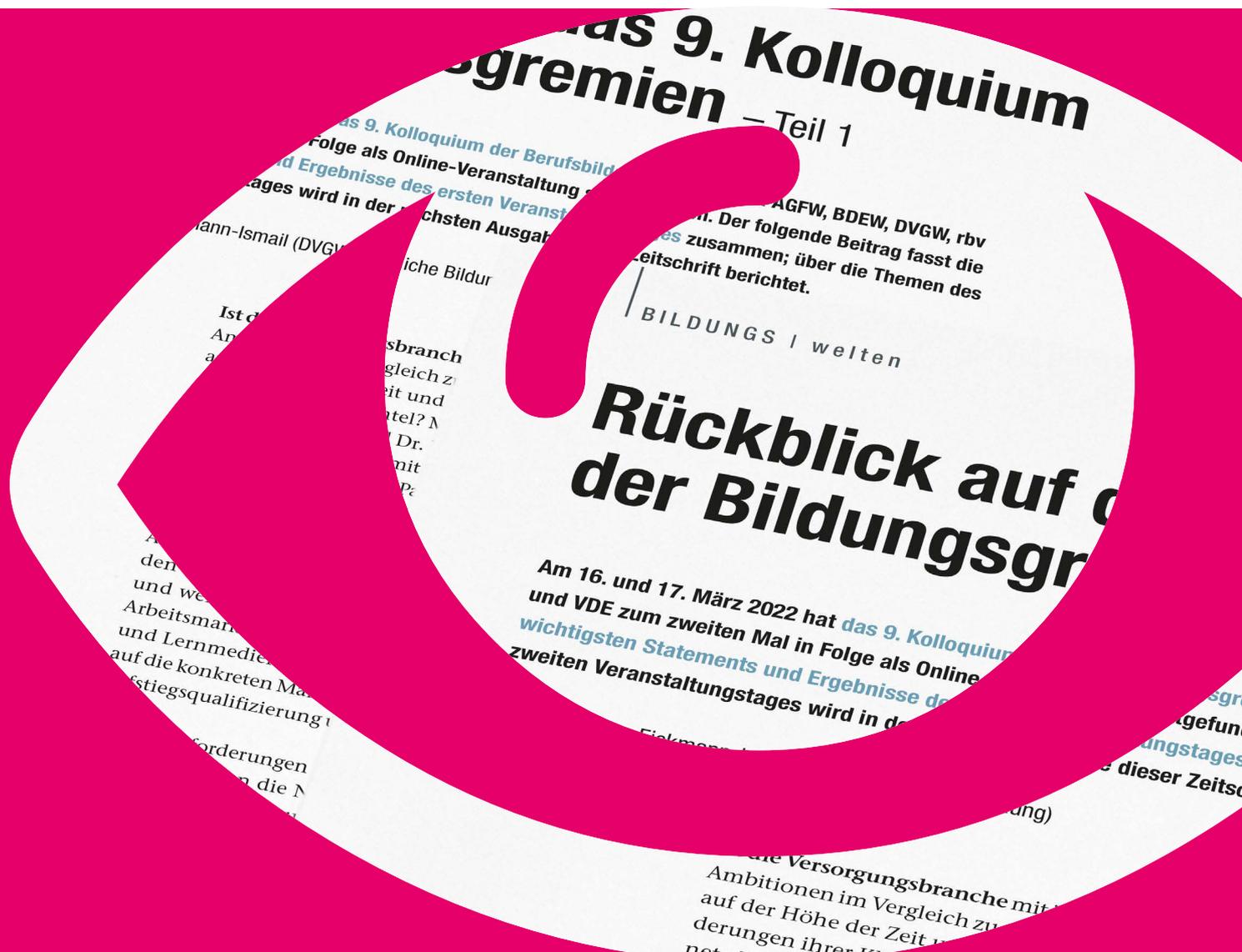


Jahresreport 2022

**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

Vorwort zum Jahresreport 2022

Berufliche Bildung im Kontext von Fachkräftemangel und Ressourcenknappheit

Liebe Unterstützende der beruflichen Bildung!

Im Jahr 2022 waren die Auswirkungen des Fachkräftemangels, die ressourcenschonende Umgestaltung der Energiesysteme und die fortschreitende digitale Transformation von Qualifizierungsoffensiven die vorherrschenden Themen in der Beratungsarbeit des Gremienverbundes der Verbände AGFW, BDEW, DVGW, rbv und VDE:

Über aktuelle Entwicklungen bei der Zukunftsgestaltung von Berufsbildern und Qualifikationen der Energie- und Wasserbranche informierte das 9. Kolloquium der Berufsbildungsgremien. Dabei wurde deutlich, dass die Branche ihre Anstrengungen weiter intensivieren muss, da die Schere zwischen denjenigen, die am Arbeitsmarkt gebraucht werden und denen, die tatsächlich verfügbar sind, immer weiter auseinander geht. Welche konkreten Auswirkungen der demografische Wandel auf den Arbeitsmarkt sowie auf die Beschäftigten in den Unternehmen hat, war Gegenstand eines groß angelegten Forschungsprojektes der Personalberatung Callidus Energie mit der Goethe-Universität Frankfurt. Parallel erarbeitet eine neue Arbeitsgemeinschaft Personalentwick-

lung und digitale Arbeitswelten im Gremienverbund der Verbände AGFW, BDEW, DVGW, rbv und VDE derzeit strategische Ansätze zur Unterstützung der Branchenunternehmen bei der Fachkräftesuche. Mit einem Thesenpapier zum Thema digitale Transformation der Beruflichen Bildung wurden die Auswirkungen der Digitalisierung auf das Angebotsspektrum der Beruflichen Bildung betrachtet und Impulse für eine moderne und zukunftsorientierte Berufsbildung gegeben. Neue Arbeitsformen und Schlagworte wie New Work, Agilität und neue digitale Technologien fordern dabei auch angepasste Angebote im nicht-technischen Bereich.

Über all diese und weitere Themen wurde in der monatlichen Rubrik „BILDUNGS|welten“ in der Zeitschrift energie|wasser-praxis berichtet. Der aktuelle Jahresreport 2022 fasst diese Beiträge zusammen und ermöglicht so einen Gesamtüberblick über die aktuelle Beratungsarbeit der Verbände AGFW, BDEW, DVGW, rbv und VDE. Allen Mitwirkenden sei an dieser Stelle ganz herzlich für ihr wertvolles Engagement gedankt.

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 2022

Dr. Wolf Merkel
Vorstand
DVGW e.V.

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

Klaus Fischer
Obmann vom AGFW/BDEW/DVGW/
RBV/VDE-Gremienverbund

Novellierung Geprüfter Netzmeister/ Geprüfte Netzmeisterin – aktueller Stand

Der technische Wandel sowie die Erfordernisse einer modernen Rechtsvorschrift machen es erforderlich, die seit über 15 Jahre gültige Rechtsvorschrift sowie den Rahmenplan zu überarbeiten. Jetzt ist es die Aufgabe der Sozialpartner, der zuständigen Stellen und der Verbände, die Novellierung des „Geprüften Netzmeisters“¹ voranzutreiben. Dazu gehört u. a. die Anpassung der IHK-Fortbildungsprüfungsregelungen „Geprüfter Netzmeister/Geprüfte Netzmeisterin“ aus dem Jahr 2005. Der Beitrag gibt vor diesem Hintergrund einen Statusbericht zum Stand der angesprochenen Überarbeitung.

von: Klaus Fischer (Bayernwerk Netz GmbH), Mario Jahn (rbv GmbH) & Antje Strodtkötter (DVGW e.V.)

Anfang des Jahres 2020 wurde in den Bildungswelten der Ausgabe 2/2020 dieser Fachzeitschrift bereits ausführlich über die anstehende Anpassung der Aufstiegsfortbildung zum „Geprüften Netzmeister“ im Hinblick auf eine veränderte Energieversorgung sowie die digitale Arbeitswelt 4.0 berichtet. Der Netzmeister ist ein eigenständiger Meisterabschluss mit besonderen fachlichen Anforderungen und muss daher – unabhängig vom Industriemeister – stärker auf die Vermittlung von neuen Themen aus der Energie- und Wasserversorgung sowie der Digitalisierung und Nachhaltigkeit ausgerichtet werden. Das gilt sowohl für den Prüfungsteil der Fachrichtungsübergreifenden Basisqualifikationen als auch für die Prüfungsbereiche Technik, Orga-

nisation und Führung/Personal in allen Handlungsfeldern gleichermaßen. Mit der Anpassung wird auch dem novellierten Berufsbildungsgesetz (BBiG) Rechnung getragen, welches die Gleichwertigkeit der akademischen und der dualen beruflichen Bildung stärkt. Eine attraktive berufliche Bildung ist wirtschaftlich unverzichtbar, um auch für die Zukunft eine beruflich qualifizierte Fachkräftebasis zu sichern.

Um das Sachverständigenverfahren zur Anpassung der Fortbildungsprüfungsregelungen der IHKs über den Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) mit qualifizierten Stellungnahmen zu begleiten, wurde im Gremienverbund der Verbände zur beruflichen Qualifikation in der Energie- und Wasserversorgung von AGFW, BDEW, DVGW, rbv und VDE im Juni 2021 ein Projektkreis unter Beteiligung des DIHK konstituiert. Dieser Projekt-

kreis besteht aus 20 aktiven Mitgliedern aus den vier Handlungsfeldern Fernwärme, Gas, Strom und Wasser.

Aufgrund der Anhörung vom 6. November 2019 ist es die Aufgabe des Projektkreises, einen Entwurf zu einer neuen Rechtsvorschrift zu erarbeiten. Aktueller Gegenstand der Diskussion sind die fachrichtungsübergreifenden Basisqualifikationen. Ziel ist es, einen Kompromiss zwischen der Anrechenbarkeit von Prüfungsleistungen innerhalb der Netz- und Industriemeister und der berufsspezifischen Fachlichkeit zu erreichen. Dafür trifft sich der Projektkreis derzeit mindestens einmal pro Monat.

Erste Ansätze für die Änderung der bestehenden Abschlussbezeichnung „Geprüfter Netzmeister“ sind bereits entwickelt. Diese könnte zukünftig lauten: „Geprüfter Netzmeister, Bache-

lor Professional in der Netztechnik“. Denkbar wäre auch „Bachelor Professional in der Infrastrukturtechnik Gas/Wasser“. Eine finale Entscheidung steht in diesem Zusammenhang derzeit noch aus.

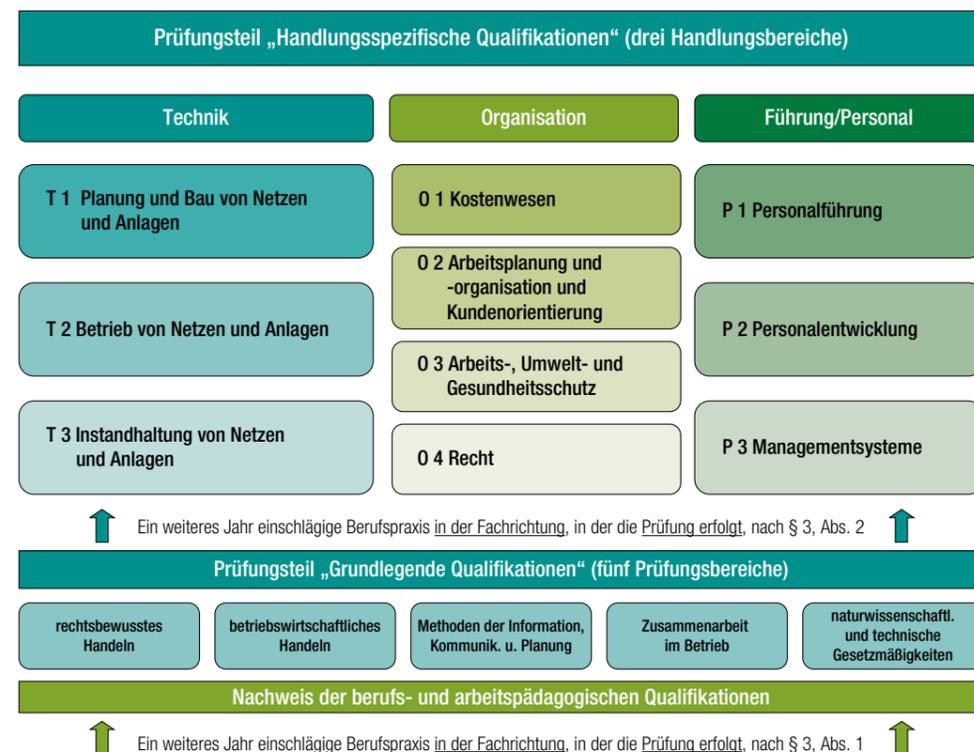
INFORMATIONEN

Als Ansprechpartner aus dem Projektkreis stehen zur Verfügung:

Bayerwerk Netz GmbH
Klaus Fischer
E-Mail: klaus.fischer@bayerwerk.de

DVGW e. V.
Antje Strodtkötter
E-Mail: antje.strodtkoetter@dvgw.de

rbv e. V.
Mario Jahn
E-Mail: jahn@rbv-gmbh.de



Struktur der Fortbildungsordnung von 2005 „Geprüfter Netzmeister“ mit den vier Handlungsfeldern Fernwärme-, Gas-, Strom- und Wassemetze

Quelle: die Autoren

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird nachfolgend auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für alle Geschlechter.

