



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

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.

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: fotografix/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 Anmelde-möglichkeiten 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