

MEHR FORTSCHRITT FÜR DEINE PERSONAL- ABTEILUNG



Einführung	3
Gehe deinen Weg	4
Alles ist machbar ... man muss nur herausfinden, wie	6
Entscheidungen mithilfe von Kennzahlen, Beobachtungen und einem Makroansatz treffen	8
Veränderungen bringen uns dazu, neue Dinge auszuprobieren	10
Die Leidenschaft für Menschen und Teams ebnet dir den Weg	12
Was steht als Nächstes auf deiner beruflichen Agenda?	14

Einführung

Das Tempo von Veränderungen nimmt stetig zu. Es ist wichtiger denn je, so oft wie möglich mit sich selbst in Kontakt zu treten und über seine persönlichen und beruflichen Leidenschaften nachzudenken. Nimm dir alle paar Monate Zeit für dich selbst, um innezuhalten und zu würdigen, was gut gelaufen ist, und zu überlegen, was schwierig war.

Für fortschrittliche HR-Führungskräfte ist es wichtig, nicht nur die Personalbedürfnisse des Unternehmens im Auge zu behalten, sondern auch zu prüfen, wie sie sich selbst als HR-Führungskraft weiterentwickeln wollen.

Wir bei HiBob ermutigen unsere Teammitglieder, Fragen zu stellen, Freunde zu finden und sich gegenseitig zu unterstützen – all dies mit der Vorstellung, dass wir uns jeden Tag gegenseitig zum Erfolg verhelfen können. Vor diesem Hintergrund haben wir uns an das HR-Netzwerk gewandt und fortschrittliche Führungskräfte in der Branche um Rat gebeten, wie du deine Personalarbeit verbessern kannst – welche Herausforderungen auch immer auf dich zukommen.

Lies weiter, um dich von einigen der fortschrittlichsten, sachkundigsten und nachdenklichsten Mitglieder der HR-Community inspirieren zu lassen.

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



Gehe deinen Weg

Es gibt so viele Wege für eine Karriere im Personalwesen, wie es Filme auf Netflix zu streamen gibt. Fortschrittliche HR-Führungskräfte zeichnen sich dadurch aus, dass sie wissen, dass es nicht nur einen Weg zu einer erfolgreichen HR-Karriere gibt.

Laut Margo Downs, Beraterin, Coachin, Rednerin und frühere CHRO von Stitch Fix and Lululemon, solltest du den für dich richtigen Weg finden – und dabei auf dich selbst achten.

Ich wusste noch nicht einmal, dass man im Personalwesen Karriere machen kann. Mein Weg führte mich von einem MA-Abschluss in anglo-irischer Literatur zur Arbeit im Einzelhandel und schließlich in die Welt der Schulung und Entwicklung. Durch meine Leidenschaft für das Lernen gelangte ich dann zum Personalwesen, wo ich mich auf den Aufbau einer Kultur und die Verbesserung der Lebensqualität der Menschen konzentrierte.

Die wirkungsvollste Art und Weise, wie ich in meiner HR-Karriere vorangekommen bin, war, es immer weiter zu versuchen. Scheitern, es erneut versuchen, Feedback erhalten, zuhören, Feedback erhalten, von vorn beginnen, Erfahrungen machen, lernen.

[Die Corona-Pandemie war] sehr schwierig für alle. Als HR-Kraft sollte man jedoch nicht vergessen, auf sich selbst zu achten. Ich höre von vielen Kolleg*innen, dass sie sehr ausgebrannt sind.

Mitarbeitende im Personalwesen tragen einen großen Teil der emotionalen Bürden, die andere erleben. Es ist wichtig, immer wieder zu schauen, wo man gerade steht. Hab ein offenes Herz für dich selbst und andere. Bring Liebe in deine Arbeit ein. Das ist es, was die Welt braucht.



