



Köln, 10. Oktober 2018

AVG Köln vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales für zukunftsfähige Unternehmenskultur ausgezeichnet

Die AVG Köln hat das Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ der Initiative Neue Qualität der Arbeit absolviert und wurde dafür von der zuständigen Staatssekretärin im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Leonie Gebers ausgezeichnet. Insgesamt 20 Unternehmen, Verwaltungen und Verbände erhielten diese Urkunde für ihren Einsatz für gute Arbeitsbedingungen, darunter die AVG Köln als einzige Kölner Institution.

Staatssekretärin Leonie Gebers bei der Urkundenverleihung: „Attraktive Arbeitsbedingungen sowie eine moderne Unternehmenskultur und Personalpolitik sind heute mehr denn je ein Schlüssel für erfolgreiche Arbeitgeber. Sie sind in Zeiten des technologischen und demografischen Wandels ein wichtiger Motor für die Innovationskraft von Unternehmen, Verwaltungen und Verbänden sowie für die Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland. Insbesondere die Digitalisierung wird völlig neue Anforderungen an Arbeitsorganisation und Führung stellen. Deshalb ist es gut, wenn sich Arbeitgeber gemeinsam mit ihren Beschäftigten aufmachen, um ihre Unternehmenskultur zukunftsfähig aufzustellen und den Wandel der Arbeitswelt erfolgreich zu bewältigen.“

Flexible Arbeitszeiten, besserer Informationsfluss, Frauenförderung und Sportprogramm

Personalleiterin Radegund Beerlage zur Motivation am Audit teilzunehmen: "Unsere Branche und unser Unternehmen sind seit einigen Jahren stark im Wandel. Unser Ziel war es, diesen Wandel auch intern nachzuvollziehen und für unsere Beschäftigten positiv zu nutzen. Wichtig war uns, Maßnahmen umzusetzen, die für unsere Mitarbeiter einen Mehrwert bieten und unser Unternehmen zukunftsfähiger machen. Ganz bewusst haben wir für die Identifizierung und Umsetzung der Ideen auf die Innovationskraft der eigenen Mitarbeiter gesetzt. Wir haben einen Prozess in Gang gesetzt, der uns als Unternehmen voranbringen wird. Wir sind zuversichtlich, dass wir gemeinsam Lösungen gefunden haben, die einen Mehrwert für die AVG Köln und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie auch zukünftige Beschäftigte bringen werden".



Der Auditierungsprozess bei der AVG Köln begann mit einer schriftlichen Befragung der Mitarbeitenden und der Geschäftsführung. Hierbei wurden erste Herausforderungen und Verbesserungsbedarfe hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und der Unternehmenskultur identifiziert. In einer dann eingerichteten Projektgruppe, in der Beschäftigte und Führungskräfte gleichermaßen vertreten waren, erarbeitete das Unternehmen einen umfassenden Entwicklungsplan. Gemeinschaftlich wurden schließlich die konkreten Maßnahmen in den Themenbereichen Führung, Chancengleichheit, Gesundheit sowie Wissen und Kompetenz umgesetzt.

Daneben wurde ein Förderkonzept für Frauen vor allem in technischen Berufen erarbeitet, ein Patenprogramm für neue Mitarbeiter entwickelt, um sich schneller in der neuen beruflichen Umgebung zurecht zu finden. Auch verbesserte die AVG Köln das Sportangebot für ihre Beschäftigten und berief eine Sport- und Gesundheitsbeauftragte, die Ansprechpartnerin für die vielfältigen Möglichkeiten des Betriebssports ist. Um die Personalentwicklung zu optimieren, sollen künftig die Mitarbeiter stärker bei der Ermittlung des Personalbedarfs beteiligt werden.

