



Personal im Kraftwerksmarkt (2. Auflage)

Angebots-, Bestands- und Bedarfsentwicklung von Fachkräften bis 2020

Die aktuell erstellte Studie umfasst **1.051 Seiten** und ist **ab sofort** verfügbar.

- Rahmenbedingungen und Einflussfaktoren
- Anforderungen an potenzielle Fach- und Führungskräfte
- Strategisches Personalmanagement im Kraftwerksmarkt
- Ableitung von Handlungsoptionen
- Marktentwicklung bis 2020: Personalbedarf und Personalangebot

- Umsatzentwicklung der Personaldienstleister im Kraftwerksmarkt
- Chancen und Risiken für die Marktakteure
- Unternehmensprofile ausgewählter Personaldienstleister
- Perspektiven im Großanlagenbau und -betrieb nach 2020

Rund 50 Kraftwerksneubau- und -modernisierungsprojekte (Quelle: trend:research-Kraftwerksdatenbank) führen – nach Jahren des Personalabbaus – zu einem weiter anhaltenden hohen Bedarf an spezialisierten Fach- und Führungskräften.

Durch den derzeitigen Ausbau- und Ersatzbedarf im Kraftwerksbereich konkurrieren nach Ansicht der befragten Marktexperten Anlagenplaner und -bauer, Erzeugungsunternehmen sowie Servicedienstleister untereinander zunehmend um Personal für Planungsaufgaben, Projektmanagement und Montagetätigkeiten. Dabei ist eine Verschiebung hinsichtlich der (Personal-)Anforderungen von Planungsaufgaben zu Projektmanagement- und Montagetätigkeiten festzustellen.

Rund die Hälfte der befragten Kraftwerksbetreiber rechnet auf Basis des aktuellen Fachkräftemangels mit Problemen bei der Stellenbesetzung insbesondere in den Bereichen Kraftwerksinstandhaltung und bei hochqualifiziertem Fachpersonal (z. B. Kessel-schweißer). Für rund drei Viertel der aktuell befragten Kraftwerksbetreiber wird künftig das Unternehmensimage wesentlicher Faktor bei Gewinnung von qualifizierten Nachwuchskräften sein (vgl. Abb. links).

Die Bindung des eigenen Fachpersonals sowie die Suche nach neuen Fachkräften könnten demnach bei den Herstellern und Anlagenbetreibern in den Vordergrund rücken. Dabei zeichnet sich bereits jetzt ab, dass neu ausgebildete Fachkräfte aus den Hochschulen nicht so schnell nachrücken, wie sich der Bedarf auf dem Markt derzeit entwickelt.

Eine Möglichkeit bildet hier die Internationalisierung der Personalbeschaffung.

Diese und weitere Herausforderungen werden in der Studie thematisiert und daraus mögliche Lösungsansätze und Handlungsoptionen abgeleitet.

Auf der Basis von ausführlichem Desk Research und einer umfangreichen Befragung von über 70 Kraftwerksbetreibern, Anlagenplanern und -bauern sowie Personaldienstleistern veranschaulicht die Studie den aktuellen Status quo und die Entwicklung des Fachkräftebedarfes im Kraftwerksmarkt und beantwortet dabei u.a. folgende Fragestellungen:

- Wie entwickelt sich die Zahl der potenziellen Fach- und Führungskräfte für einzelne Aufgabenbereiche im Kraftwerksmarkt?
- In welchen Tätigkeitsfeldern kann es zukünftig zu Fachkräftengpässen kommen?
- Welche Kooperationsmöglichkeiten bieten sich Unternehmen aus dem Kraftwerksmarkt und dem Markt für Personaldienstleistungen?
- Lohnt der Aufbau neuer Ressourcen für die aktuelle Phase der Planungsumsetzung? Was kommt danach?
- Mit welchen Konzepten und Strategien begegnen andere Akteure den Markterfordernissen?
- Welche Chancen und Risiken birgt die Internationalisierung des Personalmarktes?

Welche Faktoren beeinflussen Ihrer Meinung nach das Angebot an qualifiziertem Personal in Deutschland?

– Befragung Kraftwerksbetreiber –
(n=23; N=43)

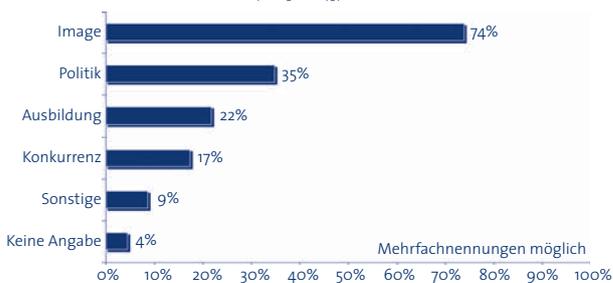


Abbildung 1: Welche Faktoren beeinflussen Ihrer Meinung nach das Angebot an qualifiziertem Personal in Deutschland?

