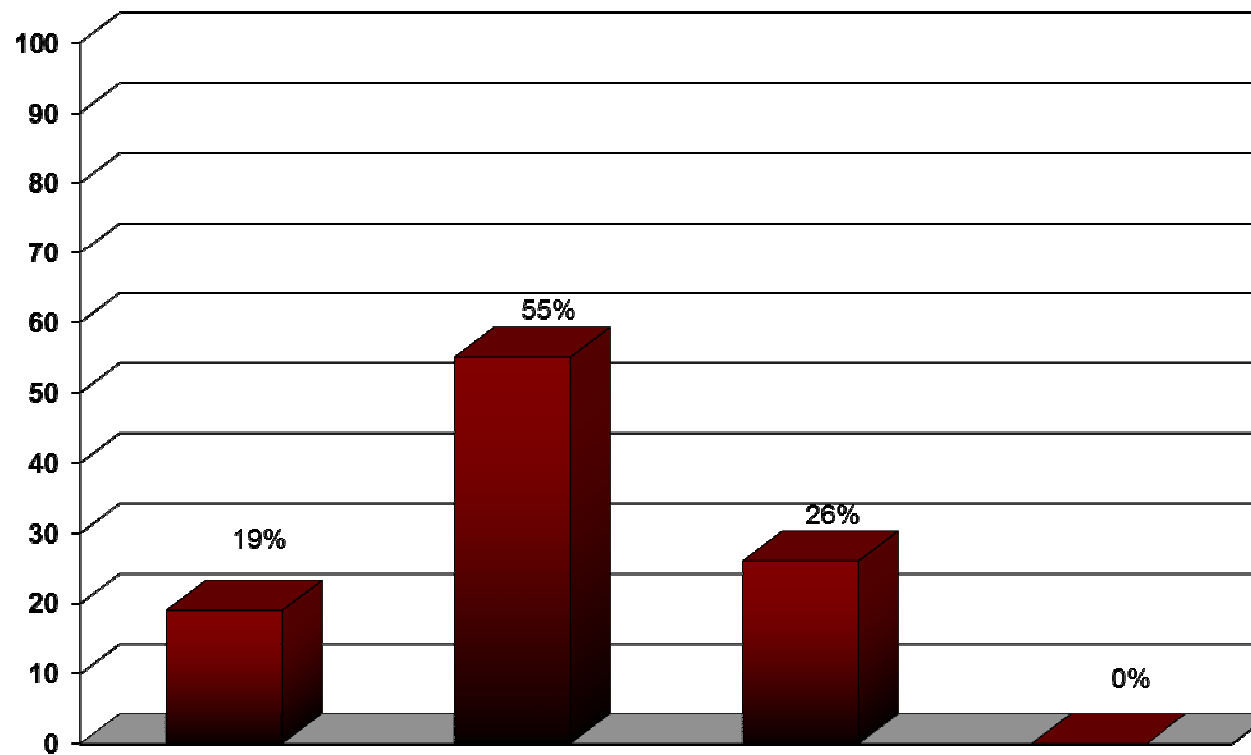


Arbeitsmarkt und berufliche Herausforderungen 2017 in der deutschen Energiewirtschaft

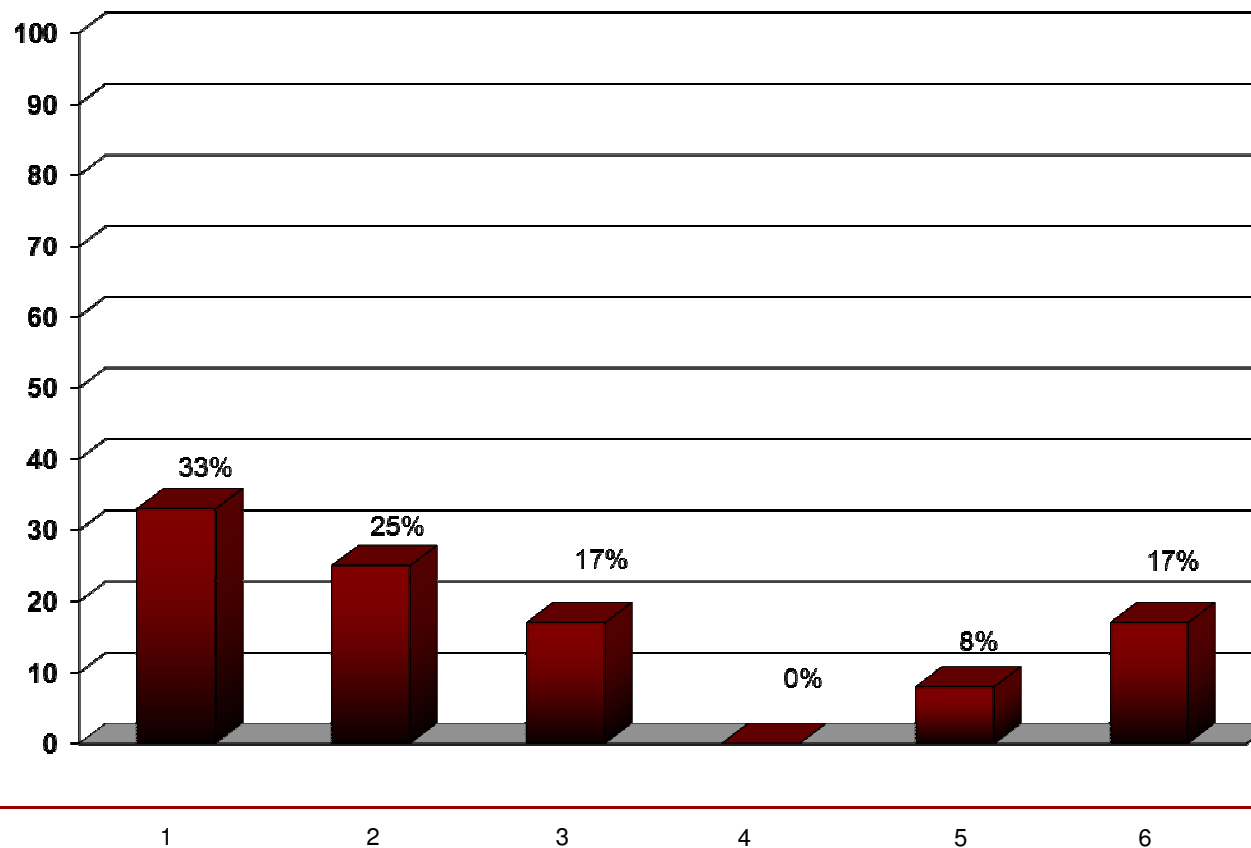
Für die Studie wurden 100 Personalexperthen aus der deutschen Wirtschaft befragt.

1) In welchem Umfang sind in den nächsten Jahren Veränderungen in der Energiewirtschaft zu erwarten



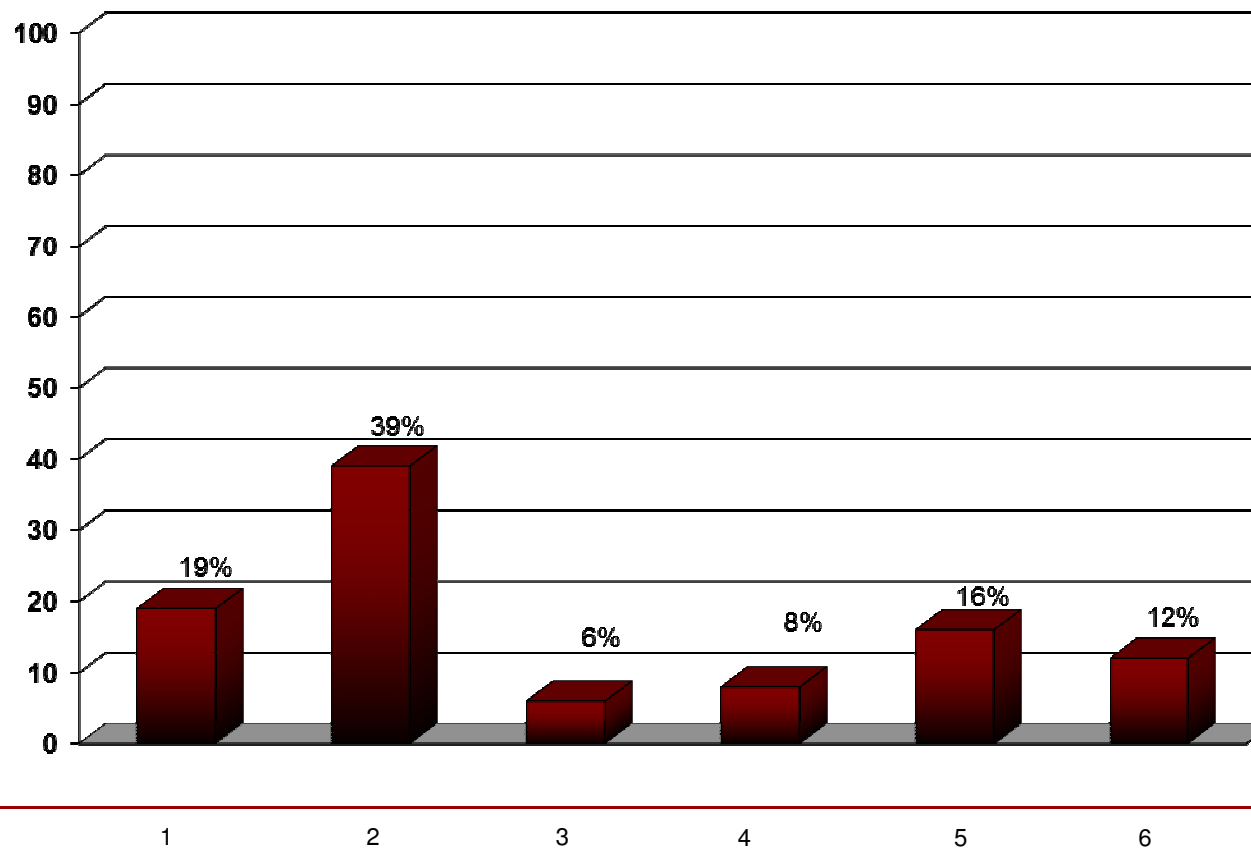
Die Branche ändert sich völlig Signifikante Veränderungen Leichte Veränderungen Es bleibt alles beim Alten

**2) Die gravierendsten Veränderungen für die Energiewirtschaft ergeben sich aus politischen Entscheidungen und Gesetzgebung (1= sehr wichtig, 6= unwichtig)
Teil 1/3**



