

Vom Kontrollverlust zur vollen Kontrolle: HiBob und Swapfiets – Fallstudie



Gegründet im Jahr

2014

Hauptsitz

Amsterdam, Niederlande

Beschäftigte

1.200+

Standorte

Niederlande, Deutschland,
Belgien, Dänemark, Frankreich,
Österreich, Spanien,
Vereinigtes Königreich

Geschäftszweck

Bietet Citybikes und E-Bikes im Fahrradabo an.

Highlights

- **Erfolgreiche Implementierung einer Employee-Self-Service-Software in 8 Monaten** mit vollständiger Einführung von Core HR und Recruiting – komplett intern umgesetzt
- **Von 7 Tools zu einer Plattform** – Employee Lifecycle Management geht mit Bob ganz einfach
- **Auf Kurs, bis 2027 gegenüber dem vorherigen System die Gewinnschwelle zu erreichen**, wobei Beratungskosten von jährlich -100.000 USD bereits entfallen sind

Warum ein Fahrrad kaufen, wenn du es einfach abonnieren kannst? Kein Wartungsaufwand, keine Suche nach einer Werkstatt: Geht etwas kaputt, wird es direkt repariert oder du bekommst gleich ein anderes Fahrrad und fährst weiter. Genau das ist die Idee hinter Swapfiets.

Das Konzept setzte sich schnell durch: Von einigen niederländischen Studierendenstädten im Jahr 2014 wuchs Swapfiets auf über 280.000 Mitglieder in acht Ländern. Doch schnelles Wachstum bringt die technische Infrastruktur oft an ihre Grenzen. 2024 war genau das im HR-Team von Swapfiets der Fall. Swapfiets Personalsoftware konnte nicht mehr Schritt halten und verursachte zusätzliche Arbeit – genau als Rentabilität in den Fokus rückte.

Zeit für einen Wechsel. Hier kam HiBob ins Spiel. Was danach folgte, erfährst du in unserer HiBob-Fallstudie zu Swapfiets.

“

„Nach ein oder zwei Demos dachten wir: Es lässt sich einfach gestalten und wir können alles selbst erledigen. HiBob wirkte unkompliziert. Und es stellte sich heraus, dass es wirklich unkompliziert ist.“



Gideon Evers

HRIT-Manager, Swapfiets

Wachstum über die Grenzen des alten Systems hinaus

Als Swapfiets 2023 in neue Länder expandierte und die Belegschaft wuchs, strebten Gideon Evers, HRIT-Manager bei Swapfiets, und sein Team das Ziel an, mehrere HR-Systeme zusammenzuführen. Statt eines Flickenteppichs aus lokalen Abrechnungslösungen setzten sie auf eine zentrale, integrierte Suite eines anderen globalen Partners für Core HR und Entgeltabrechnung, die HR, Entgeltabrechnung, Zeiterfassung und Anwesenheit an einem Ort vereinte.

Doch mit dem Wachstum von Swapfiets traten erste Schwachstellen zutage. In jedem Payroll-Zyklus kam es zu Fehlern. Die damalige Personalsoftware von Swapfiets wurde zentral vom Anbieter verwaltet und kontrolliert. Jede von Swapfiets gewünschte Änderung – ob ein neues Feld, ein lokalisiertes Onboarding-Formular oder ein länderspezifischer Workflow – landete daher in einer langen Warteschlange, die sich nur selten schnell bewegte.

„Jeden Monat mussten wir die Qualität der Payroll prüfen und die Fehler sowohl im Testlauf als auch im finalen Lauf erfassen. Die Ergebnisse lagen immer unter dem vereinbarten Servicelevel. Und bei 1.200 Mitarbeitenden auf der Payroll kann man nicht jede Abrechnung prüfen. Da rutschten Fehler durch“, sagt Gideon Evers, HRIT-Manager bei Swapfiets.

Das Operations-Team musste mehr Zeit denn je in den Datenabgleich investieren und suchte deshalb nach einer All-in-one-HR-Software, die ihm mehr direkte Kontrolle bot. Swapfiets suchte jedoch nicht nach dem funktionsreichsten System auf dem Markt. Gesucht war ein HR-System, das das Team selbst konfigurieren, dem Wachstum anpassen und implementieren konnte – ohne für den laufenden Betrieb dauerhaft von externen Beratern abhängig zu sein.

Nach einem gründlichen Auswahlverfahren rückte Bob in den Mittelpunkt.

„Nach ein oder zwei Demos dachten wir: Es lässt sich einfach gestalten und wir können alles selbst erledigen. HiBob wirkte unkompliziert. Und es stellte sich heraus, dass es wirklich unkompliziert ist“, sagt Gideon Evers, HRIT-Manager bei Swapfiets.

