

Därför väljer kunderna

HIBOB FRAMFÖR ANDRA ALTERNATIV

Sex områden med grundläggande frågor där ni kan jämföra
HiBob med alternativa HCM-lösningar för er verksamhet

vs alternativen

Den moderna HR-plattformen för moderna företag

Med dagens globala osäkerhet och kravet på att göra mer med mindre, pressas HR-teamen att digitalisera snabbare, hitta nya sätt att effektivisera och, i bästa fall, växa.

Den goda nyheten är att HR tech-verktygen kan underlätta processen. Utmaningen för HR-ledare är att hitta rätt verktyg i ett samhälle som hela tiden förändras. Ni behöver **HR tech** som är praktisk, konkret och relevant, samtidigt som den hjälper er att hantera team med mångfald och flera generationer. Men det räcker inte. Ni behöver också nå ut till medarbetare som jobbar på distans och runt om i världen, samtidigt som ni skapar den tillit och transparens som människor vill ha på sin arbetsplats.

Den här guiden kan vara till hjälp.

I den här guiden har vi gjort en lista med frågor som ni kan ställa när ni jämför HR-lösningar. Använd svaren för att jämföra lösningarna och se vilken HR tech som passar bäst för er strategi och era medarbetare. Kom ihåg att HR tech ska underlätta för er HR-strategi, inte vara ett hinder för era processer och resultat.

“

Jag har använt ett antal HR-system och inget har varit så användarvänligt och haft ett så snyggt användargränssnitt som HiBob. Alla andra var rätt klumpiga och HR-aktiga.”



Karthika Baiju
HR-chef, Vita Mojo

1 Kan HCM bidra till en smidig strategi i ett samhälle som hela tiden förändras?

En förutsättning för att kunna hantera det moderna arbetslivet är att få ordning på alla de HR-uppgifter som ska passera genom företagshierarkin. I detta ingår allt från medarbetarstrategin till uppfyllandet av lokala bestämmelser, plus alla oförutsedda problem som brukar dyka upp längs vägen.

Om ni vill främja en smidig strategi bör ni leta efter en HCM-plattform som erbjuder enkla sätt att anpassa och förändra HR-processer bakom kulisserna. Leta efter en HCM-plattform som hjälper er att hantera **HR-processer** på flera sätt, möjliggör förändringar med några få klick och automatiserar de rutinuppgifter som tar så mycket av HR-teamets tid.

Ta reda på hur HCM-plattformen integrerar med andra plattformar i er tech-stack, om den kan anpassas lokalt och om allt HR-arbete kan göras på ett ställe. Genom att hitta en plattform som gör det möjligt för er att vara smidiga i era HR-processer, kan ni lägga mindre tid på manuella förändringar och mer tid på strategiskt tänkande.



Kontrollera om HCM-plattformen är flexibel och smidig genom att ställa och få svar på dessa grundläggande frågor:

Fråga	Ja	Nej	Vore bra att ha	Inget som behövs
Går det snabbt och lätt att göra förändringar och anpassningar av arbetsflöden?				
Finns det anpassade fält för de grundläggande HR-funktionerna , som kan användas för arbetsflöden, HR-processer och rapporter?				
Finns det stöd för ersättningshantering med flera valutor på samma plattform?				
Finns det stöd för hybridarbete?				
Går det att uppfylla höga efterlevnads- och säkerhetsstandarder genom att reglera vem som ser vad med anpassade behörighetsinställningar?				
Går det att köra alla globala HR-uppgifter från en central plats och anpassa specifika arbetsflöden efter olika regioner eller kontor?				
Kan arbetsflöden anpassas så att regioner och kontor kan välja vilket språk och vilken valuta de vill se och använda?				
Går det att göra integrationer med andra tech-verktyg som företaget för närvarande använder globalt?				
Finns det inbyggda integrationer med andra viktiga arbetsverktyg som Slack och MS Teams?				
Finns det en intern sandlåda där ni kan testa nya funktioner innan ni släpper dem till hela företaget?				
Är det enkelt att välja till nya funktioner som blir tillgängliga?				
Går det att ställa in flera personalplaner med många möjliga scenarier?				
Går det att hantera frånvaro globalt?				

Bob gör allt det här – förenklar komplexa HR-uppgifter

Bob levererar nästa generationens funktioner som krävs för att **moderna HR-ledare** ska kunna hantera personal globalt.

Bob är byggd för att ni ska kunna konfigurera alla HR-processer med anpassade fält, som ni kan använda i hela systemet. Från arbetsflöden för onboarding till processer för prestationshantering och datarapporter – med anpassade fält matchar Bob företagets arbetssätt istället för tvärtom. Kör alla HR-uppgifter från en central plats och anpassa sedan det mesta i Bob, från språk till valuta och arbetsflöden, och låt medarbetarna välja hur de ska vill se och använda Bob.

