

# energiekarriere

Karrieremagazin der Energiewirtschaft

## NEUE ARBEITSWELT

Schwimmen  
Sie vorne mit?

### ARBEITEN 4.0

Wege in die  
digitale Arbeitswelt

### KLIMAWANDEL

Im Dienste für  
den Klimaschutz

### KOMPETENZEN

Auf dem Weg  
zum Energieexperten

### TRANSFORMATION

Digitales Mindset und  
agile Kompetenzen



# Jobware, da hab' ich den Job her.

jobware.de



Liebe Leserinnen und Leser,

inzwischen ist New Work mehr als nur ein Trend und der Ruf nach neuen Managementmethoden, Arbeitsmodellen und dazu passenden Arbeitsumgebungen wird bei Energieversorgern und Stadtwerken immer lauter. Die Energie-Macher von morgen benötigen Orte, die neue Horizonte eröffnen, die Begegnung mit anderen ermöglichen und die ein offenes Umfeld für kreative Methoden wie Design Thinking oder Scrum schaffen.

Ob Digital Workplace oder cloud-basiertes Arbeiten – Digitalisierung liefert technisch die Voraussetzungen für viele der Einflüsse der New Work. New Work steht aber auch für einen neuen (digitalen) Mindset bzw. eine Haltung für eine neue Arbeitsweise, bei der der Mensch im Mittelpunkt steht. Wer auf dem Weg der digitalen Transformation vorne mit schwimmen will, der sollte verstärkt seine Mitarbeiter qualifizieren. Denn ohne die Weiterentwicklung digitaler Skills auf Mitarbeiterseite, ohne einen proaktiveren Ansatz von Führung und Bildung, ist der Wandel kaum zu stemmen.

Das Thema New Work lädt dazu ein, große Visionen zu diskutieren. Dieser Versuchung sind wir in dieser Ausgabe nicht erlegen, sondern haben uns auf die Suche nach Unternehmen gemacht, die zeigen, wie digitale Transformation und NWoW in die Tat umgesetzt wird. Für ihre zukunftsweisenden Leistungen sind zwei dieser Beispiele sogar für den „HR Energy Award 2019“ nominiert, eine Auszeichnung für innovative Arbeitsweisen – für den Mut, die Arbeit neu zu denken und andere, neue Wege aufzuzeigen, Arbeitswelten zu gestalten.

Siegfried Handt  
Herausgeber

## „New Work braucht neue Räume und digitalen Mindset.“



### Inhalt

#### \_talk

- 4 **Digital Mindset: Die Transformation der Energiebranche beginnt mit einer neuen Arbeitswelt**  
Interview mit Magdalena Weigel, N-ERGIE

#### \_berufe

- 7 **Im Dienste für den Klimaschutz**  
Klimaschutzmanager (w/m/d)

#### \_leadership

- 8 **Mit Führungskompass auf digitale Reise**  
Die Stationen der Digitalisierung bei VNG

#### \_recruiting

- 11 **Wie man den Fit des Recruiting messen kann**  
Im Gespräch mit Jobware

#### \_digital

- 14 **Digital Collaboration**  
Neue Formen der Zusammenarbeit bei GASAG

#### \_fokus

- 17 **Digital Workplace**  
Gehaltsaussichten für Ingenieure  
Happiness in Berlin

#### \_bildung

- 18 **Transformation der Unternehmenskultur**  
19 **Wege zum Energieexperten**

#### \_karriere

- 20 **Karriereforen auf der gat | wat in Köln**

#### \_termine

- 22 **Prämierung HR Energy Award 2019**  
HR Kongress: Personalforum Energie  
Coming soon – Karriere-Events

#### IMPRESSUM

energiekarriere 2019 – Karrieremagazin der Energiewirtschaft, 1. Jahrgang, Ausgabe August 2019 | **Herausgeber** Siegfried Handt, Geschäftsführer EnergyRelations, Viktualienmarkt 8, 80331 München, Tel.: 089 125 033 847, Mail: info@energyrelations.de, Web: www.energyrelations.de | **Redaktion & Media** EnergyRelations | **Herstellung & Grafik** energigate gmbh, con|energy agentur gmbh | **Druck** Woeste Druck + Verlag GmbH & Co. KG | **Titelbild** 123rf (Pavol Stredansky) | **Verbreitung** Print als Supplement in der e|mjw Ausgabe 4/19; Online als eMagazin und PDF in den Energieportalen energycareer.net, energigate-messenger.de, energipedia.info und berufswelten-energie-wasser.de | **Copyright & Titelschutz** ©EnergyRelations. Alle Rechte vorbehalten.



# Digital Mindset

## Die Transformation der Energiebranche beginnt mit einer neuen Arbeitswelt

Foto: N-ERGIE

Veränderungen nehmen zu, Arbeitswelten und Kompetenzen verändern sich rapide. Damit der digitale Wandel gelingt, ist mehr erforderlich als alte Silos aufzubrechen. Eine Schlüsselrolle spielt das „Digital Mindset“ von Managern und Mitarbeitern. Welche Kultur schafft denn nun den perfekten Rahmen für die Veränderung hin zum digitalen Energieunternehmen und wie sieht die Arbeitswelt der Zukunft aus? Darüber sprachen wir mit Magdalena Weigel, Mitglied des Vorstands und Arbeitsdirektorin des kommunalen Energieversorgers N-ERGIE Aktiengesellschaft in Nürnberg.

### Was bedeutet für Sie Digitalisierung im persönlichen und alltäglichen Leben?

Autofahren mit Navi, Shoppen im Internet oder bargeldloses Bezahlen an der Supermarktkasse: Die Digitalisierung ist inzwischen fester Bestandteil meines Alltags. Besonders deutlich wird der Wandel im Bereich Kommunikation. War die Verständigung von unterwegs vor einigen Jahren nicht oder nur über die nächstgelegene Telefonzelle möglich, genügt heute eine kurze Textnachricht auf dem Smartphone. Tatsächlich erleichtert uns die Digitalisierung in vielen Bereichen unser Leben – etwa wenn der Haushaltsroboter lästiges Staubsaugen, Wischen oder Rasenmähen übernimmt.

Die Digitalisierung beeinflusst unsere Arbeitswelt, unsere Freizeitgestaltung und unser Konsumverhalten. Dieser Entwicklung kann sich keiner entziehen. Umso wichtiger ist ein bewusster Umgang mit den neuen Technologien. Um eine „digitale Balance“ zu halten, ist es wichtig, Zeit mit der Familie und Freunden zu verbringen, Sport zu treiben, bei einem Spaziergang bewusst die Natur zu genießen – und dabei das Smartphone auch einfach mal auszuschalten.

### Die digitale Transformation der Energiewirtschaft bedingt eine neue Kultur, Dinge aktiv und anders anzugehen. Wie gestaltet die N-ERGIE die „Kultur-Transformation“?

Ein zentrales Element der digitalen Transformation ist die Herausforderung, schneller, besser und vor allem innovativer zu sein als Mitbewerber. Hierfür muss zunächst der Wandel im Kopf beginnen und ein Digital Mindset im Unternehmen entwickelt werden. Das bedeutet, den Mitarbeitern zu vermitteln, dass Digitalisierung eine Chance und Notwendigkeit ist und kein Trend oder Arbeitsplatzvernichter.

*„Die Digitalisierung ist inzwischen fester Bestandteil unseres Alltags.“*

Digital Mindset bedeutet, offen und neugierig für Neues sein z.B. Technologien, Führungsmodelle und Vorgehensweise. Wir schaffen im Unternehmen eine Umgebung, in der Mitarbeiter die Möglichkeit erhalten, neue Technologien kennenzulernen, agile Arbeitsmethoden auszuprobieren sowie modern, mobil und flexibel arbeiten zu können. Herausforderung ist, einerseits bei den Mitarbeitern das Bewusstsein für diese Themen zu schaffen und

andererseits als Unternehmen den Kulturwandel aktiv voranzutreiben und dabei das Kerngeschäft weiterhin im Fokus zu behalten.

### Einer der vielen Initiativen der N-ERGIE auf dem Weg zum digitalen Unternehmen ist der „Innovation Plärrer“ in Ihrem Firmengebäude. Was ist der Sinn dieses Raumes?

Neues erleben und Neues ausprobieren. Im „Innovation Plärrer“ können unsere Führungskräfte und Mitarbeiter gemeinsam kreativ an neuen Ideen arbeiten und innovative Technologien testen. Digitale Transformation bei der N-ERGIE bedeutet auch, IT neu zu denken, und zwar abteilungsübergreifend und aus verschiedenen Blickwinkeln. Der „Innovation Plärrer“ unterstützt die Mitarbeiter durch sein außergewöhnliches Raumkonzept, unvoreingenommen an neue Themen heranzugehen, neue Denkweisen auszuprobieren und sich von alten Strukturen und Prozessen zu lösen. Die Vorbehalte mancher Mitarbeiter gegenüber der Digitalisierung und neuer Technologien werden durch spielerisches Ausprobieren abgebaut: wechselnde Showcases zeigen neue Produkte und Techniken, Mitarbeiter lernen den effizienten Umgang mit mobilen Endgeräten in IT4me Sessions, etwa einstündigen Mitmach-Workshops, Mitglieder von Projekten und Arbeitsgruppen lassen sich von der kreativen Atmosphäre inspirieren und der „Innovation Plärrer“ dient auch als voll ausgestatteter Video-Drehort.



Digitale Transformation erleben und ausprobieren – im „Innovation Plärrer“ der N-ERGIE.

### Geht Ihrer Meinung nach die neue Arbeitswelt auch einher mit einer neuen Bürokultur und digitalen Arbeitsplätzen?

Ja, natürlich, hier greift alles ineinander. Um bei der Digitalisierung mithalten, müssen sich auch die Rahmenbedingungen ändern bzw. wir uns anpassen und weiterentwickeln. Digitale Arbeitsplätze schaffen die Möglichkeit, flexibel zu arbeiten und sich den Bedürfnissen der Mitarbeiter anzupassen – das macht auch Homeoffice möglich. Mit der Sanierung des Plärrer-Hochhauses hat sich die Chance geboten, die Weichen für eine zukunftsorientierte, moderne Arbeitswelt zu stellen – auch räumlich. Denn flexibles, innovatives, agiles, vernetztes und kommunikatives Arbeiten erfordert eine andere Umgebung als die klassische Zellenbürostruktur.

*„Digitale Arbeitsplätze schaffen die Möglichkeit, flexibel zu arbeiten und sich den Bedürfnissen der Mitarbeiter anzupassen.“*

Wir gehen daher weg vom fest zugeordneten Arbeitsplatz hin zu Desksharing, zu Arbeitsplätzen ohne trennende Wände, mit Rückzugsmöglichkeiten und Begegnungsmöglichkeiten für unkomplizierten Austausch. Auch hier sind die Führungskräfte und Mitarbeiter gefordert, sich auf diesen Wandel einzulassen, offen für Neues zu sein und auszuprobieren, welche Vorteile die neue Bürowelt mit sich bringt.

