

# Rückblick auf das 10. Kolloquium der Bildungsgremien (Teil 1)

Am 15. und 16. März 2022 hat das 10. Kolloquium der Berufsbildungsgremien von AGFW, BDEW, DVGW, rbv und VDE online stattgefunden. Im Fokus der diesjährigen, von DVGW-Vorstand Wasser Dr. Wolf Merkel eröffneten und von Dr. Markus Ulmer (Prokurist und Leiter Leitungsbau Stadtwerke Karlsruhe Netzservice GmbH und Vorsitzender DVGW-Bildungsbeirat) und Dr. Markus Lermen (Leiter der DVGW Beruflichen Bildung) moderierten Veranstaltung standen zentrale Themen rund um die Fachkräftesicherung und neue Arbeitswelten der Energie- und Wasserversorgungsbranche. Der folgende Beitrag fasst die wichtigsten Statements und Ergebnisse des ersten Veranstaltungstages zusammen; über die Themen des zweiten Veranstaltungstages wird in der nächsten Ausgabe dieser Fachzeitschrift berichtet.



Ron-Arne Sydow (Callidus Energie GmbH) und Marvin Schröder (Goethe-Universität Frankfurt am Main)

## „Angestellte scheinen wenig Interesse zu haben, sich über ihre jeweilige Qualifikationsstufe hinaus weiterzubilden“

Im Rahmen einer Studie zu den Auswirkungen der Gesellschaftsveränderungen in der Energiewirtschaft stellt sich die Frage, welche Hürden der demografische Wandel speziell für die Energiewirtschaft darstellt und wie Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen/

Arbeitnehmer dieser Situation begegnen. Erste Ergebnisse zeigen interessante Erkenntnisse über die Wahrnehmung der Situation innerhalb der Branche, über kritische Jobfamilien und mögliche Lösungsansätze, um dem demografischen Druck zu begegnen. Im Hinblick auf die Altersstruktur ist die Energiebranche stark betroffen, da große Teile der Belegschaft aller Wertschöpfungsstufen in den kommenden Jahren in Rente gehen werden. Parallel dazu hat sich die Nachbesetzung in den jeweiligen Qualifikationsebenen vom Azubi bis hin zur akademischen Führungskraft erschwert. Bedrohte Jobfamilien sind insbesondere in den Sparten Gas, Wasser und Strom zu finden. Besonders betroffen sind hierbei Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung, Technikerinnen und Techniker, Meisterinnen und Meister sowie Ingenieurinnen und Ingenieure. Bezogen auf die Mitarbeitenden im Unternehmen steigt der Druck und das Gefühl, die Arbeit von mehr als einer Person verrichten zu müssen. Als Kompensationsmöglichkeiten



Ron-Arne Sydow



Marvin Schröder

sind insbesondere spartenübergreifendes Arbeiten und die spartenübergreifende Qualifikation gelebte Praxis, ebenso wie die Aufqualifizierung von Quereinsteigern.

Erschwerend ist hierbei der Umstand, dass die Weiterbildungslust der Angestellten auf ihre jeweilige Qualifikationsstufe limitiert zu sein scheint. Die Renten-Übergangsplanung sowie Möglichkeiten der Beschäftigung nach Renteneintritt sollten ausgebaut werden.

Über die Studie wurde bereits in Ausgabe 4/2022 dieser Zeitschrift ausführlich berichtet. Die Datenerhebung zur Sicht der Mitarbeitenden erfolgt über eine Online-Befragung, die Teilnahme ist noch bis zum 15. Juni 2023 möglich. Mitarbeitende in der Energiewirtschaft können entweder über einen Link ([https://www.soscisurvey.de/Wandel-in-der-Energiewirtschaft/?q=Studie\\_2\\_Opt\\_in](https://www.soscisurvey.de/Wandel-in-der-Energiewirtschaft/?q=Studie_2_Opt_in)) oder über den abgebildeten QR-Code an der Umfrage teilnehmen; der Fragebogen ist auch von einem Mobilgerät aus gut zu befüllen.





