



# Wie sich Anyfins CPO strategisch auf zukünftiges Wachstum mit Bob vorbereitet

Anyfin ist eine intelligente Finanz-App, die Menschen hilft, ihre persönlichen Finanzen zu verstehen und zu verbessern. Anyfin ist ein multinationales, modernes Unternehmen mit Hauptsitz in Stockholm sowie weiteren Standorten in Berlin und Norwegen. Anyfin wollte ein HR-System für die Verwaltung seiner Mitarbeitenden und Prozesse implementieren. Nachdem Anyfins Chief People Officer (CPO) in einer früheren Position ein System auf Unternehmensebene verwendet hatte, suchte sie nach etwas völlig anderem. Sie wollte eine benutzerfreundliche Komplettlösung, die mit dem Unternehmen mitwachsen und den gesamten Mitarbeiterlebenszyklus verwalten kann – vom Preboarding bis zum Offboarding.

Nachdem sie Bob entdeckt hatte, wusste sie, dass sie das Richtige gefunden hatte.

	<b>Gründungsjahr</b>	<b>Geschäftszweck</b>
	2017	Fintech
	<b>Hauptsitz</b>	<b>Highlights</b>
	Stockholm, Sweden	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Implementierung von Bob als KMU bereitete Anyfin auf das Hyperwachstum vor</li> <li>Dank 30-tägiger Implementierung konnte sich Anyfin auf seine Mitarbeitenden konzentrieren</li> <li>Bob hilft Anyfin dabei, vereinfachte Prozesse im HR-Bereich zu erstellen</li> </ul>
	<b>Beschäftigte</b>	
	150	
	<b>Standorte</b>	
	2	

## Proaktiv sein und sich auf zukünftiges Wachstum vorbereiten

Als Amanda Edwall als CPO zu Anyfin kam, gab es kein HR-System. Stattdessen verwendete das Unternehmen verschiedene Tools und Tabellen, um seine **HR-Prozesse** zu verwalten, was ihrer Meinung nach für ein modernes Startup nicht gut geeignet war. Obwohl das Unternehmen noch ein oder zwei Jahre hätte warten können, legte Amanda großen Wert darauf, ein System zur Steigerung der Effizienz im gesamten Unternehmen zu implementieren. Als CPO ist Amanda der Meinung, dass es bei HR vor allem darum geht, proaktiv zu sein. Nur reaktiv zu sein reicht einfach nicht aus.

Im Rahmen ihrer Argumentation gegenüber dem CEO/CFO von Anyfin überprüften Amanda und ihr Team mehrere HR-Systeme, stellten jedoch verschiedene Nachteile fest, die nicht mit ihrer Vision für ein HRIS übereinstimmten. Es gab HR-Systeme, die nicht flexibel oder benutzerfreundlich genug waren, Systeme, deren Implementierung Monate in Anspruch nahm, und Systeme, die Funktionen versprochen, die es noch nicht gab. Dann haben sie Bob gefunden. Bob erfüllte alle Kriterien, um ihre Bedürfnisse in den Bereichen Personal und Finanzen abzudecken – vom Onboarding über die Leistung bis hin zur Verwaltung der Vergütung –, und verfügte gleichzeitig über die Tools, mit denen sie ihre Mitarbeitenden an mehreren Standorten einbeziehen konnten. Ihr CEO/CFO war sich bewusst, dass sie mit Bob eine reibungslose Implementierung haben würden, fast sofort einsatzbereit sein wären, letztendlich Geld sparen und über eine Plattform verfügen würden, die mit ihrem Wachstum Schritt halten konnte.

Mithilfe von Bob konnte Anyfin Prozesse für alle Aspekte des Personalwesens entwickeln und bereits die nötigen Voraussetzungen für deren zukünftige Skalierung schaffen. Amanda erklärt: „Die Art und Weise, wie wir mit Bob zusammenarbeiten, und die verschiedenen Prozesse, die wir entwickelt haben, können ein Unternehmen mit eintausend Mitarbeitern unterstützen. Auf diese Weise sind wir bereit, zu gegebener Zeit weitere Märkte, Länder und Menschen aufzunehmen.“

“*Ein HRIS zu finden war eines der ersten Dinge, die ich gemacht habe, als ich anfang, hier zu arbeiten. Ich habe mir all die verschiedenen Systeme angesehen und wollte eines finden, das uns dort unterstützt, wo wir jetzt sind und wo wir in zwei, fünf oder zehn Jahren sein werden.*“



**Amanda Edwall**  
Chief People Officer, Anyfin

## Zeitersparnis durch schnelle Einführung und Automatisierung täglicher Aufgaben

Die Implementierung von Bob als KMU hatte für Anyfin erhebliche Vorteile. Der Prozess dauerte nur einen Monat und ermöglichte es dem Unternehmen, sich auf den Aufbau von HR-Prozessen zu konzentrieren, die mit seinem Wachstum Schritt halten konnten.

