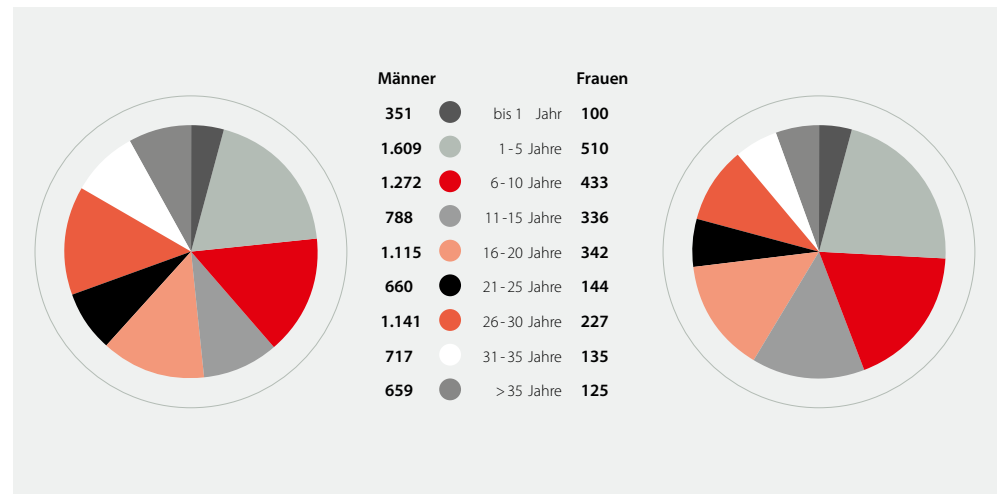


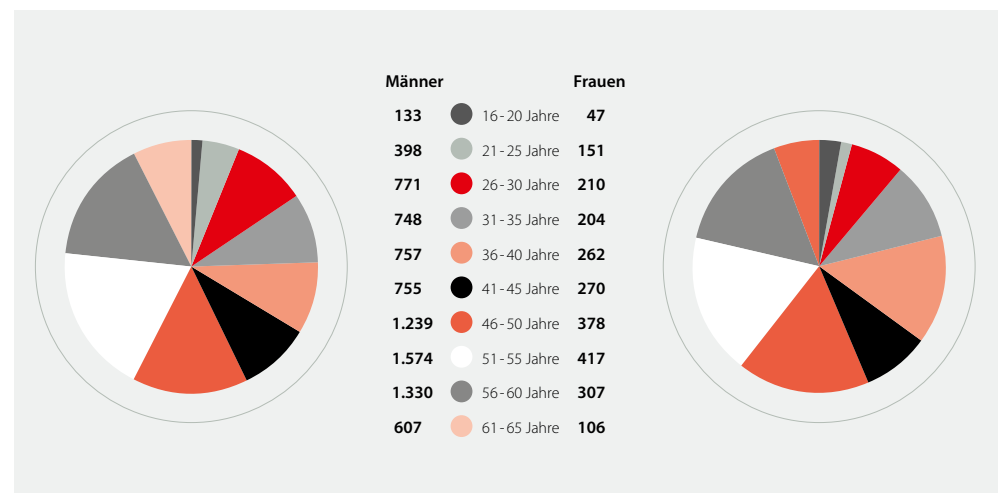
Vielfalt als Chance – Chancengleichheit und Qualifizierung

Alle vollkonsolidierten Unternehmen des Stadtwerke Köln Konzerns beschäftigten im Jahr 2017 insgesamt 12.494 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Anzahl derjenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SWK-Unternehmen, deren Aktivitäten in diesem Nachhaltigkeitsbericht dokumentiert werden, beläuft sich auf 10.340. Im Folgenden betrachten wir ausschließlich die letztgenannte Belegschaft.

Betriebszugehörigkeit 2017



Altersstruktur 2017



Die Unternehmen des Stadtwerke Köln Konzerns fördern Vielfalt und ihre Belegschaften spiegeln die demografische Vielfalt des Geschäftsumfeldes wider. Um allen Mitarbeitenden gleiche Chancen zu bieten und sie zu motivieren, ihr Potenzial zum Nutzen der Gesellschaft einzubringen, pflegen die Unternehmen eine Organisationskultur, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jedes Einzelnen, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität, geprägt ist. Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt haben sich die Unternehmen 2015 ausdrücklich zu einem Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens bekannt.