Eine preisgekrönte Implementierung – komplett intern umgesetzt

Im Mai 2025 wurde Swapfiets offiziell Teil der HiBob-Familie. Bis November 2025 war Core HR in den ersten vier Ländern live. Bis Januar 2026 waren alle Länder live – einschließlich der vollständigen Payroll-Integration mit dem neuen Payroll-Partner Remote.

Acht Länder. Acht Monate. Komplette intern umgesetzt.

Gideon und sein Kollege Mathias Plum, HR-Projektmanager, leiteten die Implementierung selbst. Vor dem Kick-off arbeiteten sie die Bob-Schulungsmaterialien durch und führten wöchentliche Abstimmungen mit ihren Bob-Implementierungsberatern durch. Doch ehrlich gesagt benötigten sie kaum Unterstützung. Nachdem sie drei Jahre lang aus ihrem eigenen System ausgesperrt gewesen waren, war die Motivation groß und sie wollten sofort loslegen.

„Unsere vorherige HRIS-Plattform hat uns drei Jahre lang ausgebremst. Also haben wir die Implementierung einfach gestartet. Woche für Woche lieferten wir früher als geplant“, sagt Gideon Evers, HRIT-Manager bei Swapfiets.

Selbst ihr PMO Lead hatte gesagt, dass es in diesem Zeitrahmen nicht zu schaffen sei. Das Team bewies das Gegenteil. Beim globalen Jahresabschluss-Meeting von Swapfiets wurde das Projekt sogar für den internen „Make It Happen“-Award nominiert und ausgezeichnet. Der Preis ist nach einem der vier Grundwerte von Swapfiets benannt.

Seitdem gilt es intern als Vorbild dafür, wie Swapfiets Technologieprojekte umsetzt.



Ein zentraler Ort für die gesamte Laufbahn der Mitarbeitenden

Vor Bob nutzte Swapfiets sieben separate HR-Tools für verschiedene Abschnitte der Mitarbeiterlaufbahn: Performance, Weiterbildung, Recruiting, Umfragen und mehr. Nach dem Go-live wurden mehrere HR-Systeme zusammengeführt. Das veränderte vor allem die Nutzererfahrung grundlegend.

Wenn heute neue Mitarbeitende anfangen, beginnt ihre Reise in Bob – und bleibt dort. Der Vertrag wird im Recruiting erstellt, die Daten werden automatisch in Core HR übernommen und vom ersten Tag an können neue Mitarbeitende ein Video über ihre erste Schicht in der Fahrradwerkstatt ansehen, das Onboarding-Training absolvieren und ihre Kollegschaft kennenlernen – alles auf derselben Plattform.

Swapfiets hatte erlebt, dass die Fluktuation kurz nach dem Einstieg zunahm, wenn Mitarbeitende nicht schnell genug eine Verbindung zu ihrer Rolle aufbauten. Das People Team ist überzeugt, dass diese kleinen Veränderungen einen entscheidenden Unterschied machen werden.

Learning wurde im März und April 2026 zusammen mit Performance und Entwicklung im gesamten Unternehmen eingeführt. Und die Mitarbeitendenbefragung (die Swapfiets schon seit einiger Zeit durchführen wollte) wurde am 1. Juni 2026 versendet, mit Segmentierung und Filterung direkt auf Basis der bereits in Bob vorhandenen Daten. Kein Export in ein Drittanbietersystem, keine manuelle Kategorisierung.

„Mehrere HR-Systeme zusammenführen und auf einer Plattform vereinen – genau danach haben wir gesucht“, sagt Gideon Evers, HRIT-Manager bei Swapfiets.

Führungskräfte reichen Anträge auf Beförderungen und Gehaltsänderungen jetzt direkt über Bob ein, statt E-Mails an HR zu senden. Das People-Ops-Team arbeitet mit einem klaren Workflow statt mit einem Posteingang voller Einzelanfragen. Da Bob direkt in Remote integriert ist, werden die Gehaltsabrechnungen automatisch übermittelt, sobald die Payroll abgeschlossen ist – integrierte HR und Lohnabrechnungssoftware in einem. Keine manuelle Verteilung, keine zusätzlichen Zwischenschritte.

„Der gesamte Beschäftigungszyklus wird jetzt vollständig unterstützt. Von der Einstellung bis zum Austritt ist alles rund um das Beschäftigungsverhältnis in Bob hinterlegt. So finden nicht nur wir, sondern alle Mitarbeitenden leichter, was sie benötigen“, sagt Mathias Plum, HR-Projektmanager bei Swapfiets.

