

Die Energiebrücke:

neue Wege gegen den Fachkräftemangel in der Energiewirtschaft

Der Fachkräftemangel gehört zu den größten Herausforderungen der Energiewirtschaft – und er wird sich durch den demografischen Wandel in den kommenden Jahren noch deutlich verschärfen. Schon heute fehlen Ingenieurinnen, Projektleiter und Facharbeiter, doch künftig wird schlicht nicht mehr genug Humanpotenzial in der Branche vorhanden sein, um den steigenden Bedarf zu decken. Dies betrifft nicht nur die White-Collar-Bereiche, sondern ebenso Planung, Bau und Netzbetrieb, wo auch gewerbliche Kräfte zunehmend knapp werden. Klassische Recruiting-Strategien stoßen damit an ihre Grenzen. Umso wichtiger sind neue Ansätze, die den Kandidatenpool erweitern und gleichzeitig sicherstellen, dass Fachkräfte für ihre Aufgaben optimal vorbereitet sind. Mit der „Energiebrücke“ hat Callidus ein Modell entwickelt, das genau dies ermöglicht: Es baut eine Brücke zwischen Quereinsteigern/-einsteigerinnen aus anderen Branchen und den spezifischen Anforderungen der Energiewirtschaft.

von: Ron-Arne Sydow (Callidus Energie GmbH)

Am Beispiel des Pilotprojekts bei den Stadtwerken Lübeck zeigt sich, wie dieser Ansatz in der Praxis funktioniert: Ein hybrider Prozess, der Personalberatung, Weiterbildung und individuelle Begleitung verbindet, eröffnet Versorgungsunternehmen neue Perspektiven in der Besetzung kritischer Positionen – und Quereinsteigerinnen/-einsteigern die Chance auf eine nachhaltige Karriere in einer Zukunftsbranche.

Ausgangslage und Motivation

Die Stadtwerke Lübeck standen Anfang 2025 vor der Herausforderung, eine Schlüsselposition im Asset-Management zu besetzen. Gesucht wurde ein Experte bzw. eine Expertin für die mit-

telfristige Anlageneinsatzplanung und Ausweitung der technischen Assets durch Entwicklung von grundsatzplanerischen Strategien. Die Position gestaltet dabei sowohl das operative Asset-Management wie auch langfristige, strategische Entscheidungen in Bezug auf Netzausbau und -betrieb – eine Rolle, die technisches Verständnis, betriebswirtschaftliches Denken und analytische Kompetenz vereint.

Gerade in diesem Bereich ist der Arbeitsmarkt besonders angespannt: Fachleute, die sowohl Technik als auch Wirtschaft „sprechen“, sind selten. Nach Berechnungen des Statistischen Bundesamts wird die Zahl der Menschen im Erwerbsalter bis Mitte der 2030er-Jahre um mindestens 1,6 Mio.

sinken. Schon heute berichten viele Unternehmen, dass offene Stellen trotz Wirtschaftskrise nur schwer zu besetzen sind. Laut Branchenverbänden sehen rund 85 Prozent der Energie- und Wasserwirtschaft den Fachkräftemangel bereits als Risiko für die Umsetzung der Energiewende.

