

energiekarriere

Karrieremagazin der Energiewirtschaft

SONDERHEFT NETZE

Arbeiten im Netz

Netzausbau schafft neue Jobs

FACHKRÄFTE

Netzbetreiber investieren in die Qualifizierung ihrer Belegschaft

JOBPROFIL

Ein Umspannwerk für die Energiewende planen

HR

Partizipative Personalplanung schafft Sicherheit und Akzeptanz

RECRUITING

Was die Generation Z in Stellenanzeigen erwartet



**Jobware,
da hab' ich
den Job her!**

Schwerpunkt

Netze

Jobmotor Energieinfrastruktur

Für den Ausbau und die Modernisierung der Energienetze werden viele Fachkräfte benötigt. Die Branche setzt verstärkt auf die eigene Ausbildung und die Qualifizierung von Quereinsteigern. Personalverantwortliche von fünf Netzbetreibern geben Einblicke in ihre Arbeitskräftesicherung.



4



8

Strategische und partizipative Personalplanung

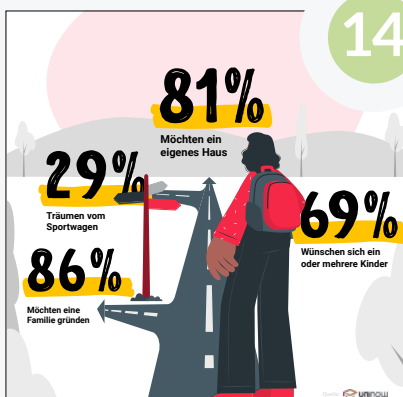
Wie muss das Personal eines Netzbetreibers in den nächsten Jahren aufgestellt sein? BET Consulting zeigt, wie man Unsicherheiten in der Energiewende und zum Fachkräftemangel mit einer partizipativen und strategischen Personalplanung begegnet.

Ein Umspannwerk für die Energiewende

AFRY Deutschland plant in Sachsen-Anhalt derzeit ein Umspannwerk der etwas anderen Art: Hier soll ausschließlich Strom aus erneuerbaren Energien ins Höchstspannungsnetz eingespeist werden. Zwei Projektengineure berichten über die technischen Herausforderungen.



12



14

Recruiting-Insights: Gen Z sucht Sicherheit – nicht den Kick

Sie gelten als arbeitsscheu, sinnfixiert und schwer zu binden. Doch was wäre, wenn die Gen Z viel bodenständiger ist, als viele denken? Eine Befragung der Hochschul-App UniNow zeigt, wie die künftigen Nachwuchskräfte ticken, wie man sie gewinnt und bindet.

IMPRESSUM

energiekarriere 2|25 - Karrieremagazin der Energiewirtschaft, 12. Jahrgang, Ausgabe September 2025 | **Herausgeber/Verleger** Siegfried Handt, EnergyRelations, Vorderer Anger 221, 86899 Landsberg am Lech, Mail: info@energyrelations.de | **Redaktion/Media** EnergyRelations | **Herstellung** VDE VERLAG GMBH, Kaiserleistr. 8A, 63067 Offenbach, Mail: etz-redaktion@vde-verlag.de | **Grafik** A-K Media GmbH | **Druck** siehe Impressum Trägerzeitschrift | **Titelbild** iStock/Liudmyla Lishchyshyna (ID 1367497257) | **Verbreitung** als Einhefter in der VDE Energiefachzeitschrift netzpraxis; Online in der eVersion der beiden Magazine mit Präsenz in den Energieportalen wie z.B. auf energie.de und EnergyCareer.Net | **Copyright/Titelschutz** ©EnergyRelations. Alle Rechte vorbehalten.



Jobmotor Energieinfrastruktur

Der Ausbau und die Modernisierung der Energieinfrastruktur sind entscheidend für die Energiewende. Jedoch gefährdet der Fachkräftemangel die Energiewende. Netzbetreiber finden auf dem Arbeitsmarkt oft nicht das richtige Fachpersonal, um den Netzausbau voranzutreiben. Daher setzt die Branche verstärkt auf die eigene Ausbildung und die Qualifizierung von Quereinsteigern. Personalverantwortliche bei zwei Übertragungs- und Fernleitungsnetzbetreibern sowie bei einem regionalen Verteilnetzbetreiber geben Einblicke.

Die Transformation der Energienetze nimmt auf dem Arbeitsmarkt an Fahrt auf: Für den Ausbau, den Betrieb und die Digitalisierung der Energieinfrastruktur schreiben Netzbetreiber immer mehr Stellenanzeigen aus. Über 540 offene Stellen gab es im August allein bei den vier Übertragungsnetzbetreibern (ÜNB), rund 120 bei den Fernleitungsnetzbetreibern (FNB) und die 10 größten deutschen Verteilnetzbetreiber (VNB) veröffentlichten bis zu 600

Jobangebote. Der Personalbedarf wird immer größer und auf dem Arbeitsmarkt werden viele Unternehmen nicht mehr fündig – auch weil die Qualifikationsprofile im Netz spezifisches Know-how bedingen. Deshalb setzen Netzbetreiber für die langfristige Arbeitskräftesicherung auf die Stärkung der Arbeitgeberattraktivität, die Qualifizierung von Quereinsteigern und die Weiterbildung des eigenen Personals. Fünf Beispiele, die zeigen, wie es geht!

50Hertz

Mit der zunehmenden Integration erneuerbarer Energien ins Stromsystem müssen tausende Kilometer an neuen Trassen auf der Höchstspannungsebene gebaut werden. Neben dem Ausbau ist 50Hertz Transmission GmbH auch für den Erhalt und Betrieb des Bestandsnetzes in den ost-deutschen Bundesländern sowie den Stadtstaaten Berlin und Hamburg verantwortlich.

