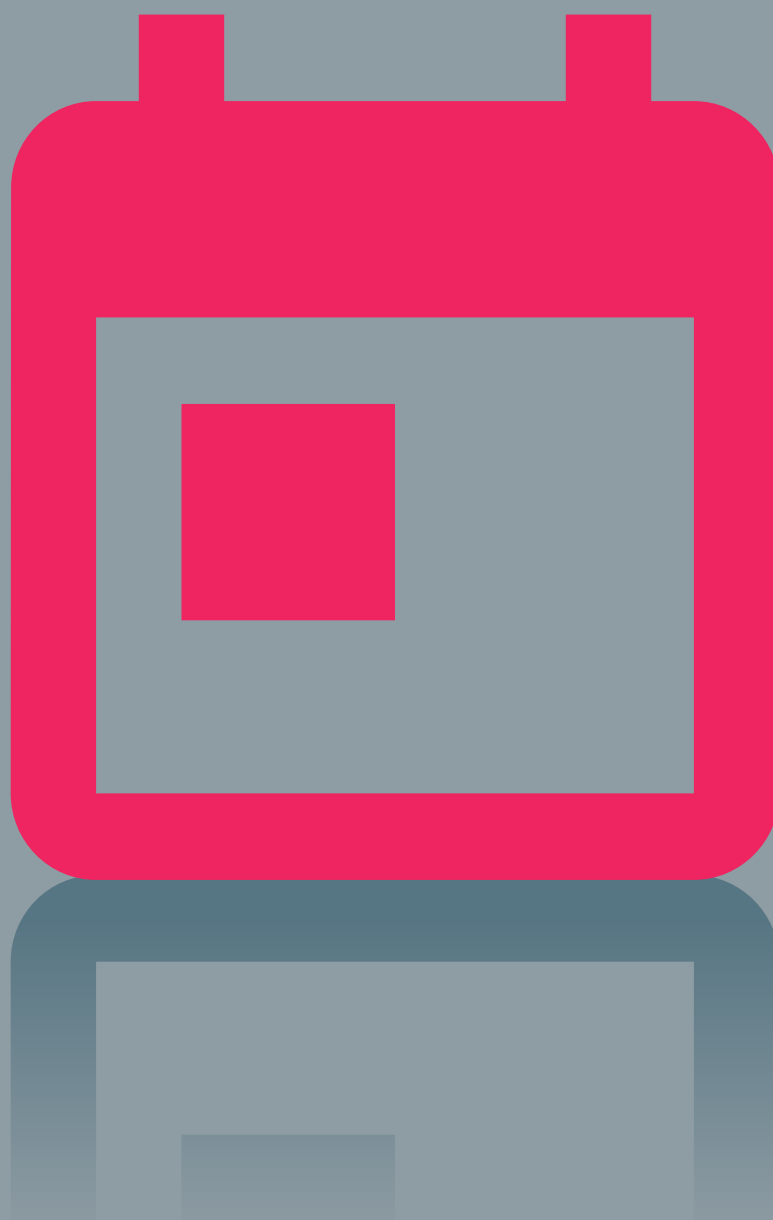


Guide til effektiv vagt- og bemandingsplanlægning

GODE RÅD TIL AT OPTIMERE PLANLÆGNINGEN AF RETTE
MEDARBEJDERE PÅ RETTE STED OG RIGTIGE TIDSPUNKT



Indhold:

- 3** Intro
- 4** Tager medarbejderplanlægningen pusten fra dig?
- 5** Ineffektive processer kan koste virksomheden dyrt
- 6** 6 veje til effektiv planlægning af medarbejdernes arbejdstid:
 - 1. Bemandingsplanlægning baseret på turnus/rul
 - 2. Vagtplanlægning ud fra behovet for arbejdskraft på bestemte tidspunkter
 - 3. Ad-hoc ændringer, som kræver handling her og nu
 - 4. Udsving, der påvirker den langsigtede planlægning
 - 5. Involvering af medarbejderne gennem selvbetjening
 - 6. Integration til andre forretningssystemer
- 10** Win-win for både virksomhed og medarbejdere
- 11** Sådan ser business casen ud
- 13** Bliv inspireret af andre virksomheder
- 20** Sådan kommer du videre

Intro

For de fleste virksomheder er medarbejderne den vigtigste – og også mest kostbare – ressource, de har. Det er derfor vigtigt at optimere planlægningen af deres arbejdstid, så der altid er sammenhæng med de opgaver, der skal løses.

Men at sikre rette medarbejder med de rigtige kvalifikationer til den rigtige opgave og på det rette tidspunkt kan være et kompliceret og tidskrævende puslespil, som kan tage pusten fra de fleste virksomheder. Især hvis virksomheden har mange overenskomster og mange timeansatte eller løst tilknyttede medarbejdere.

Derudover er arbejdsmarkedet generelt i forandring. Flere og flere medarbejdere ønsker større indflydelse på, hvornår og hvordan deres arbejdstid skal være. Og mange vælger endda at skifte de faste fuldtidsstillinger ud med fleksible midlertidige ansættelser og freelance-arbejde. Det stiller krav til virksomheder om at tilbyde mere fleksible arbejdstidsordninger – og at kunne administrere dem.

Får du det hele til at gå op i en højere enhed, kan I maksimere produktiviteten og holde omkostningerne inden for virksomhedens rammer. Modsat vil overbemanding eller unødvendigt overarbejde få omkostningerne til at køre af sporet.

Og bedst som kabalen endelig er gået op, kan der opstå ændringer, som virksomheden er nødt til at reagere på – og nogle gange her og nu.