Initiative BALSibau geht gestärkt in das Jahr 2022

Mit einem neu gebildeten Koordinierungskreis werden die Aktivitäten der „Bundesweiten Arbeitsgemeinschaft der Leitungsbetreiber zur Schadensminimierung im Bau“ (BALSibau) gebündelt und abgestimmt. Neben einem qualitativ hochwertigen Schulungskonzept nach BALSibau-Standard wird dabei auch die Öffentlichkeitsarbeit weiter gestärkt.

Seit vielen Jahren existiert die Initiative BALSibau – eine vom DVGW initiierte Arbeitsgemeinschaft, die den Schutz der unterirdischen Infrastruktur in den Fokus nimmt. Seit der Gründung wurden seitdem tausende Mitarbeitende von Tiefbauunternehmen nach dem BALSibau-Standard, der auf den beiden Merkblättern GW 129 und S 129 basiert, erfolgreich geschult. Nachgewiesenermaßen konnten seit dem Beginn der Schulungsangebote die Schäden an entsprechenden Infrastrukturen infolge von Tiefbauarbeiten reduziert werden.

Im Frühjahr des Jahres 2021 haben sich Vertreterinnen und Vertreter bisheriger BALSibau-Unterstützer und weitere Partner formiert, um das Anliegen auf eine neue Basis zu stellen und

einen Beitrag zur Reduzierung von Leitungsschäden bei Tiefbauarbeiten zu leisten. Insgesamt arbeiten nun sieben Partner in der Initiative zusammen (Abb. 1). Dazu gehören:

- AGFW Energieeffizienzverband für Wärme, Kälte und KWK e. V.
- DVGW Deutscher Verein des Gas- und Wasserfaches e.V.
- DWA Deutsche Vereinigung für Wasserwirtschaft, Abwasser und Abfall e. V.
- Forum Netztechnik/Netzbetrieb im VDE Verband der Elektrotechnik Elektronik Informationstechnik e. V.
- Rohrleitungsbauverband e. V.
- Telekom Deutschland GmbH
- VST Verband Sicherer Tiefbau e. V.

Wichtiges Anliegen der Partner der Initiative ist es, die Branche zu informieren, zu sensibilisieren sowie qualitativ hochwertige Schulung nach dem BALSibau-Standard anzubieten. Dabei sollen unterschiedliche Zielgruppen, wie insbesondere Netzbetreiber, privatwirtschaftliche und öffentliche Auftraggeber, Auftragnehmer wie Planungsbüros, Tiefbauunternehmen und Garten- und Landschaftsbauunternehmen, aber auch Behörden und Kommunen immer wieder sensibilisiert und angesprochen werden.

In einem ersten Schritt wurde zunächst die BALSibau-Website einem Refresh unterzogen und die Schulungsmaterialien sowie die Flyer und Merkblätter „Verhalten im Schadensfall“ aktualisiert. Diese liegen mittlerweile in insgesamt 22 Sprachen von Arabisch bis Türkisch vor. Eine Besonderheit des Schulungskonzeptes ist, dass die GW-129/S-129-Schulungen nach BALSibau-Standard mit einer Gültigkeit von drei Jahren auch inhouse in Ihrem Unternehmen möglich sind. So können sich die im Erd- oder Tiefbau Beschäftigten der Unternehmen

qualifizieren, ohne dass zeit- und kostenintensive Reisen erforderlich sind.

Ein solches Serviceangebot wäre ohne die Vielzahl an engagierten Trainierinnen und Trainern kaum möglich, weshalb den Partnern der Initiative BALSibau die fachliche Betreuung sowie der praxisbezogene Erfahrungsaustausch untereinander ein wichtiges Anliegen ist. Ermöglicht wurde dies u. a. bei einer „Train-the-Trainer-Schulung“ im Oktober 2021 in Leipzig, an der über 30 Trainerinnen und Trainer teilnahmen (Abb. 2).

Die Partner der Initiative haben zudem einen Koordinierungskreis gebildet, der mehrmals im Jahr tagt und aktuelle Entwicklungen bespricht, geeignete Maßnahmen zur weiteren Förderung des BALSibau-Anliegens entwickelt, Informationen offen und transparent austauscht sowie die Öffentlichkeitsarbeit stärkt. Hier sehen die Partner der Initiative nach wie vor einen wichtigen Schwerpunkt der Arbeit, da oftmals öffentliche und/oder private Auftraggeber keine entsprechenden Schulungsnachweise von den auf der Baustelle eingesetzten Mitarbeitenden fordern.

Der Schutz erdverlegter Infrastruktur bei Tiefbauarbeiten wird ein Dauerthema bleiben, aber die erweiterte und personell gestärkte Initiative BALSibau ist nach wie vor ein wichtiger Baustein, um die Sicherheit bei Tiefbauarbeiten zu erhöhen und Sachschäden bis hin zur Gefahr für Leib und Leben nachhaltig zu reduzieren. ■



Quelle: DVGW

INFORMATIONEN

Haben Sie Fragen zum Schulungskonzept, Ideen oder Anregungen, so stehen Ihnen die folgenden Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner gern zur Verfügung:

Anne-Sophie Weißhardt
(Schulungen)

E-Mail: anne-sophie.weisshardt@dvgw.de

Dr. Florian Reißmann
(Koordination BALSibau-Initiative)

E-Mail: florian.reissmann@dvgw-md.de

Weitere Informationen finden Sie darüber hinaus auf der Webseite der Initiative unter www.balsibau.de.

Abb. 2: Gruppenbild der Teilnehmenden der „Train-the-Trainer-Schulung“ in Leipzig

Abb. 1: Überblick über die BALSibau-Partner und -Unterstützer



Eine Initiative von:



INFORMATIONEN

Beispielhafte Schulungsinhalte

- Was ist bei Arbeiten in Leitungsnähe zu beachten?
- Welche Gefahren gehen von unterschiedlichen Leitungsnetzen aus?
- Welche Vorschriften gelten?
- Wo ist besondere Aufmerksamkeit gefordert?
- Welche Schutzmaßnahmen sind zu ergreifen?
- Wie verhalte ich mich im Schadensfall?

DVGW-Bildungsbeirat verabschiedet Thesenpapier zum Thema digitale Transformation der Beruflichen Bildung

Zwei Jahre nach dem Auftreten der ersten Fälle in Deutschland ist die Corona-Pandemie weiterhin präsent. Neben einer Vielzahl von gesellschaftlichen, politischen wie auch marktwirtschaftlichen Auswirkungen sowie gravierenden Folgen für das Gesundheitssystem sind auch die verschiedenen Weiterbildungseinrichtungen mit den Auswirkungen konfrontiert worden: Lockdowns, (Reise-)Restriktionen und Kontaktbeschränkungen haben in vielen Fällen dazu geführt, dass sich die bisherige Veranstaltungslandschaft verändert hat bzw. die bislang vorhandenen Selbstverständlichkeiten hinterfragt werden mussten. Online- statt Präsenzangebote, neue Anforderungen an z. B. Lehrende, Home-Schooling und Online-Prüfungen sind nur einige Aspekte in diesem Kontext.

von: Dr. Markus Lermen (DVGW Berufliche Bildung)

Eine Vielzahl von neuen Formaten ist seit März 2020 aus der Not heraus entstanden, die es zu bewerten gilt. Und auch wenn vielfach der Wunsch nach Präsenzveranstaltungen geäußert wird und viele Veranstaltungen wieder in Präsenz durchgeführt werden können (und sollen), so wird es kein Zurück zur Vor-Corona-Phase mit einer reinen Ausrichtung auf Präsenz geben. Viele Teilnehmende und Referentinnen/Referenten schätzen auch die Vorteile von Online-Formaten.

Nach den anfänglichen Ad-hoc-Realisierungen gilt es jetzt, die in den letzten beiden Jahren gewonnenen Erkenntnisse in eine nachhaltige strategische Ausrichtung des Veranstaltungsangebots des DVGW zu überführen. Daher gründete der DVGW-Bildungsbeirat im April 2021 eine Arbeitsgruppe, welche die zukünftige Ausrichtung näher beleuchten sollte. Die daraus entstandenen „Elf Thesen zur digitalen Transformation der Beruflichen Bildung“ geben programmatische Hinweise, wie zukünftig das Produktportfolio gestaltet werden sollte. Die genauen Inhalte dieser Thesen sind nachfolgend aufgeführt:



Best of Both Worlds



Im Corona-Notbetrieb wurde in kurzer Zeit viel aufgebaut, um die Ausfälle im klassischen Schulungsgeschäft bestmöglich zu kompensieren. Davon kann einiges auch gut in der Zeit nach der Pandemie überleben, z. B. bei Fachseminaren oder bei modularen Lehrgängen in einem gut abgestimmten Miteinander von Theorie, Praxisvorbereitung über Lernvideos und Praxisblöcken „live“ vor Ort. Etablierte digitale Formate werden – neben den sukzessive wiederkehrenden Präsenzformaten – einen festen Platz in der Zukunft haben.

Dr.-Ing. Markus Ulmer, Vorsitzender DVGW-Bildungsbeirat und Prokurist der Stadtwerke Karlsruhe Netzservice GmbH

Elf Thesen zur digitalen Transformation der Beruflichen Bildung¹

Präambel

Die Digitalisierung gewinnt in ihren verschiedenen Facetten zunehmend Einfluss auf die Unternehmen der Gas- und Wasserbranche und führt zu weitreichenden Veränderungen – nicht zuletzt in Bezug auf den Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Dies spiegelt sich in neuen Erwartungen bzw. Ansprüchen der Teilnehmenden und Unternehmen wider, ebenso wie in veränderten Anforderungen durch die neue (digitale) Arbeitswelt und den

sich gerade vollziehenden Generationswechsel. Insbesondere werden neue Kompetenzen benötigt, die es in der Aus- und Weiterbildung aufzugreifen gilt. Die Angebote der Beruflichen Bildung müssen diesen Entwicklungen Rechnung tragen.

Dem DVGW als technisch-wissenschaftlicher Verein kommt dabei in besonderem Maße die Aufgabe zu, die Schnittstellen zwischen fachlicher und digitaler Kompetenz zu gestalten. Im Folgenden soll der Fokus auf die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Berufliche Bildung und das Angebotspektrum gelegt werden.

Für eine moderne und zukunftsorientierte Berufsbildung, die den heutigen und zukünftigen Anforderungen gerecht wird, sind folgende Thesen richtungsweisend und bestimmen die weitere Entwicklung der Beruflichen Bildung:

1. Duale Nachfrage

Digitale Technologien erlauben zunehmend den Einsatz von Online-Formaten in der Bildung. Diese Entwicklung wurde während der Corona-Pandemie stark beschleunigt und teilweise erst möglich gemacht. Dabei ist eine Vielzahl von Angeboten entstanden und es sind positive Erfahrungen gesammelt worden, sodass auch nach der Corona-Pandemie eine Nachfrage nach Online-Formaten vorhanden sein wird. Gleichzeitig bleiben nach wie vor Präsenzformate für bestimmte Veranstaltungen und Zielgruppen erforderlich (z. B. Erfahrungsaustausche, Networking, praktische Aus- und Weiterbildung). Das Portfolio der Beruflichen Bildung muss zukünftig beide Formate bedienen.

