



Konzept FachkräfteWASSER.NRW



Inhaltsverzeichnis

Hintergrund und Motivation	1
Ziele von FachkräfteWASSER.NRW	2
Die Wasserwirtschaft im Wettbewerb um Fachkräfte.....	3
Unsere Zielgruppen und Botschaften	4
Konkrete Maßnahmen	5
Zeitplan	5
Finanzierung	5

Hintergrund und Motivation

Die Wasserwirtschaft in Nordrhein-Westfalen arbeitet auf hohem Niveau in den Bereichen Trinkwasserversorgung, Abwasserentsorgung und Gewässerschutz. Geleistet wird dies durch motivierte und kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Auch für die Zukunft ist eine **ausreichende Zahl an qualifizierten Fachkräften für die Wasserwirtschaft zu sichern**, um die wasserwirtschaftlichen Dienstleistungen auf heutigem Niveau zu erhalten.

Gleichwohl droht der allgemeine Fachkräftemangel gerade auch der Wasserwirtschaft. Denn sowohl die Trinkwasser- als auch die Abwasserbranche wird Prognosen zufolge einem bis 2025 weiter ansteigenden altersbedingten Ersatzbedarf im Personalbereich ausgesetzt sein, wie die nachstehende Abbildung zeigt:

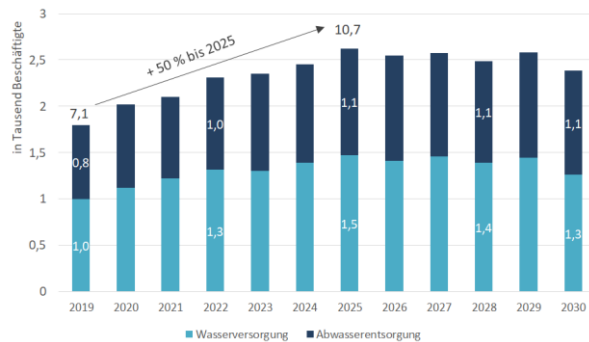


Abbildung: Altersbedingter Ersatzbedarf pro Jahr in der Wasser- und Abwasserwirtschaft
(Daten: Bundesagentur für Arbeit; Berechnung und Darstellung: Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung mbH, Osnabrück)

Parallel sind allerdings die **Bewerbungszahlen** vielerorts bereits deutlich zurückgegangen und auch die **Qualität der schulischen Grundbildung** hat sich in vielen Bereichen verschlechtert.

Konkrete Risiken eines Fachkräftemangels bei den Wasserwirtschaftsunternehmen, in Wasserwirtschaftsverwaltungen und bei privatwirtschaftlichen Unternehmen, die der Branche zuliefern, sind unter anderem

- verzögerte Planungs- und Genehmigungsverfahren sowie verzögerte Umsetzung entsprechender Bauvorhaben,
- höhere Planungs-, Bau- und Betriebskosten,
- Engpässe bei der Durchführung der notwendigen Betriebs- und Instandhaltungsmaßnahmen,
- höhere Ausfallrisiken, verzögerte Schadensbehebung,
- damit einhergehende erhöhte Risiken für die öffentliche Sicherheit.

Die Folgen eines Fachkräftemangels in der Wasserwirtschaft werden für alle Bürgerinnen und Bürger, für die Umwelt, den Klimaschutz, die Wirtschaft und Landwirtschaft spürbar sein.

Daher müssen die **Bedeutung der Wasserwirtschaft wieder bewusster gemacht** und das Interesse an der Wasserwirtschaft und ihren Aufgaben in der Bevölkerung erhöht werden. Die etablierten Konzepte zur Fachkräftesicherung und -qualifizierung müssen an den aktuellen Arbeitsmarkt, die Digitalisierung und die veränderten Erwartungen der nachfolgenden Generation angepasst werden. Auch müssen die bestehenden Ausbildungs-, Studien- und Weiterbildungsangebote evaluiert und zukunftsgerichtet weiterentwickelt werden.

Ziele von FachkräfteWASSER.NRW

Die in der Initiative „FachkräfteWASSER.NRW“ organisierten Wasserwirtschafts- und Berufsverbände wollen im Rahmen dieser „virtuellen Plattform“ die **Fachkräftesicherung für die Wasserwirtschaft in NRW langfristig und gemeinsam unterstützen**.

