

Mehr Zeit für das Wesentliche

NEWS 24.09.2019 Workforce Management



Jürgen Wintzen

Jürgen Wintzen ist Geschäftsführer der Bm-Orga GmbH in Hamburg



Dr. Heinzpeter Lindroth

Heinzpeter Lindroth ist Senior Consultant bei der Bm-Orga in Hamburg



Bild: Corbis

Früher wurden flexible Arbeitszeitmodelle hauptsächlich eingeführt, um die Produktivität zu steigern. Das ist heute nebensächlich. Die Mitarbeiterzufriedenheit steht im Vordergrund.

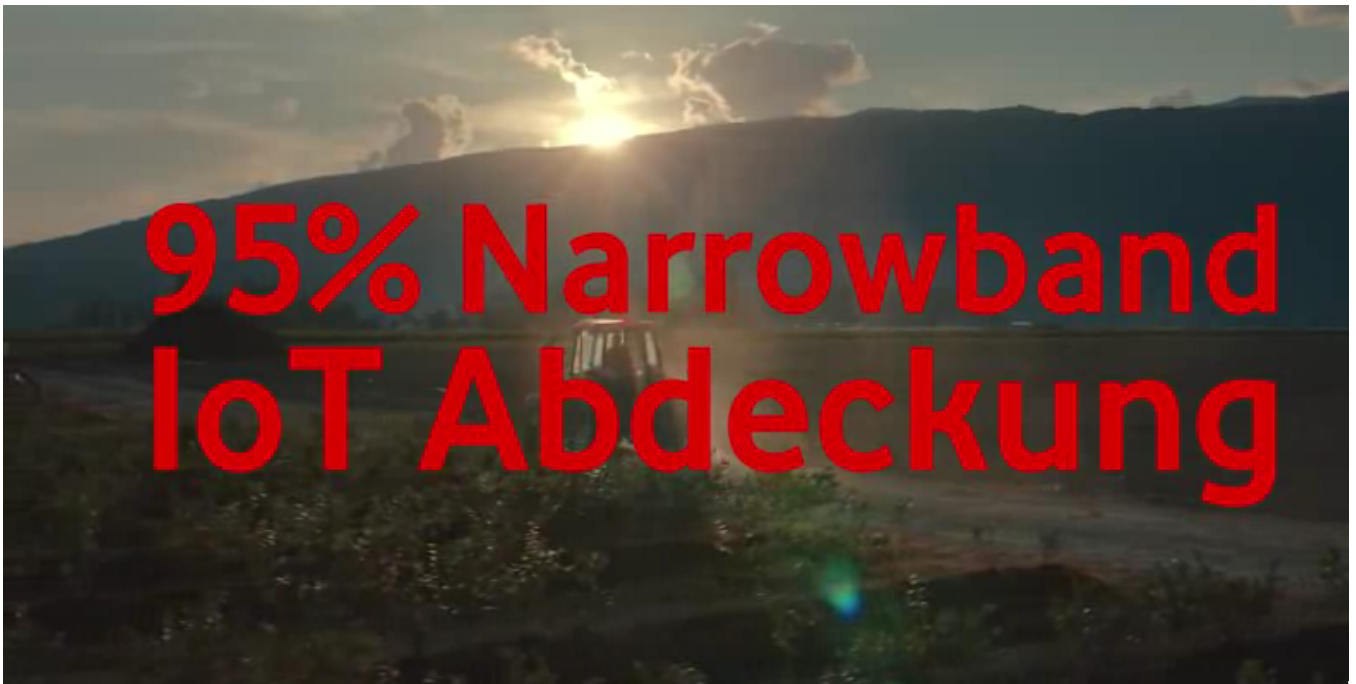
Welche Faktoren prägen das Workforce Management heute und in Zukunft? Dieser Frage ging der „Trendmonitor Workforce Management“ nach. Eine zentrale Erkenntnis: Guter Personaleinsatz ist vorausschauend und bezieht Mitarbeiterwünsche mit ein. Das funktioniert nur mit Softwareeinsatz.

Globalisierung, Digitalisierung, Flexibilisierung, steigende Komplexität und Individualisierung prägen das Workforce Management der Zukunft. Hinzu kommt der Fachkräftemangel. Denn trotz Zuwanderung und offener Arbeitsmärkte steigt die Zahl gut ausgebildeter Arbeitskräfte nicht so stark an, wie es erforderlich wäre. Flexibilität bei der Leistungserbringung ist deshalb von zentraler Bedeutung. Unter diesen Rahmenbedingungen wird eine vorausschauende, bedarfsorientierte Steuerung der Ressource Personal immer wichtiger. Zahlreiche Unternehmen setzen ihr Personal jedoch noch nicht ökonomisch ein und vergeuden somit beachtliche Potenziale.

