

Nachwuchssicherung in der Wasserwirtschaft

Der Aufgabenkatalog der großen Wasserwirtschaftsverbände in NRW zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben ist umfangreich und umfasst u. a. neben der Abwasserbeseitigung auch die Umgestaltung der Gewässer, die Regelung der Grundwasserstände und die Bewirtschaftung der Talsperren. Bei der Erledigung dieser Aufgaben müssen sich die Verbände immer größeren Herausforderungen stellen: Dazu gehören neben schnellen technischen Innovationszyklen und Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen auch Budgetrestriktionen sowie natürlich ebenso die Verfügbarkeit geeigneter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Diese Ausgabe widmet sich explizit den Fragestellungen und Lösungsstrategien im Bereich der Nachwuchssicherung und der Fachkräftegewinnung. Ziel vielfältiger Maßnahmen der agw-Mitglieder ist es, junge Menschen für eine Ausbildung in der Wasserwirtschaft zu interessieren und die Verbände in der Region als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren. In der vorliegenden Ausgabe stellen wir Ihnen u. a. Ideen für ein demografisches Personalkonzept sowie für eine bedarfsgerechte Aus- und Weiterbildung in Form neuer, moderner Ausbildungszentren vor.



Karl-Heinz Brandt, Vorstand der LINEG, Vorsitzender der agw



Kinder lernen am Bach

Demografisches Personalkonzept – wie ein Wasserwirtschaftsverband am linken Niederrhein sich den Herausforderungen des demografischen Wandels stellt

Die LINEG ist ein sondergesetzlicher Wasserwirtschaftsverband mit vielfältigen Aufgaben. Bedauerlicherweise sind jedoch die von uns benötigten und angebotenen Berufe zum Teil nicht bekannt und die Ausbildungsplätze, die im Zusammenhang mit der Abwasserreinigung stehen, sind darüber hinaus nicht begehrt. Hinzu kommt der Trend zu akademischen Qualifikationen. Dem steht der demografische Wandel gegenüber und somit für uns die Notwendigkeit, ausreichend Nachwuchskräfte zu rekrutieren. Uns ist es daher ein großes Anliegen, junge Menschen für eine Ausbildung in der Wasserwirtschaft zu interessieren und unser Unternehmen in der Region als attraktiven, im Umweltschutz tätigen Arbeitgeber zu positionieren. Daneben gilt es zunehmend gegenüber der Bevölkerung den Umweltschutzaspekt stärker in den Fokus zu rücken und deutlich zu machen, dass das Handeln von heute die Lebensqualität von morgen beeinflusst. Wir haben uns in den letzten Jahren zum Ziel gesetzt, beide Aspekte zu verknüpfen und uns damit auch bekannt zu machen.

Umweltbildung von klein auf

Wir beginnen schon bei den Kindern im Grundschulalter. Ihnen bieten wir Gewässerführungen und Exkursionen an, die von einer Umweltpädagogin durchgeführt werden. Begleitet werden sie dabei von „Emma“, einer Ente, die die Hauptfigur in einer kleinen Broschüre ist. Auch das Thema Abwasserreinigung und entsprechende Besuche auf Kläranlagen bieten wir mit Unterstützung unserer Umweltpädagogin für Grundschulkindern an. Sie lernen spielend die Bedeutung des Wassers für unser Leben kennen und wie wichtig der sorgsame Umgang damit ist.

Der Aspekt, sich mit diesen Angeboten schon bei den Kleinsten bekannt zu machen und indirekt über die von uns geleistete Arbeit zu berichten, ist nicht zu unterschätzen. Bestenfalls sind die Kinder im Alter von zehn Jahren schon zweimal mit uns und unseren Aufgaben in Berührung gekommen.

