

03



SOZIALE VERANTWORTUNG

Wir stellen die Menschen in den Mittelpunkt unseres Handelns. Unser Engagement für soziale Verantwortung zeigt sich darin, dass wir kontinuierlich daran arbeiten, die Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiter:innen zu verbessern. Dabei fördern wir aktiv Diversität, Vielfalt und Partizipation. Unser Ziel ist es, ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem jede:r Einzelne sein volles Potenzial entfalten kann. Neben der Förderung unserer Mitarbeiter:innen bieten wir der Bevölkerung unserer Region ein vielfältiges Spektrum an infrastrukturellen Dienstleistungen. Diese sichern die Grundbedürfnisse und steigern die Lebensqualität. Unsere Angebote sind darauf ausgerichtet, die Daseinsvorsorge effektiv zu gewährleisten und das Wohlbefinden der Menschen zu fördern.

EIGENE MITARBEITER:INNEN

Unser langfristiges Ziel ist es, unser nachhaltiges Gesundheitsmanagement kontinuierlich zu überprüfen und zu verbessern. Maßgeblich dafür ist der Ausbau eines betrieblichen Eingliederungsmanagements mit individuellen Maßnahmen und regelmäßiger Vorsorge. Darüber hinaus streben wir an, unsere Attraktivität als Arbeitgeber beständig zu steigern, indem wir die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen erfassen, die externe Kommunikation und das Onboarding verbessern sowie Benefit-Programme ein- und weiterführen.

Als regionaler Arbeitgeber stellen wir unsere eigenen Mitarbeiter:innen konsequent in den Mittelpunkt unserer Unternehmensstrategie. Wir setzen gezielte Anreize, um kontinuierlich neue Talente zu gewinnen und vorhandene Mitarbeiter:innen langfristig zu motivieren und zu binden. Dabei sind uns Chancengleichheit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Schaffung diverser Teams, die ein inspirierendes Arbeitsumfeld bieten, besonders wichtig.

Arbeitsbedingungen

Wir verfolgen klare Richtlinien und Strategien in den Bereichen Menschen- und Arbeitsrechte, Diskriminierung und Stakeholder-Engagement. Unsere Tarifverträge enthalten Bestimmungen zur Gleichberechtigung und Antidiskriminierung, wobei die Tätigkeitsmerkmale im Vordergrund stehen. Zudem gibt es einen übergeordneten Code of Conduct sowie Unternehmensleitlinien, die unsere Unternehmenskultur prägen und für alle Mitarbeitenden zugänglich sind.

Um unsere Mitarbeiter:innen aktiv in Unternehmensprozesse einzubeziehen und ihre Perspektiven zu berücksichtigen, führen wir jährliche Mitarbeiter:innengespräche durch. Diese Gespräche zusammen mit den Führungskräften sind verpflichtend und legen den Fokus auf die persönliche Entwicklung der Mitarbeiter:innen. Zusätzlich werden über unser internes Portal „Mynet“ regelmäßig Mitarbeiter:innenumfragen durchgeführt, die Themen wie Arbeitszeit und Verbesserungsvorschläge umfassen.

Die Weiterbildung erfolgt auf Basis individueller Vereinbarungen und ist sehr spezifisch auf die jeweilige Tätigkeit der Mitarbeiter:innen abgestimmt. Ein Kommunikationskonzept ist in der Umsetzung. Dieses soll dabei helfen, die Mitarbeiter:innen zukünftig noch stärker in betriebliche Prozesse einzubinden.

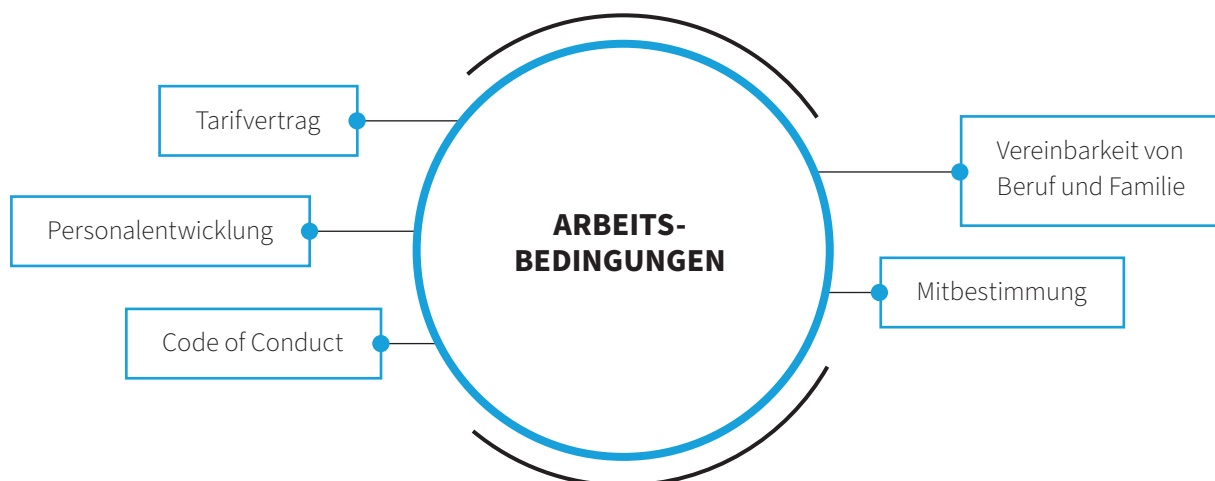
Aktuell wird auch ein Konzept zur Führungskräfteentwicklung erarbeitet, da auch für unsere Führungskräfte ein Bedarf an Weiterbildung besteht. Unser Ziel ist es, unsere Attraktivität als Arbeitgeber anhaltend zu steigern. Indem wir die Beschäftigungsdauer der Mitarbeiter:innen fördern und die Schulungsstunden erhöhen, tragen wir dazu maßgeblich bei.