### Und wie digitalisieren Sie den mobilen Arbeitsalltag Ihrer vielen technischen Mitarbeiter wie beispielsweise in der Instandhaltung der Stromnetze?

Die Monteure der N-ERGIE Service GmbH, die überwiegend im Außendienst in Nürnberg und der Region im Einsatz sind, wurden beispielsweise flächendeckend mit Smartphones und Tablets sowie entsprechender Software ausgestattet. Sie können überall unterwegs auf alle technischen Daten und Netzpläne zugreifen, was die alltägliche Arbeit sehr vereinfacht.

Wo früher noch ausgedruckte Pläne mitgenommen und sperrige Laptops herumgeschleppt werden mussten, geht



Mobile Instandhaltung im Netzbetrieb – Netzmonteur beim 20-Kv-Streckengang mit dem Tablet.

jetzt alles tagesaktuell per Offline-Apps über die mobilen Geräte. Weiterhin werden kontinuierlich neue Technologien daraufhin getestet, wie sie im Unternehmen für welche Prozesse eingesetzt werden könnten. Derzeit wird z.B. im „Innovation Plärrer“ der Einsatz von Head-Mounted-Displays getestet, welche die Monteure dabei unterstützen sollen, beim Zählerwechsel die Zähler zu scannen.

### Auf dem Weg in die digitale Energiewelt brauchen Mitarbeiter ein neues „Mindset“, neue Qualifikationen und agile Kompetenzen. Welche sind dies und welche Wege gehen Sie hier?

Als zukunftsweisende Schlüsselqualifikationen sehe ich einerseits Flexibilität und Vielseitigkeit und andererseits hochspezialisiertes Fachwissen. Diese Kombination ist meiner Meinung nach ausschlaggebend für den beruflichen Erfolg in der digitalen Zukunft.

*„Ein zentrales Element der digitalen Transformation ist die Herausforderung, schneller, besser und vor allem innovativer zu sein als Mitbewerber.“*

Darüber hinaus ist persönliches Engagement und der Wille, die Entwicklung des Unternehmens aktiv mitzugestalten, sowie Verantwortung zu übernehmen, unabdingbar für den Weg in die digitale Energiewelt. Schulungen, Workshops und Projektarbeit fördern die Sozialkompetenz und die Fachkompetenz. Wir unterstützen beides, auch im Rahmen eines Bildungsprogramms im Konzern, um die Mitarbeiter fachlich dorthin zu entwickeln, wo sie zukünftig gebraucht werden.

### Und welche Rolle haben hierbei Ihre Führungskräfte?

Unser Unternehmensleitbild schafft die Rahmenbedingungen für Führungskräfte und Mitarbeiter, und unser Managementverständnis definiert die Führungsarbeit. Von zentraler Bedeutung sind dabei unsere Unternehmenswerte Ehrlichkeit, Fairness,

Freiräume und Leistungsbereitschaft. Diese Werte bleiben trotz aller Veränderungen stabil. Unsere Führungskräfte sind Vorbild bei der Umsetzung unserer Spielregeln der Zusammenarbeit. Auf dem Weg zu digitalen Unternehmen fällt ihnen die besondere Rolle zu, den kulturellen Wandel vorzuleben, aktiv mitzugestalten und Rahmenbedingungen zu schaffen, damit die Mitarbeiter ihre Fähigkeiten und ihr Wissen optimal einbringen können. Die agilen Methoden bieten dabei interessante Instrumente zu anderen Entscheidungswegen oder der Erhöhung von Transparenz. Dabei kommt es stark auf die Aufgaben an, die zu erledigen sind. Unsere Führungskräfte werden professionell von der Personalentwicklung unterstützt.

#### Was planen Sie noch in Zukunft, um die (digitale) Arbeitgebermarke der N-ERGIE zu formen?

Nette Slogans, ein Karrieretag oder hübsche Flyer am Messestand reichen längst nicht mehr aus, Talente zu überzeugen. Vielmehr müssen Unternehmen den Menschen als Ganzes in den Fokus nehmen – also nicht nur als Arbeitskraft, sondern mit all seinen beruflichen wie privaten Bedürfnissen. Im Recruiting-Prozess geht es auch darum, das Unternehmen für die möglichen Bewerber erlebbar zu machen – digital erlebbar. Daher ist es unser Ziel, unsere Arbeitgebermarke strategisch weiter zu schärfen und in digitalen und sozialen Kanälen fokussiert zu steuern. Denn der erste Kontakt möglicher Kandidaten mit Unternehmen findet heute in der Regel online statt und das zunehmend mobil.

*"Digitale Transformation bei der N-ERGIE bedeutet auch, IT neu zu denken, und zwar abteilungsübergreifend und aus verschiedenen Blickwinkeln."*

Derzeit ergänzen wir unsere Homepage um Microsites, die wir individueller auf die Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppe ausrichten können, z.B. IT-Spezialisten, Auszubildende etc.. Im „Innovation Plärrer“ werden derzeit auch die Einsatzmöglichkeiten von Chatbots als zusätzliches digitales Kommunikationsmittel getestet. Weiterhin sind wir dabei, eine Bewerbermanagementsoftware einzuführen, um unsere internen Prozesse zu optimieren. Bewerber profitieren davon, dass der Bewerbungsprozess schneller, effizienter und transparenter verläuft. //

 [www.n-ergie.de](http://www.n-ergie.de)

---

**MAGDALENA WEIGEL** ist seit 1. Juni 2019 Mitglied des Vorstands und Arbeitsdirektorin des kommunalen Energieversorgers N-ERGIE Aktiengesellschaft in Nürnberg. Ferner leitet sie als Mitglied der Geschäftsführung und Arbeitsdirektorin die kommunale Holding Städtische Werke Nürnberg sowie als Vorstandsmitglied für Personal- und Sozialfragen die VAG-Verkehrsaktiengesellschaft. Die Diplom-Ökonomin ist bereits seit 2005 für die N-ERGIE tätig und leitete dort seit 2012 den Bereich Personalwirtschaft.

---



Sie suchen eine Aufgabe, bei der Sie wirklich etwas bewegen können? Bei VNG haben Sie die Chance, die Zukunft der Energiewirtschaft aktiv mitzugestalten.

VNG ist ein starker Unternehmensverbund für Gas und Gasinfrastruktur. Wir zählen zu den Top-10-Arbeitgebern der deutschen Energiebranche und beschäftigen europaweit 1.100 Mitarbeiter/-innen in über 20 Gesellschaften.

**VOLLER ENERGIE.  
IHRE ZUKUNFT.**



# Im Dienste für den Klimaschutz

Foto: 123RF/W.H.F. MUSA

**D**er Anteil „klimarelevanter Stellenangebote“ steigt: Erneuerbare Energien, die energetische Gebäudesanierung oder der Umweltschutz bieten vielseitige Berufsfelder. Rund 1,5 Millionen Beschäftigte arbeiten im Bereich Klima- und Umweltschutz in Deutschland. Sowohl im öffentlichen Dienst als auch in der freien Wirtschaft werden viele Fachleute gesucht. Zum Beispiel: Klimaschutzmanager/-innen.

2019 scheint das Jahr für den Klimaschutz zu werden! Spätestens seit der Europawahl, seit Schüler bei „Fridays of Future“ demonstrieren und seit die Klimafrage zum Wahlkampfthema geworden ist, ist Klimaschutz auch auf dem Arbeitsmarkt neu angekommen. Der Anteil der klimarelevanten Stellenangebote am Gesamtstellenmarkt lag im ersten Quartal 2019 bei 0,8 Prozent, ein Anstieg der Job-Offerten um 52 Prozent gegenüber 2017. An der Spitze liegen mit 32 Prozent die technischen Berufe wie Ingenieure, Konstrukteure und Architekten – gefolgt von der Berufsgruppe Bauwesen, Handwerk und Umwelt.

## Jobmotor Klimawandel

Der Klimawandel ist Realität und endlich geht auch die Regierung in die Offensive. Das Bundesumweltministerium hat einen konkreten Entwurf für ein Klimaschutzgesetz vorgelegt und die Kampagne *#keinAber beim Klimaschutz* zeigt, wie hierzulande Arbeitsplätze und Zukunftstechnologien vom Klimaschutz profitieren. Rund 1,5 Millionen Beschäftigte waren 2017 im Bereich Klima- und Umweltschutz tätig, so die BMU-Studie „Wirtschaftsfaktor Umweltschutz“. Danach arbeiten die meisten Beschäftigten (573.000) in der Energetischen Gebäudesanierung, 539.000 Angestellte bieten Dienstleistungen rund um Klima- und Umweltschutz an, die Erneuerbaren Energien kommen auf 317.000 Angestellte und 85.000 Beschäftigte kümmern sich um die Produktion von Klima- und Umweltschutzgütern.

Der Bedarf im öffentlichen Dienst und der freien Wirtschaft wächst. Die Anzahl der Unternehmen, die auf der Suche nach

Klima- und Umweltschutzbeauftragten sind, steigt (+ 36 Prozent gegenüber 2017). Aktuelle städtebauliche Investitionen in Smart-City-Projekte und in Green Buildings, also den Bau umweltschonender und ressourceneffizienter Gebäude bis hin zur Dachbegrünung, bringen zusätzlichen Schwung in den Arbeitsmarkt. Neben Architekten und Konstrukteuren werden hierzu Projektmanager für die Projektbetreuung gesucht.

## Klimaschutzmanager als Werbebotschafter gegen den Klimawandel

Wer auf der Suche nach einem Job im Bereich Klimaschutz ist, der findet in den Jobportalen reichlich Stellenanzeigen von „Klimaschutzmanagern/-innen“. Sie agieren bei Ministerien, Städten und Kommunen als Schnittstelle zwischen Politik, Industrie und Handwerk, managen Umweltprojekte, stellen Qualitätsstandards sicher und CO<sub>2</sub>-Bilanzen auf oder koordinieren Finanzierungen. Mal geht es dabei um Erneuerbare Energien und Windparks, mal um Energie-Audits von Industrieanlagen oder um Energiehäuser sowie klimagerechte Verkehrsinfrastrukturen.

