



## **New Workforce Management: Agil und flexibel ins 21. Jahrhundert**

Wie arbeiten wir in der Zukunft? Dieser Frage gehen derzeit Experten aller Fachbereiche nach. Digitalisierung, Corona und gesellschaftliche Umbrüche sind mit Sicherheit prägend für die Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort in der New Work Ära.

### **Arbeit 4.0 wird Realität**

Bereits jetzt ist absehbar, dass Deutschland in Bezug auf die digitale Transformation Nachholbedarf hat. Das gilt insbesondere für den Post-Corona-Arbeitsplatz und Unternehmensprozesse. Ein dabei oft vernachlässigter Aspekt ist das Schaffen einer ganzheitlichen Digital Employee Experience. Für diese Vernetzung von Mensch, System und Maschine spielen hybride Multi-Cloud-Architekturen eine wichtige Rolle. Sie bieten die Möglichkeit, große Anwendungs- und Datenwolken zusammenzuziehen. Die Voraussetzung ist, dass die Integration dieser Systeme einfach und nach gängigen Standards möglich ist. Gleichzeitig müssen Server- und Cloud-Anwendungen gegen den Zugriff Unbefugter geschützt und sicher miteinander vernetzt werden, um sie als ein homogenes System sinnvoll nutzen zu können. Bei Workforce Management Lösungen, die Zeiterfassung, Arbeitszeitmanagement und Personaleinsatzplanung kombinieren, steht der Schutz personenbezogener Zeit- und Stammdaten im Vordergrund. Deshalb sollte die Anbindung an HCM Systeme wie SAP SuccessFactors Employee Central oder ERP-, Lohn- und Zeitwirtschaftssysteme über zertifizierte Schnittstellen gesichert sein.

### **Flexible Arbeitszeitgestaltung motiviert**

Damit eine bedarfs- und mitarbeiterorientierte Einsatzplanung funktioniert, müssen alle relevanten Faktoren in die Disposition einfließen. Dazu gehören die aktuelle und prognostizierte Auftragslage, Zeitsalden, Arbeitszeitwünsche oder individuelle Schichtmuster. Auch der Jahresurlaubsplan, Pausen, Tarife oder gesetzlich vorgeschriebene Ruhezeiten sind hier abgebildet. Berücksichtigt der Dienstplan die individuelle Lebens- und Leistungssituation der Belegschaft, hat das viele Vorteile. Der Bedarf an Auszeiten oder krankheitsbedingte Ausfälle werden reduziert, die Bereitschaft, auch einmal eine zusätzliche Schicht zu übernehmen, steigt.

Über digitale Tauschbörsen können Mitarbeitende auch nach der Planerstellung noch kurzfristig ihre Schichten tauschen – bequem und eigenverantwortlich. Alle notwendigen Informationen wie Arbeitsmuster, Zeit, Arbeitsplatz und die erforderlichen Qualifikationen stehen auf einen Blick zur Verfügung. Der Clou: Die Software lässt Wünsche und Tauschangebote nur dann zu, wenn alle definierten Regeln erfüllt sind, wie eine Mindest- bzw. Höchstarbeitszeit oder die Einhaltung von Ruhezeiten. Schichttauschbörsen, Self Services und Workforce Management Apps ermöglichen auch Beschäftigten ohne eigenen PC-Arbeitsplatz den intuitiven Zugang zu ihren Zeit- und Urlaubssalden und einer individuelleren Arbeitszeitgestaltung. Das trägt auf allen Ebenen zu mehr Arbeits- und Lebensqualität sowie einer positiven Digital Experience bei.