2. Allgemeine Vorteile der Digitalisierung und verstärkte Nachfrage nach digitalen Formaten

Digitalisierung in der Bildung bietet viele Vorteile: hohe Verfügbarkeit, Reichweite und Flexibilität der Angebote, räumliche und zeitliche Flexibilität von Dozenten und Teilnehmenden, Optimierung von Reiseaufwand und CO₂-Emissionen als wichtige Argumente für mehr Nachhaltigkeit und Umweltschutz, Qualitätsverbesserung z. B. durch eine erhöhte Transparenz oder durch neue Möglichkeiten der Aufbereitung und Darstellung von Inhalten und deren Aktualität („modernes Lehrbuch“). Zu erwarten ist auch, dass in Bezug auf mobiles Arbeiten und digitale Meetings die in der Corona-Zeit gewonnenen Erfahrungen Einfluss auf die Dienstleisterichtlinien in den Unternehmen haben werden. Zukünftig wird mit (zumindest teilwei-

Wasser ist Leben – Leben braucht Luft – Leben braucht Kommunikation



Ein neuer Kanal der Kommunikation hat sich geöffnet, es kommt einem vor wie nach einem Donnereschlag – von heute auf morgen ist es möglich, seinen Bildschirm zur vierteln, zu neunteln oder sogar zu zwölfteln. Getrieben durch eine Pandemie, die wie ein Twin-Turbo-Motor in Richtung Digitalisierung gewirkt hat, mit dem ursprünglich spontanen Ziel, Menschen zu schützen. Am Anfang vielfach noch mit Skepsis betrachtet, erkennen viele nun auch die Vorteile, die die neue Technik bietet, für sich: für kurze Wege, für sehr spontane Terminzusammenkünfte und eine vorher nie gekannte Pünktlichkeit. Technische Verbindungsschwächen wurden und werden erkannt und man weiß damit umzugehen, Termine und Schulungen sind mehr und mehr von Disziplin geprägt und von virtuellen Händen. Digitale Bildungsangebote bieten viele bekannte Vorteile für Teilnehmende und gleichermaßen für Dienstherren, das digitale Bildungsangebot ist etabliert. Ersetzen kann das neue Format jedoch nicht den persönlichen Erfahrungsaustausch Auge in Auge, handwerkliche Tätigkeiten, den persönlichen Blickkontakt, der auch dem Vortragenden Feedback gibt, nicht zu vergessen die Kommunikation am abendlichen Biertisch. Die gemachten Erfahrungen gilt es zu bewerten, den Blick nach vorne zu richten und dabei das richtige Verhältnis von digitaler und analoger Welt der Zukunft zu finden.

Thomas Diesel, Mainfranken Netze GmbH



sen) Einschränkungen von Dienstreisen in der Versorgungswirtschaft zu rechnen sein, woraus sich die Notwendigkeit alternativer digitaler Austausch- und Bildungsformate zur Aufrechterhaltung der Qualifikationen ergibt. Gleichzeitig lassen sich dadurch auch kurzfristig sich ergebende Zeitfenster in Unternehmen für Qualifizierungsmaßnahmen nutzen.

3. Hohe Verfügbarkeit

Die Reduzierung von Zugangsbarrieren durch das Angebot digitaler Lernformate, z. B. Reisezeiten oder -kosten, ermöglicht zukünftig mehr Beschäftigten als bisher, von den DVGW-Bildungsangeboten profitieren zu können. Digitale und analoge Formate zu gleichen Lerninhalten können – wenn möglich – parallel angeboten werden, um unterschiedlichen Lernpräferenzen und Lebenssituationen von Teilnehmenden gerecht zu werden. Für den DVGW besteht zugleich die Chance, das Lernangebot auszubauen, da Inhalte mit z. B. eher informativem Charakter (Regelwerksanpassungen, ...) schneller über synchrone Formate (z. B. Webinare) platziert werden können, womit auch bisherige Zugangsbarrieren für die Gewinnung von Referentinnen

¹ Das Thesenpapier wurde entwickelt von: Sascha Adamski (Stadtwerke Essen AG), Thomas Anders (DVGW-Landesgruppe Baden-Württemberg), Edgar Boer (Gelsenwasser AG), Udo Dehne (Wasserwerk der Stadt Schwabmünchen), Thomas Diesel (Mainfranken Netze GmbH), Wolfgang Geis (Syna GmbH), Dr.-Ing. Markus Lermen (DVGW Berufliche Bildung) und Dr.-Ing. Bernhard Naendorf (Gas- und Wärme-Institut Essen e. V.) und in der Sitzung des Bildungsbeirats des DVGW e. V. vom 2. Dezember 2021 verabschiedet.



Für eine moderne und zukunftsorientierte Berufsbildung gilt es, neue fachliche und digitale Kompetenzen in der Aus- und Weiterbildung aufzugreifen.



nen/Referenten (Reisezeiten) entfallen. Durch Einbindung eines Learning-Management-Systems werden – im Gegensatz zu Präsenz- oder Webinarformaten – wichtige Lerninhalte zeitlich jederzeit verfügbar und abrufbar (asynchrone Lernformate).

4. Neue Formate

Es ist an der Zeit, neue Lernformate einzuführen. Neben 1:1-Realisierungen (d. h. Abbildung von Präsenzveranstaltungen online) müssen zukünftig verstärkt Blended-Learning-Formate sowie hybride Formate angeboten werden. Dabei gilt es, das jeweils passende (optimale) Lernformat für die entsprechende Zielgruppe und die definierten Lernziele zu finden. Digitalisierung in der Bildung beinhaltet dabei stets eine

Vielzahl an unterschiedlichen Lernformaten. Dies impliziert ein wachsendes Bildungsangebot mit größeren Auswahlmöglichkeiten entsprechend den individuellen Lernpräferenzen der Teilnehmenden.

5. Gleichwertigkeit

Präsenz- und Online-Formate sind als qualitativ gleichwertig anzusehen. Unterschiede liegen insbesondere in der Zielsetzung und der Zielgruppe, z. B. in der Erreichbarkeit der Gruppen (kleine Versorger, Bezirksgruppen, abgelegene Regionen) oder dem Ausbildungsstand. Dabei gilt es, die Grenzen der Technik, des interaktiven Austauschs und der digitalen Vermittlung auszuloten und zu berücksichtigen. Praxisanteile (z. B. Schweißer-Schulungen, Funktionsprüfung an GDRMA, RSA-Schulungen) können nicht vollständig durch Online-Formate ersetzt, aber sinnvoll ergänzt werden. Ebenso erfordern Veranstaltungen, deren Absolventinnen und Absolventen Verantwortung für Teile der (kritischen) Infrastruktur (vor allem in Sicherheitsfragen) übernehmen sollen, die physische Präsenz, damit man im direkten Kontakt einen Eindruck von der Persönlichkeit und Eignung der Kandidatinnen und Kandidaten gewinnen kann.

6. Prüfungen online

Mit einer entsprechenden technischen, didaktischen und organisatorischen Absicherung bzw. Unterstützung sind Online-Prüfungen eine gleichwertige Alternative zu Präsenz-Prüfungen. Mit einer entsprechenden Proctoring-Technologie können diese datenschutzkonform und rechtssicher abgewickelt werden.

7. Kooperationen

Speziell die Digitalisierung von Veranstaltungen macht Kooperationen und gemeinsame (Entwicklungs-)Projekte sinnvoll, um eine hohe

Skalierbarkeit zu erreichen sowie Investitionen in technische Entwicklungen zu begründen.

8. Anforderungen an Lehrende

Durch die digitalen Angebote ändern sich die Anforderungen an die Lehrenden. Diese haben einen maßgeblichen Einfluss auf den Lehr- und Lernerfolg ihrer Teilnehmenden. Hier ist Unterstützung seitens des DVGW in Form von regelmäßigen Referentenschulungen (z. B. zu den Voraussetzungen und Möglichkeiten der verwendeten technischen Tools, den persönlichen Anforderungen an eine optimale Online-Wirkung und -Didaktik, der Interaktion mit den Teilnehmenden und Gruppenarbeiten im digitalen Raum etc.) geboten. Neben der fachlichen Expertise wird zukünftig die Kompetenz im Umgang mit digitalen Medien für Referentinnen/Referenten unabdingbar sein; eine fehlende digitale Kompetenz bei ihnen wird folglich zwangsläufig dazu führen, dass sie lediglich in Präsenzformaten eingesetzt werden können.

9. Neue Aufgabenfelder der DVGW Beruflichen Bildung

In der Einheit DVGW Berufliche Bildung werden durch die Einführung digitaler Lernangebote neue Aufgabenfelder entstehen, welche veränderte Rollen- und Stellenprofile erfordern und damit die Personalauswahl und die Zusammenstellung der Teams beeinflussen. Mit der Einführung entsprechender Softwarelösungen sind aber auch organisatorische Erleichterungen, Prozessoptimierungen (digitale Schulungsmaterialien, Feedbackbögen, ...) und Effizienzsteigerungen verbunden. Die digitalen Angebote bergen zudem neue Möglichkeiten und Anforderungen für das Veranstaltungs-Marketing.

10. Netiquette und Spielregeln

Die Nutzung von digitalen Lernangeboten erfordert Selbstdisziplin und die Einhaltung von

Neue Formen der Interaktion



Neue technische Möglichkeiten der Digitalisierung in der Kommunikation können auch zu neuen Formen der Interaktion führen. Der direkte Kontakt mit der ganzen Bandbreite zwischenmenschlicher Beziehungsebenen lässt sich zwar prinzipiell (und zum Glück) nicht mit allen seinen Facetten abbilden, aber die Möglichkeiten, Entfernungen und sprachliche Grenzen zu überbrücken, z. B. in der weltweiten wissenschaftlichen Kommunikation, sind faszinierend. Wir am Gas- und Wärme-Institut Essen nutzen vor allem in der internationalen Forschungskooperation diese Möglichkeiten in zunehmendem Maße und mit Gewinn.

Dr.-Ing. Bernhard Naendorf, Gas- und Wärme-Institut Essen e. V.

Regeln („Netiquette“) von allen Beteiligten. Dies gilt vor allem für die Interaktion mit Referierenden sowie unter den Teilnehmenden (z. B. Gruppenarbeiten), die als wesentlicher Baustein in Online-Konzepten zu verankern sind. Zu den Spielregeln gehört es gleichfalls, dass Unternehmen, die Online-Lernzeiten wie Präsenzlernen behandeln, digitale Veranstaltungen als gleichwertig anerkennen und Teilnehmende für die erforderlichen Lernzeiten in Online-Formaten (z. B. Webinare/WBTs) freistellen.

11. Technische Ausstattung

Sowohl auf Seiten der Anbieter (z. B. professionelle Aufnahme-/Übertragungsqualität, Software-Tools) als auch seitens der Teilnehmenden (z. B. IT-Ausstattung, E-Mail-Zugang) müssen technische Voraussetzungen und Standards vorhanden sein bzw. geschaffen werden. Nur so kann es gelingen, qualitativ hochwertige Maßnahmen für Lehrende und Lernende gleichermaßen passend zur Verfügung zu stellen. ■



Weiter nach vorne gehen und die hohe Qualität bewahren



Digitalisierung ist ein mächtiges Wort und derzeit in aller Munde. Alt oder jung, privat oder beruflich, Handwerk oder Wissenschaft – in jedem Bereich gibt es eine fast unüberschaubare Vielzahl von Vorstellungen und Meinungen zu diesem Begriff. Um sich in der Thematik nicht zu verlaufen, kann man einzelne Bereiche definieren und formulieren. In der Beruflichen Bildung des DVGW haben wir dazu gemeinsam elf Thesen aufgestellt, die eine „Leitplanke“ darstellen und Sicherheit im künftigen Umgang mit dem Thema bieten können. So wird Lehren und Lernen gezielt in die digitale Welt transformiert, ohne die Erfolge der analogen Bildung zu schmälern oder zu vernachlässigen. Das Ziel dabei: weiter nach vorne gehen und auch in der digitalen Zukunft die hohe Qualität der Beruflichen Bildung im DVGW bewahren. Dabei bin ich absolut sicher, dass uns das gemeinsam mit dem hochmotivierten und -qualifizierten Team „Berufliche Bildung im DVGW“ gelingen wird.