Um Klimaschutzbeauftragter/-manager (w/m/d) zu werden ist ein Studium in Bereichen wie Geo- und Umweltwissenschaften, im Umweltingenieurwesen, in der Energie- und Umwelttechnik oder der Architektur sowie dem Bauingenieurwesen hilfreich. Einen Bachelor-Studiengang Klimaschutz bietet u.a. die TH Bingen an. Auch wenn der Job viel organisatorische Arbeit beinhaltet, ist man in erster Linie Ansprechpartner in allen offenen Fragen zum Thema Klimaschutz. Und dafür braucht man gute Kommunikationsfähigkeiten. Know-how in der PR- und Öffentlichkeitsarbeit ist von Vorteil, denn schließlich sind Klimaschutzmanager zugleich „Werbebotschafter gegen den Klimawandel“. //

### Quellen:

<https://anzeigendaten.index.de/stellenmarkt-aktuell/>  
<https://www.bmu.de/klimaschutzwirdgesetz/>  
<https://www.umweltbundesamt.de/daten/umwelt-wirtschaft/beschaeftigung-umweltschutz#textpart-1>  
<https://www.th-bingen.de/studiengaenge/klimaschutz-und-anpassung/ueberblick/>

# Mit Führungskompass auf digitaler Reise

Foto: VNG

Die Digitalisierung mit ihrem hohen technologischen und sozialen Innovationstempo führt schon heute zu massiven Veränderungen unserer Arbeits- und Lebenswelt. Die digitale Reise bei VNG zeigt, wie sich dieser Transformationsprozess in agilen Etappen bereichs- und hierarchieübergreifend gemeinsam gestalten lässt.

**A**m Anfang der Reise stellen sich scheinbar banale Fragen, die jedoch aufgrund der Komplexität und Dynamik des digitalen Wandels nicht leicht zu beantworten sind: Wo fange ich an? Wo geht es hin? Wer kommt mit und warum? Welche Chancen bietet die Digitalisierung für Mitarbeiter, Kunden und das Business in einer Energiewelt der Zukunft?

## Verbindende Elemente in der Personal- und Organisationsentwicklung

In einem solch strategischen, komplexen Transformationsprozess braucht es laut einer Studie des Harvard Business Review unbedingt verbindende Elemente zwischen den beteiligten Akteuren – sowohl bereichs- als auch hierarchieübergreifend. Im Tagesgeschäft kommt insbesondere den Führungskräften eine tragende Rolle zu, ihren Mitarbeitern in der Veränderung Orientierung zu geben, sie einzubinden und zu fördern.

Daher wurde bei VNG zeitgleich zur Verabschiedung der Konzernstrategie VNG 2030\* das Projekt Führungskompass durch den Vorstand ins Leben gerufen, das seitdem einen wichtigen Schwerpunkt im strategischen Transformationsprozess innerhalb des Konzerns bildet. Das Projekt versteht sich als ein gruppenweites Bindeglied für die Personal- und Organisationsentwicklung und wird durch den Personalbereich geleitet. Ziel ist es, die Zukunftsfähigkeit des Konzerns nachhaltig zu sichern sowie die organisationale Resilienz zu stärken. Durch regelmäßig stattfindende Projekttreffen, gruppenweite Veranstaltungsformate und konkrete Maßnahmen sorgt der Führungskompass für Commitment und Befähigung auf Führungs- und Mitarbeiterebene sowie für wichtige Orientierungspunkte und eine erlebbare Veränderung.

## Cross-funktionale Teams und Selbstorganisation als Erfolgsfaktor im Wandel

Erfolgreiche Digitalisierungsprojekte zeichnen sich dadurch aus, dass agile, cross-funktionale Teams fokussiert und nutzerzentriert

auf Augenhöhe zusammenarbeiten. Sie erzielen so frühe Ergebnisse und lernen schnell dazu. Im Unternehmensalltag kann es jedoch in einer solchen Zusammenarbeit leicht zu Ziel- und Interessenskonflikten zwischen Geschäfts- bzw. Funktionsbereichen oder auch zwischen verschiedenen Hierarchieebenen kommen. Von besonderer Relevanz ist es daher, den übergreifenden Zusammenhalt auf Basis gemeinsamer Business-Herausforderungen und mit Hilfe geeigneter Dialog-Formate und Arbeitsmethoden zu stärken.

Bei VNG wird die gruppenweite Zusammenarbeit gezielt in cross-funktionalen Projekten gefördert – so auch im Führungskompass: Führungskräfte und Mitarbeiter unterschiedlicher Geschäfts- und Funktionsbereiche treffen sich regelmäßig. Themenbezogen werden weitere interne sowie auch externe Experten hinzugezogen. Zwischen den Projektmeetings bringen kleine Teams Ideen zur Umsetzungsreife und greifen Impulse aus der Organisation mit auf. So wurden auf Anregung der Teilnehmer des Mitarbeiter- und Führungstags 2018 mehrere bereichs- und hierarchieübergreifende „Zukunftswerkstätten Zusammenarbeit“ durchgeführt und agile Lernprojekte aufgesetzt. Der darauffolgende Mitarbeiter- und Führungstag 2019 fand in Form eines „Barcamps“ statt, bei dem jeder Teilnehmer – unabhängig von Funktion oder Position – eigene Themen für Workshop-Sessions einbringen konnte. Freiwillige Arbeitsgruppen treiben bei VNG bis heute in Selbstorganisation die Umsetzung der entstandenen Ideen voran.

## Digitale Roadmap mit Etappenzielen für mehr Fokus und Flexibilität in der Umsetzung

Der Weg in die digitale Zukunft kann über eine ausgefeilte Digitalisierungsstrategie mit detaillierten Maßnahmenplänen beschritten werden, deren Umsetzung dann über digitale Reifegradmessungen gemonitort wird. Hierbei besteht jedoch das Risiko, dass Digitalisierung zum Selbstzweck wird – nach dem Motto „Je digitaler, desto besser“. Ein anderer Weg folgt eher dem Prinzip „Digitalisierung und Agilität agil einführen“.





Roadmap mit Kompass für die digitale Reise bei VNG

Bei diesem Vorgehen kommt es weniger auf genaue Pläne an, sondern vielmehr darauf, Chancen und Risiken frühzeitig zu erkennen, flexibel zu reagieren und schnell dazu zu lernen.

*"Die Zielrichtung und das „Warum“ der Transformation müssen klar sein: Digitalisierung geschieht nicht um ihrer selbst willen, sondern ist Mittel zum Zweck, um einen Mehrwert für Kunden und Mitarbeiter zu erreichen."*

Ziel von VNG ist es, innovative Ideen und digitale Lösungen, die einen positiven Beitrag zur Geschäftsentwicklung sowie zur Mitarbeiter- und Organisationsentwicklung leisten, mit einem klaren Fokus und zugleich flexibel umzusetzen. Daher wurde entschieden, die digitale Reise des Konzerns in dreimonatigen Etappen zu organisieren. Eine agile Roadmap sorgt für einen fortlaufenden Abgleich zwischen unternehmerischen Zielen, veränderlichen Rahmenbedingungen, den geplanten Maßnahmen und Effekten auf Mitarbeiter- und Kundenseite. Pro Etappe vereinbaren die beiden VNG-Digitalmanager mit einem konzernweiten Core Team – bestehend aus Vertretern aller Geschäftsbereiche sowie Mitgliedern des Projekts Führungskompass – jeweils vier Fokusthemen, die gezielt vorangetrieben werden.

Die Ergebnisse und Lernerfolge werden zu jedem Etappenende über digitale Medien im Konzernintranet sowie auf persönlichen Veranstaltungen im Kollegenkreis geteilt.

### Digitale Skills flächendeckend und zugleich bedarfsorientiert entwickeln

Voraussetzung für das Arbeiten in einer digitalen Welt sind die entsprechenden digitalen Fähigkeiten. Ohne diese Skills wird es den Mitarbeitern nur schwer möglich sein, mit den steigenden Anforderungen ihres Arbeitsumfelds zurecht zu kommen, das zunehmend von Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität (VUKA) geprägt wird. Digitalisierung ist auf der einen Seite ein Treiber, durch den das „VUKA-Gefühl“ noch verstärkt wird (wie z.B. durch die wachsende Informations- und Datenflut).

*"Auf der anderen Seite wird es uns kaum möglich sein, die immer komplexer werdenden Herausforderungen ohne innovative, digitale Technologien (wie z.B. Big Data, Data Mining oder KI) zu bewältigen."*

Bei VNG wurde daher in der zweiten Etappe der digitalen Reise ein übergreifendes Konzept für den gruppenweiten Ausbau digitaler Skills entwickelt. Mehrere Basismodule decken hierbei ein für alle Mitarbeiter verbindliches Mindestlevel an digitalen Fähigkeiten ab. So wird sichergestellt, dass sich künftig jeder bei VNG in der digitalen Arbeitswelt grundlegend zurechtfindet. Über zusätzliche Vertiefungs- und Spezialmodule erhalten Fachexperten als interne Multiplikatoren die Möglichkeit, ihr bereits vorhandenes technologisches und methodisches Know-how weiter auszubauen (z.B. zu Themen wie Scrum, Design Thinking, JIRA oder der Ideenplattform HYPE). Über soziale Kollaborationstools wie MS Teams können Einsteiger und Experten ihre Erfahrungen in Communities und User-Gruppen teilen und vertiefen. So beschäftigt sich beispielsweise das Team „Flow-Zirkus“ mit der Implementierung von low-code und no-code Lösungen, während die Sharepoint-Intranet-Redakteure regelmäßige Anwendertreffen zum Austausch nutzen.

### Die gemeinsame Lernreise gestalten und vom Nutzer her denken

Eine zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt bringt es in den meisten Unternehmen zunächst mit sich, dass einerseits die „Digital Natives“ auf mehr Geschwindigkeit und Innovation drängen und veränderungsbereite „Agilisten“ mit unverständlichen, neomodischen Begriffen voranpreschen, während auf der anderen Seite die „Digital Immigrants“ immer mehr in die Rolle der Blockierer und Zukunftsverweigerer geraten.

Um diesem Effekt entgegenzuwirken gilt bei VNG: Alle Führungskräfte und Mitarbeiter befinden sich aktuell auf einer gemeinsamen Lernreise – unabhängig von Alter, Fachexpertise oder hierarchischer Position. Wer möchte, kann sich z.B. online für die digitale Reise „einchecken“ und erhält dann einen regelmäßigen Newsletter mit Feedback- und Mitwirkungsmöglichkeiten. Viele Themen werden zunächst einmal neugierig gemeinsam begonnen und ergebnisoffen diskutiert. Ein Ergebnis aus den Zukunftswerkstätten Zusammenarbeit war es zum Beispiel, dass VNG heute den Ansatz einer hybriden Organisation verfolgt. Das bedeutet: je nach Business-Herausforderung werden klassische sowie leane oder agile Arbeitsweisen eingesetzt.



