amprion
verbindet

WACHSEN SIE MIT UNS

PERSPEKTIVEN UND EINBLICKE BEI AMPRION

IMPRESSUM

HERAUSGEBER
Amprion GmbH
Robert-Schuman-Straße 7
44263 Dortmund

Gestaltung
Amprion GmbH

Foto
Domenic Driessen

Druck
Woeste Druck, Essen

„Amprion ist ein Unternehmen im Wachstum. Das eröffnet spannende Perspektiven für Führungsfunktionen und Fachpositionen, nicht nur in technischen Bereichen. Frauen – wie Männer – können bei Amprion gerade wirklich etwas mitgestalten.“

„AMPRION BRAUCHT UNS FRAUEN“

Amprion wächst dynamisch. Nie waren die Chancen für Frauen besser, Führungsaufgaben zu übernehmen, sagt Eva Schwarz, Leiterin Personal. Auch für Fachpositionen eröffnen sich spannende Perspektiven.

Was erwarten Frauen heute von einem guten Arbeitgeber?

Sie wollen sich – genauso wie Männer – beruflich entwickeln, einen Job mit Verantwortung, faire Vergütung, flexibles Arbeiten und Gesundheitsmanagement. Das wissen wir – und entsprechende Angebote sind für uns selbstverständlich. Spannend ist, was Amprion darüber hinaus zu bieten hat.

Woran denken Sie?

Amprion bietet nicht nur anspruchsvolle, sondern auch sinnstiftende Aufgaben. Wir arbeiten unmittelbar an der Energiewende, wir bereiten den Weg für ein klimaneutrales Energiesystem. Das ist super interessant. Und Amprion ist ein Unternehmen im Wachstum. Das eröffnet spannende Perspektiven für Führungsfunktionen und Fachpositionen, nicht nur in technischen Bereichen. Frauen – wie Männer – können bei Amprion gerade wirklich etwas mitgestalten. Das war für mich attraktiv, als ich vor zwei Jahren hier angefangen habe.

Können sich Frauen bei Amprion darauf verlassen, dass sie genauso bezahlt werden wie Männer?

Klares Ja. Gleiche Arbeit, gleiche Vergütung.

Ist Amprion ein familienfreundliches Unternehmen?

Auch hier ein klares Ja. Wenn eine Frau sagt, sie wolle ihren Job mit der Familie verbinden können, dann unterstützen wir das als Personalabteilung. Da hat sich – auch durch Corona – bei Amprion viel verändert: Wir bieten sehr flexible Regelungen für mobiles Arbeiten, Führungskräfte können in Teilzeit arbeiten. Ich war selbst bei einem früheren Arbeitgeber Führungskraft in Teilzeit – und hatte Führungskräfte, die das unterstützt haben. Das möchte ich bei Amprion noch stärker etablieren.

Bei so vielen Pluspunkten wundert es, dass Amprion aktuell einen Frauenanteil von nur 20 Prozent hat. Woran liegt das?

Wir sind ein technisch geprägtes Unternehmen – und leider sind Frauen in den naturwissenschaftlich-technischen Studienfächern noch immer unterrepräsentiert. Deshalb haben wir auch insgesamt weniger Bewerbungen von ihnen vorliegen. Immerhin ist es uns gelungen, den Frauenanteil bei Amprion in den vergangenen Jahren zu steigern. Und wir nutzen das Wachstum des Unternehmens, um mehr Frauen einzustellen.

Was hat Amprion davon, mehr Frauen zu beschäftigen?

Ganz einfach: Diverse Teams – bezogen auf Geschlecht, Alter und Herkunft – treffen robustere Entscheidungen und entwickeln kreativere Lösungen. Die braucht Amprion angesichts des rasanten Wandels der Energiewelt. Ich bin davon überzeugt, dass sich diverse Teams leichter auf Veränderungen einstellen. Amprion braucht deshalb uns Frauen.

Wo hat Amprion als Arbeitgeber noch Luft nach oben?

Wir sind bestimmt nicht in allem super. Etwas anderes zu behaupten, wäre vermessen. Wir haben zum Beispiel einen Nachholbedarf bei Frauen in Führungsfunktionen, ganz klar. Deshalb haben wir uns vor zwei Jahren auf den Weg gemacht und zum Beispiel bei der Potenzialeinschätzung gezielt Frauen betrachtet. Dadurch ist es gelungen, die Zahl der potenziellen Kandidatinnen, die wir auf Führungsaufgaben vorbereiten, zu verdreifachen. Durch unser momentanes Wachstum waren die Chancen für Frauen nie besser, bei Amprion Führungskraft zu werden.

Was raten Sie Frauen, die überlegen, sich bei Amprion zu bewerben?

Nicht lange überlegen – einfach loslegen und machen!

