



Weitere Informationen finden Sie auf unserer Website:

<http://bet-aachen.de/beratung/netzberatung/>

<http://bet-aachen.de/beratung/marktberatung/>

<http://bet-aachen.de/beratung/managementberatung/>

Auf der Suche nach der richtigen Strategie

Personalentwicklung Es besteht Handlungsbedarf, um mit den vorhandenen Mitarbeitern die Energiewende zu meistern. Viele EVU sind noch auf dem Weg zu einem unternehmensweiten Konzept.

➤ In vielen Energieversorgungsunternehmen fehlen Fachkräfte. Die Konkurrenz um die besten Köpfe besteht vor allen Dingen in der eigenen Branche. Doch was tun Energieversorgungsunternehmen, um als Arbeitgeber attraktiv zu sein? Messbar sind – nach einer vom Beratungsunternehmen BET initiierten Studie – zahlreiche Maßnahmen zur Personal- und Organisationsentwicklung. »Viele Energieversorger beschränken sich bei der Personalentwicklung auf externe Schulungen. Teilweise wird dadurch übersehen, dass Training-on-the-Job und andere innerbetriebliche Maßnahmen viel wichtigere Bausteine für die Entwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in sich ständig verändernden Arbeitsumgebungen sind« so Christiane Michulitz, BET-Teamleiterin Personal- und Organisationsentwicklung. Die Mehrheit der Energieversorgungsunternehmen habe darum noch

einige Herausforderungen auf dem Weg zu einer unternehmensweiten Strategie zur Personalentwicklung zu meistern. »Bis heute fehlen häufig Konzepte und Tools zur wertorientierten Entwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern«, schlussfolgert sie aus der Studie.

PROFESSIONALISIERUNG AM BEGINN

Die Berater haben im Oktober 2012 gemeinsam mit n.mai consulting über 1.000 Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer sowie Personalverantwortliche von Stadtwerken in Deutschland befragt. Die Studie »Arbeitgeberattraktivität 2020« zeige Verbesserungspotenziale auf, um den Herausforderungen der Energiewende gewachsen zu sein, so BET.

Reibungslose interne Prozesse bestimmen künftig die Leistungsfähigkeit der Unternehmen stärker als bisher, stellen die Autoren der Studie fest. Es besteht ein strategi-

scher Handlungsdruck mit dem vorhandenen Personal die Energiewende zu bewältigen. Eine Professionalisierung des Umgangs mit brach liegenden Potenzialen fange erst an. Neben dem Aspekt der Strategie von Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen, wurden Fragen zum Wettbewerb um das beste Personal, zur Organisationsstruktur als Voraussetzung für die wissensintensive Arbeit der Zukunft und zu betriebsinternen Faktoren zur Förderung von Arbeitgeberattraktivität untersucht.

TREIBER FÜR INNOVATIONEN

So sehen zum Beispiel 89% der Befragten den Fach- und Führungskräfte-mangel als Problem in einzelnen oder in allen Bereichen. 87% geben an, dass die Rekrutierung von Personal mit der nötigen Fachkompetenz in den nächsten fünf bis zehn Jahren ihnen mit die größten Sorgen bereitet, immerhin 48% sehen hier die Rekrutierung von Personal mit Führungskompetenz.

Bei 71% der Unternehmen liegt die strategische Verantwortung für die Entwicklung von Personal und Organisation als Zusatzaufgabe bei der Unternehmensführung. Diese ist jedoch durch die Vielzahl ihrer administrativen Aufgaben nur eingeschränkt in der Lage, Entwicklungen voranzutreiben, so die Studie weiter.

»Bis heute **fehlen Konzepte** zur Entwicklung der Mitarbeiter.«

Christiane Michulitz, BET

Nur die großen Unternehmen hätten ein schlüssiges Gesamtkonzept und die notwendigen Ressourcen, um der Bedeutung des Themas als Treiber für Innovationen gerecht zu werden. Vor allem für die Personal- und Organisationsentwicklung sowie für die Vermarktung als attraktiver Arbeitgeber sehen die Autoren einen erheblichen Handlungsbedarf und raten zu einer Verzahnung der Handlungsbereiche.

www.bet-aachen.de