Projekt VNG Führungskompass und Stationen der digitalen Reise

*"Agil ist also nicht automatisch die bessere Arbeitsweise und ein digitaler Prozess ist nicht automatisch ein besserer Prozess."*

Im gesamten Transformationsprozess ist es VNG wichtig, insbesondere auch die kritischen Rückmeldungen ernst zu nehmen. So wird in der aktuellen Etappe beispielsweise intensiv von den Mitarbeitern (den „Nutzern“) diskutiert, wie viele verschiedene und vor allem welche Tools es an einem digitalen Arbeitsplatz wirklich braucht.

Eine konsequente Ausrichtung auf den „Nutzer“ ist im digitalen Transformationsprozess bei VNG aus zwei Perspektiven relevant: Bei der Entwicklung neuer Geschäftsideen stehen die Bedarfe und Wünsche der Kunden im Fokus. Und bei der Einführung neuer digitaler oder agiler Lösungen im

Unternehmen werden die Anforderungen der Mitarbeiter und deren Nutzerfeedback kontinuierlich mit einbezogen.

### Fazit und Ausblick

Die digitale Reise bei VNG ist im Juni 2019 in die dritte Etappe gestartet. Das bisherige Vorgehen in Kombination mit dem Führungskompass hat gezeigt, dass insbesondere eine intensive bereichsübergreifende Zusammenarbeit sowie das Teilen von Ergebnissen und Lernerfahrungen einen besonderen Mehrwert mit sich bringen. In den kommenden Monaten soll daher auch der Austausch mit gleichgesinnten Transformatoren aus der Energiewirtschaft und angrenzenden Branchen in themenspezifischen Fachkreisen und „User Groups“ verstärkt werden. //

 [www.vng.de](http://www.vng.de)

#### DR. ANNA WALTER

Dr. Anna Walter gestaltet als eine von zwei Managern Digitale Transformation mit einem gruppenweiten Core Team die digitale Reise bei VNG. Sie ist zudem Geschäftsführerin der Beratungsgesellschaft MGMTree GmbH



#### DR. MARTIN LENZ

Dr. Martin Lenz leitet den Personalbereich bei VNG und verantwortet das Projekt Führungskompass im Rahmen des strategischen Transformationsprozesses des Leipziger Gasinfrastrukturbetreibers und Großhändlers.



Der Karrieremarkt der Energiewirtschaft



# BESSER GLEICH DIE RICHTIGEN.



Sie suchen qualifizierte Fach- und Führungskräfte, die von Energie fasziniert sind? Dann setzen Sie auf 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](http://www.energycareer.net).

Partner







# Unser Recruiting ist perfekt – ... oder gibt es noch viel Luft nach oben?!

Foto: Joachim Osterwisch

Wie man den Fit des Recruitings messen und Potential heben kann – dies erläutern im Gespräch mit **energie**karriere Dr. Wolfgang Achilles, Geschäftsführer Jobware GmbH und der Leiter Auditierung/Zertifizierung bei Jobware, R. Matthias Olten.

## Der Fachkräftemangel gerade in der Energiewirtschaft ist täglich spürbar. Was können Recruiting-Abteilungen in diesem Sektor noch tun, um passende Bewerber zu finden und zu halten?

Die modernsten Angeln mit den besten Ködern in den – tatsächlich ziemlich leer gefischten – Teichen der Fachkräfte zu nutzen, ist das Eine. Professionelle Jobbörsen mit spezialisierten Zielgruppenkonzepten für die Energiewirtschaft wie Jobware sind hier nach wie vor die wichtigsten Rekrutierungsquellen. In dem gesamten Prozess von der Ansprache über das Interview bis zum Eintritt der Fachkräfte alles optimal zu gestalten, ist das Andere.

## Machen aus Ihrer Sicht die Unternehmen bei der Bewerberansprache und beim Bewerberhandling denn alles richtig?

Fast jeder zweite Bewerber wartet deutlich länger als zwei Wochen auf eine Rückmeldung seitens des Unternehmens. Viel zu viele Bewerbungsformulare weisen Fehler auf, sind umständlich oder verlangen viel zu viel Zeit beim Ausfüllen, wie eine aktuelle Studie von Prof. Dr. Christoph Beck von der Hochschule Koblenz aus diesem Jahr aufzeigt. Hier schlummert bei überaus vielen Unternehmen ein großes Potential.

## Was sind die wichtigsten Erkenntnisse ihrer aktuellen Studie?

Wir waren selbst überrascht, dass es beispielsweise jeder Dritte schon als lästig empfindet, ein Online-Bewerbungsformular überhaupt auszufüllen. Und jeder Fünfte verzichtet beim Anblick eines Online-Formulars und fehlender Alternativen, z.B. der Möglichkeit einer E-Mail-Bewerbung, sogar auf die Bewerbung.

*"Jeder Dritte Bewerber empfindet es als lästig, ein Online-Bewerbungsformular auszufüllen."*

Heute aber kann kaum noch ein Unternehmen auf genau diese Bewerbungen verzichten.

## Bedeutet das im Umkehrschluss: Je mehr Bewerbungsmöglichkeiten ein Unternehmen anbietet, desto höher die Besetzungsquote?

Absolut: je größer der Trichter, umso mehr Bewerbungen gelangen ins Unternehmen.

Wer von der Online-Bewerbung über die E-Mail-Bewerbung bis hin zum persönlichen Kontakt via Telefon alles anbietet, wird mehr Bewerbungen zählen.

Wer die internen Prozesskosten im Blick hat, strebt einen möglichst uniformen Recruiting-Prozess an und lässt alle notwendigen Informationen vom Bewerber erfassen. Nur dann können Bewerber sortiert und Absagen vollautomatisch erstellt werden. Manche dieser Formulare stammen zumindest entwicklungstechnisch noch aus Zeiten, als Scharen von Bewerbern zu bewältigen waren. Angesichts der Studienergebnisse empfehlen wir dringend, einmal die eigene Lösung auf Herz und Nieren zu testen oder besser: testen zu lassen.

Unser Tipp an Personalabteilungen der Energiewirtschaft mit oftmals schwer besetzbaren Vakanzen lautet: Je mehr Wege sie öffnen, umso mehr Bewerber werden sie verzeichnen. Die Mehrheit der Bewerber präferiert den Versand einer E-Mail-Bewerbung.

## Spielt das Thema mobiles Bewerben derzeit schon eine Rolle?

Die Zahlen sprechen für sich: Acht von zehn Deutschen nutzen ein Smartphone – praktisch jedes Mobiltelefon ist internettauglich. Rund die Hälfte aller Zugriffe auf Stellenanzeigen erfolgt je nach Tageszeit und Zielgruppe über mobile Endgeräte. Sich mobil zu bewerben, ist der logische nächste Schritt. Immer mehr Bewerber suchen diesen Weg.

*"Bei 45 Prozent der Unternehmen läuft der Bewerber in die mobile Sackgasse."*

Dennoch hat nahezu die Hälfte der untersuchten Unternehmen, nämlich 45 Prozent, die Website, den Stellenmarkt, die Stellenausschreibung und die Online-Bewerbung nicht vollständig mobil optimiert. Überall hier läuft der Bewerber in die berühmte mobile Sackgasse. Im Umkehrschluss bedeutet das: diese Unternehmen verzeichnen deutlich weniger Bewerbungen – mit stark steigender Tendenz.

### **Gibt es außer der Mobioptimierung und Bewerbungsformularen noch andere Stellschrauben, bei denen Unternehmen in ihren Recruiting-Prozessen besser werden können bzw. müssen?**

Für ein erfolgreiches Recruiting müssen drei Stakeholder erfolgreich zusammenarbeiten: 1. die Fachabteilungen, die wissen, wen Sie benötigen, 2. die Personalabteilungen bzw. das Recruiting, die verstehen müssen, wer gesucht wird und dann die Ansprache und Auswahl steuern und 3. die Bewerber, die sich durch Unternehmen und Aufgabe angesprochen fühlen sollen. Erst im perfekten Zusammenspiel kann ein Unternehmen die gesamte Klaviatur des modernen Recruitings nutzen.

*"Exzellente Kandidaten treffen ihre Jobwahl auf Basis vielfältigster Informationen."*

Exzellente Kandidaten treffen ihre Entscheidung auf Basis vielfältigster Informationen. Dazu zählen: Wie kommuniziert das Unternehmen mit mir? Was erlebe ich im Bewerbungsprozess? Wie tritt das Unternehmen auf? Wie schnell erhalte ich ein Feedback? Wie spannend sind die gebotenen Herausforderungen und bin ich diesen gewachsen? Warum soll ich wechseln bzw. genau hier starten?

### **Wie kann ein Unternehmen feststellen, ob es in dieser Prozesskette bestmöglich aufgestellt ist?**

Das Unternehmen benötigt eine konsolidierte Sicht aus der Perspektive der Recruiter, der Führungskräfte und der Bewerber, möglichst abgeglichen mit den Ergebnissen aus anderen Unternehmen. Denn für die nachfolgende Optimierung bietet sich das Benchmarking vorzüglich an.

Und genau hier hilft Jobware nun mit der RECRUITING-EXCELLENCE-Zertifizierung. Alle Beteiligten am Recruiting-Prozess werden befragt. Testbewerbungen werden versandt. Der Internetauftritt einer Analyse unterzogen. So entsteht ein umfassendes Bild von den Recruiting-Prozessen und der Kommunikation. Der Untersuchung liegen Vergleichswerte zugrunde, die die Aufdeckung von leicht erschließbaren Potentialen erleichtern.

Wie es Unternehmen besser gelingen kann, bei gefragten Kandidaten zu punkten, die Kosten niedrig zu halten und die Erwartungshaltung aller Prozessbeteiligten zu managen, wird in diesem Audit umfassend untersucht: Recruiting-Strategie, Recruiting-Organisation, Recruiting-Prozesse, Recruiting-Kommunikation und Recruiting-Controlling.

### **Das klingt interessant, aber doch auch zeitaufwändig für die Unternehmen!**

Genau diesen Aufwand dem Unternehmen zu ersparen, stand für uns im Fokus. Das Unternehmen legt fest, welche Führungskräfte und Mitarbeiter aus dem Personalbereich an der Online-Befragung teilnehmen sollen. Die Teilnahme selbst dauert nur wenige Minuten und erfolgt selbstverständlich anonym.

Die Analyse der Ergebnisse erfolgt durch unsere Experten. Wir reichern die Daten aus eigenen Beobachtungen, z.B. Testbewerbungen und Untersuchung des Online-Karierauftritts, an. Wissenschaftlich begleitet wird der RECRUITING-EXCELLENCE-Ansatz von Prof. Dr. W. Jäger, Professor an der Hochschule RheinMain in Wiesbaden, einem der führenden Recruiting-Experten in Deutschland. Seine Erhebungen von umfassenden Datensätzen aus anderen Unternehmen bilden die Grundlage für das Benchmarking.

