

Energiewende: Katalysator für strategische Personalplanung

Einblick in die Notwendigkeit einer langfristigen Personalstrategie
im Kontext der Energiewende

Matthias Klein-Lassek
Dortmunder Energie- und Wasserversorgung GmbH



Kontext & Bedeutung der Energiewende – global

1

IEA Prognose:

Bis **2050** rund **90%** der weltweiten Stromerzeugung aus erneuerbaren Energien

2

BP Prognose:

Anteil erneuerbarer Energien bis 2035 auf etwa **50%**, bis 2050 weiter steigend

3

BloombergNEF Prognose:

Bis **2030** etwa **45%** der globalen Stromerzeugung aus erneuerbaren Quellen, bis 2050 etwa 62%

4

IRENA Schätzung:

Erneuerbare Energien könnten bis **2050** rund **86%** der weltweiten Stromerzeugung ausmachen

Kostenschätzungen Klimaneutralität – global

1

International Energy Agency (IEA):

Bis **2050**, **jährlich** etwa **4** Billionen USD Investitionen in erneuerbare Energien, Elektrifizierung, Energieeffizienz sowie CO₂-Abscheidung und -speicherung notwendig für Klimaneutralität in 2050

2

McKinsey & Company

Weltweite Kosten für Übergang zur Klimaneutralität bis **2050** etwa **275** Billionen USD für Investitionen in Energiesektor, Infrastruktur und Umbau von Industrien

3

BloombergNEF Prognose:

Für die Einhaltung des Net-Zero-Pfad, Investitionen bis **2030** i.H.v. **4,8** Billionen USD **p.a.** notwendig

4

World Economic Forum (WEF):

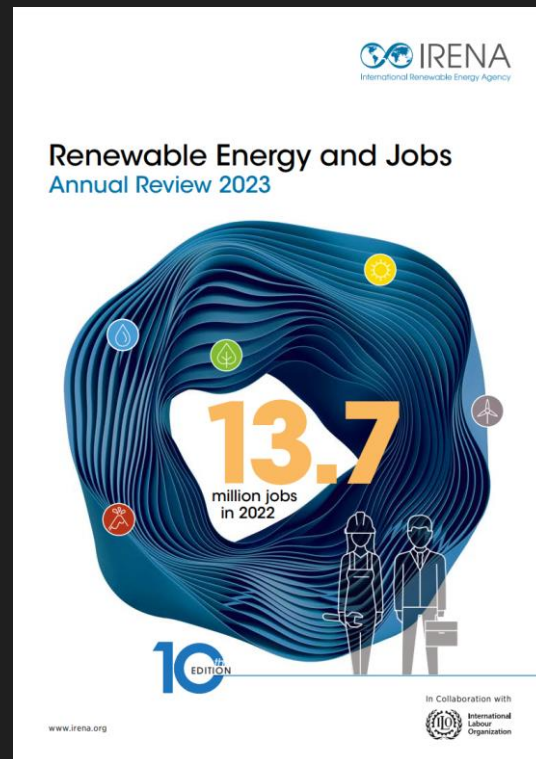
Für Erreichung der gesteckten Klimaziele bis **2030**, jährliche Investition i.H.v. **3,5** Billionen USD **p.a.** in Ausbau erneuerbarer Energien, Dekarbonisierung von Industrien und Verbesserung Energieeffizienz

Reale Investitionen **2023** = ca. **1,8** Billionen USD global

Energiewende und Arbeit

- Gute Datenlage zu Kosten & Technologie
- Wenig Analysen zur Wechselwirkung
- Ausnahme:

Energiewende und Arbeit



+ 4 Mio. zusätzliche Arbeitsplätze p.a.
im Bereich **Erneuerbare Energien**,
um globale Klimaziele 2030 erreichen zu können.

