

Bericht und Ergebnisdokumentation

Arbeitgeberkonferenz – Technischer Nachwuchs für die Wasserwirtschaft
30.10.2018 in Münster

Die Arbeitgeberkonferenzen-Reihe setzte sich in Münster in den Technologiehöfen am 30. Oktober fort. Nach der Begrüßung durch Frau Düwel vom MULNV folgte zunächst der [Beitrag von Frau Schönmann zu den heutigen Herausforderungen](#) (Digitalisierung, gesell. Wandel, Globalisierung und demografischer Wandel) in der Nachwuchsgewinnung. Der Vortrag von Frau Schönmann wies wie bereits in beiden Veranstaltungen in Wermelskirchen und Arnsberg auf die Notwendigkeit hin, Marketing um die Fachkräfte von morgen zielgerichtet auf die Generationen Y und Z anzupassen. Mit Beispielen sowie vielzähligen Erfahrungen aus anderen Branchen bot Frau Schönmann genügend Inspiration zu möglichen Maßnahmen für das Recruitment von jungen Menschen.



Einen weiteren Impuls für die Workshop-Arbeit am Nachmittag lieferte [Herr Gerlach von der Landwirtschaftskammer NRW mit einem einen Einblick in die Herangehensweise der Landwirtschaft in NRW hinsichtlich Fachkräftesicherung](#). Dabei wurden unter anderem Themen wie Berufswerbung, Förderung von Auszubildenden und Weiterbildung im Fokus. Die Landwirtschaft steht bei Ihrer Berufsbildung vor ähnlichen Herausforderungen wie die Wasserwirtschaft. Geringe Ausbildungsvergütung und ein auf den ersten Blick weniger modernes Arbeitsumfeld sind dabei oft gehörte Argumente. Getreu dem Motto „Wenn du etwas verändern willst, fang bei dir selber an“ hat die LWK NRW daher eine Vielzahl von Maßnahmen ergriffen, um die Attraktivität der Berufsfelder in der Landwirtschaft zu steigern und sichtbar zu machen. Neben Messebesuchen, dem Ausbau der Webpräsenz durch Blogs über den Arbeitsalltag aus Perspektive von Auszubildenden und Informationstagen wie zum Beispiel der „Kindergärtnerei“, konnten auch Förderinstrumente (Exzellenzstipendium, Talentschmiede oder Wolbecker Modell sind hier Stichworte) für Auszubildenden eingerichtet werden. Um mit dem Siegel „Top Ausbildung Gartenbau“ ausgezeichnet zu sein, werden Betriebe indirekt motiviert ihre Ausbildung attraktiv zu gestalten. Herr Gerlach unterstrich dabei auch die Bedeutung des ersten Tages im Betrieb, an dem meist schon die unterbewusste Entscheidung getroffen wird, ob die Ausbildung fortgesetzt wird oder nicht. Weitere erfolgreich eingeführte Modelle können dem Vortrag entnommen werden.

In den Workshopssessions am Nachmittag wurde das Augenmerk auf den Markenauftritt der Wasserwirtschaft sowie die Ausbildung in der Verwaltung gelegt. In der Gruppe, die sich mit der Verbesserung des Markenauftritts beschäftigte, wurde vor allem das Thema regionale Kooperationen zur gemeinsamen Kommunikation und Image-Verbesserung bearbeitet. Mit der Methode „Boxing“ wurden die Teilnehmer herausgefordert eine konkrete Form der Kollaboration einmal von vorne bis hinten durch zu planen. Die untersuchten Maßnahmen waren hier ein interkommunales Ausbildungszentrum und ein mobiler Showroom. Mit den Stadtwerken Warendorf fand sich bereits im Workshop ein Verantwortlicher, der sich dieser Idee im Nachgang der Veranstaltung ernsthaft auseinander setzen will und offen für Mitgestalter ist. Als erster Schritt ist ein gemeinsames Treffen der Betriebe geplant, in dem zunächst herausgearbeitet werden soll, wer welche Inhalte für die wasserwirtschaftliche

Bericht und Ergebnisdokumentation

**Arbeitgeberkonferenz – Technischer Nachwuchs für die Wasserwirtschaft
30.10.2018 in Münster**

Ausbildung anbieten kann. Hierbei soll auch der Münsterland e.V. mit eingebunden werden, die in der Region Münsterland im Regionalmarketing tätig sind.