Ziel und Nutzen der Studie

Die Studie gibt Antworten auf zentrale Fragestellungen, die im Zusammenhang mit der aktuellen Personalsituation auf dem Kraftwerksmarkt zu stellen sind. Sie liefert fundierte Informationen über Chancen und Risiken für Kraftwerksbetreiber, Anlagenplaner, -bauer, Servicedienstleister sowie für Personaldienstleistungsunternehmen.

Ausgehend von einer Beschreibung der relevanten politischen und gesetzlichen Rahmenbedingungen sowie dem Status quo hinsichtlich Fachkräfteangebot, -nachfrage und -anforderungen wird neben einer detaillierten Entwicklung des derzeitigen Kraftwerksmarktes gezeigt, in welchen Bereichen der Bedarf an qualifiziertem Personal wächst und wie Personal gewinnbringend eingesetzt werden kann.

Auf der Grundlage einer umfangreichen Befragung und transparenten Analyse wird eine Prognose über Markt und Wettbewerb bis 2020 vorgenommen. Damit wird es möglich, den zukünftigen Personalbedarf einzelner Tätigkeitsfelder realistisch einzuschätzen und bereits heute Lösungsansätze und Strategien abzuleiten um sich auf die Zukunft einzustellen.

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 in die Potenzialstudie 74 strukturierte Interviews mit folgenden Zielgruppen ein:

- Kraftwerksbetreiber
- Anlagenplaner, -bauer und Servicedienstleister
- Personaldienstleister
- Weitere Experten (Verbände, Institutionen, Aus- und Weiterbildungsanbieter usw.)

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 weitreichende 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.

