



EarthStream™

LEADERS IN THE
HUNT FOR TALENT

WWW.EARTHSTREAMGLOBAL.COM

Führungskräfteentwicklung in der Windindustrie

- Kurzvorstellung EarthStream Global
- Führung / Management / Leadership - Was ist das?
- Führungskraft / Führungskräfteentwicklung
- Die geborene “Führungskraft” – Tatsache oder Mythos
- Windenergie in Deutschland – Eine junge Branche
- Die Aufgaben einer Führungskraft
- 10 Regeln für “gute Führung”
- Die Folgen “schlechter Führung”
- Fazit

- A global **specialist recruitment** and manpower provider to the Renewable Industry.
- Core focus on **Advanced Engineering, Commercial Disciplines & Emerging Technology**
- Based in 9 countries with 7 regional headquarters: London, New York, Malaga, Singapore, Munich, Tokyo, & Cape Town
- Over 110 specialist recruitment consultants globally
- Annual Turnover of over USD \$32M in 2016
- Provision of permanent, contract, retained search, MSP, RPO / volume project recruitment services
- Identified professionals in over 50 countries since inception

EarthStream Skill Focus / Disciplines

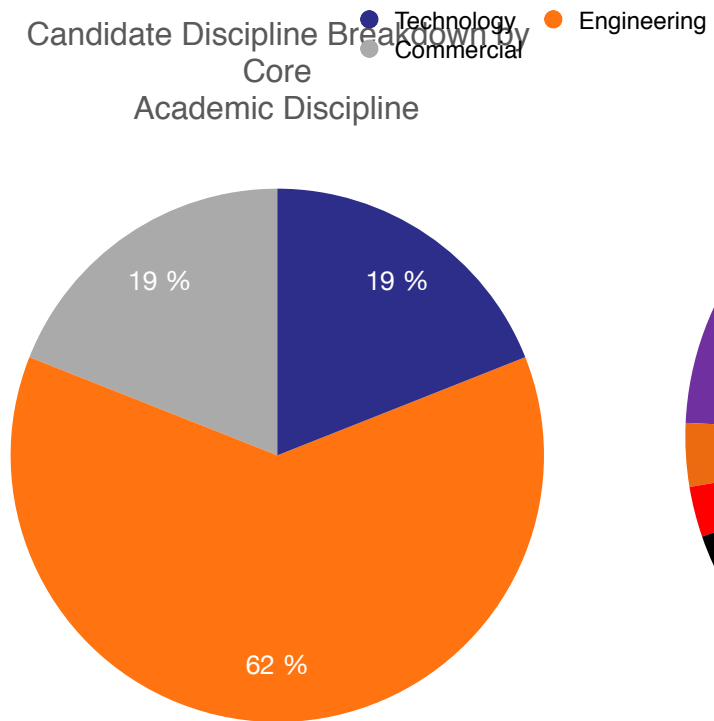


Geology Geotechnical Subsurface (GGS)	Engineering Design & Project Man (EDP)	Construction Installation Operations (CIO)	Project Controls Supply Chain Procurement (PSP)	Health Safety Environment (HSE)	Information Technology Communications (ITC)	Commercial Consulting Sales (CCS)	Accounting Finance Prof Services (AFP)
Geology	Program & Project Management	Construction & Site Management	Project Engineering	Environment & Sustainability	Application Development & Architecture	Commercial Project Development	Project Finance
Geo & Petrophysics	Conceptual Engineering	Onshore & Offshore Installation Management	Scheduling & Planning	Auditing & Business Assurance	Enterprise Resource Planning	Management Consulting	Project Accounting
GIS, EIS & Seismic	Civil & Structural	Fabrication & Pre Fabrication	Contracts & Procurement	QA Validation & Testing	BI, DW & Analytics	Commercial Management	Audit & Control
Petroleum & Reservoir Engineering	Electrical & Electronic	Production Operations	Cost & Claims	Asset Integrity & Risk Management	Smart Grid, M2M & Utility Software	Technical Consulting	Reporting & Investor Relations
Drilling & Well Services	CAD, Mechanical & Piping	Commissioning & Completions	Supply Chain Management	Inspection & Evaluation	Cyber Security	Sales & Account Management	Tax & Treasury
Mining Engineering	Process & Automation	Construction QA & QC	Material & Document Control	Certification & Verification	Data	Product Management	Risk & Compliance
Environment & Earth Sciences	Controls & Instrumentation	Plant & Facility Operations	Procurement & Administration	Onshore HSE Advisory	Network, & Infrastructure	Business Analysis	Middle Office & Trading Operations
Geotechnical Engineering	Research, CAD & Draught	Offshore O&M & Support Services	Logistics & Transportation	Offshore HSE Advisory	Telecomm & Satellite	Marketing & Communication s	Legal & Regulatory

