

Arbeitsmarkt Energie

REPORT 2022/23

Die Themen dieser Ausgabe:

- Die Trends am Arbeitsmarkt
- Die am stärksten einstellenden Unternehmen
- Gesuchte Fachkräfte der Energiewirtschaft
- Aktuelle Herausforderungen im Recruiting
- Ausblick auf 2023

Der Stellenmarkt als Frühindikator



MIRIAM HEINZL ist Beraterin bei Callidus Energie und beschäftigt sich v. a. mit den Themen Energiehandel und Erneuerbare Energien. Als studierte Psychologin, mit fundierten methodischen Kenntnissen, führt sie regelmäßig Studien und Umfragen durch, um die neuesten Trends am Arbeitsmarkt der Energiewirtschaft zu erforschen.
✉ m.heinzl@callidus-energie.de

Als eine auf das Thema Energie spezialisierte Personalberatung beobachten wir laufend die Trends und Entwicklungen in der Energiewirtschaft, insbesondere im Kontext des Arbeits- und Stellenmarktes. Tatsächlich ist der Stellenmarkt nicht nur ein Seismograph der Branche und offenbart beispielsweise, welche Unternehmen gerade besonders positiv in die Zukunft schauen. Auch die strategische Ausrichtung einzelner

Unternehmen zeigt sich bei näherer Analyse der zu besetzenden Positionen. Denn kaum ein Themenfeld kann erfolgreich auf- und ausgebaut werden, ohne dass entsprechendes Knowhow eingekauft wird. In unserem Report analysieren wir nicht nur Daten zur allgemeinen Entwicklung am Stellenmarkt. Wir verknüpfen darüber hinaus die gewonnenen Erkenntnisse mit unserer Expertise aus aktuellen Beratungsmandaten und den Ergebnissen einer von uns durchgeführten Umfrage unter rund 80 Unternehmen in der Energiebranche und gewinnen so ein präziseres Lagebild.

Miriam Heinzl

Anmerkung: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit werden im Folgenden ausschließlich männliche Personenbezeichnungen verwendet. Wir weisen an dieser Stelle ausdrücklich darauf hin, dass hiermit alle Geschlechtsformen gemeint sind.

Allgemeine Zahlen

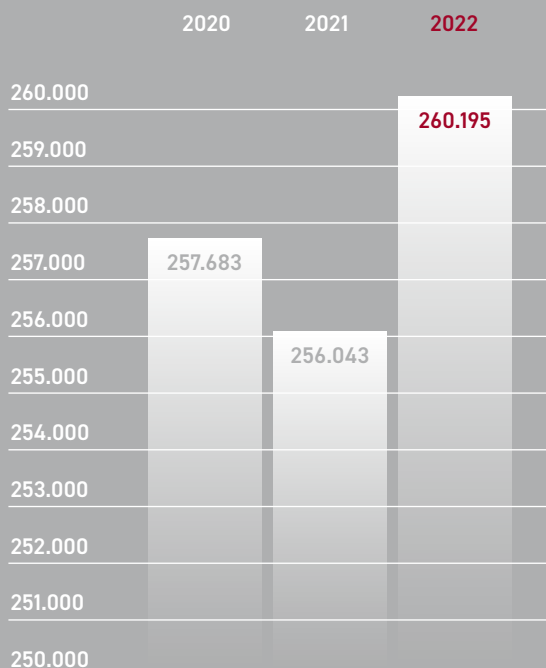
STEIGENDER PERSONALBEDARF IN DER ENERGIEBRANCHE

Themen wie die Energieversorgungssicherheit, bzw. Energiewende, sind so aktuell wie noch nie – kaum ein Tag vergeht, an dem diese nicht in den Nachrichten Eingang finden. Für die anstehenden Herausforderungen das richtige Personal zu finden ist die zentrale Aufgabe, vor der viele Unternehmen aktuell stehen. Dies spiegelt sich auch in den steigenden Beschäftigtenzahlen der Energiewirtschaft wider. Allein in der Energieversorgungswirtschaft waren laut dem statistischen Bundesamt 2022 insgesamt über 260.000 Personen beschäftigt,

was einem **Zuwachs im Vergleich zum Vorjahr um 1,6%** entspricht. Nachdem einige Unternehmen bedingt durch die Corona-Krise mit Einstellungen eher vorsichtig verfahren sind und eine abwartende Haltung an den Tag legten, zeigt sich nun ein deutlicher Nachholeffekt.

Dies deckt sich mit den Aussagen der von uns befragten Unternehmen: So gaben 77,5% an, sie hätten 2022 **im Vergleich zum Vorjahr verstärkt eingestellt**, mehr als die Hälfte der Firmen verzeichneten darüber hinaus im vergangenen Jahr einen deutlichen personellen Zuwachs.

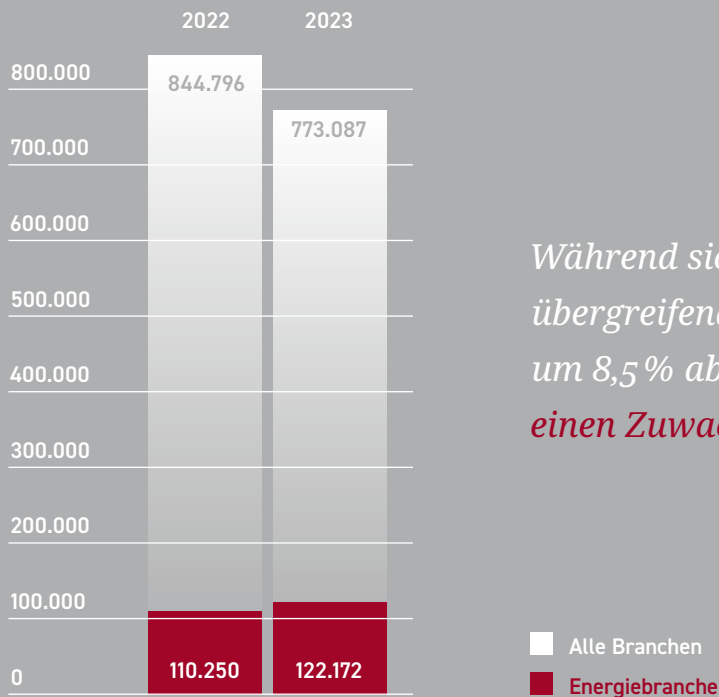
BESCHÄFTIGTE IN DER ENERGIEVERSORGUNGSWIRTSCHAFT



*Nachdem einige Unternehmen bedingt durch die Corona-Krise mit Einstellungen eher vorsichtig verfahren sind und eine abwartende Haltung an den Tag legten, zeigt sich nun ein **deutlicher Nachholeffekt**.*

Quelle: Statistisches Bundesamt (2023)

ANZAHL AUSGESCHRIEBENER STELLEN 2022 UND 2023



Während sich für 2023 ein Rückgang der branchenübergreifenden Ausschreibungen von Vakanzen um 8,5 % abzeichnet, wird es **in der Energiebranche einen Zuwachs um knapp 11 %** geben.

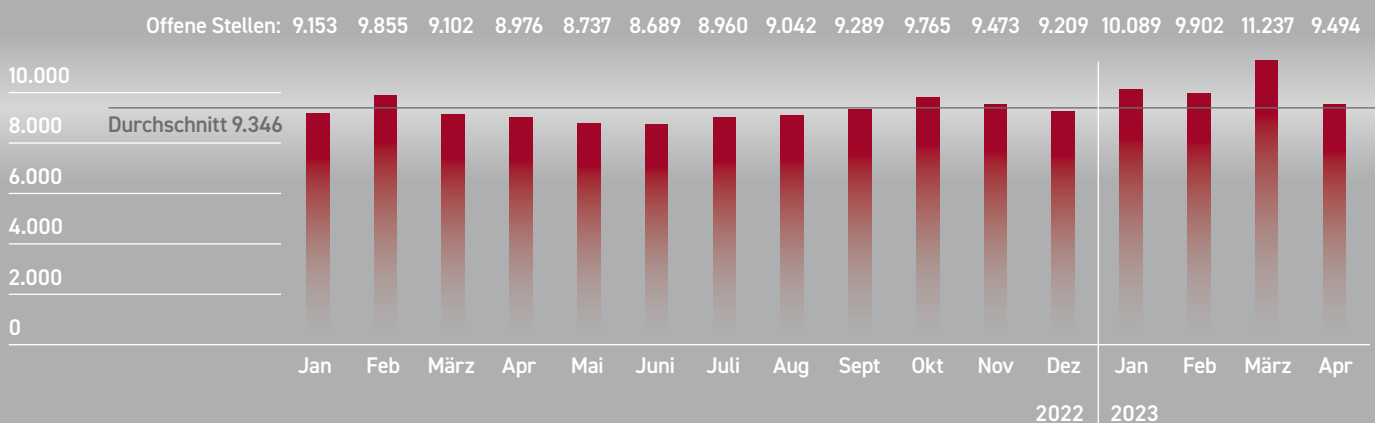
Quellen: Statista (2023); eigene Berechnungen

OFFENE STELLEN 2022/2023

Branchenübergreifend konnte laut Statista (2023) in den letzten zwei Jahren zwar ein starker Anstieg bei den ausgeschriebenen Arbeitsstellen in Deutschland beobachtet werden, allerdings scheint dieser Trend nach Datenlage der letzten vier Monate rückläufig zu sein. Umgekehrt verhält es sich in der Energiewirtschaft. Hier steigt die Anzahl an

ausgeschriebenen Positionen ungebremst. Während sich für 2023 ein Rückgang der branchenübergreifenden Ausschreibungen von Vakanzen um 8,5 % abzeichnet, **wird es in der Energiebranche einen Zuwachs um knapp 11 % geben**. Hieran zeigt sich deutlich die Resilienz der Energiewirtschaft im Kontext der stagnierenden Gesamtwirtschaft.

OFFENE STELLEN IN DER ENERGIEWIRTSCHAFT WÄHREND DER LETZTEN 16 MONATE



Quelle: eigene Berechnungen

Herausforderungen am Stellenmarkt

AUSWERTUNG

Most Wanted: Die meistgesuchten Fachkräfte und Spezialisten

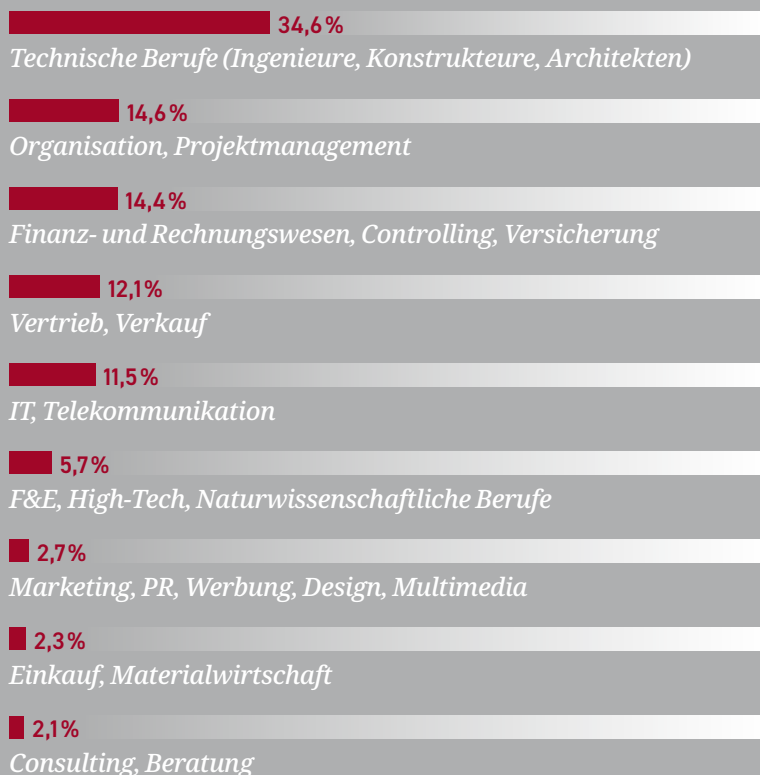
Wenig überraschend stehen mit einem Anteil von über einem Drittel an allen ausgeschriebenen Vakanzen die **technischen Berufe wie Ingenieure, Konstrukteure und Architekten auf Platz 1 der gesuchten Berufsgruppen**. Mit jeweils knapp 15% rangieren Stellen im Projekt-

management bzw. im Finanz- und Rechnungswesen/Controlling/Versicherungen auf Platz 2 und 3.

Der starke Bedarf an technischem Personal und Mitarbeitern im Projektmanagement ist u. a. durch die zu bewältigende Herausforderung der Energiewende zu erklären. So verzeichnen wir als Personalberatung nicht nur einen enormen Anstieg der Nachfrage an Fachkräften und Spezialisten zur Errichtung der insbesondere Windkraft- und PV-Anlagen, sondern auch an Personal für den notwendigen Ausbau der Netze.

ANZAHL DER STELLENAUSSCHREIBUNGEN NACH BERUFSGRUPPEN IM JAHR 2022

Berufsgruppen (Anteil an allen ausgeschriebenen Vakanzen in %)



*Am häufigsten werden in der Energiewirtschaft gemäß Positionsbezeichnungen **Ingenieure, Konstrukteure und Architekten** gesucht. Über ein Drittel aller Stellenausschreibungen enthalten diese Begriffe.*

Quelle: eigene Berechnungen

Neben der Tatsache, dass für die Erzeugung der gleichen Menge Strom mittels erneuerbarer Energieanlagen deutlich mehr Personal benötigt wird als bei der Stromerzeugung über konventionelle Energieträger, macht sich mittlerweile auch in der Energiewirtschaft der demografische Wandel bemerkbar. So fehlen insbesondere in technischen Berufen die sukzessive in Rente gehenden Baby-Boomer.

AUSWERTUNG

Wer stellt ein?

Mit Blick auf die Unternehmen mit den meisten Stellenausschreibungen stößt man auf bekannte Namen. Wie erwartet, wurden die meisten Positionen von E.ON ausgeschrieben, gefolgt von EnBW und RWE. Neu unter den *Big 5* sind im Vergleich zu 2020 Vattenfall und die Stadtwerke München, wobei erstere von Platz 9 auf Platz 4 aufstiegen und die Stadtwerke München von dem vormaligen Rang 11 aufrückten. Die beiden Firmen

TOP 14 DER EINSTELLENDEN UNTERNEHMEN IN DEUTSCHLAND 2022

E.ON	5.785
EnBW	2.395
RWE AG	1.866
Vattenfall	1.284
Stadtwerke München	1.270
BayWa r.e. AG	909
Uniper SE	849
ENERCON GmbH	785
Vestas Deutschland GmbH	761
TenneT TSO GmbH	736
Mainova AG	656
ENGIE Deutschland GmbH	542
Orsted Wind Power Germany GmbH	526
MVV Energie AG	521

Quelle: eigene Berechnung

nehmen damit die Plätze von Uniper und TenneT TSO ein, welche jeweils auf Platz 7 bzw. 10 rutschten. Dass die beiden letzteren Unternehmen 2022 weniger einstellten als die beiden Jahre zuvor, lässt sich leicht nachvollziehen. So gründet der zuvor starke und mittlerweile größtenteils bediente Personalbedarf bei TenneT auf den von ihnen gebauten SuedLink, die sinkenden Einstellungsraten bei Uniper sind hingegen durch die Folgen des Ukrainekriegs auf den Gasmarkt und die schlussendliche Übernahme durch den Deutschen Staat erklärbar.

Erfreulich ist, dass mit der BayWa r.e., Enercon, Vestas und Orsted Windpower Germany gleich vier Unternehmen aus dem Bereich der Erneuerbaren Energie unter den Top 14 der am stärksten einstellenden Unternehmen vertreten sind.

Nachdem der Ausbau Erneuerbarer Energien in den letzten fünf Jahren eher stagnierte, zeichnet sich nun ein Comeback ab.

UMFRAGE

Gründe für Stellenbesetzungen aus Unternehmenssicht

Wie bereits im vorherigen Abschnitt beschrieben, ist die Anzahl der zu besetzenden Vakanzen in der Energiewirtschaft in den letzten Monaten stark gestiegen. Dies liegt aus Sicht der Unternehmen an verschiedenen Gründen: Die prominenteste Ursache sehen Firmen nach eigenen Angaben in der Notwendigkeit der Nachbesetzung von Vakanzen, welche durch intern oder extern gewechselte Mitarbeiter entstanden sind. Unternehmen berichten in diesem Zusammenhang von einem stetig wachsenden Konkurrenzdruck zwischen den Wettbewerbern am Markt,

welche sich gegenseitig die am besten ausgebildeten Mitarbeiter abwerben und hiermit für eine steigende Fluktuation am Arbeitsmarkt sorgen. Bedingt durch die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen und z. B. der Möglichkeit einer hohen, teilweise hundertprozentigen Homeoffice-Quote, hat sich die Anzahl der miteinander konkurrierenden Unternehmen exponentiell erhöht. Talentiertem Personal mit geringer Umzugsbereitschaft stehen als potenzielle Arbeitgeber nun nicht mehr nur Unternehmen aus der eigenen Region, sondern in ganz Deutschland bzw. auch weltweit zur Verfügung. Der Preis für gut ausgebildete Spezialisten steigt und damit auch der Druck auf Unternehmen, bezüglich guter Arbeitsbedingungen mitzuziehen.

Auf Platz 2 und 3 der am meisten genannten Gründe für notwendige Stellenbesetzungen stehen der Auf- bzw. Ausbau neuer Geschäftsfelder bzw. allgemeines Unternehmenswachstum. Dies ist erfreulich, zeigt es doch, dass die Energiebranche nach wie vor stark am Wachsen ist und sich neue, spannende Bereiche entwickeln. Auch der demografische Wandel und die große Anzahl an Personen, welche der Baby-Boomer Generation

angehören und nun sukzessive in Rente gehen, spielen eine entscheidende Rolle. Nach unserer Einschätzung als Personalberatung wird dieser Punkt mit einem vierten Rang stark unterbewertet. So spielt das Thema Altersnachfolge als Grund für Stellenbesetzungen nach eigenen Erfahrungen eine prominente Rolle und wird voraussichtlich in den nächsten zwei Jahren noch weiter an Bedeutung gewinnen. **Vor allem ab 2025 kann mit einer Welle von Austritten der Baby-Boomer-Generation aus dem Arbeitsmarkt gerechnet werden**, was eine große, zu schließende Lücke in den Unternehmen hinterlassen wird.

40% der befragten Unternehmen führten darüber hinaus die gestiegenen Anforderungen im Kerngeschäft als Grund für Stellenbesetzungen an. In Anbetracht des Ukrainekriegs, der Energieversorgungskrise und daraus resultierenden Herausforderungen wie der Umsetzung der Strom- und Gaspreisbremse, einer steigenden Komplexität der Bereiche Energiebeschaffung und Risikomanagement und zunehmenden Schwierigkeiten im Vertrieb erscheint dies ein sehr plausibler Grund.

Was sind die Gründe für die Stellenbesetzungen?

Platz

1

Intern oder extern gewechselte Mitarbeiter

Platz

2

Auf- und Ausbau neuer Geschäftsfelder

Platz

3

Unternehmenswachstum

Platz

4

Altersnachfolge

Platz

5

Gesteigerte Anforderungen im Kerngeschäft

Quelle: eigene Umfrage

UMFRAGE

Schwierigkeiten in der Stellenbesetzung aus Unternehmenssicht

Das richtige Personal zu finden gestaltet sich zunehmend mühsam: So gaben knapp 99% der befragten Unternehmen an, die Stellenbesetzung gestalte sich aktuell schwer, 89% berichteten außerdem, die Stellenbesetzung sei 2022 deutlich schwerer als im Vorjahr gewesen.

Schwierigkeiten gab es im letzten Jahr insbesondere bei der Suche nach Spezialisten. So berichteten knapp 80% der Unternehmen, dass die Besetzung entsprechender Stellen besonders schwer gefallen sei. Doch auch Vakanzen für Techniker bzw. Meister, Führungskräfte und gewerbliche Fachkräfte zu besetzen gestaltete sich für jeweils etwa ein Drittel der Unternehmen mühsam.

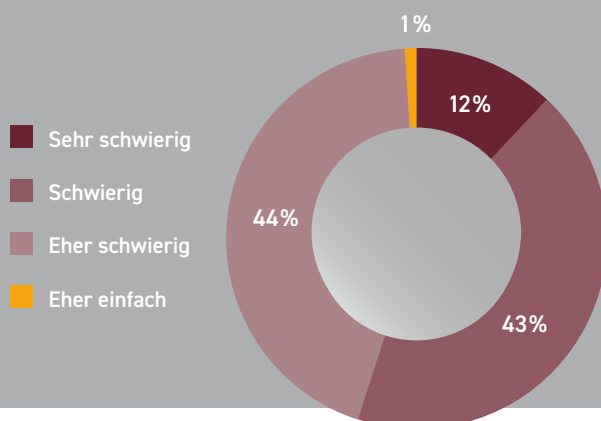
Hinsichtlich der Berufssparten ergibt sich ein gemischteres Bild. Dass Fachkräfte im Bereich IT und Digitalisierung insgesamt rar und damit schwer zu bekommen sind,

stellt keine große Überraschung dar. Jeweils etwa ein Drittel der Unternehmen gaben darüber hinaus an, sie hätten insbesondere Probleme bei der Besetzung von Vakanzen im Bereich Netze und Erneuerbare Energien gehabt. Auch wir als Personalberatung erleben vor allem bei den Erneuerbaren einen zunehmend schwierigen Arbeitnehmermarkt. Insbesondere Projektmanager oder -leiter im Bereich Wind oder PV sind stark umworben und können sich ihren Arbeitsplatz frei aussuchen. Kleinere Projektierungsunternehmen tun sich an dieser Stelle immer schwerer, mit den überdurchschnittlichen Angeboten von großen Unternehmen hinsichtlich Gehalt und Arbeitsbedingungen mitzuhalten.

Eine Kategorie, welche überrascht, ist der Energiehandel. Nachdem er 2020 und 2021 eine eher geringer werdende Rolle einnahm, hat die Bedeutung durch volatile Großhandelspreise und die damit verbundenen Risiken erneut stark zugenommen.

Die wahrgenommenen Gründe für diesen Negativtrend sind aus Perspektive der Unternehmen vielfältig. Unangefochten auf Platz 1 steht der immer stärker

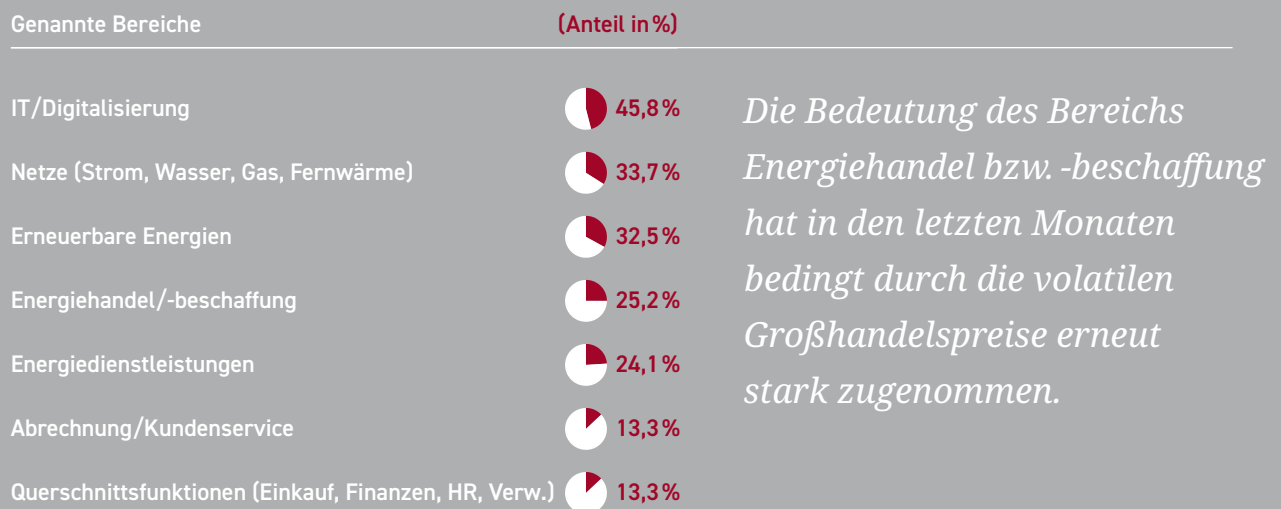
Wie gestaltet sich aktuell die Stellenbesetzung in Ihrem Unternehmen?



Knapp 99% der befragten Unternehmen gaben an, die Stellenbesetzung gestalte sich aktuell schwierig.

Quelle: eigene Umfrage

Bei der Besetzung von Positionen welcher Berufsgruppe kam es zu den größten Schwierigkeiten?



Quelle: eigene Umfrage

werdende Fachkräftemangel, gefolgt von dem diesem Problem unter anderen zugrunde liegendem demografischen Wandel. Das Thema beschäftigt die gesamtdeutsche Wirtschaft, wurde in den letzten Jahren bislang allerdings vielerorts ignoriert. In den nächsten Monaten wird eine Nichtbeachtung immer schwieriger werden. Viele Unternehmen konnten Personalausfälle bislang noch gut kompensieren, **durch den Wegfall einer gesamten Generation aus dem Arbeitsmarkt wird es einigen Unternehmen in den nächsten zwei Jahren allerdings an die Substanz gehen.**

Dass die Politik sich im letzten Jahr zunehmend auf die Energiewende fokussiert, vor diesem Hintergrund u. a. regelmäßig Gesetzesmodifikationen auf den Weg bringt, ambitionierte Ziele formuliert und dementsprechend die Anforderungen an die Unternehmen für eine angemessene Realisierung dieser rapide gestiegen ist, sehen ebenfalls über 20% der befragten Firmen als möglichen Grund für die zunehmende Schwierigkeit bei der Stellenbesetzung an.

Auch Nachwehen der Corona-Pandemie und der Krieg in der Ukraine spielen laut der Meinung mancher Unternehmen eine Rolle. Insbesondere Unternehmen in der Gaswirtschaft haben durch den Konflikt mit Russland stark an Attraktivität für Arbeitnehmer eingebüßt.

UMFRAGE

Gute Personalarbeit – ein immer wichtiger werdendes Thema

Um den zunehmenden Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt adäquat begegnen zu können, muss Personalarbeit inklusive Personalbeschaffung in einem Unternehmen als ein strategisches Thema höchster Priorität angesehen werden. Hier sehen 12% der Teilnehmer unserer Umfrage noch massiven Nachholbedarf bei ihren Arbeitgebern. Damit einher gehen die Angaben bezüglich des für Recruiting zur Verfügung gestellten Budgets. So stuft ein Viertel der befragten Personen die verfügbaren finanziellen Mittel als zu

Welche sind die wichtigsten Gründe für die zunehmenden Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung?



*Unangefochten auf Platz 1 steht der **Fachkräftemangel**.*

Quelle: eigene Umfrage

niedrig ein. Ein signifikanter Unterschied ergab sich hier je nach bekleideter Funktion der Teilnehmer an der Umfrage: So sahen Mitarbeitende aus der Personalabteilung dieses Thema als deutlich kritischer an und bewerteten das Budget im Durchschnitt signifikant häufiger als zu niedrig als Befragte aus der Führungsebene des Unternehmens. Da erstere sich täglich mit den Schwierigkeiten der Stellenbesetzung auseinandersetzen, sollten Führungskräfte an dieser Stelle aufpassen. Auch wir als Personalberatung beobachten, dass der **Aufwand für eine erfolgreiche Besetzung einer Vakanz allein in den letzten Monaten stark gestiegen** ist. Die Notwendigkeit einer Anpassung des diesbezüglichen Budgets, um den höheren Anforderungen auch hinsichtlich eines adäquaten und absolut notwendigen HR Marketings gerecht werden zu können, kann an dieser Stelle nur betont werden.

Das richtige Personal zu finden, erfordert mittlerweile eine multimethodale Herangehensweise – auch das spiegeln uns die befragten Unternehmen wider. So arbei-

ten über 85% der an der Umfrage teilnehmenden Firmen mit Onlineanzeigen, entweder auf der eigenen Website oder auf bekannten Jobportalen wie StepStone, LinkedIn, etc. Knapp über 60% kooperieren laut Umfragewerten darüber hinaus mit Personalberatungen und lagern damit das Recruiting zu einem großen Teil aus dem eigenen Unternehmen aus. Dieser Wert ist in seiner Höhe allerdings mit Vorbehalt zu interpretieren, da von einer erhöhten Teilnahmebereitschaft bei Unternehmen auszugehen ist, welche in der Vergangenheit bereits mit uns zusammengearbeitet haben. Auch Mitarbeiterempfehlungsprogramme finden in über der Hälfte der befragten Unternehmen

Mitarbeiter der Personalabteilung bewerten das für das Recruiting zur Verfügung gestellte Budget im Vergleich zu Führungskräften signifikant häufiger als deutlich zu niedrig.

Welche Maßnahmen benutzen Sie für die Personalbeschaffung?

Genannte Maßnahmen	(Anteil in %)
Onlineanzeigen	85,5%
Beauftragung Personalberatungen	60,2%
Mitarbeiterempfehlungsprogramm	51,8%
Messen	42,2%
Anzeigen in Printmedien	41,0%
Universitätsmarketing	39,8%
Schulmarketing	24,1%

Viele Unternehmen greifen bereits jetzt auf verschiedene Instrumente in der Personalbeschaffung zurück. Dennoch herrscht nach wie vor eine ausgeprägte Scheu hinsichtlich Recruitingmaßnahmen abseits der klassischen Stellenanzeige.

Quelle: eigene Umfrage

Anwendung. Sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren, ob nun auf Messen (42,2%), an den Universitäten (39,8%) oder sogar schon an Schulen (24,1%) und somit Talente bereits früh auf sich aufmerksam zu machen, wird ebenfalls von einem großen Teil der Unternehmen angewandt.

Auch wenn daher nach Daten aus unserer Umfrage bereits viele Firmen auf verschiedene Instrumente zurückgreifen und sich breiter aufstellen, beobachten wir als Personalberatung bei einem hohen Anteil nach wie vor eine ausgeprägte Zurückhaltung und Scheu hinsichtlich Personalbeschaffungsmaßnahmen abseits der klassischen Stellenanzeige. Hier mutig zu agieren und eine gewisse Experimentierfreude an den Tag zu legen wird insbesondere für mittelständische Unternehmen immer wichtiger werden – gerade deren Anzeigen gehen in den großen Stellenportalen schnell unter.

AUSBLICK

Eine neue Perspektive und Flexibilität auf Unternehmensseite ist gefragt

In den letzten Abschnitten wurde deutlich: Der Fachkräftemangel trifft auch die Energiewirtschaft. So fehlen laut Institut der deutschen Wirtschaft bereits jetzt ca. 216.000 Fachkräfte aus den Bereichen Elektrik, Klimatechnik und Informatik. Insbesondere die Energiewende könnte durch diesen Mangel stark ausgebremst werden, da der Ausbau der erneuerbaren Energien, wie der Wind- und Solarenergie, gut ausgebildete Arbeitskräfte mit spezifischem Fachwissen und technischen Fähigkeiten erfordert. Unternehmen in der Energiewirtschaft stehen nun also vor der großen Frage, wie sie dem Fachkräftemangel effektiv entgegenwirken können. Die Lösung hierfür erfordert neue kreative und vor allem flexible Denkansätze seitens der betroffenen Unternehmen.

Ein wichtiger Ansatzpunkt, um hochqualifizierte Fachkräfte in der Energiewirtschaft anzuziehen und zu binden, liegt in dem **Ausbau flexibler Arbeitszeitmodelle und der Erweiterung der Homeoffice-Optionen**. Insbesondere in den letzten Jahren sind durch die Corona-Pandemie die Möglichkeiten von zuhause aus zu arbeiten zunehmend wichtig geworden und aufgrund des stetigen technologischen Fortschritts mittlerweile auch gut realisierbar. Mitarbeiter sparen hierbei nicht nur Zeit und Kosten für ihren Arbeitsweg, sondern arbeiten gleichzeitig im Durchschnitt sogar nachweislich produktiver. Obgleich viele Unternehmen bereits die zahlreichen Vorteile dieser Arbeitsbedingungen erkennen, herrscht vielerorts in der Energiewirtschaft diesbezüglich noch großer Nachholbedarf. Von den meisten gut qualifizierten Bewerbern werden flexible Arbeitszeitmodelle und Homeoffice als attraktive Benefits betrachtet, die zur Entscheidung für eine Stelle maßgeblich beitragen können. Unternehmen, die diese Rahmenbedingungen nicht anbieten oder nicht aktiv bzw. gut sichtbar in Ausschreibungen kommunizieren, riskieren somit potentiell qualifizierte Bewerber zu verlieren.

Nicht nur hinsichtlich der Gestaltung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes ist eine stärkere Flexibilität erforderlich. Um dem Fachkräftemangel in der Energiewirtschaft effektiv entgegenzuwirken, ist es ebenso von entscheidender Bedeutung, dass **Unternehmen künftig offener für die Einstellung unkonventioneller Fachkräfteprofile** werden und über traditionelle Einstellungsmuster hinausdenken, um eine diverse Belegschaft aufzubauen. So kann beispielsweise die Einstellung älterer Arbeitnehmer eine gute Lösung darstellen, um Fachkräfte mit langjähri-

ger Berufserfahrung zu gewinnen, die häufig wertvolle Kompetenzen und ein breites berufliches Netzwerk mitbringen. Hier haben wir als Personalberatung vermehrt Zeuge davon werden können, dass Personen aus ihrer Rente oder Pension geholt werden, um personelle Engpässe auszugleichen. Eine weitere, noch wenig genutzte Ressource auf dem deutschen Arbeitsmarkt stellen hochqualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland dar. Um deren Einstieg in die deutsche Energiewirtschaft zu erleichtern, ist es jedoch erforderlich, die Geschäftssprache zunehmend auf Englisch umzustellen. Darüber hinaus sind auch Frauen in der Energiewirtschaft nach wie vor stark unterrepräsentiert. Durch die oben genannten flexiblen Arbeitszeitmodelle kann es ihnen jedoch zunehmend erleichtert werden, in der Energiewirtschaft trotz Kindererziehung leichter Fuß zu fassen, wodurch der Pool an qualifizierten Arbeitskräften erweitert wird. Die Öffnung für Quereinsteiger kann ebenfalls dazu beitragen, den Fachkräftemangel zu mildern. Indem Unternehmen Kandidaten aus anderen Berufszweigen rekrutieren und ihnen Möglichkeiten schaffen, fehlendes Fachwissen und Kompetenzen durch spezifische Weiterbildungs- und Schulungsangebote zu erwerben, können sie potenziell qualifizierte Mitarbeiter gewinnen, die neue Perspektiven in das Unternehmen einbringen.

CALLIDUS ENERGIE ist eine der führenden Personalberatungen im Bereich der Energiewirtschaft. Zu unseren Kunden zählen Konzerne, Stadtwerke, genauso wie Dienstleister sowie Unternehmen aus den erneuerbaren Energien.

FAZIT

Was wir mitnehmen und wie es weitergeht

Die Gründe für den großen Personalnotstand in der Energiewirtschaft sind vielfältig: Vom Ausbau Erneuerbarer Energien und der Digitalisierung der Branche über die Auswirkungen der Corona-Pandemie und des Ukrainekriegs bis hin zum demografischen Wandel existieren diverse Faktoren, die die aktuellen Gegebenheiten beeinflussen. Bei näherem Betrachten wird schnell ersichtlich, dass der Fachkräftemangel voraussichtlich auch in Zukunft ein großes Thema in der Energiewirtschaft bleiben wird, da viele dieser Gründe langfristige Themen darstellen, die sich nicht in Kürze lösen lassen und sich zukünftig tendenziell eher verschärfen werden. Dieses Meinungsbild spiegelt sich auch in den Umfrageergebnissen auf Seiten der Energieunternehmen wider. So gehen 70% aller befragten Unternehmen von einer weiteren Steigerung des Personalbedarfs in den kommenden Jahren aus, knapp ein Viertel davon prognostiziert sogar eine deutliche Zunahme.

Um den steigenden Anforderungen in vielen Bereichen der Energiebranche, wie u. a. in der Energiebeschaffung, dem Risikomanagement oder den Digitalisierungsthemen, zu begegnen, beobachten wir bereits jetzt eine **zunehmende Auslagerung gewisser Aufgabenfelder an externe Dienstleister**. Auch die HR-Arbeit wird mittlerweile von vielen zumindest

anteilig an Personalberatungen wie der unseren ausgelagert, da die großen Herausforderungen der Personalgewinnung nicht mehr eigenständig gestemmt werden können. Die Investition in das Recruiting wird auch zukünftig von großer Bedeutung sein, da die Komplexität der Personalarbeit immer weiter ansteigt. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels ist es erforderlich, über konventionelle Fachkräfteprofile basierend auf Berufserfahrungen hinauszublicken und vielmehr anhand valider Eignungsdiagnostik Talente zu identifizieren, die das Potenzial für die Arbeit in der Energiewirtschaft mitbringen und dahingehend gefördert werden können. Denn nur durch eine erweiterte Perspektive auf den Arbeitnehmermarkt über herkömmliche Branchengrenzen hinweg kann der Personalnotstand in der Energiewirtschaft langfristig bewältigt werden.

Die Schwierigkeiten und Herausforderungen, welcher sich die Energiebranche in den letzten Monaten stellen musste und die sie auch in den zukünftigen Jahren begleiten werden, sind demnach zahlreich. Dennoch kann eins festgehalten werden: Einmal mehr hat die Energiewirtschaft in den letzten Monaten ihre Krisensicherheit und die Fähigkeit zu kreativer Lösungsfindung unter Beweis stellen können. Man kann also hoffnungsvoll sein, dass die Branche auch aktuelle und zukünftige Probleme mit ihrer Anpassungsfähigkeit bewältigen wird.

KONTAKT UND IMPRESSUM

Callidus Energie GmbH
Mainzer Landstraße 33
60329 Frankfurt am Main
Telefon: +49 69 401507 420
info@callidus-energie.de
www.callidus-energie.de

Sie haben Fragen oder Anmerkungen zu unserem Report? Wir freuen uns immer über Feedback!

REPORT@CALLIDUS-ENERGIE.DE