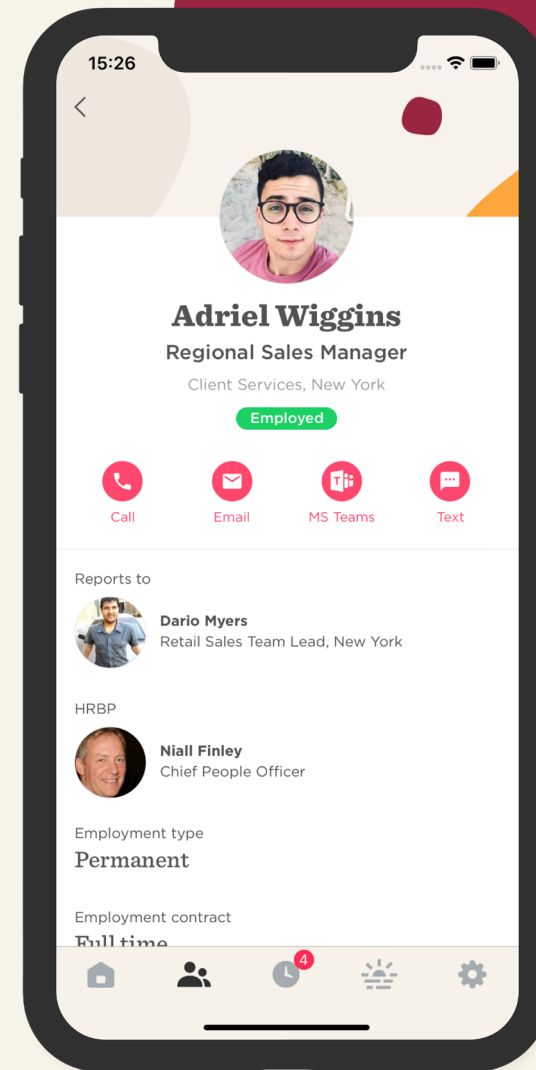


5 SÄTT SOM HIBOB ANVÄNDER  
BOB PÅ FÖR ATT

# HANTERA EN PERSONAL PÅ DISTANS



Introduktion	3
1. Upprätthålla kommunikationen i hela företaget	4
2. Hantera arbetstid och närvaro	5
3. Onboarding för nyanställda	6
4. Hålla medarbetarna engagerade oavsett var de är	7
5. Bevara relationerna mellan medarbetare	8

# Introduktion

Vi övergick till distansarbete på bara en helg.

När vi gick från jobbet på fredagseftermiddagen pratades det om att det kanske snart skulle komma en period då alla skulle jobba hemifrån. På söndagen förverkligades detta vid alla våra globala kontor – och det ser inte ut som att vi kommer att återvända till kontoren i närtid.

Detta hade varit omöjligt utan Bob. Genom att utnyttja Bobs verktyg och inbyggda integrationer kunde vi påbörja och genomföra denna ofattbara övergång snabbt och (nästan) sömlöst.

Nu ska vi berätta om de fem viktiga sätt som Bob hjälpte oss på när vi gick över till att arbeta hemifrån:

- Upprätthålla kommunikationen i hela företaget
- Hantera arbetstid och närvaro
- Onboarding för nyanställda
- Hålla medarbetarna engagerade (och orädda)
- Bevara relationerna mellan medarbetare

# 1. Upprätthålla kommunikationen i hela företaget

För att lyckas med övergången till arbete hemifrån behövde vi ge teamen på alla våra arbetsplatser tillgång till regelverk och statusrapporter. Genom att använda funktionen shoutouts kunde vi enkelt både nå ut till hela organisationen och ge arbetsplatserna specifik information.

Shoutouts gör det möjligt att dela information med stora grupper, allt från roliga personliga kommentarer till viktiga uppdateringar och uppskattning till medarbetare. Det går att bifoga bilder och GIF-filer och skicka dem via mobilappen eller webbplatsen.

Shoutouts delas på flera plattformar, bland annat i appen, via mejl samt i Slack och MS Teams. Detta betyder att medarbetarna kan hålla kontakten inom ramen för arbetsflödet, utan onödiga distraktioner.