Det kræver et godt værktøj. Men i mange virksomheder håndteres medarbejderplanlægningen stadig ved hjælp af Excel eller papir og blyant. Og det koster! Ikke bare administrativ tid, men også i form af manglende overblik, overtidsbetalinger og tabt produktion.

Læs med i denne e-bog, hvis du vil vide mere om, hvordan I kan optimere medarbejderplanlægningen i din virksomhed og opnå besparelser.

God læselyst!

■ **HAR DU STYR PÅ MEDARBEJDERNES ARBEJSTIDSAFTALER?**

■ **VED DU HVILKE MEDARBEJDERE, DER ERTIL RÅDIGHED OG IKKE ER PÅ FERIE, KURSUS ELLER HAR HAFT OVERARBEJDE I DEN SENESTE TID?**

■ **INDKALDER DU FOR LIDT ELLER FOR MEGET PERSONALE I FORHOLD TIL DIN PRODUKTION OG EFTERSPØRGSEL?**

■ **ER DU SIKKER PÅ, AT DU PLANLÆGGER DE RIGTIGE MEDARBEJDERE MED DE RIGTIGE KVALIFIKATIONER TIL OPGAVERNE?**

■ **KAN DU NEMT HÅNDTERE ÆNDRINGER I PLANEN, NÅR DINE MEDARBEJDERE BLIVER SYGE?**



Tager medarbejderplanlægningen pusten fra dig?

I DE FLESTE VIRKSOMHEDER OG ORGANISATIONER UDGØR LØN- OG PERSONALE-OMKOSTNINGER EN STOR POST I REGNSKABET. DET ER DERFOR VIGTIGT AT OPTIMERE PLANLÆGNINGEN AF MEDARBEJDERNES ARBEJDSSTID I FORHOLD TIL DE OPGAVER, DER SKAL LØSES. ELLERS KAN DET KOSTE VIRKSOMHEDEN DYRT.

Planlægning er en kompleks opgave, som kan tage pusten fra de fleste virksomheder. Der er nemlig mange elementer at tage hensyn til, når medarbejdernes arbejdstid skal planlægges:

- Medarbejdernes mødetider og planlagt ferie og fravær
- Arbejds- og hviletidsregler, overenskomster og lokalaftaler
- Medarbejdernes kvalifikationer
- Bemandingskrav i forhold til de opgaver, der skal løses
- Medarbejdernes individuelle ønsker til ændring af arbejdstid og/eller ferie
- Virksomhedens budgetterede antal timer

Og bedst som kabalen endelig er gået op, kan der opstå ændringer. Det kan fx være ændringer i efterspørgslen, som enten øger eller reducerer behovet for medarbejdere, eller pludseligt opstået fravær som sygdom, møder eller lignende.

Ændringer som virksomheden er nødt til at reagere på – og gerne så hurtigt som muligt!

Ineffektive processer kan koste virksomheden dyrt

MANGE VIRKSOMHEDER ER TYNGET AF INEFFEKTIVE OG TIDSKRÆVENDE PROCESSER, NÅR DET HANDLER OM MEDARBEJDERPLANLÆGNING. DET KAN FÅ STORE KONSEKVENSER FOR VIRKSOMHEDENS ØKONOMI, KVALITETEN I LEVERANCERNE OG MEDARBEJDERTILFREDSHEDEN.

De typiske udfordringer i virksomhederne er:

1

En personafhængig proces med manuel håndtering gør det svært at skabe en fair plan, der tager alle de nødvendige hensyn.

2

En central planlægningsfunktion uden integreret systemstøtte skaber ineffektivitet og uønskede afhængigheder.

3

Et stort antal timeansatte og løst tilknyttede medarbejdere øger behovet for fleksibilitet og mulighed for at flytte rundt på medarbejderne.

4

Automatiserede produktionslinjer kræver konstant bemanning – og ofte specifikke kvalifikationer hos medarbejderne – hvilket kræver et godt overblik over de tilgængelige ressourcer.

5

Information om afvigelser i forhold til det planlagte kommer ofte sent, hvilket gør det svært at være på forkant.

6

Arbejdsplanen skal nå helt ud til den enkelte medarbejder – også dem, der arbejder ude af huset hos virksomhedens kunder.



6 veje til effektiv planlægning af medarbejdernes arbejdstid

DYNAMIKKEN I DE FLESTE VIRKSOMHEDERS HVERDAG DRIVER EN EFTERSPØRGSEL PÅ ENKEL OG FLEKSIBEL VAGT- OG BEMANDINGSPLANLÆGNING PÅ TVÆRS AF VIRKSOMHEDEN. MEN DET KRÆVER ET GODT VÆRKTØJ AT SIKRE GODE OG FAIR PLANER ...

Det bedste resultat opnås med en integreret løsning, der kombinerer planlægning og tids- og fraværsregistrering i et og samme system, så der tages højde for fx arbejdstidsregler og planlagt fravær, når planerne udarbejdes.

Det giver virksomheden mulighed for at effektivisere planlægningen og skabe værdi ved at understøtte disse 6 områder:

- 1. Bemandingsplanlægning baseret på turnus/rul**
- 2. Vagtplanlægning ud fra behovet for arbejdskraft på bestemte tidspunkter**
- 3. Ad-hoc ændringer, som kræver handling her og nu (fx sygdom)**
- 4. Udsving, der påvirker den langsigtede planlægning**
- 5. Involvering af medarbejderne gennem selvbetjening**
- 6. Integration til andre forretningssystemer**



1

BEMANDINGSPLANLÆGNING BASERET PÅ TURNUS/RUL

Nogle virksomheder har relativt statiske behov for medarbejderplanlægning. Her handler planlægningen primært om at sikre, at medarbejderne opfylder de normtider, der fremgår af deres ansættelseskontrakter – samtidig med at de gældende arbejdstidsregler overholdes.

