

# 11.610

Mitarbeiter beschäftigten die Holding und die Konzerngesellschaften zum Jahresende 2013 – 155 Mitarbeiter mehr als 2012.

Insgesamt 385 Auszubildende werden im Stadtwerke Köln Konzern derzeit auf ihre berufliche Zukunft vorbereitet – Grundlage unserer Nachwuchsförderung.

## UNTERNEHMENS- KULTUR UND FÜHRUNGSPRINZIPIEN

## Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Alle Unternehmen des Stadtwerke Köln Konzerns arbeiten beständig an der Steigerung ihrer Wettbewerbsfähigkeit. Gleichzeitig erbringen sie grundlegende Dienstleistungen der Daseinsvorsorge auf höchstem Qualitätsniveau. Um beide Ziele zu erreichen, benötigen sie engagierte und hoch qualifizierte Mitarbeiter, die sie in einem sich gesellschaftlich und wirtschaftlich rasch verändernden Umfeld unterstützen. Die demografische Entwicklung in Deutschland macht es jedoch zunehmend schwieriger, die geeigneten Mitarbeiter zu gewinnen und langfristig zu binden. Dafür müssen die SWK und ihre Tochtergesellschaften als Arbeitgeber noch attraktiver werden.

Der SWK-Konzern stellt sich dieser Herausforderung auf verschiedenen Ebenen: Dazu gehören insbesondere Angebote der Unternehmen an die Mitarbeiter, die dem gesellschaftlichen Wandel im Hinblick auf Familienbindung, die Pflege alter oder kranker Angehöriger oder ganz generell dem gesunden Arbeiten Rechnung tragen.

Nach intensiver Diskussion mit den Betriebsräten und der Belegschaft haben alle Unternehmen des Stadtwerke Köln Konzerns Unternehmensleitbilder verabschiedet, die ein offenes Miteinander, ein angenehmes Betriebsklima und eine moderne Führungskultur zum Ziel haben. Führungsleitlinien konkretisieren die wesentlichen Grundsätze und Werte, die für alle Mitarbeiter einschließlich der Führungskräfte gelten und die eine engagierte, vertrauensvolle und kooperative Zusammenarbeit garantieren sollen. In diesem Zusammenhang fördern wir zunehmend eine Kultur der Inklusion und der Diversity, das heißt, wir bieten den unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen in den SWK-Konzerngesellschaften die gleichen Chancen und bringen somit allen Mitarbeitern Respekt und Wertschätzung entgegen.

## PERSONAL- ENTWICKLUNG

Um nachhaltig und auf höchstem Niveau unsere Aufgaben erfüllen zu können, müssen wir unsere Mitarbeiter auf dem Weg in eine immer stärker global und vernetzt funktionierende Arbeitswelt mitnehmen und fördern. Personalentwicklung ist deshalb ein vorrangiges Anliegen aller unserer Gesellschaften. Eine gute Personalentwicklung erhöht die Attraktivität eines Arbeitgebers und versetzt ihn gleichzeitig in die Lage, das vorhandene Potenzial seiner Mitarbeiter auszuschöpfen und auszubauen und ihnen dabei ein gesundes Selbstvertrauen im Arbeitsleben sowie eine verbesserte Beschäftigungsfähigkeit zu geben. Personalentwicklung beginnt bei der langfristigen Planung von Stellen und reicht über eine sorgfältige Personalauswahl und die ständige Förderung der Mitarbeiter bis hin zu einem qualifikationsgerechten Einsatz in allen Lebenslagen, um die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhalten.

Wir ermuntern unsere Mitarbeiter dazu, an Seminaren und Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen, um ihre Qualifikation und Kompetenz auf höchstem Niveau zu halten. Das sichert die Leistungsfähigkeit der Unternehmen und eröffnet den Mitarbeitern Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Zunehmend fördern die Gesellschaften berufs begleitende Ausbildungs- oder Studiengänge, die nach Möglichkeit zu staatlich anerkannten Studien- oder Ausbildungsabschlüssen führen.

Ein wichtiger Teil unseres Diversity-Managements ist die Förderung der Chancen für Frauen, insbesondere in Führungspositionen, eine in vorwiegend technisch orientierten Unternehmen enorme Herausforderung. Hier versuchen wir, durch Maßnahmen wie Cross-Mentoring, Girls-Days oder Vorgaben für das Management zu weiteren Erfolgen zu kommen.

Eine immer größere Rolle spielt wegen der globalen Vernetzung der Erwerb von Sprachkenntnissen, den wir bei Bedarf oder Eigeninteresse der Mitarbeiter unterstützen.

