

# energiekarriere

Karrieremagazin der Energiewirtschaft



## THINK GREEN

Nachhaltigkeit in  
der Energiewirtschaft

### DIGITALISIERUNG

Digitale Wege in die  
neue GASAG-Arbeitswelt

### SUSTAINABILITY

Green Talents: Experten  
für mehr Nachhaltigkeit

### eLEARNING

Digitales Lernen und  
online Netzwerken

### RECRUITING

Gaming: Spielend in  
die Ausbildung



**WIR  
SIND  
DAS**

**E**

**FÜR REINE  
ENERGIE**

Wir treiben erneuerbare Energien,  
E-Mobilität und die Infrastruktur  
im Land voran. Bist du dabei?

[www.enbw.com/karriere](http://www.enbw.com/karriere)

**EnBW**

**Liebe Leserinnen und Leser,**

seit 2008 würdigt der Deutsche Nachhaltigkeitspreis (DNP) Akteure, die in den wichtigen Feldern Klima, Ressourcen, Biodiversität und Gesellschaft wirksame Beiträge zur Transformation leisten. Sieger im Transformationsfeld Klima sind 2021 u.a. der Anbieter von organischen Photovoltaik-Komponenten ARMOR Solar Power Films oder der Offshore-Windparkbetreiber Ørsted Wind Power Germany. Ein Jahr zuvor ging der Sonderpreis Digitalisierung des DNP unter anderem an die Stadtwerke Trier und die Leipziger Verkehrsbetriebe (LVB). Die Prämierungen aus Kommunen und der Energiebranche zeigen, dass die Mission Energiewende der Schlüssel für Nachhaltigkeit ist – ob bei der digitalen Transformation der Energieversorgung oder bei der Dekarbonisierung.

Erfreulicherweise wächst die Zahl der kommunalen Stadtwerke, die mit nachhaltiger Daseinsvorsorge in ihren Versorgungssparten und im Querverbund zur Entwicklung neuer, resilienterer Wirtschaftsstrukturen und Geschäftsmodelle (z.B. in den Bereichen eMobilität oder Wasserstoff) beitragen. Die Energiewende, neue Regularien und das wachsende Klimabewusstsein der Öffentlichkeit werden den Druck auf die Energiewirtschaft weiter erhöhen, ihre Performance im Bereich Nachhaltigkeitsmanagement zu verbessern. Hierfür werden Umweltbeauftragte und Nachhaltigkeitsmanager eingestellt, Strategien entwickelt, Nachhaltigkeits-Managementsysteme eingeführt und interne Umweltpreise ausgeschrieben.

Dies ist gut für das grüne Image! „Green is a trend. Sustainability is a mindset“ – wer Nachhaltigkeit ganzheitlich und erfolgreich betreibt, muss zu aller erst von innen heraus transformieren. Wir geben dazu in dieser Ausgabe im Special Nachhaltigkeit Einblicke und zeigen, dass Sustainability einher geht mit einem Kulturwandel für alle Mitarbeitenden und Raum schafft für Engagement und Kreativität.

Siegfried Handt  
Herausgeber **energie**karriere

## „Nachhaltigkeit als Schlüssel für den Wandel und die Energiewende.“

**Inhalt****\_talk**

- 4 **„Die Pandemie hat uns schneller gemacht, als wir es uns jemals gedacht hätten“**  
Wie die GASAG die Personalauswahl und -entwicklung digital gestaltet! Interview mit Dr. Meike Birkenmaier, Leiterin Personal der GASAG-Gruppe in Berlin

**\_special**

- 7 **Nachhaltigkeit in der Berufswelt**  
Arbeitnehmer bevorzugen nachhaltig engagierte Arbeitgeber
- 8 **Nachhaltiges Handeln**  
Wichtiges Unternehmensziel bei wpd
- 10 **Nachhaltigkeitstalente braucht die Energiewirtschaft**  
Wege zur nachhaltigen Unternehmenskultur

**\_portrait**

- 12 **„Wir haben die Energiewende zum Beruf gemacht“**  
Einblicke in die EnBW Berufswelt

**\_recruiting**

- 14 **#AusbildungYourNextLevel Über die Konsole zum Arbeitsplatz**  
Innovative Ausbildungsrekrutierung und Bewerbungsprozesse für Azubis bei den Stadtwerken Düsseldorf. Interview mit Deniz Sen und Tim Kemkowski aus dem HR-Bereich der Stadtwerke Düsseldorf AG

**\_lernen**

- 16 **Digitales Lernen und Netzwerken**  
W.A.S.-Lernplattform unterstützt bei der KVV in Kassel die Ausbildung durch digitale Formate

**\_award**

- 20 **Transformation in Krisenzeiten**  
Preisträger des HR Energy Award

**\_trends & termine**

- 22 **Digitalisierung der Wasserwirtschaft Die Zukunft der Organisation in EVU**  
Coming soon: Weiterbildungsveranstaltungen und Karrieremessen

**IMPRESSUM**

**energie**karriere 1/2021 – Karrieremagazin der Energiewirtschaft, 5. Jahrgang, Ausgabe April | **Herausgeber/Verleger** Siegfried Handt, EnergyRelations, Gartenweg 12, 86926 Greifenberg, Tel. 08192 9967 688, Mail: info@energyrelations.de | **Redaktion/Media** EnergyRelations | **Herstellung/Grafik** energigate gmbh, conenergy agentur gmbh | **Druck** Woeste Druck + Verlag GmbH & Co. KG | **Titelbild** 123rf/andreykuzmin | **Verbreitung** Print als Supplement in der e|mjw Ausgabe 4-2021; Online als eMagazin in den Energieportalen energycareer.net, energate-messenger.de, energie.de und berufswelten-energie-wasser.de | **Copyright/Titelschutz** ©EnergyRelations. Alle Rechte vorbehalten.





# „Die Pandemie hat uns schneller gemacht, als wir es uns jemals gedacht hätten.“

Alles wird anders: Vorstellungsgespräch per Video absolviert, den Arbeitsvertrag digital unterzeichnet, via App die Firma und das Team kennen gelernt und die ersten Arbeitstage im Homeoffice verbracht. Recruiting und Onboarding durchlaufen zurzeit eine Phase rasanter Digitalisierung. Wie Personalauswahl und -entwicklung online gelingen, wie HR-Prozesse in Ausnahmesituationen schneller digitalisiert werden können und wo die Digitalisierung des Personalwesens (bislang) seine Grenzen hat, erläutert Dr. Meike Birkenmaier, Leiterin Personal der GASAG-Gruppe.

## Wie digital ist der Start ins Berufsleben in der GASAG-Gruppe bereits heute?

Wir bieten jungen Menschen sowohl Ausbildungen als auch Duale Studiengänge an – beide Wege sind im vergangenen Jahr umfassend digitalisiert worden.

Sehen wir uns exemplarisch den Ablauf für unsere Auszubildenden an. Mit ihnen beginnt der digitale Austausch lange vor dem ersten Arbeitstag: Entweder auf einer der Karrieremessen, die mittlerweile komplett online stattfinden, oder über unsere online verfügbaren Ausschreibungen. Die sind auf unserer Website [gasag.de](http://gasag.de) ebenso zu finden wie über verschiedene Ausbildungspartner, die großen Karriereportale wie XING oder LinkedIn oder auf Instagram. Wer sich für eines unserer Angebote interessiert, kann mit uns bei unserem digitalen Informationsabend in den direkten Austausch gehen.

## Kann der anschließende Recruitingprozess ebenfalls digital abgebildet werden?

Natürlich ist ein persönliches Kennenlernen vor Ort für alle Beteiligten schöner – wir erhalten aber immer wieder das Feedback, dass unsere professionell aufgesetzte digitale Alternative einen ausgesprochen guten Eindruck hinterlässt.

Zunächst bewerben sich die angehenden Auszubildenden über unser E-Recruiting-Portal. Künftig ist sogar das Mitsenden einer Videonachricht möglich. Der nächste Schritt ist ein Online-Einstellungstest, bei dem die Bewerber\*innen auch

das Personal-Team in Videobotschaften kennenlernen und so einen ersten Eindruck von uns erhalten. Die Pandemie zwang uns, im Frühjahr 2020 sogar den Auswahltag kurzfristig in ein digitales Format zu gießen. Das gelang gut. Trotz des Lockdowns lief das Recruiting in der GASAG-Gruppe so ganz normal weiter.

## Wie kann man die Qualität eines Bewerbers oder einer Bewerberin digital prüfen?

Bei unserem digitalen Auswahltag lernen wir die Bewerber\*innen in unterschiedlichen Situationen kennen; sie stellen eigene Präsentationen vor und es gibt digitale Gruppenübungen. In der Pause erzählen Auszubildende der GASAG-Gruppe von ihrem Arbeitsalltag – schließlich dient der Tag dem gegenseitigen Kennenlernen.

Das klassische Vorstellungsgespräch findet ebenfalls online statt. Alle Bedenken diesbezüglich zerstreuten sich schnell:

Auch digital entsteht eine angenehme, persönliche Gesprächsatmosphäre, wenn man es richtig anstellt. Ob wir dieses Modell nach der Pandemie fortsetzen, haben wir aber noch nicht entschieden. Der persönliche Kontakt ist doch wichtig.

## Wie steht es um die übrigen HR-Prozesse in der GASAG-Gruppe – können Sie die Mitarbeiter\*innen auch außerhalb der Ausbildung umfassend digital betreuen?

E-Recruiting und digitales Weiterbildungsmanagement sind aus der professionellen Personalarbeit seit Langem nicht mehr wegzudenken – auch bei uns nicht. Aber auch andere Prozesse sind

*„Auch digital entsteht eine angenehme, persönliche Gesprächsatmosphäre, wenn man es richtig anstellt.“*

schon länger digitalisiert. Hervorzuheben ist beispielsweise die Zusammenarbeit mit unserem Betriebsrat. Der gesamte Prozess der Betriebsratsanhörung läuft digital. Die Kolleginnen und Kollegen von der Arbeitnehmermitbestimmung sind aber auch in toller Weise offen und fortschrittlich. Das ist sicherlich nicht der Normalfall und wir sind gemeinsam stolz darauf, in unserer Zusammenarbeit dem Digitalisierungstrend der GASAG-Gruppe voll und ganz gerecht zu werden.