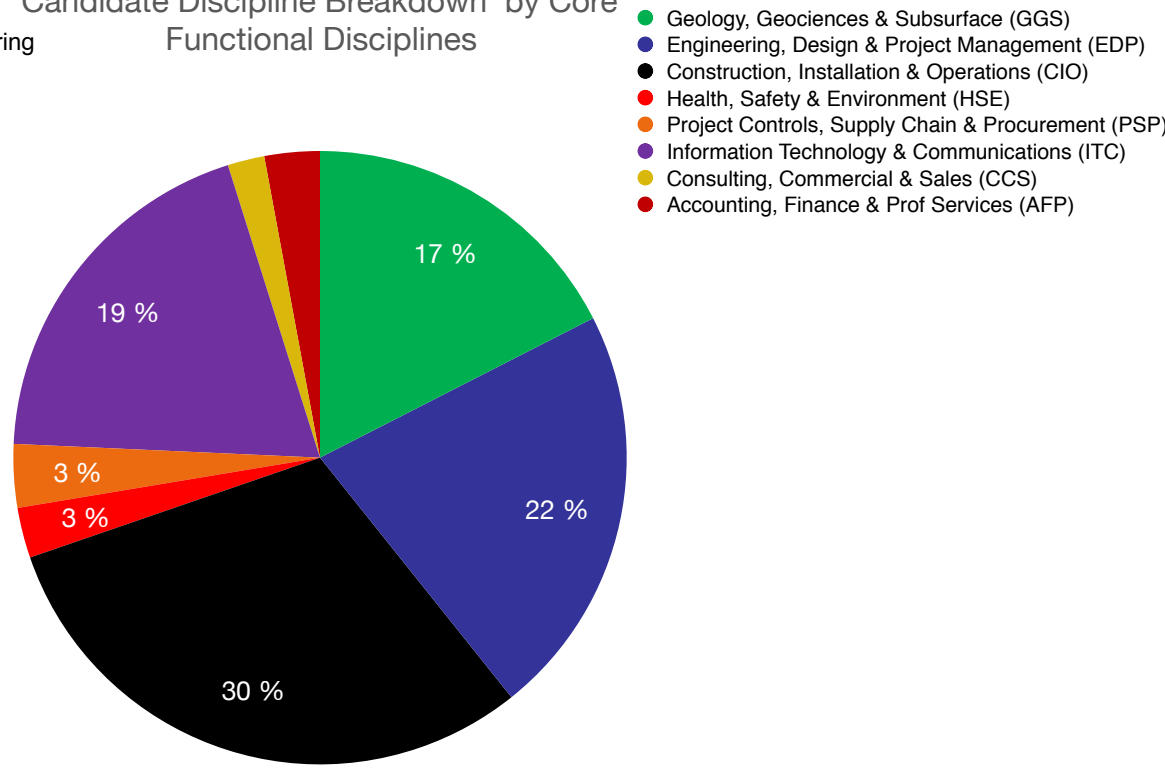
Placements by Discipline



Candidate Discipline Breakdown by Core Academic Discipline



Candidate Discipline Breakdown by Core Functional Disciplines



- Geology, Geosciences & Subsurface (GGS)
- Engineering, Design & Project Management (EDP)
- Construction, Installation & Operations (CIO)
- Health, Safety & Environment (HSE)
- Project Controls, Supply Chain & Procurement (PSP)
- Information Technology & Communications (ITC)
- Consulting, Commercial & Sales (CCS)
- Accounting, Finance & Prof Services (AFP)

EarthStream Office Locations



European Placements & Clients



700+ Candidates successfully placed

132 Unique clients

12 Countries serviced

- EarthStream have provided project staffing services across the entire European region from our offices based in UK (London), Germany (Munich & Hamburg), Spain (Malaga)
- EarthStream have operated extensively across 12 countries within the European region including Germany, Denmark, UK, France and Finland specifically for Siemens
- EarthStream are one of the few energy focused project service companies with such a broad European network and multiple language skills .



