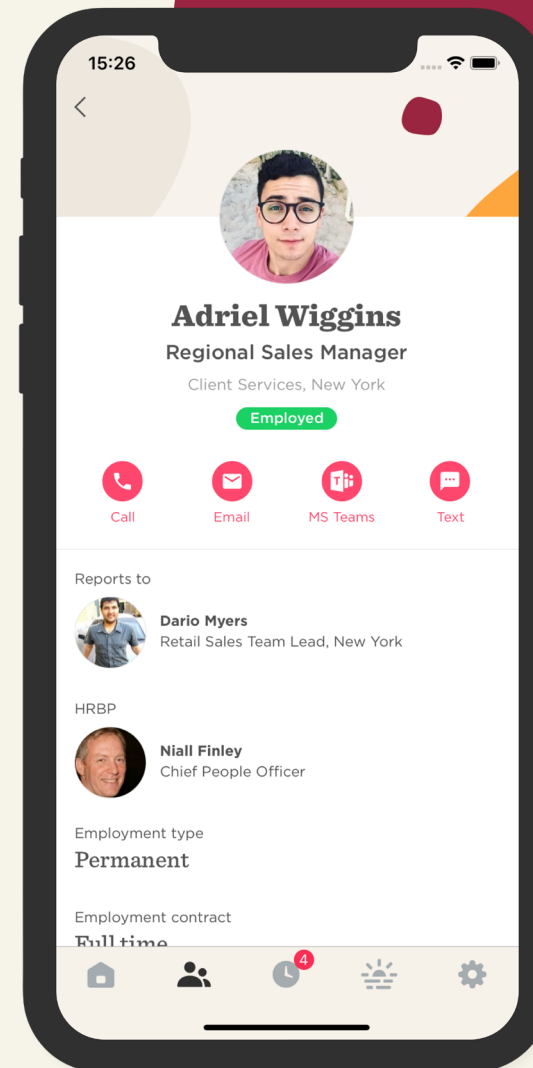


5 MANIEREN WAAROP HIBOB GEBRUIKMAAKT
VAN BOB VOOR HET

MANAGEN VAN MEDEWERKERS DIE THUISWERKEN



Inleiding	3
1. Bedrijfsbreed blijven communiceren	4
2. Verlof en aanwezigheid beheren	5
3. Nieuwe medewerkers onboarden	6
4. Medewerkers betrokken houden, waar ze ook zijn	7
5. Banden tussen medewerkers in stand houden	8

Inleiding

Binnen één weekend hadden we iedereen aan het thuiswerken.

Toen we vrijdagavond het kantoor verlieten, hing de mogelijkheid dat iedereen binnenkort thuis zou moeten werken al in de lucht. Zondag was dat voor al onze vestigingen over de hele wereld realiteit geworden en het zag er niet naar uit dat we snel weer terug naar kantoor zouden gaan.

Als we Bob niet hadden gehad, was het ons nooit gelukt. Door te profiteren van Bobs tools en ingebouwde integraties konden we snel en (bijna) naadloos een ongelooflijke transitie initiëren en afronden.

Laten we eens kijken naar de vijf manieren waarop Bob de redder in nood was bij onze overgang naar thuiswerken.

- Bedrijfsbreed blijven communiceren
- Verlof en aanwezigheid beheren
- Nieuwe medewerkers onboarden
- Medewerkers betrokken houden (en moed inspreken)
- Banden tussen medewerkers in stand houden

1. Bedrijfsbreed blijven communiceren

Voor een geslaagde overgang naar thuiswerken moesten we ervoor zorgen dat onze teams op verschillende locaties protocollen bleven volgen en op de hoogte bleven van de situatie. Om dat efficiënt te kunnen doen, hebben we onze Shoutouts-functie ingezet om zowel de hele organisatie te bereiken als om informatie te verstrekken aan specifieke locaties.

Shoutouts zijn een belangrijke manier om informatie te delen met grote groepen, van leuke en persoonlijke nieuwtjes tot belangrijke updates en erkenning voor medewerkers. Je kunt eenvoudig plaatjes en GIF'jes meesturen via de mobiele app of website.

Shoutouts worden over alle platforms gedeeld, dus ook in de app, via e-mail, in Slack en MS Teams. Dat betekent dat je mensen verbonden kunnen blijven binnen hun workflow, zonder onnodige afleidingen.



SHOUTOUT VAN HET BEDRIJF

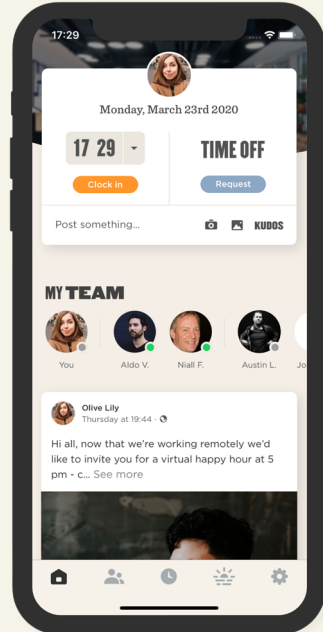
Nu we de eerste week thuiswerken bijna achter de rug hebben, willen we even stilstaan bij hoe goed ons fantastische HR-team ons allemaal geholpen heeft om deze overgang soepel te laten verlopen.

Voor informatie en aankondigingen die niet direct werkgerelateerd zijn, zoals lokale voorschriften tijdens de coronapandemie, is de bedrijfsportal de perfecte plek om documenten onder te brengen en links te bieden naar betrouwbare informatiebronnen.

Om het overzicht te houden terwijl iedereen ergens anders zit en om de positie van HR als single source of truth binnen de organisatie te verankeren, bieden techtools de nodige orde en de mogelijkheid om de juiste doelgroepen te bereiken.

2. Verlof en aanwezigheid beheren

Op kantoor is het al snel duidelijk wie een nachtje doorhaalt en wie vroeg naar huis is gegaan. Maar als mensen thuiswerken, kun je eigenlijk alleen maar raden. Hoe zit het met lunchpauzes of de tijd die besteed wordt om kinderen die niet naar school mogen, te helpen met hun huiswerk?

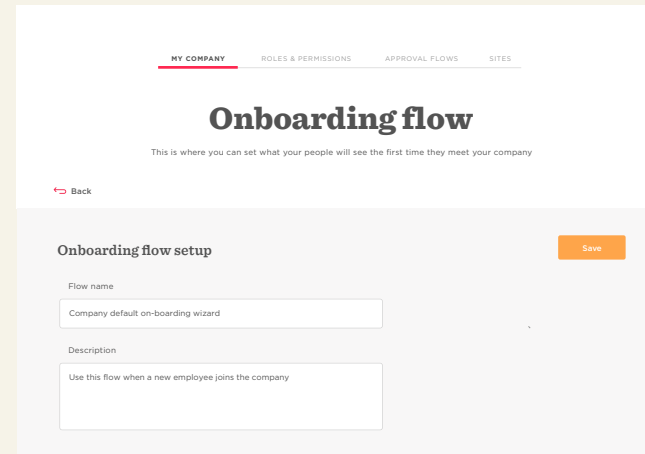


Vertrouwen op Bob om verlof en aanwezigheid bij te houden heeft een aantal voordelen:

- **Managers en HR krijgen inzicht in hoeveel uren medewerkers actief zijn en wanneer.** Medewerkers die thuiswerken, **werken vaak langere uren.** Dit kan al snel leiden tot burn-outs en een hoog personeelsverloop.
- Door aan te geven dat je niet achter je laptop zit, **kunnen teamleden en managers productief zijn en geduldig afwachten** totdat je er weer bent.
- Wanneer je onderscheid maakt tussen thuiswerken en de tijd dat je niet beschikbaar bent, bevordert je een **goede balans tussen werk en privé.** Bovendien maak je zo duidelijk wanneer je verwacht dat medewerkers actief zijn en wanneer je verwacht dat ze vrij zijn, ondanks dat hun computer in de buurt is.
- HR-beheerders kunnen **thuiswerkstatussen in bulk** toewijzen om thuiswerkbeleid voor specifieke locaties bij te houden.
- Nu we beetje bij beetje weer teruggaan naar de normale situatie, kunnen we bijhouden wie er op kantoor is en wie niet. Zo **houden we onze teams bij elkaar**, ook als een deel daarvan thuiswerkt.

3. Nieuwe medewerkers onboarden

De werving van nieuwe medewerkers is flink ingezakt tijdens corona, met [meer dan 60% van de werkgevers](#) die minder of helemaal geen nieuwe medewerkers meer hebben aangenomen. Toch zijn er nog steeds een paar gelukkigen met een nieuwe baan die op afstand ingewerkt moeten worden. Voor organisaties die een snelle overstap hebben weten te maken naar remote onboarding, zijn de onboardingfuncties van Bob een echte gamechanger geweest. Hiermee konden ze hun cultuur en waarden behouden en uitdragen, alle kleine details regelen en toch voldoen aan de veiligheidsregels voor social distancing.



Wat zijn de voordelen van remote onboarding?

- Met de desktopversie van Bob kan HR nieuwe medewerkers welkom heten en wegwijs maken dankzij **een aanpasbaar proces met sjablonen**.
- Nieuwe medewerkers kunnen in de loop van het hele onboardingproces **virtueel worden voorgesteld aan teamgenoten**, door zowel employee cards als het organogram te laten zien.
- Onder het kopje Documenten staan **belangrijke stukken** die de nieuwe medewerker moet tekenen. Deze documenten hoeven dan niet meer fysiek overhandigd te worden.

