

„Wir stellen die richtigen Fragen“

Alexander Broj und Stefan Caro, IBM, über analytisches Personalmanagement im Unternehmen und bei der Mitarbeitersuche. VON HELMUT SENDNER

E&M: Herr Broj, Herr Caro, bei Ihrem Tun geht es um den gläsernen Mitarbeiter, was erst mal negativ klingt ...

Caro: ... aber nicht ist. Es geht sehr viel mehr darum, dass die Personalabteilung die Fähigkeiten von Mitarbeitern kennt und abschätzen kann, ob diese Fähigkeiten auch noch in fünf Jahren ausreichen werden oder ob

Ein zusätzlicher Effekt hierbei ist die Fähigkeit, die Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern.

Ein Bewerber will vom potenziellen Arbeitgeber sehr präzise wissen, wo er in drei oder fünf Jahren im Unternehmen stehen kann, wohin die Reise unternehmerisch geht, wie sich Themenfelder entwickeln.

Menschen verstärkt als Erfolgsfaktor gesehen wird, genauso wie die in Maschinen und Produkte.

Unser Lösungsansatz zu dieser Herausforderung ist umfassend: Wir generieren einen Mehrwert dadurch, dass wir Unternehmen in die Lage versetzen, bessere Entscheidungen zu treffen. Wir blicken dabei in die Zukunft mit Hilfe der vorliegenden Personaldaten von heute und mit Prognosemodellen. Davon profitiert letztlich jeder Mitarbeiter, der so seinen passenden Platz auch in Zukunft in einem Unternehmen findet.

E&M: Das hört sich an wie bei der professionellen Partnervermittlung: Durch möglichst umfassende Profile wird herausgefunden, welches Männlein zu welchem Weiblein passt.

Broj: Damit sprechen Sie Einzelbesetzungen an. In Organisationen geht es aber darum, Mitarbeitern eine klare Perspektive und Entwicklungsrichtungen darzustellen. Die Frage, welcher Mensch in welcher Rolle sein Potenzial am besten entfalten kann, ist dann Aufgabe eines Talentmanagementprozesses.

Caro: Was wir mit Predictive Analytics beschreiben, ist die strategische Personalplanung für mehrere Jahre. Bei Ihrem netten Vergleich mit den Single-Börsen geht es eher um die operative Personaleinsatzplanung, wer heute welchen Job machen kann.

E&M: Durch die beschlossene Energieende kommen auf fast alle Unternehmen der Energieversorgung neue Aufgaben zu – und Sie lösen die Personalprobleme?

Caro: Wir stellen die notwendigen Fragen: Habe ich Mitarbeiter mit den Fähigkeiten, diese Wende zu gestalten? Werden Mitarbeiter, die in der Atom-

kraft nicht mehr benötigt werden, an anderer Stelle einen qualifizierten Job machen können? Muss ich umschulen oder freisetzen? Kann ein Ingenieur aus dem konventionellen Kraftwerksbetrieb morgen Wind- oder Solarkraftwerke entwickeln und betreuen?

Broj: Wir stellen die Strukturen zur Verfügung, innerhalb derer solche Fragen beantwortet werden können. Aber natürlich müssen vorher Entscheidungen gefallen sein, welche Geschäftsfelder entwickelt werden sollen, um dann herauszufinden, ob ich die richtigen Mitarbeiter dafür habe, beziehungsweise, ob die Mitarbeiter sich in diese neuen Felder hineinentwickeln können.

E&M: Sie liefern sozusagen Masken, in die das Unternehmen dann Daten einträgt?

IBM

verfügt nach eigenen Angaben mit dem Bereich IBM Global Business Services über „die größte Beratungseinheit weltweit“ mit vielen Arbeitsfeldern – eines davon ist die Beratung im Bereich Human Capital Management. Das Unternehmen befragt in regelmäßigen Abständen für seine IBM Global Human Capital Study rund 700 Unternehmen weltweit nach ihren Einschätzungen zur Personalentwicklung. Das letzte Ergebnis: nur 14 Prozent der Befragten glauben, dass ihre Belegschaft für künftige Marktveränderungen bereit ist; 76 Prozent dagegen sind der Meinung, dass der Aufbau von Führungstalents zu den wichtigsten Aufgaben gehört; mehr als die Hälfte lebt mit der Befürchtung, nicht die Fähigkeiten für notwendige Entwicklungen zu haben; nur sechs Prozent sind der Meinung, dass sie Personaldaten effektiv für strategische Unternehmensentscheidungen nutzen.

Mit Predictive Analytics verspricht IBM, den Personalbestand zu analysieren und drohende Know-how-Lücken zu erkennen. Die neue Technologie stammt aus dem IBM Analytics Solution Center Berlin (ASC).

Das Beratungsteam beschäftigt sich mit Organisationsprozessen und fachlichen Fragen. Bei der Systemimplementierung wird es von IT-Experten unterstützt.

Alexander Broj leitet bei IBM in der Beratungseinheit die Human Capital Management Beratung.

Stefan Caro ist im Bereich Business Analytics Leiter des Competence Center Human Capital Management.

Stefan Caro: „Wir geben Einblick in die Personalsituation“



Alexander Broj:
„Gläsern steht auf beiden Seiten“



Bilder: IBM

mehr in Fortbildung investiert werden muss. Es geht um Anforderungsprofile, damit zukünftig genau die auf meinen Bedarf zugeschnittenen Mitarbeiter an Bord sind.

Broj: Es gibt bei dem Thema zwei Perspektiven: die unternehmerische und die des Mitarbeiters, und in beiden Richtungen spielt das Thema Transparenz eine Rolle.

Der Unternehmer fragt: Wo kommen die Produktivitätssteigerungen der Zukunft her? Weiterhin von schnelleren Abläufen und neuen Technologien? Das macht der Wettbewerb ebenso, und das bringt möglicherweise nur kurzfristige Vorteile. Oder vom eigenen Personal, das vergleichbare Unternehmen eben nicht haben? Gerade auch im sich wandelnden Energiemarkt kommt es sehr darauf an, die richtigen Menschen an der richtigen Stelle im Einsatz zu haben. Dabei sind die zentralen Fragen: Was können meine Mitarbeiter? Was für Fähigkeiten brauchen wir in der Zukunft? Welche Kapazitäts- oder Demographieeffekte kommen auf ein Unternehmen zu? Welche anderen externen Effekte, zum Beispiel die Anzahl der Absolventen, generelle Marktnachfrage, sind zu berücksichtigen? Die Fähigkeit, diese Fragen zukunftsorientiert beantworten zu können, ist ein Wettbewerbsvorteil.

Bei dem sehr umkämpften Bewerbermarkt ist es immer wichtiger, dem Jobsuchenden viel Transparenz zu seinen Karrieremöglichkeiten zu geben. Von daher steht das ‚gläsern‘ auf beiden Seiten. Wichtig bei der ganzen Entwicklung ist, dass die Investition in

EUROFORUM

Quality in Business Information



Themenscout gesucht – Querdenker erwünscht

(Junior-) Konferenz-Manager (m/w) - für Themen im Bereich Energie und Umwelt

Werden Sie Themenscout bei EUROFORUM und machen Sie unsere deutschlandweiten Veranstaltungen zu echten Highlights! Diskutieren Sie auf Augenhöhe mit der Top-Führungsebene aus Ministerien, Wirtschaftsunternehmen und Beratungen!

Eigenverantwortlich recherchieren Sie im Bereich Energie und Umwelt die Trends von morgen und setzen diese Themen in Tagungen und Workshops im Premium-Segment um. Mit Ihrer überzeugenden Persönlichkeit und Ihren hervorragenden kommunikativen Fähigkeiten knüpfen Sie Netzwerke zu Entscheidern aus der Wirtschaft und gewinnen Top-Referenten für unsere Veranstaltungen. Darüber hinaus bereiten Sie die Inhalte in einem marktgerechten und werblich ansprechenden Konferenzkonzept auf. Gemeinsam mit Teamkollegen aus Marketing, Organisation und Sponsoring führen Sie Ihre Konzepte als Projektleiter von der ersten Idee bis zur Umsetzung zum Erfolg.

Sie haben Ihr Hochschulstudium erfolgreich abgeschlossen und erste Praxiserfahrung mit Bezug zu Energie- und Umweltthemen gesammelt - entweder durch erste Berufserfahrungen oder Praktika. Dabei konnten Sie bereits Ihre Kompetenz in der Recherche sachbezogener Informationen unter Beweis stellen. Mit Überzeugungskraft, Willen zum Erfolg und Innovationsfähigkeit werden Sie ein erfolgreicher Konferenz-Manager.

