

Mitarbeitende bei der Qualifizierung und Weiterbildung zu unterstützen, zahlt sich aus: mit gutem Teamspirit und langfristiger Bindung von Fachkräften.



Quelle: Nuthawut/stock.adobe.com

Das Dossier Fachkräftesicherung

gibt Einblick in die Best Practice der Branche

Die ambitionierten Klimaschutzziele setzen viele Unternehmen und Handwerksbetriebe unter Handlungsdruck, für den rasanten Hochlauf neuer Energie- und Gebäudetechnik sowie die damit verbundenen Dienstleistungen entsprechendes Personal bereitzustellen. Für das Gelingen der Energiewende werden neben erfahrenen Fachkräften auch Spezialistinnen, Experten, Nachwuchskräfte und viele weitere Arbeitskräfte benötigt. Die Energiewirtschaft hat die Herausforderung erkannt und engagiert sich aktiv für die Personalsicherung im gesamten Lebenszyklus eines Mitarbeitenden – von Berufsorientierungsangeboten für Schulen über die Qualifizierung des eigenen Personals bis zur Weiterbildung älterer Arbeitnehmer. Maßgebend bleibt dabei die hohe fachliche Qualität, mit der die Tätigkeiten rund um die Energiewende jetzt und künftig ausgeführt werden.

von: Birgit Henrichs (BDEW e. V.), Burkhard Thiele (Westfalen Weser Netz GmbH) & Hans-Joachim Mayer (MVV Energie AG)

Um die europäischen Klimaziele zu erreichen, müssen Windkraftanlagen gebaut werden, Sonnenenergie genutzt, Ladesäulen installiert, Netze digitalisiert, Wasserstoff eingeführt und Millionen Menschen sicher und effizient mit Energie versorgt werden. Berufe in der Energie- und Wasserwirtschaft sind daher so systemrelevant wie zukunftsfähig. Egal ob als Akademiker oder betrieblich ausgebildet: Wer im Energiesektor arbeiten will, hat viele spannen-

de berufliche Optionen und leistet gleichzeitig einen sinnstiftenden Beitrag: Denn gerade in dieser Branche können Arbeitnehmende zur Umsetzung der Energiewende und zum Klimaschutz beitragen.

Unsere Strategie zur Fachkräftesicherung

Die Arbeitsgemeinschaft zur Fachkräftesicherung arbeitet an den Themenstellungen der Fachkräfte- und Nach-

wuchssicherung und hat dazu eine klar ausformulierte Strategie erstellt.

Mit neuen Berufsbildern und Qualifizierungsangeboten stellen sich nicht nur die Bildungseinrichtungen, sondern auch die Praktikums- und Ausbildungsbetriebe der Energiewirtschaft auf die Herausforderungen der Energiewende ein. Die Unternehmen wollen mit neuen Angeboten und Rahmenbedingungen attraktiver für das eigene Personal, für Nachwuchskräfte, Quereinsteiger und

zugewanderte Arbeitskräfte werden. Es gilt, das Potenzial Beschäftigungsloser und Geringqualifizierter durch unterschiedliche Qualifizierungsmaßnahmen zu heben, dem fachlichen Nachwuchs attraktive Karrieren und Entfaltungsmöglichkeiten zu bieten und die Zugangsmöglichkeiten zu den branchenspezifischen Berufen zu vervielfältigen. Im Fokus stehen dabei alle drei Etappen des Berufslebens:

- Berufsorientierung vor Ausbildung, Studium und Berufsstart
- Berufssicherung und Talentmanagement in den Unternehmen
- Qualifizierung und angewandtes Wissensmanagement in der Branche

Best Practice Fachkräftesicherung

In dem sich stetig weiterentwickelnden Dossier Fachkräftesicherung stellen wir Unternehmen vor, die mit ihren Maßnahmen bereits einiges erreicht haben. Wie gestaltet man die Berufsorientierung möglichst praxisnah und mitrei-

ßend? Was tun, damit die Beschäftigten lange und gern in der Firma bleiben? Wie sichert man das Wissen und den Erfahrungsschatz älterer Mitarbeitender und hält es für das Unternehmen nutzbar? Die Leuchtturmprojekte aus Unternehmen der Energiewirtschaft zeigen erfolgreiche Maßnahmen auf, die anderen Unternehmen der Branche Vorbild und Richtschnur sein können. Im Folgenden geben wir einen Einblick in sieben Best-Practice-Beispiele.