4. Medewerkers betrokken houden, waar ze ook zijn

Betrokkenheid tonen en samen gezellige momenten beleven, kunnen gewoon blijven doorgaan – ook als je toevallig niet op kantoor bent. Verjaardagen en jubileums kunnen nog steeds gevierd worden, ook op afstand, en je kunt prima de houding van je medewerkers peilen zonder keukentafelgesprek.

- Gebruik het overzicht van verjaardagen en jubileums **om speciale gelegenheden bij te houden**.
- ... en **deel het nieuws met het team** in de bedrijfsfeed door een Shoutout te versturen.
- Stuur Kudos naar **medewerkers die meer dan een steentje bijdragen** vanuit hun thuishkantoor.
- Maak aangepaste enquêtes en deel die met specifieke teams of locaties **om de vinger aan de pols te houden en je teams ook op de lange termijn betrokken te houden**.
- Gebruik het dagelijks overzicht om **in real time** te zien wie aanwezig is, wie niet en wie actief aan het werk is.

Bedankt en goed gedaan!



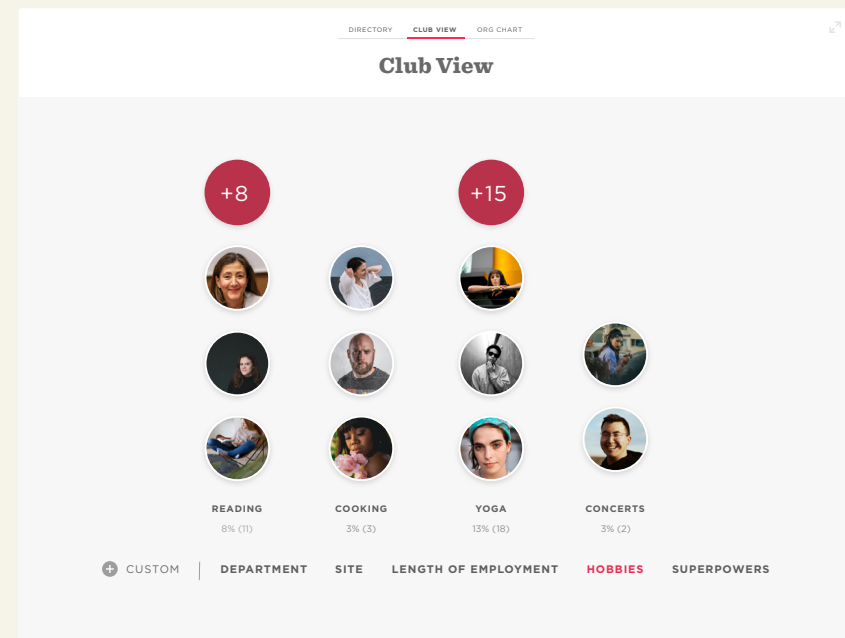
#kudos aan Nicole die onze eerste remote product walkthrough voorbereid heeft!

Bekijken in Bob

5. Banden tussen medewerkers in stand houden

Als je gewend bent aan je dagelijkse praatje bij de koffieautomaat en graag samen met collega's van je lunchpauze geniet, kan het lastig wennen zijn aan virtuele sociale momenten. Maar met Bob kunnen medewerkers ook op afstand met elkaar in contact blijven.

- Met de mobiele app van Bob kunnen medewerkers met één tik op het scherm **hun teamgenoten bereiken, waar ze ook zijn.**
- Teamleden en managers kunnen enquêtes en Shoutouts met specifieke teams delen om te **zien of alle medewerkers lekker in hun vel zitten, ook de thuiswerkers.**
- Door profielen bij te werken en te profiteren van de functie Clubs, kunnen zowel bestaande als nieuwe medewerkers **op persoonlijk niveau met elkaar in contact komen.**
- Door nieuwe clubs te maken, kunnen extraverte medewerkers hun sociale interacties aanhouden, net als wanneer ze samen zouden gaan lunchen of een yogales zouden volgen.



Dit is het moment om slimmere beslissingen te nemen over je mensen en je organisatie.

Neem voor meer informatie over HiBob en onze datagestuurde tools gerust contact met ons op via

contact@hibob.com

BOEK EEN DEMO



NEW YORK
205 Hudson St.
New York, NY 10013

T: (+1) 855 426 6627

LONDEN
Boundary House
91-93 Charterhouse St.
London EC1M 6HR

T: (+44) 0203 006 2303

TEL AVIV
28 Ben Avigdor St.
Tel Aviv 6721848

T: (+972) 73 265 2595