Bei manchen Prozessen läuft die Digitalisierung wie nebenbei und ganz selbstverständlich ab, da ruckelt es kaum. Bei anderen brauchen auch wir mitunter ein wenig, um uns von bekannten Abläufen zu lösen. So führten wir Ende 2020 den digitalen Vertragsabschluss ein – ohne Corona hätten wir uns damit womöglich etwas länger Zeit gelassen. Wir können Änderungs- und Arbeitsverträge nun digital gegenzeichnen lassen und direkt der digitalen Personalakte beilegen. Wenn alle Beteiligten gerade am Rechner sitzen, dauert der gesamte Prozess nur noch wenige Minuten. Früher war der Vertragsausdruck mitunter einen Tag im eigenen Unternehmen unterwegs, bevor er postalisch an die Bewerber\*innen oder Mitarbeiter\*innen ging, die ihn anschließend wieder zurückschickten, damit wir ihn einscannen. Durch das neue System sind wir erheblich schneller geworden. Damit müssen wir selbst aber auch erst umgehen lernen! Nach dem letzten Klick geht das Dokument automatisch auf die Reise zur nächsten unterzeichnenden Person – wollen wir sie „vorwarnen“, müssen wir vorher eine Mail schreiben oder anrufen.

Es gibt noch viele weitere Prozesse im Personalbereich, die wir aktuell digitalisieren. Aufgrund der Pandemie haben wir teilweise repriorisiert. So arbeiten wir derzeit an „Manager Self Services“, benutzerfreundlicheren Lösungen, um den Führungskräften einen einfachen Überblick über alle Urlaubsfreigaben, Geburtstage, Firmenjubiläen, Personalaufwandsübersichten usw. zu ermöglichen. Hier haben wir in 2021 noch viel vor – und die Reise wird weitergehen.

### **Wie digital sind die Mitarbeiter\*innen und Führungskräfte in der GASAG-Gruppe allgemein? Konnten Sie während der Lockdowns alle ins Homeoffice schicken – und waren alle optimal arbeitsfähig?**

Durch die Einführung von Office 365 vor drei Jahren sind unsere Mitarbeiter\*innen digitales Arbeiten bereits gewöhnt. Das hat uns sehr geholfen. Sie haben Laptop und Headset mitgenommen und konnten so von überall aus arbeiten, präsentieren, konferieren und telefonieren. Bei Fragen zum Umgang mit Office 365 stand ein crossfunktionales Team mit Tipps und Antworten bereit. Die größten Herausforderungen in der „neuen Normalität“ stellten für unsere Mitarbeiter\*innen daher eher ganz alltägliche Dinge dar: der zu kleine Schreibtisch im Homeoffice oder die fehlende Ruhe, wenn die Kinder zuhause betreut werden müssen.

Doch nicht nur der Arbeitsalltag ändert sich – auch Führung muss anders gedacht werden, wenn sie praktisch ausschließlich digital stattfindet. Man sieht sich nicht mehrfach am Tag in der Kantine oder auf dem Flur, der kurze Plausch zu Beginn eines Meetings entfällt, das Wachsen des Bauches einer schwangeren Kollegin geht an einem vorbei – viele kleine Dinge, die in Summe ein Gefühl des Verlustes entstehen lassen. Wir unterstützen

die Führungskräfte durch entsprechende Schulungsangebote zum virtuellen Führen. Aber natürlich bleibt es eine Umstellung – für beide Seiten: Führungskräfte und Mitarbeitende.

Unabhängig von der Pandemie, aber dennoch genau zum richtigen Zeitpunkt haben wir ein neues Führungsversprechen implementiert, das u.a. Themen wie „Verantwortung übertragen“ und „Freiräume geben“ in den Vordergrund stellt. Dieses Mindset passt wunderbar zu den neuen Anforderungen an Führungskräfte.

### **Wenn letztlich alles digital auch funktioniert – werden die Büros in Zukunft abgeschafft?**

Die Pandemie hat uns ein wenig die Augen geöffnet, denke ich. Es gibt vieles, was wir aus der Not heraus – entweder nur schneller oder auch ganz grundsätzlich – digital denken mussten und wo wir nun überrascht sind, wie gut es klappt.

*„Die Pandemie hat uns ein wenig die Augen geöffnet – wir sind überrascht, wie gut vieles auch digital klappt.“*

Kurz vor Pandemiebeginn waren wir mit neuen kollaborativen Lernformaten gestartet. Wir hatten uns dazu viele Gedanken gemacht – und dann waren Zusammenkünfte auf einmal nicht mehr möglich. Also haben wir kurzerhand auf digitale Formate umgestellt: Bei „Show & Tell“ beispielsweise vermittelt ein\*e Expert\*in des jeweiligen Arbeitsthemas in einem Kurzvortrag Wissen; bei „Learning-Out-Loud“ wird über mehrere Wochen in einem strukturierten Prozess kollaborativ gelernt. Wir haben uns sehr gefreut, als wir feststellten, wie gut diese Lernformate auch über Microsoft Teams funktionieren.

Aber das ist nicht alles. Wir haben digitale Workshops mit knapp 150 Führungskräften durchgeführt und eine digitale Betriebsversammlung für rund 700 Mitarbeiter\*innen. Bei der Moderation

*„Führung muss anders gedacht werden, wenn sie praktisch ausschließlich digital stattfindet.“*



solcher digitalen Formate muss man sich natürlich erst einmal umstellen, da man die Teilnehmer\*innen am Bildschirm viel leichter „verliert“. Durch Tools wie das „Mentimeter“ kann man aber sogar in so großen Veranstaltungen alle beteiligen.

Dennoch – so meine persönliche Meinung, zumindest momentan noch – gibt es auch etwas, das man nur schwer ersetzen kann: das Miteinander!

*„Es gibt Dinge, die lassen sich nicht digitalisieren – wie die Schokolade, die ein Kollege als kleine Geste auf den Schreibtisch legt.“*

Das Lachen der Kolleginnen zu hören, wenn man sich einen Kaffee holt, die Erleichterung in den Gesichtern aller, wenn man sich mit der Mitbestimmungsseite endlich auf eine Formulierung einigen konnte, die leichte Anspannung bei einer großen Betriebsversammlung, die Schokolade, die einem ein Kollege als kleine Geste auf den Tisch legte ... Wir versuchen mit viel Engagement und tollen Ideen, das Beste aus der jetzigen Situation zu machen. Digitale Weihnachtsfeiern, weihnachtliche Aufmerksamkeiten, die wir nach Hause schicken, virtuelle Retrospektiven und Mitarbeitergespräche am Bildschirm – ich bin froh, dass uns diese Möglichkeiten zur Verfügung stehen und wir uns wenigstens virtuell in die Augen schauen können, aber etwas fehlt mir dabei doch ... und sicher nicht nur mir.

Daher glaube ich nicht, dass das Arbeiten im Büro ganz verschwinden wird. Was sicher bleiben wird, ist eine höhere

Quote an mobilem Arbeiten. Das wollten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach dem Umzug in das neue GASAG Energiequartier und das Netzquartier ohnehin ermöglichen. Sie werden grundsätzlich die Möglichkeit haben, die Hälfte der Zeit mobil zu arbeiten. Durch die Pandemie sind wir inzwischen alle „alte Hasen“ in Sachen mobiles Arbeiten, kennen die Vorteile und die Herausforderungen und können nun gezielt verbessern, was zu verbessern ist. Aber zugleich sind wir alle uns der Vorzüge des echten Miteinanders stärker bewusst geworden und wollen dieses nicht mehr missen. //

*„Der Weg zur Flexibilität dank Digitalisierung war längst klar vorgezeichnet. Das Virus hat uns nur zu etwas mehr Tempo auf diesem Weg gezwungen und uns schneller gemacht, als wir es uns jemals gedacht hätten.“*

 [unternehmen.gasag.de/karriere/arbeiten-in-der-gasag-gruppe](https://unternehmen.gasag.de/karriere/arbeiten-in-der-gasag-gruppe)

#### **DR. MEIKE BIRKENMAIER**

leitet seit 2017 den Bereich Personal & Recht der GASAG AG in Berlin. Die promovierte Juristin und ausgebildete systematische Organisationsberaterin war zuvor HR-Leiterin bei GDF SUEZ Deutschland (jetzt ENGIE). Sie ist verheiratet, hat zwei Kinder und führt den GASAG-Personalbereich im Job-Sharing.

Personalforum®  
Energie ■■■■

16. Fachkongress für Personalmanagement und -entwicklung  
in der Energie-, Gas- und Wasserwirtschaft

# PERSONALFORUM ENERGIE 2021

#hybrid #agil #nachhaltig

Neue HR-Funktionen für eine nachhaltige Arbeitswelt

23./24. September 2021  
Ellington Hotel Berlin

[www.personalforum-energie.de](https://www.personalforum-energie.de)



# Nachhaltigkeit in der Berufswelt

Spätestens seit Friday for Future ist der Klimawandel in aller Munde, der Druck in den Unternehmen, sich klar zu Klimaschutz und Nachhaltigkeit zu positionieren und auch entsprechend zu handeln, wächst. Nachhaltigkeit ist aber nicht nur ein ökologisches Thema, sondern auch in der Berufswelt längst angekommen.



Foto: 123rf/andreykuzmin

**K**limaneutrale Dienstreisen, Power-to-X Technologien, Regenwaldschutzprojekte – Nachhaltigkeit ist ein facettenreicher Begriff und hat viele Dimensionen – umweltbezogene, wirtschaftliche und soziale. Energieunternehmen unterstreichen mit ihren Ökostrom-Angeboten, den Einsatz von Erneuerbaren Energien im Erzeugungsportfolio oder dem Ausbau der Ladeinfrastruktur für eMobilität schon seit einigen Jahren Umweltbewusstsein und Klimaneutralität.

Stadtwerke müssen als kommunale Unternehmen im Rahmen ihrer Daseinsvorsorge quasi per Auftrag nachhaltig sein. Ökonomische, ökologische und soziale Belange spielen daher bei Investitionen immer eine größere Rolle. Beispiel Stadtwerke Trier: In Trier wird nicht nur der Einsatz von regenerativem Strom in allen Sektoren verfolgt, sondern auch ein Höchstmaß von Flexibilität durch den Einsatz von KI in der Steuerung der Anlagen. Ob bei der CO<sub>2</sub>-neutralen Energieversorgung des neuen Rechenzentrums oder durch den Einsatz von WLAN-Access-Points an Straßenlampen. Für ihr Nachhaltigkeitsmanagement haben die Stadtwerke Trier den Sonderpreis Digitalisierung beim Deutschen Nachhaltigkeitspreis 2020 erhalten.

