

So konnte Skrouz durch Optimieren und Automatisieren von HR-Aufgaben eine Woche an Verwaltungsaufwand einsparen



Skrouz ist der führende Online-Marktplatz in Griechenland. Im Hauptsitz in Athen arbeiten 560 Beschäftigte. Das Unternehmen begann als Preisvergleichsplattform mit 120 Mitarbeitern und einer Personalabteilung, die aus nur einer Person bestand. In den vergangenen Jahren hat das Unternehmen jedoch seinen Kurs geändert und ist enorm gewachsen. Unter anderem hat sich die Mitarbeiterzahl während der COVID-19-Pandemie, in der das Online-Shopping einen wahren Boom erlebte, verdoppelt.

Heute verfügt Skrouz über sieben Personalverantwortliche, die sich um die Personalbeschaffung, Personalabläufe sowie Leistung und Entwicklung kümmern. Durch das Wachstum des Unternehmens hat sich der Druck auf die Personalabteilung erhöht. Sie war gezwungen, nach Möglichkeiten zur Automatisierung von bisher manuell durchgeführten Aufgaben zu suchen. Außerdem bestand der Wunsch, diverse Prozesse im Unternehmen zu aktualisieren. So sollten zum Beispiel 360-Grad-Leistungsbeurteilungen eingeführt und das Vergütungsmanagement optimiert werden. Das war mit dem vorhandenen HR-System nicht möglich. Bei der Recherche zu den verschiedenen verfügbaren HR-Plattformen stieß Skrouz auf bob. Der Rest ist Geschichte.

	Gründungsjahr	2005	Geschäftszweck	Online-Marktplatz
	Hauptsitz	Athen, Griechenland	Im Überblick	Skrouz ist mit 1,5 Mio. registrierten Kunden und Produkten aus über 10.000 Online-Shops die größte eCommerce-Plattform Griechenlands. Skrouz hat es sich zum Ziel gesetzt, seinen Kunden das bestmögliche Online-Shopping-Erlebnis zu bieten.
	Beschäftigte	560		
	Standorte	1		



„Wir sind als Unternehmen gewachsen, und somit haben sich auch unsere Anforderungen geändert. Als uns bob vorgestellt wurde und wir uns eine Demo ansahen, konnten wir kaum glauben, wie einfach die Abläufe waren. Durch Massenänderungen haben wir enorm viel Zeit eingespart. Als ich das erste Mal mit der Option „Mitarbeiterkarte aktualisieren“ alles auf einen Klick aktualisiert habe, wusste ich, dass wir die richtige Entscheidung getroffen haben.“

Roza Tapini | Head of People Operations bei Skrouz

Manuelle Zyklen zur Prüfung der Vergütung waren nicht tragfähig

Die zweimal jährlich durchgeführte Vergütungsüberprüfung bei Skrouz war ein komplizierter und zeitraubender Prozess, und zwar schon damals, als das Unternehmen nur 200 Beschäftigte hatte. Für jeden Zyklus erstellte die Personalabteilung 10 Google-Tabellen – für jeden Geschäftsbereich eine. Darin wurden alle Beschäftigten mit ihrem Eintrittsdatum, aktuellem Gehalt, dem Datum der letzten Gehaltserhöhung und der Gehaltsstufe aufgeführt. Anschließend wurden sie an die jeweiligen Geschäftsbereichsleiter im Unternehmen gesendet. Diese Tabellen waren die Ausgangsbasis für Gehaltsüberprüfungen. Darauf folgten Slack-Chats, E-Mails und Meetings mit der Personalabteilung, in denen die Vorschläge besprochen wurden. Sobald endgültig feststand, welche Beschäftigten eine Gehaltserhöhung erhalten würden, wurden diese Daten von der Personalabteilung in einer anderen Tabelle konsolidiert und an die Lohnabrechnung gesendet. Dies war ein langwieriges und aufwändiges Verfahren. Manchmal gingen dabei Informationen verloren, da es keine zentrale Kommunikationsstelle für alle Beteiligten gab. Als das Unternehmen größer wurde, war klar, dass eine bessere Lösung nötig war.

