



Personalberater bei EVU: Der Markt für Personalberatungsleistungen in der Energiewirtschaft bis 2015

Für EVU:

- „War for talents“: Chancen und Risiken durch externe Beratungsleistungen
- Beratungsangebote und -methoden
- Praxisbeispiele und -tips
- Beraterprofile und Berater-Ranking
- Erfahrungen beim Honorarmanagement
- Strategien für die Beraterswahl

Für Personalberater:

- Beratungsbedarfe und Anforderungen der EVU
- Honorare und Entlohnungsarten
- Marktvolumen und -entwicklung bis 2015 (u.a. nach Beratungsfeldern)
- Strategien im Beratermarkt
- Trends, Chancen und Risiken im Markt
- Wettbewerbsanalyse

Mit der Planung und Umsetzung von Kraftwerksneubauprojekten, den gesetzlichen Anforderungen (z.B. Liberalisierung Zähler und Messen) sowie neuen Impulsen aus dem Vertrieb (Ökostrom, Zählerverträge) hat sich bei den Energieversorgungsunternehmen ein hoher Bedarf an spezialisierten Fach- und Führungskräften ergeben. Andererseits bestehen durch den regulierungsbedingten Kosten- und Wettbewerbsdruck (Kosten- und Anreizregulierung) auch spezifische Personalüberhänge, die es zu managen gilt.

Vor diesem Hintergrund sind viele EVU gezwungen, ihre Personalentwicklungs- und -beschaffungsstrategien hinsichtlich Kosten, Effektivität und Prozessen zu überprüfen und ggf. neu auszurichten. Insbesondere professionelle Auswahl- und Beurteilungsmethoden sowie ein moderner Personalmarketing-Mix sind erforderlich, um nicht den Anschluss im Wettbewerb um die besten Köpfe („war for talents“) zu verlieren.

Die Einbindung von externen Personalberatern mit entsprechendem Branchen-Know-how kann dabei ein wichtiger Erfolgsfaktor sein. Doch auf welche Personalberater können Energiewirtschaftsunternehmen zurückgreifen? Und mit welchen Methoden arbeiten die Berater, um den Anforderungen der Branche gerecht zu werden?

Auf Basis einer umfangreichen Expertenbefragung widmet sich die geplante Studie diesen und weiteren Fragestellungen, z.B.:

- Für welche Themen / Beratungsfelder besteht aktuell und zukünftig die größte Nachfrage?
- Wie stellt sich der Personalberatungsbedarf in den einzelnen Wertschöpfungsstufen dar?
- Welche Erfahrungen haben die EVU mit Personalberatern?
- Was sind die Erfolgsfaktoren bei der Rekrutierung von hochqualifizierten Fach- und Führungskräften?
- Wie werden sich Markt und Wettbewerb in einzelnen Beratungsfeldern entwickeln?
- Welche Honorare verlangen die Berater am Markt?
- Welche Preise lassen sich am Markt für Beratungsleistungen erzielen?
- Welche Chancen und Risiken birgt der Rückgriff auf externe Personalberatungsunternehmen?
- Welche Strategieoptionen sind dabei erfolgsversprechend?
- Wie können sich neue Wettbewerber positionieren?
- Welches sind die bedeutendsten Personalberater am Markt und welche Dienstleistungen bieten Sie an?

Weitere (EVU-)Beraterstudien:

- IT-Berater für EVU: Der Markt für IT-Beratungsleistungen in der Energiewirtschaft
- EVU-Berater 2007 (2. Auflage): Der Markt für Beratungsleistungen in der Energiewirtschaft
- Beratungsleistungen im Gesundheitswesen 2006-2015
- Beratungsleistungen im Nahverkehr 2007-2015

trend:research bietet zudem individuelle Unterstützung bei der Beraterswahl an.



trend:research feiert
10-jähriges Bestehen.

Bei Bestellung von erstellten Studien bekommen Sie im Zeitraum vom 15. 09. bis 15. 10. 2007 einen Rabatt von 10%.

