

Die Zukunftsgestalter

Die Zukunftsgestalter

Inhalt

Vorwort

- 5** Visionen – heute für morgen denken
 - Investitionen – für Sicherheit und Wachstum
 - Innovationen – mit Ideen bewegen

- 11** Expertenwissen – gezielt qualifizieren
 - Personalentwicklung – lebenslanges Lernen
 - Karriere – Chancen für alle

- 17** Partner – miteinander und füreinander
 - Engagement – Einsatz für die Vielfalt
 - Verantwortung – für den Einzelnen und die Gesellschaft

„Ihre Energie gestaltet Zukunft“

Liebe Bewerberin, lieber Bewerber,

unsere Vision ist es, das weltweit führende Strom- und Gasunternehmen zu sein. Schritt für Schritt nähern wir uns dieser Vision. Weltweit steigender Energiebedarf, Klimawandel, Erneuerbare Energien und Versorgungssicherheit sind nur einige Stichpunkte, die zeigen, vor welchen Herausforderungen wir stehen. Ihnen können wir nur mit einer starken Mannschaft begegnen. Mit Mitarbeitern, die etwas bewegen wollen. Anders ausgedrückt: Wir brauchen Menschen, die mit uns gemeinsam die Zukunft gestalten wollen.

Heute setzen sich weltweit bereits viele Tausend Frauen und Männer bei E.ON dafür ein, unsere Vision Wirklichkeit werden zu lassen. Einige dieser Menschen werden Sie in dieser Broschüre kennenlernen. Sie erfahren, mit welchen Aufgaben und Projekten sie ihren Beitrag leisten. Wir zeigen Ihnen, wie wir unser Versprechen, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, einlösen.

Um das weltweit führende Strom- und Gasunternehmen zu werden, wollen wir weiter wachsen. In den vergangenen Jahren ist die Zahl unserer Geschäftseinheiten, Market Units, von fünf auf zehn gestiegen. Damit bieten wir Jahr für Jahr zahlreichen Menschen die Möglichkeit, mit uns die E.ON-Visionen umzusetzen. Ob als Ingenieur oder Techniker, Wirtschaftswissenschaftler oder Jurist, ob als Auszubildender, Trainee oder Direkteinsteiger – die Bandbreite unseres Angebots an Arbeitsplätzen ist groß.




Christoph Dänzer-Vanotti

Lassen Sie sich von den Mitarbeitern und deren Tätigkeitsbeispielen, über die wir in dieser Broschüre berichten, inspirieren und begeistern. Wenn Sie davon überzeugt sind, dass Sie die Herausforderungen der kommenden Jahre mit uns zusammen engagiert und motiviert anpacken wollen. Wenn Sie unser Geschäft im spannenden Energiemarkt gestalten und weiterentwickeln möchten. Wenn Sie ideenreich sind, konkret anpacken und Veränderungen positiv gegenüberstehen. Wenn Sie zu den Zukunftsgestaltern gehören, dann freuen wir uns auf Sie!

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'C. Dänzer-Vanotti'.

Christoph Dänzer-Vanotti
Mitglied des Vorstands und Arbeitsdirektor der E.ON AG





„Die Zukunftsstrategien von E.ON sind wegweisend und die Wachstumsaussichten entsprechend hervorragend.“

Alejandra López Gómez, Ingenieurin Qualitätsmanagement

Visionen – heute für morgen denken

Wir wollen ambitionierte und leistungsstarke Mitarbeiter für E.ON begeistern und langfristig an uns binden. Dafür müssen wir ein attraktiver Arbeitgeber sein – in vielerlei Hinsicht. International, spannend und herausfordernd ist die Arbeit in unserem Unternehmen. Unsere Unternehmenskultur gewährleistet noch mehr: Leistung wird bei uns geschätzt. Wir möchten, dass sich unsere Mitarbeiter entwickeln können und gemeinsam mit unserem Unternehmen kontinuierlich wachsen. Dafür müssen wir innovativ sein. Deshalb ist unser Anspruch, bei der Forschung nach den Energietechnologien von morgen richtungweisend zu sein.

Investitionen – für Sicherheit und Wachstum

Wir wollen in den kommenden Jahren weiter wachsen – vor allem organisch, sowohl in unseren etablierten als auch in den neu erschlossenen Märkten. Dafür werden wir bis 2011 insgesamt rund 30 Milliarden Euro investieren. Ein Drittel davon wird für die nachhaltige Sicherung unserer Netzkapazitäten sowie den Erhalt und den Ersatz unseres Erzeugungsportfolios verwendet. Neue, hocheffiziente Kohle- und Gaskraftwerke in Deutschland und Großbritannien sind ein Kernaspekt dieser Investitionen. Auch die Modernisierung der Stromverteilnetze, insbesondere in Großbritannien, Schweden und Deutschland, treiben wir voran. Die verbleibenden zwei Drittel sind für Wachstumsinvestitionen vorgesehen. Ein Großteil entfällt hier auf den Ausbau unserer konventionellen Kraftwerkskapazitäten in den Niederlanden, in Belgien, der Slowakei und Russland. Hinzu kommt die Ausweitung unserer Erzeugung aus Erneuerbaren Energien mit Fokus auf unsere Onshore- und Offshore-Windparks in den USA und Europa. Außerdem verfolgen wir den Ausbau unserer Erdgasförderung aus eigenen Feldern mit dem Schwerpunkt Nordsee.

Unsere umfangreichen Investitionen in Kraftwerke, Infrastruktur und neue Technologien erfordern vor allem eines: exzellente Planung und Umsetzung. Dafür benötigen wir hoch qualifizierte und motivierte Ingenieure. Unser Bedarf ist groß – genauso wie unser Interesse an einer hervorragenden Ausbildung der heutigen und künftigen Mitarbeiter.