Die EUROFORUM Deutschland SE mit 250 Mitarbeitern und Sitz in Düsseldorf ist seit 20 Jahren einer der führenden Anbieter hochwertiger Kongresse, Konferenzen und Seminare. Unsere Muttergesellschaft, die Informa plc, ist ein in London börsennotiertes Medienunternehmen mit mehr als 8.000 Mitarbeitern und erzielte in 2010 einen Umsatz von 1,2 Mrd. GBP.

EUROFORUM Deutschland SE, Personalabteilung, Markus Blumenau, Prinzenallee 3, 40549 Düsseldorf, Tel.: 0211/96 86-3255
Bewerbungen an: bewerbung@euroforum.com. Besuchen Sie auch unsere Jobseite unter www.euroforum-jobs.de

➤ Mitarbeiter wissen. Da ist unser System natürlich einfacher zu integrieren als bei der LEW-Mutter RWE, bei der die Anforderungen viel komplexer sind.

E&M: Sie kommen in ein Stadtwerk mit 200 oder 300 Mitarbeitern: Wie fangen Sie da was an?

Broj: Wir müssen mit den Entscheidern ein gemeinsames Verständnis darüber schaffen, wie die Geschäftsentwicklung sein soll: Welche Strategie gibt es; wo sind die Potenziale der Organisation; wohin soll die Reise gehen hinsichtlich der Produkte und Services? Daraus leiten wir die HR-Strategie (Human Resources; d. Red.) ab.

Der zweite Schritt ist die Betrachtung der Ist-Situation, dafür haben wir einen Mechanismus bestehend aus rund 70 strukturierten Fragen. Diese Bestandsaufnahme erfolgt gemeinsam mit HR-Mitarbeitern und ausgewählten Führungskräften. Am Ende haben wir eine Art Reifegradbestimmung, aus der sich ein Handlungspaket mit den notwendigen Werkzeugen ergibt.

Caro: Das sind unsere Lösungen unter dem Stichwort Predictive Analytics. Wir geben Einblick in die Personalsituation: Wie viele Leute sitzen auf welchen Positionen, welche Qualifikationen haben sie, was kosten sie, was werden sie in fünf Jahren voraussichtlich kosten. Das sind Kosten- und Personalentwicklungssimulationen, aus denen sich Strategien der Geschäftsentwicklung ableiten lassen, an die die Personaler vorher vielleicht gar nicht gedacht haben beziehungsweise

die Informationen darüber nicht simuliert werden konnten.

E&M: Bleiben wir bei dem 200- oder 300-Mann-Stadtwerk: Sie gehen da rein, bleiben drei Wochen drin und dann steht alles, oder handelt es sich um einen kontinuierlichen Prozess?

Caro: Wir haben eine konkrete Anforderung gestellt bekommen, die mit IT-Unterstützung beantwortet werden soll, zum Beispiel die Headcount- und Personalkostenplanung. Bei einem Unternehmen mit 300 Mitarbeitern hat man meist einen sehr guten Zugang zu den entsprechenden Fachabteilungen, mit denen man sich im Coaching-Ansatz zusammensetzt und gemeinsam darüber nachdenkt, für welche Probleme es welche Lösungen gibt. Die Umsetzungszeit ist abhängig von den individuellen Voraussetzungen, die wir im Unternehmen vorfinden. Ziel ist, dass das Unternehmen das Thema am Ende des Projektes allein handhabt.

E&M: Sehen Sie in der Energiewirtschaft einen besonders großen Handlungsbedarf?

Caro: Wir haben in letzter Zeit diverse Anfragen zu diesem Thema bekommen, von großen Unternehmen wie auch von kleinen Stadtwerken.

Broj: Die Energiebranche zählt sicher nicht zu den Vorreitern der Personalplanungsthemen und den dazugehörigen Talentmanagementverfahren. Der Grund ist, dass die Branche lange Zeit von hoher Stabilität geprägt war, was sich jetzt durch Atomausstieg, Kosten- und Innovationsdruck ändert. **E&M**

Software für Talente

Der Arbeitsmarkt ist in ständiger Bewegung. Um auf die jeweiligen Anforderungen umgehend reagieren zu können, ist es heute wichtiger denn je, professionelle Personalarbeit zu betreiben. Eine Einschätzung von Bernhard Münster*.

HR-Prozesse sind heute so komplex, dass die Einbindung der Mitarbeiter in diese Abläufe einen stabilen und klaren Rahmen benötigt. Dieser Rahmen muss es ermöglichen, die Verantwortung für das Talent Management so weit wie möglich an die Beteiligten, also Mitarbeiter und Linienmanager, zu übertragen. Diese Aufgabe kann eine Software übernehmen. Im Idealfall bildet die Lösung den gesamten Prozess des Mitarbeiter- und Leistungsmanagements einfach und verständlich ab – von der Bewerbung über Zielvereinbarungen und Weiterbildungsmaßnahmen bis hin zum Nachfolgemanagement und zur Pflege von Netzwerken im Unternehmen. Statt vieler kleiner Insellösungen gibt es eine zentrale Stelle, in der alle notwendigen Personaldaten und -strategien zusammenlaufen. Die Nutzer erhalten rollenbasierte Zugriffsrechte. Das ermöglicht ein effizientes Zusammenspiel von Personalmanagern, Führungskräften und Mitarbeitern. Wichtig dabei ist, dass sich die Software problemlos in die bereits bestehende Systemlandschaft integrieren lässt. Über zertifizierte Schnittstellen zu vorhandenen ERP- und HR-Systemen (Enterprise Resource Planning; Human Resources) lässt sich sicherstellen, dass

HR-Stammdaten nicht doppelt erfasst werden und in allen Systemen aktuell sind. So entsteht trotz unterschiedlicher zugrundeliegender Anwenderprogramme ein einheitliches System für effektives Talent Management.

25 Minuten pro Bewerbung

Grundsätzlich ist bei einer Talent-Management-Software zwischen kleineren Modulbausteinen und einer Gesamtlösung zu unterscheiden. Ein modulares System kann über einen längeren Zeitraum in Etappen und nach Bedarf implementiert werden. Je mehr Module miteinander kombiniert werden, umso höher die Kostensparnis und umso schneller die Bearbeitung. Einer Umfrage von HRworks zufolge, sehen sich fast drei Viertel aller Personalleiter aus Mittelstands- und Großunternehmen durch den hohen Administrationsaufwand in ihren Kernaufgaben eingeschränkt. Allein ein E-Recruiting-System verringert die Bearbeitungszeit der eingehenden Bewerbungen von rund einer Stunde auf durchschnittlich nur noch 25 Minuten pro Bewerbung. Lohnenswert wird die Anschaffung deshalb meist schon für Unternehmen mit rund 100 Bewerbungen pro Jahr. Die Haufe-Lexware

GmbH & Co. KG beispielsweise bietet in Zusammenarbeit mit dem Schweizer Softwarehersteller umantis AG eine webbasierte Software für Talent Management an. Der Vorteil einer solchen Lösung ist, dass kaum Anfangsinvestitionen, wie zum Beispiel in zusätzliche Hardware und IT-Infrastruktur, notwendig sind. Der Software-Betrieb wird im Hochsicherheitsrechenzentrum des Anbieters gewährleistet. Der zweite Pluspunkt ist: Unternehmen zahlen wirklich nur für Funktionen, die sie benötigen und bleiben dadurch flexibel. Ein zusätzliches Modul ist schnell aufgeschaltet.

In Zeiten von Facebook und Co. gewinnt auch die interne Vernetzung der Mitarbeiter immer mehr an Bedeutung. Hier kann eine Talent-Management-Software ebenfalls einen sinnvollen Beitrag leisten: Ein spezielles Netzwerk-Modul ermöglicht beispielsweise, Mitarbeiterprofile anzulegen, in welchen die Kompetenzen und Stärken eines jeden Mitarbeiters transparent dargestellt und für alle Beteiligten zugänglich gemacht werden. Es dient quasi als Expertenverzeichnis, denn mit einem Klick können die Mitarbeiter den richtigen Ansprechpartner für ein bestimmtes Fachgebiet finden. Ebenso ist es möglich, virtuelle Arbeitsgruppen zu gründen und in Diskussionsforen Ideen und Meinungen auszutauschen. So kann ein soziales Netzwerk im Unternehmen dazu beitragen, den Wissenstransfer zu sichern und den Austausch der Mitarbeiter untereinander zu fördern. Dennoch haben viele Unternehmen hier noch Nachholbedarf, wie eine aktuelle IBM-Studie zeigt: Nicht einmal jedes fünfte Unternehmen setzt Web-2.0-Technologien ein, um Mitarbeiter und deren Kompetenzen sichtbar zu machen.

