

Rückblick auf das 10. Kolloquium der Bildungsgremien (Teil 2)

Am 15. und 16. März 2023 hat das 10. Kolloquium der Berufsbildungsgremien von AGFW, BDEW, DVGW, rbv und VDE online rund um Themen der Fachkräftesicherung und neue Arbeitswelten der Energie- und Wasserversorgungsbranche stattgefunden. Nachdem in der Mai-Ausgabe dieser Zeitschrift über die Vorträge des ersten Veranstaltungstages berichtet wurde, fasst der vorliegende zweite Teil die wichtigsten Statements und Ergebnisse des zweiten Veranstaltungstages zusammen.



Irina Weiler-Diebold (Netze BW GmbH)

„Think about things differently – es braucht nicht nur innovative Technik, sondern auch das richtige Mindset“

Eine innovative Bildungskultur ist ein wichtiger Faktor, um Menschen auf die Anforderungen der heutigen wie auch zukünftigen Arbeitswelt vorzubereiten. Hier kommt die Innovationssafari der Ausbildung des EnBW-Konzerns ins Spiel – eine moderne Methode, um sich inspirieren zu lassen, neue Lerntrends zu entdecken und in puncto Innovationen auch branchenübergreifend auf dem aktuellsten Stand zu bleiben. Dazu hat eine Gruppe von Ausbilderinnen und Ausbildern des EnBW-Konzerns verschiedene Unternehmen mit unterschiedlichen Schwerpunkten online und in Präsenz besucht, um innovative Ideen im Hinblick auf die Frage zu sammeln, wie neue Talente zu rekrutieren sind und die Ausbildung insgesamt noch attraktiver und nachhaltiger aufgestellt werden kann. Nach jedem Besuch hat dabei ein Transfer-Workshop

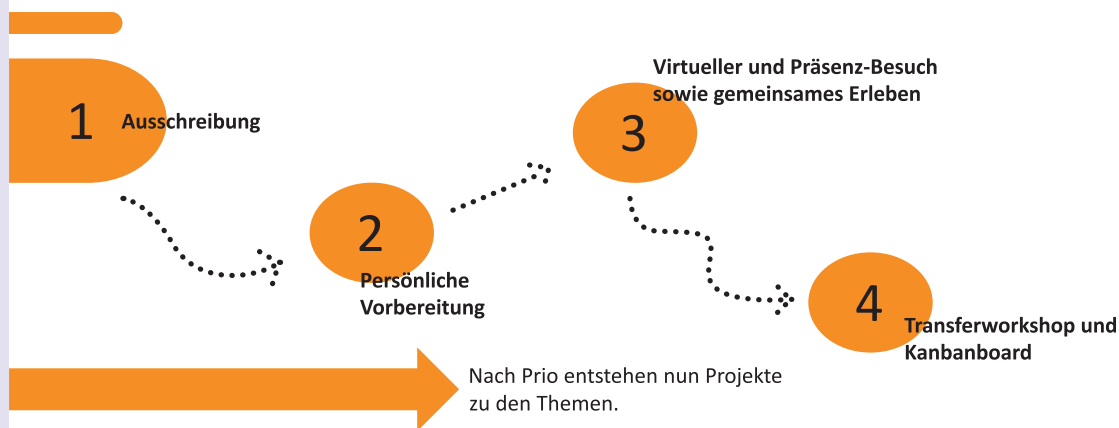


Quelle: Netze BW GmbH

stattgefunden, um die identifizierten interessanten Themen weiterzuentwickeln. In die später daraus folgenden einzelnen Projekte wurden Auszubildende und dual Studierende frühzeitig eingebunden, um ihnen ihre Teilhabe zu ermöglichen. Insgesamt lässt sich feststellen, dass bei rückläufigen Bewerberzahlen Innovation und eine attraktive Ausbildung immer wichtiger werden und hierfür gemeinsame branchenübergreifende Anstrengungen erforderlich sind. Innovation bedeutet dabei nicht nur Technologie – neben einer guten Qualifikation benötigt es für Veränderungen vor allem Menschen, die bereit sind, neue Wege zu gehen und über ein entsprechendes Mindset und eine positive Einstellung verfügen. Die Innovationssafari ist dabei ein Puzzleteil innerhalb verschiedener Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Ausbildung.

ABLAUF Wie sichern wir, dass es zum Transfer kommt?

— EnBW



Quelle: Netze BW GmbH





Andrea Appel (VDE e.V.)