Vielfältige Aufgaben – spannend und ambitioniert

Wir bieten viel. Vor allem spannende Aufgaben. Wer bei uns seine Karriere startet oder fortsetzt, kann sich auf vielfältige, internationale und herausfordernde Aufgaben freuen. Wir haben einen klaren Kurs und streben mit unserem breit aufgestellten Strom- und Gasgeschäft langfristig eine Spitzenposition im internationalen Wettbewerb an. Der Ausbau unserer führenden Positionen in unseren europäischen Kernmärkten wie Deutschland und Großbritannien zählt ebenso dazu wie gezieltes Wachstum in neuen Märkten wie Spanien, Italien oder Russland. Auch Nordamerika gehört als Wachstumsregion für unser Engagement in Erneuerbaren Energien dazu. Im Zentrum unseres Handelns steht dabei stets die sichere, bezahlbare und nachhaltige Versorgung unserer Kunden mit Strom und Gas.



Pico Gallo in Spanien ist eine unserer fast 60 Onshore-Anlagen, die zusammen weltweit mehrere 100.000 Haushalte versorgen.

Unsere Werte? Basis für alles.

E.ON baut auf Werte, die fest im Unternehmen verankert sind. Sie sind Teil unseres Leitbildes und Ausdruck der Verantwortung, die wir gegenüber unseren Mitarbeitern, der Gesellschaft und der Umwelt tragen. An diesen Werten lassen wir uns messen.

- Integrität: Wir tun, was wir sagen.
 - Offenheit: Wir sagen, was wir denken.
 - Vertrauen und gegenseitiger Respekt: Wir behandeln andere so, wie wir selbst behandelt werden möchten.
 - Mut: Wir tun und sagen, wovon wir überzeugt sind.
 - Gesellschaftliche Verantwortung: Wir handeln im langfristigen gesellschaftlichen Interesse.
-

International arbeiten – gut für alle Seiten

Dass wir ein global agierendes Unternehmen sind, hat große Vorteile – für unsere Wachstumsperspektiven und unsere Mitarbeiter. Internationalität ist ein Aspekt, dem wir in jeder Hinsicht gerecht werden wollen, deshalb erwarten wir von unseren Mitarbeitern Flexibilität und Mobilität. Gleichzeitig fördern wir sie, indem wir sie umfassend unterstützen, sich auf die unterschiedlichen Kulturen einzustellen, um im Ausland gut vorbereitet und zielgerichtet agieren zu können. E.ON bietet ihren Mitarbeitern verschiedene Möglichkeiten, international tätig zu sein – ein weiterer Grund, warum wir ein gefragter Arbeitgeber sind. Die verschiedenen Arten der Auslandseinsätze reichen von vier bis 60 Monaten.

Zukunftsgestalter denken und handeln international.

Die Vorteile für unsere Mitarbeiter sind klar: Sie können ihre fachliche und persönliche Kompetenz erweitern, neue Herausforderungen annehmen, Netzwerke knüpfen, Erfahrungen sammeln und nicht zuletzt andere Geschäftsbereiche von E.ON kennenlernen. Wir profitieren ebenfalls von der Mobilität unserer Mitarbeiter, denn sie unterstützt den Wissenstransfer zwischen den Market Units, ermöglicht länderübergreifende Netzwerke, den Austausch von Best-Practice-Beispielen und fördert die Unternehmenskultur im Sinne unseres Leitbildes.

Unsere Führungskräfte? Inspirieren.

An unsere Führungskräfte haben wir einen besonderen Anspruch. Sie sollen motivieren, beraten, inspirieren – und Vorbild sein. Mit unserem Management-Review-Prozess haben wir deshalb 2009 erstmals konzernweit einen Prozess zur Identifikation und Entwicklung von Potenzialträgern initiiert. Kernstück ist der einheitliche Potenzialeinschätzungsbogen mit überarbeitetem Kompetenzmodell. Damit werden zum einen die Ergebnisse konzernweit vergleichbar und zum anderen wird den deutlich gestiegenen Anforderungen an die Mitarbeiterführung entsprochen. Das Top Management hat diesen erweiterten Prozess innerhalb der Personalstrategie-Initiative „LivingLeadership@E.ON“ erarbeitet. Unsere Führungskräfte werden nun nach vier Dimensionen bewertet: wie sie das Geschäft führen, Veränderungen vorantreiben, Mitarbeiter führen und persönliche Wirkung entfalten. Zusätzliche Neuerung ist, dass auch die Anforderungen an Mitarbeiter über das gleiche Kompetenzmodell dargestellt werden. Die vier Dimensionen lauten hier: das Geschäft verstehen, Veränderungen mitgestalten, Zusammenarbeit fördern und persönliche Wirkung entfalten.



Alejandra López Gómez ist bei E.ON España im Qualitätsmanagement tätig. Die Ingenieurin mit MBA-Abschluss leitet in Santander, Spanien, ein Team, das sich um die weitere Steigerung der Servicequalität kümmert. Alejandra López Gómez hat zehn Jahre Erfahrung in der Energiebranche. Seit ihre Firma 2008 ein Teil von E.ON wurde, begeistert sie sich jeden Tag aufs Neue für die Herausforderungen eines internationalen Unternehmens.