DNK 15 und 16:
Chancen-
gleichheit und
Qualifizierung

Um die persönliche und berufliche Weiterentwicklung jedes einzelnen Beschäftigten angesichts kurzer technischer und wirtschaftlicher Entwicklungszyklen, die Chancengerechtigkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, haben die Gesellschaften jeweils eigene Prozesse und Projekte geschaffen.

Personalentwicklung, die bei der langfristigen Planung von Stellen beginnt und über die Personalauswahl bis zur kontinuierlichen Förderung der Mitarbeiter und ihrem adäquaten Einsatz in den jeweiligen Unternehmen reicht, sind zentrale Bausteine eines nachhaltigen Unternehmenserfolgs.

Um die fachlichen und persönlichen Potenziale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stetig zu fördern, bieten alle Konzerngesellschaften berufsbegleitende Aus- und Weiterbildungen, Tagesseminare oder Inhouse-Schulungen sowie praxisbezogene Seminare und Schulungen an. Dazu gehört auch die Stärkung der sozialen Kompetenz beispielsweise durch Kommunikationstrainings.

Ein gutes Beispiel für die Bedeutung der Förderung der fachlichen Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Geschäftstätigkeit der Unternehmen bietet der Werkstattbereich der KVB. Eine wesentliche Basis für die erfolgreiche Umstellung der Bus-Linie 133 auf E-Mobilität ist das Fachwissen der Mitarbeiter in der Werkstatt Bus/Kfz, die sich seit Jahren neuen Anforderungen stellen.

**FÖRDERUNG
DER FACHLICHEN
KOMPETENZ**

Seit 2011 wurden mit der Einführung von Hybridbussen schrittweise Wissen und Erfahrung in Themen der Elektromobilität aufgebaut. Klassischerweise sind Dieselsebusse der Hauptgegenstand der Buswerkstatt. Perspektivisch werden dies in Zukunft E-Busse sein. Aktuell gilt es, neben den „Alltagsarbeiten“ die Herausforderung E-Mobilität zu bewältigen. Langfristig besteht die Aufgabe, der Belegschaft in der Werkstatt die Sicherheit ihrer Arbeitsplätze zu gewährleisten. Beides wird gelingen, indem auch weiterhin Erfahrungen gesammelt und Wissen bzw. Fertigkeiten erweitert werden. Hierzu wird das Team der Werkstatt Bus/Kfz der KVB um Facharbeiter und Ingenieure ergänzt. Bereits mit dem Projekt Umstellung Linie 133 hat sich das bestehende Team weiterentwickelt. Die KVB kann somit die Themen der E-Mobilität – gemeinsam mit ihrem Schwesterunternehmen RheinEnergie und gemeinsam mit den industriellen Herstellern – erfolgreich bearbeiten. Der technische Wandel im Bereich Bus wird somit nicht eine neue, reduzierte Rolle des Betreibers KVB mit sich bringen. Vielmehr bleibt die Werkstatt Bus/Kfz eine wesentliche Basis des erfolgreichen Busbetriebs.

Ähnliches gilt für den Fahrdienst im Bereich Bus der KVB. Ab 2021 werden sieben Linien e-mobil betrieben. Hiermit verbunden ist ein Anteil von etwa 25 % der KVB-eigenen Busflotte, der mittels elektrischen Antriebs fährt. In den darauf folgenden Jahren sollen weitere Linien auf E-Mobilität umgestellt werden. Dies bedeutet für den Fahrdienst der KVB, dass sich alle Fahrerinnen und Fahrer mit Batteriebussen im

betrieblichen Alltag auseinandersetzen müssen. Das Unternehmen hat während der Projektphase Umstellung Linie 133 entschieden, keine gesonderte Fahrdienstgruppe hierfür zu bilden, sondern alle Fahrerinnen und Fahrer für die Bedienung der E-Busse auszubilden. Somit kann der Einsatz auf E-Bussen mit der Ausweitung der E-Mobilität im Liniennetz wachsen, ohne dass sich Teile der Belegschaft Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen müssen. Im Übrigen verlief die Schulung des Fahrdienstes auf den E-Bussen sehr positiv, was zu der sehr hohen Verfügbarkeit der E-Busse wesentlich beigetragen hat.