Foto: Jan Pauls/50Hertz



Mit unserer 50Hertz-Akademie schaffen wir Raum für kontinuierliches Lernen, um die Herausforderungen der Energiewende mit Kompetenz und Innovationskraft zu meistern.

Lisa Besler
Bereichsleiterin Personal, 50Hertz Transmission GmbH

Besonders gefragt sind deshalb Expertinnen und Experten aus den Bereichen Elektrotechnik, Energiewirtschaft, Systemführung, Bauingenieurwesen sowie IT und Digitalisierung. Auch für die Themenfelder Projektmanagement, Genehmigungsprozesse, Naturschutz, Einkauf und Unternehmensentwicklung suchen wir qualifizierte Fachkräfte. Dabei sind nicht nur geradlinige Lebensläufe von Interesse: Wir sind offen für alle, die Fachexpertise und neue Perspektiven einbringen.

Um am Puls der Zeit zu bleiben, bietet unsere 50Hertz-Akademie gezielte Entwicklungsprogramme und Weiterbildungsformate. Als zentraler Bestandteil der Personalentwicklung fördert sie bedarfsorientiert die Aus- und Weiterbildung unserer Beschäftigten mit individualisierten Lernpfaden, unterstützenden Lerntools sowie spezifischen Angeboten.

>> karriere.50hertz.com

Foto: Amprion GmbH



Gerade in den technischen Berufen sind Quereinsteiger für uns eine wichtige Zielgruppe.

Eva Schwarz
Leiterin Personal, Amprion GmbH

Amprion

Für den Netzausbau suchen wir bei der Amprion GmbH Ingenieure, Offshore- und Projektexterten, Techniker, IT- und Digitalisierungsspezialisten sowie Fachkräfte für Genehmigung, Planung und Bau. Der Bedarf an Expertinnen und Experten wächst stetig. Gerade in den technischen Berufen sind Quereinsteiger für uns eine wichtige Zielgruppe.

Wir gestalten sowohl die Suche nach qualifizierten Mitarbeitenden als auch deren Weiterbildung aktiv. Wir bieten Menschen mit Lernbereitschaft und passenden Vorkenntnissen intensives Onboarding, verschiedene Weiterbildungen und interne Qualifizierungen an. Wir sind überzeugt, dass Vielfalt uns und unsere Innovationskraft stärkt.

Damit unsere Mitarbeitenden für die speziellen Anforderungen im Netz der Zukunft fit bleiben, nutzt Amprion die gesamte Palette moderner Methoden der Personalentwicklung. Dazu gehören u. a. Peer-Groups, E-Learnings, erfahrungsgemischte Projektteams, Feedback-Systeme oder Pulschecks. Und natürlich bereiten wir unsere Mitarbeitenden intensiv auf Digitalisierung und KI vor.

>> jobs.amprion.net

DIE ENERGIEINFRASTRUKTUR ALS JOBMOTOR

Seit 2019 hat sich die Zahl der Jobangebote rund um die Energiewende mehr als verdoppelt. Der Anteil der Branche am gesamten Stellenmarkt ist in dieser Zeit von anderthalb Prozent auf fast vier Prozent gewachsen. 2019 wurden 173.000 Stellen für die Energiewende ausgeschrieben, im vergangenen Jahr waren es 372.500 Stellen. Damit machen die Jobs rund um die erneuerbaren Energien und insbesondere die Jobs in der Energieinfrastruktur (z. B. Strom-, Gas- und Wärmenetz) knapp vier Prozent von bundesweit fast 10 Millionen Stellen aus, so der aktuelle Jobmonitor der Bertelsmann-Stiftung.

Der Boom der erneuerbaren Energien und deren Einspeisung ins Netz rückt die Energieinfrastruktur stärker ins Blickfeld. Insgesamt sind bei der Infrastruktur fast doppelt so viele Stellen ausgeschrieben, wie bei den erneuerbaren Energien selbst. Die Bedarfe wuchsen hier in den letzten vier Jahren von 1,1 % auf 2,6 %. Den Löwenanteil machen hier die Bereiche Netzinfrastruktur und Speicherung von Energie aus, den größten Sprung nach vorn macht der H2-Arbeitsmarkt und der Bau des Wasserstoff-Kernnetz.

>> bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/die-energiewende-als-jobmotor

Open Grid Europe

Für eine nachhaltige Personalplanung verbindet die Open Grid Europe GmbH (OGE) innovative Ausbildungsprogramme mit zukunftsweisenden Technologien. Mit unserer Ausbildungsoffensive schaffen wir die Basis für eine zukunftsfähige Belegschaft: Die neue Zukunftswerkstatt in Essen und zusätzliche dezentrale Ausbildungsstandorte bieten moderne Lernumgebungen und fördern Nachwuchs vor Ort.

Gleichzeitig bereiten wir uns auf den Wasserstoff-Hochlauf vor: Unsere einzigartige H2-Trainingsstrecke in Werne vermittelt praxisnahes Wissen zum Betrieb von Wasserstoffleitungen. Mit dem H2 Innovator-Programm, entwickelt mit der RWTH Aachen,

Foto: Open Grid Europe GmbH



Mit unserer Ausbildungsoffensive und zukunftsweisenden Technologien sichern wir die Kompetenzen für die Herausforderungen von morgen.

Diana Heller
Bereichsleitung Personal & Organisation,
Open Grid Europe GmbH

fördern wir gezielt unsere Nachwuchskräfte. So sichern wir Kompetenz für die Herausforderungen von morgen und stärken unsere Position als attraktiver Arbeitgeber, der Fachkräfte langfristig bindet und Perspektiven in einer nachhaltigen Energiezukunft bietet.

>> oge.net/de/karriere/willkommen-im-team-oge

Foto: RheinEnergie AG



Wir bieten eine breite Palette an attraktiven Aufgaben – und wir bieten Arbeitsplatzsicherheit.