Demografisches Personalkonzept

Der demografische Wandel macht auch vor einem Wasserwirtschaftsverband nicht halt. Einem steigenden Durchschnittsalter und der Notwendigkeit, in naher Zukunft zahlreiche Stellen neu besetzen zu müssen, steht ein Rückgang der Bewerberzahlen gegenüber. Ein Fachkräftemangel in den für die Abfall- und Wasserwirtschaft relevanten „MINT-Berufen“ und eine zunehmende Konkurrenzsituation mit anderen Arbeitgebern sind Realität. Bei der LINEG ist daher eine strategische Säule die Entwicklung und Umsetzung eines demografischen Personalkonzepts. Im Zuge der Überlegungen werden alle Beschäftigten hinsichtlich des zu erwartenden Renteneintritts sowie der jeweils zu ersetzenden Berufsqualifikation in einem Zeithorizont von 15 Jahren betrachtet. Bei der Konzeption ist es wesentlich, die betriebliche Ausbildung im erforderlichen Umfang vorzuhalten bzw. bedarfsgerecht zu erweitern.

Damit eröffnet sich das nächste Problem. Die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber ist rückläufig und es wird immer schwieriger, geeignete Nachwuchskräfte auch für die nicht so „trendigen“ Berufe zu finden. Unsere offensive Ausbildungskampagne und unser aktueller Film, der konkret junge Leute anspricht, sind ein guter Weg. Darüber hinaus garantieren wir in mehreren Kooperationen mit Schulen verschiedener Ausprägung (von der Grundschule bis zur Hochschule) eine Anzahl von Praktikumsplätzen, Praxissemestern, Bachelor- und Masterarbeiten. Im Rahmen von Berufe-

tagen kommen Schülerinnen und Schüler zu uns und lernen die verschiedenen Berufe vor Ort kennen. Praktische Beispiele runden die Tagesveranstaltungen ab. Wir gehen natürlich auch in die Schulen und stellen dort, unter Beteiligung von Auszubildenden und jungen Kolleginnen und Kollegen, die verschiedenen Berufe vor.

Eine besondere Form der Zusammenarbeit

Eine enge Zusammenarbeit hat sich vor einigen Jahren mit dem Abfallentsorgungszentrum Asdonkshof in Kamp-Lintfort (AEZ) ergeben. Unter dem Motto „Wir arbeiten für die Umwelt“ haben wir in einem Flyer unsere Ausbildungsberufe „Fachkraft für Abwassertechnik“ und „Fachkraft für Kreislauf- und Wasserwirtschaft“ vorgestellt und diese gemeinsam auf Ausbildungsmessen präsentiert.

Ein weiterer Baustein war daraufhin das mit dem AEZ und einer Umweltpädagogin entwickelte Projekt „Wasser & Feuer“. Es handelt sich um ein modulares Bildungsangebot und umfasst einen Tag auf der Kläranlage und einen zweiten im Abfallentsorgungszentrum. Der Unterricht findet also vor Ort statt und gliedert sich in einen theoretischen, einen praktischen sowie einen Anschauungsteil. Im letzten stehen Azubis bzw. junge Kolleginnen und Kollegen zur Verfügung, um „auf Augenhöhe“ über ihre Ausbildungsberufe zu informieren und Fragen zu beantworten. Die Nachfrage und vor allen Dingen die daraus resultierenden Bewerbungen auf Ausbildungsstellen

machen deutlich, dass sich dieses Engagement auf jeden Fall lohnt.

Grundlegend bei der ganzen Problematik ist die Erkenntnis, dass wir nicht alleine dastehen. In unserer Region, dem linken Niederrhein, sind zahlreiche Unternehmen mit dem gleichen Problem konfrontiert.

Aus dieser Erkenntnis heraus haben sich vor einigen Jahren unterschiedliche Unternehmen aus der Region zusammengeschlossen und bilden das „Netzwerk Ausbildung und Beschäftigung Kreis Wesel“. Zusammen mit der örtlichen Wirtschaftsförderungsgesellschaft werden Veranstaltungen organisiert sowie gemeinsame Berufetage in Schulen durchgeführt. Auch ist es uns gelungen, gemeinsam mit der Hochschule Rhein-Waal die Ausbildungsmesse „connect me“ zu etablieren.

