

PERSONAL CALIFICAT PENTRU TRANZIȚIA ENERGETICĂ



REZUMAT

Pentru o tranziție energetică durabilă, există o nevoie urgentă de personal calificat. În cadrul proiectului „Tranziția energetică oraș partener 3.0” (EWPS 3.0), Agenția pentru Energii Regenerabile (AEE) și opt comune partenere din patru țări au identificat doi factori esențiali care întârzie transformarea locală. În primul rând, orașele și comunitățile se confruntă deseori cu provocări financiare care afectează ocuparea forței de muncă și salarizarea echitabilă a personalului administrativ care ocupă funcții de manageri în domeniul energiei sau al protecției climei în comunitate. În al doilea rând, există o lipsă de personal calificat care să promoveze tranziția energetică. Numărul persoanelor care lucrează în domeniul meșteșugăritului este adesea insuficient, iar cei care sunt angajați în prezent în acest domeniu lucrează în majoritatea cazurilor în industria combustibililor fosili. Prin recalificarea personalului specializat, tranziția energetică poate fi accelerată și se poate asigura păstrarea locurilor de muncă pe termen lung. În continuare, vom prezenta aceste provocări pe baza exemplurilor din orașele partenere EWPS 3.0 și vom prezenta soluții pentru accelerarea tranziției energetice.

AUTOR:

Dominik Enkelmann

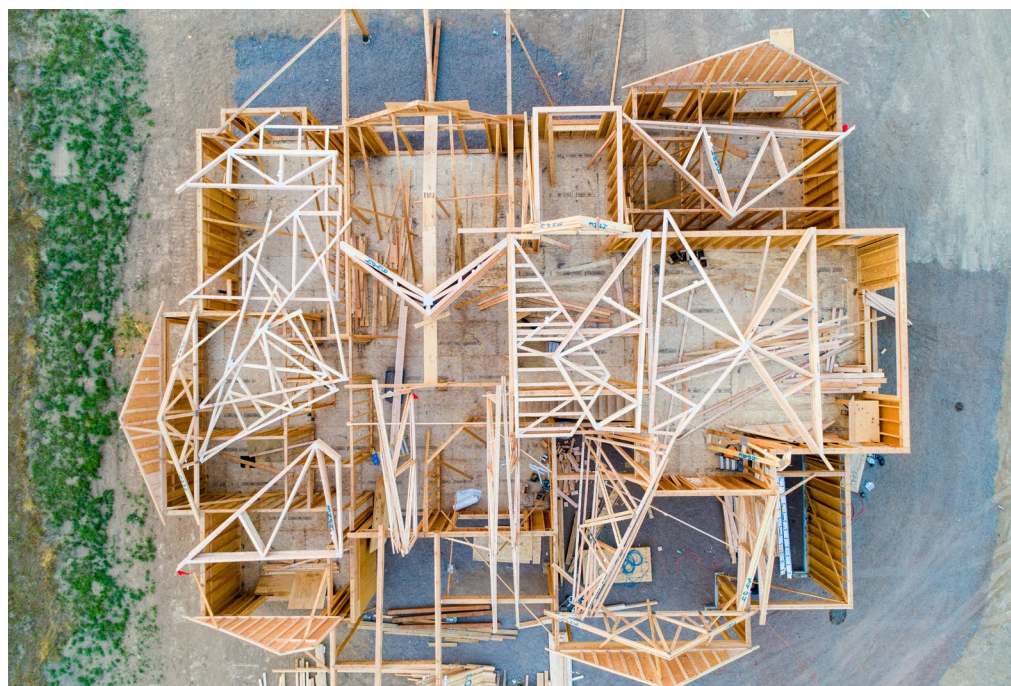


Foto © avel-chukanov-unsplash

CU SPRIJINUL



Auswärtiges Amt

ÎN COLABORARE CU



RENEWABLE
ENERGY
AGENCY

INTRODUCERE

Tranziția energetică avansează constant la nivel global și local. În același timp, ea este atât influențată cât și încetinită de numeroase provocări: războaiele din Ucraina și Orientul Mijlociu, democrațiile slăbite de creșterea tendințelor autocratice, fenomene meteorologice extreme precum secete și inundații, crize financiare, creșterea costului vieții și șomajul. Trecerea la surse regenerabile de energie poate contribui la diminuarea multor fenomene. Prin utilizarea surselor locale de energie regenerabilă, care nu depind de importuri și de factori externi, țările și regiunile pot deveni independente de incertitudinile globale și își pot consolida propria economie. Energiile regenerabile pot crea locuri de muncă, contribuind astfel la securitatea financiară a cetățenilor și a țării.