Udo Dehne, Betriebsleiter, Wasserwerk der Stadt Schwabmünchen



Studie untersucht

Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Energiewirtschaft

Die **Energiewirtschaft ist aufgrund ihrer Altersstruktur eine der vom demografischen Wandel am stärksten betroffenen Branchen in Deutschland. Die Abteilung für Arbeits- und Organisationspsychologie der Goethe-Universität Frankfurt will vor diesem Hintergrund zusammen mit der Personalberatung Callidus Energie im Rahmen eines groß angelegten Forschungsprojektes herausfinden, welche Auswirkungen der demografische Wandel auf den Arbeitsmarkt sowie auf die Beschäftigten in den Unternehmen hat.**

von: Ron-Arne Sydow (Callidus Energie GmbH)

Der demografische Wandel wird in den kommenden Jahren zu einer erheblichen Veränderung des Arbeitsmarktes führen, da die geburtenstarke „Babyboomer“-Generation das reguläre Renteneintrittsalter erreicht und damit nach und nach aus dem Erwerbsleben ausscheiden wird. Gleichzeitig rücken weniger junge und ausgebildete Fachkräfte nach, was seit einigen Jahren zu einem deutlich spürbaren Fachkräftemangel in Deutschland führt, der sich bereits in wenigen Jahren noch weiter zuspitzen wird. Die Energiewirtschaft wird von diesem anhaltenden Trend besonders früh und stark betroffen sein, da sie mit den höchsten Altersdurchschnitt der Beschäftigten aller Branchen aufweist. Besonders gravierend werden die Auswirkungen des demografischen Wandels in den technischen Berufen sein, da hier der Altersdurchschnitt der Beschäftigten zumeist noch höher ist.

Studienvorhaben

Im Rahmen einer Forschungskooperation zwischen der Abteilung Arbeits- und Organisationspsychologie der Goethe-Universität Frankfurt am Main und der Personalberatung Callidus Energie soll herausgefunden werden, in welchen technischen Berufsgruppen der Energiewirtschaft in den nächsten Jahren ein besonderer Mangel an Fach-

kräften zu erwarten ist und wie die Unternehmen hierauf reagieren können. Dabei sollen diejenigen gesellschaftlich-strukturellen Facetten näher betrachtet werden, die in spezifischen Jobfamilien der Energiewirtschaft einen Mangel an Fachkräften hervorrufen oder diesem entgegenwirken können. Von zentralem Interesse sind hier die Altersstrukturen der jeweiligen Jobfamilien sowie die zu erwartenden personalen Ab- und Zugänge. Zudem soll näher betrachtet werden, welche Jobfamilien in welchem Maß von Quereinsteigern und optimierbaren Prozessen profitieren können, um Engpässe zu vermeiden, und welche bisher ungenutzten Möglichkeiten die Unternehmen in der Energiewirtschaft haben, um die Auswirkungen des demografischen Wandels zu kompensieren. Neben Makrothemen und Unternehmenssichtweisen möchte das Forschungsprojekt aber auch nähere Einblicke in das Arbeitsleben unter den aktuellen Bedingungen gewinnen, um mögliche Überlastungen der Arbeitskräfte zu identifizieren und Empfehlungen für eine lange und glückliche Beschäftigung abzuleiten.

Um ein ganzheitliches Bild zu erhalten, werden zu diesem Zweck insgesamt zwei Studien mit einer jeweils separaten Befragung durchgeführt. Während sich die erste Studie vor allem mit den Her-

ausforderungen und Konsequenzen des demografischen Wandels aus Unternehmenssicht beschäftigt, beleuchtet die zweite Studie den Themenkomplex aus der Mitarbeitenden-Perspektive.

Durchführung der Befragungen

Befragung 1: Sicht der Unternehmen

Diese Befragung richtet sich an die Personalleitungen und Geschäftsführungen von Energieversorgern und Dienstleistern:

- In welchen technischen Berufen in der Energiewirtschaft ist ein besonderer Fachkräftemangel zu erwarten?
- Inwieweit ist der Fachkräftemangel kompensierbar?
- Wie gut sind die Unternehmen auf den demografischen Wandel vorbereitet?

Befragung 2: Sicht der Mitarbeitenden

Diese Befragung richtet sich an Mitarbeitende ab 16 Jahren in den Unternehmen der Energiewirtschaft und ihren Dienstleistern:

- Welche Auswirkungen hat der demografische Wandel auf die Arbeit der Mitarbeitenden?
- Wie sind Faktoren in der Energiewirtschaft ausgeprägt, die eine lange und gute Beschäftigung begünstigen?
- Welche Maßnahmen können einer Überforderung entgegenwirken?

Vorstellung der Ergebnisse

Die Ergebnisse der Studie werden im Herbst 2022 erwartet und im Rahmen einer Veranstaltung präsentiert und im Detail diskutiert. Teilnehmende Unternehmen erhalten sowohl die Studienergebnisse als auch eine Einladung zur Veranstaltung.

Studienbeteiligte

Die Studie wird als Forschungskooperation zwischen der Abteilung Arbeits- und Organisationspsychologie der Goethe-Universität Frankfurt am Main mit der Personalberatung Callidus Energie entwickelt, durchgeführt und ausgewertet. Der Bildungsbeitrag des DVGW unterstützt das Vorhaben. ■

Kontakt:

Ron-Arne Sydow
Callidus Energie GmbH
Tel.: 069 401507-421
E-Mail: r.sydow@callidus-energie.de

INFORMATIONEN

Teilnahmemöglichkeiten

Die Datenerhebung erfolgt bei beiden Studien über eine Online-Befragung, eine Teilnahme ist für beide Studien noch bis zum 1. Mai 2022 möglich.

Befragung 1: Sicht der Unternehmen

Mit dem folgenden Link können Unternehmen weitere Informationen erhalten und direkt an der Umfrage teilnehmen. Der Fragebogen nimmt je nach Unternehmensgröße 30 bis 90 Minuten in Anspruch:

www.soscisurvey.de/Wandel-in-der-Energiewirtschaft/?q=Studie_1

Befragung 2: Sicht der Mitarbeitenden

Mitarbeitende in der Energiewirtschaft können entweder über den nachfolgenden Link oder auch über den unten abgedruckten QR-Code weitere Informationen erhalten und bei Interesse teilnehmen. Der Fragebogen ist auch von einem Mobilgerät aus gut auszufüllen:

www.soscisurvey.de/Wandel-in-der-Energiewirtschaft/?q=Studie_2_Opt_in



Rückblick auf das 9. Kolloquium der Bildungsgremien – Teil 1

Am 16. und 17. März 2022 hat das 9. Kolloquium der Berufsbildungsgremien von AGFW, BDEW, DVGW, rbv und VDE zum zweiten Mal in Folge als Online-Veranstaltung stattgefunden. 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 Zeitschrift berichtet.

von: Konstanze Eickmann-Ismael (DVGW Berufliche Bildung)

Ist die Versorgungsbranche mit ihren digitalen Ambitionen im Vergleich zu anderen Branchen auf der Höhe der Zeit und erfüllt sie die Anforderungen ihrer Klientel? Mit dieser Frage eröffnete DVGW-Vorstand Dr. Wolf Merkel das Kolloquium und lenkte damit den Blick auf den seit dem Beginn der Corona-Pandemie vollzogenen erfolgreichen Weg von Präsenzveranstaltungen hin zu digitalen Formaten. Der fortlaufende Wandel stelle die Bildungseinrichtungen, die Ausbilderinnen/Ausbilder und die Auszubildenden weiterhin vor große Herausforderungen und werfe Fragen hinsichtlich der aktuellen Arbeitsmarktsituation, der verwendeten Lehr- und Lernmedien sowie Neuerungen in Bezug auf die konkreten Maßnahmen zur beruflichen Aufstiegsqualifizierung und Weiterbildung auf.

Welche Anforderungen sich vor diesem Hintergrund künftig an die Netzmeisterausbildung stellen, erläuterte Klaus Fischer (technisches Trainingscenter der Bayernwerk Netz GmbH und Obmann Gremienverbund Facharbeiter, Meister und Techniker) in seinem Beitrag zum aktuellen Stand der Netzmeisterneuerung. Der Netzmeister ist in den Begrifflichkeiten des novellierten Berufsbildungsgesetzes (BBiG) auf der Stufe des Bachelor Professional angesiedelt. Er muss als eigenständiger Meisterabschluss unabhängig

vom Industriemeister stärker auf die Vermittlung von neuen Themen aus der Energie- und Wasserversorgung sowie der Digitalisierung und Nachhaltigkeit ausgerichtet werden. Ein Projektkreis im Gremienverbund der Verbände zur beruflichen Qualifikation in der Energie- und Wasserversorgung von AGFW, BDEW, DVGW, rbv und VDE, bestehend aus 20 aktiven Mitgliedern aus den vier Handlungsfeldern Fernwärme, Gas, Strom und Wasser, erarbeitet derzeit den Entwurf zur neuen Rechtsvorschrift. Ein besonderes Augenmerk des Projektkreises liegt neben den Prüfungsbereichen Technik, Organisation, Führung und Personal auf der Stärkung der Fachlichkeit und den fachrichtungsübergreifenden Basisqualifikationen. Ziel ist es, einen Kompromiss zwischen der Anrechenbarkeit von Prüfungsleistungen innerhalb der Netz- und Industriemeister und der berufsspezifischen Fachlichkeit zu erreichen. In diesem Zuge wird intensiv über die Organisationsformen der Prüfung und über eine Ablöse von der bisherigen zentralen und bundeseinheitlichen Basisprüfung hin zu losgelösten regionalen Prüfungsformaten diskutiert, um so die Bedürfnisse der Versorgungsbranche individueller abbilden zu können, ohne dabei die Durchlässigkeit zwischen Netz- und Wassermeister zu verlieren. Über die Novellierung des geprüften Netzmeisters/der geprüften Netzmeisterin wurde in den Bildungswelten der Januar-Ausgabe dieser Fachzeitschrift bereits ausführlich berichtet [1].

Wie der Fachkräftemangel die Rohrleitungsbranche trifft und welche Maßnahmen dieser Entwicklung entgegengesetzt werden können, beleuchtete rbv-Geschäftsführer Mario Jahn in seinem Beitrag mit dem Titel „Initiative #pipeline31 – Fachkräftemangel im Leitungsbau“. Die

Corona-Pandemie hat den Ausbildungsmarkt hart getroffen: Im Krisenjahr 2020 wurden rund 9,3 Prozent weniger Verträge für eine duale Berufsausbildung abgeschlossen als im Jahr 2019. Gleichzeitig schlossen 2020 nur ca. 260 Menschen die Ausbildung zum Rohrleitungsbauer erfolgreich ab. Fast die Hälfte der Zahl sind noch als zu besetzende Ausbildungsplätze offen. Um hier gegenzusteuern und die Sichtbarkeit und Bedeutung der Branche bei Fachkräften und in der breiten Öffentlichkeit zu steigern, hat der Rohrleitungsbauverband die Personalinitiative #pipeline 31 ins Leben gerufen. Den Auftakt bildete ein Video „Das unsichtbare Netz im Untergrund – 1 Tag als Rohrleitungsbauer“ [2] mit dem YouTuber Tomatolix, das dem Ausbildungsberuf des Rohrleitungsbauers mit derzeit über 260.000 Aufrufen im Netz bereits große Aufmerksamkeit und Wertschätzung in der relevanten Zielgruppe verschafft hat. In weiteren Schritten der Initiative wird es nun darum gehen, alle involvierten Unternehmen und Partnerverbände, aber auch Politik und Schulen über eine authentische Ansprache und geeignete Kanäle in den (sozialen) Medien zu sensibilisieren, als Multiplikatoren zu aktivieren und dabei auch die Ausmaße und Gefahren einer Nichtversorgung aufzuzeigen.

Michael Schanz (Referent des Vorstandes, VDE Verband der Elektrotechnik Elektronik Informationstechnik e. V.) steuerte in seinem Beitrag mit dem Titel „Aktuelles zum E.-Ing.-Arbeitsmarkt“ die Ergebnisse der aktuellen und umfangreichen VDE-Studie „Arbeitsmarkt 2022 – Elektroingeni-

eurinnen und Elektroingenieure: Zahlen, Fakten, Schlussfolgerungen“ [3] bei. Dem aktuellen Wachstum des Arbeitsmarktes durch Treiber wie Digitalisierung, E-Mobilität, autonomes Fahren und Industrie 4.0 und Folgen des demografischen Wandels auf der einen Seite stehen mangelndes Interesse am Studiengang Elektronik und Informationstechnik und hohe Abbruchquoten gegenüber. Dies führt zu einer gewaltigen und kaum zu kompensierenden Lücke von knapp 11.000 Elektroingenieuren jährlich. In der Energieversorgungsbranche wirkt sich der Megatrend Energiewende anziehend auf die Nachfrage aus und junge Elektroingenieurinnen und -ingenieure gelangen verhältnismäßig schnell in Führungspositionen. Dennoch wird sich der Fachkräftemangel im Arbeitsmarkt der Elektroingenieurinnen und -ingenieure in den kommenden Jahren noch weiter verschärfen und erhöhte Anforderungen an das Recruiting mit sich bringen: die geringe Frauenquote, der weltweite Konkurrenzkampf um qualifizierte Mitarbeitende innerhalb der gesamten Elektronikbranche und der voranschreitende demografische Wandel forcieren diese Befürchtung.

