

Guide til effektiv vakt- og bemanningsplanlegging

GODE RÅD TIL Å OPTIMALISERE PLANLEGGINGEN AV RIKTIG MEDARBEIDER MED RIKTIG KOMPETANSE, TIL RETT TIDSPUNKT



Innhold:

- 3** Intro
- 4** Tar personalstyringen pusten fra deg?
- 5** Ineffektive prosesser kan koste virksomheten dyrt
- 6** 6 veier til effektiv planlegging av medarbeidernes arbeidstid:
 - 1. Bemanningsplanlegging basert på turnus/skift/vakt
 - 2. Vaktplanlegging ut ifra behovet for arbeidskraft på bestemte tidspunkter
 - 3. Ad-hoc endringer som krever handling her og nå
 - 4. Svingninger som påvirker langsiktig planlegging
 - 5. Involvering av medarbeiderne gjennom selvbetjening
 - 6. Integrasjon til andre forretningssystemer
- 10** Vinn-vinn for både virksomhet og medarbeidere
- 11** Slik ser business casen ut
- 13** La deg inspirere av andre
- 20** Slik kommer du videre

Intro

For de fleste virksomheter er medarbeiderne den viktigste – og mest kostbare – ressursen de har. Det er derfor viktig å optimalisere planleggingen av deres arbeidstid, slik at den alltid koordineres med de oppgaver som skal løses.

Men å sikre at rette medarbeider med den riktige kompetanse, til den riktige oppgave, til det rette tidspunkt kan være et komplisert og tidkrevende puslespill, som kan ta pusten fra de fleste virksomheter. Spesielt hvis virksomheten har mange overenskomster, mange timeansatte og/eller tilkallingspersonell.

Arbeidsmarkedet er også generelt under endring. Flere og flere medarbeidere ønsker større innflytelse på når og hvordan arbeidstiden deres skal være. Mange velger til og med å skifte ut faste heltidsjobber med fleksible, midlertidige ansettelse og frilans-arbeide. Dette stiller krav til virksomheter om å tilby mer fleksible arbeidstidsordninger, samt å kunne administrere dem.

Oppnår dere en bedre bemanningsplan, kan dere maksimere produktiviteten og holde kostnadene innenfor virksomhetens rammer. Motsatt vil overbemanning eller unødvendig overtidsarbeid få kostnadene til å gå i været.

Akkurat når alt ser ut til at gå bra, kan det skje endringer som virksomheten må reagere på – og noen ganger veldig raskt.

Det krever et godt verktøy. I mange virksomheter håndteres personalstyringen fortsatt ved hjelp av Excel og/eller papir og blyant. Det koster! Ikke bare administrativ tid, men også i form av mangel på oversikt, overtidsbetalinger og tapt produksjon.

Les mer i denne e-bok, hvis du vil vite mer om hvordan dere kan optimalisere personalstyringen i virksomheten din og oppnå besparelser.

God lesing!

- **HAR DU KONTROLL PÅ MEDARBEIDERNES ARBEIDSTIDS-BESTEMMELSER?**
- **HAR DU OVERSIKT OVER HVEM AV MEDARBEIDERNE SOM ER TILGJENGELIG OG IKKE ER PÅ FERIE, KURS ELLER HAR HATT OVERTIDS-ARBEID DEN SENESTE TIDEN?**
- **INNKALLER DU FOR LITE ELLER FOR MYE PERSONAL I FORHOLD TIL DIN PRODUKSJON OG ETTERSPORSEL?**
- **ER DU SIKKER PÅ AT DU PLANLEGGER MED DE RETTE MEDARBEIDERNE MED DE RIKTIGE KVALIFIKASJONENE TIL OPPGAVENE?**
- **KAN DU ENKELT HÅNDTERE ENDRINGER I PLANEN, NÅR DINE MEDARBEIDERE BLIR SYKE?**



Tar personalstyringen pusten fra deg?

I DE FLESTE VIRKSOMHETER OG ORGANISASJONER UTGJØR LØNN- OG PERSONALKOSTNADER EN STOR POST I REGNSKAPET. DET ER DERFOR VIKTIG Å OPTIMALISERE PLANLEGGNINGEN AV MEDARBEIDERNE ARBEIDSTID, RELATERT TIL DE OPPGAVER SOM SKAL LØSES. ELLERS KAN DET BLI DYRT FOR VIRKSOMHETEN.

Planlegging er en komplisert oppgave som kan ta pusten fra de fleste. Det er nemlig mange elementer å ta hensyn til, når medarbeidernes arbeidstid skal planlegges:

- Medarbeidernes arbeidstid samt planlagt ferie og fravær
- Arbeidstidsregler, overenskomster og lokalavtaler
- Medarbeidernes kvalifikasjoner og kompetanse
- Bemanningskrav i forhold til oppgavene som skal løses
- Medarbeidernes individuelle ønsker til endring av arbeidstid og/eller ferie
- Virksomhetens budsjetterte timer

Akkurat når alt ser ut til at gå bra, skjer det plutselige endringer. Det kan være endringer i etterspørslen, som enten øker eller reduserer behovet for bemanning, eller plutselig oppstått fravær som sykdom og møter.

Dette er endringer som virksomheten må reagere på så raskt som mulig.

