

Jahresreport 2021

**Aktuelle Themen der Berufsbildung und Personalentwicklung –
Beiträge aus den Bildungsgremien der Verbände**

Erschienen in der Zeitschrift „DVGW energie | wasser-praxis“



www.berufswelten-energie-wasser.de

Herausgeber

Gremienverbund zur Berufsbildung und Personalentwicklung
in den Handlungsfeldern Gas, Wasser, Fernwärme, Strom
von AGFW e.V., BDEW e.V., DVGW e.V., RBV e.V. und VDE e.V.

DVGW e.V. Berufliche Bildung
Josef-Wirmer-Straße 1-3
53123 Bonn

Quelle Fachpublikationen

DVGW energie | wasser-praxis

Stand

Oktober 2021

Vorwort zum Jahresreport 2021

Berufliche Bildung prägt die Zukunft unserer Branche!

Liebe Unterstützer der beruflichen Bildung!

Der Gremienverbund hat seit jeher die fachlichen und überfachlichen Zukunftskompetenzen im Blick, um unter Berücksichtigung der Transformation der Energiesysteme und der damit einhergehenden Digitalisierung neue Bildungsprofile zu gewährleisten. Um dieser Aufgabe in Zukunft noch besser gerecht zu werden, wurde der Verbund in diesem Jahr umbenannt und erweitert. Als „Gremienverbund zur beruflichen Qualifikation für Facharbeiter, Meister, Techniker und Ingenieure in den Handlungsfeldern Gas, Wasser, Fernwärme, Strom sowie zur Personalentwicklung von Betriebspersonal“ tritt ihm der BDEW als neuer Partner bei. Gemeinsam gilt es, die sich durch die Corona-Krise verursachte „neue Normalität“ der betrieblichen Aus-, Fort- und Weiterbildung aufzugreifen und zukunftsorientierte Handlungsansätze auch im Hinblick auf die Nachwuchs- und Fachkräftesicherung für die Branche zu generieren:

Anfang des Jahres wurden in dem erstmals als Online-Veranstaltung durchgeführten 8. Kolloquium der Berufsbildungsgremien von AGFW, BDEW, DVGW, rbv und VDE aktuelle Entwicklungen bei der Zukunftsgestaltung und zentrale Themen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung in der Energie- und Wasserbranche aufgezeigt. Der Wandel von den jahrzehntelang bewährten Präsenzveranstaltungen hin zu digitalen Formaten hat Bildungseinrichtungen wie auch Auszubildende und Auszubildende dabei glei-

chermaßen vor neue Herausforderungen gestellt. Wie Wirkung in virtuellen Formaten erreicht werden kann und welche didaktisch-methodischen Anforderungen damit verbunden sind, ist eine Frage, die sich nicht nur im Bereich der Weiterbildung, sondern in sämtlichen digitalen Meetings und Gesprächen stellt. Die im Herbst 2020 gegründete „Initiative Gremienverbund Breitband“ arbeitet aktuell daran, Leitlinien für Qualifizierungsmuster für die gesamte Branche zu schaffen, um die für den flächendeckenden Glasfaserausbau erforderlichen Fachkräfte optimal weiter zu qualifizieren. Auch für das ingenieurtechnische Personal in der Fernwärmewirtschaft bedarf es zukunftsorientierter Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung und Kompetenzsicherung – der im Jahr 2022 startende Zertifikatsstudienkurs „Netztechnik und Netzbetrieb Fernwärme“ leistet hier einen Beitrag.

Über all diese und weitere Themen wurde in der monatlichen Rubrik „BILDUNGS | welten“ in der Zeitschrift energie | wasser-praxis berichtet. Der aktuelle Jahresreport 2021 fasst diese Beiträge zusammen und ermöglicht so einen Gesamtüberblick über die aktuelle Beratungsarbeit der Verbände AGFW, BDEW, DVGW, rbv und VDE. An dieser Stelle sei allen Mitwirkenden ganz herzlich für ihr wertvolles Engagement gedankt. In der Zukunft der beruflichen Bildung liegt die Zukunft unserer Branche – und wir gestalten sie!



Dr. Wolf Merkel
Vorstand
DVGW e.V.



Dr.-Ing. Markus Ulmer
Obmann vom
DVGW-Bildungsbeirat



Daniel Plötz
Obmann vom AGFW/BDEW/DVGW/
RBV/VDE-Gremienverbund

Einblicke in die Bildungsgremien der Branche...

BILDUNG | werten

Was wirklich gegen den Fachkräftemangel hilft

Die Energie- und Wasserwirtschaft hat sich im zurückliegenden Jahr während der Corona-Krise als Garant einer sicheren Versorgung profiliert. Eine dieser wichtigsten Aufgaben war die Zukunftsvorbereitung zu bewältigen, ist die Branche auf qualifizierte und motivierte Nachwuchskräfte angewiesen, die die gefühlte allgegenwärtige Pandemie kann nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Versorgungsgremien besonders weiterhin stark an den Folgen der demografischen Wandel leiden. Der stellvertretende Vorsitz der Fachkommission (gründl. jedoch häufig zu kurz. Vielmehr sollten Unternehmen sich gerade jetzt kritisch selbst hinterfragen, wie sie in Zukunft in Sachen Rechnung und Personalmanagement vorgehen möchten.

von Beate Teichner (opus 2)

Die COVID-19-Pandemie hat uns 2020 Zeit, Geld und Nervengedächtnis geschleudert. Die Krise der Allgemeinheit ist Systemrelevanz der Energie- und Wasserwirtschaft vor Augen geführt und verdeutlicht, wie wichtig die Energie- und Wasserversorgung ist. Diese Relevanz kann für die Nachkriegsgeneration in der Branche ein starkes Argument sein, denn insbesondere Nachwuchskräfte werden durch eine unzureichende beruflichen Ausbildung den Vorrang zu geben. Die Pandemie hat diesen Zusammenhang von viel Handlungsoptionen weniger überlegt – Fakt ist jedoch, dass die demografische Wandel mit seiner modernen Kraft weniger, die Arbeitskraft nicht nur vermindert und Unternehmen auch weiterhin um Talente konkurrieren, die sich wiederum in vielen Fällen für ein attraktiveres Angebot bei den Wettbewerbern aussuchen können.

Qualifizierte Fachkräfte stehen auf dem Vormarsch für alle Arbeitgeber. Zahlreiche Energie- und Wasserunternehmen haben bereits bereits Schichten geöffnet, Vakanzstellen schwellen und personellen nachschub leisten. In vielen Fällen werden sich auf dem Arbeitsmarkt Stellen keine gegenseitig befeuern, obwohl auf dem Personalmarkt verschiedenen Kanälen inseriert wird. Sogar bewährte Headhunter liefern häufig keine geeigneten Kandidaten und falls doch, haben diese ganz schön empfindliche Forderungen.

Die meisten langfristigen Maßnahmen der Branche ist in diesem Fall die Weiterbildung. Es folgt natürlich auch die Fachkommission, die kann man hoch und runter machen. Aber ist das wirklich so? Wie bereits im Bericht für Schicht 2019 vorgeschrieben, zu erwarten hat jede Menge Optionen – auch in der Energie- und Wasserwirtschaft.

Es ist, wie es ist
Ohne Top-Talente kein Top-Unternehmen. Je weniger vorhanden das Angebot ist, desto wahrscheinlicher brechen durch die Krise die Unternehmen in der Branche nicht nur ab, sondern auch wieder auf. Die Krise ist ein Test, um zu sehen, ob Unternehmen sich weiterentwickeln und anpassen können. Statt Energiepreise wird eine Abwärtsgerade der Durchschmittlichkeit im Vergleich zu den Unternehmen, die sich nicht weiterentwickeln und anpassen können.

Wen Arbeitgeber zum
Arbeitsmarktmangel
Über Jahrzehnte hinweg haben Unternehmen sich mit einem für sie attraktiven Arbeitsmarktmangel zu tun. Mittlerweile wählen in vielen Branchen Arbeitsmarktmangel und Arbeits-

marktmangel nicht mehr unabhängig. Personalabteilungen müssen nachvollziehbar, dass die Krise ein Test ist, um zu sehen, ob Unternehmen sich weiterentwickeln und anpassen können. Statt Energiepreise wird eine Abwärtsgerade der Durchschmittlichkeit im Vergleich zu den Unternehmen, die sich nicht weiterentwickeln und anpassen können.

Wen Arbeitgeber zum
Arbeitsmarktmangel
Über Jahrzehnte hinweg haben Unternehmen sich mit einem für sie attraktiven Arbeitsmarktmangel zu tun. Mittlerweile wählen in vielen Branchen Arbeitsmarktmangel und Arbeits-

marktmangel nicht mehr unabhängig. Personalabteilungen müssen nachvollziehbar, dass die Krise ein Test ist, um zu sehen, ob Unternehmen sich weiterentwickeln und anpassen können. Statt Energiepreise wird eine Abwärtsgerade der Durchschmittlichkeit im Vergleich zu den Unternehmen, die sich nicht weiterentwickeln und anpassen können.

BILDUNG | werten

Neue Perspektiven und Handlungsansätze für den Gremienverband von AGFW, DVGW, rfv und VDE

Seit Januar 2020 hat der „Gremienverband Fachbetriebe, Meister und Techniker“ von AGFW, DVGW, rfv und VDE einen neuen Namen. Von den 38-jährigen Auszubildenden Gerd Pfeil (Anzeiger Netz GmbH), seinem Kollegen Dr. rer. oec. Klaus Fischer (Bayernwerk Netz GmbH) und dem stellvertretenden Vorsitzenden der AGFW, Dr. rer. oec. Klaus Fischer (Bayernwerk Netz GmbH), die durch die Corona-Krise herbeigeführt „New Normal“ der betrieblichen Aus- und Weiterbildung aufzulegen und zukunftsorientierte Handlungsansätze für die Branche zu generieren. Die Redaktionen der „DVGW energie | wasser | praxis“ hat vor diesem Hintergrund mit beiden über zukünftigen Herausforderungen sowie eine Umfrage unter den Auszubildenden der Anzeiger AGFW gesprochen.

von Beate Teichner (opus 2)

Der Pflanz, Herr Fischer, welchen Beitrag leisten die „Gremienverband Fachbetriebe, Meister und Techniker“ für die Energie- und Wasserwirtschaft? Die Gremienverbände sind ein starkes und zukunftsorientiertes Netzwerk, das sich als Vertretung unserer Branche über die Verbände AGFW, DVGW, rfv und VDE verbindet. Es ist jederzeit handlungsfähig und die einzige Gremienverbände in der Energie- und Wasserwirtschaft, die sich um den Ausbildungsstellenmarkt kümmern, um die Ausbildung zu verbessern und die Zahl der Auszubildenden zu erhöhen. Meister und Techniker widmet. Darunter fallen Themen der Nachwuchs- und Fachkräfticherung, der Ausbildung sowie der Fort- und Weiterbildung. In den letzten fünf Jahren war ich stellvertretender Vorsitzender von Hans-Joachim Mayer (MVV Energie AG), der den Gremienverband mit seiner Leitung im Jahr 2014 als Oberhaupt geführt hat. In dieser Zeit haben wir viel erreicht. Besonders habe ich eine Menge von Hans-Joachim Mayer gelernt und großen Respekt vor seiner Leistung. Ich freue mich nun, die Themen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung der Energie- und Wasserwirtschaft weiter auszubauen und sein Profil zu stärken.

Qualifizierte Fachkräfte stehen auf dem Vormarsch für alle Arbeitgeber. Zahlreiche Energie- und Wasserunternehmen haben bereits bereits Schichten geöffnet, Vakanzstellen schwellen und personellen nachschub leisten. In vielen Fällen werden sich auf dem Arbeitsmarkt Stellen keine gegenseitig befeuern, obwohl auf dem Personalmarkt verschiedenen Kanälen inseriert wird. Sogar bewährte Headhunter liefern häufig keine geeigneten Kandidaten und falls doch, haben diese ganz schön empfindliche Forderungen.

Wen Arbeitgeber zum
Arbeitsmarktmangel
Über Jahrzehnte hinweg haben Unternehmen sich mit einem für sie attraktiven Arbeitsmarktmangel zu tun. Mittlerweile wählen in vielen Branchen Arbeitsmarktmangel und Arbeits-

marktmangel nicht mehr unabhängig. Personalabteilungen müssen nachvollziehbar, dass die Krise ein Test ist, um zu sehen, ob Unternehmen sich weiterentwickeln und anpassen können. Statt Energiepreise wird eine Abwärtsgerade der Durchschmittlichkeit im Vergleich zu den Unternehmen, die sich nicht weiterentwickeln und anpassen können.

Wen Arbeitgeber zum
Arbeitsmarktmangel
Über Jahrzehnte hinweg haben Unternehmen sich mit einem für sie attraktiven Arbeitsmarktmangel zu tun. Mittlerweile wählen in vielen Branchen Arbeitsmarktmangel und Arbeits-

marktmangel nicht mehr unabhängig. Personalabteilungen müssen nachvollziehbar, dass die Krise ein Test ist, um zu sehen, ob Unternehmen sich weiterentwickeln und anpassen können. Statt Energiepreise wird eine Abwärtsgerade der Durchschmittlichkeit im Vergleich zu den Unternehmen, die sich nicht weiterentwickeln und anpassen können.

BILDUNG | werten

Von 0 auf 100 – Digitalisierung in der DVGW Beruflichen Bildung

Die anhaltende Corona-Pandemie beeinflusst seit mittlerweile über einem Jahr alle Bereiche des gesellschaftlichen wie auch wirtschaftlichen Zusammenlebens in Deutschland. Besonders betroffen sind vor allem jene Bereiche, in denen viele Menschen z. B. zu Versammlungen zusammenkommen. In diesem Zusammenhang hat sich auch die DVGW Berufliche Bildung im vergangenen Jahr mit erheblichen Veränderungen auseinandersetzen müssen – weg von den Jahrestagungen bis hin zu digitalen Formaten. Im Gespräch mit der Redaktion der „DVGW energie | wasser | praxis“ spricht Dr. Michael Lerner, Leiter der DVGW Beruflichen Bildung, über pandemiebedingte Veränderungen und den Stand der Digitalisierung.

von Beate Teichner (opus 2)

Die Pandemie hat diesen Zusammenhang von viel Handlungsoptionen weniger überlegt – Fakt ist jedoch, dass die demografische Wandel mit seiner modernen Kraft weniger, die Arbeitskraft nicht nur vermindert und Unternehmen auch weiterhin um Talente konkurrieren, die sich wiederum in vielen Fällen für ein attraktiveres Angebot bei den Wettbewerbern aussuchen können.

Qualifizierte Fachkräfte stehen auf dem Vormarsch für alle Arbeitgeber. Zahlreiche Energie- und Wasserunternehmen haben bereits bereits Schichten geöffnet, Vakanzstellen schwellen und personellen nachschub leisten. In vielen Fällen werden sich auf dem Arbeitsmarkt Stellen keine gegenseitig befeuern, obwohl auf dem Personalmarkt verschiedenen Kanälen inseriert wird. Sogar bewährte Headhunter liefern häufig keine geeigneten Kandidaten und falls doch, haben diese ganz schön empfindliche Forderungen.

Wen Arbeitgeber zum
Arbeitsmarktmangel
Über Jahrzehnte hinweg haben Unternehmen sich mit einem für sie attraktiven Arbeitsmarktmangel zu tun. Mittlerweile wählen in vielen Branchen Arbeitsmarktmangel und Arbeits-

marktmangel nicht mehr unabhängig. Personalabteilungen müssen nachvollziehbar, dass die Krise ein Test ist, um zu sehen, ob Unternehmen sich weiterentwickeln und anpassen können. Statt Energiepreise wird eine Abwärtsgerade der Durchschmittlichkeit im Vergleich zu den Unternehmen, die sich nicht weiterentwickeln und anpassen können.

Wen Arbeitgeber zum
Arbeitsmarktmangel
Über Jahrzehnte hinweg haben Unternehmen sich mit einem für sie attraktiven Arbeitsmarktmangel zu tun. Mittlerweile wählen in vielen Branchen Arbeitsmarktmangel und Arbeits-

marktmangel nicht mehr unabhängig. Personalabteilungen müssen nachvollziehbar, dass die Krise ein Test ist, um zu sehen, ob Unternehmen sich weiterentwickeln und anpassen können. Statt Energiepreise wird eine Abwärtsgerade der Durchschmittlichkeit im Vergleich zu den Unternehmen, die sich nicht weiterentwickeln und anpassen können.

marktmangel nicht mehr unabhängig. Personalabteilungen müssen nachvollziehbar, dass die Krise ein Test ist, um zu sehen, ob Unternehmen sich weiterentwickeln und anpassen können. Statt Energiepreise wird eine Abwärtsgerade der Durchschmittlichkeit im Vergleich zu den Unternehmen, die sich nicht weiterentwickeln und anpassen können.

Wen Arbeitgeber zum
Arbeitsmarktmangel
Über Jahrzehnte hinweg haben Unternehmen sich mit einem für sie attraktiven Arbeitsmarktmangel zu tun. Mittlerweile wählen in vielen Branchen Arbeitsmarktmangel und Arbeits-

marktmangel nicht mehr unabhängig. Personalabteilungen müssen nachvollziehbar, dass die Krise ein Test ist, um zu sehen, ob Unternehmen sich weiterentwickeln und anpassen können. Statt Energiepreise wird eine Abwärtsgerade der Durchschmittlichkeit im Vergleich zu den Unternehmen, die sich nicht weiterentwickeln und anpassen können.

1 / 2021 | Seite 6

3 / 2021 | Seite 12

5 / 2021 | Seite 20

2 / 2021 | Seite 8

4 / 2021 | Seite 16

8 / 2021 | Seite 24

BILDUNG | werten

Mit der Kamera flirtet: Wirkung und Kommunikation in digitalen Formaten und Online-Veranstaltungen

In Zuge der sich weiter vertiefenden Corona-Krise bleibt die Hygiene, Mitarbeitergespräche, Sitzungen und Webinare häufig nur der virtuelle Raum. Die DVGW Berufliche Bildung hat vor diesem Hintergrund mit AGFW, DVGW, rfv und VDE einen gemeinsamen Workshop durchgeführt, um die Möglichkeiten und Chancen in der digitalen Kommunikation zu diskutieren.