Wie sich mit wenig Budget ein wirkungsvolles Nachwuchsförderungsprogramm generieren lässt, zeigte Katharina Braun (Referentin der DVGW-Landesgruppe Baden-Württemberg) in ihrem Beitrag zum Nachwuchswettbewerb „Azubis – Volle Power!“. Der Wettbewerb wurde 2019 als Reaktion auf den Nachwuchsmangel in der Energie- und Wasserbranche von der DVGW-Landesgruppe Baden-Württemberg in-

SAVE THE DATE

10. Kolloquium der Bildungsgremien

Künftig ist das Kolloquium der Bildungsgremien jährlich in der zweiten (vollen) März-Woche geplant. Das 10. Kolloquium der Bildungsgremien findet dementsprechend am 15. und 16. März 2023 jeweils halbtags als Online-Veranstaltung statt.

itiert und hat das Ziel, die bereits bestehenden unterschiedlichen Projekte und Initiativen in Baden-Württemberg im Bereich der Nachwuchsförderung und -rekrutierung bekannt zu machen. Die Anzahl der eingereichten Projekte wächst kontinuierlich. Diese werden in einem jährlich erweiterten Best-Practice-Katalog gebündelt und sollen als praxisbewährte Beispiele zur Nachahmung dienen und den kreativen Anstoß für eigene Projekte in der Nachwuchsförderung geben. Weitere Informationen zum Wettbewerb „Azubis – Volle Power!“ im Jahr 2022 und zum Best-Practice-Katalog finden sich auf der Webseite des DVGW [4].

Wer Talente halten will, muss auch etwas dafür tun – so lautete das Fazit von Hans-Joachim Mayer (Stabsabteilungsleiter Personal- und Kulturentwicklung, MVV Energie AG) und Jorina Vogler (Talentberaterin, MVV Energie AG) in ihrem Beitrag „Talentmanagement bei Auszubildenden“. Für Auszubildende und Studierende hat die MVV Energie AG im Jahr 2020 das Programm Future Talents ins Leben gerufen. Ziel war und ist es, die Top-Absolventinnen und -Absolventen frühzeitig an das Unternehmen zu binden und ihnen eine Orientierung für die künftige Laufbahn und die Chance auf eine unbefristete Übernahme zu geben. Zu diesem Zweck werden die vorab nominierten und ausgewählten Kandidatinnen und Kandidaten durch ein gezieltes Karrierecoaching und individuelle Entwicklungsmaßnahmen unterstützt. Viele Schnittstellen, ein regelmäßiger Austausch und die Vernetzung zwischen den Auszubildenden, Ausbildern, der HR-Abteilung, Recruitment, Führungskräften und Fachbereichen sind dabei das Erfolgskonzept. Der Aufwand des Programms zahlt sich aus: Potenzialträgerinnen und -träger werden im Unternehmen gehalten und die Kommunikation über vakante Stellen und Anforderungsprofile wird frühzeitig initiiert. So lässt sich auch die Reputation und Sichtbarkeit des Unternehmens auf authentische Weise steigern.

Zum Abschluss des ersten Veranstaltungstages umriss Hans-Joachim Mayer seine Idee zur Etablierung eines „Netzwerks Bildung Energie“ und nutzte das Plenum, um Feedback und Interessensbekundungen zu sammeln. Wie sich Wissen miteinander teilen lässt und man gegenseitig von Erfahrungen partizipieren kann, wird im Gremienverbund der Verbände zur beruflichen Qualifikation in der Energie- und Wasserversorgung von AGFW, BDEW, DVGW, rbv und VDE seit

geraumer Zeit diskutiert. Der ursprüngliche Open-Source-Gedanke einer gemeinsamen Plattform für Lehr- und Lernunterlagen stieß in der Diskussion auf vielfältige Probleme – sei es in Bezug auf Fragen des Betriebs und der Aktualisierung und Verwaltung der Plattform wie auch hinsichtlich ungeklärter urheberrechtlicher Fragestellungen. Anstelle dessen soll nunmehr ein Raum für die Vernetzung und zur Diskussion von Zukunftsfragen beruflicher Bildung und Innovationen in der Weiterbildungsbranche entstehen. Dazu soll mit einem kleinen Redaktionsteam ein Themenkatalog zu wichtigen Fragestellungen aufgesetzt werden, die sodann in jeweils ein- bis zweistündigen Online-Veranstaltungen aufgegriffen werden. Der Vorschlag stieß im Plenum auf positive Resonanz. Interessierte sind aufgerufen, sich bei Hans-Joachim Mayer zu melden (E-Mail: h.mayer@mvv.de).

Dr. Markus Ulmer (Prokurist und Leiter Leitungsbau, Stadtwerke Karlsruhe Netzservice GmbH und Vorsitzender des DVGW-Bildungsbeirates) resümierte die Beiträge als Moderator des ersten Veranstaltungstages und lobte dabei die Vielzahl der vorgestellten Impulse und Ideen. Nichtsdestotrotz werde die Branche ihre Anstrengungen weiter intensivieren müssen, da die Schere zwischen denjenigen, die am Arbeitsmarkt gebraucht werden und denen, die tatsächlich verfügbar sind, immer weiter auseinandergeht. Dafür bedürfe es auch eines breiten Netzwerks und 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 sind herzlich eingeladen, sich für eine ehrenamtliche Mitarbeit in diesen Gremien bei den Initiatoren des Kolloquiums zu melden. ■

Literatur:

- [1] Fischer, K., Jahn, M., Strodtkötter, A.: Novellierung Geprüfter Netzmeister/ Geprüfte Netzmeisterin – aktueller Stand, in: DVGW energie | wasser-praxis, Ausgabe 1/2022, S. 88–89.
- [2] Video „Das unsichtbare Netz im Untergrund – 1 Tag als Rohrleitungsbauer“, online unter www.youtube.com/watch?v=cYnRP3Hu-YA, abgerufen am 4. April 2022.
- [3] Studie „Arbeitsmarkt 2022 – Elektroingenieurinnen und Elektroingenieure“, online unter <https://shop.vde.com/de/arbeitsmarkt-2022>, abgerufen am 4. April 2022.
- [4] Projektwebseite „Azubis – Volle Power!“, online unter www.dvgw.de/der-dvgw/landesgruppen/landesgruppe-baden-wuerttemberg/regionale-themen/azubis-volle-power, abgerufen am 4. April 2022.

Kontakt:

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

Rückblick auf das 9. Kolloquium der Bildungsgremien – Teil 2

Am 16. und 17. März 2022 hat das 9. Kolloquium der Berufsbildungsgremien von AGFW, BDEW, DVGW, rbv und VDE zum zweiten Mal in Folge als Online-Veranstaltung stattgefunden. Nachdem in der Mai-Ausgabe dieser Zeitschrift über die Themen des ersten Veranstaltungstages berichtet wurde, fasst der vorliegende zweite Teil die wichtigsten Statements und Ergebnisse des zweiten Veranstaltungstages zusammen.

von: Konstanze Eickmann-Ismail (DVGW Berufliche Bildung)

Über den aktuellen Stand und die Hintergründe der derzeit in Erarbeitung befindlichen zweiten Auflage des Qualifikationsrahmens für den Erwerb von technischer Handlungskompetenz bei Fach- und Führungskräften in der Strom-, Gas- und Wasserversorgung (QRT) berichtete Frank Espig (Bereichsleiter Technik und Normung, AGFW e. V.). Vor zehn Jahren hatten Bildungsexperten des Deutschen Industrie- und Handelskammertages e. V. (DIHK), des DVGW, des Verbands der Elektrotechnik Elektronik Informationstechnik e. V. (VDE) sowie der Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM) und der Gütegemeinschaft Ein- und Mehrspartenqualifikation (GMQ) e. V. die erste Auflage des QRT erarbeitet. Die Initiative wurde ergriffen, weil sich seit dem Jahr 1998 mehrere tausend Fach- und Führungskräfte mehrspartig fortgebildet hatten, ihre Fortbildungsabschlüsse aber nicht unmittelbar mit den Abschlüssen einer beruflichen Erstausbildung bzw. eines grundständigen Erststudiums in der jeweiligen Fachrichtung vergleichbar waren. Der QRT ordnet die erworbenen Fachqualifikationen in unterschiedliche Niveaustufen ein und beschreibt die jeweils zugehörigen Handlungskompetenzen. Damit gibt er den Unternehmen in der Energie- und Wasserversorgung eine Orientierungshilfe für die Einord-

nung der über unterschiedliche Qualifizierungswege erworbenen technischen Handlungskompetenzen von Fach- und Führungskräften. Die zweite QRT-Auflage ergänzt die bisherigen Handlungsfelder Strom, Gas und Wasser um das Handlungsfeld Fernwärme. Dass die systematische Einordnung der Qualifikationsniveaus im QRT auf Basis der Regelwerke erfolgt, ist ein Grund für den derzeitigen Aktualisierungsbedarf, da sich die entsprechenden Regelwerke zwischenzeitlich weiterentwickelt haben. Weitere Treiber, die neue Profile bei den Handlungskompetenzen erfordern, ergeben sich aus zentralen Themen in der Energie- und Wasserversorgung wie beispielsweise dem demografischen Wandel, der Energie- und Wärmewende, der Transformation der Energiesysteme und Neuerungen in den Bereichen Wasserstofftechnologie und Digitalisierung. Und nicht zuletzt werden auch arbeitsschutzrechtliche Aspekte und Festlegungen aus dem novellierten Berufsbildungsgesetz (BBiG) von 2020 in die Neuauflage eingearbeitet.

Über neue Anforderungen an das Ausbildungspersonal resümierte Verena Schneider vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Das Bildungspersonal nimmt für die berufliche Bildung und die Qualität von Bildungsprozessen eine zentrale Schlüsselrolle im Berufsbildungssystem ein. Im Jahr 2021 waren knapp 628.000 Auszubildende bei den zuständigen Stellen registriert, darunter knapp 370.000 Personen mit Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) oder Allgemeiner Meisterprüfungsverordnung (AMVO). Bedingt u. a. durch die Corona-Pandemie, gesellschaftliche Entwicklungen und Veränderungen in den betrieblichen Rahmenbedingungen und in der Arbeitswelt, ergeben sich umfangreiche

INFORMATIONEN

Die „Kurzstudie zur Prüfung des Evaluierungsbedarfs der AEVO“ steht im Internetangebot des BIBB unter www.bibb.de/ausbilderqualifizierung zur Verfügung. Ein eigenes Internetportal des BIBB für Ausbilderinnen und Ausbilder (www.foraus.de) bietet zudem ein vielfältiges Angebot mit den wichtigsten Informationen, die für den Ausbildungsalltag im Betrieb bedeutsam sind.

neue Herausforderungen für das Ausbildungspersonal: So nimmt beispielsweise die Heterogenität der Auszubildenden zu und Themen wie Digitalisierung und Nachhaltigkeit gewinnen im Arbeitsalltag und in der Ausbildung immer mehr an Bedeutung. In einer aktuellen Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) kommt das BIBB deshalb zu dem Schluss, dass die Qualifizierung der Ausbilderinnen und Ausbilder modernisiert werden sollte. Den Kern der im Erhebungszeitraum zwischen dem 30. März und dem 3. Mai 2021 durchgeführten Studie bildete eine Online-Befragung mit insgesamt 3.855 Teilnehmenden, darunter Ausbilderinnen und Ausbilder, Prüferinnen und Prüfer, Ausbildungsleitende und Personalverantwortliche, überwiegend aus den Branchen Industrie, Handwerk und öffentlicher Dienst. 85 Prozent der Teilnehmenden verfügten selbst über eine erfolgreiche Prüfung nach AEVO/AMVO. Drei Handlungsempfehlungen ergeben sich aus der Studie: So sollte die AEVO in ihrer aktuellen Fassung aufgrund der gestaltungsoffenen Formulierungen beibehalten, aber durch entsprechende (freiwillige) Weiterbildungsangebote und Auffrischkurse ergänzt werden. Der Rahmenplan zur Ausbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder sollte darüber hinaus inhaltlich angepasst sowie Prüfungsmethoden und -praxis analysiert und weiterentwickelt werden. Die Ergebnisse der BIBB-Studie fließen nunmehr in die weiteren Beratungen zwischen dem Bund und den Sozialpartnern ein¹.

