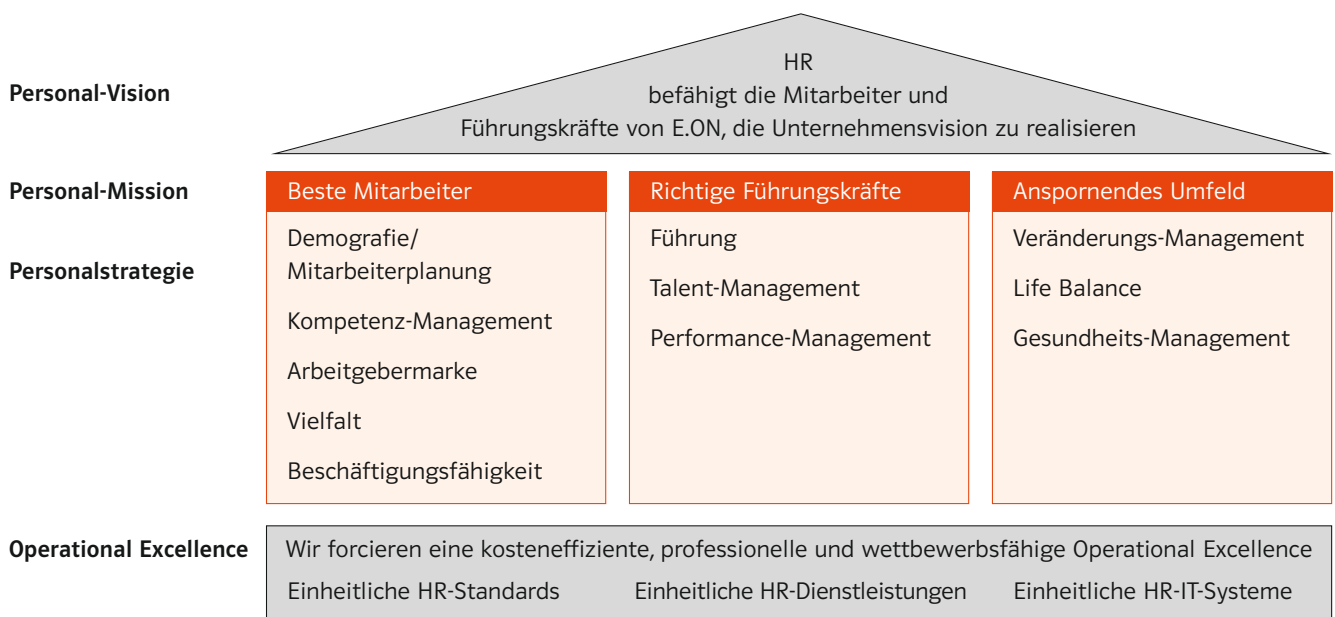


Strategische Personalarbeit

Die Personalarbeit im E.ON-Konzern basiert auf der konzernweiten Personalstrategie „OneHR“. Diese wurde von der Geschäftsstrategie und den E.ON-Werten und -Verhaltensweisen unter Berücksichtigung der sich verändernden Rahmenbedingungen abgeleitet. Die Personalarbeit ist Basis für die erfolgreiche Umsetzung der E.ON-Strategie durch Mitarbeiter und Führungskräfte. Insgesamt wurden elf strategische Handlungsfelder definiert, die konkrete Initiativen und Maßnahmen umfassen.

Die Identifikation, Rekrutierung, Entwicklung und Bindung unserer Potenzialträger ist Ziel unserer „Talent-Management“-Aktivitäten. Dazu zählen die zielgerichtete Förderung talentierter Frauen und der weitere Ausbau des internationalen Mitarbeiteraustauschs. Mit diesen Maßnahmen fördern wir Vielfalt und Chancengleichheit, leisten einen wesentlichen Beitrag zum Unternehmenserfolg und tragen der zunehmenden Internationalisierung des Konzerns Rechnung.



Den Herausforderungen der Arbeitsmarktentwicklung, die insbesondere durch eine geringer werdende Zahl qualifizierter Arbeitskräfte und eine älter werdende Arbeitnehmerschaft geprägt sind, tragen konkrete Initiativen im Handlungsfeld „Demografie/Mitarbeiterplanung“ Rechnung. Ziel ist, demografische Risiken frühzeitig zu erkennen. Damit eng verbunden sind Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit (Employability) sowie zur langfristigen Sicherung von Wissen und Erfahrung im Rahmen von „Kompetenz-Management“. Dazu führt die E.ON Academy die Entwicklung konzernweiter Lernprogramme konsequent fort und generiert neue Lernmethoden, wie die Implementierung funktionaler Academies für alle relevanten Jobfamilien.

Im Wettbewerb um die besten Mitarbeiter unterstützt die Schaffung einer Arbeitgebermarke mit dem Slogan „Ihre Energie gestaltet Zukunft“ das Ziel, E.ON dauerhaft als Top-Arbeitgeber zu positionieren.

Besondere Herausforderungen ergeben sich durch die Veränderung der Unternehmensstruktur im Zuge der Gründung bzw. Integration neuer Einheiten. Ziel des Handlungsfelds „Veränderungs-Management“ ist, diese Veränderungsprozesse zu begleiten und die Führungskräfte auf den Umgang mit Veränderungen vorzubereiten.

Im Handlungsfeld „Life Balance“ werden zahlreiche Angebote von der Flexibilisierung der Arbeitszeit bis hin zu Unterstützungsleistungen bei den Themen Kinderbetreuung und Betreuung älterer Familienangehöriger gefördert. Ziel ist, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als einen konkreten Unternehmenswert zu etablieren und für die Mitarbeiter ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sie Karriere und Privat- bzw. Familienleben vereinbaren können.

Viele bestehende Aktivitäten sind bereits an die Handlungsfelder und das Ziel der Personalstrategie, die besten Mitarbeiter zu rekrutieren und zu binden, Mitarbeiter für Führungsaufgaben zu qualifizieren sowie ein attraktives Arbeitsumfeld zu schaffen, angelehnt.