Susanne Fabry
Vorstand Personal/Arbeitsdirektorin,
RheinEnergie AG

bieten Arbeitsplatzsicherheit. Gemischte Arbeitsteams sind verantwortlich in den Ende-zu-Ende-Prozessen. Aufgabenfelder sind teils neu zugeschnitten, das bietet Raum auch für Quereinsteiger, die bislang nicht in den traditionellen Feldern wie Bau und Betrieb zuhause waren.

Wir bauen schon heute in und um Köln die Netze von morgen. Dazu suchen wir u. a. Fachkräfte für: Strategische Netzplanung, Baustellenplanung, Koordination

von Materialbeschaffung, Regulierungsmanagement, Einbindung von PV-Anlagen, Wärmepumpen, Wallboxen, bi-direktionale Netzstrukturen und den Ausbau komplexer Wärmeversorgungssysteme für Fern- wie Nahwärme.

>> rheinnetz.de/karriere

RheinNetz

Ein zeitgemäßer Netzbetrieb bedeutet bei der RheinNetz GmbH: Arbeiten in cross-funktionalen, agilen Strukturen. Das macht eine Netzgesellschaft als Arbeitgeberin in mehrfacher Hinsicht attraktiv. Wir bieten eine breite Palette an attraktiven Aufgaben – und wir

terranets** bw**

Die Energiezukunft braucht Menschen, die anpacken – im Projekt genauso wie draußen an den Anlagen. Wir suchen Projektleitungen und Ingenieur:innen, die den Netzaus- und -umbau gemeinsam mit unseren Partnern vorantreiben sowie Monteur:innen, Vorarbeitende und Führungskräfte für den sicheren Betrieb unserer Infrastruktur. Quereinsteiger:innen sind bei uns ausdrücklich willkommen. Wer offen für Neues ist und Lust hat,

sich weiterzuentwickeln, bekommt bei uns die erforderliche Unterstützung. Kompetenzen können über interne Qualifizierungen erworben werden.

Besonders im technischen Bereich sind Fachkräfte mit Spezialwissen gefragt, das oft nur durch intensive Einarbeitung und Schulungen erworben werden kann. Im kaufmännischen Bereich



Wir setzen auf gezielte Weiterbildung, transparenten Wissenstransfer und interne Formate, die unsere Mitarbeitenden fit machen für das Energiesystem der Zukunft.

Ani Scheller
Fachgebietsleiterin Personal,
terrane**ts** bw GmbH

erschwert der starke Wettbewerb im Großraum Stuttgart die Suche nach qualifizierten Kräften. Wir setzen daher auf gezielte Weiterbildung, transparenten Wissenstransfer und interne Formate, die unsere Mitarbeitenden fit machen für das Energiesystem der Zukunft.

>> [terrane**ts**-bw.de/karriere](https://terranets-bw.de/karriere)



Gestalte mit uns die
Energieversorgung
der Zukunft.

Werde Elektroingenieur:in für Übertragungs-
und Verteilnetze bei AFRY.

Bewirb
dich hier:





Bildquelle: Malik Schütze

Strategische und partizipative Personalplanung: Unsicherheiten in der Energiewende und zum Fachkräftemangel begegnen

Ausbau, Betrieb und Digitalisierung der Versorgungsnetze stellen Energieversorgungsunternehmen und Netzbetreiber vor personelle Herausforderungen. Schließlich erfordert der Umbau der Energieversorgung und die Modernisierung der Energieinfrastruktur mehr Fachkräfte – und mehr Spezialqualifikationen. Die demografische Entwicklung und ein steigender Effizienzdruck verschärfen die Situation zusätzlich. Doch wie begegnet man den aktuellen Unsicherheiten? Wie muss das Personal eines Netzbetreibers im Jahr 2035 und darüber hinaus aufgestellt sein? Die Personalplanung ist keine einfache Routineaufgabe mehr. Sie ist zu einer strategischen Herausforderung geworden, die Flexibilität, Weitsicht und Zusammenarbeit erfordert – und eine partizipative Vorgehensweise.

von Corinna Semling, Viviane Lange und Dr. Anna Walter

Eine jede Personalplanung ist Teil der Unternehmensplanung und damit eng mit den Zielen unternehmerischen Handelns verknüpft. Die Unternehmensziele bilden die Grundlage für die Prognose, wie viel Personal mit welchen Kompetenzen zukünftig benötigt wird. Als fester Bestandteil in der Wirtschaftsplanung erfolgen Personalprognosen in allen Energieunternehmen. Dabei werfen diese den Blick mal mehr, mal weniger weit in die Zukunft. Eine Personalplanung mit Weitblick braucht es allerdings, um die Unternehmensziele langfristig umsetzen zu können. Darüber hinaus liegt häufig die alleinige Verantwortung der Erstellung einer Personalprognose auf Geschäftsführungsebene oder bei den Fachbereichsleitungen. Diese Top-Down Vorgehensweise birgt das Risiko einer fehlenden Akzeptanz und einer geringen Transparenz über die Herleitung der Prognosen, zum Beispiel auf der Führungskräfteebene oder beim Betriebsrat.

Zugleich wird die ohnehin komplexe Aufgabe einer Planung mit Weitblick durch schwer vorhersehbare Entwicklungen ungleich komplexer. Hierzu zählen z. B. die grüne, digitale Transformation der Energieversorgung, der zunehmende regionale Fachkräftemangel, die demografische Entwicklung sowie eine unübersichtliche, volatile politische Lage.

Der beste Weg, die Zukunft vorherzusagen, ist, sie zu gestalten.