### **Digitale Transformation über Ländergrenzen hinweg**

Barry Callebaut mit Hauptsitz in Zürich ist weltweit führender Hersteller von hochwertigen Schokoladen- und Kakaoprodukten. Das Unternehmen beherrscht jeden Schritt der Wertschöpfungskette – von der Beschaffung über die Verarbeitung von Kakaobohnen bis zur Herstellung feinsten Schokoladen. Barry Callebaut beschäftigt mehr als 12.000 Mitarbeitende und betreibt weltweit 60 Produktionsstandorte. Im Rahmen eines Digitalisierungsprojektes will Barry Callebaut seine HR-IT-Landschaft weltweit standardisieren, um die Weichen für künftiges Wachstum zu stellen. Beim Thema Workforce Management hat sich das Unternehmen für die cloudbasierte ATOSS Enterprise Solution, integriert in das HR-System SAP SuccessFactors, entschieden. Die Zielsetzung: Einheitliches Arbeitszeitmanagement an allen Standorten, Automatisierung manueller Prozesse, Schnittstellen zu den lokalen Lohn- und Gehaltssystemen, Optimierung von KPI Reports und mehr Transparenz für das Management. Und last but not least eine überzeugende User Experience für alle Beteiligten.

### **Personalplanung entlang der Auftragslage**

Wie Transparenz rund um die Arbeitszeit zu mehr Zufriedenheit auf dem Shopfloor beiträgt, zeigt auch das Workforce Management Projekt bei Knorr-Bremse. Das Unternehmen mit Firmensitz in München ist Weltmarktführer für Bremssysteme und führender Anbieter sicherheitskritischer Subsysteme für Schienen- und Nutzfahrzeuge. Im Vorzeigewerk Aldersbach stehen Effizienz und Digitalisierung auf allen Ebenen im Fokus. Das gilt auch für das Workforce Management. Deshalb hat sich die Werksleitung für die Planung und Steuerung der rund 800 Beschäftigten für die ATOSS Manufacturing Solution entschieden. Sie ist über einen Connector nahtlos mit dem vorhandenen Personalsystem SAP HCM PT verbunden. So kann immer mit topaktuellen Zeit- und Mitarbeiterdaten disponiert werden – auch in der Tagessteuerung. Mit der integrierten Kapazitäts- und Personalbedarfsplanung setzt das Werk konsequent auf einen flexiblen Schichtbetrieb und schnelle Reaktionszeiten.

Produktionsaufträge werden in SAP APO geplant und für die Ermittlung des erforderlichen Personalbedarfs an ATOSS übertragen. Dort entsteht ein bedarfsorientierter Einsatzplan, der im iterativen Austausch beider Systeme optimiert wird. Steht beispielsweise zum geplanten Zeitpunkt nicht ausreichend Personal zur Verfügung, werden die Auftragsvolumina in SAP APO angepasst. Auf Basis des adaptierten Auftrags wird ein neuer, bedarfsoptimierter Einsatzplan erstellt. Auch während der Corona-Pandemie hat sich die Lösung bewährt. Im Rahmen der Schutz- und Hygienerichtlinien stellte Knorr-Bremse zur Sicherung des laufenden Betriebs und zum Schutz der Belegschaft auf eine entkoppelte Schichtplanung um. Die Mitarbeitenden sind über das intuitive Staff Center in die Arbeitszeitgestaltung eingebunden und haben jederzeit Zugriff auf ihr Arbeitszeitkonto. Gerhard Schwarz, Leiter Unit Mechatronik im Werk Aldersbach, fasst zusammen: „Unser Workforce Management System macht die Fertigungsprozesse noch effizienter und flexibler. Davon profitieren auch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“

### **Gesellschaftliche Trends verändern unsere Arbeit**

In den vergangenen Jahren hat sich auch in Bezug auf Gesundheitsschutz, Tarife und Arbeitszeitgesetze viel getan. Befeuert durch die „digitale Revolution“ kommen bisherige Arbeitsformen auf den Prüfstand. Für nahezu jede Branche gibt es heute konkreten Regelungen, zum Beispiel zu Ruhezeiten, Maximalarbeitszeiten, freien Wochenenden oder Freischichten. Die Politik stellt dazu konkrete Forderungen. 2019 hat der Europäische Gerichtshof ein wegweisendes Urteil zur verpflichtenden Arbeitszeiterfassung gesprochen, das in vielen Ländern erst noch umzusetzen ist. Die Arbeitswelt der Zukunft ist definitiv in Bewegung.

[www.atoss.com](http://www.atoss.com)