Gerade im Hinblick auf den schnellen Wandel der Personalstrukturen ist es zudem essenziell, die Besetzung von Schlüsselpositionen im Unternehmen sicherzustellen. Eine Talent-Management-Software hilft dabei, wichtige Fach- und Führungspositionen zu identifizieren und rechtzeitig zu besetzen. Engpässe, die aufgrund von Personalabgängen oder -wechseln entstehen können, sind jederzeit ersichtlich. Zudem zeigt ein Talent-Management-System auf, wo geeignete Mitarbeiter in den eigenen Reihen vorhanden sind. Potenzielle Nachfolger werden so frühzeitig identifiziert und können gezielt auf ihre neuen Aufgaben vorbereitet werden. **E&M**

* Bernhard Münster, Produktmanager, Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, München



Diploma of Advanced Studies in Renewable Energy Management (REM-HSG)

Executive School of Management, Technology and Law (ES-HSG)



University of St. Gallen

A comprehensive training for future leaders in tomorrow's energy markets.

- programme starting in February 2012
- application deadline: November 15, 2011
- more information: www.es.unisg.ch/rem
- please contact Moritz Look: moritz.look@unisg.ch, +41 (0)71 224 25 86

Your faculty:
Elgar Fleisch,
Thomas Gutzwiller,
Günter Müller-Stewens,
Rolf Wüstenhagen
and others.






Apply now!

„Energiewende“ auch beim Personal: Sind Sie wettbewerbsfähig?

Das Image der Konzerne ist massiv angekratzt – die kommunalen Energieversorger sehen sich gestärkt. Aber können die Stadtwerke die hohen Erwartungen erfüllen? Ein Schlüssel wird die Stärkung der Management-Kompetenz sein. Investitionen in Human Resources sind jetzt ein MUSS - und dabei ist Kreativität gefragt.

Wir finden die besten Führungskräfte für Sie, innerhalb und außerhalb der klassischen Energielandschaft. LAB & Company gehört zu den führenden Personalberatungen für die Energiewirtschaft. Besuchen Sie uns unter www.labcompany.net/energy

Erfolge werden von Menschen gemacht.

Elke Vorholt | Dr. Klaus Aden
Geschäftsführende Gesellschafter
LAB & Company






Consultants in Executive Search

Telefon 02 11.15 97 99-0 · energy@labcompany.net · www.labcompany.net/energy

„Girls Day“ und „Role Models“

Was Personalvorstände umtreibt, wenn sie Stellen besetzen müssen. VON HELMUT SENDNER

Drei Fragen stellte E&M an Thomas Breuer, Mitglied des Vorstandes der Rhein-Energie AG, und an Markus Litpher, Mitglied des Vorstandes der Lechwerke AG.

E&M, Frage 1: Hat die beschlossene Energiewende Auswirkungen auf den Personalbedarf Ihres Unternehmens; wenn ja, welche?

E&M, Frage 2: In welchen Arbeitsbereichen gibt es Probleme, Stellen zu besetzen; wie lösen Sie diese Probleme?

E&M, Frage 3: Es wird langfristig vor allem ein Ingenieurmangel vorausgesagt, was könnten Maßnahmen dagegen sein?

Breuer, Antwort 1: Die Energiewende sorgt dafür, dass der Ausbau erneuerbarer Energien sowie Maßnahmen zum Energiesparen und zur Energieeffizienz beschleunigt werden. Dies bedeutet für unser Unternehmen, dass wir in den Bereichen, in denen wir uns geschäftlich engagieren werden, notwendiges Wissen im Unternehmen aufbauen beziehungsweise auf dem externen Arbeitsmarkt rekrutieren müssen.

Breuer, Antwort 2: Schwierigkeiten bei der Besetzung von freien Stellen gibt es insbesondere in den stark energiewirtschaftlichen Funktionen wie Energiehandel und Portfoliomanagement, aber auch im Bereich der Informationstechnologie, insbesondere wenn Kenntnisse spezieller Branchensoftware vorausgesetzt werden. Zunächst ist es uns ein generel-

Breuer: „Hinterfragen, ob eine Stelle zwingend mit einem Ingenieur besetzt werden muss“

les Anliegen, die Attraktivität unseres Unternehmens als Arbeitgeber in der rheinischen Region potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern darzustellen. Hierbei ist es uns wichtig, die Arbeitsbedingungen und Leistungen unseres Unternehmens zu überprüfen und wenn notwendig, dem Bedarf anzupassen.

Neben der Veröffentlichung der Ausschreibungen in einer Vielzahl von geeigneten Jobportalen stellen wir unsere Stellenausschreibungen auch in soziale Netzwerke und sind dort auch als Unternehmen präsent. Zudem ist beabsichtigt, den aktiven Dialog mit potenziellen Kandidaten, beispielsweise vorgemerkten Bewerbern, auszubauen.

Sollten wir eine freie Stelle dennoch einmal nicht besetzt bekommen, so greifen wir auf externe Unterstützung zurück.

Breuer, Antwort 3: Das Ingenieurstudium erfreut sich in der Bundesrepublik Deutschland nach wie vor großer Beliebtheit. Seit 2006 gibt es einen Zuwachs bei den Studenten der Erstsemester in diesem Gebiet. Allerdings ist in einigen Bereichen der Be-

darf der Industrie höher. Da nur rund 20 Prozent der Studenten weiblich sind, könnte ein erster Schritt sein, junge Frauen mehr für technische Berufe zu interessieren und an diese heranzuführen. Ein Anfang ist hier

Litpher: „Als, ultima ratio‘ Gewinnung ausländischer Ingenieure und Fachkräfte“

beispielsweise die Teilnahme unseres Unternehmens am bundesweiten Girls Day.

Durch einen engen Kontakt zu Hochschulen in der Region positionieren wir unser Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber. Wir bieten den Studentinnen und Studenten Praktika und sehr interessante und praxisorientierte Themen für ihre Abschlussarbeiten an.

Im Rahmen von Trainee-Maßnahmen können Absolventen in einem zunächst befristeten Einsatz von 15 Monaten unser Unternehmen kennenlernen und werden auf ein vorher bekanntes Aufgabengebiet vorbereitet.

Um junge Menschen für ein Ingenieurstudium zu begeistern, bieten wir unseren gewerblichen Auszubildenden unter bestimmten Rahmenbedingungen ein Stipendium an, wenn sie nach ihrer Ausbildung ein Vollzeitstudium aufnehmen. Wir beteiligen uns auch in einem festen transparenten Rahmen an den Kosten für Studien, die parallel zur beruflichen Tätigkeit wahrgenommen werden, wenn wir entsprechenden Bedarf haben.

Zudem sollte hinterfragt werden, ob eine Stelle zwingend mit einem Ingenieur besetzt werden muss. Es muss auch möglich sein, eine Position, bei der gemäß Anforderungsprofil ein Ingenieurstudium erforderlich ist, mit einem erfahrenen Meister oder Techniker zu besetzen, wenn die fachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Wir haben dies schon in einigen Fällen praktiziert und hierbei sehr gute Erfahrungen gemacht.

Litpher, Antwort 1: Konkrete Auswirkungen der Energiewende auf den Personalbedarf lassen sich derzeit nur schwer abschätzen. Auf Basis der politischen Zielsetzung wird es voraussichtlich in den Bereichen EEG beziehungsweise Netzausbau sowie auf dem Gebiet der energienahen Dienstleistungen zu einem höheren Arbeitsanfall kommen. Wir gehen derzeit davon aus, dass wir diesen weitgehend mit dem vorhandenen Personal bewältigen können.

Litpher, Antwort 2: Im Bereich Kundenservice gibt es gelegentlich Schwierigkeiten, Stellen zu besetzen. Wir versuchen, die Attraktivität als Arbeitgeber zum Beispiel durch die Gewährung von Zulagen, durch eine leistungsabhängige betriebliche Sonderzahlung sowie durch Events für die Mitarbeiter zu erhöhen.

Im Vertrieb erproben wir seit einiger Zeit ein Vergütungssystem, das auf dem

für uns geltenden Tarifvertrag beruht.

Insgesamt können wir letztlich – wenn auch zum Teil mit zeitlicher Verzögerung – alle offenen Stellen besetzen.

Litpher, Antwort 3:

- Investitionen in die Ausbildung von Fachkräften und Ingenieuren.
- Erleichterung des Zugangs zu natur- oder ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen für Personen mit einer technischen Berufsausbildung oder Aufstiegsfortbildung.
- Maßnahmen zur Verringerung der Studienabbruchs- und Wechselquote in den Ingenieurstudiengängen, zum Beispiel Verbesserung der Lehre vor allem im Grundstudium sowie stärkere Berufs- und Praxisorientierung des Studiums.
- Stärkere Förderung von Frauen in ingenieurwissenschaftlichen Fächern.