Die Unsicherheit dieser zukünftigen energiewirtschaftlichen und sozioökonomischen Entwicklungen erfordert jedoch verstärkt eine integrierte Personalplanung, die auf strategischen Überlegungen aufsetzt und damit den Blick auf die kommenden 10 Jahre richtet. Auch wenn Zukunftsprognosen keine Garantie sind, wie sich die Welt in den nächsten Jahren entwickeln wird, so erhöhen sie dennoch die Qualität und Sicherheit der Planung. Diese Sicherheit kommt auch bei den Mitarbeitenden an, die sich beispielsweise fragen, welches Personal den Ausbau der Netze realisieren soll oder ob es gelingt, freie Stellen durch den Renteneintritt von Mitarbeitenden, rechtzeitig durch qualifiziertes Personal nachzubersetzen.

Auf dem Weg zur strategisch-partizipativen Personalplanung

Damit die Entwicklung eines gemeinsamen Bildes von der Zukunft gelingt, helfen klare, methodische Leitplanken:

- **IST-Analyse:** Welche Ziele hat das Unternehmen, in welche Richtung geht die Unternehmensstrategie? Welche Aufgaben und Tätigkeiten finden heute in welchem Umfang im Unternehmen statt? Dabei liegt der Fokus wirklich auf den Aufgaben und nicht auf den Stellen: Man sollte sich bei den Überlegungen zu den zukünftigen Bedarfen von der heutigen Organisationsstruktur lösen und den Blick übergreifend auf die Aufgaben und Tätigkeiten richten. Das erhöht die Flexibilität, was gerade bei der Prognose einer unsicheren Zukunft

wertvoll ist. Es ermöglicht Vorhersagen auch bei eventuellen Umstrukturierungen sowie Aufgabenverschiebungen und kann darüber hinaus ein Denken in Rollen fördern.

- **Aufwandstreiber in den Blick nehmen:** Im zweiten Schritt werden die Planungsprämissen für alle Geschäftsfelder formuliert und ein gemeinsames Modell der Aufwandstreiber und Effizienzhebel entworfen. Die klassischen Aufwandstreiber sind beispielsweise die geplanten Investitionen oder Ersatzmaßnahmen in den Sparten oder die Zielgröße für den geplanten Smart Meter Roll-out. Im Gegensatz dazu stehen die Effizienzhebel, die z. B. Prozessoptimierungen oder digitale, automatisierte Prozesse umfassen können.
- **Soll-Kapazitäten für mögliche Zukünfte:** In diesem Schritt werden Fragen beantwortet wie: Wie verändern die Aufwandstreiber und Effizienzhebel die zukünftigen Aufgaben und Anforderungen? Was bedeutet das für die Personalbedarfe? Sobald hierzu Klarheit besteht, kann der Weg vom IST zum SOLL inklusive passender Personalmaßnahmen beschrieben werden.

Die innerbetriebliche Verankerung des Personalprozesses

Neben den methodischen Leitplanken ist es von zentraler Bedeutung, wie der Planungsprozess innerbetrieblich verankert wird. Wir empfehlen, den Dialog zwischen Personal, Geschäftsführung, Finanzen, Betriebsrat und den Fachbereichen aktiv zu gestalten.

Eine breite Beteiligung an der Personalplanung schafft eine gemeinsame Sicht auf die Zukunft und fördert das Commitment.

Das sorgt nicht nur für eine höhere Akzeptanz, sondern ermöglicht auch die Integration verschiedener Sichtweisen und unter Umständen eine Verhandlung von widersprüchlichen Zielsetzungen (z. B. Personalaufbau vs. Kosteneinsparung).

Ein weiterer Vorteil des partizipativen Ansatzes ist, dass die verschiedenen Fachbereiche althergebrachte Grundsätze kritisch hinterfragen können und das gemeinsame Bild zu dem tatsächlichen betrieblichen Aufwand geschärft wird. Dabei steht im Fokus, sich den zukünftigen organisatorischen Anforderungen anzunähern und gemeinsam ein strategisches Personalkonzept zu erstellen.

Ziel ist es, eine umfassende Darstellung der Personalstärken, der Anforderungen, der notwendigen Kompetenzen sowie der Umsetzungsschritte, z. B. bis 2035, unter Mitwirkung der Fachbereiche auf eine breite Prognosebasis zu stellen. Es wird Transparenz für alle Beteiligten geschaffen und es kann klar nachvollzogen werden, woher welche Prognosen kommen. Damit basiert die Personalplanung nicht auf einem Bauchgefühl, sondern auf tragfähigen Prämissen, Daten und Berechnungen.



Eine partizipative Personalplanung gibt Antworten für den Dialog mit den Mitarbeitenden an die Hand

* i.S. eines bestmöglichen Stands des „aktuellen Irrtums“

Um im Kontext zukünftiger Unsicherheiten auch in Richtung der Belegschaft mehr Sicherheit zu schaffen, ist es hilfreich, mit der strategischen Personalplanung gemeinsam einen „Blick in die Glaskugel“ zu werfen. Auf dieser Basis können Antworten auf wichtige Fragen der Mitarbeitenden gegeben werden, wie z. B.:

- Welche neuen Aufgaben kommen auf mich zu?
- Werden meine Kompetenzen in fünf Jahren überhaupt noch gebraucht?
- Welche Entwicklungsmöglichkeiten gibt es für mich?
- Wie verändert die Digitalisierung meinen Arbeitsalltag?

Ausblick: das Personal der Zukunft

Wir stehen erst am Beginn einer beispiellosen Transformation! Der Ausbau der Strom- und Wärmenetze, die Umstellung der Gasnetze auf Wasserstoff und die Modernisierung sowie die Digitalisierung der Energieinfrastruktur stellt uns die nächsten Jahre vor die Frage, mit welchem Personal diese umfassende Transformation angegangen werden soll.

Strategische Personalplanung ist aktives Risikomanagement und bietet eine Systematik, um von der Gegenwart in eine unsichere Zukunft zu „navigieren“.

