

# HR i praktiken: Så fick Swapfiets bättre kontroll med HiBob



## *Grundades*

2014

## *Huvudkontor*

Amsterdam, Nederländerna

## *Anställda*

1 200+

## *Kontor*

Nederländerna, Tyskland,  
Belgien, Danmark, Frankrike,  
Österrike, Spanien,  
Storbritannien

## *Vad de gör*

Erbjuder stadsbicyklar och elbicyklar  
via en cykelprenumerationstjänst.

## *Höjdpunkter*

- **Implementering av självservice på åtta månader** med fullständig implementering av Core HR och rekrytering, helt i egen regi
- **Från sju verktyg till en plattform** med hela medarbetarresan i Bob, samt digitaliserade HR-processer
- **På väg att nå break-even mot den tidigare lösningen 2027**, med cirka 100 000 USD i årliga konsultkostnader redan eliminerade

Varför köpa en cykel när du kan prenumerera på en? Inget underhållsstrul, inget letande efter en cykelverkstad – om något går sönder byter du cykel och trampar vidare. Det är hela idén bakom Swapfiets.

Konceptet fick snabbt fäste – från några studentstäder i Nederländerna 2014 till över 280 000 medlemmar i åtta länder. Men snabb tillväxt ställer höga krav på tekniken. Och det visade sig år 2024 när Swapfiets HR-verksamhet fick svårt att hålla jämna steg. Systemen som de hade byggt sitt HR-arbete kring hade svårt att hänga med utvecklingen – och skapade merarbete precis när företaget behövde nå lönsamhet.

Det var dags för förändring. Då kom HiBob in i bilden. Det som hände sedan var en total omställning för att skapa mer effektiv HR på Swapfiets.

“

Efter en eller två demos kände vi: det här kan göras enkelt, och vi kan göra saker själva. HiBob såg enkelt ut. Och det visade sig vara enkelt.”



**Gideon Evers**

HRIT Manager, **Swapfiets**

# Växte ur det gamla systemets kapacitet

När Swapfiets expanderade till nya länder och antalet medarbetare ökade 2023 började Gideon Evers, HRIT Manager på Swapfiets, och hans team målmedvetet konsolidera sin HR-teknik. Målet? Att gå från ett lapptäcke av lokala HR-lönesystem hos en annan global partner för Core HR och lön – till en integrerad helhetslösning för global HR, lön, tid och närvaro.

Men i takt med att Swapfiets växte blev bristerna allt tydligare. Lönekörningarna innehöll fel varje månad och det dåvarande centrala HR-systemet ägdes och styrdes av leverantören. Detta innebar att varje ändring Swapfiets ville göra – oavsett om det gällde ett nytt fält, ett lokalanpassat onboardingformulär eller ett landsspecifikt arbetsflöde – behövde gå via en lång kö hos leverantören. Det gjorde det svårt att digitalisera HR-processer snabbt och effektivt.

”Varje månad behövde vi kontrollera kvaliteten i lönekörningen och följa upp fel i både testkörningen och den slutliga körningen, och resultaten låg alltid under SLA-nivån. Och med 1 200 medarbetare i lönesystemet går det inte att kontrollera varje lönebesked. Saker föll mellan stolarna”, säger Gideon Evers, HRIT Manager på Swapfiets.

HR-driftteamet lade allt mer tid och pengar på att stämma av data och började därför leta efter en HR-plattform som gav dem större direkt kontroll. Men Swapfiets var inte ute efter systemet med flest funktioner på marknaden. De ville ha ett HR-system som de själva kunde konfigurera, anpassa i takt med tillväxten och använda för att digitalisera HR-processer utan att bli permanent beroende av externa konsulter.

Efter en grundlig utvärderingsprocess blev HiBobs lösning Bob det självklara valet för Swapfiets.

”Efter en eller två demos kände vi: det här kan göras enkelt, och vi kan göra saker själva. HiBob såg enkelt ut. Och det visade sig vara enkelt”, säger Gideon Evers, HRIT Manager på Swapfiets.