Welche Bedeutung digitale Lehr- und Lernmedien für die Zukunft haben, legte DGfB-Geschäftsführerin Merle Losem dar. In den letzten beiden Jahren hat der durch die Corona-Pandemie bedingte Digitalisierungsturbo zu einem radikalen Umbau von Offline- zu Online-Angeboten geführt. Die Nachfrage nach digitalen Lernangeboten wächst kontinuierlich, ebenso wie die Akzeptanz bei Teilnehmenden und Unternehmen. Auch die technischen Rahmenbedingungen (Netzverfügbarkeit, Vorhandensein und Ausstattung mobiler Endgeräte etc.) haben sich in dieser Zeit maßgeblich verbessert. Für die berufliche Bildung ergeben sich daraus in den nächsten Jahren drei zentrale Trends: Zum einen wird sogenanntes Blended Learning die berufliche Weiterbildung dominieren. Ob wissenschaftliche Themen, höherwertige Lernziele und Er-

fahrungen und synchrones Lernen im Klassenraum wie auch virtuell – Blended Learning vereint das Beste aus allen Welten und steigert die Effizienz des Lernens. Weiterhin wird auch Micro Learning als Form des sehr lösungsorientierten Lernens die berufliche Bildung verändern und vielversprechende Weiterbildungsansätze und Möglichkeiten weg vom Vorratslernen hin zu einem Lernen nach Bedarf ermöglichen. Mithilfe von kurzen Lernaktivitäten (sogenannten „Learning Nuggets“) wird Lernen mobil; neue Learning-Apps bieten vielseitige Möglichkeiten, Lernende zu aktivieren und Lerninhalte sinnhaft und mit Spaß zu vermitteln. Immersives Lernen über Augmented, Virtual und Mixed Reality wird zunehmend günstiger und bietet großes Potenzial und zahlreiche Chancen – auch z. B. bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung –, da es die Simulation kritischer Situationen, das Handeln, Entscheiden, Üben und Fehlermachen auch in komplexen Zusammenhängen virtuell ermöglicht. Und schließlich lassen sich über adaptives Lernen mithilfe von künstlicher Intelligenz (KI) effizientere Lernwege und Möglichkeiten zur individuellen Förderung ermitteln. Da die Weiterentwicklung von Qualifikationen und Kompetenzen im Laufe des Berufslebens immer wichtiger wird, kann digitale Bildung auf diese Weise helfen, möglichst viele Menschen an Weiterbildung teilhaben zu lassen und über kontinuierliches und situatives Lernen die Aneignung immer wieder neuer Kompetenzen ermöglichen.

Welche rechtlichen Anforderungen an Veranstaltungen und digitale Prüfungen bestehen, legte Markus Heinrich (Rechtsanwalt und Partner bei der Wolter Hoppenberg Rechtsanwälte Partnerschaft mbB) dar. Im Zuge der seit Corona verstärkten Durchführung von Videokonferenzen werden immer mehr personenbezogene Daten verarbeitet. An den Veranstalter ergeben sich daraus umfangreichere Anforderungen und Verantwortlichkeiten an die Einhaltung des Datenschutzes hinsichtlich der Verarbeitung der Daten durch die Plattform. Dies beginnt zunächst mit der Auswahl der richtigen Plattform, welche die technischen Kriterien (darunter Sicherheit der Übertragung, Nutzerauthentifizierung, Installation und Softwareaktualisierung, Rollentrennung, Datensparsamkeit und Interoperierbarkeit für datenschutzkonforme Video-

SAVE THE DATE

10. Kolloquium der Bildungsgremien

Künftig ist das Kolloquium der Bildungsgremien jährlich in der zweiten (vollen) März-Woche geplant. Das 10. Kolloquium der Bildungsgremien findet dementsprechend am 15. und 16. März 2023 jeweils halbtags als Online-Veranstaltung statt.

systeme) erfüllen muss. Bei fremdgesteuerten Plattformen ist zudem eine garantierte Verarbeitung der Daten in der EU wichtig. Bei der Aufzeichnung digitaler Veranstaltungen sind die Rechte der Teilnehmenden am eigenen Bild zu beachten. Dies impliziert die vorherige Information der Teilnehmenden und deren Einwilligung gemäß Artikel 6, Absatz 1, Seite 1, Buchstabe a) der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), die freiwillig, zweckgebunden und unmissverständlich erklärt und dokumentiert werden muss. Für die Durchführung digitaler Prüfungen durch öffentliche Stellen gelten darüber hinaus prüfungsrechtliche Vorgaben und Grundsätze, die auch auf Prüfungen privatrechtlicher Stellen übertragbar sind. Der Umgang mit technischen Störungen muss geregelt sein; ferner sind auch hier die datenschutzrechtlichen Vorschriften zu wahren. Privatrechtliche Stellen können durch individuelle Verträge oder AGB das Prüfungssetting bestimmen und so weitere Rahmenbedingungen der digitalen Prüfung (wie z. B. die technischen Voraussetzungen, zugelassene Hilfsmittel und Maßnahmen zum Unterbinden von Täuschungsversuchen) definieren.

Den Abschluss des diesjährigen Kolloquiums bildete – wie auch im letzten Jahr – ein Azubi-Talk. Unter dem Motto „New Work in der Arbeitswelt von morgen aus der Sicht von Auszubildenden“ diskutierten Alf Karnath (Netze BW GmbH) und Johannes Trümper (TEAG Thüringer Energie AG) mit Auszubildenden ihrer Unternehmen über Herausforderungen, Perspektiven und Werte. Die Umstellung aus der Lehrwerkstatt ins Homeoffice hat das Training von praktischen Lehrinhalten erschwert. Virtual-

Reality-Simulationen boten hierbei eine hilfreiche Alternative und die Möglichkeit, Situationen digital nachzuvollziehen, die im echten Leben auch aus sicherheitstechnischen Gründen schwer zu üben wären. Mithilfe von VR lässt sich ein inzwischen nahezu realistisches Abbild des Schulungsgegenstandes mit den Vorteilen individuellen Lernens verknüpfen. Für die Zukunft wünschen sich die Auszubildenden, dass Agilität und agiles Arbeiten mehr in praktische Projekte einfließen und weniger in starren Prozessen gearbeitet wird. Dabei können Auszubildende als Multiplikatoren bei der Umsetzung neuer digitaler Lernformen auch in anderen Fach- und Unternehmensbereichen fungieren. Ein hybrides System von Homeoffice und dem Arbeiten vor Ort wird geschätzt.

Zum Ende des Kolloquiums resümierte Dr. Markus Lermen (DVGW Berufliche Bildung) als Moderator des zweiten Veranstaltungstages die vorgestellten Beiträge. Die Corona-Pandemie habe deutliche Spuren im wirtschaftlichen wie auch gesellschaftlichen Leben hinterlassen sowie die Digitalisierung von Berufsbildern, Prozessen und Kommunikations- und Veranstaltungsformaten maßgeblich beschleunigt. Das „neue Normal“, auf das wir uns künftig einstellen müssen, werfe eine Vielzahl bislang noch ungeklärter Fragen auf. Welche Möglichkeiten und Tätigkeitsfelder ergeben sich in diesem Zuge künftig für 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, rfv und VDE sowie im Bildungsbeirat des DVGW. Interessierte sind vor diesem Hintergrund herzlich eingeladen, sich für eine ehrenamtliche Mitarbeit in diesen Gremien bei den Initiatoren des Kolloquiums zu melden. ■

Kontakt:

Konstanze Eickmann-lsmaill

DVGW Berufliche Bildung

Tel.: 0228 9188-778

E-Mail: konstanze.eickmann@dvgw.de

¹ Die „Kurzstudie zur Prüfung des Evaluierungsbedarfs der AEVO“ steht im Internetangebot des BIBB unter www.bibb.de/ausbilderqualifizierung zur Verfügung. Ein eigenes Internetportal des BIBB für Ausbilderinnen und Ausbilder (www.foraus.de) bietet zudem ein vielfältiges Angebot mit den wichtigsten Informationen, die für den Ausbildungsalltag im Betrieb bedeutsam sind.

Schöne neue (Arbeits-)Welt

neue Arbeitsformen fordern angepasste DVGW-Bildungsangebote im nicht-technischen Bereich

Mit Beginn der Corona-Pandemie hat sich unsere Arbeitswelt rasant verändert: New Work, Agilität und neue digitale Technologien sind die Schlagworte dieser Zeit und bringen neue Herausforderungen für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Anbieter von Bildungsangeboten mit sich. Die Redaktion der „DVGW energie | wasser-praxis“ hat vor diesem Hintergrund mit Thorsten Sohlmann, dem Leiter des Personalbereiches der Stadtwerke Essen AG und Obmann des DVGW-Arbeitskreises „Überfachliche Weiterbildung“, über Trends und Perspektiven in der Weiterbildung gesprochen.

Redaktion: Herr Sohlmann, wie hat die Pandemie die Arbeitsprozesse bei den Energieversorgern verändert?

Thorsten Sohlmann: Die Corona-Pandemie hat die ganze Arbeitswelt verändert und sie im Grunde zu einem Reallabor gemacht, in dem z. B. die Arbeit von zu Hause, die Führung auf Distanz und Videokonferenzen die Regel und nicht mehr die Ausnahme sind. Weiterhin ist klar zu erkennen, dass sich der Trend zur Digitalisierung nochmals beschleunigt hat. Doch viele langfristige Auswirkungen für die Unternehmen sind heute noch nicht absehbar und die neue Arbeitswelt ist voller Gegensätze.

Redaktion: Welche sind dies aus Ihrer Sicht?

Sohlmann: Einerseits reisen wir viel weniger, unser Bewegungsradius ist dadurch kleiner und wir kommunizieren weniger persönlich. Andererseits ermöglichen Videotelefonate eine schnelle und kostengünstige Kontaktaufnahme, in der räumliche Distanzen keine Rolle mehr spielen.

Redaktion: Inwiefern hat dies alles Einfluss auf die Weiterbildungsangebote in Unternehmen genommen?

Sohlmann: Zunächst einmal wurden in der Pandemie viele geplante Weiterbildungsmaßnahmen

INFORMATIONEN

Nicht-technische Themen der DVGW Beruflichen Bildung

Die DVGW Berufliche Bildung bietet in Ergänzung zu ihren fachlich-technischen Angeboten auch eine Vielzahl an „nicht-technischen Maßnahmen“ an. Diese vermitteln methodische, persönliche und soziale Kompetenzen, um auf die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt vorzubereiten. Weitere Informationen zu diesem Angebot finden Sie unter: www.dvgw-veranstaltungen.de/ntt

ausgesetzt oder verschoben und vielfach wurden nur Maßnahmen durchgeführt, die für die Aufrechterhaltung des Betriebes zwingend notwendig waren. Das führt nun aber zu der Situation, dass ein Stau an geplanten und durch die Pandemie verschobenen Bildungsmaßnahmen in den Unternehmen aufgelaufen ist. Es gibt nun also Themen, die angegangen werden müssen.

Redaktion: Welche Weiterbildungsthemen wurden verschoben?

ZUR PERSON

Thorsten Sohlmann ist seit 2021 Obmann des DVGW-Arbeitskreises „Überfachliche Weiterbildung“ und Leiter des Personalbereiches bei der Stadtwerke Essen AG. Diese haben sich in 150 Jahren Unternehmensgeschichte vom Gas- und Wasserversorger zum heutigen Energieversorger der Stadt Essen entwickelt. In seiner Funktion ist Thorsten Sohlmann heute für mehr als 800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich.



Quelle: Stadtwerke Essen AG

Sohlmann: Beispielsweise Maßnahmen zu Führung und Kommunikation im Unternehmen – also gerade die Themen, die als Folge des Trends zum Arbeiten und Führen auf Distanz besonders im Fokus stehen werden. Der Austausch zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden sowie zwischen den Mitarbeitenden untereinander muss trotz Distanz reibungslos funktionieren, damit keine Probleme oder Spannungen aufkommen, auch wenn man sich weniger persönlich spricht und sieht.

Redaktion: Inwiefern haben sich auch die Anforderungen an die Bildungsangebote verändert?