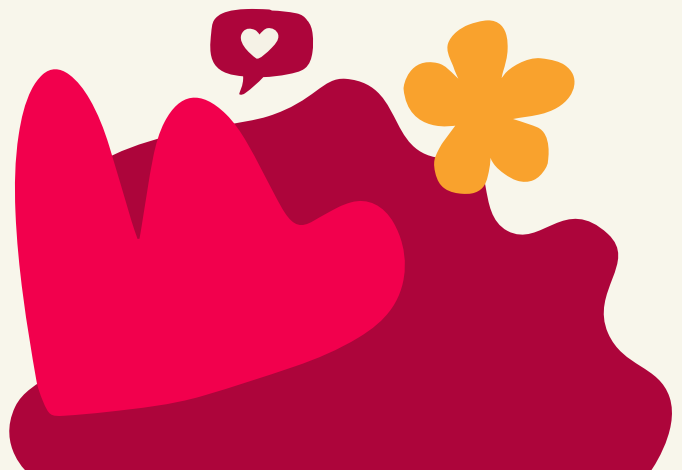
Med ett intuitivt användargränssnitt kan HR-team göra ändringar, anpassa arbetsflöden med några få klick och skapa policyer som stämmer överens med lokala helgdagar och myndighetskrav. Lägg till nya funktioner vid behov och testa dem noggrant i en sandlådemiljö innan ni introducerar dem för medarbetarna.



Det är suveränt att plattformen är så öppen och flexibel för i princip allt vi gör. Något som vi verkligen gillar med Bob är att den är alltigenom transparent. Vi kan alltid se nästa steg i vår färdplan vilket är otroligt praktiskt.”



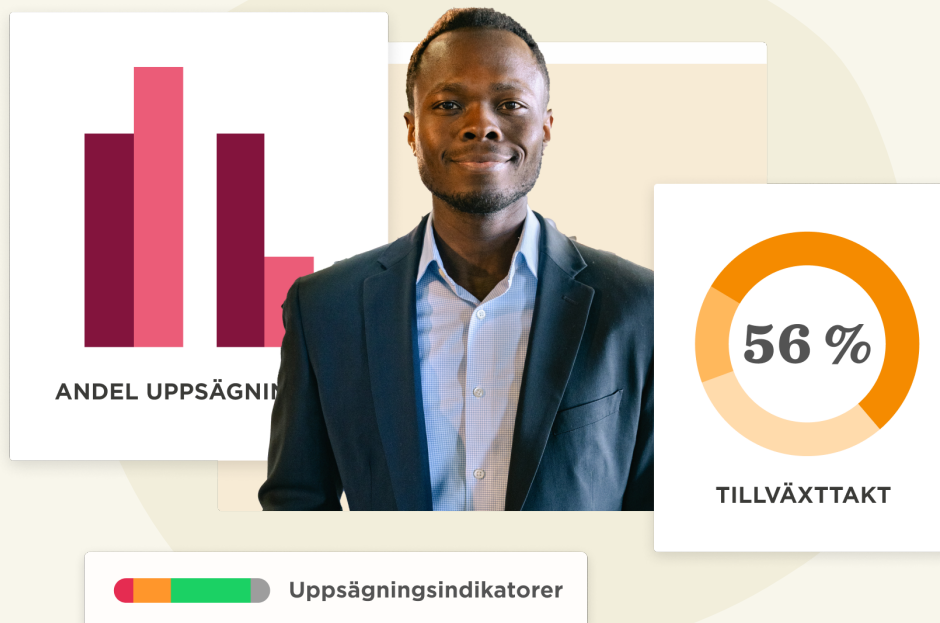
Sophie Ward
People Advisor, Amido



2 Kan HCM-plattformen mäta HR-program och ge analyser som bäddar för bättre beslut?

För en HR-avdelning finns det många fördelar med att ha en enda central plattform. Eftersom era HR-data kan finnas på många ställen, är en viktig uppgift för HCM-plattformen att centralisera alla data på ett ställe. Med en fullständig överblick över era **HR-data** kan ni ta fram mer korrekta rapporter för alla berörda på företaget.

Leta efter en **HCM-plattform** som ger proaktiva analyser och erbjuder intressanta trender och observationer utifrån aktuella data. Kontrollera rapportfunktionen och om den är lätt att använda, eftersom ni kommer att vilja skapa, visa och dela rapporter som stöd för era HR-aktiviteter. Säkerställ också att det finns ett verktyg för ersättningshantering och lönebenchmarking, eftersom detta är en stor utmaning för många HR-ledare idag.



