

energiekarriere

Karrieremagazin der Energiewirtschaft

SONDERHEFT ZUR E-WORLD 2020



DIVERSITY

Je vielfältiger,
desto erfolgreicher

NACHWUCHS

Qualifizieren für die digitale Energiewelt

TRANSFORMATION

HR macht sich fit für neue Geschäftsmodelle

MOBILITÄT

Ladeinfrastruktur schafft Arbeitsplätze

GESUNDHEIT

Digitale Prozesse im Gesundheitsmanagement

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

Liebe Leserinnen und Leser,

wer sein Unternehmen ins digitale Zeitalter führen möchte, darf sich nicht allein auf innovative IT-Tools zur Digitalisierung seiner Produkte, Services und Prozesse verlassen. Irgendwann kommt die Erkenntnis: Der digitale Wandel ist kein technischer, sondern ein kultureller Wandel. Schließlich wird der digitale Spirit erst dann richtig zum Leben erweckt, wenn die Unternehmenskultur dies auch ermöglicht.

Jede digitale Unternehmenskultur braucht daher eine digitale Vision, eine Strategie und wirkungsvolle Ansätze, damit Führungskräfte ihre Mitarbeiter auf die Digitalisierungsreise mitnehmen und ein digitales Mindset zur Neugestaltung der Geschäftsfelder und in der Zusammenarbeit prägen. Dabei sollte jede Digitalisierungsstrategie auch festlegen, welche organisatorischen Veränderungen nötig sind und welche Kompetenzen aufgebaut oder ins Unternehmen geholt werden müssen. Auch die notwendigen Veränderungen bei den Führungsaufgaben und dem Führungsverhalten sollten thematisiert und angegangen werden.

Aber wer ist für die Umsetzung der Digitalisierungsstrategie zuständig? Der Chef persönlich, der IT-Leiter oder etwa der Personalleiter? Digitalisierung von Unternehmen braucht Experten, die die digitale Transformation vorantreiben, entsprechend qualifizierte Mitarbeiter, die die Belegschaft dazu befähigen, selbst zur digitalen Kultur beizutragen – sogenannte „Digital Manager“, die als Change Agent und Transformer den kulturellen Wandel vorantreiben. Und damit sind ausnahmsweise mal nicht die Marketing- und Kommunikationsexperten gemeint, sondern die Personaler unter Ihnen. Der digitale Wandel eröffnet HR somit ganz neue Rollen und Möglichkeiten. Wie HR in seiner neuen Rolle mit mutigen Initiativen eine digitale Kultur gestaltet, dazu lesen Sie mehr in dieser Ausgabe.

Prof. Dr. Werner Stork
Hochschule Darmstadt

„Digitalisierung erfordert einen Wandel der Unternehmenskultur“



Inhalt

_talk

- 4 **Erfolgreicher Kulturwandel mit Vielfalt**
Interview mit Marion Rövekamp, EWE AG

_transformation

- 7 **Mentale Modelle treiben Verhalten und Veränderungen**
Methoden zur systemischen Transformation und Verhaltensänderung
- 10 **HR Digital Manager**
Energie-Campus und -Community für HR Digitalisierung in der Energiewirtschaft

_gesundheit

- 12 **Innovatives Gesundheitsmanagement**
BGM-Innovationsoffensive bei swb AG

_nachwuchs

- 15 **Nachwuchsförderung für eine offene Unternehmenskultur**
Energieträger-Programm der DREWAG/ENSO
- 18 **Ausbildung für das Stromnetz**
Qualifizierung von Nachwuchskräften bei der Stromnetz Hamburg GmbH

_award

- 20 **HR ENERGY AWARD**
Preisträger 2019

_mobilität

- 21 **Jobmotor eMobilität**
Aufbau der Ladeinfrastruktur schafft Arbeitsplätze und Karrierechancen

_bildung

- 23 **Studium mit Energie**
Master-Studiengänge für die Energiewende

_trends

- 24 **Smart City: Spitzenreiter Hamburg**
- 25 **Hochschulabsolventen haben weniger Interesse am Energiemarkt**
- 25 **IT und Datenwissen bestimmen Energiejobs der Zukunft**

_termine

- 26 **Coming soon: HR- und Karriere-Events**

IMPRESSUM

energiekarriere 2019 – Karrieremagazin der Energiewirtschaft, 3. Jahrgang, Ausgabe 2/2019 | **Herausgeber/Verleger** Siegfried Handt, Geschäftsführer EnergyRelations, Viktualienmarkt 8, 80331 München, Tel. 089 125 033 847, Mail: info@energyrelations.de | **Redaktion & Media** EnergyRelations | **Herstellung & Grafik** energigate gmbh, con|energy agentur gmbh | **Druck** Woeste Druck + Verlag GmbH & Co. KG | **Titelbild** 123rf/rawpixel | **Verbreitung** Print als Supplement in der emw Ausgabe 6/19; Online als eMagazin und PDF in den Energieportalen energycareer.net, energate-messenger.de, energie.de, enerpedia.info und berufswelten-energie-wasser.de | **Copyright & Titelschutz** ©EnergyRelations. Alle Rechte vorbehalten.

Erfolgreicher Kulturwandel mit Vielfalt

Nicht nur Studien belegen: Eine Arbeitswelt, die offen ist für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschiedenen Alters, verschiedener Herkunft und Geschlechter, schafft ideale Grundlagen für eine neue Dynamik im Unternehmen und den kulturellen Wandel. Wie das funktionieren kann, wie man Diversity in einem Energieunternehmen lebt und welche Erfolge sich damit erzielen lassen, erklärt Marion Rövekamp, Mitglied des Vorstands für Personal & Recht der EWE AG in Oldenburg.



Welche Frauenquote hat der EWE-Konzern aktuell und wie wollen sie noch frauenfreundlicher werden – speziell in Führungspositionen?

Unser Frauenanteil liegt bei immerhin rund 30 Prozent, davon sind allerdings nur etwas mehr als 15 Prozent in Führungspositionen. Wir verfolgen diverse Ansätze, um mehr Frauen zu EWE zu bringen. Angefangen bei den Stellenausschreibungen, in denen wir Positionen – und das nicht nur für Frauen – auch in Teilzeit anbieten. Außerdem haben wir ein transparentes Auswahlverfahren definiert, an dem immer mehrere Führungskräfte als Prozessbegleiter beteiligt sind. Wir erhalten so eine höhere Objektivität und konnten kürzlich zwei Top-Positionen mit Frauen besetzen. Es gibt bei uns auch Beispiele für Job-Sharing in Führung. Und unsere Arbeitszeitmodelle und Zeitwertkonten mit Gleitzeit, mobilem Arbeiten und Möglichkeiten für Auszeiten wie Sabbaticals bieten eine hohe Flexibilität zur guten Vereinbarkeit von Beruf, Freizeit und Familie.

Frauenförderung ist ja in erster Linie gut fürs Image, aber wie sprechen sie junge Ingenieurinnen gezielt an und mit welchen Programmen unterstützen sie ihren Karriereweg im Berufsalltag?

Wie die meisten Unternehmen suchen wir mittlerweile vor allem online und zielgruppenspezifisch nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Junge Ingenieurinnen sprechen wir beispielsweise schon während ihrer Studienzzeit an, indem wir Forschung und Lehre zum Schwerpunkt Künstliche Intelligenz an der Uni Oldenburg fördern. Aber auch Institutionen wie der Verband Deutscher Ingenieurinnen bieten natürlich Ansatzpunkte. Grundsätzlich setzen wir schon sehr früh an, indem wir versuchen, über unser Schulmobil und Schülerpraktika Mädchen und mit attraktiven Ausbildungsangeboten und Traineeprogrammen junge Frauen zu adressieren. Durch verschiedene Netzwerke, Mentoring- und Management-Programme fördern wir den Austausch der Frauen, die bei uns arbeiten, untereinander. Und wir ermutigen Frauen wie Männer, in Projekten Erfahrung mit Führung zu sammeln.

Während viele Unternehmen ihre Diversity-Aktivitäten vor allem auf Frauen konzentrieren, geht EWE einen Schritt weiter.

Das ist richtig. Uns ist wichtig, dass Vielfalt insgesamt bei EWE stärker zum Vorschein kommt. Dabei konzentrieren wir uns nicht nur auf die gängigen, eher äußerlichen, Merkmale von Vielfalt. Uns ist auch wichtig, zu schauen, wie unterschiedlich Menschen an Dinge herangehen, wie sie denken, was für ein Temperament sie haben und welche Erfahrungen sie sammeln konnten.

„Die Förderung von Vielfalt und neuer Formen der Zusammenarbeit sind Wege, uns als EWE aus uns selbst heraus weiterzuentwickeln und gleichzeitig ein noch attraktiverer Arbeitgeber zu werden. Beides hilft uns, zukünftig noch schneller und besser auf die Wünsche unserer Kunden einzugehen.“

Und mit welchen konkreten Maßnahmen bringen sie intern mehr Vielfalt in ihre Belegschaft?

Wir haben gemerkt, dass wir einen wirklichen Mehrwert durch das Teilen möglichst vieler Erfahrungen und das Einfangen diverser Blickwinkel schaffen können. So fördern wir Austausch, Offenheit und Vernetzung untereinander, schaffen Vertrauen und bringen hierdurch wiederum mehr Vielfalt zum Vorschein. Uns als Vorständen kommt hier eine wichtige Vorbildfunktion zu. Deshalb haben wir verschiedene Kommunikationsformate intensiviert oder neu auf den Weg gebracht. Zum Beispiel gibt es seit einiger Zeit einen Vorstandsblog in unserem Intranet, auf dem meine Kollegen und ich abwechselnd unsere Eindrücke zu aktuellen Themen teilen und mit interessierten Kolleginnen und Kollegen dazu diskutieren. Außerdem gibt es diverse Austauschformate, wie Chats oder Veranstaltungen zu aktuellen Themen. Gleichzeitig ermutigen wir, neue Arbeitsmethoden auszuprobieren und unsere Zusammenarbeit dadurch zu intensivieren. Auch originelle externe Formate, wie unser Podcast, unser Azubi-Blog und unsere EWE-Smartgeber tragen zur Vielfalt bei.



Marion Rövekamp testet mit Kollegen die Austauschformate des hauseigenen Diversity-Parcours.

14 EWE-Gesellschaften haben die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet. Mit welchen Aktionen machen sie Diversity-Management in Oldenburg und in ihrem Versorgungsgebiet sichtbar?

Nach unserer Unterzeichnung vergangenes Jahr haben wir damit begonnen, intern stärker über das Thema Diversity zu berichten und Angebote zum Austausch zu machen. Wir haben mit der Ausrichtung des Diversity-Tages der Stadt Oldenburg in diesem Jahr und unserer regelmäßigen Teilnahme am Oldenburger Christopher Street Day mit eigenem Wagen Zeichen gesetzt. Unsere internen Diversity-Manager sind Ansprechpartner und Impulsgeber in den verschiedenen Konzerngesellschaften. Wir haben allerdings auch festgestellt, dass das Thema Zeit braucht, um zu wachsen.

