



Fragebogenkatalog vom Anbieter Vote2Work®

Frage 1) Für welche/n Schritt/e des Personalprozesses bzw. übergreifende Themen kann Ihre Software primär zum Einsatz kommen? (Mehrfachnennungen sind möglich)

Bitte ankreuzen

- Personalplanung
- HR Marketing
- Recruiting
- Onboarding
- Personalbetreuung
- Leistungsbewertung bzw. Performance Management
- Personal- und Führungskräfte-Entwicklung bzw. Learning & Development
- Austritt und Rente
- Culture & Engagement, d. h. Arbeitsatmosphäre, Mitarbeitermotivation, etc.
- People Analytics & Controlling
- Compensation & Benefits
- Self service systems (ESS/MSS), d. h. Selbstverwaltung von Mitarbeitern und Führungskräften

**Frage 2) In welchen Ländern ist Ihre Software schon im Einsatz?
(Offene Antwortmöglichkeit)**

Deutschland

Frage 3) Wie viele Kunden nutzen bereits Ihre Software?

Bitte ankreuzen

- bis zu 10
- 11-30
- 31-50
- 51-100
- über 100

**Frage 3a) Wie viele davon haben ihren Hauptsitz in Deutschland?
(Offene Antwortmöglichkeit)**

Alle



Frage 4) Von welchen Unternehmen wird Ihre Software bereits genutzt?

**Frage 4a) Möglichkeiten bezogen auf Unternehmensgröße
(Mehrfachnennungen sind möglich):**

Bitte ankreuzen

- Unternehmen bis 50 Beschäftigte
- Unternehmen zwischen 51 und 250 Beschäftigte
- Unternehmen zwischen 251 und 1.000 Beschäftigte
- Unternehmen über 1.000 Beschäftigte

**Frage 4b) Bezogen auf Branche:
(Offene Antwortmöglichkeit)**

Automotive- & Automobilzulieferindustrie // Medizintechnik
// Logistik // Metallverarbeitung // Einzelhandel // Weiterbildung

Frage 5) Stellen Sie Ihren potenziellen Kunden eine Demoversion zur Verfügung?

Bitte ankreuzen

- Ja (weiter zu Frage 5a)
- Nein (weiter zu Frage 5b)

**Frage 5a) Wenn ja, kann der Kunde sich die Demoversion direkt herunterladen
oder findet zuerst ein Beratungsgespräch statt?
(Offene Antwortmöglichkeit)**

**Frage 5b): Wenn nein, können Sie kurz erklären, warum dies nicht der Fall ist?
(Offene Antwortmöglichkeit)**

Vote2Work ist eine kollaborative Einsatzplanung, die den Transformationsprozess von starren Schichtplänen hin zu einem hochoptimierten und flexiblen Personaleinsatz unterstützt und dabei die Mitarbeiterpartizipation fördert, indem diese aktiv auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeiten Einfluss nehmen. Der „flexible“ Personaleinsatz erfordert in den Unternehmen ein Umdenken und teils Change-Prozesse auf innerbetrieblicher und organisationaler Ebene. Mit unserem Format „Experimentierräume Arbeit 4.0/Digital HR“ bieten wir Unternehmen die Möglichkeit zeitlich befristeter und begleiteter Pilotprojekte mit einem ganzheitlichem Ansatz. Für einen ersten Eindruck steht zudem ein Teaser-Video auf unserer Webseite zur Verfügung. In einem ersten Kennenlerngespräch überzeugen wir uns davon, inwiefern die Anforderungen des Unternehmens zu Vote2Work passen. Folgend erhalten diese via Web-Session oder vor-Ort eine ausführliche Live-Präsentation von Vote2Work, die auf individuelle Fragen des Kunden angepasst wird. Mit diesem Vorgehen möchten wir sicherstellen, dass der Kunde einen geführten und bedarfsorientierten Einstieg in Vote2Work hat.



Frage 6) In welcher Form informieren Sie Ihre Kunden über die Daten, mit denen Ihr Algorithmus trainiert worden ist?

Bitte ankreuzen

- auf der Website
- auf Nachfrage
- beim Erstgespräch
- keine Angaben

offene Antwortmöglichkeit:

Im Rahmen der Einführungsgespräche und beim Aufsetzen des Systems (Grunddaten-Setup) werden die Funktionsweise und Auswirkung des „Smarten Regelwerkes“ ausführlich und transparent erläutert. Dabei wird auch das Prinzip der Berechnung des Mitarbeiter-Scores für die Prioritätenregelung dargestellt.