„ICH WAR NIE UM EINE ANTWORT VERLEGEN“

Mareike Heming ist gelernte Elektronikerin und sorgt dafür, dass Schaltgeräte und Transformatoren in Umspannanlagen immer funktionieren. Eine fordernde Aufgabe.

„In der Ausbildung zur Elektronikerin war ich die einzige Frau in einer absoluten Männerdomäne“, erinnert sich Mareike Heming. „Aber ich war nie um eine Antwort verlegen und wurde schnell akzeptiert.“ Eine gewisse Schlagfertigkeit habe ihr sicherlich auch beim Einstieg bei Amprion geholfen, sagt die 35-Jährige augenzwinkernd. Seit 2011 hat sie sich zur Spezialistin für Leistungsschalter an Höchstspannungsleitungen entwickelt.

In den ersten Jahren war sie deshalb viel draußen unterwegs. Um Schaltgeräte in Umspannanlagen warten zu dürfen, ist eine besondere Fortbildung nötig. Mareike Heming hat die sogenannte Schaltberechtigung erworben und darf Leistungsschalter unter anderem zur Wartung freischalten. Dafür muss sie die verschiedenen Schaltgeräte oft erst erklimmen, die bis zu sechs Meter hoch sind. „Höhe macht mir nichts aus, solange ich eine Hebebühne unter mir habe“, sagt sie selbstbewusst.

Auch Störungen zu beseitigen, gehörte zu ihrem Aufgabengebiet. Meldete sich in einer Umspannanlage zum Beispiel ein Transformator wegen Überhitzung, fuhr Mareike Heming sofort hinaus und kühlte das Gerät herunter, indem sie die Lüfter reinigte. „Es ist ein großartiges Gefühl, wenn man die Ursache für eine Störung gefunden hat und sie selbst beheben kann“, sagt die Elektronikerin. Der Job draußen sei fordernd, da sich Geräte wie Transformatoren, Leistungsschalter und Kompensationsanlagen stetig weiterentwickeln. Deshalb sei die kontinuierliche Weiterbildung im Beruf unerlässlich.

Inzwischen hat Mareike Heming ihren Arbeitsplatz stärker ins Büro verlagert. „Ich wollte aus familiären Gründen weniger unterwegs sein und habe deshalb mit meinem Chef einen neuen Aufgabenbereich abgesteckt“, sagt sie. Heute bereitet sie für ihre Kolleg*innen die Baustellen vor, bestellt Materialien, pflegt Daten und sorgt dafür, dass alle zur richtigen Zeit am richtigen Ort sind. Ihre Arbeitszeiten kann sie relativ flexibel einteilen.

„Ich kann mir gut vorstellen, wieder mehr draußen zu arbeiten, wenn die Kinder groß sind“, sagt sie. Dann wartet die nächste Generation von Schaltanlagen und Transformatoren darauf, gewartet und repariert zu werden. Mareike Heming wird die Ärmel hochkrempeln und sich kümmern.

„ICH DACHTE, AC/DC SEI EINE BAND“

Concetta Behler liebt neue Herausforderungen und setzt deshalb im Job auf Veränderung.

An diesem Morgen sind die Termine bei Concetta Behler eng getaktet. Nach einem Meeting telefoniert sie kurz und trifft sich anschließend mit einer Kollegin an einem Meeting-Point auf einen Kaffee. Sie wollen die Eckdaten einer Veranstaltung besprechen, an der einer der Amprion-Geschäftsführer teilnehmen wird. Als Mitarbeiterin im Bereich Board Services koordiniert die 37-jährige Volkswirtin die Themen und Termine der Unternehmensleitung mit Fachabteilungen, Kommunikation und Strategie. Zuvor war sie in anderen Bereichen von Amprion tätig. Wir sprechen mit ihr über ihren Werdegang – und die Lust auf berufliche Veränderungen.

Wie sind Sie zu Amprion gekommen?

Mich hat die Energiewirtschaft interessiert. Und die Übertragungsnetzbetreiber, zu denen Amprion gehört, sind die Königsklasse im Energiesektor. Ich habe mich dort beworben, ohne allerdings wirklich in den technischen Themen zu sein. Das habe ich an meinem ersten Arbeitstag festgestellt. Ich bin damals im internationalen Regulierungsmanagement gestartet und sollte gleich ein Positionspapier über „DC-Netzverluste“ schreiben. Ich dachte, AC/DC sei lediglich eine Band! Das Thema kann man auch nicht einfach so googeln. Ich hatte aber einen großartigen Büronachbarn, der mir aus der Patsche geholfen hat, indem er mir die technischen Zusammenhänge erklärt hat. So haben wir das Papier dann zügig gemeinsam mit den Fachabteilungen auf den Weg gebracht. Ich habe festgestellt: Wer auf Kolleg*innen zugeht und sich lernbereit zeigt, kann Wissenslücken schnell schließen.