Frau Kleinert, Sie präsentieren mit einem Jahre das Webin. Wie sind Sie dazu gekommen, sich mit dem Thema Wirkung, Ausstrahlung und Digitalität zu beschäftigen?
Kleinert: In meinem Beruf als Moderation ist die Wirkung eines Elements sehr wichtig. Wenn ich eine Veranstaltung moderiere, bin ich in der „Mittel“ zwischen dem Veranstalter und den Zuschauern. Wie ich als Person bin, ist nicht wichtig. Stattdessen geht es um ganz andere Dinge. Kann ich die Inhalte glaubwürdig vermitteln? Kann ich die Stimmung erzeugen, die ich der Veranstaltung wünsche? Was ist die Wirkung der Publikums? In welcher Stimmung befinden sich die Zuschauer? Wie ist der Kontakt zwischen mir und den Zuschauern? Wie ist der Kontakt zwischen mir und den Zuschauern? Wie ist der Kontakt zwischen mir und den Zuschauern?

Wen Arbeitgeber zum
Arbeitsmarktmangel
Über Jahrzehnte hinweg haben Unternehmen sich mit einem für sie attraktiven Arbeitsmarktmangel zu tun. Mittlerweile wählen in vielen Branchen Arbeitsmarktmangel und Arbeits-

marktmangel nicht mehr unabhängig. Personalabteilungen müssen nachvollziehbar, dass die Krise ein Test ist, um zu sehen, ob Unternehmen sich weiterentwickeln und anpassen können. Statt Energiepreise wird eine Abwärtsgerade der Durchschmittlichkeit im Vergleich zu den Unternehmen, die sich nicht weiterentwickeln und anpassen können.

BILDUNG | werten

Rückblick auf das 8. Kolloquium der Bildungsgremien

Am 9. und 10. Februar 2021 hat das 8. Kolloquium der Bildungsgremien von AGFW, DVGW, rfv und VDE erstmals als Online-Veranstaltung stattgefunden. In der von DVGW-Vorstand Dr. Wolf Merkel eröffneten und Dr. Michael Lerner (Leiter DVGW Berufliche Bildung) und Dr. Michael Lerner (Präsident der Leibniz-Universität Hannover) moderierten Veranstaltung wurden aktuelle Entwicklungen bei der Zukunftsfähigkeit und zentrale Themen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung in der Energie- und Wasserbranche diskutiert. Der Beitrag fasst die wichtigsten Statements und Ergebnisse des zweitägigen Formats zusammen.

Wir gehen nicht mehr ins Internet – wir sind im Internet!
Dr. Jörg C. Wegner, Fraunhofer IGH

Das Internet ist überall! Während das SpaceX-Teleskop den Mars im Jahr 2020 fotografiert hat, sind wir heute im Internet. Das Internet ist überall! Während das SpaceX-Teleskop den Mars im Jahr 2020 fotografiert hat, sind wir heute im Internet. Das Internet ist überall! Während das SpaceX-Teleskop den Mars im Jahr 2020 fotografiert hat, sind wir heute im Internet.

Wen Arbeitgeber zum
Arbeitsmarktmangel
Über Jahrzehnte hinweg haben Unternehmen sich mit einem für sie attraktiven Arbeitsmarktmangel zu tun. Mittlerweile wählen in vielen Branchen Arbeitsmarktmangel und Arbeits-

marktmangel nicht mehr unabhängig. Personalabteilungen müssen nachvollziehbar, dass die Krise ein Test ist, um zu sehen, ob Unternehmen sich weiterentwickeln und anpassen können. Statt Energiepreise wird eine Abwärtsgerade der Durchschmittlichkeit im Vergleich zu den Unternehmen, die sich nicht weiterentwickeln und anpassen können.

BILDUNG | werten

Bundesweite Azubi-Umfrage: Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen zur aktuellen Ausbildungssituation in der Energiewirtschaft

In den Bildungswerten der azubi-Umfrage 2021 hat die Redaktion der „DVGW energie | wasser | praxis“ mit den Leitenden der Gremienverbände Fachbetriebe, Meister und Techniker von AGFW, DVGW, rfv und VDE gesprochen und in diesem Zuge über eine interne Umfrage unter den Auszubildenden der Anzeiger AGFW berichtet. Dem Aufruf, die aus dieser Umfrage generierten Ergebnisse für die Arbeit im Gremienverband weiter zu diskutieren, sind über 200 Auszubildende gefolgt und haben sich an der bundesweiten Azubi-Umfrage, die vom 15. Februar bis zum 30. April 2021 lief, beteiligt. Der Beitrag fasst die wichtigsten Ergebnisse dieser Bundesweite Umfrage zusammen.

von Daniel Pflanz & Chiara Meyer (beide Anzeiger Netz GmbH)

Ziel sowohl der Anzeiger-Umfrage wie auch der sich anschließenden bundesweiten Umfrage war es, einen Überblick über die Ausbildungssituation in der Energiewirtschaft zu gewinnen. Die Corona-Pandemie war ein wichtiger Faktor bei der Bewertung der Ausbildungssituation zu gewinnen. Dabei sollte ein realistischer Blick auf die durch die Pandemie veränderten Ausbildungssituation abgeleitet werden, um so den Handlungsempfehlungen sowie Umsetzungsmöglichkeiten in der Energiewirtschaft zu gewinnen. Zielgruppe der bundesweiten Umfrage waren alle Auszubildenden und dual Studierendinnen mit Tätigkeit in der Energiewirtschaft (Abb. 2).

Die wichtigsten Ergebnisse der bundesweiten Azubi-Umfrage sind: Die Ausbildungssituation in der Energiewirtschaft ist insgesamt positiv zu bewerten. Die Auszubildenden sind mit der Ausbildungssituation in der Energiewirtschaft zufrieden. Die Auszubildenden sind mit der Ausbildungssituation in der Energiewirtschaft zufrieden. Die Auszubildenden sind mit der Ausbildungssituation in der Energiewirtschaft zufrieden.

Wen Arbeitgeber zum
Arbeitsmarktmangel
Über Jahrzehnte hinweg haben Unternehmen sich mit einem für sie attraktiven Arbeitsmarktmangel zu tun. Mittlerweile wählen in vielen Branchen Arbeitsmarktmangel und Arbeits-



Abb. 2: Soziodemografische Daten der Befragung



9 / 2021 | Seite 28



10 / 2021 | Seite 32



11 / 2021 | Seite 34



Neuer Podcast on air!
Startschuss für die „Berufsweltenbummler“!

Berufe, Ausbildung & Recruiting:
Das neue Audio-Format informiert über alle Themen
des Arbeitsmarkts in der Energie- und Wasserwirtschaft.

Zu hören auf berufswelten-energie-wasser.de/podcast
oder über Spotify und Apple Podcast.

Was wirklich gegen den Fachkräftemangel hilft

Die Energie- und Wasserwirtschaft hat sich im zurückliegenden Jahr während der Corona-Krise als Garant einer sicheren Versorgung profilieren können. Um diese wichtigen Aufgaben auch in Zukunft zuverlässig zu bewältigen, ist die Branche auf qualifizierte und motivierte Nachwuchskräfte angewiesen – und auch die gefühlt allgegenwärtige Pandemie kann nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Versorgungsunternehmen hierzulande weiterhin stark an den Folgen des demografischen Wandels leiden. Der bloße Verweis auf den Fachkräftemangel greift jedoch häufig zu kurz. Vielmehr sollten Unternehmen sich gerade jetzt kritisch selbst hinterfragen, wie sie in Zukunft in Sachen Recruiting und Personalmanagement vorgehen möchten.

von: Beate Teschner (corpus 2)

Die COVID-19-Pandemie hat uns 2020 Zeit, Geld und Nerven gekostet. Gleichzeitig hat die Krise der Allgemeinheit die Systemrelevanz der Energie- und Wasserversorgung vor Augen geführt und verdeutlicht, wie wichtig das Konzept der Daseinsvorsorge ist. Diese Relevanz kann für die Nachwuchsgewinnung in der Branche ein starkes Argument sein, denn insbesondere Nachwuchskräfte tendieren dazu, einer sinnvollen beruflichen Aufgabe den Vorzug zu geben. Die Pandemie hat in diesem Zusammenhang zwar viele Handlungsbedarfe temporär überlagert – Fakt ist jedoch, dass der demografische Wandel mit unverminderter Kraft weitergeht, die Arbeitswelt sich rasant verändert und Unternehmen auch weiterhin um Talente konkurrieren, die sich wiederum in vielen Fällen den für sie attraktivsten Arbeitgebern aussuchen können.

Qualifizierte Fachkräfte stehen auf dem Wunschzettel fast aller Arbeitgeber. Zahlreiche Energie- und Wasserversorger haben indes bereits heute Schwierigkeiten, Vakanzen schnell und passgenau nachzubersetzen: In vielen Fällen melden sich auf ausgeschriebene Stellen keine geeigneten Bewerber, obwohl auf diversen Portalen und verschiedenen Kanälen inseriert wird. Sogar beauftragte Headhunter liefern häufig keine geeigneten Kandidaten – und falls doch, haben diese ganz schön anspruchsvolle Forderungen.

Die medial langzeitlegitimierte Begründung ist in diesem Fällen häufig schnell gefunden: Es liegt natürlich am Fachkräftemangel, da kann man halt nichts machen! Aber ist das wirklich so? Wer bereit ist, Schritt für Schritt neue Vorgehensweisen zu erproben, hat jede Menge Optionen – auch in der Energie- und Wasserversorgung.

Es ist, wie es ist

Ohne Top-Talente kein Top-Unternehmen. Je weniger verlockend das Angebot ist, desto wahrscheinlicher heuern durchschnittlich oder sogar unterdurchschnittlich talentierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. In Folge sinkt das Innovationspotenzial und die Unternehmensentwicklung wird ausgebremst. Statt Prosperität wird eine Abwärtsspirale der Durchschnittlichkeit in Gang gesetzt. Doch kein Unternehmen kann sich fehlende Problemlösungskompetenz auf Dauer leisten – erst recht nicht, wenn zukünftige Anforderungen veränderten Lösungsbedarf mit sich bringen.

Vom Arbeitgeber- zum Arbeitnehmermarkt

Über Jahrzehnte hinweg hatten Unternehmen es mit einem für sie komfortablen Arbeitgebermarkt zu tun. Doch mittlerweile wählen in vielen Branchen Arbeitnehmerinnen und Arbeit-

nehmer ihr Wunschunternehmen aus und nicht mehr umgekehrt. Personalabteilungen müssen neuerdings oft wie die Kollegen aus den Bereichen Marketing und Sales agieren, um bei der Suche nach qualifizierten (Nachwuchs-) Kräften erfolgreich zu sein. Das Rekrutieren mit alten Methoden und Werkzeugen führt nicht mehr zu den gewünschten Ergebnissen.

Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden, ist allerdings nur ein erster Schritt. Hier werden zwar immer mehr Ressourcen eingesetzt – der stärkere Hebel ist jedoch die frühe Vermeidung von Fluktuation. Denn was bringt der aufwendigste Rekrutierungsprozess, wenn neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits während der Probezeit desillusioniert das Weite suchen? Enttäuschte Erwartungen in Bezug auf Authentizität und unzureichendes Onboarding gehen da schnell Hand in Hand. Während annähernd jedes Unternehmen über ein Recruiting-Budget verfügt, steht nur ca. 20 Prozent auch ein Budget für das Onboarding zur Verfügung. Denn offensichtlich wird noch immer unterschätzt, wie ausschlaggebend die ersten Tage, Wochen und Monate für eine Arbeitsbeziehung sind. Auch hier wird die oben beschriebene Zeitenwende deutlich: Während früher die Angst vor einem Arbeitsplatzverlust dominierte, wird heute bei Unzufriedenheit flott gewechselt.

Zufriedenheit ist keine Frage des Gehalts

Das wird spätestens dann klar, wenn interne Spannungen und Querelen Unternehmen lähmen. Gute Bezahlung, viele Urlaubstage und Sicherheit am Arbeitsplatz sind zwar wichtig, führen in der Regel aber nur zu einer relativ schwachen emotionalen Bindung an den Arbeitgeber. Oder anders gesagt: Es sind Faktoren, die schnell als normale Rahmenbedingungen wahrgenommen werden. Wenn das Gesamtpaket nicht stimmt, wird aus einer guten Bezahlung Schmerzensgeld für vermieste Lebenszeit. Nicht selten wird dann für etwas weniger Gehalt zu einem anderen, attraktiveren Arbeitgeber gewechselt.

Emotionale Verbindungen eingehen

Der starke Zusammenhalt innerhalb der Belegschaft sowie ein gutes Verhältnis zur Führungskraft sind in diesem Zusammenhang Gold wert. Wenn dann auch noch die Aufgaben zu den Stärken des jeweiligen Mitarbeitenden passen, entstehen ideale Voraussetzungen für langfristige Arbeitsbeziehungen. Die Erfahrungen von Selbstwirksamkeit führen zu Wachstum im Sinne von persönlicher Weiterentwicklung und Eigenverantwortlichkeit. So werden nach und nach die notwendigen Voraussetzungen für echtes Unternehmertum im Unternehmen geschaffen.

Die Unternehmenskultur wirkt wie ein integrierter Filter: Naturgemäß zieht sie die an, die dann auch zur bestehenden Kultur passen. So werden die Passendsten und Qualifiziertesten von den Versorgungsunternehmen angezogen. Denn was nützt der schlaueste Experte, wenn er auf menschlicher Ebene ein wandelnder Sprengsatz voller zersetzender Energie ist? Er wird seinem Arbeitgeber weit mehr schaden als nutzen und wäre eine personelle Fehlbesetzung auf jeder Ebene.

Nicht zuletzt ist die Frage nach dem „Wofür“ (oder neudeutsch: „Purpose“), insbesondere für den Nachwuchs, ausschlaggebend. Aus welchem Grund

VERANSTALTUNGSHINWEIS

Gleich zwei (Online-)Veranstaltungen der DVGW Beruflichen Bildung befassen sich im Februar 2021 mit dem Thema „Personal- und Nachwuchsgewinnung“: Den Start macht das 8. Kolloquium der Berufsbildungsgremien, das am 9. und 10. Februar 2021 aktuelle Entwicklungen bei der Zukunftsgestaltung von Berufsbildern und Qualifikationen der Energie- und Wasserbranche vorstellt. Am 24. und 25. Februar 2020 folgt dann die Veranstaltung „Personalmanagement zukunftsorientiert gestalten – Fachkräfte begeistern, gewinnen und halten“, bei der u. a. Anregungen für die erfolgreiche langfristige Personalplanung und den Aufbau einer Arbeitgebermarke gegeben werden.

Weitere Informationen zu den beiden Veranstaltungen finden Sie auf den Heftseiten 61 und 63 dieser Ausgabe!

möchten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre kostbare Lebenszeit in ein Unternehmen einbringen? Wie schon vormals gesagt: An der Bezahlung liegt dies immer häufiger nicht. Vielmehr sind die folgenden Aspekte relevant: Decken sich die Unternehmensziele mit den Zielen und Werten der Mitarbeitenden? Werden Sinnhaftigkeit und eine wirklich aktivierende Vision geboten? Falls dies noch nicht der Fall ist, lohnt es sich, hier anzusetzen und noch einmal tiefer zu graben. Ist die Vision im Laufe der Jahre auf der Strecke geblieben oder wurde sie noch nie so definiert, dass sie auch tatsächlich Kräfte freisetzen und Begeisterung erzeugen kann? Proklamationen von Stärke, Erfolg, Selbstherrlichkeit oder kontinuierlichem Wachstum zählen übrigens zu den Pseudovisionen, für die morgens niemand begeistert aus dem Bett springt! Die Empfehlung der Autorin ist: Weniger Arbeitgeber-Ego, dafür aber mehr Mitarbeiter- und Kundenorientierung.

Der Weg zu richtig guten Fachkräften

Viele Energie- und Wasserversorger sind noch auf der sprichwörtlichen Einhornjagd, doch genau wie Mr. oder Mrs. Perfect sind diese äußerst rar gesät. Profis, die all das kennen und können, was gerade im aktuellen Stellenprofil definiert wurde, arbeiten wahrscheinlich bereits in der Branche. Doch wenn sich alle munter im Kreis abwerben, erhöht sich die Zahl der Fachkräfte leider auch nicht. Erfolgversprechender ist hier die Suche nach Talenten, die bereits vieles mitbringen – z. B. die richtige Einstellung – und auch noch einiges dazulernen wollen.

Die Vermittlung von (noch) fehlendem Fachwissen und Marktkenntnissen ist in diesem Zusammenhang essenziell. Natürlich ist das aufwendig, sicher kostet das Geld, doch an anspruchsvoller Ausbildung und zukunftsorientierter Qualifizierung geht kein Weg vorbei.

Zu einem attraktiven Arbeitgeber zu werden, ist übrigens gar nicht so schwer zu erreichen und auch nicht sonderlich kostspielig. Vielmehr wird ein Entwicklungsprozess in Gang gesetzt, der nach und nach fast unvermeidlich zu den gewünschten Veränderungen führt. Viele Zutaten wurden bereits benannt, dazu kommt eine signifikant verbesserte Wahrnehmung des Versorgungsunternehmens von außen, ein Upgrade der relevanten internen Prozesse (Berwerbmanagement, betriebliche Ausbildung, On- und Offboarding) sowie unverzichtbare Online-Kompetenz. ■

Die Autorin

Beate Teschner ist im Mittelstand in der Beratung aktiv und ist darüber hinaus als Referentin für den DVGW sowie verschiedene IHK, regionale Wirtschaftsförderungen, Bildungseinrichtungen und Unternehmensverbände tätig.

Kontakt:
Beate Teschner
corpus 2
Farnst. 43
22335 Hamburg
Tel.: 040 75368-328
E-Mail: info@corpus2.com
Internet: www.corpus2.com

Mit der Kamera flirten:

Wirkung und Kommunikation in digitalen Formaten und Online-Veranstaltungen

Im Zuge der sich weiter verschärfenden Corona-Krise bleibt für Meetings, Mitarbeitergespräche, Sitzungen und Weiterbildungen häufig nur der virtuelle Raum. Die DVGW Berufliche Bildung hat vor diesem Hintergrund mit ARD-Wettermoderatorin und Unternehmenscoach Claudia Kleinert über Herausforderungen und Chancen in der digitalen Kommunikation gesprochen.

Frau Kleinert, Sie präsentieren seit vielen Jahren das Wetter. Wie sind Sie dazu gekommen, sich mit den Themen Wirkung, Ausstrahlung und Didaktik zu beschäftigen?

Kleinert: In meinem Beruf als Moderatorin spielt Wirkung eine elementare Rolle. Wenn ich eine Veranstaltung moderiere, bin ich ja nur „Mittler“ zwischen dem Veranstalter und den Zuschauern. Wer ich als Person bin, ist nicht wichtig. Stattdessen geht es um ganz andere Dinge: Kann ich die Inhalte glaubwürdig vermitteln? Kann ich die Stimmung erzeugen, die sich der Veranstalter wünscht? Was interessiert das Publikum? In welcher Stimmung befinden sich Zuschauer bzw. Zuhörer und gelingt es mir, sie da abzuholen?

