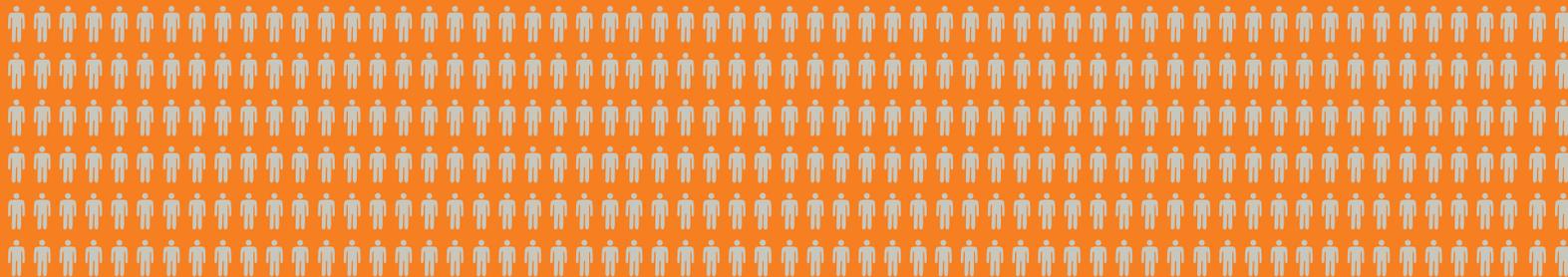


PERSONAL- UND SOZIALBERICHT 2013

KENNZAHLEN*

* Stand: 31. Dezember 2013



EINLEITUNG

Die Menschen, die gemeinsam unter dem Dach der AWB arbeiten, stehen im Mittelpunkt des Personal- und Sozialberichts 2013. Sie sind das wertvollste Potenzial für den wirtschaftlichen Erfolg unseres Unternehmens. Mit diesem Bericht möchten wir über die personellen und sozialen Aktivitäten der AWB informieren.

Im Fokus dieses Berichts steht das Thema „Demografie & Gesundheit“. Mit den Fotografien möchten wir vielfältige Einblicke in die Arbeitswelt unserer Mitarbeiter geben. Die Bilderseiten in Verbindung mit den dazugehörigen Texten, die am Anfang eines jeden Kapitels stehen, zeigen, wie die Menschen bei der AWB arbeiten.

1.669

Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

32

Auszubildende

102

Neueinstellungen

89

Beendete Arbeitsverhältnisse

43

Arbeitsverhältnisse Altersteilzeit

334

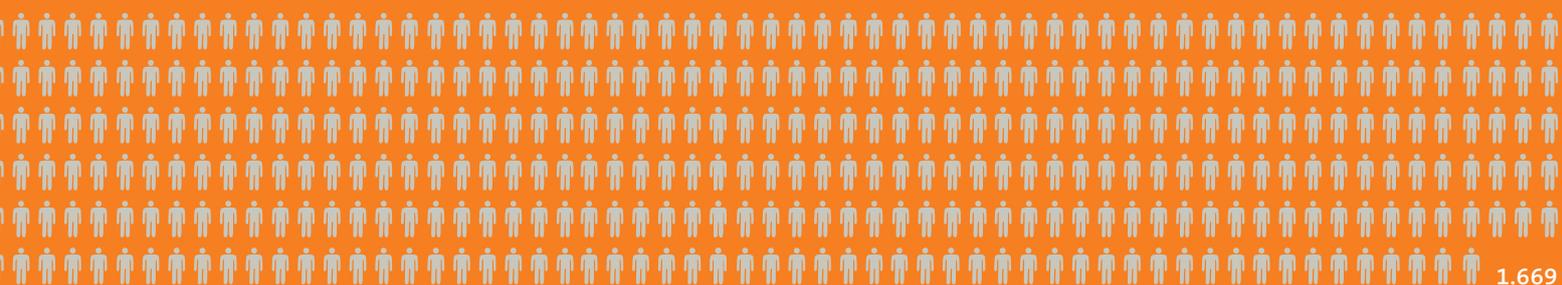
Anzahl der Mitarbeiter mit ausländischer Nationalität

Hinweis zu verwendeten Begriffen

Um die Lesbarkeit zu vereinfachen, wurde in der Regel die männliche Schreibweise verwendet.

Wir weisen an dieser Stelle ausdrücklich darauf hin, dass sowohl die männliche als auch die weibliche Schreibweise gemeint ist.

INHALT



4	VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG
6	GRUSSWORT DES BETRIEBSRATES
7	LEITBILD
8	PERSONALMANAGEMENT/PERSONALENTWICKLUNGSKONZEPT
10	PEPPERMINT
12	TRAINEE-PROGRAMM: GESAMTORGANIGRAMM DER AWB
13	AUSBILDUNG
16	GESUNDHEITSMANAGEMENT
17	BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT
19	PERSONALBETREUUNG
20	BETRIEBLICHE SOZIALBERATUNG
22	SOZIALLEISTUNGEN
26	MITARBEITERSTRUKTUR UND BESCHÄFTIGUNGSDATEN

GESCHÄFTSFÜHRUNG



**Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
sehr geehrte Damen und Herren,**

die AWB hat das Wirtschaftsjahr 2013 mit einem guten Ergebnis abgeschlossen. Unser Ergebnis haben wir nicht nur der guten technischen Ausstattung unseres Fuhrparks, dem Kundendienst, der Dienstleistung rund um die Abfallbeseitigung, der Stadtreinigung und der Werkstatt zu verdanken. Unser Erfolg liegt vor allem darin begründet, dass die Menschen, die für unser Unternehmen tätig sind, Tag für Tag, häufig unter schweren Bedingungen, eine anspruchsvolle Arbeit auf hohem Niveau erledigen. Wie wir sie alle bei ihren Aufgaben unterstützen, haben wir unter anderem in dem Ihnen heute vorliegenden Personal- und Sozialbericht dargelegt.

Wie in jedem Jahr haben wir uns dazu mit vielen aktuellen Themen rund um das Personalmanagement befasst und möchten in diesem Bericht einige uns wichtige Kernthemen herausstellen.

Die Konsequenzen des demografischen Wandels stellen für unser Unternehmen nach wie vor eine deutlich spürbare Herausforderung dar. Ein steigendes Durchschnittsalter, die sinkenden Geburtenraten und die unterschiedlichen Lebensentwürfe sind nur einige Aspekte einer sich rasch verändernden Arbeitswelt. Eine zeitgemäße Personalpolitik muss darauf eingestellt sein und heute schnell reagieren.

Der Fokus moderner Unternehmen muss sich stärker auf altersgerechte Arbeitsplätze, moderne, den Bedürfnissen von Beschäftigten und Unternehmen Rechnung tragende Arbeitsmodelle sowie auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie richten.

Eine vorsorgende betriebliche Gesundheits- und Sozialpolitik geht über die reine Fürsorge den Mitarbeitern gegenüber hinaus und steigert die Bereitschaft, Veränderungsprozesse mitzutragen.

Durch die neue strategische Ausrichtung unseres Unternehmens gewinnen die Themen Vertrauen und Wertschätzung an Bedeutung. Unsere gelebte Wertschätzung trägt dazu bei, dass sich in einem Klima von gegenseitiger Achtung alle Beschäftigten wohl fühlen können.

Respekt dem anderen gegenüber hat in einem Traditionsunternehmen, wie es die AWB in Köln ist, einen besonderen Stellenwert!

Zur Erreichung unserer anspruchsvollen Ziele benötigen wir eine konstruktive und intensive Zusammenarbeit der Führungskräfte auf allen Ebenen unseres Unternehmens. Im Rahmen der gut angenommenen Seminarreihe „sicher!führen“ wurde dafür schon eine solide Grundlage geschaffen. In den kommenden Jahren werden wir unser Personalentwicklungsangebot weiter ausbauen und so noch mehr Kollegen erreichen können.

Eine deutlich engere Zusammenarbeit soll entscheidend dazu beitragen, die Führungsleitlinien in den Arbeitsalltag zu integrieren. Allen Mitwirkenden unseres Unternehmens sei an dieser Stelle recht herzlich für ihr Engagement und ihre tatkräftige Unterstützung gedankt.

Ihre Geschäftsführung der AWB



Peter Mooren
(Sprecher)



Ulrich Gilleßen

BETRIEBSRAT



v. l. n. r.: Rolf Jucken
(freigestelltes
Betriebsratsmitglied),
Hans Löder (Betriebs-
ratsvorsitzender),
Peter Sterzl (Schwer-
behindertenvertreter)

Wieso wir unsere Mitarbeiter einbinden

Wir als erfolgreiches Unternehmen reagieren flexibel auf veränderte Marktbedingungen. Stehen Veränderungen im Unternehmen an, müssen diese den Mitarbeitern transparent kommuniziert werden. Unsere Kommunikationsstrategie ist dabei mehr als nur schönes Beiwerk. Denn eine gut geplante Kommunikation und andere Mobilisierungsmaßnahmen erhöhen die Akzeptanz für den anstehenden Wandel bei unseren Kolleginnen und Kollegen und entscheiden mit darüber, ob eine Veränderung erfolgreich umgesetzt wird.