Sie scheinen Herausforderungen zu lieben …

(lacht) Da ist etwas dran … In meiner Zeit im Regulierungsmanagement bin ich in Elternzeit gegangen. Und als die zu Ende war, wollte ich unbedingt etwas Neues beginnen. Ich bin bei Amprion in ein Team gewechselt, das sich damit beschäftigt, technische Standards für die Vernetzung von Offshore-Verbindungen zu vereinheitlichen. Klingt kompliziert, ist aber sehr spannend. Das ist mir wichtig. Bereits zuvor bin ich für ein Programm ausgewählt worden, mit dem Amprion Beschäftigte auf Führungsaufgaben vorbereitet. Diese Potenzialträger*innen werden durch Maßnahmen on und off the job entwickelt und können sich untereinander vernetzen, um Wissen und Erfahrungen zu teilen.

Wie war es, als Sie aus der Elternzeit zurückgekommen sind?

Bei Amprion ist der Wiedereinstieg in den Job jederzeit möglich. Auch das Programm als Potenzialträgerin lief für mich nach der Elternzeit nahtlos weiter. Was mich überrascht hat, war, wie sich das Unternehmen während der Elternzeit verändert hat. Amprion hat damals begonnen, stark zu wachsen. Das setzt sich bis heute fort – und eröffnet natürlich immer wieder neue berufliche Chancen.

Wie geht es weiter?

Mal schauen. Wenn ich den Schritt in eine Führungsposition mit Personalverantwortung gehe, dann in einem Bereich, für den mein Herz schlägt. Die Sorge, dass sich eine Führungsposition nicht mit Familienleben und Freizeit verträgt, habe ich nicht mehr. Ich habe lange gedacht: Wer Führungskraft wird, ist eine Fachkraft mit Führungsaufgaben on top. Stimmt nicht. Wer Führungskraft wird, steuert und organisiert hauptsächlich – sie koordiniert also die Aufgaben innerhalb des Teams. Darauf werde ich mich einstellen. Dann kommt auch das Leben neben der Arbeit nicht zu kurz.

Wie sieht dieses Leben aus?

Meine Freizeit verbringe ich mit meiner Familie und mache gerne Sport. Darüber hinaus schraube ich so oft es geht an meinem Wohnwagen. Damit waren wir mit der ganzen Familie schon drei Monate in Schweden unterwegs, an den Wochenenden unternehmen wir öfter Kurztrips. Hauptsache, raus in die Natur!

Programm zur Potenzialentwicklung

Bei Amprion werden aktuell neun von zehn Führungsfunktionen intern besetzt. Um Mitarbeiter*innen auf Führungsfunktionen vorzubereiten, bietet Amprion ein Programm zur Potenzialentwicklung an – dieses beinhaltet eine Fülle von Entwicklungsmaßnahmen sowie Feedbackgespräche mit der eigenen Führungskraft. Die Teilnehmer*innen können sich darüber hinaus untereinander vernetzen.

„HEUTE BERECHNEN, WAS MORGEN PASSIERT“

Sepideh Doroudian findet Stromnetze spannend. Die 39-jährige Diplom-Ingenieurin ist Führungskraft in einer Branche, in der vor allem Männer arbeiten. Geht es nach ihr, kann sich das gern ändern.

Ihr Job sei ein bisschen wie die Wettervorhersage, sagt Sepideh Doroudian. „Wir machen Netzanalysen und schauen regelmäßig, wie das Stromnetz in naher Zukunft beansprucht wird – ob es an bestimmten Punkten zu kritischen Zuständen kommen kann. Im Grunde analysieren wir heute, was morgen passieren kann. Damit helfen wir den Kolleg*innen, die das Netzgeschehen tagesaktuell überwachen.“ Die Diplom-Ingenieurin für Elektrotechnik und Elektronik führt bei Amprion in Brauweiler ein Team mit zwölf Mitarbeitern und einer Mitarbeiterin. „Elektrotechnik ist in Deutschland eine Männerdomäne“, so die gebürtige Iranerin. Im Iran, wo sie ihr Studium beginnt, sind die Hälfte ihrer Kommiliton*innen weiblich. An der RWTH Aachen, wo sie ihr Studium beendet, habe der Frauenanteil dann bei unter zehn Prozent gelegen, schätzt die Ingenieurin.

