutzung fördern oder ein spielerisches Element aufweisen. Unabhängig von den Einzelheiten sollte ein Feedbacksystem den Dialog und das Coaching fördern.

Ein zuverlässiges HRIS kann dir dabei helfen, deine eigene Feedback-Kultur aufzubauen. Wenn dein System auf dein Unternehmen und deine Teammitglieder zugeschnitten ist, wird das Feedback zu einem Teil der täglichen Aktivitäten, was du zur Verbesserung der Mitarbeiterperformance nutzen kannst.

### 4. Delegierst du Aufgaben?

Sieh dir deine bisherigen Arbeitsabläufe genau an und finde heraus, ob du Aufgaben effektiv delegierst. Wenn du und andere Führungskräfte gestresst oder überlastet sind, delegiert ihr vielleicht nicht genug oder lasst euren Mitarbeitenden nicht genügend Handlungsspielraum.

Berücksichtige auch die Teamvertretung bei funktionsübergreifenden Meetings und bei Projekten. Ist die Projektleitung immer anwesend? Dies könnte darauf hindeuten, dass eine Führungskraft nicht bereit ist, Verantwortung mit ihren Teammitgliedern zu teilen.

Bitte deine Mitarbeitenden im Rahmen der jährlichen **Mitarbeiterbefragung** oder bei regelmäßigen Check-ins, den Grad an Autonomie, den sie bei Projekten haben, zu bewerten. Wenn Führungskräfte nicht delegieren, müssen sie möglicherweise geschult werden, um Möglichkeiten für mehr Eigenständigkeit zu schaffen.

## 5. Wie wird Anerkennung gegeben?

Wenn du deine Mitarbeitenden befähigst, solltest du sie in ihren Bemühungen unterstützen. Damit kannst du den positiven Trend aufrechterhalten und eine starke Grundlage schaffen. Du kannst ihre Bemühungen unterstützen, indem du Mitarbeitende anerkennt und belohnst, wenn sie eigenverantwortlich Maßnahmen ergreifen. Wenn sie neue Aufgaben übernehmen, solltest du ihnen danken und ihre Leistungen würdigen.

Schaue dich in deinem Unternehmen um, um festzustellen, ob Anerkennung stattfindet. Findet sie in einzelnen Teams statt? Nehmen sich Führungskräfte die Zeit, ihren Mitarbeitenden zu danken und sie für ihre Arbeit zu würdigen? Gibt es Systeme, die es Kolleg\*innen leicht machen, die Leistungen anderer anzuerkennen? Anerkennung funktioniert in zweierlei Hinsicht: Sie beruhigt denjenigen, der anerkannt wird, und ermutigt andere, die Zeuge dieser Anerkennung sind. Das Lob kann diese dazu inspirieren, auch in ihrer Rolle die Initiative zu ergreifen.

Es ist ganz klar, dass die Befähigung der Teammitglieder nicht nur ihnen selbst, sondern letztlich dem gesamten Unternehmen zugute kommt. Nutze diese Fragen und ermittle die Bereiche, in denen sich Chancen bieten. Sprich mit deinen Mitarbeitenden. Hole ihre Meinung ein und nutze diese, um ihre Befähigung voranzutreiben.





# Stärke deine Teams

Wenn wir die Mitarbeiterbefähigung nur als Ziel oder Ideal betrachten, verstehen wir nicht, worum es geht. Wenn die Mitarbeitenden ein Gefühl der Autonomie haben, kann dies die **Arbeitszufriedenheit** verbessern, was wiederum die Überstundenkosten und die Fluktuationsrate senken und das Mitarbeitererlebnis insgesamt verbessern kann.

Dies sind aber noch nicht alle Vorteile. Eine langjährige Studie von **Gallup** hat ergeben, dass Unternehmen mit hoch motivierten und engagierten Mitarbeitenden um 21 % rentabler sind. Es kann sich also wirklich spürbar auf das Endergebnis auswirken.

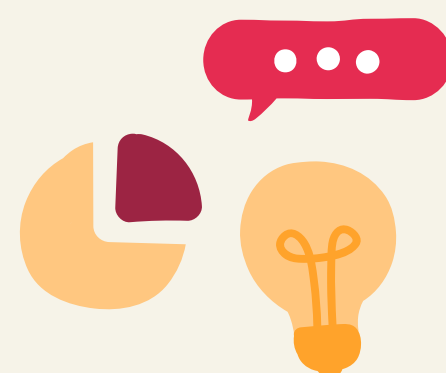
Um dein Unternehmen darin zu unterstützen, die Rezession zu bewältigen und auf dem globalen Markt wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen sich deine Praktiken, Systeme und Prozesse in Richtung einer stärkeren Befähigung der Mitarbeitenden weiterentwickeln. Wenn du Mikromanagement und eine zu übermäßige Aufsicht reduzierst, setzt du das Potenzial einer befähigten Belegschaft frei.



# Das ist Bob

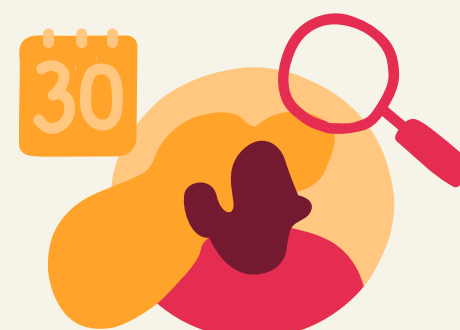
Bob wurde für die moderne Arbeitswelt konzipiert und entwickelt. Egal ob im Büro, bei alternierender Telearbeit oder Fernarbeit – HR-Führungskräfte können die Unternehmenskultur, die wechselseitige Kommunikation, das Engagement, die Performance und die Vergütung optimieren. Die innovative Benutzeroberfläche von Bob, die automatisierten Prozesse und die **Integration** in führende Drittanbieter-Tools erleichtern die administrativen Aufgaben im gesamten

Unternehmen und machen selbst die banalsten Arbeitsaufgaben angenehm, intuitiv und ansprechend – und das nicht nur für Personalverantwortliche. Bob stellt den Menschen in den Mittelpunkt dank Unternehmenskultur-Tools, die Mitarbeitende an verschiedenen Standorten und aus der Ferne mit ihren schnell wachsenden, globalen Unternehmen verbinden.



## 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, du kannst leichter verfolgen, was im Unternehmen passiert, 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.

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**

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