„Die Arbeit an neuen Energietechnologien war noch nie so spannend wie heute. Die Herausforderungen sind groß, vor allem in Klimafragen. Unser weltweit gespanntes Netzwerk von Forschern ist in dieser Hinsicht einmalig.“ Dr. Markus Ewert

Innovationen – mit Ideen bewegen

Wir stehen als Energiekonzern vor großen Herausforderungen. Das langfristige Gleichgewicht von Wirtschaftlichkeit, zuverlässiger Energieversorgung und Umweltverträglichkeit ist für uns das Maß aller Aktivitäten. Unsere Forschung und Entwicklung richtet sich in all ihren Bereichen konsequent danach aus. Von der Nutzung Erneuerbarer Energien wie Solarenergie oder Windkraft über die Erzeugung von Biogas in Erdgasqualität und den Einsatz von Brennstoffzellen in Haushalten bis hin zur Reduzierung von CO₂-Emissionen in Kraftwerken – die Entwicklung neuer Technologien zur Energieversorgung ist ein wesentlicher Teil unserer Arbeit. Unser Anspruch ist es, führend zu sein in Schlüsselfragen der Forschung und Entwicklung zum Thema Energie. Damit wollen wir unsere Spitzenposition weiter ausbauen – und dem Wettbewerb einen Schritt voraus sein.

Mit unserer Technologie-Initiative „innovate.on“, die Dr. Markus Ewert leitet, tragen wir diesem Anspruch aktiv und in vielerlei Hinsicht Rechnung. Im Fokus stehen dabei die Umsetzung der Forschungsergebnisse und ihre wirtschaftliche Einführung in unsere Energieversorgung. Schlüsseltechnologien sind derzeit zum Beispiel die Energieeffizienz von Kraftwerken mit fossilen Brennstoffen und die CO₂-Abtrennung und -Speicherung sowie Offshore-Wind und Biogas. Wir konzentrieren uns in unserer Forschung und Entwicklung für eine nachhaltige Erzeugung daher auf die Bereiche der Offshore-Windenergie-Anlagen und deren Anbindung an das Stromnetz sowie die zunehmende Einspeisung von Bio-Erdgas ins Erdgasnetz. Dafür investieren wir schwerpunktmäßig in Leuchtturmprojekte, die wir jährlich aus mehr als 800 weltweiten Projekten auswählen, um sie in die kommerzielle Anwendung zu überführen.

Neue Technologien? innovate.on.

Mit unserer Initiative „innovate.on“ sind wir führend bei der Forschung und Entwicklung von vielversprechenden Schlüsseltechnologien. Im Fokus steht dabei, dass die Umsetzung der Forschungsergebnisse die sichere, umweltverträgliche und wirtschaftliche Energieversorgung gewährleistet. Einige Meilensteine unseres breiten Engagements:

- **50-Prozent-Kohlekraftwerk.** Die Komponenten für das weltweit erste Kohlekraftwerk mit einem Wirkungsgrad von mehr als 50 Prozent werden an einem E.ON-Standort erforscht – der Beginn einer neuen Ära. Damit lassen sich bis zu 30 Prozent an spezifischen CO₂-Emissionen gegenüber den heutigen europäischen Kohlekraftwerken einsparen.
- **CO₂-Abtrennung und -Speicherung.** Mehr Energie, weniger CO₂: Dieses Ziel verfolgen wir mit der Weiterentwicklung der CO₂-Abtrennungen an unseren Kraftwerksstandorten. Dafür erproben wir erfolgversprechende Verfahren, mit denen sich CO₂ in Kohlekraftwerken effizienter abtrennen und speichern lässt.
- **Kernenergie: Generation III+.** Wir entwickeln eine neue Generation von hochmodernen Siedewasserreaktoren mit weiter verbessertem Sicherheitskonzept. Unsere Anlagen gehören bereits jetzt weltweit zu den zuverlässigsten und leistungsstärksten: Isar II und Brokdorf kamen 2008 beim internationalen Ranking der 439 Kernkraftwerke auf die Plätze zwei und drei.
- **Offshore-Windparks.** Mit unserer Offshore-Windenergie-Anlage in Cuxhaven haben wir als einer der ersten mit nur einem Windrad die Leistungsgröße von 5 Megawatt erprobt. Als Vorbereitung auf große Offshore-Windparks wurden erste Anlagen an ihren endgültigen Standort verlagert: auf bis zu 30 Meter tiefen Meeresboden.
- **Bio-Erdgas.** Aus Pflanzen gewonnenes Biogas zu Bio-Erdgas aufbereiten und in das Erdgasnetz einspeisen ist ein Verfahren, das ganz neue Möglichkeiten für die Erzeugung von Strom, Wärme und Kraftstoff bietet. Unsere Bio-Erdgas-Anlage in Schwandorf deckt den jährlichen Wärmebedarf von rund 5.000 Haushalten.
- **Marine-Technologien.** Die Kraft der Ozeane ist enorm. Um dieses Potenzial auszuschöpfen, planen wir den Bau eines weltweit einzigartigen Gezeitenkraftwerks vor der Küste von Wales. Mit einer Leistung von 8 Megawatt lassen sich rund 5.000 Haushalte mit Strom versorgen.
- **Erdgas-Wärmepumpe.** Heizen mit Erdwärme – leistungsstark und umweltverträglich. Dank spezieller Wärmepumpen, die eine Kombination mit Erneuerbaren Energien ermöglichen, lässt sich die Effizienz von Erdgasheizungen um rund 25 Prozent steigern.



Dr. Markus Ewert leitet die Forschungsaktivitäten des Konzerns. Der promovierte Maschinenbau-Ingenieur hat seit 1999 in unterschiedlichen Positionen an der Entwicklung neuer Technologien zur Energieerzeugung mitgearbeitet. Seit 2006 sind die Schlüsseltechnologien von morgen in der Technologie-Initiative „innovate.on“ gebündelt. Insgesamt 200 Mitarbeiter forschen bei E.ON weltweit vernetzt daran, Energieanwendungen wie CO₂-arme Technologien, Windanlagen oder Bio-Erdgas-Anlagen noch effizienter zu gestalten.



E.ON arbeitet an dem weltweit ersten Kohlekraftwerk mit einem Wirkungsgrad von mehr als 50 Prozent.