Cu toate acestea, există numeroase provocări care trebuie depășite pentru a crește nivelul de ocupare a forței de muncă în sectorul energiilor regenerabile. Pentru a realiza tranziția energetică, sunt necesare resurse economice și umane. În domeniile cercetării, producției, întreținerii și comunicării este nevoie de personal suplimentar. În timp ce unii specialiști și-au găsit deja vocația în domeniul energiilor regenerabile, alții lucrează în industria cărbunului sau a gazelor sau în producția de motoare cu ardere internă și se tem că își vor pierde locul de muncă. Aceștia trebuie să fie îndrumați pentru a fi informați cu privire la oportunitățile oferite de tranziția energetică și pentru a fi recalificați la timp. În plus, multe localități se confruntă cu o lipsă de personal, deoarece sunt subfinanțate sau personalul calificat optează pentru un loc de muncă în sectorul privat.

În același timp, administrațiile locale sunt cele care cunosc cel mai bine situația companiilor locale și provocările cu care se confruntă orașele în ceea ce privește deficitul de forță de muncă calificată. Din acest motiv, deficitul de forță de muncă calificată a fost un subiect frecvent abordat în cadrul parteneriatelor proiectului EWPS 3.0, finanțat de Ministerul Afacerilor Externe (AA) și implementat de AEE. S-a dovedit rapid că toate cele patru parteneriate între orașe – de la Stuttgart la Bălți, de la Düsseldorf la Cernăuți, de la Hoyerswerda la Novovolynsk și de la Greifswald la Goražde – discută probleme legate de forța de muncă calificată. În acest articol vom aborda cele două teme centrale: recalificarea forței de muncă specializate și combaterea exodului forței de muncă specializate din sectorul public către întreprinderile private și în străinătate.

PROVOCĂRI

Datorită diferențelor de mărime, istorie, mediu și context politic, toate orașele partenere ale EWPS 3.0 se confruntă cu provocări diferite. În Ucraina, avem orașele Cernăuți și Novovolynsk, care sunt direct afectate de invazia rusă. În mica Republică Moldova se află Bălți, care este marcată de dependența sa istorică de Rusia și de rezervele sale de petrol și gaze, precum și de sprijinul financiar acordat prin subvenții și fonduri din partea Uniunii Europene și a altor parteneri internaționali. Orașul Goražde din Bosnia și Herțegovina a trecut prin mai multe schimbări financiare și sociale, care se datorează consecințelor războiului din Bosnia din perioada 1992–1995.



În Ucraina, Bosnia și Herțegovina și Republica Moldova, lipsa forței de muncă calificate este agravată de exodul personalului calificat. Mulți lucrători calificați tind să se mute în zone urbane sau în străinătate. Acest exod al forței de muncă calificate afectează în special comunitățile locale, care nu dispun de personal calificat pentru a promova tranziția energetică locală, deoarece nu pot oferi aceleași salarii ca întreprinderile din economia liberă. Într-un interviu acordat AEE, Senada Mirvić, director general al companiei bosniace de utilități „6 Mart“ din Goražde, explică:

„Cea mai mare provocare pentru companie rămâne lipsa personalului calificat. Având în vedere natura muncii noastre, este necesară și modernizarea utilajelor, echipamentelor și parcului auto, ceea ce ar facilita considerabil munca angajaților noștri. Din cauza resurselor financiare insuficiente, nu suntem în măsură să angajăm noi colaboratori, deși avem nevoie urgentă de ei – de la uzina de apă până la lucrările de întreținere urbană.“

Salariile insuficiente din sectorul public agravează problema pentru comunități și primării. În Republica Moldova, salariul mediu lunar al inginerilor este de aproximativ 1.500 de euro. În schimb, salariile experților în energie din sectorul public local variază între 500 și 800 de euro, explică Evgheni Camenscic, specialist în energie la GIZ în Moldova. Prin urmare, administrația municipală nu este un angajator atractiv pentru astfel de specialiști. Mulți specialiști sunt angajați mai degrabă în sectorul privat sau emigrează din cauza instabilității economice sau a salariilor mici.