Alle beschriebenen Aktionen sind sehr arbeitsintensiv und verlangen einen großen Einsatz und viel Engagement. Kolleginnen und Kollegen müssen von der täglichen Arbeit freigestellt werden, um die Aufgabe in den Schulen und vor Ort zu übernehmen. Aber unser Fazit ist trotz allem: Der Aufwand lohnt sich. Die Zahl der Bewerber auf Ausbildungsplätze ist gestiegen und wir hoffen, dass sich diese gute Entwicklung in den nächsten Jahren bestätigen wird.

Elke Wimmer, Leiterin der Stabsstelle Kommunikation, LINEG, Kamp-Lintfort



Das Klassenzimmer zieht auf die Kläranlage. Unterricht auf Augenhöhe.

Dem Fachkräftemangel entgegen – neues Ausbildungskonzept bei Emscher-Genossenschaft und Lippeverband

In den kommenden zehn Jahren erwarten wir über 200 Austritte im technisch-gewerblichen Bereich allein durch anstehende Renteneintritte. In Zeiten eines immer größer werdenden Fachkräftemangels ist es unser Ziel, vorhandenes Know-how zu bewahren und neue, engagierte Fachkräfte einzustellen. Ein wichtiger Baustein hierbei ist das Thema Ausbildung.

Unsere Ausbildung im technischen Bereich ist bisher schon sehr erfolgreich: Rund zehn Fachkräfte pro Jahr werden von uns in den Berufen Industriemechaniker/-in, Elektroniker/-in, Mechatroniker/-in, Fachkräfte für Abwassertechnik und Wasserbauer/-in ausgebildet. Die ehemaligen Auszubildenden arbeiten heute mit großem Engagement in unterschiedlichen Bereichen unserer beiden Verbände. Um hierauf weiter aufzubauen, geht nun ein neues Ausbildungskonzept in die Umsetzung.

Das neue Konzept sieht mehr Auszubildende, eine bedarfsgerechte Ausbildung und neue, moderne Ausbildungszentren vor. In den kommenden Jahren werden wir das Angebot für die gewerblich-technischen

Berufe deutlich erweitern. Die Zahl der Auszubildenden soll langfristig von bislang 40 auf rund 90 an den Standorten Dinslaken, Bottrop, Duisburg und Lünen erhöht werden. In Hamm wird im August 2019 die Ausbildung für die Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice neu aufgenommen, um den Bedarf an Nachwuchskräften bei der Stadtentwässerung Hamm zu decken. Zudem bilden wir auch in den Berufen Bauzeichner/-in, Fachinformatiker/-in für Systemintegration, Geomatiker/-in, Tischler/-in, Industriekaufleute und Kaufleute für Bürokommunikation aus.

Um das Konzept umsetzen zu können, werden im Verbandsgebiet drei neue Ausbildungszentren aufgebaut. Das erste Ausbildungszentrum für mindestens 24 Auszubildende entsteht in Bottrop. Es wird in den Jahren 2019/20 in Betrieb genommen und somit die Ausbildung aller gewerblich-technischen Berufe unter einem Dach vereinen. Als Nächstes steht dann der Bau von zwei weiteren Ausbildungszentren in Lünen in den Jahren 2021/22 und Dinslaken im Zeitraum 2022/23 an.

Eine neue Ausbildungsmeisterin übernimmt künftig, neben der Ausbildung der Mechatroniker/-innen in Bottrop, eine wichtige Schlüsselfunktion: Sie wird unter anderem den zukünftigen Bedarf an Fachkräften ermitteln, Ausbildungsplätze entsprechend der Nachfrage flexibel besetzen, die Ausbilder bei der Umsetzung der Ausbildungsinhalte unterstützen und Rahmenpläne steuern sowie die Junghandwerker frühzeitig in den Betrieb einbinden. Gleichzeitig werden wir in Zukunft eine betriebliche Einstiegsqualifizierung und Praktika für Bewerberinnen und Bewerber in der Vorbereitungs- und Entscheidungsphase anbieten.