Ein Schlüsselement für den Erfolg von Diversity und Inklusion (D&I) ist die Schulung in vertieftem D&I-Wissen! Schulen sie ihre Mitarbeiter darin?

Wir haben verschiedene Formate angestoßen, um alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfassend zu informieren und sie einzuladen, sich einzubringen. Zu diesem Zweck gab es letzten Herbst einen speziellen Diversity-Parcours, der an drei Konzernstandorten Zahlen, Daten und Fakten zum Thema vermittelt und verschiedene Austauschformate angeboten hat. Darüber hinaus haben wir in diesem Jahr eine Reihe von sogenannten VielfaltsWerkstätten gestartet, in denen jeweils

verschiedene Aspekte von Diversity in einem geschützten Raum diskutiert werden und festgehalten wird, was den Teilnehmern wichtig ist. Auch die Förderung von Inklusion treiben wir voran, indem konzernübergreifende Teams informieren und Verbesserungen anregen.

Damit Vielfalt auch gelebt werden kann, braucht es die richtige Organisationsstruktur. Wie managen sie dies bei EWE?

Wir haben uns vor einiger Zeit auf den Weg gemacht, EWE aktiv weiterzuentwickeln.

„Die Expertise für ein bestimmtes Gebiet gewinnt gegenüber Titeln an Bedeutung.“

Deshalb streben wir eine Struktur an, in der nach Geschäftsfeldern geführt wird, die jeweils den Weg von der Entstehung eines Dienstes bis zum Kunden abbilden können. Dies erfolgt unternehmens- und hierarchieübergreifend, und die Expertise für ein bestimmtes Gebiet gewinnt gegenüber Titeln an Bedeutung. Um intensiver über alle Ebenen hinweg miteinander in den Austausch zu kommen, haben wir den Dialog und das Netzwerken untereinander und mit anderen angekurbelt. Wir sehen bereits heute, dass diese Arbeit Früchte trägt. Der Austausch ist schon sehr viel offener und direkter geworden, und nach und nach zeigen sich Kolleginnen

und Kollegen mit Talenten und Fähigkeiten, die bisher im Verborgenen lagen.

Sind Unternehmen, die Vielfalt leben, innovativer?

Sie sind vor allem erfolgreicher. Das haben mittlerweile zahlreiche Studien nachgewiesen. Durch mehr Vielfalt in Teams ist das Verständnis für die Kunden höher, und natürlich gibt es auch mehr unterschiedliche Ideen zur Lösung von Problemen, also mehr Innovation. Für uns gehört zu Innovation auch, unsere bereits vorhandenen vielfältigen Produkte und Dienstleistungen so intelligent und im Sinne unserer Kunden zu kombinieren, dass ein echter Mehrwert entsteht. Unser Motto lautet hier: „Wir machen aus Innovationen einfach Alltag.“ Auch dabei hilft uns Vielfalt natürlich. //

MARION RÖVEKAMP

seit 2018 Vorständin Personal & Recht bei der EWE AG. Nach dem Studium der Rechtswissenschaften begann sie ihre Karriere 1990 bei der Deutschen Telekom und stieg dort bis zur Leiterin der Internationalen Personalentwicklung auf. Zuletzt gehörte sie seit 2011 zum Vorstand der DB Regio.



Ideen.
Gemeinsam.
Umsetzen.



Keine halben Sachen

Trianel sucht erfahrene Persönlichkeiten, die aufs Ganze gehen wollen. Mit Energie, Know-how und Leidenschaft.

Erfahrene Energiemarktplayer gesucht!

Mit über 300 Mitarbeitern bieten wir Stadtwerken innovative Dienstleistungen in Erzeugung, Handel und Vertrieb. Darüber hinaus sind wir eine energiepolitische Interessenvertretung unserer Gesellschafter. So gestalten wir den Energiemarkt mit. Unser Erfolgsfaktor sind hoch qualifizierte und motivierte Mitarbeiter, die ihr Potential bei Trianel einbringen und entfalten können.

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



"Shit, it really works" – Unternehmenstransformation: blockierende mentale Modelle und großflächige Verhaltensveränderung

Von Arndt Brandenburg & Roland Hess, innogy SE

Foto: innogy SE

In jedem modernen Geschäft werden heute ‚real-time‘ Daten genutzt, um kontinuierliche Verbesserung zu erreichen und bessere Entscheidungen schneller treffen zu können. Nehmen wir ein modernes Formel 1 Team als Beispiel: Der Unterschied zwischen gewinnen und verlieren basiert längst nicht mehr auf der Intuition der jeweiligen Fahrer. Siege werden heute durch Entscheidungen erreicht, die auf der Basis von Daten getroffen werden, die von über 200 Sensoren im Auto geliefert und in Serverfarmen real-time aufbereitet werden. Spezifische Algorithmen werten diese Daten aus und ein Team im Hintergrund nutzt diese Informationen, um kleinste Anpassungen durchzuführen, die dann Runde für Runde den Unterschied zwischen Sieg und Niederlage ausmachen.

Methoden und Vorgehensweisen wie diese nutzen auch viele Industrien, um ihre Kunden besser zu verstehen. Darauf basierend werden dann bessere Produkte entwickelt und Kunden so mit dem besten Produkt zum jeweils besten Zeitpunkt versorgt. Darüber wird der gewünschte Mehrwert in kunden- und leistungsorientierten Unternehmen generiert.

Die eigenen Mitarbeiter – unverstanden und unterfordert?

Heute werden überall in Unternehmen Informationen genauso genutzt, um wichtige Geschäftsentscheidungen zu treffen – bis auf einen Bereich, aber vielleicht den Wichtigsten – jenen der eigenen Mitarbeiter.

Dies überrascht! Einerseits belegen diverse Studien zu Arbeitsmotivation und -engagement, dass nur 14 Prozent aller Angestellten in Westeuropa in ihrer Arbeit aufgehen. Fast zwei Drittel stehen ihrer Arbeit dagegen unbeteiligt gegenüber, „Dienst nach Vorschrift“ nennt man das wohl im besten Fall. Ca. 20% haben innerlich gekündigt und sind ggf. sogar bereit, dem Unternehmen Schaden zuzufügen. Andererseits fühlen sich die meisten Beschäftigten in Deutschland eher unter- als überfordert! Liegt es daher nicht auf der Hand, sich auch

quantitativ intensiv mit dem Engagement und der Motivation der Mitarbeiter zu beschäftigen? Warum aber werden relevante Datenströme im Hinblick auf die Mitarbeiter bislang kaum genutzt? Vermutlich liegt dies an zwei limitierenden Faktoren im Zusammenhang mit menschlicher Interaktion:

- » **Sichtbarkeit:** Als Beobachter kann man lediglich das Verhalten und die Gefühle (und selbst dies nur teilweise) der Mitarbeiter direkt um sich herum erfassen, das Verhalten der breiten Masse hingegen bleibt in der Regel verborgen.
- » **Komplexität:** Das gesamte „System“ Unternehmen und dessen Herausforderungen können als Ganzes nur schwer wahrgenommen werden, da dieses geprägt wird von individuellen Erfahrungen und zwischenmenschlichen Beziehungen. Letztere sind hoch komplex und schwierig zu quantifizieren, persönliche Gefühle und Einstellungen verändern sich darüber hinaus kontinuierlich.

Damit stellt sich die Frage: Was nun? Gibt es eine Möglichkeit, dennoch das „System“ Unternehmen zu sehen, zu verstehen und zielgerichtet zu verändern? Wenn ja, dann kann darüber eine nachhaltige Transformation und Leistungsverbesserung erzielt werden.

„Mentale Modelle treiben das Verhalten sowie die Entscheidungen einer Organisation.“

Unsere Antwort darauf ist ein klares „Ja“. Wie funktioniert das? Grundlegend ist das Verständnis, dass ‚Mentale Modelle‘ in Unternehmen das Verhalten sowie die Entscheidungen dieser Organisationen treiben. ‚Mentale Modelle‘ sind prägende Grundüberzeugungen, auf denen Strukturen und Prozesse basieren, und die sich letztlich im konkreten täglichen Verhalten der Mitarbeiter manifestieren. Viele dieser mentalen Modelle sind hilfreich, allerdings können sich im Laufe der Zeit auch sogenannte „Blocker“ entwickeln, die einer positiven Veränderung entgegenstehen und Wandel grundlegend behindern.



Projektteam bei einem Eisberg-Workshop.

Oft entwickeln sich diese „Blocker“ unbemerkt über viele Jahre bzw. Jahrzehnte und schleichen sich damit quasi unbemerkt ein.

Schnell und messbar!

Das Erkennen dieser „systemischen Blocker“ ist der erste Schritt. Im Normalfall erfolgt dies mit sogenannten „Eisberg-Workshops“ in Kombination mit Daten, die im Unternehmen vorliegen (Mitarbeiterzufriedenheitsumfragen etc...). Dazu ein Beispiel: Über eine Serie von „Eisberg-Workshops“ sowie über ein Software Tool, welches einen kontinuierlichen Datenstrom von Teams im Unternehmen erzeugte, wurde versucht, systemische Blocker zu identifizieren. Nach kurzer Zeit stellte sich heraus, dass in den „Eisberg-Workshops“ wie auch in den Daten erkennbar ein blockierendes mentales Modell signifikant oft auftrat: „Ich habe nicht genug Zeit, meine Aufgaben fertig zu stellen“ bzw. „Ich muss meine Aufgaben schnell erledigen“. Dieses mentale Modell führte im Verhalten der Mitarbeiter im Ergebnis zu niedriger Arbeitsqualität, H&S Problemen sowie daraus resultierend wieder zu Mehrarbeit, um die Probleme zu fixen. Die Konsequenz war ein noch höherer Zeitdruck für die Mitarbeiter, ein Teufelskreislauf. Eine Messung von Daten in ausgewählten Teams über zehn Wochen zeigte eindeutig, dass die „verfügbare Zeit“ durchgehend die schlechtesten Werte aufwies, und das Engagement der Mitarbeiter nachhaltig reduzierte. Innerhalb von zehn Wochen konnte damit datenbasiert nachgewiesen werden, was eines der Schlüsselprobleme in der Kultur dieses Unternehmens war.

Warum ist dies wichtig? Das Identifizieren solcher Elemente oder „blockierenden mentalen Modelle“ in einer Organisation hilft,

- (a) eine daten- und faktenbasierte Storyline für eine kulturelle Transformation zu entwickeln, sowie (und wahrscheinlich noch viel wichtiger...)
- (b) gezielt Verhaltensveränderungen und Interventionen zu implementieren, welche zu einer kontinuierlichen Verbesserung der Leistung des Unternehmens führen – genauso wie in einem Formel 1 Rennen.

Wenn darauf aufbauend eine kulturelle Transformation zielgerichtet begonnen wird, ist es für die Nachhaltigkeit entscheidend, den Fortschritt auch regelmäßig zu messen.

„Leistungsverbesserung basiert auf dem Setzen und Messen von Verhaltensveränderungen und sogenannter Blocker, die den Wandel behindern.“

Eine kontinuierliche Leistungsverbesserung fußt damit auf dem gezielten Setzen und Messen jener Verhaltensveränderungen, die die blockierenden mentalen Modelle des Unternehmens brechen.