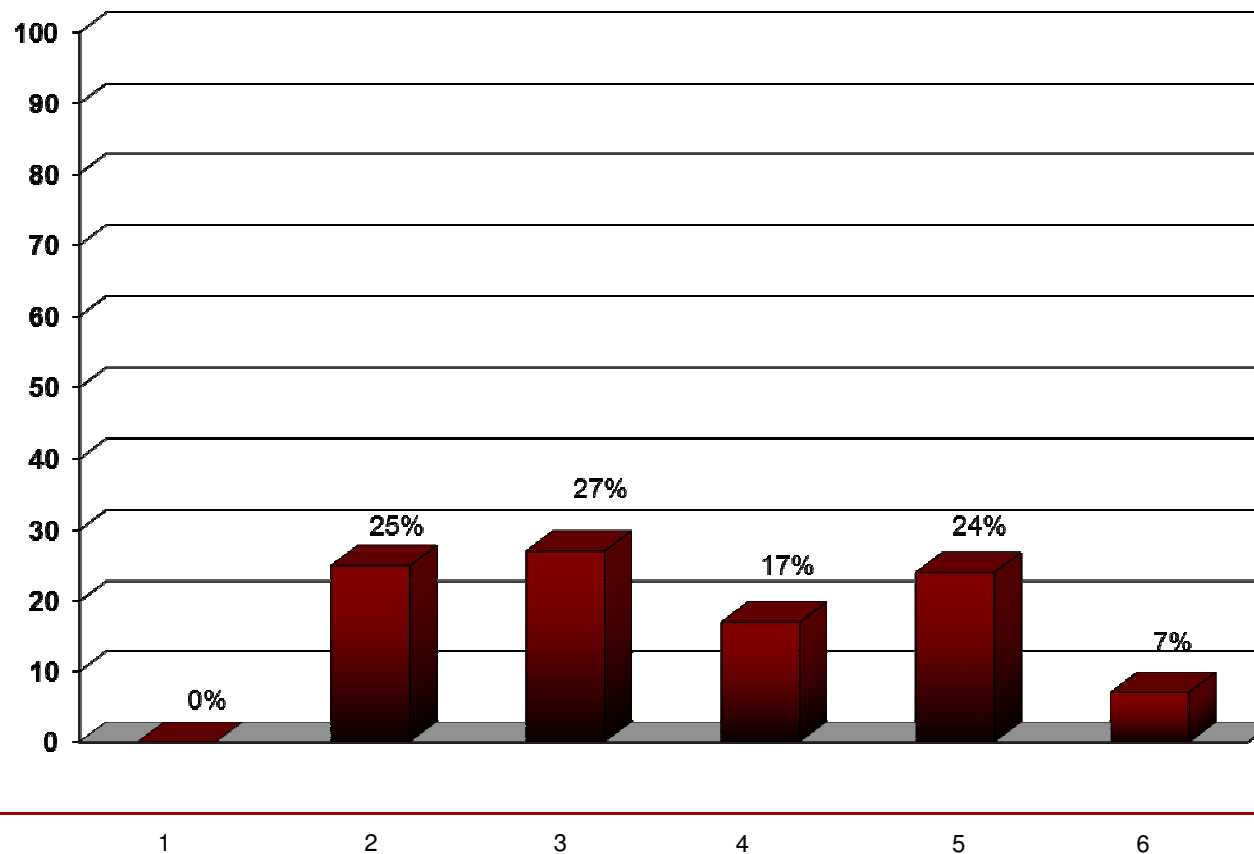
2) Die gravierendsten Veränderungen für die Energiewirtschaft ergeben sich aus technologischen Entwicklungen (1= sehr wichtig, 6= unwichtig)

Teil 2/3



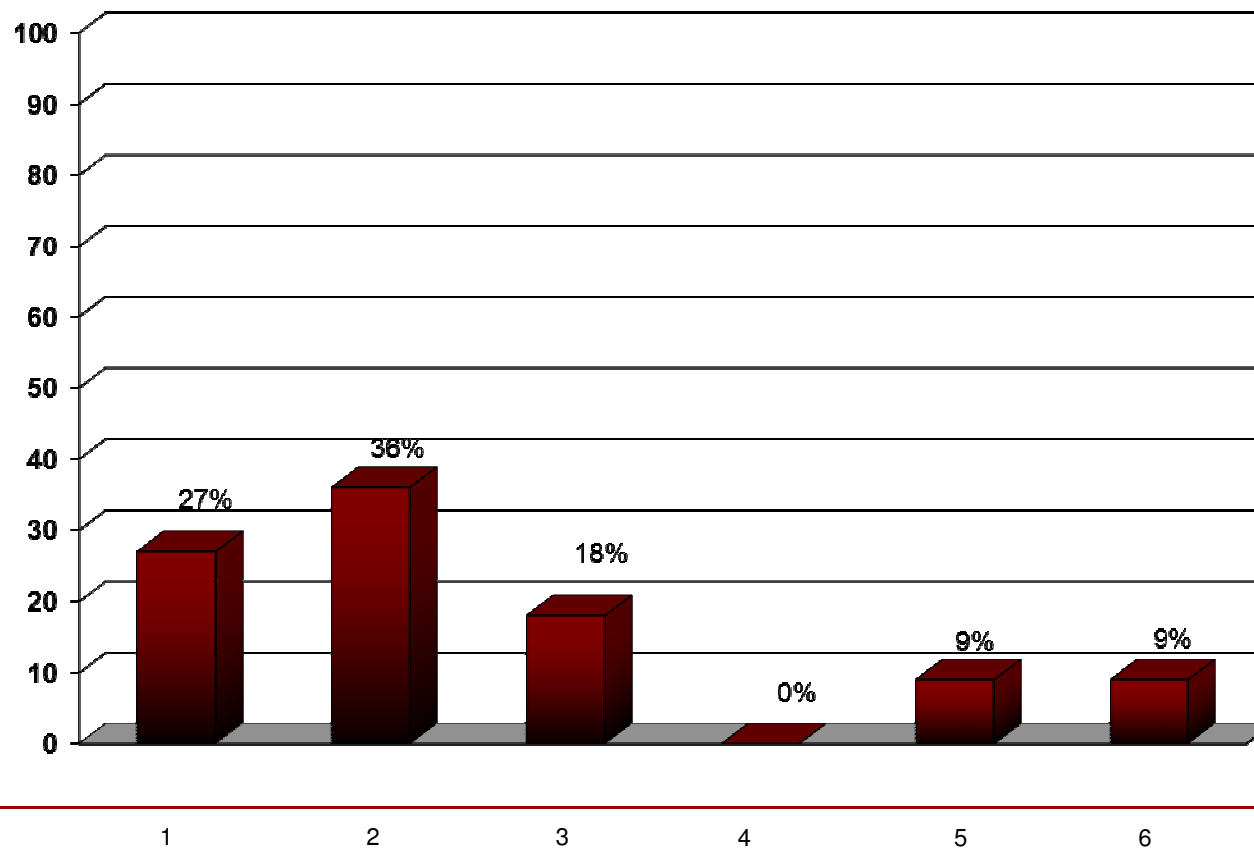
2) Die gravierendsten Veränderungen für die Energiewirtschaft ergeben sich aus verändertem Konsumentenverhalten (1= sehr wichtig, 6= unwichtig)

Teil 3/3



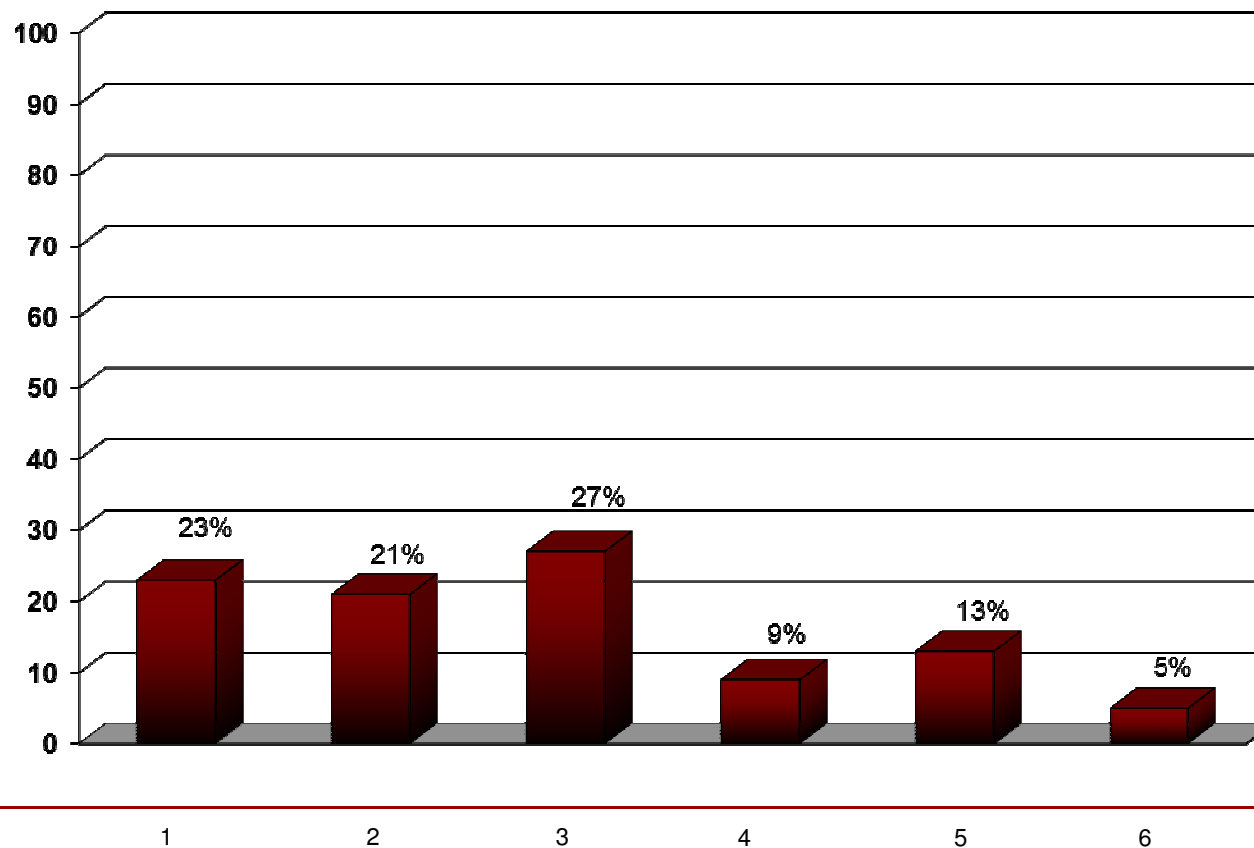
3) Bitte geben Sie Bewertungen (1= sehr wichtig, 6= unwichtig) für diese Themen für die Energieversorger Teil 1/3

