Arbeitszufriedenheits-Studie 2025
Insights für die Energiebranche

YER
ambitions in motion

Karriere, Klarheit und KI

Womit die Energiebranche Talente für sich begeistert

Fachkräftemangel ist ein Wachstumsrisiko –

und zwar entlang der gesamten Wertschöpfungskette: vom Ausbau Erneuerbarer Energien über Netz- und Ladeinfrastruktur bis zur Wasserstoffproduktion. Der Energiebranche fehlen die Fachkräfte. Für viele relevante Berufe, darunter Bauelektriker:innen, Betriebstechniker:innen und Elektro-Ingenieur:innen, herrscht ein Mangel an tausenden Expert:innen und der Bundesbedarf wird bis 2035 auf etwa 560.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschätzt[1].

Arbeitgeber stehen in einem enormen Wettbewerb um akademische MINT-Fachkräfte – insbesondere Ingenieur:innen und Planungsspezialist:innen – und setzen verstärkt auf flexible Arbeitszeitmodelle sowie gezielte Weiterbildungsangebote, um die Attraktivität zu erhöhen[2]. Der Kampf um die besten Talente findet aber längst auch branchenübergreifend statt: Ingenieur:innen und IT-Spezialist:innen finden z. B. auch im Defence- und Healthsektor äußerst attraktive Karrierechancen.

Wie steht es also um die Zufriedenheit der Beschäftigten in der Energiebranche? Wo haben Unternehmen echte Chancen, sich noch attraktiver zu positionieren oder die Innovationskraft unter der bestehenden Belegschaft zu fördern? Zu diesen aktuellen Fragen stellt das Whitepaper Ergebnisse aus der YER Deutschland Arbeitszufriedenheits-Studie 2025 vor und liefert damit wertvolle Impulse für Führungskräfte.

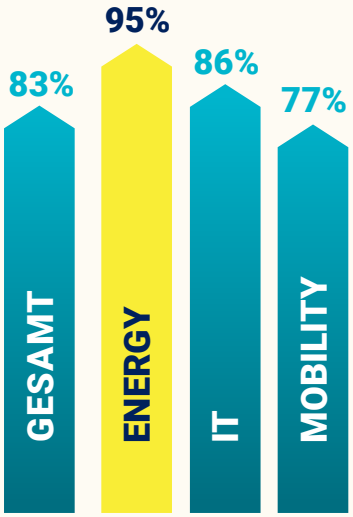
[1] https://www.tagesschau.de/wirtschaft/arbeitsmarkt/fachkraeftemangel-energiewende-100.html?
[2] https://www.ingenieur.de/karriere/arbeitsleben/arbeitgeber/linkedin-analyse-fachkraeftemangel-gefaehrdet-globale-klimaziele/

Energy im Fokus: Über die Arbeitszufriedenheits-Studie

Seit 2016 untersucht YER Deutschland (ehemals AVANTGARDE Experts) die Arbeitszufriedenheit unter akademischen Arbeitnehmenden in Deutschland. In der diesjährigen Erhebung lag der Fokus unter anderem auf dem Energy-Sektor. Unter den 1.118 Teilnehmer:innen waren 274 Expert:innen aus der Energiebranche. Neben allgemeinen Fakten zu Wechselbereitschaft und Zufriedenheit wurden auch spezielle Erwartungen an Führungskräfte und verschiedene Aspekte zu Leistungsbereitschaft erfragt. Die Studie wurde im März 2025 mit dem Marktforschungsinstitut YouGov als Online-Befragung durchgeführt.

Top Arbeitszufriedenheit:

Energy-Sektor ist mit 95% positiver Angaben der Zufriedenheitschampion.



Höchst zufrieden doch stets auf dem Absprung

Die Energiebranche startet 2025 mit äußerst zufriedenen Belegschaften: Im Schnitt vergeben die Beschäftigten 8,57 von 10 Punkten für ihre Arbeitsbedingungen und damit zu 95 Prozent eine positive Bewertung ihrer Arbeitszufriedenheit. Mit diesem Ergebnis liegt der Energy-Sektor deutlich über dem Durchschnitt aller Befragten: Die Jobzufriedenheit unter akademischen Arbeitnehmenden in Deutschland liegt 2025 (wie auch 2024) bei 83 Prozent positiver Angaben.