AUSBILDUNG IM STADTWERKE KÖLN KONZERN

2017 wurden 321 Auszubildende in einer Mischung aus zentraler Ausbildungswerkstatt und dezentralem Einsatz optimal auf ihre künftigen beruflichen Aufgaben vorbereitet. Die angebotenen Ausbildungsberufe sind breit gefächert; 2017 wurden 22 unterschiedliche Ausbildungsberufe angeboten.

Auch unternehmensfremden Diplomanden, Referendaren und Praktikanten wird die Möglichkeit geboten, die Unternehmen kennenzulernen und sich einzubringen. Im Rahmen des Deutschland-Stipendiums werden zudem leistungsbereite Studierende unterstützt.

Integration durch Ausbildung

Bereits seit 2016 ermöglicht die RheinEnergie vier jungen Geflüchteten eine Ausbildung. Dabei sorgt eine große Zahl an Mitarbeitern und Auszubildenden dafür, dass sich die vier im Unternehmen wohlfühlen und gut weiterentwickeln können. 2017 fand die Soziale Woche der Auszubildenden der RheinEnergie zum zweiten Mal in Kölner Flüchtlingswohnheimen statt. Dabei renovierten die Auszubildenden gemeinsam mit den Bewohnern die Unterkünfte.

Auch die KVB engagiert sich in der Integration von Flüchtlingen. So haben Menschen aus dem Nahen Osten und aus Afrika Praktika am zentralen Empfang, im Projekt Nord-Süd Stadtbahn und an anderen Stellen des Unternehmens absolviert, aus denen – in Abhängigkeit von der persönlichen Eignung –

Die Unternehmen der Stadtwerke Köln bildeten 2017 in 23 Berufen aus:

321 Auszubildende wurden 2017 in einer Mischung aus zentraler Ausbildungswerkstatt und dezentralem Einsatz ausgebildet.

- | | |
|--|--|
| → Anlagenmechaniker/-in | → Fachkraft für Lagerlogistik |
| → Bachelor für Wirtschaftsinformatik | → Fachkraft für Schutz und Sicherheit |
| → Berufskraftfahrer/-in | → Gleisbauer/-in |
| → Bürokaufmann/-frau/Kaufleute für
Büromanagement/Bürokommunikation | → Immobilienkaufmann/-frau |
| → Eisenbahner/-in Betriebsdienst (Fahrweg) | → Industriekaufmann/-frau |
| → Elektroanlagenmonteur/-in | → Industriekaufmann/-frau Kombistudium |
| → Elektroniker/-in Betriebstechnik | → Industriemechaniker/-in |
| → Fachangestellte/-r Bäderbetriebe | → Informatikkaufmann/-frau |
| → Fachinformatiker/-in Kombistudium | → IT-System-Elektroniker/-in |
| → Fachkraft im Fahrbetrieb | → Kombistudium |
| → Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft | → Kfz-Mechatroniker/-in |
| | → Servicefachkraft Dialogmarketing |

auch Ausbildungen und Beschäftigungsverhältnisse entstanden sind. Aus einer ersten Busfahrerschulgruppe sind fünf Festanstellungen im Fahrdienst hervorgegangen, weitere sollen folgen. Dabei werden an diese Menschen die gleichen Anforderungen gestellt wie für die anderen Bewerber auch. Die KVB arbeitet hierbei eng mit der Agentur für Arbeit und mit weiteren Organisationen zusammen.