Auf vielen Veranstaltungen ist mir das wohl ganz gut gelungen, denn im Nachhinein bin ich oft angesprochen worden, ob ich nicht Rednern und Geschäftsleuten „beibringen“ kann, wie man auf der Bühne überzeugend und authentisch auftritt. Deshalb begann ich, mich intensiv damit zu beschäftigen, wie und warum Menschen wirken und welche Mechanismen man dazu einbringen sollte. Wirkung ist viel mehr als Mimik und Gestik. Was es genau ist, musste ich mir aber auch selbst erst einmal bewusst machen.

Braucht es das denn überhaupt? Sind Zahlen, Daten, Fakten und die fachliche Kompetenz nicht viel wichtiger?

Kleinert: Inhaltliches ist zwar sehr wichtig – aber stellen Sie sich vor, Sie erzählen eine spannende Geschichte mit einer gelangweilten, leisen Stimme. Dann wird Ihnen niemand die

Spannung abnehmen. Oder Sie möchten Menschen von etwas überzeugen und sie dazu bewegen, ein gemeinsames Ziel zu verfolgen. Wenn Sie das jetzt mit eingezogenen Schultern an Frau und Mann bringen, womöglich noch, ohne selbst davon überzeugt zu sein, wird man Ihnen nicht glauben und Ihnen dementsprechend auch nicht „folgen“, also nicht tun, was Sie möchten.

Ihr Wissen geben Sie als Referentin sowie als Kommunikations- und Führungskräfte-Trainerin auch in Vorträgen und Coachings weiter. Was hat sich durch die Corona-Krise aus dieser Perspektive verändert? Und mit welchen Herausforderungen kommen die Unternehmen, die Sie beauftragen, aktuell auf Sie zu?

Kleinert: Für mich war das ein sehr herausforderndes letztes Jahr. Es sind sehr viele Präsenz-Vorträge, Veranstaltungen und Moderationen weggefallen, da diese nicht mehr stattfinden konnten. Coachings wurden online abgehalten oder verschoben.

Gleichzeitig haben mich zahlreiche Unternehmen angesprochen, wie sie ihre virtuellen Auftritte optimieren können und welche Fallstricke es in der digitalen Kommunikation überhaupt gibt. Statt uns Auge in Auge zu begegnen, müssen wir jetzt in virtuellen Konferenzen, Mitarbeitergesprächen, Vorträgen und Diskussionsrunden auf zahlreiche Wirkmechanismen verzichten oder sie ganz anders einsetzen. Mimik ist durch die Kameralinse schwer zu erkennen und alles, was wirklich gesehen werden soll, muss übertrieben eingesetzt werden.

Emotionalität kann nicht durch Berührung, sondern muss durch Fragen vermittelt werden. Oft sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die plötzlich nur noch online Vorträge halten müssen oder Gespräche virtuell führen, damit überfordert. Zumal digitale Vorträge oder Gespräche deutlich anstrengender sind als Live-Präsentationen – für die Haltenden genauso wie für die Zuhörerinnen und Zuhörer.

Online versus Präsenz: Was ist da eigentlich alles anders bzw. gibt es da überhaupt Unterschiede?

Kleinert: Es gibt große und zahlreiche Unterschiede! Da ist zum einen die Herausforderung, die Kameralinse als eine „Person“ zu betrachten, mit „ihr“ zu sprechen, als wäre sie DER Zuschauer schlechthin. Im Fernsehen nennt man das „Den Flirt mit der Kamera“. Wie schon gesagt, sollte Mimik übertriebener oder zumindest sehr deutlich platziert werden, da die Kamera eine Menge schluckt. Darüber hinaus sollte der Bildausschnitt möglichst so groß gewählt sein, dass Gestik zu erkennen ist – also ein Ausschnitt wie bei der Tagesschau.

Bei Online-Vorträgen sollte man so viele Folien wie nur möglich weglassen. Das gilt zwar oft auch für Präsenz-Vorträge, ist aber online noch viel wichtiger, da man auf dem kleinen Bildschirm viel weniger erkennen kann bzw. wahrnimmt. Wenn Folien verwendet werden, dann möglichst nur Stichworte oder Bilder auf die Folien schreiben. Für Inhalte und Details ist derjenige da, der den Vortrag hält! Interaktionen sind in virtuellen Gesprächen oder Vorträgen sehr wichtig. Daher gilt: Fragen, Fragen, Fragen – und zwar, indem man die Teilnehmenden mit Namen anspricht und sich die Fragen bereits im Vorfeld überlegt. Mit Fragen kann man auch wunderbar Themen voranbringen, indem man das fragt, worauf man die Antwort selbst schon weiß. Das ist übrigens auch ein sehr wichtiges Stilmittel für Präsenzvorträge.

Was ist in puncto Organisation von Online-Terminen und -Trainings zu beachten?

Kleinert: Eine gute Vorbereitung ist das A und O. Welche technischen Programme werden verwendet und wie vertraut bin ich damit? Welche technischen Schwierigkeiten könnten – bei mir oder bei den Teilnehmenden – auftreten und wie gehe ich damit um? Dann sollte man sich genau überlegen, was wie wahrgenommen wird. Was sollen die Zuschauer sehen oder nicht

Claudia Kleinert



Quelle: Stephan Pick

ZUR PERSON

Claudia Kleinert präsentiert im Wechsel mit Sven Plöger, Donald Bäcker und Karsten Schwanke das Wetter im Ersten. Die 51-Jährige Bankkauffrau studierte Betriebswirtschaftslehre und war zeitweise Mitglied der Geschäftsleitung in Jörg Kachelmanns Firma Meteomedia. Diese ließ sie ab 2002 ruhen zugunsten der Wetterpräsentation vor der Tagesschau und in den Tagesthemmen. Zudem ist sie als Coach für Ausstrahlung und Wirkung tätig. Im Rahmen einer aktuellen Online-Reihe für die Referentinnen und Referenten der DVGW Beruflichen Bildung gibt sie Impulse und Tipps zum Thema Didaktik und Wirkung in Online-Veranstaltungen (siehe auch Seite 54).

sehen? Wie viel Zeit habe ich für wie viel Inhalt und ist das realistisch? Wie viel Zeit plane ich für Fragen ein? Und welche Fragen kann ich ggf. selbst stellen, um das Publikum einzubinden? Sehr hilfreich ist es auch, vorher einmal mit einem Kollegen o. Ä. zu proben: Funktionieren Bild und Ton? Kommt meine Mimik durch die Kamera an? Und wie wird meine Gestik empfunden? Das mache auch ich noch heute vor jedem Online-Vortrag.

Und was ist sonst noch vor der Kamera wichtig?

Kleinert: Spaß an der Sache zu haben. Die Kamera nicht als Feind zu betrachten, sondern es als tolle Chance zu sehen, sich auszuprobieren. Die eigene Einstellung kommt über die Kamera beim Gegenüber an. Zusammengefasst also: Mit der Kamera flirten!

Was von all diesen Dingen bereitet den Leuten aus Ihrer Erfahrung die größten Schwierigkeiten? Welchen Ängsten begegnen Sie?

Kleinert: Eine große Hürde ist oft das Unbekannte. Und natürlich, wie bei jedem Auftritt, die Angst zu versagen. Davon kann man sich völlig frei machen, denn gerade in Zeiten dieses neuen Mediums „Online“ ist niemand beim ersten Mal perfekt, außer, er macht eh schon nichts anderes, als vor der Kamera zu „wirken“. Es kann also gar nichts schiefgehen, wenn man gut vorbereitet ist. Unterbrechungen, Pannen o. Ä. sollte man als genau solche sehen, sich entschuldigen und weitermachen. Fehler sind menschlich – und deshalb auch nicht peinlich, sondern allenfalls blöd.

Eine weitere Schwierigkeit ist oft: Wie zeigt man Folien? Und meine Antwort darauf ist fast immer: Gar nicht. Besser ist es, den Teilnehmern im Nachgang per E-Mail eine Zusammenfassung zuzusenden und die Online-Situation dafür zu nutzen, sich selbst und den Inhalt so klar, so interessant und so verständlich wie möglich zu vermitteln.

„Wir machen es online“ – das wird in dieser Zeit ja oftmals als Notlösung im Vergleich zu Präsenz gesehen. Entspricht das auch Ihrer Meinung oder können Sie sich auch Situationen vorstellen, in denen Online-Formate vorteilhafter sind?

Kleinert: Vorteilhafter sind sie insoweit, als man Menschen erreicht, die sonst möglicherweise hunderte Kilometer anreisen müssten. Meetings und Sitzungstermine für ein laufendes Projekt, wo lediglich Inhalte oder Projektschritte abzusprechen sind, können problemlos online abgehalten werden. Demgegenüber sind Präsenztermine besonders wichtig, wenn menschliche Nähe gefragt ist – sei es bei Kritik, Vertriebsgesprächen mit Neukunden oder schwierigen Inhalten, die am besten durch Versuchsanordnungen visualisierbar sind. Und auch die oft nur wenigen Worte, die man vor oder nach einem Meeting mit dem Gegenüber wechselt, können wichtig sein. Ich selbst werde in Zukunft sicher viele Vorbesprechungen für Events online abhalten. Gerade (Groß-)Veranstaltungen und Erfahrungsaustausche, in denen vorrangig Networking im Mittelpunkt steht, brauchen aber langfristig das Miteinander, das „In-die-Augen-schauen“ und die Nähe.

Apropos langfristig: Wo wird aus Ihrer Sicht – auch für die Zeit nach der Krise – die Reise hingehen? Welche Rolle spielen die neuen Online- und hybride Kommunikations- und Weiterbildungsformate im Zuge der weiter zunehmenden Digitalisierung?

Kleinert: In den letzten drei bis vier Jahren habe ich zahlreiche Unternehmens-Veranstaltungen zum Thema „Digitalisierung“ moderiert. Und bis vor einem Jahr war meistens der Tenor, dass die Unternehmen und auch die Mitarbeiter kaum oder nur sehr unzureichend auf die Digitalisierung vorbereitet sind und wir in Deutschland bei diesem Thema sehr hinterherhinken. In vielen Bereichen haben wir seit 2020 – gezwungenermaßen – aufgeholt. Und immer öfter fällt der Nachsatz: „Warum haben wir das eigentlich nicht schon viel früher so gemacht?“ Für die Zukunft haben wir die Wahl zwischen Präsenz und Online und können vor jedem Termin entsprechend abwägen und entscheiden: Wo ist das persönliche Treffen, das Einfangen von Stimmungen, das Sehen und Erspüren von Zwischentönen besonders wichtig? Und wo reicht es aus, Inhalte spannend und bildhaft virtuell an Frau und Mann zu bringen? Da wir Menschen soziale Wesen sind, werden wir sicher niemals ganz auf Nähe verzichten. Vor dem ersten Online-Termin hilft es zudem, das oder die Gegenüber einmal persönlich getroffen zu haben, um herauszufinden, wie sie „ticken“. Das geht im persönlichen Miteinander viel schneller und besser. Ich bin mir sicher, dass einfache Abstimmungen und Gespräche dann zukünftig deutlich häufiger online abgehalten werden. Auch für Weiterbildungen gibt es großes Potenzial, diese künftig vermehrt online oder auch hybrid anzubieten – denn wir können es ja jetzt: Wir haben gelernt, wie es funktioniert und dass es uns viel Zeit ersparen kann. Wenn man mal bedenkt: Auch vor Corona gab es schon Fern-Unis, die mehr oder weniger auf der Abwesenheit der Studierenden basieren und dennoch bestens funktionieren. Aus persönlicher Sicht lohnt es sich gerade jetzt, die eigene Einstellung zu hinterfragen. Denn je positiver ich dem virtuellen Vermitteln von Inhalten gegenüberstehe, desto leichter wird es mir fallen und desto besser wirke ich auch. ■

Kontakt:

Konstanze Eickmann-Ismail

DVGW Berufliche Bildung

Tel.: 0228 9188-778

E-Mail: konstanze.eickmann@dvgw.de

gat | wat 2022

Der Leitkongress der Energie- und Wasserwirtschaft

18. – 19. Oktober 2022,
Vienna House Andel's Berlin

Save the date!



Neue Perspektiven und Handlungsansätze

für den Gremienverbund von AGFW, DVGW, rbv und VDE

Seit Januar 2020 hat der „Gremienverbund Facharbeiter, Meister und Techniker“ von AGFW, DVGW, rbv und VDE einen neuen Obmann. Vor dem 39-jährigen Ausbildungsleiter Daniel Plötz (Avacon Netz GmbH), seinem künftigen Stellvertreter Klaus Fischer (Bayernwerk Netz GmbH) und den beteiligten Partnern liegt die verantwortungsvolle Aufgabe, die durch die Corona-Krise beschleunigte „neue Normalität“ der betrieblichen Aus- und Weiterbildung aufzugreifen und zukunftsorientierte Handlungsansätze für die Branche zu generieren. Die Redaktion der „DVGW energie | wasser-praxis“ hat vor diesem Hintergrund mit beiden über die zukünftigen Herausforderungen sowie eine Umfrage unter den Auszubildenden der Avacon AG gesprochen.



Herr Plötz, Herr Fischer, welchen Beitrag leistet der „Gremienverbund Facharbeiter, Meister und Techniker“ für die Energie- und Wasserversorgung und was hat Sie motiviert, hier die Führung zu übernehmen?

Plötz: Der Gremienverbund ist ein starkes und zukunftsorientiertes Netzwerk, das sich als Vertretung unserer Branche über die Verbände AGFW, DVGW, rbv und VDE bewährt hat. Er ist jederzeit handlungsfähig und das einzige Gremium in der Energie- und Wasserbranche, das sich umfassend wichtigen Fragestellungen der beruflichen Bildung für die Zielgruppen Facharbeiter, Meister und Tech-

niker widmet. Darunter fallen Themen der Nachwuchs- und Fachkräftesicherung, der Ausbildung sowie der Fort- und Weiterbildung. In den letzten fünf Jahren war ich Stellvertreter von Hans Joachim Mayer (MVV Energie AG), der den Gremienverbund seit seiner Initiierung im Jahr 2014 als Obmann geführt hat. In dieser Zeit haben wir viel erreicht. Persönlich habe ich eine Menge von Hans Joachim Mayer gelernt und großen Respekt vor seiner Leistung. Ich freue mich nun darauf, an der bisherigen Arbeit anzuknüpfen, den Gremienverbund weiter auszubauen und sein Profil zu schärfen.

*Gremienverbund-Obmann
Daniel Plötz (links) und sein
zukünftiger Stellvertreter
Klaus Fischer*



Quelle: Avacon Netz GmbH



Quelle: Bayernwerk Netz GmbH

Fischer: Die Anpassung der Aus- und Weiterbildung im Hinblick auf eine veränderte Energieversorgung, die stark voranschreitende Digitalisierung und die Anpassung der Prüfungsregelungen im Hinblick auf das neue Berufsbildungsgesetz (BBiG) sind vorrangige Themen, denen sich der Gremienverbund stellt. Ich freue mich darauf, mich dieser Aufgaben in enger Zusammenarbeit mit Daniel Plötz anzunehmen. Im Projektkreis Netzmeister (PK 2.4), dessen Leiter ich bin, gilt es derzeit, die bestehende Aufstiegsfortbildung zum geprüften Netzmeister anzupassen. Dabei können wir auf die Erfahrungen aus der Novellierung vom Netzmonteur zum Verteilnetztechniker zurückgreifen. Zudem muss die Vermittlung von neuen Entwicklungen aus der Energieversorgung und der Netztechnik dynamisch in die Fortbildung einfließen.

Welche weiteren Themen beschäftigen Sie aktuell im Gremienverbund bzw. welche Arbeitsschwerpunkte werden Sie dort in den nächsten Monaten setzen?

Plötz: Aktuell sehen wir die berufliche Aus-, Fort-, und Weiterbildung an einem Wendepunkt: Die Anforderungen an das Betriebspersonal werden durch die Energiewende, die Digitalisierung und nicht zuletzt auch durch die Einflüsse der COVID-19-Pandemie immer komplexer. Eine auf die Zukunft ausgerichtete Bildung erfordert heute einen systemischen Gesamtblick, der die fachlichen, überfachlichen, aber auch die entwicklungsorientierten Dimensionen miteinander verbindet.

Genau hier möchten wir, gemeinsam mit den Berufskolleginnen und -kollegen, den Fokus setzen. Durch eine zukunftsorientierte Profilschärfung und die erweiterte Einbindung fachlicher Expertise aus Unternehmen, Institutionen, Hochschulen und Verbänden werden wir die Handlungsfähigkeit des Gremienverbundes erhöhen und Synergien für die handelnden Partner schaffen.

Fischer: Wir benötigen eine starke Gemeinschaft, die in Kooperationen denkt, in Netzwerken agiert und eine klare Aus-

richtung an Chancen und Risiken mit einer ausgeprägten Umsetzungsorientierung gewährleistet. Wir werden die Aufgaben an den erforderlichen Zukunftskompetenzen ausrichten, aber auch die Vernetzung und den Transfer innerhalb der Branche sicherstellen.

Plötz: Insbesondere drei Fragestellungen stehen aktuell für den Gremienverbund im Blickfeld. Erstens: Wie werden die Bildungsprofile für die zukünftigen Facharbeiter, Meister und Techniker aussehen und welche Notwendigkeiten ergeben sich aufgrund der Transformation unserer Energiesysteme sowie der damit einhergehenden Digitalisierung? Zweitens: Wie gestalten wir in der neuen Arbeitswelt und in der angespannten demografischen Situation unserer Branche den Schulterchluss mit der Personalentwicklung mit dem Ziel, eine Systematik für neue berufliche Kompetenzanforderungen zu entwickeln, die den gesamten beruflichen Lebenszyklus vom Recruiting bis zur Nachfolgeplanung berücksichtigt? Und drittens: Wie gelingt es uns, Bildungsübergänge von der dualen Ausbildung zur hochschulischen Bildung zu gewährleisten?

Wie werden Sie vorgehen, um diese sehr komplexen und zukunftsorientierten Aufgabenstellungen zu bewältigen?

Plötz: Zunächst einmal sehe ich die Einbindung aller betrieblichen Ebenen als Erfolgsrezept an. Mir ist wichtig, möglichst viele Perspektiven für den systemischen Gesamtblick einzubinden. In meiner Rolle als Leiter der Ausbildung bei der Avacon AG ist uns die Stimme der Auszubildenden sehr wichtig. Oftmals agieren Verantwortliche im Spagat zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Nachhaltigen Erfolg bringt allerdings nur der Blick in die reale Erlebniswelt unserer Zielgruppen.