Clivia Conrad (ver.di Bundesverwaltung)

## „Die Umfrageergebnisse sind teilweise erschreckend“

Im Frühjahr 2022 hat ver.di die Beschäftigten in der Ver- und Entsorgung gefragt, wie sie ihre Arbeitsbedingungen einschätzen. Der aus insgesamt 14.570 eingegangenen Antworten gewonnene Datenschatz ermöglicht es, Trends und Botschaften abzulesen, welche die Beweggründe und Motivation der Beschäftigten zeigen. Positiv hervorzuheben ist, dass die befragten Mitarbeitenden in hohem Maße einen Sinn in ihrer Arbeit sehen. Dies ist wichtig, denn eine sichere Daseinsvorsorge ist ohne engagierte Menschen nicht zu leisten. Doch trotz dieser starken Identifikation mit der eigenen Arbeit würden viele von ihnen nicht für eine Tätigkeit im eigenen Betrieb werben. Das liegt daran, dass sich viele der Befragten unzureichend geschult, strukturell überlastet sowie gesundheitlich angegriffen sehen und finanzielle Sorgen haben. Fachkräfte als entscheidende Ressource der Ver- und Entsorgung werden derzeit nicht im nötigen Umfang gefördert und teilweise regelrecht ausgelaut. Viele scheiden demnächst aus dem Berufsleben aus oder wechseln in andere Branchen – und neue Fachkräfte können nicht gewonnen werden, wenn es bleibt, wie es ist. Daher gilt es nun, Maßnahmen zu entwickeln, die zu schnellen und gezielten Verbesserungen in den am schlechtesten bewerteten Themenfeldern führen. Für die Zukunft der Versorgungssicherheit gibt es viel zu tun – die Umfrageergebnisse zeigen hierbei erste Ansatzmöglichkeiten.

Quelle: ver.di Bundesverwaltung



Die gesamte Umfrage und weitere Informationen stehen auf der ver.di-Webseite unter dem Pfad Umfrage | Ver- und Entsorgung (verdi.de) zum Abruf bereit.



### INFORMATIONEN

## Save the Date: 11. Kolloquium der Bildungsgremien

Das Kolloquium der Bildungsgremien findet jährlich in der zweiten (vollen) Märzwoche statt. Das 11. Kolloquium der Bildungsgremien wird dementsprechend am **13. und 14. März 2024** jeweils halbtags als Online-Veranstaltung abgehalten.



Dr. Katja Bett (Corporate Learning & Change GmbH)

## „Lernen auf Vorrat funktioniert nicht mehr“

Mit dem immer schnelleren Aufkommen neuer Technologien und zunehmender Komplexität und permanentem Wandel stehen Unternehmen heutzutage vor großen Herausforderungen in Bezug auf die sich verändernden Lern- und Arbeitswelten. Herkömmliches Lernen funktioniert nicht mehr und die Trennung in „Schule ist Lernen – Beruf ist Praxis“ ist obsolet geworden. Stattdessen braucht es Ansätze, die auf die Praxis zugeschnitten sind und den Anforderungen an alle Beteiligten gerecht werden, sich selber ständig weiterzuentwickeln. Dabei werden innovative Formate und informelles Lernen über z. B. Micro-Learning, Erklärvideos und Apps immer wichtiger. Es braucht Selbstlernkompetenz und flexible, auf Kompetenzentwicklung ausgerichtete Bildungsangebote, um den künftigen Anforderungen zu entsprechen. Zentral ist auch der Rollenwandel von der Trainerin bzw. vom Trainer zur bzw. zum Lernbegleiter(in). Damit neues Lernen möglich wird, müssen Unternehmen ihre Lernmethoden anpassen und über innovative Lernprojekte auf eine Veränderung der Lernkultur abzielen. Ein Beispiel für den Ablauf eines solchen Lernprojektes findet sich aktuell bei den Berliner Wasserbetrieben: Ziel eines dort angesiedelten Projektes ist es, selbstorganisiertes Lernen in rollierenden Zyklen zu ermöglichen – von Kick-off und Planung über die Bearbeitung der vereinbarten Praxisaufgaben in Etappen und Zwischengesprächen bis hin zur Retrospektive und Review.