Ineffektive prosesser kan koste virksomheten dyrt

MANGE VIRKSOMHETER ER TYNGET AV INEFFEKTIVE OG TIDKREVENDE PROSESSER NÅR DET HANDLER OM PERSONALSTYRING. DET KAN HA STORE KONSEKVENSER FOR VIRKSOMHETENS ØKONOMI, KVALITETEN I LEVERANSENE OG MEDARBEIDERTILFREDSHETEN.

Typiske utfordringer i virksomhetene kan være:

- 1** Personavhengig prosess med manuell håndtering gjør det vanskelig å skape en rettferdig plan som tar alle de nødvendige hensyn
- 2** En sentral planleggingsfunksjon uten integrert systemstøtte skaper ineffektivitet og uønsket avhengighet
- 3** Et stort antall timeansatte og frilansere øker behovet for fleksibilitet og mulighet for å flytte rundt på medarbeidere
- 4** Automatiserte produksjonslinjer krever konstant bemanning og ofte spesial kompetanse hos medarbeiderne – noe som krever en god oversikt over tilgjengelige ressurser
- 5** Informasjon om avvik i forhold til det planlagte vil ofte komme for sent og det gjør det vanskelig å reagere i tide
- 6** Arbeidsplanen må kunne nå helt ut til den enkelte medarbeideren – også de ansatte som arbeider hos virksomhetens kunder



6 veier til effektiv planlegging av medarbeidernes arbeidstid

DYNAMIKKEN I DE FLESTE VIRKSOMHETERS HVERDAG DRIVER ETTERSPORSEL PÅ ENKEL OG FLEKSIBEL VAKT- OG BEMANNINGSPLANLEGGING PÅ TVERS AV ORGANISASJONEN. MEN DET KREVER ET GODT VERKTØY Å SIKRE GODE OG RETTFERDIGE PLANER ...

Det beste resultatet oppnås med en integrert løsning som kombinerer planlegging og tids- og fraværsregistrering i et og samme system, slik at det blir tatt hensyn til f.eks. arbeidstidsregler og planlagt fravær i forbindelse med planleggingen.

Det gir virksomheten mulighet for å effektivisere planleggingen og skape verdi ved å støtte disse 6 områdene:

- 1. Bemanningsplanlegging basert på turnus/skift/vakt**
- 2. Vaktplanlegging ut ifra behovet for arbeidskraft på bestemte tidspunkter**
- 3. Ad-hoc endringer som krever handling her og nå (f.eks. sykdom)**
- 4. Svingninger som påvirker langsiktig planlegging**
- 5. Involvering av medarbeiderne gjennom selvbetjening**
- 6. Integrasjon til andre forretningssystemer**



1 BEMANNINGSPLANLEGGING BASERT PÅ TURNUS/SKIFT/VAKT

Noen virksomheter har relativt statiske behov for personalstyring. Her handler planlegging først og fremst om å sikre, at medarbeiderne oppfyller de standardtider som er angitt i arbeidsavtalen deres – uten å bryte med gjeldende lov-messige arbeidstidsbestemmelser.

Dette behov kan ofte dekkes med en løsning som støtter virksomheten i å utarbeide en grunnplan (turnus-/skift-/vaktplan) basert på medarbeidernes normale arbeidstider.

Med tilgang til informasjon om planlagt ferie, timer fri, firmafridager eller anden relevant informasjon blir det mye enklere for planleggeren å tilpasse den faste arbeidsplanen – og dermed medarbeidernes møtetider – til virksomhetens behov. Det sikrer ikke bare at standardtidene overholdes, men også at det ikke skjer brudd på overenskomster, lokale avtaler, hvileperioder, ferieregler med mer.

Planleggingen av arbeidstiden for **HOLMENS** skiftarbeidere var tidligere en manuell og ufleksibel prosess. Det var ikke bare tidkrevende, men mangelen på oversikt resulterte også i mange overarbeidstimer og brudd på arbeidstidsbestemmelser.

2 VAKTPLANLEGGING UT IFRA BEHOVET FOR ARBEIDSKRAFT PÅ BESTEMTE TIDSPUNKTER

Andre virksomheter har mer varierende behov for arbeidskraft – og kanskje også krav til forskjellige kvalifikasjoner – i løpet av dagen, uken, måneden eller til og med året. Noe som gjør planleggingsoppgaven mye mer kompleks.

Her handler det om å få riktig balanse mellom de opp-gavene som skal løses og de medarbeidere som må være til stede for å løse oppgavene. Både overbemanning og underbemanning kan koste virksomheten dyrt.

Med den riktige IT-støtte kan virksomheten enklere oppnå oversikt over de konkrete behov som skal dekkes av medarbeiderne for å skape en komplett skift-/vaktplan. Og her vil det være naturlig å basere planleggingen på produksjons- og aktivitetsplaner eller prognoser for behovet for arbeidskraft. Når de konkrete vaktene er fastlagt, kan planleggeren bemanne dem med de relevante medarbeidere.

Igjen får virksomheten hjelp til å sikre at arbeidstidsbestemmelsene overholdes, og det blir nå lettere å ta hensyn til fravær og eventuelle krav til medarbeidernes kvalifikasjoner og kompetanse.