În Novovolynsk și Cernăuți, autoritățile locale se confruntă cu o provocare suplimentară: invazia rusă în Ucraina. O mare parte a populației ucrainene fie luptă activ în război, fie se ocupă de infrastructură și îngrijire, fie a migrat în interiorul țării ca refugiați interni, fie a căutat refugiu în străinătate. Iryna Semenenko, expert principal în managementul proiectelor și investiții în cadrul Comitetului executiv al Consiliului municipal din Novovolynsk, a subliniat în repetate rânduri aceste provocări pentru comunități și, mai ales, pentru populația ucraineană pe durata proiectului. În plus, multe dintre orașele implicate în proiect sunt fie dependente istoric de gazul și petrolul rusesc, fie se află în tranziție de la industria cărbunelui la energiile regenerabile. Atât Hoyerswerda, cât și Novovolynsk au o istorie strâns legată de industria fosilelor și ambele se află în prezent într-o perioadă de schimbare. Iryna Semenenko explică: „Novovolynsk este un oraș cu un trecut industrial, care se află în prezent într-o fază de tranziție. Renunțarea la minerit aduce atât provocări, cât și noi oportunități. Suntem ferm convinși că recalificarea și formarea profesională continuă sunt esențiale pentru a asigura o tranziție justă pentru forța noastră de muncă. Sprijinim ofertele educaționale în domenii care corespund cerințelor economiei moderne, cum ar fi construcțiile ecologice, renovarea eficientă din punct de vedere energetic, precum și instalarea și întreținerea echipamentelor pentru utilizarea energiilor regenerabile. În consecință, comunitatea noastră trebuie să modernizeze instituțiile profesionale și tehnice existente și să creeze noi spații educaționale.“

Orașul Hoyerswerda, parte a districtului energetic Cottbus din fosta RDG, se confruntă cu provocări similare. Abia odată cu începerea exploatării cărbunelui în RDG în anii 1950, populația și prosperitatea regiunii au început să crească. Numărul locuitorilor a atins apogeul în 1981, cu 71.000 de persoane în Hoyerswerda. Cu toate acestea, de la reunificarea Germaniei în 1990 și de la planificarea ulterioară a renunțării la cărbune,



populația a scăzut, iar economia locală s-a contractat. Astăzi, în Hoyerswerda mai trăiesc doar 30.000 de persoane și se estimează că populația va continua să scadă. Exemplele Hoyerswerda și Novovolynsk arată cât de urgentă este necesitatea unei transformări structurale în unele orașe. Trecerea la energiile regenerabile poate utiliza infrastructura și forța de muncă care era anterior implicată în industria combustibililor fosili pentru a construi o sursă de energie verde durabilă în regiune. Această transformare necesită bani și forță de muncă. În timp ce problema finanțării tranziției energetice este abordată într-un alt document RENEWS, aici prezentăm exemple de bune practici la nivel local și prezentăm pașii suplimentari necesari pentru a atrage forță de muncă calificată pentru consolidarea tranziției energetice europene.



După reunificarea Germaniei, Greifswald și Hoyerswerda se află într-o situație similară, dar totuși complet diferită. Ambele orașe se confruntă cu dificultăți economice și luptă împotriva declinului demografic. În același timp, Düsseldorf și Stuttgart, orașe mari care se dezvoltă atât din punct de vedere demografic, cât și economic, par să fie mai avansate în tranziția către energiile regenerabile. Cu toate acestea, și ele se confruntă cu probleme în finanțarea proiectelor și asigurarea forței de muncă în administrațiile locale. Florian Konen, managerul pentru protecția climei al orașului Düsseldorf explică:

„Există o discrepanță între calificările existente și cerințele pieței muncii – o parte semnificativă a lucrătorilor are experiență în sectoare în declin, cum ar fi industria minieră a cărbunului. În plus, în Germania se înregistrează o migrație puternică a tinerilor și a talentelor – mulți locuitori se mută în orașe mai mari sau în străinătate pentru a căuta oportunități mai bune, ceea ce duce la un exod de creiere. De asemenea, accesul la programe de formare profesională este limitat – numărul instituțiilor de învățământ locale este redus, iar programele existente nu reflectă întotdeauna cerințele economiei viitoare. Și, în ciuda economiei bogate a Germaniei, finanțarea este adesea insuficientă, în special în domeniul energiilor regenerabile. Fără sprijin extern, comunitatea nu poate derula programe de reconversie profesională pe o scară largă.“