Quelle: Katja Bett





Antonia Heinemann (umlaut - Part of Accenture)

## „Für den Auf- und Ausbau von Fähigkeiten an der Schnittstelle Digital & Energietechnik müssen die Unternehmen aktiv werden“

Um das Mammutprojekt Energiewende zu bewältigen, werden zunehmend Schnittstellenkompetenzen, agile Methoden und ein entsprechendes Mindset benötigt. Ein wichtiger Aspekt in diesem Zusammenhang sind die Datenkompetenzen: Datenbewusstsein sowie das Verstehen und Nutzen von Daten müssen grundlegende Fähigkeiten von Fachkräften werden, neben den klassischen Fähigkeiten der Energietechnik und des Ingenieurwesens. Jedoch werden die Möglichkeiten im Umgang mit Daten oftmals noch nicht genug verstanden und genutzt: Aus einer Umfrage der Deutschen Energie-Agentur (dena) aus dem Jahr 2022 mit 250 Führungskräften aus der Energiewirtschaft geht hervor, dass ein großer Teil der Befragten einen positiven Einfluss von künstlicher Intelligenz (KI) auf die Energiewende erwartet. Allerdings fühlen sich viele Führungskräfte noch nicht ausreichend über KI und Daten informiert.

Um die Datenkompetenz im Energiesektor zu etablieren, ist also zunächst ein Bewusstsein für die grundlegenden Möglichkeiten und Potenziale der Datennutzung notwendig. Führungskräfte und Fachbereiche müssen verstehen, wie sie mit Daten umgehen und sie zielgerichtet

nutzen können. Darüber hinaus sollten auch spezifischere Fähigkeiten wie Data Analytics und Data Science im Unternehmen ausgeprägt werden, um mit der voranschreitenden Digitalisierung und Datenverfügbarkeit innerhalb des Sektors und des eigenen Unternehmens umgehen zu können. Mithilfe eines branchenspezifischen Data-Literacy-Frameworks kann eine gezielte Kompetenzentwicklung unterstützt werden.

Um die bestehende Fachkräftelücke im Bereich der Energiewirtschaft und der Digitalisierung zu schließen, werden Expertinnen und Experten mit Kenntnissen in beiden Bereichen benötigt: der Energietechnik sowie Data Science. Jedoch gibt es derzeit bei Weitem nicht genügend Abschlüsse in den relevanten Studiengängen. Insofern muss sich die Energiebranche darauf konzentrieren, eigene digitale Weiterbildungsprogramme zur Aufqualifizierung ihrer Mitarbeitenden aufzubauen und in Schnittstellenfähigkeiten zu investieren. Parallel dazu bedarf es weiterer Möglichkeiten, um junge Menschen für MINT-Fächer und die Energiewirtschaft zu begeistern, sowie Quer-einsteiger-Programme und die Aktivierung ungenutzter Teile der Erwerbsbevölkerung, den Hidden Workers.

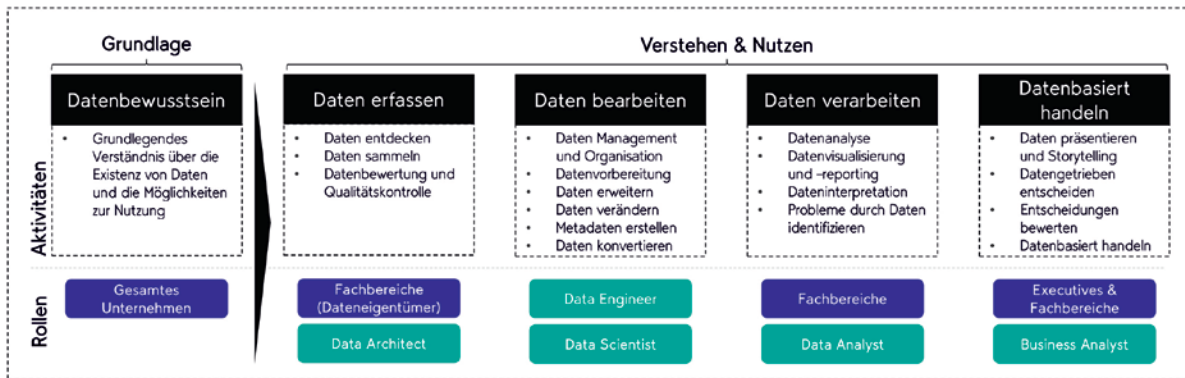


Quelle: umlaut - Part of Accenture



### Daten-Bewusstsein sowie das Verstehen und Nutzen von Daten müssen grundlegende Fähigkeiten von Fachkräften werden.

Data Literacy wird weitreichend im Energiesektor benötigt



Quelle: umlaut - Part of Accenture





Claudia Burkard (Bertelsmann Stiftung)