Geplanter Inhalt der Studie

Ziel und Nutzen der Studie

Die Studie liefert einen branchenfokussierten Überblick über Personalberatungsangebote und -unternehmen einerseits sowie Personalberatungsbedarfe und -anforderungen an Personalberater andererseits. Dabei werden insbesondere auch aktuelle Beratungsthemen, wie z.B. Employer-Branding aufgegriffen.

Darüber hinaus wird basierend auf einem gezielten und systematischen Desk-Research und einem auf die Studieninhalte zugeschnittenen Field-Research die zukünftige Markt- und Wettbewerbsentwicklung für Personalberatungsleistungen untersucht. Dabei wird u.a. auf Grundlage der Expertenbefragung ein Ranking von Personalberatungsunternehmen erstellt.

Insgesamt ermöglicht die Studie eine gezielte und fundierte Ableitung von Strategien und einen Überblick über Realisierungsoptionen am Markt.

Methodik

trend:research setzt verschiedene Field- und Desk-Research-Methoden ein. Neben umfangreichen Intra- und Internet-Datenbank-Analysen (inkl. Zeitschriften, Publikationen, Konferenzen, Geschäftsberichte usw.) fließen für die Potenzialstudie ca. 80 strukturierte Interviews mit folgenden Zielgruppen ein:

- EVU und deren Tochtergesellschaften/ Beteiligungen (Energieerzeugungs-, -Netzbetreiber-, Abrechnungs-, Energiehandels- und Shared-Services-Gesellschaften)
- Personalberatungsunternehmen
- Verbände, Institute, weitere Experten

An wen sich die Studie richtet

Die Potenzialstudie hilft Unternehmen der Energiewirtschaft, sich einen Überblick über das bestehende Beratungsangebot im Bereich Personal zu machen und hieraus mögliche Strategien und Handlungsoptionen abzuleiten und umzusetzen. Personalberatern liefert die Studie fundierte Informationen und Daten zu Kundenanforderungen und -bedürfnisse sowie Markt und Wettbewerb.

Der Nutzen ergibt sich für Vorstände / Geschäftsführungen, Leiter Personalabteilung/ Personalentwicklung, Unternehmensentwicklung und -planung, sowie für Personalberatungsunternehmen, die ihre Marktstellung im Hinblick auf die Zielbranche Energiewirtschaft sichern oder auch dahingehend ausbauen möchten.