Sohlmann: Wenn Reisen nicht möglich oder vom Unternehmen nicht gewünscht sind, stehen ganz klar digitale Lernformate im Fokus. Ich fand es beispielsweise sehr gut, dass der DVGW so schnell auf die veränderten Anforderungen der Pandemie reagiert hat und rasch Möglichkeiten anbieten konnte, bei denen Schulungen, die eigentlich als Präsenzformat geplant waren, online durchgeführt wurden. Als Obmann des Arbeitskreises „Fachübergreifende Weiterbildung im DVGW“ weiß ich zudem, dass im Programm 2023 mehr Schulungen als Live-Online-Formate geplant werden als bisher. Teilweise werden hierfür auch Schulungskonzepte angepasst.

Redaktion: Wann halten Sie denn persönlich Online-Schulungen für sinnvoll?

Sohlmann: Zunächst einmal sind Online-Schulungen zwar für viele Mitarbeitende attraktiv – aber bei Weitem nicht für jeden. Es gibt durchaus unterschiedliche Lernpräferenzen. Grundsätzlich sind aber viele Themenbereiche sehr gut auch online darstellbar, vor allem, wenn grundlegendes Fachwissen vermittelt wird. In der Zukunft möchte die DVGW Berufliche Bildung auch bei den nicht-technischen Angeboten verstärkt unterschiedliche Lernpräferenzen berücksichtigen. Hierfür werden ab 2023 ausgewählte Kurse sowohl als Online- wie auch als Präsenz-Format angeboten.

Redaktion: Und wann würden Sie reine Präsenz-Schulungen grundsätzlich bevorzugen?

Sohlmann: Immer dann, wenn es um Verhaltensänderungen geht, sollten Schulungen in Präsenz angeboten werden. Grundsätzlich sind aber auch sogenannte Blended Learnings vorstellbar, also eine Kombination aus Online- und Präsenzphasen. Auch hier arbeitet die DVGW Berufliche Bildung an Schulungskonzepten für 2023, um

Online-Schulungen sind zwar für viele attraktiv – aber bei Weitem nicht für jeden. Es gibt durchaus unterschiedliche Lernpräferenzen.

Thorsten Sohlmann

das Angebot für die Branche noch attraktiver zu gestalten und den Mitgliedern innovative und attraktive Schulungsformate anbieten zu können.

Redaktion: Herr Sohlmann, vielen Dank für das Gespräch!

INFORMATIONEN

DVGW-Arbeitskreis „Überfachliche Weiterbildung“

Der DVGW-Arbeitskreis beschäftigt sich mit relevanten Bildungsthemen aus dem nicht-technischen Bereich und lebt von der Expertise seiner Mitglieder, die z. B. aus den Bereichen Personal sowie Aus- und Weiterbildung von Versorgungsunternehmen kommen. Möchten auch Sie mit Ihrer Expertise das nicht-technische Programm der DVGW Beruflichen Bildung mitgestalten? Dann sprechen Sie uns gerne an:

Kontakt:
Thomas Bender
DVGW Berufliche Bildung
Tel.: 0228 9188-606
E-Mail: thomas.bender@dvgw.de



Quelle: serts/iStock.com

Fachkräftemangel versus Fachkräftesicherung:

Neue Arbeitsgemeinschaft Personalentwicklung und digitale Arbeitswelten im Gremienverbund von AGFW, BDEW, DVGW, rbv und VDE



Nicht nur Energie- und Wasserversorgungsunternehmen erleben auf der Suche nach Fachkräften mitunter mühsame Vergütungsverhandlungen mit Bewerberinnen und Bewerbern. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels müssen sich derzeit vor allem die Arbeitgeber bewerben. Versuche, die unternehmenseigenen Aktivitäten im Personalmarketing und Recruiting zu stärken und so zu hoffen, mehr Bewerberinnen und Bewerber zu erreichen, einzustellen und auf Dauer an das Unternehmen zu binden, reichen längst nicht mehr aus. Eine neue Arbeitsgemeinschaft im Gremienverbund stellt sich dieser Problematik und erarbeitet strategische Ansätze zur Unterstützung der Branchenunternehmen.

von: Hans-Joachim Mayer (MVV Energie AG), Burkhard Thiele (Westfalen Weser Netz GmbH) & Birgit Henrichs (BDEW e. V.)

Der bereits seit geraumer Zeit bekannte und beispielsweise 2013 in den Studien des Gremienverbundes von AGFW, BDEW, DVGW, rbv und VDE beschriebene Fachkräftemangel ist inzwischen in vielen Branchen eingetreten und wird sich in den nächsten fünf bis acht Jahren mit dem Abgang der gut qualifizierten Babyboomer-Generation wahrscheinlich noch weiter verschärfen. Eines der Grundprobleme

vieler Energie- und Wasserversorger ist heute die Fachkräftesicherung mit einem Hauptaugenmerk im Bereich der Facharbeiter und Meister und – sich gerade verschärfend – auch der Ingenieure. Mehr denn je bedarf es daher einer ganzheitlichen Sicht auf die zur Verfügung stehenden Menschen im Unternehmen, bei den Partnern und natürlich unter den Absolventinnen und Absolventen von Schulen und Hochschulen in der Region und überregional.

Ausbildung in der Energie- und Wasserwirtschaft: Branchenunternehmen stehen mit Blick auf den Fachkräftemangel vor der Herausforderung, geeignete Nachwuchskräfte zu finden.

Die neue Arbeitsgemeinschaft Personalentwicklung und digitale Arbeitswelten stellt sich diesen Herausforderungen, indem sie folgende vier Aspekte in

Die Arbeitsgemeinschaft arbeitet daran, die Unternehmen der Branche bei der Fachkräftesuche zu unterstützen und ein attraktives Image zu schaffen.

den Vordergrund stellt, die auch Ausgangspunkt eigener strategischer Ansätze in den Unternehmen sein sollten:

- Wir handeln im Schulterschluss von Verbänden, Energieversorgungsunternehmen und deren Partnern ...
- ... gegen den Fachkräftemangel und für eine Best Practice zur Nachwuchs- und Fachkräftesicherung.
- Wir stehen für das beste Branchen-Image und hohe Attraktivität ...
- ... mit der Entwicklung und dem Ausbau digitaler Arbeitswelten.

Wir handeln im Schulterschluss von Verbänden, Energieversorgungsunternehmen und deren Partnern ...

Kein Unternehmen kann heute vollständig die komplexen Wertschöpfungsketten – wie beispielsweise in der Instandhaltung der Netze – allein erbringen. Sind die Partnerbetriebe personell nicht gut ausgestattet, so wirkt sich dies unmittelbar negativ auf Lieferzeiten und die Qualität der Dienstleistungen aus. Hier kann es hilfreich sein, in der Region gemeinsam als starke Partner am Bewerbermarkt aufzutreten und zielgruppengerecht Schülerinnen und Schüler sowie Berufserfahrene mit den sichtbarsten Kommunikationsmitteln und erlebbarer Praxis in dieser Region anzusprechen. Partner nutzen ihre Best Practice und machen diese mit den bei ihnen arbeitenden Menschen glaubhaft sichtbar. Sie zeigen Authentizität und Kompetenz. Die Verbände vor Ort können hier – auch verbändeübergreifend – für eine Vernetzung der Partner sorgen und, bezogen auf die Branche, mit Materialien und Informations-Plattformen unterstützen.

... gegen den Fachkräftemangel und für eine Best Practice zur Nachwuchs- und Fachkräftesicherung

Inhaltlich zählt das, was Energie- und Wasserversorger am besten können: Sie sichern Zukunft, sie stehen für helle und warme Häuser. Sie sind nachhaltig und sorgen für sauberes Trinkwasser. Nicht zuletzt sind sie ein sicherer und zuverlässiger Arbeitgeber.

Eine weitere Aussage ist hier – gerade bei der jüngeren Zielgruppe bis ca. 25 Jahre – sehr wichtig: Sie sorgen für Entwicklungsmöglichkeiten ihres Nachwuchses. Dies muss glaubhaft belegt werden, beispielsweise mit einer etablierten oder zu etablierenden Förderung der beruflichen und fach-

lichen Entwicklung. Diese Investition trägt dazu bei, das eigene Unternehmen zukunftsorientiert in Bezug auf die vorhandenen und zukünftigen Kompetenzen aufzustellen.

Wir stehen für das beste Branchen-Image und hohe Attraktivität ...

Der Markt für Arbeitskräfte in der Versorgungsbranche ist überwiegend regional orientiert und bodenständig, und auch die meisten der Bewerberinnen und Bewerber suchen genau nach diesen Faktoren bei der Wahl ihres Arbeitgebers. Gerade in der jetzigen Zeit ist das Thema Daseins- und Zukunftssicherung ein sehr glaubhaftes Argument für Energie- und Wasserversorger. Kommen noch Initiativen der Energiewende und Nachhaltigkeitsaspekte dazu – die mit Beschäftigten glaubhaft auf der eigenen Internetseite unterfüttert werden –, so ist ein wichtiges Merkmal eines attraktiven Arbeitgebers in der Region gegeben. Andererseits lässt sich heute nicht mehr davon ausgehen, dass Schülerinnen und Schüler sowie Berufserfahrene diesen Zusammenhang automatisch herstellen. Dafür ist der Druck anderer Branchen zu hoch.

Komplexer ist die Situation im Handwerkermarkt. Hier bestehen oftmals große Probleme, wenn gar keine Bewerbungen auf Stellenanzeigen eingehen. Dann kann es hilfreich sein, wenn Energieversorger diese Partner direkt mit ihren Kompetenzen unterstützen oder sogar eine Verbundausbildung anstreben.

Eine wichtige Facette ist auch die Verlinkung mit den durch die Verbände gepflegten Plattformen für Berufsinformationen und Grundwissen, Beispiele hierfür sind die beiden Portale „Energie macht Schule“ (www.energie-macht-schule.de) und „Berufswelten Energie & Wasser“ (www.berufswelten-energie-wasser.de).

... mit der Entwicklung und dem Ausbau digitaler Arbeitswelten

Wesentlicher Treiber für die Digitalisierung der Energieversorgungsunternehmen ist die Energiewende. Digitalisierung ist für die neu hinzukommenden Menschen am Arbeitsmarkt heute bereits eine Selbstverständlichkeit. Demgegenüber sind viele Versorgungsunternehmen noch nicht optimal aufgestellt und müssen schnellstmöglich die Gesamtkompetenz

Gute Fortbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sind gerade für junge Bewerberinnen und Bewerber ein wichtiges Kriterium bei der Wahl des Arbeitsplatzes.



Quelle: fotografixx/istock.com

INFORMATIONEN

Online-Forum am 13. Oktober 2022 (13:30–14:30 Uhr)

Wie lassen sich Ausbildung und Fachkräftesicherung – unterscheidbar von anderen Branchen – interessant gestalten und die Nachhaltigkeit der Versorgungsbranche für die gesuchten Zielgruppen sichtbar machen? Diskutieren Sie mit und besuchen Sie das Online-Forum des Gremienverbundes der Verbände im Rahmen der gat | wat 2022. Weitere Informationen und Anmeldeöglichkeiten finden Sie unter www.gat-wat.de.

ihrer Belegschaft steigern, indem sie die modernsten technischen Lösungen für die täglichen Arbeits- und Kommunikationsprozesse im Unternehmen etablieren. Dabei greift es zu kurz, bestimmte Kompetenzgruppen außen vor zu lassen. Das, was heute im Privatleben Standard ist (so verfügen beispielsweise 98 Prozent aller Jugendlichen über ein internetfähiges Smartphone), darf nicht an der Pforte zum Unternehmen enden und sollte im Eigeninteresse der Unternehmen wesentlich sein für moderne und effiziente Arbeits- und Kommunikationsprozesse.

In diesem Sinne mögen Versorger heute noch Netzbetreiber sein – aber in nicht allzu ferner Zukunft gestalten sie die Gesellschaft und Arbeitswelt als Systemstabilisator und Plattformrealisator mit intelligenten Energie-Portfolios und ihrer Energie.

Möchten auch Sie Ihre Expertise in die neue Arbeitsgemeinschaft Personalentwicklung und digitale Arbeitswelten einbringen oder haben Sie Ideen und Anregungen zu diesem Themenfeld? Die nebenstehenden Ansprechpartner freuen sich auf den Kontakt mit Ihnen! ■

Kontakt:
Hans-Joachim Mayer
MVV Energie AG
Luisenring 49
68159 Mannheim
E-Mail: h.mayer@mvv.de
Internet: www.mvv-energie.de

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

Birgit Henrichs
BDEW Bundesverband der
Energie- und Wasserwirtschaft e. V.
Reinhardtstr. 32
10117 Berlin
E-Mail: birgit.henrichs@bdew.de
Internet: www.bdew.de



Bei uns finden Sie Jobs zum **Anbeißen!**

In unserer branchenspezifischen Stellenbörse für die Energie- und Wasserwirtschaft finden Sie eine große Auswahl an Stellenanzeigen für Berufserfahrene, Berufseinsteiger, Quereinsteiger und Auszubildende. Probieren Sie doch einfach mal!

