

DARUM WÄHLEN KUND\*INNEN

# HIBOB STATT ALTERNATIVEN

Sechs Themen mit grundlegenden Fragen, um HiBob und alternative HCM-Lösungen für dein Geschäft zu vergleichen.

vs. Alternativen

## Moderne HR-Plattform für moderne Unternehmen

Aufgrund der weltweiten Unsicherheit und der Notwendigkeit, mit weniger Ressourcen mehr zu erreichen, sehen sich HR-Teams unter Zugzwang, schnell digitale Lösungen einzuführen, neue effiziente Arbeitsweisen zu finden und zu wachsen.

Die gute Nachricht: Es gibt HR-Tech-Tools, die dabei helfen. Für HR-Führungskräfte besteht die Herausforderung darin, angesichts der ständigen Veränderungen das richtige Tool zu finden. Du brauchst **HR-Tech**, die praktisch, umsetzbar und für deine Zwecke relevant ist und dir außerdem hilft, vielfältige Teams zu verwalten, die sich aus fünf Generationen zusammensetzen. Doch das ist noch nicht alles. Du musst zudem Mitarbeitende an entfernten Standorten weltweit erreichen und für das Vertrauen und die Transparenz sorgen, die sich Menschen heutzutage am Arbeitsplatz wünschen.

### Hier kommt unser Leitfaden ins Spiel.

In diesem Leitfaden findest du Fragen, die du beim Vergleichen von HR-Lösungen stellen kannst. Anhand deiner Antworten kannst du Lösungen vergleichen und herausfinden, welche HR-Technologie am besten zu deiner Strategie und deinem Personal passt. Denk immer daran: HR-Tech sollte deine HR-Strategie voranbringen und nicht hinderlich für Prozesse und Leistung sein.



*„Ich habe schon viele HR-Systeme genutzt. HiBob ist das benutzerfreundlichste Tool mit der besten Benutzeroberfläche und -erfahrung, das ich je gesehen habe. Alle anderen waren einfach unpraktisch und typisch für HR.“*



**Karthika Baiju**  
Head of People, Vita Mojo

## 1. Kann das HCM angesichts ständiger Veränderungen eine flexible Strategie fördern?

Um in der modernen Arbeitswelt zu bestehen, musst du den vielen Aufgaben, die der HR übertragen werden, Herr werden. Dazu gehören Personalstrategie, Einhaltung örtlicher Compliance und Regelungen sowie unerwartete Probleme, die gelegentlich auftreten.

Für eine flexible Strategie benötigst du ein HCM, bei dem HR-Prozesse im Hintergrund ganz einfach angepasst und geändert werden können. Du möchtest ein HCM, mit dem du **HR-Vorgänge** auf vielfältige Weise verwalten, Änderungen mit nur wenigen Klicks vornehmen und alltägliche Aufgaben, die im HR-Alltag viel Zeit kosten, automatisieren kannst.

Achte darauf, wie sich das HCM in andere Plattformen in deinem Tech-Stack integrieren lässt, ob Lokalisierungen verfügbar sind und ob alle HR-Aufgaben an einem Ort erledigt werden können. Mit einer Plattform, die dir Flexibilität in deinen HR-Prozessen ermöglicht, musst du weniger Zeit in manuelle Änderungen investieren und kannst strategisch denken.



## Die Flexibilität eines HCM lässt sich durch diese grundlegenden Fragen verifizieren:

Frage	Ja	Nein	Wünschenswert	Nicht notwendig
Können Änderungen und Anpassungen an Arbeitsabläufen schnell und einfach vorgenommen werden?				
Ermöglicht die <b>grundlegende HR-Funktion</b> die Anwendung von benutzerdefinierten Feldern auf Arbeitsabläufe, HR-Prozesse und Berichte?				
Unterstützt es das Vergütungsmanagement in mehreren Währungen über eine Plattform?				
Werden Richtlinien für hybrides Arbeiten unterstützt?				
Kann es hohe Compliance- und Sicherheitsstandards mit benutzerdefinierten Berechtigungseinstellungen einhalten, die festlegen, wer was sieht?				
Kannst du alle HR-Vorgänge zentral verwalten und bestimmte Arbeitsabläufe für die verschiedenen Regionen oder Standorte anpassen?				
Können Arbeitsabläufe den örtlichen Gegebenheiten angepasst werden, sodass Regionen und Standorte die gewünschte Sprache und Währung wählen können?				
Kann es in andere Tech-Tools integriert werden, die das Unternehmen derzeit weltweit nutzt?				
Bietet es die Möglichkeit, andere wichtige Technologien wie Slack und Microsoft Teams zu integrieren?				
Gibt es eine interne Sandbox zum Testen neuer Funktionen, bevor diese im gesamten Unternehmen eingeführt werden?				
Kannst du neue Funktionen, die zur Verfügung stehen, ganz einfach hinzufügen?				
Gibt es eine Option für mehrere Belegschaftspläne mit vielen möglichen Szenarien?				
Können Abwesenheiten global verwaltet werden?				

## Bob ist die Lösung – vereinfache komplexe HR-Vorgänge

Bob liefert die Funktionen der nächsten Generation, die **moderne HR-Führungskräfte** zur globalen Mitarbeiterverwaltung benötigen.

Bob ist von Grund auf so aufgebaut, dass du alle HR-Prozesse mit benutzerdefinierten Feldern konfigurieren kannst, die sich im gesamten System nutzen lassen. Von Onboarding-Workflows über das Leistungsmanagement bis hin zu Datenberichten kannst du Bob mit benutzerdefinierten Feldern an die Arbeitsweise deines Unternehmens anpassen, nicht umgekehrt. Verwalte alle HR-Vorgänge zentral und passe sie mit Bob den örtlichen Gegebenheiten an, von der Sprache über die Währung bis hin zu Arbeitsabläufe. Mitarbeitende können dann wählen, wie sie Bob sehen und nutzen möchten.