Sicherheit



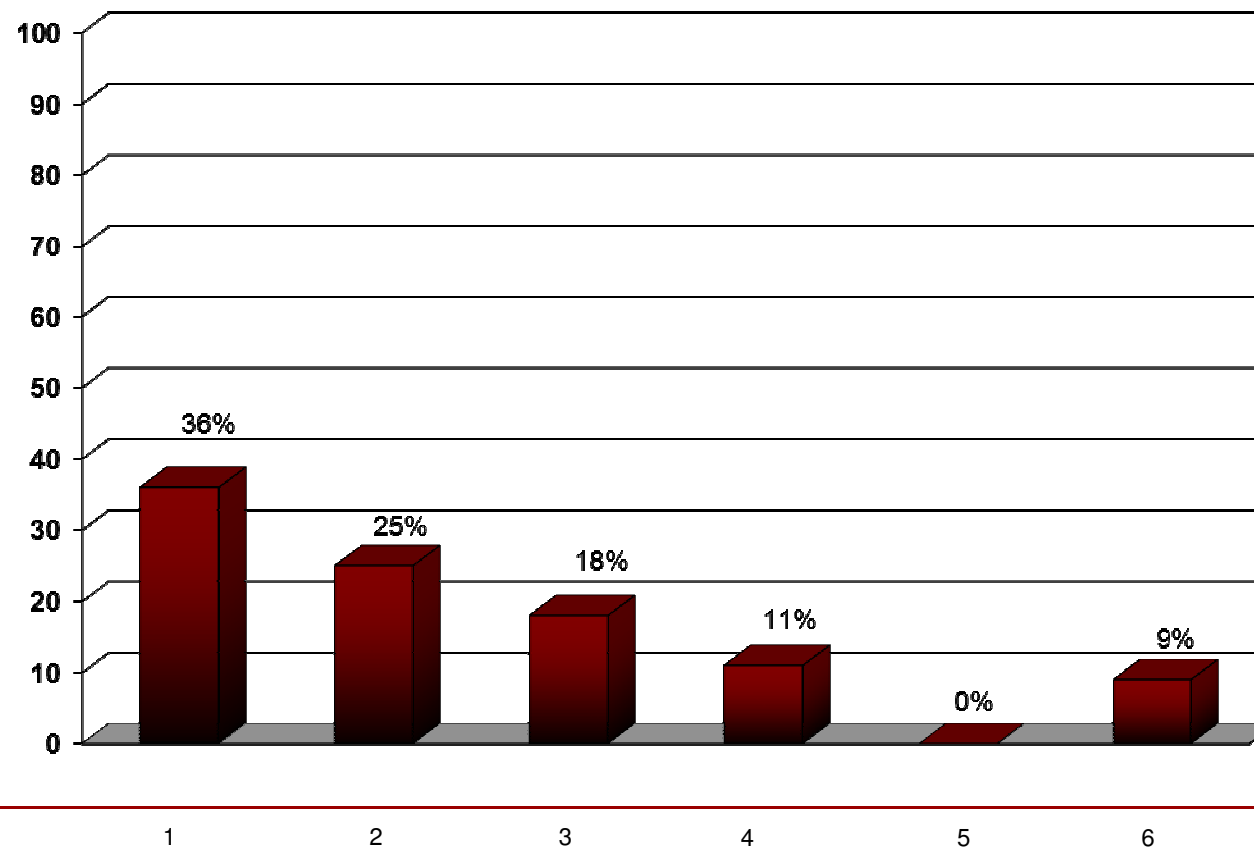
3) Bitte geben Sie Bewertungen (1= sehr wichtig, 6= unwichtig) für diese Themen für die Energieversorger Teil 2/3

Nachhaltigkeit

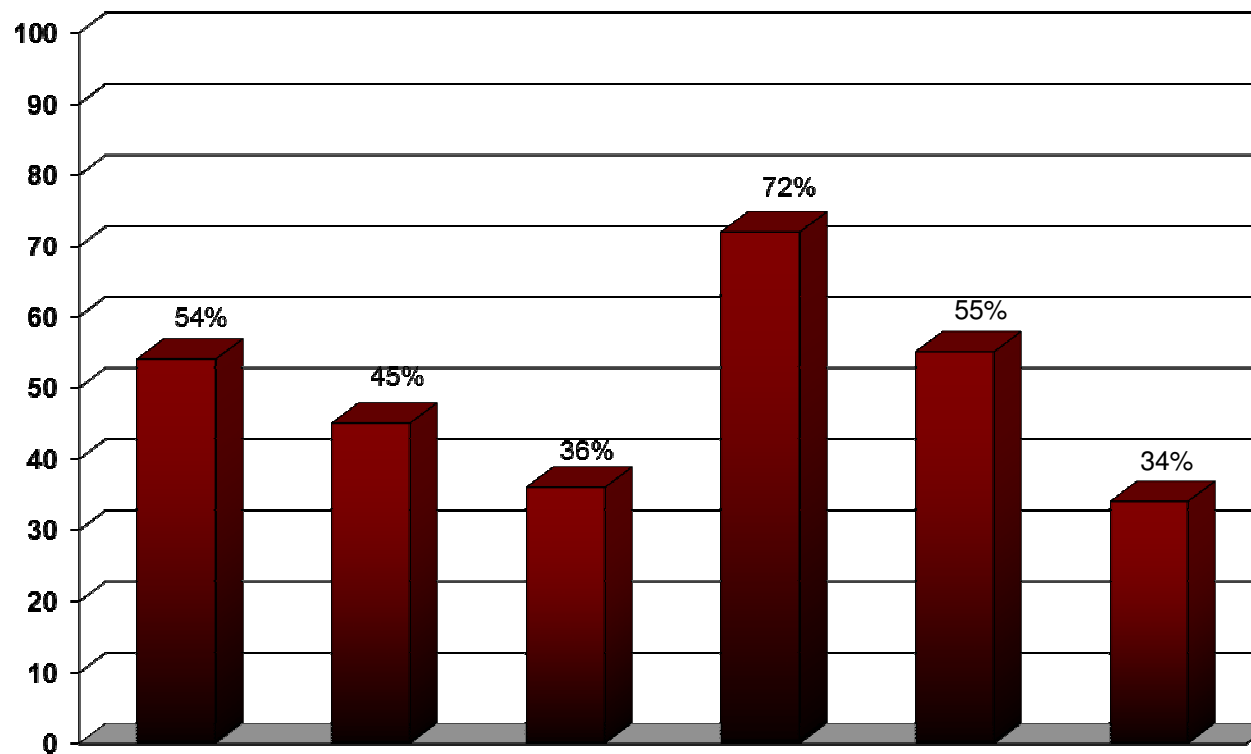


3) Bitte geben sie Bewertungen (1= sehr wichtig, 6= unwichtig) für diese Themen für die Energieversorger Teil 3/3

Erschwinglichkeit



4) Wesentliche Treiber der Veränderungen in der Energiewirtschaft sind... (Mehrfachantworten erwünscht) Teil 1/2