Kontrollera om HCM-plattformen kan hjälpa er att mäta HR-arbetets påverkan genom att ställa dessa grundläggande frågor:

Fråga	Ja	Nej	Vore bra att ha	Inget som behövs
Ger den en fullständig överblick över alla HR-data, med flera kontor och platser på ett ställe?				
Kan ni anpassa och schemalägga rapporter varje dag, vecka eller månad?				
Finns det ett verktyg för ersättningshantering där ni kan planera för och hantera ersättningar och aktieprogram?				
Finns det översikter för viktiga HR-nyckeltal som antal anställda , tillväxt, personalomsättning, mångfald, jämlikhet, inkludering och tillhörighet samt frånvaro ?				
Går det att mäta hur stor andel av medarbetarna som säger upp sig?				
Kan data filtreras för specifika regioner och kontor?				
Kan data generera proaktiva analyser och i så fall vilka?				
Finns det inbyggda mallar för viktig statistik som snabbt kan delas med företagsledningen och styrelsen?				
Går det att mäta eNPS eller hur sannolikt det är att medarbetare rekommenderar företaget som arbetsgivare?				
Går det att jämföra löner med aktuell marknadsstatistik?				
Finns det rapporter för grundläggande myndighetsbestämmelser och efterlevnadskrav?				

Bob gör allt det här – intuitiva HR-data för bättre beslutsfattande

Med Bob får ni lättanvända, intuitiva HR-data för alla HR team. Du behöver inte vara dataanalytiker för att få fram kraftfullare och mer avancerade analyser, som bäddar för bättre beslut kring medarbetare och strategier. Och med Bobs proaktiva analysmotor som använder egenutvecklade AI, får du utan extra arbete intressanta observationer om trender och genomsnitt som du annars kanske hade missat.

Visa effekterna av era HR-program genom att dela data om **nyckeltal**, skapa rapporter med anpassade fält för alla berörda och granska indikatorer relaterade till personalomsättning tillsammans med andra chefer och högsta ledningen. Mät tillväxt, personalomsättning, antal anställda, karriärutveckling och frånvaro och håll koll på era personalinsatser.

Hantera ersättningar direkt i Bob med uppdaterade löner, anställningstid och prestationsdata som grund för opartiska och rättvisa beslut. Använd Bobs arbetsblad för ersättning i samarbetet med alla berörda och jämför era löner mot extern lönestatistik med hjälp av Mercer-data.