Dette behov kan ofte dækkes med en løsning, der understøtter virksomheden i at udarbejde en grundplan (turnus-/rulleplan) baseret på medarbejdernes normale arbejdstider.

Med adgang til information om planlagt ferie, afspadsring, firmafridage eller anden relevant information bliver det langt nemmere for planlæggeren at tilpasse den faste arbejdsplan – og dermed medarbejdernes mødetider – til virksomhedens behov. Det sikrer ikke bare, at normtiderne overholdes, men også at der ikke sker brud på overenskomster, lokalaftaler, hviletidsbestemmelser, ferieregler med mere.

Planlægningen af arbejdstiden for **HOLMENS** skifteholdsarbejderne var tidligere en manuel og ufleksibel proces. Det var ikke bare tidskrævende, men det manglende overblik resulterede også i mange overarbejdstimer og brud på arbejdstidsregler.

2

VAGTPLANLÆGNING UD FRA BEHOVET FOR ARBEJDSKRAFT PÅ BESTEMTE TIDSPUNKTER

Andre virksomheder har mere varierende behov for arbejdskraft – og måske også krav til forskellige kvalifikationer – i løbet af dagen, ugen, måneden eller måske endda året. Og det gør planlægningsopgaven langt mere kompleks.

Her handler det om at få skabt den rette balance mellem de opgaver, der skal løses og de medarbejdere, der skal være til stede for at løse opgaverne. Både overbemanding og underbemanding kan koste virksomheden dyrt.

Med den rette IT-støtte kan virksomheden nemmere få skabt overblik over de konkrete behov, som skal dækkes af medarbejderne, for at skabe den fulde vagtplan. Og her vil det være oplagt at basere planlægningen på produktions- og aktivitetsplaner eller prognoser for behovet for arbejdskraft. Når de konkrete vagter er fastlagt, kan planlæggeren bemande dem med de relevante medarbejdere.

Igen får virksomheden hjælp til at sikre, at arbejdstidsreglerne overholdes, ligesom det nu også bliver nemmere at tage hensyn til fravær og eventuelle krav til medarbejdernes kvalifikationer.

Bemandingsplanlægningen i **COOP** var i mange år styret ud fra prognoser baseret på sidste års historik og personlige erfaringer helt frem til dagen før levering. Det gjorde planlægningen personafhængig, ugenomsigtig – og til tider upræcis. Derudover foregik planlægningen i et antal selvudviklede og usammenhængende systemer med manuelle arbejdsgange. Det øgede ikke bare risikoen for fejl i indtastningen af data, men gjorde det også svært at skaffe valide data og dermed opnå et faktisk beslutningsgrundlag til den mere langsigtede planlægning.

3 AD-HOC ÆNDRINGER, SOM KRÆVER HANDLING HER OG NU

De fleste virksomheder oplever, at der opstår afvigelser i forhold til de planer, der er udarbejdet. Medarbejderne bliver pludselig syge, skal til uforudsete møder eller er fraværende af andre årsager.

Det kan have alvorlige konsekvenser for virksomhedens evne til at kunne opretholde produktionen. Derfor er det vigtigt, at virksomheden får information om ændringen – og reagerer på den – hurtigst muligt.

Men forsinket information og manuelle processer kan gøre det svært hurtigt at flytte rundt på medarbejderne eller tilkalde vikarer eller andre løst tilknyttede medarbejdere for at dække de huller, der opstår i forbindelse med fraværet. Derfor er der store gevinster at hente ved at digitalisere processen. Dels for at sikre, at information om afvigelser kommer frem hurtigst muligt, og dels for at hjælpe virksomheden med at håndtere ændringerne med minimalt manuelt arbejde.

Hos **KONGA MEKANISKA** var planlægningsopgaven tidligere centraliseret hos økonomichefen. Information om fravær og midlertidige ændringer i arbejdsplanen kom ofte meget sent, og økonomichefen blev derfor ofte flaskehals i forhold til at lave tilpasninger i planen.

4 UDSVING, DER PÅVIRKER DEN LANGSIGTEDE PLANLÆGNING

Udover ad-hoc ændringerne, som virksomhederne må håndtere hurtigst muligt, kan der også opstå større uventede og længerevarende variationer i behovet for personale, fx i form af ordretilgang eller ordrenedgang.

Uden den rette systemstøtte kan det være en tidskrævende og vanskelig opgave at op- eller nedskalere i forhold til de konkrete ændringer. Det kan resultere i flaskehalse, unødvendige overtidsbetalinger osv.

Med en integreret planlægningsløsning og information i realtid får virksomheden det nødvendige overblik til at kunne flytte rundt på medarbejderne, redefinere behovet for arbejdskraft eller eventuelt varsle afholdelse af restferie og afspadsning for at undgå overbemanding.

I en produktionsvirksomhed som **BRDR. HARTMANN** opstår der løbende ændringer i efterspørgslen, som enten øger eller reducerer behovet for medarbejdere, ligesom medarbejderne også bliver ramt af sygdom. Det er derfor nødvendigt at være agil, så produktionen hele tiden kan oprettholdes.

5 INVOLVERING AF MEDARBEJDERNE Gennem selvbetjening

Ved at involvere medarbejderne i planlægningen og give dem medindflydelse på deres egen arbejdstid, kan virksomheden effektivisere planlægningen yderligere.