Für uns als Betriebsräte waren in diesem Jahr viele besondere Herausforderungen die Dreh- und Angelpunkte unseres Handelns. Es ist uns neben den vielen tagesaktuellen Anforderungen, die von vielen Seiten an uns gestellt werden, wieder gelungen, für eine Vielzahl unserer Kolleginnen und Kollegen Arbeitsplätze zu sichern, indem Entfristungen und auch Neueinstellungen realisiert werden konnten.

Das verdanken wir auch dem Gewinn der LVP-Ausschreibung und somit der erneuten Verlängerung des LVP-Auftrages bis in das Jahr 2016. Dies ist für alle Kolleginnen und Kollegen ein weiterer Meilenstein in eine erfolgreiche Zukunft. Wir werden auch in den nächsten Jahren mit Zuversicht daran arbeiten und mitwirken, die Zukunft der AWB und der Menschen, die für unser Unternehmen arbeiten, zu sichern.

Danke für Ihr Vertrauen!

Hans Löder
Betriebsratsvorsitzender

Peter Sterzl
Schwerbehindertenvertreter

Rolf Jucken

LEITBILD

Gemeinsame Wertvorstellungen für die Vision und Strategie der AWB: Einfach. Sauber. Besser.

Die Geschäftsführung der AWB hat die Vision, gemeinsam mit allen Mitarbeitern die Prozesse in der Stadtreinigung, Abfallwirtschaft, Werkstatt und Verwaltung einfacher und besser zu gestalten. Damit will die AWB zu mehr Sauberkeit und damit zu mehr Lebensqualität in Köln beitragen. Dem Leitbild liegt zugrunde, dass die Strategien, Visionen und wirtschaftlichen Zielsetzungen nur durch den Einsatz jedes Einzelnen und durch den gemeinsamen Austausch wirksam werden. Auf der Basis eines vertrauensvollen Umgangs miteinander wird daran gearbeitet, die gesteckten Ziele in den nächsten Jahren weiter kontinuierlich zu verfolgen und sich für deren Umsetzung im laufenden Geschäftsbetrieb starkzumachen. Damit dies gelingt, hat es sich das Personalmanagement zur Aufgabe gemacht, das Potenzial der Menschen zu identifizieren, weiter zu entwickeln und die Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden. Dabei hat die AWB vor allem die Menschen im Blick, die Eigenverantwortung übernehmen und damit zur Unternehmenskultur passen.



Unser Team vom Personalmanagement



PERSONALMANAGEMENT

Personalentwicklungskonzept

Das Jahr 2013 stand ganz im Zeichen der Pilotprojekte in der Personalentwicklung (PE): Nachdem wir in den Jahren davor konzeptionell vieles erarbeitet hatten, stand im letzten Jahr der Praxistest an. Und nach der Verabschiedung des neuen PE-Konzepts Mitte des Jahres auch die ersten Schritte in der Umsetzung.

Vor allem haben wir uns auf die Neuausrichtung der Schritte „Bedarfsanalyse und Definition der Anforderungen“ sowie „Planung inklusive PoStA“ im PE-Prozess konzentriert. Zum einen bedeutete dies viele Einzelgespräche zwischen den Führungskräften der AWB und dem PE-Fachbereich. Zum anderen wurden zahlreiche Personalentwicklungsmaßnahmen mit einer Analyse eingeleitet. Gleichzeitig wurden aber auch diverse neue Maßnahmen durchgeführt:

- arbeitsplatzbezogene (zum Beispiel Mentoring im Projekt PepperMINT),
- arbeitsplatzübergreifende (zum Beispiel Inhouse-Seminare) und
- arbeitsplatzunabhängige (zum Beispiel Teamentwicklungsworkshops).



Dr. Wioleta Zurawska und Dagmar Rehkopp

Im Rahmen des PE-Konzepts wurde zur Unterstützung in dem Personalentwicklungs- und Weiterbildungsprozess die Anwendung der sogenannten PoStA (Potenzial-/Standortanalyse) etabliert. Dafür war es notwendig, zu definieren, wann und bei wem die PoStA angewendet wird. Das Vorgehen wird stets von der Führungskraft eines Mitarbeiters vorgeschlagen und in vertrauensvoller Zusammenarbeit eng zwischen Betriebsrat, Personalmanagement und der Führungskraft abgestimmt.

Wie von dem Datenschutzbeauftragten unserer Muttergesellschaft, der Stadtwerke Köln GmbH, empfohlen, steht es dem Mitarbeiter frei, ob er an der PoStA teilnimmt – falls ja, muss er eine Einwilligung zur Teilnahme an der PoStA unterschreiben. In dieser Einwilligungserklärung wird bereits verbindlich festgehalten, welche Tests oder Verfahren durchgeführt und welche Daten zweckgebunden gespeichert werden.

Welche Verfahren bei wem angewendet werden, hängt ebenfalls von dem Entwicklungsziel ab und wird in Einzelfällen von dem Standardvorgehen abweichen. Die Entscheidung darüber wird gemeinsam von der Führungskraft, dem Betriebsrat und dem Personalmanagement getroffen. Grundsätzlich muss der Aufwand im Verhältnis zum Ertrag stehen, deshalb soll eine PoStA nur bei längeren und kostspieligen Fort- und Weiterbildungen (zum Beispiel Studium, Lkw-Führerschein etc.) durchgeführt werden.

Das Standardvorgehen beinhaltet drei bzw. vier Verfahren, die sowohl Gespräche als auch Tests enthalten. Einerseits wird dabei die allgemeine Leistungs- und Lernfähigkeit erfasst, andererseits werden aber auch die Facetten der Handlungskompetenz, etwa Sozial- und Persönlichkeitskompetenz, festgestellt. Letztere wird in Form eines Abgleichs zwischen Selbst- und Fremdbeurteilung herausgearbeitet. Dazu gehören zwingend eine Fremdbeurteilung des Mitarbeiters durch seine Führungskraft sowie zwei ausführliche Feedbackgespräche. Im ersten Einzelgespräch mit dem Personalmanagement erfährt der Mitarbeiter, wie seine Ergebnisse ausfallen. Im zweiten findet ein Rückmeldegespräch zwischen der Führungskraft, dem Mitarbeiter und dem Personalmanagement, eventuell begleitet vom Betriebsrat, statt. Dabei erfährt der Mitarbeiter ebenfalls, wie er von seiner Führungskraft eingeschätzt wird und wie er zukünftig vom Personalmanagement bei der Erreichung seines Entwicklungsziels unterstützt wird.

PEPPERMINT

PepperMINT ist ein Frauenförderungsprojekt, welches im Rahmen der Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ ins Leben gerufen wurde. MINT steht dabei für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik. Die Stadt Köln und die IHK Köln unterstützen das Projekt als Kooperationspartner, der Projektträger im ersten Jahr ist Career-Women in Motion e. V.



Bei diesem Projekt schließen sich mehrere Unternehmen aus der Region Köln/Bonn zusammen, um weibliche Nachwuchskräfte zu fördern und einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch zu ermöglichen. Aufgrund des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels hält es die AWB für sinnvoll und zeitgemäß, die in der Entsorgungsbranche oft nicht genutzte Ressource „weibliche Kraft“ mehr zu fördern und somit stärker in das Arbeitsleben zu integrieren. Das Projekt PepperMINT greift dieses Thema auf und

verfolgt es strukturiert und konsequent. Denn um zukünftig wettbewerbsfähig zu bleiben und insbesondere Mitarbeiterinnen zu binden, müssen sich Unternehmen den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Herausforderungen frühzeitig stellen.

Die AWB hat in 2013 an dem Projekt PepperMINT mit zwei Mentees und zwei Mentoren teilgenommen. Mentees sind weibliche Nachwuchskräfte mit MINT-Hintergrund, die in diesem Programm gefördert werden, und Mentoren sind erfahrene Führungskräfte aus den jeweiligen Unternehmen. Ein Teil des Programmes ist das Cross-Mentoring, eine sehr persönliche und effiziente Art des Erfahrungsaustausches zwischen Mentor und Mentee. Cross bedeutet in diesem Zusammenhang, dass Mentor und Mentee immer aus unterschiedlichen Unternehmen kommen. Dabei werden Mentees in ihrer persönlichen Entwicklung gestärkt. Mentoren wiederum haben die Chance, den „Blick über den Tellerrand hinaus“ zu intensivieren.