„E.ON als international tätiger Konzern bietet Nachwuchskräften vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten und außergewöhnliche Perspektiven.“

Matthias Herrmann, Analyst

Expertenwissen – gezielt qualifizieren

Menschen entwickeln sich weiter. In jedem Alter. Eine unserer wichtigsten Aufgaben ist es, unsere Mitarbeiter dabei zu unterstützen. Persönlich und fachlich. Wir wollen ihnen ausreichenden Freiraum und umfassende Förderung bieten, damit sie ihre Talente und Potenziale entfalten können. Das gilt für unsere Nachwuchskräfte ebenso wie für Fach- und Führungskräfte; das fängt beim E.ON Graduate Program an, geht über die E.ON Academy und hört beim Ingenieurinnen-Netzwerk „IngE“ nicht auf. Wissenstransfer und Personalentwicklung fördern die Karriere. Davon profitiert jeder Einzelne, das Team – und das Unternehmen.

Personalentwicklung – lebenslanges Lernen

Junge, hoch motivierte Mitarbeiter wie Matthias Herrmann sind wichtig für E.ON. Sie sind die Zukunft unseres Unternehmens. Deshalb fördern wir unsere Nachwuchstalente gezielt, etwa mit unserem E.ON Graduate Program. Dabei durchlaufen sie in 18 Monaten den E.ON-Konzern, Auslandserfahrung inklusive. Matthias Herrmann ist ein Beispiel von vielen, denn jedes Jahr stellen wir mehrere Hundert Hochschulabsolventen der Wirtschafts-, Ingenieur- und Rechtswissenschaften ein – über einen Direkteinstieg oder eines unserer Traineeprogramme.

Um diejenigen zu erreichen, die am besten zu uns passen, startet unser Talent Management bereits früh. Praktika sind fester Bestandteil unseres Angebots – für Schüler und Studenten. Für angehende Ingenieure haben wir das Förderprogramm „E.ON SupportINGstudents“ entwickelt. Sie können während des Studiums ihre theoretischen Kenntnisse bei praktischen Einsätzen im E.ON-Konzern umsetzen und bekommen dabei finanzielle Unterstützung. Auch Auszubildende haben bei uns vielfältige Möglichkeiten, in Deutschland zum Beispiel mit einer Auswahl von über 30 verschiedenen Berufsbildern.



Matthias Herrmann ist seit frühester Jugend international geprägt. Als Sohn eines Diplomaten besuchte er Schulen in Indien, Israel, Singapur und Saudi-Arabien. Nach seinem Maschinenbaustudium am Imperial College in London kam für ihn deshalb nur ein internationales Unternehmen infrage. Er entschied sich für E.ON. Das internationale E.ON Graduate Program für Absolventen war für ihn der ideale Einstieg. Heute arbeitet er als Analyst bei E.ON Climate & Renewables in Düsseldorf.

Zukunftsgestalter freuen sich auf das Neue.

Wissen – unser wichtigstes Gut

Die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter ist ein entscheidender Parameter für unsere erfolgreiche Zukunft. Denn auch die besten Spezialisten lernen nie aus. Unsere Personalentwicklung trägt maßgeblich dazu bei, dass wir unserer Vision, das weltweit führende Strom- und Gasunternehmen zu werden, kontinuierlich näher kommen. Unser Wissen rund um das Thema Energie ist unser wichtigstes Gut. Aber kein absolutes: Neue Ressourcen, neue Märkte und neue Technologien zählen heute zu den Herausforderungen. Für unsere Mitarbeiter bedeutet dies lebenslanges Lernen. Individuelle Programme unterstützen die fachliche und persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter und Führungskräfte.

Entwicklung fördern – Qualifizierung unterstützen

Als „Kompetenzzentrum Lernen“ bietet die E.ON Academy – unsere Corporate University – neben der Qualifizierung unserer Führungskräfte durch hochrangige Programme wichtige Bausteine für die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung aller Mitarbeiter. Motto: Von den Besten lernen. Das sind ausgewählte strategische Lernpartner aus der ganzen Welt, zum Beispiel die European School of Management and Technology, die Harvard Business School oder das International Institute for Management Development.

Darüber hinaus bieten wir über gezielte Lernangebote eine Weiterentwicklung nach Maß, zum Beispiel über Lernprogramme, Symposien und Dialogforen, an. Bei der E.ON Academy können alle Mitarbeiter ihre Fähigkeiten stärken und ausbauen sowie ihren Wissensstand reflektieren. Die Themen der Weiterbildung sind dabei so vielfältig wie unsere Arbeitsbereiche. Einige Beispiele: Vertrieb, Mitarbeiterführung, interkulturelle Trainings, Kommunikation, Arbeitstechniken, Wirtschaft, Recht, Technik, Umweltschutz oder Arbeitssicherheit.

Die Seminare werden mit ausgewählten E-Learning-Modulen ergänzt, die auf der konzernweiten Lernplattform Academy Online kostenlos für alle Mitarbeiter bereitstehen. Und Academy Online bietet noch weit mehr: schnelles Nachschlagen von Fachbegriffen, zeitintensives Selbststudium oder Diskussionsrunden mit Mitarbeitern aus anderen Geschäftseinheiten. In der Online-Bibliothek sind mehr als 6.000 Werke zu finden. Die E.ON Academy setzt damit als internes Bildungsinstitut Maßstäbe.



Die E.ON Academy, ein wichtiger Baustein unserer systematischen Führungskräfte-Entwicklung und internen Bildungsarbeit.