### **In welcher Form erhält das Unternehmen dann seine Ergebnisse?**

In dem umfassenden Ergebnisbericht werden die Beobachtungen aus dem Audit für das Management zusammengefasst und für die Umsetzung detailliert dargelegt. Ein Ampelsystem unterstützt bei der Fokussierung auf wesentliche Potentiale. Hierauf aufbauend werden konkrete Handlungsempfehlungen geliefert. Darüber hinaus finden sich natürlich auch zahlreiche Details bis hin zu anonymisierten Rückmeldungen aus der Befragung der Stakeholder – was immer wieder hochinteressante und überraschende Ergebnisse hervorbringt.



Jobware Geschäftsführer Dr. Wolfgang Achilles (re.) und Matthias Olten, verantwortlicher Leiter für Auditierung und Zertifizierung bei Jobware

Gekrönt wird das Audit übrigens bei erfolgreichem Ergebnis durch eine Siegel-Vergabe – den RECRUITING-EXCELLENCE-Award: Wer die Auditierung mit mindestens 50% der Punkte abschließt, darf das Siegel für die Dauer von zwei Jahren führen und damit die Qualität seines Recruitings Bewerbern gegenüber deutlich sichtbar machen. //

💡 Informationen zu dem Audit-Thema RECRUITING-EXCELLENCE-Award unter [m.oltlen@jobware.de](mailto:m.oltlen@jobware.de) oder Tel.: 05251/5401-2828.

💡 [www.jobware.de](http://www.jobware.de)



H Ä T T E ,

H Ä T T E ,

F A H R R A D -

K E T T E

 **Berufswelten**  
Energie & Wasser

Ungefähr ein Drittel der Belegschaft in den Ver- und Entsorgungsunternehmen wird altersbedingt bis 2025 aus dem aktiven Berufsleben ausscheiden. Handeln Sie jetzt!

Gemeinsam gegen den Fachkräftemangel: [www.berufswelten-energie-wasser.de](http://www.berufswelten-energie-wasser.de)



# STARTE DEINE MISSION!

NEU ENTDECKEN. NEU VERNETZEN. NEU ANWENDEN.



Foto: GASAG

## Digital Collaboration – Die Reise der GASAG Gruppe zu neuen Formen der Zusammenarbeit.

**Wir schreiben das Jahr 2018: Die GASAG, ein Unternehmen mit über 170-jähriger Tradition, macht sich mit der Initiative „XPLORE“ auf den Weg in die digitale Zusammenarbeit. Dass XPLORE eine längere, wegweisende Reise und kein Kurztrip ist, verrät schon die Bildsprache: Rakete und Weltraumabenteurer machen in der internen Kommunikation deutlich, dass hier für das Unternehmen unbekannte Welten entdeckt und erforscht werden.**

**E**in interdisziplinäres Team aus Entdeckerinnen und Entdeckern unterschiedlicher Unternehmensbereiche hat sich auf gemacht, um neue Arbeitswelten für die GASAG-Gruppe zu erkunden und dabei sukzessive alle Beschäftigten mitzunehmen. Die Ziele sind von Beginn an von der kleinen agilen Gruppe der Digital-Antreiber klar formuliert: die virtuelle Zusammenarbeit in der Gruppe intensivieren, Nutzerorientierung verbessern und die digitalen Kompetenzen aller Beschäftigten ausbauen. Gelebte Kollaboration, Vernetzung und offener Austausch sowie Zusammenarbeit in vernetzten Strukturen aller Beschäftigten sind die kulturellen Zielstellungen, die XPLORE leiten. Dazu braucht es ebenso die Veränderung von bisherigen Haltungen und Verhaltensweisen. „Uns war sehr schnell klar, dass ein derartiger Veränderungsprozess kontinuierlich begleitet und gefördert werden muss und kein Selbstläufer ist. Der Schlüssel liegt darin, die Vorteile von Cloud-basierter Zusammenarbeit aufzuzeigen, welche nun jederzeit, von

überall und in Echtzeit möglich ist“, sagt Ronny Stamm, Leiter Informationsmanagement bei der GASAG. Durch die Arbeit mit den digitalen Zusammenarbeitswerkzeugen ist es möglich, indirekt an den kulturellen Zielstellungen und persönlichen Haltungen zu arbeiten. Durch die gemeinsamen Datenzugriffe und Chats wird Transparenz und Feedback gefördert.

„Wir wollten eine offene Feedbackkultur etablieren und damit gleichzeitig eine neue Lernkultur schaffen. Das Verankern eines agileren Mindsets auf allen Ebenen der Organisation und die stärkere Beteiligung aller Kolleginnen und Kollegen ist ein weiteres Ziel. Wenn es uns dann noch gelingt, so viele Beschäftigte wie möglich zu vernetzen und die interdisziplinäre Zusammenarbeit auf Augenhöhe zu fördern – auch über Gesellschaften hinweg – dann wäre sehr viel erreicht“, beschreibt Dr. Freya Schwarzbach, Leiterin der strategischen Personalentwicklung, die weiteren Zielsetzungen. Zudem soll Veränderung auch Spaß machen und Lust darauf, etwas Neues auszuprobieren.

Neben der Veränderungsbegleitung stehen auch die Kompetenzen im Umgang mit digitalen Kollaborations-Tools im Mittelpunkt. „Unter den Beschäftigten sind digitale Kompetenzen sehr heterogen ausgeprägt – von App-organisierten Agile-Expertinnen und Experten bis zu Beschäftigten, die ausgedruckte E-Mails in die Postmappe legen, sind alle Stadien digitaler Kompetenz vertreten“,



berichtet Kati Nadj, Change Managerin im HR Bereich, die die Initiative leitet. Die digitalen Werkzeuge von Office 365 wurden zuvor, obwohl sie grundsätzlich jedem offenstanden, nur von wenigen genutzt.

### Der Beginn der Reise, flächendeckende Kommunikation sowie Befähigungsangebote

XPLORE ist eine Initiative, die zunächst als Graswurzelprojekt aus einer kleinen, interdisziplinären und hierarchieübergreifenden Gruppe von Change-Pionieren heraus entstand. Von Beginn an unterstützt die auf digitalen Wandel und kollaborative Arbeitsweisen spezialisierte Beratung AviloX als externer Partner. In initialen Workshops erarbeitete das Team gemeinsam den Rahmen des Veränderungsprozesses. Nach einem halben Jahr Vorbereitungszeit ging XPLORE in der Gesamtorganisation „live“. Den Startschuss gab der Vorstand mit einer Videobotschaft. Um die Aufmerksamkeit aller Beschäftigten zu bekommen, wirkten Plakate an allen Standorten sowie eine dem Intranet vorgeschaltete Projekt-Website zum Launch als Teaser.

Doch die Vermittlung der Möglichkeiten der Office 365-Welt und den Nutzen, den das Unternehmen und Beschäftigte daraus für sich ziehen können, braucht viel Überzeugungsarbeit und Spaß an der Umsetzung. In zahlreichen Roadshows informierte und motivierte XPLORE Fachbereiche und Teams in der gesamten GASAG-Gruppe. Eine vom Projektteam eingerichtete Yammer-Gruppe fungiert seit dem Start als zentrales Forum der Community. Im XOFFICE, einem analogen Anlaufpunkt, erhalten interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Informationen offline und individuelle Beratung. Insbesondere durch den intensiven persönlichen Kontakt zu allen Interessengruppen, konnte die Einstiegshürde für viele Beschäftigte verringert werden.

Wichtige Stakeholder band XPLORE sehr eng in die Arbeit respektive das XPLORE-Team selbst ein und überzeugte so vom Mehrwert der Initiative. Insbesondere die von XPLORE begleiteten Expeditionsteams lieferten als Piloten Beispiele für handfesten Nutzen und sind seither begeisterte Protagonisten.

„In allen Piloten sind auch bewusst die jeweiligen Führungskräfte Teil des Teams und lernen gemeinsam mit ihrem Team die neuen Möglichkeiten der Zusammenarbeit“, erläutert Kati Nadj.

Ein bedeutender Teil sind zudem die allen Beschäftigten offenstehenden Befähigungsangebote, die vom Anwender hergedacht sind. Die Kurztrainings sind von den jeweiligen Anwendungsfällen der Nutzer heraus konzipiert, so dass der Mehrwert direkt deutlich wird. So eröffnen beispielsweise die Module „Zusammenarbeit in Teams und Projekten“ oder „Den Tag mit Office 365 organisieren“ oder „Mobil und an verschiedenen Orten arbeiten“ neue Möglichkeiten. Zusätzlich wird das Training für Führungskräfte „Führung

und Zusammenarbeit im digitalen Raum“ angeboten, dass die digitale Kommunikation mit unterschiedlichen Rollen simuliert, um die Herausforderungen kennen und handhaben zu lernen. Die neuen Möglichkeiten des Cloud-basierten Arbeitens, die Office 365-Werkzeuge oder Spezialanwendungen werden nicht nur in den Präsenztrainings vorgestellt, sondern auch in Webinaren, Videos oder Online-Tutorials vermittelt.

### Permanente Anpassungen und Veränderungen

XPLORE ist in stetigem Wandel. Das Team lernt kontinuierlich hinzu, erfährt selbst ständig Neues, entwickelt sich weiter und trägt diese Erkenntnisse strukturiert ins Unternehmen. Zeitgleich werden durch das Team agile Methoden und Praktiken wie Scrum, Kanban, Design Thinking oder MVP erprobt. Was nicht passt, wird verworfen – kontinuierliches Lernen in der digitalen Transformation. Erfahrungen, die das Team gestärkt haben, Entscheidungen zu hinterfragen oder zu revidieren und als Chance zu begreifen. Feedback von innen und außen kann so vom Team bearbeitet und zügig in den nächsten Schritten einbezogen werden.

Um die Wirkung der Maßnahmen zu messen, werden mehrmals jährlich Mitarbeiterbefragungen durchgeführt. Mit dem sogenannten XPLORE RADAR wird überprüft, ob sich die Zusammenarbeit in der GASAG-Gruppe verändert und welche kulturellen Auswirkungen sich ableiten lassen. Zudem misst die Umfrage den Wirkungsgrad der XPLORE-Maßnahmen hinsichtlich der Veränderungen in der virtuellen Zusammenarbeit. Auch der Bedarf an zusätzlichen Trainingsangeboten wird ständig ermittelt. Aus den Ergebnissen leitet das Team neue Angebote ab, die Vernetzungscharakter haben und zum Erfahrungsaustausch

anregen. Hinzukommen viele positive, qualitative Rückmeldungen der GASAG-Beschäftigten.