## En prisbelönt implementering, byggd helt i egen regi

I maj 2025 anslöt sig Swapfiets officiellt till HiBob-familjen. I november 2025 var Core HR lanserat i de första fyra länderna. I januari 2026 var systemet lanserat i alla länder – inklusive full löneintegration med den nya lönepartnern Remote.

Åtta länder. Åtta månader. Helt i egen regi.

Gideon och hans kollega Mathias Plum, HR-projektledare, drev implementeringen själva. Inför uppstarten gick de igenom Bobs utbildningsmaterial och hade sedan veckovisa avstämningar med Bobs implementeringskonsulter. Men i ärlighetens namn behövde de inte särskilt mycket vägledning. Efter tre år med begränsad kontroll över sitt eget system var motivationen hög och teamet redo att sätta igång.

”Vi stod i princip stilla i tre år med vår tidigare HR-plattform. Så vi satte bara igång implementeringen. Vecka efter vecka låg vi före med leveranserna”, säger Gideon Evers, HRIT Manager på Swapfiets.

Till och med deras PMO-ansvariga hade sagt att det inte skulle gå inom tidsramen. De bevisade motsatsen. När Swapfiets hade sitt globala årsslutsmöte nominerades projektet – och vann – det interna priset ”Make It Happen”, uppkallat efter en av Swapfiets fyra kärnvärderingar.

Sedan dess har det blivit Swapfiets interna referens för hur man driver ett teknikprojekt.



# Ett hem för hela medarbetarresan

Före Bob använde Swapfiets sju separata HR-verktyg för olika delar av medarbetarresan, däribland prestation, lärande, rekrytering och undersökningar. Efter lanseringen samlades det mesta på ett och samma ställe. Och det skapade en helt annan upplevelse för både medarbetare och den globala HR-verksamheten.

När en ny medarbetare börjar på Swapfiets startar hela resan i HiBobs plattform Bob och fortsätter där. Anställningsavtalet skapas i Hiring och medarbetaren förs sedan automatiskt över till Core HR. Redan från första dagen kan de se en video om sitt första pass som cykelmekaniker, slutföra sin onboardingutbildning och börja lära känna sina kollegor, allt på samma plattform.

För ett bolag där personalomsättningen tidigt i anställningen ökade när nya medarbetare inte snabbt kände sig hemma i rollen kommer dessa små förändringar att göra stor skillnad enligt Swapfiets HR-team.

Learning lanserades i hela verksamheten i mars och april 2026, tillsammans med Prestation och Utveckling. Och medarbetarundersökningen (som Swapfiets hade velat genomföra ett tag) skickades ut den 1 juni 2026, med segmentering och filtrering byggt direkt på data som redan fanns i Bob. Ingen export till ett tredjepartsverktyg, ingen manuell kategorisering.

"Att samla alla lösningar och processer på en och samma plattform var precis vad vi letade efter." säger Gideon Evers, HRIT Manager på Swapfiets.

Chefer skickar nu in förfrågningar om befordran och löneändringar direkt via Bob, istället för att mejla HR. HR-teamet har ett tydligt arbetsflöde istället för en inkorg full av enstaka förfrågningar. Och eftersom Bob integreras direkt med Remote skickas lönebeskeden automatiskt så snart lönekörningen är klar. Utan vare sig manuell hantering eller extra steg.

"Hela anställningscykeln hanteras nu fullt ut i systemet. Från att någon anställs till att hen slutar finns allt som rör anställningen i Bob. Det gör det enklare, inte bara för vårt team, utan för varje medarbetare att hitta det de behöver", säger Mathias Plum, HR-projektledare på Swapfiets.

Och personalen älskar Bob. HR-direktören la upp en omröstning på Bobs startsida och frågade hela företaget vad de tyckte om det nya systemet – och majoriteten röstade för Bob. En dubbel vinst för Swapfiets, eftersom vi alla vet att förändring ofta möter motstånd.