Ausstieg
Deutschlands aus
der Atomenergie

Gesellschaftlicher
Trend zu
erneuerbaren Energien

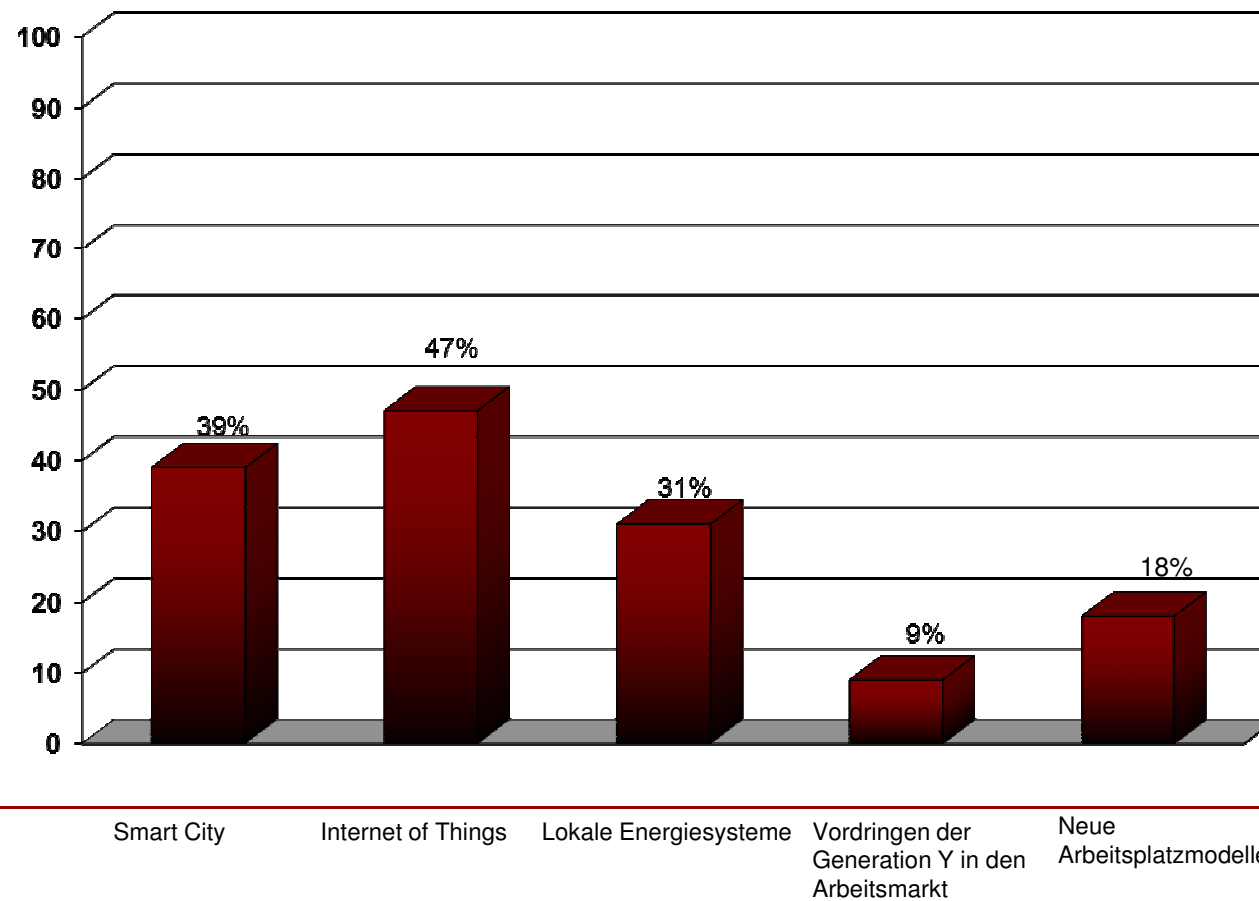
Elektro-
Mobilität

Digitalisierung der
Wirtschaft und aller
Geschäftsprozesse

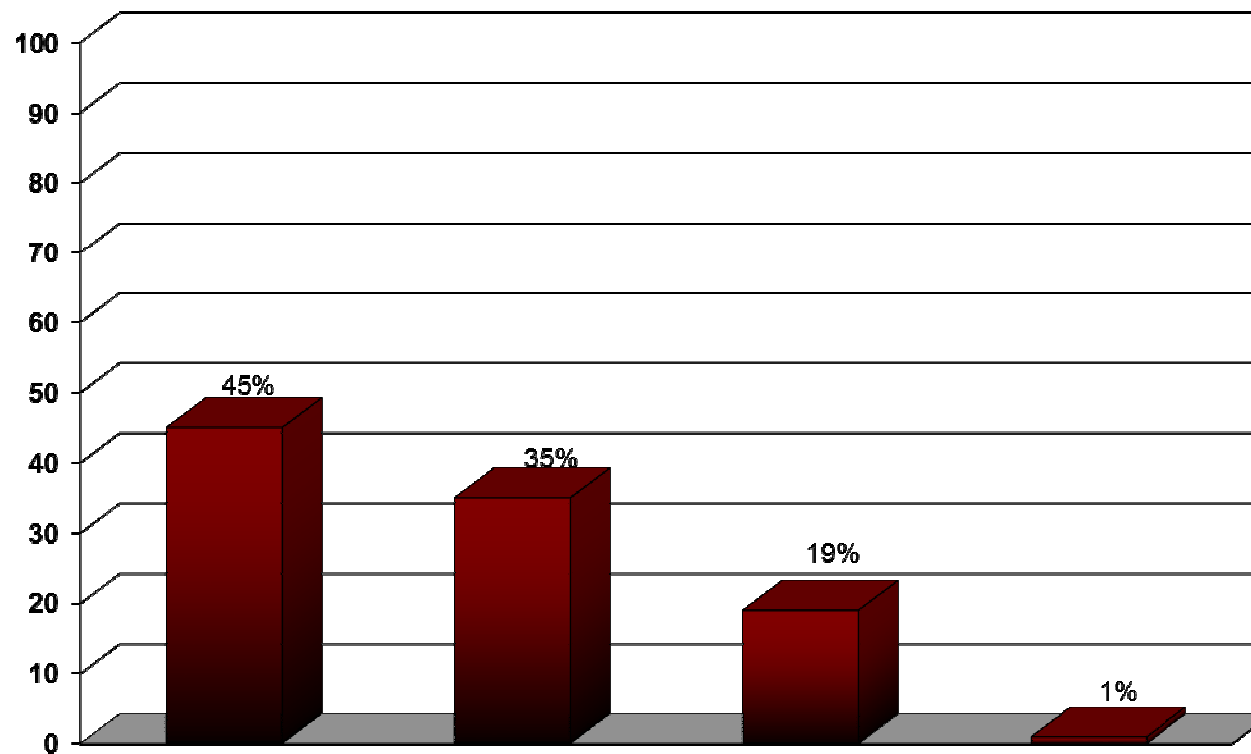
Smart Home

Smart Grid

4) Wesentliche Treiber der Veränderungen in der Energiewirtschaft sind... (Mehrfachantworten erwünscht) Teil 2/2



5) Die Auswirkungen der Veränderungen in der Energiewirtschaft auf die Arbeitsplätze in der Branche...



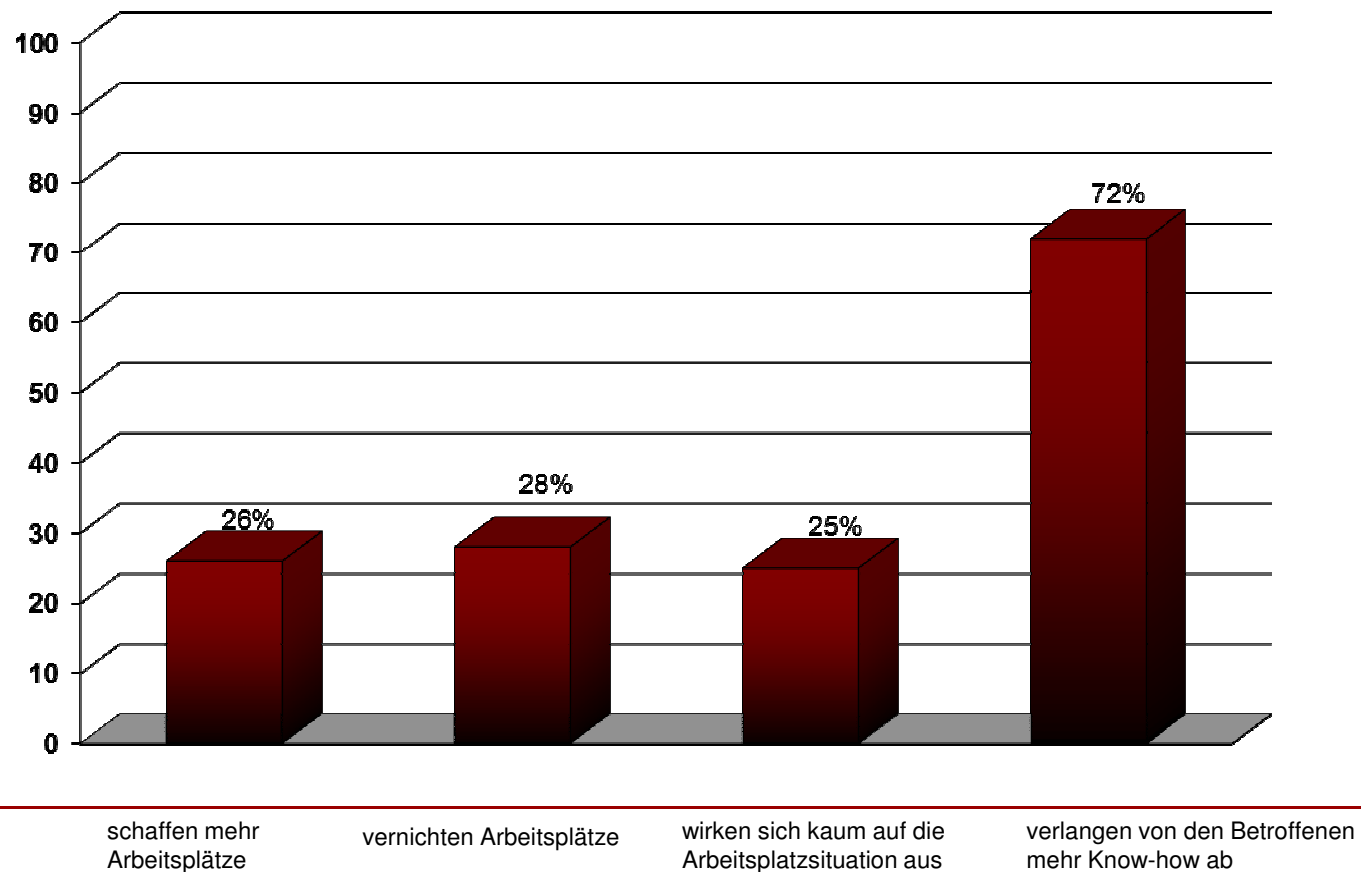
sind einschneidend für
Arbeitgeber und
Arbeitnehmer

betreffen in erster Linie
nur die Arbeitgeber

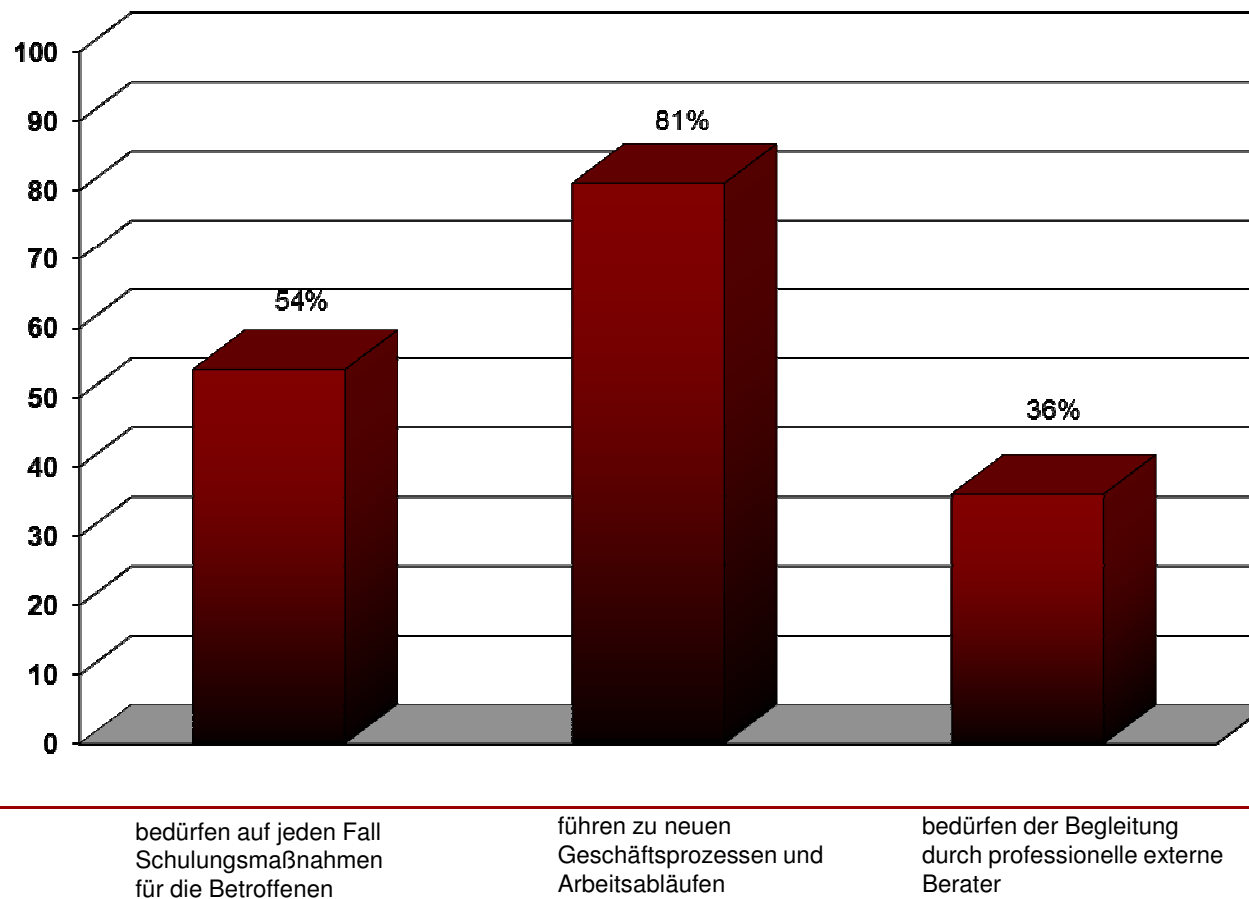
betreffen in erster Linie nur
die Arbeitnehmer