Im Ergebnis werden insbesondere Führungskräfte in die Lage versetzt

- » wesentlich leichter Unternehmen durch komplexe Veränderungen im Umfeld („VUCA“) zu navigieren,
- » bessere Alternativen für bestimmte Zukunftsszenarien zu entwickeln,
- » Transformationen zu beschleunigen und damit Leistungssteigerung früher zu erreichen sowie
- » Adaptionen und Veränderungen in viel kürzeren Zeiträumen vorzunehmen.

Der Fokus auf die ‚blockierenden mentalen Modelle‘ sowie das Messen der jeweiligen Interventionen und deren Resultate hat noch weitere Vorteile:

- » **Fokus:** Es hilft Führungskräften auch den Fokus auf jene Bereiche im Unternehmen zu legen, die wirkliche Unterstützung benötigen.
- » **Lernen:** Interventionen können sofort überarbeitet und angepasst werden, sollte sich der erhoffte Erfolg nicht einstellen.
- » **Rollenmodelle:** Es erlaubt aber auch jene Teams schneller zu identifizieren, die bereits in der neuen Kultur arbeiten. Damit kann Veränderung über Rollenmodelle beschleunigt werden.

Im Ergebnis können unternehmensweite Transformationen gezielt beschleunigt werden bei einer gleichzeitig nachhaltigen Leistungs- und damit Wertsteigerung.

Die Anwendung unserer Methode zur verhaltensorientierten systemischen Transformation innerhalb eines Unternehmens führt nachweislich messbar zu Veränderungen, die nicht Jahre, sondern nur Monate dauern. Durch die bewusste und konsequente Veränderung der Art und Weise, wie Menschen in Unternehmen arbeiten, verändern wir ultimativ deren Teams, die Organisation und letztendlich die Unternehmenskultur. Aristoteles sagte: „Wir sind, was wir kontinuierlich tun! Exzellenz ist damit kein Talent, sondern eine Gewohnheit“; oder wie es einer unserer Kunden nach sechs Monaten formulierte: Shit, it really works! //

🌱 <https://iam.innogy.com/ueber-innogy/bei-innogy-arbeiten>

ARNDT BRANDENBERG

ist seit 2005 bei der RWE AG in verschiedenen Führungspositionen tätig. 2013 übernahm er die Federführung für die weltweiten Change-Projekte der RWE Gruppe einschließlich der globalen Transformation zu NWoW. Als SVP Applied Excellence & Global Transformation ist er heute bei innogy SE für NWoW zuständig.



ROLAND HESS

seit 2010 als SVP Applied Excellence bei RWE/innogy und dort zuständig für das internationale Transformationsprogramm NWoW für über 60.000 Mitarbeiter/-innen. Zudem begleitet er bei innogy New Ventures innovative Start-ups auf dem Weg in die digitale Transformation.



durchsetzungsfähige/r Umwelt- verbesserer/in



Mit 4 Mrd. Euro Umsatz und aktuell rund 6.000 Beschäftigten sind wir eines der führenden Energieunternehmen in Deutschland. Unsere Geschäftsfelder reichen von der Erzeugung über Handel, Netze und Vertrieb bis zum Umwelt- und Energiedienstleistungsgeschäft.

Begeistern auch Sie sich für eine Aufgabe mit Zukunft in unserer Gesellschaft MVV EnergySolutions GmbH. Die Abteilung Operations sucht für den Standort Mannheim einen

Stoffstrommanager (m/w/d)

Das erwartet Sie bei uns:

- Sicherstellen der optimalen Versorgung aller Bestandsanlagen mit Schwerpunkt Biomasse (Landschaftspflegematerial/ Altholz) unter Berücksichtigung betrieblicher, behördlicher und gesetzlicher Vorgaben
- Gewährleisten der optimalen Entsorgung der anfallenden Aschen
- Sicherstellen der Qualitäten, Disposition sowie Abrechnung der überregionalen Stoffströme
- Betreuen von Bestandskunden und Akquirieren von Geschäftspartnern (Ver- und Entsorger)
- Einholen von Angeboten und Führen von Preisverhandlungen
- Optimieren von Prozessen
- Bearbeiten von kommunalen Ausschreibungen sowie Bewerten von Angeboten und Vertragsgestaltung
- Betreuen der Schnittstellen zur Faktura und zu weiteren internen Abteilungen

Das bringen Sie mit:

- Abgeschlossenes ingenieurwissenschaftliches Studium oder adäquate technische Ausbildung
- Mehrjährige einschlägige Berufserfahrung
- Ausgeprägte Kenntnisse im Bereich EEG und Einsatzstoffvergütungsklassen sowie Altholzverordnung
- Kenntnisse in der Logistikbranche sind von Vorteil
- Überzeugender Gesprächspartner mit guten Umgangsformen und Verhandlungsgeschick
- Kundenorientiertes, durchsetzungs-sicheres Auftreten
- Reisebereitschaft und gültigen Führerschein der Klasse B

Gemeinsam mit Ihnen gestalten wir eine nachhaltige Energieversorgung. Dabei bieten wir Ihnen abwechslungsreiche und verantwortungsvolle Tätigkeiten, eine leistungsorientierte Vergütung, vielfältige Entwicklungsperspektiven sowie ein attraktives berufliches Umfeld.

Interessiert?

Dann bewerben Sie sich jetzt online unter www.mvv-jobs.de Kennziffer 1910-702.

Für Fragen steht Ihnen Christian Jung
T +49 621 290 17 01,
gerne zur Verfügung.

www.mvv.de/enamic

**Wir begeistern
mit Energie.**



Digitale Exzellenz für neue Arbeitswelten
in der Energie-, Gas- und Wasserwirtschaft



HR als Treiber der Transformation

Energy goes digital – HR goes digital: im Campus und Netzwerk für HR Digitalisierung

Die Digitalisierung der Energiewirtschaft setzt HR unter Druck! Im Fokus stehen Veränderungen in der Unternehmenskultur, der Führung, der Organisation, bei den (digitalen) Kompetenzen und in der Innovationsfähigkeit. Kulturwandel, Transformation und Agilität werden zum Erfolgsfaktor. Nichts geht dabei ohne das digitale Mindset und die Qualifizierung. Nichts geht ohne Digitale Exzellenz!

Im Zuge der Digitalisierung wird sich auch das Personalmanagement transformieren und deutlich mehr als reine Personalplanung oder das klassische HRM leisten. Höchste Zeit, die Macher im Personalwesen fit zu machen für die Personalfunktionen der Zukunft für Ihre neue Rolle in der digitalen Arbeitswelt.

Digitales Mindset für Personaler

HRFORENERGY ist Campus und Community zugleich und stellt Personaler in den Mittelpunkt der digitalen Transformation! Mit einer Kompaktausbildung, die das nötige digitale und agile Wissen vermittelt. Mit einem exklusiven Netzwerk, das Personaler auf der „digitalen Reise“ begleitet. Das Besondere daran sind die Impulse aus der Wissenschaft, der Praxistransfer ausschließlich mit HR-Kollegen/-innen aus

Stationen der digitalen Reise

28.02.2020 – Dieburg, Hochschule Darmstadt
Forum I: **Digitales Mindset**

25.03.2020 – Bremen, Kraftwerk
Forum II: **Neue Arbeitswelten**

18.06.2020 – Leipzig, SpinLab
Forum III: **Digitale Führung**

23.09.2020 – Karlsruhe, InnovationsCampus
Forum IV: **Kultur & Organisation**

12.11.2020 – Darmstadt, Hochschule Darmstadt
Forum V: **HR Transformation**

der Energie-, Gas- und Wasserwirtschaft und das Erleben vor Ort bei Digital Champions (Next Practise HR) wie z.B. bei der VNG AG in Leipzig oder bei der swb AG in Bremen.

Im Fokus: Das digitale HR-Mindset und die strategische Neuausrichtung des Personalbereichs. Und dies mit frischen Ideen, innovativen Konzepten, Methoden und Tools und nicht zuletzt der Zertifizierung zum „HR Digital Manager“.

Die neue (digitale) HR-Rolle

In seiner neuen Rolle gestaltet und begleitet HRM die Digitalisierung, ist Change Manager und Transformer für Organisationen. In der Kompaktausbildung zum HR Digital Manager erlernen Personaler aus allen HR-Bereichen das Handwerkszeug und die Grundlagen, um digitale/agile Veränderungen erfolgreich zu begleiten – um New Work Challenges im eigenen Unternehmen zu lösen. Entsprechend breit gefächert sind im Campus die Handlungsfelder: von agilen Arbeitsmethoden, hybriden Organisationsformen und digitaler Führungskultur bis hin zu NWoW und zukunftsfähiger Geschäftsmodelle für HR 4.0.

Campus und Lernformate werden von Prof. Dr. Werner Stork von der Hochschule Darmstadt gestaltet, begleitet von zertifizierten Trainern/Coaches, Entrepreneurs der Energiewende und ausgewählten Netzwerkpartnern aus der NWoW-Branche sowie der digitalen Start-up Szene.

Netzwerken in der Community

Begleitet wird die digitale Reise im Campus durch die Community **HRFORENERGY** mit einem vielseitigen Angebot an Informationen und Kommunikationsformaten: von Videokonferenzen, digitalen Lernformaten oder Newslettern bis hin zu regelmäßigen Netzwerktreffen (z.B. dem Personalforum Energie), Awards oder ganz individuellen Beratungsangeboten.

Campus und Community für HR Digitalisierung gehen am 28.02.2020 an den Start! //

💡 Informationen und Anmeldung:
www.hr-for-energy.de / Tel. 089 125 033 847



WIR VERNETZEN.
ENERGIE. SICHER.

Gestalten Sie mit uns die Energieversorgung der Zukunft!

Wir sorgen für eine sichere Gasversorgung in Baden-Württemberg. Und das seit fast 60 Jahren. Unsere rund 250 Mitarbeiter an 8 Standorten arbeiten mit Hochdruck an der Weiterentwicklung unserer Geschäftsfelder: Gastransport, Telekommunikation und Dienstleistungen. Leistungsstark, lösungsorientiert, partnerschaftlich und verbunden mit der Region gestalten wir die Energieversorgung von morgen.