Ganz stabil ist die Lage aber auch für Energie-Expert:innen nicht: 18 Prozent wollen in diesem Jahr sicher wechseln, 32 Prozent denken darüber nach und 50 Prozent haben keinen Wechselplan. Die Hälfte ist also offen für eine neue Beschäftigung – das sollte Führungskräfte aufmerksam machen, bedenkt man die ohnehin schon angespannte Personalsituation auf dem Arbeitsmarkt.

Welche Hebel stoppen einen geplanten Ausstieg? Gehalt ist gut, Weiterbildung besser.

Von der Kündigung abhalten lassen würden sich die befragten Expert:innen mit Wechselambitionen u.a. durch die Möglichkeit einer Auszeit (Sabbatical nennen hier 32 Prozent) und vor allem durch fachliche Wertschätzung: eine Beförderung und gezielte Weiterbildungsangebote nennen jeweils 26 Prozent, die Arbeit in einem fachlich starken Team jede:r vierte. Auffällig im Vergleich zu anderen Branchen: Eine Gehaltserhöhung hält nur 15 Prozent vom geplanten Jobwechsel ab. Wenn einmal gefasst, scheint der Wechselplan also ernst zu sein. Außerhalb der Branche ist der finanzielle Bonus sowohl stärkster Hinderungsgrund einer Kündigung (37 Prozent) als auch meist genannter Aspekt für höhere Zufriedenheit (51 Prozent).

Mitarbeitende im Energy-Sektor ticken hier deutlich anders: Sie wollen in erster Linie gefördert werden. Mit 34 Prozent sind Weiterbildung und Karriere-Coaching der meistgenannte Einflussfaktor auf höhere Arbeitszufriedenheit. Gehalt landet mit 32 Prozent auf dem zweiten Platz – gemeinsam mit flexiblen Arbeitszeiten und besseren Entwicklungschancen, die genauso häufig genannt wurden.

Flexibilität und persönliche Weiterentwicklung stechen als motivierende Faktoren also deutlich heraus. Mit jeweils 38 Prozent stellen sie den am meisten empfundenen Mehrwert dar, den das Arbeitsverhältnis zusätzlich zu Bezahlung und Sozialschutz bietet. Außerdem identifizieren sich Fach- und Führungskräfte der Energiebranche sehr stark über ihren Job (36 Prozent) und schätzen die Stabilität, die ihnen ihre Arbeit bietet (34 Prozent).

Ein weiterer Motivationstreiber: teambasierte Anerkennungskultur. 55 Prozent fühlen sich vor allem vom eigenen Team wertgeschätzt, 54 Prozent von der direkten Führungskraft und die Hälfte (50 Prozent) vom Management. Aber Achtung: Immerhin 12 Prozent der Befragten fühlen sich gar nicht wertgeschätzt. Hier können Führungskräfte schon mit kleinen Tools viel bewirken.

Lieber auf Nummer sicher?
Unser typisch deutsches Sicherheitsbedürfnis zeigt sich auch in der Energiebranche – nur nicht zu jeder Bedingung. Grundsätzlich ist Jobsicherheit hier von enormer Relevanz: 97 Prozent der Energie-Beschäftigten bewerten einen sicheren Arbeitsplatz insgesamt als wichtig (Angaben 4 oder 5 auf einer 5er Skala), 44 Prozent davon stufen ihn sogar als sehr wichtig ein. Kommt es allerdings zum direkten Trade-off, sicherer Job oder hohes Gehalt, entscheiden sich 78 Prozent für das hohe Einkommen. Sicherheit muss also als Hygienefaktor vorhanden sein, wirkt aber nicht als Hauptbindungsfaktor, wenn monetäre Alternativen locken.

Unternehmen punkten mit Klimaschutz, Vereinbarkeit und KI-Innovationen

Einen klaren Pluspunkt erzielt die Branche aus Sicht der Mitarbeitenden beim Umwelt- und Klimaschutz: 74 Prozent der Beschäftigten finden, ihr Arbeitgeber gehe hier gut bis sehr gut voran. Nachhaltigkeit wird somit zum Identitätskern und kann als Differenzierungsmerkmal in einem konkurrenzintensiven Arbeitsmarkt genutzt werden. Weitere sehr geschätzte Aspekte sind Vereinbarkeit von Beruf und Familie (72 Prozent), Diversity und der Wandel der Arbeitswelt durch KI (je 71 Prozent). Beim letztgenannten Punkt sticht die Energiebranche wieder besonders positiv hervor. Im Durchschnitt aller Branchen erhalten hier nur 50 Prozent der Unternehmen eine positive Bewertung für die Auseinandersetzung mit KI im Arbeitsumfeld. Gerade für die sehr technikaffinen Energy-Expert:innen ein Attraktivitätsbonus im Employer Branding.

KEY LEARNINGS

Talente halten und entfalten
In der Summe zeigen die Antworten zwei Stoßrichtungen: Entwicklung & Karriere sowie qualitativ hochwertige Arbeitszeit (Auszeit, Kollegialität, Wertschätzung). Wer Talente halten und entfalten will, sollte daher flexible Freistellungs-Modelle, klare Aufstiegswege, budgetierte Weiterbildung und die Besetzung von Expertenteams priorisieren.

- **Weiterbildung verhindert die Kündigung:** Mitarbeitende wollen ihre Karrieren aktiv gestalten.
- **Vergütung ist nicht alles, aber das Zünglein an der Waage:** Variable, transparente Gehaltsbestandteile können Haltewirkung unterstützen.
- **Flexibilität ist wichtigster Zusatznutzen:** flexible Arbeitsmodelle, Remote-, Gleitzeit- und Sabbatical-Optionen erhöhen Attraktivität.
- **Stärken der Branche aktiv nutzen:** drei von vier sehen ihre Firma als Umwelt-Vorreiter und nahezu genauso viele schätzen den innovativen Umgang mit KI. Diese Reputation gezielt im Employer-Branding platzieren und Mitarbeitende als Botschafter:innen einbinden, stärkt die Arbeitgebermarke.
- **Wertschätzung entsteht im Team:** Investitionen in Team-Building und Peer-Recognition zahlen direkt auf Motivation und Retention ein.

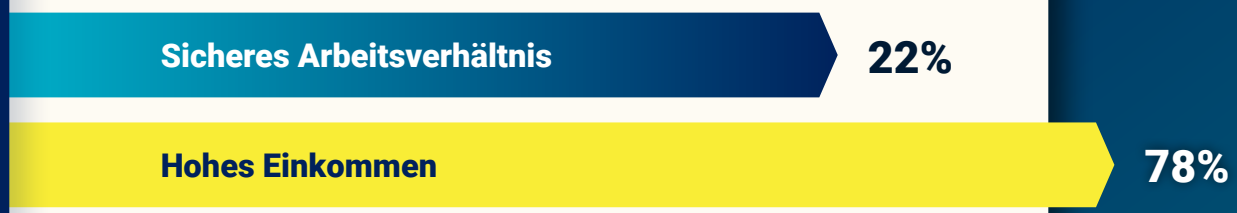
Arbeitszufriedenheit im Energy-Sektor:

Zufrieden aber auf dem Sprung

Top Arbeitszufriedenheit im Branchen-Vergleich:

Anteil der positiven Bewertungen

Was ist für Sie im Job wichtiger?



Wechselabsicht

Planen Sie in den nächsten 6 Monaten einen Jobwechsel?

Bedürfnisse von Mitarbeitenden

Was würde Ihre Arbeitszufriedenheit erhöhen? (Mehrfachnennung)

Arbeitszufriedenheits-Studie 2025 von YER Deutschland (ehemals AVANTGARDE Experts) & YouGov. Teilnehmer:innen aus Energy-Branche: 274

Hohe Erwartungen = hohes Engagement?

Tausche attraktives Arbeitsumfeld gegen hohes Engagement – geht der Deal in der Energiebranche auf? Leider nicht. Das Potential dafür ist aber überdurchschnittlich vorhanden: 92 Prozent der Expert:innen in der Energiebranche fühlen sich mitverantwortlich für den Erfolg ihres Unternehmens, jede:r Dritte sogar absolut mitverantwortlich. Klingt zu schön, um wahr zu sein, denn diese enorme Bereitschaft geht im operativen Alltag laut Studienergebnissen verloren: Die Hälfte aller befragten Spezialist:innen sieht ihr Potential nicht ausgeschöpft oder fühlt sich gar unterfordert. Zusätzlich befinden sich 21 Prozent in einer überforderten Lage. Leichte Überforderung kann zu Höchstleistung und Innovation führen, aber dauerhafte Über- oder Unterforderung sorgt für Demotivation und fördert Dienst nach Vorschrift. Das spiegelt sich auch in den Angaben der Studienteilnehmenden wider: Zwar sehen wenigstens 29 Prozent bei einzelnen Kolleg:innen die Bereitschaft zur Extrameile, aber alarmierende 71 Prozent beobachten überwiegend Dienst nach Vorschrift in ihren Teams. Eine Katastrophe für Motivation, Wirtschaftlichkeit und Innovation auf dem Weg zur Energiewende.

Hier sind die direkten Führungskräfte und das Management in der Verantwortung: Im Gespräch mit den Mitarbeitenden gilt es, Motivation und Potentiale herauszuarbeiten und im Unternehmen eine Kultur und Strukturen zu schaffen, die Leistung fordern, fördern und ermöglichen. Und wie offen sind die Mitarbeitenden, wenn es um das Erneuern von Strukturen und Transformation im Arbeitsumfeld geht? Auch dazu liefert die Studie Ergebnisse.

Hoffnungsvoll, doch ohne Tatendrang

Erfreulich: Unter Fachkräften im Energy-Sektor herrscht eine hohe Positivität, wenn es um anstehende Transformationen geht, insbesondere im Vergleich zu anderen Branchen. 65 Prozent reagieren in erster Linie hoffnungsvoll und mit Optimismus auf anstehende Veränderungen – im Gesamtdurchschnitt reagieren so nur 40 Prozent. Aber wo ist der Gestaltungswille? Aktiv und motiviert mit anpacken wollen aus der Energiebranche nur 12 Prozent der Akademiker:innen – über alle Branchen hinweg ist es wenigstens schon jede:r Fünfte.

Dabei gibt es laut den Befragten einiges in Energie-Unternehmen zu optimieren. Besonders sanierungsbedürftig wird von 49 Prozent der Umgang mit Nachhaltigkeitsthemen eingeschätzt. Je nach genauem Umfeld muss Nachhaltigkeit entweder noch stärker berücksichtigt oder kann in der Vermarktung noch besser genutzt werden. Denn mit 43 Prozent der Angaben folgen Marketing und Außenkommunikation direkt als weiterer wichtiger Transformationsbereich. Dicht gefolgt von dem eigentlichen Produkt/Service sowie interner Kommunikation (je 39 Prozent) und internen Prozessen (35 Prozent).

Jessica Nagy:
Standortleiterin Mannheim, YER Deutschland

„Wir erleben die Kandidat:innen in der Energiebranche als sehr intrinsisch motiviert mit hohem Umsetzungsdrang. In dem stark regulierten Sektor kommt es im Arbeitsalltag dann oft zur Ernüchterung. Hier sind Führungskräfte sowie das Management gefragt, dynamische Strukturen und Rollen zu etablieren, insbesondere um dem Agilitätsbedürfnis junger Expert:innen und nicht zuletzt den Marktanforderungen gerecht zu werden.“

KEY LEARNINGS

Bestleistung fordern und fördern
Ran an die Strukturen! Wer das volle Potential seiner Mitarbeitenden nutzen möchte, muss Strukturen lockern – damit Dienst nach Vorschrift keine Chance hat. Auch in einem stark regulierten Umfeld kann das gelingen.

- **Beteiligungsformate schaffen:**
  Mitarbeitende können sich z.B. in crossfunktionalen Projektteams, bei Innovationssprints oder als Transformations-Paten außerhalb ihrer festen Rolle ausprobieren.
- **Kulturwandel anstoßen:**
  Leistungsfreude statt Dienst nach Vorschrift ist gefragt! Klar kommunizierte Erwartungen und echtes Feedback bringen die dafür wichtige Energie.
- **Sehen, sprechen, handeln:**
  Wo regelmäßige Gespräche zwischen Führungskräften und ihren Mitarbeitenden stattfinden, bleibt kein Talent unentdeckt. Wichtig nach jedem Gespräch: Konkrete nächste Schritte vereinbaren, damit auch wirklich etwas voran geht.
- **Hybrid Workforce – die Mischung macht's:**
  Gezielt Expertise durch externe Mitarbeitende ins Team zu holen bringt nicht nur flexibles Know-how, sondern spornt mitunter auch die internen Kolleg:innen zusätzlich zu Bestleistung an.

Arbeitszufriedenheit im Energy-Sektor:

Hoffnungsvoll, doch ohne Tatendrang

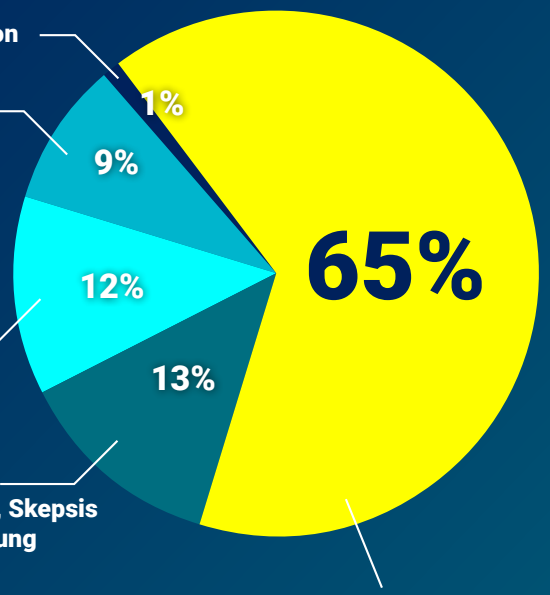
Wie **schätzen** Sie die **Leistungsbereitschaft** unter Ihren **direkten Arbeitskolleg:innen** ein?

29%
EXTRAMEILE

sehen wenigstens bei Einzelnen die **Bereitschaft zur Extrameile.**

71%
DIENST NACH VORSCHRIFT

sehen überwiegend **Dienst nach Vorschrift.**



empfinden dabei **Motivation** und **Gestaltungswille**

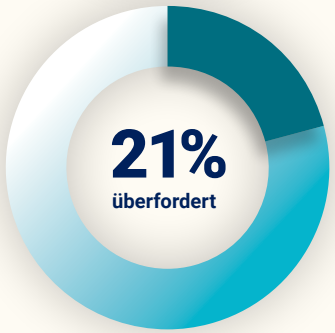
zeigen **Ängste, Unsicherheiten, Skepsis** und **Zurückhaltung**

reagieren **hoffnungsvoll** und **optimistisch** auf **Veränderungen** im **Arbeitsumfeld.**

Was lösen weitreichende **Neuerungen**, **Umstrukturierungen** und **Veränderung** im **Arbeitsumfeld** bei Ihnen aus?

Fordert der Job ausreichend?

Expert:innen in der Energiebranche fühlen sich zu...



Arbeitszufriedenheits-Studie 2025 von YER Deutschland (ehemals AVANTGARDE Experts) & YouGov. Teilnehmer:innen aus Energy-Branche: 274

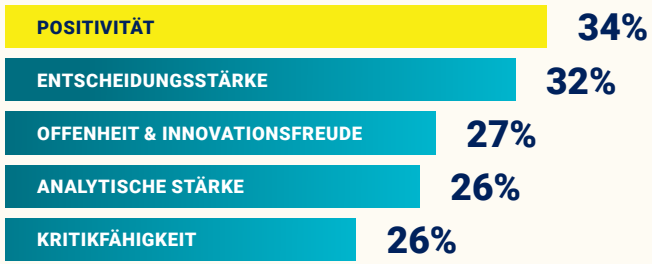
Führungskräfte: Weit entfernt von der Bestnote

Aus den bisherigen Ergebnissen lassen sich schon erste Handlungsfelder für Personalverantwortliche ableiten. Aber wie gut machen Führungskräfte laut ihrer Angestellten ihren Job aktuell?

Zumindest finden die Mitarbeitenden eindeutig, dass das Management ihr Unternehmen zukunftsorientiert aufstellt: 91 Prozent sind eher bis absolut überzeugt von der zukunftsfähigen Ausrichtung des Unternehmens. Auch in diesem Fall übertrifft die Energiebranche andere Sektoren deutlich – etwa Mobility (30 Prozent) oder IT (61 Prozent). Vision und Modernisierung werden gesehen und dennoch hapert es offenbar an der konkreten Umsetzung im Alltag. Denn die vergebenen Schulnoten an Management und direkte Führung in der Energiebranche sind gerade einmal mittelmäßig: Die Schulnoten 5 und 2 werden am häufigsten vergeben und so ergibt sich für beide Rollen im Schnitt eine solide 3. Die Bestnote 1 erhalten immerhin 18 Prozent der Management-Riege und 14 Prozent der direkten Führungskräfte. Es besteht also deutliches Optimierungspotenzial für die Führungsetage.

Top 5 gewünschte Fähigkeiten von Führungskräften

Welche Fähigkeiten wünschen Sie sich am meisten von Ihrer Führungskraft? (Mehrfachnennung)



Was müssten Chef:innen besser machen? Die Beschäftigen wünschen sich von ihren Führungskräften vor allem zwei Kernfähigkeiten: eine positive Grundhaltung (34 Prozent) und Entscheidungsfähigkeit (32 Prozent). Während andere Branchen von ihren Vorgesetzten in erster Linie auch Empathie und Fachwissen (je 31 Prozent) fordern, legen Energy-Expert:innen mehr Wert auf Offenheit und Innovationsfreude (27 Prozent) sowie auf analytische Fähigkeiten (26 Prozent) ihrer Chef:innen. Ein Hinweis darauf, dass in der komplexen Branche Fachwissen als Grundkriterium gegeben, die Haltung im Spannungsfeld zwischen Innovation und gesetzlichen Regelungen aber für ein Vorankommen entscheidend ist.

KEY LEARNINGS

Führungskräfteentwicklung = Fachkräftesicherung
Mitarbeitende kommen für den Job und gehen wegen der Führungskraft. Damit das nicht geschieht, sind bei Unternehmen in der Energiebranche insbesondere folgende Stellschrauben relevant:

- **Führungskräfte professionalisieren:**
  Eine gestärkte Coaching Mentalität zahlt auf die Entwicklungsbedürfnisse der Mitarbeitenden ein und deckt Dienst nach Vorschrift schnell auf.
- **Positive Narrative stärken:**
  Der offensichtliche Wunsch nach Optimismus lässt sich durch Storytelling über Zukunftsprojekte, Erfolge und Lernkultur bedienen.
- **Strategie ins Daily Business übersetzen:**
  Die hohe Bewertung der Zukunftsorientierung verpufft, wenn Mitarbeitende sie im Alltag nicht erleben. OKR-Frameworks oder Roadmap-Reviews sowie andere regelmäßige Kommunikationsformate schaffen Transparenz im Prozess.

Wenn Politik verunsichert, braucht es im Unternehmen Stabilität

Auch wenn das Management seinen Job gut macht: die aktuelle politische Lage verunsichert. Unter Mitarbeitenden in der Energiebranche herrscht eine hohe Grundnervosität, nicht zuletzt natürlich wegen des unmittelbaren Einflusses politischer Entscheidungen und Unruhen. So machen sich aktuell 64 Prozent der Fachkräfte aufgrund der globalen Krisensituation konkrete Sorgen um ihren Arbeitsplatz. Zum Vergleich: über alle Branchen hinweg fühlen sich nur 31 Prozent dadurch verunsichert.

Den stärksten Einfluss auf diese Sorgen haben nicht etwa bewaffnete Konflikte (37 Prozent), sondern die deutsche Konjunkturschwäche und Entscheidungen unserer Bundesregierung mit je 52 Prozent der Nennungen. Paradox: Trotz aller Unsicherheit zeigen sich 66 Prozent optimistisch, zusätzliche 26 Prozent sogar sehr optimistisch, dass die Regierung unter Merz für Aufschwung in der Branche sorgt. Auch hier sind Energy-Expert:innen wieder deutlich positiver als der Durchschnitt, bei dem immerhin 50 Prozent zuversichtlich gestimmt sind.

Ganz auf ihre Hoffnung verlassen wollen sich die Fachkräfte in der Energiebranche aber in diesem Fall nicht. Zu wichtig und einflussreich sind politische Weichenstellungen für ihre Zukunftsprojekte. Sie fordern zu 92 Prozent – und damit massiv mehr als Mitarbeitende anderer Branchen – eine sichtbarere Positionierung ihrer CEOs zu Parteien und Politiker:innen. Lobbyismus also bitte mehr und öffentlich? Was im ersten Moment transparent klingt, wäre für Führungskräfte ein echter Balance-Akt. Denn wenn die von Chef oder Chefin öffentlich geteilte politische Meinung nicht gefällt, wird es unruhig: 69 Prozent der Belegschaft würden das Gespräch suchen, 11 Prozent sogar kündigen. Lediglich 4 Prozent ärgern sich im Stillen und 17 Prozent ist die politische Haltung ihrer Chef:innen ganz egal. Im gesamtdeutschen Schnitt ist dieses Desinteresse an der politischen Haltung von CEOs mit 31 Prozent deutlich höher. Von Führungskräften wird also zusätzlich erwartet, dass sie besonders in politisch unsicheren Zeiten als Arbeitgeber Orientierung geben und sich öffentlich für die Branche einsetzen.

KEY LEARNINGS

Klare Haltung für mehr Halt
Unruhige politische Zeiten beeinflussen Mitarbeitende auch in ihrem Job – insbesondere, wenn dieser so stark von politischen Entscheidungen beeinflusst ist, wie in der Energiebranche. Hier trifft hohe Unsicherheit, auf enorme Relevanz und ein starkes Bedürfnis nach Orientierung. So können Führungskräfte jetzt Halt geben:

- **Politik-Tracking & Übersetzung:** Quartalsweise Briefings, in denen vom Management die Auswirkungen neuer Gesetze (z. B. Energiepakete, Klimaziele) auf Projekte, Jobs und Standort erklärt werden.
- **Transparente Haltung:** Öffentliche Äußerungen (z. B. via LinkedIn) zu branchenrelevanten Beschlüssen erhöhen Vertrauen und unterstreichen Expertise – gewünscht sind klare Positionen, kein Schweigen.
- **Dialog statt Doktrin:** sieben von zehn Beschäftigten suchen erst das Gespräch, bevor sie Konsequenzen ziehen. Moderierte „Ask-me-anything"-Sessions für kontroverse Themen können hier eine Plattform für Diskurs bieten.
- **Positiven Zukunftsblick stärken:** Konkrete Roadmaps, z. B. „So nutzen wir die Förderkulisse der neuen Bundesregierung", stärken Optimismus. Kombiniert mit Szenario-Plänen für Personalentwicklung lassen sich so Sorgen um Jobverlust reduzieren.
- **Firmenwerte aktiv leben:** Werden Firmenwerte regelmäßig kommuniziert und in operatives Arbeiten integriert, entsteht ein stabiles Wertekorsett, was Klarheit und Orientierung bietet.

Arbeitszufriedenheit im Energy-Sektor:

Sicherheit & Politische Lage

Zukunftorientierte Unternehmensführung

Haben Sie das Gefühl, Ihr Management stellt Ihr Unternehmen zukunftsorientiert auf? Eine positive Bewertung geben ab:

30% MOBILITY SEKTOR

61% IT-SEKTOR

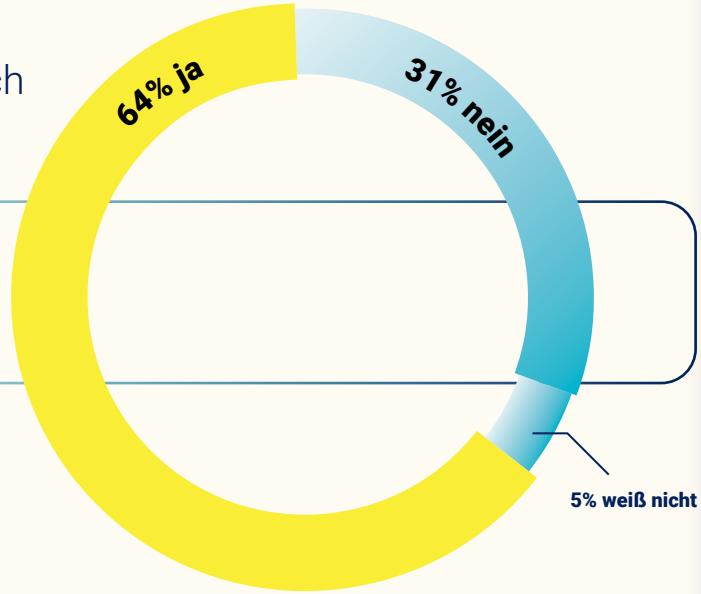
91% ENERGY-SEKTOR

Was bringt die neue Bundesregierung?

92% sind **optimistisch**, dass die neue Regierung **Aufschwung in der Energiebranche** ermöglichen kann.

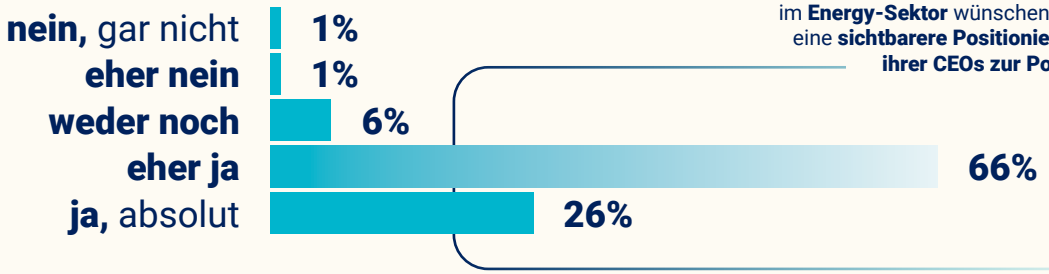
Jobunsicherheit durch **politische Unruhen**

Machen Sie sich konkrekt um Ihren Arbeitsplatz Sorgen?



Sollten sich **CEOs** in Deutschland sichtbarer **zu Politik positionieren?**

92% der **Mitarbeitenden** im **Energy-Sektor** wünschen sich eine **sichtbarere Positionierung ihrer CEOs zur Politik**.



Arbeitszufriedenheits-Studie 2025 von YER Deutschland (ehemals AVANTGARDE Experts) & YouGov. Teilnehmer:innen aus Energy-Branche: 274

Fazit

Die Ergebnisse der YER Deutschland Arbeitszufriedenheits-Studie 2025 sprechen eine klare Sprache: Die Energiebranche glänzt mit Top-Arbeitsbedingungen und bietet vielen Fachkräften einen idealen Mix zwischen Stabilität und Flexibilität. Doch hohe Zufriedenheit und Identifikation mit dem Job allein führen noch lange nicht zu hohem Engagement. Führung und Strukturen müssen es Talenten erlauben, zur Geltung zu kommen und sich durch gezielte Karriereentwicklung zu entfalten. Sonst verkümmert Potential stillschweigend. In Zeiten von Fachkräftemangel und Innovationsdruck kann sich das kein Unternehmen leisten.

Die Energiebranche ist ein Talentmagnet und darf ihre USPs noch mehr in den Vordergrund stellen: Komplexe technologische Anforderungen und ein hoher gesellschaftlicher Impact sind Aspekte, die sich viele Menschen in ihren Jobs wünschen. Die Aufgabe von Führungskräften ist es, diese Stärken trotz teils behördlicher Prozesse im Arbeitsalltag erlebbar zu machen. Gefragt ist eine klare Haltung von Unternehmenslenker:innen. Nach innen: positiv, verbindlich und entscheidungsfreudig – um Innovation zu fördern. Nach außen: klar, positioniert und verlässlich – um Mitarbeitenden Halt zu geben und politisch stabile Rahmenbedingungen mitzugestalten.

Philipp Riedel:
CEO YER Deutschland

„Gerade in der Energiebranche treffen ambitionierte Zukunftsziele auf akuten Fachkräftemangel – das erfordert neue Wege in der Arbeitsorganisation. Eine hybride Workforce aus festen und externen Spezialist:innen kann hier wertvolle Innovationskraft freisetzen. Flexible Arbeitsmodelle und projektbasierte Rollen schaffen nicht nur die nötige Dynamik im Unternehmen, sondern bieten Talenten auch die Sichtbarkeit und Entwicklungschancen, die sie sich wünschen. Wer heute die Energiewende mitgestalten will, muss nicht nur Jobs bieten – sondern Gestaltungsspielräume.“

YER Deutschland

Birketweg 21
80639 München

Ihr Kontakt für Rückfragen

Antonie Hauswald
antonie.hauswald@yer.de

Über YER Deutschland:
Als Personaldienstleister sind wir spezialisiert auf die Vermittlung von Fach- und Führungskräften in Disziplinen wie IT, Engineering, Logistik, Digital sowie Finance. Mit tiefem Branchenverständnis, insbesondere für Energy, Mobility, Aviation, Defence & Tech, bedienen wir Ihren Personalbedarf schnell und passgenau. Dabei unterstützen wir Sie mit den Vertragsmodellen Arbeitnehmerüberlassung, Direktvermittlung, Werkvertrag & Freelance im strategischen Aufbau einer flexiblen Workforce.
www.yer.de