Mit dieser Investition in Ausbildung sichern wir für uns einen qualifizierten Nachwuchs und leisten einen erheblichen Beitrag für die Fachkräfteentwicklung in unserer Region.

**Mandy Plehn, Meisterin und
Ausbildungskoordinatorin EGLV, Essen**

agw-Stellungnahmen zu aktuellen Themen

07.03.2019: Teilnahme der agw an der Öffentlichen Konsultation der Europäischen Kommission als Beitrag zur Eignungsprüfung der EU-Wasserrahmenrichtlinie, der damit verbundenen Richtlinien (Grundwasserrichtlinie und Richtlinie über Umweltqualitätsnormen) sowie der Hochwasserrichtlinie

30.01.2019: agw-Stellungnahme zum „Entwurf eines Artikelgesetzes zur Anpassung der Abgabefreiheit bei Einleitung von verschmutztem Niederschlagswasser“ des Ministeriums für Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz des Landes Nordrhein-Westfalen vom 19. Dezember 2019 (AzIV – 8 – 22 1002)

26.11.2018: agw-Stellungnahme zum Entwurf des MULNV zur „Verordnung über besondere Anforderungen an die

Düngung (Landesdüngeverordnung – LdüngV)“ vom 30. Oktober 2018

12.11.2018: agw-Stellungnahme zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Finanzen zur „Neuregelung von Stromsteuerbefreiungen sowie zur Änderung energiesteuerrechtlicher Vorschriften“ vom 19. Oktober 2018 (Az: III B 3 – V 4 104/18/10002:007)

06.11.2018: agw-Position zur Umsetzung der neuen Düngeverordnung vom 06. November 2018

19.10.2018: Beitrag der agw zur Öffentlichen Konsultation der Europäischen Kommission zur Bewertung der Richtlinie über die Behandlung von kommunalem Abwasser (91/271/EWG)

16.10.2018: Eckpunkte für eine agw-Position zur angekündigten Überarbeitung des Landeswassergesetzes NRW

12.10.2018: Stellungnahme der agw anlässlich der „Informellen Vorabteilerklärung der Länder und Verbände zu einzelnen energierechtlichen Regelungsentwürfen (EEG/KWKG/EnWG)“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie vom 05. Oktober 2018

09.08.2018: Position der agw zum Vorschlag des Europäischen Parlaments und des Rates über Mindeststandards bei der Wiederverwendung von Wasser (COM (2018) 337 final)

Diese und weitere Positionen sind online abrufbar unter www.agw-nw.de/agw/positionen

Neuigkeiten der agw-Mitglieder

Lippeverband

Naturnahe Umgestaltung abgeschlossen

Die Fluss- und Auenentwicklung der Lippe bei „Haus Vogelsang“ zwischen Datteln und Olfen ist nach dreijähriger Bauzeit jetzt nahezu abgeschlossen. Im Auftrag des Landes hat der Lippeverband hier im Rahmen des Programms Lebendige Lippe auf rund sechs Kilometern Länge die Lippe naturnah umgestaltet und dabei 30 Hektar Auenfläche geschaffen.

Emschergenossenschaft

Bau des Regenüberlaufbeckens beginnt

Nach jahrelanger Verzögerung durch ein Vorkommen der seltenen Wasserralle kann der Bau eines Regenüberlaufbeckens, das für die Umgestaltung des Borbecker Mühlenbachs im Rahmen des Emscher-Umbaus unverzichtbar ist, jetzt starten. Voraussetzung ist, dass die Emschergenossenschaft für die geschützte Vogelart ein zusätzliches Habitat anlegt.

Erftverband

Weiterer Abschnitt der Erft entfesselt

Die Renaturierung der Erft an der Frimmersdorfer Höhe wird auf 500 m Länge fortgesetzt. Der im vergangenen Jahr umgestaltete Abschnitt zeigt die positive Entwicklung. Durch Buhnen, aufgeschüttete Inseln und Uferanrisse entstanden vielfältige Gewässerstrukturen mit wechselnden Strömungsbildern und unterschiedlichen Lebensräumen für Flora und Fauna.