Unsere Mitarbeiter:innen werden durch verschiedene Gremien vertreten, darunter der Betriebsrat, der alle 14 Tage tagt, die Schwerbehindertenvertretung, die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) sowie der Arbeitssicherheitsausschuss.

Mehrere Kanäle stehen zur Verfügung, um negative Auswirkungen zu beheben und sensible Themen zu kommunizieren. So können Meldungen derzeit per E-Mail eingereicht werden, wobei geplant ist, diese zu anonymisieren. Für anonyme Hinweise existiert bereits ein Hinweisgeberportal. Hinsichtlich sicherer Beschäftigung, Arbeitszeiten und Diversität setzen wir auf die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zur variablen Arbeitszeit. Eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Fachkraft für Arbeitssicherheit sind ebenfalls vorhanden, um sicherzustellen, dass diese Regelungen eingehalten werden.

Unser Ziel ist es, kontinuierlich die Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu verbessern. Auch möchten wir die Anzahl der Ausfallzeiten aufgrund meldepflichtiger Arbeitsunfälle reduzieren. Gleichzeitig streben wir an, die Vielfalt in unserem Unternehmen zu fördern und zu steigern.

Unsere Tarifverträge gewährleisten eine angemessene Entlohnung. Über Tarifverträge und gesetzliche Verpflichtungen hinaus bieten wir Tarifvereinbarungen und Betriebsvereinbarungen an, die beispielsweise Freistellungen und Sabbaticals ermöglichen. Sonderzahlungen lassen sich dank einer besonderen Regelung in zusätzliche Urlaubstage umwandeln.



Gesundheit und Sicherheit

Wir verfügen über ein umfassendes betriebliches Gesundheitsmanagement. Dieses umfasst verschiedene Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und ist nach dem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit nach ISO 45001 zertifiziert. Dazu zählen zum Beispiel Vorsorgeaktionen und dass wir in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmedizinischen Dienst die Bildschirmarbeitsplätze beurteilen. Zusätzlich bieten wir unseren Mitarbeitenden über Wellpass Vergünstigungen für Sportangebote sowie E-Bike-Leasing an, um einen aktiven Lebensstil zu fördern. Auch Betriebssportgemeinschaften werden von der LSW unterstützt und gefördert.

Für die Zukunft planen wir, unser Gesundheitsmanagement weiter zu verbessern und kontinuierlich zu überprüfen. Insbesondere wollen wir Krankheitstage reduzieren und die Krankheitsquote verbessern. Es gab keine Todesfälle im Jahr 2023. Arbeitsunfälle werden bei uns systematisch erfasst, um die Sicherheit am Arbeitsplatz stetig zu erhöhen.

Im Vergleich zum Vorjahr konnten für 2023 geringe Unfallzahlen ermittelt werden, wie die nachfolgende Tabelle zeigt:

KENNZAHL	VORJAHR/2022	AKTUELL/2023
TRIF (Total Recordable Injuries Frequency): Häufigkeit der gesamtberichtspflichtigen Arbeitsunfälle	5,3	3,8
TRI (Total Recordable Injuries): Summe Arbeitsunfälle, ausgenommen Erste-Hilfe-Leistungen	4,0	3,0
TRIFcomb (Total Recordable Injuries Frequency Index combined): Gibt Auskunft darüber, wie häufig sich, bezogen auf die Summe aller geleisteten Arbeitsstunden, Unfälle mit und ohne Ausfallzeit im Betrieb ereignet haben (inkl. Dienstleister).	2,4	1,7

Kennzahlen Arbeitsunfälle

Zahlen und Fakten über die Belegschaft

REGION



Ausschließlich Deutschland

TV-V LSW



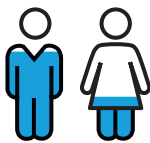
Tarifvertraglichen Regelungen

3,5 %



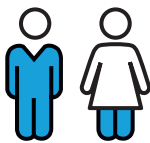
Fluktuation

67 % 33 %



Geschlechterverteilung
Belegschaft

78 % 22 %



Geschlechterverteilung
im Management

21 ABLESER, 2 Wdz-MA
(1 LSW NETZ / 1 LSW ENERGIE)



Anzahl und Art der Tätigkeit von
Nichtangestellten

Altersverteilung der Belegschaft

ALTER
IN JAHREN