<p>1 Management Summary</p> <p>2 Allgemeine Grundlagen</p> <p>2.1 Einleitung</p> <p>2.2 Ziele und Nutzen der Studie</p> <p>2.3 Aufbau und Inhalt</p> <p>2.4 Methodik und Studiendesign</p> <p>2.5 Definitionen</p> <p>2.5.1 Consulting/Beratung</p> <p>2.5.2 Inhouse-Consulting</p> <p>2.5.3 Sourcing</p> <p>2.5.4 Backsourcing/ Insourcing</p> <p>2.5.5 Co-Sourcing</p> <p>2.5.6 Outsourcing</p> <p>2.5.7 Offshoring</p> <p>2.5.8 Nearshoring</p> <p>2.5.9 Personalberatungsleistungen</p> <p>2.5.9.1 Personalsuche, -auswahl und -integration</p> <p>2.5.9.2 Personalmarketing</p> <p>2.5.9.3 Vergütungsberatung</p> <p>2.5.9.4 Outplacement-Beratung</p> <p>2.5.9.5 Nachfolgeplanung</p> <p>2.5.9.6 Karriereberatung/Coaching</p> <p>2.5.9.7 Audits/Eignungsdiagnostik</p> <p>2.5.9.8 Personalentwicklung</p> <p>2.5.9.9 Personalstrategieberatung</p> <p>2.5.9.10 Weitere</p> <p>2.6 Abgrenzung zu anderen Beratungs- und Personaldienstleistungen</p> <p>3 Rahmenbedingungen in der Energiewirtschaft</p> <p>3.1 Wirtschaftliche Rahmenbedingungen</p> <p>3.1.1 Status quo Strommarkt</p> <p>3.1.2 Status quo Gasmarkt</p> <p>3.1.3 Status quo Wassermarkt</p> <p>3.1.4 Status quo Wärmemarkt</p> <p>3.2 Rechtliche Rahmenbedingungen (Ownership-)Unbundling</p> <p>3.2.1 EnWG</p> <p>3.2.2.1 Netzentgeltverordnungen</p> <p>3.2.2.2 Netzzugangsverordnungen</p> <p>3.2.3 EEG</p> <p>3.2.4 Weitere rechtliche Rahmenbedingungen im Überblick</p> <p>3.3 Aktuelle Entwicklungen innerhalb der einzelnen Wertschöpfungsstufen</p> <p>3.3.1 Erzeugung</p> <p>3.3.1.1 Kraftwerksneubau</p> <p>3.3.1.2 Ausbau dezentrale Energieerzeugung</p> <p>3.3.1.3 Weitere</p> <p>3.3.2 Netze</p> <p>3.3.2.1 Übergang von der Kosten- zur Anreizregulierung</p> <p>3.3.2.2 Möglichkeit des Objekt- und Arealnetzbetriebs</p> <p>3.3.2.3 Umsetzung Netzzugangsmodell im Gasmarkt</p> <p>3.3.2.4 Weitere</p> <p>3.3.3 Handel</p> <p>3.3.3.1 Weiterentwicklung Emissionshandel</p> <p>3.3.3.2 Zunahme der Bedeutung von elektronischen Handelsplätzen</p> <p>3.3.3.3 Weitere</p> <p>3.3.4 Vertrieb</p> <p>3.3.4.1 Nutzung neuer Vertriebskanäle</p> <p>3.3.4.2 Liberalisierung des Zählens und Messens</p> <p>3.3.4.3 Neue Geschäftsfelder und Dienstleistungen (z.B. MSB, Smart Metering)</p> <p>3.3.4.4 Weitere</p> <p>3.3.5 Shared Services</p> <p>3.3.5.1 Aufbau von Dienstleistungsgesellschaften</p> <p>3.3.5.2 IT-Outsourcing</p> <p>3.3.5.3 Weitere</p> <p>3.3.6 Ableitung: Identifikation des Handlungsbedarfs</p> <p>3.4 Rahmenbedingungen im Personalberatermarkt</p> <p>3.4.1 Status quo: Gesamtberatermarkt 2006</p> <p>3.4.2 Rechtliche Rahmenbedingungen</p> <p>3.4.2.1 EU-Dienstleistungsrichtlinie</p> <p>3.4.2.2 Rechtsdienstleistungsgesetz (RDG)</p> <p>3.4.2.3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)</p> <p>3.4.2.4 Ethisches Verhalten in