Begleitende Workshops vertiefen den Erfahrungsaustausch zusätzlich und fördern den Netzwerkaufbau. Seminare für Mentees, die ebenfalls im Rahmen des Projektes stattfinden, dienen der Persönlichkeitsentwicklung sowie der Vermittlung von arbeitsrechtlichen Grundlagen.

Ziel des Programmes ist es somit unter anderem, ein nachhaltiges Networking zwischen Mentees und Mentoren über Unternehmensgrenzen hinaus zu fördern und ein regionales Kölner Netzwerk auszubauen.



v. l. n. r.: Dr. Bert Schröer (Mentor), Dagmar Rehkopp und Beatrix Schmitz (Personalmanagement), Judith Loskamp und Jennifer Niesten (Mentees), Stefan Siewert (Mentor)

Aus Sicht der Mentees und Mentoren ist PepperMINT eine sinnvolle Personalentwicklungsmaßnahme und überzeugt die Teilnehmer durch Praxisnähe. Neben dem Fokus der Frauenförderung geht das Programm auf aktuelle Themen und Entwicklungen ein und befähigt die Mentees, ein Gefühl dafür zu entwickeln, welche Fähigkeiten von einer zukünftigen Führungskraft erwartet werden. Diese wertvollen Tipps können junge Mitarbeiterinnen weder auf Schulungen erlernen noch Lehrbüchern entnehmen.

Das Ziel der Frauenförderung in der Wirtschaft ist für die AWB zwar mit dem Projekt PepperMINT noch nicht erreicht, aber etwas näher gerückt.

TRAINEE-PROGRAMM

Gesamtorganigramm der AWB: Niemanden vergessen!

Jeder einzelne Mitarbeiter der Abfallwirtschaftsbetriebe Köln GmbH & Co. KG ist es wert, namentlich erwähnt zu werden. Die AWB als großes Ganzes, so lautet der Arbeitsauftrag für das Gesamtorganigramm. Ein Organigramm ist die grafische Darstellung der Organisation eines Unternehmens, meist in der Form einer Pyramide abgebildet.

Als Vorlage sind das allgemein bekannte Managementdokument „Organigramm AWB Köln“ sowie die einzelnen Abteilungsorganigramme hilfreich. Dabei werden schon die ersten Schritte klar definiert. Ich gestalte ein Organigramm nach Personalverantwortung und zeige somit die einzelnen Hierarchiestufen unseres Unternehmens auf. An der Spitze ist es noch einfach, aber je weiter man die einzelnen Abteilungen differenziert, desto unübersichtlicher wird es. Allein die Vielzahl unterschiedlicher Funktionsbezeichnungen wirft eine Menge Fragen auf. Es wird schnell deutlich, dass für eine Darstellung in Papierform sehr viel Platz nötig ist. Trotzdem wird zunächst jede einzelne Organisationseinheit handschriftlich abgebildet, um sich einen ersten visuellen Überblick zu verschaffen, bevor ein spezielles Computerprogramm zum Einsatz kommt.

Wer ist wem unterstellt, welche Rolle nehmen Vertreter von Führungspositionen ein? Gibt es eine Ebene zwischen Sachgebietsleitern und Sachbearbeitern?

Sind Sachgebietsleiter im kaufmännischen Bereich das Gleiche wie Betriebshofleiter im gewerblichen Bereich? Wie viele Ebenen hat unser Unternehmen am Ende? Das ist nur ein Bruchteil der Fragen, die aufkommen, sobald man sich etwas intensiver damit befasst, ein ganzheitliches Organigramm eines Unternehmens zu erstellen.

Wie geht es also weiter? Ich bin auf die Hilfe der einzelnen Organisationseinheiten angewiesen, nur so kann ich alle wichtigen Informationen vollständig zusammentragen. Zurzeit steht das Projekt noch ganz am Anfang und an das Drucken dieser „Tapete“ ist noch nicht zu denken. Aber ich freue mich auf den Tag, an dem diese Aufgabe erfolgreich umgesetzt ist und sich jeder an dieser Wand wiederfinden kann.



Julia Adam: Trainee der AWB

AUSBILDUNG

„ZukunftAusbildung“ – ausbilden mit Konzept

Das Ausbildungskonzept der AWB sieht die Implementierung einer Entwicklungsbetreuung, basierend auf der Notwendigkeit einer übergreifenden kontinuierlichen Betreuung und Begleitung der Auszubildenden, vor.

Das Profil des Auszubildenden muss – perspektivisch betrachtet – neben der fachlichen und methodischen Kompetenz auch die persönliche Kompetenz beinhalten. Im Jahr 2013 stand daher die Einführung der Entwicklungsbetreuung im Vordergrund. Die Aufgabenstellungen der Auszubildenden erfordern heute ein prozessorientiertes Handeln. Während der gesamten Ausbildung müssen deshalb in Verbindung mit den Fachqualifikationen auch arbeitsübergreifende Qualifikationen vermittelt werden. Dies erfordert ein enges Zusammenspiel zwischen fachlicher Ausbildung und persönlicher Entwicklung. Ziel ist es daher, dass der Auszubildende zu einer qualifizierten Fachkraft ausgebildet wird, die sowohl über die fachlichen und methodischen als auch über die persönlichen Qualifikationen verfügt.



Unsere Ausbilder mit den neuen Auszubildenden

Entscheidend für das erfolgreiche Erreichen dieses Zieles ist es, dass der Auszubildende die Zusammenhänge der Geschäftsprozesse innerhalb der AWB kennt. Nur wenn er den gesamten Prozessablauf erfasst, kann er optimale Lösungen herbeiführen. Der bisherige Ausbildungsverlauf, der eine Addition der einzelnen Fachabteilungen darstellte, muss durch eine prozessübergreifende Verzahnung der Ausbildungsbereiche abgelöst werden.

Deshalb werden die Auszubildenden durch übergreifende Qualifizierungsmaßnahmen, die allen Prozessen der AWB dienlich sind, geschult. Die Kernbereiche werden weiterhin durchlaufen. Hierbei ist die Reihenfolge der Bereiche fast unerheblich, wichtig ist, dass sie am Schluss die Zusammenhänge und Schnittstellen verstehen und den Aufbau sowie die Abläufe als Ganzes erkennen.

Die persönliche Entwicklung wird im gesamten Prozess durch den Entwicklungsbetreuer begleitet. Er kann als wichtigen Beitrag für den Erfolg der Ausbildung die Auswirkungen aller Einzelmaßnahmen evaluieren. Somit sind ständige Rückkopplungsschleifen in der Ausbildung möglich, die einzelnen Ausbildungsabschnitte addieren sich nicht ohne Bezug zueinander, sondern stehen immer in Verbindung. Die Entwicklungsbetreuung vereint Beurteilung, Förderung und Entwicklung.

Instrumente der Entwicklungsbetreuung

Zum Ausbildungsbeginn 2013 haben wir mit der Implementierung der Entwicklungsbetreuung begonnen. Jedem Auszubildenden wurde ein Entwicklungsbetreuer zugewiesen. Als Instrument wurden Entwicklungsfragebögen erarbeitet, die nach jedem Ausbildungsabschnitt vom Auszubildenden, vom Ausbildungsbeauftragten und vom Entwicklungsbetreuer auszufüllen sind. Die Fragebögen dienen einerseits dazu, eine zielgerichtete und offene Kommunikation zu fördern, andererseits sollen als Ergänzung zu den Gesprächen eindeutige Rückmeldungen zum Stand der Ausbildung und zu Stärken und Schwächen gegeben werden.

Wichtig für die Zukunft wird aber das Aufzeigen von Wegen zur Leistungssteigerung und Weiterentwicklung sein. Dazu ist ein zusätzliches jährliches Ausbildungszwischengespräch einzuführen, welches vom Entwicklungsbetreuer geführt wird und den Auszubildenden ermöglicht, ihre Leistungen oder ihr Verhalten bis zum Ende der Ausbildung kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Ziel der Entwicklungsgespräche soll die Erstellung und laufende Fortschreibung einer Auszubildenden-Kompetenzbilanz sein, die dem ganzheitlichen Ausbildungsansatz folgt und somit fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten, methodische sowie soziale Fähigkeiten und individuelle Einstellungen und Arbeitshaltungen des Auszubildenden berücksichtigt.

Ausbildungsbilanz 2013

15 Auszubildende wurden zur Abschlussprüfung angemeldet. Davon stammen elf Auszubildende aus dem gewerblich-technischen Bereich (Kfz-Mechatroniker, Berufskraftfahrer, Fachkraft für Lagerlogistik und Fachkräfte für Kreislauf- und Abfallwirtschaft) sowie vier Auszubildende aus dem kaufmännischen Bereich (Industriekaufleute und Studenten). Nach bestandener Prüfung

haben wir 14 Auszubildende in ein zunächst befristetes Arbeitsverhältnis übernommen; einen dieser Auszubildenden haben wir in ein Trainee-Programm aufgenommen. Ein Auszubildender hat das Unternehmen auf eigenen Wunsch verlassen, um ein Vollzeitstudium zu absolvieren.