Die Herausforderungen für das Workforce Management nehmen zu

Die vierte Auflage der Studie „Trendmonitor Workforce Management“ der Working Time Alliance (WTA), bestehend aus Bm-Orga GmbH, Rount GmbH und Inform GmbH, untersucht die Antworten von Unternehmen auf die drängenden Fragen im Workforce Management.

ADVERTISING



inRead invented by Teads

Die Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter steht für die Mehrzahl der befragten Unternehmen an oberster Stelle der aktuellen und künftigen Herausforderungen an das Workforce Management. Die Notwendigkeit, flexible Arbeitszeitmodelle einzuführen, um die Produktivität zu steigern und dem Kostendruck zu begegnen, ist aus Sicht der Unternehmen hingegen zweitrangig. Das war in der WTA-Studie von 2016 noch anders. Damals priorisierten die Arbeitgeber Kostendruck und wachsenden Flexibilitätsbedarf in ihrem Unternehmen noch gleichauf mit der Motivation der Mitarbeiter. Bei den für die Zukunft zu erwartenden Änderungen stehen Mitarbeiterfluktuation, Fachkräftemangel und die Gewinnung neuer Mitarbeiter hervor. Diese Themen sind stärker in den Fokus der Unternehmen gerückt als noch vor drei Jahren. In den kommenden Jahren soll ihre Bedeutung sogar überdurchschnittlich steigen.

PEP-Software mit steigender Bedeutung

Die vielseitigen und komplexen Themen des Workforce Managements sind in der Praxis auf technische Unterstützung angewiesen, um eine optimale Balance zwischen Rechtssicherheit, Mitarbeiterinteressen, Kosten und Qualität bei der Leistungserbringung herzustellen. Eine moderne Personaleinsatzplanung (PEP) muss mit den sich rasch verändernden Ansprüchen Schritt halten können: Mobile Verfügbarkeit, performantes Verhalten, Workflow-Unterstützung

und individuelle Anpassbarkeit von Menüs und Oberflächen werden immer häufiger als zentrale Anforderungen an eine Software genannt. Auch jüngere Anbieter mit neuen Produkten erhalten dadurch eine Chance.

Dass eine PEP-Software für ihr Unternehmen wichtig oder sehr wichtig ist, sagen 77 Prozent der Studienteilnehmer. Über 80 Prozent sehen für die Zukunft eine steigende Bedeutung. Der Grund liegt in der Komplexität der Planung: In immer kürzeren Zyklen müssen eine Vielzahl von Personen und Qualifikationen bedarfs- und kostengerecht kalkuliert werden. Dabei gilt es, nicht nur gesetzliche Rahmenbedingungen, sondern unternehmens- und mitarbeiterspezifische Arbeitszeitmodelle zu berücksichtigen sowie Produktivitätsziele zu erfüllen.

Excel reicht vielfach nicht mehr aus

Die befragten Unternehmen sind in der Mehrzahl (56 Prozent) Anwender von Expertensystemen aus dem Marktsegment der Standardsoftware. Unternehmen mit einer Individuallösung zur Personaleinsatzplanung von einem externen Anbieter sind mit zwölf Prozent der Nennungen deutlich in der Minderheit und gleichauf mit Lösungen, die aus einer Eigenprogrammierung weiterentwickelt wurden. Tabellenkalkulationsprogramme (26 Prozent) sind weiterhin das zweithäufigste Planungsinstrument für den Personaleinsatz, gefolgt von den althergebrachten Hilfsmitteln wie Magnettafeln, Zetteln und Listen (24 Prozent).

Standardprodukte zur Personaleinsatzplanung haben ihren Vorsprung vor Individuallösungen, Eigenprogrammierungen und Tabellenkalkulationsprogrammen wie Excel indes weiter ausgebaut. In der WTA-Studie von 2013 lag die Tabellenkalkulation nur acht Prozent hinter der Standardsoftware. In Studien der vorausgehenden Jahre waren Excel und Co noch an erster Stelle zu finden.

Diese Entwicklung lässt sich auf zwei Ursachen zurückführen. Zum einen sind die datenschutzrechtlichen Anforderungen an eine Software, die auf Personaldaten zugreift, deutlich gestiegen. Zum anderen wird durch eine verstärkte Mitarbeiterbeteiligung, von der Urlaubsplanung über die Wunschdienstplanung bis zur mobil verfügbaren Tauschbörse, eine größere Workflow-Steuerung der Planungsprozesse erwartet. In beiderlei Hinsicht ist die Standardsoftware durch eine Mehrschichtarchitektur und eine umfassendere Generik im modularen Aufbau deutlich im Vorteil. Damit kann sowohl eine größere Datensicherheit als auch funktionale Vielfalt erzielt werden.

Die ungekürzte Fassung dieses Artikels ist zuvor im Personalmagazin plus: HR-Software erschienen.