Margo Downs

Margo Downs, Beraterin, Coachin, Rednerin und frühere CHRO von Stitch Fix und Lululemon, bietet einen innovativen und inspirierenden Ansatz für die Schaffung blühender Unternehmenskulturen und authentischer, selbstbewusster Führungskräfte. Sie ist davon überzeugt, dass authentische Unternehmenskulturen und innovative Personalstrategien der Schlüssel zu wirtschaftlichem Erfolg und dauerhaften, gesunden Unternehmen sind.

Alles ist machbar ... man muss nur herausfinden, wie

Unabhängig davon, wie lange sie in ihrer Position sind, stehen fortschrittliche HR-Führungskräfte stets an vorderster Front, wenn ihre Unternehmen schwierige Zeiten durchmachen. Zu wissen, wie sich Strategien, Richtlinien und der Umgang eines Unternehmens mit Menschen anpassen lassen, wird dann zu einer noch wichtigeren Fähigkeit.

Jennifer Ivie-Lopez, Gründerin und leitende Beraterin von The HR Ally, betont, wie wichtig es ist, offen zu bleiben und anderen zuzuhören, damit HR-Führungskräfte das Unternehmen wirklich voranbringen können.

Nur das Nötigste zu tun, reicht niemals aus. Mir hat in meiner beruflichen Laufbahn am meisten geholfen, optimistisch und nicht pessimistisch zu sein. Die Arbeit im Personalwesen kann sehr anstrengend sein und bevor man sich versieht, ist man zum steten Überbringer schlechter Nachrichten geworden. Wenn dies passiert, ist es Zeit für eine dringend benötigte Pause.

Meiner Meinung nach kann man kein Vordenker, kein Problemlöser und keine Führungskraft sein, wenn der Blick getrübt ist. Mein Mantra ist, dass alles machbar ist ... die Frage ist nur: wie?

Als HR-Führungskraft ist es ungemein wichtig, alle unterschiedlichen Standpunkte zu berücksichtigen, um dem Unternehmen Empfehlungen geben zu können, die es voranbringen. Wenn man nur auf sich selbst hört und nicht auf andere, ist der Blick automatisch verstellt. Kontinuierliche Entwicklung ist auch in der Personalarbeit von größter Bedeutung. Dies trifft nicht nur zu, wenn es darum geht, mit den sich ständig ändernden rechtlichen Rahmenbedingungen Schritt zu halten, sondern auch, wenn es zu lernen gilt, wie man neue Dinge tun kann und wie man dies mit neuen Werkzeugen und Erkenntnissen produktiver gestaltet.

Zu Beginn der [Corona]-Pandemie gab es so viele unbekannte Faktoren. Die Unternehmen warteten auf Orientierungshilfen und erwarteten von der Personalabteilung, die Führung zu übernehmen. Da es kaum bis gar keine Präzedenzdaten zur Forschung gab, blieb die Personalabteilung dran und wurde zu einem noch stärkeren strategischen Bestandteil des Unternehmens.