32 Auszubildende in acht verschiedenen Berufsbildern.



ANZAHL DER AUSZUBILDENDEN NACH BERUFSBILDERN*

* Stand: 31. Dezember 2013

GESUNDHEITSMANAGEMENT

Das betriebliche Gesundheitsmanagement bei der AWB zielt nachhaltig darauf ab, alle Mitarbeiter zu einem dauerhaft verantwortlichen Umgang mit ihrer Gesundheit zu befähigen. Gerade wegen der sich stetig verändernden Lebens- und Arbeitsbedingungen liegt der Fokus der betrieblichen Gesundheitsförderung auf dem Erhalt und der Verbesserung des Gesundheitszustandes, der Arbeits- und Leistungsfähigkeit und damit der Lebensqualität aller AWB-Mitarbeiter bis ins hohe Alter.



Durch eine kommunikationsorientierte, gesundheitsfördernde Personal- und Organisationsentwicklung auf allen Unternehmensebenen übernimmt die AWB bereits Verantwortung für „gesunde Verhältnisse“ im laufenden Betrieb. Die AWB fordert aber auch vom Einzelnen, von den Führungskräften und ganzen Gruppen bewusst umgesetztes gesundheitsförderndes Verhalten im Arbeitsalltag.

Ganz in diesem Sinne setzt die AWB im Rahmen des Auf- und Ausbaus des betrieblichen Gesundheitsmanagements an der spezifischen arbeitsbezogenen Beanspruchung ihrer Mitarbeiter im gewerblich-technischen und kaufmännischen Bereich an. Ausgehend von einer ersten Bedarfsanalyse fanden im Jahr

2013 die AWB-Gesundheitsaktionstage mit dem Ziel statt, die Mitarbeiter für die Belastungsintensität ihres Rückens sowie Herz-Kreislauf-Systems zu sensibilisieren. Auf der Basis der Messungen „Back-Check“ und „Stresspilot“ konnten die Mitarbeiter im Anschluss an die Gesundheitsaktionstage erste passgenaue Gesundheitskurse und Angebote zur Stärkung der Rücken- und Nackenmuskulatur sowie zur Entspannung nutzen. An der Evaluation dieser Maßnahmen zeigt sich, wie wichtig es ist, den AWB-Mitarbeitern auch künftig weiterführende Gesundheitsangebote zur Verfügung zu stellen.

Die Zielsetzung der kommenden Jahre wird sein, unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung und aktuell sich verändernder Krankheitsbilder weitere nachhaltige Präventionskonzepte zur Gesunderhaltung der AWB-Mitarbeiter anzubieten. Durch die systematische Integration aller einzelnen Gesundheitsmaßnahmen in das betriebliche Gesundheitsmanagement der AWB wird es möglich, die Gesundheitsinteressen von Mitarbeitern und Unternehmen auszubalancieren und damit gemeinsam von einer Gesundheitskultur zu profitieren.

EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

Weit mehr als ein Fehlzeitengespräch – betriebliches Eingliederungsmanagement der AWB als Chance und Herausforderung.

Das Personalmanagement der AWB zielt mit der Anwendung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) darauf ab, die längere Arbeitsunfähigkeit von Mitarbeitern zu beenden und diese durch ein gezieltes und systematisches Vorgehen wieder dauerhaft in den Arbeitsprozess einzugliedern. Dabei wird darauf geachtet, dass das BEM-Verfahren transparent und nachvollziehbar gestaltet wird. Die AWB nimmt somit ihre gesetzliche Verpflichtung zur Durchführung von BEM-Verfahren ernst. Dabei setzt das betriebliche Eingliederungsmanagement nicht nur die Zustimmung des betroffenen Mitarbeiters voraus, er bleibt auch zu jedem Zeitpunkt aktiv und eigenverantwortlich in den BEM-Prozess eingebunden.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist also weit mehr als ein Fehlzeitengespräch bzw. Krankenrückkehrgespräch, es handelt sich bei jedem BEM-Fall um einen sensiblen Kooperationsprozess. Er beginnt bei der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit eines Mitarbeiters von mehr als sechs Wochen im Jahr und wird fortgesetzt bei der gemeinsamen Ermittlung sowie konkreten Umsetzung von gesundheitlichen Unterstützungsmaßnahmen in Kooperation mit Rehabilitationsträgern. Insofern ist das Vertrauen zwischen dem Personalmanagement und dem Mitarbeiter unverzichtbar für die erfolgreiche Durchführung eines BEM-Prozesses.

Nicht nur der Mitarbeiter wird bei der Rückkehr in den Betrieb unterstützt, auch der Betrieb selbst, denn mit einem zügigen Wiedereinstieg sinken auch die ausfallbedingten Mehrbelastungen der Kollegen sowie die Mehrkosten für Vertretungskräfte im Betrieb. Dabei bleibt ein insgesamt transparenter und sensibler Umgang mit der Arbeitsunfähigkeit eines Mitarbeiters Ausdruck unserer sozialen Verantwortung und Fürsorge.



50 plus in der Stadtreinigung

Die nun bereits im dritten Jahr umgesetzten Maßnahmen zur körperlichen Entlastung bei der Müllabfuhr haben sich im Arbeitsalltag bewährt und werden zunehmend zur Routine bei den Abfuhrmannschaften.

In der Stadtreinigung sind ergänzende Belastungsanalysen vorgenommen worden in den Bereichen, deren Tätigkeitsbilder weiter zu differenzieren waren. Die Ergebnisse sind in die sogenannte Belastungslandkarte integriert worden und dienen als Basis für die nächsten Schritte, gemeinsam mit den Reinigungsgruppen.



Wenn er mal älter ist, hilft ihm ein junger Kollege – Motiv aus der Plakatkampagne 50 plus.

PERSONALBETREUUNG

Verfahrensregelung über die Besetzung von Stellen bei Langzeiterkrankung

Unter einer Langzeiterkrankung sind alle krankheitsbedingten Ausfallzeiträume zu verstehen, die länger als sechs Wochen andauern. Langzeiterkrankte Mitarbeiter erschweren die Arbeitsabläufe der operativen Bereiche, denn nicht nur für den betroffenen Mitarbeiter ist die Erkrankung eine Belastung, sondern auch für die Kollegen, die die Tätigkeiten des erkrankten Mitarbeiters mit erledigen müssen. Die Aufgabe, eine Entlastung herbeizuführen, stellt für die Entscheidungsträger und Disponenten auf den Betriebshöfen, aber auch für die Verwaltung eine enorme Herausforderung dar.



Das Team Personalbetreuung mit Abteilungsleitung

„Wir sind kundenfreundlich und dienstleistungsorientiert.“

Gemäß diesem Satz unseres Leitbildes behandeln wir vom Personalmanagement unsere externen Kunden genauso wie unsere internen Kunden. Denn ebenso wie von unseren externen Kunden wird auch von unseren operativen Bereichen erwartet, dass wir als Dienstleister ausreichend Personal zur Verfügung stellen, damit die Arbeiten in einer hohen Qualität erbracht werden können. Unsere Mitarbeiter des Teams Personalbetreuung stehen deshalb täglich in engem Austausch mit allen Bereichen, damit wir diesen bei auftretenden Engpässen das notwendige Personal zur Verfügung stellen können.

Aus diesem Grund wurde die Verfahrensregelung über die Besetzung von Stellen bei Langzeiterkrankung unter Beteiligung von Geschäftsführung und Betriebsrat ins Leben gerufen. In dieser Regelung wurde festgelegt, wann wir im Rahmen einer Langzeiterkrankung eine befristete Neueinstellung vornehmen können.

Die Entscheidung erfolgt anhand folgender drei Kriterien: Langfristprognose des erkrankten Mitarbeiters, Gesamtankenstand sowie Bedarfsprognose im jeweiligen Bereich. Liegen hier die entsprechenden Voraussetzungen vor, können wir eine befristete Nachbesetzung vornehmen. An der Entscheidung sind die Abteilungsleiter/Betriebshofleiter gemeinsam mit dem Betriebsrat eng beteiligt.

BETRIEBLICHE SOZIALBERATUNG

Gesundheit ist keine Selbstverständlichkeit. Je nach Lebensphase und -situation muss die körperliche und seelische Gesundheit immer wieder aktiv aufgebaut werden. Seit Jahren ist die betriebliche Sozialberatung der AWB in diesem Sinne etablierter Bestandteil des Gesundheitsmanagements.