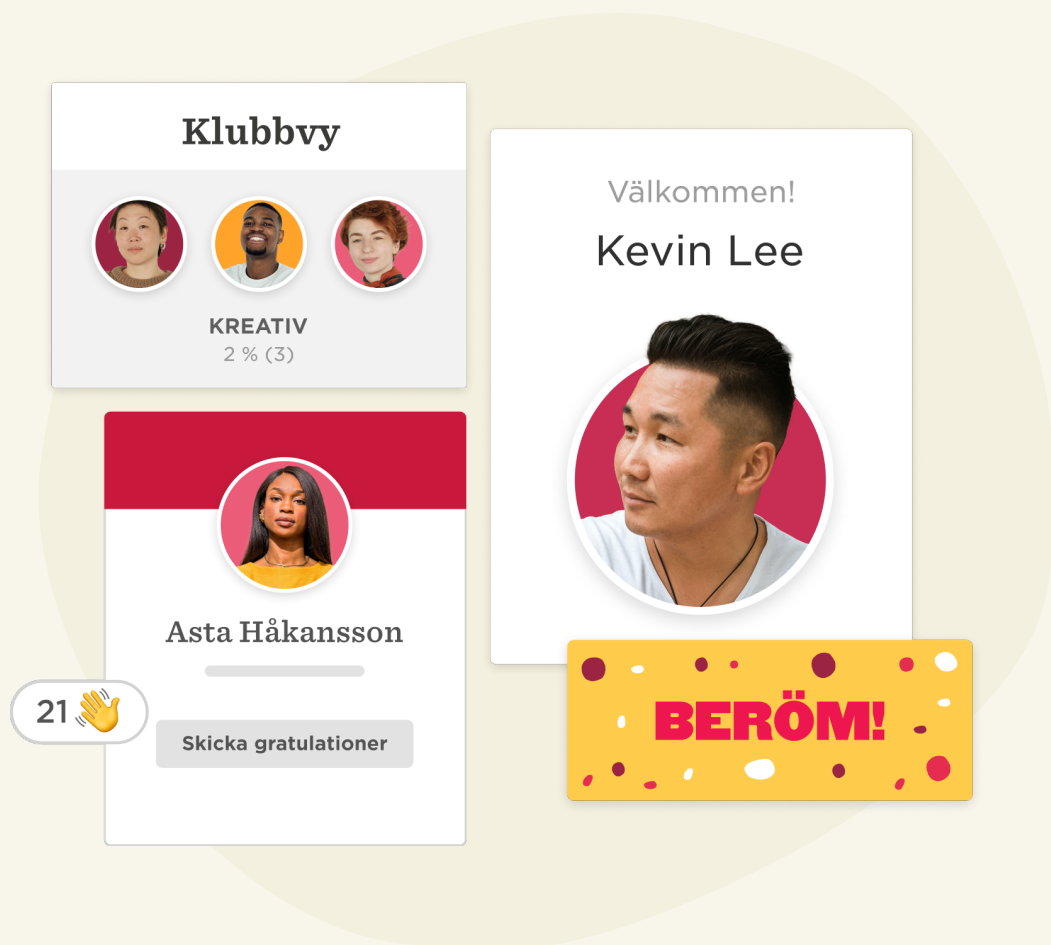


3 Kan HCM-plattformen maximera medarbetarupplevelsen och engagera medarbetare överallt?

Du är inte ensam om att ha medarbetare som blir mindre engagerade för varje dag som går. De senaste åren har HR-ledare drabbats av de besvärliga trenderna "tyst nedtrappning" och "den stora uppsägningen", vilket har skapat ett behov av att främja tillhörighet och gemenskap för medarbetare överallt.

Den goda nyheten är att HR tech kan stärka medarbetarnas engagemang globalt. **Gartner** rapporterar att 47 procent av HR-ledarna prioriterar medarbetarupplevelsen under 2023.

Leta efter en HCM-plattform som sätter medarbetarna i centrum, ger chefer de verktyg de behöver, främjar en positiv **arbetskultur** och är tillräckligt intuitiv för att medarbetarna instinktivt ska använda den i sina dagliga arbetsflöden.

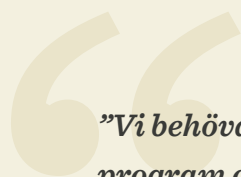


Kontrollera om HCM-plattformen maximerar medarbetarupplevelsen genom att ställa och få svar på dessa grundläggande frågor:

Fråga	Ja	Nej	Vore bra att ha	Inget som behövs
Kan den bidra till att främja företagskultur, samarbete och tillhörighet för en spridd personalstyrka?				
Har användargränssnittet en engagerande och interaktiv design och känsla så att medarbetarna förstår hur det ska användas?				
Går det att anpassa medarbetarnas profiler med personliga funktioner som val av pronomen och uttal av namn?				
Finns det arbetsflöden för pre-boarding som kan skickas redan före första arbetsdagen, så att onboardingen blir mer effektiv?				
Finns det funktioner för hela prestationshanteringscykeln så att medarbetare kan utvecklas och fler stannar kvar?				
Kan man uppmärksamma enskilda medarbetare och team för deras prestationer och ett väl utfört arbete?				
Kan medarbetare reagera på och kommentera nyheter och beröm?				
Finns det aktivitetsgrupper och klubbar där medarbetarna kan umgås och lära känna varandra?				
Finns det en inbyggd mobilapp med de HR-processer som används mest av medarbetare och chefer?				
Kan medarbetarna få information om sina kollegors status och arbetsplatser?				
Finns det sätt och verktyg för att engagera medarbetare både på kontoret och på distans?				
Finns det ett säkert och anonymt rapporteringsverktyg där medarbetarna kan berätta om problem eller rapportera olämpligt uppträdande?				

Det blir allt viktigare för HR att erbjuda cheferna de verktyg de behöver för att lyckas. Därför följer här ett separat avsnitt om de verktyg för chefer som ni kan behöva i en HCM-plattform:

Fråga	Ja	Nej	Vore bra att ha	Inget som behövs
Har HCM-plattformen verktyg som chefer kan använda för att bättre hantera team och medarbetare och stärka gemenskapen?				
Kan chefer få tillgång till en översikt över hela medarbetarresan?				
Kan HR skapa arbetsflöden och processer där godkännanden från chefer ingår?				
Finns det påminnelser och aviseringar för chefer när de behöver slutföra processer eller påminna medarbetare om att göra det?				
Har cheferna tillgång till mallar för enskilda möten med anställda som förenklar processer som onboarding, karriärutveckling och prestationsutvärderingar?				
Kan chefer sätta och följa upp mål på avdelningsnivå för sina medarbetare med koppling till företagets nyckeltal?				
Finns det ett säkert och anonymt rapporteringsverktyg där medarbetarna kan berätta om problem eller rapportera olämpligt uppträdande?				