Fünf verschiedene Unternehmen, ein Ziel: MINT-Nachwuchs

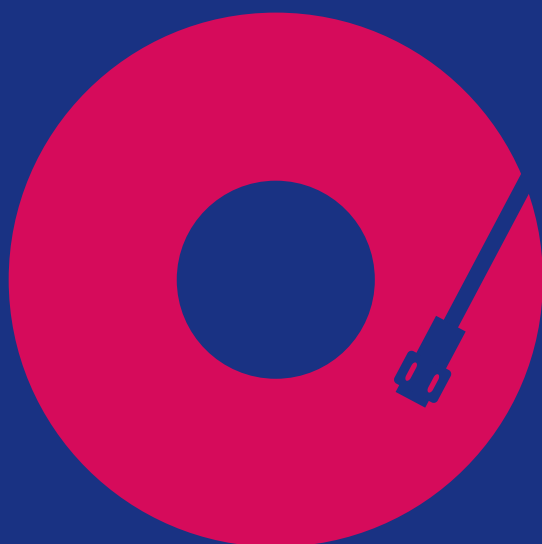
Wie füllt man Fachkräftelücken, sichert die Nachfolge und gewinnt junge Nachwuchskräfte? Indem man dem Fachkräftemangel im MINT-Bereich möglichst früh begegnet – und zwar schon in der Schule bzw. in der Berufsorientierungsphase. Denn gerade in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik gibt es viele interessante Jobs mit großen Zukunftspotenzialen. Genau das wollen Unternehmen der Energiebran-

che jungen Menschen nahebringen und erlebbar machen. Berufswünsche entwickeln sich aufgrund eigener Stärken und Interessen, unter dem Einfluss von Lehrkräften und Eltern – aber vor allem auch durch Einblicke in spannenden Arbeitswelten. Genau solche bietet das von MVV mitorganisierte MINT5-Praktikum.

New Learning in der technischen Ausbildung

Wie gelingt es, bei jungen Menschen unentdeckte Fähigkeiten und Stärken hervorzuholen und zu fördern? Beispielsweise durch den Einsatz agiler Arbeitsmethoden. Diese ermöglichen, kurzfristig auf Veränderungen zu reagieren, und bringen nicht nur innovative Lösungen, sondern mitunter auch ungeahnte Fähigkeiten bei den Beteiligten zutage. Um agiles Arbeiten schon früh zu erlernen und projektbezogen anzuwenden, hat Energie Baden-Württemberg AG (EnBW) die Azubi-Study-Factory ins Leben gerufen – und damit den Ausbildungsbereich zukunftsweisend aufgestellt. ▶

berufswelten-energie-wasser.de



Hier spielt die Musik!

Bei uns dreht sich alles um die Berufe und Jobs in der Energie- und Wasserwirtschaft. Klingt nicht nur vielversprechend, ist es auch! Hören Sie doch einfach mal rein ...

Berufswelten
Energie & Wasser

INFORMATIONEN

Arbeitsgemeinschaft zur Fachkräftesicherung und -entwicklung von Betriebspersonal

Die Verbände AGFW, BDEW, DVGW, rbv und VDE haben eine Arbeitsgemeinschaft ins Leben gerufen, um Initiativen zur Fachkräftesicherung zu erarbeiten. In Dossiers werden Unternehmen und deren Maßnahmen vorgestellt: als Orientierung und Impuls für andere Energieversorgungsunternehmen.

Die Dossiers können auf der Website des BDEW unter www.bdew.de/energie/dossier-fachkraeftesicherung/ oder auf dem Portal der Berufswelten Energie & Wasser unter www.berufswelten-energie-wasser.de/arbeitsmarkt-recruiting/fachkraeftemangel-versus-fachkraeftesicherung/ aufgerufen werden.

Future Talents

Wie schafft man es, Beschäftigte möglichst früh ans Unternehmen zu binden? Im Zuge des Fachkräftemangels steigt der Wettbewerb zwischen den Unternehmen – insbesondere um gut ausgebildete Nachwuchskräfte. Auch die MVV Energie AG hat das schon zu spüren bekommen. Ihr Talentförderprogramm richtet sich an Auszubildende und dual Studierende ab dem zweiten Lehrjahr: und zwar an besonders engagierte. Diese werden vorab aufgrund verschiedener Kriterien von ihren Ausbilderinnen und Ausbildern nominiert. Hier zählen nicht allein die Noten, sondern vielmehr der Einsatz, den die jungen Menschen im täglichen Arbeitsleben zeigen.