Med en løsning, der giver mulighed for selvbetjening – også når medarbejderne er på farten – kan de nemt afgive ønsker til arbejdstid, ferie og andet fravær, som planlæggeren kan tage hensyn til i forbindelse med planlægningen. De kan bytte vagter med kollegaer, sælge vagter eller se ledige vagter, de kan overtage fra andre.

Selvbetjeningsløsninger kan også forenkle håndteringen af freelancere og andre løst tilknyttede medarbejdere, som tildeles timer efter behov. Dels ved at disse medarbejdere kan informere planlæggeren om, hvornår de er til rådighed og ønsker at arbejde, og dels ved at planlæggeren kan skubbe ledige vagter ud, som de kan byde ind på.

På den måde kan medarbejderne – både de fastansatte og den fleksible arbejdskraft – bidrage til at skabe den optimale arbejdsplan.

I 2019 etablerede **AHSELL** sin egen vikarpulje i stedet for at bruge et vikarbureau. Formidlingen af ledige vagter foregik via telefon og mail med opfølgning ved hjælp af papir og blyant – og efterfølgende manuel håndtering i ProMark. Det var en meget tidskrævende proces ...

6 INTEGRATION TIL ANDRE FORRETNINGSSYSTEMER

Jo mere præcist overblikket over det konkrete behov for arbejdskraft er, desto bedre kan virksomheden udarbejde gode og fair planer.

Derfor giver det god mening at basere medarbejderplanlægningen på prognoser eller data fra andre forretningssystemer i virksomheden, fx produktionsplaner fra ERP-systemet. Med et solidt overblik over aktiviteterne i realtid får virksomheden et datadrevet planlægningsgrundlag, hvilket sikrer en mere effektiv allokering af ressourcerne.

Og med integration til lønsystemet kan virksomheden enkelt opsamle præcise data om arbejdstider, ferie og andet fravær til brug for lønbehandlingen. Det sparer ikke bare administrativ tid, men sikrer også korrekt løn til tiden.

Præcisionsniveauet i produktionen af motorkomponenter til verdens største flyproducenter hos **GKN AEROSPACE ENGINE SYSTEMS** er så højt, at der ikke er plads til fejl. Det er derfor helt afgørende at have nøjagtige data i forbindelse med planlægningsarbejdet.

Win-win for både virksomhed og medarbejdere

DYNAMISK MEDARBEJDERPLANLÆGNING BIDRAGER IKKE BARE TIL AT ØGE VIRKSOMHEDENS PRODUKTIVITET OG HOLDE OMKOSTNINGERNE INDEN FOR RAMMERNE, SÅ VIRKSOMHEDEN KAN FORBLIVE LØNSOM OG KONKURRENCEDYGTIG. DET ØGER OGSÅ FLEKSIBILITETEN OG EVNEN TIL AT REAGERE HURTIGT PÅ ÆNDRINGER – BÅDE FOR VIRKSOMHEDEN OG DE ANSATTE. EN WIN-WIN SITUATION FOR ALLE PARTER.

GEVINSTER FOR VIRKSOMHEDEN

- Sparet tid i administration og fælles supportfunktioner gennem effektivisering af rutineopgaver
- Simulering af arbejdsplaner sikrer ressourceallokering og overholdelse af arbejdstidsregler
- Mulighed for at se den tidsmæssige konsekvens af en given plan (stram styring i forhold til timer og omkostninger)
- Enkel ad-hoc planlægning af timeansatte med fleksible arbejdstider reducerer behovet for fastansatte
- Planlægning baseret på data fra ERP-systemet gør det muligt at tilpasse personaleresourcerne efter behovet, hvilket reducerer omfanget af overtid (sparede lønkroner)
- Bedre balanceret brug af vikarer/overtid giver en mere retfærdig fordeling blandt medarbejderne, uden at nogen forfordes
- Hurtig og fleksibel replanlægning i tilfælde af afvigelser (op- og nedjustering)
- Hjælp til at sikre, at ferie planlægges og afholdes til tiden
- Altid ajourførte og optimerede vagtplaner
- Online overblik for ledere
- Øget medarbejdertilfredshed da medarbejderne kan afgive ønsker om arbejdstid, vagter, fravær med mere
- Moderne og fleksibel kommunikation mellem virksomhed og medarbejder via mobile løsninger skaber et positivt image som arbejdsgiver, hvilket kan have en positiv effekt på evnen til at tiltrække nye medarbejdere

GEVINSTER FOR MEDARBEJDEREN

- Arbejdsplan er klar til tiden
- Garanti for at arbejdstidsregler overholdes
- Mindre overtid, mindre stress og mindre sygefravær (støtter balance mellem arbejde og fritid)
- Nemmere at få sine ønsker til arbejdstider eller ferie opfyldt
- Selvbetjening opmuntrer ansvar
- Altid ajourførte og optimerede vagtplaner
- Online overblik over gældende arbejdstider for den enkelte medarbejder – også i tilfælde af afvigelser



Sådan ser business casen ud

HVAD ER DET VÆRD AT OPTIMERE PLANLÆGNINGEN AF MEDARBEJDERNES ARBEJDSSTID? HVORDAN KAN VIRKSOMHEDER BEREGNE VÆRDEN AF AT HAVE RETTE MEDARBEJDERE PÅ RETTE STED OG RIGTIGE TIDSPUNKT?

Her er nogle eksempler på, hvordan værdien af at digitalisere medarbejderplanlægningen kan beregnes:

EKSEMPEL 1

REDUKTION AF ADMINISTRATION

Ved at fjerne manuelt arbejde i planlægningsprocessen og samtidig minimere antallet af fejl, der skal håndteres, kan en virksomhed med 1.000 medarbejdere spare administrativ tid svarende til en deltidsstilling og måske helt op til en fuldtidsstilling.

