

energiekarriere

Karrieremagazin der Energiewirtschaft



#AGIL #DIGITAL #FLEXIBEL

Auf dem Weg in eine
neue Arbeitswelt

CHANGE

Kompetenzen für die
Energie von morgen

BILDUNG 4.0

Erfolgsfaktoren für
digitale Lerninhalte

AWARD

Transformation beim
HR Energy Award

INNOVATION

Wie aus Ideen
Neues entsteht

Ich hab' den Job!

Bei Bewerbung2Go findest Du erprobte Anschreiben und Lebensläufe, die Dich Deinem Traumjob näherbringen.

[BEWERBUNG2GO.DE](https://www.bewerbung2go.de)

Auf dem Weg in eine neue Arbeitswelt

Die Transformation der Energiewirtschaft, neue Geschäftsmodelle und die Digitalisierung verändert so einiges in den Energieunternehmen – bis hin zur Arbeitskultur. Möglichst agil, digital und flexibel soll sie sein, die neue Arbeitswelt oder genauer gesagt, sollten unsere Mitarbeiter/-innen sein. Welches Stadtwerk, welcher Netzbetreiber sucht sie nicht auch: „digitale Fachkräfte“? Und da es sehr aufwendig ist, die neuen (digitalen) Energieexperten zu finden, wird halt kräftig in die Weiterbildung der eigenen Belegschaft investiert. Höchste Zeit also, sich die Frage zu stellen: Welche Kompetenzen braucht man denn, um mit den neuen Arbeitswelten und Geschäftsmodellen auch klarzukommen?

Die aktuelle Ausgabe von **energie**karriere widmet sich den Themen der digitalen Weiterbildung und des Kompetenzmanagements, zeigt erfolgreiche Ausbildungsstrategien sowie kreative Wege und Ideen für die passende Innovationskultur. Dazu gibt es Einblicke in die Unternehmenspraxis und in wissenschaftliche Trends. Und wie immer stehen im Mittelpunkt des Karrieremagazins: Menschen, die Lust auf Karriere mit Energie haben.

Ihr **energie**karriere-Team

Inhalt

_talk

- 4 **Die Energiewelt braucht neue Kompetenzen**
Interview mit Alexandra Ernst, DVGW

_award

- 8 **HR Energy Award 2018**
Wettbewerb zur HR-Transformation

_ausbildung

- 9 **„The War for Talents“ ist längst Realität**
Ausbildungspolitik bei Open Grid Europe

_bildung

- 12 **eLearning**
Digitale Lerninhalte effizient erstellen
- 15 **Wissensvermittlung in Sachen Digitalisierung**
Weiterbildung an der Trianel Akademie

_einblicke

- 16 **Wie aus Ideen Neues entsteht**
Ideenmanagement bei der VSE

_bewerbung

- 19 **Bewerben per Smartphone**
Jobware zeigt mit „bewerbung2go“ mobile Lösungen

_trends

- 21 **Mehr Beschäftigung bei Erneuerbaren Energien**
Studie: Arbeiten in einer digitalen Welt
Im Aufwärtstrend: Image der Energiebranche
Studie: Weiterbildung Energie 4.0
Coming soon

IMPRESSUM

energiekarriere 2018 – Karrieremagazin der Energiewirtschaft, 2. Jahrgang, Ausgabe Juni 2018 | **Herausgeber** EnergyRelations, Oberanger 6, 80331 München, Tel.: 089 125 033 847, Mail: office@energyrelations.de, Web: www.energyrelations.de, Geschäftsführer: Siegfried Handt | **Redaktion/Media** EnergyRelations | **Herstellung/Grafik** energigate gmbh, con|energy agentur gmbh | **Druck** Woeste Druck + Verlag GmbH & Co. KG | **Titelbild** 123rf (rawpixel) | **Verbreitung:** Print als Supplement in der e|mjw Ausgabe 6/18; Online als eMagazin in den vier Energieportalen energycareer.net, energate-messenger.de, et-energie-online.de und berufswelten-energie-wasser.de | **Copyright/Titelschutz** ©EnergyRelations. Alle Rechte vorbehalten.

Time to change! Die Energiewelt braucht neue Kompetenzen

Foto: DVGW/Kurda

Die Arbeitswelt in den Unternehmen der Energie-, Gas- und Wasserwirtschaft wandelt sich, und zwar radikal. Trends wie Flexibilisierung, Demografie, Digitalisierung und Work-Life-Balance verändern die Art wie und was wir arbeiten. Neue agile Arbeitsweisen und Geschäftsmodelle fordern zugleich auch neue Kompetenzen und eine Weiterentwicklung der Berufsbilder. Wir haben bei Alexandra Ernst, Kaufmännischer Vorstand des DVGW Deutscher Verein der Gas- und Wasserwirtschaft e.V. nachgefragt.

Im Interview: **Alexandra Ernst, Kaufmännischer Vorstand des DVGW**

Was ist dran am radikalen Wandel im Energiemarkt? Wie stark sind Ihre Mitgliedsunternehmen derzeit den Veränderungen durch Transformation und Digitalisierung unterworfen? Was kommt auf die Branche noch zu?

Die Energiewirtschaft durchläuft gegenwärtig eine doppelte Transformation. Kernmerkmale zukünftiger Versorgung sind dezentrale Energiesysteme sowie die

intelligente Verknüpfung verschiedener Verbrauchssektoren und Energieträger. Das bereits bestehende Erdgasnetz bietet sich mittels Power-to-Gas-Technologie als ideales Transport- und Speichermedium für regenerativ erzeugten Strom an. In Zukunft werden smarte Verteilnetze wichtiger denn je, um die immer komplexeren Strukturen managen zu können. Die intelligente Steuerung dieser Netze bildet somit eine wichtige Grundlage für die nachhaltige Neugestaltung unserer Energieversorgung.

Daneben verändert die Digitalisierung die Grundlagen unserer bisherigen Wertschöpfung. Beide Entwicklungen greifen unmittelbar ineinander – die Energiewende ist das größte nationale IT-Projekt aller Zeiten. Die Integration von heute rund 1,5 Millionen – vor allem dezentralen und regenerativen – Erzeugungsanlagen mit ihrer schwankenden Einspeisung schafft eine Komplexität, die nur mithilfe digitaler Systeme und einer hochmodernen Infrastruktur gelingt. In keiner anderen Branche fallen perspektivisch mehr Daten an, deren Auswertung für eine sichere und effizientere Versorgung der Energiekunden sorgt. Nur mit modernster Informations- und Kommunikationstechnik kann eine Vernetzung und Steuerung von intelligenten Erzeugern, Speichern, Verbrauchern und Netzbetriebsmitteln erreicht werden.

Wie hat sich der DVGW für den Energiemarkt der Zukunft neu aufgestellt. Wie haben Sie den Veränderungsprozess gemeistert? Und was sind aus Ihrer Sicht die Erfolgsfaktoren, um Veränderungen erfolgreich zu meistern?

Wir agieren in einem Umfeld, das selten dynamischer war als heute. Der intensive Dialog und eine breite Vernetzung mit unseren Mitgliedern, Stakeholdern, Partnern und Mitarbeitern steht im Mittelpunkt der Strategie, mit der wir auf neue Herausforderungen schnell reagieren können. Wichtige Aufgaben unserer Vereinsarbeit sind, die Potenziale von Gas in der Energiewende fest zu verankern, eine höchstmögliche Trinkwasserqualität in Europa zu sichern und den DVGW als Dienstleister für seine Mitglieder zu stärken.

Unter diesem Blickwinkel haben wir unsere internen Prozesse umfassend überprüft mit dem Ziel, mehr Mitglieder- und Kundennähe zu schaffen, die Haltung zu Services weiter zu entwickeln und die Anforderungen an Innovationsfähigkeit zu verbessern. Ergebnis ist eine modernisierte Organisationsstruktur, die darauf ausgelegt ist, Rollen und Aufgaben an den Herausforderungen der Branche auszurichten.

>> Die Herausforderungen im Gas- und Wasserfach verlangen fachlich-personelle Exzellenz. >>

Wir wollen zu den Top-Arbeitgebern gehören und auch für junge Mitarbeiter, Hochschulabsolventen und Young Professionals ein attraktives Umfeld bieten, denn die Herausforderungen im Gas- und Wasserfach verlangen fachlich-personelle Exzellenz.

Große wie kleine Unternehmen sind dabei, ihre Mitarbeiter auf laufende/kommende Veränderungen einzustellen und die neue Kultur zu verankern. Welche Rolle kommt dabei den Führungskräften zu? Welche Rolle spielt dabei HR?

Teamarbeit, Entwicklungspotenziale und Selbstverantwortung gilt es zu stärken! Damit einher geht ganz klar auch die Stärkung einer Kultur des Miteinanders. Wie gestalte ich Entscheidungsprozesse transparenter? Wie etabliere ich eine moderne Fehlerkultur – und wie einen effektiven Dialog zwischen Mitarbeitern, Führungskräften und Vorstand?

Den Führungskräften kommt die entscheidende Aufgabe zu, sowohl Konzept und Ziele, als auch die damit einhergehenden strukturellen „Umbauten“ transparent und offen an die Mitarbeiter zu kommunizieren und sie „abzuholen“ – sei es durch Befragungen, Dialoge, Workshops

oder interne Informationsformate. Sie machen damit die Veränderungsnotwendigkeiten transparent und beziehen die Mitarbeiter bei der Erwägung und Umsetzung von Verbesserungen auf allen Ebenen mit ein.

Als weiteres wesentliches Modul des Cultural Changes sehen wir die Einführung einer agilen, einheiten- und hierarchieübergreifenden Projektmanagement-Kultur im DVGW an. Sie wird unseren Mitarbeitern neue, flexible Formen der Zusammenarbeit vermitteln und sie in die Lage versetzen, mit Veränderungen in der gebotenen Geschwindigkeit Schritt zu halten.

IT Know-how gilt als Erfolgsfaktor für die Energiezukunft. Mangelt es Ihrer Branche an Daten- und IT-Affinität? Welche (neuen) Skills sind gefragt und in welchen Einsatzbereichen droht Ihrer Meinung nach ein Fachkräftemangel?

Schon heute sind die Netzbetreiber in vielen technischen Bereichen „digital“. Zu nennen sind zum Beispiel digitale Betriebsmitteldatenbanken, Messtechnik, Störungserfassung, Betriebsmittelnavigation oder Auftragsabwicklung.

>> Zur Beherrschung der digitalen Arbeitswelt und der Energiewende sind zusätzliche Kompetenzen erforderlich. >>

Die Schwerpunkte liegen bei der Erzeugung und Speicherung, Übertragung und Verteilung und dem Messwesen. Zur Beherrschung der digitalen Arbeitswelt und der Energiewende sind zusätzliche Kompetenzen erforderlich, zum Beispiel Informations- und Kommunikationstechnik, Medien- und Digitalisierungskompetenz, Betriebliches Prozesswissen, Schnittstellenkompetenz zu anderen Disziplinen im Unternehmen oder Kompetenzen beim Energiemanagement.

Wie unterstützt der DVGW seine Mitgliedsunternehmen in punkto Veränderungskultur und digitaler Kompetenzen?

Digitalisierung, Globalisierung, Flexibilisierung und ihre Auswirkungen auf die Arbeit von morgen stehen bereits heute im Mittelpunkt von Qualifizierungsoffensiven. Neue Tätigkeiten entstehen, während andere verschwinden. Neue Tätigkeiten erfordern wiederum neue Kompetenzen. Die Tätigkeiten, aus denen sich Berufe bzw. Jobprofile zusammensetzen, bilden die Grundlage für die Kompetenzbedarfe der Zukunft. Um diese zu ermitteln, hat der DVGW 2015 die Personalentwicklungsstudie zur beruflichen Qualifikation von technischen Fach- und Führungskräften in der Energie- und Wasserversorgung (PE-Studie 2030) gestartet. Sie soll den Qualifikationsrahmen QRT fortschreiben und die Kompetenzen und Qualifikationen bis 2030 prognostizieren. Im Mittelpunkt stehen die Veränderungen im Hinblick auf demografischen Wandel, die Energiewende und die digitale Arbeitswelt.

>> Um dem Mangel an Fachkräften entgegen zu wirken, muss unter anderem die Nachwuchsförderung bei der betrieblichen Berufsausbildung stark ausgebaut werden. >>

Der erste Schwerpunkt dieser Studie, der demografische Wandel, wurde 2015 abgeschlossen. Aus den Ergebnissen lässt sich ein besonderer Handlungsbedarf bei den Versorgungsunternehmen und Netzbetreibern, aber auch bei den Verbänden ableiten. Denn die Studie belegt den massiven Rückgang von Facharbeitern und Meistern bis zum Jahr 2030. Konkret heißt das, dass in den nächsten

Jahren altersbedingt mehr als ein Drittel der Mitarbeiter von Versorgungsunternehmen „verloren gehen“. Hauptsächlich sind davon Mitarbeiter mit betrieblicher Berufsausbildung betroffen. Um diesem Mangel an Fachkräften entgegen zu wirken, muss unter anderem die Nachwuchsförderung bei der betrieblichen Berufsausbildung stark ausgebaut werden.

Die Arbeit unserer Berufsbildungsgremien ist so angelegt, dass wir die Kommunikation zwischen ihnen und unseren Mitgliedern intensivieren. Im gemeinsamen Dialog wollen wir Lösungen finden, die die Unternehmen unterstützen, ihren zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken. Durch eine starke Gremienarbeit können wir hier weitere Fortschritte erzielen.

Wo geht die Reise Ihrer Meinung nach hin, was die Berufsbilder ihrer Branche betrifft? Stichwort „digitaler Monteur“. Gibt es gar ganz neue Berufsbilder?

Der größte Anteil von Mitarbeitern in der Energieversorgung arbeitet in den Netzen. Um die intelligenten Systeme zu betreiben, werden für diese Zielgruppe zusätzliche Fähigkeiten bedeutsam. Die technischen Verbände im Gremienverbund AGFW, DVGW, RBV und VDE haben 2016

ihre Beratungsarbeit gebündelt und arbeiten in Projektkreisen an allen Themen zur Aktualisierung der beruflichen Qualifikation. Im Mittelpunkt steht die Vermittlung zusätzlicher Kompetenzen, neuer Technologien und Prozesse. Alle Aus- und Fortbildungsregelungen werden zurzeit aktualisiert. Viele Gremienmitglieder sind als Sachverständige darin eingebunden.

Noch nie war gleichzeitig so viel Beratungsarbeit zu leisten, wie derzeit. Aber: Gerade in solchen bewegten Zeiten brauchen wir eine Berufsbildung der Balance, die Bewährtes mit innovativem verbindet und Neuerungen aktiv, aber behutsam vorantreibt. Neu ist auch: Die Digitalisierung ermöglicht neue Formen der Zusammenarbeit. Dezentral agierende Teams sind Beispiele für solch neue Formen der Zusammenarbeit auch in den Gremien.

Inzwischen ist die Zusammenarbeit der technischen Verbände zum Antriebsmotor für viele Berufsbildungsthemen geworden. Mit dem Gremienverbund zur beruflichen Qualifikation lösen wir die Zukunftsfragen der Berufsbildung gemeinschaftlich mit unseren Mitgliedsunternehmen im Energie- und Wasserfach. //

Senior Prognosemanager (m/w)

Du erweiterst unser Team Prognose im Bereich Energiedatenmanagement & 24/7 Services am Standort Aachen bei der konzeptionelle Weiterentwicklung unserer Services und Aufgaben in der Marktrolle als Lieferant.

Ideen.
Gemeinsam.
Umsetzen.



Deine Aufgaben im Detail

- + Qualitätssicherung der Prozesse im Rahmen der Direktvermarktung
- + Unterstützung im operativen Geschäft der Direktvermarktung
- + Steigerung der Prozesseffizienz
- + Fachlicher Ansprechpartner im Rahmen der Direktvermarktung und IT Projekte
- + Interaktion und Koordination mit unseren Dienstleistern
- + Unterstützung in der Erweiterung unserer Servicebreite

Dein Profil

Wenn Du über ein erfolgreich **abgeschlossenes Studium** im Bereich der **Ingenieur- oder Naturwissenschaften** oder eine erfolgreich **abgeschlossene kaufmännische Berufsausbildung** (z. B. Bürokaufmann/-frau, Informatikkaufmann/-frau) verfügst und **mehrjährige Berufserfahrung im Bereich Energiedatenmanagement Strom und Gas** sowie Erfahrungen im Rahmen der **Netzbilanzierung** mitbringst, sollten wir uns kennenlernen. Teamfähigkeit, Kontaktfreude und hohe Kundenorientierung machen Dich zu unserem idealen Kandidaten.

Unser Angebot

Für Dein leibliches Wohl sorgen wir mit unserer **hauseigenen Kantine** – eine **kostenfreie Verpflegung** (Äpfel, Süßigkeiten, Kaffee, Tee und Wasser) gibt's obendrauf. Bei regelmäßigen **Events** (Neujahrsparty, Sommerfest), hast Du die Gelegenheit zum Netzwerken und Abschalten. Deine **Fitness** unterstützen wir durch ein Fitnessstudio, Sportgruppen und Sportevents. Wir unterstützen Dich in Deiner persönlichen Lebenssituation: Neben einem **Kita-Zuschuss** und der Nutzung unseres **Eltern-Kind-Büros** bieten wir **flexible Arbeitszeiten** sowie eine **leistungsorientierte Vergütung**, inkl. **Altersvorsorge**. Sehr gute Entwicklungsperspektiven runden unser Angebot ab.



Bist Du Energie? Dann bewirb Dich! www.ich-bin-energie.de



Stromnetz
Hamburg



Eine starke Stadt braucht
ein starkes Stromnetz - und Sie!

MACH HAMBURG MÖGLICH

29.000 km Netzlänge, 7.600 Netzstationen, 53 Umspannwerke. 0 Langeweile!

Das Engagement und die Leidenschaft unserer Mitarbeiter macht das Hamburg, in dem wir heute leben, erst möglich.

Denn ohne eine zuverlässige und sichere Stromversorgung gehen in unserer pulsierenden Metropole im wahrsten Sinne des Wortes die Lichter aus. Das ist für uns Ansporn und Verpflichtung zugleich!

Langeweile kommt dabei nie auf. Denn vielfältige Herausforderungen liegen heute

und in Zukunft vor uns: Auf der einen Seite wird Strom in unserer Gesellschaft immer wichtiger, auf der anderen Seite steigen die Anforderungen durch den Klimaschutz und die Energiewende – ein Spannungsfeld, dem im wahrsten Sinne des Wortes viele spannende Aufgaben entwachsen!

Machen auch Sie Hamburg möglich – als Mitarbeiter der Stromnetz Hamburg GmbH
www.stromnetz-hamburg.de/karriere



HR Energy Award 2018

Der Wettbewerb für HR-Transformation in der Energiewirtschaft

Die Jury



Prof. Dr. Klaus-Michael Ahrend,
HEAG



Siegfried Handt,
EnergyRelations



Karin Pfäffle,
Stromnetz Hamburg



Alexandra Ernst,
DVGW



Franz Lamprecht,
„et“-Redaktion



Prof. Dr. Werner Stork,
Hochschule Darmstadt

Agile Führungs-, Innovations- und Arbeitskultur, digitale Ausbildungsformate, neue Talentmanagement-Tools, Demografie-Management – die Personalabteilungen der Stadtwerke, Energieversorger und Netzbetreiber stehen vor enormen Herausforderungen, um die Transformation ihrer Unternehmen zu bewältigen. Welche Strategien sind jetzt gefragt, welche HR-Projekte sind wegweisend für die Belegschaft und die neue Arbeitswelt?

Der HR-Energy-Award 2018 stellt sie vor, die innovativen Projekte und neuen Programme im Personalmanagement – halt Leuchtturmprojekte in der HR-Transformation der Energie-, Gas- und Wasserwirtschaft. Gestaltet von Visionären, Querdenkern, Andersmachern, kurz den Organisationsrebellern im Personalmanagement. Und dies in den Kategorien: Leadership & Kultur, Innovation & Digitalisierung, Organisationsentwicklung & Nachhaltigkeit sowie HR-Marketing & Recruiting.

Initiatoren des Wettbewerbs sind die Personalberatung EnergyRelations und der Fachbereich Wirtschaft der Hochschule Darmstadt. Medienseitig begleitet wird der Award vom Karriereportal EnergyCareer.Net und der Energiefachzeitschrift „et“. Zu den Jury-Mitgliedern gehören: Prof. Dr. Klaus-Michael Ahrend, Vorstand der HEAG Holding, DVGW-Vorstand Alexandra Ernst, „et“-Chefredakteur Franz Lamprecht, Siegfried Handt, Geschäftsführer der EnergyRelations, Stromnetz Hamburg Geschäftsführerin Karin Pfäffle und Management-Experte Prof. Dr. Werner Stork von der Hochschule Darmstadt.

Mit unter den diesjährigen Wettbewerbsteilnehmern und eingereichten Projekten sind:

- » Allgäuer Überlandwerk GmbH (Unser Unternehmen 2020)
- » badenova AG & Co. KG
(badenova Arbeitgebermarke / Talents in Energy)
- » DB Energie GmbH (ProExpert)
- » ENTEGA AG (TALENTEGA)
- » Hochschule Weihenstephan-Triesdorf/K.Group
(Moderne Personalbeschaffung)
- » STADTWERK AM SEE GmbH & Co. KG (AZUBI@WORK)
- » SWK Stadtwerke Krefeld AG (kosmos)
- » VSE AG (BONANZA)

Präsentiert und prämiert werden die nominierten HR-Projekte beim PERSONALFORUM ENERGIE 2018 am 21./22. Juni 2018 in Hamburg. //



Lehrwerkstatt Open Grid Europe, Quelle: OGE

"The War for Talents" ist längst Realität

Es heißt, in Deutschland ist die Welt noch in Ordnung. Dort gibt es nicht nur gute Firmen, sondern auch gute Ausbildungen. Und wenn man sehr gut ist, hat man die Chance, einen unbefristeten Arbeitsvertrag in diesen Unternehmen zu erhalten. Ein Ticket bis zur Rente ...

Von **Wolfgang Anthes, Open Grid Europe**

Das kommt vor. Aber es ist schon lange kein Standard mehr, falls es das je war. Leider gibt es auch immer mehr Firmen, die gar nicht ausbilden. Und nicht alle Firmen, die ausbilden, bilden ihrem Bedarf entsprechend aus. Die Firmen, die über ihren Bedarf hinaus ausbilden, muss man suchen. Der Fairness halber muss hier angemerkt werden, dass immer weniger (junge) Menschen den Anspruch zu haben scheinen, in der Firma, in der sie erstmals einsteigen, ein Leben lang bleiben zu wollen.

Deutschland ist ein wirtschaftlich starkes Land. Aktuell kann man zu Recht sagen, Deutschland boomt. Die Arbeitslosenzahlen feiern einen Tiefpunkt nach dem anderen; das Wirtschaftswachstum steigt in der Prognose; die Steuereinnahmen waren nie besser.

Deutschland ist aber auch ein Land, in dem es in einzelnen Branchen Tausende unbesetzte Stellen gibt. Auch beim Thema Ausbildung zeichnet sich kein schönes Bild. Im vergangenen Jahr konnten bundesweit rund 50.000 Ausbildungsplätze nicht besetzt werden. Seit 2009 steigt diese Zahl jedes Jahr. Gleichzeitig konnten bundesweit rund 25.000 junge Menschen nicht mit einem Ausbildungsplatz versorgt werden. Auch diese Zahl steigt seit 2011 wieder. Es mag vielleicht übertrieben sein, gleich vom Untergang des Abendlandes zu sprechen. Fakt ist aber, sowohl die Zahl der „unbesetzten Stellen“ als auch die der „unversorgten Bewerber“ nimmt seit 2009 bzw. 2011 zu und der Gap zwischen ihnen auch.

Was tun, ist die Frage. Wir müssen diesem Trend auf jeden Fall jetzt entgegenreten und zwar bevor daraus eine nachhaltige

Entwicklung wird. Gerade weil wir die stärkste Volkswirtschaft in Europa sind, können wir auf dieses Potenzial nicht verzichten und gerade weil es uns gut geht, sollten wir die Mittel aufbringen, dieser Herausforderung strukturell und nachhaltig zu begegnen.

Thema ist oft auch die drohende Abwanderung von Industrie, insbesondere wenn es um Energiepreise oder Lohnkosten geht, womit unweigerlich der Verlust vieler Arbeitsplätze verbunden wäre. Das sind Szenarien, die wir unbedingt auf dem Schirm haben müssen. Aber was uns Personalern zunehmend Sorgen bereitet, ist, wie wir es in Deutschland auch weiterhin nachhaltig schaffen wollen, gute Leute in unsere Unternehmen zu bekommen und sie vor allem auch dort zu halten.

Zum Beispiel Open Grid Europe. Ein Fernleitungsnetzbetreiber, mit mehr als 12.000 km Leitungen der größte in Deutschland. Gastransport klingt in vielen Ohren per se nicht besonders sexy. Es ist kein Produkt zum Anfassen. Und als sogenannte Commodity wollen sich ganz viele – insbesondere junge – Menschen gar nicht erst mit unserem Produkt und damit mit uns auseinandersetzen.

Aber der Schein trügt. Gastransport ist nicht nur hochspannend und für eine energieintensive Volkswirtschaft wie unsere existenziell wichtig; wir haben auch sehr viele unterschiedliche Berufsbilder bei uns, da Kompetenzen aus verschiedenen Feldern benötigt werden.

Ausbildung bei Open Grid Europe: Wie sieht das aus?

In unserer Lehrwerkstatt in Essen wird in den Berufen Elektroniker für Betriebstechnik und Mechatronik sowie Industriemechaniker ausgebildet, bei letzteren auch in Verbindung mit einem dualen Studium der Fachrichtung Maschinenbau oder Mechatronik. Die Lehrwerkstatt ist selbstverständlich auf dem aktuellen Stand der Technik und mit modernen, computergesteuerten Werkzeugmaschinen ausgestattet und testet z. B. neue Geräte wie den 3D-Drucker.

In aktuell sieben Berufen bilden wir bei Open Grid Europe aus, vom Chemielaboranten über den Mechatroniker bis hin zu kaufmännischen Angeboten, wie Industrie- oder Bürokaufmann, und den gewerblich-technischen Ausbildungsberufen. Diese Ausbildungsmöglichkeiten sind mit und ohne begleitendem Studium wählbar.

Aktuell gibt es 51 Auszubildende, darunter sechs Auszubildende mit Flüchtlingshintergrund, in technischen Ausbildungsberufen bei Open Grid Europe. Hinzu kommen 17 Auszubildende im kaufmännischen Bereich. Im Sommer werden einige Auszubildende die Abschlussprüfung absolvieren, aber dafür bekommen wir rund 27 neue Auszubildende hinzu. Insgesamt sind in unserer Belegschaft mehr als 30 Berufsbilder vom Rohrnetzhandwerker bis zum Chemiker und Diplom-Mathematiker zu finden.

Neben der Hauptausbildungsstätte in Essen bilden wir zusätzlich an verschiedenen Betriebsstellen in ganz Deutschland aus. Auch kaufmännische Auszubildende müssen ein vierwöchiges Praktikum in der Lehrwerkstatt in Essen absolvieren oder lernen eine Betriebsstelle von der kaufmännischen Seite als Sachbearbeiter kennen. Außerdem dient die Lehrwerkstatt als Weiterbildungsstätte für Mitarbeiter im gewerblichen Bereich. Unzählige Schüler konnten erste Erfahrungen in technischen Berufen sammeln und Hochschulwürter wichtige Praktika ableisten.

Darüber hinaus werden in der Ausbildungswerkstatt viele Komponenten gefertigt, die deutschlandweit in den Anlagen der Open Grid Europe eingesetzt werden.

Und was sind uns unsere Mitarbeiter wert?

Die Gleichung ist bei uns ganz einfach: ohne Mitarbeiter kein Gastransport. Ohne gute Mitarbeiter kein sicherer Gastransport.

Open Grid Europe ist ein Infrastrukturbetreiber. Das bedeutet, wir planen langfristig. Unsere Pipelines werden über 55 Jahre abgeschrieben. Als Unternehmen haben wir ein sehr großes Interesse daran, Know-how langfristig aufzubauen und es vor allem – und das wird immer wichtiger – an das Unternehmen zu binden.

Wir sind Teil der Tarifgemeinschaft, was für die Arbeitnehmer viele Vorteile hat. Wir zahlen überdurchschnittlich und bieten unterschiedliche freiwillige Sonderleistungen, wie z. B. Weihnachtsgeld oder Tantieme an. Wir erwarten zwar von unseren Mitarbeitern Flexibilität und Mobilität, aber wir tun auch etwas dafür. Flexible Arbeitszeiten sind bei uns kein Thema und mit uns kann der Arbeitsplatz im Büro, unterwegs und zu Hause sein. 30 Tage Urlaub, eine Bildungspauschale für jeden Mitarbeiter pro Jahr und ein eigenes Fortbildungsangebot nach dem Motto „OGELer schulen OGELer“, ergänzt um die Angebote des Marktes, gehören zu unseren Standards.

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter ist uns äußerst wichtig: Daher bieten wir kostenfreie Impfungen sowie Vorsorgeuntersuchungen an und bauen unser Angebot im Freizeit-, Sport- und Ernährungssegment kontinuierlich aus.

Wir wissen selbst, dass das noch nicht alles ist: Gerade eine stringente und gut durchdachte Führungs- und Feedbackkultur spielt für die Mitarbeiter von heute eine immer größere Rolle. Wir arbeiten auch daran, nicht im stillen Kämmerlein, sondern im engen Austausch mit den jungen und den erfahreneren Kollegen, den langjährigen Mitarbeitern und den „Neuen“.

Wir haben es in der Hand – nicht nur bei Open Grid Europe. Der Mensch und damit der Know-how-Träger bleibt die entscheidende Komponente in ganz vielen Unternehmen und Arbeitsprozessen. Nicht nur viel sondern alles hängt davon ab, wie viel wir bereit sind, in unsere Mitarbeiter zu investieren, in die, die bereits an Bord sind, und in die, von denen wir wollen, dass sie zur Mannschaft gehören. //

💡 Weitere Informationen und Kontaktmöglichkeiten unter www.open-grid-europe.com

WOLFGANG ANTHES, seit 2010 Personalgeschäftsführer der Open Grid Europe GmbH in Essen ist zudem Vorstandsmitglied der AGWE und Aufsichtsratsvorsitzender der Gasline GmbH & Co. KG. Seinen beruflichen Werdegang startete der Diplom-Betriebswirt im Bereich Technik der Ruhrgas AG.



Die Energiewelt hat sich verändert. Ihr Personalbedarf sollte es auch.

Die Transformation der Energiewirtschaft, neue Geschäftsmodelle und die Digitalisierung verändert so einiges in der Energiebranche. Das Recruiting auch! Heute brauchen Sie nicht nur Talente mit den richtigen Kompetenzen, sondern auch kluge Ideen, um Ihre Energie-Macher zu finden.

Gut, wenn sich Spezialisten um Ihre Energie-Jobs kümmern – ob mit dem richtigen Netzwerk oder individuellen Lösungen in der Beratung sowie bei der erfolgreichen Vermittlung von Fach- und Führungskräften.

ENERGYRELATIONS

Personalberatung. Recruiting. HR-Marketing.



www.energyrelations.de

Wie Sie digitale Lerninhalte effizient erstellen und dabei kreativ bleiben!

Foto: 123RF/kantver

Wesentlicher Baustein der Weiterbildung 4.0 sind die digitalen Lerninhalte. Mit dem richtigen Prozess-Design und passenden Werkzeugen kann man die Voraussetzungen dafür schaffen, guten Content kontinuierlich in hoher Qualität zu entwickeln.

Von **Beate Bruns, time4you**

Digitale Lerninhalte – zentraler Erfolgsfaktor

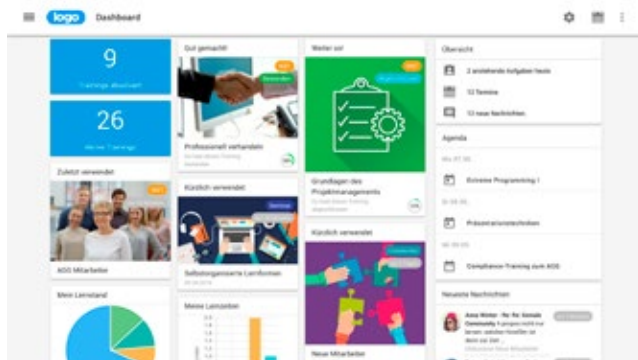
Ein wesentlicher Baustein digitalen Lernens sind die Inhalte. Standard-Lerninhalte oder Standardcontent wird ähnlich wie ein Buch oder ein Film "off the shelf" gekauft und ist nicht auf die Bedürfnisse einer organisationsspezifischen Zielgruppe angepasst. Im Unterschied dazu bildet der Individualcontent wie beispielsweise eine Produktschulung die besonderen Inhalte und Anforderungen einer konkreten Organisation ab. Er wird häufig von der Organisation selbst erstellt, je nach Kompetenz und Kapazität in Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern und Agenturen.

Die Bandbreite an Content-Formaten ist inzwischen sehr groß. Sie reicht vom WBT (Web Based Training), über Quiz, Video, Webinar, Simulation, Lernspiel, auch "serious game" genannt, Lernkarten, MOOC (Massive Open Online Course), bis hin zu VR/AR-Anwendungen (VR – Virtual Reality, AR – Augmented Reality). Auch Auskunfts- und Trainingssysteme auf Basis von Chatbot-Technologie bzw. digitalen Assistenten mit natürlicher-sprachiger Ein- und Ausgabe sind bereits in der Erprobung.

Herausforderungen für E-Learning-Verantwortliche

Das rasch zunehmende und sich schnell ändernde relevante Wissen, kurze Produktlebenszyklen und die fortschreitende Digitalisierung von Produkten, Dienstleistungen und Prozessen stellt E-Learning-Verantwortliche und Content-Entwickler vor zahlreiche Herausforderungen:

- » Der Bedarf an digitalen Lerninhalten wächst weiter: mehr und mehr Organisationen ergänzen ihre Bildungsangebote um digitale Trainings.
- » Die Autoren der Lerninhalte haben in der Regel keine IT- bzw. Programmier-Kenntnisse und benötigen einfache und intuitiv zu bedienende Werkzeuge.
- » Effiziente Entwicklungsmethoden, kurze Erstellungszeiten sind erfolgsentscheidend.
- » Die Aktualisierung der vorhandenen Inhalte bis zu ihrem Ersatz soll schnell, sicher, zuverlässig und einfach möglich sein.



Learning Experience Design: guter Content, Social Media Elemente und ansprechendes Design – Bsp. für Studenten Dashboard (Quelle: www.time4you.de)

- » Idealerweise lassen sich verschiedenartige Inhalte aus einer Quelle („single source“) produzieren und in unterschiedliche Lernszenarien einbinden.
- » Die Nutzer erwarten ein gutes Informationsdesign, zielorientierte Didaktisierung und eine attraktive Ästhetik für effektives Lernen: "learning experience design" ist das Stichwort.
- » Die Inhalte sind in verschiedenen Formaten für unterschiedliche Plattformen und Endgeräte (Desktop/PC, Smartphone, Tablet, Notebook) verfügbar.

Effizienz und Kreativität – kein Widerspruch?

Digital-Learning-Anwender befassen sich deshalb intensiv damit, wie sie ihre kreativen und administrativen Prozesse am besten gestalten und welche Werkzeuge sie dafür nutzen. Das Erstellen digitaler Lerninhalte ist in Bezug auf den jeweiligen Fachinhalt, die spezifische Zielsetzung etc. ein einmaliger Vorgang. Sollen jedoch regelmäßig in größerer Anzahl E-Learning-Inhalte entwickelt werden, ist es sinnvoll, zumindest einen Rahmenprozess zu definieren und generell, möglichst viele Aspekte zu standardisieren.

»> Effizienz und Kreativität müssen sich nicht ausschließen:
Je effizienter der Prozess, desto mehr Freiraum für Kreativität.>>

Nur so erfüllt die Content-Erstellung langfristig die Anforderungen an Wirtschaftlichkeit, Effizienz und Qualität, die eine zentrale Funktion der betrieblichen Aus- und Weiterbildung leisten sollte. Und zugleich setzt mehr Effizienz im Prozess mehr Kapazität für die kreative Arbeit frei!

Welche Werkzeuge fördern die Effizienz?

Die Autorenwerkzeuge, die bei der Content-Entwicklung zum Einsatz kommen, unterstützen in sehr unterschiedlichem Maß den Gesamtprozess bzw. einzelne Prozessschritte. Die meisten Tools existieren für die Produktion der Medien und Seiten/Lerneinheiten. Für die Konzeption sowie die Erstellung von Treatment und Drehbuch verwenden die Autoren in der Regel Präsentations- und Textverarbeitungsprogramme und geben die Inhalte anschließend erneut im eigentlichen Autorentool ein. Sobald

Inhalte umfangreich abgestimmt werden müssen, sich im Verlauf der Arbeit übergreifend Änderungen ergeben, andere Autoren oder Designer oder Medienproduzenten mitarbeiten, führt dieses Vorgehen unweigerlich zu relativ hohen Kosten.

Was wollen die Autoren?

Lassen wir an dieser Stelle einmal Autoren zu Wort kommen und hören, was sie an ihren Tools besonders schätzen:

- » "In der Content-Produktion helfen mir viele Vorlagen für die Seitengestaltung und auch bei der Entwicklung von Interaktionen sehr."
- » "Mit Tools, die mich auch in der Drehbuchphase unterstützen, kann ich schneller produzieren. Es passieren auch weniger Fehler."
- » "Am besten wäre es, wenn ich nicht auch noch alle Drehbuchinhalte mit Copy&Paste in das Autorentool kopieren müsste. Das würde einiges an Zeit sparen und auch Kopierfehler könnte man so vermeiden."
- » "Automatischer Bildzuschnitt ist eine tolle Hilfe."
- » "Dass ich Interaktionen einbauen kann, ohne Programmierkenntnisse zu haben, finde ich sehr wichtig."
- » "Wenn Layouts zentral hinterlegt sind und auch automatisch Layoutänderungen im WBT durchgeführt werden, hilft das sehr."

Die richtige Wahl

Eine sinnvolle Strategie für die Auswahl der geeigneten Werkzeuge ist es, ein "führendes" System auszuwählen, das besonders gute integrierende Eigenschaften besitzt und außerdem hinsichtlich Prozessunterstützung und Produktivität/Effizienz sehr gut ausgestattet ist, und dieses System durch weitere (Spezial-)Werkzeuge zu ergänzen. Solange die Plattformkonformität des Ergebnisses gewährleistet ist, sind auch Sonderwünsche einzelner Autoren durchaus legitim, zumal in Zeiten von Cloud-Lösungen dies die interne IT-Administration nicht allzu sehr in Anspruch nehmen dürfte. Denn angesichts der Vielfalt der Content-Formate benötigen Autoren heute verschiedene, zum Teil stark spezialisierte Werkzeuge, um adäquate und professionelle E-Learning-Inhalte zu erstellen. Hier wie anderswo gilt der Grundsatz: „One tool doesn't fit all. Die Auswahl eines Autorenwerkzeugs ist also kein Entweder-Oder, sondern vielmehr ein wohl überlegtes Sowohl-Als auch.“



Abb. Überblick über die acht Phasen einer Content-Entwicklung (Quelle: time4you)

Klare Anforderungen und Rahmenbedingungen

Um das richtige Autorenwerkzeug auszuwählen, ist es hilfreich, wenn die Anforderungen und die Rahmenbedingungen klar formuliert sind. Bei der Anforderungsanalyse sind verschiedene Aspekte zu berücksichtigen: Content-Typ, Lernformat, Art und Grad der Prozessunterstützung, Qualitätskriterien in Bezug auf die zu erstellenden Lerninhalte und in Bezug auf das Werkzeug, Lernprozessbezogene Standards, Publikationsformate, Endgeräte, Sicherheitsaspekte (Zugriffssicherheit, Datenschutz), Infrastruktur auf Autoren-, Betreiber- und Nutzerseite.

Mehr Produktivität bei der Content-Entwicklung

Grundsätzlich zeigt die Erfahrung aus der Produktion mit unterschiedlichen Tools, dass jedes Tool effizient und weniger bis ineffizient genutzt werden kann. Wir schätzen, dass Produktivitätssteigerungen innerhalb eines Tools von bis zu 70-80 Prozent erzielbar sind. Außerdem unterscheiden sich die Autorenwerkzeuge selbst erheblich in der grundsätzlich erreichbaren Produktivität. Dies ist auf Merkmale wie die Aspekte der Prozessunterstützung, der Wartungsfreundlichkeit und Wartbarkeit, Automatisierungen und seiten- und lernmodulübergreifende Standardisierungen zurückzuführen. DB-basierte Systeme, insbesondere LCMS, bieten hier in der Regel einige Vorteile. Diese sind – angesichts der eher geringfügigen Unterschiede im Funktionsumfang – besonders relevant, wenn

aktuell oder perspektivisch große Content-Bibliotheken und -Kataloge aufgebaut und verwaltet werden sollen.

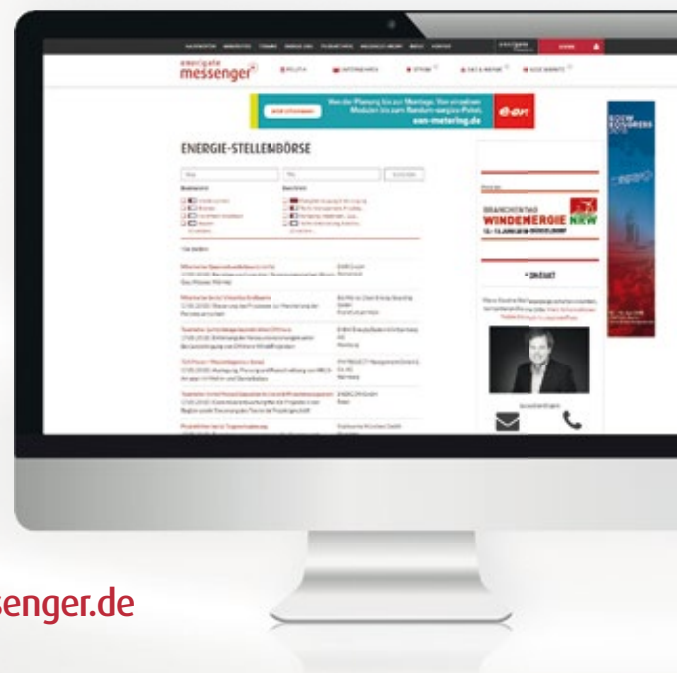
Tipps aus der Praxis

- » Ganz wichtig ist ein klarer Auftrag mit unmissverständlichem Briefing-Dokument.
- » Das Konzept ist mit dem internen Auftraggeber erarbeitet und abgestimmt und von diesem explizit (dokumentiert im Freigabe- bzw. Abnahmeprotokoll) zur Umsetzung freigegeben. Es beinhaltet alle notwendigen Teilkonzepte (Didaktik, Methodik, Inhalte, Lernerfolgskontrolle, Ästhetik, Visualisierung, Interaktion). In der Praxis wird oft die Analyse zu oberflächlich oder gar nicht durchgeführt – das wirkt sich dann auf die Qualität der folgenden Schritte aus und führt im Zweifel auch zu mangelnder Akzeptanz und Wirksamkeit bei den Anwendern.
- » Um den Sprung vom Konzept zum seitengenauen Drehbuch zu überbrücken, das inhaltliche Konzept frühzeitig zu überprüfen und auch in einer sehr frühen Phase bereits – abhängig von der Tool-Unterstützung – anhand eines Prototypen/Blueprints ein Gefühl für das spätere Produkt zu bekommen, hat sich als Instrument ein aussagekräftig ausgeführtes Treatment bewährt. Dies fördert auch ein planmäßiges, systematisches Vorgehen und reduziert den Abstimmungs- und Änderungsbedarf in späteren

Energie-Experten lesen unsere Artikel und Ihre Stellenanzeigen.

Finden Sie jetzt gezielt Fach- & Führungskräfte der Energie-Branche!

- + Veröffentlichung auf dem führenden Informationsportal der Energiewirtschaft: www.energate-messenger.de
- + Mehrwert durch Präsenz auf weiteren Energieportalen wie www.energycareer.net
- + Laufzeit: 4 Wochen
- + Große Reichweite, kleiner Preis: 450,- €



ener|gate
messenger⁺
besser informiert.

jobs.energate-messenger.de

Prozessschritten mit den entsprechenden positiven Auswirkungen auf das Zeit- und Finanzbudget.

- » Auch bei kurzen Lerninhalten ist es sinnvoll, ein inhaltlich und formal korrektes Drehbuch zu erstellen. Das wird

Literaturtipps

Web Content Management, Systems, Features and Best Practices

Barker, D. (2016), Auflage. USA: O'Reilly Media Inc..

Multimediales Lernen im Netz, Leitfaden für Entscheider und Planer

Bruns, B., Gajewski, P. (2002). 3. Auflage. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.

e-Learning and the Science of Instruction

Clark, R.C., Mayer R.E. (2016). 4. Auflage. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc..

Qualität im E-Learning aus Lernalternativen

Ehlers, U.-D. (2011), 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

E-Learning Uncovered: Articulate Storyline 360

Elkins, D., Pinder, D., Slade, T. (2016). 1. Auflage. St. Augustine: E-Learning Uncovered, Inc..

Mediendidaktik. Konzeption und Entwicklung mediengestützter Lernangebote

Kerres, M. (2013). München: Oldenburg Wissenschaftsverlag GmbH.

dann natürlich entsprechend kurz ausfallen. Das Drehbuch ist ein wichtiges Instrument im Rahmen der Vorbereitung der Produktion, dient der Kommunikation zwischen den Beteiligten und erleichtert später Dokumentation und Wartung. Auch dieses Dokument gibt der interne Auftraggeber in der finalen Fassung explizit zur Produktion frei.

- » Content-Produktion ist in der Regel kein agiler Prozess. Deshalb gilt: möglichst keine späten Änderungen, da diese in aller Regel zu erheblichen Mehraufwänden in der Abstimmung und in der Produktion führen und dazu führen, dass die gesetzten zeitlichen und finanziellen Randbedingungen nicht eingehalten werden können. //

BEATE BRUNS, M.A., geboren 1964 in Detmold, studierte Philosophie, Physik und Mathematik in München und Karlsruhe. Nach beruflichen Stationen und verantwortlichen Positionen in Training, Personalentwicklung und Management gründete sie 1999 zusammen mit Dipl.-Inform. Sven Dörr das Unternehmen time4you GmbH communication & learning.



Digitalisierung: Machen Sie Ihre Mitarbeiter fit

Flexibles Lernen ist ein Erfolgsfaktor für Stadtwerke. Es ermöglicht die Gestaltung erfolgreicher Veränderungsprozesse, die beispielsweise durch die Digitalisierung mit ihren heterogenen Anforderungen auf Unternehmen zukommen. Gerade die digitale Transformation beschränkt sich nicht auf einzelne Unternehmensbereiche, sondern umfasst das gesamte Stadtwerk und damit alle Mitarbeiter. Das bedeutet: Jeder Mitarbeiter ist Teil der Veränderungsprozesse und muss aktiv miteinbezogen werden. Nur so wird sichergestellt, dass die Energie, die im Fach-Know-how der Mitarbeiter steckt, sich in Projekten und neuen Geschäftsmodellen entfalten kann. Methodenwissen rund um agiles Projektmanagement, Design Thinking und Digital Leadership stehen ganz oben auf der Agenda der derzeitigen Weiterbildungsprogramme. Sie stehen auch im Fokus der Trianel Akademie.

» Mit Schulungen und Workshops der Trianel Akademie unterstützen Führungskräfte ihre Mitarbeiter, in einer digitalen Welt erfolgreich zu arbeiten. Die Veränderungen in der Energiewirtschaft verstehen und eigene Arbeitsmethoden und Kompetenzen weiterentwickeln wird zum Kern des Erfolgs – für Energieversorger und ihre Mitarbeiter. »»

Heinz Strauch, Leiter Trianel Akademie

Das Thema "Wissensvermittlung in Sachen Digitalisierung" beschränkt sich nicht auf die Kollegen in den Abrechnungsabteilungen. Das stellt auch der Energieverband BDEW in seinem Handlungspapier „Die digitale Energiewirtschaft“ fest. „Eine erfolgreiche Digitalisierung im Unternehmen sollte nicht auf einen einzelnen Unternehmensbereich fokussiert

werden, sondern sukzessive ins gesamte Unternehmen getragen werden“, so die Empfehlung des Verbands.

Die Digitalisierung der Energiewirtschaft wird die Branche in den kommenden Jahren umkrempeln, so das einhellige Credo von Experten. Die passenden Schlagworte dazu sind unter anderem "Smart Meter", "Big Data", "intelligente Abrechnung" oder "Blockchain". Können Ihre Mitarbeiter bei diesen Themen mitreden? Und welche Haltung haben sie dazu? Wenn Sie als Unternehmen mit der Antwort auf diese Frage zögern, dann sollten Sie handeln und Ihre Mitarbeiter fit für die Zukunft machen. Ein wichtiger Baustein dabei ist, sie zu schulen.

„Immer auf dem neuesten Stand“, das ist das Motto der Trianel Akademie. Unsere Trainer vermitteln Ihren Mitarbeitern energiewirtschaftliches Wissen zur Weiterentwicklung bestehender Fachkompetenzen. Darüber hinaus werden vielfältige Methodenkompetenzen durch Trainings zu agilen Arbeitsmethoden wie Design Thinking, Lean Start-up oder Scrum vermittelt. Die Trianel Akademie richtet Schulungen und Workshops auf die individuellen Bedürfnisse von Stadtwerken und ihren unterschiedlichen Mitarbeitern aus, und leistet einen Beitrag für den Know-how-Aufbau der Mitarbeiter und damit des ganzen Unternehmens. Zur Ergänzung der Präsenzveranstaltungen bietet die Trianel Akademie eine eLearning-Plattform an, auf der relevante Themen für Stadtwerke übersichtlich und leicht verständlich aufbereitet sind. So können die Vorteile des Blended Learning genutzt werden und Stadtwerke setzen zeitgemäße Impulse für die Entwicklung ihrer Mitarbeiter.

🌱 <https://www.trianel.com/zukunft-heute/akademie/>



Neue Wege gehen: Wie aus Ideen Neues entsteht

Foto: 123RF / ig Siber

Alte Muster zu durchbrechen ist nicht immer einfach – es muss eine Idee da sein, die zur Veränderung beiträgt, sie beschleunigt. Die Energiewirtschaft benötigt gegenwärtig dringender als viele andere Branchen Innovationen für neue Geschäftsmodelle und an neuen Kundenbedürfnissen ausgerichtete Produkte. Dabei geht es um mehr als nur eine kleine Kurskorrektur des bisherigen Tuns oder eine neue Geschäftsidee. Denn eine kreative Idee alleine macht noch keine gelebte Innovationskultur aus. Es geht vielmehr um die Optimierung interner Prozesse zur Ideenfindung, um mehr Risikobereitschaft und um den Mut, neue Wege zu gehen. Und es geht um neue Strukturen und neue Arbeitswelten, welche die Kreativität im Unternehmen fördern. Die zentrale Frage lautet also: Wie hebt man schlummernde Kreativität und schafft eine lebendige Innovationskultur in einem 106 Jahre alten „Versorger“?

Von **Harry Moser** und **Anne Prinz**, VSE AG

Vorbei sind die Tage, an denen die Führungsetagen problemlos gegenwärtige und zukünftige Herausforderungen erkennen, in Ruhe analysieren, die Optionen bewerten und ihre Lösungen umsetzen konnten. Digitalisierung, Innovationen, Transformation, Change Management – Schlagworte, die unser tägliches Handeln prägen, verändern und uns fordern, ständig aufmerksam zu bleiben, aktiv zu reagieren. Neue Wege zu gehen ist in Zeiten zunehmenden wirtschaftlichen Drucks notwendig, um die Zukunft mit zu gestalten und auch die

Chancen, die Veränderungen im wirtschaftlichen Umfeld mit sich bringen, zu nutzen.

Innovationen haben in der Geschichte der VSE traditionell eine bedeutende Rolle gespielt. Ideen und Innovationen werden aktiv gefördert, und das Vorantreiben ist in der Unternehmensstrategie verankert. Die Innovationsaktivitäten der VSE basieren auf den drei Säulen Ideenmanagement, Innovationsmanagement und Corporate Venture, die eng

miteinander verzahnt sind. Zielsetzung ist es, durch Ideen, Innovationen sowie Beteiligungen an Start-ups neue wirtschaftliche Potentiale zu erschließen.

Ergänzend zu dem klassischen Ideenmanagement hat die VSE mit BONANZA¹ ein Projekt initiiert, aus dem Vorschläge für neue Geschäftsfelder entwickelt wurden. Kreative Potenziale der Belegschaft wurden durch zielgerichtete Maßnahmen gefördert und der Innovationsgedanke gestärkt und nachhaltig verankert.

Die Mitarbeiter konnten bei BONANZA formlos Ideen für ein Geschäftsmodell einreichen. VSE stellte die Mittel zur Verwirklichung und Umsetzung zur Verfügung. Die Ausstattung der Mitarbeiter mit zeitlichen Freiräumen und finanziellen Ressourcen, an deren auftragsbezogene Verwendung keine weiteren formalen Ansprüche gestellt wurden, war ein weiterer Motivationsmechanismus.

Vollkommene Transparenz über das Geschehen im gesamten Projektzeitraum hielt die Aufmerksamkeit für das Projekt in der Belegschaft hoch. Projektzwischenstände wurden regelmäßig kommuniziert, und alle Ideen konnten über eine Intranetanwendung von den Mitarbeitern eingesehen werden.

Eine entsprechende Beteiligung der Mitarbeiter kann nur realisiert werden, wenn sich die Führungskräfte sichtbar am Innovationsgeschehen beteiligen. So war die Durchführung einer BONANZA-Roadshow unter Beteiligung der Führungskräfte zu Beginn des Projektes ein wichtiger Baustein des umfassenden Kommunikationskonzeptes. Die Roadshow machte Station an allen größeren Standorten der Unternehmensgruppe, um die Mitarbeiter aktiv ins Geschehen einzubinden. Der Wiedererkennungswert, den BONANZA bei den Mitarbeitern hervorrief, gab der Kampagne ein Gesicht und schaffte ein hohes Identitätsbewusstsein, das über den gesamten Projektzeitraum durch eine gezielte, persönliche und emotionale Ansprache unterstützt wurde. Neben der Roadshow wurde die Aktion mit einem Film, Flyern, Plakaten sowie BONANZA-Wochen in der Kantine beworben.

Werden neue Anforderungen definiert bzw. neues Denken gefordert, müssen die Mitarbeiter bestmöglich auf die neuen Aufgaben vorbereitet werden. Im Rahmen von BONANZA sind durch ein innovationsorientiertes Weiterbildungsangebot in den Bereichen Kreativitätstechniken, Innovationsmethoden und Business Plan-Entwicklung gezielt Kompetenzen vermittelt worden. Denn nur wenn sich Gelegenheit und Vorbereitung begegnen, reifen die Erfolgchancen.

>> Wir müssen die Komfortzone des Gewohnten verlassen und unsere Mitarbeiter motivieren, sich engagiert am Innovationsgeschehen zu beteiligen. (Harry Moser) <<

Ein interdisziplinäres Team sichtete alle eingereichten Ideen und führte mit jedem Einreicher ein Gespräch zur Erläuterung und Konkretisierung der Idee. Um die Ideen vergleichbar zu machen, wurde zu jedem Vorschlag eine kurze standardisierte Beschreibung des Geschäftsmodells sowie eine Wirtschaftlichkeitsabschätzung erstellt. Networking und Erfahrungsaustausch innerhalb der Unternehmensgruppe

wurden somit gefördert und führten zu ersten Erfolgserlebnissen bei den Beteiligten. Nach Vorlage der Unterlagen wurden alle Vorschläge anhand der Kriterien „Bezug zum Kerngeschäft“, „Ergebnispotential“, „Differenzierung zum Wettbewerb“, „Realisierbarkeit“ und „Investitionsbedarf“ bewertet. Den Einreichern standen definierte Projektbetreuer zur Seite, die halfen, entstehende Fragen zu beantworten.



Daumen hoch für neue Ideen!

Aufgrund der durchgeführten Bewertung wurden sieben Finalisten ausgewählt, die – ohne inhaltliche Vorgaben – in einem Pitch je fünf Minuten Zeit hatten, eine Jury, bestehend aus den Vertriebsverantwortlichen der Unternehmensgruppe und dem Vorstand, von ihrer Idee zu überzeugen. Im Anschluss an die Vorstellung konnten Fragen zur Idee gestellt und diskutiert werden. Aufgrund der Qualität der präsentierten Vorschläge wurde spontan entschieden, nicht nur einen Gewinner zu küren, sondern mehrere. Nach der Festlegung der Gewinner wurden diese Ideen zur Umsetzung in die Fachbereiche gegeben.

U. a. wurde durch BONANZA „hmstr“ als ein für VSE attraktives Start-up mit Gründern aus dem Saarland identifiziert. „hmstr“ ist eine 360-Grad-Medien-Monitoring-Lösung, die einen detaillierten Überblick der öffentlichen Netzgespräche aus Websites, Social Media, Blogs, Foren etc. bzgl. zu untersuchender Themen wie z. B. Stromausfällen bietet und nutzerindividuelle Dash-Boards und E-Mail-Reporting zu allen Online-Netzgesprächen offeriert. Daneben wird bei der VSE ein Company-building-Ansatz für eine innovative Werkstoffprüfungstechnologie durchlaufen, der ggf. in der Ausgründung einer eigenen Gesellschaft münden wird.

Häufig fällt es im Arbeitsalltag schwer, besondere positive Ereignisse angemessen zu würdigen. Es sind allerdings mehr oder weniger freiwillige bzw. Extraleistungen, durch die unser Innovationsgeschehen lebt, und die es gilt anzuerkennen. Nichts ist erfolgreicher als der Erfolg, und dieser ist für alle erlebbar zu machen. Mit einer BONANZA-Halloween-Abschlussparty wurde mit Teilnahme des Vorstandes der Einsatz aller beteiligten Mitarbeiter besonders gewürdigt.

Die Rollenübernahme in Innovationsprozessen ist erfahrungsgemäß eine „freiwillige“ Leistung der Mitarbeiter, die sich nicht erzwingen lässt. Alle Mitarbeiter sind in der Regel im operativen Alltagsgeschäft ausgelastet und müssen sich Freiräume, die sie für die Beteiligung am Innovationsgeschehen benötigen, proaktiv schaffen.

¹ BONANZA ist ein englisches Wort spanischen Ursprungs für „ergiebige Goldgrube“ oder auch „Glücksfall“. „BONANZA“ ist aber auch eine bekannte Westernserie, mit der die Ponderosa-Ranch, Ben Cartwright, Little Joe, Adam, Hoss und Co. unsterblich geworden sind.

„Keine Zeit zu haben“ für zusätzliche Aufgaben ist eine oft gehörte Begründung, der häufig wenig entgegenzusetzen ist. Umso wichtiger ist es, motivierende Rahmenbedingungen zu schaffen, damit sich Mitarbeiter in den Innovationsprozess einbringen und darin den Sinn für die Entwicklung des Unternehmens und seine Existenzsicherung erkennen.

In diesem Kontext erfolgte auch die Neu- und Umgestaltung mehrerer Besprechungsräume und Büros zu offenen Orten moderner Zusammenarbeit als wichtiger Baustein zur Förderung einer sich ändernden Unternehmenskultur.

BONANZA ermutigte jeden Einzelnen über den Tellerrand hinauszublicken. Mitarbeiter erhielten die Möglichkeit, sich neben ihren alltäglichen Aufgabenbereichen auch mit anderen Themen des Unternehmens zu befassen und die Chance, eigene Ideen auszuarbeiten, auszuprobieren und

weiterzuentwickeln und damit Unternehmertum zu zeigen. Kreativität und Motivation dürfen keine Grenzen kennen. Sie sind der Motor für Innovation am Arbeitsplatz. Gute Aktionen tragen zu einem besseren Betriebsklima bei und stärken die interne Kommunikation, ein „Wir-Gefühl“ entsteht. Es geht um weit mehr als nur um finanzielle Anerkennung. Es geht um Wertschätzung, Respekt und positives Feedback. Dadurch werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motiviert, haben Spaß am Entwickeln von neuen Ideen, die dem Unternehmen und damit auch ihnen gut tun.

Um etwas Neues zu versuchen, braucht es vor allem Mut. Es braucht die Bereitschaft, sich auf eine Reise zu begeben, die Mühe erfordert und deren Ende trotzdem ungewiss ist. BONANZA hat uns gezeigt: Es lohnt sich, mutig zu sein, gerade in der Energiewirtschaft! //

HARRY MOSER ist seit 2003 für die VSE AG tätig und leitet den Personalbereich sowie die Unternehmensentwicklung, Innovation und Geschäftsentwicklung sowie die Begleitung von Veränderungsprozessen sind Schwerpunkte seiner Arbeit. Zuvor war der Diplom-Wirtschaftsingenieur für eine Unternehmensberatung tätig.



ANNE PRINZ, Diplom-Wirtschaftsjuristin (FH), ist seit 2009 als Referentin Unternehmensentwicklung und Ideenmanagerin für die VSE AG tätig. Sie beschäftigt sich insbesondere mit der Entwicklung, Koordination und Betreuung von Innovationsprojekten.



Die Energiewende wirft interessante, zum Teil völlig neue Fragestellungen auf. Die Fachzeitschrift *Energiewirtschaftliche Tagesfragen* „et“ greift diese umfassend und mit Tiefgang auf. Der Transformationsprozess selbst, technologische Innovationen und neue Konzepte spielen dabei eine Schlüsselrolle. Die Autoren des im gesamten deutschen Sprachraum verbreiteten Mediums, das auch online erscheint, sind Wissenschaftler und Entscheidungsträger aus allen relevanten Bereichen der Energiewirtschaft.



et Abo-Bestellung		Per Fax oder per Post an:	
Ich möchte die Energiewirtschaftlichen Tagesfragen abonnieren		EW Medien und Kongresse GmbH	
<input type="checkbox"/>	Print zum Jahresabonnement von 219,- € (zuzügl. Porto)	Leserservice Fachzeitschrift et	
<input type="checkbox"/>	Print zum Studentenpreis von 110,- € (bei Vorlage der Immatrikulationsbescheinigung, zuzügl. Porto)	65341 Eltville	
<input type="checkbox"/>	Digital zum Jahresabonnement von 219,- €	Tel.: (06 123) 9238-219-Fax: (06 123) 9238-244	
<input type="checkbox"/>	Digital+Print zum Jahresabonnement von 259,- € Kombi-Abo (zuzügl. Porto)	ew-medien-leserservice@vuservice.de	
<input type="checkbox"/>	Digital+Print zum Studentenpreis von 130,- € (bei Vorlage der Immatrikulationsbescheinigung, zuzügl. Porto)	Straße _____	
Das Abonnement verlängert sich automatisch, wenn es nicht 6 Wochen vor Ablauf gekündigt wird.		PLZ / Ort _____	
Vorname / Name _____		Telefon _____	
Firma / Abteilung _____		E-Mail _____	
		Datum / Unterschrift _____	



Endlich geht's: Bewerben per Smartphone

Bislang nutzten nur 13% der Deutschen das mobile Endgerät zum Bewerben: Das soll sich nun ändern.

Managern, Ingenieuren, Consultants und anderen, die viel reisen, ist es ein ständiger Begleiter: Das Smartphone ist aus dem beruflichen und privaten Alltag nicht mehr wegzudenken. Allein 2017 wurden in Deutschland rund 24 Millionen Smartphones verkauft. Jeder Dritte geht bevorzugt per Smartphone online (lt. Bitkom). Die vielfältigsten Dienstleistungen – wie Banking, Shopping, Reisebuchungen – werden immer häufiger über Smartphones genutzt. Wer sich aber bislang auf einen Job bewerben mochte, hatte das Nachsehen.

Zwar nutzen 77% der Bewerber, und wahrscheinlich weitaus mehr Bewerber in der technikaffinen Energiebranche, das mobile Endgerät zur Jobsuche, und auch 57% möchten sich mit wenigen Klicks mobil bewerben (lt. Hochschule RheinMain). Aber mobil beworben haben sich bislang nur rund 13% der Kandidaten.

Die Ursachen sind leicht nachvollziehbar. Nur sehr wenige Bewerbungsformulare unterstützen die mobile Nutzung. Alle setzen voraus, dass Anschreiben und Lebenslauf bereits fertig vorliegen. Wer aber nutzt unterwegs ein Textverarbeitungssystem? Wer hat ein Muster zur Hand? Bewerber möchten sich vollständig präsentieren, mit

Anschreiben, Lebenslauf und Zeugnissen – was sich mit der Erwartungshaltung auf Seiten der Unternehmen deckt.

Der Online-Stellenmarkt Jobware hat sich diesem Problem angenommen. Wer chatten oder shoppen kann, dem sollte es doch auch möglich sein, sich zu bewerben. Unter www.bewerbung2go.de/erstellen/ können sich Bewerber innert weniger Minuten per Handy oder Rechner mit Anschreiben, Lebenslauf und Zeugnissen per Email bewerben, ohne dass sie ein Anschreiben oder einen Lebenslauf schon vorliegen haben müssen. Nur fünf Klicks reichen für die Erstellung und das Versenden jeder weiteren Bewerbung.

Möglich machen dies Textgeneratoren, die bei der Erstellung des Anschreibens und des Lebenslaufs aufbauend auf einer Analyse der zugrundeliegenden Stellenanzeige zur Hand gehen. Hunderttausende Textelemente, aus denen sich die Dokumente zusammensetzen, sichern Passgenauigkeit und Individualität. Es entstehen PDF-Dokumente, die inhaltlich überzeugen und in ihrem Erscheinungsbild auf die Erwartungshaltung der Personaler perfekt abgestimmt wurden. Mit Bewerbung2go kann sich auf jede Stellenanzeige beworben werden. Ein sehr zeitgemäßes Konzept für Bewerber – nicht nur in der Energiebranche. //

Unsere Weiterbildung – Ihre Chance

Nutzen Sie das bundesweite Weiterbildungsprogramm der con|energy akademie für Ihren nächsten Karriereschritt.

- Fachwirt/in für Energiewirtschaft (IHK)
- Energiewirtschaftsmanager/in (zert.)
- Energievertriebsmanager/in (zert.)

Kontaktieren Sie uns für eine individuelle Beratung

akademie@conenergy.com | Tel.: +49 201 1022-232

www.conenergy-akademie.com

Der Karrieremarkt der Energiewirtschaft

BESSER GLEICH DIE RICHTIGEN.



Sie suchen qualifizierte Fach- und Führungskräfte, die von Energie fasziniert sind? Dann brauchen Sie auch die richtigen Recruiting-Kanäle. Bei EnergyCareer.Net schalten Sie Stellenanzeigen mittendrin im Energiemarkt – in Karriere-, Verlags-, Fach- und Wissensportalen der Energiewirtschaft. Mehr entdecken unter www.energycareer.net.

Partner



Mehr Beschäftigung bei Erneuerbaren Energien

In den vergangenen vier Jahren hat sich die Zahl der globalen Arbeitsplätze im Solar- und Windbereich dank sinkender Kosten und staatlicher Förderprogramme mehr als verdoppelt. Laut Studien der International Renewable Energy Agency (IRENA) kommt die Branche der Erneuerbaren Energien auf fast 10 Millionen Beschäftigte. 62 Prozent aller Jobs sind in Asien zu finden. Die meisten Arbeitsplätze gibt es nach Angaben von IRENA mit 3,61 Millionen in China, gefolgt von den USA, Indien, Japan und Deutschland.

