

Fachkräftemangel in der Energiewirtschaft

Qualifiziertes Personal finden trotz Fachkräftemangel

Themen wie Energieversorgungssicherheit oder die Energiewende sind so aktuell wie nie und stellen die Energiebranche täglich vor neue Herausforderungen. Hierfür das richtige Personal zu finden, ist die zentrale Aufgabe, vor der viele Unternehmen aktuell stehen – eine echte Herausforderung beim derzeitigen Fachkräftemangel. Der Schlüssel zu einem konstruktiven Umgang mit dieser Problematik liegt in einer professionellen und vor allem flexiblen Personalarbeit.

Das alleinige Ausschreiben von Stellen in Printmedien oder Jobportalen im Internet führt heutzutage nur in Glücksfällen zu einer erfolgreichen Besetzung. Bezüglich Recruitingkanälen muss kreativ beziehungsweise vor allem divers gedacht und eine gewisse Experimentierfreude an den Tag gelegt werden. So können Annoncen in sozialen Medien wie Instagram oder TikTok ein alternativer Weg sein. Immer häufiger gibt es auch Apps, bei denen man Jobs, ähnlich wie im Onlinedating, »swipen« kann: Wisch nach rechts bedeutet »interessant«, Wisch nach links »der Job spricht mich nicht an«. Der dahinter liegende Algorithmus analysiert das Wischverhalten und schlägt dem Benutzer darauf basierend potenziell spannende Vakanzen vor.

Auch regelmäßige Messeauftritte oder strategisches (Hoch-)Schulmarketing sollten stärker ins Auge gefasst werden. Durch Kooperationen mit Universitäten können zum Beispiel im Rahmen von

Seminaren gemeinsam mit den Studierenden Case Studies bearbeitet werden. Die angehenden Akademiker erhalten auf diese Weise spannende Einblicke in die Praxis, während sich Unternehmen gleichzeitig als potenziell künftige Arbeitgeber präsentieren und vielversprechende Studierende auf einen Berufseinstieg ansprechen oder in einen firmeneigenen Talentpool aufnehmen können. Ähnlich verhält es sich mit spannenden Praktikumsangeboten, in deren Rahmen den jungen Talenten nicht nur Routinetätigkeiten, sondern verantwortungsvolle Aufgaben mit tatsächlichem Impact aufgetragen werden. Jungen Generationen ist nachweislich ein Job mit Purpose, sprich eine sinnstiftende Tätigkeit, wichtig. Erhalten sie die Chance auf diese im Rahmen eines Praktikums, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sie nach Beendigung des selbigen fest in dem Unternehmen einsteigen möchten.

Recruiting auf den verschiedensten Kanälen ist aufwendig und vielen Unter-

nehmen fehlt es hier an entsprechenden Ressourcen. In diesem Fall bietet sich die Zusammenarbeit mit Personaldienstleistern an, die sich auf das Recruiting spezialisiert haben. Letztere können außerdem auch Active Sourcing leisten, sprich die direkte Ansprache potenzieller Kandidaten. Vor allem bei sehr gefragten Berufsgruppen ist dieser Weg mittlerweile fast unumgänglich, werden diese doch täglich von verschiedenen Seiten angesprochen, sodass gar nicht mehr die Notwendigkeit besteht, sich aktiv über Jobangebote zu informieren.

Flexibilität bei Stellenprofilen und Rahmenbedingungen

Auch eine erhöhte Flexibilität bei den gesuchten Profilen ist unumgänglich geworden. Sicherlich freut sich jedes Unternehmen über Bewerber, die seit Jahren exakt die gesuchte Tätigkeit ausüben. Abgesehen davon, dass die Anzahl dieser Personen oft begrenzt ist, stellt ein solcher Jobwechsel für die entsprechenden Personen keine attraktive Weiterentwicklung dar. Unternehmen müssen den Blick weiten und die Möglichkeit eröffnen, sich in Positionen hinein zu entwickeln. Entsprechende Potenzialträger können einerseits aus angrenzenden Feldern der Energiebranche selbst kommen, sodass sich zum Beispiel ein Energiemarktanalyst mit der richtigen Einarbeitung gut in die Position des Originators hineinentwickeln kann. Andererseits stellen auch andere Branchen einen interessanten Pool an Kandidaten dar. So können unter anderem Mitarbeitende aus der Immobilienbranche ihr Wissen zu Flächensicherung oder Bebauungsplänen problemlos auf die Projektentwicklung von PV-Anlagen übertragen. Der Energiewirtschaft kommt hierbei zugute, dass sie aufgrund der gestiegenen Me-

Anzeige

The advertisement shows a tablet displaying the website 'energie.de' with the tagline 'Das Portal der Energiewirtschaft'. The website interface includes a navigation bar with 'ew netzpraxis ef HEATPOWER SIE SW&W' and a main content area with 'Aktuell Themen E-Magazine Newsletter'. Below the tablet, there is a banner with the text 'Aktuell und spartenübergreifend' and the website logo 'energie.de'.

dienpräsenz als systemrelevant, krisensicher und attraktiv eingestuft wird. Darüber hinaus verspüren viele das Bedürfnis, an den aktuellen Themen der Zeit mitzuwirken.