Eine gute Personalplanung identifiziert quantitative und qualitative Engpässe in den kommenden Jahren und zeigt in welchen Bereichen Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung am wichtigsten wird. Dazu werden branchen- und unternehmensspezifische Dynamiken für die Personalplanung betrachtet, interdisziplinär bearbeitet und mit partizipativer Vorgehensweise umgesetzt, um eine hohe innerbetriebliche Akzeptanz zu schaffen.

Fazit: Personalplanung ist keine einfache Routineaufgabe mehr. Sie ist zu einer strategischen Herausforderung geworden, die Flexibilität, Weitsicht und Zusammenarbeit erfordert.

>> bet-consulting.de

Die Autorinnen



Corinna Semling

leitet das Kompetenzteam Personal, Kultur und Veränderung bei BET Consulting. Sie blickt auf langjährige Beratungserfahrung u. a. in den Bereichen Change Management, Stakeholder-Analysen, sowie Personalentwicklung. Von 2021 bis 2024 war sie als Professorin an der Ostschweizer Fachhochschule am Institut für Kommunikation und Interkulturelle Kompetenz tätig.

(Bildquelle: Claudia Fahlbusch)

Viviane Lange

studierte Psychologie an der TU Dresden mit Fokus auf Human Performance in Socio-Technical Systems und war vor ihrem Eintritt bei BET an der TU Dresden tätig. Ihre Beratungsschwerpunkte sind die Durchführung von Aufgaben- und Prozessanalysen, Themen der Organisationsentwicklung, die Weiterentwicklung von Führungskräften sowie die Arbeitsplatzgestaltung.

(Bildquelle: Martin Stockberg)



Dr. Anna Walter

verantwortet bei BET den Partnerbereich Organisationsentwicklung. Zuvor war sie bei VNG Managerin Digitale Transformation und Geschäftsführerin der Beratungstochter MGMTree. Ihr Beratungs-Fokus ist die Personalstrategie, Organisationsgestaltung und Change Management. Zudem ist sie Lehrbeauftragte für Digital Transformation Management an der Leuphana Professional School in Lüneburg.

(Bildquelle: Claudia Fahlbusch)



Das Team der Operativen Systemführung von Westnetz sorgt dafür, dass für 16 Millionen Menschen der Strom zuverlässig aus der Steckdose kommt.

Energie lenken, Zukunft gestalten

Operative Systemführung bei Westnetz

Wenn Tobias Post auf die großen Monitore in der Leitstelle blickt, sieht er keine abstrakten Schaltzeichen – er sieht konkrete Verantwortung. „Dort oben ist unser Netzmodell, ein Abbild der Realität. Jede Linie, jedes Symbol steht für ein Betriebsmittel, für Leitungen oder Anlagen mit Transformatoren – und am Ende für einen Netznutzer, der Strom einspeist oder bezieht.“ Tobias ist Leiter der Systemführung Hochspannung bei Westnetz in Arnsberg. Zusammen mit seinem Team sorgt er dafür, dass der Strom für acht Millionen Menschen rund um die Uhr sicher und stabil fließt – vom Ruhrgebiet über das Münsterland bis ins Emsland, vom Osnabrücker Land bis ins Sauerland. Im südlichen Gebiet der Westnetz, das bis ins südliche Rheinland-Pfalz reicht, sind die Kolleg*innen von der Systemführung Hochspannung in Berzdorf zuständig. Die Systemführung Hochspannung versorgt das Mittelspannungsnetz der Westnetz sowie das von mehr als 100 nachgelagerten Netzbetreibern – und damit in Summe als größter Verteilnetzbetreiber Deutschlands mehr als 16 Millionen Menschen mit Strom. „Wir sind die unsichtbare Hand hinter der Steckdose“, sagt Tobias.

Am Schaltpult die Energiewende mitgestalten

Die Leitstelle in Arnsberg ist so etwas wie das Cockpit der Energiewende. Hier überwachen Systemführerinnen und -führer das Hochspannungsnetz im Schichtdienst, 24 Stunden am Tag, 365 Tage im Jahr. Windkraft, Photovoltaik, Unwetter, Netzausbau: All das hat direkte Auswirkungen. „Oft müssen wir in Sekunden reagieren. Ein Klick kann entscheiden, ob alles stabil bleibt.“ Dabei geht es nicht nur um Technik, sondern um Verantwortung. Der Arbeitsalltag ist alles – nur nicht alltäglich. „Einmal verfiel sich ein Heißluftballon in Leiterseilen. Ein anderes Mal stürzte ein Segelflugzeug in eine Leitung. Und dann muss alles ganz schnell gehen.“ Was hilft? Ruhe, Teamarbeit und Erfahrung. „In der Schicht ist man nie allein. Im Team unterstützen wir uns immer gegenseitig, vor allem bei ungewöhnlichen Ereignissen.“



Tobias Post, Leiter der Systemführung Hochspannung bei Westnetz in Arnsberg

Karriere mit Spannung

Tobias kennt das Netz von Grund auf. Aufgewachsen bei Koblenz, begann er nach der Realschule eine Ausbildung zum Elektroniker für Betriebstechnik – damals noch beim Vorgängerunternehmen. Westnetz legt mit seinen eigenen Ausbildungszentren schon immer einen starken Fokus auf die Nachwuchsförderung. Hier werden junge Talente in Theorie und Praxis an das Netzgeschäft herangeführt. „So konnte ich bereits als Azubi mehrere Wochen in verschiedenen Bereichen mitwirken: Netzplanung, Netzbetrieb und dabei sogar Monteur*innen draußen auf der Baustelle begleiten.“ Weil ihn die Technik nicht losließ, machte er neben der Arbeit sein Fachabitur, verkürzte die Ausbildung und schloss ein Wirtschaftsingenieurstudium mit den Schwerpunkten Elektrotechnik und Energiesysteme an. Nach Stationen bei einem regionalen Verteilnetzbetreiber und in einer ersten Führungsrolle kam er zurück zur Westnetz, um seine heutige Aufgabe zu übernehmen. „Ich wollte immer dahin, wo ich gestalten kann. Wo Technik und Verantwortung zusammenkommen.“

