



AUSZUG



INHALT / CONTENT

Rückblick

What happened yesterday **3**

Interview

Stephan Kamphues
ENTSOG-Präsident **6**

Hallenplan

Floor Plan **8**

E-world Wetter

E-world weather forecast **10**

Smart Energy Forum

Smart Energy Forum **12**

Kongressinformation

Congress Information **13**

Stellenmarkt

Job Market **14**

RÜCKBLICK / WHAT HAPPENED YESTERDAY

CONNECT AWARD™ VERLIEHEN

Mit dem Connect Award™ wird die die ganzheitlich gelungenste Messepräsentation auf der E-world energy & water 2010 gewürdigt. Bewertet wird, inwieweit die Zielsetzung des Messeauftritts in thematischer, gestalterischer und kommunikativer Hinsicht umgesetzt ist. Verliehen wurden in drei Kategorie ein erster und ein zweiter Preis. Die feierliche Preisverleihung fand im Rahmen der Come-Together-Party, dem Ausstellerabend der E-world statt. Eine unabhängige Jury hat die angemeldeten Messestände bewertet. Bewertungskriterien sind: die Kreativität des Konzeptes, die Standarchitektur in Zusammenhang mit Verarbeitung und Sauberkeit des Standes und die begleitenden kommunikativen Maßnahmen. Folgende Unternehmen wurden während der Come-Together-Party am gestrigen Abend als Sieger prämiert:

- Größenklasse S: **ene't GmbH** (gold), **EEG Energie-Einkaufs- und Service GmbH** (silber)
- Größenklasse M: **Intalus GmbH Energy Trading Software** (gold), **ProCom GmbH** (silber)
- Größenklasse L: **E.ON Gastransport GmbH** (gold), **Alpiq AG** (silber)

Prof. Dr. Dr. Peter Kürble, Oliver Scheel und Günter A. Steinmann bildeten gestern die unabhängige Jury zur Bewertung der besten Messeauftritte der E-world 2010.

>>>weiter auf Seite 3

CONNECT AWARD™ PRESENTED

Connect Award™ is the award that will honor the tradeshow presentations that are most successful overall at E-world energy & water 2010. The booth presentations will be evaluated as to what extent they have successfully communicated their thematic, artistic and communicative goals. A first and a second prize will be awarded in each of the three categories according to booth size. In addition, the jury is also free to award special mentions. The award winners were honored during the "Come-Together Party", the exhibitors' evening event at E-world. After a preselection round the independent jury visited and evaluated the fair booths that were registered. These are the evaluation criteria: Creativity of the concept, booth design including workmanship and cleanliness of the booth, along with the accompanying communicative measures. During the "Come-Together Party", yesterday's evening event, the following companies were honored as the winners:

- Booth size S: **ene't GmbH** (gold), **EEG Energie-Einkaufs- und Service GmbH** (silver)
- Booth size M: **Intalus GmbH Energy Trading Software** (gold), **ProCom GmbH** (silver)
- Booth size L: **E.ON Gastransport GmbH** (gold), **Alpiq AG** (silver)

Yesterday, Prof. Dr. Dr. Peter Kürble, Oliver Scheel and Günter A. Steinmann formed the independent jury, whose task it was to evaluate the most successful trade fair presentations at E-world 2010.

>>>continuation page 3

LEITARTIKEL / EDITORIAL

Führungskräfte-Entwicklung in der Energiewirtschaft Perspektiven und Trends

Von Dr. Ulrich Kuhl und Dr. Joachim S. Krug, Geschäftsführer der kkp managementberatung gmbh

Zukunftsperspektive

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt für Führungskräfte in der Energiewirtschaft wird sich in den nächsten Jahren deutlich verändern. Das Reservoir an geeigneten Führungskräften wird immer kleiner, viele Führungskräfte scheiden aus und nur wenige kommen nach.

Für die Lösung dieses Problems gibt es nur zwei Möglichkeiten: Entweder fähige Führungskräfte von außen anzuwerben oder zukünftige Füh-

rungskräfte aus den eigenen Reihen zu entwickeln.

Personalmarketing

Die Aufgabe, fähige Führungskräfte von außen zu rekrutieren, werden nur die Unternehmen befriedigend lösen können, die entsprechendes Personalmarketing betreiben, und die aufgrund ihrer Unternehmenskultur, ihres Entlohnungssystems, der Aufstiegschancen etc. für potenzielle Kandidaten attraktiv sind. Dies bedeutet hohen Aufwand, langfri-

stige Vorbereitung und nicht unerhebliche Kosten.