Der Showroom für „Wasser“ soll sich nicht explizit an Schulabsolventen richten, sondern generell ein Instrument zur Image-Aufbesserung der Wasserwirtschaft an sich darstellen. Dabei könnten Elemente der Virtual Reality, eine Visualisierung des Wasserkreislaufes oder eine Trinkwasserbar als „Catcher“ dienen, um über Tätigkeitsfelder der Wasserwirtschaft zu informieren und nebenbei auch für Ausbildungsberufe werben. Hier stellte sich als größte Bremse die Finanzierung eines solchen Showrooms heraus, die eigentlich nur gemeinschaftlich gestemmt werden kann.

Im Forum „Ausbildung“ wurde deutlich, dass neben des Imageproblems der Wasserwirtschaft sowie des öffentlichen Dienstes auch andere Faktoren eine wichtige Rolle spielen. Zum einen müssten Stellenanforderung und die entsprechende Vergütung überprüft werden, zum anderen die Ausbildung inhaltlich angepasst werden, um den heutigen Anforderungen gerecht zu werden.

In einer abschließenden Ergebnispräsentation wurden die gesammelten Ergebnisse der anderen Gruppe vorgestellt und im Plenum vertieft diskutiert.

Wir möchten uns für die aktive Teilnahme an unserer Arbeitgeberkonferenz Wasserwirtschaft bedanken und laden Sie ein, im nächsten Jahr den Prozess mit uns weiter zu gestalten.

Ansprechpartner für diese Veranstaltungsreihe:

Jan-Nicolai Hennemann (KNUW)

E-Mail: hennemann@knuw.nrw

Tilman Vorhoff (KNUW)

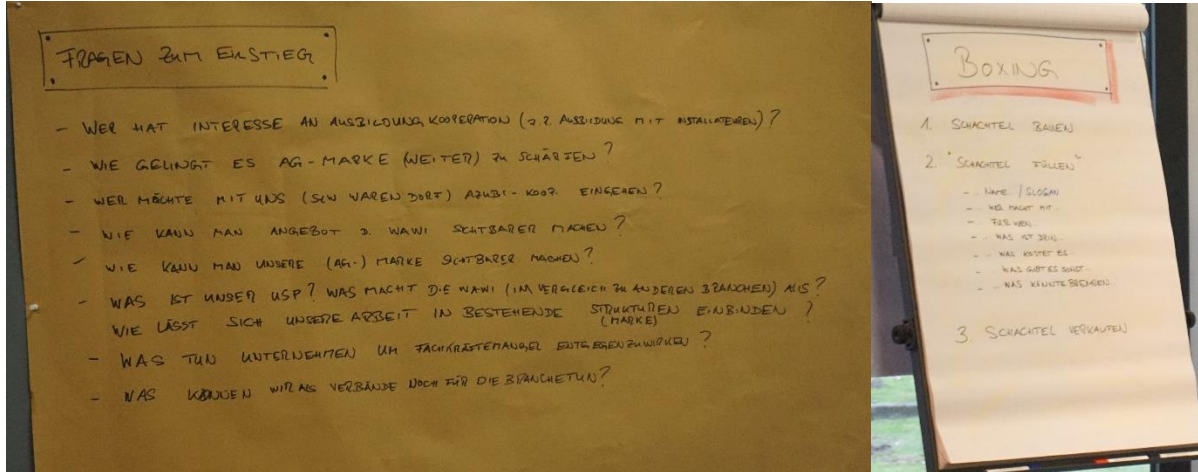
E-Mail: vorhoff@knuw.nrw

Benoit Reuschel (MULNV)

