

Offene Hochschule Harz

Programmentwicklung – Anrechnungsberatung – Netzerkennung

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION

Thema der Befragung: Weiterbildungsbedarf der Energie– und Versorgungsbranche

Exemplarische Bedarfserhebung per Interviewbefragung
von 18 Unternehmensleitungen und Personalverantwortlichen
in regionalen Unternehmen der Energie– und Versorgungsbranche

Erhebungszeitraum: Mai bis August 2013

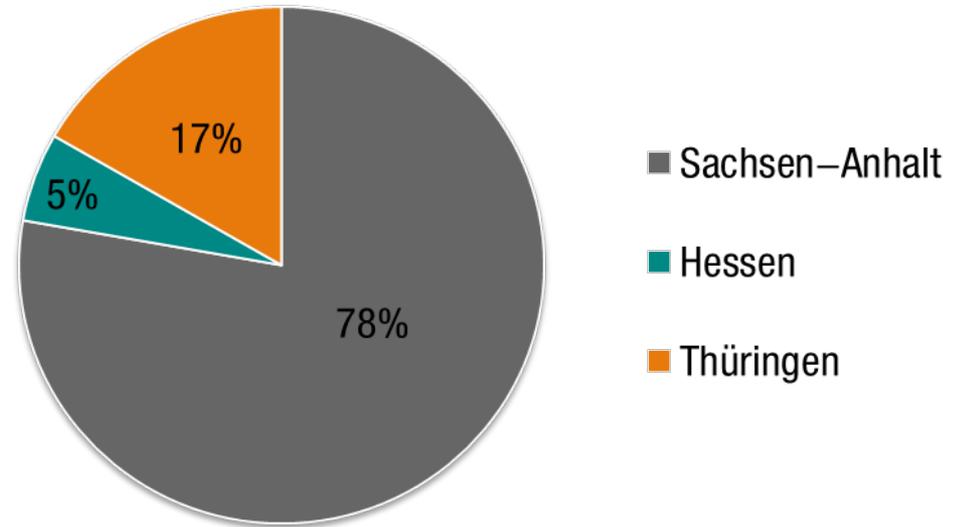
18 befragte Unternehmen

davon:

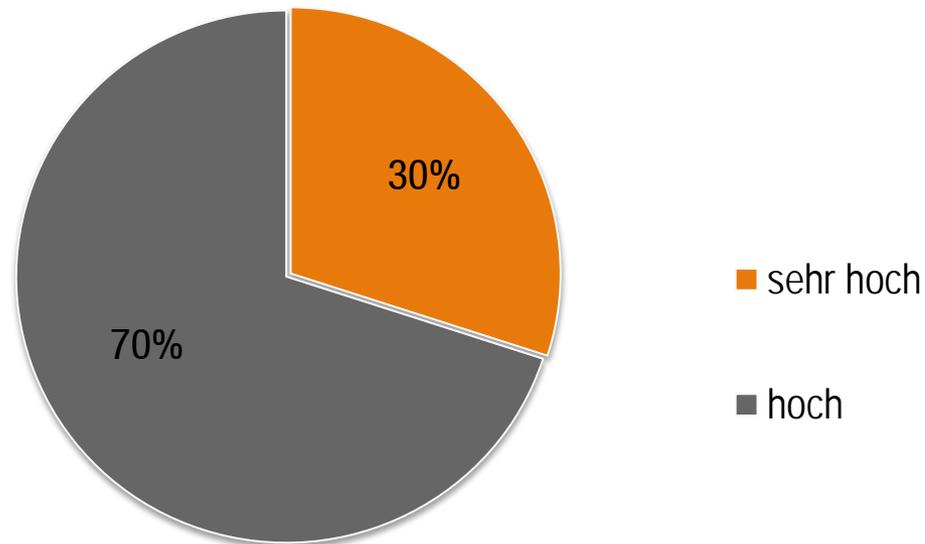
14 in Sachsen–Anhalt

1 in Hessen

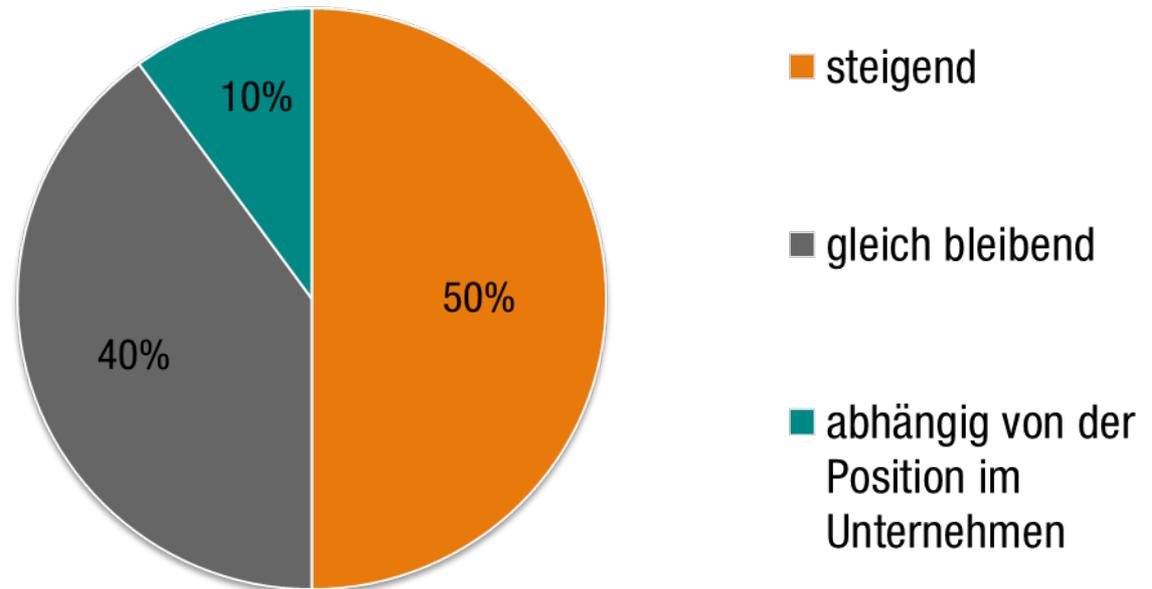
3 in Thüringen



1. Wie schätzen Sie den Qualifizierungsbedarf in der Energie- und Versorgungswirtschaft im Allgemeinen ein?



2. Wie wird sich der Weiterbildungsbedarf in den nächsten fünf Jahren Ihrer Meinung nach entwickeln?



3. In welchen Bereichen sehen Sie speziell in Ihrem Unternehmen Qualifizierungsbedarf?

- im energiewirtschaftlichen Bereich (z.B. Einkauf, Bilanzierung)
- bei rechtlichen Aspekten
- in der Marktkommunikation
- im Netzmanagement
- im technischen Bereich

4. In welchen Bereichen Ihres Unternehmens spüren Sie bereits personelle Engpässe?

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">▪ Netzmanagement▪ Marktkommunikation▪ Technischer Bereich▪ Elektro– und Regelungstechnik▪ Energiebeschaffung▪ Wärmeerzeugung▪ Portfoliomanagement▪ Vertrieb▪ Administration | <ul style="list-style-type: none">▪ technische Neuprojekte▪ projektbezogene Bereiche▪ Verbrauchsabrechnung▪ spezialisierte Fachkräfte▪ Leitungsfunktion Kraftwerkstechnik▪ Auszubildende/ Nachwuchskräfte/ wenig Mitarbeiter▪ Bilanzierung▪ Regulierungsmanagement |
|---|---|

5. Können Sie sich vorstellen, bestehende Mitarbeiter Ihres Unternehmens durch eine Weiterbildung für den Einsatz in diesen Bereichen weiter zu qualifizieren?