Bild: LEW



Markus Litpher:
„Weitgehend mit vorhandenem Personal“

Thomas Breuer:
„Zweifelsohne zusätzlicher Bedarf“



Bild: RheinEnergie

- Verstärkte Kooperationen von Unternehmen, Forschungseinrichtungen und Hochschulen mit Schulen, um die Attraktivität des Ingenieurberufs für Jungen und Mädchen deutlich zu machen und für entsprechende Studiengänge zu werben; Beispiel: Unterrichtsbesuche von „Role Models“, die aus ihrem Tätigkeitsfeld und Arbeitsalltag berichten.

- Junge Ingenieure und Fachkräfte von der Auswanderung abhalten, indem wir mit den Vorteilen einer Tätigkeit in Deutschland werben (zum Beispiel im internationalen Vergleich hohe Einkommenschancen für Fachkräfte in der deutschen Wirtschaft).
- Als „ultima ratio“ Gewinnung ausländischer Ingenieure / Fachkräfte.

E&M

Ideen.
Gemeinsam.
Umsetzen.



Die Trianel-To-Do-Liste

Energiewende.
Rekommunalisierung.
Elektromobilität.
Dezentrale Energie.
Kraftwerksbau.
Zwischendurch Mittagessen.
Willkommen bei Trianel.

Mit über 200 Mitarbeitern bieten wir Stadtwerken innovative Dienstleistungen in Erzeugung, Handel und Vertrieb an. Darüber hinaus sind wir eine energiepolitische Interessenvertretung unserer Gesellschafter. So gestalten wir den Energiemarkt mit. Unser Erfolgsfaktor sind hoch qualifizierte und motivierte Mitarbeiter, die ihr Potential bei Trianel einbringen und entfalten können. Unsere Unternehmenskultur ist geprägt durch flache Hierarchien, offene Türen, Leistungsorientierung sowie einem informellen und professionellen Umgang miteinander. Ausdruck dieser Kultur, die mehr auf „Können“ denn auf „Status“ Wert legt, ist das „Du“, das wir auf allen Ebenen pflegen.

Herausforderung gesucht? Dann bewirb Dich!
www.trianel.com



Von der Bäckerei aufs Windrad

Wie sich der Personaldienstleister DIS auf die Erneuerbaren-Branche einstellt, erläutert Peter Blersch*.

Seit dem endgültig beschlossenen Atomausstieg ist der Fachkräftebedarf im Bereich der erneuerbaren Energien weiter gestiegen. Auch abseits der reinen Stromerzeugung und -vermarktung erkennen viele junge Unternehmen, aber auch immer mehr herkömmliche Betriebe, die Chancen, die Investitionen in diesen wachsenden Markt bieten.

Als spezialisierter Personaldienstleister verfolgen wir aufmerksam all diese Entwicklungen. In der Energieversorgerbranche selbst sind wir mit unserem Tochterunternehmen cst energy service GmbH am Markt aktiv und unterstützen Unternehmen ganz individuell. Unsere Energieexperten beraten Kunden in vielen Bereichen – vom operativen Consulting bis hin zur spezifischen Umsetzung. In einer eigenen Akademie werden zudem sowohl unsere Mitarbeiter als auch die der Kunden in branchenspezifischen Software-Lösungen geschult. Gleichzeitig haben wir den Bereich der erneuerbaren Energien für uns früh als Markt mit Zukunftsperspektive erkannt.

Mit unserem Fachbereich Windenergie richten wir den Blick auf eine ganz spezielle Branche. Unser Ziel ist es, Kundenunternehmen die Lösungsansätze zu bieten, die sie

benötigen. Wir unterstützen Hersteller ebenso wie Betreiberfirmen, die händeringend qualifiziertes Personal suchen – vom Servicetechniker über den Anlagenmonteur bis hin zum Offshore-Manager. Mit einem bundesweiten Netzwerk aus Niederlassungen sind wir nah am Markt – und an den Bewerbern. Unsere Teams vor Ort sorgen dafür, den richtigen Mitarbeiter zur richtigen Zeit in die richtige Stelle zu vermitteln. Dabei gehen wir auch ungewöhnliche Wege, wenn diese zum Erfolg führen: So absolviert etwa eine ehemals angehende Bäckerfachverkäuferin bei uns im Fachbereich Windenergie eine Ausbildung zur Mechatronikerin – und ist von ihrer Arbeit auf den Windrädern ebenso begeistert wie die Kundenunternehmen, für die sie im Einsatz ist. Als Teil eines globalen Netzwerks kann die DIS AG zudem jederzeit grenzüberschreitend aktiv werden: durch eigene Kapazitäten oder mit lokalen Schwesterunternehmen.

Daneben möchten wir auch langfristig dazu beitragen, Experten für die erneuerbaren Energien zu gewinnen. Deshalb engagieren wir uns verstärkt bei der Aus- und Weiterbildung von Fachkräften. Derzeit entwickeln sich in der noch jungen Branche erste standardisierte Bildungswege, zahlreiche Fachausbildungen haben sich bereits etabliert. Diese Prozesse gestalten wir aktiv mit und arbeiten dazu beispielsweise im Bereich Windenergie eng mit Weiterbildungsinstituten zusammen. Wir sind davon überzeugt, dass sich dieses Engagement lohnt – und dass der Aufschwung der erneuerbaren Energien kein kurzzeitiger Trend ist, sondern ein wegweisender Schritt auf dem Weg zur Energieversorgung der Zukunft. **E & M**

* Peter Blersch, Vorstand, DIS AG, Düsseldorf

Neue Sicht der Führung

Carsten Niekamp* will mit einem Leistungsentgeltsystem die Motivation der Mitarbeiter erhöhen.

Als zukunftsorientiertes und erfolgreiches Unternehmen stellt sich die Stadtwerke Osnabrück AG in ihren Geschäftsfeldern tagtäglich den Herausforderungen der Märkte. Es sind die Menschen in einem Unternehmen, die mit ihrem Engagement und ihrer Leistung den Erfolg des Unternehmens sichern.

Vor diesem Hintergrund hat die Personalabteilung in enger Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat ein neues Personalmodell – das Integrale Modell – entwickelt. Es bildet eine Klammer für alle Personalinstrumente. Ziel ist es, die Vielfalt der bestehenden Personalinstrumente zu vereinheitlichen, transparenter zu gestalten und eine gemeinsame Basis zu schaffen.

Beitrag zur zielgerichteten Steuerung

Grundlage des Integralen Modells ist eine neue Sichtweise auf den Begriff der Führung. Bisher sprachen wir über „Führung“ und „Führungskräfte“, wenn es um das Anleiten, Fördern und Steuern von Mitarbeitern ging. Führung ist jedoch weit mehr und bedeutet im Kern „zielgerichtete Einflussnahme“ – und zwar nicht nur auf Mitarbeiter, sondern auch auf Kollegen, Kunden, Dienstleister und ebenfalls in Bezug auf sich selbst als Person. Wir alle „führen“ – nehmen zielgerichtet Einfluss: der Verkäufer auf den Kunden, der Jurist auf Vertragspartner, jeder Mitarbeiter auf seine Kollegen ...

Die gemeinsame Basis für alle Personalinstrumente und somit die

Januar bis März 2011	Juni bis Oktober 2011	ab 2012
Durchführung der Funktionsgewichtungen	Konzeption der Seminare zum Führungsdreieck	Anwendung des neuen LES
Weiterentwicklung LES	Durchführung der Seminare für Führungskräfte	Potenzialbeurteilung und Durchführung der Zielvereinbarung
Kommunikation und Information über das weiterentwickelte LES an die Mitarbeiter	Durchführung der Seminare für Mitarbeiter	Anwendung der optimierten Führungsinstrumente

Konzeption und Umsetzung der integralen Neuausrichtung erstrecken sich über ein Zeitfenster von zwei Jahren.