Ein wichtiger Teil des Diversity-Managements in den Gesellschaften ist die Förderung der Chancen von Frauen, insbesondere in Führungspositionen. Um dies zu erreichen, haben die Gesellschaften des Stadtwerke Köln Konzerns als Ziel für die Besetzung der 1. und 2. Führungsebene einheitlich einen Frauenanteil von 30 %, im Falle der RheinEnergie von 35 %, beschlossen. Erfreulich ist generell die Entwicklung des Frauenanteils in den 2. und zum Teil auch in den 1. Führungsebenen. Der Frauenanteil in den Vorständen und Geschäftsführungen sowie in den 1. Führungsebenen soll kontinuierlich gesteigert werden. In den Aufsichtsräten soll die Frauenquote einheitlich auf die Zielquote von 30 % angehoben werden.

FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN

Die Gesellschaften haben nur bedingt Einfluss auf den Frauenanteil in den Aufsichtsräten, denn der Aufsichtsrat wird bei mitbestimmten Gesellschaften vom Rat der Stadt Köln und den Arbeitnehmervertretern des jeweiligen Unternehmens besetzt.

Frauenanteil in den Gremien des Konzerns (Stand zum 31.12.2017)
in %

	Aufsichtsrat	Vorstand / Geschäftsführung	Erste Führungs- ebene	Zweite Führungs- ebene	Zielquote
SWK	25,00	0	10,00	41,67	30
GEW	25,00	0	*	*	30
RheinEnergie	15,00	0	17,20	20,20	30**
NetCologne	0	0	20,00	13,95	30
KVB	20,00	0	10,50	29,50	30***
HGK	13,33	0	25,00	16,60	30
AWB	20,00	0	11,11	31,03	30
AVG Köln	17,65	0	0	33,00	30
KölnBäder	26,67	0	0	40,00	30
moderne stadt	21,43	0	0	****	30
WSK	54,55	0	*	*	30

* Die Gesellschaft beschäftigt einen Mitarbeiter (Prokurist).

** 1. und 2. Führungsebene: 35 % ***Vorstand: 25 % **** nicht anwendbar

In den Leitungsgremien war im Berichtszeitraum keine Position vakant, somit war der Frauenanteil nicht zu steigern. In Zukunft sollen bei eventuellen Neubesetzungen weibliche Bewerberinnen besonders angesprochen werden.

In der ersten Führungsebene werden die Zielquoten nicht erreicht. Dagegen sind die Zielquoten in der zweiten Führungsebene in einigen Gesellschaften erfüllt.

Um das Ziel eines Frauenanteils von 30 % in der ersten Führungsebene zu erreichen, müssen noch erhebliche Anstrengungen unternommen werden. Die Unternehmen haben sich klar zur Gleichstellung von Frauen und Männern bekannt – mit den entsprechenden Auswirkungen auf die gewünschte Erhöhung des Anteils von weiblichen Führungskräften.

INSTRUMENTE ZUR FRAUENFÖRDERUNG

Ein wesentlicher Anreiz für Frauen – und natürlich auch für eine wachsende Anzahl junger Männer – zur Übernahme von Führungspositionen sind Arbeitsbedingungen, die die familiäre Perspektive berücksichtigen.

Hierzu stellen die Unternehmen eine Vielzahl von flankierenden Maßnahmen zur Verfügung. Dazu gehören unter anderem Angebote zur Alternierenden Telearbeit bzw. zum Home-Office und Jobsharing. Der jeweiligen Familiensituation entsprechen weitere Angebote wie Familien-, Ferien- oder Notfallbetreuung, Homecare/Elderly Care, eine betriebliche Kindertagesstätte U3 oder Eltern-Kind-Büros.

Eine weitere geeignete Möglichkeit zur Erreichung der ehrgeizigen Ziele ist die gezielte Talentförderung. Schon frühzeitig möchten die Unternehmen das Interesse junger Frauen für technische Berufe – etwa im Rahmen der regelmäßigen Girls' Days – wecken. Weitere Instrumente der Frauenförderung sind gezielte Personalentwicklungspläne und Qualifizierungsangebote, spezielle Förderprogramme sowie Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb der Arbeitszeit und während der Elternzeit. Die Unternehmen beteiligen sich auch an einem firmenübergreifenden Cross-Mentoring-Programm und setzen zudem auf die gezielte Ansprache von Potenzialträgerinnen bei der Besetzung von Führungspositionen.

