

Wimmelbild der Arbeit

Windfirmen bieten derzeit wieder reichlich Jobs. In Hamburg erkennen Personalexperten ein neues Beschäftigungsverständnis.

Die Windkraftindustrie stellt wieder ein. Das städtische Kampagnenbüro für die Ansiedlung von Unternehmen aus der Regenerativbranche sowie Personalberater und Hochschulausbilder in Hamburg sind sich einig: Die selbst ernannte Windenergiehauptstadt bildet künftiges Personal auf diesem Gebiet so richtungsweisend neu aus, dass es in der zuletzt kriselnden Branche wieder alle Chancen auf gute Beschäftigung hat.

Mit gleich zwei Signalen kann die Clusteragentur Erneuerbare Energien Hamburg (EEHH) aufwarten. So hat sie gerade das Hamburger Handbuch Personalmanagement Erneuerbare Energien mit Beiträgen von 20 Experten herausgegeben. Mit-herausgeber: Das aus Personaldienstleistern und Personalleitern zusammengesetzte Hamburger Forum Personal & Qualifizierung.

Vor allem Windenergieunternehmen sollten bei ihrer Rekrutierung von Fachkräften und unterem Management besser nicht mehr „nach der eierlegenden Wollmilchsau suchen“, fasst Andreas Findeisen die Kernaussage des Handbuchs zusammen. Die Suche nach Fachkräften, die für jeden Zweck einsetzbar sind, lohne sich nicht. Die Autoren fordern laut dem EEHH-Projektleiter, mehr Aufwand in Personalführung und Rekrutierung zu betreiben.

Die Branche werde hier nicht mehr hinter anderen Branchen zurückstehen können: „Wo anderswo Personalabteilungen mit 40 Mitarbeitern eine Belegschaftsführung betreiben, macht das in der Windkraft noch mitunter einer.“ Doch nun bräuchten große Windkraftfirmen eine Abteilung, die Maschinenbauingenieure einstellt und ihre modulare berufsbegleitende Fortbildung garantiert, damit sie in der sich rasch entwickelnden Windenergie-technik den Anschluss behalten.

Schließlich gehe es darum, so heißt es aus der Clusteragentur, dass die Windkraft immer schneller auf neue Spielregeln

des Markts reagieren müsse: Mal hole sie für einen plötzlichen Installationsboom infolge einer lang erwarteten Vergütungs-Neuregelung den Belegschaftsausbau nach. Und vielleicht ziehe sie auch mal für bevorstehende Systemwechsel zur Strom-Direktvermarktung oder hin zu einem Ausschrei-

bungssystem „fein-getunte Versicherungsingenieure oder Wirtschaftsingenieure“ heran.

Zudem plädiert das Handbuch für eine Imagepflege. Findeisen drückt es so aus: „Die Branche muss der Generation Y zeigen, dass sie Spaß macht und flexible Arbeitsplatzwechsel ins Büro zu Hause ebenso ermöglicht wie Kommunikation in sozialen Netzwerken bei Außen- und Auslandseinsät-

„Die Branche muss zeigen, dass sie Spaß macht und Arbeitsplatzwechsel ebenso ermöglicht wie Kommunikation in sozialen Netzwerken.“

Andreas Findeisen, Projektleiter Innovationsmanagement, Clusteragentur Erneuerbare Energien Hamburg

politik in einer permanenten Gefechtslage, die er „Vuca“ nennt: „Volatile, uncertain, complex, ambiguous“ – sprunghaft, unsicher, komplex und mehrdeutig. Vuca-Personalführer müssten ohne verlässlichen Rahmen agil handeln, sagt Edelkraut. „Sie erhalten eine stärker koordinierende und entwickelnde Rolle. Ihre Mitarbeiter bekommen umfänglichen Zugriff auf Know-how und müssen in kleinen funktionsfähigen Einheiten immer schneller zu Ergebnissen kommen.“

Tatsächlich beobachtet auch der Direktor beim Personalberatungsunternehmen Mercuri Urval, Thomas Streveld, dass die Windenergiefirmen „seit einem halben, dreiviertel Jahr wieder verstärkt einstellen: Die Unternehmen haben im wieder anspringenden Wachstum Aufträge gewonnen, die jetzt abgewickelt werden müssen, um die wirtschaftliche Stabilität zu gewährleisten.“ Und auch wenn es nicht allen Windenergiefirmen wirtschaftlich gut gehe, könnten diese nicht annähernd so schnell nicht mehr beanspruchte Kapazitäten abbauen. Die hohe Personalnachfrage führe sogar dazu, dass auch Erneuerbare-Energien-Unternehmen und so auch Windenergiefirmen Löhne vergleichbar jenen in tariflich geregelten traditionellen Wirtschaftsbranchen anbieten.

Firmen bieten Tausende Jobs an

Nach mehreren Entlassungswellen seit 2009 schreiben die Windkraftfirmen wieder aus. Just zwei Tage nach Eröffnung des Hamburger Energie-Campus kündigte das Joint Venture für die Offshore-Windkraftanlage V164 von Vestas und Mitsubishi die Rekrutierung von 200 Mitarbeitern für den Serienstart an. Die hierzulande wichtigsten Onshore-Turbinenlieferanten wie Senvion, Nordex oder Vestas suchten Anfang Februar in Internet-Jobportalen 80, 98 und 223 Mitarbeiter. Deutschlandmarktführer Enercon zeigte 416 Jobs allein in Deutschland an. Die meisten Stellen finden sich im Windparkservice, dahinter in Forschung und Entwicklung. Enercon sucht vor allem „Fach- und Führungskräfte“. Während auch Nordex und Senvion wesentlich für Deutschland einstellen, rekrutiert Vestas besonders für China, Dänemark und USA.

Wie zielgenau gesucht wird, weiß Simone Fein. Die Organisatorin der Jobmesse Zukunftsenergien Nordwest erwartet, dass die dort wie immer zahlreich ausgehängten Stellenanzeigen erst zum Messtart fertig geschrieben sind. „Das ist immer 'ne ganz knappe Sache.“ ■ TILMAN WEBER

Mehr Informationen zur Jobmesse Zukunftsenergien Nordwest am 20./21. März in Bremen auf www.zukunftsenergien-nordwest.de



KANN MAN MIT WIND PLANEN? JA!

VON ANFANG AN AUF DER SICHEREN SEITE

Ihr Partner in allen Phasen rund um Ihr Windpark-Projekt: Analysen, Beratung, Bewertung.

Profitieren Sie von langjähriger Erfahrung als akkreditiertes Prüflabor.

- ▶ Site Assessments
- ▶ Energieertragsermittlungen
- ▶ Schall- und Schattengutachten
- ▶ Eiswurfgutachten
- ▶ Projektprüfungen und Beratungen

ONSHORE UND OFFSHORE

DEUTSCHE WINDGUARD

Entdecken Sie das ganze Spektrum des WindGuard Universums auf windguard.de



Deutsche WindGuard Consulting GmbH
Oldenburger Straße 65 · 26316 Varel · Tel.: +49 (0) 4451-9515-0
E-Mail: siteassessment@windguard.de · www.windguard.de