### Erste Ergebnisse: Auf einem guten Weg aber noch nicht am Ziel

Vor Beginn der XPLORE-Initiative waren OneDrive und Teams nahezu unbekannt. Mittlerweile nutzen 60 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beide Tools im Alltag. Nachrichten im Chat, Anrufe und Videokonferenzen über Teams nehmen stetig zu.

Gut 54 % der Beschäftigten nutzen den Yammer-Kanal für Information und Diskussion.

Anhand der Tool-Nutzung kann abgelesen werden, dass die neuen Formen der virtuellen Zusammenarbeit greifen. Immer mehr Teams, Abteilungen und Bereiche ziehen mit ihren Daten in die Cloud. Das lässt sich nur durch eine konsequente Sinnvermittlung und eine transparente Vorteilsargumentation realisieren.

Neben den zahlreichen neuen inhaltlichen Themen, die durch XPLORE entstanden sind, ist das organisationsübergreifende Miteinander Vorbild für die Umsetzung von Themen geworden. Die Berücksichtigung vielfältiger Perspektiven ist



dabei essenziell. „Mit XPLORE haben wir die Entwicklung von Organisation, Teams und Menschen vereint und die Verknüpfung von unterschiedlichen Lernebenen hergestellt, die sich wechselseitig unterstützen. Individuelles Lernen als ein wesentlicher Baustein der Personalentwicklung findet nur dann Anwendung und führt zu realem Lernen in Unternehmen, wenn auch im Team und in der Gesamtorganisation der Boden hierfür bereit ist“, fasst Kati Nadje die Entwicklung zusammen.

Ein Bündel an Maßnahmen ist dabei nötig, damit alle Beschäftigten mitgenommen und unterstützt werden. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist dabei die Kombination von analogen und digitalen Befähigungs- und Vernetzungsangeboten. Beziehungen, die face-to-face im gemeinsamen Erleben entstehen, sind auch hier der Hebel, um nachhaltig virtuelle Arbeitsweisen zu fördern. XPLORE sorgt so dafür, dass das Unternehmen und alle Beschäftigten, standortunabhängig in der neuen Arbeitswelt ankommen. Das nächste Etappenziel hat sich das cross-funktionale Kulturteam bereits gesteckt. Neben der weiteren Verstärkung der Digitalkompetenzen und der gruppenübergreifenden Zusammenarbeit stehen vor allem neue (agile) Methoden und Praktiken sowie kreative Lernformate im Fokus. Die Reise hat begonnen, ist aber noch lange nicht zu Ende. //

 www.gasag.de

Autoren:

**DR. FREYA SCHWARZBACH**

Leiterin strategische Personalentwicklung



**KATI NADJE**

Change Managerin HR




**RONNY STAMM**

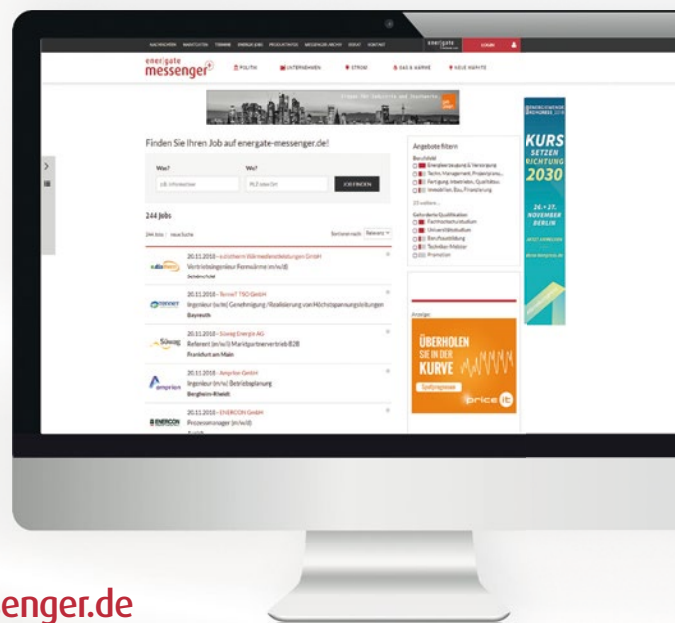
Leiter Informationsmanagement



# 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**
-  Große Reichweite, kleiner Preis: 495,- €
-  Optional mit Newsletter- und Bannerpräsenz



**ener|gate messenger<sup>+</sup>**  
besser informiert.

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



# Mal nachgefragt! ...zum Thema „Digital Workplace“

Der Stellenwert des „Digital Workplace“ hat in Energieunternehmen in den letzten Jahren stark zugenommen. Inwiefern unterstützt die Digitalisierung bei den Herausforderungen der demografischen Entwicklung? Welche Hürden gibt es bei der Einführung digitaler Arbeitsplätze? Anette Altrock, Managing Partner der Coltos GmbH, klärt auf.

## Warum wird der digitale Arbeitsplatz immer wichtiger?

Der wachsende Bedarf an schnellen Kommunikationsformen, an Vernetzung und effizienter Zusammenarbeit, aber auch die Unabhängigkeit von Ort und Zeit des Arbeitens wird immer wichtiger für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Das lässt sich nur über einen digitalen Arbeitsplatz verwirklichen, dessen Herzstück ein „Social Intranet“ sein muss. Wenn es gelingt, dass Mitarbeiter dieses Kollaborationstool nutzen, und das ist entscheidend, fördert das die Innovationskraft von Unternehmen maßgeblich und Engagement und Mitarbeiterzufriedenheit steigen.

## Welche Vorteile bringt der digitale Arbeitsplatz konkret für das Personalmanagement?

Unsere Lernkultur wird sich weiter zu selbstgesteuertem Lernen verändern, „Workplace-Learning“, also das Lernen direkt am Arbeitsplatz, wird immer bedeutsamer. Das sind nicht nur klassische E-Learning-Formate, sondern eine Vielzahl von Möglichkeiten, Wissen über informelle Lernformen zu erlangen und auszutauschen. Der Aufbau vernetzter Lernstrukturen wird vor allem in der Kompetenzentwicklung der Mitarbeiter eine zunehmend große Rolle spielen.

## Und welchen Einfluss hat die demografische Entwicklung dabei?

Zwei wesentliche Fakten. Erstens: Die Energie- und Wasserwirtschaft hat im Branchenvergleich den zweithöchsten Altersdurchschnitt ihrer Mitarbeiterschaft. In ungefähr 10 Jahren

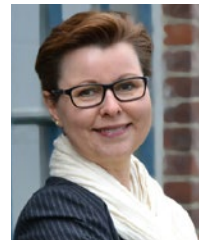
werden die Hälfte der Arbeitnehmer in Rente sein. Das enorme Wissen und der Erfahrungsschatz können über den digitalen Arbeitsplatz nutzbar gemacht werden. Zweitens: Junge Generationen erwarten moderne digitale Medien an ihrem Arbeitsplatz. Für sie ist Austausch, Vernetzung und Beteiligung sozusagen Teil ihrer kulturellen DNA. Unternehmen, die das nicht bieten, haben einen echten Nachteil als Arbeitgeber.

## Der Bedarf liegt also auf der Hand. Gibt es auch Hürden für die Einführung?

Leider haben wir oft noch ein Silo-Denken in den Unternehmen. Der digitale Arbeitsplatz braucht aber ein interdisziplinäres Team, wo alle wichtigen Bereiche wie z.B. Unternehmenskommunikation, IT, Personalmanagement, Betriebsrat, Datenschutz und weitere Stakeholder von Anfang an zusammenarbeiten. Ein gemeinsames Zielbild ist Voraussetzung für den Erfolg. //

## ANETTE ALTROCK

Als Managing Partner der Coltos GmbH, einer auf die Schnittstellen von Mensch, Organisation und Technik spezialisierten Beratungsgesellschaft, begleitet sie Unternehmen in der Energie- und Wasserwirtschaft bei Transformationsprojekten zur Gestaltung zukünftiger Arbeitswelten.



## Sonnige Gehaltsaussichten für Ingenieure

Die Energiewende hat den Bedarf an Energieingenieuren erhöht und damit auch die Verdienstaussichten. Das Bruttojahresentgelt für Energieingenieure liegt laut der aktuellen **Einkommensstudie von ingenieur.de** bei 65.800 Euro. Als Berufseinsteiger mit weniger als 2 Jahren Berufserfahrung sind in der Energieversorgung im Mittel 48.000 Euro drin. Als Fach- und Projektingenieur liegt das durchschnittliche Gehalt bei 55.840 Euro. Ein Projektleiter in der Energieversorgung verdient schon 69.300 Euro. Als Teamleiter winkt der nächste Gehaltssprung: Im Median werden 76.660 Euro ausgeschüttet. Abteilungsleiter setzen sich im Branchen-Ranking auf den 2. Platz. Mit einem durchschnittlichen Jahresgehalt von 99.300 Euro liegen Abteilungsleiter in der Energiewirtschaft nur noch hinter den leitenden Ingenieuren im Fahrzeugbau.

[www.ingenieur.de/karriere/gehalt/was-ingenieure-in-der-energieversorgung-verdienen](http://www.ingenieur.de/karriere/gehalt/was-ingenieure-in-der-energieversorgung-verdienen)

## Happiness in Berlin: Wo die zufriedensten Mitarbeiter leben

In Berlin leben die zufriedensten Arbeitnehmer! Unternehmen in der Bundeshauptstadt überzeugen nicht nur beim Gehalt und den Karrierechancen, sondern auch Arbeitsbedingungen und -atmosphäre sind nahezu ideal. Bei dem aktuellen **Happiness-Index** von kununu sichert sich Berlin den Spitzenplatz vor Hamburg und Bayern. Schlusslicht ist Sachsen-Anhalt. Glückliche Mitarbeiter schätzen nach der Studie vor allem Selbstbestimmung und Individualisierung und achten bei der Arbeitgeberwahl auf flexible Arbeitszeiten, Sportangebote und Home-Office-Möglichkeiten. Hier punkten insbesondere Branchen in den Bereichen Consulting, Personalberatung, IT und Internet. Die Energiewirtschaft schafft es gerade mal auf Platz 10 im Happiness-Ranking.

[news.kununu.com/happiness-index-deutschland](http://news.kununu.com/happiness-index-deutschland)

# Transformation der Unternehmenskultur – Vorbereitung auf die Geschäftswelt von morgen

Innovativ, digital, agil, kreativ – sind nur einige Ansprüche an eine moderne Unternehmenskultur. Attraktive Arbeitgeber sollen ihren (potenziellen) Mitarbeitern mehr kreative Freiräume, flexiblere Arbeitszeiten, ein dynamisches Team und noch vieles mehr bieten. Vor allem Arbeitnehmer der jüngeren Generationen, die in Zeiten des allseits diskutierten Fachkräftemangels in den Arbeitsmarkt eintreten, bringen neue Ansprüche an ihre Arbeitgeber mit. Neben rein finanziellen Anreizen spielen für sie auch darüber hinaus gehende Aspekte für ihre Arbeitsmotivation eine Rolle.