Hanna Bierwirth:
unsere Sozialberaterin

Die betriebliche Sozialberatung unterstützt die AWB-Mitarbeiter dabei mit Einzelberatungsstunden, wenn die Balance zwischen Familie, Arbeit und Freizeit zeitweise nicht mehr gegeben ist, Überlastung entsteht und zu gesundheitlichen Beschwerden führt. Im persönlichen Gespräch mit der Sozialberaterin erhält der Mitarbeiter konkret, direkt und vertraulich Hilfe. Im Jahr 2013 haben insgesamt 83 ratsuchende Mitarbeiter in 267 Einzelgesprächen die Unterstützung in Anspruch genommen.

Viele AWB-Mitarbeiter wenden sich mittlerweile zunächst wegen einer Überlastungssymptomatik am Arbeitsplatz an die betriebliche Sozialberatung und beklagen beispielsweise Konzentrationsprobleme und Schlafstörungen, welche sich gegenüber dem Vorgesetzten natürlich in einem Abfall der Leistungsfähigkeit bemerkbar machen. Im Gespräch mit der Sozialberaterin wird dann neben der beruflichen auch die familiäre Situation beleuchtet, so dass der Mitarbeiter etwas über die positiven wie negativen Wechselwirkungen in seinen beiden Lebensbereichen erfährt und lernt, seine Ressourcen und Kräfte gezielter einzusetzen.

Bei chronischen psychischen Erkrankungen sowie psychischen Neuerkrankungen steht in der betrieblichen Sozialberatung zunächst die Stabilisierung sowie Stärkung des Mitarbeiters im Umgang mit der Erkrankung im Vordergrund. Viele AWB-Mitarbeiter haben trotz ihrer Erkrankung das Bedürfnis und die Motivation, am Arbeitsleben teilzuhaben und Leistungen zu erbringen. Durch die Krankheit ist es diesen Mitarbeitern allerdings erschwert, ihrem eigenen und dem Leistungsanspruch des Vorgesetzten durchgängig zu genügen. Hier ist es die Aufgabe der Sozialberatung, dem einzelnen Mitarbeiter einen guten Weg aufzuzeigen, damit er in seiner gesundheitlichen Situation die für ihn bestmögliche Leistung erbringen kann.

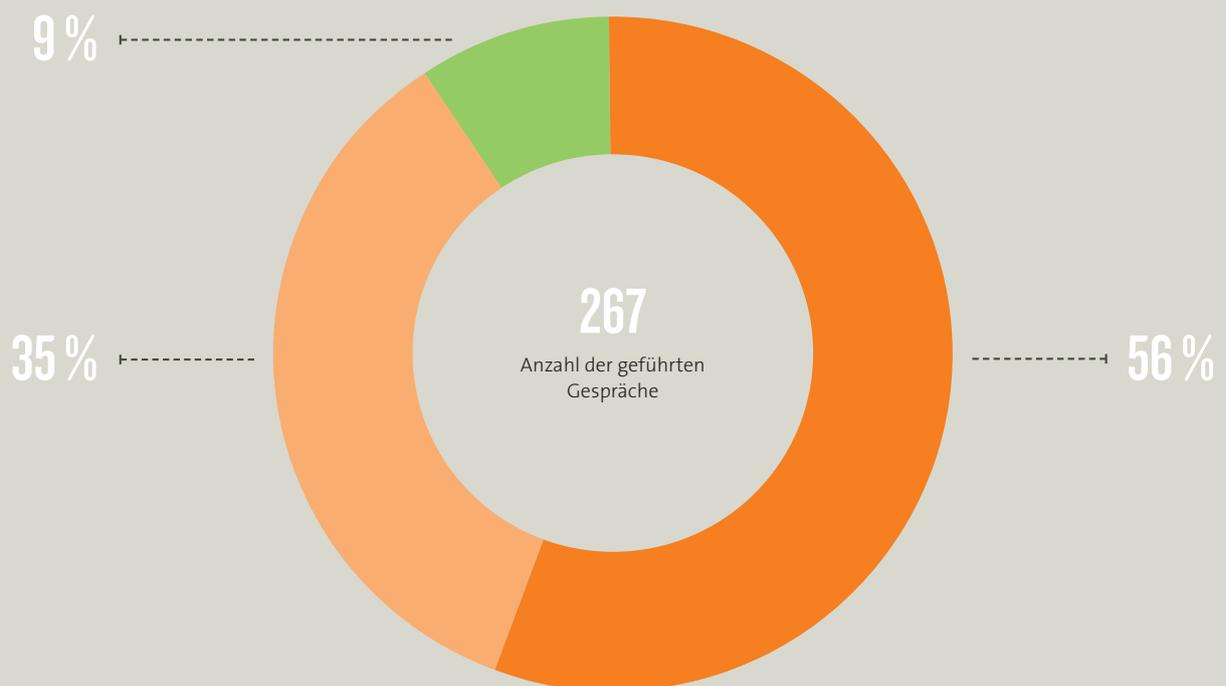
Übergreifend ist die betriebliche Sozialberaterin zudem aktiv in der Präventionsarbeit tätig und schulte im letzten Jahr insgesamt 150 AWB-Kraftwagenfahrer darin, mit stressigen Situationen im Straßenraum souverän umzugehen und im Kontakt mit den Bürgern und Kunden ruhig und sicher zu kommunizieren.

Geschäftsführung
Betriebsrat
Leitbild
Personalmanagement
PepperMINT

Trainee-Programm
Ausbildung
Gesundheitsmanagement
Eingliederungsmanagement
Personalbetreuung

Betriebliche Sozialberatung
Sozialleistungen
Mitarbeiterstruktur und
Beschäftigungsdaten

20.21



- Akute und chronische psychische Erkrankungen
- Psychische Belastung – Arbeitssituation
- Sonstige Beratungsgespräche

BERATUNGSGESPRÄCHE 2013

SOZIALLEISTUNGEN

Darlehen und Vorschüsse

Den Mitarbeitern der AWB Köln GmbH & Co. KG wird für den Eigenerwerb von Immobilien eine Förderung in Form eines Arbeitgeberdarlehens gewährt. Darüber hinaus werden auch Lohn-/ Gehaltsvorschüsse ausgezahlt.

Entwicklung der Vergabe von Darlehen/Vorschüssen von 2009 bis 2013*

Auszahlungsbeträge pro Jahr in €

	2009	2010	2011	2012	2013
Darlehen	81.200	30.900	84.258	38.000	33.400
Vorschüsse	208.085	198.649	69.500	113.220	100.935

* Stand: 31. Dezember des jeweiligen Jahres



Betriebssport

Die im Jahr 2002 gegründete Betriebssportgemeinschaft (BSG) der AWB Köln GmbH & Co. KG e. V. zählt aktuell 789 Mitglieder, die sich in ihrer Freizeit durch Schwimmen, Saunabesuche, Schlittschuhlaufen, Tanzen, Yoga, Fußball und in den Sportstudios des neuen Partners Fit 4 Life körperlich fit halten. Die BSG der AWB fördert die Aktivitäten durch günstige Mitgliedsbeiträge, die monatliche Bezuschussung einer Mitgliedschaft bei Fit 4 Life und ein attraktives Kursangebot. Das neueste Angebot der BSG: Mitglieder zahlen bei Vorlage des BSG-Ausweises einen ermäßigten Eintrittspreis für die Saunanutzung in zahlreichen KölnBädern und die Eisbahn im Lentpark.

AWB-Gesundheitsaktionen

Resultierend aus der Aktion „Hautsache gesund“ fanden auch Anfang 2013 Vorsorgeuntersuchungen zum Thema Hautkrebs statt. Weitere interessante und gut besuchte Aktionen waren die Seminare zum Thema Stressbewältigung und der Back-Check in Verbindung mit einer Krankenkasse. Zum wiederholten Mal hatten die Mitarbeiter die Möglichkeit, an einer Therapie zur Raucherentwöhnung – „BioFumar“ – teilzunehmen. Neben einer erfreulich großen Anzahl neuer Interessenten hatten sich einige Rückfällige erneut angemeldet. Eine große Anzahl der Teilnehmer ist jedoch rauchfrei geworden und geblieben, so dass auch diese Aktion insgesamt ein guter Erfolg auf dem Weg zu gesünderen Mitarbeitern ist.

Mitarbeiterzeitung

In der viermal jährlich erscheinenden Mitarbeiterzeitung „MuK – Müllpresse unsere Kehrseite“ werden die Mitarbeiter der AWB umfassend über aktuelle Entwicklungen in ihrem Unternehmen und dessen Umfeld informiert und darüber hinaus mit interessanten Beiträgen unterhalten.