În ansamblu, lipsa forței de muncă calificate reprezintă una dintre cele mai mari provocări pentru Germania și pentru tranziția energetică germană, în special în domeniul meșteșugurilor. Această lipsă de forță de muncă este accentuată și mai mult de numărul redus de tineri care încep o formare profesională în domeniul meșteșugurilor. La aceasta se adaugă faptul că mulți angajați care fac parte din generația baby-boom-ului vor ieși la pensie în următorii ani. Mulți tineri din Germania doresc să studieze și nu consideră formarea profesională în meșteșuguri o carieră atractivă. Florian Konen explică în continuare:

„Pentru a face față acestor provocări, căutăm parteneri care sunt dispuși să dezvolte și să implementeze împreună programe de formare axate pe competențe practice, certificare și rezultate reale în ceea ce privește ocuparea forței de muncă.“

Trebuie menționat că nu numai sectorul energiilor regenerabile este subfinanțat, ci și administrațiile locale germane se confruntă cu probleme economice. Aceste probleme nu se observă numai în Düsseldorf, ci în întreaga Germanie.

EVOLUȚIA OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ ÎN SECTORUL ENERGIIILOR REGENERABILE

În timp ce mulți oameni se tem că renunțarea la energiile fosile și investițiile în energiile regenerabile vor duce la pierderea stabilității economice și a locurilor de muncă, studiile Organizației Națiunilor Unite (ONU) arată că energiile regenerabile nu numai că creează independență economică, ci și sporesc oportunitățile de angajare. Conform estimărilor, energiile regenerabile pot crea până la 14 milioane de locuri de muncă, în timp ce până în 2030 se vor pierde doar cinci milioane de locuri de muncă în industria combustibililor fosili. În plus, industriile legate de energie ar putea crea încă 16 milioane de locuri de muncă în producția de vehicule electrice sau tehnologii pe bază de hidrogen¹. După cum arată cifrele AEE, ocuparea forței de muncă în domeniul energiilor regenerabile și al eficienței energetice a crescut deja semnificativ în Uniunea Europeană. Aceasta a crescut de la aproximativ 0,5 milioane de echivalenți normă întreagă în 2000 și aproximativ 1,5 milioane de echivalenți normă întreagă în anii 2010 la peste 2,5 milioane de echivalenți normă întreagă în 2022 (grafică I).

În ciuda acestei creșteri, toate cele patru parteneriate EWPS 3.0 au recunoscut necesitatea unui număr mai mare de specialiști în domeniul tranziției energetice.

În Germania se observă că tot mai multe persoane sunt angajate în domeniul energiilor regenerabile. Între 2000 și 2023, numărul angajaților a crescut de la aproximativ 100.000 la 406.300 (grafică II). Această tendință continuă. În prezent, aproximativ trei sferturi din angajații germani din domeniul energiilor regenerabile lucrează în sectoarele energiei eoliene, fotovoltaice și bioenergiei (grafică III). Conform broșurii „GreenTech made in Germany 2025” a Agenției Federale pentru Mediu (UBA), în 2023 energiile regenerabile au generat o valoare de 314 miliarde de euro pentru economia germană. Se estimează că această valoare ar putea crește până la 622 de miliarde de euro până în 2045². Acest lucru arată că tranziția energetică oferă un potențial economic mare pentru orașe și întreprinderi. Organizația Națiunilor Unite declară în continuare că investițiile în energii regenerabile sunt mai rentabile decât subvențiile anterioare pentru energiile fosile și vor reduce dependența.

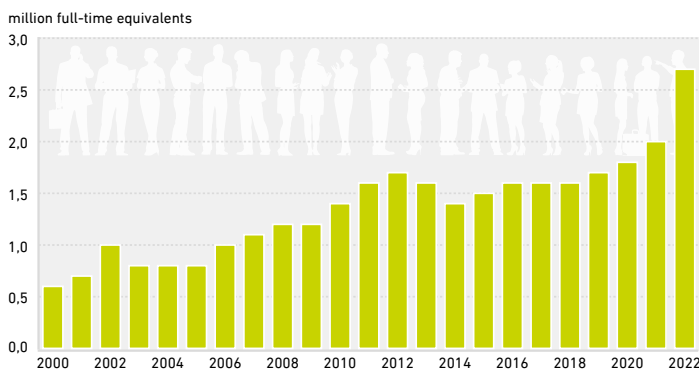
Pe lângă motivele economice, energiile regenerabile locale permit o mai mare independență și reziliență și o mai mare siguranță a aprovizi-