Stromnetze haben die heute 39-Jährige schon immer besonders interessiert. „Im Studium in Aachen gab es leider nicht so viele praktische Berührungspunkte damit“, erinnert sie sich. Eine Ausnahme sind die Vorlesungen des damaligen technischen Geschäftsführers von Amprion. „Er erzählte aus dem Alltag eines Netzbetreibers, das fand ich faszinierend.“ In diesen Vorlesungen hört sie auch zum ersten Mal von der Amprion-Systemführung in Brauweiler. Sie entscheidet sich für ein Praktikum dort. „Ich fühlte mich sofort gut integriert, habe mich im Team wohlgefühlt.“

Nach ihrem Studium steigt sie bei Amprion ein. Sie beginnt im Bereich Prozesstechnik, sattelt später in Richtung Netzanalysen und Konzepte Engpassmanagement um. „Bei Amprion gefällt mir, dass man die verschiedenen Bereiche des Unternehmens kennenlernen und sich weiterentwickeln kann“, sagt die Ingenieurin. 2018 wird sie Mutter von Zwillingen, geht in Elternzeit und kommt 2019 zurück. „Drei Monate später habe ich meine heutige Führungsfunktion übernommen, am Anfang sogar in Teilzeit mit 25 Wochenstunden.“ Dass das möglich gewesen sei, rechnet sie Amprion hoch an. „Ich hatte keine Nachteile durch die Elternzeit.“ Als Führungskraft fühle sie sich gut unterstützt.

Sepideh Doroudian will gleichberechtigt leben und arbeiten. Von besonderen Rechten für Frauen hält sie wenig. „Von Angeboten wie mobilem Arbeiten profitieren ja auch Männer.“ Dass Amprion verstärkt Frauen ansprechen will, findet sie gut. Gerade in ihrem Bereich gebe es aber wenige Bewerberinnen mit der passenden Ausbildung. „Die Herausforderung ist, dass wir junge Frauen schon erreichen müssen, wenn sie sich nach der Schule für ein Studium entscheiden.“

Frauen mit dem passenden Studium ermutigt die Ingenieurin, sich gern auch initiativ zu bewerben, als Praktikantin oder Werksstudentin. So könne man sich ein Bild machen. „Das Unternehmen ist gut, die Leute sind es auch, Bewerberinnen können uns so einfach mal kennenlernen.“

„ICH HÖRE NACH, OB IRGENDWO DER SCHUH DRÜCKT“

Sich für andere einsetzen – das ist Natalie Kornowski wichtig. Die Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats engagiert sich im Frauennetzwerk von Amprion. Auch weil sie sich noch mehr Vielfalt im Unternehmen wünscht.

Natalie Kornowski und ihr Stellvertreter sind unterwegs zur Umspannanlage Rommerskirchen. Sie nehmen sich Zeit für die Kollegen*innen aus dem Betrieb: Was gibt es Neues in der Primärtechnik? Wie läuft die Arbeit? Was machen die neuen Kolleg*innen? Ins Gespräch vertieft, gehen sie an den Schaltfeldern der Umspannanlage vorbei. Links und rechts von ihnen stehen meterhohe Schaltgeräte, Schienen und Gestänge. Sie sind wichtig, damit Strom zuverlässig dorthin gelangt, wo er benötigt wird. Ein leichtes Knistern liegt in der Luft. „Es resultiert aus elektrischen Entladungen in der Luft“, sagt Natalie Kornowski später.

Umspannanlagen sind der 50-jährigen Betriebsrätin und Gewerkschafterin vertraut. Schließlich ist sie neben einer Anlage aufgewachsen. Seit 2014 ist sie Betriebsratsvorsitzende am Amprion-Standort Brauweiler, seit 2018 Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats. Zurück im Büro, sprechen wir mit ihr über ihre Arbeit und den Wert von Vielfalt im Unternehmen.

Frau Kornowski, was machen Sie als Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats?

Der Gesamtbetriebsrat kümmert sich um die Angelegenheiten, die alle Kolleg*innen oder mehrere Organisationseinheiten des Unternehmens betreffen. Als Vorsitzende strukturiere ich die verschiedenen Aufgaben des Gesamtbetriebsrats und koordiniere für das Gremium, welche Themen wir mit der Geschäftsführung bearbeiten. Im Alltag arbeite ich an vielen Aufgaben mit und treibe Projekte voran. Außerdem tausche ich mich regelmäßig mit Kolleg*innen aus, um nachzuhören, ob irgendwo der Schuh drückt. Das ist wichtig, denn genau diese Themen bilden die Basis meiner Arbeit.

Was reizt Sie daran?

Menschen liegen mir am Herzen. Ich mag es, mich für sie einzusetzen. Bereits während meiner Ausbildung war ich in der Jugend- und Auszubildendenvertretung tätig. Als Betriebsrätin kann ich Arbeitsbedingungen mitgestalten, mich etwa für mehr Vielfalt bei Amprion einsetzen. Der Betriebsrat ist zudem wichtig, um Themen aufzunehmen und gemeinsam Lösungen zu finden. Das klingt sehr abstrakt, aber es geht immer um die Menschen. Unsere Arbeit fußt auf dem Vertrauen, das die Belegschaft uns als Betriebsrät*innen entgegenbringt. Das macht unsere Arbeit aus und ist sehr besonders.