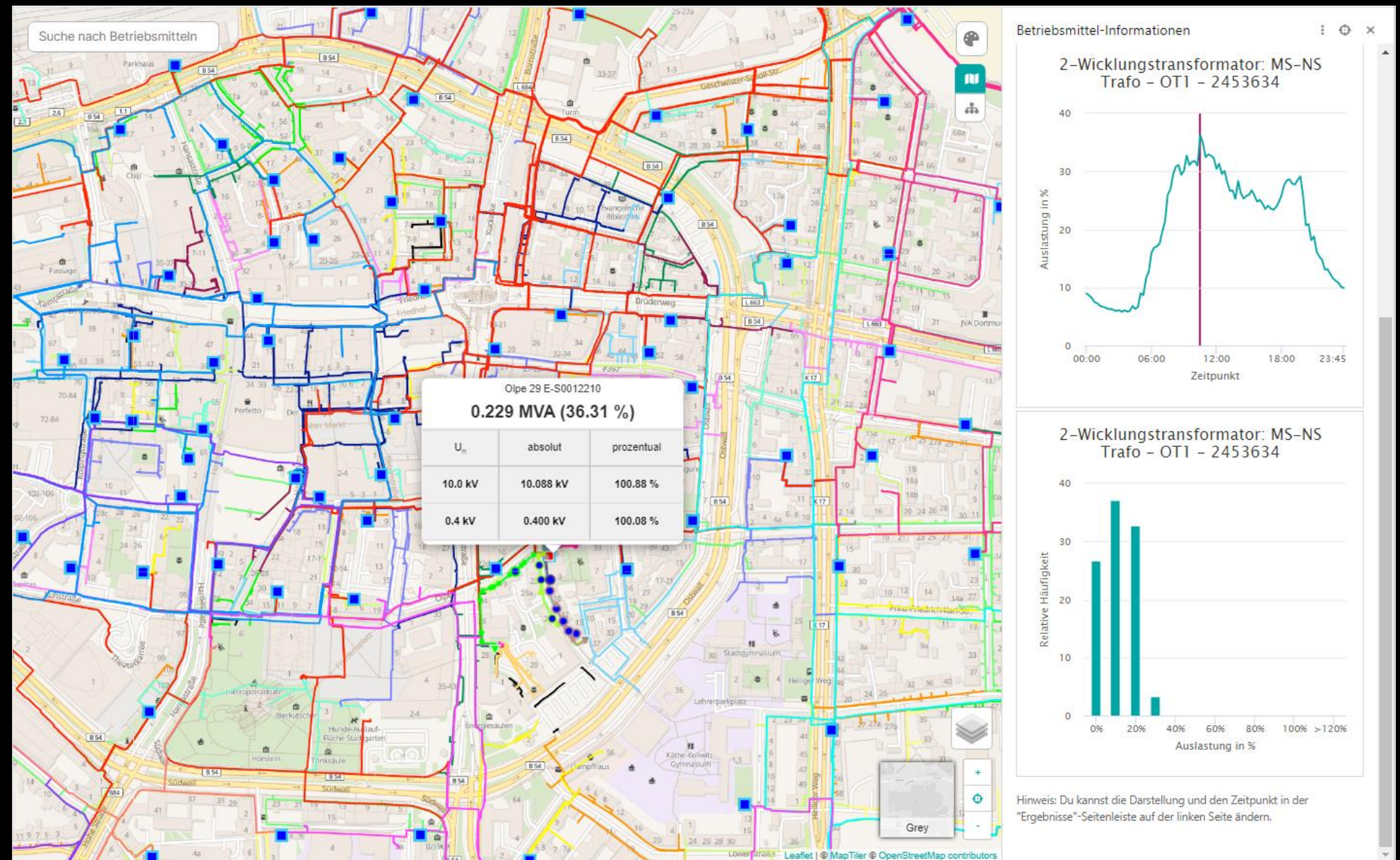
≠ Klimaneutralität !



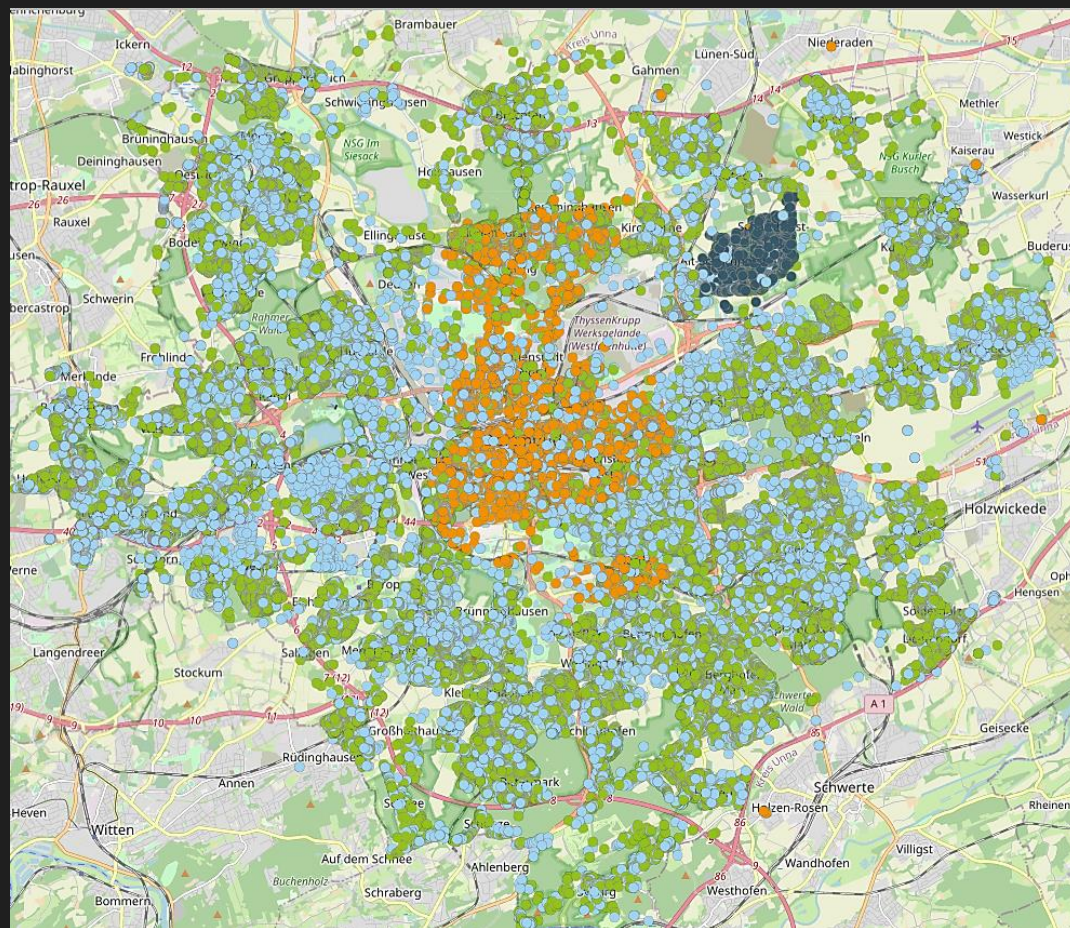
Von der Makro- Perspektive ... auf nach Dortmund

