

Fachkräftesicherungsstrategien und Mikroqualifikationen für technische Berufsbilder (Teil 2)

Der demografische Wandel beschäftigt die Energie- und Wasserwirtschaft schon seit vielen Jahren und trotz angelegener Gegenmaßnahmen haben zahlreiche Branchenakteure weiterhin Probleme damit, offene Stellen adäquat zu besetzen. Neben der Ausbildung von Nachwuchskräften können auch Quereinsteiger aus anderen Branchen dabei helfen, den Fachkräftemangel abzumildern – in diesem Zusammenhang ist es entscheidend, Branchenwissen zielgruppen-gerecht zu vermitteln und geeignete Berufsbildungskonzepte für Experten und Spezialisten zu entwickeln. Nachdem im ersten Teil dieses Beitrags die Ausgangssituation sowie die Hintergründe erläutert wurden, soll im vorliegenden zweiten Teil anhand eines Praxisbeispiels die Vermittlung dieser Mikroqualifikationen näher betrachtet werden.

von: Mathias Rinder (Netze BW GmbH) & Burkhard Thiele (Westfalen Weser Netz GmbH)

Der Fachkräftemangel in technischen Berufen stellt Unternehmen zunehmend vor große Herausforderungen. Insbesondere in kritischen Infrastrukturbereichen wie dem Rohrleitungsbau ist der Bedarf an qualifizierten Fachkräften hoch. Eine vielversprechende Lösung ist die gezielte Qualifikation von Quereinsteigern. Ein Beispiel hierfür ist die Quereinsteigerqualifikation zur Anwendungsfachkraft Gas und Wasser,

die erstmals 2023 an der Kursstätte der Netze BW in Esslingen durchgeführt wurde. Der folgende Erfahrungsbericht beleuchtet die Zielsetzung, den Ablauf sowie die hervorragenden Ergebnisse dieser Maßnahme.

zu qualifizieren. Gemeinsam mit dem Rohrleitungsbauverband e. V. (rbv) wurde die Qualifikation entwickelt. Dabei sollten insbesondere folgende Ziele erreicht werden:

- Vermittlung von grundlegendem theoretischem Wissen und praktischen Fähigkeiten für den sicheren Umgang mit Gas- und Wasserinfrastrukturen
- Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Quereinsteigern in einem zukunftssicheren Berufsfeld

Zielsetzung der Qualifikation

Das Programm wurde ins Leben gerufen, um Menschen mit beruflicher Vorerfahrung, aber ohne einschlägige Ausbildung oder Abschlüsse für den Bereich Gas- und Wasserrohrleitungsbau

INFORMATION

Der erste Teil des Beitrags ist in der Maiausgabe (5/2025) dieser Fachzeitschrift erschienen.