sind gering

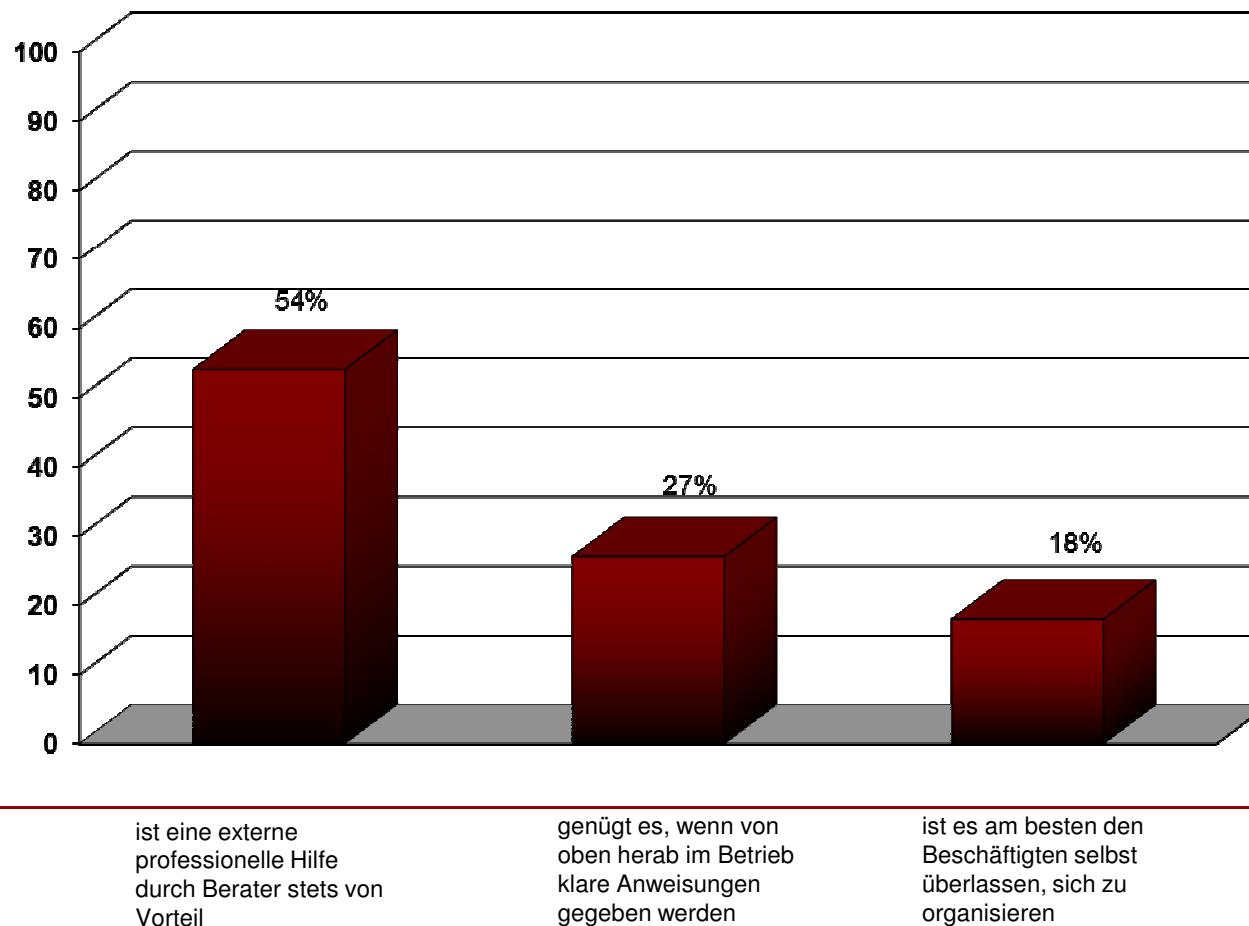
6) Die anstehenden Veränderungen in der Energiewirtschaft... (Mehrfachantworten erwünscht) Teil 1/2



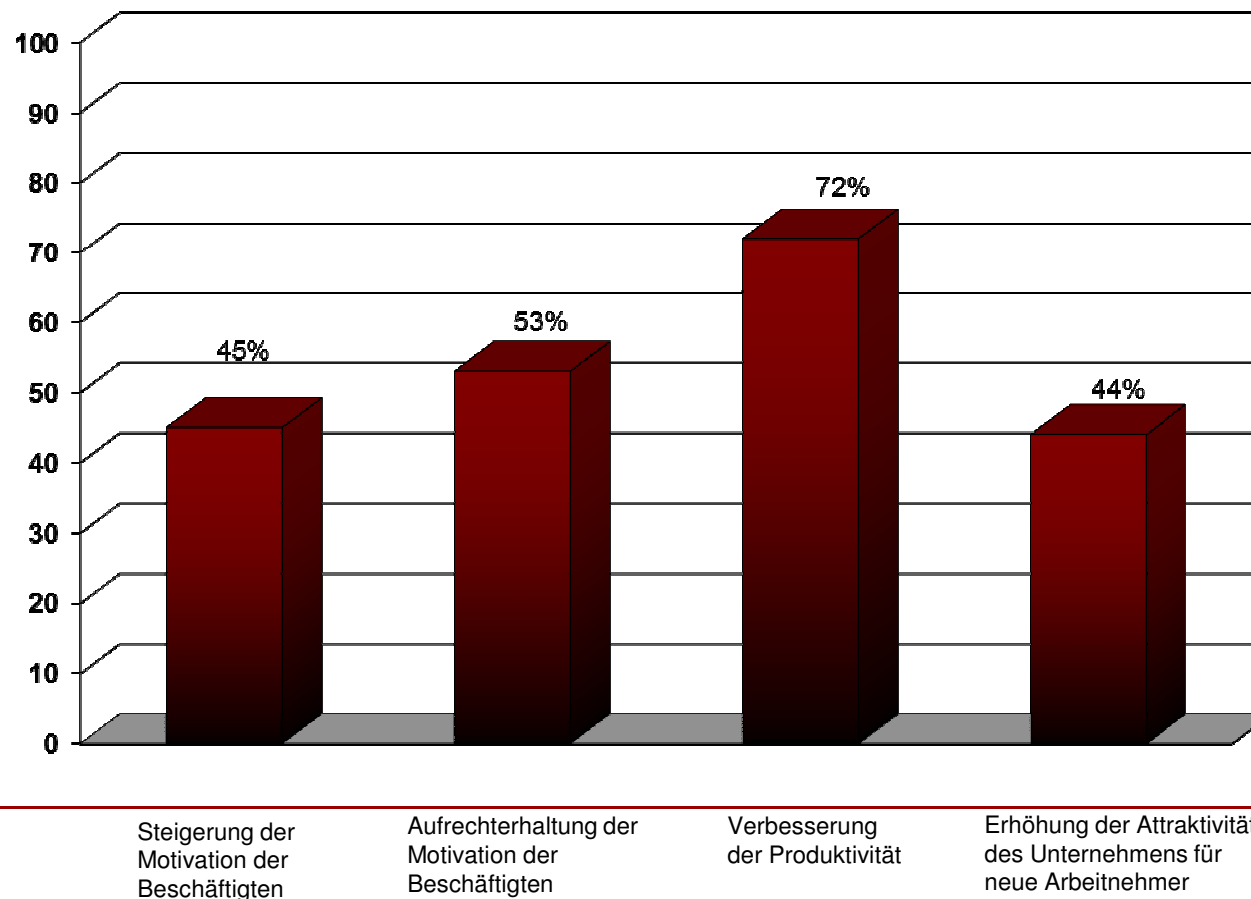
6) Die anstehenden Veränderungen in der Energiewirtschaft... (Mehrfachantworten erwünscht) Teil 2/2



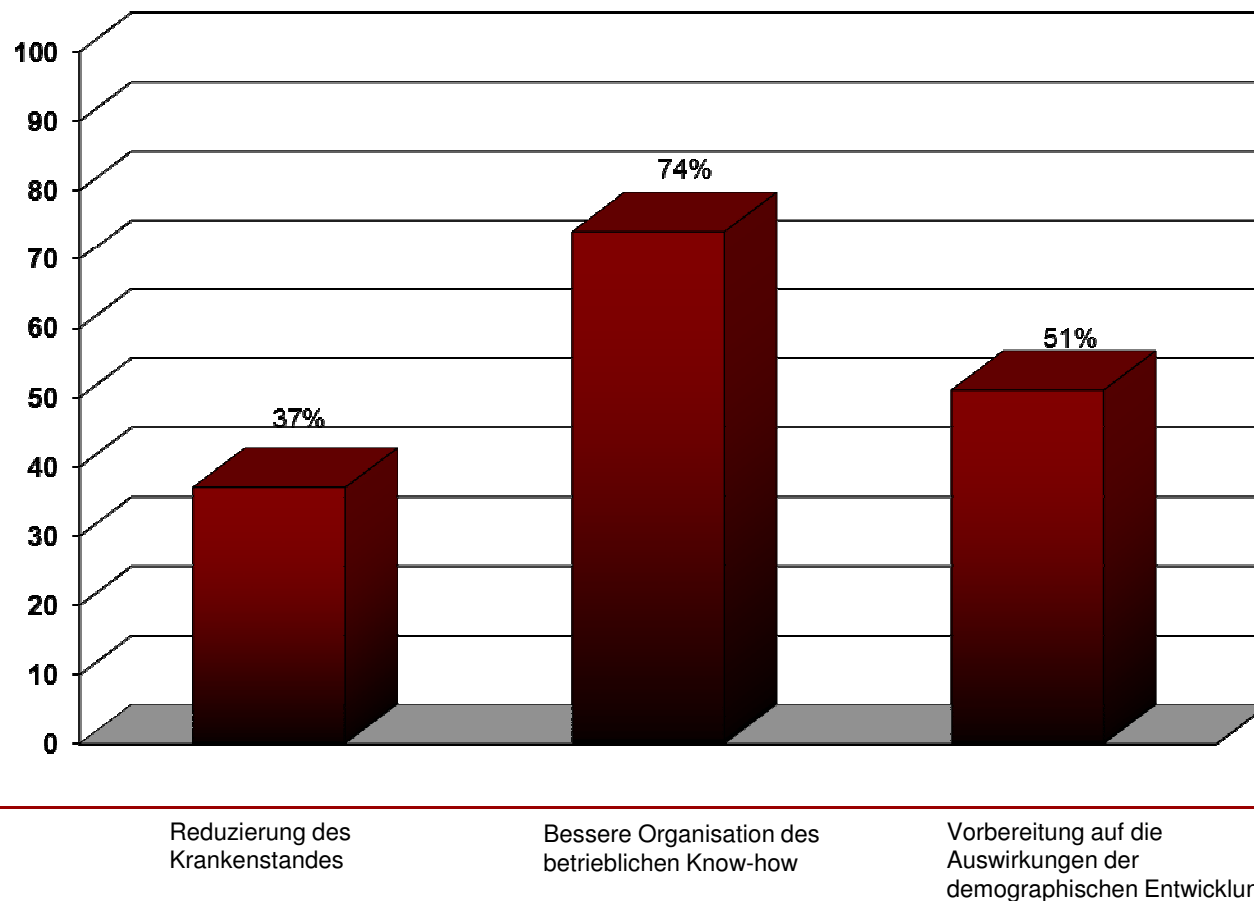
7) Bei Veränderungsprozessen, die die Beschäftigten berühren, ...