Eine kluge Antwort auf gefragte Berufe

Im Zuge der Energiewende wächst der Bedarf an speziellen Jobrollen abseits klassischer Ausbildungsberufe. Wie reagiert man darauf? Was können Unternehmen tun, wenn sie diese nachgefragten Berufsgruppen am Markt nicht finden? Beispielsweise wie 50Hertz in mehr Weiterbildung investieren und ihr Personal intern für diese Jobs qualifizieren.

Frauenpower für den Energiesektor

Die Position von Frauen im Unternehmen zu stärken, ist nicht nur eine Frage der Chancengleichheit, sondern auch der Fachkräftesicherung und des nachhaltigen Erfolgs. Laut der Studie „Frauen in der Energiewirtschaft 2021“ von der Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft PwC ist die Zahl der

Frauenetzwerke seit 2018 von 16 auf 20 im Jahr 2021 angestiegen. Eines davon ist FeM – das Frauennetzwerk der enviaM-Gruppe. FeM ist Teil des women@e.on-Netzwerks, unter dessen Dach alle Frauennetzwerke des E.ON-Konzerns vereint sind.

Motivieren, fördern, profitieren

Gesucht war bei der Westfalen Weser Gruppe ein Instrument, das neben der strukturierten Nachfolgeplanung Anreize für Mitarbeiter schafft, sich beruflich weiterzuentwickeln. Das Ergebnis sind die „Grundsätze Fort- und Weiterbildung in der WW-Gruppe“. War im Unternehmen bislang die Mitarbeiterförderung ganz unterschiedlich oder gar nicht geregelt, gibt es nun erstmals ein für alle Beschäftigten einheitliches Konzept mit verlockenden Konditionen: wie etwa die Kostenübernahme oder -beteiligung und die Freistellung durch das Unternehmen. Die Grundsätze wurden im Mai 2019 veröffentlicht und haben seitdem ein hohes Interesse in der Belegschaft entfacht.

So landet Expertenwissen nicht im Ruhestand

Bei vielen Energieunternehmen gehen bald zahlreiche Beschäftigte gleichzeitig in Rente. Wie sichert man deren Wissen und Erfahrung? Am besten rechtzeitig, gut strukturiert und individuell angepasst. Möglichkeiten des Wissenstransfers gibt es einige. Zu den gängigen Methoden in der Praxis gehören beispielsweise der Tandem-Partner-Prozess, das sogenannte Storytel-

ling oder das Expert Debriefing. Ergänzend oder alternativ eignen sich aber auch IT-basierte Lösungen: Eine Möglichkeit bietet u. a. das innovative Wissensmanagement-Tool kapiro. Entwickelt wurde das Tool speziell für technische Fachkräfte im Energiesektor. Es soll helfen, Fachwissen digital zu sichern, strukturiert zu bündeln und für alle Beschäftigten leicht verfügbar zu machen.

Schauen Sie sich die aufgeführten Projekte auf den Websites im Detail an und profitieren Sie von den Erfahrungen der Unternehmen, die sich schon auf den Weg gemacht haben. Oder lassen Sie andere Unternehmen an ihren Erfahrungen teilhaben – stellen Sie Ihre Leuchtturmprojekte zur Personalentwicklung vor. Die nebenstehenden Ansprechpersonen freuen sich auf den Kontakt mit Ihnen!

Kontakt:

Hans-Joachim Mayer
MVV Energie AG
Luisenring 49
68159 Mannheim
E-Mail: h.mayer@mvv.de
Internet: www.mvv-energie.de

Burkhard Thiele
Westfalen Weser Netz GmbH
Tegelweg 25
33102 Paderborn
E-Mail: burkhard.thiele@ww-energie.com
Internet: www.ww-netz.com

Birgit Henrichs
BDEW Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft e. V.
Reinhardtstr. 32
10117 Berlin
E-Mail: birgit.henrichs@bdew.de
Internet: www.bdew.de

Für die Meister der Netze

Alle wichtigen Informationen über die Instandhaltung
der Gas-, Wasser- und Fernwärme-Rohrnetze



Umfassendes Wissen zum
technischen Regelwerk und den
hygienischen Anforderungen

Wichtige Fragen für die Tätig-
keit des technischen Betriebs-
personals werden von Experten
praxisorientiert in 20 Kapiteln
abgehandelt

Neu aufgenommen in vier
Kapiteln wurde das Thema
„Wasserstoff“

Jetzt bestellen unter
shop.wvgw.de