Finden und fördern – die Führungskräfte von heute und morgen

Die Entwicklung unserer Führungskräfte und die Identifikation und Förderung unseres Führungsnachwuchses sind für uns ein wesentlicher Bestandteil unserer Personalarbeit. Grundlage hierfür bietet der konzernweit einheitliche Management-Review-Prozess. Im Rahmen dieses Prozesses finden jährlich in allen Teilen des Konzerns Entwicklungsgespräche statt, die neben der Förderung unserer Führungskräfte und Identifikation von Potenzialen für unsere strategische Nachfolgeplanung von besonderer Bedeutung sind.

Die Anforderungen an unsere heutigen und vor allem an unsere angehenden Führungskräfte wachsen kontinuierlich, denn die internationalen Märkte sind dynamisch und ändern sich stetig. Sich auf diese Veränderungen einzustellen, ist unerlässlich. Deshalb bieten wir auch unseren Nachwuchsführungskräften eine Vielzahl an Qualifizierungsmöglichkeiten. Angefangen bei Programmen für die „Senior Management Potentials“ über Entwicklungsprogramme für „Early Talents“ und die jährliche internationale Campus-Veranstaltung bis hin zu Master-Programmen in Kooperation mit renommierten Universitäten.

Das Netzwerken ist für ein global agierendes Unternehmen von großer Bedeutung. Ein Grund, warum sich unsere Nachwuchsführungskräfte aus aller Welt einmal im Jahr zu unserer Campus-Veranstaltung treffen. Dies zeigt besonders deutlich, wie die Internationalität unseres Konzerns Jahr für Jahr wächst. Über das Bilden von Netzwerken hinaus leistet die Veranstaltung einen strategischen Beitrag, indem Erfahrungsaustausch und das Entwickeln eines gemeinsamen Verständnisses von Führung auf der Agenda stehen.

Master oder MBA? Mit Stipendium.

Wir kooperieren mit renommierten Hochschulen und bieten unseren ambitionierten Führungs- und Nachwuchsführungskräften die Möglichkeit, erstklassige Master- und MBA-Programme zu absolvieren. Damit fördern wir den akademischen, praxisnahen Ausbau ihres Führungspotenzials. Wir arbeiten mit der European School of Management and Technology in Berlin, der Jacobs University in Bremen, dem Haus der Technik in Essen und der Akademie der Ruhr-Universität in Bochum zusammen. Kandidaten, die wir über unseren Management-Review-Prozess oder über Initiativbewerbungen auswählen, erhalten dafür jährliche Stipendien.

Karriere = Chancen für alle



„Ein Unternehmen, das wachsen will, muss in die Entwicklung aller seiner Mitarbeiter investieren. Dazu gehört das Einbeziehen von Diversity genauso wie der Wissenstransfer zwischen Generationen und das Fördern von fachlicher Entwicklung. Das setzt E.ON tatkräftig um.“ Dr. Jill Lees

Frauen in Führungspositionen: ein wichtiges Thema bei E.ON. Gutes Beispiel dafür ist Dr. Jill Lees, die als Leiterin des Project Developments von E.ON Engineering mit ihrem Team für Market Units in ganz Europa tätig ist. Konzernweit beträgt der Anteil von Frauen im Senior Management zehn Prozent. Noch zu wenig, wie wir finden. Deshalb haben wir die Studie „Women@Energy“ in Auftrag gegeben, in der soziokulturelle und unternehmensspezifische Faktoren untersucht werden, die Frauen in ihrer Karriere stärken – oder behindern. Grundlage der Studie bildet der Arbeitsalltag von Führungskräften. Ziel: Frauen bessere Karrierechancen zu bieten. Nicht weil sie Frauen sind. Sondern weil jede und jeder Einzelne innerhalb des E.ON-Konzerns die Unterstützung erhalten soll, die sie und er braucht, um das eigene Potenzial optimal zu entfalten. Dafür möchten wir Rollenklischees aufbrechen und die Führungskultur für das Thema „Frauen und Karriere“ sensibilisieren.

Die Initiative „Talent Management Women“ bündelt zahlreiche Programme und Projekte, die Frauen dabei unterstützen, ihr Potenzial noch besser auszuschöpfen. Ziel ist es, den Anteil von Frauen im Management deutlich zu steigern. Wir haben uns vorgenommen, dass 20 Prozent der Neueinstellungen im Senior Management bis Ende 2009 mit Frauen besetzt werden sollen. Um für das Thema „Frauen und Karriere“ zu sensibilisieren, kommunizieren wir verstärkt und machen es zu einem Teil unserer Führungskräfte-Trainings. Zudem haben wir ein Mentoring-Programm speziell für Frauen aufgesetzt. So können weibliche Führungs- und Nachwuchsführungskräfte von den Erfahrungen und Netzwerken eines Mentors aus dem Top Management profitieren und diese als Instrument gezielt für sich als Entwicklungsplattform nutzen. Vom Erfahrungsaustausch, der Kompetenz- und Persönlichkeitsentwicklung profitieren alle Teilnehmer. Das Mentoring-Programm soll nach der Pilotphase auf breiterer Ebene umgesetzt werden.

Frauen und Technik – funktioniert bestens

Das beweist auch das Netzwerk „IngE“ für Frauen in technischen Ingenieurberufen bei E.ON. Gegründet wurde es 2007 von Ingenieurinnen, die ihre Chancen und Perspektiven selbst verbessern wollten. Die mittlerweile konzernweit mehr als 100 Kolleginnen diskutieren diverse Fragen: Wie lassen sich Beruf und Familie vereinbaren? Welche Karrierechancen bieten sich bei E.ON? Welche Erfahrungen haben Frauen mit Coaching und Mentoring gemacht? Und sie wollen Mädchen und junge Frauen für technische Fragestellungen begeistern. Damit kann gar nicht früh genug begonnen werden. Deshalb ist „IngE“ aktiv an Universitäten und Schulen.