Das Team begann mit der Einführung einiger Module und stellte fest, dass die Leute es innerhalb weniger Tage ganz natürlich nutzten, ihre persönlichen Daten ausfüllten und ihren Profilen Fotos hinzufügten. Als die Plattform mit Informationen befüllt wurde, begannen die Mitarbeitenden von Anyfin, sich zu engagieren. Sie erkundeten das Organigramm und veröffentlichten Shoutouts, in denen sie die Leistungen ihrer Kolleg:innen würdigten. Alles kam auf natürliche Weise zusammen, ohne Schulung oder großes Tamtam. Dies stand in krassem Gegensatz zu Amandas Erfahrungen bei der Einführung von Workday in einer früheren Position, die einen sechsmonatigen Pre-Launch und ein detailliertes Change Management beinhaltete.

Diese einfache Bedienung lässt sich auf den täglichen Gebrauch von Bob zurückführen. Mit einem eher kleinen Mitarbeiterteam hat Anyfin nicht die Ressourcen, um sich der Verwaltung des Systems zu widmen – und das braucht das Unternehmen auch nicht. Bob ist so intuitiv, dass die Manager:innen und Mitarbeitenden von Anyfin problemlos eigenständig Änderungen an Bob vornehmen können – ohne vorherige Schulung.

Das Personalteam von Anyfin spart Stunden ein, indem es Bob verwendet, um wiederkehrende Aufgaben für Prozesse wie das Preboarding und das Onboarding neuer Mitarbeitender einzurichten. Für ein ansprechendes Preboarding-Erlebnis verschickt das Unternehmen automatisch eine Willkommens-E-Mail mit einem kurzen Video, in dem die Büroräume vorgestellt werden, gezeigt wird, wo sich die Kaffeemaschine befindet, und erklärt wird, dass am ersten Tag kein Mittagessen mitgebracht werden muss. Sobald neue Mitarbeitende bei Anyfin anfangen zu arbeiten, können sie sich weitere Videos in Bob ansehen, in denen verschiedene Personen aus dem gesamten Unternehmen, einschließlich der Gründer, und die Mission des Unternehmens vorgestellt werden. Bob bietet neuen Mitarbeitenden ein reibungsloses und unterhaltsames Onboarding-Erlebnis, bei dem sie sich wie zu Hause fühlen. Bob hat einen so wichtigen Beitrag zu den Personalprozessen bei Anyfin geleistet, dass das Unternehmen nicht weiß, wie es jemals ohne Bob ausgekommen ist.

“*In der Sekunde, in der wir die Bereitstellung relevanter Tools, Systeme und Prozesse einstellen, mache ich meinen Job nicht richtig. Ich denke, sowohl Mitarbeitenden als auch Manager:innen war klar, wie reibungslos dieser Prozess verlief. Als Personalabteilung unterstützen wir den Rest des Unternehmens dabei, sicherzustellen, dass die Teams so effizient wie möglich arbeiten und ihre Zeit darauf konzentrieren können, Mehrwert zu schaffen, anstatt sich mit lästigen Backend-Prozessen herumzuplagen.*“



**Amanda Edwall**  
Chief People Officer, Anyfin

## Wichtigste Erkenntnisse

- Mit Bob kann Anyfins CPO das Unternehmen proaktiv auf zukünftiges Wachstum vorbereiten.
- Bob unterstützt die Mitarbeitenden von Anyfin an Standorten in mehreren Ländern.
- Eine schnelle 30-tägige Implementierung ermöglichte es Anyfin, sich auf seine Mitarbeitenden zu konzentrieren und nicht auf einen Change-Management-Prozess.
- Bob optimiert die Preboarding- und Onboarding-Prozesse von Anyfin, spart dem Personalteam Zeit und schafft ein ansprechendes Erlebnis für neue Mitarbeitende.

### Bei Anyfin besonders beliebte Funktionen von Bob

<p><b>Leistung</b></p> <p>Beurteilungszyklen durchführen und realistische Ziele setzen</p>	<p><b>Onboarding</b></p> <p>Bei Neueinstellungen einen guten ersten Eindruck hinterlassen</p>	<p><b>Core HR</b></p> <p>HR verwalten, Prozesse automatisieren und eine Unternehmenskultur aufbauen</p>
--	---	---

### Workflowintegrationen von Anyfin