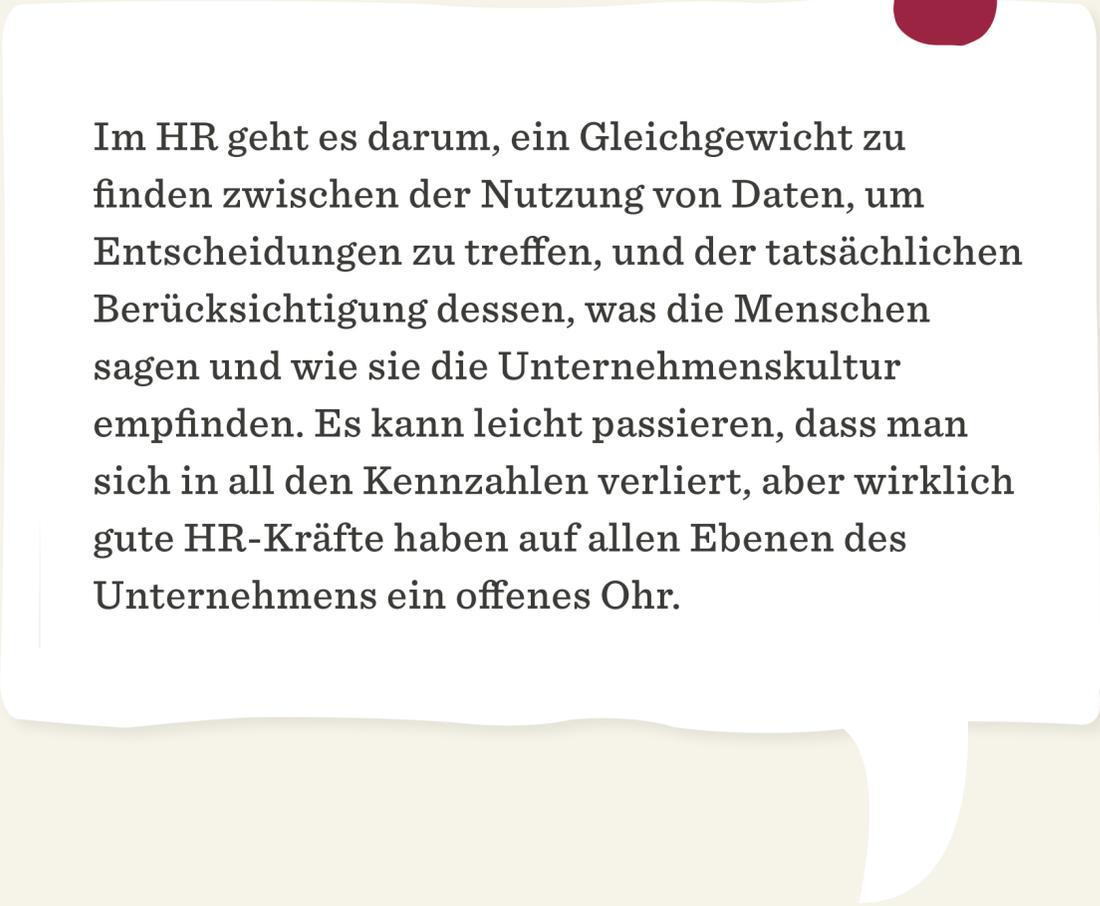
Jennifer Ivie-Lopez, CCP

Als Gründerin und leitende Beraterin von The HR Ally bringt **Jennifer Ivie-Lopez** mehr als 19 Jahre Erfahrung in der Bereitstellung innovativer Lösungen für die Herausforderungen im Personalwesen mit. Sie hat es sich zur Aufgabe gemacht, Start-ups, kleine Organisationen und mittelständische Unternehmen mit dem Fachwissen im Bereich Personalwesen zu versorgen, das sie benötigen und verdienen.

Entscheidungen mithilfe von Kennzahlen, Beobachtungen und einem Makroansatz treffen

in Situationen, in denen sie entscheiden müssen, was das Beste für das Unternehmen, den Betrieb und die Belegschaft ist. Bei der Entscheidungsfindung ist die Auseinandersetzung mit möglichst vielen Ideen und Gruppen – sowohl innerhalb als auch außerhalb der Personalabteilung – der Schlüssel zur Verbesserung der Personalarbeit.

Christine McHugh, leitende Beraterin und Autorin des Buches „From Barista to Boardroom“, betont, wie wichtig es ist, viele verschiedene Ansätze und Informationen zu berücksichtigen, wenn es darum geht, fortschrittliche Personalmethoden einzuführen.



Im HR geht es darum, ein Gleichgewicht zu finden zwischen der Nutzung von Daten, um Entscheidungen zu treffen, und der tatsächlichen Berücksichtigung dessen, was die Menschen sagen und wie sie die Unternehmenskultur empfinden. Es kann leicht passieren, dass man sich in all den Kennzahlen verliert, aber wirklich gute HR-Kräfte haben auf allen Ebenen des Unternehmens ein offenes Ohr.

Die Arbeit als Generalistin und Spezialistin sowie die Unterstützung vieler verschiedener Gruppen und Funktionen haben mir in meiner Karriere am meisten geholfen. Durch dieses breite Spektrum habe ich neue Einsichten, neue Perspektiven und neue Ideen für meine Arbeit und für das Unternehmen entwickelt.