EE-Jobs in Deutschland

Hierzulande waren im Jahr 2016 rund 338.600 Personen im Bereich erneuerbare Energien beschäftigt. Das sind 10.000 mehr als noch im Vorjahr. Zugpferd ist vor allem die Windbranche. Damit hat sich seit dem Jahr 2000 die Zahl der Arbeitsplätze mehr als verdreifacht: Damals waren es 106.700, so das Ergebnis einer vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) in Auftrag gegebenen Studie.

Treiber Windenergie – Sorgenkind Solarbranche

Mit 160.200 Jobs zählt die Windbranche fast die Hälfte aller Erneuerbaren-Beschäftigten und ist die stärkste Einzelbranche.



Mehr Infos zu den Beschäftigtenzahlen bei den erneuerbaren Energien finden Sie hier:

<https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Artikel/Energie/arbeitsplaetze-und-beschaeftigung.html>

<http://www.irena.org/publications/2017/May/Renewable-Energy-and-Jobs--Annual-Review-2017#REjobs>



Foto: 123RF/Somthorn Wongsaia

133.000 Arbeitsplätze sind es im Onshore-Sektor mittlerweile, 27.200 Jobs bietet die Windenergie auf See. Somit verzeichnet die Windbranche seit 2011 einen Zuwachs an Beschäftigten von mehr als 50.000. Zum Vergleich: Geothermie zählt 20.300 Beschäftigte und die Wasserkraft knapp 7.300.

Während Biomasse mit 105.600 Beschäftigten auf Platz 2 im Ranking rangiert, ist die Solarbranche weit von ihrer Bestmarke im Boomjahr 2011 mit 150.000 Jobs entfernt. Die Photovoltaik als ehemals teuerste Technologie beansprucht zwar etwa die Hälfte der jährlichen Subventionen, zählt hingegen aber nur 45.200 Beschäftigte. Ein ganz anderes Bild zeigt sich dagegen in den USA, wo fast jeder 50. neue Job im gesamten US-Arbeitsmarkt in der Solarindustrie entsteht. Insgesamt stieg die Zahl der Beschäftigten das vierte Jahr in Serie um über 20 Prozent auf mittlerweile etwa 260.000.

Trotz der Pleiten von Unternehmen wie SolarWorld und Phoenix Solar keimt in der deutschen Photovoltaikbranche nach Jahren des Absturzes wieder Zuversicht. Bei der Solarenergie (Solarwärme und Fotovoltaik-Strom) kam es 2017 immerhin zu einem Zuwachs von fünf Prozent in der Stromerzeugung. //

Arbeiten in einer digitalen Energiewelt

Das Flexibilisierungs-, Standardisierungs- und Automatisierungspotenzial der digitalen Technik, ebenso wie der zunehmende Einsatz digitaler Assistenzsysteme hat in der Energieversorgung bereits zu ersten Veränderungen der Arbeitsorganisation, der Arbeitsinhalte und qualifikatorischen Anforderungen geführt.

Dieser Trend wird sich weiter und verstärkt fortsetzen – so das Ergebnis der aktuellen Studie „Digitalisierung in der Energiewirtschaft. Technologische Trends und ihre Auswirkungen auf Arbeit und Qualifizierung“ der Hans-Böckler-Stiftung.

Arbeit wird zunehmend unter Verwendung digitaler Arbeitsmittel und mit der Unterstützung digitaler Assistenzsysteme (Software-

wie Hardwarekomponenten) erbracht und organisiert. Dies führt nicht nur zu einer Verschiebung des Personalbedarfs, sondern auch zu einer Veränderung der qualifikatorischen Anforderungen.

Die Energiewirtschaft steht nach Auffassung der Autorin der Studie Ines Roth am Beginn eines fundamentalen Wandels, ausgelöst und beschleunigt durch die Digitalisierung. Dies birgt die Chance, den Technikeinsatz auch im Sinne der Beschäftigten zu gestalten, beispielsweise durch einen höheren Grad an Selbstbestimmung und Autonomie in der Arbeit, durch Qualifizierung und Entlastung. Gleichzeitig gilt es, Risiken wie Entgrenzung, Arbeitsintensivierung, Leistungs- und Verhaltenskontrolle zu minimieren. //



Download der Studie: https://www.boeckler.de/pdf_fof/99915.pdf

>>> Image

Im Aufwärtstrend: Image der Energiebranche

Das Image der Energie- und Wasserversorgung hat sich 2018 weiter verbessert. Den größten Zuwachs konnten die Gasversorger für sich verbuchen, aber auch Stromversorger legen an Wertschätzung zu. Die Energiewende wird von den Bürgerinnen und Bürgern weiterhin als wichtig erachtet, allerdings wird deren Gelingen zunehmend skeptisch gesehen. Eine überwiegende Mehrheit der Bevölkerung meint, dass die Energiewende „weniger gut“ bis „gar nicht gut“ vorankommt. In punkto Attraktivität können Versorger in erster Linie mit Zuverlässig- und Leistungsfähigkeit sowie Kundenfreundlichkeit punkten. Hingegen fehlt es nach wie vor an Sympathie, Fortschrittlichkeit und einer offenen Informationspolitik.

Dies sind einige Streiflichter des diesjährigen BDEW-Energiemonitors, einer repräsentativen Bevölkerungsbefragung der Forschungsgruppe Wahlen, Mannheim, im Auftrag des BDEW. Im Detail: Die jüngste Befragung des BDEW-Energiemonitors im Januar 2018 zeigt, dass sich die positive Imageentwicklung der Strom- und Gasversorger in der vierten Befragung in Folge fortgesetzt hat. Die Energie- und Wasserversorgung hat sich insgesamt verbessert und ist im oberen Bereich der abgefragten Branchen angelangt.

💡 Download des BDEW-Energiemonitor: <https://www.bdew.de/media/documents/BDEW-Energiemonitor-2018.pdf>

Die Transformation der Energiewirtschaft, neue Geschäftsmodelle und die Digitalisierung verändern auch die Bildungskultur in Energieunternehmen. Verbunden mit den Veränderungen ist zwangsläufig auch ein Perspektivenwechsel in der Weiterbildung und dem Kompetenzmanagement. Denn die zentralen Fragen lauten: Bilden wir eigentlich die Belegschaft noch zeitgerecht aus? Welche Kompetenzen sind bei Mitarbeitern und Führungskräften heute und morgen gefragt, um die neuen Arbeitswelten und Geschäftsmodelle erfolgreich zu gestalten? Und: Welche innovativen Weiterbildungstrends und -formate sind zu beachten?

Die Studie "Weiterbildung Energie 4.0" gibt wichtige Einblicke in die Weiterbildung der Energie-, Gas- und Wasserwirtschaft, zeigt die Herausforderungen und Trends für die Zukunft auf und stellt erstmals Handlungsempfehlungen für ein zukunftsfähiges, kompetenzorientiertes Weiterbildungsmanagement dar. Herausgeber der Studie sind TheobaldConsulting und EnergyRelations. Wissenschaftlicher Partner: das Zentrum für nachhaltige Wirtschafts- und Unternehmenspolitik der Hochschule Darmstadt.

💡 Die Ergebnisse der Studie gibt es ab dem 21. Juni 2018 online unter www.energie-ausbildung.de

>>> Bildung

Weiterbildung Energie 4.0

Coming soon

21.06.2018 – 13. PERSONALFORUM ENERGIE

Fachkongress für Personalmanagement und -entwicklung in der Energie-, Gas- und Wasserwirtschaft in Hamburg: www.personalforum-energie.de

28.09.2018 – Recruiting Day Wind

Für Absolventen und Berufseinsteiger – der Recruiting Day auf der WindEnergy Hamburg: www.windenergyhamburg.com/die-messe/programm/recruiting/

30.11.2018 – 16. Energie Recruiting Tag

Exklusives Karriereevent für Fachkräfte in der Energiewirtschaft im Kölner Marriott Hotel: www.energie-recruiting-tag.de

31.01.2019 – HR Energy Award 2019

Bewerbungsschluss für den Wettbewerb zur HR-Transformation in der Energiebranche: www.hr-energy-award.de

07.02.2019 – Karriereforum der Energiewirtschaft

Das Karriereforum der Energiefachmesse E-world 2019 am 3. Messetag in der Messe Essen: www.e-world-essen.com/de/side-events/karriereforum

Das Projekt »Zukunft« läuft, mit den richtigen Fachkräften



Die Unternehmen der Energiewirtschaft können die großen Herausforderungen der Zukunft am besten meistern, wenn sie die richtigen Fachkräfte finden – und umgekehrt. Das Online-Portal »Berufswelten Energie & Wasser« ist die passgenaue Verbindung zwischen Firmen und Fachkräften.

FACHKRÄFTE FINDEN

- ▶ gut 1000 Stellenanzeigen (regional durchsuchbar)
- ▶ Termine für Fortbildungen und Branchenveranstaltungen

UNTERNEHMEN KÖNNEN

- ▶ freie Stellen, Ausbildungs- und Praktikumsplätze annoncieren
- ▶ Unternehmensporträts veröffentlichen
- ▶ Teilnahmen an Jobmessen oder Ausbildungsbörsen bekanntgeben
- ▶ Themen für Abschlussarbeiten anbieten
- ▶ Best-Practice-Beispiele veröffentlichen

berufswelten-energie-wasser.de

Berufswelten
Energie & Wasser



goo.gl/4sFCbt



Gestalten Sie mit uns ein neues Energiezeitalter

Wir setzen uns täglich mit neuen Herausforderungen auseinander, arbeiten an den Energielösungen der Zukunft und definieren dabei die Grenzen neu. Dafür brauchen wir immer auch neue Köpfe mit guten Ideen.

Interessiert? Dann bewerben Sie sich gern noch heute!



Open Grid Europe GmbH
Kallenbergstraße 5
45141 Essen

Weitere Informationen unter
www.open-grid-europe.com/karriere
www.facebook.com/OpenGridEuropeKarriere