Grundlage unserer Nachwuchsförderung sind die derzeit 385 Auszubildenden im Stadtwerke Köln Konzern, die in einer gesunden Mischung aus zentraler Ausbildungswerkstatt und dezentralem Einsatz optimal auf ihre künftigen beruflichen Aufgaben vorbereitet werden. Regelmäßig befinden sich Auszubildende unserer Gesellschaften unter den Jahrgangsbesten im IHK-Bezirk Köln. Darüber hinaus ermöglichen unsere Unternehmen vielen unternehmensfremden Diplomanden, Referendaren und Praktikanten, die jeweiligen Unternehmen kennenzulernen und sich zugleich mit eigenen Ideen einzubringen.

Der jungen Generation mit ihrem dynamischen Einsatzwillen stehen zunehmend ältere, aber erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Seite. Dies bietet die große Chance, sich gegenseitig generationenübergreifend zum Nutzen aller Respekt und Wertschätzung zukommen zu lassen.

## ARBEITSUMFELD UND -ORGANISATION

Wir verlangen viel von unseren Mitarbeitern, was die Qualität, die Flexibilität und die Qualifikation angeht. Dieses Engagement müssen wir in Form eines gesunden Arbeitsumfeldes an die Mitarbeiter zurückgeben, auch indem wir ihnen in den verschiedensten Lebenslagen Unterstützung und Ansporn geben. In diesem Zusammenhang bemühen sich die Unternehmen des Stadtwerke Köln Konzerns um eine ausgewogene Work-Life-Balance. Abhängig von den konkreten Arbeitsanforderungen und -situationen bieten wir unseren Mitarbeitern möglichst flexible Arbeitszeitmodelle an, die sie in die Lage versetzen, ihre beruflichen mit ihren privaten Verpflichtungen und Wünschen in Einklang zu bringen. Dazu beraten und informieren unsere Unternehmen ihre Mitarbeiter über arbeitsrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten, bauen Regelungen zum Elternurlaub aus oder ermöglichen Langzeiturlaube. Als Hilfe in besonderen Lebenslagen bieten unsere Unternehmen Beratung in Pflege- und anderen Bedürfnislagen sowie eine Sozialberatung und unter Umständen eine Schuldnerberatung an. Die in unseren Unternehmen sehr weit fortgeschrittene Digitalisierung der Arbeitsumwelt ermöglicht es, zunehmend Telearbeit oder ein Home-Office zu nutzen.

Die Arbeitsplatzumgebung ist nach neuesten arbeitsergonomischen Erkenntnissen gestaltet und wir versuchen, unseren Mitarbeitern bei besonderen Gestaltungsbedürfnissen durch entsprechende technische oder organisatorische Vorkehrungen entgegenzukommen.

Einen hohen Stellenwert in unseren Unternehmen genießt der Arbeitsschutz, bei dem wir dank des Engagements unserer hier freiwillig tätigen Mitarbeiter große Erfolge erzielt haben.

## GESUNDHEITS- MANAGEMENT

Das Thema Gesundheitsförderung und Prävention hat im Stadtwerke Köln Konzern einen hohen Stellenwert. Die Beschäftigten sollen durch niederschwellige Angebote und ansprechende Informationsvermittlung in die Lage versetzt werden, selbstbestimmt ihre Gesundheit zu erhalten und zu fördern. Dies soll langfristig dazu motivieren, einen gesünderen Lebensstil – vor allem bezüglich Ernährungs- und Bewegungsgewohnheiten – umzusetzen.

Ziel der betrieblichen Gesundheitsförderung ist es, die Arbeitsfähigkeit und Leistungsfähigkeit der Belegschaft und damit die Wettbewerbsfähigkeit des Konzerns zu stärken. Gleichzeitig zeigt dieses Engagement, dass der Unternehmensführung nicht nur die Arbeitskraft, sondern auch die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter wichtig sind.

Bei Gesundheits-Aktionen der einzelnen Gesellschaften werden schwerpunktmäßig einzelne Gesundheitsthemen mit Informationen vermittelt und Untersuchungsangeboten vorgestellt. Beispielhaft seien die Aktionen „Gesunde Schilddrüse“ bei der RheinEnergie, die Ernährungsaktion „Über den Tellerrand geschaut“ bei der KVB oder die „Stressprävention und -bewältigung“ bei der SWK GmbH für das Berichtsjahr genannt. Die hohe Beteiligung an diesen Gesundheitsaktionen weist darauf hin, dass die Belegschaft sie sehr gut annimmt. So haben zum Beispiel an der Schilddrüsenaktion der RheinEnergie 1.765 Mitarbeiter teilgenommen, das entspricht einer Quote von 55 % der Belegschaft.