Fortschrittliche HR-Führungskräfte konzentrieren sich auf die Leitung der Organisation, um die Unternehmenskultur auf der Grundlage der Bedürfnisse der Mitarbeitenden und des sich verändernden Makroumfelds weiterzuentwickeln. HR-Führungskräfte sollten ihre Unternehmen darin unterstützen, „heilige Kühe“ zu hinterfragen, und vorsichtig sein, wenn man sich auf etwas beruft, was der Vergangenheit angehört. Sie sollten vielmehr experimentieren. Sie sollten neue Dinge ausprobieren. Manche Dinge bleiben hängen, andere nicht – und das ist in Ordnung.



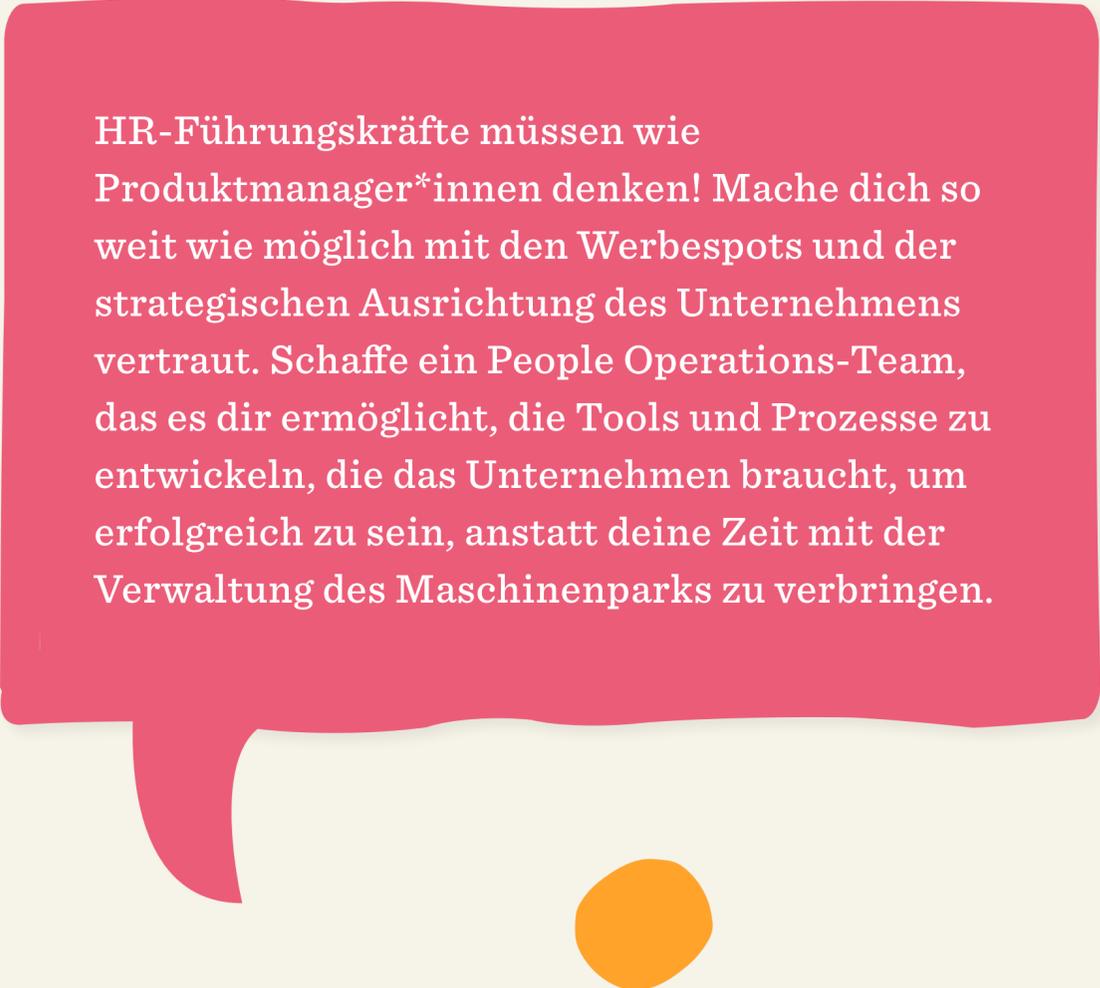
Christine McHugh

Als leitende Beraterin und Autorin des Buches „From Barista to Boardroom“ bringt **Christine McHugh** ihre Erfahrung als Führungskraft in die Beratung und das Coaching in den Bereichen strategische Planung, Betrieb, Unternehmenskultur und Talententwicklung in kundenorientierten Dienstleistungsunternehmen ein.

Veränderungen bringen uns dazu, neue Dinge auszuprobieren

Die Pandemie hat den Unternehmen dabei geholfen, schnell Entscheidungen zu treffen und neue Dinge auszuprobieren – von neuen Formen der Produktdienstleistung und -lieferung bis hin zur Remotearbeit und dem virtuellen Kundenkontakt. Da sich die Marktbedingungen heute ständig ändern, müssen fortschrittliche HR-Führungskräfte innovative Strategien finden, die für ihr Unternehmen funktionieren.