Fischer: Die Herausforderungen durch die COVID-19-Pandemie wirken aktuell sehr auf die berufliche Bildung ein. Dadurch, dass Betriebe teilweise geschlossen werden, leidet auch die bundesweite Bildungssituation. Viele Unternehmen beschreiben, dass durch den Weg-

fall des betrieblichen Alltages nicht nur der Wissensaufbau, sondern auch der notwendige Kompetenzerhalt des Betriebspersonals durch fehlende Fortbildungsmaßnahmen gefährdet ist. Die Pandemie wirkt sich somit stark auf die beruflichen wie auch auf die persönlichen Anforderungen aus. Wir sehen auch negative Effekte auf das soziale Miteinander und auf die Unternehmensbindung. Lernen auf Distanz und virtuelle Lernangebote sind Schlüsselemente im aktuellen Ausbildungsablauf. Doch wie soll eine praxisorientierte und an den Geschäftsprozess eines Netzbetreibers ausgerichtete Aus- und Weiterbildung funktionieren, wenn das Erlernen praktischer Handlungsfähigkeiten überwiegend ausbleiben muss? Wie muss das neue Lernumfeld aussehen und welche kreativen Lösungen müssen Unternehmen finden, um die Risiken des betriebsrelevanten Kompetenzverlustes abzufangen? Was macht die Situation mit den Lernenden? Wie gehen junge Menschen zwischen 16 und 24 Jahren mit dieser akuten Veränderung im Ausbildungsablauf um? Wie sollten sich Betriebe aufstellen und welche Vorgehensweisen sind nötig, um den Aus- und Weiterbildungsbetrieb künftig aufrechtzuerhalten?

Plötz: Bei all diesen Entwicklungen, neuen Fragestellungen und Risiken, die aus dem Pandemiejahr 2020 hervorgehen, komme ich natürlich nicht an meiner Rolle des Ausbildungsleiters der Avacon AG vorbei. In dieser Funktion will ich genau wissen, was die Auszubildenden bewegt, wie sie mit der Veränderung umgegangen sind und vor allem, was sie aus heutiger Sicht und mit der bisherigen Erfahrung im Jetzt benötigen, um im Morgen die Ausbildung erfolgreich absolvieren zu können. Denn eines steht fest: Es wird ein „neues Normal“ geben und das gilt es nun mit all den Risiken, aber auch Chancen zu gestalten.

Zu diesem Zweck haben Sie bei der Avacon AG gerade erst eine Umfrage unter Ihren Auszubildenden durchgeführt. Was war das Ziel dieser Umfrage und wie sind Sie vorgegangen?

INFORMATIONEN

Die wichtigsten Ergebnisse der Azubi-Umfrage bei der Avacon AG

Auswirkungen auf Kompetenzen

- Die Corona-Pandemie wirkt sich stark auf die beruflichen/ persönlichen Anforderungen der Auszubildenden aus.
- Digitale Kompetenzen werden bereits ausreichend in der Ausbildung vermittelt.
- Den Auszubildenden fällt es oft schwer, Fachkompetenzen durch virtuelle Formate zu entwickeln.
- Auszubildende betrachten virtuelle Formate teils kritisch. Diese allein reichen bei der Vermittlung von Fachkompetenzen nicht aus.

Lernen und Lerntransfer

- Die Bildungseinrichtungen reagieren auf die Pandemie und stellen ausreichend alternative Lernmethoden zur Verfügung.
- Auszubildende bemerken Veränderungen im eigenen Lernverhalten.
- Die virtuellen Medien spielen in der Pandemie eine Schlüsselrolle.
- Auszubildende sehen selbstständiges Lernen mit virtuellen Medien größtenteils als nachhaltig an.

Virtuelle Welt und Ausstattung

- Durch das mobile Arbeiten ergeben sich neue Anforderungen an die Ausstattung im Homeoffice.
- Der Umgang mit den digitalen Tools funktioniert gut und wurde durch die Ausbilderinnen und Ausbilder sehr gut geschult.
- Auszubildende sehen die digitale Zusammenarbeit als zielführenden Weg in der COVID-19-Pandemie.

Soziales Gefüge

- Die Auswirkungen der Pandemie auf das soziale Miteinander sind spürbar.
- Virtuelle Netzwerke helfen den Auszubildenden, untereinander in Kontakt zu bleiben.
- Das Miteinander und die Unterstützung unter Kollegen und Azubis ist weiterhin gegeben.

Emotionale Stabilität

- Die Abgrenzung von Homeoffice und Freizeit muss verstärkt geschult werden.
- Durch die Pandemie haben viele Auszubildende Angst, Prüfungen nicht bestehen zu können.
- Die Pandemie regt Auszubildende oftmals nachhaltig zum Nachdenken an. Die psychische Belastung wird als stärker eingestuft.
- Auszubildende sehen die Ausbildung in der Energiewirtschaft als krisensicher.

Veränderung

- Die Auszubildenden vermissen besonders den persönlichen Kontakt, gemeinsame Aktivitäten und das Miteinander.
- Die Tage im Homeoffice und das vermehrte Nutzen der digitalen Tools sind für die Auszubildenden eine neue Erfahrung.
- Der praktische Bezug fällt durch die Hygienemaßnahmen deutlich geringer aus.
- Die Auszubildenden sehen trotz der Pandemie keine Veränderung ihrer beruflichen Zukunftsaussichten.
- Die Auszubildenden wünschen sich eine schnelle Rückkehr zum Regelbetrieb.
- Außerdem hoffen die Auszubildenden, dass wieder vermehrt gemeinsame Aktivitäten und Veranstaltungen geplant werden.
- Das Lernen aus der Krise wünschen sich die Auszubildenden ebenfalls: Homeoffice und digitale Werkzeuge sollen weiterhin eingesetzt werden.
- Die Auszubildenden schätzen die Unterstützung und Mühe der Ausbilderinnen und Ausbilder während der Pandemie sehr.
- Homeoffice und das selbstständige Arbeiten werden positiv aufgenommen und als Mehrwert verstanden.
- Forderungen nach einer verbesserten IT-Ausstattung zeigen den Wunsch, auch in Zukunft vermehrt digitale Tools zu gebrauchen.

Plötz: Ziel der Umfrage war es, unsere Auszubildenden aktiv in der aktuellen Situation zu unterstützen. Dazu wollten wir einen Überblick über die Ausbildungssituation im Unternehmen während der Corona-Maßnahmen aus Sicht der Auszubildenden gewinnen, um dann im nächsten Schritt einen realistischen Blick auf die durch die Pandemie veränderten Ausbildungsprozesse abzuleiten. Die Umfrage umfasste insgesamt 27 Fragen bezüglich der Auswirkungen der Pandemiesituation unter verschiede-

nen Aspekten (Kompetenzen, Lernen und Lerntransfer, virtuelle Welt/ IT-Ausstattung, soziales Gefüge, emotionale Stabilität, Veränderungen). Wir haben alle (aktuell 180) Azubis gebeten, sich an der Umfrage zu beteiligen. Die Teilnahmequote war mit 85 Prozent sehr zufriedenstellend. Alle Berufsgruppen haben teilgenommen (darunter 112 Elektroniker, neun Industriekaufleute, 16 B. Eng. Elektrotechnik, fünf B. Eng. Versorgungstechnik und elf B. A. Betriebswirtschaft).

Wie gehen Sie mit den Umfrageergebnissen in Ihrem Unternehmen um?

Plötz: Zunächst einmal haben wir uns gefreut, dass die Umfrage und das „Hinhören“ positiv von unseren Auszubildenden aufgenommen wurde. Die Ergebnisse nehmen wir sehr ernst und richten uns konsequent daran aus, mit dem Ziel, den bestmöglichen Methoden-Mix für den „Regelbetrieb Pandemieausbildung“ zu gewährleisten. Dazu haben wir in einem Workshop auch bereits erste Maßnahmen unter folgenden Stichpunkten festgehalten:

- neue Normalität im Ausbildungsprozess: agile Handlungsfähigkeit ausbauen
- Azubis unterstützen: Formate zur Förderung virtueller (Selbst-)Bildungskompetenz aufbauen und weiterentwickeln
- Lernangebote entwickeln: Umgang mit „Entgrenzung“ – Homeoffice/Privatleben trainieren
- digitale Kulturorte anbieten und sozialen Austausch fördern
- virtuelle Zusammenarbeit und Wissensvermittlung: Formate zwischen Ausbilderinnen/ Ausbildern und Azubis entwickeln
- vernetzte Wissensvermittlung: Förderung der Zusammenarbeit mit Berufsschulen, Hochschulen und weiteren Bildungseinrichtungen, um hervorgehende Lernlücken durch Homeschooling zu schließen
- Beziehungsmanagement & Teambuilding zwecks Förderung und Erhalt des sozialen Miteinanders und der Unternehmensbindung
- digitale Transformation: Lösungen für die Ausbildung entwickeln, die auf Praxisinhalte abzielen
- Sicherung Kompetenzprofile: Rahmenplan und Netzpraxis absichern, Zusammenarbeit mit Fachbereichen im Sinne der Wissensvermittlung neu definieren

Und welche Konsequenzen und Schlüsse ziehen Sie aus der Umfrage für die künftigen Aufgabenstellungen des „Gremienverbundes Facharbeiter, Meister und Techniker“?

Plötz: Wir sehen, welche Relevanz die überfachlichen Dimensionen im Aus- und Weiterbildungsbetrieb haben. Der notwendige systemische Blick auf die berufliche Bildung zeigt sich anhand der internen Avacon-Umfrage ja sehr

deutlich. Auch im Gremienverbund haben wir nun die Aufgabe, Handlungsempfehlungen sowie Lösungen abzuleiten, die unseren Mitgliedsunternehmen in der gegenwärtigen Situation eine Unterstützung sind. Es gilt, das Bewusstsein für den Blick in die Zukunft der beruflichen Bildung zu schärfen: Darunter fällt eine Stärkung der dualen Ausbildung (Nachwuchs- und Fachkräftesicherung) und die Förderung und Vernetzung der beruflichen Bildung, Fortbildung und Entwicklung (Institutionen, Hochschulen, Partnerverbände und Unternehmen). Berufsbildende Prozesse sind mit Partnern in Projektkreisen zu begleiten und zu entwickeln (Zertifizierung, akademische Fortbildung und Modularisierung). Letztlich geht es darum, die Chancen und Risiken der Pandemiesituation aufzugreifen. Dafür benötigen wir einen erweiterten Blickwinkel, der die Personalentwicklungsperspektive, fachliche wie überfachliche Zukunftskompetenzen, aber auch die Vernetzung und den Transfer im Profil abbildet.

Herr Plötz, Herr Fischer, vielen Dank für das Gespräch!



Ihre Mitarbeit ist gefragt!



Um die aus der Avacon-Umfrage generierten Ergebnisse für die Arbeit im Gremienverbund weiter zu differenzieren, freuen wir uns auch über das Feedback Ihrer Auszubildenden. Die ca. fünf bis zehn Minuten dauernde Umfrage ist über den Direktlink im E-Paper oder über das Scannen des unten angefügten QR-Codes mittels Smartphone möglich. Teilnahmeschluss ist der 30. April 2021; über die Auswertung der Ergebnisse wird zu einem späteren Zeitpunkt berichtet.

Rückblick auf das 8. Kolloquium der Bildungsgremien

Am 9. und 10. Februar 2021 hat das 8. Kolloquium der Berufsbildungsgremien von AGFW, BDEW, DVGW, rbv und VDE erstmals als Online-Veranstaltung stattgefunden. In der von DVGW-Vorstand Dr. Wolf Merkel eröffneten und von Dr. Markus Lermen (Leiter DVGW Berufliche Bildung) und Dr. Markus Ulmer (Prokurist und Leiter Leitungsbau Stadtwerke Karlsruhe Netzservice GmbH und Vorsitzender DVGW-Bildungsbeirat) moderierten Veranstaltung wurden aktuelle Entwicklungen bei der Zukunftsgestaltung und zentrale Themen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung in der Energie- und Wasserbranche dargelegt. Der Beitrag fasst die wichtigsten Statements und Ergebnisse des zweitägigen Formats zusammen.



» Wir gehen nicht mehr ins Internet – wir sind im Internet! «

Dr. Anja C. Wagner, FrolleinFlow GbR

Das Internet ist überall! Während das SpaceX-Tochterunternehmen Starlink den Aufbau eines Internet-Netzwerks mit Tausenden von Satelliten plant, um ein Hochgeschwindigkeits-Internet auf der ganzen Welt bereitzustellen, hat der digitale Plattformkapitalismus die COVID-19-Krise genutzt und alle Branchen tiefgreifend disruptiert. Die Welt hat sich – in vielfacher Hinsicht – verdoppelt. Flexible Datenstrukturen und Prozesslogiken sind erforderlich, während unser digitales Ich jeden Tag aufs Neue digitale Versionen von uns selbst entwirft. Lineare Modelle und Formalisierungsversuche funktionieren nicht mehr, gerade und insbesondere nicht in der Bildung! Immer mehr Menschen orientieren sich – beruflich wie privat – im Laufe ihres Lebens neu für einen zweiten, dritten und vierten Start. Neben Macro-Lernen (etwas Neues machen) braucht es mehr Micro-Flow, sich der verschiedenen (digitalen) Kanäle und Tools für das jeweils benötigte Wissen zu bedienen. Das setzt auf persönlicher Ebene Selbstreflexion voraus, für sich sein eigenes Lernsetting und seinen eigenen Lernstil zu finden. Auf unternehmerischer Ebene bedarf es eines neuen Verständnisses von Weiterbildung, das darauf abzielt, in Learning & Development-Abteilungen Macro-Einheiten bereitzuhalten und gleichzeitig Manager und Führungskräfte

herauszubilden, die als Lerncoaches agieren, ihren Mitarbeitenden über institutionalisierte Lernformate hinaus die Freude am Lernen nahebringen und ihnen helfen, in den (Lern-)Flow zu kommen.

» Wenn wir anders arbeiten wollen, brauchen wir auch den Mut, die Dinge anders zu machen! «



Hans-Joachim Mayer,
Stabsabteilungsleiter
Personal- und
Kulturentwicklung,
MVV Energie AG

In der neuen MS-Office-365-Welt sind Unternehmen wie auch ihre Mitarbeitenden gleichermaßen gefordert, sich einer neuen hybriden/virtuellen Zusammenarbeit zuzuwenden, in neuen Prozesslogiken zu denken und Arbeitsprozesse zu verändern. Die Herausforderungen dabei sind mannigfaltig: Immer mehr Programme und Anwendungen laufen parallel auf dem PC, die es im Sinne eines effizienten Zeitmanagements nicht als „Add-on“, sondern als Möglichkeit neuer Bedien- und Arbeitsweisen zu begreifen und anzuwenden gilt. Dabei steht die berufliche Nutzung

– gefangen hinter der Firewall – häufig hinter der digitalen Realität im Privatleben zurück. Neben der reinen Technologie findet die Verstetigung von Digitalisierung primär in den Köpfen der Anwenderinnen und Anwender statt. Best-Practice-Erfahrungen zeigen, dass Mitarbeitende sich mit verschiedenen Geschwindigkeiten durch die neuen virtuellen Anwendungen bewegen. Während die eine Gruppe diese bereits rasant praktiziert, ist die andere Zuschauer ohne Bezugspunkt zur neuen Welt. Genau hier ist die Unternehmensleitung gefragt, beide Gruppen zusammenzubringen und zu fördern. MS Office 365 ist überkomplex und erfordert eine Überkommunikation. Transparente Schrittfolgen, die Vermeidung von Überfülle, Einräumung von Mitbestimmung und nicht zuletzt ausreichend Raum zum Spielen und Ausprobieren sind wesentliche Voraussetzungen des Implementierungsprozesses. Für die Entwicklung einer neuen Lernkultur braucht es neben Zeit auch mehr Selbstbestimmung. Dies erfordert nicht zuletzt Mut von allen Seiten. Mut von Seiten der Mitarbeitenden, sich auf den neuen Weg einzulassen und Selbstverantwortung zu übernehmen. Und Mut von Seiten der Unternehmen, unterschiedliche Lerngeschwindigkeiten der eigenen Belegschaft zuzulassen und zu akzeptieren.

» Die voranschreitende Digitalisierung in der Wasserversorgung muss konsequent bereits in der Ausbildung durchdacht und verankert sein.



Björn Mattheß, Leiter Wasserversorgung und Abwasserreinigung, Stadt Groß-Umstadt

Etwa alle 20 Jahre werden die Berufsbilder angepasst. Für die 2002 eingeführten vier umwelttechnischen Ausbildungsberufe (Fachkraft für Wasserversorgungstechnik, Fachkraft für Abwassertechnik, Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice sowie Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft) drängt somit die Zeit – auch vor dem Hintergrund der stark fortschreitenden Digitalisierung in der Wasserversorgung. Bis zum geplanten Abschluss der Anpassungen im Jahr 2022/2023 sind in einem veränderten System- und Prozessverständnis neue (Mess-, Steuerungs- und Regelungs-)Technologien, sich daraus ergebende neue Tätigkeiten und erforderliche (IT- und Anwendungs-)Kenntnisse zu evaluieren und

in die Fachkraft-Qualifikation einzubringen. Die gemeinsame Kernqualifikation aller vier UT-Berufe soll von derzeit 15 auf zwölf Monate verkürzt werden und künftig zwölf gemeinsame Ausbildungsfelder umfassen. Die eingekürzten drei Monate sollen der Fachqualifikation zugutekommen, die von derzeit 21 auf 24 Monate verlängert wird. Anfang 2020 wurden die von den Verbänden erarbeiteten Eckpunkte zur Überarbeitung der bestehenden Ausbildungsordnungen den Sozialpartnern vorgelegt. Bei einem Antragsgespräch beim Bundeswirtschaftsministerium (BMWi) werden die Sozialpartner die gewünschten Änderungen vortragen. Die Anpassung wird sodann über ein Neuordnungsverfahren unter Abstimmung von Bund (Entwurf Ausbildungsordnung; Betrieb) und Ländern (Entwurf Rahmenlehrplan; Schule) ablaufen. Von zentraler Bedeutung wird dabei die Frage sein, wie informelle Wissenswege stärker (und in Zusammenarbeit mit den Berufsschulen) in die formale Ausbildung integriert und in den Rahmenplänen manifestiert werden können, mit dem Ziel, eigenständiges Lernen zu fördern.