Wege in die Operative Systemführung

Tobias' Team ist bunt gemischt. „Wir haben Kolleg*innen mit einer vor dem Studium absolvierten Ausbildung im Elektrohandwerk,

wie Elektroniker*in für Energie- und Gebäudetechnik. Einige bringen vielfältige Berufserfahrung mit, andere kommen direkt nach dem Elektrotechnik-Studium. Manche haben zuvor im Kraftwerksleitstand gearbeitet. Einer war erst in der Systementwicklung, also dem konzeptionellen Bereich, und ist dann quasi von der Theorie in die Praxis gewechselt.“ Aber auch Quereinstiege aus ‚netzfernden‘ technischen Bereichen sind möglich. So zog es einen Kollegen nach Jahrzehnten in der Automatisierungstechnik in die Leitstelle. Das Team profitiert von solch diversen Einflüssen und dem breit aufgestellten Wissen. Wichtig sei, so Tobias, technisches Verständnis, analytisches Denken und Teamgeist. In der Operativen Systemführung erfolgt eine strukturierte Einarbeitung. In der Regel ein ganzes Jahr – mit einer steilen Lernkurve. „Niemand wird hier ins kalte Wasser geworfen“, erklärt Tobias. Von der Theorie über Freischaltmaßnahmen bis zur Großstörung – jede*r wird Schritt für Schritt vorbereitet. Danach geht es richtig los: eigene Schichten, eigene Entscheidungen, eigene Verantwortung. Und: eigene Weiterentwicklung. „Jede*r im Team bringt sich neben dem Tagesgeschäft mit Spezialthemen ein. Natürlich gibt es auch die Möglichkeit, irgendwann in andere Bereiche zu wechseln. Projektmanagement, Planung oder Führungsrollen – alles geht. Zwei ehemalige Kollegen leiten inzwischen eigene Abteilungen. Aber tatsächlich bleiben die meisten in der Leitstelle, oft bis zum Ende des Berufslebens.“

Arbeiten im Schichtdienst:

Herausforderung und Chance

Der Schichtdienst gehört dazu – und ist für viele ein Pluspunkt. „Viele Kolleg*innen sagen: Ich kann Beruf und Familie super vereinbaren, weil ich mir die Kinderbetreuung mit dem Partner oder der Partnerin so besser aufteilen kann. Und: Nach der Schicht ist Schicht. Dann ist wirklich Feierabend.“ Finanziell gibt es Schichtzulagen – aber vor allem bringt der Job ein gutes Gefühl: „Was wir hier machen, ist greifbar. Wir sichern die Stromversorgung. Und wenn man nachts um drei eine Großstörung managt, dann weiß man genau, warum man diesen Beruf gewählt hat.“

Technik, Verantwortung – und echte Teamkultur

Was Tobias an Westnetz schätzt? „Die Menschen. Wir pflegen eine offene Kultur, helfen einander. Und wir investieren in Weiterbildung – nicht nur fachlich, sondern auch persönlich.“ Dabei sei eines besonders wichtig: „Du bist nie allein. Nicht bei der Einarbeitung. Nicht bei einer Störung. Nicht, wenn du Verantwortung trägst.“ Und es wird nie langweilig: Netze werden ausgebaut, automatisiert, digitalisiert. Der Bedarf an Systemführer*innen und anderen engagierten Fachkräften ist bei Westnetz immer vorhanden. Tobias Post ist überzeugt: „Wer Interesse an Technik, Verantwortung und Teamwork mitbringt, findet hier nicht nur einen richtig guten Job, sondern eine Aufgabe mit Sinn.“

Mehr Informationen zu Westnetz als Arbeitgeber auf www.westnetz.de/karriere



Ein Umspannwerk für die Energiewende

AFRY Deutschland plant in Sachsen-Anhalt derzeit ein Umspannwerk der etwas anderen Art: Hier soll ausschließlich Strom aus erneuerbaren Energien ins Höchstspannungsnetz eingespeist werden. Die Elektroingenieure Felix Hamann und Uroš Jovanović berichten über die technischen Herausforderungen, interdisziplinäre Zusammenarbeit und was sie an ihrem Beruf reizt.

Umspannwerke, die ausschließlich Strom aus erneuerbaren Quellen ins Höchstspannungsnetz einspeisen, sind technisch anspruchsvoll und in Deutschland bislang selten. In Sachsen-Anhalt plant AFRY Deutschland aktuell genau eine solche Anlage: rund 20 Solar- und Windparks mit insgesamt ca. 400 MW Anschlussleistung. Für die Elektroingenieure Felix Hamann und Uroš Jovanović ist es ein Projekt, bei dem technische Komplexität, Zusammenarbeit über Fachgrenzen hinweg und planerische Verantwortung aufeinandertreffen.

Planung im Hochspannungsbereich – mit 7.000 Ampère

„Die Großtransformatoren spannen von der 30-kV-Ebene direkt auf 400 kV um, ohne Zwischenspannungsebene. Das ist ungewöhnlich und führt zu extrem hohen Strömen, die wir auf der 30-kV-Seite managen müssen. Wir sprechen über einen Gesamtstrom von über 7.000 Ampère. Das ist selbst für große Netzanbindungen eine Herausforderung“, erklärt Projektleiter Felix Hamann.

Zu den technischen Besonderheiten gehören unter anderem Dreiwickler-Trafos mit zwei Leistungswicklungen auf der Unterspannungsseite sowie ein erweitertes Schaltfeldkonzept. AFRY übernimmt bei diesem Projekt die komplette Vor-, Entwurfs- und Genehmigungsplanung – inklusive der Genehmigungsunterlage nach dem Bundesimmissionsschutzgesetz (BImSchG).

