

Kompetenzaufbau für Jobs im Wandel Qualifizierungsoffensive bei Viessmann

Energiewende und digitale Transformation erfordern neue Kompetenzen der Mitarbeitenden in der Heizungsbranche. Viessmann Climate Solutions reagiert mit einer Qualifizierungsoffensive. Was sie beinhaltet und wie sie umgesetzt wird, hat Frauke von Polier, Chief People Officer und Mitglied des Executive Board, auf dem Change-Kongress in Düsseldorf vorgestellt.

Die Umstellung von fossilen auf klimaneutrale Technologien und Produkte sowie ganzheitliche Energiesysteme bringen große Herausforderungen für die Heizungsbranche mit sich. Gleichzeitig fehlen laut einer aktuellen Studie des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA) am Institut der deutschen Wirtschaft rund 14 000 Fachkräfte im Bereich Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik. Viessmann Climate Solutions will bis Ende 2023 über 1 000 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in zehn europäischen Ländern „Zukunftskompetenzen“ vermitteln; das Angebot soll auf insgesamt 2 000 Beschäftigte im Jahr 2024 erweitert werden. „Wir wollen unsere Jobs zukunftsfähig aufstellen, damit unsere Mitarbeitenden auf die künftigen Anforderungen an ihre Rolle vorbereitet sind. Dabei haben wir einen analytisch-technologischen Ansatz gewählt, um toolgestützt

die tatsächlich geforderten Kompetenzen ermitteln und zielgerichtet schulen zu können“, sagt Frauke von Polier, Chief People Officer der Viessmann-Gruppe, Allendorf (Eder).

Mit diesen rollenbasierten Weiterbildungsangeboten setzt Viessmann nach eigenen Angaben besonders auf solche Jobfamilien – also nach Fähigkeiten und Skills klassifizierte Jobs –, die sich durch die Energiewende stark verändern werden, beispielsweise im Engineering, also in der Produktentwicklung, sowie im Vertriebs- und Serviceumfeld. Das bedeutet: Alle Beschäftigten werden gleichermaßen auf ein Set an Zukunftskompetenzen des jeweiligen Jobs hin qualifiziert. In der Entwicklung betrifft



„Wir wollen uns resilient gegenüber den marktspezifischen Herausforderungen der Zukunft aufstellen“, sagt Viessmann-Personalchefin Frauke von Polier.

dies beispielsweise die Jobs des System- oder Softwareingenieurs, die künftig unter anderem

Kompetenzen im Bereich Messverfahren und -technik, das Beherrschen großer Datenmengen sowie Projektmanagement und Nachhaltigkeitskompetenz erwerben sollen. „Wir wollen uns resilient gegenüber den marktspezifischen Herausforderungen der Zukunft aufstellen, in die Beschäftigungsfähigkeit unserer 15 000 Mitarbeitenden weltweit investieren und eine globale Unternehmens- und Lernkultur fördern“, sagt die Personalchefin.

Anmeldung für alle DGFP-Veranstaltungen unter www.dgfp.de/veranstaltung/



DGFP // Female Empowerment Conference
Frauen ziel- und zukunftsorientiert entwickeln
9. und 11. Januar 2024, online

DGFP // Kompetenzforum Ausbildungsmarketing
Junge Talente ansprechen
16. und 18. Januar 2024, online

DGFP // Employee Retention Conference
Mitarbeitende nachhaltig binden
23. und 25. Januar 2024, online

DGFP // Kompetenzforum Recruiting
für den Shopfloor
30. Januar 2024, online

6. Deutscher Arbeitsrechtstag
31. Januar – 2. Februar 2024, Berlin
ag-arbeitsrecht.de/de/veranstaltungen/

DGFP // Kompetenzforum Talentmanagement
20. und 22. Februar 2024, online

DGFP // Kompetenzforum
HR für erfahrene Mitarbeitende
Gute Personalarbeit für die Generation 50plus
27. Februar 2024, online

DGFP // Jahrestagung Mitbestimmung
Vom Nebeneinander zum Miteinander
5. März 2024, München (optional)
7., 12., 14. März 2024, online

Zukunft Personal Süd
5. – 6. März 2024, Stuttgart
www.zukunft-personal.com

Münchner Management Kolloquium
Gemeinsam stark
5. – 6. März 2024, München
www.management-kolloquium.de

#HREdge24
Mehr Menschlichkeit durch mehr Tech (?)
7. März 2024, Hamburg
www.cyquest.net/company/events/

DGFP // Jahrestagung Berufsausbildung
Best Practices rund um Ausbildung und duales Studium
12. März 2024, Hannover (optional)
14., 19., 21. März 2024, online

Kongress Arbeitsrecht
Was Praktiker wissen müssen
12. – 13. März 2024, Berlin und online
www.kongress-arbeitsrecht.de

DGFP // Jahrestagung
Betriebliche Altersversorgung
In Kooperation mit dem Ebersbacher Kreis
19. März 2024, Frankfurt/M.



Wissensaustausch durch Lernreisen fördern

Basierend auf den Kompetenzanforderungen wurden für alle Beschäftigten jobspezifische „Learning Journeys“ entwickelt, die sich über einen Zeitraum von sechs bis neun Monaten erstrecken und aus 15 bis 20 Lernmodulen bestehen. So absolvieren alle Mitarbeitenden des Jobs „Service Techniker“ beispielsweise ein Lernmodul zu aktuellen Branchentrends und Marktentwicklungen, um Potenziale für Energie- und Klimailösungen zu identifizieren. Gleichmaßen sollen sie intensiv in der Ausplanung und Steuerung moderner Energiesysteme geschult werden – sowohl im Hinblick auf das Produktportfolio als auch auf die dazugehörigen Planungstools und digitalen Services. „Wir glauben, dass es nicht nur ein Hebel gegen den Fachkräftemangel ist, sondern ultimativ ein Ausdruck von

Nachhaltigkeit und Wertschätzung für die Menschen, die direkt oder indirekt von der Weiterbildung profitieren“, sagt von Polier.

Die von rund 200 Experten unterschiedlicher Fachbereiche entwickelten Lernmodule beinhalten unter anderem „Learning Peer Groups“, die den Austausch und die Vernetzung zwischen den Teilnehmenden stärken sollen. Darüber hinaus werden den Fachkräften von morgen, sprich den deutschlandweit rund 270 Auszubildenden und dualen Studierenden, unter anderem der Umgang mit neuen Technologien und Nachhaltigkeitsaspekte in mehrmonatigen Praxiseinsätzen vermittelt. Des Weiteren sollen Schulungen für Handwerkspartner virtuell und vor Ort ausgebaut werden. ●

Annette Neumann
Freie Journalistin, Berlin