Netzplanung für die Energiewende in Dortmund

- Vollständige **Digitalisierung der Stromnetze** in Zusammenarbeit mit Envelio für Mittel- und Niederspannung
- Gemeinsame Studien mit der [ef.ruhr](#) für die zukünftige Entwicklung von **PV, WP und E-Mobilität** in **Dortmund** simuliert
- Entwicklung eines breiten Szenariobaums



Mögliche zukünftige Verteilung der Technologien zur Wärmeversorgung

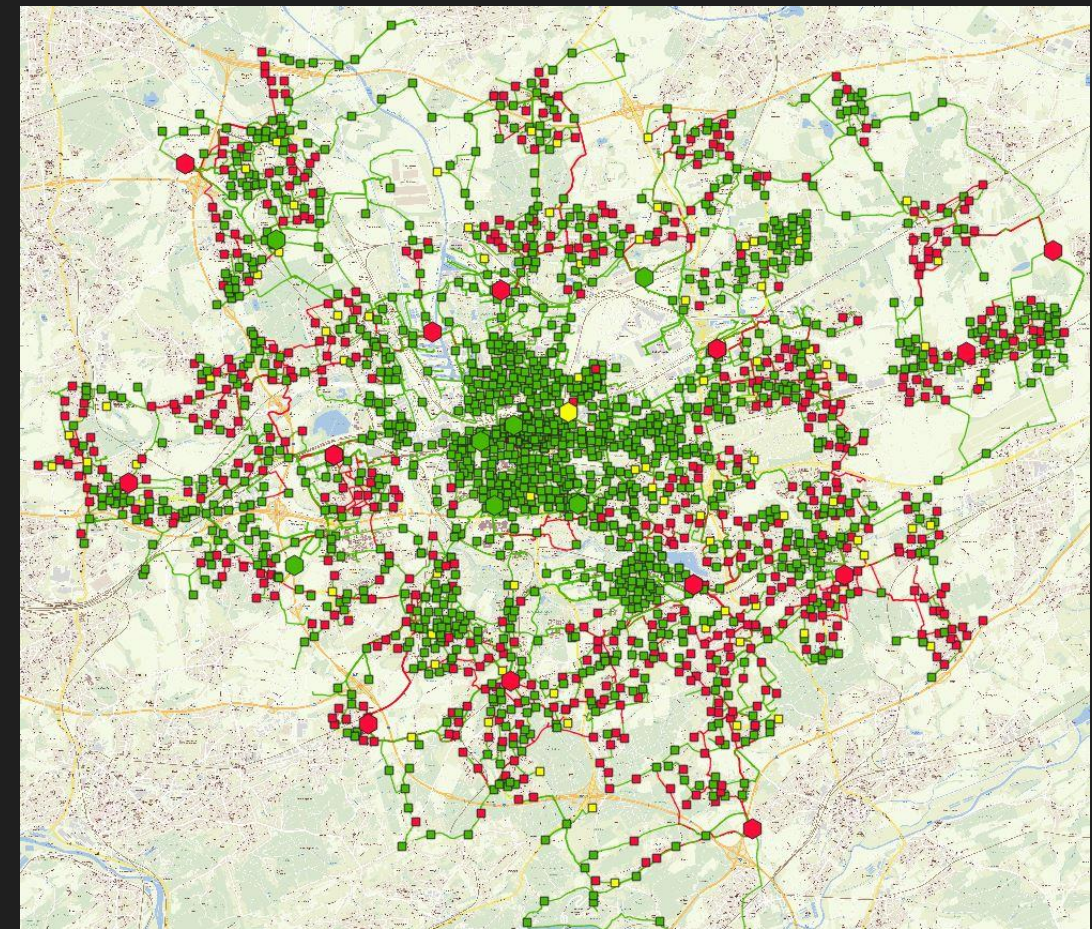


Fernwärme
Wärmepumpen

Gas
Fernwärme Niederrhein



Auswirkungen auf das Dortmunder Stromnetz



Umspannanlage

Ortsnetzstation

Mittelspannungs-
leitung

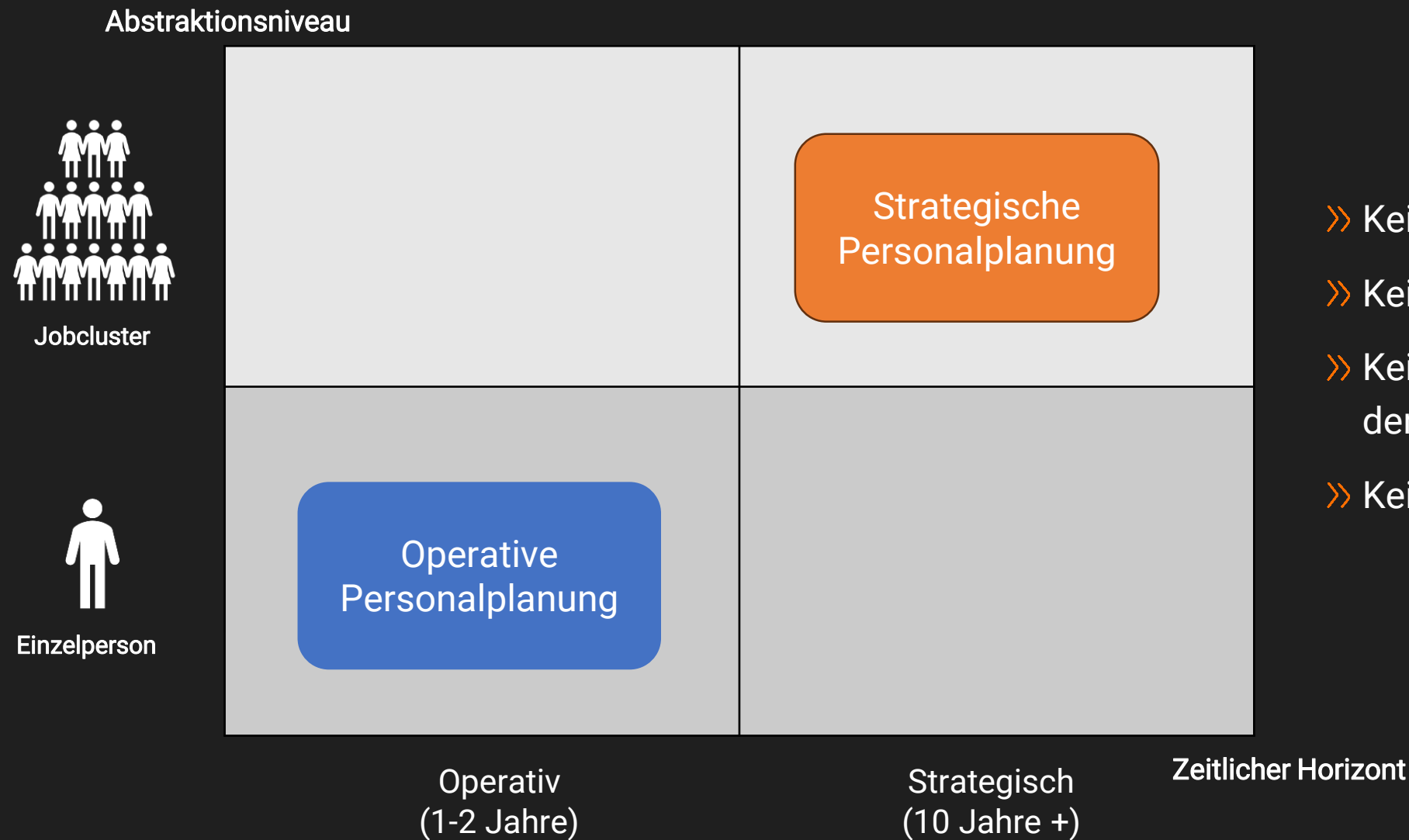
Ausbau Stromnetz = **Faktor 3** des jährlichen Bauvolumens bis 2045 gegenüber 2023