Dr. Jill Lees leitet das Project Development bei E.ON Engineering und arbeitet sowohl in Ratcliffe, England, als auch in Gelsenkirchen, Deutschland. Die promovierte Chemikerin ist bereits seit 21 Jahren in der Energiebranche tätig. Sie schätzt an E.ON vor allem, dass das Unternehmen aktiv Mitarbeiter und die frühzeitige Entwicklung von Technologien fördert, um im Innovationsbereich führend zu bleiben.



Frauen mit Fachwissen? Genau die suchen wir.

E.ON sucht für die Herausforderungen der Zukunft noch mehr Frauen mit hoher Ambition und technischem Fachwissen. Ihre Kompetenz und Motivation bereichern unseren Konzern. Dafür verstärken wir weiter unser Engagement zur Förderung von Frauen in technischen Berufen und kooperieren mit der Femtec GmbH, dem Berliner Karrierezentrum für Frauen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften.

Femtec ist eine gemeinsame Initiative der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft (EAF) und der Technischen Universität Berlin. In enger Zusammenarbeit mit Partnerunternehmen aus der Wirtschaft entstehen für Schülerinnen, Studentinnen und Absolventinnen Programme, die für ein technisches Studium begeistern und den Berufseinstieg erleichtern sollen. E.ON kann dank der Kooperation ambitionierte und hoch qualifizierte Talente entdecken und fördern.





„Die Möglichkeit, mich jeweils intensiv Beruf und Familie zu widmen und beides miteinander zu verbinden, ist für mich die ideale Vorstellung eines modernen Lebens.“

Sophie Stakston, Projektleiterin Recruitment

Partner – miteinander und füreinander

Die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter ist uns viel wert. Life Balance, Gesundheits-Management und Diversity sind wesentliche Grundpfeiler unserer nachhaltigen Personalstrategie. Das ist aber bei Weitem noch nicht alles. Wir übernehmen Verantwortung. Das bedeutet für uns, Antworten zu finden: Wie können wir die Arbeitssicherheit in unserem Konzern weiter verbessern? Wie können wir unsere Mitarbeiter und die Gesellschaft bei den sich verändernden ökonomischen, ökologischen und sozialen Rahmenbedingungen stärken? Wir wollen die Lebensqualität verbessern – die der heutigen und die der künftigen Generationen. Deshalb engagieren wir uns für eine langfristig erfolgreiche Entwicklung der Regionen, in denen wir leben und arbeiten.

Engagement – Einsatz für die Vielfalt

Kinder und Karriere sind bei E.ON selbstverständlich. Für Sophie Stakston ebenso wie für viele ihrer Kollegen, die Beruf und Familie miteinander vereinbaren. Wir bekennen uns zu einer familienfreundlichen Unternehmensführung und sind in Deutschland beispielsweise Mitglied des Unternehmensnetzwerks „Erfolgsfaktor Familie“. Life Balance ist für uns ein zentrales Thema unserer konzernweiten Personalstrategie und einer der Gründe, warum wir unseren Mitarbeitern flexible Arbeitsmodelle bieten, von der Telearbeit bis zu einer längeren Auszeit. Eltern, die ihren Nachwuchs in den ersten Jahren selbst betreuen möchten, können sich bis zu drei Jahre freistellen lassen. Bei ihrer Rückkehr erwartet sie ein vergleichbarer Arbeitsplatz. Garantiert. Auch Teilzeit unterstützt bei der Lebensgestaltung. Ein Arbeitsmodell, das nicht nur Frauen reizt. Mehr als ein Viertel unserer Mitarbeiter in Teilzeit sind inzwischen Männer.



Mit unseren flexiblen Arbeitszeitmodellen können Mitarbeiter Arbeit und Familie gut miteinander vereinbaren.

Diversity? Eine enorme Ressource.

Die Vielfalt (Diversity) unserer Mitarbeiter ist unerschöpflich. 93.500 Menschen aus mehr als 75 Nationen arbeiten für E.ON in mehr als 30 Ländern der Welt. Unterschiedlichen Alters und Geschlechts, unterschiedlicher Herkunft, Religion oder Weltanschauung. Auf diese Vielfalt wollen wir nicht verzichten. Im Gegenteil, wir sind stolz darauf und wollen sie ausbauen. Sie ist ein Vorteil für unser Unternehmen, um global erfolgreich zu sein.

Wir sind überzeugt, dass diese Vielfalt an individuellen Fähigkeiten, unterschiedlichen Erfahrungen und Eigenschaften besondere Kreativität und Innovation ermöglicht. Unser Ziel ist deshalb, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die Leistung fördert, Chancengleichheit gewährleistet und in der Menschen mit vielerlei individuellen Talenten gerne zusammenarbeiten.

Gleichbehandlung ja, Diskriminierung nein. In Übereinstimmung mit unserem „Null-Toleranz“-Ansatz dulden wir keinerlei Diskriminierung oder Belästigung am Arbeitsplatz. Bei uns kann jeder Karriere machen. Um unsere Mitarbeiter mit den Grundsätzen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vertraut zu machen, haben wir das Onlinetool „eDiversity“ entwickelt. Anhand von Praxisbeispielen wird der richtige Umgang mit Unterschieden und Vielfalt am Arbeitsplatz trainiert.

Wir definieren Diversity beziehungsweise Vielfalt als etwas, das alle Eigenschaften und Erfahrungen einschließt, die uns als Individuen auszeichnen. Dazu gehören so unterschiedliche Aspekte wie Hautfarbe, Ethnie, Geschlecht, Alter, Religion, Behinderung, äußere Erscheinung und sexuelle Orientierung. Dazu gehören aber auch Kommunikations- und Arbeitsweise, organisatorische Funktion oder Position sowie wirtschaftlicher Status oder geografische Herkunft. Wir sind überzeugt, dass die Vielfalt an Kenntnissen, Erfahrungen und Perspektiven eine enorme Ressource darstellt, die wir gewinnbringend für unser Unternehmen einsetzen können.