”Vi behövde en plattform som kunde växa med oss, integreras med våra program och anpassas efter företagets behov. Vi behövde flytta över mer ansvar till linjecheferna men samtidigt få ett helikopterperspektiv på hur vår största investering – medarbetarna – hanterades på daglig basis.”



James Solomons
Global CFO / COO, Xref

Bob gör allt det här – skapar en fantastisk medarbetarupplevelse

Bob sätter medarbetaren i centrum istället för att bara hålla koll på personaluppgifter och administration. Med sin engagerande och interaktiva design stärker Bob medarbetarna, får dem att känna sig hemma i företagskulturen och maximerar medarbetarupplevelsen. Bob är utformad för alla på företaget och gör det möjligt för HR, chefer och medarbetare att ha kontakt avsett var de befinner sig och arbeta tillsammans i team.



För HR-personal

Bob har en startsida där medarbetare på distans och på kontoret kan mötas, och medarbetare på resande fot har tillgång till alla HR-funktioner från en engagerande mobilapp. Skicka företagsnyheter och uppdateringar till alla medarbetare eller bara vissa grupper, roller eller kontor. Ge medarbetarna möjlighet att växa med heltäckande prestationshantering i Bob, där HR, chefer och medarbetare har allt som behövs för att genomföra moderna prestationsutvärderingar. Använd arbetsflöden för pre-boarding för att introducera medarbetare till företagskulturen redan innan de börjar, eller ett organisationsschema som hjälper dem att lära känna teamen och företagets struktur. Preboarding underlättar också onboarding med elektroniska underskrifter av viktiga dokument, och ni kan tidigt slutföra pappersarbetet och ordna med personalförmåner. Erbjud ett säkert ställe för arbete med Your Voice, ett anonymt verktyg där medarbetarna kan berätta om problem eller rapportera olämpligt uppträdande.



För chefer

Bob har alla verktyg som chefer behöver för att hantera team och medarbetare. Se till att cheferna får mallar för enskilda möten med anställda vid onboarding av nya medarbetare, regelbundna avstämningar vid viktiga milstolpar, karriärutveckling och prestationsutvärderingar. Chefer kan använda verktyg för att sätta mål med koppling till företagets nyckeltal, för att medarbetarna ska kunna uppfylla förväntningarna. Chefer har också tillgång till HR-data, exempelvis teamutveckling, personalomsättning, karriärutveckling, frånvaro samt mångfald, jämlikhet, inkludering och tillhörighet, så att de kan fatta beslut om personalplanering, se vilka som sannolikt är på väg att sluta och fatta proaktiva beslut för teamet.



För anställda

Bob har ett intuitivt, engagerande gränssnitt som inte kräver någon utbildning. Medarbetare kan läsa uppdateringar och nyheter inom ramen för arbetsflödet, till exempel i Slack eller Microsoft Teams, och sedan reagera med emojis eller kommentarer på startsidan. Med funktionerna för en personlig profil kan medarbetare lägga till en kort presentationsfilm, uttal av namnet eller önskat pronomen. Medarbetare kan också hitta likasinnade kollegor med klubbar för respektive kontor, gemensamma intressen eller andra grupperingar i företaget.

4 Kan HCM-plattformen erbjuda transparens för medarbetare globalt?

En av de största utmaningarna för HR idag är global transparens. Medarbetare vill få veta vad som är på gång på företaget (och när de får veta det väljer ofta fler att stanna kvar). HR måste därför lära sig nya sätt att vara mer öppna när det gäller vissa aspekter av verksamheten.

Leta efter en central HCM-plattform med alla HR-funktioner så att medarbetarna bara behöver gå in på ett ställe. På så sätt blir det enklare att ge medarbetarna mer information. Kontrollera om systemet har olika visningsbehörigheter, medger olika undersökningstyper och visar en organiserad företagsstruktur så att alla kan förstå element som hierarki, roller och ansvar.



Kontrollera om HCM-plattformen ger ökad synlighet genom att ställa och få svar på dessa grundläggande frågor:

Fråga	Ja	Nej	Vore bra att ha	Inget som behövs
Ger den en heltäckande bild över tid av medarbetarnas aktiviteter, som milstolpar och befordringar, på ett enda ställe?				
Kan alla se frånvaro i hela företaget för att få veta när och var kollegorna arbetar?				
Kan medarbetarna hitta alla företagspolicyer och -rutiner på ett ställe?				
Har varje medarbetare en tidslinje över sitt arbete, inklusive milstolpar och prestationer i företaget?				
Finns det en dynamisk personalöversikt där medarbetare kan grupperas och sorteras efter kompetens, fritidsintressen m.m.?				
Finns det ett organisationsschema som visar företagets hierarki i flera lager med relationer mellan medarbetare, team och avdelningar?				
Finns det specifika nyhetsflöden som kan skickas till hela företaget, olika team eller bara ett specifikt kontor eller land?				
Finns det en plats där medarbetarna kan ta del av företagets mål?				
Är det möjligt att schemalägga automatiska undersökningar i samband med olika medarbetarhändelser, som i slutet av en provanställning?				
Finns det pulsundersökningar där medarbetare kan ge synpunkter på företagsfrågor i realtid?				
Finns det ett anonymt rapporteringsverktyg där man kan rapportera problem eller olämpligt uppträdande utan att riskera repressalier?				