BESPARELSEN ER 150-300.000 KR. PER ÅR.

EKSEMPEL 2

REDUKTION AF LØNOMKOSTNINGER

Ved at anvende timeansatte i stedet for fastansatte i spidsbelastningsperioder kan virksomheder **REDUCERE DEN TOTALE LØNSUM MED CA. 0,5 MIO. KR. PER ÅR.** Dette baseres på, at 1% af medarbejderstyrken erstattes med timelønnede til en lavere løn (svarende til ca. 75% af en fuldtidsstilling).

Beregningen tager udgangspunkt i en årlig lønomkostning for en fastansat på 315.000 kr., mens lønomkostningen for en timeansat er sat til omkring 235.000 kr. (ved en timeløn på 130 kr.). I en virksomhed med 1.000 ansatte vil det betyde en reduktion på 10 fuldtidsstillinger, hvilket giver en **BESPARELSE PÅ 400-800.000 KR. HVERT ÅR.**

EKSEMPEL 3

REDUKTION AF OVERTID

Med et planlægningsværktøj baseret på information om medarbejdernes faktiske tilgængelighed og detaljerede prognoser kan den årlige udgift til overtid reduceres med +150.000 kr. per år. Dette baseres på, at overtiden reduceres med 1%.

Den gennemsnitlige overtid inden for produktion og distribution er 66 timer per år (svarende til 3,7% af den totale arbejdstid). I en virksomhed med 1.000 medarbejdere medfører det en reduktion i overtid på 660 timer, hvilket svarer til **170.000 KR. PER ÅR** baseret på en omkostning på 260 kr. per overarbejdstime.

EKSEMPEL 4

UNDGÅ GODTGØRELSE FOR BRUD PÅ ARBEJDSREGLER

Med et moderne planlægningsværktøj med automatisk kontrol af arbejdstidsregler og realtidsinformation om overtid kan virksomheder undgå at havne i en situation, hvor de skal betale godtgørelse for overtrædelse af arbejdstidsregler som fx 48-timersreglen.

Ifølge praksis fra Højesteret er godtgørelsesniveauet for brud på 48-timersreglen (arbejdstidslovens §4) som udgangspunkt 25.000 kr. Særlige omstændigheder kan dog føre til en **GODTGØRELSE PÅ OP TIL 50.000 KR.** Det kan fx være, hvis overskridelsen af 48-timersreglen har haft et meget betydeligt omfang eller er foregået i flere eller længere perioder.

EKSEMPEL 5

ØGET PRODUKTIVITET OG MEDARBEJDERTILFREDSHED

En fleksibel virksomhed med høj medarbejdertilfredshed og digitale processer har højere produktivitet end en virksomhed med manuelle rutiner. Hvad dette indebærer i faktiske besparelser eller øgede indtægter er dog svært at beregne helt generelt. Men en forbedring i produktiviteten på bare en promille vil medføre en **ØGET FORTJENESTE PÅ 250.000 KR.** for en virksomhed med en omsætning på 5 milliarder og en overskudsgrad på 5%.

Værdien af at have mere tilfredse medarbejdere og at kunne tiltrække kompetente medarbejdere på grund af et mere moderne og positivt employer brand er op til hver enkelt virksomhed at vurdere.



Bliv inspireret af andre virksomheder

EN RÆKKE VIRKSOMHEDER FORTÆLLER,
HVORDAN DE HAR EFFEKTIVISERET DERES
MEDARBEJDERPLANLÆGNING.

Læs flere kundecases på www.promark365.com/da/cases/

HOLMEN

ØGET EFFEKTIVITET I PLANLÆGNINGSPROCESSEN OG JÆVN FORDELING AF PERSONALET MELLEM SKIFTENE SKABER BESPARELSER

Holmen AB er en svensk skovindustrikoncern, som producerer papir, pap og trævarer samt driver virksomhed inden for skovbrug og energi. Virksomheden har fem forretningsområder: Holmen Paper (papir), Iggesund Paperboard (pap), Holmen Timber (trævarer), Holmen Skog (pleje og udvikling) samt Holmen Energi (vandkraft og udvikling inden for energiområdet).

Planlægningen af arbejdstiden for Holmens skifteholdsarbejdere var tidligere en manuel og uflexibel proces. Det var ikke bare tidskrævende, men det manglende overblik resulterede også i mange overarbejdstimer og brud på arbejdstidsregler.

Ved at supplere deres tidsregistreringsløsning med bemandingsplanlægning har Holmen effektiviseret planlægningsprocessen. Med et realtidsbillede af hvem der er på hvilket skift med aktuelle kvalifikationer og tidssaldi, og hvem der er fraværende, kan Holmen nu bedre tilpasse kapacitet til det faktiske behov. Det har ikke bare reduceret omkostningerne til overtid og brud på arbejdstidsregler. Det har også mindsket medarbejdernes fravær og øget medarbejdertilfredsheden.

‘Vi har fået et godt overblik over tilgængelige medarbejdere, og kan dermed ressourceplanlægge mere effektivt, hvilket blandt andet gør det muligt at fordele overarbejde på flere mennesker – så vi undgår overenskomstæssige overtrædelser.’