Aber nicht nur der Wettbewerb um Fachkräfte, auch der Erfolg von Unternehmen mit einer besonderen Kultur weckt bei vielen Firmen den Wunsch nach einer stärkeren oder neuen Definition der eigenen Werte. Vor allem Firmen der Technologie- und Digitalbranche haben diesen Prozess in den letzten 15 Jahren durchlaufen oder sind Neugründungen mit einer speziellen Startup-Kultur. Vielen anderen Branchen steht dieser Wandel noch bevor. In der Energiebranche betrifft dieser Prozess vor allem etablierte Player wie Stadtwerke und mittelgroße Versorgungsunternehmen.

Die Kultur eines Startups ist allerdings nicht per se auf jedes andere Unternehmen übertragbar. Dafür sind Tätigkeitsfelder,

Branchen und nicht zuletzt Mitarbeiterstämme meist zu unterschiedlich. Höhere Motivation, mehr kreative Freiräume oder ein stärkeres Einbringen der Mitarbeiter ins Unternehmen über ihren eigenen Tätigkeitsbereich hinaus lassen sich nicht einfach „verordnen“. Denn die Kultur eines Unternehmens wird nur da lebendig, wo sie von allen Mitarbeitern getragen wird. Trotzdem kann sie durch den Führungsstil maßgeblich beeinflusst werden: Was von den Vorgesetzten gelebt wird, setzt sich in allen Ebenen durch. Entsprechend muss der erste Schritt für eine Neuausrichtung einer Unternehmenskultur von Führungskräften und Personalern ausgehen.

Diesen ersten Schritt können Führungskräfte und Personal von Energieversorgungsunternehmen am 23. September 2019 in Düsseldorf in einer Masterclass tun, die die con|energy akademie zusammen mit der Beratung InspiringPeople anbietet. Unter dem Titel „Kulturtransformation – Wie lernen wir als Organisation den Wandel zu leben?“ erarbeiten die Teilnehmer Methoden und Wege für die Weiterentwicklung ihres Unternehmens und wie sie dabei das ganze Team mitnehmen.

💡 Weitere Infos & Anmeldung: [www.conenergy-akademie.com](http://www.conenergy-akademie.com)

KURZ, KOMPAKT  
UND KOMPETENT

## FACHSEMINARE

### Themenschwerpunkte im Überblick

Wissen auffrischen und vertiefen:  
Wir bieten bundesweite Seminare zu aktuellen Themen und Trends aus der Energiewirtschaft.



Digitalisierung & IT



Führung & Kommunikation



Energierecht & Politik



Vertrieb & Handel



Energiemärkte



# Drei Wege zum Energie-Experten

Mehrere Bildungsformate für Führungskräfte im Energiemarkt starten in Kürze an der HECTOR School, der Technology Business School des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT). Das Angebot reicht von mehrtägigen Zertifikatskursen, über individuell zugeschnittene Fortbildungseinheiten, bis hin zum berufsbegleitenden Masterstudiengang „Energy Engineering and Management“. *Von Brigitte Stahl-Busse, freie Journalistin*

„Unsere Inhalte orientieren sich an den aktuellen und drängenden Erfordernissen der Energiewende“, sagt Programmdirektor Professor Dr. Marc Hiller vom KIT. „Absolventen erhalten sowohl ein tiefes Verständnis der technischen Seite, also allen Facetten der erneuerbaren Energien, deren Kombination mit konventionellen Kraftwerken, der Konzeption von Smart Grids, von Speicher- und Umverteilungsstrategien, aber auch der wirtschaftlichen Seite des Energiemarktes“, fügt er an.

Das umfangreichste Bildungsangebot ist der berufsbegleitende und englischsprachige Masterstudiengang „Energy Engineering and Management“. Über 15 Monate erstreckt sich die Ausbildung, die mit einem Master of Science abschließt. In zehn jeweils 14-tägigen Modulen werden alle Felder der aktuellen und der in die Zukunft weisenden Energieversorgung sowie Grundlagen moderner Managementstrategien abgedeckt.

*„Fünf Management-Module geben das Rüstzeug, um im Berufsalltag vielschichtige Entscheidungen zu treffen.“*

Der Schwerpunkt der fünf technischen Lerneinheiten liegt auf den erneuerbaren Energiequellen, wie Solar, Wind, Geothermie, Biomasse und Wasserstoff als auch den Möglichkeiten der Speicherung, der klugen Umverteilung und den Chancen der Digitalisierung. Aber auch Gas- und Kohlekraftwerke sind Teil der Inhalte, um den Teilnehmenden die derzeitige Lage am Energiemarkt zu verdeutlichen. Die fünf Management-Module geben den Teilnehmenden das Rüstzeug an die Hand, im Berufsalltag vielschichtige Entscheidungen treffen zu können;

Sei es, um erfolgreich ein Team zu leiten, internationale Regulierungen zu verstehen und umzusetzen oder fundierte Finanz- und Systemanalysen durchzuführen.

„Aber auch die Praxis kommt nicht zu kurz“, betont Prof. Hiller. „Vorträge von Dozenten aus der Industrie und Einblicke in KIT-Labore mit zukunftsweisenden Entwicklungen aus unserer Energieforschung, zum Beispiel in der Photovoltaik oder der Batterieentwicklung, gehören selbstverständlich dazu“, sagt er. Der Studiengang schließt mit einer Masterarbeit ab. „Diese Abschlussarbeit kann entweder einen realen Sachverhalt aus der entscheidenden Firma aufgreifen“, führt Prof. Hiller aus, „oder wir vermitteln ein spannendes Thema aus einem unserer Institute oder kooperierenden Industrieunternehmen“, schließt er an.

„Das Feedback unserer Absolventen zeigt, dass genau diese Kombination von Technik plus Betriebswirtschaft und Praxis, mit dem Schwerpunkt Energie, sie in ihrem Beruf befähigt, den notwendigen Wandel der Energieversorgung mitzugestalten“, ergänzt Gian-Pietro Solinas, Programmberater an der HECTOR School.

*„Wir sehen im Energiesektor derzeit eine dramatische Transformation weg vom Maschinenbau hin zur Elektrotechnik.“*

Und diesen Wandel – von der konventionellen, fossilen und atomaren Energieversorgung, hin zu erneuerbaren Energiequellen und fortschrittlichen Speicherkonzepten – adressieren auch zwei weitere Fortbildungsangebote der

HECTOR School: Mehrtägige Zertifikatskurse und individuell zugeschnittene Workshops zu Energiethemen. „Wir sehen im Energiesektor zurzeit eine dramatische Transformation: weg vom Maschinenbau hin zur Elektrotechnik“, sagt Prof. Hiller. „Hier gibt es einen sehr hohen Bedarf der Firmen an Weiterbildungsmaßnahmen, um die Betriebe gemeinsam mit ihren erfahrenen Mitarbeitenden neu und zukunftsfähig auszurichten“, betont er.

Der Zertifikatskurs „Renewables Generation and Grid Integration“ ist ein Beispiel, und behandelt zunächst die technischen Grundlagen der erneuerbaren Energiequellen, wie Wind, Solar, Wasserkraft oder Biomasse und welche Ansprüche diese fluktuierenden Quellen an die Netze stellen. Vertieft werden zudem die ökonomischen Aspekte der Energiemärkte. Das zweite Beispiel ist der Kurs „Battery Technology“. Er beleuchtet das sich rasant entwickelnde Feld der Energiespeicher. „Da bei uns an der HECTOR School Dozenten aus Industrie und dem KIT lehren, sind alle Kurse immer am Puls der Zeit“, sagt Gian-Pietro Solinas. „Auch viele KIT-Dozenten blicken auf eine langjährige Industrieerfahrung zurück. So erfahren die Teilnehmenden bei uns aus erster Hand die neuesten Trends aus Forschung und Entwicklung, sowohl in puncto innovative Materialkonzepte, Batterie-Design oder Alterungsprozesse, als auch die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen“, fügt er an.

Auf Wunsch stellt die HECTOR School für individuelle Programme und Workshops ein handverlesenes Expertenteam zusammen. „Gerade das Thema Energie ist sehr interdisziplinär“, erläutert Solinas. „Von der Energieeffizienz über neuartige Antriebe bis hin zur Digitalisierung reichen die Themen, die beispielsweise die Automobilindustrie momentan umtreiben“, schildert er die Situation. „Wir gestalten dann eine präzise auf den Kunden zugeschnittene Fortbildung, welche die fachübergreifende Expertise mehrerer Institute bündelt“, ergänzt er.

Alle drei Fortbildungsangebote treffen den Nerv der Zeit: „Für den Masterstudiengang ‚Energy Engineering and Management‘ bewerben sich Interessenten aus aller Welt“, sagt Gian-Pietro Solinas, „und die Absolventen sind am Arbeitsmarkt hoch begehrt“, bestätigt er. „Unsere Module und Workshops werden auch für ganze Abteilungen von Firmen aus dem Energie- oder Automobilssektor gebucht, auch um konkurrenzfähig zu bleiben“, berichtet er und fügt an: „Immerhin ist die ‚German Energiewende‘ ein international stehender Begriff und wir sehen uns als Partner der Industrie, um durch Bildung und Fortbildung die Innovationskraft der Branche zu stärken.“ //

💡 Aktuelle Bildungsangebote der HECTOR School unter: [www.hectorschool.kit.edu/programs.php](http://www.hectorschool.kit.edu/programs.php)

# Qualifizierter Nachwuchs gesucht



## Foren der gat | wat 2019 unterstützen die Branche

Die Gewinnung gut ausgebildeter junger Fachkräfte ist zentral für die Zukunftssicherung der Gas- und Wasserbranche. Langfristige Personalstrategien und zielgruppenscharfe Anreizprogramme sind die Wegbereiter.

**F**achkräftemangel, Energiewende, Digitalisierung und Flexibilisierung – die gesamte deutsche Wirtschaft ist Teil eines äußerst dynamischen Prozesses. Das rasche Ausscheiden der Babyboomer aus dem Erwerbsleben markiert dabei insbesondere für die Energie- und Wasserversorgung einen kritischen Punkt. In den technischen Berufen und den dazugehörigen Berufsausbildungen ist zudem bereits seit Längerem ein mangelndes Interesse der Jugendlichen zu verzeichnen. Damit einher geht ein schleichender Rückgang der Bewerber.