Jessica Zwann (geb. Hayes), Chief Operating Officer bei Whereby, stellt fest, dass sich die Welt der People Operations schnell ändert. Sie bekräftigt, dass fortschrittliche HR-Führungskräfte keine Angst davor haben sollten, Arbeitsweisen aus anderen Bereichen des Unternehmens zu übernehmen und diese Zeit des Wandels als Katalysator zu nutzen, um neue Dinge auszuprobieren.



HR-Führungskräfte müssen wie Produktmanager*innen denken! Mache dich so weit wie möglich mit den Werbespots und der strategischen Ausrichtung des Unternehmens vertraut. Schaffe ein People Operations-Team, das es dir ermöglicht, die Tools und Prozesse zu entwickeln, die das Unternehmen braucht, um erfolgreich zu sein, anstatt deine Zeit mit der Verwaltung des Maschinenparks zu verbringen.

Orientiere dich dabei stets an den Anforderungen deines Unternehmens. Es gibt so viele inspirierende und beängstigende Geschichten da draußen ... Nimm sie alle auf, lerne daraus und nutze das, was für dein Team geeignet ist.

Nur weil ein Unternehmen vollständig auf Remotearbeit umstellt, heißt das nicht, dass dein Unternehmen das auch kann. Nur weil andere Unternehmen eine bestimmte Strategie eingeführt haben, heißt das noch lange nicht, dass sie für die Größe und den Umfang deines Unternehmens passt. Es ist von entscheidender Bedeutung, den Markt genau zu kennen, aber ebenso wichtig ist es, zu wissen, wie man diese Erkenntnisse auf die eigene Situation anwenden kann, und sich kritisch mit der aktuellen Unternehmensphase auseinanderzusetzen.



