

Fachkräftemangel weltweit

Es ist Zeit, neue Wege zu gehen!

Maren Heuvels (Bremen)

Mit dem Ziel, bis 2030 jedem Menschen weltweit den Zugang zu Sanitärversorgung sicherzustellen, lohnt sich der Blick auf den eklatanten Fachkräftemangel im Sektor und die Frage, warum nur so wenige Frauen in den Arbeitsbereich kommen und bleiben.

4,5 Milliarden Menschen¹⁾ haben keinen Zugang zu sicherer Sanitärversorgung. Hinter dieser sehr abstrakten Zahl stehen Menschen, deren Gesundheit, Einkommen und Umwelt leidet. Fehlende Sanitärversorgung kann tödlich sein, insbesondere für Kinder. In den „Zielen für eine nachhaltige Entwicklung“ (Sustainable Development Goals – SDGs)²⁾ der Vereinten Nationen wird mit dem Ziel 6.2 eine klare Agenda gesetzt: Bis zum Jahr 2030 sollen alle Menschen Zugang zu einer angemessenen und gerechten Sanitärversorgung und Hygiene

¹⁾ <https://washdata.org>

²⁾ <http://www.un.org/depts/german/gv-70/a70-11.pdf>

haben. In den Millenniums-Zielen aus den Jahren 2000 bis 2015 wurde das Ziel der sanitären Versorgung weit verfehlt. Daher fordern die Nachhaltigen Entwicklungsziele ein neues Denken. Weg vom *business as usual*, hin zu neuen Wegen und innovativen, ganzheitlichen Lösungen. Sind wir bereit, neue Wege zu gehen?

Um in den nächsten 13 Jahren 4,5 Milliarden Menschen Zugang zu einer angemessenen und nachhaltigen Sanitärversorgung zu ermöglichen, braucht es Geld und angepasste Technologien, aber vor allem Fachkräfte. Und diese fehlen.

Schon in Deutschland gibt es Sorge um ausreichend Nachwuchskräfte. In Ländern wie Ghana fehlen bis zu 98 Prozent der nötigen Fachkräfte im Sanitärbereich³⁾. „Wir“ sind zu wenige. Aber wer ist eigentlich „wir“? Die verfügbaren Zahlen aus zehn Ländern weltweit besa-

³⁾ <http://www.iwa-network.org/wp-content/uploads/2015/12/1422745916-human-resources-capacity-gaps-study-Executive-summary.pdf>



Entnahme von Fäkalschlamm für Labortest (Banda Aceh, Indonesien) (alle Fotos: BORDA WESCA)

gen, dass nur etwa 16 Prozent⁴⁾ der bezahlten Fachkräfte Frauen sind, die internen Zahlen der International Labour Organisation zeigen noch geringere Zahlen für viele Länder. Ist es nicht an der Zeit, Frauen in der Wasserwirtschaft bewusst zu fördern anstatt nur scheinbar geschlechtsneutrale „Fachkräfte“ aufzubauen?

Wenn es um Wasser- und Sanitärversorgung geht, werden Frauen oft als passive Zielgruppen, aber selten als potenzielle Expertinnen, Fach- und Führungskräfte für den Sektor gesehen. Dabei hätte der Sektor – durch sein Service-Feld wie auch generell als Arbeitsbereich ei-

⁴⁾ http://www.iwa-network.org/wp-content/uploads/2016/08/The_Untapped_Resource_screen.pdf
<http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002439/243938e.pdf>
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms_457317.pdf

AQUADATA

Regelungen auf Kläranlagen - Konzepte - Software - Ausrüstung -

Nitrifikation
Denitrifikation
Phosphorelimination
Schlammbehandlung
Energiemanagement
Sonderanwendungen

AQUADATA
Abwassertechnik GmbH
Spatzenstieg 1a
38118 Braunschweig
Tel.: +49 (0) 5 31 / 886 9042-0
Fax: +49 (0) 5 31 / 50 09 07
E-Mail: info@aquadata.de
Internet: www.aquadata.de