Personalplanung und Energiewende: Eine enge Verbindung



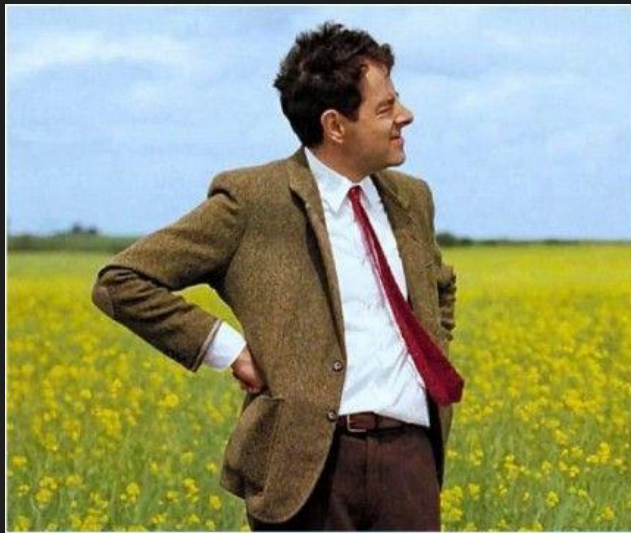
Abgrenzung Operative vs. Strategische P-Planung



Was ist die SPP nicht?

- » Keine individuelle Nachfolgeplanung
- » Kein reines HR Thema
- » Kein einmaliges Projekt, sondern mit der Unternehmensstrategie verknüpft
- » Keine personenscharfe Vorhersage

Unternehmen, die im Moment des Bedarfes, auf die richtigen internen & externen Kandidat*innen warten



2025



2028



2031



2034

Dreiklang der personalwirtschaftlichen Energiewende



Demografischer Wandel



Kapazitätsrisiken



Technologischer Wandel & Qualifikationsbedarfe

➔ Strategische Personalplanung als systematische Analyse, um personalwirtschaftliche Risiken frühzeitig zu identifizieren und Maßnahmen in Form von **HR-Handlungsfeldern** anzustoßen

Marketing &
Recruiting

Einsatz &
Betreuung

Entwicklung &
Qualifizierung

Bindung &
Vergütung

Sourcing &
Freisetzung

Blick in den Maschinenraum

CubeServ: PeoplePLAN+



4 Dimensionsebenen als Datenarchitektur

In Zusammenarbeit mit



Universität St.Gallen

Institut für Führung
und Personalmanagement

< Plan: SWFP 2024 - Dimensionen

1 Standorte **2** Geschäftseinheiten **3** Jobcluster **4** Stufen

Importieren ▾

Alle löschen

Bearbeiten

	ID	Name	
		Deutsch	Englisch
	0009	Dortmunder Netz GmbH	Dortmunder Netz GmbH

Geschäftseinheiten = Bereiche / Abteilungen

Plan: SWFP 2024 - Dimensionen

Standorte **Geschäftseinheiten** Jobcluster Stufen

Importieren

	ID	Name	
		Deutsch	Englisch
	Betrieb	Betrieb	Betrieb
	Kaufmännisches Ma...	Kaufmännisches Management	Kaufmännisches Management
	Netzführung	Netzführung	Netzführung
	Netzvertrieb	Netzvertrieb	Netzvertrieb
	Planung & Baustelle...	Planung & Baustellenmanagement	Planung & Baustellenmanagement
	Prozessdatenverarbe...	Prozessdatenverarbeitung	Prozessdatenverarbeitung
	Strategie & Controlling	Strategie & Controlling	Strategie & Controlling
	Technisches Manage...	Technisches Management	Technisches Management
	Vermessung Digitalisi...	Vermessung Digitalisierung	Vermessung Digitalisierung
	Verwaltung	Verwaltung	Verwaltung

Jobcluster als zentrale Steuerungsgröße



Plan: SWFP 2024 - Dimensionen

Standorte Geschäftseinheiten **Jobcluster** Stufen

Importieren ▾ Alle löschen Bearbeiten

	ID	Name	
		Deutsch	Englisch
	Experten/Ingenieure ...	Experten/Ingenieure Planung & Baustellenman...	Experten/Ingenieure Planung & Baustellenman...
	Experten Netzführung	Experten Netzführung	Experten Netzführung
	Experten Netzvertrieb	Experten Netzvertrieb	Experten Netzvertrieb
	Experten Prozessdat...	Experten Prozessdatenverarbeitung	Experten Prozessdatenverarbeitung
	Experten Strategie & ...	Experten Strategie & Controlling	Experten Strategie & Controlling
	Experten Vermessun...	Experten Vermessung/Digitalisierung	Experten Vermessung/Digitalisierung
	Fachkräfte Betrieb Z	Fachkräfte Betrieb Zentral	Fachkräfte Betrieb Zentral

Jede Stelle im Unternehmen wird einem Jobcluster zugeordnet

Qualifikationslevel / Stufen

<

Plan: SWFP 2024 - Dimensionen

Standorte

Geschäftseinheiten

Jobcluster

Stufen

Importieren ▾

Alle löschen

Bearbeiten

	ID	Name	
		Deutsch	Englisch
	Experte / Ingenieur	Experte / Ingenieur	Experte / Ingenieur
	Fachkraft	Fachkraft	Fachkraft
	Manager	Manager	Manager
	Spezialist/TM	Spezialist/TM	Spezialist/TM

Szenarienbetrachtungen

Betrachtung unterschiedlicher Szenarien,
wie z.B.