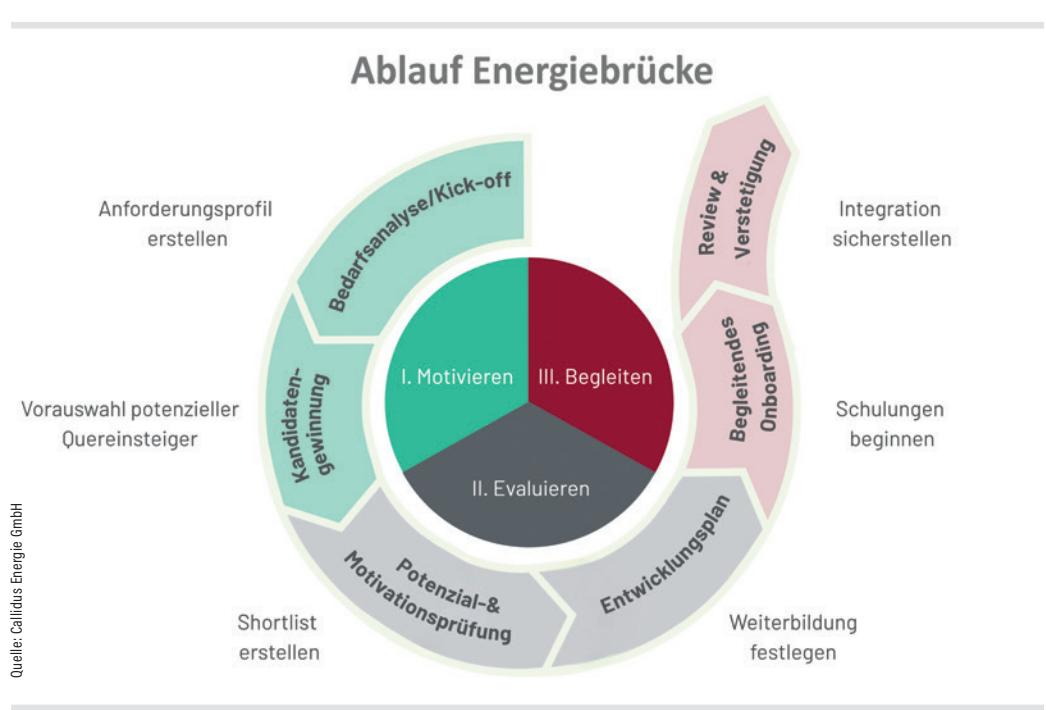
Vor diesem Hintergrund entschieden sich die Stadtwerke Lübeck für einen neuen Ansatz: Anstatt ausschließlich im engen Kreis der Energiewirtschaft zu suchen, sollten gezielt Fachkräfte aus anderen Branchen gewonnen werden. Besonders in Industrien wie Automotive oder Anlagenbau herrscht aufgrund wirtschaftlicher Veränderungen eine hohe Wechselbereitschaft. Viele dieser Fachkräfte bringen wertvolle technische Kompetenzen, Projekt erfahrung und ein ausgeprägtes analytisches Verständnis mit – ideale Voraussetzungen, um sie für die Energiewirtschaft zu qualifizieren und langfristig zu integrieren.

Konzept der „Energiebrücke“

„Wir sehen, dass der Arbeitsmarkt für erfahrene Energiefachkräfte zunehmend leergefegt ist. Deshalb sind wir offen für Quereinsteiger, die bereit sind, sich einzuarbeiten. Entscheidend ist für uns die Motivation und die Bereitschaft, Verantwortung in der Energiewende zu übernehmen.“

Dr. Sven Orlowski, Geschäftsführer der Stadtwerke Lübeck Energie GmbH

Die „Energiebrücke“ gliedert sich methodisch in drei Phasen: Verstehen – Positionieren – Einsteigen. Zunächst wird in „Verstehen“ das Potenzial und die Motivation der Quereinsteiger und -einsteigerinnen analysiert: Welche



fachlichen Vorkenntnisse, persönlichen Kompetenzen und welche Lernfähigkeit sind vorhanden? Gleichzeitig wird das Arbeiten in der Energiewirtschaft erklärt – etwa technische Grundprinzipien, Regulatorik und typische Anforderungen in Netzbetrieb, Planung oder kaufmännisch-technischen Schnittstellenfunktionen wie dem Asset-Management.

In der Phase „Positionieren“ erfolgt dann die Qualifizierung: Ausgearbeitet wird ein individueller Entwicklungsplan, der Weiterbildung und Coaching einschließt. Technische und methodische Bausteine können Grundlagen der Energiewirtschaft, Netzbetriebswissen, Projektmanagement oder Energiecontrolling sein. Bei der Auswahl geeigneter Weiterbildungsmaßnahmen arbeitet Callidus Energie eng mit Fachverbänden wie dem DVGW zusammen, um praxisnahe und anerkannte Inhalte zu vermitteln. Erfahrungsgemäß zeigt sich, dass Quereinsteiger und -einstiegerinnen ohne eine gezielte Begleitung in dieser Phase deutlich länger für ihre Einarbeitung benötigen und häufiger Gefahr laufen, die Branche wieder zu verlassen.