## Das Interesse für Grüne Jobs wächst

Klimaschutz schafft Arbeitsplätze und ist Motor für Beschäftigung in Deutschland. Über 1,5 Millionen Beschäftigte sind im Bereich Klimaschutz tätig. Energieeffizienz und Klimaschutzdienstleistungen sind ein wichtiger Jobmotor. Auch wenn die Beschäftigtenzahlen in der Erneuerbare-Energien-Branche seit einigen Jahren u.a. durch den Einbruch der Solarbranche rückläufig sind, liegen „Green Jobs“ im Trend. Deutliche Beschäftigungszuwächse werden unter anderem in der Wasserstoffindustrie prognostiziert. Bis zu 470.000 neue Arbeitsplätze sollen rund um die Power-to-X-Technologie sowie den Aufbau der Wasserstoff-Infrastruktur entstehen.

Nachhaltigkeit ist nicht nur ein „grünes“ Thema. Auch wenn die ökologische Bedeutung meist an erster Stelle steht, gelten Themen wie Kultur, Corporate Social Responsibility und Arbeitgebermarke als ebenso wichtige Handlungsfelder.

Studien zeigen, dass die Arbeits- und Berufswelt von den Prinzipien einer nachhaltigen Entwicklung profitiert. Fast die Hälfte der deutschen Unternehmen sehen im Personalbereich großes Potenzial, die Nachhaltigkeit im eigenen Unternehmen voranzutreiben, so das Ergebnis der Randstad-ifo-Personalleiterbefragung. Als wichtige Maßnahme für mehr Nachhaltigkeit im Personalwesen geben die Befragten an, auf flexiblere Arbeitszeitmodelle, nachhaltige Gesundheitsschutz-Aktionen und klimaneutrale Dienstreisen zu setzen.

## Arbeitnehmer bevorzugen nachhaltig engagierte Arbeitgeber

Für mehr als ein Drittel der Arbeitnehmer ist Nachhaltigkeit mittlerweile ein wichtiges Kriterium bei der Arbeitgeberwahl. Umweltbewusstsein und nachhaltiges Wirtschaften schaffen nicht nur positive Effekte für den Arbeitsmarkt sondern auch interessante Berufsprofile. Beispiel Nachhaltigkeitsmanager\*in: Sie sollen die betriebsinternen Abläufe auf Nachhaltigkeit trimmen – von der klimaneutralen Energieerzeugung, dem Einsatz ökologischer Materialien und Geschäftsmodelle bis hin zur Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes.

Um nachhaltige Unternehmensführung und Wachstum zu vereinen braucht die Branche ein gezieltes Nachhaltigkeitsmanagement und gut ausgebildete Nachhaltigkeits-Experten. Dafür kann ein MBA in Sustainable Management die Basis schaffen. Angebote dazu gibt es u.a. an der Beuth Hochschule für Technik Berlin, der Ostfalia Hochschule in Salzgitter oder an der Leuphana Professional School in Lüneburg. //



Foto: 123rf/Alexander Kirch

Wasserstoff kann eine große Zukunft haben und viele neue Jobs schaffen

## Informationen

[www.randstad.de/hr-portal/unternehmensfuehrung/nachhaltigkeit-in-deutschen-unternehmen/](http://www.randstad.de/hr-portal/unternehmensfuehrung/nachhaltigkeit-in-deutschen-unternehmen/)

[www.swt.de/p/Unser\\_Antrieb\\_Wir\\_denken\\_heute\\_schon\\_an\\_morgen-5-7351.html](http://www.swt.de/p/Unser_Antrieb_Wir_denken_heute_schon_an_morgen-5-7351.html)

[www.bmu.de/publikation/klimaschutz-in-zahlen-2020](http://www.bmu.de/publikation/klimaschutz-in-zahlen-2020)

[www.nachhaltigejobs.de/studium/nachhaltigkeitsmanagement](http://www.nachhaltigejobs.de/studium/nachhaltigkeitsmanagement)

[www.ingenieur.de/karriere/arbeitsleben/alltag/wasserstoff-was-der-arbeitsmarkt-der-zukunft-wirklich-hergibt](http://www.ingenieur.de/karriere/arbeitsleben/alltag/wasserstoff-was-der-arbeitsmarkt-der-zukunft-wirklich-hergibt)

# Nachhaltiges Handeln: wichtiges Unternehmensziel bei wpd

Als Unternehmen der Erneuerbare-Energien-Branche ist wpd aus Bremen in besonderem Maße dem Thema Nachhaltigkeit verpflichtet. Über das Projektieren und den Betrieb von Wind- und Solarparks hinaus verfolgt wpd die Idee nachhaltigen Handelns in den unterschiedlichsten Bereichen.

Von Dr. Ralf Barding, wpd AG

Bereits in der Geburtsstunde von wpd im Jahr 1996 war der Gedanke der Nachhaltigkeit und der bewusste Umgang mit unserer Umwelt zielgebend. Von der ersten Realisierung eines Windparkprojekts im Jahr 1997 bis hin zu den jüngsten Projekterfolgen in Deutschland, Europa, Nord- und Südamerika oder Asien: Klima- und Ressourcenschutz ist stets Antrieb des Unternehmens gewesen, das seit 2001 als wpd AG firmiert.

Deshalb engagiert man sich hier besonders stark. Einerseits natürlich durch den weltweiten Bau von Wind- und Solarparks, aber auch durch eine verantwortungsvolle Betrachtung der alltäglichen Arbeit. Zentraler Bestandteil des Engagements für den Klimaschutz ist dabei die Erfassung aller durch die berufliche Tätigkeit entstehenden CO<sub>2</sub>-Emissionen der wpd weltweit und deren Kompensation. Hierfür hat man sich bereits seit vielen Jahren verschiedenen Projekten verpflichtet, seit 2008 zum Beispiel der Wiederaufforstung eines Bergregenwalds in Guatemala oder dem Ersatz von Petroleumlampen durch Solarlampen in Pakistan im Jahr 2015.

In den letzten Jahren ist das Unternehmen stark gewachsen und in immer größerem Umfang weltweit aktiv. Parallel hierzu hat

der Klimaschutz auch für das unternehmerische Handeln weiter an Bedeutung gewonnen. Bei wpd besteht Einigkeit darüber, dass man mehr tun muss und wpd in Zukunft klimaneutral aufstellen will. Und das, ohne die eingesparten Emissionen durch die errichteten Wind- und Solarparks einzurechnen.

Für das Jahr 2019 ist deshalb erstmals eine detaillierte CO<sub>2</sub>-Bilanz für die gesamte wpd erstellt worden. Dazu wurde ein professionelles Berechnungsprogramm eingesetzt, welches sicherstellt, dass die Daten nach dem international anerkannten Standard des Green House Gas Protocol erfasst werden. Das bedeutet, dass Daten aus 17 Ländern, 38 Niederlassungen, 56 Unternehmen und von 800 Mitarbeitern erfasst wurden. Für das Jahr 2019 ließen sich so Gesamtemissionen der wpd weltweit von etwa 6.000 t CO<sub>2</sub> ermitteln.

Die Bilanzierung der unternehmensinternen CO<sub>2</sub>-Emissionen soll von nun ab jährlich in diesem Umfang fortgeführt werden, für alle Gesellschaften, Standorte und Büros der wpd AG. Die für das Jahr 2019 berechneten Emissionen wurden bereits zu 100 % kompensiert. In diesem Sinne unterstützt wpd in Zusammenarbeit mit dem deutschen Non-Profit-Unternehmen atmosfair den Aufbau und Betrieb von Kleinbiogasanlagen in Nepal.

Darüber hinaus ist man auch in Deutschland aktiv und sponsert zum Beispiel die Wiedervernässung eines kleinen Moores in Mecklenburg-Vorpommern. Das Vorhaben soll im Laufe des kommenden Jahres umgesetzt werden und setzt ein Zeichen für den Klima- und Naturschutz auch im Heimatmarkt.

Auch intern sind in Sachen Nachhaltigkeit bereits viele Entwicklungen angestoßen worden. Für ein international aktives Unternehmen ist das Thema Geschäftsreisen allgegenwärtig. Da dies insbesondere Flugreisen betrifft, hat sich wpd hier bereits frühzeitig auf die Fahnen geschrieben, Geschäftsreisen



CSR Projekte von wpd: Wiedervernässung eines Moores im Lenorenwald in Nordwestmecklenburg und Förderung einer Biogasanlage in Nepal



weitestgehend ökologisch zu gestalten und Flüge soweit möglich zu vermeiden. Eine Reiserichtlinie verweist auf die primäre Nutzung der Bahn für längere Reisewege. Darüber hinaus ist man bestrebt, die Umstellung der Unternehmensflotte auf klimafreundlichere Fahrzeugmodelle voranzutreiben. Ziel ist es, den Flottenwert in den nächsten zwei Jahren von aktuell 124 g CO<sub>2</sub>/km auf unter 100 g CO<sub>2</sub> zu drücken und vermehrt Elektroautos anzuschaffen. Jüngst konnte hier das Angebot an Ladesäulen im firmeneigenen Parkhaus ausgebaut werden, die selbstverständlich mit Ökostrom gespeist werden.

Auch fast alle deutschen Standorte von wpd werden bereits mit Ökostrom versorgt und die komplette Umstellung soll zeitnah abgeschlossen werden. Ziel ist es, dies auch an den internationalen Standorten voranzutreiben. Am Hauptsitz in Bremen gibt es außerdem eine ökologische Gebäudeheizung und für 2021 ist der Bau einer Aufdach-Photovoltaik-Anlage geplant. Darüber hinaus sind weitere Maßnahmen im Rahmen des Arbeitsalltags im Büro umgesetzt worden oder werden angestoßen. Ein unternehmensinterner Ideenwettbewerb zum Thema „Green Office“ zeugt von der Sensibilität der wpd Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Thema und hat viele Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt.

*„wpd und seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter handeln zukunftsorientiert nachhaltig.“*

Die Bandbreite der eingereichten Ideen und Projekte war beeindruckend: Vom nachhaltigeren Wirtschaften und Verhalten in der unmittelbaren Arbeitsumgebung über Begrünungsmaßnahmen und dem Verbessern der Lebensumwelt von Pflanzen und Tieren

unmittelbar an den Standorten bis hin zur Einrichtung eines digitalen „Green Boards“ zum Austausch von Ideen, Erfahrungen und Tipps zur gemeinsamen Umsetzung für ein grüneres Unternehmen. Es liegt auf der Hand, dass dieser Wettbewerb seine Fortsetzung findet. Neue Projektideen reifen bereits.

Das Beitragen zur Energiewende und zum Klimaschutz erleben die Mitarbeitenden eines Unternehmens wie wpd als wesentlichen Teil ihres Arbeitsalltag. Darüber hinaus zeigt sich, dass dies Auswirkungen auf das Handeln und Verhalten Einzelner gewinnen kann. Auch ein großes Ziel wie die Dekarbonisierung unserer Wirtschaftsweise wird neben Großprojekten der erneuerbaren Energien von unzähligen kleinen nachhaltigen Maßnahmen mitgetragen.