Bemanningsplanleggingen i **COOP** var gjennom mange år styrt ut fra prognoser basert på siste års historikk og personlige erfaringer helt frem til dagen før levering. Det gjorde planleggingen personavhengig, ugjen-nomsiktig – og av og til unøyaktig. Videre skjedde planleggingen i et antall selvutviklede og usammenhengende systemer med manuell arbeid. Det økte ikke bare risikoen for feil i inntasting av data, men gjorde det også vanskelig å finne gyldige data og dermed oppnå et faktisk beslutningsgrunnlag til den mer lang-siktige planleggingen.

3 AD-HOC ENDRINGER SOM KREVER HANDLING HER OG NÅ

De fleste virksomheter opplever at det skjer avvik fra planene som er utarbeidet. Medarbeiderne blir plutselig syke, må delta i uforutsette møter eller er fraværende av andre årsaker. Det kan ha alvorlige konsekvenser for virksomhetens evne til å oppretholde produksjonen. Derfor er det viktig, at virksomheten får informasjon om endringen – og reagerer på den – så snart som mulig.

Forsinket informasjon og manuelle prosesser kan gjøre det vanskelig raskt å flytte rundt på medarbeiderne eller tilkalle vikarer for å dekke hullene som oppstår på grunn av fraværet.

Derfor er det store gevinster å hente gjennom å digitalisere prosessen. Dels for å sikre at informasjon om avvik kommer frem så snart som mulig og dels for at hjelpe virksomheten med å håndtere endringene med minimal manuelt arbeide.

Hos **KONGA MEKANISKA** var planleggingsoppgaven tidligere sentralisert hos økonomisjefen. Informasjon om fravær og midlertidige endringer i arbeidsplanen kom ofte veldig sent, og økonomisjefen ble derfor ofte flaskehals i forhold til å gjøre justeringer av planen.

4 SVINGNINGER, SOM PÅVIRKER LANGSIKTIG PLANLEGGING

I tillegg til ad-hoc endringene som virksomhetene må håndtere så snart som mulig, kan det også oppstå større uventede og langsiktige variasjoner i behovet for personale, f.eks. i form av ordretilgang eller ordrenedgang.

Uten riktig systemstøtte kan det være en tidkrevende og vanskelig oppgave å opp- eller nedskalere i forhold til de konkrete endringene. Dette kan føre til flaskehals, nødvendige overtidsbetalinger osv.

Med en integrert planleggingsløsning og informasjon i sanntid får virksomheten den nødvendige oversikt til å kunne flytte rundt på medarbeiderne, omdefinere behovet for arbeidskraft eller f.eks. å varsle at resterende ferie og overtid må avvikles for å unngå overbemannning.

I en produksjonsvirksomhet som **HARTMANN** oppstår det løpende endringer i etterspørslen som enten øker eller reduserer behovet for medarbeidere, akkurat som medarbeiderne også blir ramt av sykdom. Der er derfor nødvendig å være agil, så produksjonen hele tiden kan opprettholdes.

5 INVOLVERING AV MEDARBEIDERNE GJENNOM SELVBETJENING

Ved å involvere medarbeiderne i planleggingen og gi dem medinnflytelse på sin egen arbeidstid, kan virksomheten effektivisere planleggingen ytterligere.

Med en løsning som gir mulighet for selvbetjening – også når medarbeiderne er på farten – kan de enkelt avgi ønsker til arbeidstid, ferie og annet fravær, som planleggeren kan ta hensyn til i forbindelse med planleggingen. De kan bytte vakter med kollegaer eller se tilgjengelige vakter de kan ta over fra andre.

Selvbetjeningsløsninger kan også forenkle håndteringen av frilansere og andre løst tilknyttede medarbeidere, som tildeles timer etter behov. Dels ved at disse medarbeidere kan informere planleggeren om, når de er tilgjengelige og ønsker å jobbe, og dels ved at planleggeren kan publisere ledige vakter som er tilgjengelige.

På denne måten kan medarbeiderne – både de fast-ansatte og den fleksible arbeidskraften – bidra til å skape den optimale arbeidsplanen.

I 2019 etablerte **AHLSSELL** sin egen vikarpool i stedet for å bruke et vikarbyrå. Formidlingen av tilgjengelige vakter skjedde via telefon og epost med oppfølging ved hjelp av papir og blyant – og deretter manuell håndtering i ProMark. Det var en veldig tidkrevende prosess ...

6 INTEGRASJON TIL ANDRE FORRETNINGSSYSTEMER

Jo mer nøyaktig oversikten over det spesifikke behovet for arbeidskraft er, jo bedre kan virksomheten utarbeide gode og rettferdige planer.

Derfor gir det god mening å basere personalstyringen på prognoser og/eller data fra andre forretningssystemer i virksomheten, f.eks. produksjonsplaner fra ERP-systemet. Med en solid oversikt over aktivitetene i sanntid får virksomheten et datadrevet planleggingsgrunnlag, som sikrer en mer effektiv fordeling av ressursene.

Med integrasjon til lønssystemet kan virksomheten enkelt samle inn nøyaktige data om arbeidstid, ferie og annet fravær til bruk for lønnsbehandlingen. Det sparer ikke bare administrativ tid, men sikrer også riktig lønn i tide.