Zur Verstärkung unseres Teams im Fachgebiet Regulierungsmanagement in unserer Hauptverwaltung Stuttgart suchen wir zum nächstmöglichen Zeitpunkt einen

CONTROLLER / FINANZWIRT ALS MITARBEITER (m/w/d) KAUFMÄNNISCHE REGULIERUNG

Ihre Aufgaben

- > Sie bearbeiten eigenständig kaufmännische Regulierungsfragen in Zusammenhang mit regulatorischen Berichts- und Mitteilungspflichten sowie Antragsverfahren, insbesondere dem Antragsverfahren bei der Bundesnetzagentur zur Ermittlung und Entwicklung der Netzkostenbasis
- > Sie analysieren und bewerten unternehmerische Handlungsoptionen mit Wirkung auf die Erlösobergrenze unter Berücksichtigung regulatorischer Vorgaben und deren Entwicklung
- > Sie erarbeiten Empfehlungen sowohl zur Optimierung von Prozessen und zur Implementierung regulatorischer Vorgaben als auch zur Optimierung von Aufwands- und Erlöspositionen
- > Sie sind Ansprechpartner (m/w/d) für die Bundesnetzagentur
- > Sie übernehmen Sonderaufgaben und wirken in Projekten mit

Ihr Profil

- > Abgeschlossenes Studium der Betriebswirtschaft oder Wirtschaftswissenschaften, idealerweise mit Schwerpunkt Controlling oder Rechnungswesen, oder eine vergleichbare Qualifikation
- > Berufserfahrung in der Energiewirtschaft, insbesondere im regulatorischen Umfeld, ist von Vorteil
- > Analytisches und ganzheitliches Denken, Affinität im Umgang mit Zahlen und finanzwirtschaftlichen Fragestellungen, Freude an interdisziplinärer Zusammenarbeit, adressatengerechte Kommunikation sowie eine sorgfältige und lösungsorientierte Arbeitsweise
- > Gute Englischkenntnisse und fundierte MS-Office-Kenntnisse, insbesondere in Excel; Kenntnisse in SAP R/3 FI/CO sind von Vorteil

Ihr neues Team

Unser Team am Standort Stuttgart besteht aus 5 motivierten Kolleginnen und Kollegen. Das Regulierungsmanagement ist die zentrale Stelle im Unternehmen für die Kommunikation mit den Regulierungsbehörden. Das Team bearbeitet und koordiniert vielfältige netzwirtschaftliche und erlösrelevante Regulierungsthemen und Genehmigungsverfahren.

Unser Angebot

- > **Mittelstand:** Es erwarten Sie ein interessantes Aufgabengebiet sowie interdisziplinäre Teamarbeit in einem mittelständischen Unternehmen.
- > **Leistungen:** Wir bieten Ihnen eine tarifliche Vergütung, eine betriebliche Altersversorgung, Entgeltumwandlung und vermögenswirksame Leistungen.
- > **Arbeitszeit:** Bei einer 39-Stunden-Woche und 30 Tagen Urlaub besteht bei flexibler Arbeitszeit und Gleitzeit auch die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten.
- > **Einarbeitung & Entwicklung:** Entwickeln Sie sich durch eine individuelle Einarbeitung, jährliche Mitarbeitergespräche und vielfältige Fortbildungsmöglichkeiten weiter.
- > **Zusatzangebote:** Selbstverständlich sind für uns ein ergonomischer Arbeitsplatz in einem modernen Gebäude, qualitativ hochwertiges Essen in unserem Betriebsrestaurant, Gesundheitsförderung und ein Fahrtkostenzuschuss.

Für Fragen steht Ihnen die Leiterin des Regulierungsmanagements, Frau Dr. Birgit Staiger (Telefon 0711/7812-3148), gerne zur Verfügung.

Interesse? Dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbung über unser Online-Portal. Weitere Informationen unter: www.terrannets-bw.de

HR-BGM Innovationsoffensive für das Betriebliche Gesundheitsmanagement

Die Innovationsoffensive HR-BGM der swb AG hebt die Themen Gesundheitsmanagement, Digitalisierung, Führung und Fehlzeiten auf eine neue konzeptionelle sowie operationale Ebene und belegt nachvollziehbar die Wirksamkeit und den unternehmerischen Beitrag des BGM.

Von Burkhard Knoch, swb AG

Wie alles begann?

Der Auslöser für die Innovationsoffensive war der Widerspruch zwischen einem auf einzelne, vornehmlich BGF-Maßnahmen ausgerichteten Gesundheitsmanagement und einer über fünf Jahre stetig ansteigenden Fehlzeitenentwicklung sowie der nicht zielführenden Annahme, dass BGM und Fehlzeiten in zwei unterschiedlichen Systemwelten zu bearbeiten seien: Dem Gesundheitsmanagementsystem und dem eher sanktionsorientierten, personalwirtschaftlichen System.

Im Rahmen der Analysephase wurden der Vorstand, der Konzernbetriebsrat, die Führungskräfte und die Funktionsträger in die Maßnahmenentwicklung einbezogen.

Kernpunkte der kritischen Bestandsaufnahme in 2017

- » Keine systematische Einbindung von Führungskräften in die Gesundheitsthemen
- » Keine Datentransparenz für die Führungskräfte mit Blick auf die Fehlzeiten ihrer Mitarbeiter
- » Kein konzernweites Rollenverständnis der Führungskräfte bei der Wahrnehmung ihrer gesundheitsfürsorglichen Führungsaufgabe
- » Keine Transparenz bei Maßnahmendurchführung auf Einzelebene und im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements
- » Deutlich zu niedrige Inanspruchnahme der BEM-Gespräche
- » Sehr unterschiedliche Standards bei BGF Maßnahmen in den Gesellschaften
- » Keine standardisierten und übergreifenden gesundheits-spezifischen Befragungsdaten zur Ableitung von verhältnispräventiven Maßnahmen.

Die Zielsetzung des Projektes lag in der Wirksamkeitserhöhung und der Maßnahmenintensivierung im Rahmen der vorhandenen BGM-Kommunikations- und Gremienstrukturen.

Die Innovationsoffensive HR-BGM hat fünf zentrale Innovationsbausteine herausgearbeitet und erfolgreich implementiert:

- » **Einführung eines dialogorientierten Fehlzeitenmanagementprozesses** mit Dash Board-Ansatz, Integration von Benchmarkwerten, Altersstandardisierung, Bradford-Faktor mit Ampelsystem, digitalisiertem Reporting mit Maßnahmentableau und Erfolgsdokumentation. Dominanter Erfolgsfaktor dabei ist die fokussierte Einbindung aller 240 Führungskräfte in den Fehlzeitenmanagementprozess und damit die Verlagerung der bisherigen, personaladministrativen Controlling Perspektive auf eine gesundheitsorientierte Haltung der Führungskräfte im Umgang mit den Fehlzeiten der Beschäftigten.
- » **Einführung eines externen betrieblichen Eingliederungsmanagements** zur deutlichen Erhöhung der Akzeptanz, der Durchführungssicherheit und der neutralen, professionellen Beratungsqualität im Umgang mit Langzeiterkrankten.
- » **Digitalisierung und Angebotserhöhung der betrieblichen Gesundheitsförderung** durch die Implementierung der digitalen Gesundheitsplattform swb.machtfit.de mit Verzahnung der gesamten, gesundheitsförderlichen Aktionen auf Konzernebene.
- » **Einführung der XXL-Gesundheitswochen** als gesellschaftsübergreifende, verhaltenspräventive Inhouse-Angebotspalette.

- » **Neuaufstellung der Mitarbeiterbefragung mit Integration des Schwerpunktes „Gesunde Arbeit“ und Einführung eines Gesundheitsindex** zur konzernweiten, verhältnispräventiven Ausrichtung des BGM.

Dieser ganzheitliche, integrative Ansatz mit der Verbindung von Verhaltensprävention und Verhältnisprävention in digitalisierten Managementprozessen mit klarer Einbindung der Führungskräfte und Anbindung an die Gremien/Funktionsträgerkommunikation positioniert das BGM heute als deutlich wahrnehmbaren Teil der nachhaltigen Unternehmensentwicklung.

Digitalisierung als zentraler Innovations- und Prozessmotor

Die Digitalisierung der Kernprozesse ist der zentrale, methodische Anker für die Sicherstellung der Innovationsbausteine. Heute kann jede Führungskraft im Intranet (Manager Self Service Portal) auf die Fehlzeitendaten in ihrem direkten Führungsbereich zurückgreifen und mit einer Ampelsystematik Handlungsbedarfe erkennen, die sie mit der nächsthöheren Führungskraft einmal pro Quartal im sogenannten Cockpit-Gespräch thematisiert. Diese digital verfügbaren monatlich aktuellen Daten per Dashboard stellen die Grundlage für den Dialog und die Maßnahmenentwicklung dar. Sowohl das Dashboard für die Auswertung der einzelnen Führungskraft als auch die Maßnahmendokumentation in der Office-365-Welt sind im Rahmen des Projektes neuentwickelte IT-Tools.

Der Gesundheitsmanager nutzt die digitalisierte Maßnahmendokumentation für die Kommunikation und Auswertung in den Steuerkreisen, den Managementmeetings und den direkten Gesprächen mit den Führungskräften.

Über die digitalisierte Gesundheitsplattform *swb.machtfi*t können die Beschäftigten individuell aus einer umfangreichen Palette gesundheitsförderlicher Maßnahmen das passende Angebot wählen und buchen.



Die Gesundheitsplattform swb.machtfi.

Unternehmensleitlinien umsetzen und Gesundheitsziele verankern

Das Projekt „Innovationsoffensive HR-BGM“ ist der Kern der Umsetzung der Unternehmensleitlinien und der Gesundheitsziele, die in der Konzernbetriebsvereinbarung zum BGM, zum BEM und zum Fehlzeitenmanagement sowie im Konzern-BGM-Handbuch für die Kommunikations- und Gremienstrukturen festgeschrieben sind.

Die Umsetzung der Unternehmensleitlinien zeigt sich auch durch drei neue Konzernbetriebsvereinbarungen für BGM, Fehlzeitenmanagement und BEM.

Die Neuaufstellung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements durch die Durchführung mit einem externen Dienstleister ist ein weiterer Meilenstein, da dadurch der professionelle und beraterisch versierte Umgang mit langzeiterkrankten Beschäftigten sichergestellt ist. Hier ist schon nach sechs Monaten eine deutliche Zunahme der Gespräche und der Maßnahmenumsetzung zu verzeichnen.

„Die Vernetzung von personenbezogener Verhaltensprävention und strukturbezogener Verhältnisprävention ist der Erfolgsfaktor des neuen BGM.“

Der zentrale Anker für die Vernetzung der beiden Ebenen wird durch die kommunikative Vernetzung der Ergebnisse des Fehlzeitenmanagements und der Mitarbeiterbefragung für den direkten Führungsbereich einer Führungskraft gesetzt. Durch die Einführung des Gesundheitsindex und des Befragungsbausteines „Gesunde Arbeit“ setzen wir die Anforderung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen konzernweit einheitlich um.

Im Rahmen des Maßnahmenportfolios im Fehlzeitenmanagement sind die Optionen Teamblickworkshop, Teamkulturanalyse und HSE-Begehung, über deren Umsetzung im Cockpit-Gespräch entschieden wird, fokussiert ausgerichtet auf die Verhältnisprävention.

Das Fehlzeitenmanagement im BGM ist in der Konzernzielkarte mit 10% Anteil an der Zielerreichung verankert und veranschaulicht auch auf strategischer Ebene die Gewichtung des Gesundheitsthemas im Konzernzielpportfolio. Gesundheit ist somit direkt bonusrelevant!

Fokus: Nutzen im Fehlzeitenmanagement

Der Nutzen besteht zum einen in der Aktivierung der Führungskräfte für das Thema Gesundheit und damit auch einer weit über das Thema hinausgehenden Intensivierung der Führungsleistung, zum anderen in der bereits im Jahr 1 des neuen Systems deutlich reduzierten Fehlzeitenquote.