	Mitarbeiter, Kollegen	Selbst (management)	Kunden, Dienstleister, Partner
Führungskräfte	Informationsfluss gewährleisten; Erfolg fördern und fördern; Leistungsstarke Teams aufbauen; Führungskräfte entwickeln	Eigeninitiative leben und umsetzen / Prozesse vereinfachen;	Kunden/Partner im Blick haben; Wettbewerb schätzen und annehmen;
Mitarbeiter	Informationsfluss gewährleisten; Zusammenarbeit fördern und fördern; Ideen einbringen – fachlich und persönlich unterstützen	Mut zu schwierigen Entscheidungen haben; Kritik konstruktiv annehmen und reflektieren	Verbindliches und belastbares Verhalten zeigen und Aussagen treffen

Quelle: Stadtwerke Osnabrück

Im Rahmen des Integralen Modells wurde der neue Leistungsbeurteilungsbogen erstellt, in dem sich die Dimensionen des Führungsdreiecks wiederfinden. Die drei Dimensionen des Führungsdreiecks – Selbst (management), Mitarbeiter, Kollegen und Kunden, Dienstleister, Partner – sind mit Kriterien beschrieben. Diese verdeutlichen, welches Verhalten in den jeweiligen Dimensionen erwartet wird und gelten sowohl für Mitarbeiter als auch für Führungskräfte.

Grundlage des Integralen Modells bildet das Führungsdreieck, auf das alle Personalinstrumente der Stadtwerke

Osnabrück ausgerichtet werden. Das Leistungsentgeltsystem (LES) ist unsere variable Vergütung und das erste Personalinstrument, das auf Basis des Führungsdreiecks bereits überarbeitet wurde. Das „Puzzle“ des Integralen Modells mit dem Führungsdreieck als Grundlage wird in Zukunft um weitere überarbeitete Instrumente wachsen.

Das LES leistet als Führungs- und Steuerungssystem einen Beitrag zur zielgerichteten Steuerung des Unternehmens. Durch mehr Transparenz in den Zielsetzungen und durch eine verbesserte Kommunikation sollen Zufriedenheit, Motivation und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter gefördert werden, um so das Unternehmensergebnis zu verbessern und die Wettbewerbsfähigkeit der Stadtwerke Osnabrück zu steigern.

Das neu ausgerichtete LES setzt sich aus unternehmens(weiten) Zielen (20 Prozent), Team- und Individualzielen (0 Prozent bis 60 Prozent) sowie einer Leistungsbeurteilung (20 bis 80 Prozent) zusammen. Vor allem die Leistungsbeurteilung bietet durch die Bildung von Jobfamilien neue Flexibilität. Das Leistungsentgelt ergibt sich dann aus dem Ergebnis der Zielerreichung und der Leistungsbeurteilung, multipliziert mit dem Unternehmensfaktor, der sich wiederum aus dem Betriebsergebnis herleitet. **E & M**

* Carsten Niekamp, Personalleiter, Stadtwerke Osnabrück AG

NEU!
Talent Management

Die neue Software von Haufe für professionelles Talentmanagement.

Demografischer Wandel und Fachkräftemangel sind derzeit starke Strömungen in der Personalarbeit. Hier sind Sie gefordert, Lösungen zu erarbeiten. Mit einem optimalen Bewerber- und Talentmanagement können Sie die richtigen Mitarbeiter gewinnen, produktiv einsetzen, weiterentwickeln und binden.

Mit der modular aufgebauten Prozesslösung Haufe Talent Management erleichtern Sie das Zusammenspiel von Führungskräften, Mitarbeitern und HR. So sorgen Sie für Zufriedenheit und Motivation – denn zufriedene Mitarbeiter bilden erfolgreiche Unternehmen!

www.haufe.de/talentmanagement

HAUFE. umantis

cec.tuwien.ac.at

TU WIEN CONTINUING EDUCATION CENTER

Technische Universität Wien
Der kompetente Partner im Bereich Energie & Umwelt

MSC ENVIRONMENTAL TECHNOLOGY & INTERNATIONAL AFFAIRS
4 Semester, Vollzeit, modularer Aufbau, in Englisch

MSC RENEWABLE ENERGY IN CENTRAL & EASTERN EUROPE
4 Semester, berufsbegleitend, modularer Aufbau, in Englisch

UNIVERSITÄTSLEHRGANG NACHHALTIGES BAUEN inkl. ÖGNI-AuditorInnen Ausbildung
2 Semester, berufsbegleitend, modularer Aufbau, in Deutsch

Technische Universität Wien Continuing Education Center
Operngasse 11 • A-1040 Wien
T +43(0)1/58801-41701 • office@cec.tuwien.ac.at

Der Brand bringt's

Carolin Blank* über das ehrliche Gesicht von Arbeitgebern.

Gutes Employer Branding gibt dem Arbeitgeber ein Gesicht. Und nicht alle Gesichter sind gleich, kein Gesicht ist perfekt und gefällt jedem. Und so soll es ja auch sein: Schließlich möchte man zeigen, was den Arbeitgeber von anderen unterscheidet und was ihn so besonders macht. Mit allen Vorteilen, aber auch mit seinen Ecken und Kanten. Nur so können langfristig die Mitarbeiter gewonnen werden, die in das Unternehmen passen und sich dort wohlfühlen. Oberflächliche Botschaften und wenig aussagekräftige Aufzählungen helfen hier nicht weiter. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels ist es daher wichtig, eine starke und klar differenzierte Arbeitgebermarke aufzubauen. Entscheidend für deren Erfolg ist, dass die Marke von innen entsteht, wächst und reift und nicht einfach dem Unternehmen aufgesetzt wird. Nur wenn es uns gelingt, ein ehrliches Bild über den Arbeitgeber nach außen zu vermitteln, können wir langfristig zufriedene Mitarbeiter rekrutieren, die genau das vorfinden, was ihnen zuvor versprochen wurde. Bei SMA steht daher Authentizität im Mittelpunkt des Employer Brandings. Unsere Mitarbeiter sind hervorragende Markenbotschafter und können am besten zeigen, was SMA so besonders macht. Wir verzichten bewusst auf oberflächliche und aufgesetzte Botschaften, sondern lassen unsere Mitarbeiter berichten, was aus ihrer Sicht den Arbeitgeber auszeichnet. Verbunden mit einer wahren Geschichte oder einem persönlichen Statement können Informationen dadurch viel anschaulicher vermittelt werden. Entscheidend ist zudem die Wahl der richtigen Kommunikationskanäle. Durch die Einbindung von Social Media gewinnt die Arbeitgeberkommunikation an Dynamik: Dialogorientierte Bewerberkommunikation lautet hier das Stichwort. Wer sich im Vorfeld aktiv mit den Zielgruppen austauscht und sie hinter die Kulissen schauen lässt, wird später von der erhöhten Passgenauigkeit der eingehenden Bewerbungen profitieren. Anders als bei einer statischen Broschüre oder

Stellenanzeige entsteht dadurch ein greifbares Bild über den Arbeitgeber. Wichtig auch hierbei: die Realität darstellen. Ein unbearbeitetes Video ist oft wertvoller als ein aufwendig pro-

duzierter Imagefilm. So nimmt das Gesicht des Arbeitgebers immer mehr Formen und charakteristische Züge an und weckt Begeisterung bei denjenigen, die wir suchen: Potenzielle Bewerber, die genau dieses Gesicht sympathisch finden. **E&M**

* Carolin Blank, Teamleiterin Employer Branding, SMA Solar Technology, Niestetal



Bild: istockphoto.com, haab/Walterhausen

Nutze die Kraft des Windes

Arbeiten Sie bei Vestas und prägen Sie die globale Windenergiebranche

Vestas bietet **Ingenieuren (w/m)** unzählige Möglichkeiten sich selbst zu verwirklichen, z.B. in den Bereichen Supply Chain Management, Business Development, Technology und Operations. Sie sind engagiert, wissbegierig und arbeiten gerne in Teams? Dann starten Sie noch heute mit Ihrer Zukunftsplanung und bewerben sich unter www.vestas.de/jobs!

Vestas bietet Ihnen anspruchsvolle und weltweite Karrierechancen. Als weltweit größter Hersteller von Windenergieanlagen haben wir mehr als 43.000 Windenergieanlagen in 66 verschiedenen Ländern installiert. Wir sind mehr als 20.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und freuen uns darauf, neue, engagierte Kolleginnen und Kollegen auf unserem Weg in eine nachhaltigere Zukunft zu begrüßen. Geben Sie Ihrem Leben einen Energieschub und werden Sie Teil unseres Teams!