Unternehmensberatungen</p>	<p>4 Beratungsfelder und -methoden: Übersicht und Praxisbeispiele</p> <p>4.1 Einleitung und Übersicht</p> <p>4.2 Personalsuche, -auswahl und -integration</p> <p>4.2.1 Zielsetzung</p> <p>4.2.2 Suchmethoden</p> <p>4.2.2.1 Anzeigengestützte Suche (Print-Medien)</p> <p>4.2.2.2 Direct Search/Target Search</p> <p>4.2.2.3 E-Recruiting</p> <p>4.2.2.4 Social networking</p> <p>4.2.2.5 Weitere</p> <p>4.2.2.4 Methodenmix</p> <p>4.2.3 Auswahl- und Beurteilungsmethoden</p> <p>4.2.3.1 Einzel-Assessment</p> <p>4.2.3.2 Gruppen-Assessment</p> <p>4.2.3.3 Online-Assessment</p> <p>4.2.4 Integrationsmethoden</p> <p>4.2.5 Praxisbeispiel</p> <p>4.3 Personalmarketing</p> <p>4.3.1 Internes Personalmarketing</p> <p>4.3.1.1 Employee Branding</p> <p>4.3.1.2 Job Rotation / Job Enrichment / Job Enlargement</p> <p>4.3.2 Externes Personalmarketing</p> <p>4.3.2.1 Employer-Branding</p> <p>4.3.2.2 Web 2.0</p> <p>4.3.2.3 Hochschulmarketing</p> <p>4.3.2.4 Bewerbermanagement</p> <p>4.3.2.5 Weitere Ansätze</p> <p>4.3.3 Personalmarketing-Mix</p> <p>4.3.4 Praxisbeispiel</p> <p>4.4 Vergütungsberatung</p> <p>4.4.1 Gehaltsspiegel/-reports</p> <p>4.4.2 Analyse der unternehmensinternen Gehaltsstruktur</p> <p>4.4.3 Praxisbeispiel</p> <p>4.5 Outplacement-Beratung</p> <p>4.5.1 Einzel-Outplacement</p> <p>4.5.2 Gruppen-Outplacement</p> <p>4.5.3 Beratungsphasen</p> <p>4.5.3.1 Ist-Analyse</p> <p>4.5.3.2 Marketing- und Suchstrategie</p> <p>4.5.3.3 Entscheidungsfindung</p> <p>4.5.4 Praxisbeispiel</p> <p>4.6 Nachfolgeplanung</p> <p>4.6.1 Identifikation von Schlüsselpositionen</p> <p>4.6.2 Risikoinschätzung</p> <p>4.6.3 Talentidentifikation</p> <p>4.6.4 Talent Management</p> <p>4.6.5 Praxisbeispiel</p> <p>4.7 Karriereberatung/Coaching</p> <p>4.7.1 Fachkräfte-Coaching</p> <p>4.7.2 Führungskräfte-Coaching</p> <p>4.7.3 Praxisbeispiel</p> <p>4.8 Audits/Eignungsdiagnostik</p> <p>4.8.1 Profiling</p> <p>4.8.2 Management Audit</p> <p>4.8.3 360-Grad-Audit</p> <p>4.8.4 Praxisbeispiel</p> <p>4.9 Personalentwicklung</p> <p>4.9.1 Potenzialanalyse</p> <p>4.9.2 Aufbau von Qualifizierungssystemen</p> <p>4.9.3 Weitere</p> <p>4.9.4 Praxisbeispiel</p> <p>4.10 Personalstrategieberatung</p> <p>4.10.1 Ist-Analyse Personalabteilung</p> <p>4.10.2 Bedarfsanalyse</p> <p>4.10.3 Soll-Verhalten</p> <p>4.10.4 Begleitung Veränderungsprozess</p> <p>4.10.5 Praxisbeispiel</p> <p>5 Beratungsbedarf und Anforderungen der EVU</p> <p>5.1 Aktuelle und zukünftige Beratungsbedarf entlang der Wertschöpfungskette</p> <p>5.1.1 Erzeugung</p> <p>5.1.1.1 Gründe für die Unterstützung durch externe Berater</p> <p>5.1.1.2 Relevante Beratungsfelder (z.B. Auswahl/ Suche von Kraftwerkspersonal für Neubauten)</p> <p>5.1.2 Netze</p> <p>5.1.2.1 Gründe für die Unterstützung durch externe Berater</p>
--	--