1	Management Summary	25	4.2.6	Maschinenbau	269
2	Allgemeine Grundlagen	82	4.2.7	Verfahrenstechnik	275
2.1	Einleitung	82	4.2.8	Umwelttechnik	278
2.2	Ziele und Nutzen der Studie	83	4.2.9	Umweltmanagement	280
2.3	Aufbau und Inhalt	84	4.2.10	Umweltingenieurwesen	283
2.4	Methodik	89	4.2.11	Wirtschaftsingenieurwesen	285
2.5	Begriffsdefinitionen und Abgrenzung	93	4.3	Inhaltliche Abgrenzung der relevanten Ausbildungsberufe	288
2.5.1	Wichtige Grundbegriffe im Personalwesen	93	4.3.1	Industrie- und Anlagenmechaniker/innen	288
2.5.1.1	Personalbedarf	93	4.3.2	Industrieelektriker/innen	289
2.5.1.2	Personalentwicklung	94	4.3.3	Elektroniker/innen für Automatisierungstechnik	290
2.5.1.2.1	Ausbildung	95	4.3.4	Elektroniker/innen für Betriebstechnik	292
2.5.1.2.2	Weiterbildung	96	4.3.5	Mechatroniker	293
2.5.1.3	Mitarbeiteräquivalent	98	4.3.6	Metallbauer/innen	295
2.5.2	Personal- und Ingenieurdienstleistungen	98	4.3.7	Rohrleitungsbauer/innen	297
2.5.2.1	Arbeitsnehmerüberlassung (Zeit- und Leiharbeit, Personalleasing/-gestaltung)	99	5	Aktuelle Auftrags- und Personalkostenentwicklung	300
2.5.2.1.1	Gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung	99	5.1	Auftragsentwicklung bei Anbietern von Anlagenplanung, Anlagenbau und Personaldienstleistungen	300
2.5.2.1.2	Nicht gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung	101	5.1.1	Auftragsentwicklung bei Anbietern von Anlagenplanung und -bau	301
2.5.2.2	Projekt-Outsourcing (Werkverträge)	102	5.1.2	Auftragsentwicklung im Großanlagenbau	303
2.5.2.3	Interimsmanagement	103	5.1.3	Auftragsentwicklung von Personaldienstleistungsunternehmen	305
2.5.2.4	On-Site-Management	103	5.2	Kosten für Personal im Kraftwerksmarkt	307
2.5.2.5	Personal-/Arbeitsvermittlung	104	5.2.1	Kostenentwicklung von eigenem Kraftwerkspersonal	308
2.5.2.6	Outplacement	105	5.2.2	Kosten für Personalsuche	310
2.5.2.7	Komplett-Outsourcing	106	5.2.2.1	Personalsuche via Internet	310
2.5.2.8	Personalberatung/ Head Hunting	106	5.2.2.2	Personalsuche via Printmedien	314
2.5.2.9	Weitere Einzeldienstleistungen	107	5.2.2.3	Personalsuche via soziale Netzwerke	315
2.5.3	Wichtige Grundbegriffe im Kraftwerksmarkt	108	5.2.2.4	Personalsuche im Ausland	317
2.5.4	Abgrenzung der betrachteten Märkte: Personal- und Kraftwerksmarkt	110	5.2.3	Kostenentwicklung von in Anspruch genommenen Leistungen Dritter	318
3	Rahmenbedingungen	113	5.3	Kosteneinsparungsmöglichkeiten und -Instrumente	320
3.1	Anforderungen und Entwicklung in der Energiewirtschaft	113	5.3.1	Personalkosten in den neuen Bundesländern	321
3.1.1	Liberalisierung	113	5.3.2	Personalkosten im Ausland	321
3.1.2	Strommarkt	113	5.3.3	Personalkosten Kurzarbeit	326
3.1.3	Wärmemarkt	123	5.3.4	Personalkosten Leiharbeit	328
3.1.4	Ausbauziele für Erneuerbare Energien bis 2020	127	6	Aufgabenfelder im Kraftwerksmarkt	333
3.1.5	Forschungsförderung für Erneuerbare Energien bis 2020	132	6.1	Kraftwerksbetreiber	333
3.2	Wesentliche Entwicklungen im deutschen Erzeugungsmarkt	136	6.1.1	Planung/Projektierung	333
3.2.1	Kennzahlen: Kraftwerkspark Deutschland	136	6.1.2	Anlagen-/Schichtbetrieb	334
3.2.1.1	Installierte Engpassleistung	137	6.1.3	Instandhaltung	335
3.2.1.2	Stromerzeugung (Arbeit)	143	6.1.3.1	Wartung (inkl. Revision)	336
3.2.1.3	Alter und Lebensdauer der bestehenden Erzeugungskapazitäten	148	6.1.3.2	Inspektion	337
3.2.2	Altersbedingte Leistungsreduktion (Stilllegung)	149	6.1.3.3	Instandsetzung	338
3.2.3	Status quo: Kraftwerksneubau Europa	152	6.1.3.4	Instandhaltung verschiedener Kraftwerkskomponenten	338