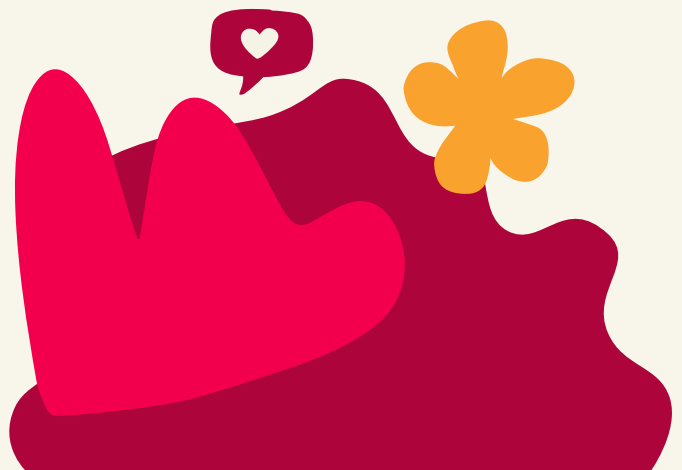
Mit der intuitiven Menüführung und Benutzeroberfläche können HR-Teams Änderungen vornehmen, Arbeitsabläufe mit nur wenigen Klicks anpassen und Richtlinien zu örtlichen Feiertagen und Regierungsanforderungen erstellen. Füge neue Funktionen bei Bedarf hinzu und teste sie zunächst gründlich in einer Sandbox-Umgebung, bevor sie dem Personal vorgestellt werden.



*„Es ist toll, dass die Plattform so offen und flexibel ist, man hat praktisch alle Möglichkeiten. Besonders gefällt uns an Bob die große Transparenz – wir sehen immer, was als Nächstes ansteht. Das ist äußerst praktisch.“*



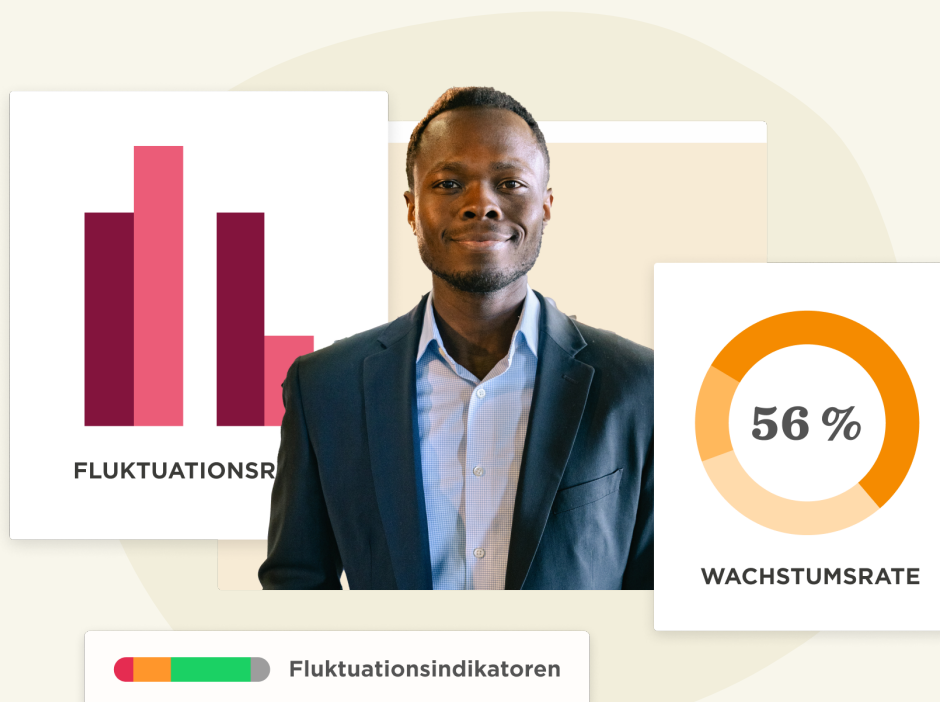
**Sophie Ward**  
People Advisor, Amido



## 2. Kann das HCM HR-Programme beurteilen und Erkenntnisse für bessere Entscheidungen liefern?

Eine zentrale Anlaufstelle für Mitarbeiterdaten hat viele Vorteile für Personalverantwortliche. Da sich Mitarbeiterdaten an vielen verschiedenen Orten befinden können, sollte Ihr HCM darauf abzielen, all diese Daten zentral an einem Ort zu speichern. Ein ganzheitlicher Überblick über die **Mitarbeiterdaten** sorgt für genauere Berichte an alle Beteiligten im Unternehmen.

Entscheide dich für ein **HCM**, das proaktive Einblicke bietet und interessante Trends und Beobachtungen aufgrund der aktuellen Daten liefern kann. Überprüfe die Berichterstellungsfunktion und Benutzerfreundlichkeit, um Berichte zu erstellen, einzusehen und zu teilen, die deine HR-Aktivitäten unterstützen. Außerdem sollte ein Tool für das Vergütungsmanagement und das Gehalts-Benchmarking vorhanden sein, da dies für viele HR-Führungskräfte eine der größten Herausforderungen darstellt.



## Ob das HCM den HR-Einfluss ermitteln kann, lässt sich durch diese grundlegenden Fragen verifizieren:

Frage	Ja	Nein	Wünschenswert	Nicht notwendig
Bietet es einen ganzheitlichen Überblick über alle Mitarbeiterdaten, einschließlich mehrerer Standorte, an einem zentralen Ort?				
Kann das Erstellen täglicher, wöchentlicher oder monatlicher Berichte angepasst und geplant werden?				
Gibt es ein Tool für das Vergütungsmanagement, mit dem Vergütung und Anteile geplant und verwaltet werden können?				
Gibt es Dashboards für wichtige HR-KPIs, darunter <b>Personalbestand</b> , Wachstum, Mitarbeiterbindung, DEI&B und <b>Fehlzeiten</b> ?				
Gibt es eine Möglichkeit, die Mitarbeiterfluktuation zu ermitteln?				
Können die Daten nach Regionen und Standorten gefiltert werden?				
Werden proaktiven Erkenntnisse aus diesen Daten generiert, und welche?				
Gibt es vorgefertigte Vorlagen für wichtige Kennzahlen, die schnell an die oberste Führungsebene und den Vorstand weitergegeben werden können?				
Gibt es die Möglichkeit, eNPS zu erfassen oder festzustellen, wie wahrscheinlich Mitarbeiter Ihr Unternehmen als Arbeitgeber empfehlen werden?				
Gibt es die Möglichkeit zum Gehalts-Benchmarking mit aktuellen Zahlen auf dem Markt?				
Sind Berichte für grundlegende Regierungsvorgaben und Compliance-Anforderungen enthalten?				