Vielfalt bei Amprion – was tut sich da?

Es ist großartig, Vielfalt in einem Unternehmen zu haben und die damit verbundene Energie nutzen zu können. Diverse Teams profitieren enorm von den unterschiedlichen Perspektiven. Bei Amprion sind wir seit jeher offen für Vielfalt und auch deshalb so erfolgreich unterwegs. Inzwischen organisiert sich Vielfalt immer stärker. Über klassische Netzwerke wie Jugend-, Auszubildenden- und Schwerbehindertenvertretungen hinaus gibt es ein Frauen- und ein LGBTIQ*-Netzwerk, das Netzwerk des Office-Managements und ein Netzwerk der Schichtkolleg*innen. Sie alle geben dem Unternehmen Impulse und unterstützen sich untereinander. Das macht sie so wertvoll.

Engagieren Sie sich dort?

Ich bin innerhalb des Frauennetzwerks zusammen mit vielen großartigen Kolleginnen aktiv und sammle Themen, die speziell Frauen bei Amprion bewegen, und treibe sie voran. Dafür koordiniere ich, bei welchen Fragen wir uns im Netzwerk gegenseitig unterstützen können und welche Themen wir in Richtung Betriebsrat oder Geschäftsführung spielen. Wir haben uns zum Beispiel mit dem Anteil weiblicher Führungskräfte beschäftigt. Dabei geht es nicht darum, Frauen zu bevorteilen, sondern Gleichberechtigung auf allen Ebenen zu erreichen. Das Frauennetzwerk artikuliert dieses Bedürfnis und lädt Betriebsrat, Geschäftsführung und Personalabteilung ein, gemeinsam Antworten zu finden. Außerdem haben wir mit unserer Diversity-Beauftragten eine wichtige Ansprechpartnerin.

„Charta der Vielfalt“, Frauennetzwerk und LGBTIQ*-Netzwerk

Der Gesamtbetriebsrat und die Geschäftsführung von Amprion haben 2021 stellvertretend für das Unternehmen die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet: Amprion verpflichtet sich, die Vielfalt im Unternehmen und in der Gesellschaft anzuerkennen und zu fördern. Dabei geht es unter anderem um Alter und soziale Herkunft, Nationalität, Geschlecht und sexuelle Orientierung. Seit 2020 setzt sich das LGBTIQ*-Netzwerk für eine offene Unternehmenskultur und für Inklusion ein. Um Gleichberechtigung auf allen Ebenen zu unterstützen, hat sich darüber hinaus 2021 das Frauennetzwerk bei Amprion gegründet.

Sie sind eine Netzwerkerin?

Das bin ich (lacht). Sich gegenseitig zu unterstützen, ist sehr bereichernd. Diese Erfahrung habe ich zum Beispiel auch beim Tanzen gemacht. Nicht nur ich tanze, sondern auch meine Tochter. Als sie noch jünger war, habe ich zusammen mit vielen anderen „Tanzmüttern“ die Wettkämpfe organisiert. Gemeinsam haben wir vieles geschafft.

Was wünschen Sie sich für Amprion?

Ich wünsche mir, dass wir beim Thema Vielfalt den erfolgreichen Weg fortsetzen. Die Geschäftsführung gibt dem Thema Raum – das finde ich gut. Wie vielfältig wir bereits sind und wie wir Vielfalt voranbringen, könnten wir noch besser zeigen, denn Amprion ist ein attraktiver Arbeitgeber.

„ICH MÖCHTE NICHT STEHEN BLEIBEN“

Nach kurzer Zeit Führungsverantwortung übernehmen – das trauen sich nicht viele Berufseinsteiger*innen zu. Die 28-jährige Wirtschaftsingenieurin Svenja Frankenbach hat den Schritt gewagt.

Gleichungen statt Goethe, Frequenz statt Französisch – schon in der Schule entdeckt Svenja Frankenbach ihr Faible für mathematische und technische Themen: „Ich habe immer gern gerechnet und mochte Mathe und Physik lieber als Sprachen“, erinnert sich die Wirtschaftsingenieurin. Die 28-Jährige arbeitet seit April 2020 in der Asset-Budgetsteuerung bei Amprion in Dortmund – ihr erster Job nach dem Studium. Anfang 2022 wird sie Führungskraft. „Wir führen die Kostenplanungen für den erforderlichen Netzausbau und das Bestandsnetz zusammen und erarbeiten Varianten zu Budgetentwicklungen“, sagt sie. „Die uns zur Verfügung stehenden Mittel wollen wir so wirtschaftlich wie möglich einsetzen. Dabei gilt es, Aufwand, Nutzen und technische Risiken auszubalancieren.“