3.2.4	Diskussion zum Kernenergieausstieg und mögliche Auswirkungen	154	6.1.4	Energiewirtschaft (Ver- und Entsorgung)	340
3.3	Kennzahlen Energieträgermärkte: Übersicht	158	6.1.5	Bauherren-Engineering	341
3.4	Rechtliche Rahmenbedingungen der Energiewirtschaft	160	6.1.6	Umwelttechnik/Behördenmanagement	342
3.4.1	Kyoto-Protokoll: Basis für den Emissionshandel	161	6.1.7	Leitung/Management	344
3.4.2	EU-Richtlinien im Überblick	173	6.1.8	Weitere Aufgabenfelder	344
3.4.3	Nationales Energierecht	181	6.2	Anlagenbauer	345
3.4.3.1	EnWG	181	6.2.1	Forschung & Entwicklung	345
3.4.3.2	EEG	190	6.2.2	Konstruktion	346
3.4.3.3	KWKG/KWKModG	199	6.2.3	Projektplanung/Projektierung	346
3.4.3.4	Bundesimmissionsschutzgesetz (BImSchG)	202	6.2.4	Fertigung/(De-)Montage	350
3.4.3.5	Bundesimmissionsschutzverordnung (BImSchV)	205	6.2.5	Qualitätsmanagement	352
3.4.3.6	TA Luft	208	6.2.6	Einkauf	353
3.4.3.7	TEHG	211	6.2.7	Vertrieb	353
3.5	Rahmenbedingungen für Personal	212	6.2.8	Leitung/Management	354
3.5.1	EU-Dienstleistungsrichtlinie	212	6.2.9	Weitere Aufgabenfelder	355
3.5.2	EU-Leiharbeitsrichtlinie	214	6.3	Planungs- und Beratungsunternehmen	356
3.5.3	Richtlinie „Sicherheit und Gesundheitsschutz von Arbeitnehmern mit befristeten Arbeits- oder Leiharbeitsverhältnissen“	216	6.3.1	Technische Planungen/Ingenieurleistungen	356
3.5.4	Entstehungsgeschichte der Leiharbeit	216	6.3.2	Projektmanagement	359
3.5.5	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)	219	6.3.3	Technische, wirtschaftliche und rechtliche Machbarkeitsstudien	361
3.5.6	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	220	6.3.4	Standort- und Umweltgutachten	363
3.5.7	AEntG	225	6.3.5	Strategie- und Managementberatung	367
3.5.8	Equal Pay/Equal Treatment	227	6.3.6	Managementberatung	367
3.5.9	Berufsordnung	227	6.3.7	Organisationsberatung	371
3.5.10	Tarifverträge	228	6.3.8	Personalberatung	372
3.5.11	Service-Level-Agreements (SLA)	232	6.3.9	Sicherheitsberatung	373
3.5.12	Personal Service Agenturen	233	6.4	Anbieter von Kraftwerksserviceleistungen	373
3.6	Weitere Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt	234	6.4.1	Instandhaltung	374
3.6.1	Wirtschaftliche Rahmenbedingungen	234	6.4.2	Anlagenoptimierung	374
3.6.1.1	Finanz- und Wirtschaftskrise	234	7	Personalmanagement im Kraftwerksmarkt	376
3.6.1.2	Konjunkturentwicklung	236	7.1	Grundlagen des Personalmanagements	376
3.6.1.3	Entwicklung der Erwerbstätigenzahlen	237	7.1.1	Personalstrategien	378
3.6.2	Wechselbereitschaft der Arbeitnehmer	239	7.1.2	Personalorganisation	380
3.6.3	Fachkräftemangel in Deutschland	240	7.1.2.1	Aufbauorganisation	380
3.6.4	Bevölkerungsentwicklung	241	7.1.2.2	Befragungsergebnisse	386
4	Status quo: Personalaus- und Weiterbildung in Berufen der KW-Branche	245	7.1.2.3	Ablauforganisation	391
4.1	Verfügbare Fachkräfte	245	7.1.2.4	Befragungsergebnisse	392
4.1.1	Studienanfänger 2009/2010	246	7.1.2.5	Zusammenfassung: Aufbau- und Ablauforganisation bei den verschiedenen Marktakteuren	397
4.1.2	Studienabsolventen 2009/2010	250	7.1.2.6	Organisation des Personalbereichs (Verantwortlichkeiten)	397
4.2	Inhaltliche Darstellung und Abgrenzung der relevanten Studiengänge	254	7.1.2.7	Befragungsergebnisse	402
4.2.1	Elektrotechnik	254	7.1.3	Zusammenfassung: Personalstrategien und -organisation bei den verschiedenen Marktakteuren	403
4.2.2	Energiemanagement	259	7.2	Personalplanung	404
4.2.3	Energiesysteme	261	7.2.1	Personalbestandsplanung	407
4.2.4	Energiewirtschaft	264			
4.2.5	Gebäudetechnik	266			