100% der Befragten beantworteten diese Frage mit ja

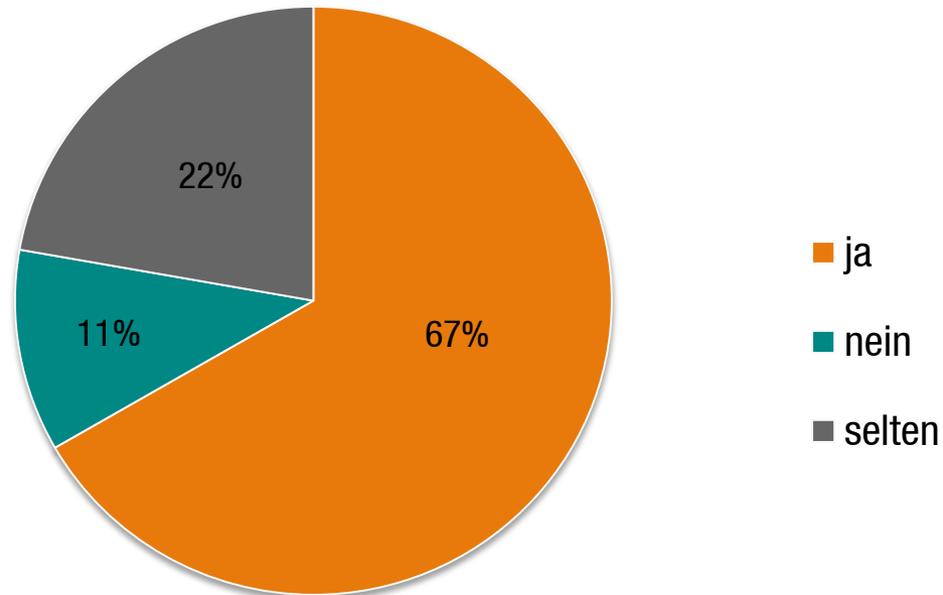
6. Welche Weiterbildungsangebote nutzen Sie bereits in Ihrem Unternehmen?

- Angebote von Fachverbänden
- interne Bildungsangebote
- Seminare/ Lehrgänge
- berufsbegleitendes Studium

7. Wie gestaltet sich der Entscheidungsprozess, welche Mitarbeiter welche Weiterbildung in Anspruch nehmen?

- in Personalgesprächen
- Vorschläge durch den Vorgesetzten, z.T. individuelle Prüfung
- Top Down
- Bedarfsermittlung durch Vorgesetzten

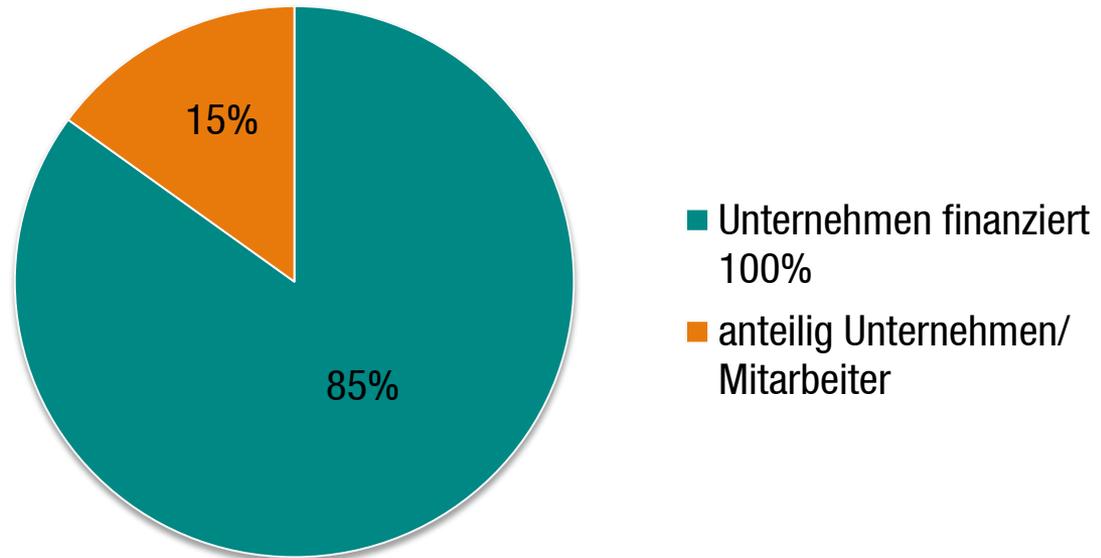
8. Wird Weiterbildungsbedarf von Seiten der Mitarbeiter artikuliert?