Bereits nach zwei Jahren Führungskraft zu werden, sei nicht ihr Plan gewesen, sagt Svenja Frankenbach. „Klar, die Ambition, irgendwann einmal eine leitende Funktion zu haben, war schon da. Aber ich dachte, ich gehe das in einigen Jahren an.“ Nach einer internen Umstrukturierung ist die Leitungsstelle in der Asset-Budgetsteuerung vakant. Frankenbach überlegt, ob sie den Schritt wagen soll. Dass sie sich bewirbt, daran hat auch ihr Team großen Anteil: „Meine Kolleg*innen haben mich dazu ermutigt“, erzählt sie. „Ich bin froh, diesen Schritt gegangen zu sein. Mein Ziel ist, mich immer weiterzuentwickeln. Ich möchte nicht stehen bleiben.“

Nun ist Svenja Frankenbach für ein fünfköpfiges Team verantwortlich. „Ich bin an meinen Aufgaben gewachsen“, sagt sie. Sie fühle sich bei Amprion und in der neuen Rolle sehr wohl. Die 28-Jährige priorisiert, delegiert, führt Mitarbeitendengespräche und entwickelt die Budgetplanung gemeinsam mit ihrem Team weiter. „Ich konnte immer schon gut koordinieren“, erinnert sie sich. Während der Schulzeit war sie Leistungsschwimmerin und musste beides unter einen Hut bringen. „Das hilft mir heute sehr.“ Ihren Führungsstil beschreibt Svenja Frankenbach als „ehrlich, klar, kooperativ und offen für die Meinungen anderer“. Dabei verlässt sie sich stets auf ihre Intuition. Sie könne gut mit Menschen umgehen und auch in schwierigen Situationen Ruhe bewahren. „Ich möchte meinen Mitarbeiter*innen eine Stütze sein und sie in ihrer Entwicklung fördern.“

Leider neigten Frauen häufig dazu, sich selbst zu wenig zuzutrauen, sagt Svenja Frankenbach. Da sei sie keine Ausnahme gewesen. „Wir Frauen müssen uns mehr trauen und es auch einfach mal machen“, findet sie. „Wenn ich weiß, was ich kann, und an mich selbst glaube, dann steht dem Erfolg nichts mehr im Wege.“

„DAS GESAMT-PAKET STIMMT EINFACH“

Natascha und Christoph Blank haben sich 2017 bei Amprion kennengelernt und eine Familie gegründet. Die Referentin für Naturschutz sowie Umweltplanung und der Jurist erzählen über den Alltag mit zwei Töchtern zwischen Meetings und Mittagsschlaf – und warum sie finden, dass Amprion ein familienfreundliches Unternehmen ist.

An diesem Sommertag steht Christoph Blank (40) – ein Küchentuch über der Schulter – am Herd und bereitet das Mittagessen zu. Es gibt Bratkartoffeln mit Backfisch und Salat. Ehefrau Natascha (38) ist bei Pina Lottje (1) und Lida Gretje (4 Monate), die gerade Mittagsschlaf halten. Wir nutzen die Zeit, ihm ein paar Fragen zu stellen.

Wie sieht bei Ihnen ein typischer Tag aus, Herr Blank?

An den Tagen, an denen ich zu Hause mobil arbeite, stehe ich um 6 Uhr auf und bereite das Frühstück vor. Währenddessen macht Natascha sich und die Kinder fertig. Während sie frühstücken, bereite ich mich auf den Tag vor und gehe dann nach oben in mein Arbeitszimmer. Ich verantworte bei Amprion die Abteilung Leitungsrechte. Mein Team und ich starten oft um 8.30 Uhr mit einer Morgenrunde und besprechen aktuelle Themen und tauschen uns aus. Der Tag ist dann geprägt von weiteren Besprechungen, aber auch von gemeinsamer Zeit mit der Familie.

Was machen Sie als Familie?

Wenn ich von zu Hause aus arbeite, machen wir – wie heute – häufig zusammen Mittagspause. Das schätze ich sehr. Durch das mobile Arbeiten bekomme ich von meinen Töchtern einfach viel mehr mit, als wenn ich täglich im Büro arbeite. Das tue ich natürlich auch – zurzeit an zwei bis drei Tagen in der Woche. Aber an einem Tag wie heute kann ich zwischendurch immer mal mit dem Headset auf den Ohren aus dem Fenster schauen und Pina zuwinken, wenn sie im Garten planscht. Bei uns zu Hause war das anders – mein Vater kam meist erst abends nach Hause. Ich mag es, dass ich durch das Gleitzeitmodell meine Stunden flexibel einteilen kann. Manchmal verbringe ich am Nachmittag Zeit mit den Kindern und setze mich später nochmal an den Rechner. Sofern es sich mit meinem Terminkalender vereinbaren lässt, kann ich die Arbeitszeit auch unterbrechen, wenn zum Beispiel ein Termin beim Kinderarzt ansteht. Das ist ein Benefit, den ich in einer Kanzlei oder der öffentlichen Verwaltung so nicht hätte.

