

# Anforderungen an Führungskräfte und Spezialisten aus Sicht eines globalen Unternehmens für Erneuerbare Energien

Erneuerbare Energien – Erfolgsfaktor Personal

*3. September 2009, Steigenberger Parkhotel, Düsseldorf*

The logo consists of the letters 'RWE' in a bold, blue, sans-serif font. The letters are slightly shadowed, giving them a three-dimensional appearance as if they are floating above a reflective surface.

The energy to lead

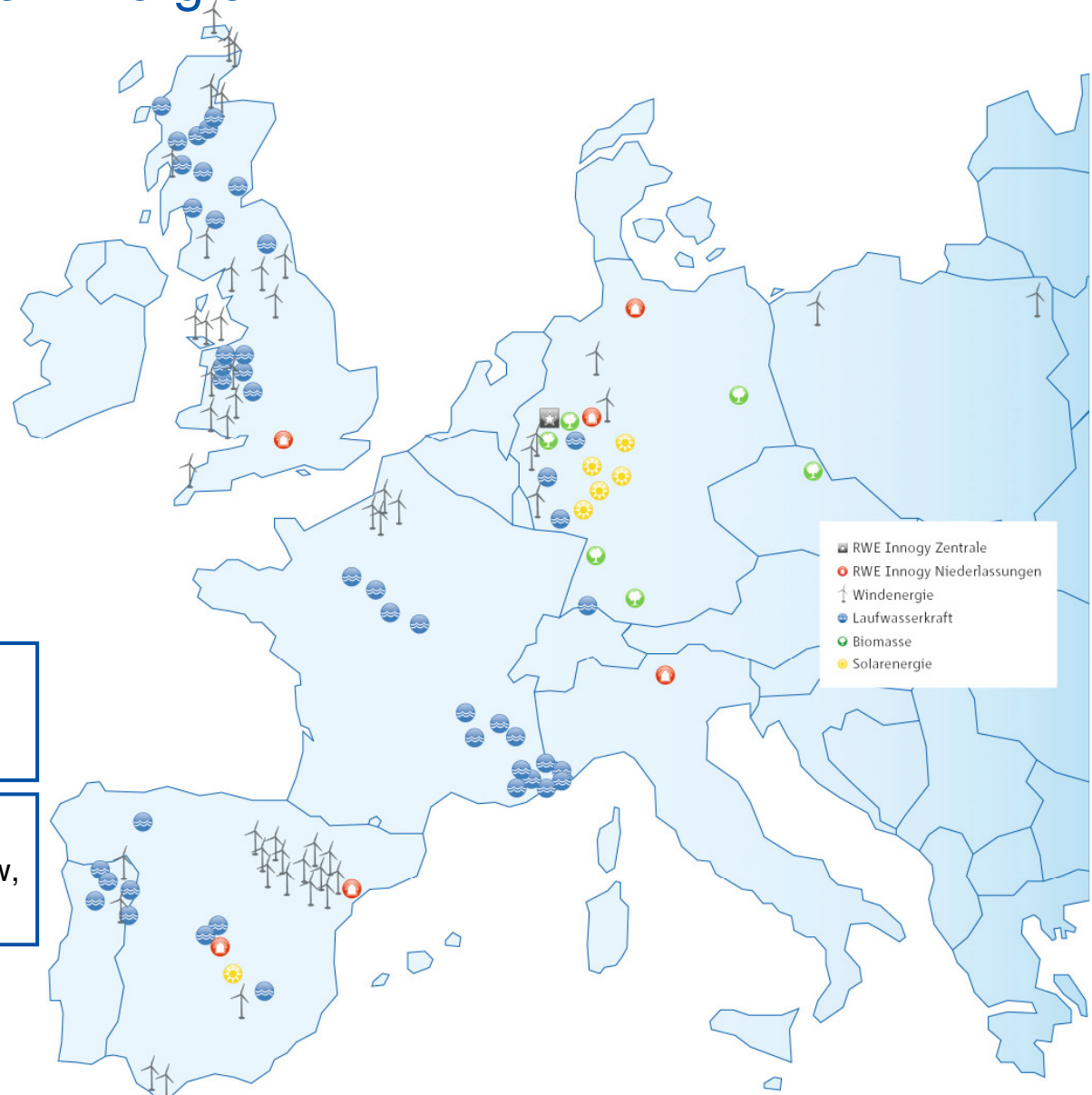
# RWE Innogy - neue Führungsgesellschaft für erneuerbare Energien im RWE Konzern



- RWE Innogy plant, errichtet und betreibt Anlagen für regenerative Stromerzeugung und Energiegewinnung (1.300MW in 2008).
- Ziel ist der zügige Ausbau der Stromerzeugung auf dieser Basis in Deutschland, UK, Frankreich, Benelux, Spanien, Italien und Osteuropa.
- Der Fokus liegt auf Windkraftprojekten im europäischen On- und Offshore-Bereich.
- Wachsen wird RWE Innogy aber auch in den Bereichen Wasserkraft und Biomasse.
- Zudem beschäftigt sich das Unternehmen intensiv mit Solar- und Geothermie sowie mit Wellen- und Gezeitenkraftwerken

# RWE Innogy betreibt europaweit an 105 Standorten Anlagen zur Erzeugung erneuerbarer Energie

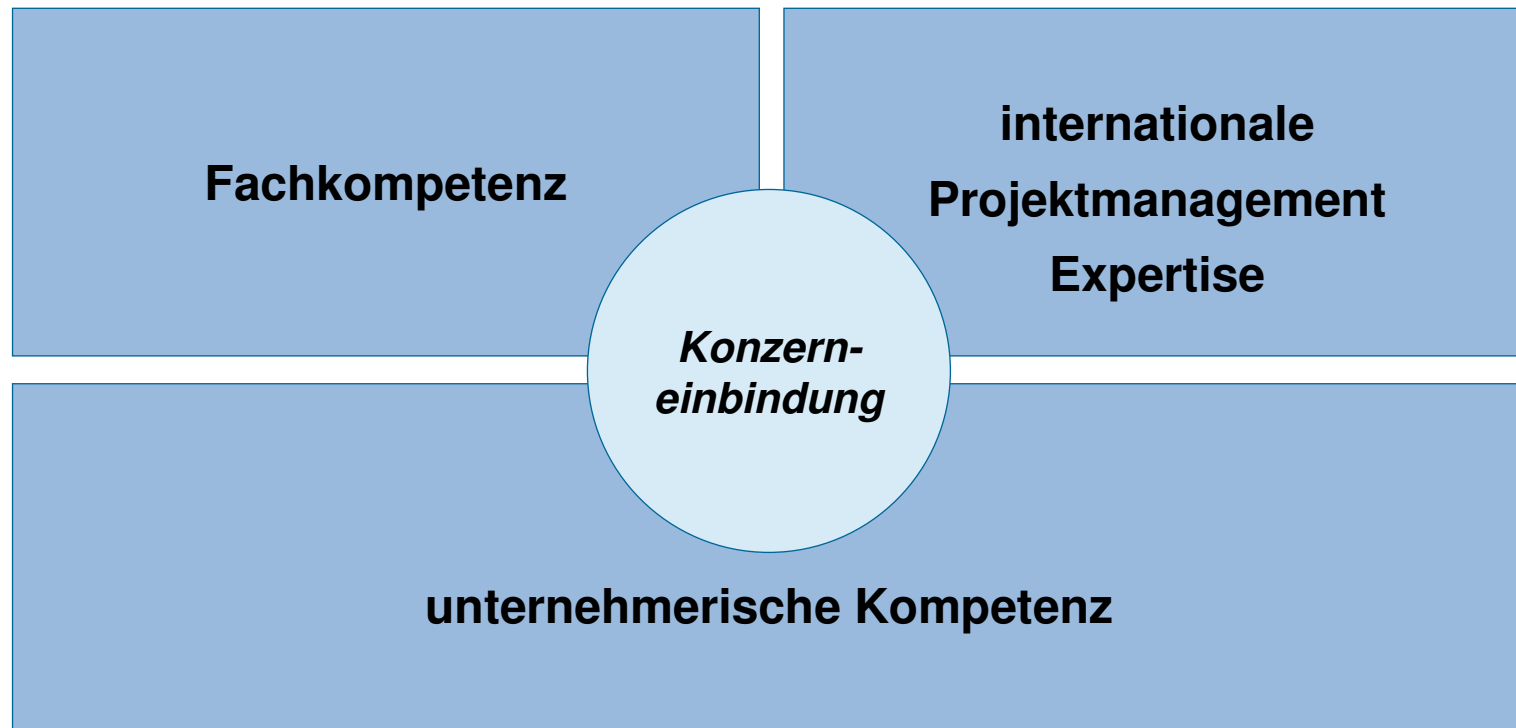
- > RWE Innogy beschäftigt rund 900 Mitarbeiter in Deutschland, UK, BeNeLux, Frankreich, Spanien, Polen, Tschechische Republik, Italien und in der Türkei



**technologiebezogene Aufbauorganisation** über Ländergrenzen hinweg

**diversifizierte Mitarbeiterstruktur**, zentralisiertes Technologie Know How, lokale Projektentwicklungsexpertise

Anforderungen ergeben sich aus Start Up geprägter Unternehmenskultur mit mittelständischen Strukturen und gleichzeitiger Konzerneinbindung



# Innerhalb kürzester Zeit Aufbau von neuen Mitarbeitern mit hoher technischer Expertise / Projektmanagementkompetenz

*Balance aus erfahrem Managementteam und Young Professionals*

## I. Fachkompetenz

- > Innerhalb kürzester Zeit Aufbau eines erfahrenen Managementteams mit hoher **technischer** Expertise
- > Identifizierung interner Kandidaten auf Grund vorhandener **Potentialeinschätzung** & systematischer **Nachfolgeplanung**
- > Möglichkeit auf Engpässe zu reagieren:



z.B. Anschaffung von Installationsschiffen

maritimes Know How  
Logistikkompetenz...

## II. internationale Projektmanagement Kompetenz

- > Konzentration auf europäische Kernmärkte stellt hohe Anforderungen an **Projektmanagement** Know How -> Kernkompetenz
- > **Interkulturelle** Sensitivität / Sprachkompetenz notwendige Mindestvoraussetzung
- > Dynamisches Umfeld erfordert ausgeprägte **Veränderungskompetenz**



# Anforderungen ergeben sich aus Start Up geprägter Unternehmenskultur und Konzerneinbindung

## III. unternehmerische Kompetenz

- > flache Hierarchie, kurze Entscheidungswege
- > Kultur des Machens und des Schaffens
- > sachorientiert, weniger statusorientiert
- > große Entscheidungsräume
- > frühe Übernahme von Fach- und Führungsverantwortung
- > risiko- und projektbezogene Kultur mit großem Kulturmix
- > Etablierung einer „Lernkultur“ -> job rotation



## Konzernhintergrund ermöglicht...

- > Investitionen von über 1 Mrd. Euro pro Jahr
- > sehr hohe Realisierungswahrscheinlichkeit von Großprojekten (z.B. on- und Offshore)
- > transparentes konzernweites Nachfolgemanagement
- > internationale Karriereperspektiven innerhalb der gesamten RWE Gruppe
- > Job Sicherheit



# Bewerbermarkt für internationale Projektmanager mit Umsetzungserfahrung zunehmend angespannt

## Anzahl geeigneter Kandidaten erhöhen durch...

- > Nutzung bereits rekrutierter Mitarbeiter als **Multiplikatoren** auf dem externen Bewerbermarkt.
- > **strategische Zusammenarbeit** mit Personalberatung anstatt Einsatz von „CV Maklern“
- > Ausbau der Teilnahme an **Fachmessen in enger Zusammenarbeit mit den Fachbereichen.**

## Ausbau Arbeitgeberattraktivität durch...

- > Kommunikation vorhandener, aber nicht aktiv vermarkteter **Arbeitgeberbenefits**, in Zusammenarbeit mit dem Kommunikationsbereich
- > **Textbeiträge** in Karriere und Studienführern und Fachjournalen
- > Diplomanden und **Studienförderung**
- > **Professionalisierung** Recruitingprozess (Zeit (!), Interviewqualität, Umgang mit Bewerbern, Support- und Businessorientierung im HR Bereich...)





VIELEN DANK FÜR DIE AUFMERKSAMKEIT UND  
LASSEN  
SIE UNS GEMEINSAM:

**VORWEG GEHEN**

**David Quarg**

Head of HR Development & Recruiting

RWE Innogy GmbH

Karolingerstrasse 94

45141 Essen

+49 (0) 201 12 14043

david.quarg@rwe.com