Germany	UK	Netherlands
Denmark	Belgium	France
Norway	Finland	Spain
Sweden	Switzerland	Italy



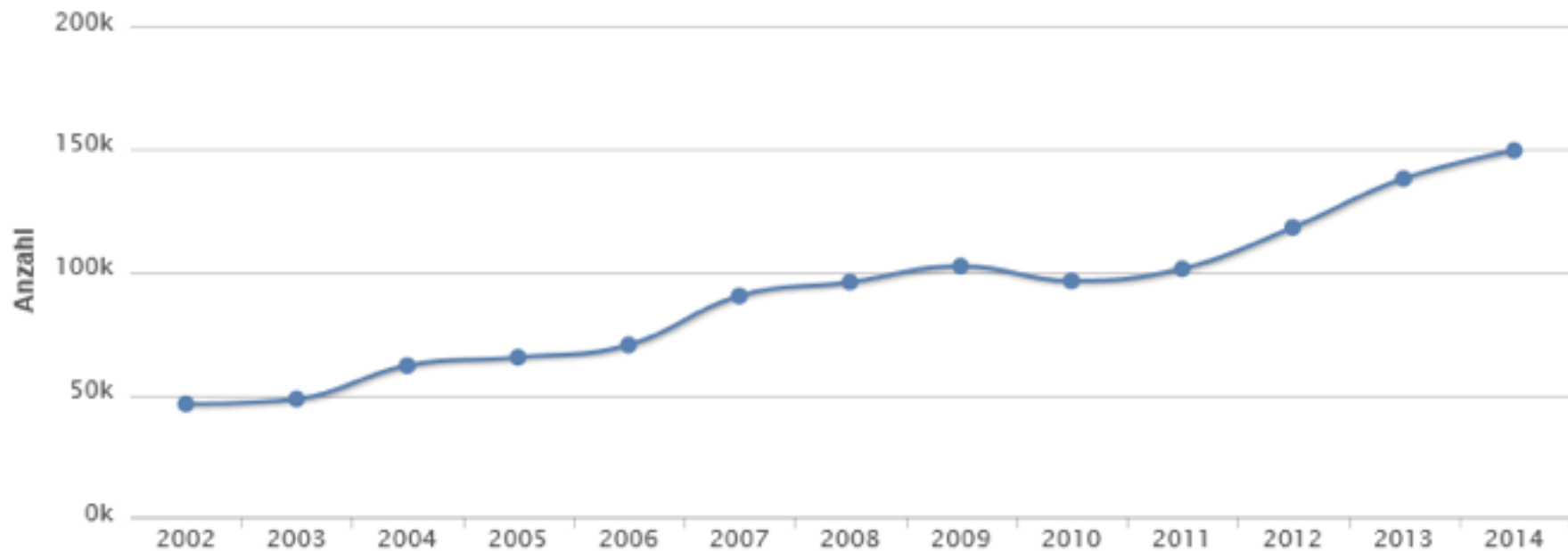
EarthStream™

LEADERS IN THE
HUNT FOR TALENT

WWW.EARTHSTREAMGLOBAL.COM

Führungskräfteentwicklung
In der Windindustrie

Beschäftigte in der Windindustrie



Anzahl der Führungskräfte in der Windbranche:



Einer Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung zufolge trägt eine **Führungskraft** hierzulande die **Verantwortung für durchschnittlich 26 Mitarbeiter**. (Quelle: Haufe.de)

Bei ca. 150.000 Beschäftigten in der Windindustrie sind es somit aktuell **rd. 6.000 Führungskräfte**, die in unserer Branche gebraucht werden.

Mitarbeiterführung

ist die Kunst
den Mitarbeiter so schnell über den Tisch zu ziehen,
dass dieser die Reibungshitze
als Nestwärme empfindet.

Unter Mitarbeiterführung versteht man allgemein die **zielorientierte Einbindung** der Mitarbeiter und Führungskräfte in die Aufgaben des Unternehmens. Personellen Führungskräften kommt dabei die Verantwortung zu, die Unternehmensziele durch ihre **Einflussnahme bei den Mitarbeitern** umsetzen.

Ziel: Das **Verhalten** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **so zu beeinflussen**, dass diese eine **bestmögliche Arbeitsleistung** erbringen, die **gestellten Aufgaben optimal bewältigen** sowie **auftretende Problemsituationen lösen** können.

