

Für ein flexibel planbares Berufsleben

Über die Einführung der Zeitwertkonto (ZWK) Solution von DeConHR bei der Stadtwerke Bielefeld Gruppe

Im Jahr 2022 stand die Stadtwerke Bielefeld Gruppe mit ihren rund 2.700 Angestellten vor der Herausforderung, innovative Arbeitszeitmodelle zu etablieren, die sowohl den Bedürfnissen der Mitarbeitenden als auch den strukturellen Anforderungen der Unternehmensgruppe gerecht werden.

Die mit der Projektleitung beauftragte Referentin für HR und Organisation Rebecca Otte erkennt früh, dass Lebensarbeitszeitkonten (LAK) ein Schlüssel zur Verbesserung der Work-Life-Balance sein können. Dank Ihrer Koordination und der Mithilfe einer Vielzahl von Akteuren der Stadtwerke Bielefeld Gruppe kann binnen nur eines Jahres ein umfassendes und flexibles LAK erfolgreich eingeführt werden – in enger Zusammenarbeit mit DeConHR.

„Nach einer gründlichen Marktrecherche fiel unsere Wahl schnell auf DeConHR,“ berichtet Rebecca Otte. Das Team überzeugte uns nicht nur mit ihrer SAP®-basierten



“

Aufgrund der Veränderungen am Arbeitnehmermarkt wollten wir eine Lösung finden, die es uns ermöglicht, allen Angestellten in einem geregelten Rahmen längerfristige Auszeiten zu gewähren. Von Anfang an war klar, dass die Implementierung eines solchen Systems auf gegenseitigem Vertrauen basieren muss.

Frau Rebecca Otte
HR-Abteilung, Stadtwerke Bielefeld

”



Die Stadtwerke Bielefeld Gruppe im Überblick

- ✓ Kommunale GmbH mit 2.700 Mitarbeitenden
- ✓ Mehrere Tochtergesellschaften
- ✓ Zentrale Rolle als Arbeitgeber in der Region
- ✓ Breites Spektrum an Tätigkeitsfeldern
- ✓ LAK-Einführung zur Fachkräfte-Gewinnung
- ✓ LAK-Einführung zur Fachkräfte-Bindung

Softwarelösung, sondern auch mit ihrer engen Begleitung während des gesamten Projekts. Innerhalb von nur 12 Monaten konnten wir gemeinsam ein hochkomplexes System implementieren, welches die individuellen Bedürfnisse unserer Belegschaft optimal abbildet.“

Die Einführung der LAK hat bei der Stadtwerke Bielefeld Gruppe viel bewegt: Heute nutzen bereits über hundert Mitarbeitende die neuen Konten aktiv. Sie profitieren von der Möglichkeit, Entgelt- und Zeitbestandteile anzusparen, um sich längere Auszeiten oder einen vorgezogenen Ruhestand zu ermöglichen. „Gerade während Einstellungsgesprächen haben wir oft gemerkt, wie attraktiv das neue Modell ist. Es bietet eine Flexibilität, die vielen Unternehmen noch fehlt,“ ergänzt Otte.

„Mit DeConHR haben wir nicht nur einen kompetenten Softwarepartner an unserer Seite, sondern auch ein Team, das uns proaktiv mit Ideen und Lösungen unterstützt,“ betont Otte. „Die Einführung verlief nahezu reibungslos und konnte nahtlos in das bestehende Entgeltabrechnungssystem integriert werden.“

Für Unternehmen, die noch zögern, zieht Rebecca Otte ein klares Fazit: „In Zeiten des Fachkräftemangels müssen wir neue Wege gehen, um unsere Mitarbeitenden zu halten und dauerhaft zu begeistern. LAK bieten hier eine echte Win-win-Situation – sowohl für die Stadtwerke Bielefeld Gruppe als auch für die Belegschaft. Es gibt keinen Grund, länger zu warten.“



Drei Fragen an Frau Rebecca Otte

Wie kamen Sie auf das Thema Lebensarbeitszeitkonten (LAK)?

Bei den Stadtwerke Bielefeld Gruppe ist uns bewusst geworden, dass sich die Anforderungen der Arbeitswelt gewandelt haben. Unsere Mitarbeitenden haben heute andere Bedürfnisse als noch vor wenigen Jahren. Stichwort Balance zwischen Berufs- und Privatleben – die ist heute wichtiger denn je. Deshalb wurde in diesem Bereich für flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten gesorgt, die sich dank DeConHR nun auch präzise verwalten lassen.

Gab es im Projektverlauf Überraschungen?

Insgesamt verlief das Projekt ohne größere Überraschungen. Positiv aufgefallen ist die gute Zusammenarbeit bei der Erstellung der Betriebsvereinbarung mit den Fachbereichen, der Rechtsabteilung und dem Betriebsrat. Überrascht hat uns aber doch, wie groß der Testaufwand bei der Umsetzung im Entgeltabrechnungssystem war. Im Ergebnis hat er sich aber bezahlt gemacht. Jetzt sind alle unsere Besonderheiten für uns als kommunaler Arbeitgeber berücksichtigt.

Mussten spezielle Vorgaben beachtet werden?

Ja, da gab es schon einiges zu bedenken. Eine Herausforderung war es etwa sicherzustellen, dass unsere Mitarbeitenden zwar ein attraktives Angebot erhalten, sich beim Ansparen ihrer Wertguthaben aber nicht überarbeiten, nur um mehr Freizeit zu gewinnen. Um hier eine passende Lösung zu finden, haben wir den Betriebsrat von Anfang an mit einbezogen.

”

Mit der Einführung der Lebensarbeitszeitkonten hat sich unser gesamtes Miteinander spürbar verbessert. Entstanden sind völlig neue Möglichkeiten der Work-Life-Balance – Möglichkeiten, die heute eigentlich jeder moderne Arbeitgeber seinen Mitarbeitenden bieten sollte.

Frau Rebecca Otte
HR-Abteilung, Stadtwerke Bielefeld

”

DeCon HR

Zeitwertkonten (ZWK) im Schnell-Check:

- ✓ **Altersteilzeit war gestern**
Unternehmen suchen heute neue Lösungen
- ✓ **ZWK-Beliebtheit steigt und steigt**
Immer mehr Unternehmen führen Lebensarbeitszeitkonten ein
- ✓ **Flexibel wie das Leben**
Angestellte nehmen kontofinanzierte Freistellungszeiten in Anspruch
- ✓ **Individuell wie der Betrieb**
Kontonutzung nur gemäß betrieblichen und vertraglichen Regelungen möglich
- ✓ **Alle Werkzeuge griffbereit**
Eigener Infotyp, Kalkulationsprogramme, Berichte und vieles mehr
- ✓ **Leicht verständliche Web-Oberfläche**
Benutzerfreundliche Self-Services
- ✓ **Individuell anpassbar**
Alle zentralen Steuerungselemente sind individuell anpassbar
- ✓ **Einfach zu implementieren**
Viele Lösungen sind ohne Programmierkenntnisse konfigurierbar



Jetzt handeln – und mit DeConHR die Zufriedenheit Ihrer Mitarbeitenden sichern!