PATRIK HJELM, PERSONALEANSVARLIG, HOLMEN PAPER





OPTIMAL KAPACITETSSTYRING SIKRER VARER TIL TIDEN

Coop er Danmarks største detailvirksomhed, som driver kæderne Kvickly, SuperBrugsen, Dagli'Brugsen og coop.dk samt datterselskaberne Irma A/S og Fakta A/S. Coop Danmark har sammen med de selvstændige brugsforeninger 1.200 butikker, en årlig omsætning på 54 milliarder kr. og ca. 40.000 medarbejdere. At sikre at de rigtige varer kommer ud til de rette butikker på det ønskede tidspunkt kræver både overblik og planlægning!

Bemandingsplanlægningen var gennem mange år styret ud fra prognoser baseret på sidste års historik og personlige erfaringer helt frem til dagen før levering. Det gjorde planlægningen personafhængig, ugenomsigtig – og til tider upræcis. Derudover foregik planlægningen i et antal selvudviklede og usammenhængende systemer med manuelle arbejdsgange. Det øgede ikke bare risikoen for fejl i indtastningen af data, men gjorde det også svært at skaffe valide data og dermed opnå et faktisk beslutningsgrundlag til den mere langsigtede planlægning.

‘Takket være ProMark business intelligence er vi blevet markant bedre til at tilpasse bemandingen på vores lager til belastningen på dagen, 4 uger frem og i løbet af året. Det betyder, at vi får de ønskede varer ud til butikkerne på det rigtige tidspunkt – med minimal anvendelse af ressourcer.’

**LARS ROWLAND BRANDI, PLANLÆGNINGSCHEF,
ALBERTSLUND DISTRIBUTIONSCENTER, COOP DANMARK A/S**

Med ProMark til bemandingsplanlægning og business intelligence har Coop fået konsolideret sine planlægningsdata, så tiden kan bruges på at træffe de rigtige beslutninger, og ikke på at skaffe data.

Det muliggør en hurtigere og mere præcis kapacitetstilpasning i forhold til fravær og afvigelser og har betydet mindre overarbejde blandt lagermedarbejderne og færre tilkald af vikarer – og dermed sparede lønkroner.





BEMANDINGSPLANLÆGNING I PROMARK GIVER OVERBLIK OG FRIGØR TID

Konga Mekaniska Verkstad AB (Kongamek) er en svensk koncern bestående af flere virksomheder og produktionsenheder, som primært opererer på det europæiske marked. De har en fremtrædende position som producent og leverandør af løsninger til materialehåndtering som fx rulleborde, pallerammer, trådkurve, trillebøve, sækkevogne og lagervogne. Desuden tilbyder de også speciallavede løsninger.


Tidligere var planlægningsopgaven centraliseret hos økonomichefen, som ikke sad med personaleansvaret. Information om fravær og midlertidige ændringer i arbejdsplanen kom ofte meget sent, og økonomichefen blev derfor ofte flaskehals i forhold til at lave tilpasninger i planen.

‘Det gør det langt nemmere, at vi kan flytte planlægningen ned til de respektive personaleansvarlige og dermed ikke er afhængige af administratorer. Godt værktøj til mindre ændringer og ad-hoc tilpasninger.’

CHRISTIAN MALM, ØKONOMICHEF, KONGAMEK

‘Håndteringen i systemet er meget fleksibel og enkel. Her tænker jeg især på, når man med kort varsel har brug for at bytte rundt på medarbejderne.’

MARCUS MEURLING, PRODUKTIONSCHEF, KONGAMEK



Med ProMark som værktøj til bemandingsplanlægning har produktionschefen og planlæggeren et langt mere overskueligt overblik over deres egne medarbejdere og kan nemmere håndtere fravær og ændringer i arbejdsplaner. Det frigør tid i økonomi- og administrationsfunktioner og sikrer en mere fleksibel planlægning og replanlægning.



SELVBETJENING GIVER FLEKSIBEL PLANLÆGNING OG ØGET AGILITET

Danske Brdr. Hartmann er en af verdens førende producenter af støbepapemballage. Det primære produkt er æggebakker, men virksomheden producerer også emballage til frugt, elektronikprodukter og husholdningsapparater. Maskinerne i produktionen kører 24 timer i døgnet, 365 dage om året. De 300 produktionsmedarbejdere er fordelt på 5 skiftehold, som alle arbejder i 3-holdsskift.

At lave vagtplaner for så mange medarbejdere er i sig selv en tidskrævende opgave. Derudover opstår der løbende ændringer i efterspørgslen, som enten reducerer eller øger behovet for medarbejdere, ligesom medarbejderne også bliver ramt af sygdom. Udbud af vagter blev tidligere håndteret via telefon eller fysiske sedler på driftskontoret.

Med ProMark tidsregistrering og bemandingsplanlægning samt mobilapp til medarbejderne fik Brdr. Hartmann en moderne platform, hvor vagter kan blive oprettet, afsat, godkendt og evt. slettet igen, hvis en medarbejder vender tilbage efter sygdom tidligere end forventet, eller virksomheden oplever en nedgang i produktionen. Det giver et langt bedre online overblik, mulighed for hurtigere replanlægning i forbindelse med ændringer og dermed øget fleksibilitet og agilitet.

‘For en produktionsvirksomhed som vores er det vigtigt hele tiden at kunne tilpasse vores produktion til efterspørgslen. Det kræver en fleksibel IT-løsning, og det har vi med ProMark og mobilløsningen.’

JAN ANDREASEN, IT-MEDARBEJDER, BRDR. HARTMANN



ahlsell

FORENKLET OG EFFEKTIV HÅNDTERING AF VIKARPULJEN

Ahlsell er en førende distributør af produkter og relaterede tjenester inden for vand og spildevand, varme og sanitet, ventilation, isolering, elektricitet, køling, konstruktion, værktøj og forsyninger samt personlige værnemidler til professionelle fagmænd. Ahlsell findes i Danmark, Sverige, Norge, Finland, Estland, Polen og Rusland og har ca. 5.700 medarbejdere, 240 butikker og tre centrallagre.