## „Praktische Erfahrungen und Selbstwirksamkeit sind für Jugendliche bei der beruflichen Orientierung besonders wichtig“

Wie Jugendliche ihre Berufsorientierung empfinden und wie zufrieden sie damit sind, war Gegenstand einer Studie der Bertelsmann Stiftung, an der insgesamt 1.666 Jugendliche im Alter von 14 bis 20 Jahren im Zeitraum Januar bis März 2022 teilgenommen haben. Bei den vielfältigen Berufsmöglichkeiten, die es heute gibt, wird eine gute Berufsorientierung immer wichtiger. Die Orientierung in den vielfältigen Berufsinformationen fällt dabei insbesondere Jugendlichen mit mittlerem und niedrigerem Schulabschluss schwer. Das Interesse an einer Ausbildung ist insgesamt hoch – insbesondere Absolventinnen und Absolventen mit niedrigem und mittlerem Schulabschluss gaben an, eine Lehre machen zu wollen. Immerhin 43 Prozent der Befragten mit Abitur äußerte, noch unentschlossen zu sein. Demgegenüber wurden die Chancen auf einen Ausbildungsplatz eher schlechter eingeschätzt, was als Indikator dafür gewertet werden kann, diesen Ausbildungsweg dann nicht zu wählen und sich für ein Studium zu entscheiden. Drei Viertel der befragten Jugendlichen gaben an, sich aus eigenem Interesse um ihre berufliche Orientierung gekümmert zu haben. Als wichtige Informationsquellen wurden u. a. Gesprächsmöglichkeiten mit Lehrkräften, Ausbilderinnen/Ausbildern und Berufsberatern genannt. Als wichtigste Unterstützer wurden die eigenen Eltern aufgeführt, gefolgt von Schule, Internet und der Berufsberatung der Arbeitsagentur.



Quelle: Britta Schröder

Resümierend lässt sich feststellen, dass Jugendliche im Dschungel der vielfältigen Auswahlmöglichkeiten heute tendenziell weniger über Berufe und Beruflichkeit wissen und neben Informationen auch Leitplanken und Gesprächsmöglichkeiten benötigen. Eltern sollten vor diesem Hintergrund weiterhin als wichtige Ratgeber in die berufliche Orientierung einbezogen werden. Bei Ausbildungsangeboten sollten Unternehmen nicht nur auf Abiturienten schauen, da Absolventen mittlerer oder niedriger Abschlüsse tendenziell eher im Betrieb verbleiben. Weiterhin sollten Unternehmen auch aktiv in die Schulen gehen und – mit Ausbildungsbotschaftern aus ihrem Betrieb – auch an Berufsmessen teilnehmen, um praktische Erfahrungen zu vermitteln und den Jugendlichen die Gelegenheit zu geben, Selbstwirksamkeit zu erleben. Bei der aktiven Bewerbung um Jugendliche sollten nicht zuletzt auch Hilfestellungen und Unterstützung, z. B. im Sinne von Sprachförderung oder Nachhilfe, angeboten und kommuniziert werden.

Im nächsten Jahr wird die Umfrage zu Ausbildung und Studium wiederholt werden. Die Ergebnisse der aktuellen Umfrage finden sich hier: [www.chance-ausbildung.de/jugendbefragung/berufsorientierung2022](http://www.chance-ausbildung.de/jugendbefragung/berufsorientierung2022).



[berufswelten-energie-wasser.de/jobs](http://berufswelten-energie-wasser.de/jobs)

# morgen

## Heute schon an die Zukunft denken!

Ob Lehrstellen oder duale Studienplätze: Wir veröffentlichen Ihre freien Ausbildungsplätze für 2023 und 2024 kostenlos in unserer Stellenbörse!

