



Grünewald Consulting

Renewable Energy

Rekrutierung und Auswahl von
Führungskräften und Spezialisten



Agenda

- **Grünewald Consulting**
- **Employer Attraction Strategies**
- **International Recruitment Service**



Lothar Grünewald

- Dipl. Psychologe, Dipl. Betriebswirt
- Mehrjährige Erfahrung als Führungskraft im Personalmanagement eines Markenartikelkonzerns und eines führenden privaten Telekommunikationsanbieters
- Seit 1999 Geschäftsführender Gesellschafter der Grünewald Consulting
- Seit 2006 deutscher Partner im globalen Executive Search Netzwerk INAC
- Leiter der Expert Group Renewable Energy innerhalb des Netzwerkes INAC





Rekrutierung von Fach- und Führungskräften

Fokus des Vortrages:

- ⇒ **Wie positioniere ich mich als mittelständisches EE-Unternehmen erfolgreich als attraktiver Arbeitgeber auf dem Personalmarkt?**
- ⇒ **Wie rekrutiere ich erfolgreich Fach- und Führungskräfte im Ausland?**

Problemstellung:

- Wettbewerb um die Talente mit klassischen Bereichen wie Maschinenbau, Elektrotechnik etc. - Fachliche Anforderungen der EE-Industrie sind zu 80% identisch mit denen anderer Branchen, nur ca. 20% spezifische EE-Anforderungen
- Steigende Bedeutung der Internationalität durch den immer größer werdenden Exportanteil der Erneuerbare Energien - Bedarf an Führungskräften und Spezialisten mit entsprechender Marktkenntnis und –kompetenz in den lukrativen Märkten



Employer Attraction Strategies -

Wie positioniere ich mich als EE-Unternehmen erfolgreich als attraktiver Arbeitgeber auf dem Personalmarkt?

IST-Situation:

- Hohes mediales, wirtschaftliches und politisches Interesse verschafft dem Bereich EE hohe Aufmerksamkeit und hohe Attraktivität.
- Insbesondere großen Unternehmen gelingt es, durch eine gute PR (spektakuläre Großprojekte) sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.
- Den meisten mittelständischen Unternehmen fehlt in der Darstellung eine individuelle Arbeitgeberidentität (Akzent liegt bei vielen auf den Themen Umweltbewusstsein und Nachhaltigkeit).
- Personalmarketing-Maßnahmen werden in erster Linie für kurzfristige Personalbedarfe geplant und realisiert.



Employer Attraction Strategies -

Wie positioniere ich mich als EE-Unternehmen erfolgreich als attraktiver Arbeitgeber auf dem Personalmarkt?

Ausblick:

- „Traditionelle Branchen“ engagieren sich immer stärker im Bereich der Umwelttechnik => Umweltverträglichkeit ist kein strategischer Wettbewerbsvorteil mehr.

Wie definieren sich EE-Unternehmen künftig ohne dieses Alleinstellungsmerkmal?

- Traditionelle Branchen sind bereits seit vielen Jahren mit einem Fachkräftemangel (Ingenieure) konfrontiert und haben einen Erfahrungsvorsprung beim Thema Personalmarketing.
- Große Unternehmen verfügen über größere finanzielle Mittel und können Führungs- und Fachkräfte über höhere Gehälter locken
Welche Anreize können mittelständische EE-Unternehmen dem entgegensetzen?

Fazit:

Jedes Unternehmen muss „seinen Weg“ finden (Employer Attraction).



Employer Attraction

Was ist Employer Attraction?

- => Maßnahmenbündel, die im Unternehmen schlummernden Stärken und Potentiale zu identifizieren
- => und wirkungsvoll unternehmensintern wie auch extern zu kommunizieren.
(Bspw. Unternehmenskultur, Innovationskraft, Kosteneffizienz, Qualität, Kunden- und Serviceorientierung o. ä.)

Ziel ist es :

- neue Talente für das Unternehmen zu finden
 - vorhandene Potentialträger zu binden
 - eine nachhaltige erfolgreiche Positionierung im Arbeitsmarkt
- => durch eine wirkungsvolle operative Umsetzung eines auf das**

Unternehmen zugeschnittenen Personalmarketingkonzeptes



Was bietet das Tätigkeitsfeld „Erneuerbare Energien“ über das Umweltthema hinaus?

- Zukunftsbranche mit Wachstum
- Internationale Ausrichtung
- Dynamisches Umfeld mit Karrierechancen
- Flache Hierarchien und schnelle Entscheidungswege
- Aufbauarbeit („Start-up“)
- Generalistische Anforderungsprofile (hoher Verantwortungsgrad: Personal-, Projekt- und Kundenverantwortung)

Fazit: Die EE-Branche hat viel zu bieten



Employer Attraction – Prozess Schritte:

- **Wo stehen wir?**
Wie werden wir intern wie auch extern als Arbeitgeber wahrgenommen? Vergleich zur Peer Group (z. B. Wettbewerb)
- **Wo sind wir stark möglicherweise sogar einzigartig?**
(weiche und harte Faktoren: Unternehmenskultur, flache Hierarchien, Personalentwicklung, Marktposition, Produktportfolio, Service etc.)
=> Definition des Employer Brands – Arbeitgeberidentität
- **Kreativkonzept - Integrierte Personalkommunikation**
(PR, Anzeigen, Broschüren, MA-Zeitschrift)
- **Planung und Umsetzung von Personalmarketingmaßnahmen**
- **Erfolgskontrolle**

„Ein Unternehmen muss von innen strahlen“ (Authentizität)



Erneuerbare Energien sind ein Exportschlager !

**Ob Sonnenenergie, Wind- oder Wasserkraft:
Der Exportanteil wächst Jahr für Jahr.**

Heute:

Exportanteil von Technologien für EE aktuell ca. 37%
An der Spitze stehen Wasserkraft- und Windindustrie.
Die Solarbranche ist stark im Kommen.

Ziel 2020:

Durchschnittliche Exportquote von 80 Prozent

Folge:

**Internationale Personalrekrutierung rückt immer stärker in den
Vordergrund.**



Internationale Personalrekrutierung

- Qualifizierte Fach- und Führungskräfte im jeweiligen Zielland vor Ort als Erfolgsfaktor internationaler Aktivitäten
- Rekrutierung von „locals“, die im Zielmarkt erfolgreich agieren können (Marktkompetenz)

Problemstellung:

Führungskräfte und Spezialisten zu finden mit **der richtigen Qualifikation** (Marktkompetenz), die **gleichzeitig zur Unternehmenskultur** des jeweiligen Arbeitgebers **passen**.



Wie finde ich Führungskräfte und Spezialisten mit der richtigen Qualifikation für den jeweiligen Zielmarkt, die gleichzeitig auch zum Unternehmen passen?

Erarbeitung einer Lösung in unserem Beraternetzwerk INAC:

- Gründung und Etablierung einer Expert Group Renewable Energy (Definition von Such- und Auswahlstandards, Prozesse)
- Installierung eines ausgewiesenen Energy-Spezialisten, in jedem der 35 INAC Länder, der die Suchprojekte in seinem Land steuert

Ergebnis:

**Optimale Betreuung und Servicequalität für das Unternehmen
und die Kandidaten**



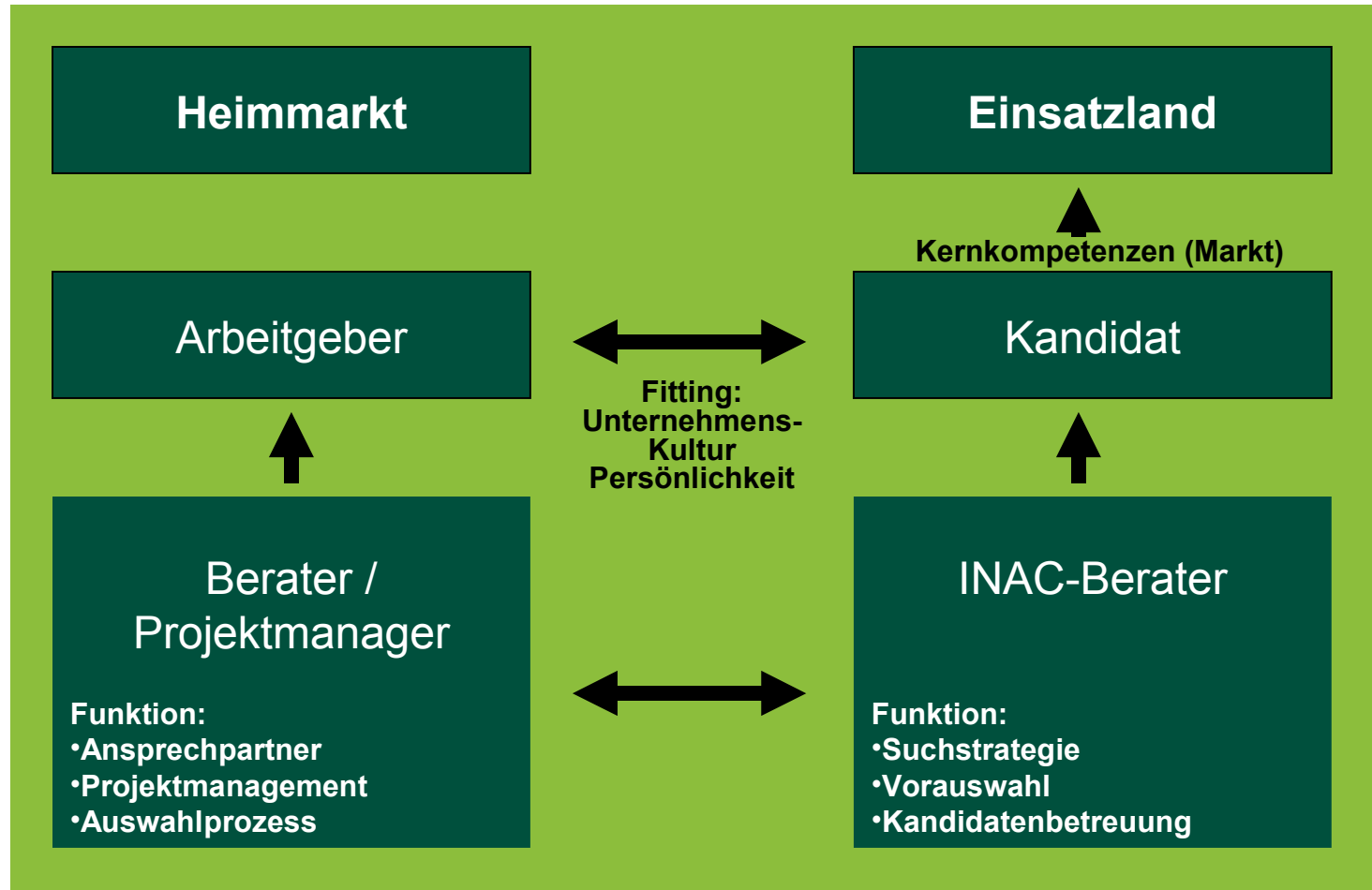
International Recruitment Service

Die Realisation der Projekte als „Tandem“:

- Ein Ansprechpartner im Heimatmarkt des Kunden (Key Account Manager, der die fachlichen und persönlichen Anforderungen des Kunden analysiert, das Suchprojekt koordiniert und den Auswahlprozess steuert.)
- Zweiter Berater (INAC) im Zielland, der aufgrund seiner Marktkompetenz die Suchstrategie verantwortet.
- Vorteile für den Kunden: Ein zentraler Ansprechpartner für sämtliche internationale Suchprojekte. Gewährleistung eines zielgerichteten Vorauswahlprozesses durch Berücksichtigung von Qualifikation wie auch „Fitting“ zum Unternehmen.



International Recruitment Service (IRS)





Kontakt

Grünewald Consulting GmbH

Renewable Energy

Lothar Grünewald
Steinstraße 2
40212 Düsseldorf

Tel.: +49 211 87 57 99 0

Fax.: +49 211 87 57 99 10

E-Mail: gruenewald@gruenewald-consulting.de

Internet: www.gc-renewable-energy.com
www.gruenewald-consulting.de