In „Einstiegen“ beginnt schließlich die operative Phase: Kandidaten/Kandidatinnen starten in der Position, begleitet durch Mentoring, Feedbackschleifen und regelmäßige Leistungs- und Entwicklungsgespräche. Ziel ist, dass sie innerhalb eines definierten Zeitraums – typischerweise sechs Monate – die notwendigen Kompetenzen so weit aufgebaut haben, dass sie selbstständig ihre Aufgaben übernehmen können.

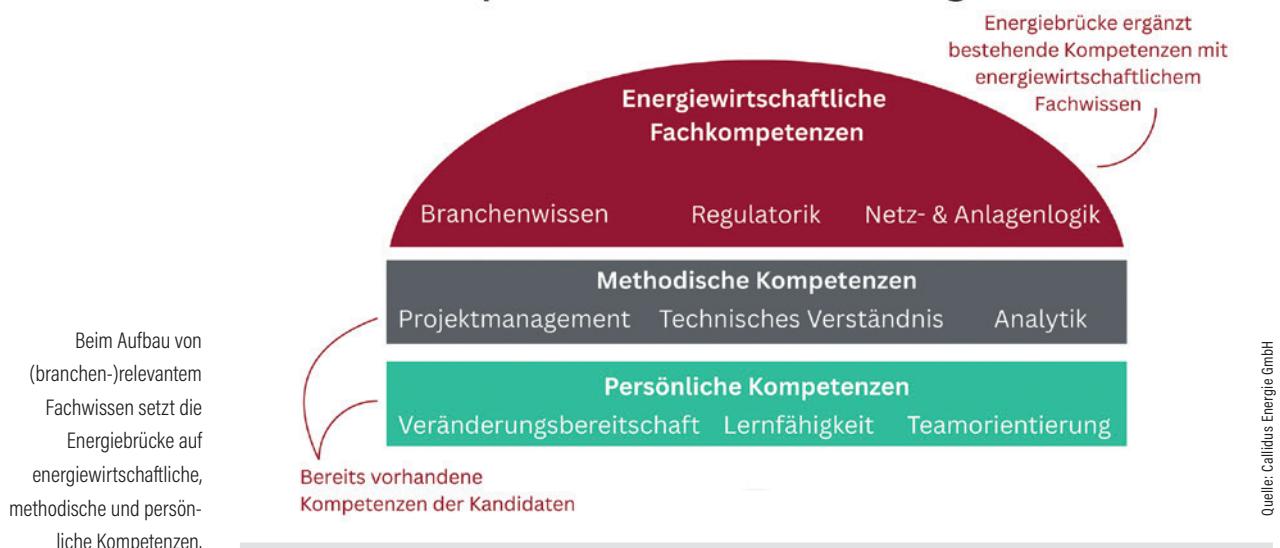
Vorgehensweise im Pilotprojekt Lübeck

Im Pilotprojekt mit den Stadtwerken Lübeck wurde die Energiebrücke erstmals in einem vollständigen Besetzungsprozess umgesetzt. Ausgangspunkt war die detaillierte Erstellung eines Anforderungsprofils für die Position des Asset-Managers. Dabei wurden nicht nur fachliche Qualifikationen wie Kenntnisse in Netzwirtschaft, Investitionscontrolling oder technischer Dokumentation definiert, sondern auch Eigenschaften wie Lernfähigkeit, analytisches Denken und Kommunikationsstärke. Auf dieser Basis entstand ein hybrides Kompetenzmodell, das die Auswahl von Quereinsteigern/-einstiegerinnen ermöglichte.

In der Kandidatensuche setzte Callidus Energie auf eine zweigleisige Strategie: direkte Ansprache von Fachkräften mit technischem oder betriebswirtschaftlichem Hintergrund sowie gezielte Suche über Plattformen wie LinkedIn und Xing. Ergänzt wurde dies durch eignungsdiagnostische Verfahren, die vor allem auf Lernpotential, Problemlösungsfähigkeit und Teamorientierung abzielten.

