

PRAXIS-CHECK

Passt Ihr Dienstplan zur Realität auf der Fläche?

Fünf Ansatzpunkte gegen
Über- und Unterbesetzung im Handel



Wo Ihre Einsatzplanung genauer hinschauen sollte

Ein Dienstplan kann vollständig aussehen und trotzdem zu teuer sein. Wenn zu viele Mitarbeitende in ruhigen Zeiten eingeplant sind, leidet die Produktivität. Fehlt Personal in Peak-Zeiten, geraten Service, Umsatz und Teamzufriedenheit unter Druck. Die zentrale Frage ist daher: Wie passen Besetzung, Bedarf und Realität im Store oder auf der Fläche zusammen?

1

Bedarfsgrundlage

Personalbedarf schwankt je nach Standort, Zeitraum und Bereich. Prüfen Sie, ob Kundenfrequenz, Umsatz und Kassendaten heute tatsächlich genutzt werden, um Bedarf auf der Fläche, in der Beratung oder Logistik abzuleiten.

Handeln Sie, wenn...

Personalbedarf vor allem aus Erfahrung, Vorjahres-plänen oder Bauchgefühl abgeleitet wird.

2

Plan-Bedarf-Abgleich

Ein vollständiger Dienstplan sagt noch nicht, ob die Besetzung zum erwarteten Bedarf passt. Prüfen Sie, ob vor Veröffentlichung sichtbar wird, wo geplante Besetzung, Qualifikationen oder Aufgabenlast von der Prognose abweichen.

Handeln Sie, wenn...

Unter- oder Überdeckung regelmäßig erst im Tagesgeschäft auffallen.

3

Servicewirkung

Wenn Kunden warten, Beratung fehlt oder Regale nicht nachgefüllt werden, zeigt sich Understaffing direkt auf der Fläche. Prüfen Sie, ob Personaleinsatz mit Wartezeiten, Beratungs- oder Regalverfügbarkeit verknüpft wird.

Handeln Sie, wenn...

Serviceprobleme sichtbar sind, aber nicht mit der Einsatzplanung verbunden werden.

4

Planstabilität

Ausfälle, kurzfristige Abwesenheiten und Umplanung verändern Dienstpläne oft schon kurz nach der Erstellung. Prüfen Sie, ob kurzfristige Änderungen systematisch erfasst und nach Ursachen ausgewertet werden.

Handeln Sie, wenn...

Planänderungen häufig passieren, aber nicht transparent ist, wo und warum.

5

Steuerungskennzahlen

Niedrige Personalkosten allein zeigen nicht, ob ein Plan gut war. Prüfen Sie, ob Ihre Einsatzplanung neben Kosten auch Service, Stabilität und Mitarbeiter-perspektive berücksichtigt.

Handeln Sie, wenn...

Planung primär nach Personalkosten bewertet wird, aber andere wichtige Kennzahlen fehlen.

Was digitales Workforce Management im Handel leistet

Es verbindet Bedarf, Verfügbarkeit, Qualifikationen, Kosten und Service in einer Planungssicht. So wird schneller sichtbar, ob Besetzung und Nachfrage zusammenpassen und wo nachgesteuert werden muss.

Erfahren Sie, wie ATOSS Workforce Management im Handel unterstützt

Jetzt entdecken