

## Plattform Zukunftsberufe Offshore Wind

### Thesepapier zu Trends und Qualifizierungsbedarfen im Bereich Offshore/Wind

1. Der Ausbau der Offshore Windenergie stellt eine große **wirtschaftliche Chance** für Norddeutschland dar und kann Arbeitsplatzverluste in anderen maritimen Bereichen ausgleichen.
2. Die deutsche Offshore Windbranche hat hohes technisches Entwicklungspotential, verfügt aber über **geringe Erfahrungswerte**. Eine genaue Definition der spezifischen Anforderungen an Personal und Qualifikation ist deshalb noch in der Entstehung begriffen.
3. Es herrscht ein sehr **hoher Bedarf an Fachkräften**, insbesondere Techniker aus den Bereichen Anlagenbetrieb sowie Installation und Montage. Danach folgen Fachkräfte der Ingenieurberufe aus den Bereichen Bauingenieurwesen, Maschinenbau und Elektrotechnik sowie Reparatur- und Wartungspersonal.
4. Die Branche sieht geeignete Lösungen für den Fachkräftebedarf in **Umschulungen und internen Qualifizierungsmaßnahmen**.
5. Besonders im Bereich Projektmanagement Offshore mangelt es an **Doppel-Qualifikationen**, z.B. Erfahrungen aus dem Projektmanagement und speziell dem Großanlagenbau. Ein normales Ingenieurstudium wie Maschinenbau oder Elektrotechnik bildet zwar eine gute Basis, doch im Projektmanagement reicht technisches Wissen allein nicht aus, da der Projektmanager die Verantwortung für den gesamten Projektablauf innehat.
  - Hier sind neue **interdisziplinäre Studienformate** sowohl im Bereich der hochschulischen Erstausbildung wie auch der berufsbegleitenden (hochschulischen) Weiterbildung erforderlich.
6. Aufgrund des Mangels an speziellen Offshore Qualifikationen greift die Branche verstärkt auch auf **Quereinsteiger** zurück (Bau-Ingenieuren, Geografen und Umwelttechniker).
  - Auch für diese Quereinsteiger sind betriebliche wie auch außerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen (beruflich und hochschulisch) notwendig.
7. Aufgrund des Mangels an Erfahrung mit den klassischen Offshore Technologien (Öl und Gas) verfügt Deutschland und somit die Deutsche Offshore Branche nicht über die notwendigen „Umfeld“-Qualifikationen, z.B. für die Bereiche Gesundheit, Sicherheit und Umweltstandards. Hier greifen Offshore Firmen auf Fachkräfte und Expertise aus dem **Ausland** zu.
  - Bei der Gestaltung der Qualifizierungen sollten auch die Angebote und Erfahrungen im Ausland ausgewertet werden.
8. Die Arbeit im Offshore Bereich stellt auch **gesundheitliche Anforderungen**, die von ca. 30% des Personals nicht erfüllt werden. (Fitness und Seetauglichkeit)
  - Entsprechende Testverfahren sowie Weiterbildungs- und Trainingsangebote (z.B. Hochseetraining) sind zu identifizieren und ggf. auszubauen

