

Personal

4

Personalangelegenheiten	4.1
Beschäftigtenstatistik	4.2
Fort- und Weiterbildung	4.3
Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin	4.4
Betriebliche Gesundheitsförderung/Soziales	4.5



4.1 Personalangelegenheiten

Im Jahr 2018 wurden der Employee- und der Manager-Self-Service, eine SAP-basierte Anwendung, mittels derer bestehende Papierprozesse durch workflowgesteuerte Prozesse abgelöst werden, im Rahmen einer umfangreichen Pilotphase getestet. Nachdem innerhalb der Pilotphase zahlreiche, insbesondere technische Änderungen und Optimierungen umgesetzt wurden, gelten diese SAP-Services gemäß der Ende des Jahres abgeschlossenen Dienstvereinbarung nunmehr für alle Beschäftigten des Erftverbandes.

Im März 2018 ist die Dienstvereinbarung zum Umgang mit Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in Kraft getreten. Sie gibt Hilfestellung für Betroffene, Kolleginnen und Kollegen und Führungskräfte und zeigt auf, welche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner beim Erftverband als Unterstützung zur Verfügung stehen. Des Weiteren stellt sie Hilfesuchende unter Schutz und zeigt mögliche Sanktionen für Täter auf.

Zudem wurden im Jahr 2018 fünf weitere Dienstvereinbarungen überarbeitet. Dabei handelte es sich um die Dienstvereinbarungen über Arbeit und Demografie beim Erftverband, über den Einsatz von SAP Business Warehouse, zur Einführung, Anwendung, Erweiterung und Ergänzung von Telekommunikationsanlagen, zur betrieblichen Suchtprävention und zur alternierenden Telearbeit/zum mobilen Arbeiten.



Übergabe des Zertifikats »audit berufundfamilie«

Am 27. Juni 2018 ist der Erftverband in Berlin für seine strategisch angelegte familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik mit dem Zertifikat zum »audit berufundfamilie« ausgezeichnet worden. Das Zertifikat nahm Angela Caesar-Wendel, Leiterin der Personalabteilung des Erftverbandes, von Bundesfamilienministerin Dr. Franziska Giffey entgegen. Der Erftverband hat das Verfahren zur Zertifizierung damit bereits zum dritten Mal erfolgreich durchlaufen.

Bedingt durch übliche Personalfuktuation und Renteneintritte wurden im Laufe des Jahres 2018 insgesamt 21 Stellen (intern und extern) ausgeschrieben und besetzt.

Im Jahr 2018 haben fünf Auszubildende (eine Informatikerin Fachrichtung Systemintegration, zwei Fachkräfte für Abwassertechnik, eine Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice und eine Kauffrau für Büromanagement) erfolgreich ihre Ausbildung beim Erftverband absolviert. Vier von ihnen erhielten einen befristeten Arbeitsvertrag für die Dauer von zwölf Monaten, eine erhielt einen befristeten Arbeitsvertrag für die Dauer von 18 Monaten.

Wie bereits in den vergangenen Jahren hat der Erftverband im Jahr 2018 auch wieder an diversen Ausbildungsmessen sowie Berufsfelderkundungsveranstaltungen in den Schulen der Region teilgenommen, um gerade die technischen Berufe der Fachkräfte

für Abwassertechnik und für Rohr-, Kanal- und Industrieservice sowie den Beruf des Wasserbauers bekannter zu machen. Zudem wurde im April 2018 in der Elektrowerkstatt in Bergheim wieder ein Girls' Day angeboten, an dem viele interessierte Mädchen teilgenommen haben.

Aufgrund der vielfältig durchgeführten Informationsveranstaltungen bewarben sich für das Ausbildungsjahr 2018 ca. 180 junge Menschen um einen Ausbildungsplatz beim Erftverband.

Im August 2018 konnten fünf neue Auszubildende (ein Fachinformatiker Fachrichtung Anwendungsentwicklung, ein Elektroniker für Betriebstechnik, ein Industriemechaniker, eine Kauffrau für Büromanagement sowie ein Gärtner) beim Erftverband begrüßt werden.