Wind. It means the world to us.™



Carolin Blank:
"Authentizität
im Mittelpunkt"



Fit für die Karriere

E&M gibt einen (nicht vollständigen) Überblick über Möglichkeiten der Bildung/Weiterbildung im Bereich Energiewirtschaft. VON HELMUT SENDNER

Bachelor „Energie- und Wassermanagement“

An der neu gegründeten Hochschule Ruhr West (HRW) in Mülheim an der Ruhr gibt es ab Herbst dieses Jahres einen nach HRW-Angaben „in Deutschland bisher einzigartigen Studiengang“, nämlich den interdisziplinären Bachelor-Studiengang „Energie- und Wassermanagement“. Die 7-semestrige Ausbildung soll Kaufleute hervorbringen, die die technischen und rechtlichen Rahmenbedingungen der Branche kennen und gelernt haben, interdisziplinär zu denken. Die Studieninhalte bestehen rund zur Hälfte aus BWL, zu zehn Prozent aus Recht und zu jeweils 20 Prozent aus Technik/Umwelttechnik und VWL/Regulierungsökonomik. Ab dem Wintersemester 2012/2013 wird die Ausbildung auch als duale Variante angeboten.

Weitere Informationen unter www.hochschule-ruhr-west.de
Kontakt Prof. Dr. Mark Oelmann, Tel.: +49 (0) 208 / 8 82 54 – 358

Bachelor „Energiewirtschaft und -management“

Seit Anfang dieses Jahres bietet die Wilhelm Büchner Hochschule „den deutschlandweit ersten Fernstudiengang in diesem Bereich“ an. Die 6-semestrige berufsbegleitende Ausbildung kann jederzeit begonnen werden und steht auch Technikern und Meistern offen.

Weitere Informationen unter www.wb-fernstudium.de
Kontakt Corinna Scheer, Tel.: +49 (0) 61 57 / 8 06 – 932

Zertifikat „Fachingenieur Windenergie-technik VDI“

Das VDI-Wissensforum bietet in diesem und im nächsten Jahr Lehrgänge für ausgebildete Ingenieure an, die sich zum VDI-zertifizierten Fachingenieur Windenergie-technik ausbilden lassen wollen.

Weitere Informationen unter www.vdi.de/windenergie_lehrgang

Bachelor „Energietechnik“

Das Haus der Technik in Essen bietet gemeinsam mit der Universität Duisburg-Essen einen berufsbegleitenden Bachelor-Studiengang „Energietechnik“ an, in dem besonderes Augenmerk auf die erneuerbaren Energien gerichtet wird.

Weitere Informationen unter www.hdt-university.de
Kontakt Dr. Dr. Erbslöh,
Tel.: +49 (0) 2 01 / 1 80 33 16

„MBA Renewables“

Im Oktober begann die Beuth University of Applied Sciences in Berlin in Kooperation mit der Renewables Academy AG mit dem „weltweit ersten berufsbegleitenden Fernstudium MBA Renewables“.

Weitere Informationen unter www.beuth-hochschule.de/renewables
Kontakt Sabine Botian,
Tel.: +49 (0) 30 / 45 04 – 50 35

Bachelor „Energiewirtschaft“

Die VSE AG bietet zusammen mit der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes (HTW) einen neuen berufsbegleitenden Studiengang „Energiewirtschaft“ an. Das 7-semestrige Fernstudium wird abgeschlossen mit dem Bachelor of Arts und beinhaltet auch das Hochschulzertifikat „Energiewirtschaft“. VSE-Vorstand Hanno Dornseifer: „Mit diesem Studiengang wollen wir unternehmensübergreifend Fachkräfte für eine effiziente und innovative Energiewirtschaft der Zukunft ausbilden.“

Weitere Informationen unter www.vse.de/karriere/weiterbildung/studienenergie-management

Zertifikat „Future Energy Management“

Ab September 2011 bietet die RWTH International Academy als Weiterbildungsakademie der Elite-Universität RWTH Aachen eine Seminarreihe an, die wirtschaftliche und technologische Herausforderungen und Aspekte der zukünftigen Energieversorgung kombiniert.

Weitere Informationen unter www.academy.rwth-aachen.de/energy
Kontakt Christine Rueping, Tel.: +49 (0) 2 41 / 8 02 76 96

Bachelor of Engineering: „Energiewirtschaft“


Am 1. Oktober 2011 begann an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) in Mannheim erstmalig das praxisintegrierte Studienfach Energiewirtschaft mit dem Schwerpunkt erneuerbare Energien im Bereich Technik. Die Studieninhalte wurden maßgeblich von der Mannheimer MVV Energie AG als langjährigem dualem Partner der DHBW mit erarbeitet. Der Studiengang ist dem Bereich Technik der Hochschule zugeordnet, damit ergebe sich neben der dualen Konzeption ein deutlicher Mehrwert gegenüber bisherigen Studienangeboten, so der DHBW-Rektor Professor Johannes Beverungen. MVV Energie-Personalvorstand Hans-Jürgen Farrenkopf glaubt, damit der gesamten Energie-Branche zu dienen: „Davon profitieren nicht nur die Absolventen, sondern natürlich auch die Unternehmen, die dadurch bedarfsgerecht ihr Personal entwickeln und sofort zu 100 Prozent einsetzen können.“ Bisher hätten mehr als 20 Unternehmen ihr Interesse bekundet, sich als Ausbildungsunternehmen im Fach „Energiewirtschaft“ zu engagieren.

Weitere Informationen unter www.mf.dhbw-mannheim.de
Kontakt bei der DHBW: Professor Rolf Litzenberger, Tel.: +49 (0) 6 21 / 41 05 13 23;
bei MVV Energie: Hans-Joachim Mayer, Tel.: +49 (0) 6 21 / 2 90 27 51

Energiewirtschaftsmanager (zert.)


Die conenergy akademie bietet in Kooperation mit der Hochschule Karlsruhe und der FH für Ökonomie und Management (FOM) eine IHK- und hochschulzertifizierte Weiterbildung für die Energiewirtschaft an. Sie richtet sich an Akademiker und Energiefachwirte (IHK), findet in Blockform statt und sei damit auf die Bedürfnisse von Berufstätigen zugeschnitten.

Weitere Informationen unter www.conenergy-akademie.com




Trianel

Firmenname	Trianel GmbH
Profil	Mit über 100 Partnern und Gesellschaftern aus dem kommunalen Bereich sind wir die führende Stadtwerke-Kooperation in Europa und eine feste Größe im liberalisierten Strom- und Gasmarkt. Wir stehen für Unabhängigkeit und neue Wege, erkennen Chancen, realisieren Visionen und arbeiten ergebnis- und kundenorientiert – mit einer dynamischen und extrem kollegialen Mannschaft. So sorgen wir für Wettbewerb und schreiben ein neues Kapitel Energiegeschichte.
Anzahl Mitarbeiter	ca. 250
Personalbedarf	ca. 50 (2012)
Einstiegsmöglichkeiten	Direkteinstieg für Absolventen, Young Professionals und Berufserfahrene. Wir freuen uns auf Deine Unterstützung im Trianel-Team!
Fachrichtungen	Wirtschafts-, Ingenieur-, Naturwissenschaften, Wirtschaftsingenieurwesen, (Wirtschafts-) Informatik
Bewerberprofil	Du bist Energie. Dein Herz schlägt für sie. Sie ist Dein Thema, Deine Welt. Du willst etwas bewegen. Deine Ideen umsetzen. Eigenständig handeln. Verantwortung übernehmen. Dich mit aller Kraft für eine Sache engagieren.
Kontakt	Trianel GmbH Personal & Organisation Kerstin Mania Lombardenstraße 28 52070 Aachen Tel.: 0241 413 20 0 E-Mail: karriere@trianel.com www.ich-bin-energie.de



LAB & Company
Consultants in Executive Search

Firmenname	LAB & Company
Profil	LAB & Company gehört zu den führenden Personalberatungsgesellschaften mit Büros in Düsseldorf, München und Wien. Am Standort Düsseldorf haben wir uns als Dienstleister auf die Energiewirtschaft und den öffentlichen Bereich spezialisiert.
Anzahl Mitarbeiter	Insgesamt 30; Energiewirtschaft 8
Personalbedarf für unsere Klienten	Jährlich über 40 Positionsbesetzungen bei allen Marktteilnehmern der Versorgungswirtschaft – Stadtwerke, Konzerne, neue Marktteilnehmer – und aus der gesamten Wertschöpfungskette: Von Erzeugung über Netze bis Handel/Vertrieb/Beschaffung, einschließlich der vor- und nachgelagerten Bereiche wie <ul style="list-style-type: none"> • Energieanlagenbau • Contracting • Consulting • Outsourcing (IT/Billing) Deutlich an Bedeutung gewonnen haben die Bereiche erneuerbare Energien und Rekommunalisierung
Bewerberprofil	Hochschulabsolventen mit fundierter Berufserfahrung in der Energiewirtschaft
Kontakt	Dr. Klaus Aden, Geschäftsführender Gesellschafter Elke Vorholt, Geschäftsführende Gesellschafterin LAB & Company Düsseldorf GmbH Steinstraße 4 40212 Düsseldorf Tel.: +49 211 15 97 99-0 E-Mail: dus@labcompany.net www.labcompany.net/energy