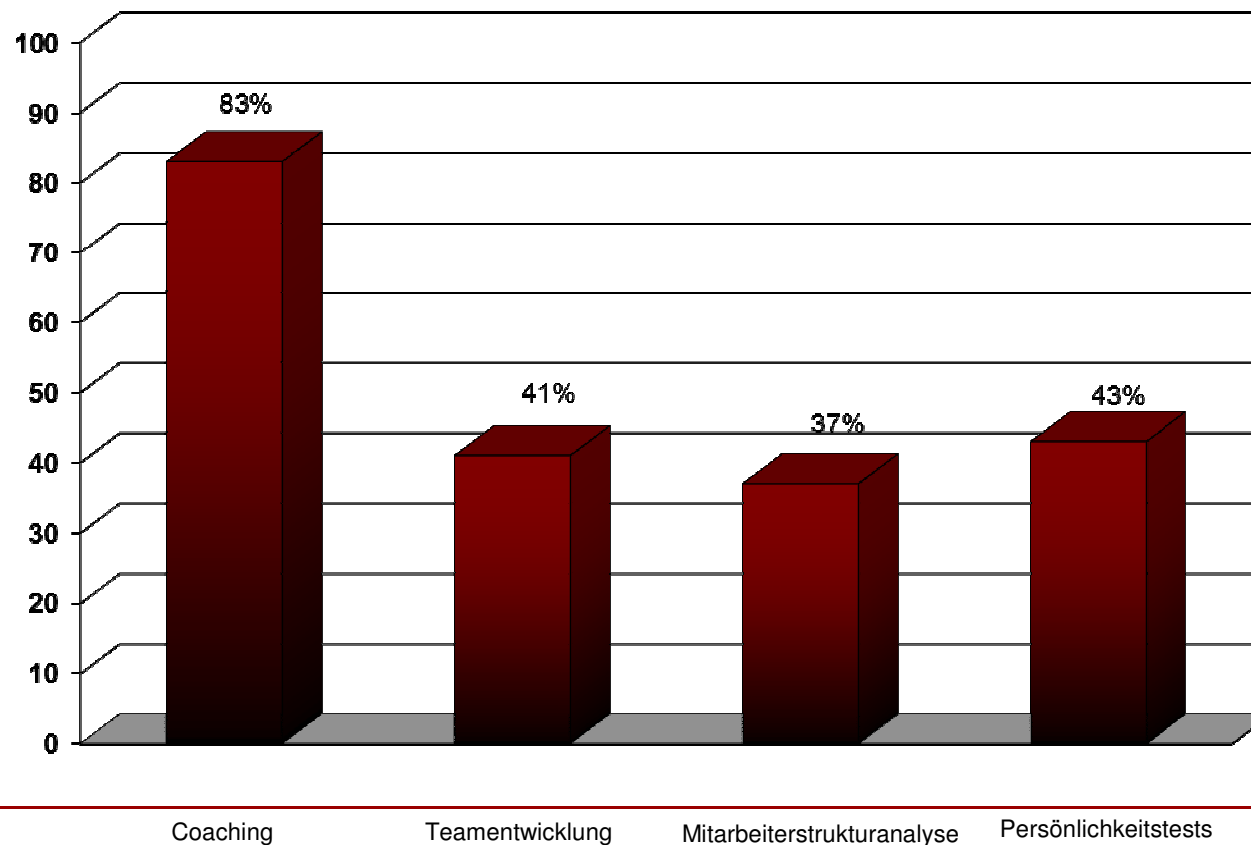
**8) Zu den wichtigsten Aufgabengebieten externer Berater bei Veränderungsprozessen gehören:
(Mehrfachantworten erwünscht) Teil 1/2**



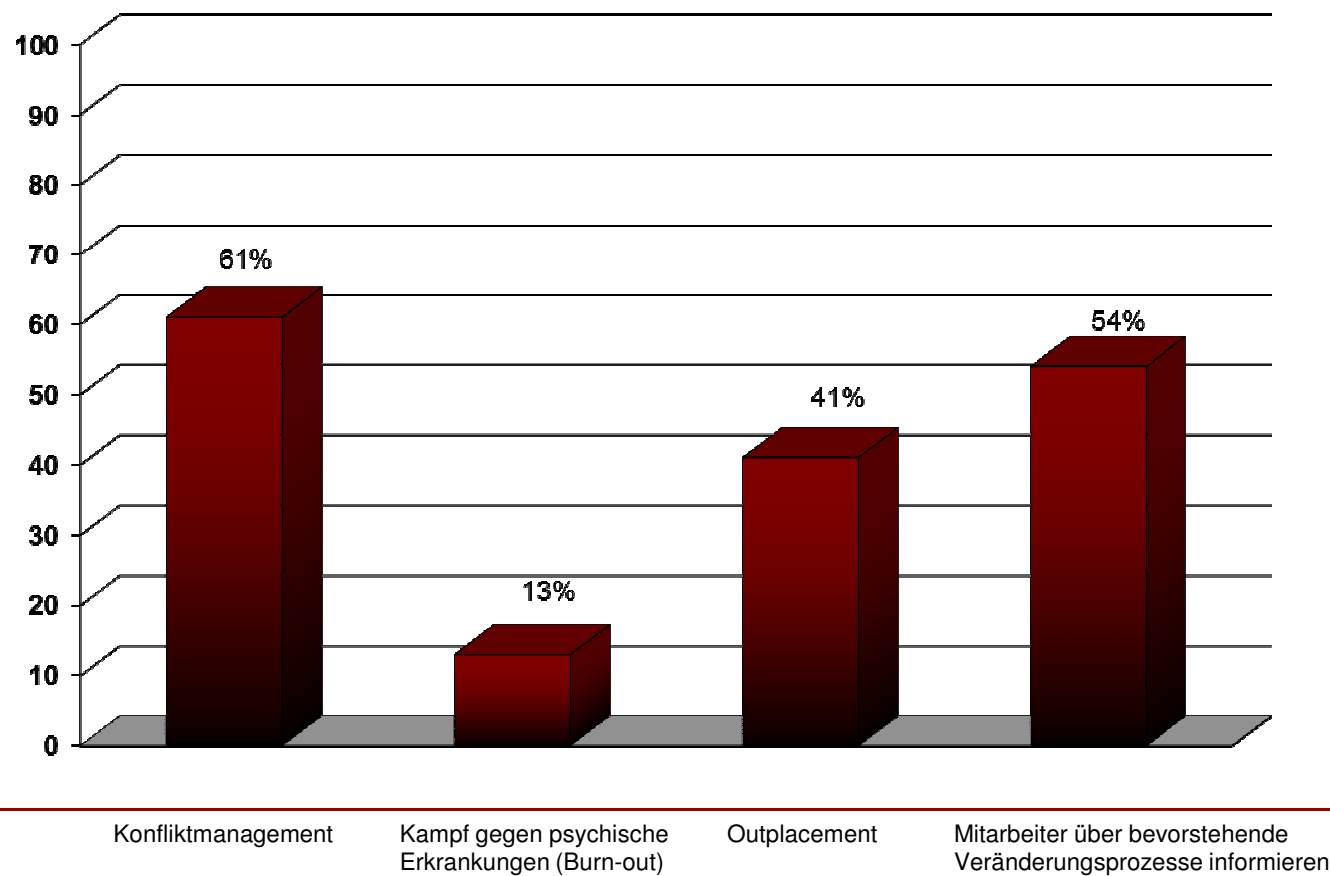
**8) Zu den wichtigsten Aufgabengebieten externer Berater bei Veränderungsprozessen gehören:
(Mehrfachantworten erwünscht) Teil 2/2**