Ein anspruchsvolles Projekt, das Technik, Genehmigung und Umweltplanung vereint

„Wir koordinieren hier nicht nur elektrotechnische Aufgaben, sondern auch alle bau- und genehmigungsrelevanten Leistungen – vom Baugrundgutachten über den Brandschutz bis zum landwirtschaftspflegerischen Begleitplan“, sagt Felix Hamann.

Das Projekt hat viele Akteure und Schnittstellen, aber genau das macht es so spannend.

Uroš Jovanović ergänzt: „Wir müssen nicht nur ein tiefes technisches Verständnis mitbringen, sondern gleichzeitig die Arbeit der Umweltingenieur:innen, Gutachter:innen, Bauplaner:innen und Behörden verstehen. Das gelingt nur, wenn wir regelmäßig über den eigenen Tellerrand hinausschauen und das Projekt ganzheitlich betrachten.“

Spezialisierung vs. Generalisierung

Beide Karrierewege bieten einzigartige Vorteile und Herausforderungen. Für Uroš Jovanović liegt der Reiz in der elektrotechnischen Tiefe: „Ich arbeite gerne im Detail, wie etwa bei der Dimensionierung, der Auswahl von Komponenten oder in der Netzberechnung. Bei Fragen kann ich auf das internationale Unternehmensnetzwerk zurückgreifen, das Standorte in vielen verschiedenen Ländern hat. Vor allem mit dem Team in der Schweiz besteht eine enge Partnerschaft.“

Was Mitarbeitende schätzen: Neues auszuprobieren und die eigenen Stärken weiterzuentwickeln.

Felix Hamann hingegen sieht sich stärker als Generalist: „Ich habe gemerkt, dass mich nicht nur die Technik selbst interessiert, sondern auch die Steuerung der Prozesse. Wie wird ein Projekt organisiert, wie läuft die Abstimmung mit dem Kunden, wie entstehen aus Ideen belastbare Pläne?“

Die Zusammenarbeit: interdisziplinär, international und flexibel

Bei einem Projekt dieser Größe müssen mehrere Teams Hand in Hand arbeiten. Die beiden Ingenieure kooperieren daher eng mit Kolleg:innen aus verschiedenen Fachbereichen. „Als Gesamtprojektleiter bin ich für alle Gewerke, die AFRY Deutschland im Rahmen des Projekts erbringt, verantwortlich. Dazu gehört die Koordination mit Kolleg:innen im Bereich Industries, die die bauliche Bemessung durchführen, oder die Planer:innen aus der Umweltabteilung, die sich um die Genehmigungsplanung kümmern“, berichtet Felix Hamann.

„Und alles geht ganz unkompliziert: Anruf, Videocall, fachliche Diskussion – und schon findet man die optimale Lösung für den Kunden. Vor allem den internationalen Austausch schätze ich dabei sehr“, ergänzt Uroš Jovanović.

Wertschätzung am Arbeitsplatz

Welche Rolle spielen Wertschätzung und ein positives Arbeitsumfeld? „Ich bin erst seit März 2025 im Unternehmen, aber habe schnell gemerkt, dass nicht allein das Ergebnis zählt, sondern vor allem das Miteinander“, sagt Uroš Jovanović. „Ich bekomme viel Verantwortung übertragen, kann aber immer mit Rückhalt und Unterstützung von Vorgesetzten und Teammitgliedern rechnen“.

Nicht allein das Ergebnis zählt, sondern vor allem das Miteinander.

Felix Hamann sieht das ähnlich wie sein Kollege: „Die Wertschätzung ist spürbar – besonders von Führungskräften. In anderen Unternehmen habe ich häufig erlebt, dass ein hoher Umsatzdruck herrscht. Und ich glaube, das funktioniert im Jahr 2025 einfach nicht mehr. Man muss schon auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden eingehen und ihre Entwicklung fördern“.



Felix Hamann

ist Elektroingenieur mit Schwerpunkt Energietechnik und seit über sechs Jahren bei AFRY tätig. In seiner aktuellen Rolle verantwortet er als Gesamtprojektleiter die Planung komplexer Umspannwerksprojekte.



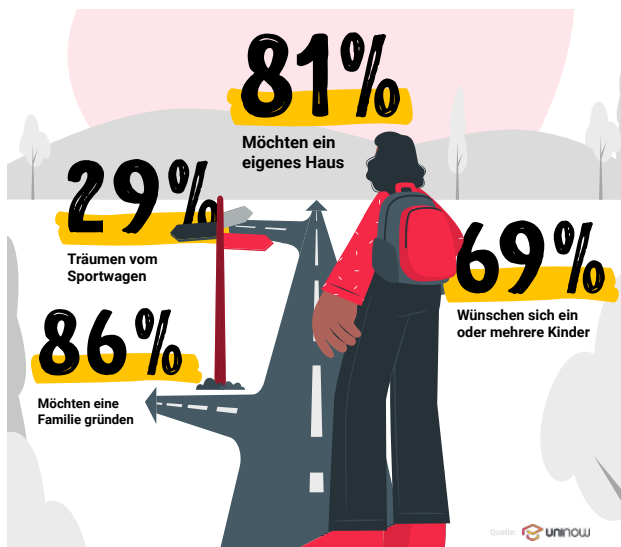
Uroš Jovanović

verfügt als Elektroingenieur über Erfahrung in der Planung von Freileitungen, Hoch- und Mittelspannungskabel sowie Umspannwerken. Er ist zuständig für die elektrotechnische Auslegung im Projekt.

>> afry.com/de-de/karriere

Recruiting-Insights: Gen Z sucht Sicherheit – nicht den Kick

Sie gelten als arbeitsscheu, sinnfixiert und schwer zu binden. Doch was wäre, wenn die Gen Z viel bodenständiger ist, als viele denken? Laut einer Befragung der Hochschul-App UniNow unter 700.000 Studierenden ist Sicherheit für junge Menschen wichtiger als Prestige.