## Bob ist die Lösung – intuitive Personalanalysen für bessere Entscheidungsfindung

Bob liefert benutzerfreundliche, intuitive Personalanalysen für alle HR-Teams. Du musst kein Datenanalyst sein, um bessere, fortschrittlichere Einblicke für bessere Entscheidungen zu Personal und Strategien zu erhalten. Die proaktiven Einblicke in Bob basieren auf den Beobachtungen zu Trends und Durchschnittswerten aus einer eigenen KI und liefern interessante Erkenntnisse zu deiner Belegschaft, die andernfalls vielleicht übersehen würden. Du brauchst dafür nichts zu tun.

Demonstriere die Wirkung deiner HR-Programme, indem du Daten zu **KPIs** teilst, Berichte mit benutzerdefinierten Feldern für Beteiligte erstellst und Kündigungsgründe mit anderen Führungskräften und der Führungsebene durchgehst. Ermittle Wachstum, Mitarbeiterbindung, Personalbestand, beruflichen Werdegang und Fehlzeiten und bleibe über die Leistungen deiner Talente auf dem Laufenden.

Führe das Vergütungsmanagement direkt in Bob durch mit aktualisierten Daten zu Vergütung, Beschäftigungsdauer und Leistung für gerechte Entscheidungen. Verwende die Vergütungs-Worksheets in Bob, um mit allen Beteiligten zusammenzuarbeiten und ein Benchmarking der aktuellen Vergütung mit externen Vergütungszahlen durch Mercer-Daten durchzuführen.



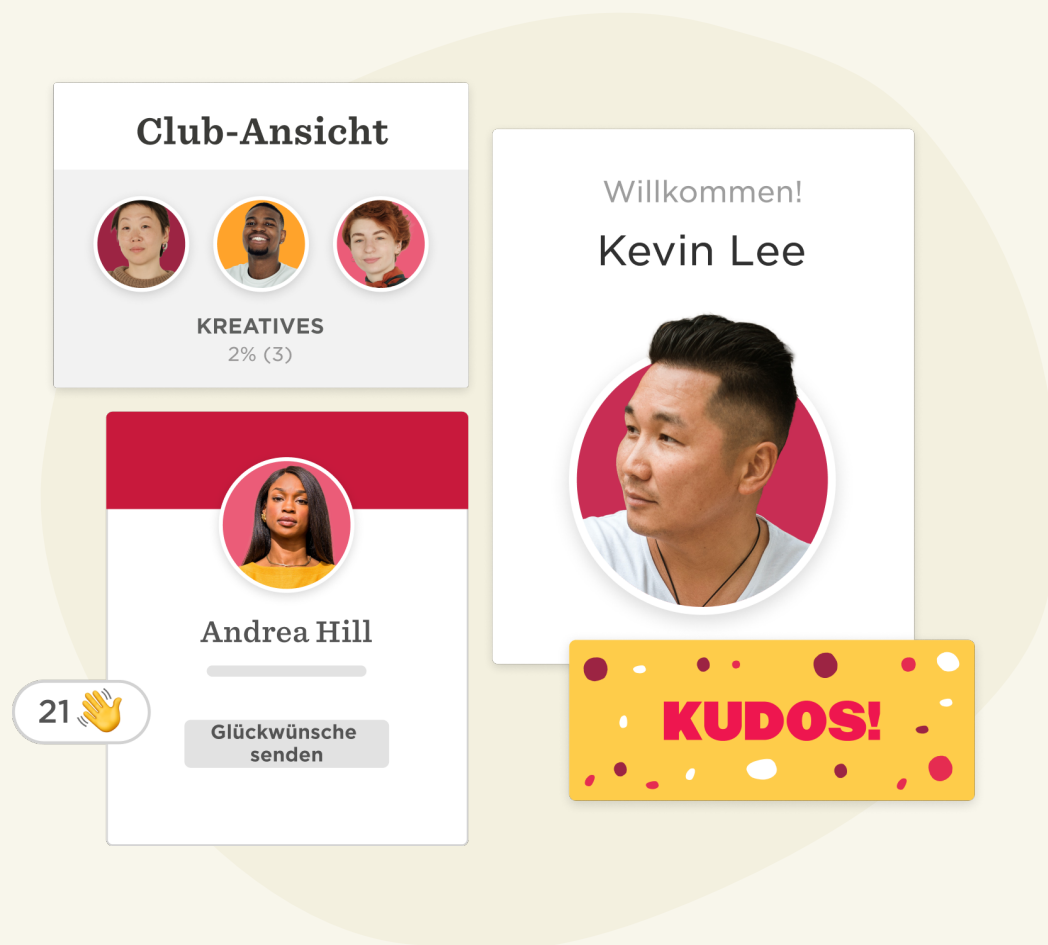


### 3. Kann das HCM die Employee Experience optimieren und für Mitarbeiter-Engagement an jedem Ort sorgen?

Wenn deine Mitarbeitenden immer weniger engagiert erscheinen, bist du damit nicht allein. In letzter Zeit müssen sich HR-Führungskräfte immer häufiger mit den Trends des sogenannten „Quiet Quitting“ und „The Great Resignation“, also großen Kündigungswellen, auseinandersetzen. Das führt dazu, dass das Zugehörigkeitsgefühl und die Verbindung mit Mitarbeitenden in allen Bereichen gestärkt werden müssen.

Die gute Nachricht: HR-Tech kann das Mitarbeiterengagement weltweit steigern. **Gartner** meldet, dass im Jahr 2023 47 Prozent der HR-Führungskräfte die Employee Experience als Priorität behandeln.

