

Wie integrieren Sie Ihre Mitarbeiter aktiv in die Arbeitszeitgestaltung?

Moderne Arbeitswelten sind branchenübergreifend in einem Umbruch. Mitarbeiter sind dabei entscheidende Erfolgsfaktoren. Digitalisierung, Industrie 4.0 und die dynamischen Marktstrukturen machen schnelle und flexible Planungsprozesse unabdingbar. Im Zuge der Forderung nach mehr Work-Life-Balance und einem Krankenstand, der deutschlandweit so hoch ist, wie schon lange nicht mehr, ist die Mitarbeiterintegration in die zeitwirtschaftlichen Prozesse ein Muss.

Top-Down-Planung und starre Arbeitszeitmodelle sind mit volatilen Märkten nur schwer vereinbar. Moderne und dynamische Märkte erfordern branchenübergreifend eine agile und motivierte Belegschaft. Die Einbindung in die Arbeitszeitgestaltung und die Berücksichtigung von Mitarbeiterwünschen spielen dabei eine wichtige Rolle. Professionelle Workforce Management Lösung erleichtern die Umsetzung in die Praxis.

Integrieren Sie ihre Belegschaft in die Gestaltung der Arbeitszeit!

Der zunehmende Fachkräftemangel und schwankende Auftragslagen machen es nötig, Mitarbeiter hochflexibel und bereichsübergreifend zu steuern. Gleichzeitig braucht es attraktive Arbeitszeitmodelle und eine ausgeglichene Work-Life-Balance. Unsere Berater stehen Ihnen mit ihrem Know-how gerne zur Seite und unterstützen Sie mit Best-Practice-Ansätzen bei der Mitarbeiterintegration, beispielsweise mittels Tauschbörsen oder Wunschdienstplänen. Für einen bedarfsoptimierten und flexibleren Personaleinsatz, eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit und ein gestärktes Employer Branding.

Mangelnde Mitarbeiterintegration hat Folgen



Aufwändige Personalprozesse
Die Verwaltung von Mitarbeiterdaten ist komplex und zeitaufwändig. HR-Abteilungen haben kaum mehr die Möglichkeit, wertschöpfend tätig zu sein, da sie mehr mit Verwaltung als mit Gestaltung beschäftigt sind. Werden zeitwirtschaftliche Prozesse, wie die Beantragung von Urlauben oder Mehrarbeit noch über Zettelwirtschaft, Excel oder rudimentäre Software-Lösungen abgebildet, kann sich HR nicht als effizienter Business Partner positionieren. Die strategische Entwicklung des Personals bleibt auf der Strecke. Es braucht Entlastung, damit Routineprozesse in den Hintergrund rücken. Gleichzeitig fehlt es auch an der nötigen Transparenz über zeitwirtschaftliche Informationen.



Work-Life-Balance sinkt
Wer von seinen Mitarbeitern Flexibilität verlangt, sollte auch flexible Rahmenbedingungen schaffen. Top-Down-Planungen ohne die aktive Einbindung der Mitarbeiter in die Gestaltung ihrer Arbeitszeiten hat genau das Gegenteil zur Folge. Ein System ohne die Möglichkeit von Wunschdienstplänen oder Tauschbörsen läuft konträr zum Flexibilisierungsanspruch der heutigen Arbeitswelt. Forderungen nach mehr Work-Life-Balance sind so nur schwer einzuhalten. Die Folge: Mitarbeiterzufriedenheit und Arbeitgeberattraktivität sinken, die Gefahr hoher Fluktuationsquoten wächst.



Krankheitsquote steigt an
Die heutige Arbeitswelt wird immer dynamischer, der Leistungsdruck auf die Arbeitnehmer nimmt stetig zu. Arbeitszeiten werden länger, Erholungsphasen kürzer. Die fehlende Möglichkeit für Mitarbeiter selbst Einfluss auf ihre Arbeitszeiten zu nehmen, steigert langfristig die Krankheitsquote innerhalb der Belegschaft. Allein 2017 fielen in Deutschland 668 Millionen Erwerbstage aufgrund von Arbeitsunfähigkeit aus. Das ergab einen Verlust an Bruttowertschöpfung in Höhe von 136 Milliarden Euro[1]. Mitarbeiter, die keine aktive Kontrolle über die Gestaltung ihres Arbeitsleben haben, sind weniger leistungsfähig und unproduktiver.



Verminderter Fairnessfaktor
Planungsverantwortliche müssen sowohl bei der Urlaubs- als auch bei der Schichtplanung alle Mitarbeiterwünsche möglichst ideal in Einklang bringen. Dabei haben Planungsgerechtigkeit, Transparenz und Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen hohen Stellenwert. Das lässt sich über einfache Tabellenpläne nur schwer abbilden, der Nasenfaktor steigt. Individuelle Faktoren wie Ferienzeiten, Kinderbetreuung oder häufige Wochenenddienste, erschweren dies. Auch erhöht eine manuelle Planung das Risiko, dass eventuell immer den gleichen Mitarbeitern bestimmte Schichten angeboten werden. Langfristig schadet das dem Arbeitsklima und senkt die Arbeitsmoral und die Mitarbeiterzufriedenheit.

1 https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitswelt-und-Arbeitsschutz-im-Wandel/Arbeitsweltberichterstattung/Kosten-der-AU/Kosten-der-Arbeitsunfaehigkeit_node.html

Checkliste: Worauf Sie bei der Mitarbeiterintegration achten sollten

Wie viel Potenzial hinsichtlich der Einbindung Ihrer Mitarbeiter in die Arbeitszeitgestaltung steckt in ihrem Unternehmen? Anhand dieser Fragen können Sie überprüfen, ob Sie Optimierungen vornehmen sollten. Je weniger Haken Sie setzen, desto größer sind die Potenziale in ihrem Unternehmen.

Haben die Mitarbeiter jederzeit einen Überblick über ihr Arbeitszeitkonto?	
Werden Genehmigungsprozesse mittels elektronischer Workflows bearbeitet?	
Ist eine Urlaubswunschabgabe in einem Tool jederzeit und überall möglich?	
Werden genehmigte Urlaube automatisch in die Zeitwirtschaft übertragen?	
Gibt es für die Mitarbeiter die Möglichkeit, Urlaubswunschvarianten abzugeben?	
Können Vorgesetzte in einem Tool Anträge per Knopfdruck bestätigen oder ablehnen?	
Können Mitarbeiter Wünsche hinsichtlich des Schichtplans abgeben?	
Werden diese Schichtwünsche elektronisch abgegeben?	
Sind Wünsche und Urlaube im Planungstool direkt ersichtlich?	
Haben Mitarbeiter über eine App jederzeit auch mobil Zugriff auf zeitwirtschaftliche Informationen?	
Werden Mitarbeiter und Vorgesetzte in einem Tool über zu erledigende Aufgaben benachrichtigt?	
Werden Schichttausche über eine elektronische Tauschbörse ermöglicht?	
Gibt es bei Schichttauschen eine automatische Prüfung auf gesetzliche-, tarifliche- und betriebliche Konformität?	
Ist bei einem Schichttausch die automatische Prüfung von notwendigen Qualifikationen möglich?	
Werden getauschte Schichten automatisch in die Planung und auch in die Zeitwirtschaft übertragen?	
Werden Schichtangebote im Falle eines Mitarbeiterausfalls über eine App oder ein Online Tool zur Verfügung gestellt?	

21/02/19

ATOSS Software AG | Rosenheimer Straße 141 h | 81671 München | T +49 89 4 27 71 0 | internet@atoss.com | www.atoss.com