Insgesamt dauerte der Auditierungsprozess zwei Jahre. Ausgangspunkt war eine anonymisierte Mitarbeiterbefragung. Die Ergebnisse der Befragung dienten dazu Maßnahmenpakete zu schnüren, für die es galt, Lösungen zu erarbeiten. Rund 20 Mitarbeiter, also nahezu zehn Prozent der gesamten Belegschaft, fanden sich in Arbeitsgruppen zusammen. Ein wichtiger Ansatz war, dass Mitarbeiter/innen aus allen Betriebsbereichen und Hierarchieebenen bei der Themenbearbeitung vertreten sein sollten, genauso wie ältere und jüngere Mitarbeiter und Vertreter von verschiedenen Ethnien.

Dabei kristallisierten sich bei der AVG Köln aus der Analyse der Mitarbeiterbefragung 17 Projekte heraus. Dazu zählten eine größere Transparenz bei Unternehmensentscheidungen, die Flexibilisierung der Arbeitszeit vor allem im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Flexibilisierung des Arbeitsortes (Home-Office) in den Beschäftigungsbereichen, wo dies möglich ist. Einen besseren Informationsfluss innerhalb des Unternehmens will die AVG Köln beispielweise durch ihr überarbeitetes Intranet, einen regelmäßigen Erfahrungs- und Informationsaustausch von Führungskräften sowie Patenschaftsprogramme für neue Mitarbeiter erreichen.

Das Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“

Das Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ ist ein Angebot der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA). Es wurde in enger Zusammenarbeit von der Bertelsmann Stiftung, dem Institut „Great Place to Work“ sowie dem Demographie-Netzwerk e.V. (ddn) entwickelt und wird nun von der Demografieagentur für die Wirtschaft GmbH als Träger umgesetzt. Das Audit bringt Arbeitgeber und Arbeitnehmer partnerschaftlich an einen Tisch und wird als einziges Programm dieser Art gemeinsam von Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, Kammern und der Bundesagentur für Arbeit getragen. Darüber hinaus garantiert es von Beginn an in besonderer Weise die Einbeziehung der Beschäftigten: www.inqa-audit.de.

Die Initiative Neue Qualität der Arbeit: Zukunft sichern, Arbeit gestalten

Attraktive Arbeitsbedingungen sind heute mehr denn je ein Schlüssel für Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit am Standort Deutschland und bilden die Grundlage für eine erfolgreiche Fachkräftesicherung in Unternehmen und Verwaltungen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales unterstützt daher mit der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)



eine Plattform, auf der sich Verbände und Institutionen der Wirtschaft, Unternehmen, Gewerkschaften, die Bundesagentur für Arbeit, Sozialversicherungsträger, Kammern und Stiftungen gemeinsam mit der Politik für eine neue, nachhaltige Arbeitskultur einsetzen – entlang der Themenfelder Führung, Gesundheit, Wissen & Kompetenz sowie Chancengleichheit & Diversity. Als unabhängiges Netzwerk bietet die Initiative konkrete Beratungs- und Informationsangebote für Betriebe und Verwaltungen sowie vielfältige Austauschmöglichkeiten in zahlreichen - auch regionalen - Unternehmens- und Branchennetzwerken: www.inga.de.

AVG Köln

Die AVG Köln als mittelständisches Unternehmen der Kölner Abfallwirtschaft betreibt seit 1998 die Restmüllverbrennungsanlage Köln, in der der gesamte Kölner Resthausmüll, nicht verwertbare Reste des Sperrmülls sowie Sortierreste von Gewerbe- und Baustellenabfällen verbrannt werden. Darüber hinaus ist sie Betreiber der Deponie Vereinigte Ville in Erftstadt/Liblar. Über ihre Tochtergesellschaften AVG Ressourcen und AVG Kompostierung managt die AVG Köln die Verarbeitung von Baustellen-, Gewerbe- und Bioabfällen. Neben den Entsorgungsdienstleistungen produziert die AVG Köln Energie aus Abfall, die ausreicht, um ein Viertel der Kölner mit Strom zu versorgen. Unter dem Motto „Unser Strom für den Dom“ sorgt sie für die Nachtbeleuchtung des Kölner Wahrzeichens.