Wähle ein HCM, das Menschen in den Mittelpunkt rückt, Vorgesetzten die notwendigen Tools liefert, eine positive **Unternehmenskultur** fördert und so intuitiv ist, dass Mitarbeitende es im Arbeitsalltag mühelos nutzen können.



## Ob das HCM die Employee Experience optimieren kann, lässt sich durch diese grundlegenden Fragen verifizieren:

Frage	Ja	Nein	Wünschenswert	Nicht notwendig
Kann es in einer dezentralen Belegschaft die Kultur, die Zusammenarbeit und das Zugehörigkeitsgefühl stärken?				
Entspricht die Benutzeroberfläche dem Look-and-feel von sozialen Netzwerken, sodass Mitarbeitende sofort verstehen, wie das Tool genutzt wird?				
Können Mitarbeiterprofile mit persönlichen Merkmalen wie Pronomen oder Aussprache des Namens personalisiert werden?				
Sind Pre-Boarding-Workflows vorhanden, die bereits vor dem ersten Arbeitstag versendet werden können, um das Onboarding effizienter und effektiver zu gestalten?				
Gibt es ein 360-Grad-Leistungsmanagement, das die Weiterentwicklung und die Mitarbeiterbindung aller Mitarbeitenden fördert?				
Kann Mitarbeitenden und Teams öffentlich Anerkennung für Errungenschaften und gute Arbeit gezollt werden?				
Können Mitarbeitende auf Neuigkeiten und Anerkennung reagieren und Kommentare hinterlassen?				
Gibt es die Möglichkeit, Hobbygruppen und Clubs zu erstellen, damit Mitarbeitende soziale Kontakte knüpfen können?				
Bietet es eine eigene <b>mobile App</b> mit den für Vorgesetzte und Mitarbeitende wichtigsten Funktionen?				
Können Mitarbeitende Informationen über den Arbeitsstatus und Standort ihrer Teammitglieder abrufen?				
Gibt es Möglichkeiten und Tools, um sowohl mit remote- als auch mit vor Ort arbeitenden Mitarbeitenden zu <b>kommunizieren</b> ?				
Bietet es eine sichere Funktion, mit der Mitarbeitende anonym Bedenken oder andere Anliegen kommunizieren oder Fehlverhalten melden können?				

**Da das Personalwesen zunehmend auch Vorgesetzten notwendige Tools zur Verfügung stellen muss, findest du hier einen eigenen Abschnitt dazu, welche Managertools ein HCM enthalten sollte:**

Frage	Ja	Nein	Wünschenswert	Nicht notwendig
Bietet das HCM Tools, mit denen Vorgesetzte sich besser mit ihren Teams und Mitarbeitenden vernetzen und diese managen können?				
Können Vorgesetzte den gesamten Werdegang von Mitarbeitenden einsehen?				
Kann das Personalwesen Arbeitsabläufe und Prozesse erstellen, die Genehmigungen von Vorgesetzten beinhalten?				
Gibt es Erinnerungen und Hinweise für Vorgesetzte, Prozesse abzuschließen oder Mitarbeitende daran zu erinnern?				
Haben Vorgesetzte Zugriff auf <b>Vorlagen für Einzelmeetings</b> , die Routineprozesse wie Gespräche zum Onboarding, zur Karriereentwicklung und zur Leistungsbeurteilung erleichtern?				
Können Vorgesetzte Abteilungsziele für ihre Teammitglieder festlegen und nachverfolgen, die mit den Unternehmens-KPIs verbunden sind?				
Bietet es eine sichere Funktion, mit der Mitarbeitende anonym Bedenken oder andere Anliegen kommunizieren oder Fehlverhalten melden können?				



*„Wir suchten eine Plattform, die mitwächst, in unsere aktuelle Software integriert werden konnte und an unsere Geschäftsanforderungen anpassbar war. Wir mussten den Vorgesetzten mehr Verantwortung übertragen, aber dennoch den Überblick behalten, wie unsere größte Investition – unsere Mitarbeitenden – bei der alltäglichen Arbeit verwaltet wird.“*



**James Solomons**  
Global CFO/COO, Xref

## Bob ist die Lösung – **schaffe überzeugende Employee Experiences**

Bob wurde mit dem Fokus auf Menschen entwickelt – nicht einfach nur zum Nachverfolgen oder Verwalten von Personaldaten. Bob überzeugt mit dem Look-and-feel, das man von Social Media kennt. Das leicht zu bedienende Tool macht deine Unternehmenskultur greifbar und fördert so Employee Experience. Bob wurde für alle im Unternehmen entwickelt und ermöglicht Personalverantwortlichen, Vorgesetzten und Mitarbeitenden die standortübergreifende Vernetzung und die Zusammenarbeit im Team.



### **Für das Personalwesen:**

Bob beinhaltet eine Startseite, die alle Remote- und vor Ort arbeitenden Mitarbeitenden an einem zentralen Ort zusammenbringt, und ermöglicht Mitarbeitenden den Zugriff auf alle HR-Themen über eine mobile App für Engagement unterwegs. Sende Neuigkeiten und Updates zum Unternehmen an alle Mitarbeitenden oder nur an bestimmte Gruppen, Rollen oder Standorte. Stelle Mitarbeitenden ein 360-Grad-Leistungsmanagement in Bob zur Verfügung, sodass du, Vorgesetzte und Mitarbeitende alle Tools zur Hand haben, die für moderne Leistungsbewertungen nötig sind. Nutze Pre-Boarding-Workflows, um Mitarbeitende bereits vor dem ersten Arbeitstag an die Unternehmenskultur heranzuführen oder über ein Organigramm mit dem Team und der Unternehmensstruktur vertraut zu machen. Ein Pre-Boarding beschleunigt auch das Onboarding durch die elektronische Unterzeichnung wichtiger Dokumente und Unternehmensrichtlinien und die frühzeitige Erledigung von Verwaltungsaufgaben wie Zusatzleistungen für Mitarbeitende. Biete einen geschützten Raum mit Your Voice, einem Tool, mit der Mitarbeitende anonym Bedenken oder andere Anliegen kommunizieren oder Fehlverhalten melden können.