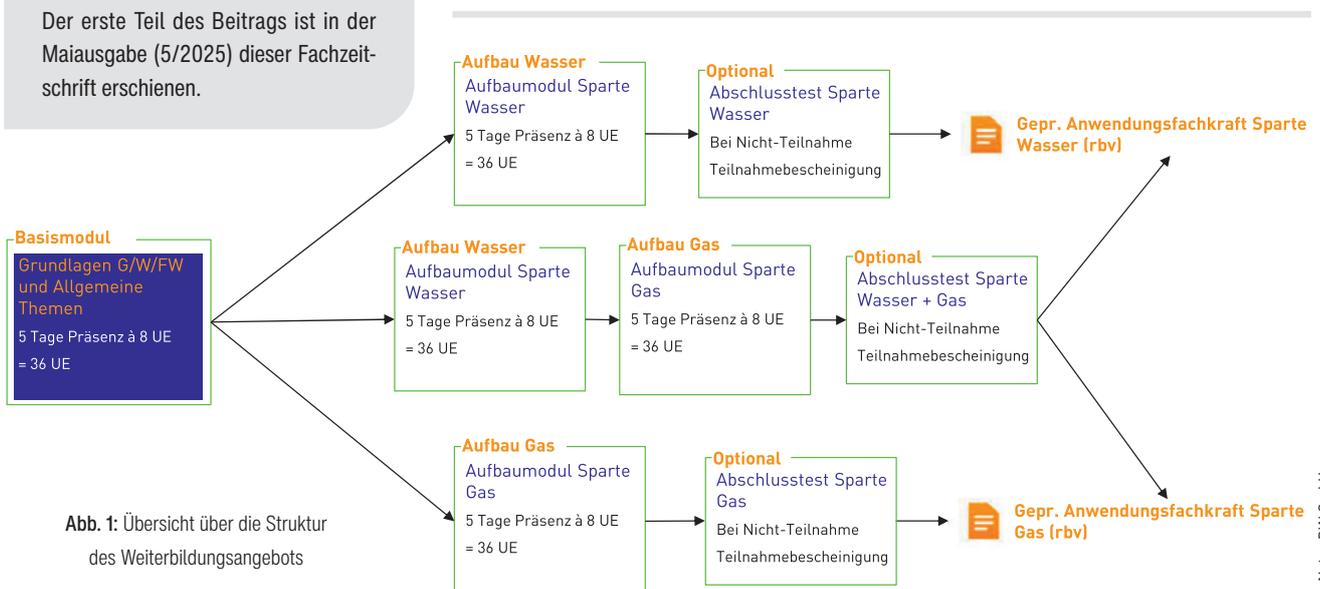


Abb. 1: Übersicht über die Struktur des Weiterbildungsangebots

Quelle: Netze BW GmbH

- Bereitstellung einer anerkannten Mikroqualifikation zur beruflichen Weiterentwicklung
- Erhöhung der Sicherheit und der Mitarbeitermotivation

Ablauf der Qualifikation

Der Lehrgang wurde sehr praxisorientiert konzipiert und bot den Teilnehmern eine strukturierte Mischung aus sehr verständlicher, einfacher Theorie und praktischer Anwendung. Die Teilnehmer kamen aus verschiedenen Branchen, darunter Metallverarbeitung und andere weitgehend technische Berufsfelder. Die Schulung umfasste:

- theoretische Grundlagen: Sicherheitsbestimmungen, Materialkunde und technische Normen sowie ein Schwerpunkt „wieso, weshalb, warum“ oder „wie funktioniert was“
- praktische Schulung: Arbeiten an Rohrleitungssystemen unter Anleitung erfahrener Fachkräfte
- Kenntnisüberprüfung: ein Test zur Sicherstellung der erworbenen Kenntnisse

Ein besonderer Vorteil war die enge Begleitung durch Referenten mit umfangreicher praktischer Erfahrung im Rohrleitungsbau. Dies ermöglichte es den Teilnehmern, absolut praxisnah zu lernen und sich schnell in das neue (oder auch in das bereits bekannte) Berufsfeld aus einer neuen Perspektive heraus zu nähern oder einzuarbeiten.

Struktur der Qualifikation

Die Qualifikation ist modular aufgebaut, um den individuellen Lernfortschritt der Teilnehmenden zu berücksichtigen. **Abbildung 1** zeigt die verschiedenen Stufen der Weiterbildung.

Die Qualifikation beginnt mit einem Basismodul, das grundlegende Kenntnisse über Gas, Wasser und Fernwärme vermittelt. Darauf aufbauend können sich die Teilnehmenden in den Sparten Gas oder Wasser weiter spezialisieren. Nach Abschluss der jeweiligen Fachmodule besteht die Möglichkeit, eine optionale Abschlussprüfung

abzulegen. Erfolgreiche Absolventen erhalten die Qualifikation „Geprüfte Anwendungsfachkraft“ für ihre gewählte Sparte. Teilnehmer, die nicht an der Abschlussprüfung teilnehmen, erhalten eine Teilnahmebescheinigung.

Durch diesen flexiblen, modularen Aufbau wird gewährleistet, dass Quereinsteiger sich gezielt und praxisnah weiterbilden können, ohne eine langwierige Umschulung absolvieren zu müssen. Es werden die von der Fachwelt bestimmten und absolut wichtigsten Themen behandelt.

Erfahrungen der Teilnehmer

Die Rückmeldungen der Teilnehmer waren sehr erfreulich und durchweg positiv. Besonders hervorgehoben wurden

- die praxisnahe Ausbildung, die einen direkten Transfer in den Arbeitsalltag ermöglichte;
- die hohe Qualität der Schulungsinhalte;
- die kompetente Betreuung durch erfahrene Referenten;
- das abschließende rbv-Zertifikat, das die beruflichen Perspektiven der Absolventen erheblich verbessert.

Viele Teilnehmer berichteten von einem deutlichen Wissenszuwachs und einer gesteigerten Motivation, in der Branche Fuß zu fassen, oder dem Wunsch, sich im Unternehmen weiterentwickeln zu wollen.

Die Quereinsteigerqualifikation zur Anwendungsfachkraft Gas und Wasser im Rohrleitungsbau hat sich als sehr wertvolle Bildungsmaßnahme erwiesen. Sie zeigt, dass eine gezielte, praxisorientierte Weiterbildung es ermöglicht, Quereinsteiger mit und ohne Berufsabschluss erfolgreich in technischen Berufsbildern im Leitungsbau zu integrieren.

