

Gliederung Handbuch „Personalmanagement Erneuerbare Energien“

(Stand: 02. April 2014)

Hinweis: „Offenes Konzept“ – die aufgeführten Punkte dienen zunächst als Anregung. Die Ausgestaltung kann sich im Erstellungsprozess anpassen. Ggf. besitzen einzelne Kapitel nicht zwingend einen kapiteleigenen „roten Faden“, sondern können optional als Kapitel mit einer Zusammenführung/Aufführung von Fakten verstanden werden. Der gesamte „rote Faden“ des Buches ist über die komplette Gliederungsstruktur gegeben.

1. Einleitung

- Grußwort - Warum dieses Handbuch?
- Einleitung - Bedeutung der EE für die Metropolregion
- Die Branche – Wirtschaftliche Entwicklung bis heute und in der Zukunft. Was wird sich ändern?

2. Personalmanagement in den Erneuerbaren Energien

- Spezifika der EE hinsichtlich HR-Arbeit (Anforderungen an Mitarbeiter oder Ausbildungsgänge, ...)
- Das Besondere der Metropolregion HH (Standortvor- und -Nachteile, ...)
- Die Ergebnisse der Studie Personal EEHH – Handlungsfelder
- Prognose der weiteren Entwicklung der EE und der daraus resultierenden HR-Themen

3. Ausbildung und Studium

- Innovative Ausbildungskonzepte und Studiengänge
- Europäischer Rahmen

4. Personalgewinnung

- Employer Branding und Arbeitgeberattraktivität („den Kuchen für HH vergrößern“)
- Rekrutierungsstrategien – Fachkräfte identifizieren und gewinnen
- Expertenkarrieren – Positionierung (aus anderen Branchen)
- Europäischer Rahmen

5. Personalentwicklung und Weiterqualifizierung

- Einarbeitung und Training-on-the-Job (Best-Practise Beispiele aus Unternehmen)
- PE-Strategien für KMU (Unternehmensverbände, Cross-Mentoring,..)
- Innovative Lernformen im Betrieb
- Expertenkarrieren – Modelle und Erfahrungen (aus anderen Branchen)

6. Operatives Personalmanagement

- Rahmenbedingungen für die Personalarbeit
- Führen und motivieren in stürmischen Zeiten („Welche Kompetenzen benötige ich?“)
- Retention Management
- Arbeitsrecht – Welche speziellen Themen hat EE?
- HSE / BGM

7. Personalmanagement allgemein branchenfremd (Best-Practice-Vergleich mit anderen Boom-Branchen (Internet, Games, ..) könnte aber sinnvoll sein

- „Megatrends“ und Markttrends EE – Bedeutung für die HR-Arbeit
- Demografie, Fachkräftemangel, ...
- Strategic Workforce Planning und HR-Strategie
- Umweltrecht