So schließt sich der Kreis: Was einst mit dem Engagement der Unternehmensgründer für erneuerbare Energien begann, wird knapp 25 Jahre später von 800 Mitarbeitern in 17 Ländern weltweit fortgesetzt, für Windenergie on- und offshore und Solarenergie, aber nicht zuletzt auch in der Arbeitsumgebung selbst. //

 [www.wpd.de/wpd/corporate-social-responsibility/](http://www.wpd.de/wpd/corporate-social-responsibility/)





#### DR. RALF BARDING

ist studierter Diplom-Kaufmann und promovierter Umweltökonom. Seit 2006/07 ist er für wpd tätig und neben dem Kostencontrolling für Bauprojekte Windenergie onshore Deutschland für den Bereich Human Resources (Recruiting, Verwaltung, Employer Branding) verantwortlich.



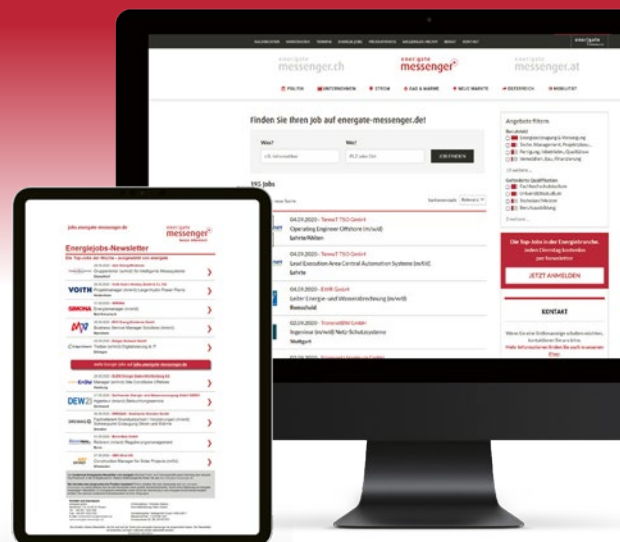
## Energie-Experten lesen unsere Artikel und Ihre Stellenanzeigen.

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

-  Veröffentlichung auf dem führenden Informationsportal der Energiewirtschaft
-  Mehrwert durch Präsenz auf weiteren Energieportalen wie [www.energycareer.net](http://www.energycareer.net)
-  Große Reichweite, kleiner Preis: ab 495,- €
-  Optional mit Newsletter- und Bannerpräsenz

[jobs.energate-messenger.de](http://jobs.energate-messenger.de)

ener|gate  
messenger<sup>+</sup>



# Nachhaltigkeitstalente braucht die Energiewirtschaft!

Vor dem Hintergrund des internationalen Klimaziels gelten die nächsten 10 Jahre als „Decade of action“. Nachhaltigkeitstalente und ein Green Human Resource Management werden zum Erfolgsfaktor für die Zukunftsfähigkeit der Unternehmen in der Energiebranche.

Von Sina Wans & Joana Schönborn, sustainable thinking

**W**ir sind im Jahr 2050! Europa wirtschaftet klimaneutral und hat das internationale Pariser Klimaziel erreicht. Erneuerbare Energien decken zwei Drittel des weltweiten Energiebedarfs. Durch neue Power-to-X-Technologien und Geschäftsmodelle sind allein in Deutschland in den letzten 20 Jahren viele neue Wasserstoff-Jobs entstanden. Deutsche Energieunternehmen gehören zu den nachhaltigsten und wertvollsten Energieunternehmen der Welt und sind seit Jahren Vorreiter der Energietransformation.

Zurück in 2021! Die Mehrheit der Unternehmen erwirtschaftet ihren Umsatz mit kohlenstoffintensiven Geschäftsmodellen. Das Erreichen der globalen Klimaziele ist gefährdet. Mit Regularien wie dem EU-Klimagesetz, der Taxonomie-Verordnung oder dem Sorgfaltspflichtengesetz sind Unternehmen gefordert, sich konsequent nachhaltig auszurichten. Auch Gesellschaft, Investoren, Energiekunden und Bewerber\*innen stellen klare Erwartungen in Sachen Nachhaltigkeit an Unternehmen und ihre Produkte.

## Nachhaltigkeitstalente treiben die Transformation

Nachhaltigkeit ist bereits in vielen Unternehmen ein Bestandteil der Unternehmensphilosophie und die Bedeutung von „Green HRM“ (Green Human Resource Management) wächst. Dabei sind umweltfreundliche HR-Initiativen, die zu mehr Effizienz, niedrigeren Kosten und einer besseren Mitarbeitergewinnung und -bindung führen (z.B. Car-Sharing, Recycling, Telearbeit oder energieeffiziente Büroräume), nur ein Aspekt. Vielmehr gilt es, Nachhaltigkeitskompetenzen im gesamten Unternehmen aufzubauen und so das Know-how der Mitarbeiter\*innen in

allen unternehmerischen Prozessen zu verankern. Die Rede ist von Nachhaltigkeitstalente. Sie zeichnen sich neben ihrer fachlichen Expertise (z.B. Elektrotechnik, Stadtplanung oder Logistik) durch ein hohes Maß an intrinsische Motivation – etwas zu verändern – und, durch die Fähigkeit, interdisziplinär und vernetzt zu Arbeiten aus.

*„Nachhaltigkeitstalente sind Menschen, die die Fähigkeit besitzen, ihre Vision einer nachhaltigen Zukunft auch praktisch zu realisieren.“*

Und wie gewinnt man Nachhaltigkeitstalente – vor allem in Zeiten des Fachkräftemangels? Welche Rolle hat Green Human Resource Management (GHRM) für die Nachhaltigkeits-Transformation in den Unternehmen?

## Die Rolle von Green Human Resource Management

Das GHRM unterstützt in erster Linie die Entwicklung einer nachhaltigen Unternehmenskultur und treibt das nachhaltige Leitbild des Unternehmens in die Belegschaft. Dazu gehört es auch, neue Formen der agilen, interdisziplinären und abteilungsübergreifenden Zusammenarbeit zu fördern, um Nachhaltigkeit als Querschnittsthema über alle Bereiche hinweg zu integrieren. Denn: die Kultur eines Unternehmens besteht aus den Artefakten, den Werten aber vor allem den geteilten grundlegenden Annahmen der Organisationsmitglieder.



Die VAUDE Akademie für Nachhaltiges Wirtschaften begleitet Transformationsprozesse zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung

Diese Kultur prägt maßgeblich das Verhalten der Organisationsmitglieder und hat somit Einfluss auf die Produktentwicklung, die Risikobereitschaft, das Kommunikationsverhalten und den Umgang mit Fehlern. In diesem Zusammenhang hat GHRM die Aufgabe, sich folgende Fragen zu stellen: helfen uns unsere bestehenden grundlegenden Annahmen, unsere Organisation nachhaltig und somit zukunftsfähig auszurichten? Wo müssen wir uns verändern? Wie müssen wir HR-Prozesse und -Konzepte ausrichten, damit die Belegschaft das Thema Nachhaltigkeit denkt und lebt.

### Die Bedeutung von Nachhaltigkeit im Employer Branding

Nachhaltigkeitstalente suchen gezielt nach Jobs mit einem positiven Beitrag. Durch eine Arbeitgebermarke, die stark an den Anforderungen und Erwartungen der Nachhaltigkeitstalente ausgerichtet ist, spricht das GHRM gezielt jene potenziellen Mitarbeitenden an, die die fachliche Qualifikation sowie eine Wertorientierung aufweisen, die es für eine nachhaltige Unternehmensausrichtung braucht.

Eine Maßnahme ist, die nachhaltige Ausrichtung bereits in der Stellenausschreibung zu kommunizieren und den Zusammenhang zwischen Nachhaltigkeit und dem Verantwortungsbereich der Stelle deutlich zu machen. Hier bieten andere Branchen bereits gute Beispiele: Der Sport- und Outdoor-ausrüster VAUDE aus Tetttnang stellt BesucherInnen der Karriere-Website vorneweg die Frage, ob sie an Nachhaltigkeit interessiert sind. In sowohl strategischen als auch operativen Jobprofilen wird eine nachhaltige Wertorientierung gefordert. Mit der VAUDE Akademie für Nachhaltiges Wirtschaften unterstützt VAUDE Unternehmen, berufliche Netzwerke und Organisationen bei der Transformation zur nachhaltigen Unternehmensführung und verdeutlicht damit seine Mission und seine Werte.

### Sustainable Mindset im Unternehmen schaffen

Nachhaltigkeit wird zu einem Kernkriterium im Recruiting. Im Einstellungsprozess sensibilisiert GHRM neue MitarbeiterInnen bereits im Rahmen des Onboardings für das nachhaltige Bewusstsein der Organisation. Diese Sensibilisierung wird dann in Form von Schulungen und anderen Austauschformaten kontinuierlich in der gesamten Organisation, abteilungs- und hierarchieübergreifend weitergeführt.

*„GHRM nimmt eine Schlüsselrolle in der nachhaltigen Unternehmensentwicklung ein.“*

GHRM setzt notwendige extrinsische Anreize für zukunftsfähiges und langfristiges Handeln. Das kann zum Beispiel durch die Einbindung von Nachhaltigkeitszielen in die Unternehmensgrundsätze und Vergütungsstrukturen (z.B. Boni-Zahlungen) erfolgen.

The screenshot shows the VAUDE website header with navigation links for DAMEN, HERREN, KINDER, AUSRÜSTUNG, and SPORTART. Below the header, a quote is displayed: "Klimaschutz liegt in der Verantwortung jedes Unternehmens. Und angesichts der globalen Klimakrise ist diese nicht verhandelbar. Konsequenter nachhaltiges und damit klimafreundliches Wirtschaften ist der einzig sinnvolle Weg für unsere Zukunft." attributed to Dr. Antje von Dewitz, CEO VAUDE. Below the quote is a photo of a modern building with the text "Made in Germany: Klimaneutral seit 2012".

Die Entwicklung eines GHRM versteht sich als strategische Maßnahme, um die (Nachhaltigkeits-) Strategie des Unternehmens umzusetzen. Der Weg zum strategischen Nachhaltigkeitsmanagement erfolgt durch eine enge Zusammenarbeit zwischen dem Nachhaltigkeitsmanagement und anderen Funktionen, darunter das GHRM. Zu den ersten Schritten zu einem GHRM gehört demnach, einen intensiven Prozess der Zusammenarbeit zwischen Nachhaltigkeits- und Personalverantwortlichen zu etablieren, der einen ko-kreativen, interdisziplinären und vor allem kontinuierlichen Austausch ermöglicht.