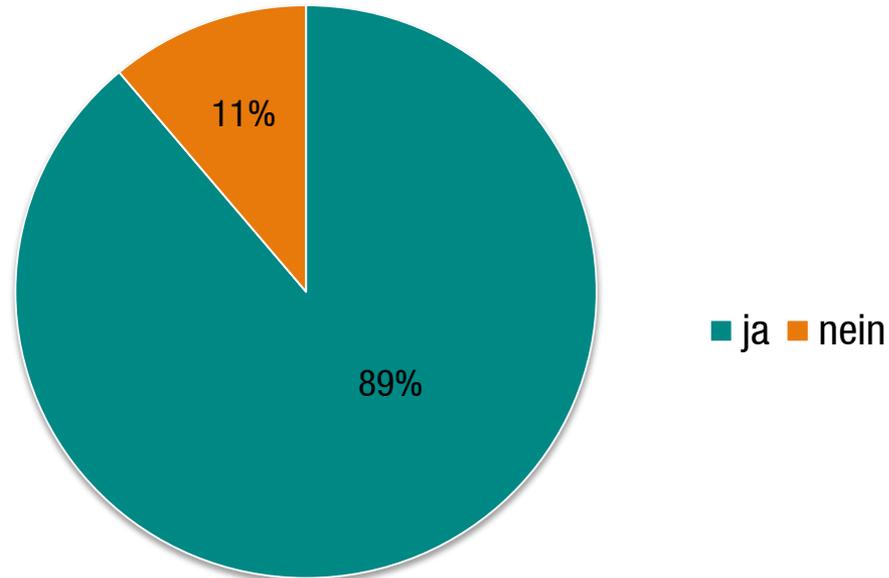
8a. Welcher Weiterbildungsbedarf wird von Seiten der Mitarbeiter artikuliert?

- Energiefachwirt–Weiterbildung
- Meisterausbildung
- im Bereich Steuern

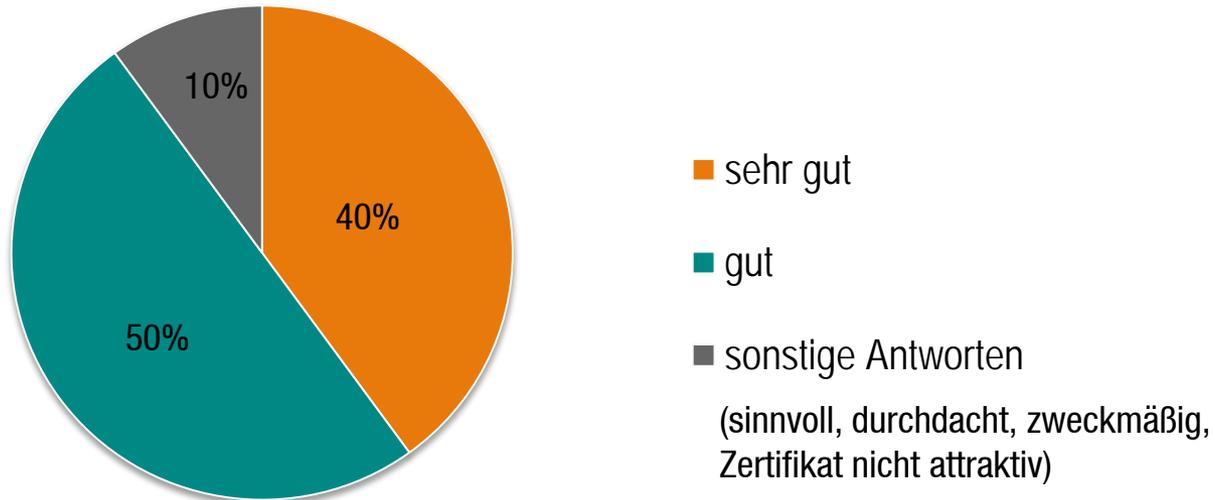
9. Wie ist die Finanzierung der Weiterbildung in Ihrem Unternehmen geregelt?