5.1.1.2	Relevante Beratungsfelder (z.B. Entwicklung des Netzpersonals für Vertriebstätigkeiten)	8.2.2.1.2	Entwicklung des Wettbewerbs	10	Trends, Chancen und Risiken
5.1.3	Handel	8.2.2.1.3	Internationalisierung	10.1	Trends in der Energiewirtschaft
5.1.2.1	Gründe für die Unterstützung durch externe Berater	8.2.2.1.4	Preis- und Kostendruck	10.1.1	Kooperationstrends
5.1.1.2	Relevante Beratungsfelder (z.B. Führungskräfte-Coaching für Internationalisierung)	8.2.2.1.5	Weitere	10.1.2	Markt und Wettbewerbstrends
5.1.4	Vertrieb	8.2.2.2auf Anbieterseite	10.1.3	Strategietrends
5.1.4.1	Gründe für die Unterstützung durch externe Berater	8.2.2.2.1	Entwicklung der rechtlichen Rahmenbedingungen	10.1.5	Thementrends
5.1.4.2	Relevante Beratungsfelder (z.B. Vergütungsberatung für neue Geschäftsfelder)	8.2.2.2.2	Marktakteure: Markteintritte und Konzentration	10.2	Trends bei Personalberatern
5.1.5	Shared Services	8.2.2.2.3	Marktakteure: Markteintritte und Konzentration	10.2.1	Marketing- und Marktentrends
5.1.5.1	Gründe für die Unterstützung durch externe Berater	8.2.2.2.4	Weitere	10.2.2	Markt- und Wettbewerbstrends
5.1.5.2	Relevante Beratungsfelder (z.B. Auswahl/Suche von Personal für neue Dienstleistungsgesellschaften)	8.4	Der Markt für Personalberatungsleistungen in der Energiewirtschaft	10.2.3	Strategietrends
5.2	Wertschöpfungs- und spartenübergreifende Beratungsbedarfe (z.B. Nachfolgermanagement für Führungspositionen)	8.4.1	Befragungsergebnisse	10.2.4	Preissegmente und Preisgestaltung
5.3	Anforderungen/Erwartungen der EVU an die Personalberater	8.4.1.1	Markteintrittsbarrieren	10.2.5	Trends bei einzelnen Personalberatungsfeldern
5.3.1	Branchenkompetenz	8.4.1.2	Markttreiber	10.3	Chancen und Risiken
5.3.2	Fachkompetenz	8.4.1.3	Einschätzungen zur Marktentwicklung	10.3.1	Chancen und Risiken für EVU
5.3.3	Methodenkompetenz	8.4.2	Gesamtmarktvolumen 2006	10.3.1.1	...bei Auswahl und Einkauf von Personalberatungsleistungen
5.3.4	Sozialkompetenz/ Kommunikationsfähigkeit	8.4.2.1	Marktvolumen nach Beratungsfeldern 2006	10.3.1.2	...beim Einsatz von Personalberatern
5.3.5	Know-how Vermittlung	8.4.2.2	Marktvolumen nach Honorarart (Fix-, Tages-, Erfolgshonorar)	10.3.2	Chancen und Risiken für Personalberater
5.3.6	Preis-Leistungs-Verhältnis	8.4.3	Szenariospezifische Entwicklung des Marktvolumens bis 2015	10.3.2.1	...für Inhouse-Beratungen
5.3.7	Kreativität und Individualität der Problemlösung	8.4.3.1	Entwicklung nach Honorarart (Fix-, Tages-, Erfolgshonorar)	10.3.2.2	...in einzelnen Beratungsfeldern
5.3.8	Praxiserfahrungen in der Energiewirtschaft	8.4.4	Zusammenfassung und Fazit	11	Strategien
5.3.9	Image und Reputation	9	Wettbewerbsanalyse	11.1	Einleitung und Strategiedefinition
5.3.10	Internationalität	9.1	Wettbewerb in der Energiewirtschaft	11.1.1	Strategische Ziele
5.3.11	Vor- und Nachteile einer externen Personalberatung	9.1.1	Übersicht Wettbewerbsebenen	11.1.2	Strategieentwicklung und -formulierung
5.3.12	Zufriedenheit der EVU mit der Leistungserbringung	9.1.1.1	Wettbewerb nach Sparten	11.1.3	Strategieentwicklung und -aktualisierung
5.4	Anforderungen durch veränderte Rahmenbedingungen	9.1.1.2	Wettbewerb nach Wertschöpfungsstufen	11.1.4	Strategieumsetzung
5.4.1	Anforderungen an das Personal im EVU	9.2	Wettbewerb in der Personalberatungsbranche	11.1.5	Umwelt, Markt und Wettbewerb
5.4.2	Anforderungen an die Personalabteilung im EVU	9.2.1	Wettbewerbstrukturen und -kennzahlen	11.1.6	Optionen zur Strategiefindung
6	Personal-Sourcing in der Energiewirtschaft: Status quo	9.2.1.1	Wettbewerberbtypen	11.1.7	Einfluss von Rahmenbedingungen auf die Strategie