Der Prozess zum GHRM lässt sich vereinfachen und beschleunigen, indem Personal- und Nachhaltigkeitsverantwortliche branchenweit(-übergreifend) kooperieren sowie von- und miteinander lernen und damit ihre Ressourcen und Know-how zusammenlegen. Aus dieser Zusammenarbeit entstehen neue geniale Strategien und Maßnahmen, um qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und das eigene Unternehmen schneller für eine nachhaltige Zukunft aufzustellen. //

[www.sustainable-thinking.de](http://www.sustainable-thinking.de)

### SINA WANS & JOANA SCHÖNBORN

sind Mitgründerinnen der Strategieberatung sustainable thinking. Als Risiko- und Nachhaltigkeitsexpertinnen begleitet das Team Unternehmen dabei ihr Kerngeschäft nachhaltig auszurichten.

Ihre Beratungsfelder konzentrieren sich auf Kulturwandel, Klima- & Lieferkettenmanagement sowie die Gestaltung zirkulärer Geschäftsmodelle. Dazu bietet sustainable thinking wirkungsvolle und lösungsorientierte Kollaborationsformate (thinking circles) an.





**WIR  
SIND  
DAS**

**E**

**EINER NEUEN  
BEWEGUNG**

**EnBW**

Quelle: [enbw.com/karriere](https://enbw.com/karriere)

Weg vom klassischen Stromlieferanten, hin zum Gestalter der Veränderung – die EnBW, das drittgrößte Energieunternehmen Deutschlands, steckt mitten im Wandel.

**„WIR HABEN DIE  
ENERGIEWENDE ZUM  
BERUF GEMACHT.“**

Die Zukunft im Sinne der Energiewende entscheidend mitzuprägen, ist seit 2013 Ziel der unternehmensstrategischen Ausrichtung und damit auch Teil der Arbeitgebermentalität. Seitdem hat das süddeutsche Traditionsunternehmen bei der Gestaltung der Energiezukunft eine führende Rolle eingenommen. Dabei steht der Ausbau der erneuerbaren Energien und intelligenter Infrastrukturen ebenso auf der Agenda wie die Verkehrswende. Die EnBW betreibt mittlerweile das größte Schnellladernetz Deutschlands und wurde bereits zum zweiten Mal

als bester E-Mobilitätsanbieter ausgezeichnet. Die wichtigste Ressource des Unternehmens sind dabei die eigenen Mitarbeiter, die mit ihrem persönlichen Antrieb und dem Glauben an eine nachhaltige Zukunft zur Energie der Veränderung werden. Als Arbeitgeber bietet die EnBW deshalb neben umfangreichen Gestaltungsmöglichkeiten vor allem sinnstiftende Jobs in den unterschiedlichen Unternehmensbereichen, wie zum Beispiel Solar, Wind, E-Mobilität oder Smart City. Alles nach dem Motto: Ärmel rauf – Emissionen runter.



## MIT DEM DRAHT ZUR NATUR – EnBW SETZT NACHHALTIGE IMPULSE

Der konsequente Ausstieg aus der Kernkraft und der schnelle und sichere Rückbau der Anlagen sind nur ein Teil der nachhaltigen Unternehmensausrichtung. Bereits 2020 nahm der Anteil an erneuerbaren Energien am EnBW-Erzeugungsportfolio 40% ein. Durch den weiteren Ausbau erneuerbarer Energien aus Solar und Wind sowie den Einsatz von umweltfreundlichem Biogas soll der gesamte Konzern bis 2035 völlig klimaneutral werden. Wie man dabei auch noch Karriere machen kann, berichtet Tobias Hardock.



Tobias Hardock, Rückbau Kernkraft

**„Angefangen habe ich mit einer Ausbildung zum Industriemechaniker – heute bin ich stellvertretender Gesamtprojektleiter und koordiniere den sicheren Rückbau. Bei solchen Großprojekten ist Planungsfähigkeit gefragt. Mein Weg hierher: viele kleinere Weiterbildungsschritte, die mir die EnBW ermöglicht hat. Darauf bin ich schon ein bisschen stolz.“**

## PARKS MIT POWER – EnBW ALS PIONIER DER WINDKRAFT

Windkraft spielt bei der Energiewende eine entscheidende Rolle. Sowohl zu Land als auch auf See sorgt die EnBW deshalb für frischen Wind in der Energielandschaft. Mit dem ersten kommerziellen Windpark Baltic 1 in der Ostsee und zuletzt den beiden Projekten Hohe See und Albatros zählt die EnBW zu den Pionieren der Offshore-Technologie. Ein Milestone, auf den man wirklich stolz sein kann. Findet auch die Offshore-Installation-Managerin Irina.



Irina Wilke-Otelea, Offshore-Installation-Managerin

**„Jeder hinterlässt eine Spur in dieser Welt. Und die Spur, die wir in dieser Branche hinterlassen, ist eine sehr positive.“**

## DIE ETWAS ANDERE SCHÖNWETTERPOLITIK – MIT SOLARENERGIE ZUR ENERGIEWENDE

Die Nutzung von Sonnenenergie und damit der Ausbau von Photovoltaikparks ist bei der EnBW ein strategischer Schwerpunkt beim Ausbau der erneuerbaren Energien. Ende 2020 nahm in Weesow-Willmersdorf Deutschlands größter Solarpark schrittweise den Betrieb auf. In diesem Jahr starteten bereits die nächsten beiden Großprojekte: der Solarpark Gottesgabe und der Solarpark Alttrebbin. Mit rund 500 Megawatt Gesamtleistung kann die EnBW auf einen Schlag einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung der für Deutschland gesetzten Klimaziele leisten.



Victoria Ammer, Rollout-Managerin Elektromobilität

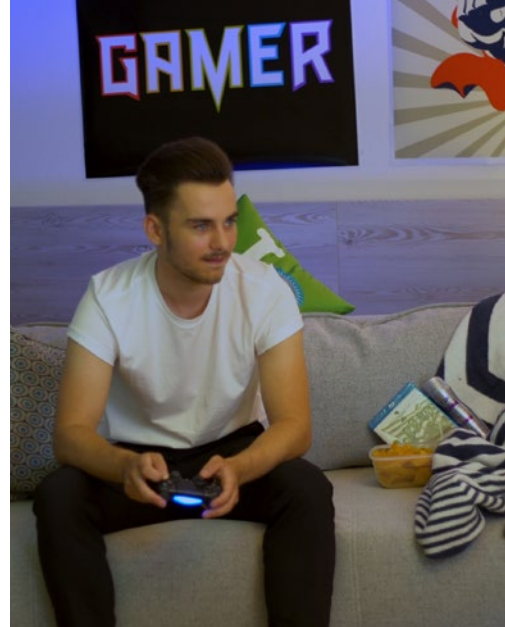
## ANTREIBER EINER NEUEN BEWEGUNG – EnBW BAUT LADEINFRASTRUKTUR AUS

Dank über 1.000 Schnellladestandorten und Zugang zu 150.000 Ladepunkten zählt die EnBW europaweit zu den wichtigsten Infrastrukturanbietern der E-Mobilität. Mit einheitlichen Tarifen und mit 100% Ökostrom an den EnBW-Ladepunkten treibt das Unternehmen die Verkehrswende im Land und darüber hinaus an. Über Wallboxen ist das Aufladen auch von zu Hause aus möglich. So bietet die EnBW-Tochter SENEK eine Smart-Charging-Infrastruktur für die heimische Garage. Was EnBW bei der Elektrifizierung des Landes so besonders macht, erklärt Rollout-Managerin Victoria.

**„Ich habe angefangen, die Verkehrswende vor meiner Haustür voranzutreiben, und bei einem Tankstellenbetreiber im Bereich Future Energy gearbeitet. Dass die Ladeinfrastruktur der EnBW auch ländliche Regionen berücksichtigt, hat mich beeindruckt – jetzt bin ich für einen flächendeckenden Ausbau der Ladeinfrastruktur in Bayern verantwortlich und mache so jeden Teil des Landes nachhaltig zukunftsfähig.“**

Mehr Informationen unter:  
[WWW.ENBW.COM/KARRIERE](http://WWW.ENBW.COM/KARRIERE)

# #AusbildungYourNextLevel Über die Konsole zum Ausbildungsplatz



Die junge Generation tickt anders und entsprechend sind auch im Ausbildungsmarketing neue Wege gefragt. Schließlich will man sich den Digital Natives auch als innovativer und moderner Arbeitgeber präsentieren. Nur wo sind die angehenden Azubis am besten zu erreichen? Wie gelingt es, den Bewerbungsprozess immer zielgruppengerechter und digitaler zu gestalten? Wie dies bei den Stadtwerken Düsseldorf funktioniert, erläutern Deniz Sen und Tim Kemkowski.

**Wie viele Auszubildende haben die Stadtwerke Düsseldorf 2020 eingestellt und hat die Corona-Pandemie die Azubi-Rekrutierung stark beeinflusst?**

**Tim:** Wir bilden bei den Stadtwerken Düsseldorf bedarfsorientiert aus und schauen uns bevor wir ausschreiben die Personalplanung der kommenden Jahre an. In kaufmännischen und gewerblichen Ausbildungsberufen haben wir 25 junge Menschen für das Ausbildungsjahr 2020 einstellen können. Die Rekrutierung der Ausbildungsberufe beginnt meist im Spätsommer des Vorjahres. Dadurch hatten wir bereits vor Beginn der Pandemie alle Stellen besetzt. In der aktuellen Rekrutierung für das Ausbildungsjahr 2021 vermerken wir keinen Rückgang der Bewerbungen, die Rekrutierung ist bedingt durch die Pandemie mit einem größeren organisatorischen Aufwand verbunden, denn die Gesundheit steht an erster Stelle.

**Und wie wurden in diesem Jahr die Bewerbungsgespräche realisiert?**

**Tim:** Unter Einhaltung der Hygienemaßnahmen und Abstandsregeln versuchen wir die Gespräche und praktischen Tests hier vor Ort in unserem modernen Ausbildungszentrum abzuhalten. Wir bieten darüber hinaus aber auch Bewerber\*innen die Möglichkeit, die Gespräche digital zu führen.

**Gibt es überhaupt noch Schüler/innen, die sich „klassisch“ bei Ihnen bewerben? Welchen Stellenwert hat für Sie die klassische Printanzeige oder Azubi-Messen?**

**Tim:** Die früher üblichen klassischen Bewerbungsmappen erhalten wir kaum noch. Der Großteil der jungen Menschen nutzt unsere Karriereseite, um sich online zu bewerben. Wir sind gerne auf Azubi-Messen, die thematisch zu uns passen, unterwegs. Diese Präsenz-Möglichkeit ist dieses Jahr leider wegen Corona weggefallen.