Es handelt sich um eine verbändeübergreifende Initiative, um **knappe Ressourcen zu bündeln** und bestmöglich einzusetzen. Dabei soll auch darauf geachtet werden, dass bestehende Initiativen und Materialien der Verbände und anderer Institutionen in Bund und Ländern nach Möglichkeit genutzt werden. Doppelarbeit muss vermieden werden.

FachkräfteWASSER.NRW wird sich dabei **auf diejenigen Ansatzpunkte konzentrieren**, bei denen sich einerseits die **größte Wirkung** erzielen lässt und die sich andererseits auch für eine Bearbeitung durch Verbände eignen (zum Beispiel Imagekampagnen für die Gesamtbranche).

Es ist offensichtlich, dass wiederum andere Maßnahmen durch die Unternehmen bzw. Verwaltungen selbst umgesetzt werden müssen. Neben eigenen öffentlichkeitswirksamen Aktionen der Initiative will FachkräfteWASSER.NRW daher auch die **Mitglieder der einzelnen Verbände sensibilisieren, an sie appellieren, sie unterstützen und in Aktionen einbinden**. Nur in Zusammenarbeit mit allen betroffenen Akteuren wird sich die Herausforderung Fachkräftesicherung nachhaltig bewältigen lassen.

Die Wasserwirtschaft im Wettbewerb um Fachkräfte

Die nachfolgende Analyse stellt die grundlegende *durchschnittliche* Ist-Situation der Wasserwirtschaft im Wettbewerb um Fachkräfte im Vergleich zu Wettbewerbern dar. Sie zeigt die kommunikationsrelevanten internen Stärken und Schwächen sowie die Chancen auf.

Stärken	Schwächen
- Einsatz für Gesundheit, Natur und Umwelt („angewandter Natur- und Umweltschutz“) - Jobsicherheit - Zukunftssicherheit/ Krisensicherheit - flexible Arbeitszeiten (Arbeitszeitmodelle) - Vereinbarkeit von Familie und Beruf - Regionalität/ Nähe Wohnort - Altersvorsorge - sinnstiftende Tätigkeiten - Vielseitige und interdisziplinäre Aufgaben - Gesundheitsmanagement - faire öffentlich-rechtliche Tarifverträge - Weiterbildungsangebote, Entwicklungsmöglichkeiten - Chancengleichheit	- Gehalt und Gehaltssteigerungen - Befristung von Verträgen - Verstaubtes Image - Nur sehr begrenzte internationale Arbeitsmöglichkeiten - Hierarchie/ Pyramidenorganisation - Innovationsfähigkeit - Altersstruktur der Belegschaften - Arbeitsplatz nach Abschluss anstatt Können/Begabung
Chancen	
- Bei Alternativen in anderen Branchen handelt es sich oft um eher prekäre Anstellungen - Bedeutung Umweltthematik (für eine nachhaltig intakte Umwelt und für den Industriestandort NRW) - Gesellschaftliche Akzeptanz/ Reputation - Bedeutung Daseinsvorsorge/ Krisensicherheit - Wachstumsbranche - tendenzielle Unabhängigkeit von digitaler Disruption - Fachnetzwerke: Wissenstransfer zwischen Kommunen, Behörden, Fachverbänden, Forschung und Wissenschaft	

Unsere Zielgruppen und Botschaften

Die Zielgruppen für das Arbeitgeber-Marketing sind einzugrenzen. Es bestehen Unterschiede darin, ob beispielsweise Studierende, Facharbeitende, Führungskräfte oder auch Auszubildende gesucht werden, denn sie sind nur auf unterschiedlichen Wegen (und auch Botschaften) zu erreichen.

Auszubildende	- Schülerinnen und Schüler mit Interessen und Motivationen (z.B. Umwelt, Technik) - Eltern von Schülerinnen und Schülern, die Werte der Branche (z.B. Sicherheit, Regionalität) wertschätzen - Lehrpersonal, das nach Angeboten für Exkursionen sucht
Hochschulabsolventen	- MINT-Hochschulabsolventen, die wichtige Alleinstellungsmerkmale der Branche (Jobsicherheit, Regionalität Zukunftssicherheit, gesellschaftliche Akzeptanz, Umwelt) besonders ansprechen - Lehrpersonal in branchenrelevanten Studiengängen
Facharbeiter	- Facharbeiterinnen und Facharbeiter mit passender Ausbildungs-/Studienart, vergleichbarer Qualifikation oder Motivation zur Weiterbildung, die mit ihrem derzeitigen Arbeitsplatz unzufrieden sind

Die nachfolgenden Botschaften basieren auf den Ergebnissen der Stärken-/Schwächen-/Chancen-Analyse und sollen langfristig die Inhalte der Kommunikation der Wasserwirtschaft in NRW zur Fachkräftesicherung bestimmen. Die Botschaften bestehen aus einem Kern, einer Begründung und einem Nutzenversprechen.