» Wir brauchen dringend ein deutschlandweit anerkanntes Qualifizierungskonzept zur Weiterbildung von Fachkräften für den Glasfaserausbau!



Matthias Rinder, Leiter Ausbildungszentrum Netze BW und Obmann AGFW/DVGW/RBV/VDE-Gremienverbund Ingenieurqualifikation

Die Corona-Pandemie hat einen weltweiten Digitalisierungsschub ausgelöst, und in Zeiten von Homeoffice werden stabile und schnelle Datenverbindungen immer wichtiger. Die Glasfasertechnik kann dies zwar gewährleisten, gleichzeitig bringen der dafür erforderliche Netzausbau und die damit verbundene Suche nach qualifizierten Fachkräften auch Herausforderungen mit sich. Wie die Qualifizierung und Weiterbildung zur Fachkräftegenerierung zu gestalten ist, aber auch welche Kompetenzprofile der Ausbilder/die Ausbilderin und welche Anforderungen an die vermittelnden Bildungsstätten erforderlich sind, steht im Fokus der neu gegründeten Initiative „Gremienverbund Breitband“ und deren Träger rbv, DKE VDE und ZVEH. Die Initiative erarbeitet derzeit ein deutschlandweites, modulares Weiterbildungskonzept Glasfasertechnik gemäß der VDE-Leitlinie 0800.



»» **Meine Erfolgsformel:
A(daptionfähigkeit)
+ D(igitale Kompetenz)
= E(rfolg für das
Unternehmen) ««**

Julia Kranenberg, Personalvorständin
Avacon AG

Corona hat die Digitalisierung in den Unternehmen erheblich beschleunigt und unsere Arbeitswelt nachhaltig verändert. Im Zeitraffer und unter starkem Druck wurde die Arbeitssituation immens modifiziert und so die digitale Transformation vorangetrieben. Hybride und flexible Arbeitsplatzmodelle und die Etablierung von virtueller Zusammenarbeit und Homeoffice sind in der Krise unerlässlich geworden. Im „New Normal“ wird der kompetente Umgang mit digitalen Technologien und Kollaborationstechniken zur zentralen Voraussetzung für den wirtschaftlichen Unternehmenserfolg und die gesellschaftliche Teilhabe. All das erfordert eine veränderte Führungskultur. Adaptionfähigkeit ist dabei die entscheidende Schlüsselkompetenz – sowohl für die Führungsebene wie auch für das Betriebspersonal. Damit einher gehen Flexibilisierung, Nachhaltigkeit, Selbststeuerung, Offenheit und positive Nutzungsbereitschaft für digitale Tools. Und nicht zuletzt braucht es eine kooperative Vertrauenskultur als stabilisierenden Faktor, um die Resilienz der Mitarbeitenden in dieser von Unsicherheit geprägten Welt zu erhalten und zu steigern. Auch in der Ausbildung sind mit innovativen Vorgehensweisen unter Einbeziehung der Azubis die Prozesse neu zu gestalten und die Themen Netzkompetenz, Arbeitssicherheit und Digitalisierung über virtuelle Trainings motivierend und arbeitsplatznah zu verbinden.

INFORMATIONEN

Ihre Mitarbeit ist gefragt!

Um die aus der Avacon-Umfrage generierten Ergebnisse für die Arbeit im Gremienverbund weiter zu differenzieren, freuen wir uns auch über das Feedback Ihrer Auszubildenden. Die ca. fünf bis zehn Minuten dauernde Umfrage ist über den Direktlink im E-Paper oder über das Scannen des unten angefügten QR-Codes mittels Smartphone möglich. Teilnahmeschluss ist der 30. April 2021; über die Auswertung der Ergebnisse wird zu einem späteren Zeitpunkt berichtet.



»» **Corona hat auf die
Digitalkompetenz eine
etwa so positive Wirkung
erzielt, wie es ein Auslands-
aufenthalt auf das Erlernen
einer neuen Sprache hat.**



Ron-Arne Sydow,
Geschäftsführer
Callidus Energie GmbH

Digitalisierung ist ein menschliches Thema. Häufig mangelt es weniger an Technologien und an Geld, sondern vielmehr an fehlenden Kompetenzen und an persönlicher Veränderungsbereitschaft. Stellen Sie sich eine Kernsartierung vor, während die Bewohnerinnen und Bewohner in ihrem schon bestehenden Haus sitzen bleiben und die Mehrheit sich fragt, warum die Dinge nun anders gemacht werden müssen. Die Einführung eines einzelnen „digitalen Messias“, der über jede Menge digitale Strahlkraft verfügt und alles richtet, hat sich als wenig hilfreich erwiesen. Vielmehr sind veränderte Kompetenzanforderungen für Führungskräfte, Anwenderinnen und Anwender und digitale Gestalter gleichermaßen erforderlich. Die meisten Mitarbeitenden sind zwar bereits Anwender digitaler Technologien, damit aber nicht automatisch Treiber der Digitalisierung. Digitale Gestalter sind von dem Gedanken an Veränderung und Innovation begeistert und können so gemeinsam wichtige Leuchtturmprojekte in der Organisation anschieben. Die Entwicklung einer „Digital Literacy“ fasst grundlegende Kompetenzen, Fertigkeiten und Fähigkeiten zusammen, die von allen erforderlich sind, um sich im digitalen Raum frei bewegen zu können und Probleme zu lösen. Hier hat die Corona-Pandemie im vergangenen Jahr wie ein Auslandsaufenthalt in den digitalen Technologien gewirkt. Denn wie man eine Sprache nun einmal sprechen muss, um sie zu lernen, muss man auch in den digitalen Technologien ins Handeln kommen, experimentieren und ausprobieren, um voranzukommen.

» Gemessen an den rasanten Entwicklungen der letzten 20 Jahre stellt sich die Frage: Was erwartet uns 2040?



Melanie Stöcker, Sales
Managerin B2G, Cornelsen
eCademy & Inside GmbH

Ende der 1990er-Jahre wurde das Tamagotchi, ein aus Japan stammendes Elektrospielzeug, populär. Seit dieser Zeit haben sich die technologischen Entwicklungen rasant beschleunigt. Wir befinden uns mitten in der industriellen Revolution 4.0. Die weitgehende Vernetzung von Menschen, Maschinen, Anlagen, Logistik und Produkten birgt verschiedene Herausforderungen, an der Unternehmensspitze wie auch in der Breite. Zum einen sind Spezialisten für den Umgang mit transformativen Technologien als knappe Ressource am Arbeitsmarkt gefragt. Zum anderen erfordern neue Arbeitsformen ein verändertes Set an digitalen und nicht-digitalen Schlüsselqualifikationen in der Breite aller Mitarbeitenden. Neue digitale Lernformate können (private) Mediennutzungsgewohnheiten aufgreifen und dabei helfen, komplexe Lerninhalte besser fassbar zu machen. Durch die Kombination von E-Learning und Virtual Reality lassen sich neue Lernszenarien ermöglichen. Gerade für die Gewinnung junger Fachkräfte sind Begeisterung und Neugier in Bezug auf neue Medien und deren Einsatz in der betrieblichen Fort- und Weiterbildung besonders wichtig. Im Rückblick auf den rasanten Fortschritt seit dem Jahr 2000 haben wir bezüglich der noch kommenden technologischen Entwicklungen und der sich daraus ergebenden neuen Herausforderungen und Chancen in den kommenden 20 Jahren einiges zu erwarten.

» Mit den Erfahrungen im Jetzt ist es nun an uns, die Ausbildung im Morgen zu gestalten.



Daniel Plötz, Ausbildungsleiter,
Avacon Netz GmbH und
Obmann AGFW/DVGW/rbv/
VDE-Gremienverbund
Facharbeiter, Meister und
Techniker

In der letzten Ausgabe der ewp-Bildungswelten wurde bereits ausführlich über die Azubi-Umfrage der Avacon AG berichtet (siehe ewp 03/2021, Seite 76–79). Darauf aufbauend hat Daniel Plötz im Kolloquium den Dialog mit den vier Auszubildenden Emily Gerasch, Tim Schütze, Julia Herm und Florin Hoffmann gesucht und mit ihnen über Werte, Herausforderungen und Perspektiven diskutiert. Bei allen Chancen des durch Corona beschleunigten digitalen Austausches und Lernens stehen das soziale Miteinander und das persönliche Erleben für die vier Azubis im Vordergrund. Ein regelmäßiger Austausch mit den Ausbilderinnen und Ausbildern wird geschätzt. Virtual Reality hilft in der Vorbereitung praktischer Lerninhalte – das Gefühl, auf einen Mast zu klettern, lässt sich auf diesem Weg jedoch nicht vermitteln. Vertrauen und hinreichende Freiräume für den Austausch in digitalen Plattformen sind wichtig – auch, um neue Auszubildende zu integrieren. Im Sinne eines „Reverse Mentorings“ können Azubis ihre eigene digitale Expertise einbringen und an die Ausbilderinnen und Ausbilder weitergeben – ein schönes Gefühl, das die eigene Wertschätzung steigert. ■

Kontakt:
Konstanze Eickmann-Ismail
DVGW Berufliche Bildung
Tel.: 0228 9188-778
E-Mail: konstanze.eickmann@dvgw.de

Das 9. Kolloquium der Bildungsgremien wird voraussichtlich im Frühjahr 2022 stattfinden.



Von 0 auf 100 – Digitalisierung in der DVGW Beruflichen Bildung

Die anhaltende Corona-Pandemie beeinflusst seit mittlerweile über einem Jahr alle Bereiche des gesellschaftlichen wie auch wirtschaftlichen Zusammenlebens in Deutschland. Besonders betroffen sind vor allem jene Bereiche, in denen viele Menschen z. B. zu Veranstaltungen zusammenkommen. In diesem Zusammenhang hat sich auch die DVGW Berufliche Bildung im vergangenen Jahr mit erheblichen Veränderungen auseinandersetzen müssen – weg von den jahrzehntelang bewährten Präsenzveranstaltungen, hin zu digitalen Formaten. Im Gespräch mit der Redaktion der „DVGW energie | wasser-praxis“ spricht Dr. Markus Lermen, Leiter der DVGW Beruflichen Bildung, über pandemiebedingte Veränderungen und den Stand der Digitalisierung.

Herr Dr. Lermen, vor rund zwei Jahren haben Sie die Leitung der DVGW Beruflichen Bildung übernommen. Welchen Blick hatten Sie bei Ihrem Eintreten auf die Berufliche Bildung des Vereins und wie hat sich das im bisherigen Verlauf Ihrer Tätigkeit verändert?

Dr. Markus Lermen: In den vergangenen beiden Jahren habe ich sehr viele Eindrücke sammeln können – mit einer klaren Zäsur vor einem Jahr durch den ersten Corona-Lockdown. Während

im ersten Jahr ein Schwerpunkt auf dem persönlichen Austausch und dem Kennenlernen einer Vielzahl von Partnern lag, hat sich dies im vergangenen Jahr sehr auf digitale Kommunikationsmöglichkeiten und die Einführung digitaler Formate verlagert. Der Austausch mit den verschiedenen Partnern, welche mehrheitlich in langjährigen Beziehungen mit dem DVGW und der Beruflichen Bildung stehen, hat sich dabei als eine Besonderheit herausgestellt



– ebenso wie der Einblick in die verschiedenen Formate, die das Angebot der Beruflichen Bildung ausmachen.

Wie hat sich Corona auf die Berufliche Bildung des DVGW ausgewirkt?

Die Pandemie hat in diesem Zusammenhang deutliche Spuren hinterlassen. Während der Wechsel von Präsenz- zu Online-(Gremien-) Sitzungen überraschend reibungslos verlaufen ist und die Energie- und Wasserwirtschaft sich in der Krise insgesamt als verhältnismäßig stabil erwiesen hat, haben die Reise- und sonstigen Beschränkungen zur Durchführung von Präsenzterminen die Veranstaltungsplanung und -durchführung deutlich beeinflusst. Statt einer langfristigen Planung mit einer hohen Sicherheit und klaren Vorgaben mussten immer wieder Veranstaltungen umgeplant und den jeweiligen regionalen Vorgaben entsprechend ausgerichtet werden. Eine maßgebliche Veränderung stellen wir insbesondere bei der Akzeptanz von digitalen Formaten fest: Unsere Referentinnen und Referenten sowie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben die Vorteile der digitalen Schulungen überraschend schnell erkannt und akzeptiert.

Wie hat diese Entwicklung Ihre Mannschaft gefordert? Wie hat sie das operative Arbeiten verändert und wie ist das Team damit umgegangen?

Das Team war insbesondere von der Ad-hoc-Umstellung auf digitale Formate und vor allem von den Unwägbarkeiten der Planung von Präsenzveranstaltungen gefordert und hat diese mitunter schwierigen Rahmenbedingungen mit sehr viel Flexibilität und Verhandlungsgeschick aufgefangen. Eine besondere Herausforderung lag für uns darin, dass wir bundesweit Veranstaltungen anbieten und dadurch die verschiedenen regionalen Regelungen und Bestimmungen beobachten und beachten mussten. Im Bereich der Digitalisierung und des Angebots von Online-Veranstaltungen sind wir von 0 auf 100 gestartet – und mussten die Jahresplanungen bereits im März 2020 vollständig umkrempeln.

Der Austausch innerhalb des gesamten Teams hat sich durch die Nutzung der digitalen Kommunikationsmöglichkeiten verbessert. Anstelle einiger weniger Präsenztreffen im deutschlandweit verteilten Bildungsteam nutzen wir mittlerweile täglich digitale Austauschformate – und das mit einer zunehmenden Selbstverständlichkeit.

Besonders hervorheben möchte ich an dieser Stelle die Bereitschaft, sich auf die neuen Möglichkeiten einzulassen und dabei auch unkonventionelle Lösungswege zu beschreiten – das gilt übrigens nicht nur im Team der Beruflichen Bildung, sondern auch in den mit uns kooperierenden Bereichen des DVGW und unseren Partnern. Auch wenn zu Anfang nicht alles reibungslos funktioniert hat, so haben wir doch bei jedem Schritt dazugelernt. Diese Lernbereitschaft werte ich als besonders positiv.

Wie weit sind Sie in Sachen Online-Portfolio und Digitalisierung, welche Projekte stehen als Nächstes bzw. für die zweite Jahreshälfte 2021 an?

Im Jahr 2020 sah unsere Jahresplanung ursprünglich vor, einige wenige Pilotveranstaltungen im digitalen Format zu entwickeln und umzusetzen. Auf dieses Szenario waren folglich auch die verschiedenen Rahmenbedingungen und technischen Möglichkeiten ausgerichtet. Mit dem ersten Lockdown im März 2020 waren wir gezwungen, sehr schnell eine Vielzahl von Veranstaltungen auf digitale Formate umzustellen. Dabei sind neue, mitunter auch unkonventionelle Formate entstanden. Seitdem gilt es, die Rahmenbedingungen an die neuen Anforderungen anzupassen und das digitale Portfolio aufgrund der im letzten Jahr gesammelten Erfahrungen kontinuierlich auszubauen und zu verbessern. Beispielsweise führen wir derzeit eine neue Lernplattform ein, die der immer größer werdenden Anzahl an Nutzerinnen und Nutzern sowie den didaktisch-methodischen Anforderungen (z. B. an Prüfungsmöglichkeiten) besser gerecht wird

INFORMATIONEN

Zur Person

Dr. Markus Lermen ist seit April 2019 Leiter der Beruflichen Bildung des DVGW. Zuvor war er u. a. Geschäftsführer des DISC der TU Kaiserslautern. Mit dem Thema Lehren und Lernen mit neuen (digitalen) Medien ist er seit mehr als 20 Jahren in verschiedenen Kontexten befasst. Im Jahr 2008 promovierte er zum Thema „Digitale Medien in der Lehrerbildung“, zudem hat er eine Ausbildung als systemischer Berater abgeschlossen. Dr. Markus Lermen ist darüber hinaus Vizepräsident des Bundesverbands der Fernstudienanbieter e. V.



Quelle: DVGW

(siehe hierzu den Beitrag auf S. 87 dieser Heftausgabe).

Daneben gilt es, die üblichen Aufgaben nicht zu vernachlässigen, sondern ebenfalls an die veränderten Bedingungen anzupassen – die Aktualisierung des Angebots (z. B. aufgrund von Regelwerksänderungen), die Ausweitung des Pools an Referentinnen und Referenten und die Sicherstellung der Aktualität der Materialien sind nur einige der Themen, die in diesem Kontext zu erwähnen sind.

Ein besonders wichtiges Anliegen bezüglich der Digitalisierung ist es mir, dass es sich nicht um eine Entweder-oder-Entscheidung handelt, sondern um eine jeweils auf die Anforderungen und die Komplexität der Qualifizierungsziele angepasste Wahl der Methodik inklusive der verschiedenen Mischformen (Blended Learning). Nur so lassen sich die jeweiligen Stärken und Vorteile von Präsenzlernen und digitalem Lernen nutzen und die Qualität unserer Veranstaltungen insgesamt kontinuierlich verbessern. Digitale Formate sind dabei nicht gleichbedeutend mit Webinaren. Hier gilt es, die verschiedenen Möglichkeiten (von kleineren Erklärvideos und sogenannten „Learning Nuggets“ bis hin zu Virtual- oder Augmented-Reality-Anwendungen) in die Veranstaltungen zu integrieren.

Wie sind die Rückmeldungen seitens der DVGW-Mitglieder, Veranstaltungsteilnehmenden und Referentinnen/Referenten in Bezug auf das neue Online-Angebot der DVGW Beruflichen Bildung?

Wir haben bislang sehr viele positive Rückmeldungen und Unterstützung von den verschiedensten Gruppen erhalten – das hat uns sehr gefreut und uns in unserer Arbeit motiviert. Aber es gab (und gibt) auch viele kritische Stimmen. Hier waren die Rückmeldungen teilweise sehr konträr. Beispielsweise haben wir bei der Einführung von Online-Formaten mit Prüfungen einerseits viel Lob erfahren, andererseits aber auch viel Kritik und Skepsis. Dies spiegelt sich in den Erwartungen an unser Angebot wider: dem Wunsch nach ei-

nem Ausbau der Online-Veranstaltungen einerseits und dem Wunsch nach Präsenzveranstaltungen andererseits. Diesen Spagat gilt es künftig auszuhalten und das Angebotsportfolio entsprechend auszubalancieren. Wir können hier nur versuchen, möglichst auf evidenzbasierter Grundlage die Konzepte weiterzuentwickeln und für die Mitglieder ein breites Portfolio anzubieten, welches die unterschiedlichen Interessen bedient. Dies zeigen auch die Ergebnisse der Corona-Umfrage des DVGW. Auch in der Zeit nach der Pandemie wird der Trend zu mehr digitalen Lernformaten und der Wunsch nach zeit- und ortsunabhängigen Formaten vorhanden sein bzw. zunehmen. Ein völliges Zurück zu einem reinen Präsenzangebot wäre da kontraproduktiv und wird nicht mehr akzeptiert werden.