### **Für Vorgesetzte:**

Bob bietet alle Tools, die Vorgesetzte benötigen, um ihre Teams und Mitarbeitenden zu managen. Vorgesetzte erhalten vorgefertigte Vorlagen für Einzelmeetings zum Onboarding von Neueinstellungen, zu regelmäßigen Check-ins bei wichtigen Meilensteinen, zur Karriereentwicklung und zu Leistungsbeurteilungen. Vorgesetzte können Tools zur Festlegung von Zielen verwenden, um Unternehmens-KPIs mit den Mitarbeitenden und Erwartungen zu verbinden. Außerdem haben Vorgesetzte Zugriff auf Personaldaten, beispielsweise zu Teamwachstum, Mitarbeiterbindung, Fluktuation, Karriereentwicklung, Fehlzeiten, DEI&B und vielem mehr. So können sie die Personalplanung durchführen, feststellen, wer möglicherweise kündigen wird, und proaktive Entscheidungen für ihr Team treffen.



### **Für Mitarbeitende:**

Bob bietet eine intuitive Menüführung und Benutzeroberfläche im Social-Media-Stil, die keine Schulungen erfordern. Mitarbeitende können Updates und Neuigkeiten lesen, während sie beispielsweise in Slack oder Microsoft Teams arbeiten, und dann mit Emojis reagieren oder Kommentare auf der Startseite hinterlassen. Im persönlichen Profil können Mitarbeitende ein kurzes Vorstellungsvideo, die Aussprache ihres Namens und ihre bevorzugten Pronomen hinzufügen. Zudem können Mitarbeitende in Clubs für ihre Standorte, Hobbys oder in anderen Gruppen im Unternehmen gleichgesinnte Kolleg\*innen finden.

## 4. Kann das HCM Transparenz für Mitarbeitende weltweit bieten?

Eine der größten Herausforderungen für das Personalwesen ist die globale Transparenz. Mitarbeitende möchten auf dem Laufenden bleiben, was im Unternehmen passiert (dies führt auch oft zu einer besseren Mitarbeiterbindung). Das Personalwesen muss daher lernen, bestimmte Geschäftsinformationen proaktiv mitzuteilen.

Ein HCM sollte alle HR-Themen an einem zentralen Ort bereitstellen, sodass Mitarbeitende eine Anlaufstelle haben. Dadurch wird es einfacher, mehr Informationen an mehr Personen zu kommunizieren. Prüfe, ob das System verschiedene Anzeigeberechtigungen unterstützt, verschiedene Umfragetypen bietet und eine organisierte Unternehmensstruktur aufzeigt, sodass alle die Hierarchien, Rollen und Verantwortlichkeiten verstehen können.



## Ob das HCM Mitarbeitenden mehr Einblicke gewährt, lässt sich durch diese grundlegenden Fragen verifizieren:

Frage	Ja	Nein	Wünschenswert	Nicht notwendig
Bietet es eine umfassende Übersicht über aktuelle und vergangene Mitarbeiteraktivitäten an einem Ort, einschließlich Meilensteinen und Beförderungen?				
Können alle im Unternehmen Abwesenheiten einsehen, um herauszufinden, wann und wo Kolleg*innen arbeiten?				
Haben Mitarbeitende eine zentrale Anlaufstelle für Unternehmensrichtlinien und -verfahren?				
Gibt es zu allen Mitarbeitenden eine Übersicht des Werdegangs, einschließlich Meilensteinen und Erfolgen im Unternehmen?				
Gibt es ein dynamisches <b>Personenverzeichnis</b> zum Gruppieren und Sortieren nach Kompetenzen, Hobbys usw.?				
Gibt es ein Organigramm, das die Hierarchie im Unternehmen in mehreren Ebenen zeigt, einschließlich Beziehungen zwischen Personen, Teams und Abteilungen?				
Gibt es Newsfeeds, die an das gesamte Unternehmen, Team oder einen bestimmten Standort oder ein Land gesendet werden können?				
Gibt es einen Ort für Mitarbeitende, an dem sie sich mit den Unternehmenszielen verbunden fühlen?				
Gibt es die Möglichkeit, automatische Umfragen bei bestimmten Mitarbeiterereignissen zu planen, beispielsweise am Ende der Probezeit?				
Gibt es Pulse-Umfragen, über die Mitarbeitende in Echtzeit ihre Meinung zu Unternehmensangelegenheiten mitteilen können?				
Gibt es ein Tool für anonyme Meldungen von Bedenken oder Fehlverhalten ohne Vergeltungsmaßnahmen?				

## Bob ist die Lösung – **schaffe globale Transparenz**

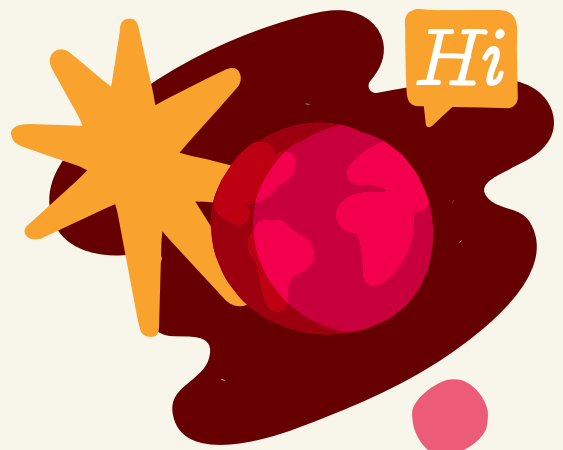
Bob dient als zentrale Anlaufstelle für alle HR-Informationen. Somit kannst du die Startseite als Ausgangspunkt für nahtlose Kommunikation, Unternehmenskultur und HR-Prozesse einrichten. Die moderne Benutzeroberfläche hinterlässt nicht nur einen guten ersten Eindruck, sondern bietet auch eine einfache Menüführung durch die einzelnen Abschnitte von Bob, beispielsweise Zeit und Anwesenheit, Organigramm, Dokumente und vieles mehr.