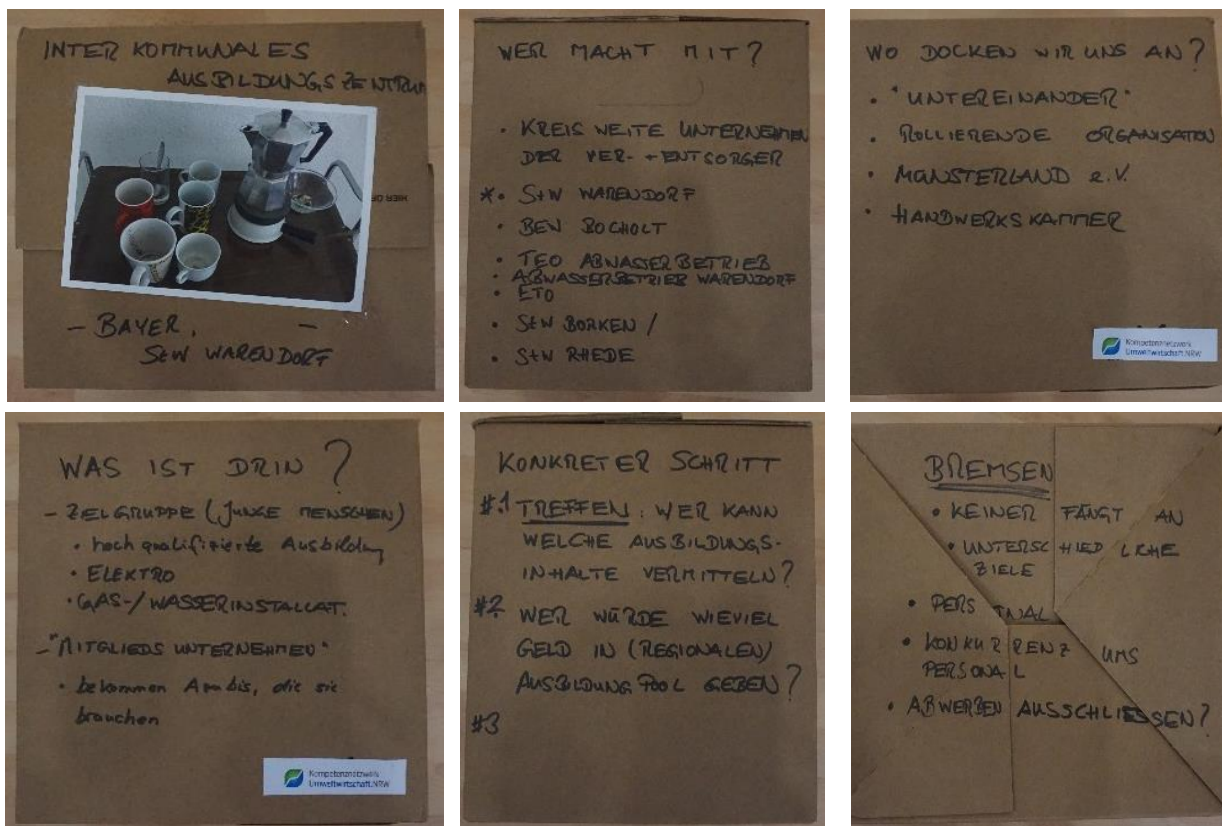
E-Mail: benoit.reuschel@mulnv.nrw.de

Ergebnisdokumentation

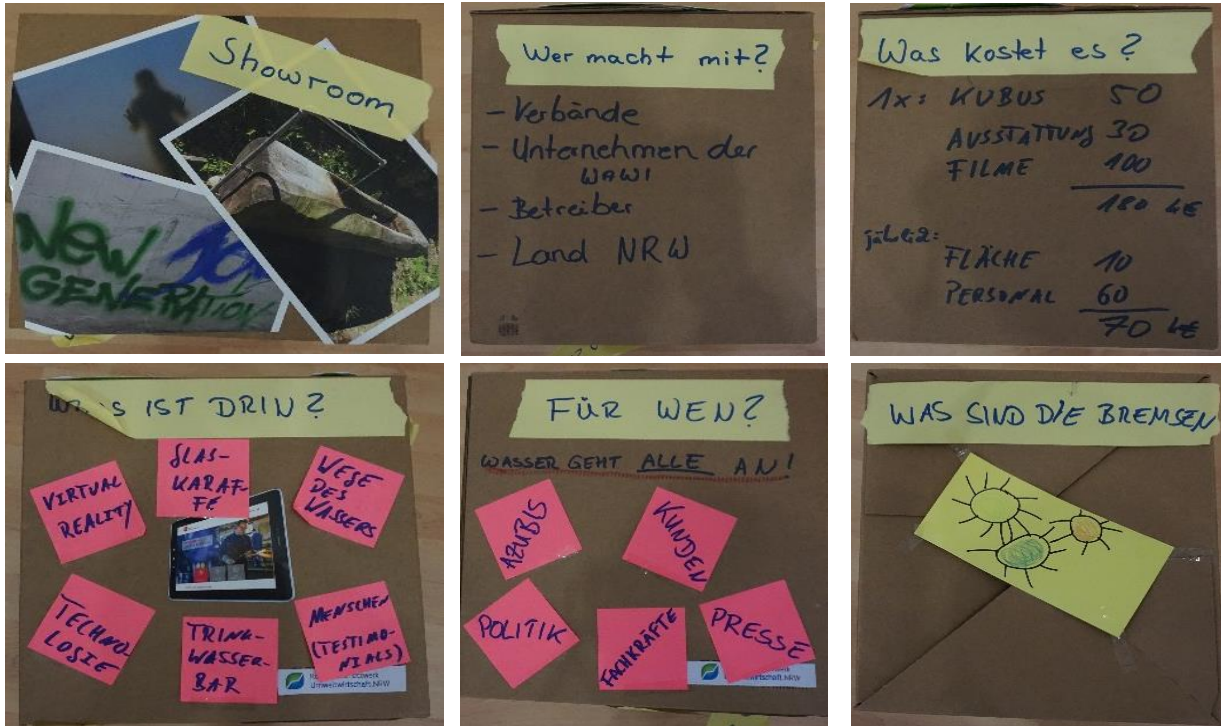
Forum 1: Markenauftritt



Würfel 1: Interkommunales Ausbildungszentrum



Würfel 2: Showroom Wasser



Forum 2: Ausbildung

Themen/Probleme	Lösungsideen
<ul style="list-style-type: none"> Imageproblem (Abwasser) z.B. "Kanalbauer, Rohr-, Kanal-, Industrieservice" 	<ul style="list-style-type: none"> Schülerpraktika mit guten Betreibern Girls Day Bildungsträger ansprechen w. Praktika Agentur für Arbeit
<ul style="list-style-type: none"> Wert Duale Ausbildung ist gesunken 	<ul style="list-style-type: none"> Aufzeigen/Ermöglichung von Entwicklungsmöglichkeiten (z.B. Meister, Techniker)
<ul style="list-style-type: none"> Sehr viele versch. Anforderungen an Fachkräfte 	<ul style="list-style-type: none"> Generalisten ausbilden, Job Rotation Handwerker nehmen u. intern weiterbilden
<ul style="list-style-type: none"> Unterschiedl. Bezahlung 	<ul style="list-style-type: none"> Stellenanforderungen + Bezahlung überprüfen
<ul style="list-style-type: none"> Keine Lobby für Wasserberufe (Abt.-Leiter → Personalamt, wenig Unterstützung für Stellen/Höherangabe) 	<ul style="list-style-type: none"> Impulse/Druck an Politik
<ul style="list-style-type: none"> Schlechtes Image im öffentl. Dienst (starre Strukturen) 	<ul style="list-style-type: none"> Für Generation Z ist Sicherheit wichtig Zielgruppe!
<ul style="list-style-type: none"> Benefits/Flexibilität fehlt im öff. Hand (z.B. Kita, Fitness-Studio...) "geht nicht" 	<ul style="list-style-type: none"> Impulse an Politik und Gesellschaft Deutlichmachen, wie wichtig neue Wege sind
<ul style="list-style-type: none"> Ausbildung ist zu komplex → wird nur teilweise im Betrieb gebraucht 	<ul style="list-style-type: none"> Entschlackung der Ausbildung bei Fachkräften