6.1	Ursachen und Argumente, Eignung und Zielsetzung	9.2.1.2	Anzahl Wettbewerber	11.2	Strategieoptionen für Energiewirtschaftsunternehmen
6.1.1	Outsourcing	9.2.1.3	Übersicht Teilmärkte	11.2.1	Einzel-Outsourcing
6.1.2	Co-Sourcing	9.2.2	Erfolgsfaktoren und -strategien	11.2.2	Komplett-Outsourcing bzw. „virtuelle Personalabteilung“
6.1.3	Insourcing/ Backsourcing	9.2.3	Wettbewerbsentwicklung	11.2.3	Insourcing/Backsourcing
6.1.4	Dynamisches Sourcing	9.3	Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte („War for talents“)	11.2.4	Inhouse-Beratung
6.1.5	Ausgliederung	9.4	Ranking	11.2.5	E-Consulting
6.1.6	Offshoring	9.4.1	Einleitung und Methodik (Darstellung der Bewertungskriterien, z.B. Anzahl Berater, Anzahl Suchaufträge, Umsatz in der Energiewirtschaft, Bekanntheit)	11.2.6	Kooperationen/Partnerschaften
6.1.7	Nearshoring	9.4.2	Befragungsergebnisse	11.3	Strategieoptionen für Personalberater
6.2	Befragungsergebnisse	9.4.3	Ranking Personalberatungsunternehmen	11.3.1	Branchenfokussierung
6.2.1	Erfahrungen, Erfolge und Misserfolge der EVU	9.5	Profile ausgewählter Personalberater	11.3.2	Full-Service-Personalberatung vs. Einzelberatungsleistungen
6.3	Status quo zum Sourcing bei den EVU	9.5.1	Amontis Consulting AG	11.3.3	Internationalisierung
7	Honorarmanagement im Personalberatermarkt	9.5.2	Baumgartner & Partner Unternehmensberatung GmbH	11.3.4	Kooperationen/Partnerschaften
7.1	Entlohnungsarten	9.5.3	Behrmann & Partner GmbH	11.3.5	Marketingstrategien
7.1.1	Stunden-,Tageshonorare	9.5.4	Boyd International GmbH	11.3.6	Weitere
7.1.2	Fix-Honorare	9.5.5	C-business Unternehmensberatung GmbH	12	Ausblick
7.1.3	Erfolgshonorare	9.5.6	ConEnergy AG	12.1	Beratungsleistungen in der Energiewirtschaft in 2020
7.2	Befragungsergebnisse	9.5.7	Costudia Personalberatung GmbH & Co. KG	12.2	Personalberatungsleistungen in der Energiewirtschaft in 2020
7.2.1	Messbarkeit	9.5.8	Dr. Heimeier & Partner GmbH	12.3	Gesamtberatermarkt in 2020
7.2.2	Umsetzbarkeit	9.5.9	Dr. Weber & Partner GmbH	12.4	Der Personalberatermarkt in 2020
7.2.3	Erfahrungen der EVU	9.5.10	Droege & Comp. GmbH	12.5	Potenziale und Bedrohungen
7.2.4	Erfahrungen der Personalberater	9.5.11	Ernst & Young AG	13	Praxistipps
7.2.5	Benchmark zu Tagessätzen	9.5.12	GEMINI Executive Search GmbH	13.1	Praxistipps für Energiewirtschaftsunternehmen
8	Markt und Marktszenarien für Personalberatungsdienstleistungen in der Energiewirtschaft	9.5.13	Heidrick & Struggles	13.1.1	Evaluation von Personalberatungsleistungen
8.1	Einleitung und Erläuterungen zur Methodik: Szenarioanalyse	9.5.14	Kienbaum Management Consultants GmbH	13.1.2	Identifikation von Entscheidungsproblemen
8.2	Szenarienüberblick	9.5.15	Königswieser & Network	13.2	Checklisten
8.2	Grundannahmen und Prämissen	9.5.16	McKinsey & Company Inc. Deutschland	13.2.1	Auswahl Personalberater
8.2.1	Allgemeine Grundannahmen und Prämissen für alle drei Szenarien	9.5.17	Mummert Consulting AG	13.2.2	Beratervertragsgestaltung
8.2.2	Szenariospezifische Annahmen	9.5.18	Prognos AG	13.2.3	Weitere
8.2.2.1	...auf Nachfragerseite	9.5.19	RAY & BERNDTSON Unternehmensberatung GmbH	13.3	Praxistipps für Personalberater
8.2.2.1.1	Entwicklung der energiewirtschaftlichen Rahmenbedingungen	9.5.20	Roland Berger Strategy Consultants	13.3.1	Möglichkeiten des Vertriebs von Personalberatungsleistungen
		9.5.21	Russell Reynolds Associates, Inc	13.3.2	Möglichkeiten des Marketings von Personalberatungsleistungen
		9.5.22	RWE Systems Consulting GmbH		
		9.5.23	S-M-M Managementberatung GmbH		
		9.5.24	YourSales Unternehmensberatung		
		9.5.25	Weitere		