Der dadurch forcierte drohende Fachkräftemangel stellt für die Versorgungswirtschaft eine große Herausforderung dar. Denn

ohne qualifiziertes und ausreichendes Personal und gut ausgebildete Nachwuchskräfte können Unternehmen ihren Auftrag, die Bevölkerung und die Wirtschaft dauerhaft und sicher jeden Tag rund um die Uhr auf hohem Niveau mit Energie und Wasser zu versorgen, nicht erfüllen.

Die richtige Strategie für die zukünftige Arbeitswelt zu entwickeln, rückt immer stärker in den Fokus unternehmerischen Handelns. Um als Unternehmen diese Herausforderung erfolgreich zu meistern, müssen eine langfristige Personalplanung erfolgen und geeignete Maßnahmen daraus abgeleitet werden. Gemeinsam mit weiteren Branchenverbänden erarbeitet der



DVGW daher auf Basis seiner „Personalentwicklungsstudie 2030“\* Konzepte und Strategien für eine gesicherte Personalentwicklung in der Branche. Aus ihren Ergebnissen lässt sich ein besonderer Handlungsbedarf bei den Versorgungsunternehmen und Netzbetreibern, aber auch bei den Verbänden ableiten. Im gemeinsamen Dialog sind Lösungen zu finden, die die Unternehmen unterstützen, ihren zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken. Durch eine starke Gremienarbeit können in den Verbänden weitere Fortschritte erzielt werden. Jedoch müssen auch Hochschulen, (Mitglieds-)Betriebe und Bildungsträger den Prozess der Nachwuchsförderung aktiv unterstützen, um ihren künftigen Personalbedarf abdecken zu können.

Auch die jährlichen Leitkongresse der Branche leisten dazu einen Beitrag. Sie bieten eine ideale Kommunikationsplattform, um für die Nachwuchssicherung zu werben: Unternehmen lernen mögliche Maßnahmen anhand von Best-Practice-Beispielen kennen; Orientierungssuchende können sich über aktuelle



Teilnehmer des zweiten DVGW-Hochschulgruppentreffens im Rahmen der gat|wat 2018 in Berlin (Foto: DVGW/Heckmann)

Berufsbilder in der Energie- bzw. Wasserbranche sowie über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten informieren und ihre Erfahrungen mit anderen austauschen.

## DVGW Karriere-Angebote zur **gat|wat 2019** in Köln

### DVGW-Studienpreis

Seit über 30 Jahren prämiiert der DVGW jährlich herausragende Bachelor-, Master- und Diplomarbeiten, die einen praktischen Bezug zur Energie-/Wasserwirtschaft aufweisen. Der DVGW-Studienpreis ist mit einem Preisgeld von 10.000 Euro dotiert und wird jährlich auf der gat|wat verliehen. Auch in diesem Jahr werden wieder die besten Köpfe für ihre besonderen Leistungen ausgezeichnet.

### DVGW-Studierenden-Patenschaftsprojekt

Hier präsentieren sich Unternehmen als attraktive Arbeitgeber und informieren die von ihnen geförderten Studierenden über Berufseinstiegschancen, Perspektiven und Kooperationsmöglichkeiten. Die geförderten Studierenden erfahren aktuelle Trends und Entwicklungen der Energie- bzw. Wasserbranche aus erster Hand. Highlight jeder gat|wat ist das „Get-together“ zwischen den Patenunternehmen und den geförderten Studierenden.

### DVGW-Hochschulgruppen

Erfahrungsaustausch sowie Aufbau und Pflege persönlicher Netzwerke stehen im Mittelpunkt des Treffens der Mitglieder der aktuell 18 DVGW-Hochschulgruppen. Ziel ist außerdem, sich stärker mit den Branchen zu vernetzen und Anknüpfungspunkte für eine zukünftige Berufskarriere zu finden.

### DVGW Young Professional-Programm

Erstmals werden sich Vertreter des neu an den Start gegangenen „DVGW Young Professional“-Programms treffen. Das Programm leistet Nachwuchskräften gezielte Unterstützung für den Einstieg in die Energie- und Wasserbranche. Angesprochen werden

Studierende, die kurz vor Abschluss ihres Studiums stehen. Es bietet somit auch ein weiterführendes Angebot für die über 250 Mitglieder der DVGW-Hochschulgruppen. Darüber hinaus richtet sich das Programm an junge Berufstätige mit Hochschul-, Meister- oder Technikerabschluss bis zu einem Alter von 35 Jahren.

### DVGW Young Point

Auf dem „DVGW Young Point“-Messestand können sich Fachbesucher, insbesondere Nachwuchskräfte, über aktuelle Fragen rund um die Themen Beruf und Karriere austauschen. Angehende Berufseinsteiger können ihre Bewerbungsunterlagen durch Profis checken und professionelle Bewerbungsfotos anfertigen lassen.

### DVGW Junges Forum

Impulse für die Generation Y/Z vermittelt das Junge Forum auf einer Sonderfläche in der Messe. In Speed Datings zum Beispiel treffen sich Unternehmen und Forschungseinrichtungen mit interessierten Studierenden zum Austausch zu den Themen „Praktikum sucht Studenten“ und „Karriere in der Forschung“. Beim Storytelling greifen gestandene Berufstätige wie auch Berufseinsteiger in die Schatzkiste ihrer Erfahrungen und berichten praxisnah aus ihrem Berufsalltag. Thementische mit Informationen zu Netzwerkmöglichkeiten für junge Nachwuchskräfte und Studierende, zu Nachwuchsinitiativen in Unternehmen und Berufsbildern ergänzen das vielfältige Angebot.


💡 \*Studie zum Download unter [www.dvgw.de/themen/nachwuchssicherung](http://www.dvgw.de/themen/nachwuchssicherung)

26. – 28.11.2019, Köln – gat|wat – DVGW-Leitkongress Gas & Wasser mit großer Dialogmesse  
Informationen und Anmeldung unter: [www.gat-wat.de](http://www.gat-wat.de)

# HR Energy Award 2019

## Prämierung

12.09.2019 – Darmstadt

 Infos & Anmeldung:  
[www.hr-energy-award.de](http://www.hr-energy-award.de)

### Digitale Arbeitswelten und neue Führungsrollen sind Trumpf beim Wettbewerb für HR-Transformation

Der HR-Energy-Award stellt sie vor – Leuchtturmprojekte in der HR-Transformation der Energie-, Gas- und Wasserwirtschaft. Und dies in den Kategorien: Leadership & Kultur, Innovation & Digitalisierung, Organisation & Nachhaltigkeit sowie HR-Marketing & Recruiting.

Die diesjährigen Wettbewerbsprojekte von DREWAG/ENSO, DEW21, GASAG, Pfalzwerke Netz, RheinEnergie, Süwag Energie, Stadtwerke Lindau, swb oder VNG zeigen, dass nicht nur der Anteil der Unternehmen, die sich mit ihrer Belegschaft auf die digitale Reise begeben, wächst, sondern auch die Prozesse und Kultur immer agiler und innovativer werden. Dass digitale Transformation auch bereits beim Nachwuchs angekommen ist, verdeutlichen die sieben Beiträge von Studenten/-innen der Hochschule Darmstadt in der Kategorie „Nachwuchs“.

Initiatoren des Wettbewerbs sind die Personalberatung EnergyRelations und der Fachbereich Wirtschaft der Hochschule Darmstadt. Zur Jury gehören: Prof. Dr. Klaus-Michael Ahrend, Vorstand der HEAG Holding; DVGW-Vorstand Alexandra Ernst; Andreas Niedermaier, ENTEGA-Personalvorstand; energate Chefredakteur Christian Seelos; Siegfried Handt, Geschäftsführer EnergyRelations und Management-Experte Prof. Dr. Werner Stork von der Hochschule Darmstadt. Präsentiert und prämiert werden die nominierten HR-Projekte am 12.09.2019 in Darmstadt.

### PERSONALFORUM ENERGIE 2019 in Darmstadt

Personalverantwortliche der Energiebranche treffen sich am 12./13. September 2019 im Darmstädter Wissenschafts- und Kongresszentrum darmstadtium zur 14. Auflage des Fachkongresses für Personalmanagement und -entwicklung in der Energie-, Gas- und Wasserwirtschaft. Unter dem Leitthema „New Work. Better Work.“ zeigen HR-Experten und Wissenschaftler in Praxisvorträgen, Talkrunden und Sessions, wie die digitale Transformation die Arbeitswelt in Stadtwerken und Energieunternehmen verändert.

Top-Themen des diesjährigen HR-Branchentreffs sind u.a. Flexibilisierung der Arbeit, digitale Führungskultur, agile Organisation, Recruiting 4.0 sowie zukunftsorientierte Aus- und Weiterbildung. Exklusiv für alle Kongressteilnehmer findet am 1. Kongresstag der ENTEGA HR-Abend statt.

 Infos & Anmeldung: [www.personalforum-energie.de](http://www.personalforum-energie.de)

## NEW WORK. BETTER WORK.

### Kongress

12./13.09.2019 – Darmstadt

## Coming soon

### 13.09.2019 – Jobmesse WINDCAREER

Der letzte Messtag der HUSUM Wind 2019 steht mit der Windcareer ganz im Zeichen von Arbeit und Karriere sowie Aus- und Weiterbildung in der Windbranche:  
[www.husumwind.com/vortraege-und-events/events/jobmesse-windcareer](http://www.husumwind.com/vortraege-und-events/events/jobmesse-windcareer)

### 29.11.2019 – Energie Recruiting Tag 2019

Der 17. Energie Recruiting Tag für Fachkräfte in der Energiewirtschaft findet am letzten Freitag im November im Kölner Marriott Hotel statt:  
[www.energie-recruiting-tag.de](http://www.energie-recruiting-tag.de)

### 13.02.2020 – Karriereforum in Essen

Der 3. Messtag der E-world 2020 in Essen steht im Zeichen der Karriere in der Energiewirtschaft und bringt Studenten und Absolventen mit Unternehmen zusammen:  
[www.e-world-essen.com/de/fuer-aussteller/karriereforum](http://www.e-world-essen.com/de/fuer-aussteller/karriereforum)

### Vorschau energiekarriere Ausgabe 2/2019

Die nächste Ausgabe des Karrieremagazin energiekarriere erscheint im Dezember 2019 u.a. mit den Sonderthemen E-world 2020, Talentmanagement und Bildung 4.0.



# »» 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. Ihren Personalbedarf 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. **Wir gestalten Energie-Karrieren.**

# m/w/d

Klimaschutz ist uns wichtig. Wir kennen das große Potenzial von Gas und Gasinfrastruktur für den Schutz des Klimas. Daher gestalten wir die Energiewende aktiv mit und ebnen den grünen Gasen den Weg.

**Spricht Sie das an?**

**Dann lassen Sie uns herausfinden, ob wir zueinander passen.**



Open Grid Europe  
The Gas Wheel