



Teleheimarbeit und Gleitende Arbeitszeit neu ausrichten – Konzept Lebensarbeitszeitkonto



Ausgangslage

Der BLB NRW ist das Immobilienunternehmen des Landes Nordrhein-Westfalen. Sein Auftrag besteht darin, ein kaufmännisch orientiertes Immobilienmanagement für das Land NRW zu betreiben, d.h. er erwirbt, bewirtschaftet, entwickelt und verwertet die ihm übertragenen Immobilien. In den sieben Niederlassungen und der Zentrale des BLB NRW arbeiten rund 2.200 Beschäftigte.

Die Zentrale mit Standort in Düsseldorf beschäftigt rund 390 Mitarbeitende. Dort befasste sich das Projektteam zum einen mit der Frage, wie Teleheimarbeit und Gleitzeitregelungen unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Positionen und Interessen weiterentwickelt werden können. Zum anderen wurde ein Konzept für die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten entwickelt.

Aktivitäten

Das breit aufgestellte Projektteam, bestehend aus Vertreter/innen des Personalbereichs, des Gesamtpersonalrats, des örtlichen Personalrats, der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Schwerbehindertenvertretung, analysierte und diskutierte mit Unterstützung der Arbeitszeitberater/innen zentrale Fragen, die nach Ansicht der im Team vertretenen Gruppen bei der Weiterentwicklung bzw. der Einführung der genannten Arbeitszeitformen zu beachten

sind und evaluierte eine Pilotphase für eine neue, flexiblere Teleheimarbeit.

Die externen Berater/innen moderierten acht Workshops und führten zehn Interviews mit Führungskräften und mit – von den thematisierten Arbeitszeitformen betroffenen – Beschäftigten durch.

Ergebnis

Das Projektteam erarbeitete eine aktualisierte Version der Dienstvereinbarung zur alternierenden Teleheimarbeit mit neuen Gestaltungselementen und Eckpunkte für die Gleitzeitregelungen, woraufhin die Arbeitsergebnisse in der Zentrale umgesetzt und in die Niederlassungen ausgerollt werden sollen. Das umfangreiche Konzept für die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten kann zu einem späteren

Zeitpunkt umgesetzt werden. Darüber hinaus wurden die wesentlichen Erkenntnisse des Projekts in einem Bericht dokumentiert, der als Kurzversion und als Langfassung dem Management als Entscheidungsgrundlage für das weitere Vorgehen dient. Die Mitarbeiterbefragung soll auf alle Beschäftigten ausgedehnt werden.

Erfolgsfaktoren

Der BLB NRW bot für die Veränderungsprozesse insgesamt sehr förderliche Rahmenbedingungen. Angefangen von der reibungslosen Terminplanung im Vorfeld, über die durchgehende Teilnahme sämtlicher Interessenvertretungen an den Workshops, bis hin zu der ausgeprägten eigenständigen Mitarbeit aller Beteiligten, auch über die Workshops hinaus, konnten insgesamt sehr gute Ergebnisse erzielt

und Projekte angestoßen werden. Durch die Bereitschaft des internen Projektteams, auch über die Projektlaufzeit hinaus die erarbeiteten Konzepte und Maßnahmen weiterzuentwickeln und umzusetzen, konnte insbesondere dem Nachhaltigkeitsgedanken des Projekts Rechnung getragen werden.

www.projekt-zeitreich.de

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



Projektpartner:

