



HR Wissen bündeln, systematisieren und automatisiert nutzbar machen

- Projekt Wissenswert bei RWE Power.

Salzgitter, 03. September 2026

2030: Beendigung der Kohleverstromung

Einflüsse auf die Personalarbeit der RWE Power AG



*im Segment Braunkohle

Projekt „Wissenswert“

HR-Wissen im Strukturwandel sichern

Ausgangssituation

Ausstieg aus der Kohleverstromung erfordert sukzessive Reduktion des Personalbestandes

(>70% im Zeitraum 2025–2030)

Demografie

Altersteilzeit

Anpassungsgeld

Befristete
Arbeitsverhältnisse

Kündigungen durch
Mitarbeitende

Kündigungen durch
Arbeitgeber

Vermittlung „von guter Arbeit in gute Arbeit“

Herausforderungen

- ❖ Höhere Belastung der verbleibenden Mitarbeitenden
- ❖ Verlust von „historischem“ Wissen
- ❖ Minderung der Prozessqualität aufgrund von Wissensverlust
- ❖ Erschwertes Onboarding für neue Kolleg:innen

Projekt „Wissenswert“

- ❖ Projekt verfolgt das Ziel, wertvolles Know-How im HR-Bereich nachhaltig zu sichern
- ❖ Nach Abwägung wurde hierfür die webbasierte Wissensmanagement-Software **Confluence** als führendes System auserwählt
- ❖ Durch Aufbau einer zentralen Wissensdatenbank in Confluence wird...

... Wissen **zentralisiert** gesichert
... und allen **zugänglich** gemacht
... sowie ein reibungsloser
Wissenstransfer ermöglicht

Projekt „Wissenswert“

Vorgehensweise in Phasen

ca. 15 Monate

Phase 1 Ganzheitlicher Ansatz

- Erarbeitung eines ganzheitlichen Konzeptes zur Erreichung einer **aktiven Wissenskultur**
- Entwicklung eines übergreifenden **Rollenbildes und Selbstverständnisses**



Wir betreiben ein **ganzheitliches, kundenorientiertes Personalmanagement** vom Berufseinstieg bis zum Berufsausstieg



Die **Qualität** unserer Arbeit hängt von unserem vereinten Wissen und dessen Weiterentwicklung ab



Wir stehen im **regelmäßigen Austausch** und nutzen eine **gemeinsame Wissensdatenbank**

Phase 2 Confluence

- Start eines **Piloten** in zwei Bereichen
- Identifikation von **Multiplikatoren** aus weiteren HR-Bereichen, anschließend gemeinsam:
 - **Bestandsaufnahme** der Themen
 - **Verprobung**: Bereichsübergreifende Zusammenführung eines ausgewählten Themas („Ausbildung“)
 - **Erfahrungsaustausch** („lessons learned“)
 - Definition gemeinschaftlicher **Grundsätze**
 - Formulierung von „**Spielregeln**“

Phase 3 Aufbau & Überführung / Go-Live

- Einbindung aller Mitarbeitenden des Personalbereichs durch übergeordnete Informationen und Multiplikatoren
- Vollumfassende Übertragung bestehender Datenbanken in Confluence
- Erstellung und Durchführung von **Anwenderschulungen**
- Schaffung von **Confluence-Sprechstunden** zum gemeinsamen Austausch und Lernen
- Gründung eines **Lektorats** zur langfristigen Qualitätssicherung

Was haben wir durch unser Vorgehen erreicht?

Zahlen, Daten & Fakten



165
aktive
Confluence-User



2.066
erstellte
Confluence-Seiten



Ø689
Inhaltliche Updates
pro Monat*



1
Wissensdatenbank
für alle HR-Funktionen



Ø6.688
Inhaltszugriffe
pro Monat*



Ø49
neue Beiträge
pro Monat*



> 80
Stunden
Lektoratstreffen



**Zugänglichkeit und
Optimierung** von
Prozessen

Fazit

Erfolgsfaktoren für gelungenes Wissensmanagement



Mensch & Kultur

- **Gemeinsames Rollenbild**
- **Aktive Wissenskultur**
- **Regelmäßiger Austausch**



Struktur & Plattform

- **Zentrale Confluence-Wissensbasis**
- **Klare Grundsätze & Spielregeln**
- **Bereichsübergreifender Zugang**



Umsetzung & Qualität

- **Pilotierung & Multiplikator:innen**
- **Schulungen & Sprechstunden**
- **Lektorat & kontinuierliche Pflege**

Unser **Wissen ist die Basis für unseren Erfolg** – jetzt und in Zukunft.





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.