

Company: diva-e Digital Value Excellence GmbH, München
Company Description: diva-e ist Deutschlands führender Transactional Experience Partner (TXP), der digitale Erlebnisse schafft, die Unternehmen nachhaltig voranbringen und Kunden wie den FC Bayern München, Carl Zeiss, EDEKA und E.ON begeistern. Mit mehr als 20 Jahren Erfahrung bietet diva-e das komplette Lösungsportfolio für ein erfolgreiches E-Business aus einer Hand und deckt die digitale Wertschöpfungskette ab.
Nomination Category: Kategorien für Human Resources Awards
Nomination Sub Category: Abteilung des Jahres im Bereich Human Resources
Nomination Title: Sabbatical light & Co. bei diva-e: Mehr Lebensqualität durch flexible Auszeiten



1. Reichen Sie folgende Informationen online ein, um in diesen Kategorien teilzunehmen: Schriftliche Antworten auf die folgenden Fragen ODER ein Video von bis zu fünf (5) Minuten Länge, das alle diese Fragen beantwortet. Bitte wählen Sie eine Möglichkeit aus:

Schriftliche Beantwortung der Fragen

2. Beschreiben Sie kurz die nominierte Abteilung: ihren Hintergrund und ihre bisherige Leistung (bis zu 200 Wörter):

Total 153 words used.

Die HR-Abteilung von diva-e ist zentrale Treiberin für eine moderne, mitarbeiterzentrierte Unternehmenskultur. Als Teil eines führenden IT-Dienstleisters mit rund 800 Mitarbeitenden in Deutschland, Bulgarien und den USA verantwortet das HR-Team vielfältige Aufgaben entlang des gesamten Employee Lifecycles – von Recruiting über Personalentwicklung bis hin zu strategischen Initiativen zur Mitarbeiterbindung. Die Abteilung hat sich in den vergangenen Jahren als verlässlicher Partner für die Geschäftsführung und starke Begleiterin der Führungskräfte etabliert. Dabei steht sie nicht nur für operative Exzellenz, sondern auch für Innovationsfreude und die Fähigkeit, neue Impulse pragmatisch umzusetzen. Die HR-Arbeit bei diva-e ist geprägt von Vertrauen, Klarheit und dem Willen, Arbeit zukunftsfähig zu gestalten – immer im Dialog mit den Mitarbeitenden. Projekte wie die Einführung einer internen Learning-Plattform, die Etablierung neuer Führungsformate oder Initiativen für ein modernes Skill-Management zeigen: Die HR-Abteilung handelt vorausschauend, um das Arbeitsumfeld nachhaltig zu verbessern. Genau dieser Anspruch war auch Ausgangspunkt für das Projekt „Sabbatical light & Co.“.

3. Wenn Sie ein bis zu fünf (5) Minuten langes Video einreichen, geben Sie bitte hier die URL des Videos ein ODER fügen Sie das Video über den obigen Link "Hinzufügen von Anhängen, Videos oder Links zu diesem Beitrag" Ihrer Nominierung bei, und laden Sie so eine Kopie Ihres Videos hoch. Wenn Sie schriftliche Antworten auf die Fragen für diese Kategorie einreichen, geben Sie diese in den entsprechenden Feldern unten ein.

4. Beschreiben Sie die Leistungen des/der Nominierten seit dem 1. Januar 2023, die Sie der Jury vorstellen möchten (bis zu 250 Wörter).

Total 238 words used.