„Der Wasserstoff-Markthochlauf braucht neue Fachkräfte“

Da die Wertschöpfungskette von Wasserstoff sehr vielfältig ist, werden in Zukunft viele Berufs- und Tätigkeitsfelder erforderlich und eine entsprechend hohe Nachfrage nach Arbeitskräften in diesen Bereichen vorhanden sein. Ein gemeinsames Diskussionspapier im Gremienverbund der Verbände unter Beteiligung von VDE/VDE-IT, DVGW, TEAG Thüringer Energie AG, ENERGIEregion Nürnberg und weiteren Akteuren hat sich in diesem Zusammenhang mit der Frage beschäftigt, inwieweit es für die Integration von Wasserstoff in unsere bestehenden Infrastruktursysteme neuer Kompetenzen und ggf. neuer Berufsbilder bedarf.



Quelle: VDE

Schon heute gilt es, Fachkräfte auch aus anderen Berufszweigen durch Umschulungen und Weiterbildungen für die Wasserstoffökonomie zu befähigen.

Der Bedarf betrifft technische Qualifikationen und Kompetenzen ebenso wie rechtliche (Zulassung, Regulierung), betriebswirtschaftliche (wirtschaftliche Machbarkeit) und planerische Kompetenzen. Und er wird sich im Markthochlauf des Wasserstoffs vom akademischen Bereich in den beruflichen und handwerklichen Bereich ausweiten. Zum jetzigen Zeitpunkt werden zwar keine neuen Berufe benötigt und die H₂-Thematik kann in die vorhandenen Berufsausbildungsgänge integriert werden. Es ist jedoch wichtig, dass Unternehmen und Bildungseinrichtungen zusammenarbeiten, um die Qualifikationen und Fähigkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Wasserstoff-Technologie kontinuierlich zu verbessern – z. B. über die Entwicklung eines standardisierten H₂-Trainingszertifikates oder eine Erweiterung der vorhandenen Ausbildungsprogramme und Studiengänge. Um möglichst frühzeitig mehr Menschen für die Energiewende und für technische Berufe zu begeistern, sollte auch die Schulbildung in den technischen Fächern verbessert und entsprechende Trainings und Zusatzkurse angeboten werden. Nur so kann langfristig eine erfolgreiche und nachhaltige Integration von Wasserstoff in das Energiesystem gelingen.

Das ausführliche Diskussionspapier „Wissensvermittlung Wasserstoff: Der H₂-Markthochlauf braucht neue Fachkräfte“ findet sich in den ewp-Bildungswelten der Ausgaben 1/2023 und 2/2023.



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.



Rico Bolduan
(TWS Thüringer Wärme Service GmbH)

„Energie- und Wärmewende brauchen Mitarbeiter:innen, die aktiv mitgestalten“

Die Energiebranche hat sich verändert, da die Verbraucherinnen und Verbraucher zunehmend Einfluss auf den Einsatz erneuerbarer Energien haben und das Thema Flexibilität an Bedeutung gewinnt. Dies hat Auswirkungen auf die Netz- und Erzeugungsoptimierung und bedarf einer ganzheitlichen Denkweise, die die technischen, wirtschaftlichen wie auch kaufmännischen Aspekte berücksichtigt. Die Thüringer Wärme Service GmbH hat sich auf dezentrale Energieprojekte in Industrie, Gewerbe und Wohnungswirtschaft spezialisiert und entwickelt entsprechende Wärme- und Quartierslösungen. Die Herausforderungen und Aufgaben in Wärmenetzen sind vielfältig und reichen von der Beschaffung und Optimierung über Analyse und Bau hin zur Finanzierung, Wartung und Instandhaltung. Verschiedene Arten von Wärmepumpen benötigen unterschiedliche Energiequellen. Da die Kundinnen und Kunden häufig individuelle Bedürfnisse haben, gibt es zudem keine Standard-Wärmelösungen. Bei der Suche nach Fachkräften in diesem Umfeld spielt nicht nur die Ausbildung, sondern auch der Mensch an sich eine wichtige Rolle. Hierbei geht es neben den fachlichen Kenntnissen auch um Haltung und Persönlichkeit. Bei der Umstellung auf grüne Energie müssen komplexe Systeme und Technologien entwickelt und implementiert werden. Eigenschaften wie Zuverlässigkeit, Durchsetzungsvermögen, Organisationstalent, Kreativität und nachhaltiges Denken sind hierbei unerlässlich.