Natascha Blank kommt hinzu, Lida auf dem Arm. Im Schlepptau Pina, die noch zerzaust wirkt vom Mittagsschlaf.

Wie sieht bei Ihnen ein typischer Tag aus, Frau Blank?

Dadurch, dass ich gerade in Elternzeit bin, dreht sich fast alles um die Kinder (lacht). Sie sind beide noch sehr klein und halten uns auf Trab. Wir stehen zusammen auf, frühstücken und spielen. Dann halten beide erstmal Mittagsschlaf und ich kümmere mich um organisatorische Dinge, die anliegen. Dadurch, dass Christoph viel aus seinem Arbeitsalltag erzählt und mich immer auf dem Laufenden hält, habe ich nicht das Gefühl, aus der Amprion-Welt heraus zu sein. Ich habe außerdem regelmäßig Kontakt zu vielen Kolleg*innen bei Amprion. Auch meine neue Führungskraft habe ich in der Zwischenzeit kennengelernt und wir waren als Familie zusammen auf dem Sommerfest von Amprion. Während der Elternzeit steht uns natürlich auch die Personalabteilung weiterhin bei Fragen oder Veränderungen zur Seite. Es ist also nicht so, dass man in Vergessenheit gerät, sobald man in Elternzeit ist.

Wann wollen Sie in den Job zurückkehren?

Voraussichtlich werde ich in einem Jahr wieder einsteigen – erst einmal mit 15 Stunden pro Woche. Je nachdem, wie es mit den Kindern läuft, möchte ich dann aufstocken. Meine Erfahrung ist, dass sich solche Punkte mit meinem Arbeitgeber gut absprechen lassen. Amprion ist da schon ziemlich flexibel und stellt sich auf uns ein. Christoph wird demnächst noch einmal zwei Monate Elternzeit nehmen. Das geht alles. Zumal das Angebot bei Amprion für Mitarbeiter*innen mit Kindern ohnehin über den gesetzlichen Rahmen hinausgeht.

Was bietet Amprion dahingehend an?

Normalerweise ist die gesetzliche Elternzeit auf drei Jahre beschränkt. Amprion unterstützt Eltern über den gesetzlichen Anspruch hinaus durch die Möglichkeit, ein viertes Jahr betriebliche Elternzeit als unbezahlten Sonderurlaub zu beantragen.

Wie sieht es bei Amprion mit der Kinderbetreuung aus?

CHRISTOPH BLANK Es gibt in verschiedenen Dortmunder Kitas Belegplätze für Kinder, deren Eltern bei Amprion arbeiten. Das ist eine gute Sache, hat aber in unserem Fall in diesem Jahr nicht ganz gepasst.

NATASCHA BLANK Es gibt bei Amprion auch ein Eltern-Kind-Büro, das man buchen kann, wenn man das Kind mal mit zur Arbeit nehmen muss. Christoph hat es zum Beispiel nach der Geburt unserer Jüngsten gelegentlich genutzt und die große Schwester für ein paar Stunden mit zur Arbeit genommen. Das war eine große Hilfe.

Wo gibt es noch Luft nach oben?

CHRISTOPH BLANK Es wäre natürlich toll, wenn es so eine Art Amprion-Nanny geben würde, also eine flexible Betreuungskraft vor Ort, die im Notfall mal stundenweise einspringt. Vielleicht kommt das ja irgendwann. Aber schon jetzt versteht Amprion sich als familienfreundliches Unternehmen – und das erleben wir auch so.

NATASCHA BLANK Deshalb fühlen wir uns bei Amprion sehr wohl. Das Gesamtpaket stimmt einfach. Familie und Beruf bekommen wir hier gut unter einen Hut.

Die Bratkartoffeln und der Backfisch sind fertig. Christoph Blank verteilt sie zusammen mit dem Salat auf den Tellern. Guten Appetit, Familie Blank!

„IMMER VERTRAUEN GESPÜRT"

Der Einstieg ins Berufsleben ist eine spannende Lebensphase – erst recht in Pandemie-Zeiten. Jessica Herzig kommt im Herbst 2021 zu Amprion – und erlebt hilfsbereite Kolleg*innen.