Für ein sauberes Köln

Geschäftsführung
Betriebsrat
Leitbild
Personalmanagement
PepperMINT

Trainee-Programm
Ausbildung
Gesundheitsmanagement
Eingliederungsmanagement
Personalbetreuung

Betriebliche Sozialberatung
Sozialleistungen
**Mitarbeiterstruktur und
Beschäftigungsdaten**



MITARBEITERSTRUKTUR UND BESCHÄFTIGUNGSDATEN

Unsere Mitarbeiter sind mit Leidenschaft für ein sauberes Köln unterwegs. Nicht zuletzt dadurch ist es uns gelungen, unseren wirtschaftlichen Erfolg weiter fortzuschreiben und weitere Arbeitsplätze zu schaffen. Das war aufgrund von Leistungsausweitungen möglich, unter anderem aufgrund des Gewinns der LVP-Ausschreibung mit einer Laufzeit bis 2016. Die geplanten Absatzzahlen in den Bereichen Abfallbeseitigung und Stadtreinigung haben wir übertroffen: In der Abfallbeseitigung haben wir Zusatzaufträge abgewickelt und in der Stadtreinigung weitere zusätzliche Reinigungsarbeiten ausgeführt. So stieg die Anzahl unserer Beschäftigten 2013 gegenüber dem Vorjahr um 13 auf insgesamt 1.669.

Mitarbeiterentwicklung



Fahrer	395	408	406	412	410
Mülllader	335	334	340	339	358
Straßenreiniger	348	370	386	401	392
Monteure Werkstatt	47	49	49	52	53
Sonstige gewerbliche Mitarbeiter	106	116	117	118	120
Angestellte	223	230	249	262	272
Beamte	30	31	29	27	25
Azubis	34	40	43	38	32
Befristete Hilfsarbeiter	0	7	7	7	7
Gesamt	1.518	1.585*	1.626*	1.656*	1.669*

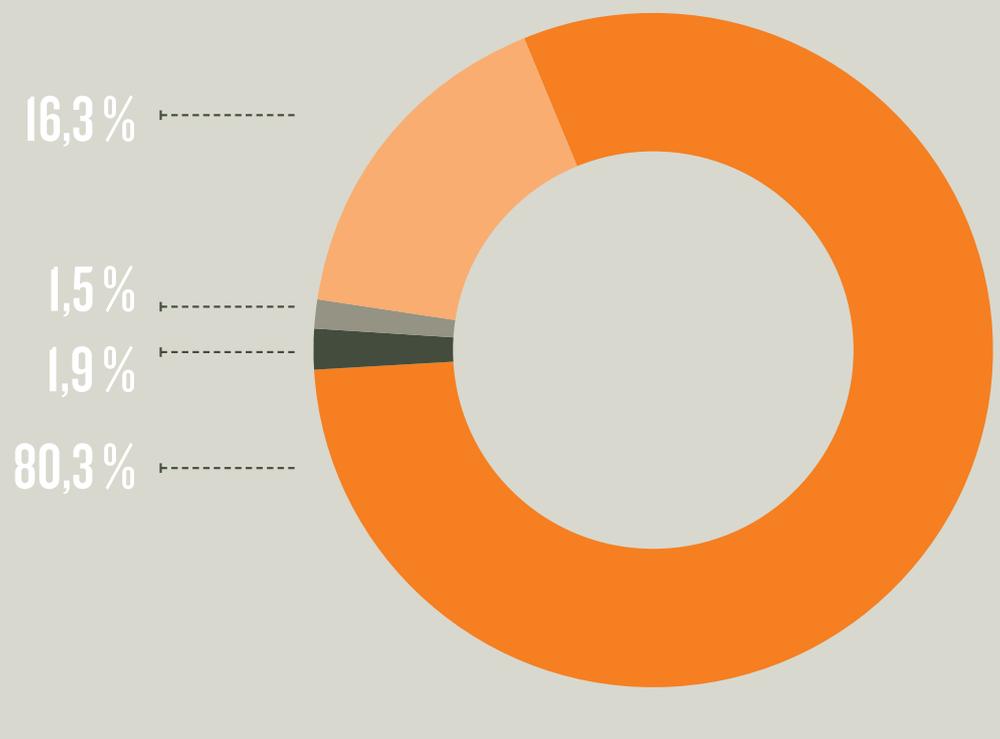
MITARBEITERENTWICKLUNG 2009 – 2013*

Personalbestand jeweils zum 31. Dezember | * Ab dem Jahre 2010 sind die Prokuristen in den Beschäftigtenzahlen enthalten.

Geschäftsführung
Betriebsrat
Leitbild
Personalmanagement
PepperMINT

Trainee-Programm
Ausbildung
Gesundheitsmanagement
Eingliederungsmanagement
Personalbetreuung

Betriebliche Sozialberatung
Sozialleistungen
**Mitarbeiterstruktur und
Beschäftigungsdaten**