## SHOUTOUT TILL FÖRETAG

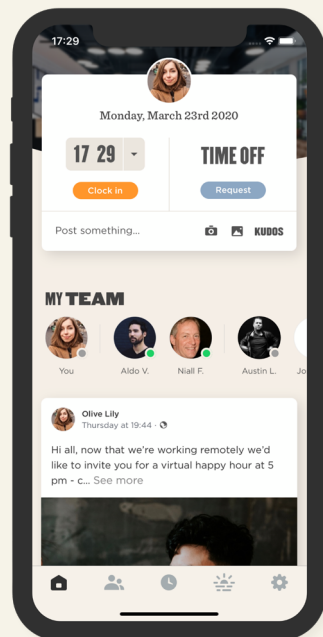
Efter snart en vecka med distansarbete ska vi passa på att tacka det fantastiska HR-teamet som gjorde denna smidiga övergång möjlig.

Företagsportalen är det rätta stället för att lägga upp dokument och länkar om världen utanför arbetsplatsen, till exempel nyheter och information om covid 19-pandemin.

Med tech-verktygen går det att skapa den ordning och de målgrupper som behövs för att HR ska fortsätta att vara den centrala informationskällan.

## 2. Hantera arbetstid och närvaro

På kontoret märker man snabbt vilka som sitter kvar på kvällen och vilka som slutar tidigt. När alla arbetar hemifrån blir det rena gissningsleken. När har kollegorna lunchrast och när hjälper de barnen med läxorna?

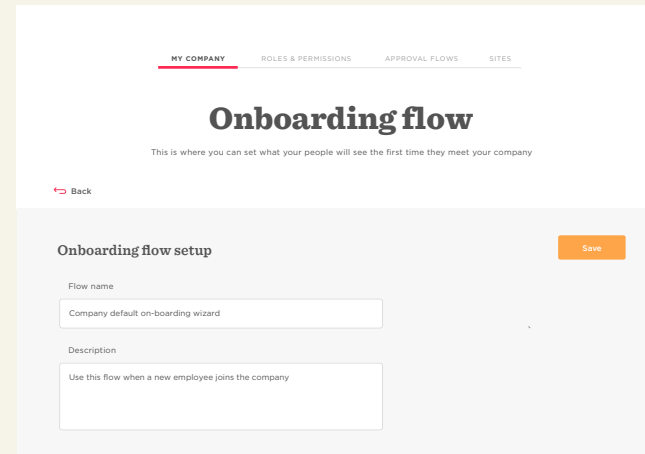


Det finns en rad fördelar med att låta Bob hantera arbetstid och närvaro:

- **Det ger chefer och HR** koll på hur många timmar medarbetarna jobbar och när. Medarbetare som arbetar hemifrån **brukar jobba fler timmar**, vilket kan leda till utmattnings och hög personalomsättning.
- Visa när du inte sitter vid tangentbordet, **så att kollegor och chefer kan fortsätta jobba och ha tålamod** medan de väntar på att du kommer tillbaka.
- Det skapar **balans mellan arbete och fritid** genom att det blir en tydlig skillnad mellan att arbeta hemifrån och vara ledig. Detta klargör när medarbetarna förväntas arbeta och när de bör vara lediga även om datorn finns nära till hands.
- HR-administratörer kan **tilldela statusen jobbar hemifrån gruppvis** och därmed ha koll på specifika policyer för varje arbetsplats.
- När vi delvis återgår till kontoret är det lätt att se vilka som är på kontoret och vilka som arbetar hemifrån, **så att teamen hålls ihop** även på distans.

# 3. Onboarding för nyanställda

Även om covid 19-pandemin har slagit hårt mot jobsökarna och **över 60 % av arbetsgivarna** rekryterar mindre eller inte alls, så finns det fortfarande ett antal lyckligt lottade som blir nyanställda på distans framöver. För organisationer som snabbt har gått över till onboarding på distans, har utnyttjandet av Bobs funktioner för onboarding skapat helt nya förutsättningar. Nu kan de bevara och kommunicera sin företagskultur och sina värderingar och ta hand om rutinarbetet samtidigt som de praktiserar säker fysisk distansering.



Vilka är fördelarna med onboarding på distans?

- Genom att använda Bobs datorversion kan HR-administratörer välkomna och ta emot nyanställda med en **mallbaserad och anpassningsbar flerstegsprocess**.
- Nyanställda kan **presenteras virtuellt för kollegorna** under hela onboarding-processen, både genom bilder på medarbetarkorten och genom en titt i organisationsschemat.
- I avsnittet Dokument finns **viktiga dokument** som nyanställda behöver skriva under, så att inget fysiskt möte krävs.