7.2.1.1	Grundlagen	407	9.4.2.5	Erwerbslosenquote	582	10.4.2.11	Fachhochschule Würzburg/Schweinfurt	809
7.2.1.2	Befragungsergebnisse	409	9.4.3	Entwicklung der szenariospezifischen Grundannahmen und Prämissen	583	10.4.2.12	Hochschule Ostwestfalen-Lippe/Höxter	811
7.2.2	Personalbedarfsplanung	409		Nachfrageindikatoren	584	10.4.2.13	HTWK Leipzig	814
7.2.2.1	Formen des Personalbedarfs	411	9.4.3.1	Neubauvorhaben	584	10.4.2.14	RWTH Aachen	819
7.2.2.2	Befragungsergebnisse	413	9.4.3.1.1	Betrieb bestehender Kernkraftwerke	586	10.4.2.15	Technische Universität Berlin	824
7.2.3	Personalbeschaffungsplanung	414	9.4.3.1.2	Retrofit von Kraftwerken	587	10.4.2.16	Technische Fachhochschule Bochum	830
7.2.3.1	Interne Personalbeschaffung	415	9.4.3.1.3	Service- und Instandhaltungsaufwand	588	10.4.2.17	Technische Universität Braunschweig	834
7.2.3.2	Externe Personalbeschaffung	415	9.4.3.1.4	Nutzung externer Personalressourcen	590	10.4.2.18	Technische Universität Clausthal	838
7.2.3.2.1	Internet-/E-Recruiting	416	9.4.3.1.5	Internationale Entwicklung im Kraftwerksmarkt (Auslastung der Anlagenbauer)	590	10.4.2.19	Technische Universität Cottbus	843
7.2.3.2.2	Arbeitnehmerüberlassung	419	9.4.3.1.6	Vergabe und Personalaufwand (Nutzung von GU-Vergaben)	591	10.4.2.20	Technische Universität Hamburg-Harburg	847
7.2.3.2.3	Personalgestaltung	420	9.4.3.1.7	Entwicklung Emissionshandel	592	10.4.2.21	Technische Universität Kaiserslautern	851
7.2.3.2.4	Projekt-Outsourcing auf Basis von Werkverträgen	421	9.4.3.1.8	Entwicklung Dezentrale Energieerzeugung	592	10.4.2.22	Technische Universität München	856
7.2.3.2.5	Personalberater (Head Hunter)	422	9.4.3.2	Angebotsindikatoren	593	10.4.2.23	Universität Erlangen	862
7.2.3.2.6	Arbeitsvermittler	423	9.4.3.2.1	Fach- und Führungskräftepotenzial	593	10.4.2.24	Universität Hannover	866
7.2.3.2.7	Personalmarketing	424	9.4.3.2.2	Absolventenzahl relevanter Aus- und Weiterbildungsgänge	594	10.4.2.25	Universität Stuttgart	871
7.2.3.2.8	Employer-Branding	426	9.4.3.2.3	Absolventenzahl relevanter Studiengänge	597	10.4.2.26	Universität Wuppertal	876
7.2.3.2.9	Online-Personalmarketing (Web 2.0)	433	9.4.3.2.4	Nachfrage aus dem internationalen Markt	597	10.4.3	Profile ausgewählter Verbände	881
7.2.3.2.10	Weitere Ansätze der Personalbeschaffung	434	9.4.3.2.5	Nachfrage aus anderen Branchen	598	10.4.3.1	BDEW	881
7.2.3.3	Personalauswahl	435	9.4.4	Übersicht: Entwicklung der Grundannahmen und Prämissen nach Szenarien bis 2020	599	10.4.3.2	AGFW	887
7.2.3.3.1	Bewerbungsunterlagen	437		Personalbedarf und -verfügbarkeit im Kraftwerksmarkt bis 2020	602	10.4.3.3	VGB PowerTech e.V.	890
7.2.3.3.2	Testverfahren	437	9.5	Der Markt in 2010	602	10.4.3.4	VDI	896
7.2.3.3.3	Vorstellungsgespräch	440	9.5.1	Personalbestand im Kraftwerksmarkt	602	10.4.3.5	VDMA	899
7.2.3.3.4	Assessment-Center	440	9.5.1.1	Bedarf an Fach- und Führungskräften	602			
7.2.3.3.5	Biographische Fragebögen	441	9.5.1.2	Angebot an Fach- und Führungskräften	605	11 Trends, Chancen und Risiken	907	
7.2.3.4	Befragungsergebnisse	443	9.5.1.3	Nach Funktionen (organisatorisch)	607	11.1 Trends	907	
7.2.4	Personaleinsatzplanung	458	9.5.1.3.1	Nach Aufgabenbereichen (inhaltlich)	608	11.1.1 Trends im Kraftwerksmarkt	907	
7.2.4.1	Vollzeit	460	9.5.1.3.2	Die Marktentwicklung bis 2020	610	11.1.1.1 Wettbewerbs- und Markttrends	909	
7.2.4.2	Zeit- und Leiharbeit	463	9.5.2	Bestandsentwicklung nach Szenarien	610	11.1.1.2 Technologietrends	913	
7.2.4.3	Personalgestaltung	465	9.5.2.1	Bedarfsentwicklung nach Szenarien	612	11.1.1.3 Kundentrends	915	