Auch die Mitarbeitenden lieben Bob. Der CHRO veröffentlichte auf der Bob-Startseite eine Umfrage und fragte das gesamte Unternehmen nach seiner Meinung zum neuen System. Die Mehrheit stimmte für Bob. Ein doppelter Erfolg für Swapfiets, denn wir alle wissen, dass Veränderungen oft auf viel Widerstand stoßen.

„Der gesamte Beschäftigungszyklus wird jetzt vollständig unterstützt. Von der Einstellung bis zum Austritt ist alles rund um das Beschäftigungsverhältnis in Bob hinterlegt. So finden nicht nur wir, sondern alle Mitarbeitenden leichter, was sie benötigen.“



Mathias Plum

HR-Projektmanager, Swapfiets

Volle Kontrolle, intern umgesetzt

Wie viel sich verändert hat, zeigte sich besonders deutlich, als Swapfiets vor Kurzem das Unternehmen Dance übernahm: Die neuen Mitarbeitenden in Bob aufzunehmen, war unkompliziert. Neue Einheiten, neue Felder, neue Werte – alles intern konfiguriert, ohne ein einziges Support-Ticket oder lange Wartezeiten.

Diese Employee-Self-Service-Software kommt mittlerweile überall zum Einsatz. Ein Feld in 1.200 Mitarbeitendendatensätzen aktualisieren? Exportieren, bearbeiten, erneut hochladen – in 15 Minuten erledigt. Einen Onboarding-Workflow an ein bestimmtes Land anpassen? Einfach selbst erstellen. Die Schritte zwischen einem unterzeichneten Angebot und dem Versand des Vertrags verkürzen – etwas, wodurch Swapfiets in der entscheidenden Schlussphase Kandidat:innen an die Konkurrenz verloren hat? Der Prozess lässt sich direkt in Bob ändern.

„Bob bietet normalen Mitarbeitenden eine absolut intuitive Umgebung. Aber auch für uns auf Administrationsseite ist alles intuitiv. Wir können Integrationen selbst erstellen und das gesamte System eigenständig einrichten. Wir haben eine klare Vorstellung davon, was wir benötigen, und können es unseren Mitarbeitenden tatsächlich bereitstellen“, sagt Mathias Plum, HR-Projektmanager bei Swapfiets.

Und die bisherigen Einsparungen? Swapfiets hat die Gesamtkosten für Lizenzen, Implementierung und laufende Verwaltung verglichen. Mit Bob und Remote ist das Unternehmen auf Kurs, bis 2027 die Gewinnschwelle zu erreichen. Und die 100.000 USD, die Swapfiets jährlich für Beratungsleistungen zur Wartung des alten Systems ausgegeben hat? Diese Kosten sind bereits weggefallen.

„Bob bietet normalen Mitarbeitenden eine absolut intuitive Umgebung. Aber auch für uns auf Administrationsseite ist alles intuitiv. Wir können Integrationen selbst erstellen und das gesamte System eigenständig einrichten. Wir haben eine klare Vorstellung davon, was wir benötigen, und können es unseren Mitarbeitenden tatsächlich bereitstellen.“