10. Werden die Mitarbeiter/innen für die Teilnahme an Weiterbildungen freigestellt?



11. Wie beurteilen Sie die Grundidee des Konzeptes?



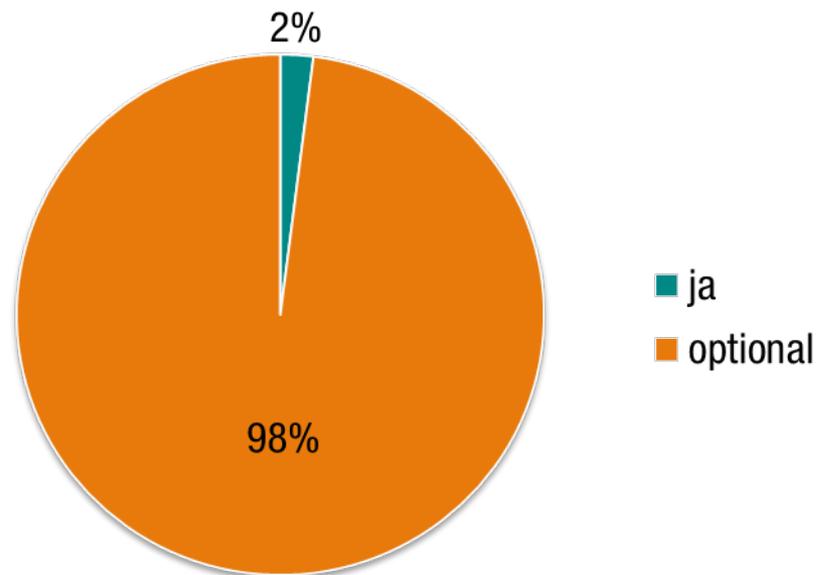
12. Welche Kompetenzen erwarten Sie von einem Absolventen einer solchen interdisziplinären Weiterbildung?

- allgemeine Grundkenntnisse und Erweiterung des Fachwissens
- schnittstellenübergreifendes Denken, damit Mitarbeiter wissen, wie sich ihre Arbeitsweise auf andere Bereiche auswirkt
- von jüngeren Mitarbeitern wird das Vollziehen einer persönlichen Reifephase erwartet
- neue Impulse für das Unternehmen

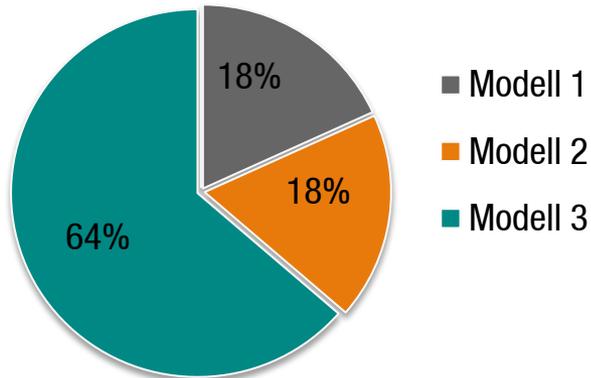
13. Für die Zukunft ist die Entwicklung eines aufbauenden Bachelorstudiengangs denkbar. Über welche Kompetenzen sollten Bachelor Absolventen der Fachrichtung Energie– und Versorgungswirtschaft nach dem Studium verfügen?

- vertiefende Kenntnisse sowie Beherrschung von Energiemarkt und Geschäftsprozessen
- Führungskompetenz

14. Halten Sie die Integration eines Moduls „Englisch in der Energie- und Versorgungswirtschaft“ für sinnvoll und notwendig? Wenn ja, würden Sie sich diese optional oder als Pflichtmodul wünschen?