7.2.4.4	Projektarbeit und Werkvertrag	466	9.5.2.2	Angebotsentwicklung nach Szenarien	614	11.1.1.4 Strategietrends	918	
7.2.4.5	Freier Mitarbeiter / Free Lancer	466	9.5.3	Der Markt in 2015	617	11.1.2 Trends im Personalmarkt	919	
7.2.4.6	Trainee Programme	468	9.5.3.1	Bedarf an Fach- und Führungskräften	617	11.1.2.1 Chancen und Risiken	920	
7.2.4.7	Werkstudenten	469	9.5.3.2	Angebot an Fach- und Führungskräften	621	11.1.2.2 ... für Kraftwerksbetreiber	920	
7.2.4.8	Altersteilzeit	470	9.5.4	Der Markt in 2020	623	11.1.2.3 ... für Anlagenbauer	924	
7.2.4.9	Befragungsergebnisse	471	9.5.4.1	Angebot an Fach- und Führungskräften	627	11.1.2.3.1 ... für Anlagenplaner/Berater	929	
7.2.5	Personalfreistellungsplanung	474	9.5.4.2	Fazit	628	11.1.2.4 ... für Unternehmen/Einrichtungen im Personalmarkt	934	
7.2.5.1	Interne Personalfreistellung	475	10	Wettbewerb	631			
7.2.5.2	Externe Personalfreistellung	475	10.1	Wettbewerb auf der Nachfrageseite („Wettbewerb um Köpfe“)	631	12 Strategien	942	
7.2.6	Personalentwicklungsplanung	475	10.1.1	Wettbewerbsfelder/-struktur	631	12.1 Einleitung: Strategiedefinitionen	942	
7.2.6.1	Grundlagen	476	10.1.2	Wettbewerbstypen	633	12.2 Personalstrategien	944	
7.2.6.2	Personalbildung	479	10.1.3	Wettbewerbsentwicklung	638	12.2.1 ...für Kraftwerksbetreiber	946	
7.2.6.3	Personalförderung	481	10.1.4	Wettbewerbsintensität	639	12.2.2 ...für Anlagenbauer	951	
7.2.6.4	Befragungsergebnisse	485	10.1.5	Alleinstellungsmerkmale ausgewählter Kraftwerksbetreiber und Anlagenbauer	639	12.2.3 ...für Planer/Berater	954	
7.2.6.5	Zusammenfassung der Befragungsergebnisse	496	10.2	Wettbewerb im Personaldienstleistungsmarkt	654	12.3 Aus- und Weiterbildungsstrategien	956	
7.2.7	Personalkostenplanung	497	10.2.1	Wettbewerbsfelder/-struktur	654	12.4 Kooperationsstrategien	958	
7.3	Personalführung	499	10.2.2	Wettbewerbstypen	656	12.4.1 Kooperationen mit Bildungseinrichtungen	958	
7.3.1	Grundlagen	499	10.2.3	Wettbewerbsentwicklung	659	12.4.2 Brancheninterne Kooperationen	959	
7.3.2	Befragungsergebnisse	503	10.2.4	Wettbewerbsintensität	660	12.5 Strategien für Anbieter von Personal- und Ingenieurdienstleistungen	961	
7.4	Personalbeurteilung	505	10.3	Bekanntheit von Wettbewerbern	661	12.5.1 Allgemeine Strategieoptionen	961	
7.4.1	Grundlagen	505	10.4	Unternehmensprofile	665	12.5.2 Vertriebsstrategien	964	
7.4.2	Befragungsergebnisse	507	10.4.1	Unternehmensprofile ausgewählter Personaldienstleister	665	12.5.2.1 Spezialisierung	966	
7.5	Personalentlohnung	509	10.4.1.1	Actec GmbH	665	12.5.2.2 Full-Service-Personaldienstleister	969	
7.5.1	Grundlagen	509	10.4.1.2	Adecco Personaldienstleistungen GmbH	669	12.5.2.3 Nischen-Strategie	972	
7.5.2	Befragungsergebnisse	510	10.4.1.3	BELMONT Industriemontage GmbH	674	12.5.2.4 Geographische Strategien	975	
7.6	Personalcontrolling	512	10.4.1.4	Brunel GmbH	676	12.5.2.4.1 Lokaler/regionaler Marktauftritt	975	
7.7	Gewerkschaften und Verbände	514	10.4.1.5	CENIS Consulting-Engineering-Service GmbH	682	12.5.2.4.2 Nationaler Marktauftritt	978	
8 Personalbedarf und -anforderungen im Kraftwerksmarkt		516	10.4.1.6	DELTA Gruppe	686			
8.1	Personalbedarf im Kraftwerksmarkt	516	10.4.1.7	Deutscher Industrie Service AG	690	13 Praxistipps	981	
8.1.1	Personalbedarf der Anlagenbetreiber (kurz-, mittel-, langfristig)	516	10.4.1.8	DIW Service GmbH	695	13.1 Personalwirtschaft im Kraftwerksmarkt: Ansätze und Erfolgsfaktoren	982	
8.1.2	Personalbedarf der Anlagenplaner, -bauer und Anbieter von Kraftwerksserviceleistungen (kurz-, mittel- und langfristig)	524	10.4.1.9	Euro-Engineering AG	699	13.1.1 ...für Kraftwerksbetreiber	982	