Berufswelten
Energie & Wasser



Quelle: DVGW Berufliche Bildung

„Siemens Energy H₂ Akademie“ – Wasserstoff-Pilotveranstaltungen

Kooperationsprojekt von Siemens Energy und DVGW Beruflicher Bildung gestartet

Als Teil eines ganzheitlichen Schulungsprogramms zum Thema Wasserstoff haben die DVGW Berufliche Bildung und Siemens Energy zwei erste Pilotveranstaltungen in Präsenz durchgeführt. Die umfassenden Inhalte des Seminars vermittelten ausgewählten Siemens Energy-Mitarbeitenden ein detailliertes Bild über Wasserstoffanwendungen.

von: Juliane Griveau & Guido Laugs (beide: DVGW Berufliche Bildung)

Das Projekt entstand vor ca. zwei Jahren aus der Siemens Energy-internen Initiative, Wissen und Expertise zu Wasserstoff als neue Technologie in der Belegschaft aufzubauen, gefördert über einen hauseigenen Innovationsfonds. Nachdem eine Struktur erstellt wurde, waren die insgesamt vier Module der Siemens Energy H₂ Akademie geboren (Abb. 1).

Die erste Veranstaltung zu den Modulen M3A und M3B wurde Anfang Juli 2022

in Bonn durchgeführt. Über zwei Tage lernten ca. 30 Siemens Energy-Mitarbeiterinnen und -mitarbeiter alle relevanten Wasserstoffthemen kennen und konnten zusätzlich an der mobilen Praxisanlage der DVGW Beruflichen Bildung die Anwendungen live vor Ort erleben und ausprobieren.

In Erlangen fand im September 2022 dann die zweite Veranstaltung statt, diesmal in englischer Sprache und mit einem internationalen Publikum. Das

erste Feedback aus der Bonner Veranstaltung, das in der Zwischenzeit eingegangen war, wurde bei diesem zweiten Termin direkt umgesetzt und die Module entsprechend inhaltlich sowie zeitlich für die Erlanger Veranstaltung angepasst. In zwei parallel laufenden Modulen über zwei bzw. drei Tage hörten die fast 50 Teilnehmenden aus aller Welt englischsprachige Vorträge zu allen relevanten Wasserstoffthemen. Zusammen mit den insgesamt 14 Referenten fanden rege und interessante Diskussionen statt.

Das Schulungsprogramm soll zukünftig ausgebaut und sowohl in Deutschland als auch im Ausland fortgeführt werden, um das Thema Wasserstoff für Mitarbeitende aller Standorte von Siemens Energy präsenter und greifbarer zu machen, so Erik Zindel, Vice President „Generation Sales – Hydrogen“ bei Siemens Energy am Standort Erlangen. Die DVGW Berufliche Bildung hat ihn in einem Interview gesprochen:

Herr Zindel, was war Ihre Motivation, ein H₂-Schulungsprogramm aufzubauen?

Erik Zindel: Wasserstoff ist zukünftig ein wichtiger Energieträger. Bisher war Wasserstoff aber in der Energiebranche so gut wie nicht präsent, sodass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine berufliche Expertise hierzu aufbauen konnten. Auch an den Universitäten und in der beruflichen Bildung war Wasserstoff bisher nie ein besonderer Lernschwerpunkt gewesen, sodass wir nun unsere Mitarbeitenden schnell zu Wasserstoffthemen fit machen müssen – nicht zuletzt auch, um alle Sicherheitsaspekte rund um Wasserstoffanlagen sicher zu beherrschen. Finanziert wurde das Programm durch unseren internen Innovationsfonds, in welchem Geschäftsleitung und Gesamtbetriebsrat zusammen über Investitionen in innovative Projekte entscheiden.

Was sind die grundsätzlichen Anforderungen an dieses Schulungsprogramm?

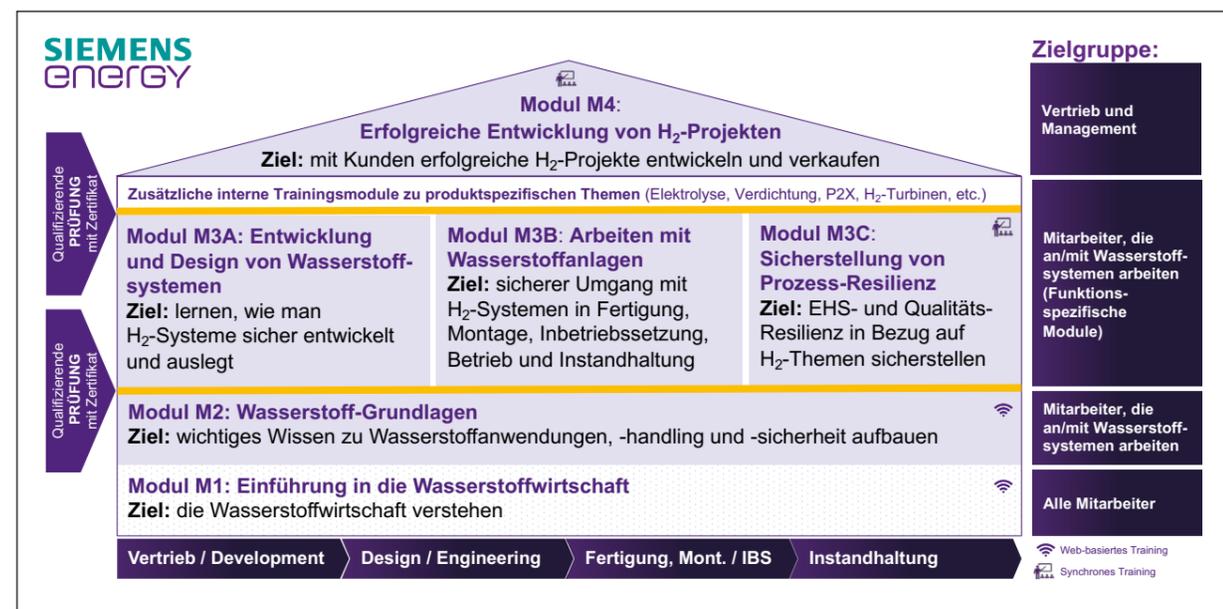
Zindel: Wir haben ein Programm aufgebaut, dass die verschiedenen Rollen der Mitarbeitenden

berücksichtigt. Der Trainingsbedarf für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Engineering, die H₂-Anlagen auslegen, ist ein anderer als für solche, die später physisch an diesen Anlagen arbeiten werden (z. B. in der Inbetriebsetzung oder Instandhaltung). Die Siemens Energy H₂ Akademie ist grundsätzlich zweisprachig in Deutsch und Englisch und wendet sich sowohl an akademisch gebildete Kolleginnen und Kollegen (das ist die ganz große Mehrheit unserer Belegschaft) wie auch an gewerbliche Mitarbeitende. So wird die Siemens Energy H₂ Akademie auch in das Ausbildungsprogramm unserer gewerblichen Bildung integriert.

Wie sind die Kurse inhaltlich aufgebaut?

Zindel: Das gesamte Schulungsprogramm besteht aus insgesamt vier Modulen: Modul M1 ist ein kurzes web-basiertes Training (WBT) für alle Mitarbeitenden, um eine Übersicht über die Wasserstoffwirtschaft zu erlangen. Modul M2 ist ein ausgedehntes WBT für die Kolleginnen und Kollegen, die an Wasserstoffthemen arbeiten, welches alle grundsätzlichen Wissensinhalte zum Thema Wasserstoff-Wertschöpfungskette sowie zum Molekül Wasserstoff und dem Umgang mit ihm vermittelt. Modul M3 besteht aus drei unabhängigen mehrtägigen Präsenztrainings, die auf die jeweilige Funktion zugeschnitten sind: M3A ist für Mitarbeitende in Engineering, Auslegung, Angebotswesen und Planung gedacht, M3B für Fertigung, Montage, Inbetriebsetzung und Instandhaltung, und M3C für Personen aus dem Qualitäts- und Prozessmanagement. Modul M4 ist dann noch ein mehrtägiges

Abb. 1: Siemens Energy H₂ Akademie - Trainingskonzept für interne Mitarbeiter und externe Vermarktung



WIR MÜSSEN UNSERE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER SCHNELL ZU ALLEN WASSERSTOFF-THEMEN FIT MACHEN!

Präsenztraining für Vertriebsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter sowie das Management, wo es um die Frage geht, wie man zusammen mit Kunden erfolgreiche Projekte in der Wasserstoffwelt entwickeln kann.

Warum hat sich Siemens Energy für die Module 2 und 3 für eine Kooperation mit dem DVGW entschieden?

Zindel: Gerade bei den inhaltlichen Themen zu Wasserstoff haben wir nur begrenzt Erfahrung und Wissen. Um einen allumfassenden Inhalt anbieten zu können (auch außerhalb des Port-

folios der Siemens Energy), hat es sich angeboten, gleich mit dem verantwortlichen Verein zu kooperieren, der die Standards im Umgang mit Wasserstoff festlegt.

Inwiefern hat Sie die Berufliche Bildung des DVGW dabei unterstützt?

Zindel: Die Zusammenarbeit war insofern hilfreich, da die DVGW Berufliche Bildung viel Erfahrung in der Vermittlung von Wissen hat, was für unsere Siemens Energy H₂ Akademie natürlich von Vorteil war.

Was haben Sie für die Zukunft in diesem Bereich und zusammen mit dem DVGW geplant?

Zindel: Neben der kontinuierlichen Verbesserung des Trainingsinhaltes – die Wasserstoffwelt ist sehr dynamisch – wollen wir die Siemens Energy H₂ Akademie ab 2023 auch extern gemeinsam mit dem DVGW vermarkten. Wir haben immer wieder Anfragen seitens unserer Kunden, Partner, Institutionen und auch Dritter bekommen, um mehr über das Thema Wasserstoff zu erfahren und Trainings anzubieten. Dem kommen wir nach: Die Siemens Energy H₂ Akademie wurde von Anfang an mit dem Blick auf eine externe Vermarktung aufgesetzt. Es handelt sich also nicht um ein Training zu firmenspezifischen Aspekten und Produkten, sondern um eine allgemeine Trainingswelt zur gesamten Wasserstoff-Wertschöpfungskette.

Herr Zindel, wir danken Ihnen für das Gespräch.

Kontakt:
 Juliane Griveau
 Guido Laugs
 DVGW Berufliche Bildung
 E-Mail: juliane.griveau@dvgw.de, guido.laug@dvgw.de

INFORMATIONEN

H₂-Veranstaltungen der DVGW Beruflichen Bildung: Neue Wasserstoff-Broschüre vermittelt Überblick

Mit der Erweiterung seines Regelwerkes um wasserstoffhaltige methanreiche Gase und Wasserstoff bietet der DVGW den Gasnetzbetreibern eine rechtssichere Grundlage für den Betrieb von Energieanlagen nach dem Energiewirtschaftsgesetz (EnWG) für die leitungsgebundene Versorgung der Allgemeinheit mit Wasserstoff. Eine neu erschienene Wasserstoff-Broschüre vermittelt in diesem Kontext einen Überblick über das gesamte Wasserstoff-Portfolio der DVGW Beruflichen Bildung mit allen Terminen für das Jahr 2023. Darin enthalten sind u. a. die DVGW-Zertifikatslehrgänge zur Erlangung der Fachkompetenz Wasserstoff nach den beiden DVGW-Merkblättern G 221 und G 655, die DVGW-Modulreihe Wasserstoff sowie die Sachkundigenlehrgänge im Geltungsbereich der DVGW-Arbeitsblätter G 220 (Power-to-Gas-Energieanlagen) und G 265-3 (Anlagen für die Einspeisung von Wasserstoff in die Gasinfrastruktur).



Die Broschüre sowie alle weiteren Informationen und aktuelle Termine rund um das H₂-Angebot der DVGW Beruflichen Bildung finden Sie auch unter www.dvgw-veranstaltungen.de/h2.

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

MOBILE FORMEN DER ARBEIT UND NACHWUCHSGEWINNUNG

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
15. – 16. MÄRZ
2023

Eine gemeinsame Veranstaltung

