

## Zwischen Fachkräftemangel und digitaler Transformation – Strategische Personalentwicklung bei Energieversorgern

Neben den klassischen energiewirtschaftlichen Veränderungen – wie dem Gasausstieg, dem Ausbau erneuerbarer Energien und den hohen Investitionen in die Netzinfrastruktur – stehen viele Energieversorger vor erheblichen Herausforderungen im Bereich ihres Personalmanagements. Besonders relevant sind hierbei der zunehmende Fachkräftemangel, der demografische Wandel sowie veränderte fachliche Anforderungen.

Bereits heute ist ein deutlicher Mangel an qualifizierten Fachkräften in der Branche spürbar. Durch den demografischen Wandel wird sich diese Situation in den kommenden Jahren weiter verschärfen: Zahlreiche Stellen werden vakant, da erfahrene Mitarbeitende altersbedingt ausscheiden. Dieser drohende Kompetenzverlust muss frühzeitig adressiert werden. Dazu ist eine systematische Analyse des bestehenden Personalbestands erforderlich – inklusive der Identifikation bevorstehender Austritte, der Bewertung von Aufgabenverteilungen, der gezielten Nachbesetzung sowie der Sicherstellung eines effektiven Wissenstransfers.

Darüber hinaus führen neue Aufgabenfelder – etwa die Digitalisierung oder der verstärkte Ausbau erneuerbarer Energien – zu veränderten Kompetenzanforderungen und Arbeitsprozessen. Energieversorger stehen zunehmend unter dem Druck, mit weniger Personal mehr Leistung zu erbringen. Eine konsequente Digitalisierung und Automatisierung kann hier zu erheblichen Effizienzgewinnen führen. In diesem Zusammenhang ist eine umfassende Analyse bestehender und zukünftiger

Arbeitsabläufe sowie die Ableitung passender Maßnahmen unerlässlich.

Eine weitere strategische Option stellen Kooperationsmodelle und Outsourcing dar. Einige Energieversorger haben sich bereits dazu entschieden, sich auf ihre Kernkompetenzen zu konzentrieren und weniger auf ein breit gefächertes Leistungsportfolio („energiewirtschaftlicher Bauchladen“). Aufgaben wie Abrechnung oder Leitwartenbetrieb werden dabei gezielt an externe Partner ausgelagert. Auch solche Entscheidungen bedürfen einer sorgfältigen Prüfung und strategischen Bewertung.

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Energieversorger stehen vor tiefgreifenden personellen Herausforderungen. Eine frühzeitige Analyse und ein proaktives Handeln sind entscheidend, um diesen erfolgreich zu begegnen. Aufgrund unterschiedlicher organisatorischer Rahmenbedingungen wird es keine universelle Personalentwicklungsstrategie geben. Jedes Unternehmen muss individuelle Lösungen entwickeln, die auf die eigenen Strukturen und Anforderungen abgestimmt sind.

Gerne unterstützen wir Sie mit unserer Expertise – von der Herausarbeitung erster Analysen bis hin zur Erstellung eines Personalentwicklungskonzepts. Sprechen Sie uns an – wir freuen uns auf den Austausch!

### **Kontakt**

*Fritz Management GmbH*

*Dr. Theresa Fritz*

*Alter Ortsweg 22/1*

*88709 Meersburg*

[theresa.fritz@fritz-management.de](mailto:theresa.fritz@fritz-management.de)

[www.fritz-management.de](http://www.fritz-management.de)