Optimiertes Vergütungsmanagement in bob

Mittlerweile erledigt Skrouz die Vergütungsüberprüfung mit bob. Sämtliche Informationen, die für die Gehaltsüberprüfungen der Beschäftigten relevant sind, befinden sich nun nicht mehr in Google-Tabellen, E-Mails und Slack-Nachrichten, sondern in bob. Dazu gehören aktuelle Gehälter, letzte Gehaltserhöhungen, Empfehlungen sowie Berechnungen neuer Gehälter und Budgets. Alle Beteiligten, von der Personalabteilung bis zu den Bereichsleitern, sowie die Finanzabteilung und die Lohnabrechnung werden automatisch auf dem Laufenden gehalten und kontinuierlich informiert. Das Vergütungsmanagement-Modul von bob umfasst zudem einen Bereich für Kommentare und Anmerkungen, sodass beispielsweise dokumentiert wird, wenn für einen Mitarbeiter, der keinen Anspruch auf eine Gehaltserhöhung hat, eine Erhöhung bei der nächsten Gelegenheit empfohlen wird. Im nächsten Zyklus kann diese Angabe leicht aufgerufen und geprüft werden. Durch die Abwicklung der Vergütung in bob spart die Personalabteilung mehrere Tage Arbeit ein. Zudem ist der Prozess dadurch für alle reibungsloser und fairer geworden.

„Dadurch, dass wir die Vergütung in bob verwalten, haben wir uns sicherlich eine ganze Woche Arbeit erspart. So haben wir mehr Zeit für die Mitarbeiterentwicklung und können Manager mit Personalverantwortung dabei unterstützen, ihre Teams zu fördern und weiterzuentwickeln.“

Roza Tapini | Head of People Operations bei Skrouz

Besseres Leistungsmanagement

Skrouz war auf der Suche nach einer Lösung, mit der das Leistungsmanagement auf den neuesten Stand gebracht werden konnte. Es sollten 360-Grad-Leistungsbeurteilungen durchgeführt werden, die Mitarbeiterfeedback aus allen Richtungen unterstützen, also Selbsteinschätzungen sowie Beurteilungen von Managern, Kollegen und direkt unterstellten Mitarbeitern.

360-Grad-Leistungsbeurteilungen in bob

Skrouz nutzt nun bob, um dreimal pro Jahr Leistungsbeurteilungen durchzuführen. Der erste Zyklus beginnt im September mit einem Gespräch zu Zielsetzungen und zur beruflichen Weiterentwicklung. Darauf folgt eine Leistungsbeurteilung im Januar. Dabei werden die Ziele bewertet und der Fortschritt verfolgt. Im Juni schließlich findet die wichtigste Aktion des Unternehmens statt, der Zyklus für die 360-Grad-Leistungsbeurteilung. Er umfasst eine umfassende Beurteilung des Mitarbeiterfortschritts im vergangenen Jahr sowie die Empfehlung von Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Darüber hinaus wird ein System für das kontinuierliche Leistungsmanagement eingesetzt. Das heißt, Beschäftigte und ihre Vorgesetzten besprechen regelmäßig Ziele und tauschen Feedback aus. In der COVID-19-Pandemie war dies ungeheuer wichtig, da viele Beschäftigte im Homeoffice arbeiteten.

Dank bob ist das Leistungsmanagement bei Skrouz wesentlich effizienter geworden, da alle für die Leistungsbeurteilungen relevanten Informationen am selben Ort gespeichert werden und für die Beurteilung leicht zugänglich sind.

Das Mitarbeiter-Onboarding automatisieren

Im Zuge des Wachstums von Skrouz war das Einstellen und Onboarden neuer Mitarbeiter ebenfalls eine starke Belastung für die Personalabteilung. Daher sollte der Onboarding-Prozess verbessert sowie schneller, effizienter und papierloser werden.