01 „Do nothing“

- Demografische Abgänge,
 - Keinerlei Neueinstellungen
-

02 „Lückenschließung“

zusätzlich zu 01:

- Übernahme von Azubis
 - Berücksichtigung einer Ø-Fluktuation
-

03 „Digitale Netze“

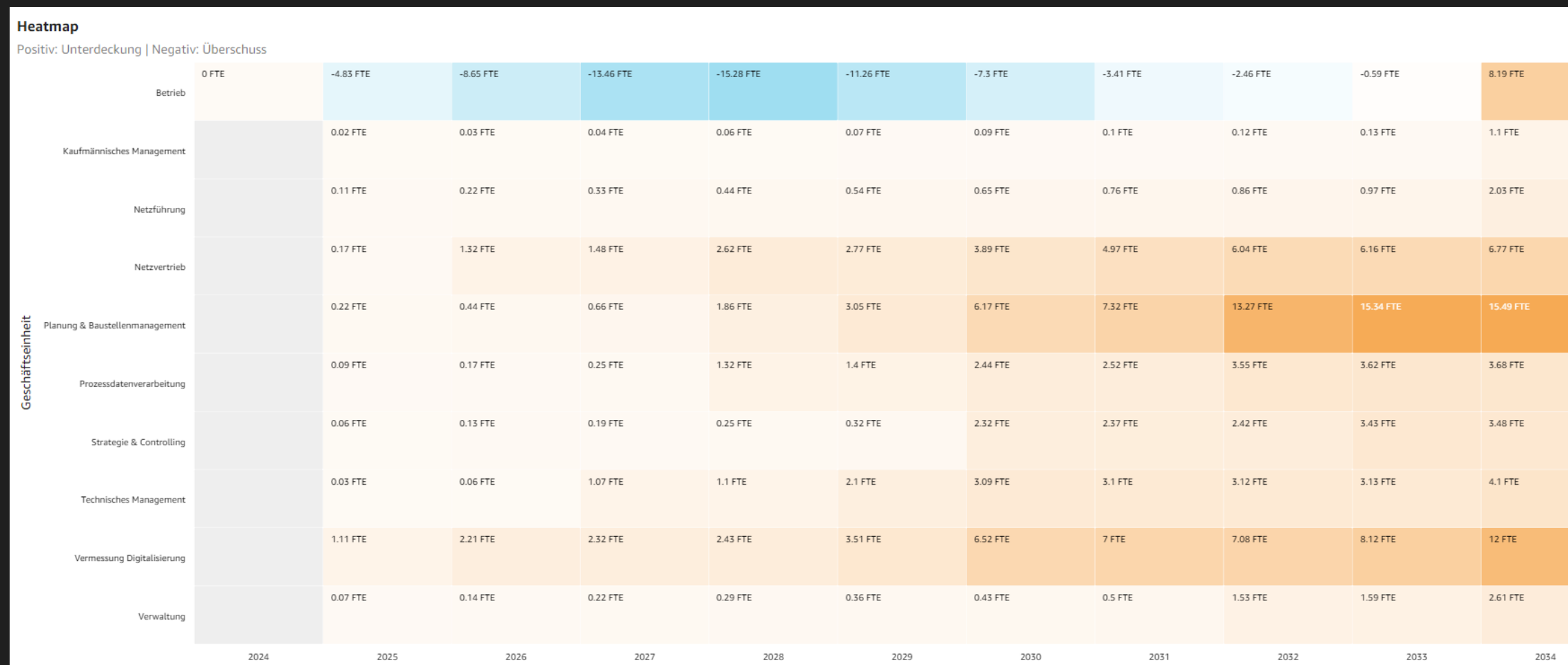
- Doppelter Bedarf an Expert*innen
der Prozessleittechnik ab 2028 ff.
-

Zusätzliche individuelle Einflussfaktoren:

- Unterschiedliche Veränderungen der **Bedarfe** sowie **Zu-/Abgänge** pro **Geschäftseinheit** / pro **Jobcluster** / pro **Qualifikationslevel** (z.B. höhere Fluktuation im IT-Bereich, niedrigere im gew. Bereich)
- Unterschiedliche **Renteneintrittsalter** pro **Jobcluster** (z.B. gewerblich im Ø 2 Jahre früher als kaufmännisch)
- Einfluss **strategischer** Entscheidungen (z.B. Investition in intelligente Stromnetze)