Der Vorteil besteht darin, dass sie eine fertige Führungskraft bekommen, die sie nicht weiterentwickeln müssen, und die möglicherweise neue Ideen und neuen Wind ins Unternehmen mitbringt.

Diesem Vorteil stehen jedoch auch Nachteile gegenüber:

- Kein Auswahlssystem ist so perfekt, dass sich >>>weiter auf Seite 2

LEITARTIKEL / EDITORIAL

Fortsetzung von Seite 1



Dr. Ulrich Kuhl

Fehlentscheidungen in jedem Fall vermeiden lassen.

- Die neue Führungskraft muss sich mit den Besonderheiten des Unternehmens, seiner Kultur und ihrer neuen Aufgabe erst vertraut machen.
- Die Belegschaft ist enttäuscht, dass man niemanden aus ihren Reihen für fähig hält, die anstehenden Führungsaufgaben zu übernehmen.

Personalentwicklung

Führungskräfte aus den eigenen Reihen aufzubauen ist ein langfristiger Prozess, der aufwendig ist und der Anforderungen an eine langfristige strategische Orientierung stellt.

Der Vorteil liegt jedoch in folgendem:

- Die Ausbildung kann gezielt auf die Bedürfnisse des Unternehmens abgestellt werden.
- Es gibt einen langen Beobachtungszeitraum, in dem sich die Stärken weiterentwickeln und die Schwächen des Kandidaten genau beobachtet, erkennen und ggf. korrigieren lassen. Die Wahrscheinlichkeit von Fehlentscheidungen lässt sich auf diese Weise deutlich reduzieren.
- Die Belegschaft wird dadurch motiviert, dass sie erlebt, in diesem Unternehmen bei entsprechender Kompetenz, Karriere machen zu können.
- Die Verbundenheit zum Unternehmen wird durch interne Führungskräfteentwicklung gestärkt.

Der Erfolg eines Energieunternehmens hängt jedoch nicht nur von der Qualität seiner Führungskräfte, sondern in gleichem Maße auch von der Kompetenz und dem Engagement seiner Experten ab. Sie sind eine wichtige Basis, auf der die Erfolge eines Unternehmens beruhen. Wenn plötzlich alle fähigen Experten nur noch das eine Ziel kennen, möglichst schnell die Management-Laufbahn einzuschlagen, weil es hier mehr zu verdienen gibt, weil das Prestige höher ist etc., dürfte dem Unternehmen langfristig ein Problem entstehen. Die Experten, die Führungskräfte geworden sind, hinterlassen Lücken, und diejenigen, die es nicht geworden sind, sind möglicher Weise so demotiviert, dass sie deutlich hinter ihren alten Leistungen zurück bleiben. Ein nicht unerheblicher Schaden.

Ein weiteres Problem besteht dann, wenn Experten aus Prestige Gründen eine Karriere als Führungskraft erstrebenswert finden, obwohl eine Fach-



Dr. Joachim S. Krug

karriere es ihnen besser ermöglicht, ihr Potenzial als Mitarbeiter des Unternehmens auszuschöpfen.

Hier ist eine Personalpolitik gefordert, die Fach- und Führungskarrieren gleichermaßen attraktiv gestaltet und somit frühzeitig die richtigen Weichen stellt. ■

Dr. Krug und Dr. Kuhl sind Autoren des Buches „Macht, Leistung, Freundschaft – Motive als Erfolgsfaktoren in Wirtschaft, Politik und Spitzensport“ (Stuttgart: Kohlhammer, 2006)

Development of Executives in the Energy Industry Prospects and Trends

By Dr. Ulrich Kuhl and Dr. Joachim S. Krug, Management of kkp managementberatung gmbh

Prospects for the Future

The situation on the labour market for executives and management staff in the energy industry will undergo profound change in the next few years. The reservoir of suitable executives will become increasingly smaller, many executives will withdraw from working life and only few are about to follow. There are only two options to solve this issue: Either to recruit talented management staff from the outside or to develop future executives from within one's own ranks.

Personnel Marketing

The problem of recruiting talented management staff from the outside can only be solved in a satisfactory way by those companies that pursue adequate personnel marketing and are attractive for potential candidates due to their corporate culture, their pay system, the career opportunities etc. This does not only require a huge amount of work but also long-term preparation and significant costs.

The advantage is that the company will get a fully-qualified manager who does not require any further development and who might bring along new ideas and shake the company up.