Die Vorauswahl erfolgte über strukturierte Interviews, Potenzialanalysen und psychometrische Tests. Geeignete Kandidatinnen und Kandidaten wurden in Dossiers mit Kompetenzprofilen aufbereitet und den Stadtwerken vorgestellt. In gemeinsamen Gesprächen wurde neben Fachwissen besonders auf Motivation und Transferfähigkeit geachtet. ▶

Kompetenzaufbau durch die Energiebrücke



Vor Vertragsabschluss erhielten die Favoritinnen/Favoriten individuelle Entwicklungspläne mit gezielten Schulungs- und Einarbeitungsschritten. Nach Vertragsunterzeichnung starteten Grundlagenschulungen zur Energiewirtschaft noch vor Arbeitsbeginn. Anschließend folgte ein begleitetes Onboarding mit regelmäßigen Feedbackschleifen und praxisnaher Weiterbildung im Asset-Management.

am Status quo, sondern auch am Potenzial und an der Lernfähigkeit bemessen wurde. Ein weiterer Erkenntnisgewinn lag in der engen Begleitung der ersten Monate: Regelmäßige Feedbackschleifen halfen, mögliche Unsicherheiten frühzeitig zu adressieren und den Entwicklungsplan bei Bedarf anzupassen. So konnten Stolpersteine in der Integration schnell überwunden werden.

Ergebnisse und Erkenntnisse

Die Umsetzung des Pilotprojekts bei den Stadtwerken Lübeck hat gezeigt, dass die Energiebrücke eine tragfähige Antwort auf den Fachkräfte mangel sein kann. Bereits in der frühen Phase der Kandidatensuche wurde deutlich, dass sich durch die gezielte Ansprache von Quereinsteigern und -einstiegerinnen der Kreis potenzieller Bewerber deutlich erweitert. Während klassische Recruiting-Ansätze kaum Resonanz brachten, konnte durch den hybriden Ansatz eine Reihe von Kandidatinnen und Kandidaten identifiziert werden, die zwar nicht aus der Energiewirtschaft stammen, aber durch ihre Ausbildung, ihr analytisches Verständnis und ihre Veränderungsbereitschaft überzeugten.

Besonders wertvoll erwies sich die Kombination aus individueller Entwicklungsplanung und vorbereitenden Schulungen. Kandidatinnen und Kandidaten berichteten, dass sie sich dadurch von Beginn an besser abgeholt fühlten und mit mehr Sicherheit in den neuen Aufgabenbereich starten konnten. Für das Unternehmen wiederum reduzierte sich das Risiko von Fehlbesetzungen, da die Eignung nicht allein

Diskussion: Chancen und Grenzen

Das Pilotprojekt in Lübeck macht deutlich, welches Potenzial in neuen Wegen der Personalgewinnung steckt. Die Energiebrücke eröffnet den Zugang zu Kandidaten und Kandidatinnen, die bisher kaum im Fokus standen, und ermöglicht es, Kompetenzen schrittweise an die Anforderungen der Energiewirtschaft heranzuführen. Für die Branche ist das ein wichtiges Signal: Es gibt Alternativen zum „War for Talents“ im engen Kreis der Brancheninsider.

Gleichzeitig braucht es realistische Erwartungen. Der Einstieg von Quereinsteigern und -einstiegern gelingt nicht automatisch und erfordert eine sorgfältige Begleitung. Unternehmen müssen bereit sein, stärker in Weiterbildung, Mentoring und Prozessmanagement zu investieren. Der Aufwand lohnt sich jedoch: Erste Erfahrungen zeigen, dass Quereinsteiger und -einstiegerinnen mit der richtigen Unterstützung schnell produktiv werden können und frische Perspektiven ins Team bringen.