Mathias Plum

HR Project Manager, **Swapfiets**

Ein Platz am Strategietisch

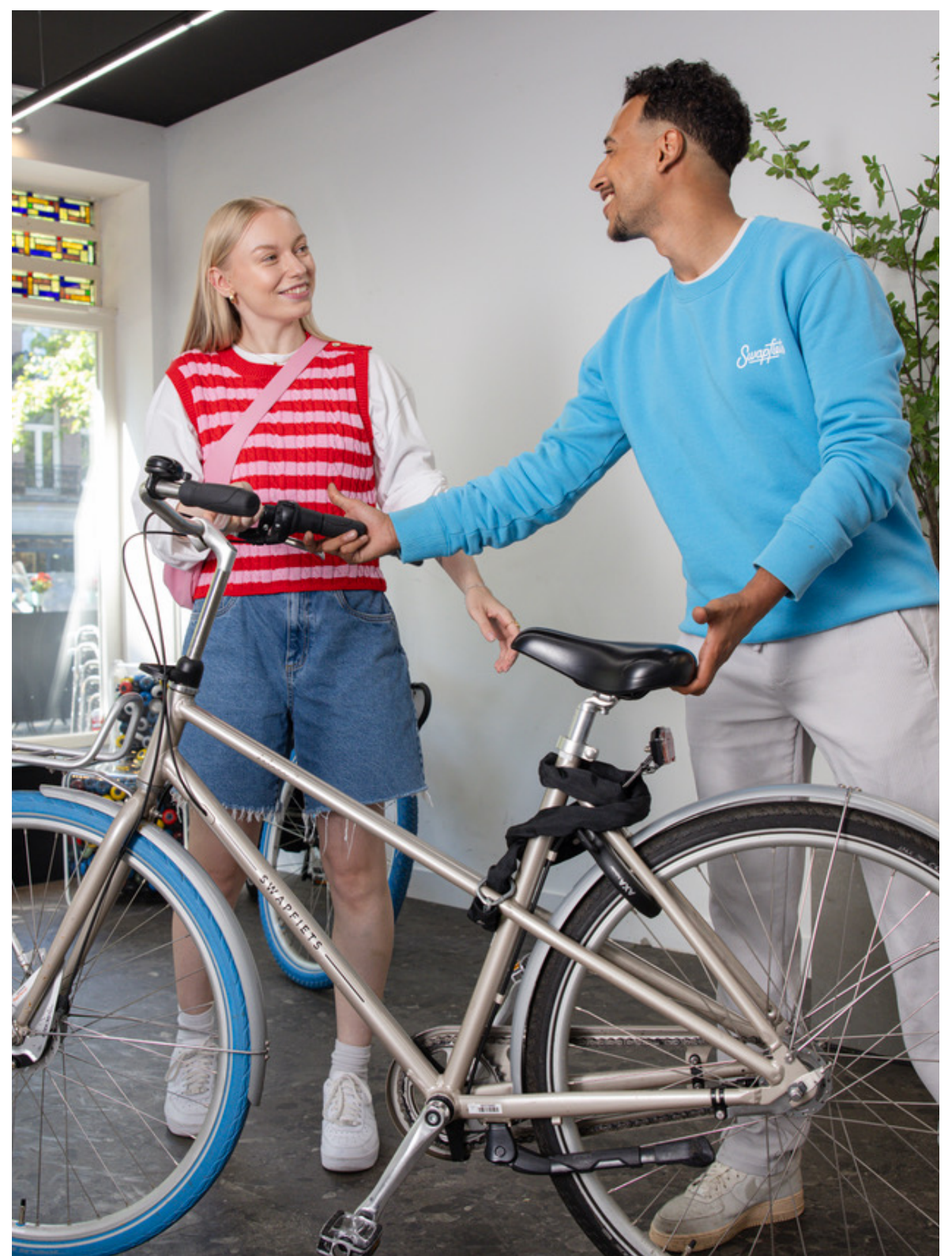
Nach diesen Erfolgen richtet Swapfiets den Blick nun auf Workforce Planning und Compensation. Das wichtigste Ziel ist das Stellenmanagement: Führungskräfte sollen ihre Beschäftigtenzahl eigenverantwortlich steuern können und der Zusammenhang zwischen Bedarf, Budget und Recruiting soll im gesamten Unternehmen transparenter werden.

Skills stehen ebenfalls auf der Roadmap. Swapfiets prüft bereits, wie sich Bob mit KI-Tools für HR verbinden lässt. Damit war es eines der ersten Teams im gesamten Unternehmen.

Entscheidend ist jedoch das Gesamtbild: Der Bereich People and Culture wird heute im gesamten Unternehmen ernster genommen. Sie ist an Gesprächen zur IT-Strategie beteiligt, wird bei internen Preisverleihungen gewürdigt und führt komplexe, weltweite HRIS-Implementierungen in mehreren Ländern ohne externe Hilfe durch.

„Das IT-Team nimmt uns heute ernster. Wir sind an anderen Projekten und Machbarkeitsstudien beteiligt und führen KI für HR ein. Das zeigt auch, dass sich unsere HR-Abteilung weiterentwickelt hat – nicht nur gegenüber dem Unternehmen, sondern auch gegenüber Finance und IT“, so Gideon Evers, HRIT-Manager bei Swapfiets.

Mit Bob als All-in-one-HR-Software kann das People-Team von Swapfiets aufhören, nur zu reagieren, und stattdessen die Führung übernehmen. Und genau das tut es.





Wichtigste Erkenntnisse

- **Hibobs Fallstudie zu Swapfiets zeigt, dass jährliche Beratungskosten von ~100.000 USD entfallen**, da Swapfiets die Tools erhält, um die gesamte Personalarbeit intern zu konfigurieren, zu verwalten und zu skalieren
- **8 Länder in 8 Monaten live** – Core HR, Recruiting und die Payroll-Integration wurden ohne externen Implementierungspartner eingeführt
- **7 HR-Tools auf einer Plattform gebündelt** – alle Mitarbeitenden erhalten eine einheitliche, vernetzte Employee-Self-Service-Software, von der Einstellung bis zum Austritt
- **Gewinnschwelle für 2027 prognostiziert** – die laufenden Einsparungen dürften mit der Einführung von Workforce Planning und Compensation weiter steigen



Integrationen

 Remote.com

Beliebte Bob-Funktionen

-  Core HR
-  Workflows & Automatisierung
-  Berichterstattung & Analysen
-  Self-Service für Mitarbeitende