

DVGW-Mentoring-Programm:

Ein Beitrag zur Zukunftssicherung unserer Branche

Im DVGW-Mentoring-Programm begleiten erfahrene Personen aus der Energie- und Wasserbranche junge Nachwuchskräfte, die sich beruflich weiterentwickeln möchten oder den Eintritt in die Energie- und Wasserwirtschaft anstreben. Während dieser Zeit fördert der DVGW den Wissensaustausch, die Kompetenzentwicklung und den Aufbau beruflicher Netzwerke.

von: Ulrike Holtkamp (DVGW e. V.)

Mentoring ist keine Einbahnstraße – es ist Geben und Nehmen, es bringt junge Menschen in der Entwicklung ihrer fachlichen und persönlichen Kompetenzen weiter und hat auch für Mentorinnen und Mentoren neue Impulse parat.

Das DVGW-Mentoring-Programm hat sich zu einem der zentralen Elemente der Nachwuchsförderung des DVGW entwickelt. Vereinsübergreifend konzipiert, ist es auf die individuellen Bedarfe der Mentees zugeschnitten. Um diese personen- und zielorientierte Förderung anbieten zu können, agieren berufserfahrene Kolleginnen und Kollegen aus dem DVGW, aus den DVGW-Mitgliedsunternehmen sowie aus dem Kreis der persönlichen Vereinsmitglieder Seite an Seite. Kostenfrei und mit Herzblut: Gebündeltes Know-how mit einem starken beruflichen Netzwerk. Warum? Weil gut ausgebildeter und vernetzter Nachwuchs in Zeiten des Fachkräftemangels wichtig ist für die Zukunftsfähigkeit unserer Branche.

Zielgruppe des DVGW-Mentoring-Programms

Das kostenfreie DVGW-Förderangebot adressiert Nachwuchskräfte in der Energie- und Wasserbranche. In dem seit 2019 angebotenen Programm konnten bislang 104 junge Fach- und (angehende) Führungskräfte den Blick über die Schulter erfahrener Branchenkolleginnen und -kollegen werfen. Zu den Mentees zählen Studierende in der Endphase ihres Studiums, Techniker:innen, Meister:innen, Ingenieur:innen und Mitarbeitende in den Verwaltungsbereichen der Energie- und Was-

serwirtschaft. Unter ihnen ist Gulnaz Badaeva, heute Referentin Joint Ventures and Business Development bei Gasunie Deutschland. Im Rahmen des Programms konnte sie ihre fachliche Expertise insbesondere im Hinblick auf den Hochlauf des Wasserstoffmarktes sowie die Gaswirtschaft/Infrastrukturentwicklung Erdgas in Deutschland gezielt vertiefen. „Die Energiewelt befindet sich aktuell in einem tiefgreifenden Wandel – umso wichtiger ist es, Entwicklungen ganzheitlich zu verstehen und einzuordnen. Der Austausch mit meiner Mentorin Kathrin Jung, Geschäftsführerin der EMB Energie Brandenburg GmbH, war für mich außerordentlich wertvoll. Kathrin hat mich nicht nur fachlich bei vielen Fragestellungen unterstützt, sondern mir mit ihrer umfangreichen Erfahrung im Gasbereich neue und differenzierte Perspektiven auf aktuelle Entwicklungen eröffnet.“

Ausrichtung des Programms für Mentees

Häufig stehen der Auf- und Ausbau der beruflichen Netzwerke, der fachliche Austausch, Tipps zum Berufseinstieg, zur Karriereentwicklung und zum Selbstmanagement ganz oben auf der Wunschliste der Mentees. Es geht um Fragen wie z. B.: „Welche beruflichen Ziele will ich als Nachwuchs- oder Führungskraft mittel- und langfristige erreichen? Welche Werte und Grundsätze sind für mich dabei wichtig? Wie gelingt mir die Vereinbarkeit von Beruf und Familie? Wie gehe ich mit Schwächen und Rückschlägen um?“

Zunehmend werden Soft Skills thematisiert. Diese „weichen“ Kompetenzen, wie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten, sind entscheidend für Erfolge und Misserfolge. Beruflich und privat. Daher ist nicht nur die Berufs-, sondern auch die Lebenserfah-



Abb. 1: Kathrin Jung (links, Mentorin) und Gulnaz Badaeva (rechts, Mentee)



Quelle: Kreienborg

Abb. 2: Johanna Kreienborg, Mentee

zung der Mentorinnen und Mentoren ein wichtiges Kriterium bei der Begleitung der Nachwuchskräfte.