Als eine Konsequenz aus dieser Entwicklung bieten wir seit dem Herbst 2020 Online-Seminare für Referentinnen und Referenten zu den unterschiedlichsten Themen an; sei es zu den technischen Fragen und Anwendungsmöglichkeiten, zu Didaktik und Wirkung in Online-Formaten oder auch zu fachlichen Themen. So haben wir beispielsweise die TV-Moderatorin Claudia Kleinert für einen entsprechenden Vortrag gewinnen können (vgl. Ausgabe 2/2021 dieser Fachzeitschrift). Zu diesen Maßnahmen erhalten wir sehr positive Rückmeldungen und nehmen dies zum Anlass, fortlaufende Schulungsangebote für unsere Referentinnen und Referenten zu entwickeln und weiter auszubauen.

Und wie ist die Rückmeldung aus den Bildungsgremien?

Der Rückhalt wie auch der Input aus unseren Bildungsgremien gerade in dieser von fundamentalen Wandlungen geprägten Zeit ist sehr wichtig für uns. Auch wenn die Gremienarbeit im letzten Jahr mitunter durch die Belastungen in den Unternehmen geprägt war, stehen wir in engem Austausch und stimmen die zukunftsweisenden Projekte ab. Speziell in dem für uns zentralen Bildungsbeirat hatten wir eine rege Beteiligung – trotz oder auch gerade wegen des Um-

schwenkens auf ein Online-Format. Unabhängig von der Pandemie und Fragen zur Digitalisierung galt es, auch andere Anforderungen im vergangenen Jahr zu bewältigen, z. B. den Generationswandel und Mitarbeiterwechsel in der Gremienbetreuung. An dieser Stelle möchte ich besonders den Kontakt zu und die Unterstützung durch die jeweiligen Obleute hervorheben – Dr. Markus Ulmer als Vorsitzender des Bildungsbeirats und Daniel Plötz als neuer Obmann des Gremienverbunds sind hier stellvertretend für viele andere zu nennen.

Sehr gefreut hat mich darüber hinaus die rege Beteiligung am Kolloquium des Gremienverbundes, welches von uns zum ersten Mal in einem digitalen Format organisiert und angeboten wurde. Hier zeigte sich, dass wir durch ein digitales Angebot auch weitere Zielgruppen erreichen können, um so die Arbeit in den Gremien transparenter zu machen.

Welche (digitalen) Trends zeichnen sich derzeit ab? Und vor welchen Umbrüchen steht die Versorgungswirtschaft insgesamt?

Die Herausforderungen für Unternehmen in der Energie- und Versorgungswirtschaft werden nicht kleiner: Energiewende, Klimawandel, Digitalisierung und der demografische Wandel – um nur einige zentrale Entwicklungen zu nennen – werden in den nächsten Jahren auch Konsequenzen für die DVGW Berufliche Bildung und unser Angebotsportfolio haben. Der durch den demografischen Wandel bedingte Fachkräftemangel und die damit verbundene Notwendigkeit der Schulung von Quereinsteigerinnen und -einstiegern zur Absicherung der Personalgewinnung beispielsweise werden sich auf den Bereich der Fort- und Weiterbildung auswirken. Ein erhöhter Bedarf an Fachkräften ergibt sich auch dadurch, dass neue Geschäftsmodelle in der Branche entstehen und interne Prozesse und Arbeitsabläufe immer stärker automatisiert werden.

Zunehmend treten des Weiteren diejenigen Generationen in das Berufsleben ein, für die der Umgang mit digitalen

Medien bereits alltäglich ist und die wie selbstverständlich damit aufgewachsen sind. Deren Bedürfnisse und Anforderungen gilt es aufzunehmen. Aber nicht nur die Mitarbeitenden müssen auf den digitalen Wandel vorbereitet werden – es gilt auch für die Versorgungsunternehmen, die Kundinnen und Kunden auf die Energiewende vorzubereiten und z. B. Akzeptanz und Begeisterung für die neuen Technologien zu schaffen bzw. zu wecken. Der Ausbau digitaler Lösungen zur Realisierung von Verbundangeboten wird beispielsweise die Stadtwerke in den nächsten Jahren fordern.

Daneben gilt es, neue Themenfelder wie Wasserstoff oder aktuelle Schwerpunktsetzungen wie (Trink-)Wasserknappheit aufzugreifen und geeignete Schulungsmaßnahmen anzubieten. Für uns als DVGW Berufliche Bildung ergibt sich daraus die Notwendigkeit, neue Entwicklungen aufzugreifen und Anpassungen vorzunehmen sowie gleichzei-

tig Altbewährtes nicht einfach aufzugeben. Im Vordergrund steht in jedem Fall die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden in den einzelnen Bereichen der Branche.

Wie kann die Berufliche Bildung die Mitgliedsunternehmen und die Versorgungsbranche vor diesem Hintergrund langfristig unterstützen?

Speziell für die berufliche Aus- und Weiterbildung wird es entscheidend sein, wie sich der Wandel gestalten lässt. Ein nicht unerheblicher Teil der Jugendlichen, die heute in die Schule gehen, wird nach dem Schulabschluss in Berufen arbeiten, die es aktuell noch gar nicht gibt. Zudem wird die Automatisierung der Berufe weiter fortschreiten, sodass auch hier Veränderungen entstehen. Beide Entwicklungen lassen sich seit Jahren beobachten. Für die Berufliche Bildung impliziert dies, dass die Vorbereitung auf ebendiese Berufe nur mit der Beschäftigung und dem Erlernen neuer Technologien möglich sein wird.

Die Berufliche Bildung des DVGW stellt sich den verschiedenen Anforderungen und wird in den kommenden Jahren das Angebotsportfolio kontinuierlich aktualisieren und erweitern. Gleichzeitig werden die Rahmenbedingungen angepasst, sodass die Mitgliedsunternehmen zukünftig von einer vereinfachten und verbesserten Organisation der Veranstaltungen profitieren: Dies reicht von einer optimierten Möglichkeit zur Auswahl von Veranstaltungen bis hin zu digitalisierten Lösungen in der Zertifizierung.

Die verschiedenen Maßnahmen zielen darauf, den Unternehmen maßgeschneiderte und qualitativ hochwertige Lösungen auf die für die Branche relevanten Themen zur Verfügung zu stellen, sodass diese den geschilderten Trends sicher begegnen können. ■

Herr Dr. Lermen, vielen Dank für das interessante Gespräch!



Bundesweite Azubi-Umfrage:

Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen zur aktuellen Ausbildungssituation in der Energiewirtschaft

In den Bildungswelten der ewp-Märzausgabe 2021 hat die Redaktion der „DVGW energie | wasser-praxis“ mit den Obleuten des Gremienverbundes Facharbeiter, Meister und Techniker von AGFW, BDEW, DVGW, rbv und VDE gesprochen und in diesem Zuge über eine interne Umfrage unter den Auszubildenden der Avacon AG berichtet. Dem Aufruf, die aus dieser Umfrage generierten Ergebnisse für die Arbeit im Gremienverbund weiter zu differenzieren, sind über 200 Auszubildende gefolgt und haben sich an der bundesweiten Azubi-Umfrage, die vom 15. Februar bis zum 30. April 2021 lief, beteiligt. Der Beitrag fasst die wichtigsten Ergebnisse dieser bundesweiten Umfrage zusammen.

von: Daniel Plötz & Chiara Meyer (beide: Avacon Netz GmbH)

Ziel sowohl der Avacon-Umfrage wie auch der sich anschließenden bundesweiten Umfrage war es, einen Überblick über die Ausbildungssituation in der Energiewirtschaft während der Corona-Pandemie aus Sicht der Auszubildenden zu gewinnen. Dabei sollte ein realistischer Blick auf die durch die Pandemie veränderten Ausbildungsprozesse abgeleitet werden, um sodann Handlungsempfehlungen sowie Umsetzungsimpulse für Unternehmen in der Energiebranche zu generieren. Zielgruppe der bundesweiten Umfrage waren alle Auszubildenden und dual Studierenden mit Tätigkeit in der Energiebranche (Abb. 1).

Die wichtigsten Ergebnisse der bundesweiten Azubi-Umfrage

Auswirkungen auf Kompetenzen

Technisch-gewerbliche Auszubildende spüren eher starke Veränderungen bei den beruflichen und persönlichen Anforderungen (72 Prozent) als kaufmännische Auszubildende (47 Prozent). Die meisten Auszubildenden sind mit der Vermittlung der digitalen Kompetenzen zufrieden, lediglich 22 Prozent wünschen sich in diesem Zusammenhang eine verstärkte Vermittlung der Kompetenzen.

Die Vermittlung von Fachkompetenzen sehen die Auszubildenden hinge-

gen „durchwachsen“ bzw. geteilt: Während es 21 Prozent der Befragten durch virtuelle Formate leichtfällt, erforderliche Fachkompetenzen zu erlangen, geben 36 Prozent an, Probleme mit virtuellen Formaten und deren Fachkompetenzvermittlung zu haben (Abb. 2). 44 Prozent vertreten eine neutrale Sichtweise.

Lernen und Lerntransfer

Die Bildungseinrichtungen haben auf die COVID-19-Pandemie mit angepassten alternativen Lernmethoden reagiert. Am häufigsten wurden in der Befragung der Unterricht per Video-Konferenz, die Bereitstellung des Lernstoffs in digitaler Form und das selbst-

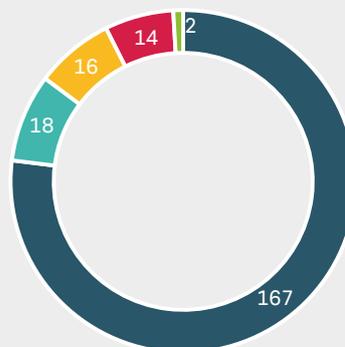
Soziodemografische Daten der Befragung

Stichprobengröße: 217, davon:

- 169 Männlich
- 44 Weiblich
- 4 Divers
- 40 = unter 18 J.
- 97 = 18 bis 20 J.
- 80 = über 20 J.

27 Fragen in den Dimensionen:

Auswirkungen auf Kompetenzen, Lernen und Lerntransfer, Virtuelle Welt/IT Ausstattung, Soziales Gefüge, Emotionale Stabilität, Veränderungen

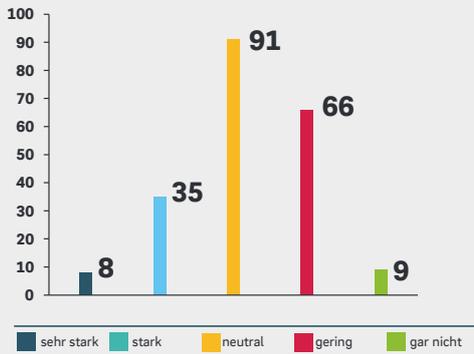


- Techn.-gewerbl. Ausbildung
- Kaufmännische Ausbildung
- Techn.-gewerbl. duales Studium
- Kaufmännisches duales Studium
- Sonstiges:
 - Anlagenmechaniker
 - SCM (Supply Chain Management)

Quelle: Avacon

Abb. 1: Soziodemografische Daten der Befragung

Durch virtuelle Formate fällt es mir leicht, die erforderliche Fachkompetenz zu erlangen.



- Auswirkungen auf Kompetenzen -

Den Auszubildenden fällt es oft schwer, Fachkompetenzen durch virtuelle Formate zu entwickeln.

- 44 % der Auszubildenden sieht virtuelle Formate bei der Fachkompetenzvermittlung als „neutral“ an.
- 36 % haben Probleme mit virtuellen Formaten und deren Fachkompetenzvermittlung.

n = 209

Quelle: Avacon

Abb. 2: Bei der Frage danach, ob die Befragten durch virtuelle Formate leicht die erforderlichen Fachkompetenzen erlangen können, zeichnet sich ein heterogenes Bild ab.

ständige Lernen genannt. Dies hat direkte Auswirkungen auf die Auszubildenden, die in diesem Kontext Veränderungen im eigenen Lernverhalten bemerken: 61 Prozent von ihnen greifen sehr stark oder stark auf virtuelle Medien zurück, weshalb diese eine Schlüsselrolle zur Weiterbildung in der Pandemie spielen.

Bezüglich der Frage, wie nachhaltig das selbstständige Lernen ist, herrscht zwar Unsicherheit unter den Auszubildenden. Die detailliertere Analyse zeigt jedoch, dass technisch-gewerbliche Auszubildende ihr selbstständiges Lernen geringer als kaufmännische Auszubildende einschätzen.

Virtuelle Welt/IT-Ausstattung

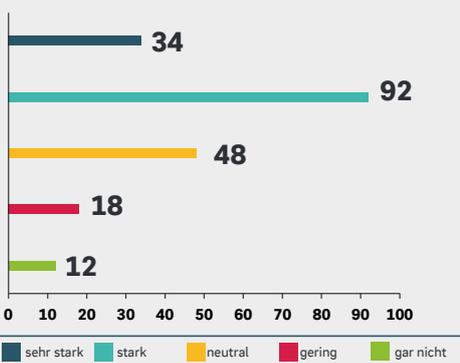
Durch das mobile Arbeiten ergeben sich neue Anforderungen an die Ausstattungen im Home-

office. Die den Auszubildenden zur Verfügung gestellte IT-Ausstattung funktioniert, bis auf Einzelfälle (13 Prozent), problemlos. Und auch der Umgang mit den digitalen Tools (z. B. E-Learnings) funktioniert sehr gut, und gerade einmal 6 Prozent der Befragten haben vereinzelt Probleme mit den Tools. Um sich noch besser unterstützt zu fühlen, benötigen lediglich 19 Prozent der Auszubildenden andere oder weitere Systeme; der Großteil hingegen braucht keine weitere Unterstützung bei der Arbeit mit digitalen Tools. 62 Prozent der Auszubildenden haben die digitale Zusammenarbeit als zielführenden Weg in der COVID-19-Pandemie gesehen (Abb. 3).

Soziales Gefüge

Die Umfrage zeigt, dass die Corona-Pandemie den Umgang unter den Auszubildenden verändert

Die digitale Zusammenarbeit mit Lehrenden, Auszubildenden, Arbeitskollegen und Auszubildenden ist ein zielführender Weg in der Covid-19-Pandemie.



- Virtuelle Welt/Ausstattung -

Auszubildende sehen digitale Zusammenarbeit als zielführenden Weg in der Covid-19 Pandemie.

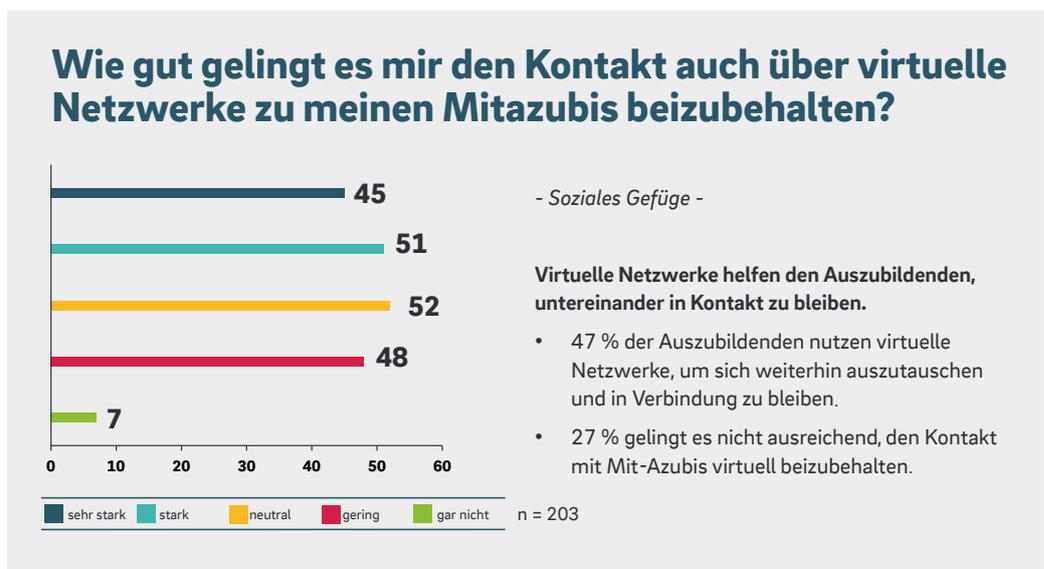
- 62 % sehen die digitale Zusammenarbeit als zielführenden Weg.
- 15 % sind der Meinung, dass die digitale Zusammenarbeit nicht ausreicht und/oder kein zielführender Weg in der Pandemie ist.

n = 204

Quelle: Avacon

Abb. 3: Ein Großteil der befragten Azubis hält die digitale Zusammenarbeit in der Corona-Pandemie für zielführend.

Abb. 4: Mehr als jeder vierte Azubi hat während der Corona-Pandemie Probleme damit, den Kontakt zu anderen Auszubildenden zu halten.



hat. Während 47 Prozent der befragten Auszubildenden virtuelle Netzwerke genutzt haben, um sich weiterhin auszutauschen und in Verbindung zu bleiben, geben 27 Prozent an, dass es ihnen nicht gelingt, ausreichend Kontakt mit den anderen Azubis virtuell beizubehalten (Abb. 4).

Das Miteinander und die Unterstützung unter Kollegen wird hingegen größtenteils als unverändert wahrgenommen. Bei Betrachtung der Tendenzen wird das Miteinander und die Unterstützung jedoch als eher geringer empfunden denn als stärker (37 Prozent im Vergleich zu 17 Prozent).

Emotionale Stabilität

Die Umfrageergebnisse zeigen, dass die Abgrenzung von Homeoffice und Freizeit verstärkt geschult werden muss. Anders als bei anderen Ausbildungsberufen fällt in detaillierter Analyse auf, dass immerhin 80 Prozent der kaufmännischen Auszubildenden Homeoffice von ihrer Freizeit abgrenzen können. Auf der anderen Seite beeinflusst die Pandemie die Prüfungsvorbereitung und Lerninhalte so sehr, dass viele Auszubildende Sorgen und Ängste haben, anstehende Prüfungen nicht bewältigen zu können; besonders hoch (52 Prozent) ist der Anteil hierbei bei den technisch-gewerblichen Auszubildenden. Gleichzeitig regt die aktuelle Situation die Auszubildenden vermehrt zum Nachdenken an, was sie in vielen Fällen zusätzlich und nachhaltig belastet. Gleichwohl sieht ein Großteil der befragten Personen (72 Prozent) mit den Erfahrungen aus der COVID-19-Pandemie ihre Ausbildung bzw. ihr Studium in der Energiewirtschaft als krisensicher an.