Presisjonsnivået i produksjonen av motorkomponenter til verdens største flyprodusenter hos **GKN AEROSPACE ENGINE SYSTEMS** er så høyt, at det ikke finns rom for feil. Det er derfor helt avgjørende å ha nøyaktige data i planleggingsprosessen.

Vinn-vinn for både virksomhet og medarbeidere

DYNAMISK MEDARBEIDERPLANLEGGING BIDRAR IKKE BARE TIL Å ØKE VIRKSOMHETENS PRODUKTIVITET OG HOLDE KOSTNADENE INNENFOR RAMMENE, SLIK AT VIRKSOMHETEN KAN FORBLI LØNNSOM OG KONKURRANSEDYKTIG. DET ØKER OGSÅ FLEKSIBILITETEN OG MULIGHETENE FOR Å REAGERE HURTIG PÅ ENDRINGER – BÅDE FOR VIRKSOMHETEN OG DE ANSATTE. EN VINN-VINN-SITUASJON!

GEVINSTER FOR VIRKSOMHETEN

- Spart tid i administrasjon og felles supportfunksjoner gjennom effektivisering av rutineoppgaver
- Simulering av arbeidsplaner sikrer ressursallokering og overholdelse av arbeidstidsbestemmelser
- Mulighet for å se den tidsmessige konsekvensen av en gitt plan (stram styring i forhold til timer og kostnader)
- Enkel ad-hoc planlegging av timeansatte med fleksible arbeidstider reduserer behovet for fast ansatte
- Planlegging basert på data fra ERP-systemet gjør det muligt å tilpasse personaleressurserne etter behovet, noe som kan redusere omfanget av overtid (spart lønnskroner)
- Bedre balansert bruk av vikarer/overtid gir en mer rettferdig fordeling blant medarbeiderne, uten at noen forfordeles
- Rask og fleksibel replanlegging i tilfelle avvik (opp- og nedjustering)
- Hjelp til å sikre at ferie planlegges og avvikles i tide
- Alltid ajourførte og optimaliserte vaktplaner
- Online oversikt for ledere
- Økt medarbeidertilfredshet da medarbeiderne kan angi ønsker om arbeidstid, vakter, fravær med mere
- Moderne og fleksibel kommunikasjon mellom virksomhet og medarbeider via mobile løsninger skaper et positivt image som arbeidsgiver, noe som kan ha en positiv effekt på evnen til å tiltrekke seg nye medarbeidere og de beste talentene

FORDELER FOR MEDARBEIDEREN

- Arbeidsplanen er klar til rett tid
- Garanti for at arbeidstidsbestemmelsene overholdes
- Mindre overtid, mindre stress og mindre sykefravær (støtter balanse mellom arbeid og fritid)
- Lettere å få sine ønsker til arbeidstider eller ferie oppfylt
- Selvbetjening motiverer til ansvar
- Alltid ajourførte og optimaliserte vaktplaner
- Online oversikt over gjeldende arbeidstider for den enkelte medarbeider – også i tilfelle avvik



Slik ser business casen ut

HVA ER DET VERDT Å OPTIMALISERE PLANLEGGINGEN AV MEDARBEIDERNE ARBEIDSTID? HVORDAN KAN VIRKSOMHETEN BEREGNE VERDIEN AV Å HA RIKTIG MEDARBEIDER PÅ RETT STED OG TIL RIKTIG TIDSPUNKT?

Her er noen eksempler på hvordan verdien av å digitalisere personalstyringen kan beregnes:

EKSEMPEL 1

REDUKSJON AV ADMINISTRASJON

Ved å fjerne manuelt arbeid i planleggingsprosessen og samtidig minimere antall feil som skal håndteres, kan en virksomhet med 1.000 ansatte spare administrativ tid som tilsvarer en deltidsstilling og kanskje opp til en heltidsstilling.

BESPARELSEN ER 200-400.000 NOK PER ÅR.

EKSEMPEL 2

REDUKSJON AV ADMINISTRASJON

Ved å ansette timeansatte i stedet for fastansatte i toppbelastningsperioder kan virksomheter **REDUSERE DEN TOTALE LØNSSUMMEN MED CA. 1,125 MILLIONER NOK PER ÅR.** Dette er basert på at 1% av medarbeiderstyrken erstattes med timelønnede til en lavere lønn (tilsvarende ca. 65% av en heltidsstilling).

Beregningen er basert på en årlig lønnskostnad for en fastansatt på 450.000 NOK, mens lønnskostnaden for en timeansatt er satt til omkring 280.000 NOK (ved en timelønn på 160 NOK). I en virksomhet med 1.000 ansatte vil dette bety en reduksjon på 10 heltidsstillinger, hvilket gir en besparelse på 850.000 -1.700.000 NOK hvert år.

EKSEMPEL 3

REDUKSJON AV OVERTID

Med et planleggingsverktøy basert på informasjon om medarbeidernes faktiske tilgjengelighet og detaljerte prognoser kan den årlige utgiften til **OVERTID REDUSERES MED +120.000 NOK PER ÅR.** Dette er basert på, at overtiden reduseres med 1%.

Den gjennomsnittlige overtid innen for produksjon og distribusjon er 41 timer per år (tilsvarende 2,3% av den totale arbeidstiden i 2018). I en virksomhet med 1.000 medarbeidere gir det en reduksjon i overtid på ca. 410 timer, hvilket tilsvarer 123.000 NOK. per år basert på en kostnad på 300 NOK per overarbeidstime.

EKSEMPEL 4

UNNGÅ FORELEGG OG BØTER FOR Å BRYTE ARBEIDSTIDSREGLER

Med et moderne planleggingsverktøy med automatisk kontroll av arbeidstidsregler og sanntidsinformasjon om overtid kan virksomheter unngå å komme i en situasjon der de må betale bøter for brudd i AML som f.eks. 40/200-timersreglen.

Ifølge AML regelverket kan virksomheter bli dømt til høye bøter ved overtredelse av AMLs regler for overtidarbeid. Regelverket kontrolleres av Arbeidstilsynet og ved kontroll vil de spesielt se etter kontinuerlige brudd over tid, men også mindre lovbrudd kan gi sanksjoner/bøter.

EKSEMPEL 5

ØKT FLEKSIBILITET OG MEDARBEIDERTILFREDSHET

En fleksibel virksomhet med høy medarbeidertilfredshet og digitale prosesser har høyere produktivitet enn en virksomhet med manuelle rutiner. Hva dette innebærer i faktiske besparelser eller økte inntekter er imidlertid vanskelig å beregne generelt.

Men en økning i produktiviteten på bare en promille vil resultere i en **ØKT FORTJENESTE PÅ 250.000 NOK** for en virksomhet med en omsetning på 5 milliarder og en fortjenestemargin på 5%.

Verdien av å ha fornøyde medarbeidere og å kunne tiltrekke seg mer kompetente medarbeidere på grunn av et mer moderne og positivt employer brand, blir opp til hver virksomhet å vurdere.



La deg inspirere av andre virksomheter

ET ANTALL VIRKSOMHETER FORTELLER HER HVORDAN DE HAR EFFEKTIVISERT PERSONALSTYRINGEN VED HJELP AV ET MODERNE VERKTØY.

Les fler kundecases her: www.promark365.com/no/cases/

HOLMEN

ØKT EFFEKTIVITET I PLANLEGGINGSPROSESSEN OG JEVN FORDELING AV MEDARBEIDERNE MELLOM SKIFT GIR BESPARELSER

Holmen AB er et svensk skogindustrikonsern som fremstiller papir, kartong og trevarer, og som driver forretning innenfor skogbruk og energi. Virksomheten består av fem forretningsområder: Holmen Paper (papir), Iggesund Paperboard (kartong), Holmen Timber (trevarer), Holmen Skog (forvaltning og utvikling) samt Holmen Energi (vannkraft og utvikling innenfor energiområdet).

Planleggingen av arbeidstiden for skiftarbeiderne var tidligere en manuell og lite leksibel prosess. Det var ikke bare tidkrevende, men mangelen på oversikt resulterte også i mange overarbeidstimer og brudd på arbeidstidsbestemmelser.

Ved å supplere deres tidsregistreringsløsning med bemanningsplanlegging har Holmen effektivisert planleggingsprosessen. Med et sanntidsbilde av hvem som er på hvilket skift med aktuelle kvalifikasjoner og tidssaldo og hvem som er fraværende, kan Holmen nå bedre tilpasse kapasiteten til de faktiske behovene. Det har ikke bare redusert kostnadene til overtid og brudd på arbeidstidsbestemmelser. Det har også redusert medarbeidernes fravær og økt tilfredsheten.

‘Vi har god kontroll over tilgjengelige medarbeidere og kan dermed planlegge ressurser effektivt, noe som gir anledning til fordeling av overtid på flere personer, samt at vi unngår brudd på forskriftene.’

PATRIK HJELM, PERSONALANSVARLIG, HOLMEN PAPER





OPTIMAL KAPASITETSSTYRING SIKRER VARELEVERANSER I RETT TID

Coop er Danmarks største detaljhandelsvirksomhet som driver butikk-kjedene Kvickly, SuperBrugsen, Dagli'Brugsen og coop.dk og datterselskapene Irma og Fakta. Coop Danmark har, sammen med sine uavhengige foreninger, 1.200 butikker, en årlig omsetning på 54 milliarder DKK og ca. 40.000 ansatte.

Å sikre at de riktige varene kommer ut til de rette butikkene på ønsket tidspunkt, krever både oversikt og planlegging. Men bemanningsplanleggingen var gjennom mange år styrt ut fra prognoser basert på siste års historikk og personlige erfaringer helt frem til dagen før levering. Det gjorde planleggingen person-avhengig, ugjennomsiktig – og av og til unøyaktig. Videre skjedde planleggingen i et antall selvutviklede og usammenhengende systemer med manuelt arbeid. Det økte ikke bare risikoen for feil i inntasting av data, men gjorde det også vanskelig å finne korrekte data og dermed oppnå et aktuelt beslutningsgrunnlag til bruk i den langsiktige planleggingen.

‘Takket være ProMark business intelligence har vi blitt betydelig bedre til å tilpasse kapasiteten på vårt lager til dagens byrde, 4 uker fremover og i løpet av året. Dette betyr at vi kan få de ønskede varene ut til butikkene til rett tid – med minimal ressursbruk.’

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

Med ProMark tidsregistrering, bemanningsplanlegging og business intelligence har Coop konsolidert planleggingsdataene sine, slik at tiden kan brukes til å ta de riktige beslutningene – og ikke til å finne riktige data. Det muliggjør en raskere og mer presis kapasitetstilpasning i forhold til fravær og avvik, noe som igjen betyr mindre overtidsarbeid blant lagermedarbeidere og færre standby ring til vikarer – og dermed sparte lønnskroner.





BEMANNINGSPLANLEGGING GIR OVERSIKT OG FRIGJØR TID

Konga Mekaniska Verkstad AB (Kongamek) er et svensk konsern bestående av flere selskaper og produksjonseenheter, som hovedsakelig operer i det europeiske markedet. De har en fremtredende posisjon som produsent og leverandør av materialhåndteringsløsninger som f.eks. rullecontainere, pallerammer, trådvogner, håndkjerrer, sekketraller og lagertraller. I tillegg til standardsortimentet tilbyr de også skreddersydde løsninger.

Tidligere var planleggingsoppgaven sentralisert hos økonomisjefen som ikke sitter med personalansvaret. Informasjon om fravær og midlertidige endringer i arbeidsplanen kom ofte veldig sent og økonomisjefen ble derfor ofte flaskehals i forhold til å gjøre justeringer av planen.

‘Det gjør det mye lettere at vi kan flytte planlegging ned til den personalansvarlige og dermed ikke er avhengig av administratorer. Godt verktøy for løpende endringer i planleggingen.’

CHRISTIAN MALM, CFO, KONGAMEK

‘Håndteringen i ProMark er veldig fleksibel og lett, først og fremst når du på kort varsel må endre planene for de ansatte.’

MARCUS MEURLING, PRODUKSJONSSJEF, KONGAMEK



Med ProMark som verktøy til bemanningsplanlegging har produksjonsleder og planleggere en enkel og brukervennlig oversikt over egne medarbeidere og kan lett håndtere fravær og endringer i arbeidsplaner. Det sparer tid i økonomi- og administrasjonsavdeling og sikrer en rask og fleksibel planlegging og replanlegging.



SELVBETJENING GIR FLEKSIBEL PLANLEGGING OG ØKT AGILITET

Hartmann er en av verdens ledende produsenter av pappemballasje. Det viktigste produktet er eggekartonger, men virksomheten produserer også emballasje til frukt, elektronikkprodukter og husholdningsapparater. Maskinene i produksjonen kjører i 24 timer i døgnet, 365 dager i året. De 300 produksjonsmedarbeiderne er fordelt på fem skiftlag, som alle arbeider i tredelt turnus.

Det å lage vaktplaner for så mange medarbeidere er et komplekst og tidkrevende puslespill. I tillegg oppstår det løpende endringer i etterspørselen, som enten øker eller reduserer behovet for medarbeidere, mens medarbeiderne selvfølgelig også kan bli syke. Tilbud av vakter ble tidligere håndtert via telefon eller fysiske sedler på driftskontoret.

Med ProMark til tidsregistrering og bemanningsplanlegging, samt mobilapp til medarbeiderne fikk Hartmann en moderne løsning, hvor vakter kan opprettes, bemannes, godkjennes og eventuelt slettes igjen, dersom en medarbeider kommer tilbake etter sykdom tidligere enn forventet, eller virksomheten opplever en nedgang i produksjonen. Dette gir betydelig bedre oversikt, mulighet for raskere replanlegging i forbindelse med endringer og dermed økt fleksibilitet og agilitet.

‘For en produksjonsvirksomhet som vår er det viktig at vi hele tiden kan tilpasse produksjonen til etterspørselen. Det krever en fleksibel IT-løsning, og det har vi fått med ProMark og mobiløsningen.’

JAN ANDREASEN, IT-MEDARBEIDER, HARTMANN



ahlsell

FORENKLET OG EFFEKTIV HÅNDTERING AV VIKARPOOLEN

Ahlsell er Nordens ledende distributør av produkter og tjenester innen VVS, VA, elektro, verktøy og personlig verneutstyr til profesjonelle brukere. Ahlsell finnes i Norge, Sverige, Danmark, Finland, Estland, Polen og Russland og har cirka 5.700 ansatte, 240 butikker og tre sentrallager.

I 2019 etablerte Ahlsell sin egen vikarpool i stedet for å bruke et eksternt vikarbyrå. Formidlingen av tilgjengelige vakter skjedde via telefon og epost med oppfølging ved hjelp av papir og blyant – og deretter manuell håndtering i ProMark. Det var en veldig tidkrevende prosess ...

Ved å supplere deres løsning for tidsregistrering og bemanningsplanlegging med mobil app og selvbetjeningsfunksjoner har Ahlsell optimalisert prosessen for håndtering av vakter. Behovet for ekstra vakter baseres løpende på prognoser om antall ordrer som skal plukkes og det kjente fraværet. De ledige vaktene publiseres så i mobilappen og kan bookes av vikarene etter "førstemann til mølla-prinsippet" – uten godkjenning fra ledere. Det forbedrer ikke bare Ahlsells evne til å møte etterspørselen sammenlignet med deres svært detaljerte prognoser. Det sparer både tid og penger, sikrer korrekt lønn til vikarene og gir bedre oversikt for medarbeidere og teamledere.

'Mobilappen forenkler og effektiviserer hele håndteringen av vikarene. Ahlsell sparer tid og penger på å ha en fleksibel vikarpool hvor håndteringen i ProMark støtter de reglene som gjelder for vikarer og timeansatte medarbeidere. Som arbeidsgiver får Ahlsell et moderne image ved å benytte moderne IT-verktøy ovenfor vårt personale.'

INGELA THOLIN CARLOS, PRODUKSJONSPLANLEGGER, AHLSELL





NØYAKTIGE DATA, SAP-INTEGRASJON OG LØPENDE FORBEDRINGER

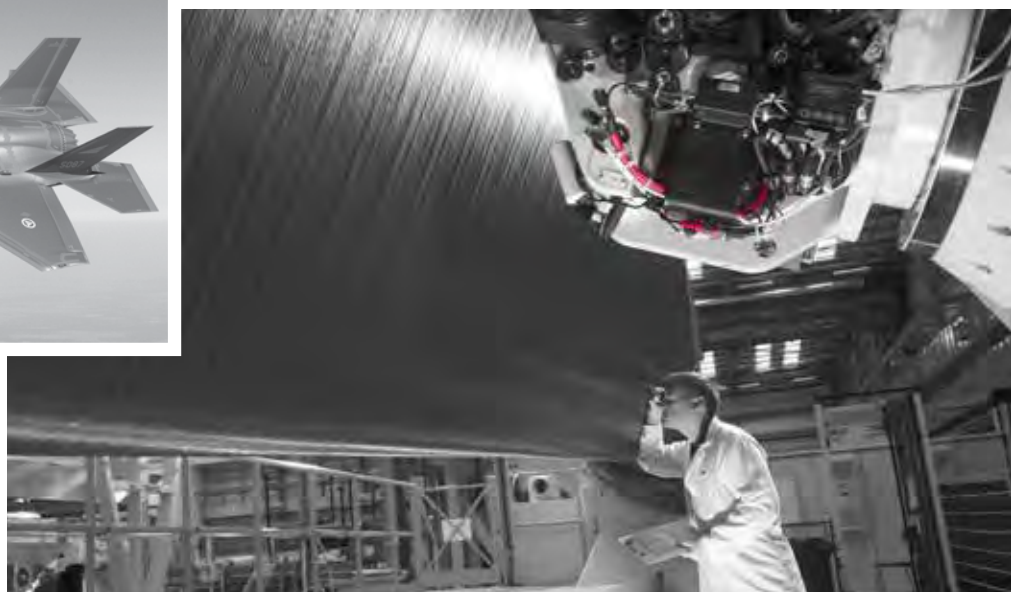
GKN Aerospace Engine Systems Norge produserer komponenter for verdens største flyprodusenter som produserer kommersielle motorer, militære motorer og subsystemer for reaksjonsdrift. Presisjonsnivået i produksjonen av motorkomponentene er så høyt, at det ikke finns rom for feil. Det er derfor helt avgjørende å ha nøyaktige data i planleggingsprosessen for å sikre en effektiv og profitabel produksjon.

Med moduler til tids- og jobbregistrering får GKN nøyaktige data i sanntid om hvor mye tid som blir brukt på hvert trinn i produksjonsprosessen, og det gir den grad av nøyaktighet som GKN trenger for detaljert planlegging.

Gjennom integrasjon til SAP overføres viktige data som kan støtte SAP-funksjonene til produksjonsplanlegging og i rapporteringen av produksjonsdata. Det hjelper GKN til å finne flaskehalsar, lokalisere overkapasitet og redusere produksjonstiden i forbindelse med ordrene.

‘Det har hatt en klar positiv effekt. Vi har en mye bedre oversikt over arbeidslagene og kan flytte ressurser dit hvor det trengs mest. ProMark registrerer når ansatte er fraværende, slik at produksjonssjefene kan sende bemanning dit hvor de trengs.’

ÅGE BAUER, PLANLEGGINGSJEF, GKN AEROSPACE ENGINE SYSTEMS NORGE



Slik kommer du videre

HAR DU RÅD TIL IKKE Å GJØRE DET?

Maksimering av virksomhetens produktivitet og effektivitet, samtidig som kostnadene holdes innenfor virksomhetens rammer, blir enda viktigere for virksomheter innen alle bransjer. Effektiv planlegging av medarbeidernes arbeidstid er derfor et must.

Med en moderne, digital Workforce Management-løsning kan dere eliminere en rekke manuelle og tidkrevende arbeidsflyter i forbindelse med planleggingen. Det gjør det lettere å sikre, at det er en sammenheng mellom tilgjengelige medarbeidere og de oppgaver som skal løses – uten å gå på bekostning av og evt. bryte arbeidstidsbestemmelser. Også når det oppstår avvik til den opprinnelige planen.

Det blir også mulig å håndtere mer fleksible arbeidstidsordninger og tilby medarbeiderne større medinnflytelse i planleggingen. Og det kan være en stor konkurransemessig fordel, når dere skal tiltrekke nye medarbeidere fremover ...

VI ER KLAR TIL Å HJELPE DEG

Vil du vite mer om hvordan vi kan hjelpe din virksomhet med å effektivisere deres planleggingsprosesser og oppnå besparelser, er du velkommen til å ta kontakt til oss. Vi tilbyr moduler til vakt- og bemanningsplanlegging som kan brukes sammen eller uavhengig av hverandre. Vår løsning har standard-integrasjon med en rekke lønns-, HR- og ERP-systemer, inkludert SAP og Microsoft.

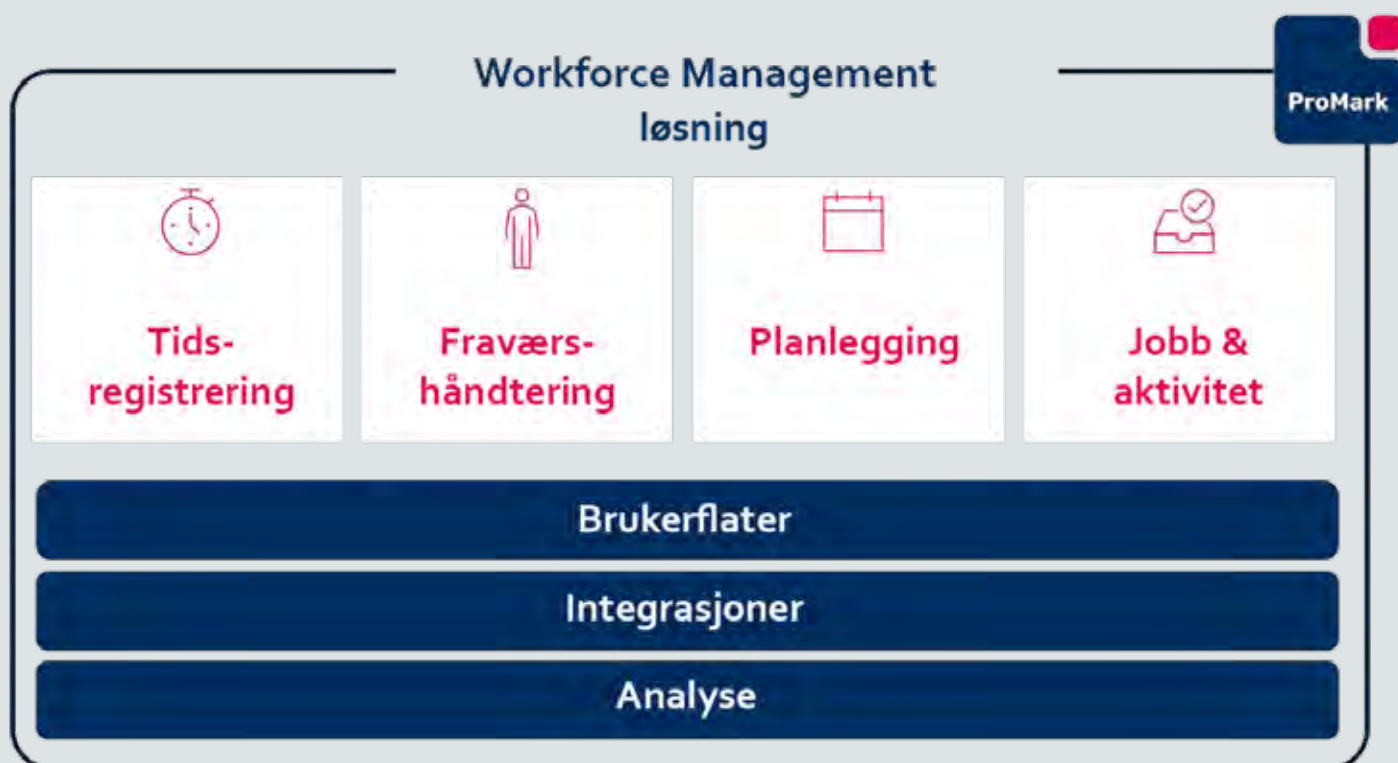
Vi samarbeider gjerne med dere om å utarbeide et business case, hvor den spesifikke verdien av å implementere ProMark og avkastningen på investeringen (ROI) tydeliggjøres i mer detalj.

Erfaring fra våre kunder viser en betydelig reduksjon av administrative kostnader, reduksjon av sykefravær og overtid, økt produktivitet og ikke minst korrekt lønn. Så har du råd til ikke å gjøre det?



Kontakt oss i dag via telefon 2319 1450 eller info.no@promark365.com.

PROMARK WORKFORCE MANAGEMENT



ProMark

ProMark er en innovativ programvareleverandør som tilbyr Workforce Management-løsninger fra kontorer i Danmark, Norge, Sverige, Storbritannia og Romania. Workforce Management-løsningen ProMark hjelper kundene med å optimalisere produktiviteten, samt oppnå besparelser ved planlegging av de rette ressurser til rett tid til den rette oppgaven og sikrer at ressursene avlønnes korrekt på den mest effektive måten. ProMark betjener internasjonale virksomheter og har mer enn 1.000 installasjoner og 300.000 brukere. Les mer på www.promark365.no.