Für eine nachhaltige Fachkräftesicherung ist es essenziell, solche Programme weiter auszubauen und in Zusammenarbeit mit Industriepartnern und Bildungsträgern stetig zu optimieren.

Insbesondere modulare Mikroqualifikationen bieten eine flexible Möglichkeit, berufliche Kompetenzen effizient und praxisnah zu erweitern.

Veränderungen im Bildungs-Lifecycle der Zukunft

Durch die Herausforderungen der Energiewende mit dem Anspruch des organisations sicheren Betriebs der Energie- und Wassernetze – der kritischen Infrastruktur – wird sich perspektivisch ein neues Zielbild für die Personalqualifikation entwickeln. Die immer kürzere Abfolge neuer technologischer Entwicklungen und der damit einhergehenden Entstehung fachlich hochwertiger Schlüsselpositionen wird es für einschlägige Fachkräfte zukünftig häufiger erforderlich machen, durch Aufstiegsqualifizierungen entsprechende Positionen besetzen bzw. Aufgaben übernehmen zu können. Für Fachkräfte, die heute in den Beruf einsteigen, werden fünf oder mehr solcher „Makroqualifizierungen“ prognostiziert – in der Regel von längerer Dauer mit Abschluss durch eine anerkannte Prüfung und einem damit möglicherweise einhergehenden Aufstieg in ein nächstes Qualifikationsniveau nach DQR.

In Ergänzung dazu sind regelmäßige „Mikroqualifizierungen“ (d. h. Anpassungsqualifizierungen kürzerer Dauer) gemäß den sich verändernden Anforderungen des eigenen beruflichen Arbeitsfelds erforderlich. Diese Qualifizierungen dienen dem Nachweis der in den technischen Regelwerken definierten Anforderungen zur (regelmäßigen) Personalqualifikation. Zur quantitativen Umsetzung der Arbeiten im Rahmen der Energiewende werden hier zukünftig neben den einschlägigen Fachkräften der Branche auch die nicht einschlägigen Fachkräfte aus anderen Branchen im Fokus stehen, die per „Mikroqualifizierung“ für den Einsatz definierter Tätigkeiten oder Arbeitsfelder in Energie- und Wassernetzen vorbereitet werden.

