

„Der Wettbewerb um Talente wird noch schärfer“

RALF KÖPKE

E&M: Herr Grünewald, wie viele neue Arbeitskräfte brauchen die Unternehmen im regenerativen Sektor in der kommenden Dekade?

Grünewald: Aktuell arbeiten bundesweit etwa 280 000 Beschäftigte im Bereich der erneuerbaren Energien, die vorliegenden Untersuchungen gehen übereinstimmend von 500 000 Mitarbeitern aus, die bis Ende 2020 benötigt werden. Europaweit soll die Zahl bei zwei Millionen liegen. Wir gehen davon aus, dass vor allem die Branchen Photovoltaik und Solarthermie noch vor dem Windsektor die größten Zuwächse verzeichnen werden.

E&M: Wird der Regierungswechsel in Berlin die Dynamik beim Ausbau der erneuerbaren Energien stoppen, was Folgen für den Arbeitskräftebedarf hätte?

Grünewald: Es mag vielleicht Bremsen geben, der Trend zu einer vermehrten Nutzung erneuerbarer Energien wird aber nicht umgekehrt. Das Wachstumspotenzial sehe ich vor allem durch die großen Exportchancen der Umwelttechnologien.

Der Jobmotor „erneuerbare Energien“ wird weiter brummen. Auf die Branche sieht Lothar Grünewald neue Herausforderungen zukommen.

E&M: Welche Fachkräfte suchen die Unternehmen in der regenerativen Kraftwirtschaft nach wie vor?

„Nur auf der großen Welle erneuerbare Energien mitzusurfen, reicht nicht mehr aus“

Grünewald: Den größten Bedarf hat die Branche bei berufserfahrenen Ingenieuren und Technikern. Es gibt zwar bei den größeren Unternehmen Trainee-Programme und

houseigene Akademien, um Berufseinsteiger fit zu machen, hauptsächlich sind aber erfahrene Projektmanager gefragt, die insbesondere Großprojekte koordinieren können. Solche Fachkräfte können zum Beispiel aus den Bereichen Bau- und Planungswesen kommen. Darüber hinaus stellen wir fest, dass die Geschäfte immer internationaler werden, das heißt, es werden verstärkt Business-Development-Experten

und Vertriebsfachleute gesucht. Angesichts der Vielzahl schon vorhandener regenerativer Kraftwerke wird der Sektor Operation and Maintenance immer wichtiger, was heißt: Hier entstehen neue Jobs.

E&M: Gibt es an den Universitäten die erforderliche Anzahl von Absolventen, mit denen die grünen Unternehmen ihre Belegschaften ausbauen können?

Grünewald: Ich gehe davon aus, dass die Universitäten und Fachhochschulen versuchen werden, die Zahl der Absolventen für die erneuerbaren Energien zu erhöhen. An den Hochschulen wird jedoch nur der fachliche Input geleistet, die Vermittlung von „soft skills“, wie zum Beispiel Kommunikationsfähigkeit oder Verhandlungskompetenz, findet nicht statt. Diese Defizite mit Hilfe von Weiterbildung, zum Beispiel an houseigenen Akademien, auszugleichen, ist daher eine zentrale Aufgabe der Unternehmen. Leider bieten die meisten Universitäten bisher auch keine spezifischen Studiengänge in den Bereichen Wind- und Solarenergie an. Da gibt es noch Nachholbedarf.



Bild: Grünewald Consulting

Lothar Grünewald: „Leider bieten die meisten Universitäten keine spezifischen Studiengänge im Bereich Wind- und Solarenergie an“

E&M: Mit welchen anderen Branchen konkurrieren die erneuerbaren Energien um die Fachkräfte?

Grünewald: Die Jobprofile in den erneuerbaren Energien basieren zu gut 80 Prozent auf allgemeinen ingenieurwissenschaftlichen und zu 20 Prozent auf spezifischen Anforderungen für die erneuerbaren Energien.

LOTHAR GRÜNEWALD

Jahrgang 1962, ist seit 1999 geschäftsführender Gesellschafter der vor 40 Jahren gegründeten Personal- und Managementberatung Grünewald Consulting mit Sitz in Düsseldorf. Er ist seit 2006 Partner im internationalen Executive Search Netzwerk INAC und leitet deren Expert Group Renewable Energy (www.gc-renewable-energy.com).

Bei diesem Verhältnis wird klar, dass die erneuerbaren Energien mit dem klassischen Maschinen- und Anlagenbau um die Absolventen konkurrieren, aber auch mit Unternehmen aus der Verfahrens- oder Elektrotechnik. Der Wettbewerb um die Talente wird sich zukünftig noch verschärfen.

E&M: Was sind Ihre Empfehlungen an die Personalabteilungen von Betrieben in der Branche der erneuerbaren Energien, wie sie sich ihre Fachkräfte für morgen sichern können?

Grünewald: Themen wie Umweltbewusstsein und Nachhaltigkeit sind inzwischen gesellschaftlich akzeptiert. Selbst traditionelle Unternehmen haben diese Thematik für sich entdeckt. Der Wettbewerbsvorteil, den die erneuerbaren Energien derzeit noch durch ihre Zukunftsfähigkeit und breite Akzeptanz haben, schmilzt. Sie haben aber den Vorteil, zahlreiche spannende, vielseitige Jobs mit hoher Eigenverantwortlichkeit zu bieten. Die einzelnen Unternehmen sind zunehmend gefordert,

„Wichtig ist es, ein eigenes Arbeitgeberprofil zu entwickeln“

basierend auf ihren eigenen Stärken, ein individuelles Arbeitgeberprofil zu entwickeln. Wir nennen das „Employer Attraction“. Künftig wird es für die Betriebe nicht mehr ausreichen, auf der großen Welle der erneuerbaren Energien mitzusurfen. Jedes Unternehmen muss seine Hausaufgaben machen. Nicht umsonst sind größere Firmen mit dem Schwerpunkt regenerative Energien bereits zu einem professionellen Personalmarketing übergegangen.

E&M: Trotz aller notwendigen Veränderungen: Bleibt es dabei, dass die erneuerbaren Energien in den kommenden Jahren zu den Jobmotoren der deutschen Volkswirtschaft zählen?

Grünewald: Davon gehen wir aus. Deutschland ist aktuell Technologieführer bei den erneuerbaren Energien. Diesen deutlichen Vorsprung müssen wir erhalten und den Export weiter ausbauen. Schaffen wir das, wird der Jobmotor noch ein paar Takte schneller laufen. **E&M**

ENERGIE & MANAGEMENT

ZEITUNG FÜR DEN ENERGIEMARKT

Diese pdf-Datei ist urheberrechtlich geschützt. Ohne Zustimmung des Verlages und der Autoren sind Übersetzungen, Nachdruck – auch von Abbildungen –, Vervielfältigungen auf photomechanischem oder ähnlichem Wege oder im Magnettonverfahren, Vortrag, Funk- und Fernsehsendungen sowie Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen – auch auszugsweise – verboten.

© Energie & Management Verlagsgesellschaft mbH, Herrsching