Die Studie umfasst ca. 800 Seiten. Aufgrund der laufenden Erarbeitung können sich die Inhalte noch leicht ändern. Inhaltliche Vorschläge können bis zum Ende des Subskriptionszeitraumes aufgenommen werden.

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. 10-0706)
»Personalberater bei EVU: Der Markt für Personalberatungsleistungen in der Energiewirtschaft«

- Für Personalberater zum Preis von EUR 4.900,00
 Für Energieversorgungsunternehmen (ohne Marktkapitel) zum Preis von EUR 3.900,00

und zusätzl. Kopien (je EUR 400,00)
- alle Preise zzgl. gesetzlicher MwSt. -

- Bitte senden Sie uns das **Studienverzeichnis 2007** zu.
 Bitte senden Sie uns weitere Informationen zu trend:research.
 Hiermit bestellen wir Exemplar(e) des trend:buch Energiewirtschaft 2006/2007 zum Preis von je EUR 98,00. - zzgl. gesetzl. MwSt., zzgl. Versand -

So sind wir auf Sie aufmerksam geworden.

- Erhalt dieser Disposition
 Internet
 Empfehlung durch
 Presseartikel in
 Sontiges

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 den Newsletter zu erhalten.
<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
	10-1003

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 für und in sich stark wandeln-den Märkten, z.B. in den liberalisierten Energie- und Entsorgungsmärkten.

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 »Personalberater bei EVU: Der Markt für Personalberatungsleistungen in der Energiewirtschaft« kostet EUR 4.900,00 für Personalberater (persönliches Exemplar) und für Energieversorgungsunternehmen ohne Marktkapitel EUR 3.900,00 (persönliches Exemplar).

Zusätzliche Kopien (Verwendung nur innerhalb des Unternehmens) stellen wir Ihnen zu EUR 400,00 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 Bestellung bis zum 12. November 2007 bieten wir Ihnen 10% Subskriptionsrabatt.

Bei gleichzeitiger Bestellung anderer Studien (s.u.) bieten wir Ihnen 10% Mengenrabatt. Die Studie ist ab Februar 2008 erhältlich.

Weitere Studien

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

- Beratungsleistungen im Nahverkehr 2007-2015, geplant**, ca. 700 S., EUR 4.900,00
- Der Markt für Personal- und Ingenieurdienstleistungen in der Ver- und Entsorgungswirtschaft bis 2015, 10/07**, ca. 700 S., EUR 4.400,00
- Beratungsleistungen im Gesundheitswesen, 02/07**, 832 S., EUR 3.900,00 (für Beratungshäuser)
- Personal im Kraftwerkmarkt: Perspektiven, Strategien und Marktentwicklung bis 2015 (2. Auflage), 03/07**, 745 S., EUR 4.200,00
- EVU-Berater 2007: Der Markt für Beratungsleistungen in der Energiewirtschaft (2. Auflage), 03/07**, 996 S., EUR 4.900,00
- IT-Berater bei EVU: Der Markt für IT-Beratungsleistungen in der Energiewirtschaft, 01/06**, 961 S., EUR 4.900,00
- Der Markt für Aus- und Weiterbildung für Fach- und Führungskräfte in der Energiewirtschaft, 06/04**, 691 S. EUR 2.400,00

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