

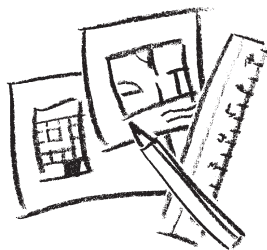


## Arbeit und Ausbildung: Verantwortung für die Region

Die Lebensqualität im Großraum Ulm sichern und steigern, das ist ein wichtiges Ziel der SWU-Unternehmensgruppe und deswegen auch Teil der Unternehmensleitlinien. Das bedeutet aber auch, für sichere Arbeitsplätze zu sorgen und ausreichend Ausbildungsstellen anzubieten. Der SWU ist es dabei gelungen, sich trotz aller Diskussionen über Stellenabbau, Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland und Jugendarbeitslosigkeit stabil zu entwickeln und die Umsätze zu steigern. Die Zahl der Beschäftigten liegt seit Jahren konstant bei rund 1.000, es gibt nur eine geringe Fluktuation und mit über 50 Auszubildenden ist die Ausbildungsquote überdurchschnittlich hoch. All dies ist auch ein Ergebnis einer sehr bewussten Personalpolitik, bei der die Verantwortung gegenüber Mitarbeitern, Kunden und der gesamten Region eine wichtige Rolle spielt.

### Leistung und Erfolg wird belohnt

Mit dem klassischen Stadtwerk von einst hat die moderne SWU nichts mehr zu tun. Starre Lohnstufen sind längst einem Entgeltsystem gewichen, bei dem Leistung und Erfolg belohnt werden. Gemeinsam werden von Mitarbeitern und Vorgesetzten Ziele und Kennzahlen definiert, mit denen tatsächlich gemessen werden kann, ob der einzelne Mitarbeiter seinen Teil zum Erfolg des Ganzen beigetragen hat. Denn in einem liberalisierten Markt geht es darum, die eigene Marktstellung gegenüber den Mitbewerbern zu halten und wo möglich auszubauen. Das funktioniert aber nur, wenn das Unternehmen profitabel arbeitet. Starre Lohngruppen, Monopoldenken und Besitzstandsmentalität stehen einem solchen Anspruch entgegen.



### Umfassende Ausbildung

Erfolgreich in einem liberalisierten Markt zu agieren bedeutet für die SWU-Unternehmensgruppe in erster Linie, die vorhandenen Kompetenzen der eigenen Mitarbeiter zu nutzen und wo immer möglich auszubauen. Das beginnt schon bei der Ausbildung. Nicht nur die rein fachliche Qualifikation steht im Vordergrund, die Jugendlichen sollen parallel auch soziale und methodische Kompetenzen erlernen. Sprich: Sie sollen lernen, mit Konflikten

### Pakt für Ausbildung

Verantwortung für die Region zu übernehmen heißt für die SWU-Unternehmensgruppe auch, dann aktiv zu werden, wenn Probleme in der Region gelöst werden müssen. So wurden statt der normalen 12 bis 15 Ausbildungsplätze jährlich nunmehr 18 neue Ausbildungsplätze angeboten. Ein Beitrag zum Pakt für Ausbildung und für die Stärkung des Wirtschaftsstandorts Ulm/Neu-Ulm. Denn dieser Standort benötigt auch in Zukunft qualifizierte Arbeitnehmer, wenn er sich weiterentwickeln soll.

### Vielfältige Aufgaben

Die unterschiedlichen Tätigkeitsfelder der SWU-Unternehmensgruppe schlagen sich auch in der Zusammensetzung der Mitarbeiter nieder. So ist die Mehrzahl der rund 1000 Mitarbeiter nach wie vor bei der SWU Energie beschäftigt. Hier sorgen mehr als 450 Mitarbeiter nicht nur für den Betrieb der Kraftwerke, sondern halten auch die Netze instand, so dass die Versorgung mit Strom, Erdgas und Trinkwasser gesichert ist. Die zweitgrößte Gruppe stellt die SWU Verkehr, wo mehr als 300 Menschen dafür arbeiten, dass Busse und Straßenbahnen pünktlich und zuverlässig ihren Dienst tun. Über 100 Mitarbeiter nehmen heute zentrale kaufmännische Dienstleistungen für die verschiedenen Bereiche wahr. Eher kleiner, aber mit starken Wachstumschancen, präsentieren sich die SWU-Töchter Energie Plus mit 25 Mitarbeitern,

umzugehen, ihre Interessen zu äußern und zu vertreten, sich aber auch vor anderen zu präsentieren, beispielsweise mit Vorträgen oder Referaten. Aber auch über eine eigene Azubi-Zeitung und über die Jugendvertretung, den "Betriebsrat" für Azubis, lernen sie frühzeitig, wie wichtig es ist, sich auszutauschen, voneinander zu lernen und Verantwortung für das Unternehmen wahrzunehmen. Das Ergebnis: In den letzten Jahren hatten alle Auszubildenden einen Arbeitsplatz, keiner der Jugendlichen stand nach der Ausbildung auf der Straße.