Entnahme von Abwasserproben aus einer Fäkalschlammbehandlungsanlage (Banda Aceh, Indonesien)

ner Gesellschaft – viele Vorteile von Expertinnen in Teams und Führungspositionen⁵⁾. Es ist eine bekannte Tatsache, dass Unternehmen mit einer hohen *gender balance* erfolgreicher arbeiten als Unternehmen mit sehr männlich geprägter Personalstruktur. Die Zufriedenheit sowohl der Kundschaft als auch der Mitarbeitenden steigt mit diverseren Teams deutlich an. Eine diverse Belegschaft ist nicht nur gesellschaftlich begrüßenswert, sondern vor allem ökonomisch notwendig. Trotzdem scheint sich wenig zu bewegen⁶⁾.

⁵⁾ <https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>
<https://hbr.org/2016/03/why-gender-balance-cant-wait>

⁶⁾ <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/press>



Untersuchung von Abwasserproben im Labor der Organisation CDD Society (Bangalore, Indien)

Da der 16-Prozent-Frauenanteil im Sektor zwischen den sozio-kulturell sehr unterschiedlichen Regionen Asien, Afrika und Europa nicht signifikant schwankt, muss es Gründe geben, warum für Frauen der Arbeitsbereich immer noch wenig attraktiv ist.

„Diese Jobs sind Männersache“. Wie viele im Sektor aktive Frauen von Berlin über Kapstadt bis Bangalore haben sich diesen Satz schon anhören dürfen? Schaut man sich die Bedarfe im Sektor an, erstaunt diese Einschätzung. Für Frauen hat sanitäre Infrastruktur meist sehr hohe Priorität. Frauen sind oft die Verantwortlichen für Wasser- und Sanitärfragen im Haushalt und damit direkte Zielgruppe von Versorgern und Politik. Ein offenes Gespräch über die Fragen zur Menstruationshygiene, die infrastrukturellen Bedürfnisse von schwangeren Frauen oder über die Sicherheit von Frauen und Mädchen vor sexualisierten Übergriffen erscheinen doch zumindest nicht explizit als ein Männerjob. Und das Frauen weltweit erfolgreich hochanspruchsvolle technische (Universitäts-) Ausbildungen abschließen, sollte keine Überraschung sein. Trotzdem bleibt der Anteil weiblicher Fachkräfte im Sanitärsektor gering. Die Frauen, die es ins obere Management oder in Führungspositionen geschafft haben, sei es in Unternehmen, der öffentlichen Wasserwirtschaft, der Wasserpolitik oder NGOs, erscheinen als Kämpferinnen. Frauen mit Superkräften, die es trotz widriger Umstände und den vielen kleinen und großen Hindernissen und Frustrationen über Jahre geschafft haben, sich zu behaupten. Fragt man auf internationalen Konferenzen und Fachtagungen Frauen aus verschiedensten Ländern und Arbeitsfeldern, hört man viele Frustrationsgründe immer und immer wieder. Herrscht in einigen Arbeitskontexten und Regionen noch ein offener Sexismus, überwiegt inzwischen oft eine viel subtilere Art, Frauen bewusst oder unbewusst zu benachteiligen und zu demotivieren⁷⁾. Das inhaltlich-weniger-ernst-genommen-werden – sogar als der fachfremde Kollege –, die auf emotionale Intelligenz oder Sekretariats-Aufgaben reduzierte Sicht auf einen Ingenieursabschluss und so weiter. Die offene oder subtile, aber dadurch nicht weniger frustrierende Ungleichbehand-

⁷⁾ <https://www.theguardian.com/lifeandstyle/2016/sep/03/workplace-sexist-feminist-fight-club>



Gewässerschutz 4.0



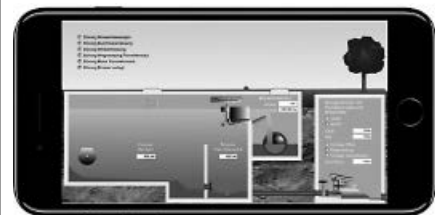
Prozessleitsystem bgu-MoRIS

bietet vielfältige Funktionen:

- Vernetzung und Steuerung der Anlagen im Kanalnetz
- Planung und Archivierung von Wartungen
- Messdatenerfassung und -auswertung sowie Störmeldungen

bgu-Teleservice:

- Bereitstellung des Prozessleitservers durch bgu inklusive Dienstleistungsservice
- Zugriff via Webbrowser oder App für iOS/Android



Willkommen auf der **IFAT**
Halle C1, Stand 231
Wir freuen uns auf Ihren Besuch

bgu - Umweltschutzanlagen GmbH
Schwabenstr. 27 · 74626 Bretzfeld
Telefon +49(0)7946-9120-0
E-Mail info@bgu-online.de

www.bgu-online.de

lung beginnt oft schon im Studium⁸⁾ und zieht sich durch bis zum oberen Management. Es gibt zu diesem Thema viel zu lesen, zu lernen und dann auch praktisch umzusetzen.

Aber sind wir bereit, das auch zu tun?

Mit den Nachhaltigen Entwicklungszielen wollen wir 4,5 Milliarden Menschen versorgen. Es fehlen Fachkräfte für diese Aufgabe, und es wäre ein fachlicher und qualitativer Verlust, Frauen nicht als Teil dieser Fachkräfte zu sehen. Aber solange nur die durchhaltetärksten Superheldinnen im Arbeitsalltag auf

⁸⁾ https://hbr.org/2016/08/why-do-so-many-women-who-study-engineering-leave-the-field?utm_content=bufferd7071&utm_medium=social&utm_source=twitter.com&utm_campaign=buffer



Biogas Training for Trainers (Bamiyan, Afghanistan)

Dauer zufrieden sind, werden wir nicht über den 16-Prozent-Frauenanteil kommen. Erst wenn Führungskräfte das Thema aufgreifen und Maßnahmen umsetzen und auch weibliche Fachkräfte ohne Superheldenkräfte den gleichen Respekt

für ihre Arbeit erhalten und förderliche Arbeitsbedingungen erfahren, kann sich etwas ändern.

Das Motto der Nachhaltigen Entwicklungsziele ist „Transforming our World“. Wir sollten direkt damit anfangen, als Führungskräfte, in unseren Teams, unseren Personalabteilungen und im täglichen Umgang miteinander, damit wir gemeinsam die Ziele bis 2030 erreichen.

Autorin

Maren Heuvels

BORDA – Bremer Arbeitsgemeinschaft für Überseeforschung und Entwicklung

Am Deich 45, 28199 Bremen

E-Mail: heuvels@borda.de



www.dwa.de/ifat



Waste – Water – Women

Zukunftsforum: Frauen in der Wasser- und Abfallwirtschaft



Foto: AWA/fotolia.de

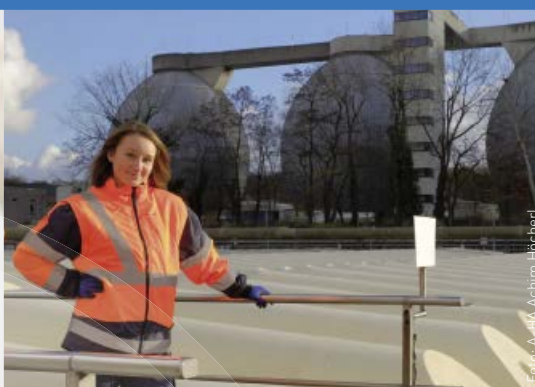


Foto: AWA/fotolia.de



Foto: BENIS/fotolia.de

- | Netzwerk pflegen
- | Erfahrungen austauschen
- | Kolleginnen stärken

Die Informationsplattform von DWA und VKU für alle Frauen der Wasser- und Abfallwirtschaft

Wann: 16. Mai 2018, 10:45 – 13:00 Uhr

Wo: IFAT München
Halle B4: Session Area Future