There are, however, also a number of disadvantages:

- No selection system is that perfect so that wrong decisions can definitely be avoided.
- The new executives will first have to familiarize themselves with the special circumstances in the company, its corporate culture and the new tasks.
- The staff is disappointed that nobody among their ranks was considered suitable for the upcoming management tasks.

Personnel Development

Developing management staff from within one's own ranks is a long-term process that involves a huge amount

of work and requires a long-term strategic alignment. The advantages, however, are the following:

- The training can be clearly geared to the company's requirements.
- The long observation period can be used to further develop the candidate's strengths and to watch out for and, if necessary, eliminate weaknesses. The probability of wrong decisions can thus be considerably reduced.
- The staff is motivated since they see that it is possible to have a successful career in the company provided an adequate skills is made.
- The loyalty to the company is strengthened by internal management development.

The success of an energy company does not only depend on the quality of its management staff, though, but to the same extend on the skills and commitment of its experts. They are an essenti-

al foundation on which the company's success is based. If all able experts all of a sudden only have one goal - that is to take up a career in management - because there is more money in it, the status are higher etc., the company will be faced with a problem in the long-term. Those experts that have become executives leave a void and those who have not risen to management level are possibly so demotivated that they are lagging behind their previous performances. A significant damage to the company.

A further problem arises when experts consider a career in management desirable although their potential could be much better used to its full as a specialist employee.

This calls for a personnel policy that makes specialist and management careers equally attractive thus opening the right ways at an early point in time. ■

Herausgeber & Verlag / Editor and Publisher

E-world energy & water GmbH
Norberrstraße 5
45131 Essen

Telefon: +49 (0) 201.1022.210, Telefax: +49 (0) 201.1022.333
E-Mail: mail@e-world-essen.com
Internet: www.e-world-2010.com
Amtsgericht Essen, HRB 17367
Geschäftsführung: Frau Stefanie Hamm, con|energy ag,
Herr Klaus Reich, MESSE ESSEN GmbH

Projektleitung & Chefredaktion / Project Management and Chief Editors

Jens Döring, Ralf Lohmann
con|energy ag
Norberrstraße 5
45131 Essen
doering@conenergy.com

Redaktionelle Inhalte / Editorial

Jens Döring, Ralf Lohmann, con|energy ag

Design & Satz / Layout & Typesetting

con|energy ag
Norberrstraße 5
45131 Essen

Druck / Printing (Office)

Woeste Druck + Verlag GmbH & Co.KG
Im Teelbruch 108
45219 Essen-Kettwig

Foto Connect Award / Photos:
Rainer Schimm / ©MESSE ESSEN GmbH

Daten / Data

Auflage / Number of copies
4.500 Exemplare/Copies

Umfang / Volume
16 Seiten/Pages

Copyright, Haftungsausschluss für Inhalte, Gewährleistung

Diese Zeitschrift, Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen. Von namentlich gekennzeichneten Fremdautoren veröffentlichte Beiträge stellen nicht immer die Meinung der Redaktion dar. Die in der E-world News veröffentlichten Informationen in Form von Artikeln, Daten und Prognosen sind mit größter Sorgfalt recherchiert worden. Dennoch können weder die con|energy ag noch deren Partner für die Richtigkeit eine Gewähr übernehmen. Informationen in Form von Nachrichten und Artikeln beruhen teilweise auf Meldungen von Nachrichtenagenturen, Wetterdiensten und/oder Fremdautoren. Informationen in Form von Kursen und Preisen werden von externen Informationsdiensten zur Verfügung gestellt. Sämtliche veröffentlichte vorgenannten Informationen durchlaufen eine Qualitätskontrolle und werden regelmäßig geprüft. Eine Gewähr für die Aktualität, Richtigkeit und Verfügbarkeit wird nicht geleistet. Für Schäden aufgrund von Störungen, Verzögerungen, falschen Daten, Irrtümern, Unterbrechungen, die im Dienstbetrieb der con|energy ag oder im Dienstbetrieb von Zulieferern der con|energy ag auftreten können, haftet die con|energy ag nur in den gesetzlich reglementierten Fällen. Für den Inhalt von Beiträgen von Fremdautoren wird jegliche Haftung ausgeschlossen. Die con|energy ag kann auch nicht für Folgeschäden von Dritten haftbar gemacht werden, wenn sich der Benutzer/Leser auf die Richtigkeit, Vollständigkeit und Verfügbarkeit von Informationen verlässt.