Nach dem ersten Jahr Fehlzeitenmanagement und dem Anlaufen der Innovationsbausteine lässt sich eine Trendwende bei der Entwicklung der Fehlzeiten ausmachen.

Mit der Auswertung für das Jahr 2018 zeigt sich zum ersten Mal ein Rückgang der Fehlzeitenquote um ca. 10%, die aktuell in 2019 auf dem Benchmark-Wert für Energieversorger liegt. Jenseits der wichtigen, mitarbeiterorientierten Sichtweise ist dieser Wert unter unternehmerischen Gesichtspunkten ein großer Erfolg.

Das Reporting fokussiert aber nicht die Quote, sondern die Anzahl und Art der Kommunikationsprozesse, die die Quote positiv beeinflussen sollen.

Resümee – Warum ist das HR-Projekt innovativ?

Die „Innovationsoffensive HR-BGM“ hebt die Themen Fehlzeiten, Gesundheitsmanagement, Digitalisierung und Führung auf eine neue konzeptionelle und operationale Ebene.

Auf der einen Seite gilt die Reduzierung von Fehlzeiten als der wesentliche Garant für die Einlösung der fachliteraturgemäßen Renditeversprechen im BGM, andererseits werden Fehlzeitenentwicklungen oft eher abgekoppelt, mit personaladministrativer und sanktionsorientierter Brille betrachtet und sind nicht Bestandteil der eher auf die „positiven“, gesundheitsförderlichen Maßnahmen ausgerichteten Ansätze.

Unserer Auffassung nach und mit Blick auf die operationalen Notwendigkeiten sind Fehlzeiten und der Umgang mit Krankheit genauso essentielle Bestandteile eines BGM wie eine möglichst attraktive Kombination von gesundheitsförderlichen Maßnahmen. Dabei setzen wir die direkte Führungskraft ins Zentrum des Handelns und setzen damit die umfangreichen Forschungsergebnisse zum Einfluss von Führung auf die Gesundheit der Beschäftigten in einem praktischen Managementprozess um. //

 <https://www.swb.de/ueber-sw/b/karriere>

Ausblick

Die BGM-Expertenberatung für Unternehmen

Im Anschluss an die erfolgreiche Implementierung der BGM-Bausteine in unserem Konzern können wir auch interessierte Unternehmen bei der Einführung oder Weiterentwicklung des eigenen BGMs im Sinne einer externen Expertenberatung unterstützen. Dies sichert die nachhaltige Weiterentwicklung des BGM-Portfolios durch kontinuierliche Ist-Analyse-Prozesse und Maßnahmenentwicklung.

 Weitere Informationen per Mail an:
burkhard.knoch@swb-gruppe.de

BURKHARD KNOCH

Dipl.-Psychologe, Leiter des Kompetenzzentrum Gesundheit der swb-Gruppe in Bremen.



CONSULTANT/ ANWENDUNGS- BERATER (m/w/d)

DAS WIRD IHR NEUER JOB:

Durch eine praxisnahe Einarbeitung, Aus- und Weiterbildung entwickeln Sie sich zum Spezialisten und kompetenten Berater für unser Dienstleistungsangebot und unsere Softwarelösungen. Im Team, aber auch eigenverantwortlich übernehmen Sie folgende Aufgaben:

- Betreuung und Unterstützung unserer Kunden im Rahmen der Einführung von Software-Lösungen inklusive Anforderungsanalyse, Lösungskonzeption, Implementierung, Test und Rollout
- qualitätsbewusste und lösungsorientierte Implementierung der Softwarekomponenten
- Vorbereitung und Durchführung von Schulungen und Workshops

DAS BRINGEN SIE MIT:

- eine serviceorientierte Kundenbetreuung
- Kommunikations- und Präsentationsfähigkeiten
- Reisebereitschaft (bundesweit)

DAS BIETEN WIR IHNEN:

- attraktives Vergütungspaket inkl. erfolgsorientierter Bestandteile
- betriebliche Altersvorsorge
- flexible Arbeitszeiten und Homeoffice
- Übernahme von Kinderbetreuungskosten
- privat nutzbarer Firmenwagen u. v. m.

DAS UNTERNEHMEN:

Die SIV.AG ist ein etablierter und innovativer Lösungspartner für die Energie- und Wasserwirtschaft. In Zusammenarbeit mit unseren Kunden konzipieren und implementieren wir individuelle Lösungen für Prozesse und Dienstleistungen.

Unseren Erfolg verdanken wir in erster Linie unseren Mitarbeitern! Deshalb sind wir auf der Suche nach engagierten und flexiblen Menschen für spannende Tätigkeiten in einem wachsenden Unternehmen. Unterstützen Sie uns, die Welt der Energie- und Wasserwirtschaft von morgen mitzugestalten!



Sie können es kaum erwarten, ein Mitglied unseres Teams zu werden? Dann schicken Sie jetzt Ihre Unterlagen an bewerbung@siv.de

Ansprechpartnerin: Astrid Borgmann,
Tel. +49 381 2524-1302

Nachwuchsförderung für die zukunftsgerichtete Unternehmensentwicklung

Sie finden keine geeigneten Kandidaten für offene Fach- und Führungspositionen? Vergessen Sie nicht die Talente im eigenen Unternehmen und stellen Sie rechtzeitig die Weichen für eine gezielte und vorausschauende Nachwuchsförderung. Die Programme zur persönlichen Weiterbildung von Potenzialträgern und einem bedarfsgerechten Kompetenzaufbau werden zunehmend agiler, digitaler und zu einem aktiven Erfolgsfaktor für die zukunftsorientierte Unternehmenskultur und -entwicklung – wie das „Energieträger-Programm“ der DREWAG/ENSO-Unternehmensgruppe in Dresden zeigt.

Von Dörk Neumann, DREWAG/ENSO

Sei es die Erweiterung von Fachkenntnissen, das Aneignen neuer Kompetenzen oder die Weiterentwicklung individueller Stärken – die fachliche, methodische und persönlich-soziale Weiterbildung spielt vor dem Hintergrund einer sich rasant wandelnden Energiewelt und den steigenden Anforderungen an deren Mitgestalter*innen eine entscheidende Rolle. Auch bei der Wahl des Arbeitgebers.

Die DREWAG/ENSO-Unternehmensgruppe orientiert sich aus diesem Grund stark am Bedarf ihrer Beschäftigten und bietet ein breites Spektrum an Schulungsinhalten und -formaten an, von Arbeitsschutz bis Zeitmanagement, von Betriebswirtschaft bis Führung und Management. Dabei werden zunehmend auch neue digitale Lernangebote integriert und effektiv mit Präsenzveranstaltungen verbunden. Fester Baustein des Weiterbildungsportfolios ist ein Angebot zur Nachwuchsförderung: das „Energieträger“-Programm.

Austausch auf Augenhöhe

In einem Zeitraum von drei Jahren lernen die Energieträger*innen aus verschiedenen Unternehmensbereichen Methoden und Techniken kennen, um sich auf vielfältige Weise weiterzuentwickeln. Eine Kombination aus Trainings, Seminaren, Team-Events und Netzwerkveranstaltungen ermöglicht den Energieträgern einen regelmäßigen, interdisziplinären sowie bereichs- und hierarchieübergreifenden Austausch. Das Förderprogramm, das die jungen Mitarbeiter*innen gezielt in ihrer Entwicklung begleitet, startete 2016 zunächst als Pilotprojekt in den Netzgesellschaften. Zwei Jahre später

wurde es auf die gesamte Unternehmensgruppe ausgeweitet. Aktuell laufen drei „Jahrgänge“, an welchen jeweils 24 Mitarbeiter*innen teilnehmen.

Das Programm schafft Grundlagen für moderne Arbeitsmethoden und die Entwicklung von Schlüsselkompetenzen, beispielsweise agiles Projektmanagement, Arbeits- und Selbstorganisation oder Kompetenzen wie partnerorientierte Gesprächsführung und Moderation.

Auch die Entwicklung einer Feedback- und Fehlerkultur soll im Rahmen des Programmes unterstützt werden. Des Weiteren dient es dazu, dass die Teilnehmer*innen persönliche Stärken, Potenziale und Fähigkeiten besser kennenlernen und effektiv im Arbeitsalltag einsetzen können. Dabei wird nicht nur das Lernen neu gestaltet, sondern auch die Zusammenarbeit: In einer eigens geschaffenen Online-Lernplattform werden die Inhalte der Trainings digital vor- und nachbereitet und die Teilnehmer*innen können sich in virtuellen Communities untereinander zu konkreten Anwendungsfällen austauschen.

„Wir haben das Energieträger-Programm mit dem Ziel gestartet, Zukunftskompetenzen zu fördern, Motivation und Bindung zu stärken sowie die Vernetzung in unserem Unternehmensverbund voranzubringen. Inzwischen steht es für eine offene, zielgerichtete und vertrauensvolle Zusammenarbeit der verschiedensten Mitarbeiter und Organisationen.“

Dörk Neumann, Abteilungsleiter Personalentwicklung



Foto: DREWAG/ENSO

Workshop und Netzwerkveranstaltung in der Sächsischen Schweiz.

Das Besondere ist dabei vor allem der Austausch auf Augenhöhe zwischen unseren Nachwuchs- und Führungskräften. So können diese viel voneinander lernen und einen Beitrag zur Unternehmensentwicklung leisten.

Das Energieträger-Programm wird intern verantwortet durch ein dreiköpfiges Team der Personalentwicklung, welches das Projekt aufgrund der hohen Komplexität weitestgehend agil koordiniert. Unterstützt werden sie dabei durch das Beratungsunternehmen AviloX GmbH, um auch den mit dem Programm verbundenen Veränderungsprozess zu fokussieren und gemeinsam eine zu den spezifischen Unternehmenszielen passende Programmstruktur mit externem Blick zu entwickeln.

Das Projektteam arbeitet stärken- und rollenbasiert mit regelmäßigen Reviews und Retrospektiven zur kontinuierlichen Optimierung des Energieträger-Programmes. Ziel war und ist es, ein bedarfsgerechtes und ergebnisoffenes Nachwuchsförderprogramm zu entwickeln, das zeitgemäß an neu auftretende Herausforderungen angepasst werden kann.

Entscheidend war dabei auch die aktive Mitgestaltung der Energieträger selbst, in Form von Dialogrunden mit den Führungskräften oder die Integration von Lernzielen in die Trainingskonzeption. Aktuelle Trends und Entwicklungen der Branche und das vorausschauende Fördern geeigneter Schlüsselkompetenzen spielen ebenfalls eine wesentliche Rolle. Die erworbenen Fähigkeiten und Methoden finden in interdisziplinären Anwendungsprojekten direkt praktische Umsetzung und werden dabei von einem Abteilungsleiter als Mentor begleitet.