Ergebnis Szenariobetrachtung: Heatmap

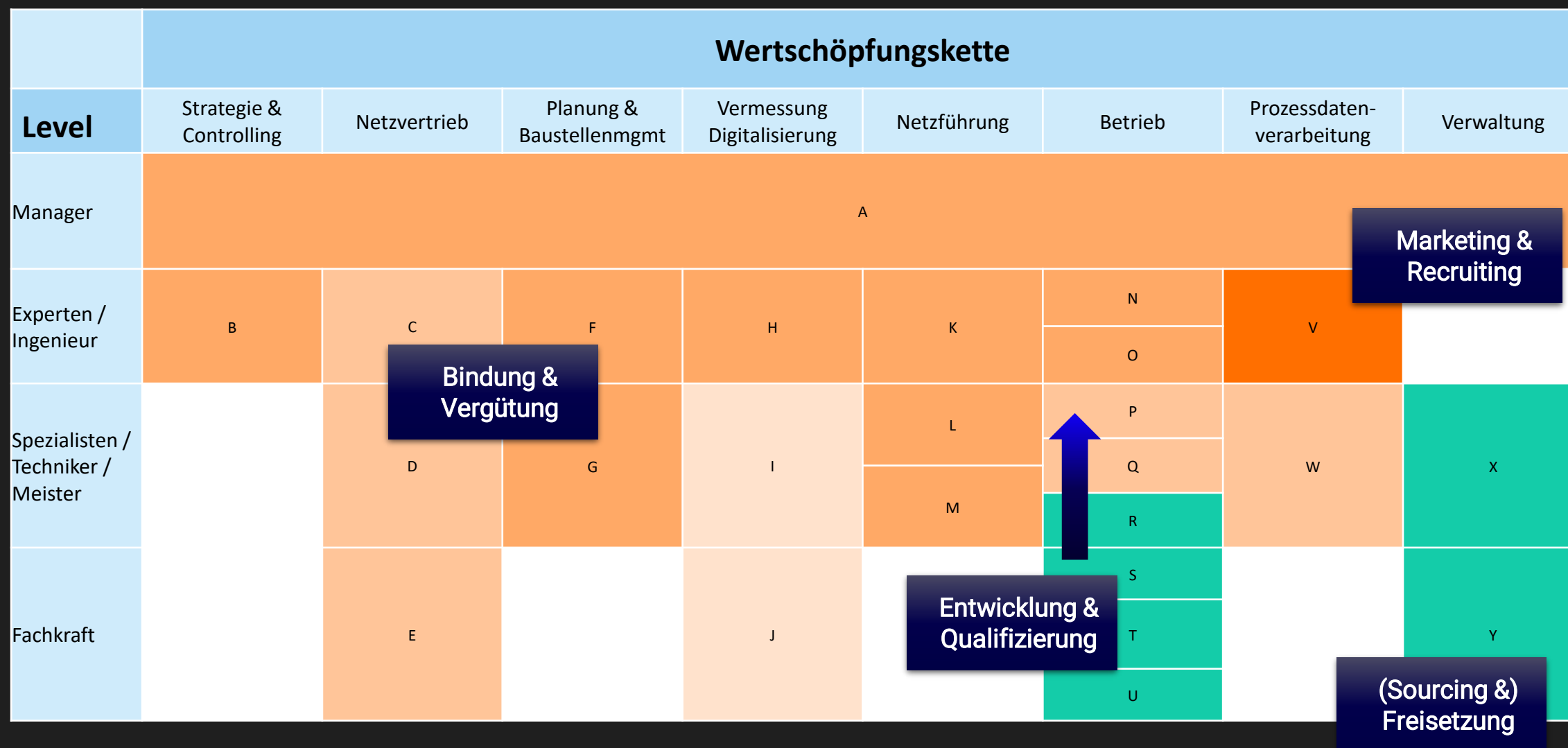
Fachbereich

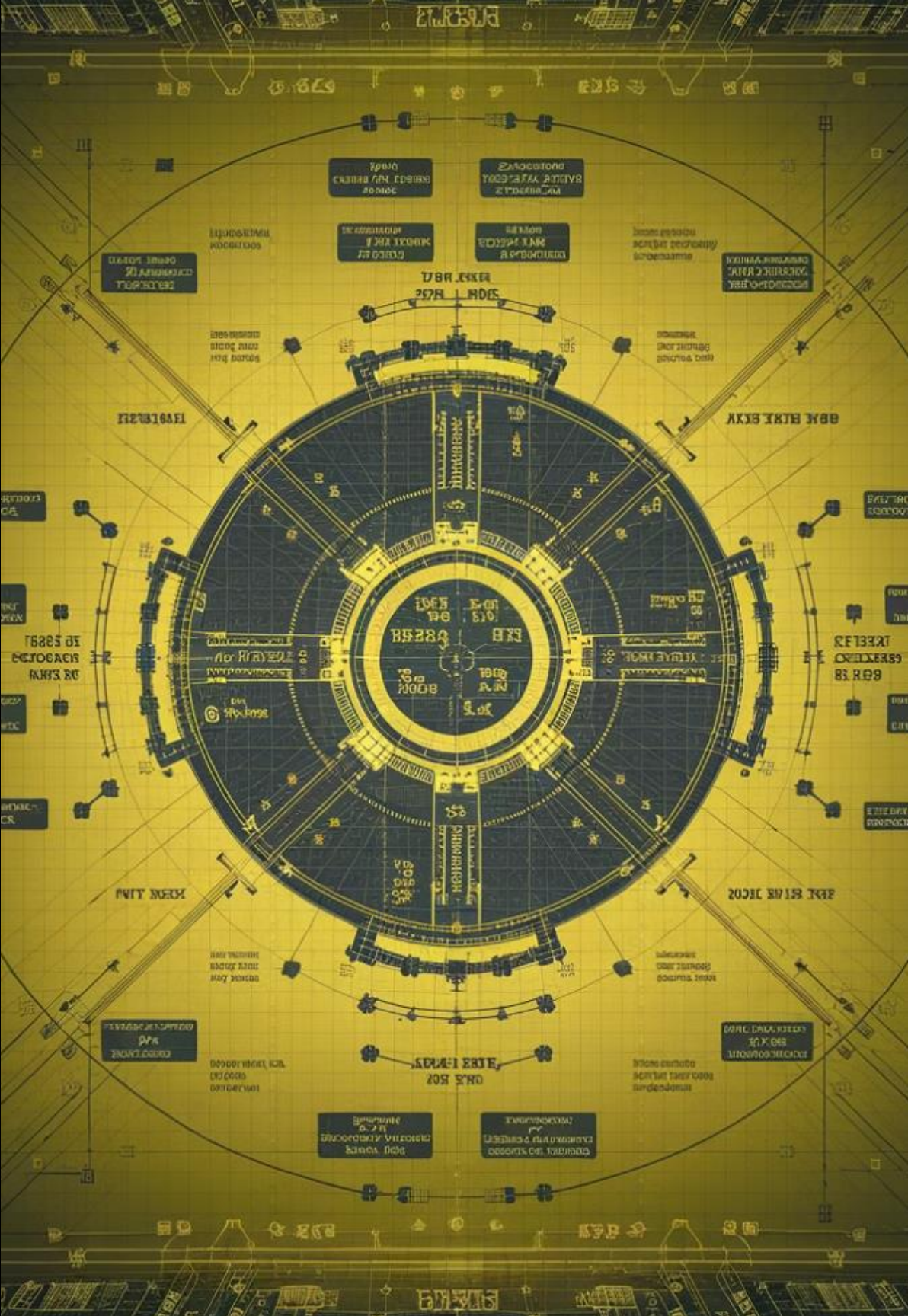


2025

2034

Ergebnis Szenariobetrachtung: Heatmap und abgeleitete HR-Handlungsfelder





Die Kernaussagen
auf einen Blick

Strategische Personalplanung – 4 Kernaussagen

Ohne Unternehmensstrategie,
keine strategische
Personalplanung!



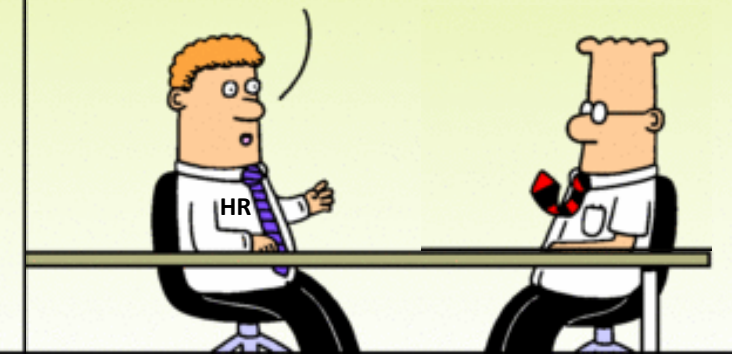
Langfristig!



Aktives **Risikomanagement**,
um Alters-, Kapazitäts-
und Kompetenzrisiken
zu mitigieren!



Partnerschaftliche
Zusammenarbeit zwischen
GF & BR ermöglicht nachhaltige
Personalentscheidungen auf
Basis **Akzeptanz & Vertrauen!**



Veröffentlichungen der Hans-Böckler-Stiftung

- Strategische Personalplanung: Praxiswissen Betriebsvereinbarungen
Jan-Paul Giertz und Stefan Stracke; ISBN: 978-3-86593-348-5



- Youtube: Strategische Personalplanung - Ein Thema für die
Mitbestimmung!



Vielen Dank!

Matthias Klein-Lassek

Dortmunder Energie- und Wasserversorgung GmbH

Günter-Samtlebe-Platz 1

44135 Dortmund

