

Renner, Tina; Poljak, Melita

## Research Report

"Es sind vor allem auch soziale Kompetenzen gefragt": Tina Renner, Human Resource Managerin bei ImWind, über zukunftssträchtige Tätigkeitsbereiche der erneuerbaren Energiewirtschaft

AMS info, No. 565

## Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

*Suggested Citation:* Renner, Tina; Poljak, Melita (2023) : "Es sind vor allem auch soziale Kompetenzen gefragt": Tina Renner, Human Resource Managerin bei ImWind, über zukunftssträchtige Tätigkeitsbereiche der erneuerbaren Energiewirtschaft, AMS info, No. 565, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/278448>

### Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

### Terms of use:

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

## »Es sind vor allem auch soziale Kompetenzen gefragt«

Tina Renner, Human Resource Managerin bei ImWind, über zukunftssträngige Tätigkeitsbereiche der erneuerbaren Energiewirtschaft

New-Skills-Gespräche des AMS (67)  
www.ams.at/newskills



»In Gesprächen am Mittagstisch geht es auch um Themen der Nachhaltigkeit«, sagt Tina Renner im Interview zu diesem aktuellen New-Skills-Gespräch. Sie ist Human-Resource-Managerin bei der ImWind Erneuerbare Energie GmbH<sup>1</sup> und berichtet im Interview über die Kernbereiche des Unternehmens und aktuelle Herausforderungen im Recruiting.

**Im Namen Ihres Unternehmens findet sich bereits ein Hinweis auf eine erneuerbare Energiequelle: Ist die Windkraft Ihr Kerngeschäft?**

*Tina Renner:* Ja, genau. ImWind ist seit fünfundzwanzig Jahren im Geschäft und gehört damit auch zu den Pionieren in der österreichischen Windkraft. Wir sind ein privater Projektentwickler für Windkraftprojekte und damit auch einer der größten in Österreich. Wir starten aber gerade mit der Entwicklung des Bereiches »Photovoltaik«. Wir gehören zu einer Unternehmensgruppe, in der es einige Projektgesellschaften gibt. Die Gesamtgruppe hat über hundert Mitarbeiter\*innen, im erneuerbaren Bereich sind es so um die fünfzig Mitarbeiter\*innen.

**Durch welche Merkmale lässt sich das Berufsfeld »Projektentwickler\*in« in Ihrem Bereich charakterisieren?**

*Tina Renner:* Dieses Berufsfeld zeichnet sich vor allem dadurch aus, dass man die Leidenschaft für erneuerbare Energie direkt bei den Menschen entfachen muss, bei denen der Windpark eventuell entstehen soll. Es geht darum, Gemeinden und Grundstückbesitzer mit anderen Stakeholdern zusammenzubringen, um Projekte zu initiieren. Dazu braucht es Leidenschaft für die Materie, aber auch ein gewisses technisches Verständnis. Denn unsere Projektentwickler\*innen machen auch die Grundplanung. Ausschlaggebend sind ferner sozial-kommunikative Kompeten-

zen, so vor allem für die Kommunikation mit Bauern beziehungsweise Bäuerinnen und Bürgermeister\*innen, aber auch ein gewisses Maß an politischem Engagement, für die Arbeit in der Gemeindepolitik und zum Teil auch in der Bundespolitik. Genehmigungen und Vertragsabschlüsse sind auch Teil der Tätigkeit, und dafür bedarf es überdies einer genauen Arbeitsweise. Projektentwickler\*innen müssen ihre Zeit selbst managen können und flexibel bleiben, denn in der Arbeit mit Stakeholdern läuft vieles auch spontan ab.

**Welche anderen Tätigkeitsbereiche gibt es für Projektentwickler\*innen?**

*Tina Renner:* Teil des Tätigkeitsfeldes von Projektentwickler\*innen ist auch das so genannte »Grundstückssichern«. Dabei sichern sie mit Grundstückseigentümer\*innen und Gemeinden Verträge für Grundstücke für die zu errichtenden Windräder. Es geht um Pachtverträge mit Grundstückbesitzer\*innen für Flächen, auf denen ein Windpark gebaut werden kann. Projektentwickler\*innen kooperieren mit Gemeinden und veranstalten Bürgersprechstage, um die Akzeptanz für das Thema zu erhöhen und bei Bürgerabstimmungen eventuell eine Zustimmung für das jeweilige Projekt zu erzielen.

**Welche Qualifikationen sind für diesen Tätigkeitsbereich entscheidend?**

*Tina Renner:* Einige Mitarbeiter\*innen kommen aus dem Bereich der Landschaftsplanung. Diese sind zum Beispiel Absolvent\*innen von Studiengängen der BOKU.<sup>2</sup> Mitarbeitende, die als Projektentwickler\*innen bei uns arbeiten, haben Studien im Bereich der erneuerbaren Energien absolviert.

<sup>1</sup> www.imwind.at.

<sup>2</sup> BOKU = Universität für Bodenkultur Wien (www.boku.ac.at).

### **Welche anderen Tätigkeitsbereiche finden sich bei ImWind?**

*Tina Renner:* Ganz wichtig ist etwa das Baumanagement. Wenn die Genehmigung für das Projekt einlangt, gehen die Projekte ins Baumanagement über. Die Windräder werden nicht von uns gebaut, aber der Bau wird von uns gemanagt. Wir schreiben Projekte aus und arbeiten mit einer Firma für den Bau zusammen. Ein weiterer Bereich ist die Betriebsführung, die sich darum kümmert, dass der Betrieb der Windparks und in Zukunft auch der Photovoltaik gut läuft. Wenn Schäden auftreten, müssen die Hersteller\*innen informiert werden. Dafür werden Wartungsverträge mit den Hersteller\*innen geschlossen. Die Betriebsführung ist aufgesplittet in kaufmännische und technische Betriebsführung, die eng zusammenarbeiten. Die kaufmännische Betriebsführung kümmert sich um Kosten, Beschaffungsverträge, Grundstücksverträge et cetera, und die technische Betriebsführung besorgt die Schadensbehebung und auch den weiteren Stromverkauf. Denn der Strom, den wir generieren, wird auch verkauft. Wir werden jetzt eine beziehungsweise einen Energiewirtschaftsexpert\*in einstellen, der oder die diesen Bereich in Zukunft übernehmen wird.

### **Ihr Unternehmen ist also für die Anbahnung und Entwicklung von Projekten zuständig. Wie lange dauert es denn, bis ein geplanter Bau errichtet werden kann?**

*Tina Renner:* Grundsätzlich dauert allein die Genehmigungsphase für unsere Windkraftprojekte fünf bis zehn Jahre. Im Bereich der Photovoltaik kann dieser Prozess auch etwas schneller vonstattengehen. Aber auch hier muss mit drei Jahren gerechnet werden, vom Beginn der Grundstückssicherung bis hin zur tatsächlichen Genehmigung des Bauprojektes. Der Genehmigungsprozess dauert lang, weil sehr viel an der Politik hängt. Ein Windrad hat Einfluss auf Natur und Umwelt, die Rahmenbedingungen müssen über mehrere Saisonen geprüft werden. Die Projektentwicklung selbst dauert lang. Man muss zunächst von den Grundstückbesitzer\*innen und von der Gemeinde eine Zustimmung erwirken. Zwischendurch kann es mitunter zum kompletten Stillstand kommen, wenn gewisse Einsprüche nicht geklärt werden können. Dafür braucht es durchaus viel Geduld.

### **Welche weiteren Aufgabenbereiche finden sich abseits der technisch orientierten Tätigkeitsfelder?**

*Tina Renner:* Derzeit ist etwa eine Stelle für eine\*n kaufmännische\*n Sachbearbeiter\*in ausgeschrieben sowie eine Stelle für die Betriebsführung der Windparks. Hier beschränken sich die Anforderungen darauf, dass der\*die Kandidat\*in gut mit Zahlen und mit dem Softwareprogramm Excel umgehen können sollte. Eine kaufmännische Ausbildung wäre von Vorteil, etwa ein HAK- oder HLW-Abschluss.<sup>3</sup> Besonders wichtig sind uns eine gewisse Nachhaltigkeitsorientierung beziehungsweise die Leidenschaft für erneuerbare Energien.

### **Es braucht also das entsprechende nachhaltige Mindset.**

#### **Warum ist das so wichtig?**

*Tina Renner:* Das ist wichtig, weil man das bei uns spürt. In Gesprächen am Mittagstisch geht es auch um Themen der Nachhal-

tigkeit. Jeder und jede brennt einfach für Entwicklungen in diesem Bereich, der wichtig für die Gemeinschaft, für Europa, für die Welt ist. Ein solches Mindset zeichnet uns aus.

### **Gibt es Bereiche, für die sich die Suche nach geeigneten Fachkräften als herausfordernd erweist?**

*Tina Renner:* Geeignete Personen für technische Arbeitsbereiche zu finden ist schwierig. Wir haben etwa die Stelle eines\*r Projektingenieurs\*in für Photovoltaik ausgeschrieben, weil das für uns auch ein neuer Fachbereich ist und wir eine zweite Person in diesem Bereich brauchen. Im letzten Jahr habe ich allerdings auch gemerkt, dass kaufmännische Stellen schwierig zu besetzen sind. Für eine Juniorstelle im Controlling sind nur wenige Bewerbungen eingelangt. Für Bewerber\*innen mit einer kaufmännischen Qualifikation gehören wir nicht zu den ersten Anlaufstellen, da wir einen spezifischen Fachbereich abdecken. Allerdings funktioniert dafür die Suche nach Bewerber\*innen innerhalb der Branche sehr gut. Hier haben wir uns bereits einen Namen gemacht. Vor allem für die Projektentwicklung langten bei uns immer wieder Initiativbewerbungen ein.