Nachwuchsprogramme beleben die Führungskultur

Eine Besonderheit des Energieträger-Programmes ist, dass es neben den Nachwuchskräften auch die Führungskräfte mit entwickelt und einen intensiven Austausch ermöglicht. Denn um den Herausforderungen von morgen erfolgreich begegnen zu können, bedarf es zugleich einem modernen Führungsverständnis. Neben den anwenderorganisierten Trainings und der unternehmensübergreifenden Vernetzung kommt der aktiven, individuellen Entwicklungsbegleitung durch die Führungskräfte ein wichtiger Stellenwert zu. Das Programm leistet dadurch einen wertvollen Beitrag zur Entwicklung einer gemeinsamen Kultur, in der Vertrauen, Wertschätzung, Eigenverantwortung, übergreifende Zusammenarbeit und stetiges Lernen immer selbstverständlicher werden.

Die Führungskräfte wurden von Anfang an in die Konzeption und Umsetzung des Programms intensiv eingebunden und



Foto: DREWAG/ENSO

Kick-Off Veranstaltung des Energieträger-Programms.

werden durch die verzahnte Führungskräfteentwicklung in ihrer Rolle als Entwicklungs- und Veränderungsbegleiter gestärkt und gefördert.

Zu Beginn des Programmes fand gemeinsam mit Geschäftsführern und Abteilungsleitern ein Workshop statt, innerhalb dessen zukünftig unternehmensrelevante Schlüsselkompetenzen herausgearbeitet wurden. Es folgten Workshops mit den Teilnehmern, in welchen beispielsweise durch Assessment Center individuelle Kompetenzen und Entwicklungsfelder identifiziert wurden. Die Führungskräfte nahmen dabei eine beobachtende Rolle ein bzw. wurden in den Prozess integriert. Das dreijährige Energieträger-Programm beinhaltet in den ersten beiden Jahren eine „Basisbefähigung“ für alle Energieträger und im dritten Jahr einen „Vertiefungsbereich“ zur individuellen Entwicklung.

„Das Energieträger-Programm und die Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung sind erfolgreiche Werkzeuge bei der Integration unserer Unternehmen im Konzernverbund und tragen dazu bei, etwas Gemeinsames aufzubauen.“

Lars Seiffert, Arbeitsdirektor DREWAG GmbH und ENSO AG

Die Maßnahmen wurden eng mit anderen Aktivitäten kombiniert – beispielsweise der Führungskräfteentwicklung und einer in 2018 stattgefundenen Mitarbeiterbefragung. Damit sollen Veränderungsprozesse und eine zukunftsfähige Kulturentwicklung in der Unternehmensgruppe aktiv unterstützt werden. Die im Programm verankerten unternehmens- und hierarchieübergreifenden Netzwerkaktivitäten fördern so das Zusammenwachsen und eine offene Unternehmenskultur. //

 www.drewag.de / www.ens0.de

DÖRK NEUMANN

leitet seit 2016 die Abteilung Personalentwicklung bei der DREWAG – Stadtwerke Dresden GmbH und der ENSO Energie Sachsen Ost AG in Dresden. Neben der Aus- und Weiterbildung und dem Employer Branding sind die Schwerpunkte seiner Arbeit u.a. die Führungskräfteentwicklung und das Talentmanagement sowie die strategische Gestaltung der Kultur-Transformation im Konzernverbund.



»» 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.**



MACH HAMBURG MÖGLICH

Ausbildung für das Hamburger Stromnetz

Eine Ausbildung bei einem Netzbetreiber klingt spannend. Schließlich werden für die sichere Versorgung der Stadt Hamburg, die Umsetzung der Energiewende und die Integration der erneuerbaren Energien stabile und moderne Netze gebraucht. Die zunehmende Digitalisierung steht im Fokus vieler zukunftsorientierter Entscheidungen. Um junge Talente für die Aufgaben im Netz begeistern zu können, müssen Netzbetreiber nicht nur attraktiver werden, sondern auch moderne Ausbildungskonzepte anbieten. Uwe Birk, Leiter Bildungszentrum bei der Stromnetz Hamburg GmbH, gibt Einblicke in die Rekrutierung und Qualifizierung von Nachwuchskräften.

Sie haben vor wenigen Wochen auf Ihrem Firmengelände Hamburgs modernstes Ausbildungszentrum eingeweiht. Setzen Sie damit neue Maßstäbe in der Ausbildung?

Wir haben zum 1.9.2019 von Vattenfall die Verantwortung für die technische Berufsausbildung in Hamburg übernommen. Mit unserem neuen Bildungszentrum setzen wir konsequent die hochwertige Berufliche Erstausbildung in elektrotechnischen Berufen fort und bieten zugleich die Voraussetzung für eine moderne und zukunftsorientierte

Arbeitsweise auf einem hohen qualitativen Niveau in der beruflichen Bildung.

Welche Ausbildungsangebote bietet der Campus für Ihre eigene Belegschaft?

Neben der Erstausbildung nutzen wir unsere Möglichkeiten für vielfältige technisch orientierte Weiterbildungsangebote in unserem Bildungszentrum. Beispielhaft kann man zukünftige Kurse zur „Netzkunde“ nennen.



Foto: Stromnetz Hamburg GmbH

In der Lehrwerkstatt werden Azubis auf die Berufspraxis im Hamburger Stromnetz vorbereitet.

Das Stromnetz wird immer flexibler, intelligenter und smarter – neue Kompetenzen sind gefragt! Auf welche Skills und zusätzlichen Fähigkeiten legen Sie bei Azubis besonderen Wert?

Neben einem grundlegenden technischen Verständnis, erwarten wir eine ausgeprägte Lernbereitschaft und eine damit verbundene Neugierde für die vielfältigen Themen in unserer Branche. Selbstverständlich legen wir ein besonderes Augenmerk auf die soziale Kompetenz und die Arbeit im Team. Wir investieren gerne in lernbegleitende Maßnahmen und in die Unterstützung bei der persönlichen Entwicklung.

Ist „Digitalisierung“ bereits fester Bestandteil Ihrer Ausbildungsstrategie? Wie fördern Sie IT- und Methodenkompetenz der Azubis oder das Lernen mit digitalen Endgeräten?

Der Novellierung der Ausbildungsrahmenpläne zur Vermittlung von digitaler Kompetenz werden wir gerecht und setzen diese in unserer praktischen Ausbildung konsequent um. Dass jeder Auszubildende ein Laptop hat und während seiner gesamten Ausbildung durch ein digitales Ausbildungsmanagementsystem begleitet wird, ist für uns zum Alltag geworden. Unsere technischen Einrichtungen im Bildungszentrum sind sehr modern und tragen den Anforderungen an einen stetig steigenden Digitalisierungsgrad Rechnung. Bei aller Euphorie zur Digitalisierung ist es jedoch auch unsere Aufgabe, den Anforderungen unseres Bestandnetzes gerecht zu werden und entsprechende Fachkompetenz für die Gegenwart und die Zukunft zu vermitteln.

Für den Netzbetrieb braucht man technisch interessierte Berufseinsteiger mit Lust auf moderne Technologien, die Sie kaum über Stellenportale finden. Wo werden Sie fündig?

Unser Azubi Marketing ist Bestandteil unserer gesamten Personalmarketingstrategie. Eine gezielte Kampagnenplanung und der Einsatz vielfältiger Off- und Online-Medien haben unseren Bekanntheitsgrad in Hamburg deutlich gesteigert. Azubi Marketing bedeutet für uns jedoch nicht nur das Umsetzen von Marketingkampagnen, sondern wird begleitet von vielfältigen Maßnahmen von Mensch zu Mensch. Wir engagieren uns sehr stark in der Berufsorientierung und

begleiten Schülerinnen und Schüler bei Ihrer Entscheidung für ihren späteren Beruf. Der Besuch von Messen und Foren gehört zum Alltagsgeschäft. Eine sehr niedrige Bewerbungshürde ist oftmals der Anfang, um miteinander in Kontakt zu kommen.

Welchen Stellenwert haben dabei Videos und deren Einsatz z.B. auf YouTube oder Facebook?

Alles was schnell und auf einfache Art und Weise Informationen vermittelt, steht hoch im Kurs. Daher sind Videos und Ihre Plattformen unerlässlich für den Beginn einer Freundschaft auf Augenhöhe.

Im Bewerbungsprozess überzeugen mehr und mehr menschliche Faktoren und Schnelligkeit! Wie ist der Prozess für Azubis bei Ihnen und welchen Wert haben Schulnoten?

Wir haben die Bewerbungshürden deutlich gesenkt. Mit wenigen Klicks auf unserer Homepage starten Bewerber ihre Bewerbung für einen Ausbildungsplatz. Auf lange Anschreiben, Lebensläufe und Zeugnisse verzichten wir im ersten Schritt. Vielmehr setzen wir auf einen kurzen Online Test am Anfang der Bewerbung, um einen ersten Eindruck von der Persönlichkeit und der Motivation des Bewerbers zu erhalten. Selbstverständlich schauen wir auch noch einmal auf die Schulnoten, hier insbesondere in den Fächern Mathematik und Physik, aber das sind schon seit längerem nicht mehr die einzigen Entscheidungskriterien. Für uns zählt die Persönlichkeit und das Potential, welches unsere Bewerberinnen und Bewerber mitbringen. //

 <https://jobs.stromnetz-hamburg.de>

UWE BIRK

Langjährige Erfahrungen als HR-Consultant in der Energiebranche. Seit 2016 Geschäftsbereichsleiter Personalmanagement bei der Stromnetz Hamburg GmbH. Ab 2019 verantwortlich für den Bereich Bildung sowie die Leitung des Bildungszentrums des Unternehmens.





Foto: EnergyRelations

Preisträger und Jury bei der Prämierung in Darmstadt

HR ENERGY AWARD 2019

Fünf Preisträger beim Wettbewerb für HR-Transformation in der Energiewirtschaft

Agile Führungs- und Arbeitskultur, neue Bildungsformate, Innovationskultur, KI im Recruiting und digitale Arbeitsplätze – die Personalabteilungen der Stadtwerke, Energieversorger und Netzbetreiber stehen vor enormen Herausforderungen, um die Transformation ihrer Unternehmen zu bewältigen. Welche Strategien sind jetzt gefragt, welche HR-Projekte sind wegweisend für die Belegschaft und die neue Arbeitswelt?

Der HR ENERGY AWARD 2019 stellt sie vor, die Leuchtturmprojekte und neuen Programme im Personalmanagement der Energie-, Gas- und Wasserwirtschaft. Das diesjährige Spektrum der Wettbewerbsbeiträge reicht von der Digitalisierung des Gesundheitsmanagements, der Förderung von Talenten und digitaler Führungskultur bis hin zu Social Collaboration sowie App-Lösungen für die Projekt-Performance.

Initiatoren des Wettbewerbs sind Siegfried Handt von EnergyRelations und Prof. Dr. Werner Stork von der

Hochschule Darmstadt, zugleich Mitglieder der sechs-köpfigen Jury. Dazu gehörten 2019 ferner Prof. Dr. Klaus-Michael Ahrend, Vorstand der HEAG Holding; DVGW-Vorstand Alexandra Ernst (bis 31.8.2019); ENTEGA Personalvorstand Andreas Niedermaier sowie Christian Seelos, Chefredakteur energate-Medien. Aus Sicht der Initiatoren und Juroren machen die fünf Wettbewerbsbeiträge eins deutlich:

"Moderne Vielfalt und Experimentierfreudigkeit: so sieht das People-Management in der heutigen Arbeitswelt aus."