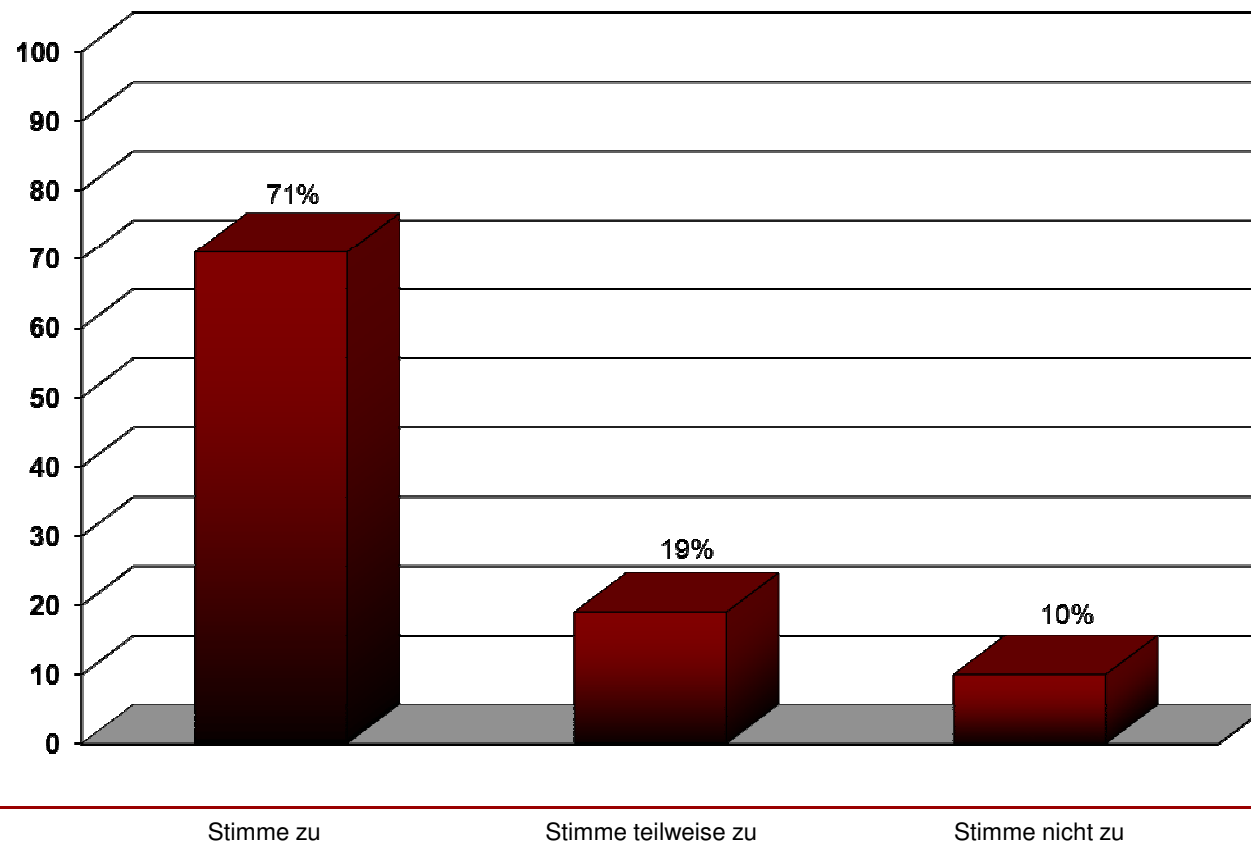
9) Welche Bereiche sollte die professionelle Begleitung der Veränderungsprozesse durch externe Berater beinhalten? (Mehrfachantworten erwünscht) Teil 1/2



9) Welche Bereiche sollte die professionelle Begleitung der Veränderungsprozesse durch externe Berater beinhalten? (Mehrfachantworten erwünscht) Teil 2/2

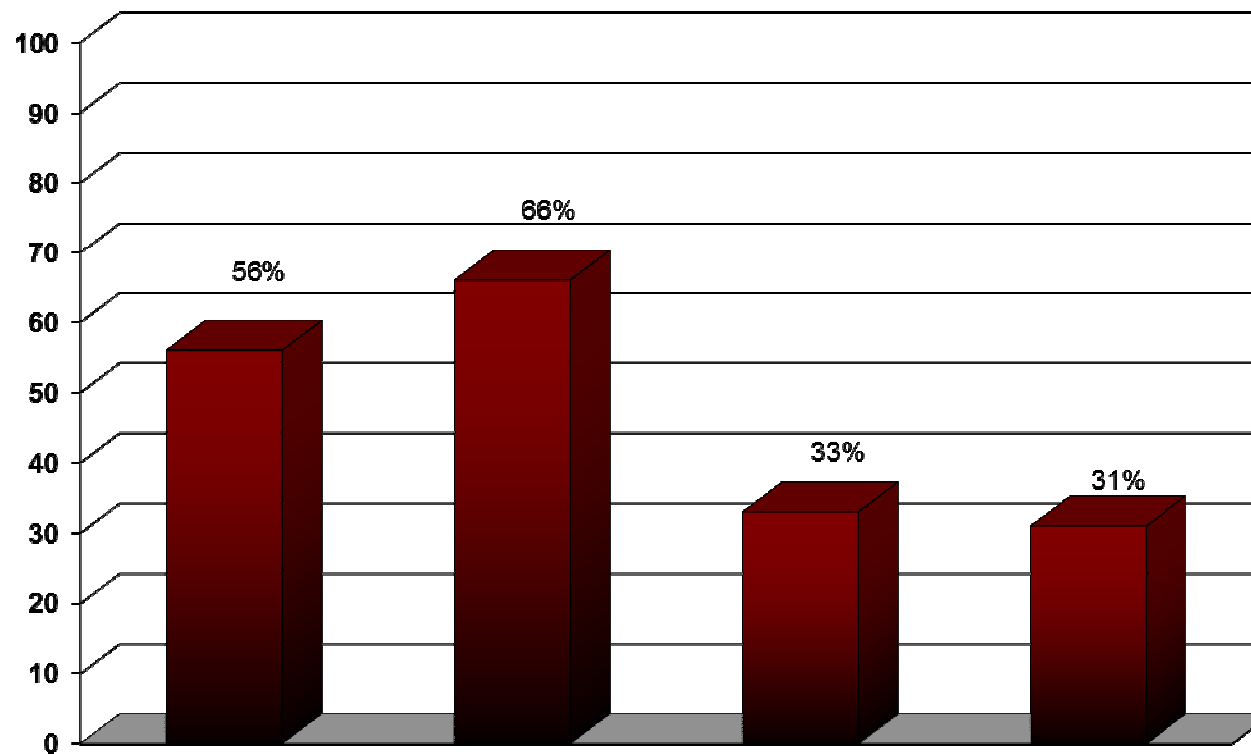


10) Professionelles Personalmanagement ist ein wichtiger Faktor für den Unternehmenserfolg in der deutschen Energiewirtschaft



11) Die Auslagerung des Personalauswahlprozesses in der deutschen Energiewirtschaft bietet folgende Vorteile:

(Mehrfachantworten erwünscht) Teil 1/2



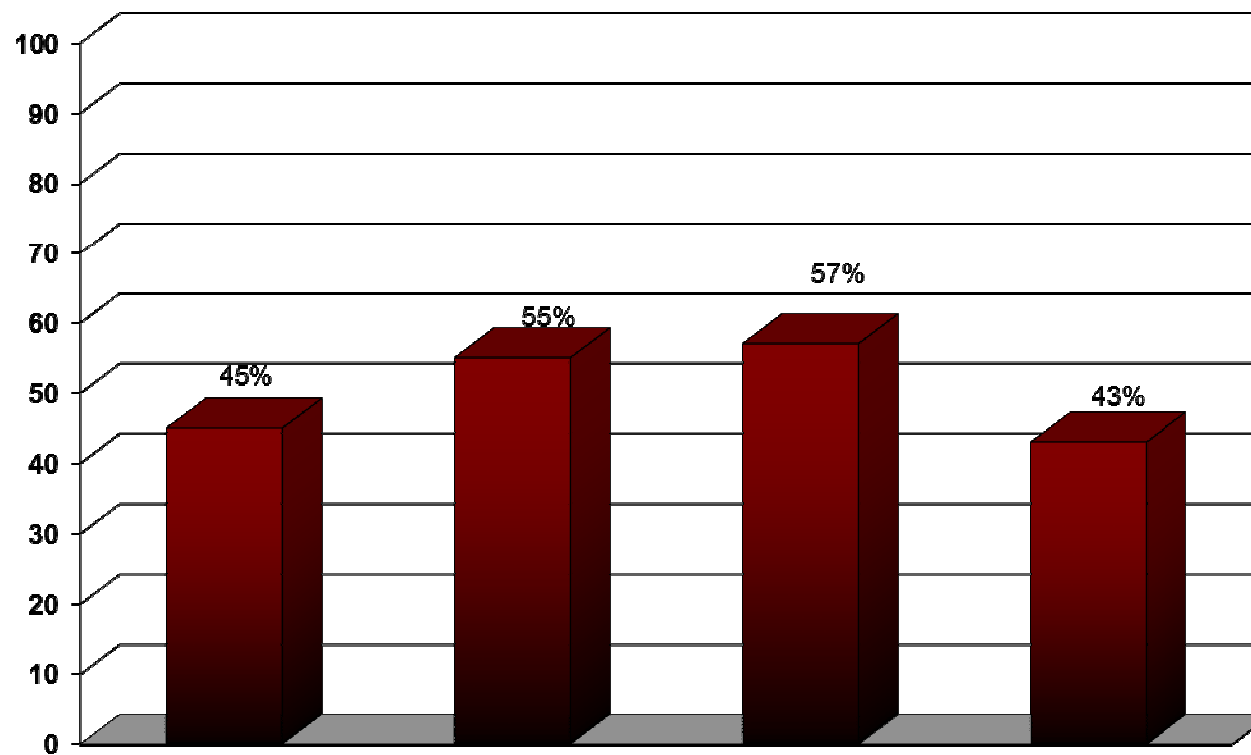
Die Passgenauigkeit einer Einstellung wird erhöht

Fluktuation, Fehlbesetzungen und daraus resultierende Folgekosten werden reduziert

Erhöhung der Transparenz bezüglich der Erwartungen aller Beteiligten

Die Auswahlentscheidung wird nachvollziehbar

11) Die Auslagerung des Personalauswahlprozesses in der deutschen Energiewirtschaft bietet folgende Vorteile: (Mehrfachantworten erwünscht) Teil 2/2