Bob gör allt det här – skapar global transparens

Bob fungerar som en centraliserad hubb för all HR-relaterad information, och ni kan använda startsidan som en väg in till sömlös kommunikation, företagskultur och HR-processer. Förutom att det moderna användargränssnittet gör ett fantastiskt gott intryck, underlättar det enkel navigering genom Bobs olika avdelningar, som tid och närvaro, organisationsschema, dokument med flera.

Bob bidrar till att öka företagets transparens på flera viktiga sätt, bland annat genom organisationsschemat och personalöversikten. Alla på företaget, till och med nya medarbetare som deltar i pre-boarding-aktiviteter, kan se en visuell hierarki och rapporteringsstruktur för företaget. Ändringar av organisationsschemat återspeglas i realtid, så ni kan anpassa organisationsschemat för att ge en tydlig bild av dynamiken i organisationen.

Undersökningar i Bob ger medarbetare en plattform där de kan uttrycka sina åsikter och dela med sig av problem och förslag. Genom pulsundersökningar får ni löpande feedback och kan identifiera förbättringsområden. Bob erbjuder även Your Voice, ett anonymt rapporteringsverktyg som främjar ett säkert klimat för att rapportera incidenter.

I dokumentmodulen kan ni hantera alla företagsdokument och se till att alla har samma information. Direkt från startsidan kan medarbetare komma åt alla företagsdokument och personliga dokument, från policyer till medarbetarhandböcker. Skapa en uppgift i eSign för elektronisk underskrift för att säkerställa att viktiga dokument undertecknas och lagras för framtida åtkomst. Samtidigt som företagsdokument kan göras tillgängliga för alla, kan mer känsliga filer säkras med strikt åtkomstkontroll.

Med allt dokumenterat och lagrat i Bob, kan HR, chefer och medarbetare se hela medarbetarresan med milstolpar och prestationer under en medarbetares hela livscykel. Granska tidslinjen regelbundet för att ha koll och minimera risken för överraskningar när det är dags för prestations- och ersättningscykler.



5 Kan HCM-plattformen göra HR-processerna effektivare och spara tid för HR-avdelningen?

En av de viktigaste fördelarna med HR tech idag är att HR-teamen kan göra mer med mindre. När HR-arbetet effektiviseras med automatisering kan ni erbjuda lösningar där medarbetare globalt och medarbetare som jobbar hemma kan göra det när som helst på dygnet. Ni får mer korrekta data med högre precision och förhöjer **medarbetarupplevelsen** genom att göra HR-arbetet enklare.

Leta alltså efter en HCM-plattform där återkommande HR-uppgifter kan hanteras snabbare och mer korrekt. Om ni till exempel kan anpassa arbetsflöden med förinställda personuppgifter, sparar ni tid genom att samma information inte behöver anges om och om igen.



The image shows a woman with long dark hair, wearing an orange short-sleeved button-down shirt and blue jeans, standing with her arms crossed. Behind her is a stylized digital interface representing an HR platform. The interface includes a profile card for 'Linda Borg', a 'Planerat för' (Planned for) table, and a notification box.

Linda Borg
Sales Engineer

Planerat för	Status
2022-08-22	<input type="checkbox"/> Ofullständigt
2022-05-12	<input checked="" type="checkbox"/> Slutfört

Slutför onboarding

Skicka utrustning

Uppgifter Du har en ny uppgift!