## 4. Hålla medarbetarna engagerade oavsett var de är

Engagemang och umgänge måste inte minska bara för att man inte är på kontoret. Det går att fira årsdagar och födelsedagar även på distans, och man kan bedöma medarbetarnas attityder och behov utan att träffas vid kaffemaskinen.

- Använd sammandraget av födelsedagar och årsdagar för **att hålla koll på speciella tillfällen**.
- ... och dela **sedan nyheterna med teamet** i företagsflödet genom att skicka en shoutout.
- Skicka beröm till **medarbetare som gör ett särskilt bra jobb** hemifrån.
- Anpassa och dela undersökningar med team och arbetsplatser för **att stämma av och hålla medarbetarna engagerade**.
- Använd det dagliga sammandraget för att se vilka som jobbar, vilka som är lediga och vilka som är aktiva **i realtid**.

Allt beröm till er!



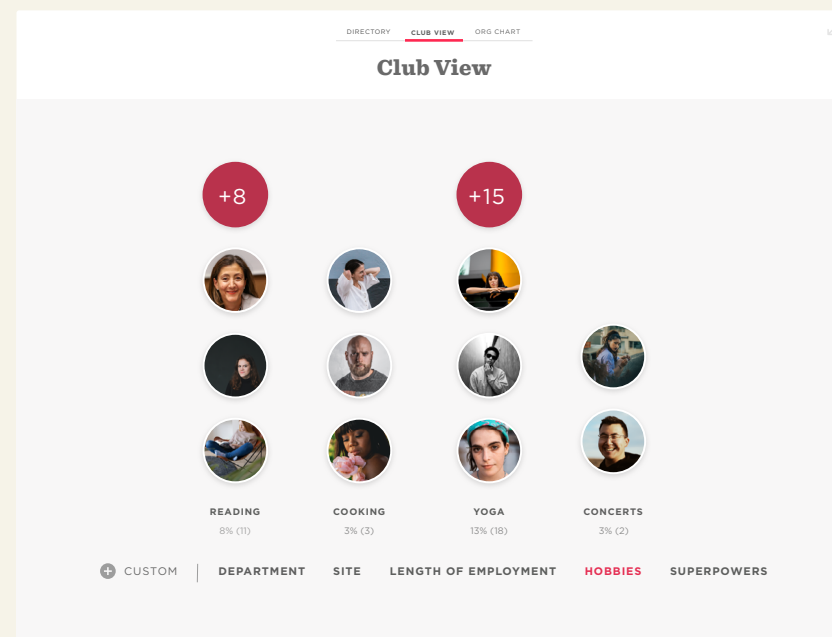
#beröm till Nicole som ordnade vår första produktgenomgång på distans!

Visa i Bob

# 5. Bevara relationerna mellan medarbetare

Det kan vara svårt att ställa om till ett virtuellt socialt liv när man är van vid att ses vid kaffemaskinen och äta lunch tillsammans. Men när man jobbar med Bob har medarbetarna kontakt med varandra trots avstånden.

- I Bobs mobilapp kan medarbetarna höra av sig med bara en knapptryckning och **nå sina kollegor, oavsett var de befinner sig.**
- Kollegor och chefer kan dela sina egna undersökningar och shoutouts **för att hålla koll på hur alla mår och hur de trivs** med att jobba hemifrån.
- Medarbetare och nyanställda kan uppdatera sina profiler och dra nytta av klubbar **för att umgås på ett personligt plan.**
- I takt med att nya klubbar skapas får extroverta medarbetare utlopp för sina sociala behov och kan äta lunch ihop eller göra yoga.





På 2020-talet är det dags att fatta smartare beslut när det gäller medarbetarna och organisationen.

För mer information om HiBob och våra datadrivna verktyg, kontakta oss på

[contact@hibob.com](mailto:contact@hibob.com)

BOKA EN DEMO



**NEW YORK**  
205 Hudson St.  
New York, NY 10013  
  
T: (+1) 855 426 6627

**LONDON**  
Boundary House  
91-93 Charterhouse St.  
London EC1M 6HR, UK  
  
T: (+44) 0203 006 2303

**TEL AVIV**  
28 Ben Avigdor St.  
Tel Aviv 6721848  
  
T: (+972) 73 265 2595