Kern	Begründung	Nutzenversprechen
Die Wasserwirtschaft ist ein sicherer Arbeitgeber...	...weil man sie braucht...	...um die gute Qualität unseres Wassers zu gewährleisten
Die Wasserwirtschaft ist ein sicherer Arbeitgeber...	...weil Wasser nicht aus dem Breitbandkabel kommen kann ...	...sondern dafür Talsperren, Brunnen, Gewässer und Netze notwendig sind
Die Wasserwirtschaft ist ein sicherer Arbeitgeber...	...weil man sie braucht...	...denn ohne Abwasserreinigung sieht es für unsere Umwelt ziemlich schlecht aus
Die Arbeit in der Wasserwirtschaft ist sinnstiftend...	...weil sie viel mehr ist als ein Bürojob...	... und für ausreichend Wasser in guter Qualität damit auch für eine intakte Umwelt sorgt
In der Wasserwirtschaft findet jeder seinen Platz...	...weil die Arbeit so vielfältig ist,...	...dass jeder sich verwirklichen kann
Die Wasserwirtschaft schützt uns und unsere Umwelt...	...indem sie das wichtigste Lebensmittel – Trinkwasser – vor schlechten Einflüssen schützt und säubert...	... und damit den Genuss von Trinkwasser auch in der Zukunft sichert
Das regionale Wasserunternehmen kennt jeder...	...weil es vor Ort sichtbar ist...	... und die Mitarbeiter aus der Region kommen

Die Wasserwirtschaft macht das Leben lebenswerter...	...daher schützen und entwickeln wir unsere Gewässer als Lebensadern für Mensch und Umwelt	...denn globaler Umweltschutz fängt im Kleinen an....
In der Wasserwirtschaft steht Nachhaltigkeit seit Jahrzehnten auf der Agenda...	...dadurch entstehen immer wieder neue Herausforderungen...	... für deren Lösung Kreativität, Wissen und technisches Know-how gebraucht wird.

Konkrete Maßnahmen

Auf Basis einer Bestandsaufnahme soll ermittelt werden, an welchen Stellen mit Handlungsbedarf die Verbände selbst ansetzen können und an welchen Stellen sie Dritte zu eigenen Maßnahmen „motivieren“ können. Zu klären ist hier insbesondere, wo begrenzte Ressourcen mit größter Wirksamkeit eingesetzt werden können (Schule, Berufsbildung, Branchenbild, Unternehmenspraxis, etc.). Konkrete Maßnahmen werden auch bereits bestehende Aktivitäten der Partner berücksichtigen müssen.

Zeitplan

Noch in 2019 soll eine erste öffentlichkeitswirksame Maßnahme gemeinsam durchgeführt werden.

Hierbei wird es sich um eine gemeinsame Website von FachkräfteWASSER.NRW handeln, die neben einer Vorstellung der Initiative auch ein positives Branchenbild vermitteln soll und auf die Karriereseiten der wasserwirtschaftlichen Unternehmen sowie auf Hochschulen mit wasserwirtschaftlichen Angeboten verweisen wird. Die Website soll zudem als Informationsplattform für weitergehende Maßnahmen der Initiative dienen.

Finanzierung

Mindestens übergangsweise lassen sich gemeinsame Maßnahmen im Rahmen der Initiative FachkräfteWASSER.NRW aus bestehenden Mitteln der einzelnen Verbände finanzieren.

Eine weitergehende *Möglichkeit* ist die Finanzierung von Maßnahmen in Form eines zu gründenden „Solidarfonds FachkräfteWASSER.NRW“, in dessen Rahmen Unternehmen und ggf. auch an der Initiative teilnehmende Verbände und Verwaltungen der Wasserwirtschaft NRW auf freiwilliger Basis in ein separates Konto einzahlen können.

Dieses Konto würde von einem Mitglied der Initiative oder von einem Dritten im Auftrag geführt werden. Rechnungen von Dienstleistern, die von FachkräfteWASSER.NRW beauftragt werden, würden in diesem Modell direkt an den Kontoinhaber gerichtet. Ein- und Auszahlungen wären jährlich von einem Wirtschaftsprüfer zu prüfen.