Die Energiebrücke ersetzt keine bestehenden Wege, sondern ergänzt sie. Nachwuchsförde-

“

Wir sehen, dass nicht allein das Fachwissen zählt, sondern wie schnell jemand lernt und sich anpasst. Die Energiebrücke bietet uns die Möglichkeit, Quereinsteigerinnen und -einsteiger nicht nur zu rekrutieren, sondern wirklich ins Team zu integrieren – Schritt für Schritt.

Dr. Sven Orlowski, Geschäftsführer der Stadtwerke Lübeck Energie GmbH

rung, Kooperationen mit Hochschulen oder internationale Rekrutierung bleiben wichtige Bausteine. Doch die Energiebrücke eröffnet ein zusätzliches Potenzialfeld, das bisher ungenutzt war. Entscheidend ist, dass Unternehmen beginnen, neue Ansätze auszuprobieren und Erfahrungen zu sammeln.

Ausblick

Das Pilotprojekt in Lübeck war ein erster Praxistest für die Energiebrücke – und hat gezeigt, dass der Ansatz funktioniert. Die Erfahrungen lassen sich auf andere Unternehmen und Positionen übertragen, sowohl im technischen als auch im kaufmännischen Bereich. Gerade Stadtwerke und regionale Versorger, die im Wettbewerb um Talente oft weniger sichtbar sind als große Energiekonzerne, können davon profitieren.

Die Energiebrücke bietet die Chance, den Kreis potenzieller Kandidatinnen und Kandidaten systematisch zu erweitern und damit dem strukturellen

Fachkräftemangel aktiv zu begegnen. Denkbar ist eine Skalierung in verschiedene Richtungen: von Schlüsselpositionen wie Asset-Management hin zu Rollen in Netzbetrieb, Planung oder Bau. Auch auf gewerbliche Fachkräfte könnte der Ansatz übertragen werden, wenn Weiterbildung und Onboarding entsprechend angepasst werden.

Darüber hinaus hat die Energiebrücke auch in anderen Kontexten ihre Stärke bewiesen. So wurde das Konzept im Rahmen eines Outplacement-Programms bei einem großen Automobilhersteller angewendet, um Ingenieurinnen und Ingenieuren aus der Produktion nach Standortschließungen neue Perspektiven in der Energiewirtschaft zu eröffnen. Viele dieser Fachkräfte verfügten über hohe technische Kompetenz, aber keine Vorstellung davon, welche vielfältigen Tätigkeiten und Karrieremöglichkeiten die Energiebranche bietet. Durch gezielte Orientierung, Coaching und Einstiegsprogramme konnten zahlreiche Kandidatinnen und Kandidaten erfolgreich in

Versorgungsunternehmen wechseln. Die Energiebrücke vermittelt damit nicht nur Fachwissen, sondern auch berufliche Orientierung – sie schafft Perspektive in einer Phase der Neuorientierung.

Langfristig könnte die Energiebrücke zu einem Branchenstandard werden – getragen von Kooperationen zwischen Versorgern, Personalberatungen und Fachverbänden. Wichtig ist, dass die gewonnenen Erfahrungen kontinuierlich ausgewertet und die Konzepte weiterentwickelt werden. So entsteht Schritt für Schritt ein Werkzeugkasten, mit dem die Energiewirtschaft den Herausforderungen des demografischen Wandels besser begegnen kann. ■

Kontakt:

Ron-Arne Sydow
Callidus Energie GmbH
Mainzer Landstr. 47
60329 Frankfurt am Main
Tel.: 069 40150-7421
E-Mail: r.sydow@callidus-energie.de
Internet: www.callidus-energie.de



Die Novemberausgabe der „bbr Leitungsbau | Brunnenbau | Geothermie“ (11-2025) erscheint mit einem SPEZIAL zum Themenbereich „Rohrleitungs- und Kanalsanierung“ und Fachbeiträgen u. a. zu folgenden Themen:

- Neues RSV-Merkblatt 3.3 für GFK-Liningrohre
- Wasser als Verantwortung – Grundwassermanagement als Basis für die Energiewende
- mesoTherm – Erkundung und Erschließung hydrothermalen Reservoirs der Mitteltiefen Geothermie in Norddeutschland

Kostenloses Probeheft unter: info@wvgw.de