ENERGY TRANSITION
TOWN TWINNINGS

- 1 www.un.org/en/climatechange/raising-ambition/renewable-energy
- 2 www.umweltbundesamt.de/publikationen/greentech-made-in-germany-2025-0

Employment in the renewable energy and energy efficiency sector in the European Union

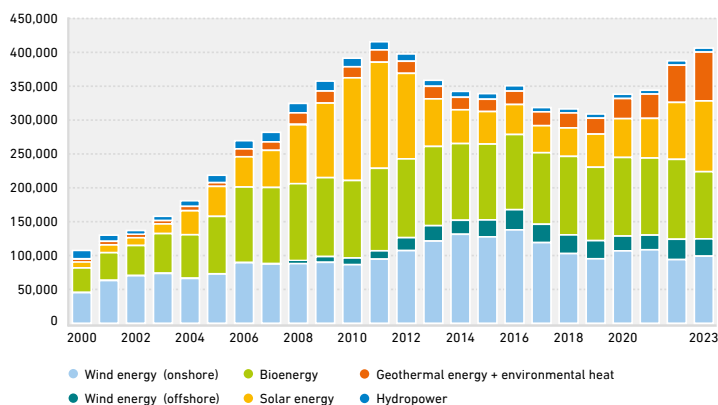


Source: Eurostat; as of 2/2025
© 2025 Renewable Energy Agency (AEE)

grafică I

Development of employment in renewable energy in Germany

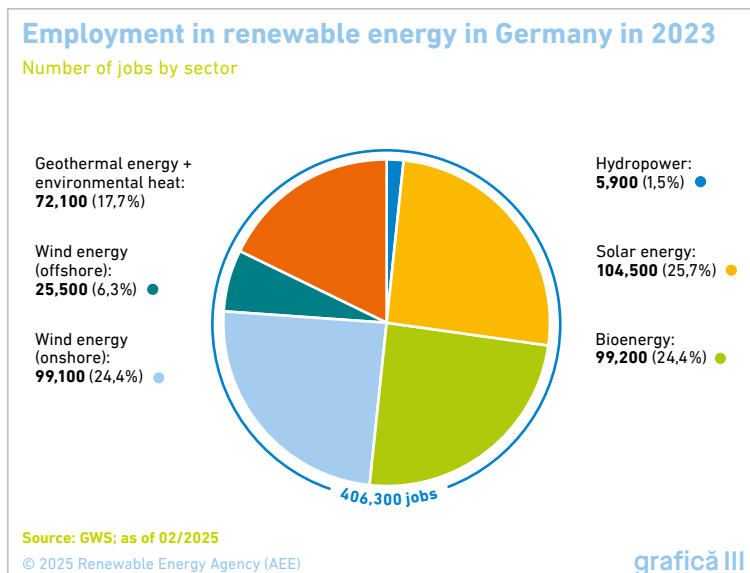
In 2023, a total of app. 406,300 people were employed in the renewable energy sector.



Source: GWS; as of 02/2025
© 2025 Renewable Energy Agency (AEE)

grafică II

onării. În contextul acestor evoluții, este însă important ca tranziția energetică să fie echitabilă și să nu lase pe nimeni în urmă. Deși sunt necesare investiții inițiale, un dolar investit în energii regenerabile creează de trei ori mai multe locuri de muncă decât în industria fosilă. Cu toate acestea, multe orașe din Europa nu sunt în măsură să finanțeze tranziția din propriile resurse și, prin urmare, depind de fonduri externe din partea guvernului sau de programe internaționale, cum ar fi cele ale Uniunii Europene.



RECALIFICAREA PERSONALULUI SPECIALIZAT

În general, meseriile manuale reprezintă unul dintre sectoarele cu cel mai mare deficit de forță de muncă din Germania. Totuși, acest domeniu este esențial pentru a pune în practică tranziția energetică. Pentru a transforma cu succes sectorul energetic, este nevoie de specialiști care să poată acoperi cererea crescută de energie regenerabilă și să dezvolte noi tehnologii. Pentru a combate deficitul de forță de muncă calificată în tranziția energetică, Düsseldorf a dezvoltat două soluții pentru a atrage tinerii către o carieră în meseriile manuale. Pe de o parte, meseriile relevante din domeniul meșteșugăresc trebuie să devină mai atractive pentru cei care intră pe piața muncii. Pe de altă parte, forța de muncă calificată din domeniul meșteșugăresc trebuie să fie recalificată sau formată în tehnologii regenerabile, cum ar fi energia fotovoltaică și pompele de căldură, sau să fie inițiată în domeniul consultanței energetice.