Frage 7) Welchen Mehrwert schafft Ihre Software für die Arbeit des Personalers/der Personalerin? (Mehrfachauswahl möglich)

Bitte ankreuzen

- Mehrwert durch Qualität der Entscheidungen
- Quantitativen Mehrwert durch Zeitersparnis
- Arbeitserleichterung bei Routineaufgaben
- offene Antwortmöglichkeit:

Der Personaler stellt den verschiedenen Rollen im operativen Bereichen mit Vote2Work ein Tool zur Verfügung, um die Abwicklung der Einsatzplanung grundsätzlich neu zu gestalten. Es entstehen auf verschiedenen Ebenen direkte und indirekte Mehrwerte, die qualitativ und quantitativ Wirkungen entfalten. Eine direkte Wirkung zeigt sich bei den Mitarbeitern im Shopfloor bzw. im Blue Collar Bereich, die erstmalig aktiv bei der Planung einbezogen werden und auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeiten Einfluss nehmen. Mitarbeiter können eigene Präferenzen einstellen sowie Planeranfragen digital aktiv zu oder absagen. Die größte qualitative Auswirkung ist die wahrgenommene „Augenhöhe“ mit den Planern, als Person wahrgenommen zu werden und eigene Bedürfnisse, die aus dem persönlichen Umfeld entstehen, einbringen zu können. Die Planer/Disponenten wiederum erhalten regelbasiert automatisierte Mitarbeitervorschläge, die einen best-fit zu konkreten Einsatzbedarfen bilden. Damit wird diese Rolle von Routineaufgaben entlastet und es entsteht eine hohe Zeitersparnis, zudem Transparenz und eine bessere Planungsqualität. Insbesondere kurzfristige Bedarfe können effizienter geplant werden, so dass auf volatile Bedarfe oder kurzfristige Kundenaufträge schneller reagiert werden kann. Damit wird die Wettbewerbsfähigkeit gesteigert. Der Bereich HR profitiert zudem davon, vereinbarte Flexibilitätskorridore aktiv zu steuern, rechtskonforme Mehrarbeitsprozesse sicherzustellen sowie Flexibilisierungspotenziale zu erkennen und zu heben. Das Unternehmen insgesamt, profitiert von einer besseren Mitarbeiterzufriedenheit und einem modernen vertrauensvollen Arbeitgeberimage, was wiederum zu einem niedrigeren Krankenstand und weniger Fluktuation führt.

Frage 8) Welche Rolle nimmt der Personaler/die Personalerin beim Einsatz Ihrer Software ein? (Mehrfachauswahl möglich)

Bitte ankreuzen

- Integrator (d. h. Integration der Software in den Arbeitsalltag)
- Nutzer (d. h. Anwendung der Software),
- Strategie (d. h. Entwickeln von strategisch relevanten Fragen, die mit Hilfe des Algorithmus analysiert werden können)
- Data Developer (d. h. Sammeln und Entwickeln von Datenpool im Unternehmen)



Frage 9) Ist Ihre Software DSGVO konform?

Bitte ankreuzen

Ja

Nein (*weiter zu Frage 9a*)

**Frage 9a: Welche Schritte planen Sie, um DSGVO Konformität herzustellen?
(Offene Antwortmöglichkeit)**

Frage 10) Sehen Sie mögliche Schwierigkeiten seitens des Betriebsrates, wenn Ihre Software im Unternehmen eingeführt werden soll?

Bitte ankreuzen

Ja (*weiter zu Frage 10a*)

Nein (*weiter zu Frage 10b*)

**Frage 10a) Wenn ja, welche Schwierigkeiten könnten dies sein?
(Offene Antwortmöglichkeit)**

Frage 10b: Wenn nein, warum denken Sie wird das nicht der Fall sein?

Vote2Work® bietet zahlreiche Vorteile gerade für die Arbeitnehmer, die der Betriebsrat i.d.R. wertschätzt. Insbes. die Mitwirkungsmöglichkeit der Mitarbeiter bei der Gestaltung der Arbeitszeit auf Augenhöhe, die datenbasierte faire Verteilung der Arbeitsbelastung sowie lukrativer und weniger lukrativer Einsätze und auch der nachvollziehbare Gestaltungsrahmen sowie die Transparenz hinsichtlich Mehrarbeit und Arbeitszeitkonformität sind entscheidende Argumente. Gute Arbeit und ein fairer Umgang mit den Beschäftigten stehen im Vordergrund. Vote2Work® verdichtet keine Arbeitsprozesse, sammelt keine Daten und verfügt auch über keine Methoden zur Leistungs- und/oder Verhaltenskontrolle von Mitarbeitern. Gespeichert werden nur Stammdaten, die heute bereits in HCM Systemen für die Verwaltung der Mitarbeiter benötigt werden. Hinzukommen Kostenstände aus der Zeitwirtschaft, um die Arbeitsbelastung gerechter zu verteilen. Grundsätzlich gilt bei Vote2Work® das „need-to-know“-Prinzip (nicht mehr Daten als nötig!). Der Betriebsrat kann einen eigenen Zugriff auf das Tool bekommen und ist somit ein Teil des Prozesses. Die mit der Nutzung von digitalen Tools grundsätzlich verbundenen Fragen wie: Cloud, Datenschutz, BYOD-Prinzip, Erreichbarkeit in der Freizeit, Diskriminierungsfreiheit für Mitarbeiter ohne digitale Kompetenz u. ä. müssen mit dem Betriebsrat von Beginn an besprochen werden. Bewährt hat sich, gemeinsam mit dem Betriebsrat und allen involvierten Rollen einen internen Verhaltenskodex für die Nutzung des Tools zu erarbeiten. Hier hat sich unser Format der „Experimentierräume Arbeit 4.0/Digital HR“ bereits mehrfach bewährt, um Neues zunächst im geschützten Raum zeitlich befristet auszuprobieren. Das Format steht als Best Practice Ansatz für die Einführung von Vote2Work® zur Verfügung.