15. In welchem Rhythmus wäre es für die Geschäftsabläufe des Unternehmens am realistischsten, Mitarbeiter freizustellen?

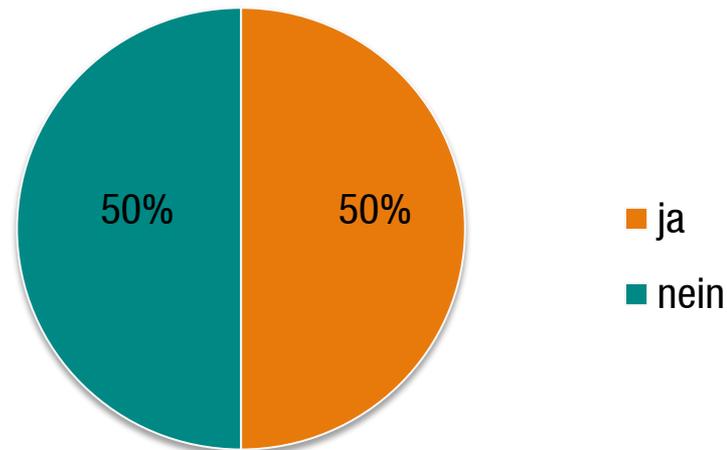


Modell 1: 10 Präsenzblöcke
2 x 2 Präsenztage (Donnerstag bis Freitag)
8 x 3 Präsenztage (Donnerstag bis Samstag)
4 Wochen Selbstlernphase zwischen den Präsenzblöcken

Modell 2: 9 Präsenzblöcke
1 x 2 Präsenztage (Freitag bis Samstag)
6 x 3 Präsenztage (Donnerstag bis Samstag)
2 x 4 Präsenztage (Mittwoch bis Samstag)
5 Wochen Selbstlernphase zwischen den Präsenzblöcken

Modell 3: 9 Präsenzblöcke
1 x 2 Präsenztage (Freitag bis Samstag)
8 x 3 Präsenztage (Donnerstag bis Samstag)
5 Wochen Selbstlernphase zwischen den Präsenzblöcken

16. Halten Sie einen Preis von 8.000 Euro pro Teilnehmer für die einjährige berufsbegleitende Weiterbildung für Ihr Unternehmen realistisch?

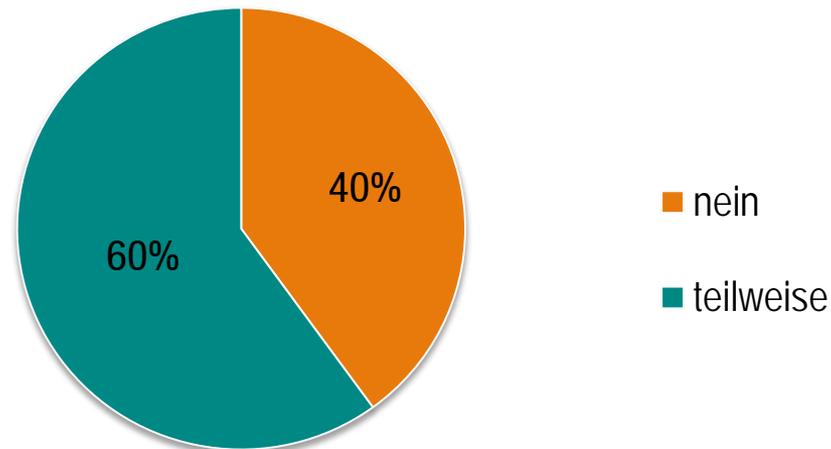


17. Für wie viele Mitarbeiter, aus welchen Unternehmensbereichen, käme eine Weiterbildung „Energie– und Versorgungswirtschaft“ pro Jahr in den kommenden fünf Jahren voraussichtlich in Frage?

übereinstimmende Aussage aller Befragten:

- von Personalplanung abhängig, jedoch im Schnitt ein bis zwei Mitarbeiter pro Jahr

18. Können Sie sich vorstellen, dass die Mitarbeiter einen Teil der Kosten oder sogar die gesamten Kosten der Weiterbildung selbst tragen würden?



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!