10

Kontrollera om HCM-plattformen medför effektivisering, automatisering och tidsbesparingar genom att ställa och få svar på dessa grundläggande frågor:

Fråga	Ja	Nej	Vore bra att ha	Inget som behövs
Går det att ställa in automatiserade uppgifter och anpassade arbetsflöden för alla slags HR-processer?				
Går det att skapa mallar för vanliga medarbetaruppgifter som snabbt kan återanvändas?				
Går det att organisera arbetsflöden efter relevanta grupper, avdelningar eller kontor?				
Tillåter HCM-plattformen att flera intressenter inkluderas i arbetsflödena?				
Går det att ställa in tidslinjer och påminnelser om uppgifter som måste slutföras?				
Går det att schemalägga uppgifter i flera format, till exempel kalenderdatum (månad/dag/år) och/eller förfalldatum (två veckor efter att de skickas)?				
Har HCM-plattformen ett ramverk med integrationer för andra verktyg i er HR tech-stack?				
Underlättas rekryteringsprocessen med integrationer eller stöd för de vanligaste rekryteringssystemen ?				
Kan HCM-plattformen integreras med dina lönesystem och plattformar för global lönehantering?				
Finns det ett eSign-verktyg för snabba underskrifter och organisering av elektroniska dokument?				
Går det att ändra arbetsflöden i takt med att strategin förändras?				
Går det att skapa arbetsflöden för onboarding av medarbetare på distans?				
Går det att skapa onboardingprocesser för flera roller och kontor och på flera språk?				



Fråga	Ja	Nej	Vore bra att ha	Inget som behövs
Går det att skapa anpassade fält för tid och närvaro som stämmer med lokal lagstiftning?				
Går det att visa tid och närvaro efter region, kontor och person i rapporteringssyfte?				
Finns det något enkelt sätt att visa, navigera, godkänna och skicka uppgifter om tid och närvaro?				
Kan medarbetare ansöka om ledighet från valfri plats via en mobilapp?				
Kan chefer se och godkänna tid och närvaro eller ledigheter i en mobilapp?				





Bob gör allt det här – ökar HR-teamets produktivitet och skapar effektivisering i hela företaget

Bob hjälper HR-team att göra mer. Med HiBobs moderna **HR-plattform** kan ni automatisera HR-uppgifter och skapa arbetsflöden som kan återanvändas för alla HR-processer. Skapa dedikerade arbetsflöden och dela upp dem i kompletta avgränsade uppgifter. Schemalägg uppgifter, ställ in påminnelser och meddela berörda som behöver godkänna eller bli informerade om förloppet.

Effektivisera onboardingupplevelsen med automatiserade arbetsflöden som är skraddarsydda för en global arbetsstyrka. Anpassa ett flöde för specifika roller, till exempel koncernledning eller en region med krav på efterlevnadsdokumentation. När ett flöde är skapat kan det dupliceras och anpassas med några få klick.

Bob innehåller ett ramverk för integration med tusentals förinställda API:er som kan ansluta till företagets tech för ökad effektivisering och synlighet och förbättrat samarbete.

Eliminera fel, dubletter och manuell hantering av globala löneprocesser med Bobs lönehubb. Det är enkelt att **integrera Bob** med lokala löneleverantörer för smidig lönehantering, och att konfigurera ett lönesystem som både passar de lokala löneperioderna och uppfyller regelverken.

Bli digital och spara tid med eSign i Bob. Låt nya medarbetare slutföra dokumentationen i arbetsflöden för **pre-boarding** redan innan de börjar. Skapa mallar som fyller i uppgifter automatiskt, ställ in påminnelser om att underteckna dokument i tid och meddela relevanta parter när processerna har slutförts.



”Vi har sparat så mycket tid med onboarding i Bob! Till och med påminnelser till chefer om sådant som årsdagar och födelsedagar är nu helt automatiserade, och det har minskat den kognitiva belastningen för teamet som helhet. Analysfunktionerna har också varit fantastiska – de har haft störst inverkan på hur vi använder våra medarbetaruppgifter så att vi kan vara ännu mera strategiska och proaktiva i vårt beslutsfattande.”



Christine Luo
People Experience Specialist, Airtasker

6 Kan ni lita på att er HCM-leverantör finns kvar på längre sikt?

Det räcker inte med att bara köpa ett HCM-system. Det måste finnas verktyg och processer på plats så att ni fortsätter att få mervärde över tid. Kontrollera att er **HCM-leverantör** är där för att stanna och räknar med att stå vid företagets sida hela vägen.

Se till att skaffa en affärspartner som är enkel att prata med, som har en vision om en ljusare framtid genom teknik och som strävar efter att göra HR-jobbet enklare. Ställ de här frågorna till HCM-leverantören så får ni veta om det är rätt val.

bob

Behöver ni hjälp? Det fixar vi!

mål

Administratörer | Chefer | Anställda

HiBob > Alla områden > Talanger > Mål

Kom igång med mål

Talanger

Målen följer OKR-ramverket för målsättning. Metoden går ut på att man sätter ett mål på hög nivå som ska uppfyllas genom ett eller flera mätbara nyckelresultat. OKR: er sätts på individuell nivå, avdelningsnivå och företagsnivå och dessa kan kopplas till varandra så att alla drar åt samma håll för att uppfylla företagets vision och mission. När den här metoden används påverkar företagets mål avdelningarnas, teamens och de enskilda medarbetarnas mål och vice versa.