In 2024 hat die HR-Abteilung gezielt Maßnahmen entwickelt, um den steigenden Wunsch nach Flexibilität, Selbstbestimmung und mentaler Gesundheit im Arbeitsleben aufzugreifen. Ein zentrales Ergebnis dieser Entwicklung ist die Initiative „Sabbatical light & Co.“, die Mitte 2024 in die Pilotphase ging. Kernstück ist das sogenannte „Sabbatical light“ – ein innovatives Auszeitenmodell, das bestehende Denkweisen umkehrt: Die Mitarbeitenden nehmen zunächst zwei Monate Auszeit, arbeiten danach zwei Monate auf ihrer regulären Stundenbasis weiter – bei durchgehend 50 % Gehalt. Also Freizeit dann, wenn man sie braucht! Der pragmatische Ansatz sorgt für einfache Zugänglichkeit, eine Vorlauffrist von nur vier Wochen und klare Prozesse ohne bürokratischen Hürdenlauf. Ergänzt wird das Modell durch eine flexible Brückenteilzeit (bereits ab einem Monat möglich, ohne die gesetzliche Mindestdauer von einem Jahr) und klar geregelten unbezahlten Urlaubsoptionen (bis zu vier Monaten). Über 30 Mitarbeitende nahmen 2024 an der Pilotphase teil. Das sind ca. 4% der Belegschaft auf die Dauer von 6 Monaten. Das Feedback war durchweg positiv: Die Teilnehmenden berichteten von mehr Energie, höherer Zufriedenheit und spürbarer Wertschätzung. Besonders betont wurde die Offenheit des Angebots – nicht als „Belohnung“ oder Einzellösung, sondern als echtes Instrument für alle. Aufgrund des Erfolgs und der vielen Nachfragen zur Verlängerung der Mitarbeitenden Anfang des Jahres hat diva-e alle Maßnahmen im April 2025 dauerhaft eingeführt, das bedeutet uns HR-seitig sehr viel. Damit ist der HR-Abteilung ein Angebot gelungen, das sich klar an den Lebensrealitäten der Mitarbeitenden orientiert und die Unternehmenskultur nachhaltig stärkt.

5. Erklären Sie, warum die Leistungen, die Sie hervorgehoben haben, einzigartig oder bedeutsam sind. Wenn möglich, vergleichen Sie die Leistungen mit den Leistungen anderer Akteure Ihrer Branche und/oder mit der bisherigen Leistung des/der Nominierten (bis zu 250 Wörter).

Total 250 words used.

Das Sabbatical light hebt sich deutlich vom marktüblichen Verständnis geplanter Auszeiten ab, sowohl in Struktur als auch in Haltung. Anders als klassische Sabbaticals, die meist lange Vorlaufzeiten und Ansparphasen von Wertkonten erfordern, setzt diva-e auf ein niederschwelliges, sofort anwendbares Modell, denn die Ansparphase erfolgt nach der Freistellungsphase. Diese Einfachheit ist in der Branche und am Markt ungewöhnlich. Auch die Tatsache, dass das Sabbatical light nicht als Ausnahme, sondern als reguläre Möglichkeit für alle kommuniziert wird, macht es besonders wirksam. Durch die implementierten Maßnahmen schafft diva-e, im Vergleich zu anderen Unternehmen, mithilfe einfacher Mittel ein System echter Freiräume: flexibel, fair und mit klarem Commitment der Geschäftsführung. Das Vertrauen, das Mitarbeitenden entgegengebracht wird, ist Ausdruck unserer Unternehmenskultur. Besonders bedeutsam ist auch die schnelle Wirkung: Nach Einführung zeigten sich positive Effekte auf Motivation und mentale Gesundheit der Teilnehmenden, dass sie uns auf Rückfrage hin nach ihrer Rückkehr mitgeteilt hatten. Ob und welche Auswirkungen die Einführung auf die Krankenquote sowie die Mitarbeitendenzufriedenheit gemessen in unserer jährlichen Mitarbeitendenumfrage haben wird, werden wir am Ende des Jahres mit dem Vorjahr vergleichen können. Für diva-e bedeutet die Maßnahme zudem eine Weiterentwicklung der Kultur: Lebensqualität steht im Vordergrund und wird als strategischer Erfolgsfaktor ernst genommen. Damit zeigt das Unternehmen, dass moderne HR-Arbeit nicht in Regelwerken endet, sondern beginnt, wo Vertrauen und Menschlichkeit den Takt angeben und dies ohne zusätzliche Kosten. Für uns ist die Annahme des Angebots von über 30 Teilnehmenden bereits ein voller Erfolg und zeigt uns, dass wir mit den Initiativen auf dem richtigen Weg sind.

6. Optional: Verweisen Sie auf alle Anhänge mit Zusatzmaterialien in dieser Nominierung und erklären Sie, wie diese Ihre Aussagen, die Sie in der Beantwortung der vorangegangenen Fragen getroffen haben, unterstützen (bis zu 250 Wörter).

7. Optional, aber dringend empfohlen: Laden Sie zusätzliche Dateien und Webadressen hoch, um Ihre Nominierung zu belegen und um der Jury weitere relevante Informationen zu geben. Bspw. Planungsunterlagen, Presseausschnitte, Arbeitsproben, Fotos, Videoclips usw.

Attachments/Videos/Links:

[Sabbatical light & Co. bei diva-e: Mehr Lebensqualität durch flexible Auszeiten](#)

[REDACTED FOR PUBLICATION]