LINEG

Eine besondere Form der Zusammenarbeit

Unter dem Motto „Wir arbeiten für die Umwelt“ hat die LINEG in Zusammenarbeit mit dem Abfallentsorgungszentrum Asdonkshof in Kamp-Lintfort (AEZ) in einem Flyer die Ausbildungsbe-

rufe Fachkraft für Abwassertechnik und Fachkraft für Kreislauf- und Wasserwirtschaft vorgestellt. Das begleitende Projekt „Wasser & Feuer“ verbindet dabei beide Lernstandorte. Azubis bzw. junge Kolleginnen und Kollegen berichten den Schülerinnen und Schülern „auf Augenhöhe“ über ihren Ausbildungsalltag.

Wahnachtalsperrenverband

Auf Werbetour mit dem Wassermobil

Ab sofort können Kunden aus dem Versorgungsgebiet des WTV das neu angeschaffte Wassermobil des Verbandes inklusive Service- und Fachpersonal kostenfrei mieten. Als fahrbare Theke und gleichzeitig Informationsstand ist das Fahrzeug auf Basis eines Piaggio Porter Anziehungspunkt bei Sportveranstaltungen, Kinder- und Jugendfesten oder sonstigen Events.

Wupperverband

Beruf und Familie vereinbaren

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewinnt an Bedeutung. Der Wupperverband ist seit 2015 als familienfreundliches Unternehmen zertifiziert und hat 2018 das Reaudit erfolgreich abgeschlossen. Beschäftigte, die Kinder oder Angehörige betreuen, profitieren u. a. von den Möglichkeiten der Teilzeitarbeit, des mobilen Arbeitens, vom Lebenslagen-coaching oder von einem Zuschuss zur Betreuung von Kleinkindern.

Ruhrverband

Stadt Brilon und Ruhrverband verbessern Wasserqualität

Der Ruhrverband baut für die Stadt Brilon einen Retentionsbodenfilter im Ortsteil Altenbüren. Nach der für Herbst 2020 geplanten Inbetriebnahme soll der Filter den Entlastungsüberlauf eines Stauraumkanals reinigen und so das aufnehmende Gewässer, den sehr kleinen Briloner Aabach, und das Grundwasser vor Verschmutzungen schützen. Dazu wird der Entlastungsüberlauf auf der schilfbewachsenen Oberfläche des Filters verteilt. Das Wasser versickert langsam durch eine ein Meter dicke Sandschicht, wird dabei gereinigt und anschließend in die Aa abgeleitet. Die NRW-Bank fördert die rund 3,2 Millionen Euro teure Baumaßnahme mit 1,4 Millionen Euro.



Niersverband

Gewässerumgestaltung an der Niers

Mit der naturnahen Gewässerumgestaltung Goch-Kessel steht die zweite große Maßnahme an der Niers, die der Niersverband mit eigenem Personal durchgeführt hat, kurz vor dem Abschluss. Die Niers wurde hier in vier Bauabschnitten auf insgesamt rund 2 km Länge in naturnahe neue Schleifen verlegt. Dabei wurden neben der Verlängerung des Nierslaufs um rund 700 m zusätzlich 700 m neue Nebenläufe angelegt. Im Rahmen der Maßnahme entstanden ca. 65.000 m³ neues Retentionsvolumen.

Impressum:

agw Arbeitsgemeinschaft der Wasserwirtschaftsverbände in Nordrhein-Westfalen
Jennifer Schäfer-Sack, Geschäftsführerin
Am Erftverband 6, 50126 Bergheim
Tel. 02271 88-1278, Fax 02271 88-1365
info@agw-nw.de, www.agw-nw.de

Konzeption und Realisation:
EKS – DIE AGENTUR
Energie Kommunikation Services GmbH
www.eks-agentur.de

Druck: Siebel Druck & Grafik

Bildnachweis:
Erftverband, LINEG, Ruhrverband