Für die Nachhaltigkeit im Gesundheitsmanagement stehen die regelmäßig angebotenen Präventionskurse und Vorträge der SWK GmbH (aktiv gesund), an denen alle Mitarbeiter der Konzerngesellschaften kostenlos teilnehmen können. In den Kursen werden alle wesentlichen Themenfelder der Gesundheitsprävention abgedeckt: Bewegung, Ernährung, Rückenprävention und Stressbewältigung.

Im Berichtsjahr haben 497 Personen von diesen Angeboten profitiert. Begleitende Maßnahmen – wie Bestimmung der Blutwerte in den Ernährungskursen, individuelle Ernährungssprechstunden bei einem Ernährungsmediziner, Muskelkraftmessung der Rumpfmuskulatur mittels „BackCheck“ – belegen den hohen fachlichen Anspruch der angebotenen Kursprogramme. Eine besonders hohe Nachfrage bestand 2013 bei den angebotenen Rückenpräventionskursen, in denen die Teilnehmer befähigt werden, durch selbstständige Übungen die rumpfstabilisierende Rücken- und Bauchmuskulatur zu trainieren und aufzubauen. Mithilfe dieser Kurse reduzieren sich nachweislich auch Fehlzeiten durch Rückenbeschwerden, die statistisch an erster Stelle der Arbeitsunfähigkeits-Ursachen stehen.

Im Bereich der Gesundheitsbetreuung für Obere Führungskräfte wurde 2013 die Gesundheits-Seminarreihe „Stärkung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit“ durchgeführt, an der insgesamt 110 Führungskräfte teilgenommen haben. In dem Seminar wurden aktuelle Erkenntnisse zu Ernährung, Bewegung und Stressprävention vorgestellt. Durch die Fürsorgepflicht, durch Gesundheitsaspekte bei der Mitarbeiterführung und nicht zuletzt durch die Vorbildfunktion haben die Oberen Führungskräfte eine Schlüssel-funktion bei der Integration von Gesundheitsthemen im Konzern.

Wesentliche Herausforderungen im Gesundheitsmanagement sehen wir auch künftig in den Themenfeldern „Stress und psychische Belastungen“, „Betriebliche Wiedereingliederung nach längeren Erkrankungen“ und „Demografischer Wandel“.

---

## ALTERSSICHERUNG UND VERMÖGENS- BETEILIGUNG

Attraktive Unternehmen müssen den Mitarbeitern auch dabei helfen, dass sie und ihre Familien im Alter eine gute Perspektive haben. Neben der Grundabdeckung durch die gesetzliche Rentenversicherung erhalten die Mitarbeiter im Ruhestand oder deren Angehörige eine Betriebsrente über die Zusatzversorgungskasse der Stadt Köln (ZVK). Außerdem bieten die Konzerngesellschaften den Beschäftigten verschiedene Möglichkeiten zum Aufbau einer Altersvorsorge im Rahmen der Entgeltumwandlung an. Hierzu gehört auch das von mehr als 50 % der anspruchsberechtigten Mitarbeiter genutzte Angebot zur Vermögensbeteiligung.

---

## WERKSWOHNUNGEN

Zum Ende des Geschäftsjahres 2013 standen den Mitarbeitern der Konzerngesellschaften 1.859 Werkswohnungen zur Verfügung. Vor dem Hintergrund der sich ständig verschärfenden Wohnungsknappheit in der Metropolregion Köln/Bonn wird das Angebot an preiswerten und/oder lagegerechten Wohnungen immer wichtiger. Mitarbeiter, die sich durch den Erwerb einer Immobilie oder den Bau eines Eigenheimes absichern wollen, unterstützen wir durch das Angebot, zinsgünstige Darlehensverträge abzuschließen.

---

## KEIN ERFOLG OHNE GUTE MITARBEITER

Ohne die Bereitschaft unserer Mitarbeiter, in einem sich stetig fortzuentwickelnden Umfeld beständig hohe Leistungen zu erbringen, wären die guten Ergebnisse, die die Gesellschaften des Stadtwerke Köln Konzerns im Jahre 2013 erzielt haben, nicht denkbar. Die Geschäftsführung spricht daher Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie dem Betriebsrat für die geleistete Arbeit und die vertrauensvolle Zusammenarbeit im abgeschlossenen Geschäftsjahr Dank und Anerkennung aus.