Vestas

Firmenname	Vestas Deutschland
Profil	Der Weltmarktführer in der Herstellung von Windenergieanlagen ist die dänische Vestas Wind Systems A/S. Der Hauptsitz des Unternehmens ist in Randers gelegen. Von hier aus werden die Produktion, der Vertrieb und der Service der Windenergieanlagen in 65 Ländern weltweit gesteuert und kontrolliert. In Deutschland sorgen rund 2.100 Mitarbeiter an vier Vertriebs- und drei Produktionsstätten für erstklassigen Service.
Anzahl Mitarbeiter	2.100 in Deutschland (22.000 weltweit)
Personalbedarf	200 in Deutschland (2.000 weltweit)
Einstiegsmöglichkeiten:	Direkteinstieg oder das Vestas Graduate Programm (www.vestas.com)
Fachrichtungen:	Ingenieurwissenschaften, speziell Elektrotechnik und Maschinenbau sowie Wirtschaftswissenschaften
Bewerberprofil:	guter Hochschulabschluss, entsprechende Studienschwerpunkte, sehr gute Englischkenntnisse, Fähigkeit zum selbstständigen Arbeiten, starke Handlungs- und Ergebnisorientierung, evtl. Auslandserfahrung, Teamfähigkeit und Begeisterung für moderne Energien
Kontakt	Vestas Corporate Services GmbH Katharina Ewers Personalreferentin Christoph-Probst- Weg 1-2 20251 Hamburg 040 – 467785000 kaew@vestas.com www.vestas.de



Bild: istockphoto.com, Jacob Wickenhausen

Für die Energiewende fehlt das richtige Personal

Eine Studie von Baringa Partners und EnergyRelations untersucht die Auswirkungen der Energiewende für die Personalarbeit.

Der eingeleitete Atomausstieg in Deutschland, die Transformation zu erneuerbaren Energien, die steigende Bedeutung der eMobilität und der Energieeffizienz sowie die Anwendungsoptionen von Smart Grids verändern nicht nur bewährte Strategien, Wertschöpfungsketten und Geschäftsprozesse, sondern auch die künftigen Anforderungen an das Personal und

das Personalmanagement. In 69 Prozent der Energieunternehmen hat sich der Personalbereich bislang noch nicht ausreichend auf die Auswirkungen der Energiewende eingestellt. Im Gegensatz zu den großen Energiekonzernen sehen 31 Prozent der Stadtwerke und EVU bislang auch noch nicht die Notwendigkeit für neue Personalkonzepte. „Die Energiewende spielt in der täglichen Personalarbeit noch keine

große Rolle. In wenigen Unternehmen wurden die nötigen Personalressourcen für die Energiewende konkret eruiert und die Belegschaft wurde für die neuen Aufgaben qualifiziert“, so Siegfried Handt, Geschäftsführer der EnergyRelations GmbH.

58 Prozent der Unternehmen halten aber neues qualifiziertes Personal für dringend erforderlich, um sich für die neuen oder zusätzlichen Anfor-

derungen, die aus der Energiewende resultieren, zu rüsten. Gesucht werden dazu in den nächsten zwei bis drei Jahren in erster Linie Fachkräfte und Spezialisten, bei Führungskräften und Auszubildenden ist hingegen nur ein geringer Zuwachs zu erwarten.

Den größten Personalbedarf sehen die Personalvorstände und HR-Leiter für Vertrieb und Kundenservice, gefolgt von den technischen Bereichen. In den Personal-, Marketing- und Rechtsabteilungen bleibt der Personalbestand unverändert, von mittelfristigen Abbautendenzen in den kaufmännischen Bereichen geht die Mehrheit der Befragten aus. 60 Prozent der mittleren und großen Energieunternehmen setzen gezielt auf Kooperationen und haben – ob vertikal oder horizontal – mit Partnerunternehmen die neuen Wachstumsfelder im Energiemarkt bereits erschlossen oder in Angriff genommen. „Gerade für kleinere und mitt-

lere Stadtwerke sind Kooperationen das Erfolgsrezept für die Energiewende – mitunter auch, weil Kompetenzen und qualifiziertes Personal für die Umsetzung der neuen Anforderungen fehlen“, so Maik Neubauer, Partner und Geschäftsführer für Zentraleuropa der Unternehmensberatung Baringa Partners LLP.

Um die Belegschaft für die Energiewende vorzubereiten sind gezielte Aus- und Weiterbildungsprogramme das wichtigste Mittel – neben leistungsorientierten Vergütungs- und Anreizsystemen. Neue Karrieremodelle (zum Beispiel für die Fachkräftelaufbahn), Coaching-Maßnahmen und externe Schulungen halten über die Hälfte der Personaler für wichtig. 70 Prozent erwarten, dass ihr Unternehmen für die künftigen Personalmaßnahmen auch mehr Budget (plus fünf bis zehn Prozent) bereitstellt, 17 Prozent der befragten Personalverantwortlichen müssen allerdings die neuen Herausforderungen des Energiemarktes mit weniger Mitteln meistern.

Personalbedarf für Vertrieb und Kundenservice

Befragt wurden im Zeitraum August bis September insgesamt 280 Personalverantwortliche aus Unternehmen der Energiebranche in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Über 60 Fragebögen wurden zurückgesendet, was einer Rücklaufquote von knapp 21 Prozent entspricht. Über 60 Prozent der befragten Unternehmen waren Energieversorger (Stadtwerke, EVU), 28 Prozent stammen aus dem Bereich der erneuerbaren Energien (Wind, Solar, Bioenergie) und zwölf Prozent aus Energietechnik, Anlagenbau sowie Energiedienstleistung.

Weitere Auskünfte über diese Studie geben Siegfried Handt (info@energyrelations.de) oder Maik Neubauer (energiewende@baringa.com). **E&M**

Wunschjobs für Fach- und Führungskräfte

Interesse? Alle Stellenanzeigen mit Job-ID und noch viele mehr auf www.stellenanzeigen.de.
Schneller: Mail mit vollständiger Stellenanzeige per SMS* anfordern:
Stichwort „job“, Job-ID sowie Ihrer E-Mail-Adresse an 42020 senden
(Beispiel: job 1234567 name@musteradresse.de). *Es fallen lediglich die Kosten für eine SMS gemäß Tarif Ihres Mobilfunkvertrags an.

Job per
SMS

DB Referent (w/m) Abrechnungssteuerung
DB Energie GmbH / Frankfurt am Main
Job-ID: 94637353

WALLSTEIN Projekt-/Vertriebsingenieur (m/w)
Wallstein Ingenieur GmbH / Recklinghausen
Job-ID: 94681351

TEMPTON GROUP Elektroingenieur Energietechnik (m/w)
TEMPTON Engineering GmbH / Nürnberg
Job-ID: 94669308

badenova Teamleiter Energielogistik / BKM (m/w)
badenova AG & Co. KG / Freiburg
Job-ID: 94680113

KOS Mitarbeiter (m/w) Energiedatenmanagement
KOS Kooperations-GmbH Oberbayern/Schwaben / Freising
Job-ID: 94664388

DONAUER Projektleiter PV Großanlagen (>5 MW) (m/w)
Donauer Solartechnik Vertriebs GmbH / Gilching
Job-ID: 94682032

VSE Koordinator "Erneuerbare Energien" (m/w)
VSE AG / Saarbrücken
Job-ID: 94678793



ENERGY CAREER.NET

stellenanzeigen.de
So sucht man heute.

**Anzeigenschluss
für den E&M
Stellenmarkt
der nächsten
Ausgabe:**

26. Oktober 2011

Tel.: +49 81 92 997 3334
info@energyrelations.de



Die Hochschule Niederrhein ist mit über 10.000 Studierenden, mehr als 50 Studiengängen und zehn Fachbereichen an den Standorten Krefeld und Mönchengladbach eine der größten und leistungsfähigsten deutschen Fachhochschulen mit einer mehr als 150-jährigen Tradition. Angewandte Forschung und projektorientiertes Studieren sind Grundlage unserer Wissensvermittlung. Durch die besondere Förderung interdisziplinärer Projekte stellen wir eine optimale Basis für Forschung und Lehre bereit. Die Hochschule Niederrhein verfügt über ein enges kooperatives Verhältnis zu Unternehmen, Kommunen und Institutionen in der Region.

Am Standort in Mönchengladbach ist ab März 2012 eine

Stiftungsprofessur für „Controlling in der Energiewirtschaft“

(Bes.-Gr. W 2 BBesO W)

zu besetzen.