### **Auf welche Kompetenzen achten Sie bei Ihrer Suche nach neuen Fachkräften im Besonderen?**

*Tina Renner:* Gern gesehen ist ein Verständnis von Zusammenhängen und ein gewisses Maß an Branchenerfahrung. Wir besetzen unsere Stellen natürlich nicht nur mit brancheninternen Kandidat\*innen, aber eine gewisse Branchenerfahrung ist auch für nicht-fachspezifische Tätigkeitsfelder von Vorteil, so zum Beispiel für die Arbeit im Einkauf. Ebenso von Relevanz ist technisches Verständnis, um die Komplexität des Themas erfassen zu können. Mit Komplexität muss man bei uns in jedem Bereich umgehen können. Aber auch Flexibilität ist gefragt, da sich unser Bereich laufend verändert. Wir legen auch viel Wert darauf, dass der\*die Kandidat\*in eigenständig mit Ideen und Vorschlägen auf uns zukommt. Flexibilität und Eigeninitiative sind uns fast wichtiger als die Qualifizierung über die entsprechende Ausbildung.

In der Betriebsführung brauchen wir genau und strukturiert arbeitende Mitarbeiter\*innen, denn hier muss viel mit genauen Plänen gearbeitet werden, etwa mit Bereitschaftsplänen, und besondere Sicherheitsvorschriften müssen befolgt werden. Daher muss strukturiert, genau und gewissenhaft gearbeitet werden. Im technischen Bereich ist natürlich das technische Verständnis der Windanlagen wichtig.

Viele Projektentwickler\*innen haben ein Studium an der Universität für Bodenkultur absolviert. Sie bringen die fachlichen Kenntnisse mit, die sie auch für die Genehmigungen benötigen. Es braucht dafür technisches Verständnis, aber nicht unbedingt ein Technikstudium. Wir hatten ein paar Bewerber aus dem technischen Bereich, die weniger interessiert an dem Projektentwicklungsbereich waren. Das ist Techniker\*innen oft zu wenig technisch. Man plant zwar teilweise, aber es gehört sehr viel Grundstückssicherung und Kommunikation auf politischer Ebene dazu.

### **In der Projektentwicklung sind also durchaus soziale Kompetenzen gefragt?**

*Tina Renner:* Genau. Es sind vor allem auch soziale Kompetenzen gefragt, nicht nur technisches Verständnis, aber ebenso Flexibili-

<sup>3</sup> HAK = Handelsakademie; HLW = Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe.



**Tina Renner**

Magisterstudium Export-Oriented Management IMC Fachhochschule Krems von 2004–2008, Lohmann & Rauscher / Rauscher Consumer von 2009–2019, Masterstudium Personal- und Organisationsentwicklung FH Wien der WKW von 2013–2017, ImWind seit 2021

tät und Selbstmanagement: Die Projektentwickler\*innen müssen Verträge ausarbeiten, bei Genehmigungen Fristen einhalten, genau arbeiten und ihre Zeit gut einteilen können.

**Ist ein gewisses technisches Verständnis in allen Aufgabebereichen Ihres Unternehmens notwendig?**

*Tina Renner:* Nicht in jedem Bereich ist ein umfassendes technisches Verständnis erforderlich. Im Falle der Projektentwicklung, im Baumanagement und in der Betriebsführung ist dieses durchaus relevant, während es in der kaufmännischen Betriebsführung, im Controlling und im HR-Bereich nur ein Grundlagenwissen braucht.

**Gibt es dafür betriebsinterne Weiterbildungen?**

*Tina Renner:* Betriebsinterne Schulungen finden bei uns abteilungsspezifisch statt, und der Bedarf wird im Rahmen der Mitarbeitergespräche geklärt. Unsere Mitarbeiter\*innen besuchen vor allem Konferenzen und Messen zum Thema der erneuerbaren Energien. Es gibt ein Grundlagenseminar von unserer Interessensvertretung, der IG Windkraft,<sup>4</sup> an welchem alle Mitarbeitende teilnehmen, um die genannten Zusammenhänge verstehen zu können. Und wir achten darauf, dass die Mitarbeitenden auf dem neuesten Stand bleiben. Wir bieten etwa fachspezifische Weiterbildungen zu diversen Planungstools an, aber auch Schulungen zu unserem Photovoltaik-Planungssystem, zu Trends bei den erneuerbaren Energien sowie zum Selbstmanagement und zu Soft Skills. Im Grunde versuchen wir Schulungen zu allen Themen zu ermöglichen, wenn Bedarf besteht.