Doch nicht nur eine größere Flexibilität auf Seiten der gesuchten Kandidaten, sondern auch bezüglich der Rahmenbedingungen des Jobs ist gefragt. So gibt es sicherlich Positionen, bei denen eine tägliche Büropräsenz, zum Beispiel aufgrund handwerklicher Tätigkeiten, unumgänglich ist. Trotzdem sollten sich Unternehmen bei den von ihnen ausgeschriebenen Stellen kritisch fragen, ob die gewünschte Anwesenheit vor Ort tatsächlich notwendig ist oder vielmehr auf althergebrachten Prozessen beruht. Reduziert man die Anwesenheitspflicht auf einen bis maximal zwei Tage je Woche, erhöht man nicht nur das geografische Einzugsgebiet potenzieller Bewerbungen, sondern erreicht darüber hinaus vor allem junge Personen häufiger, die sich zur besseren Vereinbarkeit ihres beruflichen und privaten Lebens Flexibilität wünschen. Diese beinhaltet nicht nur eine örtliche Unabhängigkeit, sondern auch einen erweiterten Spielraum bezüglich der Arbeitszeitgestaltung. Ein Gleitzeitmodell beziehungsweise die Option, zumindest phasenweise in Teilzeit arbeiten zu können, stellen für junge Bewerber attraktive Benefits dar, die teils auch ein geringeres Gehalt für sie verschmerzbar machen.

Candidate Journey wird zunehmend wichtiger

In Zeiten des Fachkräftemangels spielt nicht zuletzt eine gute Candidate Journey eine zentrale Rolle. Hat man einen Kandidaten für den Bewerbungsprozess gewinnen können, muss für eine gute Betreuung über alle Phasen hinweg gesorgt werden. Ein Jobwechsel stellt oft eine hoch emotionale Phase dar, die mit Unsicherheiten verbunden ist und in der es nicht selten an Kleinigkeiten scheitert. Eine gute Candidate Journey fängt bereits mit einer zeitnahen Rückmeldung auf die Bewerbungsunterlagen und etwaige Fragen an. Die Koordination des ersten Interviews sollte zügig erfolgen, da der Faktor Zeit bei teilweise mehreren parallel laufenden Bewerbungsprozessen entscheidend ist. Das Interview selbst muss professionell und vor allem auf Augenhöhe gestaltet werden. Während früher Bewerbende eher als Bittsteller auftraten, muss heutzutage auch das Unternehmen den Be-

werber von sich überzeugen. Anstatt den Kandidaten in den Gesprächen absichtlich Fallstricke zu stellen und sie mit unangenehmen Fragen unter Druck zu setzen, sollte eine möglichst wertschöpfende Gesprächsatmosphäre geschaffen werden. Die Implementierung von Assessment Centern kann ebenfalls sinnvoll sein. Was zunächst aufgrund einer gesteigerten Komplexität des Bewerbungsprozesses paradox klingt, erweckt auf Kandidatenseite den Eindruck einer differenzierten Auseinandersetzung mit ihrer Person, was bei der Unterbreitung eines schlussendlichen Vertragsangebots die Wahrscheinlichkeit erhöhen kann, dass dieses angenommen wird. Insgesamt gilt, in den Bewerbungsprozessen häufiger die Perspektive der Kandidaten einzunehmen und sich bei Gesprächen oder auch Vertragsverhandlungen deren jeweilige Lebensrealität bewusst zu machen. So sind einem Servicemonteur im mittleren Alter andere Rahmenbedingungen wichtig als einem Bachelorabsolvent.

Schließlich gibt es viele Wege, um sich auch als kleines oder mittelständisches Unternehmen bei der derzeitigen Lage am Arbeitsmarkt als attraktiven Arbeitgeber zu präsentieren und Kandidaten in Bewerbungsprozessen für sich zu gewinnen. Entscheidend ist nur, das Thema Recruiting nicht vor sich herzuschieben und zu warten, bis dieses zum Existenzrisiko wird, sondern jetzt zu handeln und der Personalfrage die Priorität einzuräumen, die sie erfordert – nämlich die höchste.

Callidus Energie verfügt als eine auf die Energiewirtschaft spezialisierte Personalberatung über eine exklusive Nähe zu Unternehmen und Mitarbeitenden, die in dieser Branche tätig sind. In seinem Alltag befasst sich das Unternehmen nicht nur mit der Suche und der Auswahl des passenden Personals für die derzeit über 160 Kunden, sondern berät auch aktiv hinsichtlich Recruitingstrategien in der aktuellen Zeit des Fachkräftemangels.



Miriam Heinzl,
Beraterin,
Callidus Energie GmbH,
Frankfurt am Main

>> m.heinzl@callidus-energie.de

>> www.callidus-energie.de

IT's Energy

Be smart.
Think
digital.

Wir leben IT & lieben Energie – und das seit mehr als 30 Jahren. GISA ist Ihr Partner für die digitale Transformation. Mit Kompetenz und Leidenschaft gestalten wir Zukunft!

Besuchen Sie uns auf der E-world 2024 und tauschen Sie sich mit unseren IT-ExpertInnen aus über IT-Plattformen, Cloud Services, Sicherheit in der IT, Lösungen für Smart Meter & Smart Energy, Meter-to-Cash-Lösungen, SAP S/4-Transformation, smarte GIS-Lösungen und vieles mehr!

**Halle 3, Stand J120.
Jetzt Termin vereinbaren!**

gisa.de/eworld



an NTT DATA
Business Solutions
Company

GISA[®]
That's IT.