**Berufswelten**  
Energie & Wasser



**Dr. Patricia Tegtmeier**  
(Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin)

## „Mobiles Arbeiten muss gestaltet werden“

Um auf die Veränderungen der Arbeitswelt und den Fachkräftemangel zu reagieren, gewinnt mobiles Arbeiten immer mehr an Bedeutung. Dies bringt einige Herausforderungen in Bezug auf die damit verbundenen Arbeitsbedingungen und Arbeitsschutzkonzepte mit sich, denn auch bei der mobilen Arbeit müssen Maßnahmen zur Vermeidung von Schädigungen ergriffen werden. Die Grundlagen zur Arbeitsgestaltung (Arbeitsschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz, Betriebssicherheitsverordnung etc.) sind vielfach bekannt. Ebenso bietet die Arbeitsstättenverordnung grundsätzlich Gestaltungshinweise, auch wenn diese Verordnung nur für Telearbeitsplätze gilt.

Die Tücke liegt in der Umsetzung für die unterschiedlichen mobilen Arbeitsorte: Wechseln Beschäftigte z. B. häufiger den Arbeitsplatz, so wird eine individuelle ergonomische Beratung für jeden Arbeitsplatz herausfordernd. Beschäftigte benötigen für eine erfolgreiche mobile Arbeit eine adäquate (mobile) Büroausstattung. Diese gebrauchstauglichen Arbeitsmittel sollten durch den Arbeitgeber bereitgestellt werden. Aus organisatorischer Sicht ist u. a. die Gewährung von Entscheidungs- und Zeitspielräumen und ein klares Erwartungsmanagement in der Aufgabebearbeitung wichtig. Dabei wird mobiles Arbeiten umso herausfordernder, je stärker die Aufgaben verschiedener Beschäftigter voneinander abhängen. Virtuelle Teamkommunikation kann eine gute Lösung sein, um die Reisezeit zu sparen und schnelle Absprachen zu ermöglichen, wobei die Vor- und Nachbereitungszeiten für virtuelle Meetings nicht zu unterschätzen sind. Die Einhaltung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit und Ruhezeiten sind auch im mobilen Arbeiten zu berücksichtigen, insbesondere bei internationalen Unternehmen, wenn Meetings zu verschiedenen Zeiten stattfinden können. Nutzen viele Beschäftigte mobile und hybride Arbeitsformen, kann dies bei der Gestaltung neuer Bürokonzepte entsprechend Berücksichtigung finden.

Aufbauend auf den traditionellen Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (wie z. B. einer hochwertigen technischen Ausrüstung und Gefährdungsbeurteilungen) ist es wichtig, die Mobilitätskompetenz der Beschäftigten zu stärken. Die Arbeitgeber sollten die Beschäftigten darüber aufklären, was sie tun müssen, um gesund und sicher mobil zu arbeiten. Wichtig ist, die Eigenverantwortung der Beschäftigten und Maßnahmen des Arbeitgebers gut abzuwägen.

Infolge der Corona-Pandemie haben neue Personengruppen Zugang zu mobilem und hybridem Arbeiten. Welche der vorliegenden wissenschaftlichen Erkenntnisse auf diesen erweiterten Beschäftigtenkreis uneingeschränkt übertragbar sind, ist derzeit noch offen und Thema aktueller Studien.

Resümierend ist es wichtig, dass Unternehmen individuelle Lösungen finden, die auf ihre Beschäftigten und Arbeitsplätze zugeschnitten sind, und dass sie ihre Beschäftigten während des Einführungsprozesses mitnehmen und informieren.



Dr. Patricia Tegtmeier  
Leitende Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

### INFORMATIONEN

## Ihre Mitarbeit ist gefragt!

Welche Möglichkeiten und Tätigkeitsfelder ergeben sich künftig für die Energie- und Wasserbranche? Zur Beantwortung dieser Frage bedarf es eines breiten Netzwerks und eines aktiven Engagements im Gremienverbund der Verbände zur beruflichen Qualifikation in der Energie- und Wasserversorgung von AGFW, BDEW, DVGW, rbv und VDE sowie im Bildungsbeirat des DVGW. Interessierte Personen sind vor diesem Hintergrund herzlich eingeladen, sich für eine ehrenamtliche Mitarbeit in diesen Gremien bei den Initiatoren des Kolloquiums zu melden!

#### Kontakt:

Konstanze Eickmann-Ismael  
DVGW Berufliche Bildung  
Josef-Wirmer-Str. 1-3  
53123 Bonn  
Tel.: 0228 9188-778  
E-Mail: konstanze.eickmann@dvgw.de  
Internet: www.dvgw-veranstaltungen.de