Auch künftig liefert der HR Energy Award wichtige Impulse für die Unternehmens-, Führungs- und Innovationskultur sowie die neue Arbeitswelt in der Energiebranche. Der Wettbewerb 2020 startet bereits im Januar. Anmeldeschluss ist am 31.03.2020. //

💡 Mehr Informationen & Anmeldung unter www.hr-energy-award.de

Preisträger 2019

VNG AG

Führungsprojekt: Auf digitaler Reise mit dem VNG Führungskompass

GASAG AG

Social Collaboration Projekt: XPLORE

swb AG

Gesundheitsprojekt: HR-BGM Innovationsoffensive

DREWAG – Stadtwerke Dresden GmbH /

ENSO Energie Sachsen Ost AG

Nachwuchsförderprojekt: Energieträger

Hochschule Darmstadt

Teambildungs-Projekt: Employee Analytics



Foto: 123rf/sphography

Aufbau der Ladeinfrastruktur für Elektromobilität: Zukunftsmarkt und Jobmotor

Die Umstellung der Mobilität auf Elektromobilität wird der neue Jobmotor für die Energiewirtschaft. Allein der Aufbau der Ladeinfrastruktur zur Beladung der eAutos wird nach einer Studie des Bundesverbands eMobilität e.V. (BEM) in Berlin in den nächsten 10 Jahren bis zu 255.000 Fachkräfte benötigen. Hinzu kommen neue Arbeitsplätze im Automotive-Bereich oder bei der Batterieherstellung.

Die 255.000 Arbeitsplätze sollen demnach vor allem die Bereiche Planung, Bau, Installation, Betrieb und Wartung der Ladeinfrastruktur betreffen. Auch die Integration stationärer Speicher zur Lastspitzenkompensation, die Installation zusätzlicher erneuerbarer Energieerzeugungs-Anlagen sowie die Vorgänge zur Prüfung der Mess- und Eichrechtskonformität bilden neue Tätigkeitsfelder, für die schon heute zu wenig Fachkräfte zur Verfügung stehen. Das betrifft insbesondere die Berufsfelder Elektriker, Elektrotechniker, Service, IT und Montage, die maßgeblich bei der Installation und Projektierung der Ladeinfrastruktur benötigt werden. Aber auch Projektmanager für E-Mobilität werden gesucht. Hinzu kommen neue Arbeitsplätze bei der Batterieherstellung sowie im Automotive-Bereich. Allein die geplante Ansiedlung der Tesla-Gigafactory in Brandenburg bedeutet für die Region bis zu 7.000 neue Jobs.

Damit die BEM-Prognose auch aufgeht, braucht es allerdings mehr E-Autos auf Deutschlands Straßen und ca. 300.000 Ladesäulen im öffentlichen und halböffentlichen Bereich. Hinzu rechnen die Experten durch die Umsetzung der EU-Gebäude-Energieeffizienz-Richtlinie mit der Errichtung von etwa 10 Millionen Ladepunkten im privaten Wohn- und Mietigentum sowie an Arbeitsplätzen.

Eine Million Ladesäulen in den nächsten 10 Jahren

Nach wie vor läuft der Aufbau der Ladeinfrastruktur in Deutschland sehr schleppend. Derzeit gibt es etwa 21.000 öffentliche Ladepunkte. Hinzu kommt viel Frust beim Stromtanken durch unterschiedliche Tarifsyste

Wucherpreise. Bei seinem aktuellen jährlichen Strompreisvergleich stellte der Stromanbieter LichtBlick je nach Region und Anbieter massive Preisunterschiede fest. Spitzenreiter war ENBW mit umgerechnet 54,4 Cent für Ladestrom. Dass es auch anders geht, zeigen etwa die Anbieter Stromnetz Hamburg mit einem Preis von 29,5 Cent und Mainova mit 13,3 Cent. Bei den Stadtwerken Leipzig und der RheinEnergie ist das Laden für Kunden sogar kostenlos.

Neuer Schwung in die Ladeinfrastruktur kommt mit dem im November beim Autogipfel beschlossenen „Masterplan Ladeinfrastruktur“. Bis 2030 sollen es eine Million Ladesäulen sein, damit Ende des nächsten Jahrzehnts auch die angepeilten zehn Millionen E-Autos auf den deutschen Straßen tanken können. Dazu soll es zunächst bis 2025 eine Förderung geben, damit Ladesäulen auch in ländlichen Regionen errichtet werden können. Tankstellen drohen Auflagen, wenn der Ausbau eines Ladesäulen-Netzes nicht vorangeht. Bis 2022 peilt die Regierung mindestens vier Schnell-Ladepunkte an jeder Autobahn-Raststätte an. Um mehr private Ladepunkte zu ermöglichen, soll noch dieses Jahr das Miet- und Wohnungsrecht überarbeitet werden. Mieter können dann vom Vermieter die Erlaubnis zum Bau von Ladepunkten fordern. Die Autobranche sagte beim Gipfel zu, bis 2022 selbst rund 15.000 öffentliche Ladepunkte beizusteuern.

Viele Akteure tummeln sich auf dem Markt

Für die Nutzer ist die Situation an den Ladesäulen nach wie vor unübersichtlich: Auf dem Markt tummeln sich eine Vielzahl von Charge Point Operators (CPO), E-Mobilität Providern (EMP) und

Stromlieferanten. Akteure sind junge und dynamische Aufsteiger wie The Mobility House oder Ubitricity, etablierte Stromversorger wie Innogy oder Vattenfall, Supermarktketten wie Aldi und Rewe, die Schwergewichte aus der Autoindustrie wie Volkswagen oder BMW, der US-Konzern Charge Point, der Ölmulti Shell mit New Motion oder auch die Deutsche Telekom, die E-Auto-Fahrern grenzenlose Mobilität mit GET CHARGE bietet.

Es sieht nach Goldgräberstimmung aus: Gefühlt sieht man in jeder Stadt eine Ladestation vom lokalen Stadtwerk oder einem der großen Energieversorger. Doch rechnet sich das Geschäft schon? Im Durchschnitt kommen in deutschen Großstädten drei Elektroautos auf einen Ladepunkt. Folglich rechnet sich eine Ladestation trotz staatlicher Förderung bei der Errichtung nicht über den reinen Stromverkauf. Betreiber öffentlicher Ladesäulen können daher nur über Zusatzleistungen Profit generieren.

Milliardenmarkt für die Energiewirtschaft

Auch wenn eMobility für Konzerne wie Innogy aktuell noch ein Verlustgeschäft ist, mit Investitionen von 28 Millionen EUR und höheren Mitarbeiterzahlen zeigt der Essener Konzern, dass er die Elektromobilität für einen starken Wachstumsmarkt hält. Bestätigung gibt ihm die Studie „Utilities: Lead the Charge in eMobility“ von Accenture, die den Energieversorgern einen

milliardenschweren Markt prognostiziert. Und dies nicht nur beim Verkauf von Kilowattstunden für E-Autos, sondern für neue Angebote wie Remote-Ladevorgänge und Services in der Bezahlungsabwicklung oder über Leasingmöglichkeiten.

Es sieht nach einem Jobboom im Bereich Ladeinfrastruktur aus! Markus Emmert, Wissenschaftlicher Beirat und Leiter der Arbeitsgruppen im BEM, kommentiert die Beschäftigungsentwicklung im Wachstumsmarkt Ladeinfrastruktur so: „Der Umbau der Fahrzeugindustrie und die Energiebereitstellung erfordern über Jahre enormen Aufwand und neue Jobs. Allein der Bereich Ladeinfrastruktur schafft Arbeitsplätze, die bislang niemand auf dem Schirm hat – insbesondere, weil sich hier die Bereiche Energie und Mobilität verbinden. Die ersten Personal-Engpässe zeigen uns bereits schon heute, dass erheblicher Arbeitskräfte-Bedarf besteht, dem wir jetzt entgegenwirken sollten.“ Energieversorger sind daher gut beraten, in die Mobilitäts-Kompetenz ihrer Belegschaft zu investieren. //

 https://www.bem-ev.de/wp/wp-content/uploads/2019/10/191014-BEM-Untersuchung-Personalbedarf_Ladeinfrastruktur.pdf

 <https://www.accenture.com/de-de/insights/strategy/utilities-emobility>



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.**

Master-Studiengänge mit Energie

Digitales Energiemanagement

Energieunternehmen müssen umdenken und neue – vor allem digitale – Geschäftsmodelle für eine Energiewelt der verteilten und erneuerbaren Energieerzeugung entwickeln, in der die Kunden im Mittelpunkt stehen. Zudem besteht eine hohe Nachfrage nach effizienten, flexiblen und durchgängig integrierten Informationssystemen. Mit dem Masterstudiengang Digitales Energiemanagement (M.Sc.) bildet die Hochschule Fresenius in Wiesbaden berufsbegleitend digitale Energiemanager aus.

💡 <https://www.hs-fresenius.de/studium/digitales-energiemanagement-master-berufsbegleitend-wiesbaden/>

Nachhaltige Energie- und Wasserversorgung

Wie lassen sich die beiden Ressourcen Energie und Wasser nachhaltig und umweltfreundlich verwenden? Der berufsbegleitende Masterstudiengang BWL - Energie- und Wasserökonomik der Hochschule Ruhr West (HRW) bereitet am Campus Mülheim an der Ruhr auf die Anforderungen dieses Wirtschaftszweiges vor. Wer die Herausforderungen der Energie- und Wasserwirtschaft lösen, die Zukunft der Energie- und Wasserversorgung mitgestalten möchte, ist in diesem Studiengang genau richtig.

💡 <https://www.hochschule-ruhr-west.de/studium-lehre/studienangebot/master/bwl-energie-und-wasseroeconomik/>

Renewable Energy & E-Mobility

Der Masterstudiengang "Renewable Energy and E-Mobility" an der Hochschule Stralsund bietet eine Reihe von optionalen Modulen in den Bereichen erneuerbare Energien oder Elektromobilität. Die ideale Grundlage für den Einstieg in Bereiche wie Energiespeicher oder Elektromobilität – ob in der Grundlagenforschung, Entwicklung, Anwendung neuer Technologien sowie Konstruktion oder in der Inbetriebnahme von Ladesäulen und der Gestaltung der Ladeinfrastruktur.

💡 <https://www.hochschule-stralsund.de/host/fakulteten/elektrotechnik-und-informatik/studienangebot/renewable-energy-and-e-mobility-master-reemm/>

Die Stadt der Zukunft

Wollen Sie als Smart City Managerin oder Manager neue smarte Mobilitäts-, Infrastruktur- oder Recyclingkonzepte entwickeln? Das Studium Smart City Management als Vertiefung des Masterstudiums Business Management M.A. der Hochschule Macromedia in München befähigt Studierende, Leben in der Stadt unter ökonomischen, sozialen und technischen Aspekten zu verstehen und zu gestalten.