Der/Die Stiftungsprofessor/in soll in enger Zusammenarbeit mit dem Stifter, der NVW AG, eine Forschungsgruppe für Energiewirtschaft am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Hochschule Niederrhein aufbauen. Die Professur wird unmittelbar an die beiden Forschungsinstitute des Fachbereichs, GEMIT und NIERS, angebunden. Lehrveranstaltungen sind in den Bachelor- und Master-Studiengängen der Betriebswirtschaft und der Wirtschaftsinformatik abzuhalten und sollten ebenso zu dem Forschungsschwerpunkt wie zu den Studienprogrammen passen.

Forschungs- und Beratungsaktivitäten sollten Anregungen und Impulse aus den intensiver werdenden Diskussionen zwischen Verbrauchern und Energieversorgern zu Themen auf dem Gebiet der Energieeffizienz und regenerativen Energien unter dem Blickwinkel des Controlling aufnehmen. Dies umfasst insbesondere die Bewertung der Wirtschaftlichkeit mittels Business Cases und dynamischer Methoden der Investitionsrechnung von

- Konzepten zur Energieeffizienzberatung und -auditierung bei Privat-, Gewerbe- und Industriekunden,
- Geschäftsfeldstrategien zur Energieverbrauchsvisualisierung und -steuerung bei Privat-, Gewerbe- und Industriekunden („demand control“, „demand response“, „smart home solutions“),
- Bewertung von Konzepten zur Realisierung von Energieeinsparmaßnahmen, wie z. B. dem Contracting,
- Investitionen in Projekte zur Energieerzeugung und -speicherung – insbesondere im Bereich der regenerativen Energien.

Darüber hinaus kann die Untersuchung von ökonomischen Potenzialen des Aufbaus oder der Anpassung energiewirtschaftlicher Kernprozesse und Unterstützungsmöglichkeiten der IT bei Privat-, Gewerbe- und Industriekunden als Folge oben genannter Energieeffizienzkonzepte oder der Investitionen in Projekte der Energieerzeugung aus regenerativen Energien Forschungsgegenstand der Gruppe sein.

Ferner sind die Privat-, Gewerbe- und Industriekunden nach Implementierung solcher Konzepte dabei zu unterstützen, dass die Wirtschaftlichkeit im operativen Betrieb mit Hilfe klassischer Instrumente des Controlling (Planungs- und Berichtswesen) permanent gemessen und damit sichergestellt werden kann.

Die Stiftungsprofessur ist vorerst auf 5 Jahre befristet und umfasst eine zugeordnete wissenschaftliche Mitarbeiterstelle sowie ein zweckgebundenes Budget. Das Gehalt besteht aus einem überdurchschnittlichen Berufsleistungsbezug in Ergänzung zu einem W2-Grundgehalt. Eine Einstellung in ein Beamtenverhältnis auf Zeit wird angestrebt und seitens der Hochschule unterstützt. Nach Ablauf von vier Jahren wird eine Evaluation durchgeführt. Auf Grundlage des Ergebnisses der Evaluation entscheidet die Hochschule über eine Fortführung des Lehrangebotes und eine unbefristete Weiterbeschäftigung des/der Stiftungsprofessors/Stiftungsprofessorin.

Gesucht wird eine Persönlichkeit mit:

- einem abgeschlossenen (möglichst wirtschaftswissenschaftlichen) Studium,
- einer überdurchschnittlichen Promotion,
- Erfahrungen im Bereich Energiewirtschaft – idealerweise bei einem Energieversorger, einem Institut oder einem Verband aus der Energiewirtschaft,
- ausgezeichneten Kommunikationsfähigkeiten,
- Erfahrungen in Aufbau- und Führungsarbeit.

Es wird erwartet, dass der/die Stiftungsprofessor/in Zertifikatskurse in der akademischen Weiterbildung organisiert und anbietet.

Die allgemeinen Einstellungsbedingungen ergeben sich aus § 36 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz -HG-). Hiernach sind insbesondere erforderlich:

- ein abgeschlossenes Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule;
- die besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die Qualität einer Promotion nachgewiesen wird;
- besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden während einer fünfjährigen berufspraktischen Tätigkeit, von denen mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs ausgeübt worden sein müssen.

Gemäß den besonderen Anforderungen der ausgeschriebenen Professur können an die Stelle der letztgenannten Voraussetzung zusätzliche wissenschaftliche Leistungen (z. B. wissenschaftliche Leistungen im Rahmen einer Habilitation oder einer Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin/wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung) treten.

Die Hochschule Niederrhein fördert Frauen und fordert sie deshalb ausdrücklich zur Bewerbung auf.

Bei gleicher Qualifikation werden Bewerbungen geeigneter Schwerbehinderter sowie Gleichgestellter im Sinne des § 2 Abs. 3 SGB IX bevorzugt berücksichtigt.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen, dem vollständig ausgefüllten Bewerbungsbogen (zu finden unter <http://www.hs-niederrhein.de/evaluationweiterbildung/berufungsverfahren/>) sowie einem Exposé bisheriger und geplanter Forschungstätigkeiten und der Kooperationsideen innerhalb der Hochschule sind bis zum **11.11.2011** zu richten an den **Präsidenten der Hochschule Niederrhein**, Reinartzstraße 49, 47805 Krefeld.



THE BOSTON CONSULTING GROUP

DAS ORIGINAL BCG ist die weltweit führende Strategieberatung. Wir arbeiten seit über 40 Jahren für internationale Spitzenunternehmen – mit 74 Büros in 42 Ländern. Höchstleistungen, für die es gute Gründe gibt: Respekt, Vertrauen und Identifikation mit der eigenen Arbeit. Möchten auch Sie Teil dieses einzigartigen Teams werden? Dann bewerben Sie sich als

ANALYST ENERGY (w/m)

für unser Knowledge Team in Düsseldorf

IHRE AUFGABEN Mit Teamgeist, persönlichem Einsatz und hohem Qualitätsanspruch unterstützen Sie als Mitarbeiter des Knowledge Teams unsere Berater im In- und Ausland. Auf Sie warten spannende Aufgaben aus dem Energiesektor: Sie analysieren und bewerten europäische Strom- und Gasversorger und deren Märkte, identifizieren und kommentieren energiewirtschaftliche Entwicklungstrends. Das Aufgabenspektrum reicht von der Beschaffung und Aufbereitung interner und externer Informationen über die Betreuung komplexer Analyse-Tools bis hin zur längerfristigen Einbindung in die Projektarbeit bei unseren Kunden vor Ort. Mit Ihren vorhandenen Kenntnissen in der Strom- und Gaswirtschaft und Ihrem wachsenden Know-how treiben Sie maßgeblich den Wissenstransfer innerhalb des internationalen BCG-Netzwerks voran. Ein besonderer Fokus Ihrer Arbeit liegt dabei im Bereich Energy Retail (B2B, B2C), in welchem Sie die weltweite Praxisgruppe bei internationalen Projekten als Experte unterstützen. Vielfältige Trainingsangebote, intensives Coaching, die Einbindung in das weltweite Netzwerk der Praxisgruppe sowie eine ausgeprägte Feedback-Kultur bieten Ihnen vielfältige Möglichkeiten zur Gestaltung Ihrer Karriere und außergewöhnliche Entwicklungschancen.

UNSERE ANFORDERUNGEN Idealerweise können Sie exzellente akademische Leistungen mit den Schwerpunkten Wirtschafts- oder Ingenieurwissenschaften vorweisen. Nach erster Berufserfahrung im Energiesektor mit Schwerpunkt Marketing und Vertrieb von Strom und/oder Gas suchen Sie nun eine neue Herausforderung im Beratungsumfeld. Sie verfügen über hervorragende analytische und kommunikative Fähigkeiten, ein sicheres Auftreten und sehr gute Englischkenntnisse. Sie sind flexibel und können auch längerfristig bei unseren Kunden vor Ort eingesetzt werden. Sie bringen zudem eigenständiges Denken mit und bewahren auch in arbeitsintensiven Phasen einen klaren Kopf? Dann freuen wir uns auf Ihre vollständige Bewerbung:

Anne Voshaar, The Boston Consulting Group GmbH

Ludwigstraße 21, 80539 München

E-Mail: knowledgeteam@bcg.com, www.bcg.de

www.personalforum-energie.de

Personalforum®
Energie ■ ■ ■ ■

6. Fachkongress für Personalmanagement und -entwicklung in der Energiewirtschaft

PERSONALFORUM ENERGIE 2011

20./21. Oktober 2011
Hotel Im Wasserturm, Köln

Infos und Anmeldung
www.personalforum-energie.de

Medien & Partner



KARRIERE WELT