Jessica Herzig war schon als Kind sehr strukturiert. „Ich habe nie den Turnbeutel im Bus oder das Pausenbrot zu Hause vergessen“, sagt sie schmunzelnd. „Und ich liebe es, zu planen.“ Das hat sich bei ihren Freund*innen herumgesprochen. „Sie bitten mich oft, Dinge für sie zu organisieren.“ Ein Jahr nach dem Abitur beginnt die heute 24-Jährige ein duales Studium, das ihren Vorlieben entspricht: Sie lernt Industriekauffrau und studiert Wirtschaftsingenieurwesen mit Schwerpunkt Projektmanagement an der Hochschule Osnabrück.

Auf ihren Job im Zentralen Projektmanagementoffice von Amprion ist Jessica Herzig daher gut vorbereitet. „Mein Organisationstalent ist dort immer wieder hilfreich“, erzählt sie. „Gemeinsam mit meinen Kolleg*innen plane und bereite ich Termine für viele verschiedene Gremien vor, in denen sich die Projektleiter*innen austauschen. Dafür stellen wir Ergebnisse aus dem Reporting zusammen, fertigen in Zusammenarbeit mit externen Dienstleistenden Datenvisualisierungen an und entwickeln so Projektmanagement-Standards weiter.“

Jessica Herzig ist seit September 2021 bei Amprion. Ihre Einarbeitungszeit fällt mitten in die Corona-Pandemie. „Ich habe mir vorher große Sorgen gemacht, wie das von zu Hause aus mit dem Onboarding klappen soll“, erinnert sie sich. „Aber alles hat gut funktioniert.“ In den ersten Wochen verbringt Jessica Herzig die meisten Arbeitstage in ihrem neuen Büro. „Jeden Tag war eine andere Kollegin oder ein anderer Kollege da. So konnte ich alle kennenlernen und hatte immer jemanden, der meine Fragen beantwortet hat.“ Danach arbeitet sie jeweils zwei Tage im Büro und drei Tage mobil von zu Hause aus. „Das hat sich schnell eingependelt.“

Darüber hinaus nimmt sie an der digitalen Veranstaltung „Willkommen@Amprion“ teil, in der sich alle neuen Mitarbeiter*innen über die Arbeit der unterschiedlichen Fachbereiche bei Amprion informieren. „Der Blick über den Tellerrand war schon sehr hilfreich“, sagt sie. Außerdem trifft sie sich über das Programm „Vernetzt am Start“ – organisiert von der Personalabteilung – virtuell mit zufällig ausgewählten Kolleg*innen, die ebenfalls neu angefangen haben. „Einer arbeitet im Offshore-Bereich, eine in der Abteilung Grundstücks- und Immobilienmanagement, einer kannte Amprion bereits aus der Dienstleistenden-Perspektive“, erinnert sie sich. „Außerdem war noch ein Kollege aus dem Kabelbau dabei, der schon etwas mehr Berufserfahrung hatte als wir anderen. Das hat den Austausch sehr interessant gemacht – so interessant, dass wir uns alle auch über das Programm hinaus persönlich getroffen haben. Wir haben auch gemeinsam an weiteren Veranstaltungen von Amprion, wie zum Beispiel einer digitalen Führung durch die Hauptschaltleitung in Brauweiler, teilgenommen.“

Generell habe sie die Corona-Zeit bei Amprion als gut organisiert erlebt, sagt sie. Ihre Sorge, Kolleg*innen nicht zu erreichen, habe sich als unbegründet erwiesen: „Ich hatte immer Unterstützung, wenn ich mal nicht weiter wusste. Alle waren sehr hilfsbereit, jeder hat sich Zeit für mich genommen, niemand war genervt von meinen Fragen.“ Unterm Strich ist sie froh, bei Amprion ins Berufsleben gestartet zu sein. „Ich habe mich innerhalb kurzer Zeit gut eingearbeitet, hatte relativ schnell eigene Aufgaben.“ Besonders eines freut Jessica Herzig: „Obwohl ich jung bin und neu dabei, habe ich immer Vertrauen gespürt.“

„Willkommen@Amprion“ und „Vernetzt am Start“

In der Veranstaltung „Willkommen@Amprion“ lernen neue Mitarbeiter*innen das Unternehmen, seine Aufgaben und die Organisation kennen. Dort stellen Kolleg*innen aus unterschiedlichen Fachbereichen ihre Arbeit vor. Unter dem Motto „Vernetzt am Start“ treffen sich die „Neuen“ anschließend einmal pro Woche in festen, zufällig zusammengesetzten Kleingruppen, um über den eigenen Fachbereich hinaus Kontakte zu knüpfen und sich über die ersten Erfahrungen im neuen Job auszutauschen. „Vernetzt am Start“ läuft über acht Wochen und wird von der Personalabteilung organisiert.

Amprion GmbH
Robert-Schuman-Straße 7
44263 Dortmund

www.amprion.net
www.amprion.net/karriere