FÖRDERUNG VON NACHWUCHS

Die Gewinnung von Nachwuchskräften wird insbesondere für personalintensive Betriebe immer drängender, um den Betrieb auch künftig aufrechterhalten zu können. Ein Beispiel dafür sind die KölnBäder mit ihren 24 Angeboten an 13 Bäderstandorten, die 2017 gleich zwei Projekte starteten, um junge Menschen für die von ihnen angebotenen Ausbildungsberufe zu gewinnen.

Unter dem Dach der Initiative KURS (Kooperation Unternehmen der Region und Schulen) besteht eine neue Lernpartnerschaft der KölnBäder in Zusammenarbeit mit der Bezirksregierung Köln sowie den Industrie- und Handelskammern Köln, Aachen und Bonn/Rhein-Sieg: In diesem Rahmen sollen Hauptschüler frühzeitig vor ihrem Abschluss Einblicke in das Berufsbild „Fachangestellte für Bäderbetriebe“ erhalten, um sich später möglicherweise für eine Ausbildung in diesem Beruf zu entscheiden.

Eine weitere Maßnahme zur Nachwuchsförderung ist das Modellprojekt Bäderservice, das sich an geringqualifizierte, langzeitarbeitslose Menschen richtet. Im Rahmen des vom Land Nordrhein-Westfalen, der Stadt Köln, dem Jobcenter Köln und den KölnBädern unterstützten Projekts wird den Teilnehmern eine befristete Beschäftigung angeboten, um ihnen zunächst Schlüsselqualifikationen im persönlichen, sozialen und sprachlichen Bereich zu ermöglichen. Nach einer maximal zweijährigen beruflichen Qualifizierung erfolgt im Idealfall eine Übernahme durch die KölnBäder.

Das Audit berufundfamilie ist das strategische Managementinstrument zur Optimierung einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik, das Arbeitgeber darin unterstützt, Unternehmensziele und Arbeitnehmerinteressen in eine tragfähige, wirtschaftlich attraktive Balance zu bringen. Die Rhein-Energie und die KVB unterziehen ihre Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie seit Jahren einer regelmäßigen externen Auditierung. 2016 wurden sie von der berufundfamilie Service GmbH bereits zum zweiten Mal erfolgreich zertifiziert. Im Berichtsjahr erhielten auch die KölnBäder diese Auszeichnung nach erfolgreicher Zertifizierung.

VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

2017 ist die AVG Köln von der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) als Betrieb mit einer „zukunfts-fähigen Unternehmenskultur“ als erstes Kölner Unternehmen überhaupt zertifiziert worden. Vorausgegangen war ein zweijähriger Auditierungsprozess, in dessen Rahmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der AVG Köln Maßnahmen erarbeiteten, mit denen das Unternehmen zukunftsfähig und als Arbeitgeber attraktiv gemacht werden soll. Insgesamt kristallisierten sich 17 Projekte heraus. Zu den wesentlichen Projekten gehören solche zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes und die Entwicklung von Förderkonzepten für Frauen vor allem in technischen Berufen.

ZUKUNFTSFÄHIGE UNTERNEHMENS-KULTUR

Die Gesellschaften des Stadtwerke Köln Konzerns sind bis auf wenige Ausnahmen im Dienstleistungsbereich tätig. Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital und eine wesentliche Grundlage für den wirtschaftlichen Erfolg. Die Prävention, Förderung und Unterstützung der Leistungsfähigkeit und der Gesundheit der Belegschaft sind für die Nachhaltigkeit und den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit im Stadtwerke Köln Konzern deshalb wesentliche Ziele.

Diese Themen werden zentral in der SWK-Holding beim Betriebsärztlichen Dienst / Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) bearbeitet. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden regelmäßig betriebsärztlich untersucht und bezüglich festgestellter individueller Gesundheitsrisiken ärztlich beraten. Über die gesetzlich vorgeschriebene arbeitsmedizinische Vorsorge hinaus gibt es verschiedene Präventionsangebote, um die Gesundheit der Mitarbeiter zu fördern und zu erhalten.