În acest scop, la cererea asociației meșteșugarilor din district, a fost înființată Academia de Mediu, pentru a facilita recalificarea și formarea continuă a meșteșugarilor. În cadrul acestei academii, meșteșugarii beneficiază de cursuri de formare continuă pe teme legate de tranziția energetică și protecția climei (fotovoltaică, pompe de căldură, obținerea de subvenții, ecologizarea acoperișurilor, economia circulară etc.). Orașul Düsseldorf suportă costurile cu personalul și spațiile. În plus, din toamna anului 2025, Universitatea din Düsseldorf oferă programul de studii duale „Tehnologia clădirilor, energiei și instalațiilor”, care este susținut financiar de orașul Düsseldorf. Studenții trebuie să urmeze în prealabil un stagiu sau o formare profesională în domeniul meșteșugăresc și să acumuleze experiență profesională în timpul studiilor. Pe lângă diploma de licență în inginerie, absolvenții obțin și un certificat de maestru dacă își depun lucrarea de licență la Camera Meșteșugarilor. Scopul programului de studii duale este de a atrage tinerii adulți către meseriile meșteșugărești.

De asemenea, în Ucraina, recalificarea profesională este considerată un pas important pentru tranziția energetică. Hennadii Dudko, expert în energie în administrația municipală din Cernăuți, subliniază necesitatea actualizării cunoștințelor personalului în conformitate cu tehnologiile moderne:

„Plănuim să implicăm angajații în programe de recalificare în domeniul energiilor regenerabile, în special în instalarea și întreținerea sistemelor solare, automatizare și eficiență energetică. Colaborarea cu programe de formare specializate și parteneri internaționali este importantă în acest sens.”



LIPSA PERSONALULUI CALIFICAT ÎN COMUNITĂȚI

Pe lângă lipsa forței de muncă calificate, multe orașe germane se confruntă cu probleme economice și sunt subfinanțate. Din acest motiv, în octombrie 2025, 13 primari ai capitalelor statelor federale germane au publicat o scrisoare comună adresată cancelarului federal Friedrich Merz. Diferența dintre cheltuieli și venituri este din ce în ce mai mare³. În perioadele de criză financiară la nivel local, orașele tind să facă economii în domeniile sociale, educație, servicii publice și voluntariat, cum ar fi protecția mediului sau cultura. De aceea, educația și promovarea în domeniul tranziției energetice sunt adesea subfinanțate. Managerii locali responsabili cu protecția cliimei sunt finanțați doar cu fonduri precum Inițiativa Națională pentru Protecția Climei (NKI), cu durată limitată. Dacă aceste posturi sunt desființate după încheierea proiectului, este dificil să se asigure o tranziție energetică continuă.

Pentru a face față dificultăților economice din Lausitz, în estul Germaniei, a fost înființată o asociație pentru calificarea în domeniul energiilor regenerabile (QLEE)⁴. Lausitz Energie Kraftwerke AG (LEAG), Institutul pentru Cercetare în Domeniul Formării Profesionale (IBBF) și Asociația Federală pentru Energie Regenerabilă (BEE) colaborează pentru a sprijini schimbările structurale și a crea noi oportunități economice pentru întreprinderile locale. În centrul atenției se află formarea și perfecționarea continuă a angajaților. În cadrul proiectului, renunțarea la cărbune este văzută ca o oportunitate de a accelera dezvoltarea energiilor regenerabile și de a crea locuri de muncă într-un sector economic în creștere, cu noi profiluri profesionale. Orașul Hoyerswerda din Lausitz se confruntă cu aceste provocări și beneficiază de proiecte precum QLEE. În cadrul EWPS 3.0, partenerii de proiect din Germania și Ucraina au avut ocazia să viziteze Hoyerswerda. Sub conducerea managerului de transformare al administrației orașului, Marco Bloch, delegația a putut observa schimbările structurale la fața locului și a discutat cu reprezentanți ai primăriei, ai centralei electrice pe cărbune Schwarze Pumpe și ai minei de cărbune Welzow-Süd. Mina este ultima mină de cărbune din Brandenburg care este încă în funcțiune și care urmează să fie închisă până în 2038.