Skrouz arbeitete mit Workable als Bewerber-Tracking-System. Im Idealfall sollte eine Preboarding-Integration von bob, die damit die Automatisierung des Onboarding-Prozesses optimieren würde. Das Preboarding von Neueinstellungen wurde bisher per E-Mail durchgeführt. Da E-Mails jedoch schwer nachzuverfolgen und möglicherweise mit Sicherheitsproblemen verbunden sind, sollte eine andere Lösung gefunden werden.

Effizientere Abläufe dank der Workable-Integration von bob

Die Personalabteilung von Skrouz freut sich ganz besonders darüber, dass bob mit Workable integriert werden kann. Bei jeder Neueinstellung wird nun automatisch der Onboarding-Arbeitsablauf ausgelöst. Das heißt, alle Daten der neuen Mitarbeiter werden aus Workable in bob übertragen, und anschließend wird das Preboarding eingeleitet.

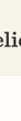
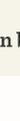
Anstelle des bisherigen langwierigen E-Mail-Austauschs verfügt die Personalabteilung nun über automatische Onboarding-Aufgabenlisten für neu eingestellte Mitarbeiter. Dazu gehören zum Beispiel Aufforderungen, alle Unterlagen wie Kontodaten, Ausweisdokumente und Steuerformulare direkt in bob hochzuladen und das Preboarding vor dem ersten Arbeitstag abzuschließen. Außerdem wird eine Aufgabe ausgelöst, durch die eine Umfrage zum Bewerbungsverfahren an neu eingestellte Mitarbeiter gesendet wird. Dadurch erhält die Personalabteilung wertvolles Feedback zum Einstellungsverfahren.

Auch für verschiedene beteiligte Personen im Unternehmen werden Aufgabenlisten eingerichtet. So ist gewährleistet, dass den Neueinstellungen alles Nötige vorliegt und sie sich in ihrer neuen Position gut unterstützt fühlen. Mit den Onboarding-Arbeitsabläufen von bob kann die Personalabteilung sicherstellen, dass nichts vergessen wurde und alle sensiblen Daten an einem zentralen, sicheren Ort gespeichert sind.

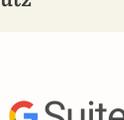
Die wichtigsten Vorteile:

- Skrouz spart eine Woche Verwaltungsaufwand dadurch ein, dass die Vergütungsüberprüfung in bob erledigt wird. Zudem werden alle Beteiligten, von der Personalabteilung bis zu den Bereichsleitern, sowie die Finanzabteilung und Lohnabrechnung automatisch auf dem Laufenden gehalten und kontinuierlich informiert.
- Dank bob kann Skrouz nun 360-Grad-Leistungsbeurteilungen durchführen, einschließlich Selbsteinschätzungen sowie Beurteilungen durch Kollegen, Vorgesetzte und direkt unterstellte Mitarbeiter.
- Skrouz ist begeistert von der bob-Integration mit Workable, denn sie spart Zeit beim Einstellen neuer Mitarbeiter.
- Skrouz nutzt die automatisierten Aufgabenlisten von bob beim Onboarding neuer Mitarbeiter, was die Effizienz erhöht und sicherstellt, dass nichts übersehen wird.

Bei Skrouz besonders beliebte Funktionen von bob

 <p>Vergütung</p> <p>Optimierte Zuweisung im gesamten Unternehmen</p>	 <p>Onboarding</p> <p>Bei Ihren Neueinstellungen einen guten ersten Eindruck hinterlassen</p>	 <p>Leistungsbewertung</p> <p>Beurteilungszyklen durchführen und realistische Ziele setzen</p>
---	---	--

Arbeitsablaufintegrationen von Skrouz

		
---	---	---

Möchten Sie mehr erfahren?

Besuchen Sie unser [Ressourcencenter](#)

bob

hibob.com