



## Ist-Arbeitszeiterfassung: Fluch oder Segen?

Die Beantwortung der Frage bedarf einer mehrdimensionalen Betrachtung. Relevant hierbei sind sowohl die Zeitpunkte der Betrachtung als auch die jeweiligen Sichten eines Aufsichtsgremiums, eines Geschäftsführers, eines Klinikdirektors, des Betriebsrates, des Personalwesens und insbesondere des Mitarbeiters als Individuum.

Mit der Einführung eines individuell skalierbarem zukunftsfähigen Workforce-Managements sollte dem Leitbild des Konzerns Klinikum Leverkusen Rechnung getragen werden. Dies stellt die Kernaussage des Leitbildes „Der Mensch im Mittelpunkt unseres Handelns“ für die Mitarbeiter als das wertvollste Gut unseres Unternehmens mit der Schaffung sicherer Arbeitsbedingungen sowie Hilfestellungen zum Erhalt der Gesundheit in den Mittelpunkt. Nach nun fünf Jahren produktiver Ist-Arbeitszeiterfassung in allen Geschäftsfeldern, d.h. von den gewerblichen bis hin zu den ärztlichen Diensten, ist nun der rechte Zeitpunkt für ein Zwischenresümee der verfolgten Ziele gekommen:

- Erhöhung der Planungsqualität,
- Erhöhung der Produktivität,
- Optimierung der Arbeitsabläufe durch Nutzung von Onlinefunktionen,
- Reduktion von Überstunden durch Saldenoptimierung,
- Reduktion der Über- bzw. Unterbesetzung,
- Erhöhung der Mitarbeiter eigenständigkeit und -zufriedenheit durch systemgestützte Dienstwünsche und Planungssicherheit
- Schaffung von Transparenz durch dezentrale Zugriffsmöglichkeiten (Betriebsrat, Personalwesen, ...),
- Einhalten gesetzlicher und tariflicher Anforderungen durch integriertes Arbeitszeitmanagement und automatische Planprüfung,
- Berücksichtigung von Wegezeiten bei Rufbereitschaft auf der Basis mitarbeiterindividueller und automatisierter Verrechnungen,
- Optimierung des Urlaubsplans und des Antragsprozesses,
- Controlling/Auswertungen der individuellen Arbeitszeitkonten sowie der einzelnen Kliniken als auch des Gesamtkonzerns und
- monatliches Monitoring der Rückstellungsspiegel.

Als Ergebnis kann aus heutiger Sicht festgehalten werden, dass mit der Realisierung dieser Ziele nun auch folgende Aspekte erreicht werden:

- Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität,
- Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit,
- Erhöhung der Planungsqualität,
- Einhaltung gesetzlicher und tariflicher Anforderungen,
- Erhöhung der Mitarbeiterproduktivität,
- Flexibilisierung der Dienstplanung durch innovative Studentenpools,
- Steigerung der unternehmensweiten Transparenz und Datenaktualität.

Auch in Zukunft wird die Innovationskraft Treiber von Mitarbeiterzufriedenheit, Produktivitätssteigerung und Wachstum sein und der stetigen Weiterentwicklung Rechnung tragen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Erfolg Zeit, Kontinuität und Akzeptanz im Unternehmen erfordert und nur so Ist-Arbeitszeiterfassung als Segen gesehen wird.

**Detlef Odendahl, Personalleiter,  
Klinikum Leverkusen gGmbH und InPaK-Mitglied**