Clear

bob

Mål i Bob
Skapa, mät och samarbeta kring mål

01:51

I den här artikeln

- Få ut det mesta av Bob
- OKR-exempel
- Så använder ni målen
- Vanliga frågor

Kontrollera vilket stöd HCM-företaget tänker ge er och om de erbjuder ett mervärde över tid genom att ställa och få svar på dessa grundläggande frågor:

Fråga	Ja	Nej	Vore bra att ha	Inget som behövs
Var finns supportcentret och när är det öppet?				
Finns det olika typer av implementeringspaket att välja bland?				
Finns det en portal för självbetjäning så att man snabbt får svar online?				
Vilken typ av professionella tjänster erbjuds?				
Hur ofta släpps nya versioner och hur ser processen ut?				
Finns det ett community för kunder där man hittar bästa praxis och har chans att träffa kollegor och fråga hur de löser vanliga utmaningar?				
Hur ser färdplanen ut för nästa år? Stämmer detta med visionen på ert företag?				
Vad säger kunder om supporten som de får?				
Vilken typ av utmärkelser har företaget fått?				



”Jennifer hjälpte oss med varje steg och alla frågor som vi hade! Verktygen hjälpte oss verkligen att hålla koll allt, och vi hade användning för guiderna och videorna flera gånger.”



Carrie Hills
HR Administrator, **AudioNetwork**

Bob gör allt det här – den betrodda partner ni behöver för att få ut mesta möjliga från er HR-plattform

Bevara värdet av Bob medan verksamheten växer med HiBobs professionella HR-experter och tjänster. Med alternativ för självbetjäning upp till support på företagsnivå är HiBob er betrodda partner som ser till att ni alltid får ut mesta möjliga från företagets **SaaS HR-program**.

Globala supportcenter

Med över 3 000 globala kunder har vi en framgångsrik supportmodell för våra kunder som har gett oss hela 93 poäng i kundtillfredsställelse. Vi har fem supportsajter på fyra olika kontinenter (Amerika, Europa, Australien och Mellanöstern) och hjälper våra kunder via e-postbaserad support där de kan skicka den viktigaste informationen till vårt Customer Experience-team (CX-teamet), som sedan gör efterforskningar och skickar lämpliga åtgärder på kortast möjliga tid.

Onlinehjälpcenter

Vårt hjälpcenter innehåller hundratals artiklar och videor för kunder som behöver support i realtid. Det här onlinesupportverktyget har öppet dygnet runt och ger våra kunder snabb första linjens-support med **intuitiva lösningar som är enkla att tillämpa**. Det finns olika typer av resurser som artiklar, videor och ordlistor och de är tillgängliga på engelska, tyska och kanadensisk franska.

Professionella tjänster

Med så många sätt att implementera HR tech har HiBob också ett team som erbjuder professionella tjänster (PS-teamet). Det finns fyra paket att välja mellan som är skräddarsydda för organisationers olika mål, prioriteringar och tempo. HiBobs PS-team bygger en stark relation med företaget och erbjuder en plattform med allt som behövs för att ni ska hänga med i utvecklingen och fortsätta vara framgångsrika.

Community för HR-kunder

Vårt kundcommunity Heartcore HR är ett forum där Bob-användare får kontakt med varandra. Här finns också HR-artiklar som delats och bästa praxis för Bob, en avdelning med vanliga frågor och en kunskapsbas med tips. I forumet ingår också Bob Talk, som är en crowdsourcing-källa med svar på Bob-relaterade frågor. Det finns också många andra resurser som community-paneler, vanliga frågor och svar, tips och specialinriktade grupper, samt evenemang i företagets område där ni har möjlighet att träffa oss och prata ansikte mot ansikte.

Lovord och utmärkelser

HiBob är en **prisbelönt** plattform som utsetts till årets innovation av magasinet TIME och rankats i topp på Ventanas värdeindex. HR-avdelningen får optimala förutsättningar att arbeta med en arbetsstyrka präglad av mångfald genom tillgången till modern HR tech som är anpassad för dagens utmaningar. Även kunderna uppskattar innovationerna i Bob och har placerat oss som ledande i fem kategorier inom grundläggande HR i G2 Europe Regional Grid®-rapporten. I recensioner från kunder nämns många populära funktioner och recensionerna är **tillgängliga för läsning** på recensionssajter över hela världen.

Det är dags att fatta smartare beslut när det gäller de anställda och er organisation.

För mer information om HiBob och våra datadrivna verktyg, kontakta oss på contact@hibob.com

BOKA EN DEMO



bob vs alternativen
hibob.com