Transparenz erzeugt Bob vor allem durch das Organigramm und das Personenverzeichnis. Alle im Unternehmen können eine Übersicht der Hierarchie und Berichtsstruktur für das Unternehmen einsehen, auch Neuzugänge im Rahmen der Pre-Boarding-Aktivitäten. Änderungen am Organigramm werden in Echtzeit angezeigt. Du kannst also das Organigramm anpassen, um aktuelle organisatorische Entwicklungen widerzuspiegeln.

Umfragen in Bob geben Mitarbeitenden eine Plattform, um ihre Meinung, Bedenken und Vorschläge mitzuteilen. Pulse-Umfragen liefern fortlaufendes Feedback und zeigen Verbesserungsbedarf auf. Zudem bietet Bob Your Voice, ein Tool für anonyme Meldungen als sicherer Ort für die Meldung von Vorfällen.

Im Modul „Dokumente“ können alle Unternehmensdokumente verwaltet werden, damit alle Beteiligten stets auf dem Laufenden sind. Von Richtlinieninformationen bis hin zu Mitarbeiterhandbüchern können Mitarbeitende auf alle Unternehmens- und persönlichen Dokumente direkt über die Startseite zugreifen. Erstelle eine E-Signatur-Aufgabe, damit wichtige Dokumente unterzeichnet und für die zukünftige Referenz aufbewahrt werden. Unternehmensweite Dokumente können frei zugänglich sein, vertrauliche Dokumente lassen sich jedoch mit strengeren Zugriffskontrollen schützen.

Wenn alle Informationen in Bob aufgezeichnet und gespeichert werden, können Personalverantwortliche, Vorgesetzte und Mitarbeitende den gesamten Werdegang eines Einzelnen mit allen Meilensteinen und Erfolgen einsehen. Wirf regelmäßig einen Blick auf die Zeitleiste, um auf dem Laufenden zu bleiben und nicht von Leistungsbeurteilungen und Vergütungszyklen überrascht zu werden.



## 5. Kann das HCM HR-Prozesse optimieren und die Adminzeit für Personalverantwortliche reduzieren?

HR-Tech ist heute in der Lage, HR-Teams dabei zu unterstützen, mit weniger Ressourcen mehr zu erreichen. Indem du HR-Aufgaben durch Automatisierung optimierst, kannst du globalen und Remote-Mitarbeitenden rund um die Uhr verfügbare Lösungen bereitstellen, mit präziseren Daten für mehr Genauigkeit sorgen und die **Employee Experience** verbessern, indem HR-Aufgaben einfacher zu erledigen sind.

Halte daher Ausschau nach einem HCM, mit dem du sich wiederholende HR-Aufgaben schneller und richtig erledigen kannst. Wenn du beispielsweise in der Lösung Arbeitsabläufe durch vordefinierte persönliche Informationen anpassen kannst, sparst du dir die Zeit, diese Informationen wiederholt einzugeben.



The illustration features a woman, Lori Baker, with her arms crossed, smiling. Overlaid on the image is a digital interface representing an HR system. At the top right, there is a circular profile picture of Lori Baker, followed by her name "Lori Baker" and her title "Sales Engineer". Below this is a table with two columns: "Geplant für" (Planned for) and "Status". The table contains two rows of data:

Geplant für	Status
2022-08-22	Unvollständig
2022-05-12	Abgeschlossen

To the left of the main interface, there are two task cards, each with a green checkmark icon and a progress bar. The first card is titled "Onboarding abschließen" (Complete onboarding) and the second is "Ausrüstung v" (Equipment v). At the bottom right, there is a notification card with a bell icon and a red circle containing the number "10". The notification text reads "Du hast eine neue Aufgabe!" (You have a new task!).



**Ob das HCM optimieren, automatisieren und Zeit einsparen kann, lässt sich durch diese grundlegenden Fragen verifizieren:**

Frage	Ja	Nein	Wünschenswert	Nicht notwendig
Kannst du spezielle Aufgaben und Arbeitsabläufe für alle HR-Prozesse erstellen?				
Kannst du Vorlagen für häufige Personalaufgaben erstellen, die sich schnell wiederverwenden lassen?				
Kannst du Arbeitsabläufe nach relevanten Gruppen, Abteilungen oder Standorten organisieren?				
Ermöglicht dir das HCM, mehrere Beteiligte in Arbeitsabläufe einzubeziehen?				
Kannst du Zeitleisten und Erinnerungen für den Abschluss von Aufgaben festlegen?				
Kannst du Aufgaben in mehreren Formaten planen, beispielsweise Kalenderdaten (Tag/Monat/Jahr) und/oder Fälligkeitsdaten (zwei Wochen nach dem Versenden)?				
Bietet das HCM Möglichkeiten zur Integration in andere Technologien in deinem HR-Tech-Stack?				
Kann es den Rekrutierungs- und Einstellungsprozess durch Integrationen oder Support für die <b>wichtigsten Bewerber-Tracking-Lösungen</b> optimieren?				
Lässt sich das HCM in deine Systeme für die Lohnabrechnungsverwaltung und globalen Lohnabrechnungsplattformen integrieren?				
Gibt es ein E-Signatur-Tool, mit dem Dokumente schnell elektronisch unterzeichnet und organisiert werden können?				
Kannst du Arbeitsabläufe schnell an Strategiewechsel anpassen?				
Kannst du Onboarding-Workflows für Remote-Mitarbeitende erstellen?				
Kannst du Onboarding-Prozesse für mehrere Rollen, Standorte und Sprachen erstellen?				



Frage	Ja	Nein	Wünschenswert	Nicht notwendig
Kannst du benutzerdefinierte Felder in der Zeit- und Anwesenheitserfassung erstellen, die den örtlichen Vorgaben entsprechen?				
Kannst du Zeit und Anwesenheit für die Berichterstellung nach Region, Standort und Person anzeigen?				
Gibt es eine einfache Möglichkeit, Zeit und Anwesenheit anzuzeigen, zu navigieren, zu genehmigen und zu übermitteln?				
Können Mitarbeitende von überall aus über eine mobile App Abwesenheiten beantragen?				
Können Vorgesetzte die Zeit- und Anwesenheitserfassung sowie Abwesenheiten über eine mobile App einsehen und genehmigen?				