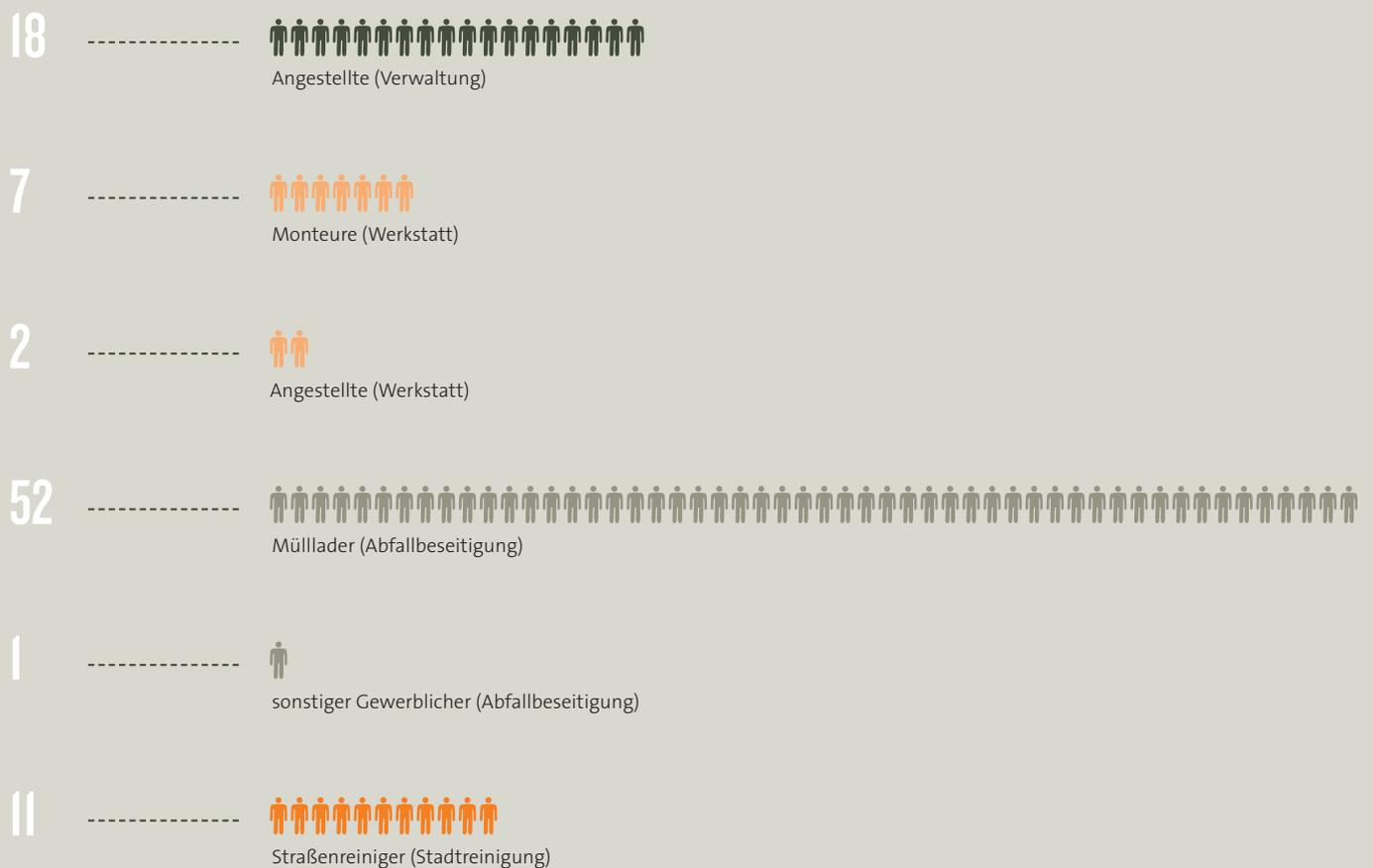


ÜBERSICHT DER BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE*

* Stand: 31. Dezember 2013

Einstellungen

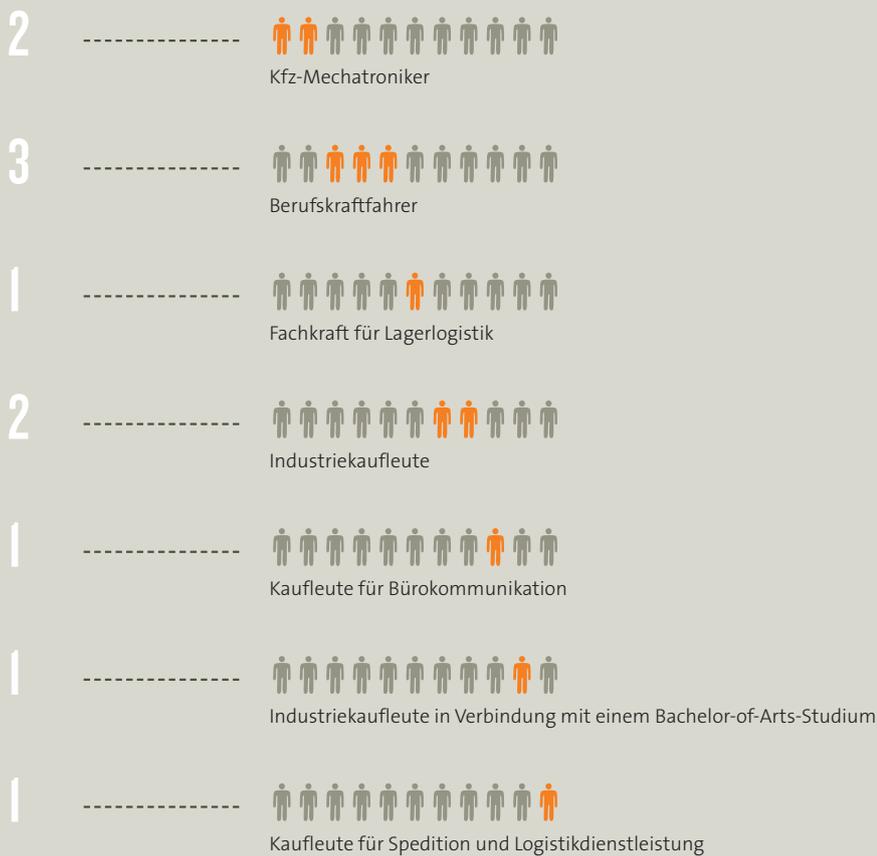
Im Jahr 2013 hat die AWB insgesamt 102 Mitarbeiter eingestellt.



ÜBERSICHT DER EINSTELLUNGEN NEUER MITARBEITER

Einstellungen neuer Auszubildender

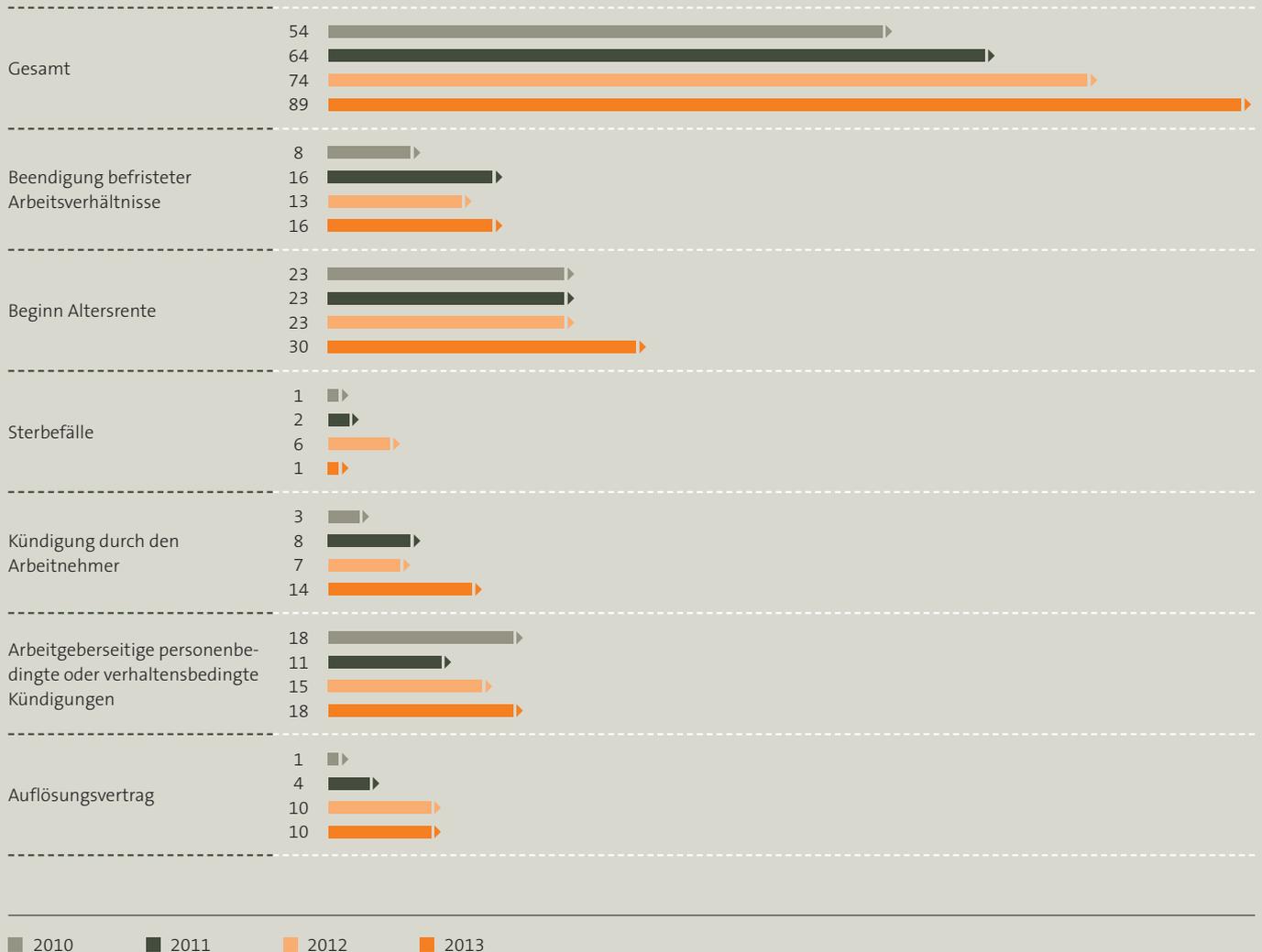
Darüber hinaus wurden elf Ausbildungsverhältnisse für die in der Grafik dargestellten Berufsbilder abgeschlossen.



ÜBERSICHT EINSTELLUNG NEUER AUSZUBILDENDER NACH BERUFSBILDERN

Fluktuation

Im Jahr 2013 wurden 89 Arbeitsverhältnisse aus folgenden Gründen beendet.



VERGLEICH FLUKTUATION DER JAHRE 2010–2013*

* Stand: 31. Dezember des jeweiligen Jahres

Altersteilzeit (ATZ)



Arbeitsphase	54	40	30	5	4
Freizeitphase	31	30	30	49	39
Summe	85	70	60	54	43
Mitarbeiteranzahl gesamt	1.518	1.585	1.626	1.656	1.669
ATZ-Quote	5,60 %	4,41 %	3,69 %	3,26 %	2,58 %

■ Arbeitsphase ■ Freizeitphase

Die gesetzliche Regelung zur Altersteilzeitarbeit war bis 31. Dezember 2009 befristet. Förderleistungen können daher für die Zeit ab 1. Januar 2010 nur noch erbracht werden, wenn die Altersteilzeitarbeit vor diesem Zeitpunkt begonnen hat.

Auch im Jahr 2013 hatte die AWB Erstattungsbeiträge der Agentur für Arbeit in sechsstelliger Höhe beantragt und erhalten (161.255 €).

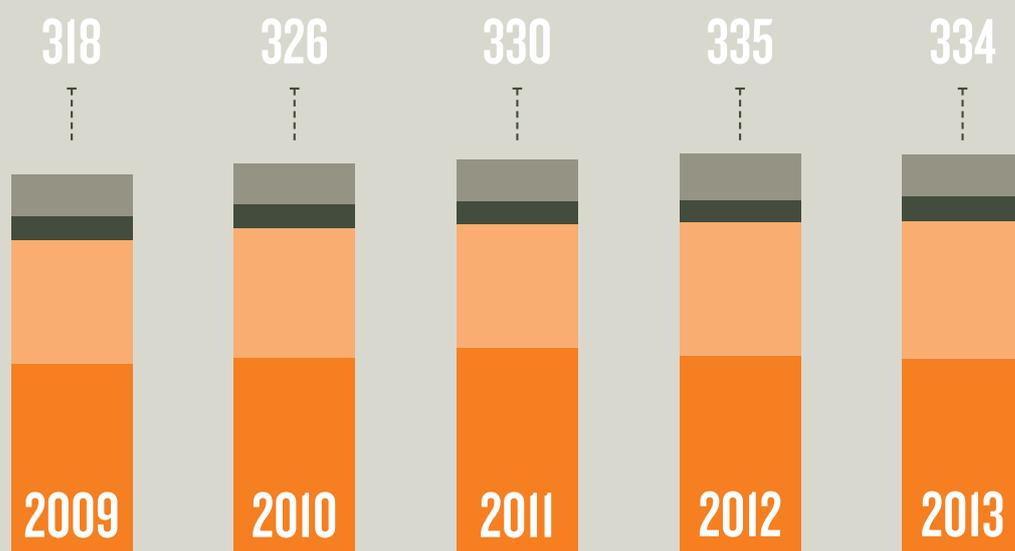
Zum 31. Dezember 2013 weisen wir eine ATZ-Quote von 2,58 % aus.