Veränderungen

Die Ausbildungssituation 2020, so zeigen es die Umfrageergebnisse, unterscheidet sich deutlich von den Vorjahren. Die befragten Auszubildenden vermissen besonders den persönlichen Kontakt, den gemeinsamen Austausch und das Miteinander. Dabei geben sie auch an, innerhalb des Unternehmens weniger integriert und vernetzt zu sein.

Gleichzeitig nehmen die Azubis Veränderungen im Lernverhalten wahr. Dabei fehlt ihnen vor allem die Vermittlung von praktischen Fähigkeiten und es entsteht das Gefühl, langsamer zu lernen sowie Wissenslücken zu haben. Durch das vermehrte Selbstlernen fehlt zudem die externe Motivation und Unterstützung.

Die kaufmännischen Auszubildenden wiederum geben beim Selbstlernen und beim veränderten Arbeitsalltag positiv an, dass ihnen mehr Vertrauen entgegengebracht wird. Zudem entsteht das Gefühl, dass Berufsschulen mit der Situation überfordert sind und Lehrerinnen/Lehrer nicht über das notwendige Technik-Know-how verfügen. Die vermehrte Anwendung von digitalen Tools ist aber auch für die Auszubildenden eine neue Erfahrung, welche Herausforderungen mit sich bringt.

Die Umfrage zeigt auch, dass der neue Arbeitsalltag in der Pandemie durch „Eintönigkeit“ weniger motivierend und abwechslungsreich sowie schneller ermüdend zu sein scheint. Die Veränderungen der Ausbildung durch die COVID-19-Pandemie werden dabei als nachhaltig (49 Prozent) wahrgenommen. Gleichzei-

tig zeigt sich, dass unter den Azubis – trotz der Pandemie – keine veränderten beruflichen Zukunftsaussichten gesehen werden.

Zusammenfassung

Die bundesweite Umfrage stärkt das aus den zuvor aus der internen Avacon-Umfrage generierte Bild, insbesondere in den Punkten der zunehmenden Veränderungen der beruflichen wie auch persönlichen Kompetenzanforderungen, der an die Pandemie angepassten Lernmethoden sowie der Gewissheit, einer krisensicheren Ausbildung in der Energiewirtschaft nachzugehen.

Handlungsempfehlungen an die Branche

Aus den Ergebnissen lassen sich die nachfolgend aufgeführten Handlungsempfehlungen für die Branche

ableiten, welche zudem der Gremienverbund von AGFW, BDEW, DVGW, rbv und VDE als Basis der Zielausrichtung nutzt:

- Investition in neue Kompetenzanforderungen für Azubis: Selbstbildungskompetenz, digitale Medienkompetenz und soziale Kompetenz,
- frühzeitiges Einbinden von Lernmethoden und Entwicklung – und zwar vom ersten Tag an,
- Formate für den sozialen Zusammenhalt anbieten sowie Achtsamkeit und Entgrenzung in den Fokus nehmen,
- relevante IT-Ausstattung für die Azubis zur Verfügung stellen,
- mehr Lösungen für veränderte und neue Formen der Zusammenarbeit entwickeln. Unternehmen stellen sich auf breites Spektrum ein (von Kollaborationsmodellen bis hin zu Einzelcoachings),

- ein „New Normal“ bzw. eine hybride Ausbildung für die Zukunft entwickeln, insbesondere zur Gewährleistung der praktischen Handlungsfähigkeit, Sicherstellung der Prüfungsvorbereitung und des Prüfungsablaufs sowie Stärkung des Wissensaufbaus für Aspekte der Berufsschulen,
- Eigenverantwortung und Partizipation über einen systemischen Bildungsansatz fördern.

Bei weiterem Interesse können detaillierte Daten der bundesweiten Umfrage angefragt werden.

Kontakt:

Daniel Plötz und Chiara Meyer

Avacon Netz GmbH

E-Mail: daniel.ploetz@avacon.de

Internet: www.avacon-netz.de

Glasfaserausbau und Qualifizierung:

Bausteine für Fachkräfte in der Versorgungsbranche für den flächendeckenden Glasfaserausbau

Die seit einigen Jahren zu beobachtende und u. a. durch die Coronapandemie massiv verstärkte Digitalisierungswelle macht es erforderlich, dass **die digitalen Infrastrukturen in Deutschland** in den nächsten Jahren stark ausgebaut werden müssen. Glasfaserkabel stellen in diesem Zusammenhang sehr hohe Übertragungsbandbreiten sicher und sind damit das Übertragungsmedium der Zukunft. Für den Bereich Glasfasernetztechnik gibt es derzeit – im Gegensatz zu anderen Bereichen der kritischen Infrastruktur – **jedoch noch kein anerkanntes Berufsbild**, um die für den flächendeckenden Glasfaserausbau erforderlichen Fachkräfte optimal weiter zu qualifizieren. Die im Herbst 2020 gegründete „Initiative Gremienverbund Breitband“ arbeitet in diesem Zusammenhang aktuell daran, **Leitlinien für Qualifizierungsmuster für die gesamte Branche** zu schaffen.

von: Andreas Kohl (Netze BW GmbH) & Mario Jahn (rbv GmbH)

Das Jahr 2020 hat unsere digitale Kommunikation im beruflichen, schulischen und privaten Bereich nachhaltig verändert und die digitale Transformation schreitet rasant voran. Wie schnell genau, beschreibt Microsoft-CEO Satya Nadella wie folgt: „Wir haben innerhalb von zwei Monaten die digitale Transformation von zwei Jahren erlebt.“ Als eine weitere Verdeutlichung dafür kann die Einführung des Telefons im Jahre 1878 angesehen werden: Hier hat es über 70 Jahre gebraucht, bis diese Innovation von 50 Mio. Menschen genutzt wurde – im Vergleich dazu ist das Videokonferenzsystem Zoom von 10 Mio. Anwendern im Dezember 2019 auf über 200 Mio. Nutzer im März 2020 angestiegen. Einen noch größeren Erfolg feierte die Smartphone-App TikTok, die allein im Januar 2020 mehr als 50 Mio. Downloads verzeichnen konnte.

Die laufende Verdoppelung der IT-Leistung, auch bekannt als das „Moore’sche Gesetz“, ist eine Exponential-Funktion, und wir erleben derzeit erst den steilen Anstieg der Kurve. Dazu bedarf es in Zukunft mehr Bandbreite und vor allem schnellerer Netze. Um diese auch den

Endverbrauchern flächendeckend zur Verfügung stellen zu können, setzt dies einen Glasfaseranschluss (Fiber to the Home (FTTH) – Glasfaser bis in die Wohnung) mit einer symmetrischen Übertragungsgeschwindigkeit für Down- und Upload von 1 Gigabit pro Sekunde (Gbit/s) und auf absehbare Zeit noch mehr, in jedem Haushalt voraus.

Eine 2020 veröffentlichte Studie des FTTH Councils Europe (eine Non-Profit-Organisation mit der Mission, eine flächendeckende, vollständig glasfaserbasierte Konnektivität in ganz

28

Europa voranzutreiben) prognostiziert 25 Mio. Glasfaseranschlüsse in Deutschland für das Jahr 2026, was eine Installationsrate von ca. 3 Mio. FTTH-Anschlüssen jährlich bedeutet. Dabei stellt sich allerdings die Frage, wer diese Anzahl von FTTH-Anschlüssen realisieren kann. Für die kritische Infrastruktur im Bereich Glasfasernetztechnik gibt es derzeit kein anerkanntes Berufsbild, beispielsweise für Glasfasernetzplanung oder -installation, oder anerkannte Kompetenzprofile, wie in den anderen kritischen Infrastrukturen Gas/Wasser (DVGW W 1000) oder Strom (VDE 1000-10). Verstärkt wird diese Problematik durch den generellen Fachkräftemangel in allen Sektoren.

Um die Zuverlässigkeit der Kommunikationsdienste über die gesamte Nutzungsdauer von mehr als 25 Jahren und die Amortisation der Glasfaser-Infrastrukturinvestitionen zu gewährleisten, sind die Telekommunikations-Netzbetreiber auf eine hohe Qualität der bereits installierten oder noch zu installierenden Glasfasernetze angewiesen. Der Gemeinschaftsarbeitskreis GAK 412.0.2 der Deutschen Kommission Elektrotechnik Elektronik Informationstechnik (DKE) mit über 80 Experten aus der Branche hat mit der Leitlinie und Qualifizierungsmuster Breitband, Teil 720, ein Materialkonzept für den Glasfaserausbau erarbeitet.

Um das Fachkräfteproblem zu lösen, wurde im Oktober 2020 die „Initiative Gremienverbund Breitband“ (IGVB) gegründet. Sie unterstützt die beruflichen Qualifizierungsaktivitäten der drei Verbände rbv (Rohrleitungsbauverband), ZVEH (Zentralverband der Deutschen Elektro-

und Informationstechnischen Handwerke) und ITG (Informationstechnische Gesellschaft im VDE) gebündelt. Ziel ist es, eine Leitlinie über Qualifizierungsmuster für die gesamte Branche als Referenz zu schaffen. Sie kann, muss aber nicht angewendet werden, bietet im Markt freie Entfaltung bei den Anbietern über angepasste oder zusätzliche Schulungsinhalte und stellt gleichzeitig für die Teilnehmer sicher, dass sie bei der Auswahl und Anwendung auf der sicheren Seite liegen.

Mit der Entwicklung von Leitlinien – als Grundlage für die Qualifikation von Fachkräften zur Qualitätssicherung kritischer Infrastrukturen im Bereich Glasfasernetztechnik – soll eine Harmonisierung und Schaffung möglichst einheitlicher Weiterbildungsstandards auf Basis von breiter Zustimmung interessierter Kreise im Glasfaserausbau erreicht werden, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und somit einen Beitrag zum flächendeckenden Glasfaserausbau zu leisten.

Die innerhalb der Initiative eingerichtete Projektkommission, besetzt mit anerkannten Experten aus der Glasfaserbranche, Bildungsträgern und -einrichtungen, Telekommunikations-Verbänden sowie Herstellern passiver Glasfaserkomponenten, erarbeitet für jedes Weiterbildungsmodul sogenannte Leitlinien, welche damit ein Konzept aufeinander aufbauender Qualifizierungsstandards bilden (Abb. 1). Die erste dieser Leitlinien und Qualifizierungsmuster Breitband für das Grundlagenmodul Glasfaserinstallation wurde Ende 2020 als Entwurf DIN VDE-0800-200 veröffentlicht.

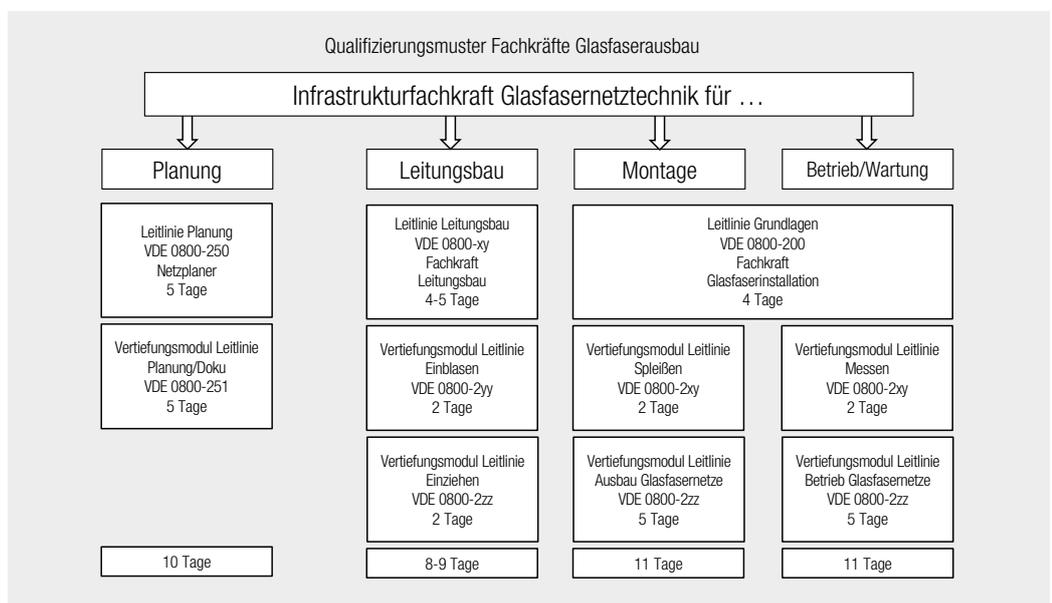


Abb. 1: Qualifizierungsmuster für Fachkräfte Glasfaserausbau

Die Teilnehmer starten mit dem Basismodul „Grundlagen Glasfasertechnik“. Dies schließt mit der Bezeichnung „Fachkraft Glasfaserinstallation“ oder beginnt im Bereich Leitungsbau und schließt als Fachkraft Leitungsbau ab. Darüber hinaus ist über die Vertiefungsmodule der Bereiche Leitungsbau, Planung, Montage und Betrieb von Glasfasernetzen eine maßgeschneiderte Qualifizierung auf zukünftige Einsatzgebiete möglich. Dieser Weg führt zum Abschluss „Infrastrukturfachkraft Glasfasernetztechnik für Planung/Leitungsbau/Montage/Betrieb“ und kann auf Wunsch bei der IHK Reutlingen mit einem Zertifikat abgeschlossen werden.

Im Wesentlichen besteht der Inhalt der Leitlinie aus:

- Qualifikationsinhalten,
- Anforderungen an die Referenten,
- Anforderung an die Bildungsstätte sowie
- einer Testordnung für die theoretische und praktische Überprüfung.

Weitere Leitlinien entsprechen der Wertschöpfungskette der Netzebene 3, also dem Verteilnetz (z. B. in kommunalen Straßen und Wegen) zu den privaten Haushalten, Wohnanlagen oder Wohnungsgesellschaften bis zur Grundstücksgrenze bzw. dem Hausübergabepunkt (Abb. 3). Die drei Bausteine mit den Titeln „Planung von Glasfasernetzen“, „Leitungsbau und Ausbau von Glasfasernetzen“ sowie „Betrieb von Glasfasernetzen“ werden aktuell von den unterschiedlichen Projektkommissionen erarbeitet.

Die moderne und zukunftsweisende Technologie der Glasfasernetze braucht qualifizierte Fachkräfte, die mit ihrem Wissen und ihren Fertigkeiten die hohe Qualität der Breitbandnetze sicherstellen. Dementsprechend führen die Netztechnischen Trainings der Netze BW GmbH mit Unterstützung der langjährigen Bildungspartner, dem Rohrleitungsverband (rbv)

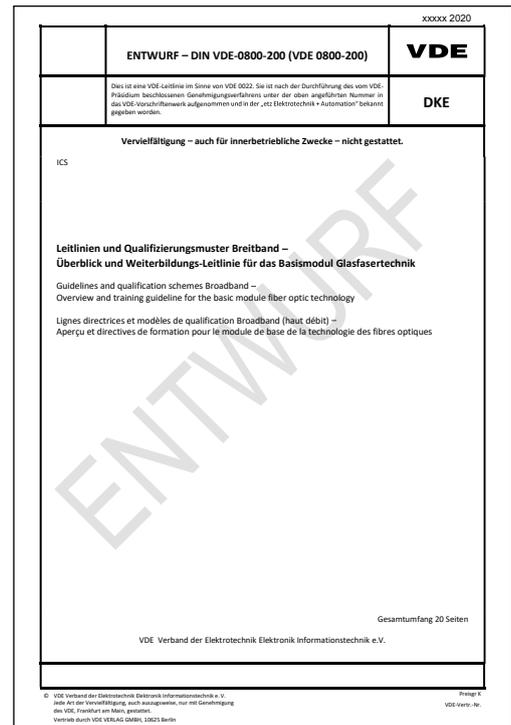


Abb. 2: Entwurf der VDE 0800-200

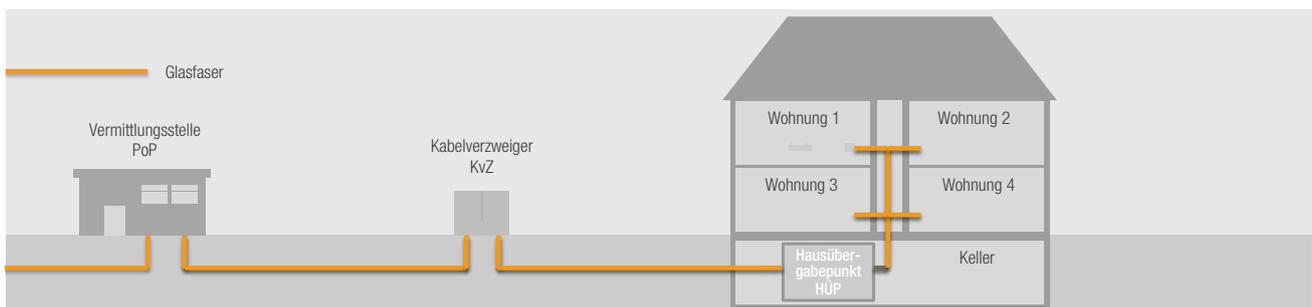
Quelle: VDE Verband Elektrotechnik Elektronik Informationstechnik e. V.

und der IHK Reutlingen seit November 2020 den Grundlagenkurs Glasfaserinstallation entsprechend der Leitlinie VDE 0800 -200 durch. ■

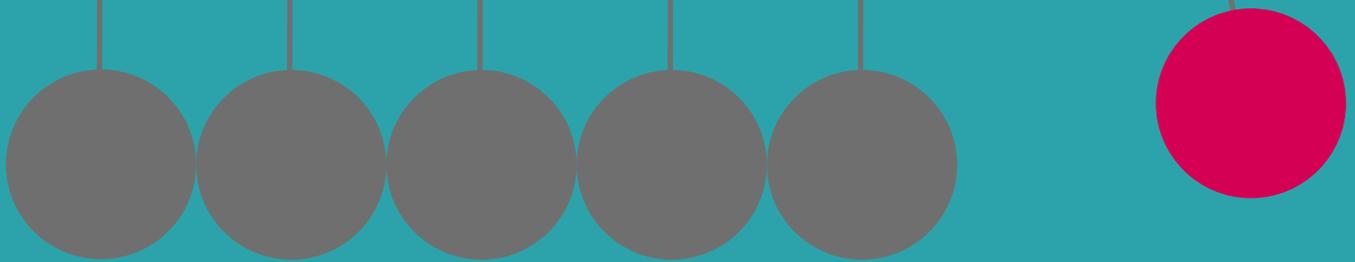
Kontakt:
 Andreas Kohl
 Netze BW GmbH
 Tel.: 0178 8089006
 E-Mail: a.kohl@netze-bw.de
 Internet: www.netze-bw.de