Im Präventions-Programm „aktiv gesund“ werden allen Mitarbeitern im Stadtwerke Köln Konzern gesundheitsfördernde Maßnahmen, wie Kurse, Seminare und Vorträge, kostenfrei angeboten. Es deckt die klassischen Handlungsfelder der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) – also Bewegung, Ernährung, Stressbewältigung und Suchtprävention – ab.

UMFASSENDE GESUNDHEITSSCHUTZ

Im Berichtsjahr konnten insgesamt 964 Konzernmitarbeiter von diesen Maßnahmen profitieren.

Für den Erhalt und die bedarfsgerechte Weiterentwicklung der BGF wurde die Zusammenarbeit mit den gesetzlichen Krankenkassen erfolgreich ausgebaut. Die Krankenkassen sind im Rahmen des Präventionsgesetzes dazu verpflichtet, die Gesundheitsförderung im Lebensumfeld, also damit auch im Setting Betrieb, zu stärken. Aktuell zählen drei Krankenkassen zu den Kooperationspartnern.

Als weitere Säule im BGM haben sich Gesundheitsaktionen in den einzelnen Konzerngesellschaften bewährt, um die Mitarbeiter niederschwellig und arbeitsplatznah für bestimmte Themen zu sensibilisieren.

Im Jahr 2017 wurden zehn Vorsorgeaktionen, die jeweils einen bestimmten Themenschwerpunkt haben, in den einzelnen Konzerngesellschaften durchgeführt.

Dabei ging es zum Beispiel um das Thema Sehen. Bei der von der RheinEnergie initiierten Aktion Gesundheitsaktion „Augenblick“ wurde den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Früherkennung des Grünen Star die Messung des Augeninnendrucks durch den Betriebsärztlichen Dienst angeboten. Dieses Angebot wurde von rund 50 % der Belegschaft angenommen.

Die medizinische Messung oder Untersuchung, die ein zentrales Element aller Gesundheitsaktionen ist, soll eine persönliche Betroffenheit bei den Teilnehmern erzeugen. Diese kann dann in einem ärztlichen Beratungsgespräch genutzt werden, um Verhaltensänderungen anzuregen. Daneben bestehen die Gesundheitsaktionen stets auch aus einer Informations-Kampagne, denn letztlich geht es bei der Betrieblichen Gesundheitsförderung darum, den Mitarbeiter in die Lage zu versetzen, selbst zu entscheiden und festzustellen, was für seine Gesundheit am besten ist.

Neben der Betrieblichen Gesundheitsförderung für den Gesamtkonzern, der Arbeitssicherheit und den übergeordneten Leistungen des Betriebsärztlichen Dienstes ist auch die Betriebliche Wiedereingliederung von langzeiterkrankten Mitarbeitern ein wesentlicher Baustein im Gesundheitsmanagement. Gemeinsam mit unterschiedlichen Akteuren werden die betroffenen Kolleginnen und Kollegen darin unterstützt, an ihren bisherigen Arbeitsplatz zurückzukehren. Hierzu können unterschiedliche Maßnahmen hilfreich und erforderlich sein. In seltenen Fällen ist aufgrund der Erkrankung eine Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz notwendig.

Folgende Präventionsprogramme wurden 2017 durchgeführt:

- Laufende Kurse „Meditation am Mittag“ und „Tiefenentspannung“
- Workshop „Ausgebrannt – Nein danke!“
- Seminar „Achtsamkeit – Ruhe und Klarheit im Alltag“
- Bewegungskurse „Aktiv in der Mittagspause“ und „Fit in den Morgen“
- Bewegungskurs „ChiBall“
- Bewegungskurse „CrossTraining“ mit unterschiedlichem Leistungslevel
- Bewegungskurs „Faszien-Pilates“
- Bewegungskurs „Nordic Walking“
- Bewegungskurs „Laufen für Einsteiger“
- Bewegungskurs „Qigong“
- Bewegungskurse „Rückenprävention“
- Ernährungskurse „Genussvolle, gesunde und ausgewogene Ernährung“ und „Genussvoll und gesund abnehmen“ sowie „Ernährung und Psychologie“
- Vortrag „Ernährungsbasics und medizinische Zusammenhänge“
- Vortrag „Achtsamkeit und Humor – Lachen ist gesund!“
- Vortrag „Quellen der Kraft 2.0“
- Vortrag „Stress – nur eine chemische Reaktion?“
- Vortrag „Bakterien – Behandlung von Krankheiten“
- Veranstaltung „Stressvermeidung und Resilienz-Stärkung durch Musik“