Energiebranche: Nachwuchs dringend gesucht

Die Energiebranche steht unter Druck: Klimaziele, Digitalisierung und geopolitische Unsicherheiten verändern das Geschäft. Gleichzeitig gehen tausende Fachkräfte der Babyboomer-Generation in den Ruhestand. Netzbetreiber, Stadtwerke und Versorger suchen händeringend Nachwuchs, etwa für Stromnetze oder die IT-Infrastruktur. Doch traditionelle Arbeitsmodelle wirken oft unflexibel und wenig familienfreundlich. Und das passt nicht zur Lebensrealität der Gen Z.

Status? Nein, danke!

Nur 29 % der Studierenden träumen laut UniNow von einem Sportwagen, aber 81 % vom Eigenheim. Auch beim Thema Familie zeigt sich ein klarer Trend: 42 % der Befragten planen, ab 30 Jahren Kinder zu bekommen.

„Die Generation Z wird als freiheitsliebend und unkonventionell wahrgenommen und oftmals kritisiert“, sagt Dr. Wolfgang Achilles, Geschäftsführer der Jobbörse Jobware. „Dabei zeigt sich, dass diese Generation dem traditionellen Lebensmodell nähersteht, als man denkt.“ Sicherheit schlägt Status – aber nicht um jeden Preis.

Flexibilität ist das neue Muss

Zwischen Studium und Familiengründung bleibt wenig Zeit. Wer junge Talente langfristig binden will, muss früh ansetzen und darf sich nicht auf alte Recruiting-Muster verlassen. Die Gen Z sucht Stabilität, aber auf ihre Art: langfristige Perspektiven ja, aber bitte mit Flexibilität. So fordern 88 % der Studierenden flexible Arbeitszeiten. 47 % davon halten sie für „sehr wichtig“. Home-office, Teilzeitoptionen, 4-Tage-Woche? Längst keine Nice-to-haves mehr, sondern Grundvoraussetzungen.

Familienfreundlichkeit statt Floskeln

Ob Betreuungszuschuss, Jobrad oder E-Ladesäule: Die Gen Z schaut genau hin und durchschaut Floskeln. Familienfreundlichkeit muss gelebt, nicht behauptet werden. Außerdem wichtig: Mitsprache. Die Gen Z will mitgestalten – bei Prozessen, Formaten und Werten. Wer das zulässt, gewinnt Loyalität.

Was Gen Z wirklich in Stellenanzeigen sucht

Ein paar TikTok-Videos reichen nicht, um junge Talente zu gewinnen. Was zählt, ist Substanz – und ehrliche Kommunikation:

- Flexibilität klar benennen: Homeoffice, Gleitzeit, 4-Tage-Woche? Bitte konkret statt vage.
- Werte erlebbar machen: Sinn, Nachhaltigkeit und Entwicklungschancen gehören auf die Karriereseite – nicht nur ins Leitbild.
- Lebensrealitäten anerkennen: Mentale Gesundheit, Vereinbarkeit, Mitgestaltung – das sind keine Sonderwünsche, sondern Erwartungen.

„Jetzt ist die Zeit, starre Modelle zu überdenken. Wer ehrlich, anpassungsfähig und zukunftsorientiert auftritt, gewinnt Talente von morgen“, so Dr. Wolfgang Achilles.

>> [uninow.de](https://www.uninow.de)



Anna Steinhagen

ist Referentin für Unternehmenskommunikation bei Jobware. Sie beschäftigt sich mit Trends rund um Arbeitswelt, Recruiting und Gen Z – und bringt Themen auf den Punkt, die Arbeitgeber:innen wirklich weiterbringen.

Gestalte mit uns die Energieversorgung von morgen.

Als deutsch-niederländisches Energieinfrastrukturunternehmen bringen wir Energie dorthin, wo sie gebraucht wird. Werde Teil unseres starken Teams, das Verantwortung übernimmt, neue Wege geht und mit Wasserstoff, Erdgas und grünen Gasen die Energieversorgung im Nordwesten Deutschlands sichert.

Wir sind Gasunie Deutschland.

#GUDJOB

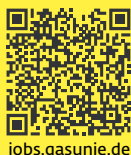
Netzaufsicht- und Meister*in (m/w/d),
Regionen Nord und West

Projektleiter*in Greengas Connection (m/w/d),
Hannover

Strategische*r Einkäufer*in (m/w/d),
Hannover

Referent*in Geschäftsbuchhaltung (m/w/d),
Hannover

IT Service Manager*in (m/w/d),
Hannover



jobs.gasunie.de

Komm
in unser
Team!

energie.de

Das Portal der Energiewirtschaft

energie.de bündelt und verknüpft die geballte Kompetenz der Medienmarken ew-Magazin für die Energiewirtschaft, netzpraxis, et Energiewirtschaftliche Tagesfragen, EUROHEAT&POWER, Sonne Wind & Wärme sowie StE Steuern der Energiewirtschaft unter einem Dach.

**Wollen Sie regelmäßig die
neusten News zu allen Fragen
der Energiewirtschaft erhalten?
Abonnieren Sie jetzt unsere
Newsletter!**

NEWS MAGAZINE JOBS MARKTPARTNER TERMINE



**[www.energie.de/
newsletter](http://www.energie.de/newsletter)**

VDE
VERLAG



OFFENE STELLENANGEBOTE FÜR DIE ENERGIEZUKUNFT UND KEINE PASSENDEN BEWERBER*INNEN?

Besser gleich Stellenanzeigen in den Energie-Stellenmärkten schalten! Denn hier finden Sie Talente mit Energie Know-how.

**Energie-Stellenmärkte – für mehr Reichweite im Energiemarkt:
energie-stellenmarkt.com + jobs.energie.de + www.energycareer.net**