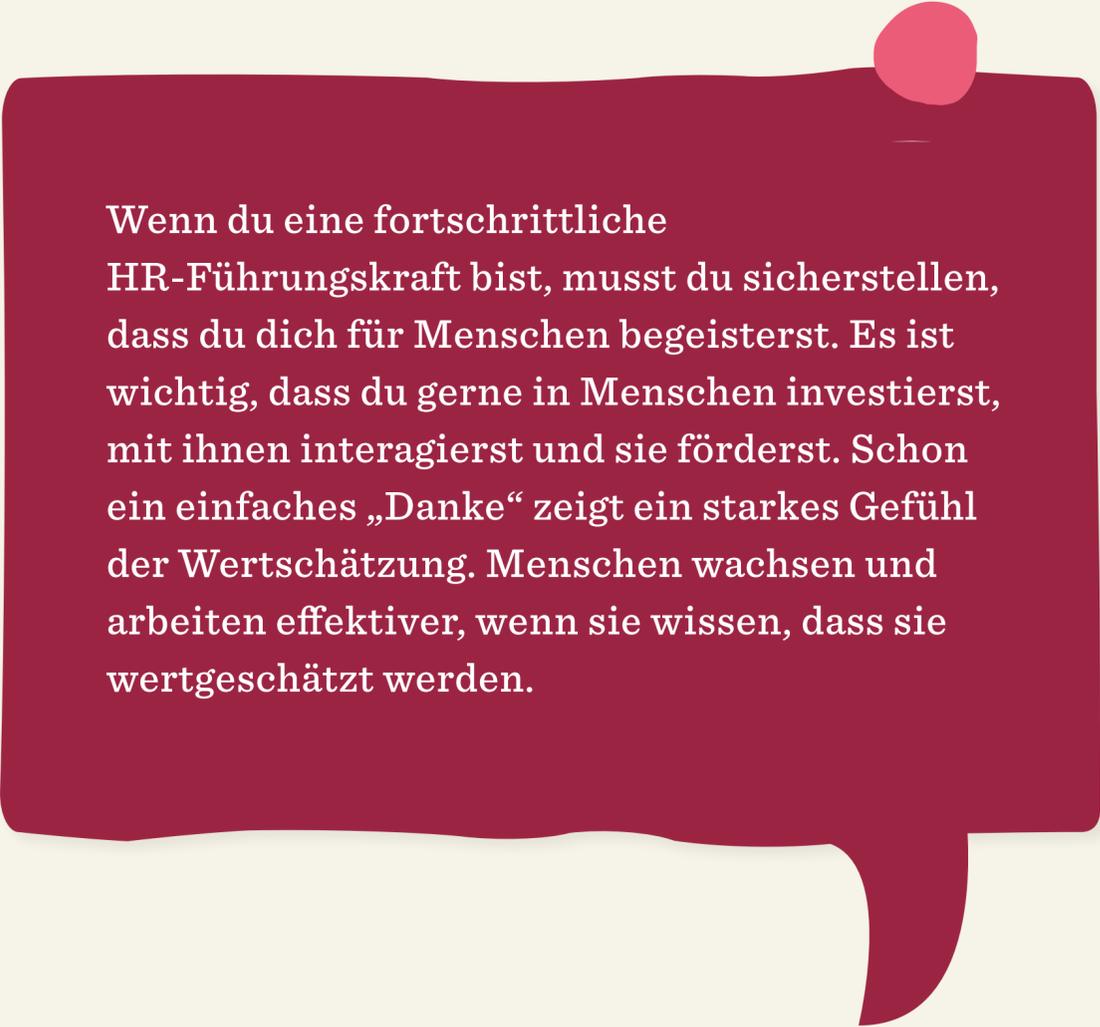
Jessica Zwann (geb. Hayes)

Als Chief Operating Officer bei Whereby sieht **Jessica Zwann** ihren People Operations-Ansatz als Aufbau einer neuen Art von Team, das vollkommen dezentral, flexibel und asynchron arbeitet. Technologiegestützte Innovationen stehen im Mittelpunkt des Ansatzes von Zwann.

Die Leidenschaft für Menschen und Teams ebnet dir den Weg

Eine der wichtigsten Entscheidungen, vor denen HR-Führungskräfte heute stehen, ist, wie sie ihre Mitarbeitenden halten können. In einer Zeit, in der Unternehmen auf der ganzen Welt mit den Schwankungen des Marktes und der großen Welle freiwilliger Kündigungen zu kämpfen haben, ist es für die Personalabteilung so wichtig wie nie, die Menschen und Teams in den Mittelpunkt zu stellen.

Nirit Peled-Muntz, Chief People Officer bei HiBob, stimmt zu, dass Menschen und Teams für den Erfolg eines Unternehmens entscheidend sind. Sie erinnert HR-Fachkräfte auch daran, dass sie für ihren persönlichen und beruflichen Erfolg dafür sorgen müssen, dass sie als Personalverantwortliche das tun, was sie lieben – alles andere wird schon folgen.