Die Unternehmens- und Führungskultur in den Einstellungsprozess integriert wird

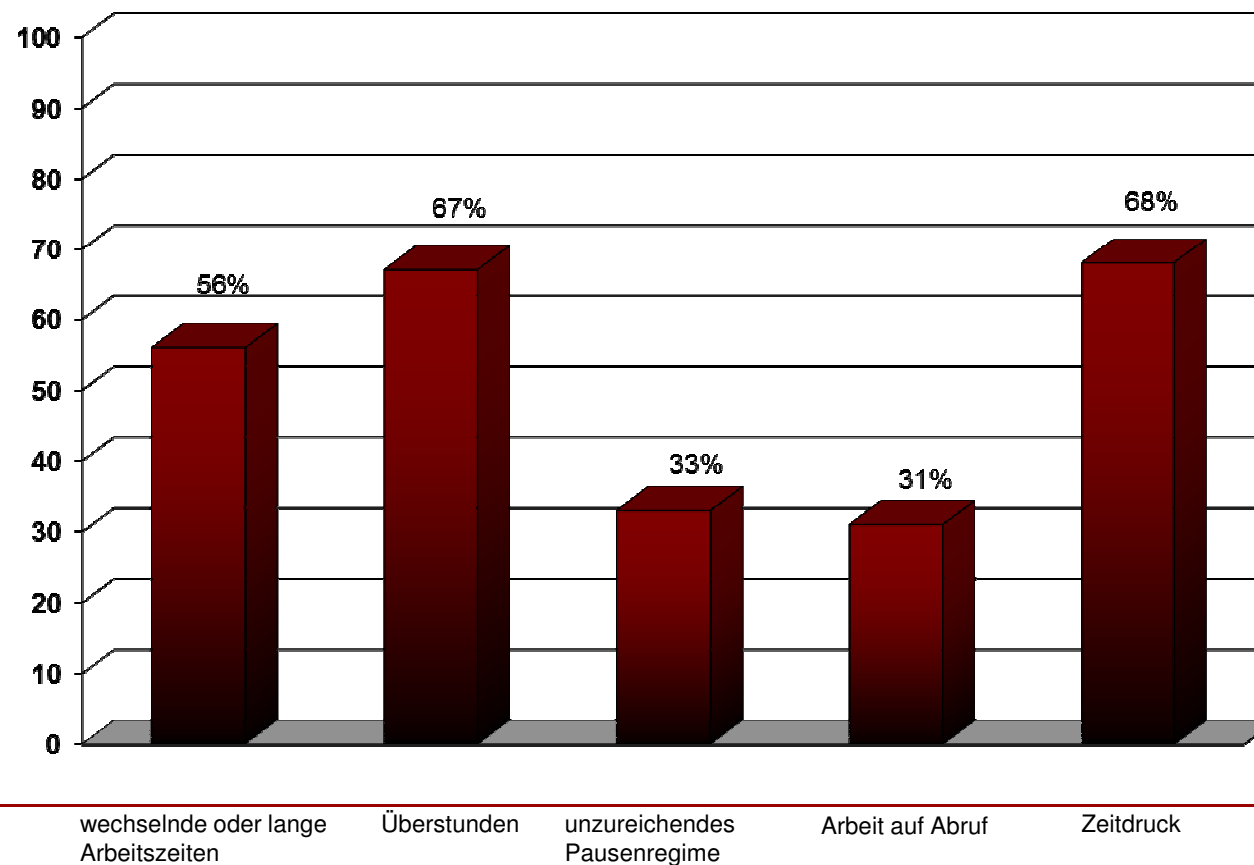
Es entsteht ein klares Soll-Profil der spezifischen Bedarfe der Stelle

Ansatzpunkte für eine gezielte Personalentwicklung nach erfolgter Einstellung sichern die Personalauswahl langfristig ab

Durch die Passgenauigkeit bei der Einstellung erhöht sich die Arbeitsleistung

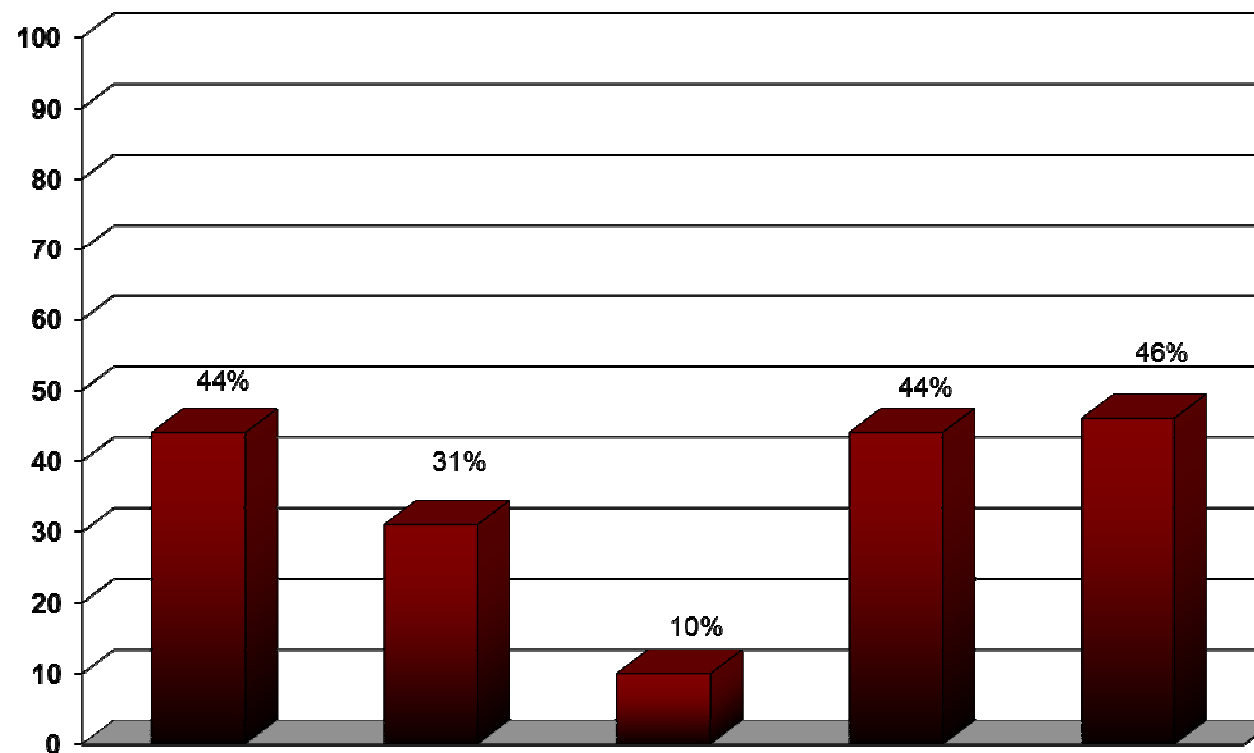
12) Welche sind die Hauptursachen, die in deutschen Energie-Unternehmen zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz führen?

(Mehrfachantworten erwünscht) Teil 1/3



12) Welche sind die Hauptursachen, die in deutschen Energie-Unternehmen zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz führen?

(Mehrfachantworten erwünscht) Teil 2/3



hohe Arbeitsintensität

häufige
Störungen und
Unterbrechungen

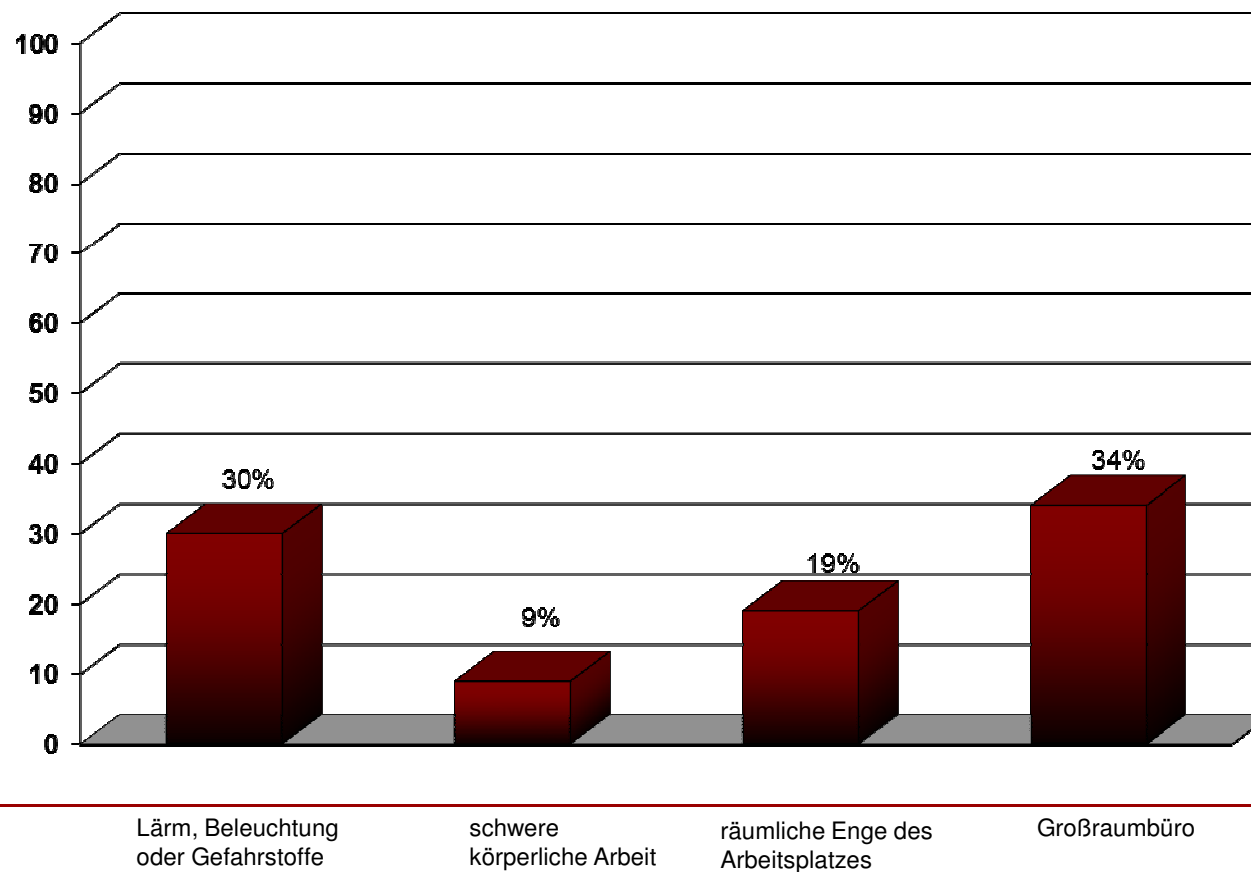
ein isolierter
Einzelarbeitsplatz

keine oder nur geringe
Unterstützung durch
Vorgesetzte oder Kollegen

Mobbing durch
Vorgesetzte
oder Kollegen

12) Welche sind die Hauptursachen, die in deutschen Energie-Unternehmen zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz führen?

(Mehrfachantworten erwünscht) Teil 3/3



BWA Akademie

Die **BWA Akademie** („Consulting, Coaching, Careers“) ist seit über 15 Jahren unter der Führung von Geschäftsführer Harald Müller als Spezialist für Personalentwicklung, Outplacement, Personalberatung und Training sowie für Arbeitsmarktprogramme wie Beschäftigtertransfer erfolgreich. Die BWA versteht sich als neutraler Vermittler zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften zum Vorteil der Arbeitnehmer. Mit Hilfe der BWA haben mehr als zehntausend Arbeitnehmer eine neue berufliche Zukunft gefunden. Das Spektrum reicht von der Begleitung von Change Management-Prozessen über Vermittlung und Coaching von Führungskräften bis hin zur Unterstützung bei der Gründung eines eigenen Unternehmens.

Weitere Informationen: BWA Akademie, Burgstraße 81, 53177 Bonn, Tel.: 0228/323005-0, E-Mail: info@bwabonn.de, Internet: www.bwabonn.de