I 2019 etablerede Ahlsell sin egen vikarpulje i stedet for at bruge et eksternt vikarbureau. Formidlingen af ledige vagter foregik i starten via telefon og mail med opfølgning ved hjælp af papir og blyant – og efterfølgende manuel håndtering i ProMark. Det var en meget tidskrævende proces ...

Ved at supplere deres løsning til tidsregistrering og bemandingsplanlægning med mobil app og selvbetjeningsfunktioner har Ahlsell optimeret processen for håndtering af vagter. Behovet for ekstra vagter baseres løbende på prognoser om antal ordrer, der skal plukkes, og det kendte fravær. De ledige vagter publiceres herefter i mobilappen og kan bookes af vikarerne efter 'først til mølle-princippet' – uden godkendelse af ledere. Det forbedrer ikke bare Ahlsells evne til at imødekomme efterspørgslen i forhold til deres meget detaljerede prognoser. Det sparer også både tid og penge, sikrer korrekt løn til de studerende og giver bedre overblik for medarbejdere og teamledere.

'Mobilappen forenkler og effektiviserer hele håndteringen af vikarerne. Vi sparer tid og penge på at have en fleksibel vikarpulje, hvor håndteringen i ProMark understøtter de regler, der gælder for løst tilknyttede medarbejdere. Og det giver os et moderne image som arbejdsgiver at anvende moderne værktøjer til vores personale.'

INGELA THOLIN CARLOS, PRODUKTIONSPLANLÆGGER, AHLSELL





NØJAGTIGE DATA, SAP-INTEGRATION OG LØBENDE FORBEDRINGER

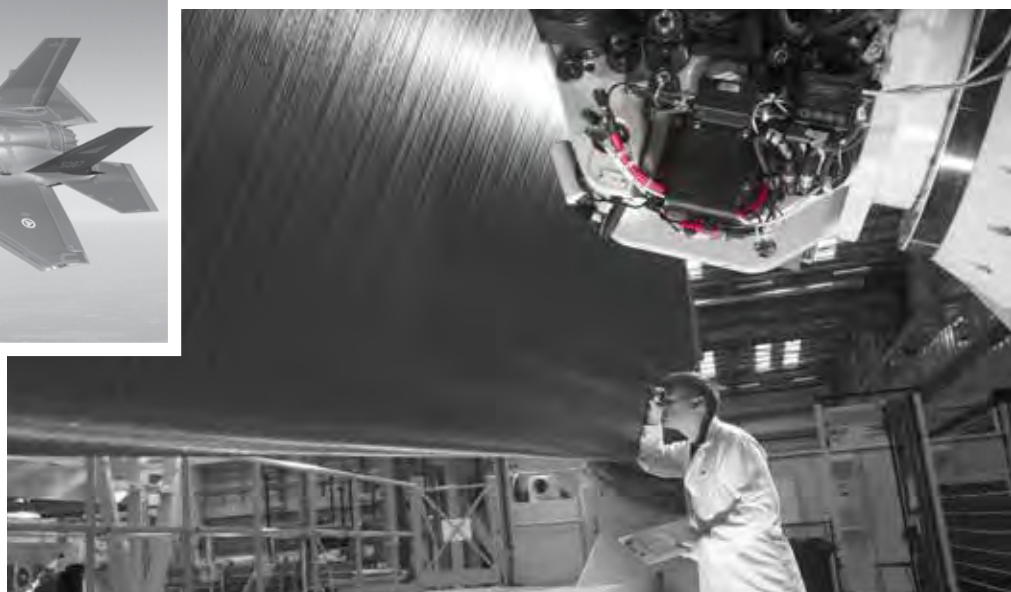
GKN Aerospace Engine Systems Norge fremstiller komponenter til verdens største flyproducenter, der anvender dem til kommerciel luftfart, militærfly og drivsystemer til brug i rummet. Præcisionsniveauet i produktionen af motorkomponenter er så højt, at der ikke er plads til fejl. Det er derfor helt afgørende at have nøjagtige data i forbindelse med planlægningsarbejdet for at sikre en effektiv og profitabel produktion.

Med ProMark tids- og jobregistrering får GKN præcise data i realtid om, hvor lang tid der bruges i hver fase af produktionsprocessen. Det giver den grad af nøjagtighed, som GKN kræver til detailplanlægningen.

Gennem integration til SAP overføres kritiske data, som kan understøtte SAP-funktionerne i produktionsplanlægningen og i rapporteringen af produktionsdataene. Det hjælper GKN til at udpege flaskehalse, identificere overskydende kapacitet og nedbringe produktionstiden i forbindelse med ordrerne.

‘Den positive effekt er ikke til at komme udenom. Vi har fået et meget bedre overblik over personalet og kan flytte ressourcerne derhen, hvor behovet er størst. ProMark registrerer, når medarbejderne ikke møder op, så produktionslederne kan omfordele personalet efter forholdene.’

ÅGE BAUER, PLANLÆGNINGSANSVARLIG, GKN AEROSPACE ENGINE SYSTEMS NORGE



Sådan kommer du videre

HAR DU RÅD TIL AT LADE VÆRE?

Maksimering af produktivitet og effektivitet, samtidig med at omkostningerne holdes inden for rammerne, bliver stadig vigtigere for virksomheder i alle brancher.

Effektiv planlægning af medarbejdernes arbejdstid er derfor et must.