Wenn du eine fortschrittliche HR-Führungskraft bist, musst du sicherstellen, dass du dich für Menschen begeisterst. Es ist wichtig, dass du gerne in Menschen investierst, mit ihnen interagierst und sie förderst. Schon ein einfaches „Danke“ zeigt ein starkes Gefühl der Wertschätzung. Menschen wachsen und arbeiten effektiver, wenn sie wissen, dass sie wertgeschätzt werden.

Ich achte immer darauf, mich mit intelligenten, energiegeladenen und leidenschaftlichen Menschen zu umgeben, von denen ich glaube, dass sie ihre Ziele erreichen können, und von denen ich lernen kann. So wie HR-Führungskräfte innovativ sein sollten, sollten sie auch dafür sorgen, dass ihre Teammitglieder dies ebenso gern sind. Ich bin mir sehr bewusst, wie ich Aufgaben delegiere und mein Team mit entsprechender Anleitung und Autonomie unterstütze. Menschen brauchen ein Sicherheitsnetz und einen sicheren Raum, um ihre Anliegen vorzubringen.

Um deine HR-Strategien zu verwirklichen, musst du zunächst eine Kultur des Vertrauens in deinem HR-Team und im gesamten Unternehmen aufbauen. Wenn Menschen Vertrauen haben und sich sicher fühlen, werden sie mehr tun und mehr erreichen. Eine Kultur des Vertrauens ermöglicht es den Mitarbeitenden, Feedback zu geben und ihre Bedenken zu äußern. Dies regt auch Diskussionen an, die zu besserer Teamarbeit, Unternehmenskultur und Produktivität führen.



Nirit Peled-Muntz

Nirit Peled-Muntz, Chief People Officer bei HiBob, bringt internationale und multinationale Erfahrungen bei der Umsetzung von Personalstrategien und -programmen mit, die das Wachstum und den Erfolg von Unternehmen unterstützen.

Was steht als Nächstes auf deiner beruflichen Agenda?

„Ich stelle fest, dass viele HR-Kolleg*innen, mit denen ich zusammenarbeite, an einer gewissen Empathiemüdigkeit leiden, was normal und erwartbar ist“, sagt McHugh, Autorin von „From Barista to Boardroom“. „Es ist so wichtig, dass Personalleute auf sich selbst achten und sicherstellen, dass die Entscheidungen, die sie treffen, nicht nur Zeugnis ihres eigenen Burnouts sind.“

Im Sinne der Selbstfürsorge und der Aufmerksamkeit auf deine Entwicklung bieten wir eine Aktivität an, die dir helfen soll, darüber nachzudenken, wo du bisher warst, wo du jetzt bist und wohin du gehst.



Denke über die folgenden Fragen nach und beantworte sie hier.

1. Was hättest du dir gewünscht, das dir jemand gesagt hätte, als du im HR angefangen hast?

2. Was waren die wichtigsten Schritte, die du unternommen hast, um deine Effektivität als HR-Kraft zu verbessern?

3. Angesichts der Ratschläge dieser fortschrittlichen HR-Führungskräfte - auf welche Erkenntnisse möchtest du dich im nächsten Jahr konzentrieren?



Was sind drei kleine, realisierbare Maßnahmen, die du ergreifen könntest, um in den nächsten vier Quartalen einen progressiven Ansatz zu verfolgen?

Maßnahme 1	Maßnahme 2	Maßnahme 3

Das ist Bob

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

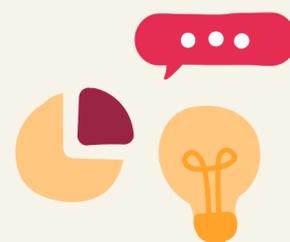
Unser Fokus lag darauf, etwas Stabiles, aber auch Intuitives und Einfaches zu schaffen. Dadurch wurde Bob zur beliebtesten **Unternehmenskultur-Plattform** für Tausende schnell wachsende und moderne mittelgroße Unternehmen.

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.



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 Führungskräfte:

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



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

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