Bei der Entwicklung solcher Mikroqualifizierungen für nicht einschlä-

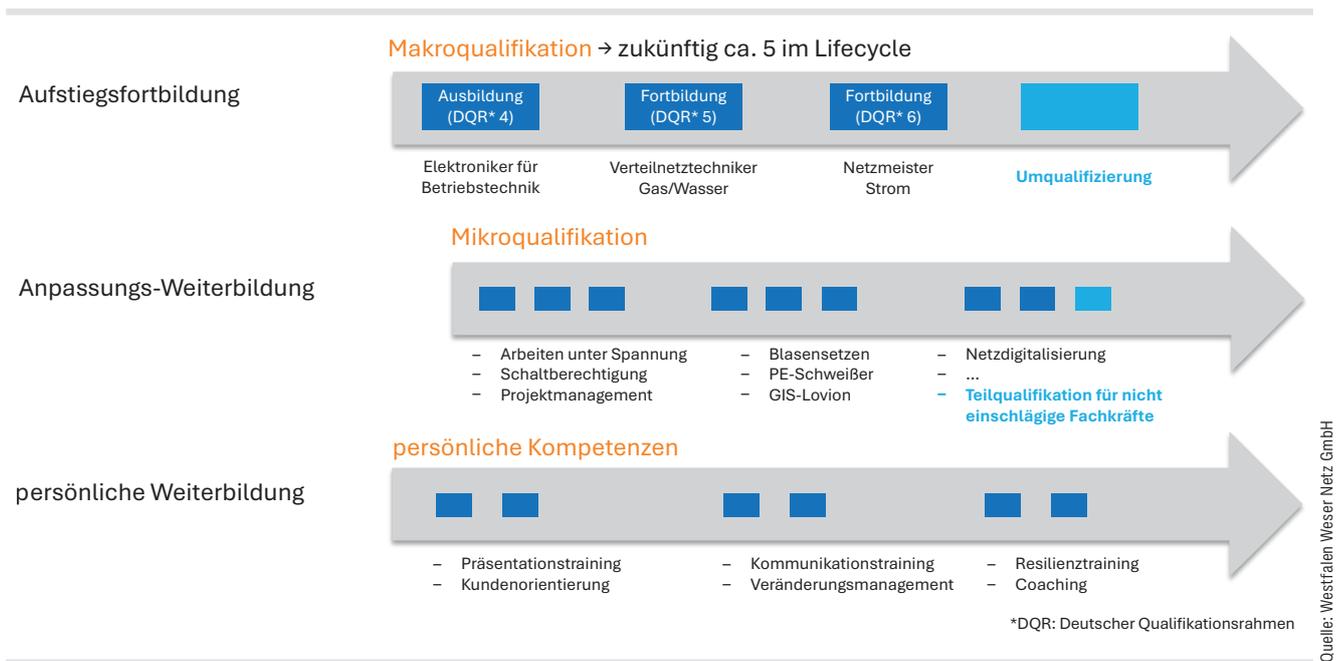


Abb. 2: Beispielhafter Ablauf eines Bildungs-Lifecycle, bestehend aus Mikro- und Makroqualifikationen sowie Elementen der persönlichen Weiterbildung

gige Fachkräfte kommt der Entwicklung von organisatorischen Rahmenbedingungen für den Einstieg und den dauerhaft sicheren Einsatz für Tätigkeiten in Verteilnetzen eine besondere Bedeutung zu.

Mit fachlicher Entwicklung allein werden die Fachkräfte der Branche für die komplexer werdenden Herausforderungen der Arbeitswelt (z. B. Arbeitsorganisation, Zusammenarbeit mit Dienstleistungsunternehmen, Umgang mit Kundenanforderungen und der Beherrschung von Krisensituationen) nicht ausreichend gerüstet sein. Flankierende Angebote zur Weiterentwicklung der persönlichen Kompetenzen, zielgruppengerecht und individuell auf die Bedarfe zugeschnitten, ermöglichen erst die vollumfängliche und dauerhafte Einsetzbarkeit des Personals.

Diese erfolgreiche, dauerhafte und vollumfängliche Einsetzbarkeit des Personals über das gesamte Berufsleben hinweg erfordert in den Unternehmen der Branche einen neuen, ganzheitlichen Blick auf den „Bildungs-Lifecycle“ aller Fachkräfte (Abb. 2). Das strukturierte und individuell zugeschnittene Angebot von fachlichen und persönlichen Entwicklungsangeboten wird über die berufslebenslange Einsetzbarkeit (engl.: Employability) der

Fachkräfte und damit für den Erfolg der Unternehmen entscheidend sein. Die Personalbereiche bekommen damit und dabei eine besondere Schlüsselrolle.

Zusammenfassung und Ausblick

Aus heutiger Sicht sind zwei Zielrichtungen für anzuerkennende Mikroqualifikationen wichtig:

- Weiterqualifizierung von (einschlägigen) Fachkräften für die neuen Anforderungen (abgeleitet aus der Unternehmensstrategie, z. B. im Kontext Energiewende oder Krisenmanagement) des eigenen Arbeitsfeldes. Dies betrifft Fachkräfte des berufspraktischen wie akademischen Bildungswegs gleichermaßen, in beiden Fällen insbesondere auch Quereinsteiger.
- Qualifizierung von (eher nicht einschlägigen) Fachkräften für die Übernahme neuer, ggf. zeitbefristeter Aufgaben (auch bei Dienstleistern)

Im Ausblick ist es wichtig, dass durch die Verbände und in Zusammenarbeit mit den Unternehmen Leitlinien erarbeitet werden, die zu einem organisations sicheren Einsatz von nicht einschlägigen Mitarbeitenden nach dem Erwerb einer oder mehrerer (modula-

rer) Mikroqualifikationen führen können. Hier befinden sich die Verbände am Beginn eines Prozesses, der mittel- bis langfristig die Bildungslandschaft in unserer Branche bereichern wird.

Die vorgenannten Themen und das Praxisbeispiel verdeutlichen, dass eine Fachkräftesicherungsstrategie technischer Berufsbilder mit Berufserfahrenen/Fachkräften auch aus anderen Branchen durchaus leistbar ist. Notwendig dafür ist es aber, ein klares Zielbild aufzuzeigen, das alle Facetten der beruflichen Handlungskompetenz fördert und fortlaufend entwickelt, um eine langfristige Beschäftigung der Menschen mit diesen zusätzlichen Qualifikationen sicherzustellen. ■

Kontakt:

Mathias Rinder
 Netze BW GmbH
 Kurt-Schumacher-Str. 35, 73728 Esslingen
 Tel.: 0711 289-69244
 E-Mail: m.rinder@netze-bw.de
 Internet: www.netze-bw.de

Burkhard Thiele
 Westfalen Weser Netz GmbH
 Tegelweg 25
 33102 Paderborn
 Tel.: 05251 503-4327
 E-Mail: burkhard.thiele@ww-energie.com
 Internet: www.ww-netz.com