Plattform Zukunftsberufe Offshore Wind  
Thesepapier 2.0

9. Die Offshore Branche ist auch innerhalb der Erneuerbare Energien Branche sehr **F&E intensiv**, da sie sich fortlaufend mit absolut neuen Fragestellungen und Problemen auseinander setzen muss.
  - Deshalb müssen intensive Forschungsk Kooperationen mit Universitäten angestrebt werden.
  - Diese Forschungsk Kooperationen müssen als Rekrutierungsfelder für Nachwuchskräfte stärker genutzt werden.
  - Idealerweise werden Forschungs- und Bildungsk Kooperationen gekoppelt. So können etwa auch vorhandene Fachkräfte im Rahmen von Forschungsk Kooperationen weitergebildet werden. Dafür bieten sich besonders projektbasierte Lernformen an.
  - Nur durch solche Kooperationen haben die Unternehmen hinreichenden Einfluss auf die bedarfsorientierte Gestaltung von Studiengängen und Weiterbildungsangeboten.
10. Der **Demografische Wandel** schlägt sich auch in Konsequenzen für die Offshore Branche nieder, die bisher eher von jungen Belegschaften geprägt ist.
  - Deshalb werden Unternehmen auch über die Anwerbung, Umschulung, Requalifizierung und interne Weiterqualifizierung für **ältere** Arbeitnehmer (50+) nachdenken müssen.
11. Der demografische Wandel führt auch zu zunehmender Konkurrenz zwischen Unternehmen um geeignete Nachwuchskräfte. Deshalb werden Unternehmen im Bereich der **Berufsbildung** über mehrere Stimulantien nachdenken müssen.
  - Interne Weiterbildungsmaßnahmen und Stützmaßnahmen für leistungsschwache Azubis.
  - Attraktivere Bedingungen für leistungsstarke Schulabgänger, z.B. berufliche Perspektiven, Möglichkeit des dualen und berufsbegleitenden Studiums (Bachelor, ggf. später auch Master; dadurch auch weiteres ‚Ventil‘ zur Gewinnung akademisch gebildeter Fachkräfte)
12. Rund 85% der Beschäftigten in der Erneuerbare Energien Branche sind männlich. Unternehmen werden in Zukunft jedoch nicht darum herumkommen, auch für **weibliche Angestellte** attraktive Bedingungen zu bieten. Diese wären:
  - Größere Familienfreundlichkeit (Teilzeitangebote, Kinderbetreuung)
  - Neben klassischen Ingenieursausbildungen verstärkte Angebote für interdisziplinäre Ausbildungen und solche mit gesellschaftlichem Bezug und konkreter Zielbestimmung
  - Karrieremöglichkeiten auch für Teilzeitbeschäftigte (Teilzeitbeschäftigung ist noch immer ein sog. Karrierekiller)
13. Der Bologna-Prozess bewirkt viele Hochschulabsolventen mit Bachelor Abschluss (BA), von denen viele auch ein Interesse an einem Aufbaustudium haben. Das liegt jedoch nicht immer im Interesse der Unternehmen, die ihr Personal halten möchten.
  - Für diese Absolventen muss es Angebote für berufsbegleitende Studiengänge (Master) geben.
14. Hohe Interdisziplinarität charakterisiert die Tätigkeit in der Offshore-Windenergie-Branche. Damit sollte zukünftig noch stärker um Fachkräfte geworben werden.

Plattform Zukunftsberufe Offshore Wind  
Thesenpapier 2.0

15. Standardisierung ist gerade im Bereich der Aus- und Weiterbildung ein zentrales Element, um zu einer besseren Vergleichbarkeit und stärkeren Vereinheitlichung und Anerkennung von Weiterbildungs- und Trainingsangeboten für Offshore-Windenergie zu kommen.
  - Das Thema Standardisierung und Qualitätssicherung muss deshalb in die Debatte um Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen aufgenommen werden.
16. Offshore-Unternehmen sind oft dadurch gekennzeichnet, dass die Unternehmensleitung und von akademisch gebildeten Fachkräften gekennzeichnete Abteilungen (z.B. Engineering) in Hamburg, die Produktionsabteilungen hingegen an anderen Standorten ansässig sind.
  - Die Unternehmen müssen sowohl berufliche wie hochschulische Ausbildungsmöglichkeiten nutzen und unterstützen.
  - Möglichkeiten der hochschulischen Weiterbildung beruflich gebildeter Beschäftigter eröffnen neue Wege der internen Entwicklung von Akademiker-Nachwuchs.
  - Für Qualifizierungsmaßnahmen wird das jeweils beste Angebot genutzt – unabhängig vom regionalen Standort. Eine Bündelung aller Qualifizierungsangebote an einem Standort ist zwar wünschenswert, aber nicht erforderlich.