<sup>4</sup> [www.igwindkraft.at](http://www.igwindkraft.at).

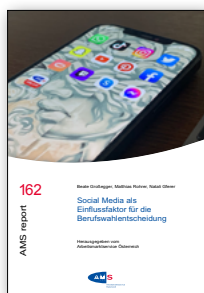
**Welche neuen Entwicklungen im Bereich erneuerbarer Energien sind aktuell beobachtbar?**

*Tina Renner:* Ein aktuelles Thema ist die Entwicklung so genannter »Erneuerbarer Energiegemeinschaften«, die für Gemeinden oder die Gemeinschaft selbst Strom produzieren. Die Energiegemeinschaften stehen allerdings vor technischen, rechtlichen und organisatorischen Herausforderungen, das betrifft zum Beispiel die Frage, was mit dem erzeugten Überflusstrom passiert. Dennoch bieten die Energiegemeinschaften eine spannende Alternative zur Energieerzeugung.

**Herzlichen Dank für das Gespräch!**

Das Interview mit Tina Renner führte Melita Poljak vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft ([www.ibw.at](http://www.ibw.at)) im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich.

**Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report«  
Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«**



AMS report 162  
*Beate Großegger, Matthias Rohrer, Natali Gferer*  
**Social Media als Einflussfaktor  
für die Berufswahlentscheidung**

ISBN 978-3-85495-759-9



AMS report 163  
*Lisa Danzer, Andreas Riesenfelder*  
**Evaluierung der burgenländischen  
Beratungs- und Betreuungseinrichtungen**

ISBN 978-3-85495-760-2



AMS report 164  
*Alexander Schmoelz, Karin Gugitscher,  
David Österle, Alexander Petanovitsch,  
Veronika Litschel, Roland Löffler*  
**Berufswahl in der Adoleszenz**

ISBN 978-3-85495-761-0



AMS report 165  
*Sabine Putz, René Sturm, Wolfgang Bliem,  
Alexander Schmölz (Hg.)*  
**Die New-Skills-Gespräche  
des AMS Österreich 2020-2022**  
Ein Kompendium aller 24 Interviews  
von Juli 2020 bis Februar 2022«

ISBN 978-3-85495-762-9

Die **New-Skills-Gespräche des AMS** werden im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf; [www.oebf.at](http://www.oebf.at)) gemeinsam mit dem Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw; [www.ibw.at](http://www.ibw.at)) umgesetzt. ExpertInnen aus Wirtschaft, Bildungswesen, Politik und aus den Interessenvertretungen wie auch ExpertInnen aus der Grundlagen- bzw. der angewandten Forschung und Entwicklung geben im Zuge der New-Skills-Gespräche lebendige Einblicke in die vielen Facetten einer sich rasch ändernden und mit Schlagworten wie Industrie 4.0 oder Digitalisierung umrissenen Bildungs- und Arbeitswelt.

Initiiert wurden die mit dem Jahr 2017 beginnenden New-Skills-Gespräche vom AMS Standing Committee on New Skills, einer aus ExpertInnen des AMS und der Sozialpartner zusammengesetzten Arbeitsgruppe, die es sich zum Ziel gesetzt hat, die breite Öffentlichkeit wie auch die verschiedenen Fachöffentlichkeiten mit einschlägigen aus der Forschung gewonnenen Informationen und ebenso sehr mit konkreten Empfehlungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung – sei diese nun im Rahmen von arbeitsmarktpolitischen Qualifizierungsmaßnahmen oder in den verschiedensten Branchenkontexten der Privatwirtschaft organisiert, im berufsbildenden wie im allgemeinbildenden Schulwesen, in der Bildungs- und Berufsberatung u.v.m. verankert – zu unterstützen.

**[www.ams.at/newskills](http://www.ams.at/newskills)**

**[www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at)**  
... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

**Anschrift der Interviewten**  
ImWind Erneuerbare Energie GmbH  
Lehargasse 9/8, 1060 Wien  
Tel.: 01 5225375  
E-Mail: [tir@imwind.at](mailto:tir@imwind.at)  
Internet: [www.imwind.at](http://www.imwind.at)

Alle Publikationen der Reihe AMS info können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z.B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Qualifikationsstrukturbericht, AMS-Praxishandbücher) zur Verfügung – [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at).

P. b. b.  
Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35-43, 1200 Wien  
Februar 2023 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