💡 [//">https://www.macromedia-fachhochschule.de/lp-ma-scm?gclid=EAlaIqobChMIt82ahJr05QIVCON3Ch1ZSQIJEAAYASAAEgL7Kfd_BwE //](https://www.macromedia-fachhochschule.de/lp-ma-scm?gclid=EAlaIqobChMIt82ahJr05QIVCON3Ch1ZSQIJEAAYASAAEgL7Kfd_BwE)

unternehmensberatung
con|energy

Wir als **con|energy unternehmensberatung gmbh** sind eine auf die Energiewirtschaft spezialisierte Unternehmensberatung. Wir werden wiederkehrend zu den TOP-Beratungshäusern in der Branche gewählt. Falls Du Dich – wie wir – für die „Neue Energiewelt“ begeisterst und in einem renommierten Beratungs- und Dienstleistungshaus mit anpacken möchtest, freuen wir uns über Deine Bewerbung!



Haben wir Dein Interesse geweckt?

Dann freuen wir uns auf Deine aussagefähigen Bewerbungsunterlagen (inkl. Gehaltsvorstellungen)

con|energy unternehmensberatung gmbh
Ute Keuter | Personalabteilung
Norbertstraße 3-5 | D-45131 Essen
T +49 201 1022-0 | F +49 201 1022-222
www.conenergy-unternehmensberatung.com

Am Standort Essen suchen wir zum nächstmöglichen Einstellungstermin mehrere

SENIOR CONSULTANT/MANAGER (W/M/D) ENERGIEWIRTSCHAFT

Dein Aufgabengebiet

- Eigenverantwortliche Leitung und Strukturierung von energiewirtschaftlichen Beratungsprojekten sowie Führung der Projektteams
- Eigenständige Kunden-Akquisition und -Betreuung
- Weiterentwicklung der con|energy unternehmensberatung

Dein Profil

- Hochschulstudium, idealerweise mit energiewirtschaftlichem Bezug
- Mehrjährige Berufserfahrung im Management-Consulting bzw. einem Unternehmen der Energiewirtschaft mit einem der folgenden Themenschwerpunkte: Unternehmensentwicklung/Strategie, Netz, Vertrieb, Beschaffung, Energiewirtschaftliche IT-Systeme, Digitalisierung, Messstellenbetrieb, E-Mobilität
- Erfahrungen im Projektmanagement
- Sehr gute energiewirtschaftliche Branchenexpertise
- Überzeugendes Auftreten, hohe Sozialkompetenz, Motivation und Teamfähigkeit
- Hervorragende Moderations- und Präsentationsfähigkeiten

- Sehr gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift sowie gute Englischkenntnisse
- Reisebereitschaft

Unser Angebot

- Eine verantwortungsvolle Position in einer Unternehmensberatung der Energiewirtschaft mit einer offenen Unternehmenskultur und flexiblen Arbeitszeiten
- Spannende Projekte zu herausfordernden Fragestellungen
- Eigene Verantwortungsbereiche und vielschichtige Aufgabengebiete in einem agilen, innovativen und ambitionierten Team mit flachen Hierarchien
- Eine offene Unternehmenskultur mit flexiblen Arbeitsmodellen
- Eine leistungsorientierte Vergütung, eMobility-Firmenwagenangebot, Zuschuss von ÖPNV-Tickets und JobRad
- Sehr gute Weiterbildungsmöglichkeiten und Entwicklungsperspektiven



JETZT BEWERBEN

bewerbung@conenergy.com



Foto: 123rf/Jens Rother

Smart City: Spitzenreiter Hamburg

Hamburg ist unter 81 Großstädten die smarteste Stadt Deutschlands. Das geht aus dem aktuellen „Smart City Index“ zum Thema Digitalisierung des Branchenverbandes Bitkom hervor. Wichtigster Wegbereiter für die intelligente Stadt der Zukunft sind kommunale Stadtwerke, Netzbetreiber und Energieversorger mit ihren neuen und digitalen Energielösungen.

Im Smart City Index 2019 rangiert die Hansestadt mit deutlichem Abstand ganz oben im Ranking. Punkten konnte Hamburg insbesondere im Bereich Energie und Umwelt mit Smart Waste, intelligenten Ampelanlagen und Ladeinfrastrukturen für eMobilität. Hinter dem Erstplatzierten liegen Karlsruhe und Stuttgart auf den Plätzen 2 und 3. Dicht dahinter folgt Berlin und München. Heidelberg, Bonn, Köln, Dortmund und Darmstadt schafften es ebenfalls unter die Top10. Bewertet hat Bitkom die Digitalisierungsreife der Städte in fünf Themenbereichen: Energie und Umwelt, Mobilität, Verwaltung, IT- und Telekommunikationsstruktur sowie Gesellschaft. Dabei ging es u.a. um Sharing-Angebote für Mobilität, emissionsfreie Paketzustellung, Breitbandverfügbarkeit und Online-Bürger-Services.

Vorreiter Digitalstadt Darmstadt

Immer mehr deutsche Städte und Kommunen machen sich auf den Weg ins digitale Zeitalter und entwickeln Strategien oder gründen Agenturen, um die Digitalisierung aktiv zu gestalten. Der Startschuss für den digitalen Aufbruch fiel 2017 in Darmstadt, als Bitkom und der Deutsche Städte-

und Gemeindebund nach den innovativsten Smart-City-Konzepten suchten. Jenseits der großen Metropolen gehört die hessische 160.000-Einwohner-Stadt in punkto Energie und Umwelt nach wie vor zu den Vorreitern wie das Projekt „City Tree“ für smarte Luftreinhaltung beweist.

Stadtwerke als Manager von Smart Cities

Kommunale Stadtwerke, Netzbetreiber und Energieversorger gelten als wichtige Wegbereiter für die Smart City. Sie entwickeln sich immer mehr zu „Managern von Smart Cities“. Und dies aus gutem Grund: Schließlich gelten Energielösungen als Wachstumstreiber in der vernetzten Stadt und Kommune der Zukunft. Die Nachfrage bei Energiekunden nach digitalen Lösungen steigt enorm. Ihr Umsatzvolumen wächst nach einer Einschätzung der Strategie- und Unternehmensberatung Arthur D. Little (ADL) und eco – Verband der Internetwirtschaft bis 2022 auf 3,5 Mrd. €, nach rund 1,4 Mrd. € im Jahr 2017. Der größte Treiber des Wachstums im Smart City Segment Energie sind dabei Smart Grids, aber auch Mobilitätskonzepte und Quartierslösungen. //

 <https://www.bitkom.org/Smart-City-Index>

Hochschulabsolventen haben weniger Interesse am Energiemarkt

Wohin zieht es Hochschulabsolventen nach dem Abschluss? Und wer sind die Arbeitgeber, die für den Fachkräftenachwuchs besonders attraktiv sind? In der aktuellen Studienreihe „Fachkräfte 2030“ von studitemps in Kooperation mit der Maastricht University punkten zwei Zielbranchen, nämlich: Bildung, Erziehung & Forschung und auf Platz 2 Gesundheits-, Pflege- & Sozialwesen. Abgeschlagen auf Platz 10 landet die Branche Energie, Versorgung und Umwelt. Gaben im März 2016 noch 4,5 % der Studierenden an, nach ihrem Abschluss im Sektor Energie, Versorger & Umwelt arbeiten zu wollen, sind es über die Jahre kontinuierlich weniger geworden (Stand heute: 3,5 %).

Bei den beliebtesten Arbeitgebern sticht E.ON hervor mit etwas Vorsprung zu EnBW. Ansonsten liegen die Unternehmen in Sachen Beliebtheit als Arbeitgeber für angehende Hochschulabsolventen alle sehr eng beieinander. Und: Es sind die klassischen Player, die hier auf den oberen Rängen vertreten sind – von RWE, DB Energie, Enercon bis hin zu ABB. //

<https://studitemps.de/magazin/studierende-in-deutschland-zielbranchen-und-wunscharbeitgeber/>

Energie-Jobs verändern sich Richtung IT und Datenwissen

Daten, Algorithmen und künstliche Intelligenz werden das Rollenverhältnis von Mensch und Maschine in Arbeitsprozessen der Energiewirtschaft rapide verändern. Bei einem Aufgabenprofil eines Kraftwerktechnikers kann knapp die Hälfte der Tätigkeiten potenziell zukünftig automatisiert und von einer Maschine übernommen werden, bei einem Vertriebsmitarbeiter beträgt das Automatisierungspotenzial knapp ein Drittel. Zu diesem Ergebnis kommt die aktuelle Job-Zukunftsstudie des Beratungsunternehmens Deloitte Österreich im Auftrag von Wien Energie.

Die Studie prognostiziert, dass sich jeder dritte bis vierte Energie-Job in Richtung IT und Datenwissen verändern wird. Blockchain- und Drohnenspezialisten, Datenanalysten sowie Chatbot-Programmierer werden plötzlich für den Energiesektor relevant. Technologien wie zum Beispiel Robotics oder Machine Learning finden Einzug in die Arbeitswelten der Energieversorger und Stadtwerke, Sprachassistenten und Streaming-Dienste prägen die künftige Kommunikation mit Energiekunden. //

Weitere Details zur Studie unter: <https://jobs2025.wienenergie.at>

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⁺
besser informiert.

jobs.energate-messenger.de

Coming soon

13.02.2020 – Karriereforum auf der E-world

Traditionell findet das Karriereforum am dritten Messtags der E-world in Essen auf dem Innovation Forum statt. Die Anmeldung ist für Bewerber kostenfrei, Schüler und Studenten erhalten freien Eintritt zur Messe. www.e-world-essen.com/de/programm/karriereforum

24.04.2020 – Energie Recruiting Tag 2020

Unter dem Motto „Netze & IT“ steht der 17. Energie Recruiting Tag. Die exklusive Karriereveranstaltung für Nachwuchskräfte und Professionals mit Energie Know-how findet im Hotel Marriott Cologne statt. www.energie-recruiting-tag.de

17. – 18.09.2020 – Personalforum Energie 2020

15 Jahre Personalforum Energie in Dresden! In der Kunsthalle des Penck Hotels treffen sich Personaler aus der D-A-CH-Region zu einem der größten Fachkongresse für HRM in der Energie-, Gas- und Wasserwirtschaft. www.personalforum-energie.de

Vorschau

energiekarriere Ausgabe 1/2020

Die nächste Ausgabe des crossmedialen Karrieremagazins der Energiewirtschaft erscheint im August 2020 u.a. mit den Sonderthemen Leadership, Organisation und neue HR-Geschäftsmodelle (HR 4.0). Sichern Sie sich heute den Werbeplatz für Ihre HR-Image-Anzeige.

Weitere Informationen zum Magazin unter Tel. 089 125 033 847.

NEWS | MAGAZINE | **JOBS** | MARKTPARTNER | TERMINE

www.energie.de/jobs

Aktuell und spartenübergreifend

Das Portal der Energiewirtschaft

energie.de

Jobware, da hab' ich den Job her.

jobware.de





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.