Die Säulen des BGM greifen synergistisch ineinander und haben sich in dieser Form bewährt: Die Gesundheitsaktionen sind niederschwellig angelegt, um auch die Menschen zu erreichen, die nicht gesundheitsaffin sind, und können den Fokus auf bestimmte Gesundheitsthemen lenken. In den Präventionskursen können die einzelnen Themen vertieft werden, wodurch die Nachhaltigkeit der Gesundheitsförderungsmaßnahmen gewährleistet ist. Die Gesundheitsseminare für Führungskräfte sollen die Entscheider und Multiplikatoren für die Gesundheitsthemen besonders sensibilisieren und informieren.

In der wachsenden Stadt Köln steigt die Nachfrage nach attraktivem und bezahlbarem Wohnraum laufend. Eine Entwicklung mit Konsequenzen für die Personalpolitik der SWK-Unternehmen, die darauf abzielt, Mitarbeiter auf dem verknüpften Fachkräftemarkt zu gewinnen und langfristig zu binden: Die Wohnungsgesellschaft der Stadtwerke Köln mbH (WSK) bietet den Mitarbeitern der Gesellschaften im Stadtwerke Köln Konzern bezahlbaren Wohnraum in kleineren oder großen Wohnanlagen, die den unterschiedlichen Bedürfnissen von Familien, Paaren oder Alleinstehenden entsprechen. Weitere Kennzeichen sind die Nähe zur Betriebsstätte sowie die Bereitstellung von Ruhe- und Erholungsmöglichkeiten für Mitarbeiter im Schichtbetrieb sowie Kitas.

**LANGFRISTIGE
MITARBEITERBINDUNG
DURCH WERKS-
WOHNUNGEN**

Um das Mitarbeiterwohnen im Stadtwerke Köln Konzern zukunftsfähig zu halten, hat die WSK 2015 ein breit angelegtes Maßnahmenprogramm aufgelegt. Dazu gehören zwei Neubauprojekte im Clouth-Quartier und in Marienburg mit insgesamt 83 Wohnungen, die 2017 fertiggestellt wurden. Des Weiteren saniert die WSK ihren Immobilienbestand.

Gemeinsam mit den Konzernschwestern moderne stadt und RheinEnergie schloss sie 2017 die Quartiersentwicklung ihres größten Objekts, des heutigen Marienburger Forums, ab. Der 1974 errichtete Wohnkomplex mit 195 Wohneinheiten und 16.200 qm Wohnfläche wurde technisch und energetisch saniert. Zudem erarbeitete die WSK neue Konzepte für eine serviceorientierte Verwaltung mit verbesserten Partizipationsmöglichkeiten für die Bewohner sowie für Mobilität mit Carsharing und Leihfahrrädern. Das Angebot gemeinschaftlicher Gästezimmer für die Besucher der Mieter kleinerer Wohnungen wird die neuen Angebote abrunden. Zudem wirken sich die ebenfalls kernsanierte Kita, die räumliche Nähe zum Arbeitsplatz und die daraus resultierenden kurzen Fahrzeiten positiv auf die Work-Life-Balance der Mieter aus.

Aktuell liegt die Quote der Konzernmitarbeiter über den gesamten Wohnungsbestand von 1.900 Wohnungen bei rund 58 %. Der Anteil der Mitarbeiter wächst stetig, da die Neuvermietungen von sanierten Wohnungen fast ausschließlich (über 96 %) an Mitarbeiter erfolgen.

Investitionen und Instandhaltung bei der WSK
in Tsd. €

	2017	2016	2015	2014
Investitionen in Bauvorhaben	11.300	13.408	13.566	3.670
Instandhaltung	2.897	2.867	2.481	1.433