Seit Mai 2011 geben wir unseren Mitarbeitern mit der Betriebsvereinbarung „Altersteilzeit“ weiterhin die Möglichkeit, ihr aktives Arbeitsleben mit einer Altersteilzeitvereinbarung vorzeitig zu beenden und somit früher den Lebensabschnitt „Freizeit im Alter“ zu genießen.

ALTERSTEILZEIT-ARBEITSVERHÄLTNISSE 2009–2013*

* Stand: 31. Dezember des jeweiligen Jahres

Mitarbeiterstruktur



Türkisch	161	165	172	167	166
Italienisch	103	108	105	110	113
Marokkanisch	20	20	19	21	21
Sonstige	34	33	34	37	34
Gesamt	318	326	330	335	334
Mitarbeiteranzahl gesamt	1.518	1.585	1.626	1.656	1.669
Ausländerquote	22,13 %	20,57 %	20,30 %	20,23 %	20,01 %

■ Türkisch
 ■ Italienisch
 ■ Marokkanisch
 ■ Sonstige

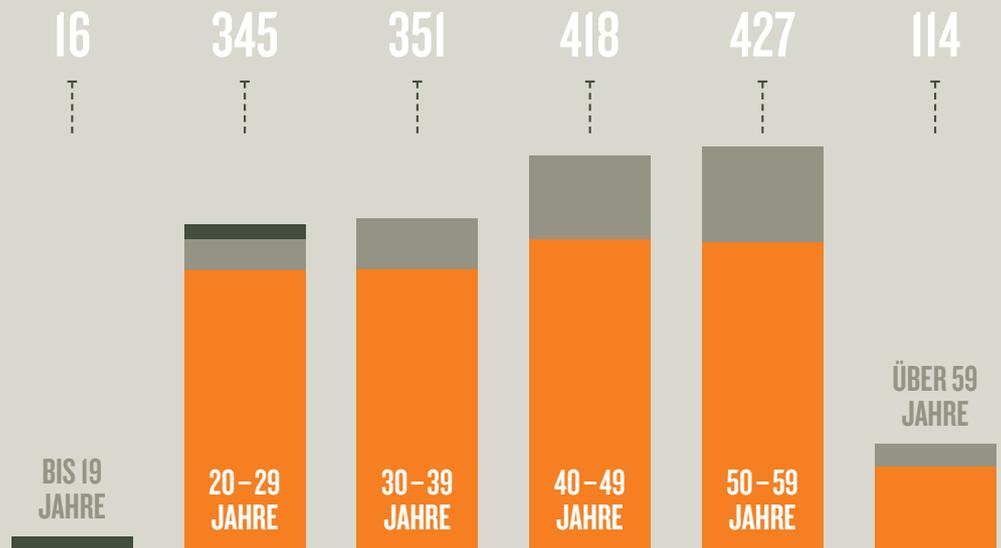
Die AWB beschäftigt zum 31. Dezember 2013 1.669 Mitarbeiter. Hiervon sind überwiegend männliche Mitarbeiter in den operativen Bereichen wie Abfallbeseitigung, Straßenreinigung, Werkstatt etc. tätig – zum 31. Dezember 2013 betrug deren Anteil 91 %. Davon entfallen allein im gewerblichen Bereich 97 % männliche Beschäftigte auf die operativen Bereiche. In den kaufmännischen Bereichen liegt der Anteil der männlichen Arbeitnehmer bei 57 %. In den letzten fünf Jahren veränderte sich die Struktur der Mitarbeiter mit ausländischer Nationalität wie in der Grafik dargestellt.

ANTEIL DER MITARBEITER MIT AUSLÄNDISCHER NATIONALITÄT 2009–2013*

* Stand: 31. Dezember des jeweiligen Jahres



Altersstruktur und Beschäftigungszeit



Angestellte/Beamte	0	32	53	89	99	24
Angestellte/Beamte in %	0 %	2 %	3 %	5 %	6 %	1 %
Gewerbliche Mitarbeiter	0	297	298	329	326	90
Gewerbliche Mitarbeiter in %	0 %	18 %	18 %	20 %	20 %	5 %
Auszubildende	16	16	0	0	0	0
Auszubildende in %	1 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Gesamt	16	345	351	418	425	114
Gesamt in %	1 %	21 %	21 %	25 %	25 %	7 %

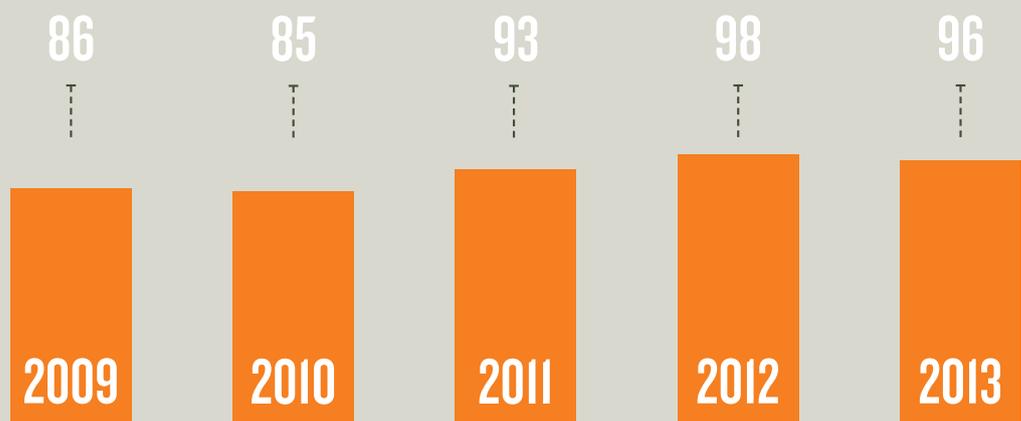
■ Gewerbliche Mitarbeiter
 ■ Angestellte/Beamte
 ■ Auszubildende

Das Durchschnittsalter aller Beschäftigten liegt zurzeit bei 41,9 Jahren, die Beschäftigungsdauer bei durchschnittlich 14,6 Jahren.

ALTERSSTRUKTUR/BESCHÄFTIGUNGSZEIT*

* Stand: 31. Dezember 2013

Schwerbehinderte Mitarbeiter



Schwerbehinderte Mitarbeiter	86	85	93	98	96
Mitarbeiteranzahl gesamt	1.518	1.585	1.626	1.656	1.669
Schwerbehindertenquote	5,67%	5,36%	5,72%	5,91%	5,75%

Schwerbehinderte Menschen im Sinne des SGB IX sind Personen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von > 50 %. Private und öffentliche Arbeitgeber müssen auf wenigstens 5 % der Arbeitsplätze Schwerbehinderte beschäftigen, sofern sie über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen. Die Anzahl der schwerbehinderten Mitarbeiter, die bei der AWB beschäftigt sind, teilt sich auf wie in der Grafik dargestellt.

ANZAHL DER SCHWERBEHINDERTEN MITARBEITER 2009–2013*

Anzahl der Mitarbeiter | * Stand: 31. Dezember des jeweiligen Jahres

Leistungsgeminderte Mitarbeiter



Leistungsgeminderte Mitarbeiter	90	98	108	106	103
Davon schwerbehindert	15	18	26	24	25
Mitarbeiteranzahl gesamt	1.518	1.585	1.626	1.656	1.669
Leistungsgemindertenquote	5,93 %	6,18 %	6,64 %	6,39 %	6,16 %

Leistungsgeminderte Mitarbeiter sind Mitarbeiter, die aus gesundheitlichen Gründen ihre bisherige Tätigkeit ganz oder teilweise nicht mehr ausüben können. Zum Stichtag 31. Dezember 2013 waren 103 leistungsgeminderte Mitarbeiter bei der AWB in einem Arbeitsverhältnis. In dieser Zahl sind 25 Mitarbeiter enthalten, die schwerbehindert sind. Dies entspricht einer Leistungsgemindertenquote von 6,16 %.

ANZAHL DER LEISTUNGSGEMINDERTEN MITARBEITER 2009–2013*

* Stand: 31. Dezember des jeweiligen Jahres