Quelle: TWS Thüringer Wärme Service GmbH





Heike Gruber (Berufswelten Energie & Wasser/wvgw mbH)

„Gemeinsam schaffen wir mehr Sichtbarkeit für die Branche als Arbeitgeber“

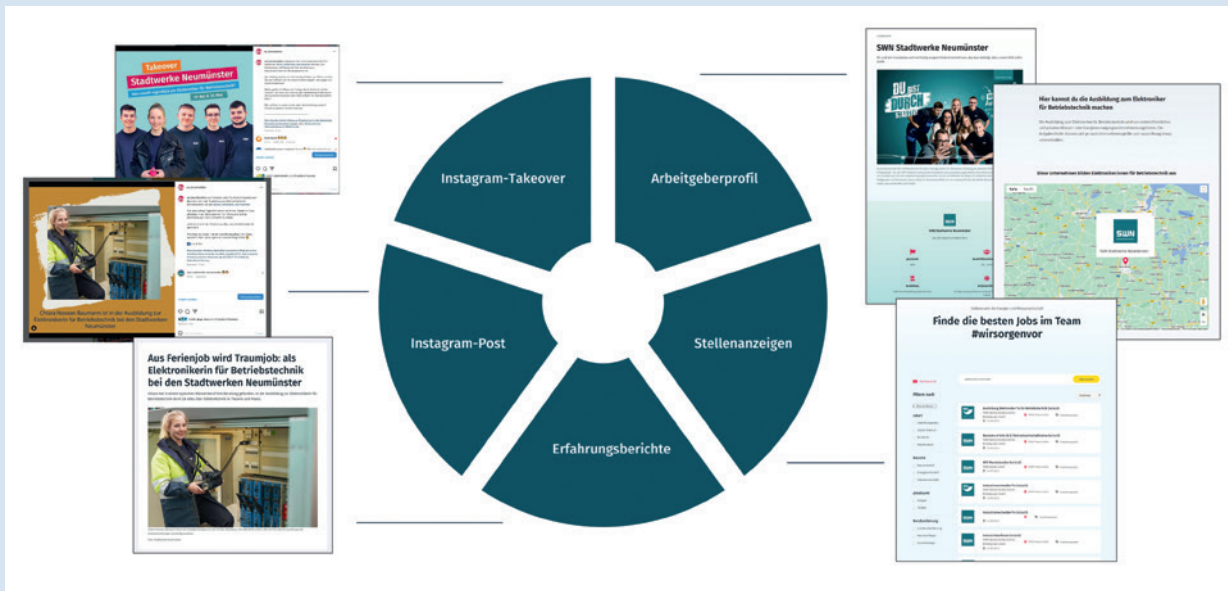
Quelle: wvgw/Horn



Das von DVGW, BDEW und rbv unterstützte Online-Portal „Berufswelten Energie & Wasser“ bringt Nachwuchskräfte mit Unternehmen der Energie- und Wasserwirtschaft zusammen. Ziel dabei ist es, die Branche als Arbeitgeber und vor allem die technischen Berufe bekannter zu machen und junge Menschen für eine Tätigkeit in der Energie- und Wasserwirtschaft zu begeistern. Durch eine digitale Content-Marketing-Strategie konnte in den vergangenen beiden Jahren eine signifikante und kontinuierliche Steigerung der Sichtbarkeit der Webseite erzielt werden. So werden u. a. Suchmaschinen-optimierte (SEO-optimierte) Blogbeiträge und authentische Erfahrungsberichte auf dem Portal veröffentlicht und mit den spezifischen Angeboten der Unternehmen (wie Arbeitgeberprofilen, Stellenanzeigen und Ausbildungsplätzen) verknüpft. Zusätzlich werden die Beiträge in den von Jugendlichen und jungen Erwachsenen genutzten Social-Media-Kanälen – insbesondere Instagram – platziert.

Für die Mitgliedsunternehmen von DVGW, BDEW und rbv bietet das Berufsweltenportal zahlreiche Möglichkeiten, sich kostenlos zu präsentieren und Stellenanzeigen oder Ausbildungsplätze zu veröffentlichen. Mehr noch: Die Unternehmensinformationen sind zentraler Bestandteil der Content-Strategie. Durch die gebündelte Darstellung der Berufsfelder und Karriere-möglichkeiten in der Energie- und Wasserwirtschaft kann sich die Branche im Wettbewerb mit vermeintlich attraktiveren Branchen besser positionieren. Die Versorgungsunternehmen der Energie- und Wasserbranche sind daher aufgerufen, ihre Stellen- und Ausbildungsangebote auf dem Portal zu platzieren und sich zu verlinken, um dem Fachkräftemangel gemeinsam entgegenzuwirken.