Med en moderne, digital Workforce Management-løsning kan I eliminere en række manuelle og tidskrævende arbejdsopgaver i forbindelse med planlægningen. Det gør det enklere at sikre, at der er sammenhæng mellem tilgængelige medarbejdere og de opgaver, der skal løses – uden at gå på kompromis med arbejdstidsregler. Også når der opstår afvigelser i forhold til den oprindelige plan.

Det bliver også muligt at håndtere mere fleksible arbejdstidsordninger og tilbyde medarbejderne større medindflydelse på planlægningen. Og det kan være en stor konkurrencemæssig fordel, når I skal tiltrække nye medarbejdere fremover ...

VI ER KLARTIL AT HJÆLPE DIG

Vil du vide mere om, hvordan vi kan hjælpe din virksomhed med at effektivisere jeres planlægningsprocesser og opnå besparelser, er du velkommen til at kontakte os. Vi tilbyder moduler til vagt- og bemandingsplanlægning, som kan bruges sammen eller uafhængigt af hinanden, og vores løsning har standard integration med en række løn-, HR- og ERP-systemer, inklusive SAP og Microsoft.

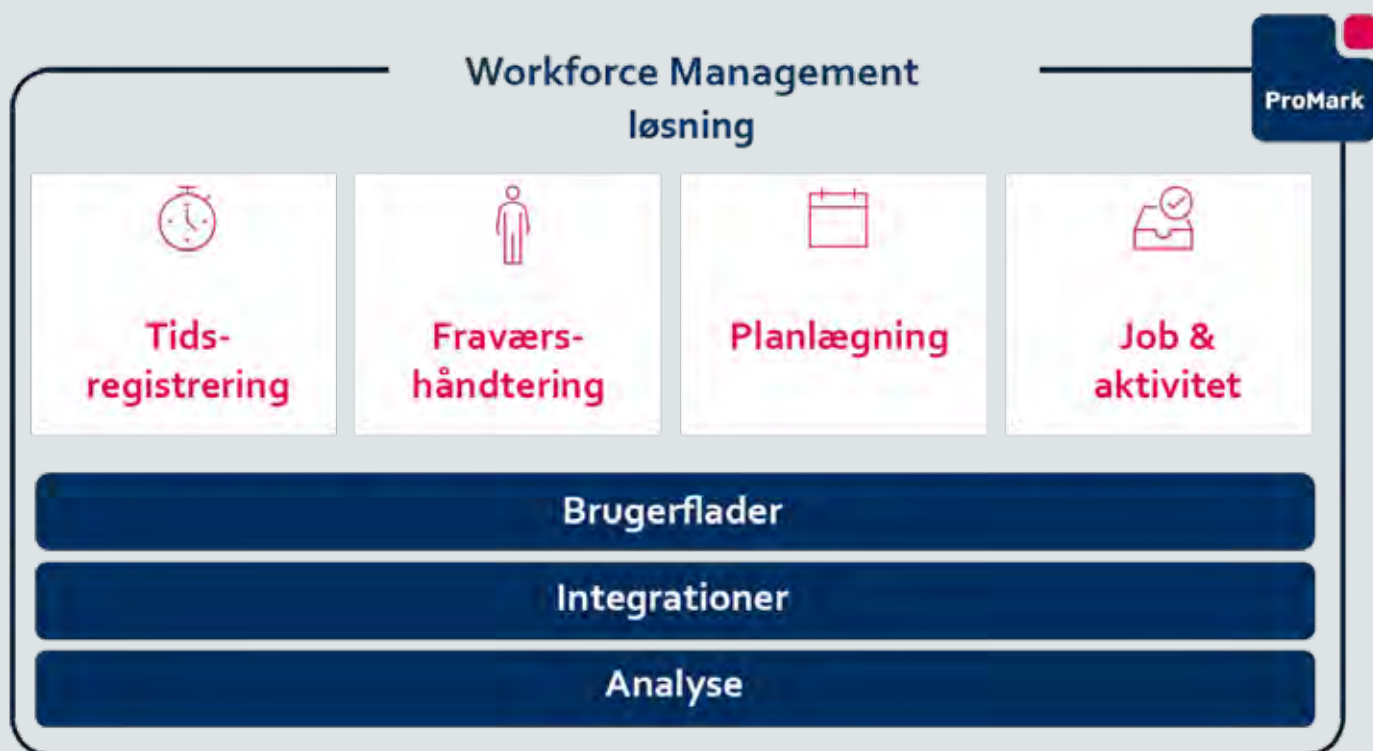
Vi indgår gerne i et samarbejde med jer om at udarbejde en business case, hvor den konkrete værdi ved at implementere ProMark og afkastet af jeres investering (ROI) kvalificeres nærmere.

Erfaringer fra vores kunder viser signifikant reduktion af administrative omkostninger, reduktion af sygefravær og overtid, øget produktivitet og ikke mindst korrekt løn. Så har du råd til at lade være?



 **Kontakt os i dag på telefon 4690 0000 eller info@promark365.com.**

PROMARK WORKFORCE MANAGEMENT



ProMark

ProMark er en innovativ softwareleverandør, der tilbyder Workforce Management-løsninger fra kontorer i Danmark, Sverige, Norge, Storbritannien og Rumænien. Workforce Management-løsningen ProMark hjælper kunderne med at øge produktiviteten og opnå besparelser gennem planlægning af de rette ressourcer til rette tid til den rette opgave og sikrer at ressourcerne aflønnes korrekt på den mest effektive måde. ProMark servicerer globale virksomheder og har mere end 1.000 installationer og 300.000 brugere. Læs mere på www.promark365.dk.