Für das Ausbildungsjahr 2019 sind ca. 160 Bewerbungen eingegangen. Die Einstellungsverfahren für die neuen Auszubildenden sind nahezu abgeschlossen.

4.2 Beschäftigtenstatistik

	2017	2018
Beschäftigte (Vollzeitäquivalente) lt. Stellenplan	505,51	509,74
Anteil weibliche Beschäftigte	22,53 %	22,82 %
Auszubildende lt. Stellenplan	21	18
Schwerbehinderte/Gleichgestellte	56	59
Bundesfreiwilligendienstleistende	1	1
Dienst-/Beschäftigungsjubiläen (25/40 Jahre)	31	19
Verrentungen	5	12
verstorbene Beschäftigte/Rentner	7	5
Mehrarbeitsstunden	6.720	7.556

4.3 Fort- und Weiterbildung

In Zeiten immer schnellerer Veränderungen im Berufsalltag ist es unumgänglich, durch Fort- und Weiterbildungen den aktuellen Wissensstand der Beschäftigten zu erhalten und zu vertiefen. Zudem ist u. a. durch die Digitalisierung und andere neue Herausforderungen lebenslanges Lernen erforderlich. Über den fachlichen Sachverstand hinaus ist in diesem Zusammenhang auch die Weiterentwicklung der kommunikativen und persönlichen Kompetenzen wichtig. Unter anderem wurden 2018 die nachstehenden Schulungen für die jeweilig angegebenen Personenkreise durchgeführt:

Unter der Rubrik Arbeitssicherheit wurden Beschäftigte aus den Bereichen der Gewässermeistereien, Kläranlagen-/Kanalbetrieb, Maschinenteknik, Garten- und Landschaftsbau sowie des Zentrallagers in einer eintägigen Veranstaltung zum Thema Ladungssicherung nach VDI 2700 (Grundlagenwerk der Ladungssicherung auf Straßenfahrzeugen) geschult.

In einer halbtägigen Fortbildung wurden den Führungskräften aller Ebenen durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit die Grundlagen des Arbeitsschutzes vermittelt.

Im Rahmen der Einführung eines neuen Kamerasystems sind anlagenverantwortliche Elektriker in dem Seminar »Thermografie« durch Anwendungsbeispiele die Grundlagen der Infrarot-Technik und Kamerabedienung (Menüführung und Analysefunktionen) nähergebracht worden. In einem Praxisteil wurden Messübungen mit der Kamera vorgenommen.

Die Gewässerbeschäftigten haben ihr Wissen durch Motorsägen-Kurse aufgefrischt und sind darüber hinaus in Seilwinden- und Rücketechniken geschult worden.

Für die Auszubildenden fand in diesem Jahr unter der Rubrik »Gesundheitsschutz« ein Workshop statt. Für diese Veranstaltung stellte die Techniker Krankenkasse Dozenten/innen zum Thema Rückenfit, Suchtprävention sowie gesunde Mittagspause zur

Verfügung. Darüber hinaus wurden die Teilnehmer/innen an diesem Tag durch interne Dozenten über das Betriebliche Eingliederungsmanagement sowie über die Grundlagen zum Arbeitsschutz informiert.

Nach fünf Jahren wurde 2018 zudem erneut ein Führungsfeedback durchgeführt, an dem insgesamt 74 Führungskräfte teilgenommen haben. Die Beschäftigten erhielten online einen Fragebogen durch einen externen Veranstalter zugestellt. Innerhalb eines Zeitraums von drei Wochen hatten die Beschäftigten dann die Gelegenheit, ihre Führungskraft zu beurteilen. Auch die Führungskräfte selbst sowie die jeweiligen Vorgesetzten erhielten einen entsprechenden Fragebogen zur Selbst- bzw. Vorgesetzten-einschätzung.