Führungskräfteentwicklung ist die **gezielte** Ausbildung der Führungskompetenzen von leitenden Mitarbeitern (Führungskräften)

Die geborene Führungskraft – Tatsache oder Mythos?



Gibt es so etwas wie angeborene Führungskompetenz?

Nein, Charaktereigenschaften haben sogar erstaunlich **wenig Einfluss** darauf, wie gut jemand als Chef wirklich ist.

Managementfähigkeiten fallen einem nicht einfach zu und sind – wenn überhaupt – nur ganz selten angeboren.

In früheren Wirtschafts- und Gesellschaftsepochen konnte man vielleicht noch darauf vertrauen, die entsprechend notwendige Anzahl von „natürlich begabten“ Menschen zu finden.

Ansprüche an eine moderne Führungskraft sind extrem komplex und vielseitig →
Allein „Learning by doing“ ist KEINE Option

**Die gezielte Aus- und Weiterbildung von weiteren
Führungskräften ist Kernaufgabe von Führungskräften**

Warum ist Mitarbeiterführung wichtig? Die Folgen “schlechter” Führung



Schlechte Vorgesetzte sind die Stellschraube, die dringend bewegt werden müsste.

Sie kosten die deutsche Wirtschaft **bis zu 105 Milliarden Euro im Jahr**. So hoch sind die Verluste durch innere Kündigungen der Mitarbeiter. Die Mehrheit der Mitarbeiter ist emotional an ihr Unternehmen kaum gebunden. (Quelle:Gallup-Studie 2015/16:Wenn ich meiner Firma egal bin, ist sie mir auch egal)

Folge: Das alles beeinträchtigt wichtige Wettbewerbsfaktoren.

Fehlzeiten steigen

Produktivität, Rentabilität, Qualität und Kundenbindung sinken

In der Erwartungshaltung der Arbeitnehmer, steht, auf einer Skala von 1- 5, der Wunsch nach einer „hervorragenden Führungskraft“ mit einem Wert von 4,35 deutlich vor anderen Kriterien, wie z.B. Bezahlung oder Sozialleistungen

Warum ist Mitarbeiterführung wichtig? Die Folgen “schlechter” Führung



Gerade mal 15% der Mitarbeiter arbeiten „optimal“ (mit Hand, Herz und Verstand)

70% der Mitarbeiter sind emotional gering gebunden und machen „Dienst nach Vorschrift“

21% der Mitarbeiter sagen: “Die Führung, die ich bei der Arbeit erlebe, motiviert mich, hervorragende Arbeit zu leisten

18% der Mitarbeiter dachten innerhalb der letzten 12 Monate an eine Kündigung und zwar wegen des direkten Vorgesetzten

Aber: 97% der Führungskräfte halten sich selbst für eine gute Führungskraft

Was gilt es zu tun? – 10 Regeln für “gute” Führung



Regel 1: Du sollst Vorbild sein

Regel 2: Du sollst Mitarbeiter mitreden lassen

Regel 3: Du sollst Freiheiten gewähren

Regel 4: Du sollst Mitarbeitern Ziele setzen

Regel 5: Du sollst ein Coach sein

Regel 6: Du sollst Leistung wertschätzen

Regel 7: Du sollst Fehler zulassen

Regel 8: Du sollst konsequent sein

Regel 9: Du sollst zuhören

Regel 10: Du sollst die Wahrheit ertragen

Wie geht das in der Praxis?– Dialog ist der Schlüssel



Der wichtigste Hebel, um einsatzfreudige Mitarbeiter mit emotionaler Bindung an die Firma zu bekommen, ist ein **kontinuierlicher** Dialog!

Nein, nicht das alljährlich (vielleicht halbjährlich?) stattfindende Mitarbeitergespräch!

Selbiges halten nur 38% der Mitarbeiter für hilfreich, im Hinblick auf ihre Arbeitsleistung

Es ist klare Führungsaufgabe, Leistungspotenziale freizusetzen und die Entwicklung einzelner Mitarbeiter zu fördern

Das geht nur in einem regelmäßigen, vertrauensvollen und offenen Dialog

Die Impulse dafür müssen von der Führungskraft kommen!!!!!!

Führungskräfteentwicklung in der Windindustrie –

→ **Führungsaufgabe !!!!!**



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!!!

Für Fragen und Anmerkungen:

Arwid.Detlefs@earthstreamglobal.com

Phone: +49 (0) 40 – 181 32 08 - 05

Mobile: +49(0) 172 - 408 84 67