Unsere Ziele sind dabei klar definiert:

- konzernweite Umsetzung der in der Leitlinie zu Chancengleichheit und Förderung von Vielfalt formulierten Anforderungen,
- keine Toleranz gegenüber Diskriminierung, Benachteiligung und Belästigung,
- aktive Kommunikation, Aufklärung und Schulung zur Wertschätzung und Förderung einer Kultur, in der Vielfalt gelebt wird,
- eine gemischte Belegschaft erreichen und bewahren.



Sophie Stakston genießt es, bei E.ON Energy Trading Internationalität und Life Balance zu verbinden. Die Projektleiterin Recruitment arbeitet drei Tage pro Woche in Düsseldorf unter einem Dach mit Kollegen aus fast 50 Nationen zusammen. Die restlichen vier Tage ist die Mutter von drei Kindern in Malmö, Schweden, kümmert sich um ihre Familie - und arbeitet dort vom Home Office aus.

Gesundheit? Natürlich.

Neben dem Einklang von Berufs- und Privatleben liegt uns eines besonders am Herzen: die Gesundheit unserer Mitarbeiter. Seit 2007 ist das Gesundheits-Management Teil unserer Personalstrategie. Ziel ist, mit einem 2008 entwickelten Konzept die mehr als 50 gesundheitsfördernden Aktionen zentral zu steuern. Dafür treffen sich zum Beispiel die Gesundheits-Manager aller Market Units regelmäßig zum Austausch. Vieles Weitere ist bereits etabliert: gesundes Kantinenessen, Anti-Stress-Trainings, Sozialberatung, Gesundheitschecks sowie betriebliche Sport- und Freizeitangebote.

Unser Gesundheits-Management ist ausgezeichnet. 2008 haben unsere deutschen Führungsgesellschaften für ihre vorbildliche Gesundheitsvorsorge vom Great Place to Work® Institute Deutschland und dem Wirtschaftsmagazin Capital den Sonderpreis in der Kategorie Gesundheitsförderung des Wettbewerbs „Deutschlands Beste Arbeitgeber 2008“ erhalten. Gesundheit ist für uns auch ein grenzenloses Thema: Im März 2009 etwa stand bei E.ON weltweit alles unter dem Motto „Krebsprävention und -früherkennung“. Gute Gelegenheit für unsere Mitarbeiter, sich in Seminaren das Rauchen abzugewöhnen oder an Mammografien, Hautkrebs-Screenings und anderen Früherkennungsuntersuchungen teilzunehmen.



„Wir haben als Unternehmen große Verantwortung sowohl für unsere Mitarbeiter als auch für unsere Umwelt, unsere Kunden und die Gesellschaft. Gleichzeitig haben wir bei E.ON die Stärke, Dinge zum Besseren zu verändern. Daran kann jeder Mitarbeiter mitwirken, indem er verantwortlich handelt. Stellen Sie sich vor, was wir erreichen können, wenn alle 93.500 Mitarbeiter weltweit ihr Geschäft noch verantwortungsvoller betreiben!“ Erik Brandsma

Verantwortung – für den Einzelnen und die Gesellschaft

Um langfristig erfolgreich zu sein, müssen wir unser Geschäft verantwortlich betreiben. Verantwortliches Management schafft Vertrauen. Und Vertrauen ist eine wesentliche Voraussetzung, um Investoren, Kunden und talentierte Mitarbeiter in Gegenwart und Zukunft zu halten und zu gewinnen. Eine Herausforderung für den Corporate-Responsibility-Bereich bei E.ON ist, sicherzustellen, dass E.ON als vertrauenswürdige Unternehmen wahrgenommen wird. Wir sind verantwortlich für die Sicherheit unserer Mitarbeiter, den Schutz von Klima und Umwelt sowie die Einhaltung der Menschenrechte. Ethisches Verhalten und Integrität sind wichtiger Bestandteil unseres Arbeitsalltags. Wir müssen zeigen, dass wir ein verantwortlicher Nachbar in den Regionen sind, in denen wir leben und arbeiten.

Gesundheit und Arbeitssicherheit

Wir wollen E.ON zum weltweit sichersten Unternehmen der Energiebranche machen. Denn wir sind überzeugt, dass jeder Unfall verhindert werden kann. Dafür haben wir die Abteilung „Gesundheit und Arbeitssicherheit“ errichtet, die seit 2007 konzernweit alle sicherheitsrelevanten Prozesse steuert. Und wir haben mit unserem Projekt „Safe.TEG“ (Top Executive Group) speziell die Führungsebenen für das Thema „Arbeitssicherheit“ sensibilisiert, da Arbeitssicherheit von der Spitze aus vorgelebt werden muss. Unsere Standards und Erwartungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz haben wir in einer konzernweiten Richtlinie zusammengefasst und 2008 in einem einheitlich gültigen Sicherheitsplan verabschiedet, der bis 2011 konzernweit umgesetzt sein soll. Zudem führen wir ein übergreifendes Gesundheits- und Sicherheits-Managementsystem ein. Desweiteren erfassen wir Unfälle jetzt leichter – per Intranet oder Callcenter – und ermutigen unsere Mitarbeiter, Handlungsbedarf mitzuteilen. Mit Erfolg: Seit 2006 haben wir bei E.ON jedes Jahr die Anzahl der Arbeitsunfälle um 20 Prozent verringert.