Nach Auswertung der Bögen wurde für jede Führungskraft ein persönlicher Ergebnisbericht erstellt. Dieser wurde durch einen Coach im Rahmen eines Einzelgesprächs überreicht und erläutert. Im Anschluss fanden moderierte Workshops statt. In diesen Veranstaltungen hatten die Führungskräfte die Möglichkeit zu reflektieren, wie sie sich als Führungskraft verhalten, und zu erfahren, wie ihr Führungsverhalten bei den Beschäftigten ankommt. Durch diese Veranstaltungen wissen die Führungskräfte jetzt, in welchem Maße ihre Führungsabsicht und -wirkung übereinstimmen. In vielen Workshops wurden Maßnahmenpläne erarbeitet, die im Rahmen einer Teamentwicklung zum Rollenverständnis, einer verbesserten Kommunikation, einer effektiven Problem- und Konfliktbewältigung, der Zusammenarbeit und gegenseitigen Unterstützung sowie der Optimierung von Arbeitsabläufen beitragen sollen.

Weiterbildungsstatistik 2017/2018

Jahr	Inhouse-Schulungen	Teilnehmer/innen	Teilnehmer/innen an externen Veranstaltungen
2018	74	811	338
2017	84	763	335

(Führungsfeedback nicht enthalten)

4.4 Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Wie in den Vorjahren wurden im Bereich Arbeitsschutz zum einen neue Maßnahmen generiert, zum anderen aber auch bereits etablierte Maßnahmen fortgeführt und vertieft.

Neben den erstmals erstellten Gefährdungsbeurteilungen für Neu- und Umbauten sowie den dezidierten Gefährdungsbeurteilungen für Maschinen und Anlagen wurde die grundlegende Überarbeitung der Gefährdungsbeurteilungen für die Betriebsstellen, aber auch der Teleheimarbeitsplätze, fortgesetzt. Zudem wurde das Thema »Mutterschutz« als Gefährdungsbeurteilung verbandsweit aufgearbeitet.

Auf dem Gebiet der sicherheitstechnischen Unterweisungen wurden im Berichtsjahr sowohl E-Learning-Module überarbeitet als auch zusätzliche konventionelle Unterweisungshilfen den Führungskräften zur Verfügung gestellt.

Auch 2018 wurde die persönliche Schutzausrüstung der Beschäftigten weiter optimiert, indem ergonomisch konzipierte Sicherheitsschuhe etabliert wurden. Im Hinblick auf den demografischen Wandel wird der Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten u. a. auch durch diese Maßnahme sichergestellt.



oben: Teilnehmer der Schrittzähler-Aktion »Schritt4fit«
unten: Auszeichnung BEM-Award

4.5 Betriebliche Gesundheitsförderung/Soziales

Beim betrieblichen Gesundheitsmanagement wurden Anfang 2018 zwei Maßnahmen zum Thema »Nichtraucher werden« umgesetzt: Zum einen wurde den Beschäftigten angeboten, an einer Nichtraucher-Schulung und zum anderen an einer Hypnose teilzunehmen. An der Nichtraucher-Schulung nahmen 18 Teilnehmer/innen und an der Hypnose 38 Teilnehmer/innen teil.

Außerdem fand zu Beginn des Jahres die letzte Maßnahme im Projekt »mobiler Ansprechpartner Gesundheit« für die kaufmännisch/technisch Beschäftigten statt, das im April nach Durchführung der Screenings abgeschlossen wurde.

Neben dem regionalen Gesundheitstag auf der Kläranlage Kaster wurde auch wieder der zentrale Gesundheitstag in der Haupt-

verwaltung durchgeführt. Dabei wurde die Schrittzähler-Aktion »Schritt4fit« vorgestellt, die vom 14. September bis zum 26. Oktober 2018 lief. An der Aktion haben 100 Beschäftigte teilgenommen.

Abgeschlossen wurde das Jahr mit der Maßnahme »Abnehmen durch Hypnose«, an der 63 Beschäftigte teilgenommen haben.

Am 30. Mai 2018 zeichnete der Landschaftsverband Rheinland den Erftverband für sein vorbildliches Betriebliches Eingliederungsmanagement aus. Im Rahmen einer Sitzung des Arbeitskreises Gesundheit übergab Christoph Beyer, Leiter des LVR-Integrationsamtes, den BEM-Award sowie eine Prämie in Höhe von 10.000 € an Arnold Thomas und Michael Bönsch. »Die Jury hat besonders überzeugt, dass der Erftverband das Verfahren als nachhaltiges und betriebliches Instrument versteht und praktiziert«, so Beyer bei der Preisverleihung.