**Deniz:** Für unsere Ausbildungsberufe werben wir mit dem Link zu unserer Karriereseite auf mehreren Online-Ausbildungsplattformen. Darüber erreichen wir gute Ergebnisse. Über die klassische Printanzeige erreichen wir vor allem eine wichtige

Zielgruppe in der Azubi-Rekrutierung, die Eltern und Großeltern der Bewerber\*innen. Gerade diese haben in dieser Lebensphase einen großen Einfluss auf junge Menschen. Uns ist bewusst, dass die Generation Z sich eher online statt offline bewegt. Nichtsdestotrotz erzeugen die Printanzeigen, aufgrund der von mir beschriebenen Thematik auch gute Ergebnisse.

**Ausbildung? Your Next Level – war 2020 das Motto der Stadtwerke Düsseldorf Azubi-Kampagne. Welche Idee steckt(e) dahinter?**

**Deniz:** Seit 2016 fahren wir diese innovativen Kampagnen in der Ausbildungsrekrutierung. Angefangen mit sportlichen Kampagnen wie Joggen (#AusbildungLaeuft), über Tretbootfahren (#AzubianBord) und Fahrradfahren (#AusbildungVollAbgefahren) haben wir letztes Jahr einen weiteren neuen Weg eingeschlagen und zusätzliche digitale Plattformen für die Kampagne genutzt. Konsolen wie PlayStation und Nintendo Switch kamen uns da sehr gelegen und schnell war die Idee für #AusbildungYourNextLevel geboren. Mit #AusbildungYourNextLevel rufen wir junge Menschen dazu auf, das „klassische“ Vorstellungsgespräch durch ein Gespräch bei bspw. einer Runde Fifa oder Mario Kart an der Konsole zu ersetzen.

**Tim:** Mit #AusbildungYourNextLevel wollten wir die Bewerber\*innen in einer lockeren Atmosphäre kennenlernen. Mit dem Gaming schafften wir eine gewohnte Atmosphäre für junge Menschen, um ihnen die Aufregung zu nehmen. Wir merken dadurch, dass sie lockerer und offener in das Gespräch gehen. Das Besondere an diesen Kampagnen ist – neben der innovativen Idee – die Bewerbungsform an sich. Wir verzichten auf alle Unterlagen, die man aus der klassischen Bewerbung kennt. Die Bewerber\*innen müssen lediglich auf der zugehörigen Landing-Page ihren Namen, ihre E-Mailadresse und ihren Wunschberuf angeben. Die einzige Herausforderung besteht darin, uns in einem Satz zu überzeugen, sie einzuladen.





Valentino Harnack und Linda Krieger. Azubi und Hauptdarsteller zugleich im Video für die Gaming-Kampagne 2020

### Und wie bewerben Sie das „Bewerbungsgespräch an der Konsole“?

**Deniz:** Für diese speziellen Kampagnen erstellen wir eigene Werbevideos. Ausgestrahlt werden diese auf den gewohnten Social-Media-Plattformen wie unserem Facebook-, Instagram- oder Youtube-Kanal. Des Weiteren streuen wir in Absprache mit unserem Online-Marketing die Werbevideos auf Werbeblocks in Smartphone Games, um unsere Reichweite dadurch zu vergrößern. Da die aktuelle Kampagne sich im Bereich des Gamings befindet, haben wir auch erstmals die Platzierung auf dem Gaming-Video-Portal Twitch genutzt und damit sehr gute Erfahrungen gemacht. Welche Kanäle wir im Endeffekt für die Kampagnen nutzen, entscheiden wir jedes Jahr aufs Neue im Projektteam dieser Kampagnen.

### Die Eltern gelten ja als die wichtigsten Influencer im Azubi-Marketing. Wie holen Sie die Eltern bei der Kampagne ab?

**Deniz:** Auch Eltern nutzen Smartphones und haben bestimmt Games auf ihrem Handy. Daher drehen wir zwei Versionen der Werbevideos. Das sieht man speziell in den Werbevideos der vorangegangenen Kampagnen in der Ansprache. In einem der Spots sprechen wir die jungen Menschen direkt an und rufen dazu auf, sich zu bewerben. In dem zweiten Spot halten wir die Ansprache allgemeiner, um damit potentielle Eltern zu erreichen. Gestreut werden die Videos durch spezielles Targeting in Zusammenarbeit mit unserem Online-Marketing und der Agentur. Hier können wir in Altersgruppen unterscheiden und die richtigen Spots auf den Endgeräten abspielen. Somit erreichen wir auch die wichtigsten „Influencer“, nämlich die Eltern.

### Es ist ja kein Geheimnis, dass sich die Generation Z am besten im Web, also über Social-Media-Plattformen erreichen lässt. Auf welche Kanäle bauen Sie im Recruiting?

**Tim:** Wir nutzen die bekannten Social-Media-Kanäle wie Instagram, Facebook und Youtube. Des Weiteren präsentieren wir uns auf Ausbildungsplattformen in der Rekrutierung.

**Deniz:** Neben den bekannten Kanälen beobachten wir aber auch den digitalen Markt und schauen nach zusätzlichen Möglichkeiten. Aktuell ist TikTok natürlich ein attraktiver Kanal, sich zu repräsentieren und diesen beobachten wir ganz genau.

### Testen Sie Kandidaten auch via Smartphone Games?

**Deniz:** Aktuell nicht, aber Überlegungen diesen Weg einzuschlagen gibt es.

### Welchen Stellenwert hat das Thema „Digitalisierung“ im künftigen Azubi-Marketing? Verraten Sie uns Ihre neuesten Ideen?

**Deniz:** Digitalisierung ist ein weiter Begriff. Wir nutzen bereits viele digitale Medien im Azubi-Marketing. Neben den Kampagnen nutzen wir auch VR-Brillen, um interessierten Bewerber\*innen unser modernes Ausbildungszentrum virtuell zu präsentieren. Auch Augmented Reality nutzen wir z.B. im Bereich der Anlagenmechanik. Wir sind damit sehr gut ausgestattet, halten jedoch stets die Augen für Neuheiten offen.

### ...und welche Rolle spielt Ihrer Meinung nach bei der Wahl des Ausbildungsbetriebes Klimaschutz und Nachhaltigkeit?

**Deniz:** Diese Themen werden immer wichtiger für junge Menschen bei ihrer Berufswahl. Man muss dabei einfach nur an die „Friday for Future“-Bewegung denken.

**Tim:** In Vorstellungsgesprächen vermerken wir immer häufiger zielgerichtete Fragen in Bezug auf Klimaschutz, Umwelt und Nachhaltigkeit. Und da kann ich mit Stolz sagen, kommen wir sehr gut an. Auch informieren sich die jungen Menschen immer mehr im Vorfeld über diese Themen in unserem Unternehmen. //

[www.swd-ag.de/ueber-uns/jobs-karriere/ausbildung/](http://www.swd-ag.de/ueber-uns/jobs-karriere/ausbildung/)

#### DENIZ SEN

startete 2006 seinen Werdegang bei den Stadtwerken Düsseldorf im Rechnungswesen. Nach seinem Studium mit Schwerpunkt Personalmanagement wagte er 2014 den Change in den HR-Bereich für die kaufmännische Ausbildung. 2019 wechselte er im Personalbereich erneut und ist nun als Experte HR-Marketing & Kommunikation verantwortlich für kommunikative Maßnahmen im Personalmanagement und HR-Marketing-Projekte.



#### TIM KEMKOWSKI

arbeitet seit über sieben Jahren bei den Stadtwerken Düsseldorf. Nach seiner kaufmännischen Ausbildung startete er in der Personalrekrutierung und studierte berufsbegleitend Wirtschaftspsychologie. Neben der Rekrutierung von Fachkräften für die unterschiedlichsten Fachbereiche ist er für das Azubi-Recruiting verantwortlich sowie für Sonderprojekte wie die jährlichen Azubikampagnen.





Foto: KVV

# Digitales Lernen und Netzwerke

## Die W.A.S.-Lernplattform der KVV

Die digitale Lernplattform W.A.S. der Kasseler Verkehrs- und Versorgungs-GmbH (KVV) unterstützt seit 2019 die praktische Ausbildung durch digitale Formate. Entwickelt wurde sie gemeinsam mit den Auszubildenden selbst. Sie füllen die Plattform mit Inhalten und nutzen sie eigenverantwortlich. Im Herbst 2020 wurde die W.A.S.-Lernplattform der KVV-Azubis mit dem HR Energy Award in der Kategorie Innovation und Digitalisierung prämiert.

Das Lernen und der Umgang mit Wissen verändern sich ständig und sind sehr individuell. Eines haben aber nicht nur junge Erwachsene gemeinsam: Durch die digitalen Möglichkeiten ist es heute selbstverständlich, immer und überall relevante Informationen zu erhalten. Dass sie sich das auch bei ihrer Ausbildung wünschen, äußerten die Auszubildenden der Kasseler Verkehrs- und Versorgungs-GmbH (KVV) bereits vor einigen Jahren. Gemeinsam mit der Ausbildungsleitung und Mitarbeitern aus den Bereichen IT, Kommunikation und Personal entstand so in mehreren Workshops mit den Auszubildenden der Plan, eine digitale Lernplattform bei der KVV für die 62 Azubis und 1.864 Beschäftigten zu entwickeln.

Wichtig war den Protagonisten dabei, dass die Plattform die reguläre Ausbildung nicht ersetzt, aber in vielen Bereichen unterstützt. „Wir standen hierbei vor der Herausforderung, dass die Plattform sowohl für unsere kaufmännischen als auch gewerblichen Auszubildenden sinnvoll nutzbar sein sollte. Denn wir bilden zum Beispiel neben Industriekaufleuten und Mechatronikern auch sehr spezielle Berufe wie die Fachkraft im Fahrbetrieb oder Fachangestellte für Bäderbetriebe aus. Deshalb haben wir gemeinsam mit ihnen

Ideen entwickelt, in welchen Bereichen digitale Formate die Ausbildung unterstützen können. Es entstanden Lösungen wie ein Unternehmenswiki oder kurze Tutorial-Videos für verschiedene Arbeitsschritte oder Maschinen in unseren Werkstätten. Dabei legten wir großen Wert darauf, dass die Auszubildenden in das Plattformkonzept von Anfang an mit eingebunden waren. Denn schließlich sollte die Plattform bestmöglich zu ihnen passen. Zudem haben wir dabei die Akzeptanz bei den Ausbildern deutlich erhöht“, berichtet Anja Drotleff, Leiterin der kaufmännischen Ausbildung bei der KVV.