Erik Brandsma (links) leitet die Responsible-Management-Abteilung im Bereich Corporate Responsibility bei E.ON. Der gebürtige Niederländer, der zuvor bei den Vereinten Nationen in New York tätig war, arbeitet in Düsseldorf. Er schätzt die Vielfalt seiner Tätigkeiten ebenso wie die Möglichkeit, mit verantwortungsbewusstem Handeln das Vertrauen der Gesellschaft in E.ON weiter zu stärken.

Umweltbewusst – auch in unserer täglichen Arbeit

Bei den Themen „Klima- und Umweltschutz“ wollen wir branchenweit Vorbild sein. Dies gilt nicht nur für alle Fragen zur Energieerzeugung, bei der wir mit umfangreichen Investitionen in hoch-effiziente Kraftwerke, Erneuerbare Energien und Forschung und Entwicklung die nachhaltige Energieversorgung vorantreiben. Auch in unserer täglichen Arbeit wollen wir den Umweltschutz fest verankern. Dafür haben wir das konzernweite Projekt „Environmental Champions“ initiiert, mit dem Umweltbewusstsein und -engagement unserer Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz und darüber hinaus gefördert werden sollen. Es gilt, Ressourcen wie Papier und Energie effizient zu nutzen und das Bewusstsein der Mitarbeiter für Energieeffizienz und Umweltschutzaspekte gezielt zu stärken. Die erste Auswertungsphase des Projekts erfolgt 2010.

Zukunftsgestalter arbeiten gerne im Team.

Engagiert in den Regionen

Wichtiger Baustein unserer gesellschaftlichen Verantwortung ist auch das persönliche soziale Engagement unserer Mitarbeiter. Denn dies schafft einen dreifachen Nutzen – Mehrwert für die Gesellschaft, Reputation für das Unternehmen und wertvolle Erfahrungen, die unsere engagierten Mitarbeiter in ihre tägliche Arbeit einbringen können. Darüber hinaus engagieren wir uns in vielfältiger Form in den Regionen, in denen wir arbeiten und leben. Dazu gehört die Unterstützung von Energie- und Umweltbildung für Kinder und Jugendliche ebenso wie Projekte zur nachhaltigen Stadtentwicklung, Steigerung der Energieeffizienz oder auch die Förderung von sozialen und kulturellen Belangen. Und dies nicht nur in guten Zeiten, sondern auch und vor allem dann, wenn schnelle Hilfe gefragt ist, etwa nach Naturkatastrophen oder unvorhersehbaren Ereignissen.

Verantwortung? Übernehmen wir.

E.ON soll nicht nur das weltweit führende Strom- und Gasunternehmen werden, sondern auch bei der gesellschaftlichen Verantwortung eine führende Rolle einnehmen. Das ist unser Anspruch – und dafür tun wir viel. Wir wollen dort, wo wir tätig sind, die Lebensqualität nachhaltig verbessern und die natürlichen Lebensgrundlagen dauerhaft erhalten. Damit wollen wir zugleich Rücksicht nehmen auf die Belange heutiger und künftiger Generationen. Unsere Verantwortung für die Gesellschaft spiegelt sich in den folgenden fünf Handlungsfeldern unseres Geschäfts wider: Verantwortliche Unternehmensführung, Markt, Umwelt, Region und Arbeitsplatz. Das bedeutet für uns im Detail:

- Wir streben eine verlässliche, wirtschaftliche und klimaverträgliche Energieversorgung in unseren Märkten an.
 - Wir wollen eine führende Position hinsichtlich Umwelt- und Klimaschutz innerhalb unserer Branche einnehmen – und haben uns das Ziel gesetzt, die CO₂-Intensität unserer Erzeugung bis 2030 gegenüber 1990 zu halbieren.
 - Wir engagieren uns in vielfältiger Form dafür, unsere Kunden über die Möglichkeiten eines effizienten und umweltschonenden Energieverbrauchs aufzuklären und hierbei zu unterstützen.
 - Wir engagieren uns für eine langfristig erfolgreiche Entwicklung der Regionen, in denen wir leben und arbeiten.
 - Die Gewährleistung gesunder und sicherer Arbeitsbedingungen hat für uns oberste Priorität.
 - Wir fördern die zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.
 - Über das, was wir erreicht haben, berichten wir offen, verlässlich und auch selbstkritisch. Dabei stellen wir unsere ökonomischen, ökologischen und sozialen Leistungen angemessen und ausgewogen nach der aktuellen Leitlinie für Nachhaltigkeitsberichte der Global Reporting Initiative dar. Wir suchen den sachlichen Dialog über unsere Leistungen und über künftige Herausforderungen unseres Geschäfts.
-

Kontakt

E.ON AG
E.ON-Platz 1
40479 Düsseldorf
Deutschland

T 02 11-45 79-0
F 02 11-45 79-501
info@eon.com

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Internetseite:
www.eon-karriere.com

Konzeption, Design, Text: Personalkommunikation Schelenz, Mainz

Produktion: Jung Produktion, Düsseldorf

Druck: Druckpartner, Essen

Fotos: Frank van Groen
(Seiten 4, 5, 7, 8, 9 oben, 10, 11, 12, 14, 15 links unten, 16, 17, 19, 20, 21)

Christian Schlüter (Seiten 15 rechts oben, 18), Michael Reisch (Seite 13),
Rüdiger Nehmzow (Seite 6), Michael Bach (Seite 3), rendertaxi gbr aachen (Seite 9 unten)

In der E.ON-Arbeitgeberbroschüre sprechen wir aus Gründen der besseren Lesbarkeit nur von Mitarbeitern.
Natürlich meinen wir damit stets auch unsere Mitarbeiterinnen.

E.ON AG, September 2009



Das für diese Broschüre verwendete Papier wurde aus Zellstoffen hergestellt, die aus verantwortungsvoll bewirtschafteten und gemäß den Bestimmungen des Forest Stewardship Council zertifizierten Forstbetrieben stammen.