8.1.3	Veränderung in den Bedarfen zur Erstaufgabe der Studie (2006)	528	10.4.1.10	Ferchau Engineering GmbH	703	13.1.2 ...für Anlagenbauer	983	
8.2	Personalangebot bei den Personaldienstleistern	530	10.4.1.11	Hays AG	708	13.1.3 ...für Planer und Berater	984	
8.3	Personalanforderungen (qualitativer Personalbedarf)	533	10.4.1.12	KSC Anlagenbau GmbH	713	13.2 Umsetzung von Kraftwerksprojekten: Bewertung des Risikofaktors „Personal“	985	
8.3.1	Anforderungen der Anlagenbetreiber	533	10.4.1.13	Manpower GmbH & Co. KG	718	13.3 Beispiele für Aus- und Weiterbildungsprogramme	988	
8.3.2	Anforderungen der Anlagenplaner, -bauer und Anbieter von Kraftwerksserviceleistungen	541	10.4.1.14	OPTARES GmbH & Co. KG	723	13.3.1 Beispiele für interne und externe Ausbildungsprogramme	989	
8.3.3	Veränderung in den Anforderungen zur Erstaufgabe der Studie (2006)	548	10.4.1.15	Persona Service Verwaltungs AG & Co. KG	726	13.3.2 Beispiele für interne und externe Weiterbildungsprogramme	993	
8.4	Anforderungen im Rahmen der Internationalisierung im Kraftwerksmarkt an alle Marktteilnehmer	552	10.4.1.16	Randstad Deutschland GmbH	729	13.4 Weitere Handlungsempfehlungen	999	
8.5	Zusammenfassung und Fazit	553	10.4.1.17	RIS Industrie- und Kraftwerksservice GmbH & Co. KG	734			
9 Marktentwicklung: Personal im Kraftwerksmarkt		556	10.4.1.18	RDL Industrieservice GmbH	739			
9.1	Einleitung	556	10.4.1.19	S.I.S. Süd Industrie-Anlagen-Service GmbH	743	14 Ausblick	1001	
9.2	Einschätzung durch die Befragten	558	10.4.1.20	Stegmann Personaldienstleistungen GmbH & Co. KG	749	14.1 Perspektiven im Großanlagenbau und -betrieb nach 2020	1002	
9.2.1	Wesentliche Einflussfaktoren (Angebots-/Nachfrageseite)	558	10.4.1.21	Tuja Zeitarbeit GmbH	752	14.1.1 Entwicklung der Rahmenbedingungen	1002	
9.2.2	Entwicklung des Personalbedarfs/Engpässe bei der Stellenbesetzung	563	10.4.1.22	TUV Rheinland Personal GmbH	756	14.1.2 Entwicklungen im Bereich des Kraftwerksmarkts	1008	
9.3	Methodik der Szenarioanalyse	566	10.4.1.23	URS Deutschland GmbH	762	14.2 Zukünftige Aufgabenfelder	1015	
9.3.1	Darstellung verschiedener Szenarien	567	10.4.1.24	YACHT TECCON Engineering GmbH & Co. KG	766	14.2.1 ... für Kraftwerksbetreiber	1016	
9.3.2	Trend-Impact-Analyse	569	10.4.1.25	ZAG Zeitarbeits-Gesellschaft GmbH	771	14.2.2 ... für Anlagenbauer	1019	
9.4	Grundannahmen und Prämissen	573	10.4.2	Profile ausgewählter Universitäten und Fachhochschulen	775	14.2.3 ... für Planer/Berater	1020	
9.4.1	Übersicht	573	10.4.2.1	Bergakademie Freiberg	775	14.2.4 ... für Anbieter von Fort- und Weiterbildung	1022	
9.4.2	Entwicklung der allgemeinen Grundannahmen und Prämissen	577	10.4.2.2	Fachhochschule Aachen	778	14.3 Internationalisierung im Kraftwerksmarkt	1025	
9.4.2.1	Demographische Entwicklung	577	10.4.2.3	Fachhochschule Deggendorf	781	14.4 Auswirkungen und Konsequenzen für den Personal- und Personaldienstleistungsmarkt	1027	
9.4.2.2	Internationalisierung	580	10.4.2.4	Fachhochschule Hannover	784	14.4.1 Entwicklung des Personalbedarfes (quantitativ und qualitativ)	1027	
9.4.2.3	Zu-/Abwanderung von Fach- und Führungskräften	581	10.4.2.5	Fachhochschule Köln	788	14.4.2 Zukünftige Anforderungen an das Personal	1028	
9.4.2.4	Energiemarkt-Liberalisierung	582	10.4.2.6	Fachhochschule Münster	792			
			10.4.2.7	Fachhochschule Nürnberg	795			
			10.4.2.8	Fachhochschule Osnabrück	799			
			10.4.2.9	Fachhochschule Südwestfalen	803			
			10.4.2.10	Fachhochschule Ulm	806			