### Der Start von W.A.S. – Softwarelösung und Namensfindung für die Plattform

Gemeinsam mit den Auszubildenden wurde mit „Ilias“ eine geeignete Softwarelösung gefunden und in einem Abstimmungsprozess der Name der KVV-Azubi-Lernplattform ausgewählt:

W.A.S. ist ein Akronym für „Wissen andere schon“. Nach einer Testphase unterstützt W.A.S. seit Beginn des Jahres 2019 online bei der Vermittlung der Fertigkeiten und Fähigkeiten der regulären praktischen Ausbildung vor Ort. Neben Prüfungsvorbereitungen und Wikis stellen die Azubis hier auch nützliche Lernvideos ein. Die Produktion übernehmen sie dabei selbst und schaffen so den Wissenstransfer



# Energie mit wpd

**Arbeiten Sie mit uns an der Energieversorgung der Zukunft.**

Die Bewältigung des Klimawandels ist die größte Herausforderung unserer Zeit. Wir bei wpd treiben die Energiewende voran – erfolgreich seit 25 Jahren – und sind eines der führenden Unternehmen in der Windenergiebranche.

Wir suchen exzellente Mitarbeiter, die sich für den Ausbau der Erneuerbaren Energien begeistern und das Unternehmen in diesem wachsenden und zukunftsfähigen Geschäftsfeld voranbringen.

- **Projektentwickler (m/w/d) Windenergie im Wald** - in Kassel
- **Projektentwickler (m/w/d) Windenergie**  
- in Berlin, Bremen, Düsseldorf, Hamburg, Kassel, Leipzig, Mainz, Potsdam, Rostock
- **Projektentwickler (m/w/d) Photovoltaik** - in Berlin, Potsdam
- **Projektmanager (m/w/d) für nationale Onshore-Windenergieprojekte** - in Kassel
- **Projektleiter Elektro (m/w/d) für internationale Onshore-Windenergieprojekte**  
- in Bietigheim-Bissingen
- **Teamleiter/Senior Projektmanager (m/w/d) Wind onshore** - in Berlin, Potsdam
- **Landschaftsplaner/-ökologen (m/w/d)** - in Osnabrück
- **Bauzeichner (m/w/d) mit CAD-Erfahrung** - in Osnabrück
- **Geoinformatiker (m/w/d) für die Leitung unserer GIS-Abteilung** - in Osnabrück
- **Mitarbeiter Stadt-/Bauleitplanung (m/w/d)** - in Osnabrück

Näheres finden Sie unter:  
[www.wpd.de/wpd/karriere](http://www.wpd.de/wpd/karriere)

wpd onshore GmbH & Co. KG, Dr. Ralf Barding  
Stephanitorsbollwerk 3, 28217 Bremen





### Freude trotz Distanz.

KVV-Geschäftsführer Dr. Michael Maxelon (v.l.) und Referentin der Personalentwicklung Sabine Bornscheuer sowie die Auszubildenden Jannis Damm und Leonie Walter freuen sich über den Preis des HR Energy Awards mit dem gebotenen Abstand.

für ihre Kolleginnen und Kollegen aus den folgenden Jahrgängen. Auch das W.A.S.-Wiki wird von den Azubis mit Inhalten gefüllt. Schließlich lernt man am besten, wenn man sich selbst mit einem Thema auseinandersetzt. So konnten die Auszubildenden schon früh Verantwortung und vielfältige Aufgaben übernehmen.

Eigenverantwortung ist ein zentrales Stichwort bei der Plattform. Das unterstreicht auch Sabine Bornscheuer aus dem Bereich Personalförderung bei der KVV. „Es war ein Wunsch der Auszubildenden selbst, immer und überall auf ihre Lerninhalte zugreifen zu können. Das erhöht zum einen ihre Flexibilität und stärkt auch ihre Eigenverantwortung. Denn unsere Nachwuchskräfte sind selbst dafür zuständig, die Plattform mit Inhalten zu füllen, sie aktuell zu halten und zu entscheiden, wann und wo sie sie nutzen.“

Von diesen Vorteilen mussten die Auszubildenden nicht lange überzeugt werden. Auch ein weiterer Vorteil wird rege genutzt: „Die Lernplattform hat auch einen gewissen Netzwerkcharakter, denn mit einer Chatfunktion und einem Postfach können sich die Auszubildenden untereinander ganz unkompliziert austauschen. Das gleiche funktioniert natürlich auch, wenn sie Fragen an Ausbilder oder Ausbildungsbeauftragte stellen wollen.“, ergänzt Anja Drotleff.

### Kontaktloses Lernen – Unterstützung der Ausbildung in der Corona-Phase

Wie wichtig die neue Plattform mit ihren digitalen Möglichkeiten werden würde, haben die vergangenen Monate der Corona-Pandemie gezeigt. Denn kontaktloses Lernen und Arbeiten, darin waren die Azubis der KVV längst geübt, bevor sie mit dem Lockdown nicht mehr wie gewohnt an ihre Ausbildungsplätze

kommen konnten. „Gerade für die gewerblichen Auszubildenden war dies ein großer Vorteil. Denn zu Beginn der Pandemie im ersten Lockdown war es zunächst nicht möglich, sie in der Ausbildungswerkstatt zusammenkommen zu lassen. Über die W.A.S.-Plattform konnten sie trotzdem weiter lernen und sich untereinander austauschen. Das war für uns zu dieser Zeit wirklich ein großer Gewinn.“, berichtet Anja Drotleff.

Dass die Plattform ein Gewinn ist, nehmen nicht nur die Auszubildenden und Mitarbeitenden der KVV so wahr. Im Jahr 2019 wurde die KVV-Lernplattform W.A.S. von der Industrie- und Handelskammer Kassel-Marburg und der lokalen Tageszeitung HNA mit dem „Ausbildungspreis 2019“ prämiert. 2020 konnte sich das Team rund um die Ausbildung über eine erneute Auszeichnung freuen. Auf dem Personalforum Energie in Dresden wurde die KVV für ihre digitale Lernplattform mit dem HR Energy Award 2020 in der Kategorie Innovation & Digitalisierung ausgezeichnet.

### E-Learning für alle – Lernplattform wird unternehmensweit ausgerollt

Auf diesen Erfolgen ruhen sich die Plattform-Entwickler aber nicht aus. Denn digitales Lernen ist schließlich nicht nur etwas für die Nachwuchskräfte. Die Personalentwicklung nutzt die Plattform seit dem Herbst 2020 für alle Mitarbeitenden der Unternehmensgruppe. Sabine Bornscheuer berichtet: „Wir hatten schon lange die Überlegung, digitale Trainings für alle Mitarbeitenden anzubieten. Auch schon vor der Corona-Pandemie. Denn viele unserer Kolleginnen und Kollegen arbeiten an ganz unterschiedlichen Orten in Kassel und zum Teil auch im Schichtbetrieb. Ein Angebot, dass sie zeit- und ortsunabhängig nutzen können, bietet dafür eine gute Möglichkeit.“



Mit der W.A.S.-Lernplattform hatten wir die technische Lösung dafür schon im Haus und von den Auszubildenden ausgiebig getestet. Mit ihrem persönlichen Zugang zur Plattform können die Mitarbeitenden die in die Plattform integrierten Online-Seminare sowohl von dienstlichen als auch privaten Endgeräten nutzen. Ein umfangreiches Lernangebot bietet über 80 Trainings zur Förderung der persönlichen, sozialen und fachlichen Kompetenz. Dabei steht es den Mitarbeitenden frei, welche und wie viele Trainings sie absolvieren wollen. Zwei Seminare pro Quartal werden ihnen als Arbeitszeit gutgeschrieben.“

„In diesem Frühjahr sind wir dann noch einen Schritt weitergegangen und haben W.A.S. in unsere Mitarbeiter-App „Meine KVV“ integriert“, ergänzt Anja Drotleff. „Die App ist bei uns jetzt seit etwa einem Jahr im Einsatz und sie wird sehr gut angenommen.“ Neben Unternehmensnews gibt es in der Meine KVV-App auch einen umfangreichen Personal Service-Bereich, in dem Mitarbeitende zum Beispiel ihre Zeiten erfassen oder Urlaub beantragen können.

Dass man die W.A.S.-Plattform auch über die App erreichen kann, war für uns eine logische Konsequenz. Denn was symbolisiert den „immer und überall-Gedanken“ besser als das eigene Smartphone? Wir sind gespannt, welche Entwicklung unsere Idee der Lernplattform in den nächsten

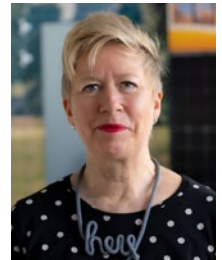
Jahren noch nehmen wird. Das nächste Projekt steht schon in den Startlöchern: ein Redesign der Plattform soll sie noch nutzerfreundlicher machen. //

 [www.kvvs.de/konzern/karriere](http://www.kvvs.de/konzern/karriere)

### ANJA DROTTLEFF & SABINE BORNSCHEUER

Anja Drotleff (oben) verantwortet seit vielen Jahren die Ausbildung bei der KVV, seit 2018 konzentriert sie sich auf die Leitung der kaufmännischen Ausbildung. Zudem unterstützt sie die Personalentwicklung der KVV als ausgebildete Trainerin.

Auch die Referentin Personalentwicklung Sabine Bornscheuer (unten) ist zertifizierte Trainerin bei der KVV. Die Diplom-Ökonomin ist im Bereich der Strategischen Personalentwicklung aktiv.



## NEWS | MAGAZINE | JOBS | MARKTPARTNER | TERMINE



[www.energie.de/jobs](http://www.energie.de/jobs)

**Aktuell und spartenübergreifend**

Das Portal der  
Energiewirtschaft

**energie.de**

# Transformation in Krisenzeiten

## Auszeichnung der innovativsten Projekte für die digitale Arbeitswelt

Mit dem HR Energy Award werden jährlich innovative Projekte und zukunftsweisende Personalmanagementkonzepte aus der Energie-, Gas- und Wasserwirtschaft prämiert, die die (digitale) Transformation der Arbeitswelt gestalten.

Der Wettbewerb liefert neue Impulse für die Unternehmens-, Führungs- und Innovationskultur, die Nachwuchssicherung und letztlich nachhaltige HR-Geschäftsmodelle. Das Spektrum der Wettbewerbsbeiträge fokussierte 2020 auf die Bereiche Führung & Kultur, eLearning, Gesundheitsmanagement, HR-Organisation und Employer Branding. Acht Unternehmen schafften es in die letzte Runde. Die Preisverleihung fand im vergangenen September „live“ beim Personalforum Energie in der Kunsthalle Penck in Dresden statt.