Mario Jahn
 rbv GmbH
 Tel.: 0221 37668-48
 E-Mail: jahn@rbv-gmbh.de
 Internet: www.rbv-gmbh.de

Abb. 3: Übersicht über die unterschiedlichen Bestandteile der Netzebene 3



berufswelten-energie-wasser.de

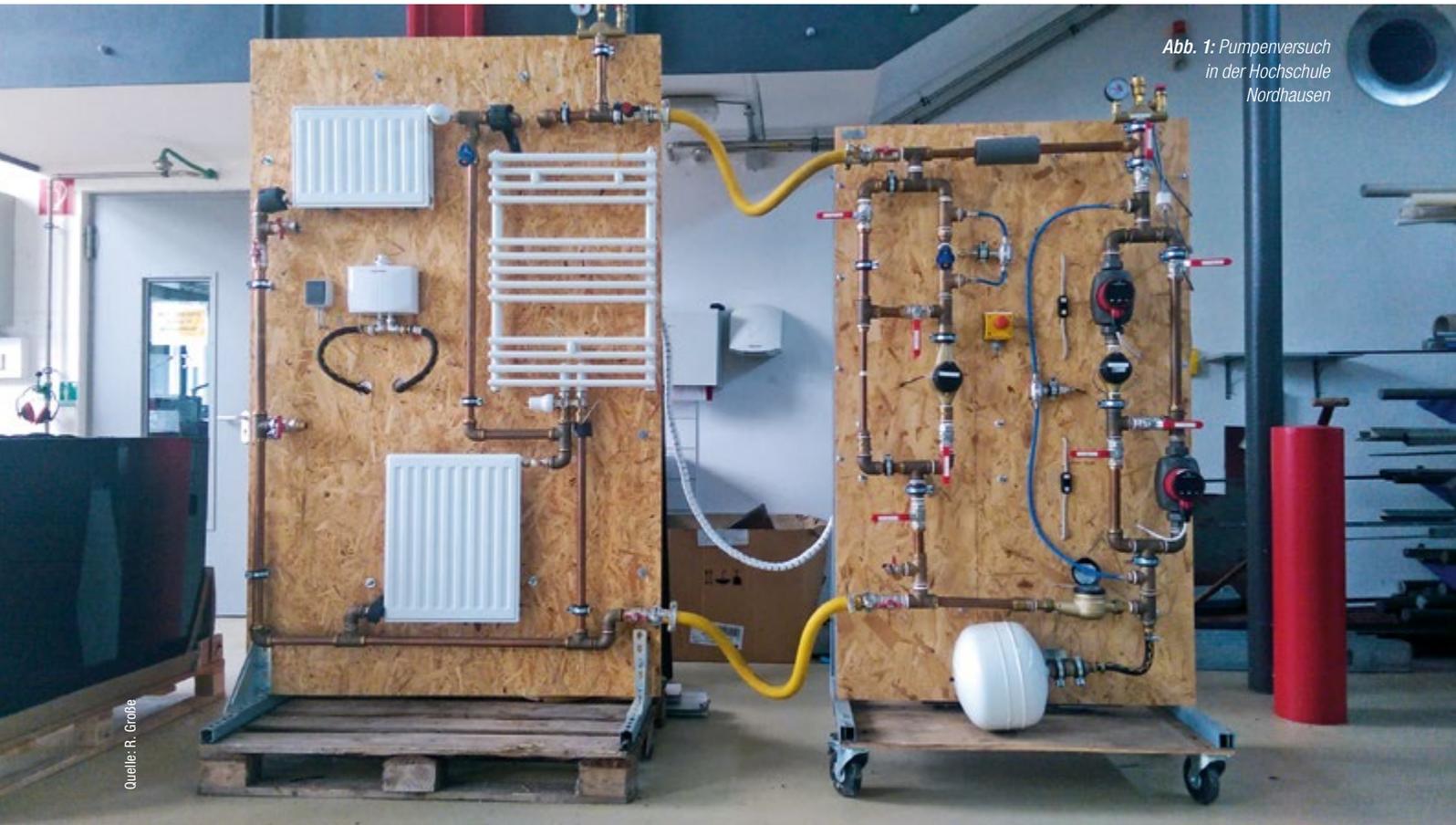


Wir bringen Ihre **Karriere** in Schwung !

In unserem branchenspezifischen Jobportal finden Sie eine große Auswahl an Stellenanzeigen für Fach- und Führungskräfte ebenso wie für Auszubildende in der Energie- und Wasserwirtschaft!

Berufswelten
Energie & Wasser

Abb. 1: Pumpenversuch
in der Hochschule
Nordhausen



Quelle: R. Große

Ingenieurtechnische Fortbildung im Handlungsfeld Fernwärme: **Zertifikatsstudienkurs „Netztechnik und Netzbetrieb Fernwärme“**

Bedingt durch den demografischen Wandel werden **immer mehr Personen aus dem Berufsleben ausscheiden**. Die daraus resultierenden Auswirkungen (wie z. B. der Fachkräftemangel) werden auch vor dem ingenieurtechnischen Personal in der Fernwärmewirtschaft nicht Halt machen. Als Antwort darauf **bedarf es zukunftsorientierter Maßnahmen** zur Nachwuchsgewinnung und Kompetenzsicherung bei dem technischen Fach- und Führungspersonal.

von: Prof. Dr.-Ing. Rainer Große (Hochschule Nordhausen), Jens Merten (TEAG Akademie) & Frank Espig (AGFW e. V.)

Anfang 2020 hat der AGFW eine Mitgliederbefragung zum Bedarf an der Fortbildung von ingenieurtechnischem Personal in der Fernwärmeversorgung durchgeführt. Die Mehrheit der AGFW-Mitglieder sprach sich dabei für ein entsprechendes Angebot aus. Im AGFW-Expertenkreis Personalentwicklung und Qualifizierung wurde daraufhin ein entsprechender Projektkreis

gebildet und dieser in einem ersten Schritt mit der Suche nach potenziellen Partnern beauftragt. Mit der Hochschule Nordhausen und der TEAG Akademie in Erfurt konnten in der Folge zwei solcher Partner gefunden werden. Im Anschluss daran wurde ein Kooperationsvertrag zur Aus- und Weiterbildung zwischen der Hochschule Nordhausen und dem AGFW abgeschlossen.

Das Projektteam hat sich seit seiner Konstituierung im Oktober 2020 zu mittlerweile insgesamt neun Projektkreissitzungen getroffen. Wesentlicher Teil der Arbeit waren die Abstimmung der Lehrinhalte und -formate sowie die Einbindung von weiteren Partnern aus Fernwärmeversorgungsunternehmen, der Industrie und Verbänden als Ideengeber und Vortragende.

Ziel der Fortbildungsmaßnahme ist es, dass die Absolventinnen und Absolventen nach dem erfolgreichen Abschluss in der Lage sind, Verantwortung für eine zuverlässige und wirtschaftliche Durchführung von Aufgaben in der Projektierung und Netzplanung, der Betriebsführung und/oder Instandhaltung im Handlungsfeld Fernwärme zu übernehmen. In dem vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) herausgegebenen und durch die Verbände AGFW, DVGW, VDE/FFN und der BG ETEM erarbeiteten Qualifikationsrahmen für den Erwerb und die Sicherung von technischer Handlungskompetenz bei Fach- und Führungskräften (QRT) in der Strom-, Fernwärme-, Gas- und Wasserversorgung in den Stufen D1 „Fernwärme-fachkraft“ und E1 „Technische Führungskraft Fernwärmeversorgungsanlagen“ wird dieser Zertifikatskurs als anerkannte Fortbildungsmaßnahme empfohlen. Die Absolventinnen und Absolventen sollten somit über das Grundwissen einer technischen Fach- bzw. Führungskraft nach AGFW FW 1000 verfügen.

Zur Vermittlung der fachspezifischen Kompetenzen wird der Zertifikatskurs als berufsbegleitende Maßnahme in sieben Einzelmodulen angeboten. Diese Module werden in Vollzeit und Präsenz jeweils in einem Zeitblock mit der Dauer von zwei bis fünf Tagen über einen Zeitraum von acht bis zehn Monaten (insgesamt 198 Stunden) angeboten. Dabei enthalten die einzelnen Module folgende Inhalte (Dauer in Klammern):

- Modul 1: Grundlagen der Fernwärmeversorgung (5 Tage)
- Modul 2: Fernwärmenetze – Auslegung, Planung und Bau (3 Tage)
- Modul 3: Rohrleitungsbau Praxis (2 Tage)
- Modul 4: Betrieb und Instandhaltung von Fernwärmenetzen (4 Tage)
- Modul 5: Hausanschluss, Hausanschlussstation, Wärmemengenmessung (3 Tage)
- Modul 6: Wasserchemie/-qualität (2 Tage)
- Modul 7: Arbeitssicherheit, Umwelt- und Gesundheitsschutz (3 Tage)

INFORMATIONEN

Nach derzeitigem Kenntnisstand wird der erste Studienkurs im März 2022 beginnen. Interessierte wenden sich bitte an:

Stephanie Aurin
Hochschule Nordhausen
Weinberghof 4, 99734 Nordhausen
Tel.: 03631 420156
E-Mail: stephanie.aurin@hs-nordhausen.de

Abhängig vom Modulinhalt können diese Inhalte in Präsenz oder in digitaler Form vermittelt werden. Die Module 1, 2, 4 und 6 werden durch Praktikumsversuche ergänzt, in denen die Kursteilnehmerinnen und -teilnehmer in Kleingruppen selbst aktiv arbeiten können. Beispielfhaft sei der in **Abbildung 1** gezeigte Pumpenversuch zur Darstellung von Pumpen- und Rohrnetzkenlinien bei Parallel- und Reihenschaltung von Umwälzpumpen genannt.

Jedes einzelne Modul wird mit einer Prüfungsleistung abgeschlossen und mit einer Teilnahmebescheinigung bestätigt. Nach dem erfolgreichen Abschluss aller Module erhält jeder Teilnehmende ein Zertifikat, ausgestellt von der Hochschule Nordhausen, dem AGFW e. V. und der TEAG Thüringer Energie AG. ■

Kontakt:
 Frank Espig
 AGFW e. V.
 Stresemannallee 30
 60596 Frankfurt am Main
 Tel.: 069 6304-251
 E-Mail: f.espig@agfw.de

Jens Merten
 TEAG Thüringer Energie AG
 Schwerborner Str. 30
 99087 Erfurt
 Tel.: 0361 652-2498
 E-Mail: jens.merten@teag.de



*Suchmaschinen-Maske von Google:
Für Jobsuchende und junge Menschen
spielen Suchmaschinen bei der Berufs-
orientierung eine zentrale Rolle*

Quelle: dophtym/istock.com

Mehr Sichtbarkeit für die Energie- und Wasserwirtschaft als Arbeitgeber

Haben Sie heute schon etwas gegoogelt? Der Begriff googeln ist mittlerweile so fest in unserem Sprachgebrauch verankert, dass er auch im Duden zu finden ist. Kein Wunder, beginnt doch jegliche Suche nach einer Information heute in den meisten Fällen im Suchfeld mit den sechs bunten Buchstaben. Auch für Jobsuchende und junge Menschen in der Berufsorientierung ist das Internet heute die erste Anlaufstelle: Über 80 Prozent der Azubi-Bewerberinnen und -bewerber suchen gezielt in Google nach freien Ausbildungsstellen. Und bei den bereits Berufstätigen wird die Google-Suche oft genutzt, um mehr über angebotene Jobs oder das jeweilige Unternehmen zu erfahren. Laut einer Studie von Softgarden nutzen 78 Prozent der Befragten Google sehr häufig bis häufig für die weitere Recherche.

Ein Potenzial, das auch für die Personalsuche und Nachwuchsgewinnung in der Energie- und Wasserwirtschaft überaus interessant ist: Je sichtbarer die Berufe, Jobs und Karriere-möglichkeiten in den Suchergebnissen werden, desto mehr junge Menschen und potenzielle Nachwuchs- und Fachkräfte können auf die Branche und ihre Unternehmen als Arbeitgeber aufmerksam gemacht werden – ein wichtiger Faktor im „War of Talents“ und in Anbetracht der Tatsache, dass andere

Branchen nach wie vor häufig bekannter oder vermeintlich attraktiver sind.

So wollen wir die Energie- und Wasserwirtschaft als Arbeitgeber sichtbarer machen

Um der Energie- und Wasserwirtschaft als Arbeitgeber mehr Sichtbarkeit im World Wide Web und insbesondere in der

Online-Suche zu verschaffen, bündeln wir die Informationen rund um Berufsbilder und Jobangebote auf dem branchenspezifischen Karriere- und Nachwuchsportal Berufswelten Energie & Wasser. Unser Schwerpunkt liegt dabei auf der Umsetzung einer gezielten SEO- und Content-Strategie (SEO = Suchmaschinenoptimierung), d. h., wir generieren gezielt Inhalte (Content), die auf ganz bestimmte Suchanfragen ausgerichtet sind. Dabei holen wir Suchende vom Beginn an ihrer sogenannten Candidate Journey ab. Konkret heißt das: Manche Inhalte werden nur mit dem Ziel erstellt, um ganz allgemeine Fragen von jungen Menschen in der Berufsorientierung zu beantworten. Dazu gehören Fragen wie „Was kann ich mit einem Realschulabschluss machen?“ oder „Welche Berufe haben Zukunft?“. Andere Inhalte wiederum richten sich an solche Userinnen und User, die bereits konkrete Informationen suchen, z. B. zur Ausbildung zum Anlagenmechaniker.

Wo immer sinnvoll und möglich, verknüpfen wir diesen Content mit den Angeboten und Stellenanzeigen aus Ihren Unternehmen. Dadurch wächst ein vielfältiges und eng verzahntes Netz aus Informationen und Angeboten rund um die Ausbildung und Karriere in der Energie- und Wasserwirtschaft. Gebündelt auf diesem Portal können wir so deutlich mehr Relevanz, Sichtbarkeit und Reichweite erzielen. Klar ist aber auch: Es handelt sich hierbei um einen Prozess. Suchmaschinenoptimierung ist ein Marathon und kein Sprint – der sich langfristig jedoch mehr als auszahlt.

Unser Appell an Sie: Machen Sie mit!

Dieses Projekt ist ein Branchenprojekt. Es kann nur dann richtig erfolgreich werden, wenn Sie mitmachen und Ihren Input geben. Je mehr Stellenanzeigen und Ausbildungsplätze wir von Ihnen bekommen, desto mehr können wir daraus machen.

Ein Beispiel: Eine regionale Landing-Page mit Ausbildungsplätzen für Rohrleitungsbauer in Bayern wäre absolut zielführend. Für die Sichtbarkeit, für die Suchenden und für Sie (sofern Ihr Betrieb in Bayern ist). Eine solche regionale Landing-Page funktioniert aber nur dann, wenn eine entsprechende Anzahl an Stellen vorhanden ist, die darauf ausgespielt werden kann. Deshalb ist es für dieses Projekt sehr wichtig, dass Sie uns Ihre Stellenanzeigen und Ausbildungsplätze übermitteln. Nur so können wir gemein-

Kostenlose Angebote für Mitgliedsunternehmen von DVGW, BDEW und rbv im Überblick

Arbeitgeberprofil	Stellenmarkt	Employer Branding
Präsentieren Sie sich potenziellen Mitarbeitern und stellen Sie die Karrieremöglichkeiten in Ihrem Unternehmen vor.	Veröffentlichen Sie Ausbildungsplätze und Stellenanzeigen in unserer branchenspezifischen Stellenbörse.	Erzählen Sie Geschichten aus Ihrem Arbeitsalltag und ermöglichen Sie so einen Blick hinter die Kulissen Ihrer Berufe.

Quelle: Berufswelten Energie & Wasser

sam wachsen und unser übergeordnetes Ziel – mehr Wahrnehmung für die Energie- und Wasserwirtschaft als Arbeitgeber – erreichen.

Kostenlos, aber nicht umsonst: Nutzen Sie die vielen Mitgliedervorteile!

Ob Employer Branding, Stellenangebote oder Ausbildungsplatzbörse: In allen Bereichen des Berufsweltenportals können Mitgliedsunternehmen von DVGW, BDEW und rbv kostenlose Angebote nutzen. Sei es ein Arbeitgeberprofil, die Veröffentlichung von Ausbildungsplätzen und Stellenanzeigen in unserer branchenspezifischen Stellenbörse oder ein redaktioneller Beitrag in unserem Blog. Jedes Format stärkt Ihre Sichtbarkeit auf dem Portal, weil Sie auf einer Vielzahl an Seiten präsent sein werden: So wird Ihr Arbeitgeberprofil in passenden Berufe-Steckbriefen ebenso verlinkt wie in Blogbeiträgen aus Ihrem Unternehmen. Und Stellenanzeigen und Ausbildungsplätze aus Ihrem Haus finden Sie auf verschiedenen Jobseiten, in Berufe-Steckbriefen, Blogbeiträgen und auf allen anderen passenden Seiten. ■

Kontakt:

Heike Gruber

SEO-Managerin

Chefredakteurin Berufswelten Energie & Wasser

Tel.: 0228 9191-419

E-Mail: gruber@wvgw.de

Internet: <https://berufswelten-energie-wasser.de>

INFORMATIONEN

Sie haben Fragen oder möchten eine individuelle Beratung?

Viele Fragen und Ideen lassen sich am besten im persönlichen Gespräch klären. Gerne präsentieren wir Ihnen das Berufsweltenportal und Ihre Möglichkeiten in einer ca. 30-minütigen persönlichen Teams-Präsentation. Sprechen Sie uns hierzu einfach an!

9. Kolloquium der Berufsbildungs- gremien von AGFW, BDEW, DVGW, RBV und VDE



Die Plattform für Personalentwicklung und -management

Aktuelle Herausforderungen für die Unternehmen
und deren Fach- und Führungskräfte in der
Energie- und Wasserwirtschaft.

Weitere Informationen unter:

➔ www.dvgw-veranstaltungen.de/11400

SAVE-THE-DATE
16. – 17. MÄRZ
2022

Eine gemeinsame Veranstaltung