## Bob ist die Lösung – mehr Produktivität für HR-Teams und effiziente Abläufe im gesamten Unternehmen

Bob unterstützt HR-Teams dabei, mit weniger Ressourcen mehr zu erledigen. Mit der modernen **HR-Plattform** von HiBob kannst du HR-Aufgaben automatisieren und wiederverwendbare Arbeitsabläufe für alle HR-Prozesse erstellen. Erstelle spezielle Arbeitsabläufe und gliedere sie in umfassende einzelne Aufgaben. Plane Aufgaben, lege Erinnerungen fest und beziehe Beteiligte ein, die ihre Genehmigung erteilen oder über Fortschritte benachrichtigt werden müssen.

Optimiere das Onboarding mit automatisierten Arbeitsabläufen für eine globale Belegschaft. Personalisiere Abläufe für bestimmte Rollen wie die Führungsebene oder für Regionen, die Dokumentation zur Compliance von Regierungsanforderungen benötigen. Ein einmal erstellter Ablauf kann mit nur wenigen Klicks dupliziert und angepasst werden.

Bob bietet Möglichkeiten zur Integration in Tausende vorkonfigurierte APIs, die mit den Technologien deines Unternehmens verknüpft sind, und liefert so mehr Effizienz, Transparenz und bessere Zusammenarbeit.

Mit dem Lohnabrechnungs-Hub von Bob kannst du Fehler, Duplikate und manuelle Lohnabrechnungsprozesse eliminieren. **Integriere Bob** für reibungslose Abläufe ganz einfach in örtliche Lohnabrechnungssysteme und konfiguriere eine Lohnabrechnung, die den örtlichen Abrechnungszyklen entspricht und alle Vorgaben erfüllt.

Mit E-Signaturen in Bob erstellst du digitale Prozesse und sparst Zeit. Lass Neueinstellungen in **Pre-Boarding**-Workflows vor dem ersten Arbeitstag alle erforderlichen Dokumente ausfüllen. Erstelle Vorlagen, in die automatisch Informationen eingetragen werden, lege Erinnerungen zur rechtzeitigen Unterzeichnung von Dokumenten fest und benachrichtige relevante Personen, wenn Prozesse abgeschlossen sind.



*„Durch das Onboarding mit Bob haben wir enorm viel Zeit eingespart! Selbst Erinnerungen an Vorgesetzte zu Jubiläen oder Geburtstagen erfolgen jetzt ganz automatisch, sodass das Team nicht mehr an alles denken muss. Auch die Analysefunktionen sind großartig – das hat sich besonders auf die Art und Weise ausgewirkt, wie wir Einblicke aus unseren Personaldaten gewinnen, sodass wir jetzt in unserer Entscheidungsfindung noch strategischer und proaktiver vorgehen können.“*

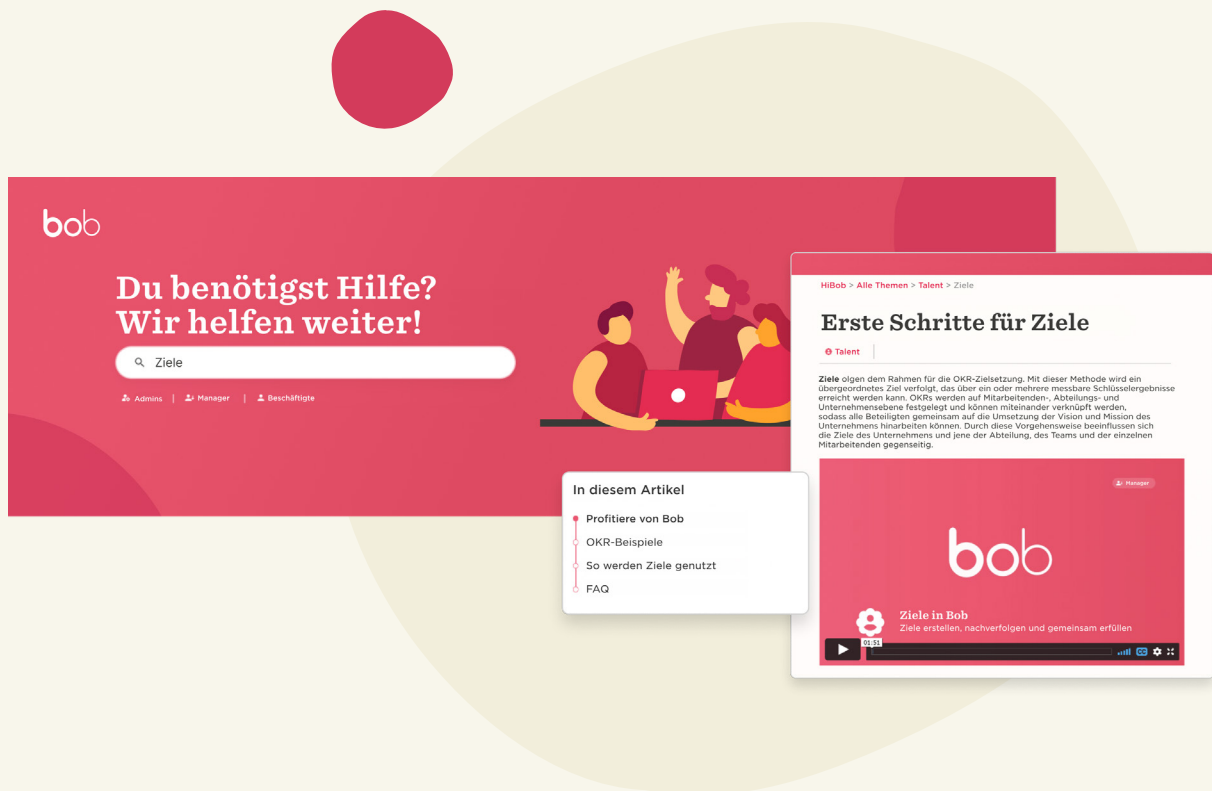


**Christine Luo**  
People Experience Specialist,  
Airtasker

## 6. Kannst du dich darauf verlassen, dass der HCM-Anbieter dir langfristig zur Seite steht?

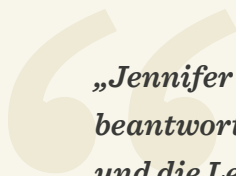
Es reicht nicht aus, ein HCM zu erwerben. Um langfristig einen Mehrwert zu erzielen, müssen Tools und Prozesse vorhanden sein. Vergewissere dich, dass dein **HCM-Anbieter** dir langfristig zur Seite steht und dich bei jedem Schritt unterstützt.

Dein Geschäftspartner sollte jederzeit ansprechbar sein, eine Vision für eine bessere Zukunft mithilfe von Technologie verfolgen und dir die Arbeit im HR-Bereich erleichtern wollen. Stelle deinem HCM-Anbieter diese Fragen, um sicherzugehen, dass du auf dem richtigen Weg bist.



**Wie der HCM-Anbieter dich langfristig unterstützen und einen Mehrwert liefern kann, lässt sich durch diese grundlegenden Fragen verifizieren:**

Frage	Ja	Nein	Wünschenswert	Nicht notwendig
Wo befindet sich der Support und wie lauten die Geschäftszeiten?				
Kann ich zwischen verschiedenen Implementierungspaketten wählen?				
Gibt es ein Self-Service-Portal, in dem ich online schnell Antworten finde?				
Welche professionellen Dienstleistungen werden angeboten?				
Wie häufig werden neue Versionen veröffentlicht und wie läuft dies ab?				
Gibt es eine Kund*innen-Community, die Best Practices liefert und es ermöglicht, sich mit Kolleg*innen darüber auszutauschen, wie sie häufige Herausforderungen angehen?				
Wie sieht die Roadmap für das nächste Jahr aus? Passt das zur Vision deines Unternehmens?				
Was sagen Kund*innen über den Support, den sie erhalten?				
Welche Auszeichnungen hat das Unternehmen erhalten?				



*„Jennifer hat uns bei jedem Schritt begleitet und all unsere Fragen beantwortet! Mit den verwendeten Tools konnten wir alles aufzeichnen und die Leitfäden und Videos, die man wiederholt ansehen kann, waren sehr hilfreich.“*



**Carrie Hills**  
HR Administrator,  
**AudioNetwork**

## Bob ist die Lösung – **der vertrauenswürdige Partner, der dir hilft, deine HR-Plattform optimal zu nutzen**

Entwickle deine Lösung weiter und profitiere dabei stets von Bob mit den HR-Fachleuten und professionellen Dienstleistungen von HiBob. Von Selbsthilfefunktionen bis hin zu Support auf Konzernebene ist HiBob dein vertrauenswürdiger Partner, mit dem du von Anfang an deine **SaaS-HR-Software** optimal nutzen kannst.

### **Globale Supportcenter**

Mit mehr als 3.000 Kund\*innen weltweit nutzen wir ein erfolgreiches Supportmodell für unsere Kund\*innen, das uns eine Kundenzufriedenheitsbewertung von 93 einbringt. Wir verfügen über fünf Supportstandorte auf vier Kontinenten (Amerika, Europa, Australien, Naher Osten) und unterstützen unsere Kund\*innen durch E-Mail-Support. So können sie die wichtigsten Informationen zur Verfügung stellen und unser Kundenerfahrungsteam forscht nach und liefert so bald wie möglich umsetzbare Maßnahmen.

### **Online-Hilfecenter**

Unser Hilfecenter enthält Hunderte Artikel und Videos, die unseren Kund\*innen sofort Antworten liefern können. Dieses Online-Supporttool steht rund um die Uhr zur Verfügung. Kund\*innen finden hier eine erste Anlaufstelle, wo sie schnell **intuitive, mühelos umsetzbare Lösungen** finden. Unter anderem gibt es hier Artikel, Video und Glossare auf Englisch, Deutsch und Französisch (Kanada).

### **Professionelle Dienstleistungen**

HiBob bietet nicht nur viele verschiedene Möglichkeiten der Implementierung von HR-Tech, sondern auch professionelle Dienstleistungen in vier Paketen für die Ziele, Prioritäten und das Tempo deines Unternehmens. Das HiBob-Team für professionelle Dienstleistungen arbeitet eng mit dir zusammen, um eine autarke Plattform zu schaffen, sodass du stets flexibel und erfolgreich sein kannst.

### **HR-Kund\*innen-Community**

Unsere Kund\*innen-Community Heartcore HR ist ein Forum, in dem Bob-Benutzer\*innen sich miteinander vernetzen können. Darüber hinaus finden sich dort Artikel zum Personalwesen, Best Practices für die Arbeit mit Bob, eine Datenbank mit FAQs, Tipps und Tricks sowie Bob Talk für das Crowdsourcing von Antworten auf Fragen rund um Bob. Außerdem gibt es viele weitere Ressourcen, die du nutzen kannst, beispielsweise Community-Boards, FAQs, Tipps und Tricks sowie Expertengruppen, oder du nimmst an einer unserer Präsenzveranstaltungen in deiner Nähe teil, um dich persönlich mit anderen auszutauschen.

### **Auszeichnungen**

Von der TIME Innovation of the Year bis hin zum Ventana Value Index Leader hat die HiBob-Plattform viele **Auszeichnungen** erhalten. Sie maximiert die Möglichkeiten von Personalverantwortlichen bei der Arbeit mit einer vielfältigen Belegschaft und der modernen HR-Tech angesichts der Herausforderungen der Geschäftswelt von heute. Außerdem lieben Kund\*innen die Innovationen von Bob und haben uns im Bericht „Europe Regional Grid“ von G2 in fünf Kategorien für Core HR als führend eingestuft. Auf Bewertungs-Websites weltweit sind viele Bewertungen von Kund\*innen zu zahlreichen beliebten Funktionen **öffentlich einsehbar**.

# 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