(Projekt: Morgen wird heute gemacht!), Stadtwerke Emden GmbH (Projekt: „Fokus“ – Systematische Führungskräfte- und Kulturentwicklung in einem hochdynamischen Umfeld) und InnoEnergy GmbH (Projekt: SkillCharge).

*„Die digitale Transformation der Energiewirtschaft geht einher mit neuen Impulsen für die Arbeits- und Organisationskultur.“*

### PREISTRÄGER 2020

- » **Kasseler Verkehrs- und Versorgungs-GmbH (KVV)**  
Projekt: Lernplattform W.A.S.
- » **VSE Aktiengesellschaft**  
Projekt: Wertschöpfung durch Wertschätzung
- » **Stromnetz Hamburg GmbH (SNH)**  
Projekt: Mach Hamburg möglich!
- » **ONTRAS Gastransport GmbH**  
Projekt: ONTRAS.ARBEITSWELT

Initiator des Wettbewerbs ist Siegfried Handt von EnergyRelations – wissenschaftlich begleitet von Prof. Dr. Werner Stork von der Hochschule Darmstadt. Weitere Mitglieder der Jury in 2020 waren: Prof. Dr. Klaus-Michael Ahrend, Vorstand HEAG Holding; Marion Rövekamp, Vorständin Personal & Recht, EWE AG; Christian Seelos, Chefredakteur energate-Medien und Lars Seiffert, Personalvorstand und Arbeitsdirektor der SachsenEnergie AG. Aus Sicht der Jury machen die Nominierungen eins deutlich: „Die Gestaltung neuer Arbeitswelten braucht Mut, Veränderungsdynamik und digitales Mindset – auch in Krisenzeiten“.

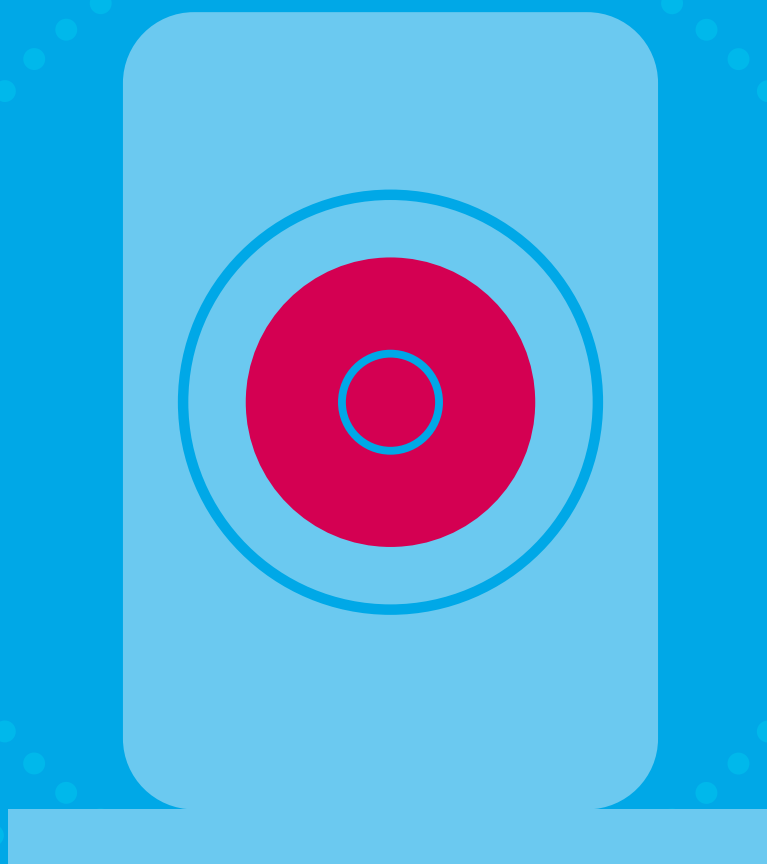
Unter den nominierten Unternehmen waren ferner: enercity AG (Projekt: LAB Experimentierraum für New Work und Selbstorganisation), RheinEnergie AG

Der HR Energy Award geht im April 2021 in die 4. Runde. Prämierung ist am 23.9.2021 in Berlin. Infos und Anmeldungen unter [www.hr-energy-award.de](http://www.hr-energy-award.de) //



Preisträger 2020 (v.l.n.r.) bei der Prämierung in der Kunsthalle Penck in Dresden: Harry Moser (VSE); Marie-Luise Markus, Susann Surma und Laureen Johannsen (Ontras); Uwe Birk (SNH) und Sabine Bornscheuer (KVV)





## Gemeinsam sind wir **lauter!**

Im Wettbewerb um Fach- und Nachwuchskräfte bündeln wir die Aktivitäten der Energie- und Wasserwirtschaft. Machen Sie mit und nutzen Sie unsere Angebote rund um Stellenangebote und Employer Branding!

# Die Zukunft der Organisation von Energieversorgungsunternehmen

Das Aachener Beratungsunternehmen B E T beschreibt in seiner aktuellen Studie „EVU 2030“ die Veränderungsintensität in Energieversorgungsunternehmen in den kommenden zehn Jahren. Die Studie macht klar: Der Wandel betrifft so gut wie alle Geschäftsfelder! Der Handel wird bei zunehmender Automatisierung insbesondere für große Unternehmen ein attraktives Geschäftsfeld sein. Für den Kundenservice zeichnet sich eine Renaissance als Flagship-Store ab. Die Netzplanung wird als digitaler Zwilling der Infrastruktur zu einer Schlüsselfunktion.

Die innerbetrieblichen Veränderungen finden hingegen eher evolutionär als revolutionär statt. Die Organisation in 10 Jahren wird eine andere sein als heute. Infolge der Digitalisierung werden Prozesse, Kulturen und Personalstrukturen je nach Grad und Umfang der Automatisierung bis 2030 völlig neu ausgerichtet. Das wird auch die Menschen in den EVU verändern: Mehr Spezialisten werden in flexibleren Arbeitsverhältnissen die Aufgaben des Kerngeschäfts abwickeln. EVU sollten sich frühzeitig auf den Weg machen, um als Lernende Organisation die vorhandenen Trends zu verarbeiten. //

 [www.bet-energie.de/themen/studie-deep-dive-das-evu-2030](http://www.bet-energie.de/themen/studie-deep-dive-das-evu-2030)

# Digitalisierung in der Wasserwirtschaft

Die Digitalisierung in der Versorgung mit Trinkwasser und der Entsorgung von Abwasser nimmt Fahrt auf. Wo steht die Branche aktuell? Der Digitalisierungsindex der Hochschule Ruhrwest in Zusammenarbeit mit dem IWW Zentrum Wasser und der MOcons zeigt den digitalen Status quo in der Wasserwirtschaft, welche Trends sich bereits als sinnvoll erwiesen haben und welche weiteren Entwicklungen zu einer „ganzheitlichen“ Digitalisierung führen.

Im Mittelpunkt der Studie stehen vier Gestaltungsfelder: Ressourcen, Informationssysteme, Organisation und Kultur. Die Ergebnisse zeigen, dass die technischen Wertschöpfungsstufen die Möglichkeiten der Digitalisierung bereits vielgestaltig nutzen, die Bereiche Verwaltung und Kundenservice hingegen weniger.

Auch wird deutlich, dass die Unternehmen tendenziell bei den Informationssystemen weiter vorangeschritten sind, als bei ihrem organisatorischen bzw. kulturellen Pendant. Unternehmen sind daher gut beraten, die Transformation ganzheitlich anzugehen und die erste Etappe der digitalen Reise der Unternehmenskultur zu widmen. //

 [digitalisierungsindex-wasserwirtschaft.de](http://digitalisierungsindex-wasserwirtschaft.de)

## Coming soon

**13./14.04.2021 Digitales Karriereforum**  
Das Karriereforum der E-world energy & water geht im Frühjahr 2021 erstmalig rein digital an den Start und bringt Studierende, Absolventen und Young Professionals mit Unternehmen zusammen.  
[www.e-world-essen.com/de/programm/karriereforum](http://www.e-world-essen.com/de/programm/karriereforum)

**23./24.09.2021 16. Personalforum Energie**  
Die Digitalisierung treibt auch den Wandel im Personalbereich. Impulse dazu liefert der Fachkongress für Personalmanagement und -entwicklung in der Energie-, Gas- und Wasserwirtschaft im Berliner Hotel Ellington.  
[www.personalforum-energie.de](http://www.personalforum-energie.de)

**23.09.2021 Prämierung HR Energy Award**  
Die besten Ideen für die digitale Transformation der Arbeitswelten in der Energiebranche werden gesucht! Die Preisverleihung zum 4. Wettbewerb findet dieses Jahr in Berlin statt.  
[www.hr-energy-award.de](http://www.hr-energy-award.de)

### Vorschau energiekarriere Ausgabe 2/2021

Am 5. August 2021 erscheint die nächste Ausgabe des crossmedialen Karrieremagazins – zugleich die Konferenzausgabe zum Personalforum Energie und Messeausgabe zur gat|wat im November in Köln.

Top-Themen: Vielfalt im Arbeitsalltag, KI in der Ausbildung, Selbstorganisation, Trends für digitales Lernen, neue Energie-Studiengänge u.v.m.

Anfragen zu Redaktion & Anzeigen an [info@energyrelations.de](mailto:info@energyrelations.de) oder unter Tel. 08192 99 67 688.



# H2DU

suchst Perspektiven.

Deine Karriere bei uns.



Du planst deine Zukunft in der IT?  
Jetzt bewerben auf  
[berlinerwasser.de/it-karriere](http://berlinerwasser.de/it-karriere)



**Berliner  
Wasserbetriebe**

*Ohne uns läuft nix.*

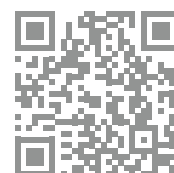


# Mit Energie durchstarten.

**Energiewende mitgestalten.** Als Betreiber von Deutschlands zweitlängstem Fernleitungsnetz engagieren wir uns für die Integration und den Transport erneuerbarer Gase, allen voran Wasserstoff.

**Menschen im Mittelpunkt.** Wir sind stolz auf unser positives Arbeitsklima mit offener Fehlerkultur, agilem und digital vernetztem Arbeiten sowie einem sicheren sozialem Umfeld. Wir möchten, dass sich unsere Mitarbeiter\*innen beruflich entfalten können und dabei gesund und zufrieden bleiben.

Neugierig?



Unsere Tochterunternehmen: