



Personal im Kraftwerksmarkt: Perspektiven, Strategien und Marktentwicklung bis 2015

Die Studie ist ab sofort
erhältlich und umfasst
745 Seiten.

- Status quo im Kraftwerksneubau
→ Befragung von Marktakteuren zu:
- Personalanforderungen
 - Beschäftigungsmodellen
 - Personalbeschaffung intern/extern
 - Aus- und Weiterbildung

- Marktentwicklung bis 2015: Personal-
bedarf und verfügbare Ressourcen im
Kraftwerksmarkt
- Ableitung von Handlungsoptionen
für das Personalmanagement
- Profile ausgewählter Personal-
vermittler

Welche Rahmenbedingungen und Einflussfaktoren beeinflussen das
Angebot an qualifiziertem Personal im deutschen Kraftwerksmarkt?
- Befragung Kraftwerksbetreiber -
(n=31; N=80)



Stand: 02/2007

Mehrfachnennungen möglich

Die deutsche Energiewirtschaft steht vor einer Investitionswelle in neue Kraftwerke wie schon seit Jahren nicht mehr – allein fast 50 Neubauprojekte stehen derzeit zur Diskussion.

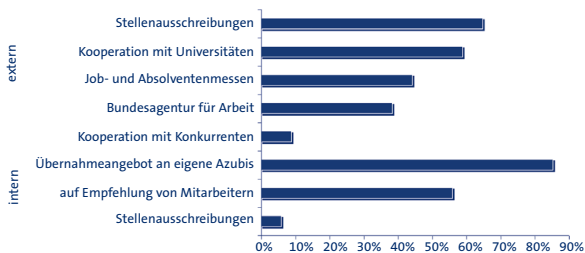
Wie die Studie ergab, entsteht damit kurz- und mittelfristig ein hoher Bedarf an Spezialisten insbesondere für den Aufgabenbereich Planung/ Projektierung. Dieser Bedarf trifft nach Aussage der Marktakteure derzeit auf ein Angebot, das vor allem durch einen Mangel an Absolventen sowie u.a. durch einen intensiven „Wettbewerb um Köpfe“ im Markt geprägt wird (vgl. Abb. links oben).

Zur Bewältigung der personalpolitischen Herausforderungen, die sich damit ergeben, verfolgen die Marktakteure verschiedene Ansätze: über Hochschulmarketing bis hin zur Ausbildungsoffensive werden in der Regel mehrere Wege zur Rekrutierung von Nachwuchskräften zugleich genutzt (vgl. Abb. links unten).

Diese und weitere Ergebnisse stellt die Studie auf Basis einer umfangreichen Befragung von Kraftwerksbetreibern, Anlagenplanern, -bauern und Servicedienstleistern dar. Dabei werden verschiedene Personalkonzepte für den Kraftwerksmarkt aufgezeigt und daraus entsprechende Handlungsoptionen abgeleitet.

Darüber hinaus beantwortet die Studie zahlreiche weitere Fragestellungen, mit denen sich Marktakteure und weitere Entscheidungsträger auseinandersetzen, z.B.:

Welche Rekrutierungsmöglichkeiten nutzen Sie bei Ihrer Suche nach neuen
Mitarbeitern für den Kraftwerksbereich?
- Befragung Kraftwerksbetreiber -
(n=33; N=200)



Stand: 02/2007

Mehrfachnennungen möglich

- Wie entwickelt sich die Zahl der potenziellen Fach- und Führungskräfte für die relevanten Aufgabenbereiche?
- Welche Faktoren wirken sich wie auf die Entwicklung des Personalbedarfs aus?
- Wie hoch wird der Personalbedarf in den einzelnen Aufgabenbereichen sein?
- Wie entwickelt sich parallel dazu der aktuelle Personalbestand?
- In welchen Aufgabenbereichen kann es zukünftig zu Personalengpässen kommen?
- Welche Maßnahmen(-bündel) versprechen Erfolg im „Wettbewerb um Köpfe“?
- Wie lassen sich potenzielle Führungskräfte akquirieren und halten?
- Wer kann dabei unterstützen?
- Welche Wege gehen diesbezüglich andere Kraftwerksbetreiber, Anlagenplaner, -bauer und Servicedienstleister?
- Welche Anbieter im Personalmarkt vermitteln Kraftwerksspezialisten?

Ziel und Nutzen der Studie

Ziel der Studie ist es die Entwicklungen und Perspektiven im Personalmarkt für den Kraftwerksmarkt zu untersuchen. Die Studie liefert neben Grundlagen, praktische Hinweise und wichtige Marktinformationen. Auf Basis umfangreicher Recherchen und einer gezielten Befragung von Marktexperten zeigt sie in nachvollziehbar dargestellten Szenarien die Personalbedarfs- und angebotsentwicklung, beschreibt und diskutiert Anforderungen, Erwartungen sowie Lösungsansätze und Strategien der verschiedenen Marktakteure und gibt so wichtige Orientierungshilfen bei anstehenden Entscheidungen.

Methodik

trend:research setzt verschiedene Field- und Desk-Research-Methoden ein. Neben umfangreichen Intra- und Internet-Datenbank-Analysen (inkl. Zeitschriften, Publikationen, Konferenzen, Geschäftsberichte usw.) wurden für die Potenzialstudie 95 strukturierte Interviews mit folgenden Zielgruppen durchgeführt:

- Kraftwerksbetreiber aus Energiewirtschaft und Industrie
- Anlagenplaner und -bauer
- Anbieter von Kraftwerks-Serviceleistungen
- Verbände und Branchenexperten
- Personalanbieter- / vermittler
- Aus- und Weiterbildungsanbieter

An wen sich die Studie richtet

Die Potenzialstudie richtet sich gleichermaßen an Kraftwerksbetreiber aus Energiewirtschaft und Industrie, an Anlagenplaner und -bauer sowie an Personalanbieter und -vermittler, die im Kraftwerksmarkt bereits ihre Leistungen anbieten oder überlegen, dies aufgrund der dynamischen Entwicklung in Zukunft zu tun.

Sie liefert weit reichende Informationen und Hinweise zur aktuellen und zukünftigen Entwicklung im Personalmarkt für Kraftwerksbetreiber, -planer und -bauer und hilft so Vorständen und Geschäftsführungen sowie Leitern und Mitarbeitern aus den Bereichen Personalwesen, Strategie- und Unternehmensplanung anstehende Geschäftsentscheidungen vorzubereiten und ihre Unternehmen auf die kommenden Herausforderungen rund um das Thema Personal auszurichten.

Erzeugung Potenzialstudie

PERSONAL IM KRAFTWERKSMARKT: PERSPEKTIVEN, STRATEGIEN UND

Inhalt der Studie

1	Management Summary	31		
2	Allgemeine Grundlagen	86		
2.1	Einleitung	86		
2.2	Ziele und Nutzen der Studie	87		
2.3	Aufbau und Inhalt	88		
2.4	Methodik	92		
2.5	Begriffsdefinitionen und Abgrenzung	97		
2.5.1	Wichtige Grundbegriffe im Personalwesen	97		
2.5.1.1	Personalbedarf	97		
2.5.1.2	Personalentwicklung	98		
2.5.1.2.1	Ausbildung	99		
2.5.1.2.2	Weiterbildung	100		
2.5.1.3	Mitarbeiteräquivalent	102		
2.5.2	Wichtige Grundbegriffe im Kraftwerksmarkt	102		
2.5.2.1	Revision	102		
2.5.2.2	Retrofit	103		
2.5.2.3	Stilllegung/Rückbau	104		
2.5.3	Abgrenzung der betrachteten Märkte: Personal- und Kraftwerksmarkt	105		
3	Rahmenbedingungen	108		
3.1	Anforderungen und Entwicklung in der Energiewirtschaft	108		
3.1.1	Liberalisierung	108		
3.1.2	Strommarkt	109		
3.1.2.1	Stromvertrieb	109		
3.1.2.2	Stromerzeugung	112		
3.1.3	Brennstoffmärkte	113		
3.1.3.1	Erdgas	114		
3.1.3.1.1	Ressourcen / Reserven	114		
3.1.3.1.2	Angebot	115		
3.1.3.1.3	Nachfrage	116		
3.1.3.1.4	Handelspreise	117		
3.1.3.2	Steinkohle	118		
3.1.3.2.1	Ressourcen/Reserven	118		
3.1.3.2.2	Angebot	120		
3.1.3.2.3	Nachfrage	122		
3.1.3.2.4	Handelspreise	124		
3.1.3.3	Braunkohle	126		
3.1.3.3.1	Ressourcen/Reserven	126		
3.1.3.3.2	Angebot	127		
3.1.3.3.3	Nachfrage	129		
3.1.3.3.4	Handelspreise	131		
3.1.3.4	Uran	131		
3.1.3.4.1	Ressourcen/Reserven	131		
3.1.3.4.2	Angebot	133		
3.1.3.4.3	Nachfrage	134		
3.1.3.4.4	Handelspreise	135		
3.2	Rechtliche Rahmenbedingungen der Energiewirtschaft	137		
3.2.1	Kyoto-Protokoll: Basis für den Emissionshandel	137		
3.2.1.1	Bedeutung und Entwicklung des Kyoto-Protokolls	137		
3.2.1.2	Wesentliche Vereinbarungen	138		
3.2.2	EU-Richtlinien	139		
3.2.2.1	EU-Rahmenrichtlinien zum Elektrizitäts- und Gasbinnenmarkt	139		
3.2.2.2	Richtlinie 2003/87/EG: System für den Handel mit Treibhausgasemissionszertifikaten in der Gemeinschaft	144		
3.2.2.3	Richtlinie 2004/101/EG: Änderung der Richtlinie 2003/87/EG im Sinne der projektbezogenen Mechanismen des Kyoto-Protokolls	146		
3.2.3	Nationales Energierecht	147		
3.2.3.1	EnWG	147		
3.2.3.2	EEG	150		
3.2.3.3	KWKMod	155		
3.2.3.4	Kernenergiekonsens	158		
3.2.3.5	BlmSchG/ BlmSchV	162		
3.2.3.5.1	Bundesimmissionsschutzgesetz (BlmSchG)	162		
3.2.3.5.2	Bundesimmissionsschutzverordnung (BlmSchV)	162		
3.2.3.5.3	Novellierung der 13. Verordnung zur Durchführung des Bundesimmissionsschutzgesetzes (13.BlmSchV)	163		
3.2.3.5.4	TA Luft	164		
3.2.3.6	TEHG	165		
3.3	Status quo im deutschen Kraftwerkpark	171		
3.3.1	Alter und Lebensdauer der heutigen Kraftwerkskapazitäten	176		
3.3.2	Altersbedingte Leistungsreduktion (Rückbau und Stilllegung)	178		
3.3.3	Neue Diskussion um die Kernenergiekapazitäten	179		
3.4	Ersatzkapazitäten durch Neubau- und Retrofit-Projekte	186		
3.5	Beschäftigtenentwicklung bei den Kraftwerksbetreibern	193		
3.6	Der deutsche Kraftwerksmarkt und andere Absatzmärkte	196		
3.6.1	Auftragsentwicklung bei Anbietern von Anlagenplanung, Bau- und Serviceleistungen	196		
3.6.1.1	Beschäftigtenentwicklung bei den Anlagenbauern	201		
4	Aufgabenfelder im Kraftwerksmarkt	204		
4.1	Kraftwerksbetreiber	204		
4.1.1	Planung/Projektierung	204		
4.1.2	Anlagen-/Schichtbetrieb	205		
4.1.3	Instandhaltung	206		
4.1.3.1	Wartung (inkl. Revision)	207		
4.1.3.2	Inspektion	208		
4.1.3.3	Instandsetzung	209		
4.1.3.4	Instandhaltung verschiedener Kraftwerkskomponenten	209		
4.1.4	Energiewirtschaft (Ver- und Entsorgung)	211		
4.1.5	BauherrenEngineering	212		
4.1.6	Umwelttechnik/Behördenmanagement	213		
4.1.7	Leitung/Management	214		
4.1.8	Weitere Aufgabenfelder	215		
4.2	Anlagenbauer	216		
4.2.1	Forschung & Entwicklung	216		
4.2.2	Konstruktion	217		
4.2.3	Projektplanung/Projektierung	217		
4.2.4	Fertigung/(De-)Montage	220		
4.2.5	Qualitätsmanagement	222		
4.2.6	Einkauf	223		
4.2.7	Vertrieb	224		
4.2.8	Leitung/Management	225		
4.2.9	Weitere Aufgabenfelder	225		
4.3	Planungs- und Beratungsunternehmen	227		
4.3.1	Technische Planungen /Ingenieurleistungen	227		
4.3.2	Projektmanagement	230		
4.3.3	Technische, wirtschaftliche und rechtliche Machbarkeitsstudien	232		
4.3.4	Standort- und Umweltgutachten	233		
4.3.5	Strategie- und Managementberatung	238		
4.3.6	Managementberatung	239		
4.3.7	Organisationsberatung	243		
4.3.8	Personalberatung	243		
4.3.9	Sicherheitsberatung	244		
4.4	Anbieter von Kraftwerksserviceleistungen	246		
4.4.1	Montage/Demontage	246		
4.4.2	Instandhaltung	246		
4.4.3	Anlagenoptimierung	246		
5	Personalmanagement im Kraftwerksmarkt	249		
5.1	Grundlagen des Personalmanagements	249		
5.1.1	Personalstrategien	252		
5.1.2	Personalorganisation	253		
5.1.2.1	Aufbauorganisation	253		
5.1.2.2	Befragungsergebnisse	257		
5.1.2.3	Ablauforganisation	264		
5.1.2.4	Befragungsergebnisse	266		
5.1.2.5	Zusammenfassung: Aufbau- und Ablauforganisation bei den verschiedenen Marktakteuren	270		
5.1.2.6	Organisation des Personalbereichs (Verantwortlichkeiten)	270		
5.1.2.7	Befragungsergebnisse	275		
5.1.3	Personaleinsatz: Beschäftigungsmodelle	277		
5.1.3.1	Vollzeit	277		
5.1.3.2	Zeit- und Leiharbeit	279		
5.1.3.3	Personalgestellung	282		
5.1.3.4	Projektarbeit/Werkauftrag	282		
5.1.3.5	Freier Mitarbeiter/Free Lancer	283		
5.1.3.6	Trainee Programme	285		
5.1.3.7	Werkstudenten	286		
5.1.3.8	Altersteilzeit	287		
5.1.3.9	Befragungsergebnisse	288		

5.1.3.10	Zusammenfassung: Beschäftigungsmodelle bei den verschiedenen Marktakteuren	292	7.5.1.2.1	Nach Funktionen (organisatorisch)	411	8.4.2.16	Technische Universität Braunschweig	594
5.1.4	Personalplanung: Bestandsermittlung und Bedarfsplanung	293	7.5.1.2.2	Nach Aufgabenbereichen (inhaltlich)	412	8.4.2.17	Technische Universität Clausthal	596
5.1.4.1	Befragungsergebnisse	296	7.5.1.3	Angebot an Fach- und Führungskräften	413	8.4.2.18	Technische Universität Cottbus	601
5.1.5	Personalbeschaffung und -marketing	296	7.5.1.3.1	Nach Funktionen (organisatorisch)	414	8.4.2.19	Technische Universität Hamburg-Harburg	604
5.1.5.1	Grundlagen	297	7.5.1.3.2	Nach Aufgabenbereichen (inhaltlich)	416	8.4.2.20	Technische Universität Ilmenau	607
5.1.5.2	Befragungsergebnisse	303	7.5.2	Die Marktentwicklung bis 2015	417	8.4.2.21	Technische Universität Kaiserslautern	610
5.1.6	Personalentwicklung	323	7.5.2.1	Bestandsentwicklung nach Szenarien	418	8.4.2.22	Technische Universität München	612
5.1.6.1	Grundlagen	323	7.5.2.2	Bedarfsentwicklung nach Szenarien	420	8.4.2.23	Universität Erlangen	614
5.1.6.2	Befragungsergebnisse	325	7.5.2.3	Angebotsentwicklung nach Szenarien	422	8.4.2.24	Universität Hannover	616
5.1.6.3	Zusammenfassung der Befragungsergebnisse	334	7.5.3	Der Markt in 2010	424	8.4.2.25	Universität Stuttgart	618
5.1.7	Externe Aus- und Weiterbildungsangebote: Befragungsergebnisse der Anbieter	336	7.5.3.1	Bedarf an Fach- und Führungskräften (Brutto-Bedarf)	424	8.4.2.26	Universität Wuppertal	621
6	Personalbedarf und -anforderungen (Befragungsergebnisse)	340	7.5.3.1.1	Nach Funktionen	424	8.4.3	Verbände	623
6.1	Personalbedarf und -anforderungen der Kraftwerksbetreiber	340	7.5.3.1.2	Nach Aufgabenbereichen	425	8.4.3.1	VDEW	623
6.1.1	Personalbedarf (quantitativ)	341	7.5.3.2	Bedarf an Fach- und Führungskräften (Netto-Bedarf)	427	8.4.3.2	AGFW	625
6.1.2	Personalanforderungen (qualitativer Personalbedarf)	347	7.5.3.3	Angebot an Fach- und Führungskräften nach Funktionen	429	8.4.3.3	VGB PowerTech e.V. und Kraftwerksschule e.V.	628
6.2	Personalbedarf und -anforderungen der Anlagenplaner, -bauer und Anbieter von Kraftwerksserviceleistungen	357	7.5.3.3.1	nach Funktionen	429	8.4.3.4	VDI	634
6.2.1	Personalbedarf (quantitativ)	357	7.5.3.3.2	Nach Aufgabenbereichen	431	8.4.3.5	VDMA	637
6.2.2	Personalanforderungen (qualitativer Personalbedarf)	360	7.5.4	Der Markt in 2015	432	8.4.4	Konferenz- und Kursanbieter	640
6.2.3	Zusammenfassung	366	7.5.4.1	Bedarf an Fach- und Führungskräften (brutto)	432	8.4.4.1	Euroforum	640
7	Marktentwicklung: Personal im Kraftwerksmarkt	371	7.5.4.1.1	Nach Funktionen	432	8.4.4.2	Ueberreuter Managerakademie	643
7.1	Einleitung	371	7.5.4.1.2	Nach Aufgabenbereichen	433	9	Trends, Chancen und Risiken	646
7.2	Einschätzung durch die Befragten	373	7.5.4.2	Bedarf an Fach- und Führungskräften (netto)	435	9.1	Trends im Kraftwerksmarkt	647
7.2.1	Wesentliche Einflussfaktoren	373	7.5.4.3	Angebot an Fach- und Führungskräften	436	9.1.1	Technologietrends	648
7.2.2	Marktentwicklung	375	7.5.4.3.1	Nach Funktionen	436	9.1.2	Wettbewerbstrends	649
7.3	Methodik der Szenarioanalyse	382	7.5.4.3.2	Nach Aufgabenbereichen	437	9.1.3	Markttrends	652
7.3.1	Darstellung verschiedener Szenarien	382	8	Wettbewerb	440	9.1.4	Strategietrends	655
7.3.2	Trend-Impact-Analyse	384	8.1	Wettbewerb auf der Nachfrageseite („Wettbewerb um Köpfe“)	440	9.1.5	Fazit: Auswirkungen auf den Personalbedarf und das Personalangebot im Kraftwerksmarkt	657
7.4	Grundannahmen und Prämissen	387	8.1.1	Wettbewerbsfelder	441	9.2	Chancen und Risiken	659
7.4.1	Übersicht	387	8.1.2	Wettbewerbstypen	442	9.1.6	...für Kraftwerksbetreiber	659
7.4.2	Entwicklung der allgemeinen Grundannahmen und Prämissen	391	8.1.3	Wettbewerbsentwicklung	446	9.1.7	...für Anlagenbauer	663
7.4.2.1	Demographische Entwicklung	391	8.2	Wettbewerb im Personalanbietermarkt	447	9.1.8	...für Planer/Berater	665
7.4.2.2	Internationalisierung	394	8.2.1	Wettbewerbsfelder	447	9.1.9	...für Unternehmen/Einrichtungen im Personalmarkt	668
7.4.2.3	Zu-/Abwanderung von Fach- und Führungskräften	395	8.2.2	Wettbewerbstypen	447	10	Strategien	674
7.4.2.4	Energiemarkt-Liberalisierung	396	8.2.3	Wettbewerbsentwicklung	450	10.1	Einleitung: Strategiedefinitionen	674
7.4.2.5	Erwerbslosenquote	396	8.2.4	Bekanntheit von Wettbewerbern	451	10.2	Befragungsergebnisse	676
7.4.3	Entwicklung der szenariospezifischen Grundannahmen und Prämissen	397	8.3	Unternehmensprofile ausgewählter Personalanbieter/-vermittler	453	10.3	Personalstrategien	683
7.4.3.1	Nachfrageindikatoren	397	8.3.1	Personalagenturen, Zeitarbeitsfirmen	453	10.3.1	...für Kraftwerksbetreiber	685
7.4.3.1.1	Neubauvorhaben	397	8.3.1.1	Actec	453	10.3.2	...für Anlagenbauer	689
7.4.3.1.2	Kernenergiekonsens	399	8.3.1.2	Adecco Personaldienstleistungen	458	10.3.3	...für Planer/Berater	691
7.4.3.1.3	Retrofit von Kraftwerken	400	8.3.1.3	BELMONT Industriemontage	463	10.4	Aus- und Weiterbildungsstrategien	694
7.4.3.1.4	Service- und Instandhaltungsaufwand	401	8.3.1.4	BRUNEL Engineering	466	10.5	Kooperationsstrategien	696
7.4.3.1.5	Interne und externe Personalressourcen	401	8.3.1.5	CENIS Consulting-Engineering-Service	471	10.5.1	Kooperationen mit Bildungseinrichtungen	696
7.4.3.1.6	Internationale Entwicklung im Kraftwerksmarkt (Auslastung der Anlagenbauer)	402	8.3.1.6	Deutscher Industrie Service	476	10.5.2	Brancheninterne Kooperationen	697
7.4.3.1.7	Vergabe und Personalaufwand (Los- vs. GU-Vergabe)	402	8.3.1.7	DIW Service	482	10.6	Strategien für Personalvermittler im Kraftwerksmarkt	699
7.4.3.1.8	Entwicklung Emissionshandel	403	8.3.1.8	Ferchau Engineering	488	11	Ausblick	703
7.4.3.1.9	Entwicklung Dezentrale Energieerzeugung	403	8.3.1.9	KSC Anlagenbau	494	11.1	Perspektiven im deutschen Kraftwerkspark bis 2030	704
7.4.3.2	Angebotsindikatoren	404	8.3.1.10	Randstad Deutschland	499	11.1.1	Entwicklung der Rahmenbedingungen	704
7.4.3.2.1	Fach- und Führungskräftepotenzial	404	8.3.1.11	RIS Industrie- und Kraftwerksservice	506	11.1.2	Entwicklungen im Bereich des Kraftwerksparcs	708
7.4.3.2.2	Absolventenzahl relevanter Aus- und Weiterbildungsgänge	404	8.3.1.12	RDL Industrieservice	511	11.2	Zukünftige Aufgabenfelder	714
7.4.3.2.3	Absolventenzahl relevanter Studiengänge	407	8.3.1.13	S.I.S. Süd Industrie-Anlagen Service	516	11.2.1	...für Kraftwerksbetreiber	714
7.4.3.2.4	Nachfrage aus dem internationalen Markt	408	8.3.1.14	Yacht	522	11.2.2	...für Anlagenbauer	717
7.4.3.2.5	Nachfrage aus anderen Branchen	408	8.3.1.15	Manpower	527	11.2.3	...für Planer und Berater	718
7.4.4	Übersicht: Entwicklung der Grundannahmen und Prämissen nach Szenarien bis 2015	409	8.3.2	Head-hunter (Auswahl)	533	11.3	Internationalisierung im Kraftwerksmarkt	720
7.5	Personalbedarf und -verfügbarkeit im Kraftwerksmarkt bis 2015	410	8.3.2.1	Hays	533	11.4	Fazit: Auswirkungen auf den Personalmarkt	722
7.5.1	Der Markt in 2005	410	8.3.2.2	Ray & Berndtson	537	12	Praxistipps	727
7.5.1.1	Personalbestand im Kraftwerksmarkt	410	8.3.2.3	Kienbaum Consultants	541	12.1	Personalwirtschaft im Kraftwerksmarkt: Ansätze und Erfolgsfaktoren	728
7.5.1.2	Bedarf an Fach- und Führungskräften	410	8.4	Ausgewählte Anbieter für Aus- und Weiterbildung für den Kraftwerksmarkt	547	12.1.1	...für Kraftwerksbetreiber	728
7.5.1.2.1	Nach Funktionen (organisatorisch)	411	8.4.1	Befragungsergebnisse: Bekanntheit von Anbietern	547	12.1.2	...für Anlagenbauer	728
7.5.1.2.2	Nach Aufgabenbereichen (inhaltlich)	412	8.4.2	Universitäten und Fachhochschulen (Auswahl)	549	12.1.3	...für Planer und Berater	729
7.5.1.3	Angebot an Fach- und Führungskräften	413	8.4.2.1	Bergakademie Freiberg	549	12.2	Umsetzung von Kraftwerksprojekten: Bewertung des Risikofaktors „Personal“	731
7.5.1.3.1	Nach Funktionen (organisatorisch)	414	8.4.2.2	Fachhochschule Aachen	552	12.3	Beispiele für Aus- und Weiterbildungsprogramme	735
7.5.1.3.2	Nach Aufgabenbereichen (inhaltlich)	416	8.4.2.3	Fachhochschule Darmstadt	555	12.3.1	Beispiele für interne und externe Ausbildungsprogramme	735
7.5.2	Die Marktentwicklung bis 2015	417	8.4.2.4	Fachhochschule Deggendorf	558	12.3.2	Beispiele für interne und externe Weiterbildungsprogramme	740
7.5.2.1	Bestandsentwicklung nach Szenarien	418	8.4.2.5	Fachhochschule Hagen	560	12.4	Weitere Handlungsempfehlungen	745
7.5.2.2	Bedarfsentwicklung nach Szenarien	420	8.4.2.6	Fachhochschule Köln	562			
7.5.2.3	Angebotsentwicklung nach Szenarien	422	8.4.2.7	Fachhochschule Lippe / Höxter	565			
7.5.3	Der Markt in 2010	424	8.4.2.8	Fachhochschule für Technik und Gestaltung Mannheim	567			
7.5.3.1	Bedarf an Fach- und Führungskräften (Brutto-Bedarf)	424	8.4.2.9	Fachhochschule Nürnberg	571			
7.5.3.1.1	Nach Funktionen	424	8.4.2.10	Fachhochschule Ulm	575			
7.5.3.1.2	Nach Aufgabenbereichen	425	8.4.2.11	Fachhochschule Würzburg/Schweinfurt	578			
7.5.3.2	Bedarf an Fach- und Führungskräften (Netto-Bedarf)	427	8.4.2.12	Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig	580			
7.5.3.3	Angebot an Fach- und Führungskräften nach Funktionen	429	8.4.2.13	RWTH Aachen	582			
7.5.3.3.1	nach Funktionen	429	8.4.2.14	Technische Universität Berlin	587			
7.5.3.3.2	Nach Aufgabenbereichen	431	8.4.2.15	Technische Fachhochschule Bochum	591			
7.5.4	Der Markt in 2015	432						
7.5.4.1	Bedarf an Fach- und Führungskräften (brutto)	432						
7.5.4.1.1	Nach Funktionen	432						
7.5.4.1.2	Nach Aufgabenbereichen	433						
7.5.4.2	Bedarf an Fach- und Führungskräften (netto)	435						
7.5.4.3	Angebot an Fach- und Führungskräften	436						
7.5.4.3.1	Nach Funktionen	436						
7.5.4.3.2	Nach Aufgabenbereichen	437						

ANTWORT/BESTELLUNG

Zurück im Briefumschlag an:

trend:research GmbH
 Institut für Trend- und Marktforschung
 Parkstraße 123
 28209 Bremen

oder per

Fax an: 0421 . 43 73 0-11

- Hiermit bestellen wir die Potenzialstudie (Nr. 09-0122) »Personal im Kraftwerksmarkt: Perspektiven, Strategien und Marktentwicklung bis 2015 «
 zum Preis von EUR 3.800,00
 und zusätzl. Kopien (je EUR 400,00)
 - alle Preise zzgl. gesetzlicher MwSt. -
- Bitte senden Sie uns Informationen zu weiteren Studien (s.u.).
 Ggf. erhalten wir Mengenrabatt.

 Bitte senden Sie uns das **Studienverzeichnis 2007** zu.
- Bitte senden Sie uns das **Studienverzeichnis Energieerzeugung** zu.
- Hiermit bestellen wir Exemplar(e) des trend:buch
 Energiewirtschaft 2006/2007 zum Preis von je EUR 98,00.
 - zzgl. gesetzl. MwSt., zzgl. Versand -
- Wie sind Sie auf uns aufmerksam geworden?
 Erhalt dieser Disposition
 Internet
 Empfehlung durch
 Presseartikel in
 Sonstiges

ADRESSE
FIRMA
NAME
FUNKTION
STRASSE
PLZ/ORT
TEL./FAX
E-MAIL
<input type="radio"/> nein Wir sind damit einverstanden, von trend:research per E-Mail weitere Informationen über aktuelle Studien oder Veranstaltungen zu erhalten.
Hiermit bestätige ich, Copyright und Urheberrechte zu wahren und die Studie oder Teile davon auf keine Weise zu vervielfältigen oder weiterzugeben:
Datum Unterschrift/Stempel 10-0306

TREND:RESEARCH

trend:research unterstützt die Unternehmen beim Wandel in liberalisierten Märkten. Dazu werden Trend- und Marktforschungsstudien aktuell und exklusiv erarbeitet, für einzelne oder mehrere Auftraggeber. Umfangreiche eigene (Primär-) Marktforschung, gemischt mit Erfahrungen und Wissen aus liberalisierten Märkten und dessen dosierter Transfer, aufbereitet mit eigener Methodik, führt zu nachvollziehbaren Aussagen mit hohem Wert. Die interdisziplinäre Zusammensetzung der Projektteams – auch mit externen Experten – garantiert die ganzheitliche Betrachtung und Bearbeitung der Themen.

Schwerpunkt sind Untersuchungen sich stark wandelnder Märkte, z.B. der liberalisierten Energie- und Entsorgungswirtschaft. trend:research liefert Studien, Informationen und Untersuchungen an über 90% der größeren EVU und unterstützt damit existenzielle Entscheidungen – die Referenzliste erhalten Sie auf Anfrage.



KONDITIONEN

Die Potenzialstudie »Personal im Kraftwerksmarkt« kostet EUR 3.800,00.

Zusätzliche Kopien (Verwendung nur innerhalb des Unternehmens) stellen wir Ihnen zu EUR 400,- pro Kopie zur Verfügung. Alle Preise verstehen sich zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer. Zahlungsweise ist per Überweisung oder Scheck innerhalb von 14 Tagen nach Rechnungsstellung. Bei gleichzeitiger Bestellung anderer Studien (s.u.) bieten wir Ihnen 10% Mengenrabatt. Die Studie ist ab sofort erhältlich



WEITERE STUDIEN

trend:research gibt weitere Studien heraus, z.B.:

- Contracting für Großanlagen**, 05/07, ca. 600 S., EUR 5.800,00
- Transport und Logistik im Kraftwerksmarkt bis 2012**, 05/07, ca. 800 S., EUR 4.200,00
- Biomasse-Anlagen 2020**, 02/07, 831 S., EUR 4.200,00
- Ersatzbrennstoffkraftwerke 2030**, 12/06, 752 S., EUR 4.200,00
- Der Markt für Kraftwerksnebenprodukte bis 2020**, 11/06, 674 S., EUR 4.200,00
- Beratung, Planung und Service im Kraftwerksmarkt**, 05/06, 1010 S., EUR 4.900,00
- Mitverbrennung in Kohlekraftwerken**, 06/05, 655 S., EUR 4.200,00
- »Retrofit« von Kraftwerken**, 03/05, 934 S., EUR 5.500,00
- Kraftwerksneubau in Deutschland**, 10/04, 1.092 S., EUR 5.500
- Contracting in der Industrie**, 02/05, 620 S., EUR 4.600,00

Weitere Informationen können Sie mit diesem Formular anfordern oder im Internet unter www.trendresearch.de abrufen.

© trend:research, 2007

trend:research

Institut für Trend- und Marktforschung