**"Hela anställningscykeln hanteras nu fullt ut i systemet. Från att någon anställs till att hen slutar finns allt som rör anställningen i Bob. Det gör det enklare, inte bara för vårt team, utan för varje medarbetare att hitta det de behöver."**



**Mathias Plum**

HR-projektledare, **Swapfiets**

## Full kontroll, helt i egen regi

Ett tydligt tecken på hur mycket som har förändrats är att Swapfiets enkelt kunde skala HR när företaget nyligen förvärvade Dance och onboardade de nya medarbetarna i Bob. Nya juridiska enheter, nya fält, nya värden – allt konfigurerat internt, utan ett enda supportärende eller lång väntan.

Den typen av självbetjäning genomsyrar allt nu. Behöver du uppdatera ett fält i 1 200 medarbetarprofiler? Exportera, redigera, ladda upp igen – klart på 15 minuter. Vill du anpassa ett onboarding-arbetsflöde för ett specifikt land? Bygg det själv. Vill du korta ner stegen mellan ett signerat erbjudande och ett utskickat avtal, något som tidigare gjort att Swapfiets tappat kandidater till konkurrenter i slutskedet? Ändra processen direkt i Bob.

”Bob erbjuder en enkel och intuitiv miljö som alla medarbetare kan använda. Men även på adminsidan är det enkelt och intuitivt för oss. Vi kan bygga integrationer själva och ställa in hela systemet själva. Vi har en vision för vad vi behöver – och vi kan faktiskt leverera det till våra medarbetare”, säger Mathias Plum, HR-projektledare på Swapfiets.

Och besparingarna hittills? Swapfiets jämförde de totala kostnaderna för licenser, implementering och löpande administration – och med Bob och Remote är de på väg att nå break-even 2027. Och de där 100 000 USD som de lade varje år på konsulttjänster för att underhålla det gamla upplägget? Ett minne blott.

“Bob erbjuder en enkel och intuitiv miljö som alla medarbetare kan använda. Men även på adminsidan är det enkelt och intuitivt för oss. Vi kan bygga integrationer själva och ställa in hela systemet själva. Vi har en vision för vad vi behöver – och vi kan faktiskt leverera det till våra medarbetare.”



**Mathias Plum**

HR-projektledare, **Swapfiets**

## En plats vid strategibordet

Efter de framgångsrika resultaten riktar Swapfiets nu fokus mot Personalplanering och Ersättning, med positionshantering som främsta mål. Det ska ge chefer större ansvar för bemanningen och tydliggöra sambandet mellan behov, budget och rekrytering i hela verksamheten.

Skills står också på agendan och Swapfiets undersöker redan hur Bob kan kopplas ihop med AI-verktyg för HR för att digitalisera HR-processer ytterligare. Teamet är ett av de första i verksamheten att göra det.

Men den största förändringen är att People & Culture-funktionen nu tas på större allvar i hela organisationen. En funktion som nu är del av diskussionerna om IT-strategi, uppmärksammas vid interna prisutdelningar och får förtroendet att driva komplexa HR-implementeringar i flera länder utan extern hjälp.

”IT-teamet tar oss på större allvar nu. Vi är involverade i andra projekt, som att implementera AI för HR och delta i pilotprojekt. Det visar också att vi har utvecklat vår HR-funktion, inte bara i relation till verksamheten utan även till ekonomi och IT.” säger Gideon Evers, HRIT Manager på Swapfiets.

Med Bob som stabil grund kan Swapfiets sluta släcka bränder och istället fokusera på att utveckla sin globala HR. Och det är precis vad teamet gör.





## Viktiga lärdomar

- **Cirka 100 000 USD i årliga konsultkostnader har eliminerats** eftersom Bob gav Swapfiets verktygen att konfigurera, hantera och skala sin globala HR helt internt
- **Åtta länder på åtta månader**, med Core HR, Hiring och löneintegration implementerade utan extern implementeringspartner
- **Sju HR-verktyg samlade på en plattform**, vilket ger alla medarbetare en sammanhängande upplevelse genom hela anställningscykeln
- **Break-even väntas till 2027**, med ytterligare kostnadsbesparingar när Personalplanering och Ersättning tas i bruk



### Integrationer

 Remote.com

### Favoritfunktioner i Bob

-  Core HR
-  Arbetsflöden & Automatisering
-  Rapportering & Analys
-  Självbetjäning för medarbetare