Die Ausbildung bei der SWU-Unternehmensgruppe ist so vielfältig wie die SWU selbst. Denn für die Versorgung mit Strom, Erdgas, Wärme und Trinkwasser werden ganz andere Qualifikationen benötigt als etwa für den Öffentlichen Nahverkehr oder die neuen Dienstleistungen der SWU in den Bereichen Informationstechnologie und Telekommunikation. So stehen neben den klassischen Ausbildungsberufen für Büro- oder Industriekaufleute auch technische Berufe zur Auswahl. Dazu gehören Elektroniker/-innen für Betriebstechnik ebenso wie Bauzeichner/-innen für die Fachrichtung Tief-, Straßen- und Landschaftsbau, Anlagenmechaniker/-innen für die Versorgungstechnik, Industriemechaniker/-innen für die Betriebstechnik oder Kraftfahrzeugmechatroniker/-innen mit dem Schwerpunkt auf Nutzfahrzeugen. Aber auch die neuen Technologien schlagen sich im Ausbildungsangebot nieder, etwa in der Ausbildung zum IT-Systemelektroniker.

### **Führungskräfte aus den eigenen Reihen**

Ein wichtiges Ziel der SWU-Unternehmensgruppe ist es, Führungspositionen wo immer möglich mit Nachwuchskräften aus den eigenen Reihen zu besetzen. Deswegen hört das Lernen bei der SWU mit der Ausbildung nicht auf. Im Gegenteil: Über systematische Personalentwicklungsmaßnahmen wird sichergestellt, dass die SWU-Mitarbeiter stets auf der Höhe der Zeit sind. Potenzielle Führungskräfte werden dabei gezielt gefördert und auf ihre Aufgaben vorbereitet. Diese Aufgaben sind so zentral, dass sie auch in den Führungsgrundsätzen der SWU festgehalten wurden. Schon der erste Punkt dieser Grundsätze hat den Titel "Mitarbeiter befähigen", daneben stehen die Ziele "Kommunikation stärken", "Verbindlichkeit leben", "Zukunft gestalten" und vor allem auch "Verantwortung übernehmen".

### **SWU-Arbeitsplätze sind sicher**

Das Ergebnis all dieser Anstrengungen ist eine sehr hohe Stabilität und Sicherheit, was die Arbeitsplätze der SWU anbetrifft. Trotz eines immer dynamischer werdenden Umfelds im liberalisierten Energiemarkt sind die SWU-Mitarbeiter in der Regel über lange Jahre bei der SWU beschäftigt. Der Ruhestand oder familiäre Gründe wie beispielsweise Mutterschaft sind auch heute noch die Hauptursachen für die Personalfluktuationsituation. Natürlich gibt es Verschiebungen, was die Tätigkeitsfelder angeht. So haben Bereiche wie Vertrieb und Marketing in den vergangenen Jahren stark zugelegt – Funktionen, die man in einem liberalisierten Markt viel dringender benötigt als früher zu Zeiten des Versorgungsmonopols. Doch diese Verschiebungen haben nicht wie in anderen Branchen dazu geführt, dass Arbeitsplätze gestrichen werden mussten. Es ist gelungen, neue Anforderungen im Rahmen der ganz normalen Unternehmensentwicklung umzusetzen. Und es ist ein erklärtes Ziel der SWU, dass sie sich in dieser Form weiterentwickelt.

SWU Telenet mit 20 und SWU Netze, die jüngste Tochter, mit 5 Mitarbeitern. Dazu kommen dann noch die über 50 Auszubildenden.

### **Information und Kommunikation**

Transparente Informationen sind eine wichtige Grundlage für den Erfolg einer so vielfältigen Unternehmensgruppe wie der SWU. Deswegen kommt der Information und Kommunikation mit den Mitarbeitern eine wichtige Rolle zu. Zentrales Instrument ist die Mitarbeiterzeitschrift "Kontakt", die jährlich sechs Mal erscheint. Auf 24 Seiten hält "Kontakt" die Mitarbeiter über die aktuellen Entwicklungen in den verschiedenen SWU-Unternehmensbereichen auf dem Laufenden, informiert über neue Projekte und Vorhaben, vermittelt aber auch Hintergründe und Zusammenhänge.

### **Auch nach Dienstschluss**

Ein gutes Betriebsklima ist Voraussetzung für eine hohe Motivation. Dass dies bei der SWU vorhanden ist, zeigen die zahlreichen gemeinsamen Aktivitäten der SWU-Mitarbeiter auch außerhalb der Arbeitszeit. Bestes Beispiel ist der SKF-SWU e.V., der Verein für Sport-Kultur-Freizeit. Dieser bietet ein breites Spektrum an Angeboten, angefangen bei klassischen Sportarten wie Fußball, Volleyball, Tennis oder Squash bis hin zur Fliegerei oder zum Kleinkaliberschießen.