Ihre Erfahrung als Mentee im laufenden Mentoring-Jahrgang 2025/2026 beschreibt Johanna Kreienborg, Leiterin Wasserwirtschaft, -güte und -verwendung im DVGW: „Mit dem Schritt in meine neue Führungsrolle sind viele Themen und Fragezeichen aufgetaucht. Das Mentoring-Programm hat mir in dieser Phase einen echten Anker gegeben: Mit Elisabeth Jreisat, Geschäftsführerin der Hessenwasser GmbH, als Mentorin habe ich eine starke, externe Führungskraft an meiner Seite, die für mich Sparringspartnerin, Ratgeberin und Feedbackgeberin zugleich ist. Gleichzeitig kann ich meiner Mentorin als ‚frischer Blick von außen‘ wertvolle Impulse zurückgeben. Die Zusammenarbeit im Tandem und in der Mentoring-Gruppe empfinde ich als sehr bereichernd – persönlich wie fachlich.“

Rollen und Aufgaben der Mentorinnen und Mentoren

Im Laufe einer Mentoring-Partnerschaft treten die Coaches in verschiedene Rollen ein, um die Mentees dabei zu unterstützen, die vereinbarten Ziele zu erreichen. Sie sind Vertrauenspersonen, Vorbilder, Beraterinnen und Berater, geben Feedback, teilen Fachwissen und Lebenserfahrung. Aktives Zuhören, regelmäßige Kommunikation und die offene Ansprache von Fragen



Quelle: RWW

Abb. 3: Henning Wagner (links) mit seinem Mentee Amer Rasslan

+ **INFORMATIONEN-PLUS**
Mehr zum DVGW-Mentoring-Programm finden Sie über den QR-Code.



oder Unstimmigkeiten machen aus einem Mentoring-Tandem eine echte und von Vertrauen geprägte berufliche Partnerschaft.

Dass nicht nur Mentees durch die wertvolle Wissensvermittlung der berufserfahrenen Kolleginnen und Kollegen profitieren, sondern auch die Coaches eine Menge neuer Impulse mitnehmen, liegt auf der Hand. Die Welt einmal durch die Brille der jungen Generation zu sehen, erweitert oftmals den eigenen Blick. „Aus dem Austausch mit meinem Mentee habe ich für meinen eigenen Arbeitsalltag die Erkenntnis gewonnen, dass junge Führungskräfte vielseitig interessiert sind, auch über das rein Fachliche hinaus. Sie sind offen für neue Aufgaben und Herausforderungen und gehen Dinge anders an als erfahrene Kollegen. Beide Seiten können voneinander profitieren, wenn man sich darauf einlässt“, kommentiert Henning Wagner, Leitung Netze bei der RWW Rheinisch-Westfälische Wasserwerksgesellschaft mbH, seine Erfahrungen als Mentor.

Mentorinnen und Mentoren erhalten Einblicke in Ansichten, Themen und Fähigkeiten der jüngeren Generation und machen neue Erfahrungen, die im eigenen beruflichen Kontext ein Mehrwert sein können.

Rahmenbedingungen und Ablauf des DVGW-Mentoring-Programms

Die Teilnahme am DVGW-Mentoring-Programm basiert auf einer freiwilligen Partnerschaft (Mentoring-Tandem) für die Dauer von einem Jahr. Es handelt sich hierbei um ein One-to-One-Mentoring, bei dem eine Mentorin bzw. ein Mentor eine bzw. einen Mentee begleitet. Dabei stammen die Tandem-Mitglieder aus unterschiedlichen Unternehmen, sofern Mentees bereits berufstätig sind.

Das Mentoring-Jahr startet mit einer Auftaktveranstaltung im Juni eines Jahres, in welcher neben dem Kennenlernen und Vernetzen in der Gruppe das Erarbeiten der Zielvereinbarungen der Tandems im Fokus steht. Inhalt sind Wünsche, Ziele und Erwartungen, welche in einer bilateral erstellten Vereinbarung fixiert werden, die als Richtschnur für die nächsten zwölf Monate dient.

Während des Mentoring-Jahres erfolgen regelmäßige, selbstorganisierte Treffen der einzelnen Mentoring-Tandems. Ort, Zeit und Dauer können individuell festgelegt und so auf die Bedürfnisse der einzelnen Teilnehmenden abgestimmt werden. Die Erfahrung zeigt, dass sich die Tandems in ►



Quelle: DVGW

Abb. 4: Mentoring-Auftakt- und -Abschlusstreffen 2025 in Bonn

+ **INFORMATIONSPUS**
Für Kurztzuschlossene ist eine Bewerbung für den Jahrgang 2026/2027 noch bis 15. April möglich.

etwa alle vier bis sechs Wochen für ca. zwei Stunden treffen. Häufig online, aber auch persönlich im Unternehmen der Mentorinnen und Mentoren – und auch der Mentees.