Die Studie umfasst 1.051 Seiten. Aufgrund der laufenden Aktualisierung können sich Inhalte sowie Seitenzahlen noch leicht ändern.

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. 13-0190) »Personal im Kraftwerksmarkt (2. Auflage)« zum Preis von EUR 4.500,00 und zusätzl. Kopien (je EUR 400,00)
- alle Preise zzgl. gesetzlicher MwSt. -

- Bitte senden Sie uns Informationen zu weiteren Studien (s.u.). Ggfs. erhalten wir Mengenrabatt.

- Bitte senden Sie uns das Studienverzeichnis 2010 zu.

- Bitte senden Sie uns das Studienverzeichnis Erzeugung zu.

- Bitte senden Sie uns weitere Informationen zu trend:research.

So sind wir auf Sie aufmerksam geworden.

- Erhalt dieser Disposition
 Internet
 Empfehlung durch
 Presseartikel in
 Sonstiges

ADRESSE

FIRMA

NAME

FUNKTION

STRASSE

PLZ/ORT

TEL./FAX

E-MAIL

- nein Wir sind damit einverstanden, von trend:research per E-Mail den Newsletter zu erhalten.
 nein Wir sind damit einverstanden, von trend:research per E-Mail weitere Informationen über aktuelle Studien oder Veranstaltungen zu erhalten.

Datum Unterschrift/Stempel 13-1002-343/THo

trend:research

trend:research unterstützt die Unternehmen beim Wandel in liberalisierten Märkten. Dazu werden Trend- und Marktfor- schungsstudien 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, aufberei- tet 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 wandelnden Märkten, z.B. in den liberalisierten Energie- und Entsorgungsmärkten.

trend:research liefert Studien, Informationen und Untersu- chungen an über 90% der größeren EVU und unterstützt damit existenzielle Entscheidungen – die Referenzliste erhalten Sie auf Anfrage.

Konditionen

Die Potenzialstudie »Personal im Kraftwerksmarkt (2. Auflage)« kostet EUR 4.500,00 (persönliches Exemplar). Zusätz- liche Kopien (Verwendung nur innerhalb des Unternehmens) stellen wir Ihnen für EUR 400,- pro Kopie zur Verfügung.

Alle Preise verstehen sich zzgl. der gesetzlichen Mehrwert- steuer. Zahlungsweise ist per Überweisung oder Scheck inner- halb von 14 Tagen nach Rechnungsstellung.

Bei gleichzeitiger Bestellung anderer Studien (s.u.) bieten wir Ihnen 10% Mengenrabatt. Die Studie ist ab **sofort** verfügbar.

Weitere Leistungen

Ergänzend zu dieser Studie bietet trend:research das Projekt-, Ausschreibungs- und Presse-Clipping Kraftwerksbau an. Es beinhaltet Pressemitteilungen der Marktakteure, aktuelle Meldungen zu den ausgewählten Themen, Ausschreibungs- texte, Meldungen der gesetzlichen Behörden und vieles mehr.

Weitere Studien

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

- Wasserkraft in Deutschland und Europa bis 2030**
Dezember 2010 (in Bearbeitung), ca. 900 Seiten,
EUR 6.800,00
- Der Markt für Getriebe, Generatoren und Condition Moni-
toring Systeme für Windenergieanlagen bis 2020**
Oktober 2010 (in Bearbeitung), ca. 700 Seiten, EUR 4.900,00
- Der Markt für Wärmepumpen in Deutschland bis 2020**
Oktober 2010, ca. 900 Seiten, EUR 4.200,00
- Der Markt für Holzlogistik in Deutschland bis 2020**
Oktober 2010, ca. 900 Seiten, EUR 3.900,00
- Biogas in Europa bis 2020 (2., überarbeitete und erweiterte
Auflage)**
August 2010, 1.249 Seiten, EUR 7.500,00
- Kraftwerke in Osteuropa bis 2030**
Juli 2010, 1.055 Seiten, EUR 8.900,00
- Mikro-KWK**
Juni 2010, 1.180 Seiten, EUR 5.500,00
- Der Markt für Kraftwerkserneuerung und „Retrofit“ bis
2020 (2. Auflage)**
Mai 2010, 1.266 Seiten, EUR 5.900,00

Weitere Informationen können Sie mit diesem Formular anfordern oder im Internet unter www.trendresearch.de abrufen.
©trend:research, 2010