## PERSONALSTAND UND -STRUKTUR

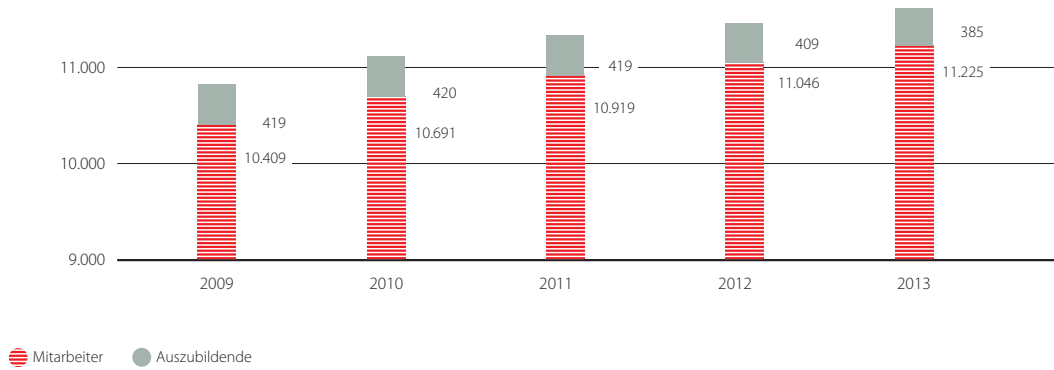
Zum Jahresende beschäftigten die Holding und die Konzerngesellschaften mit 11.610 Mitarbeitern 155 Mitarbeiter mehr als 2012. Deutliche Zuwächse verzeichneten die KVB und NetCologne, während die Beschäftigtenzahlen insbesondere bei HGK, HTAG und KölnBäder leicht rückläufig waren.

### Personalstand

nach Geschäftsfeldern und Konzerngesellschaften zum 31.12.

	2013	2012	Veränderung zum Vorjahr in %
<b>Energie und Wasser</b>			
RheinEnergie	3.257	3.232	0,8
AggerEnergie	168	166	1,2
GVG Hürth	101	97	4,1
RNG	67	70	-4,3
<b>ÖPNV</b>			
KVB	3.379	3.321	1,7
<b>Hafenumschlag und Güterverkehr</b>			
HGK	608	628	-3,2
HTAG	82	90	-8,9
Oudkerk	27	24	12,5
<b>Abfallentsorgung und -verwertung</b>			
AWB	1.671	1.656	0,9
AVG	220	211	4,3
GVG Köln	72	71	1,4
KVK	19	19	0,0
<b>Telekommunikation</b>			
NetCologne	891	817	9,1
NetAachen	102	98	4,1
<b>Übrige Gesellschaften</b>			
BRUNATA-METRONA	474	466	1,7
moderne stadt	17	17	0,0
KölnBäder	264	277	-4,7
DKS	26	30	-13,3
<b>Holding</b>			
SWK	165	165	0,0
<b>Gesamt</b>	<b>11.610</b>	<b>11.455</b>	<b>1,4</b>

Entwicklung Personalstand

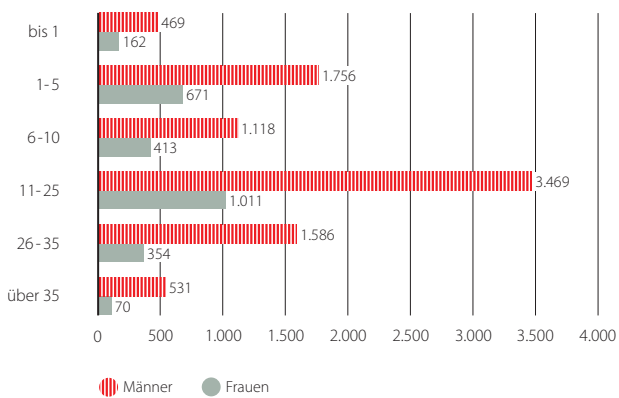


Frauenanteil, Betriebszugehörigkeit und Altersstruktur

Der Anteil der Frauen lag bei rund 23,1 %. Etwa 60,5 % der Belegschaft waren länger als zehn Jahre im Konzern beschäftigt. Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter betrug 44 Jahre.

Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter

Angaben in Jahren



Altersstruktur der Mitarbeiter

Angaben in Jahren