Zusätzlich lädt der DVGW zu zwei Zwischentreffen ein: eines im Rahmen des DVGW Kongresses und ein weiteres zum Oldenburger Rohrleitungsforum (IRO). Im Mittelpunkt der Treffen stehen die Reflexion der vergangenen Mentoring-Monate, das Hinterfragen der Ziele sowie der Austausch zu Aktivitäten anderer Tandems. Jede und jeder nimmt neues Wissen mit.

Den Schlusspunkt des Mentoring-Jahres bildet die Abschlussveranstaltung. Nach zwölf Monaten trifft sich der Mentoring-Jahrgang in Bonn, um das Jahr Revue passieren zu lassen. „Wo stand ich zu Beginn des Mentoring-Jahres, wo stehe ich heute?“ Diese Frage gilt es offen und ehrlich zu beantworten, um weitere Schritte in der Fach- und Persönlichkeitsentwicklung gehen zu können. Zusätzlich wird das Programm als solches unter die Lupe genommen. Die Rückmeldungen aus dem Kreis der Teilnehmenden beinhalten hohes Entwicklungspotenzial für das Programm, denn dieses orientiert sich an den Bedarfen der Nachwuchskräfte.

Weiterentwicklung des DVGW-Mentoring-Programms

Die gemeinsame Reflexion des Programms durch den DVGW mit den Mentees, Mentorinnen und Mentoren bringt jährlich neue Impulse, die in das Programm aufgenommen werden. Beispielsweise „üben“ Mentees Fachvorträge im Kreis der Mentoring-Gruppe. Daraus entstand die Idee, dass diese Fachvorträge auch für eine größere Zielgruppe interessant sein könnten. Die Idee wurde schnell aufgegriffen, und im laufenden Mentoring-Jahr konnte bereits zu zwei offenen Online-Fachtausch-Veranstaltungen eingeladen werden: „DME als nachhaltiger Energieträger für dezentral versorgte Gasanwendungen“ (Raphael Roth/Mentee, DBI Gas- und Umwelttechnik GmbH) und „AMANZI – ein parametrisches Designwerkzeug für Wasseraufbereitungsanlagen: Wie lassen sich Wasseraufbereitungsanlagen effizienter, flexibler und intelligenter planen?“ (Nils Zickermann/Mentee, Vitens N.V.).

Auch aus den Reihen der Mentorinnen und Mentoren kommen Angebote zum programmübergreifenden Coaching, z. B. zu den Themen „Kommunikation“, „Selbstführung im Berufsalltag“,

„Resilienz stärken“ und „Vom Kollegen zur Führungskraft“. Die im Jahrgang 2025/2026 erstmals von der Mentorin Claudia Stegemann, CIS Leadership Academy, kostenfrei angebotenen „Wissenshäppchen“ (ein neues Online-Format zur Mittagszeit) stoßen auf große Resonanz.

Fazit

Aus dem DVGW-Mentoring-Programm entwickeln sich neue, offene Formate für DVGW-Vereinsmitglieder und interessierte Branchenkolleginnen und -kollegen. Das Ziel ist klar: Der DVGW möchte junge Menschen für die Branche gewinnen und begeistern. Denn das DVGW-Herz schlägt für die Zukunft der Energie- und Wasserwirtschaft. ■

Kontakt:
Ulrike Holtkamp
DVGW e. V.
Josef-Wirmer-Str. 1-3
53123 Bonn
Tel.: 0228 9188-236
E-Mail: ulrike.holtkamp@dvwg.de
Internet: www.dvbw.de/der-dvbw/junger-dvbw/dvbw-mentoring-programm



Employer Branding gemeinsam denken

Für erfolgreiches Recruiting braucht es mehr als eine starke Arbeitgebermarke – es braucht eine starke Branche! Auf unserem branchenspezifischen Karriere- und Nachwuchsportal bieten wir Ihnen vielfältige Möglichkeiten, um Nachwuchskräfte gezielt anzusprechen und gleichzeitig das Image der gesamten Branche als Arbeitgeber zu stärken.

Jetzt hier mehr erfahren oder einfach anrufen und beraten lassen: +49 (0) 228 9191-430