Ausführliche Informationen über die kostenlosen Community-Angebote für Mitgliedsunternehmen von DVGW, BDEW und rbv finden Sie unter www.berufswelten-energie-wasser.de/fuer-unternehmen/



Quelle: Berufswelten Energie & Wasser

So werden Unternehmen der Energie- und Wasserbranche Teil der Content-Strategie





Rüdiger Becker (MVV Energie AG)

„Der Arbeitsmarkt ist ein Arbeitnehmermarkt“

Im Bereich der Personalbeschaffung und -entwicklung hat die MVV Energie AG erkannt, dass die Zusammenführung der Themen Mitarbeitergewinnung und Unternehmenskommunikation eine effektive Strategie ist, um qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten zu gewinnen und zu binden. Die Strategie, als Energieversorger klimapositiv zu werden, ist dabei zunächst ein wichtiger Faktor in der gesamten Recruiting- und Employer-Branding-Strategie. In internen Workshops und Interviews wurden Attraktivitätsfaktoren herausgearbeitet und sogenannte Unique Selling Propositions (USP) als Chancen formuliert. Werte und Merkmale wie Sinnstiftung, Stabilität, Fortschritt, Regionalität und Diversität standen hierbei an vorderster Stelle. Gleichzeitig wurden Handlungsfelder identifiziert, um die Mitarbeitergewinnung breiter und ganzheitlicher zu gestalten. Hierzu zählen u. a. mehr Sichtbarkeit nach außen und nach innen, ein intensiveres Sourcing, Programmoptimierung und weitere geeignete Hebel. Im Bereich der Außenwirkung sind neben einer modernen Karriereseite sowie Recruiting-Veranstaltungen und -kooperationen mittlerweile ins-



Quelle: MVV Energie AG

besondere auch Social-Media-Plattformen ein wichtiger Faktor für die erfolgreiche Personalbeschaffung. Über Plattformen wie XING oder LinkedIn lässt sich gezielt nach passenden Profilen suchen und eine gute Antwortquote erzielen. Weiterhin wurde ein eigener Talentpool aufgebaut, der es ermöglicht, passende Kandidatinnen und Kandidaten schnell zu identifizieren und sie auf offene Stellen weiterzuleiten. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Arbeitsmarkt ein Arbeitnehmermarkt ist und es daher wichtig ist, attraktive Arbeitsbedingungen anzubieten, um gute Kandidatinnen/Kandidaten zu gewinnen. Dazu ist es wichtig, auf Augenhöhe zu kommunizieren und den Bewerberinnen und Bewerbern zu vermitteln, dass sie gleichberechtigte Partner sind. Parallel bedarf es entsprechender finanzieller und personeller Ressourcen, um mit verschiedenen Maßnahmen und Initiativen an den Markt zu gehen. So vielfältig, wie das Nutzerverhalten der potentiellen Kandidatinnen und Kandidaten ist, so vielfältig müssen auch die zukünftigen Recruiting-Maßnahmen sein, da man ansonsten viele Chancen ungenutzt verstreichen lässt.

Handlungsfelder

Wirkung nach außen

- Employer Branding
- HR Marketing
- Kanäle / Stellenanzeigen

Wirkung von innen

- Auswahl- und Entscheidungsprozess
- Attraktivität Rahmenbedingungen
- Schulung und Bewusstsein Akteure

- Active Sourcing
- Talent-Pool
- Candidate Cross Allocation

Wirkung durch Sourcing

- Ausbildung / Qualifizierung
- Sourcing Center / JCT / Trainee
- Studentenprogramm

Wirkung durch Programme





Olaf Schwarz (Stadtwerk am See GmbH & Co. KG)

„Schluss mit dem Bewerbungs-Bla-Bla“

Im stark umworbenen Jobmarkt von heute hat sich die Situation für Unternehmen und Bewerberinnen und Bewerber grundlegend verändert. Während sich Fachkräfte ihre neue Stelle mittlerweile aussuchen können, steht die Stadtwerk am See GmbH & Co. KG – wie übrigens viele andere Unternehmen auch – vor der Herausforderung, offene Stellen mit geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten zu besetzen. Um dieser Problematik entgegenzuwirken, haben wir eine Employer-Branding-Kampagne gestartet, um uns als modernes und innovatives Unternehmen zu positionieren. Genutzt werden dabei eine einfache Headline-Mechanik und Emojis. Mit dem Slogan „Schluss mit dem Bewerbungs-Bla-Bla“ werben



Quelle: Stadtwerk am See GmbH & Co. KG

wir für unsere offenen Vakanzen auch auf Social-Media-Plattformen wie Facebook und Instagram sowie in regionalen Radiospots. Darüber hinaus wurde auch der gesamte Bewerbungsprozess stark vereinfacht: Ein „Bewerbungs-Generator“ mit einer simplen und intuitiven Eingabemaske erleichtert es interessierten Kandidatinnen und Kandidaten, ihre Bewerbung selbst zu erstellen. Auf spielerische Weise ist eine kurze Selbsteinschätzung in Bezug auf diejenigen Kompetenzen vorzunehmen, die im Unternehmen für alle Mitarbeitenden wichtig sind. Die mittlerweile seit einem Jahr laufende Kampagne hat uns wertvolle Erfahrungen gebracht und zu einer deutlich gestiegenen Anzahl an Bewerbungen geführt.



Quelle: Stadtwerk am See GmbH & Co. KG



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-Ismail
 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