Datorită renunțării la cărbune, orașul Hoyerswerda a avut norocul să primească fonduri pentru transformarea structurală. În urma dezvoltării regiunii, Hoyerswerda a reușit să încetinească declinul demografic. În cadrul campaniei „#WHY – Handel in Hoyerswerda” (Comerț în Hoyerswerda), administrația orașului prezintă istoria și transformarea structurală către un oraș modern. Proiectele ecologice și sociale constituie nucleul transformării prin economie, cercetare și educație. Cu toate acestea, orașele din estul Germaniei, precum Hoyerswerda și Greifswald, se confruntă cu provocări care își au originea în istorie. Una dintre cele mai mari dificultăți în zona fostei Republici Democrate Germane (RDG), spre deosebire de partea de vest a Germaniei, este scepticismul mai mare față de schimbările de amploare, deoarece ultima schimbare locală semnificativă, provocată de reunificarea Germaniei, a dus la dificultăți economice și la un nivel ridicat al șomajului în comparație cu Germania de Vest. „Pe-

³ www.stuttgart.de/pressemitteilungen/2025/oktober/gemeinsamer-brief-zur-konnexitaet-hauptstaedte-aller-flaechenlaender-fordern-von-bund-und-laendern-aus-koemmliche-finanzierung-der-uebertragenen-aufgaben-6831993.php.media/437942/Anschreiben-der-OBs-zur-Konnexitaet-an-Bundes-und-Landesregierungen.pdf

⁴ www.qlee.eu/en

isajele înfloritoare“ promise de fostul cancelar Helmut Kohl nu au devenit niciodată realitate. Conform discuțiilor cu cetățenii și cu Agenția Energetică Regională Saxonia-Anhalt (LENA), comunitățile din Germania de Est nu au fost implicate și participante în mod sistematic la construirea primelor instalații de energie regenerabilă. În timp ce statul, investitorii și operatorii au câștigat bani din construirea, exploatarea și vânzarea de turbine eoliene, comunitățile și locuitorii nu au beneficiat de o valoare adăugată adecvată. În cercetare se vorbește despre epuizarea schimbării⁵. Acest lucru reprezintă o mare provocare pentru comunicarea în jurul tranziției energetice. Este important să ne concentrăm asupra aspectelor pozitive, să evidențiem avantajele economice pe care le-ar putea aduce această transformare și să implicăm în cele din urmă comunitățile din punct de vedere financiar și al planificării.



Greifswald arată cum se poate opri în mod activ și cu succes declinul demografic. Numărul locuitorilor este constant de la începutul anilor 1980, situându-se în jurul valorii de 60.000 de persoane. Comunitatea a reușit să se adapteze schimbărilor politice și economice. Universitatea din Greifswald atrage tineri și îi formează, iar instituții precum Centrul pentru mlaștini din Greifswald atrag oameni de știință renumiți. În plus, primăria și angajații săi, precum managerii pentru protecția climei Michael Haufe și Dr. Juliane Brust-Möbius, participă activ la modelarea schimbării ecologice și învață din experiența trecutului. Investițiile în sistemul de cogenerare, planificarea comunitară a încălzirii, reabilitarea mlaștinilor, renovarea clădirilor publice și o infrastructură bine dezvoltată pentru biciclete nu numai că fac orașul un loc viabil și durabil, ci și creează locuri de muncă.

O necesitate similară a fost evidențiată în orașul moldovenesc Bălți în timpul schimbului cu orașul Stuttgart în cadrul proiectului EWPS 3.0. Deși al doilea oraș ca mărime din Republica Moldova a dezvoltat planuri ambițioase de transformare a orașului și a alimentării cu energie, acesta se confruntă cu o provocare centrală: implementarea continuă a tranziției energetice. Această problemă este strâns legată de finanțare. Pe lângă necesitatea de fonduri pentru proiecte, orașul nu este în măsură să plătească salarii adecvate pentru managementul energetic. Conform reglementărilor locale, veniturile lunare ale angajaților municipali nu pot concura cu veniturile obținute de lucrătorii calificați din sectorul privat. Din acest motiv, mulți tineri calificați aleg să lucreze în sectorul privat, în loc să lucreze pentru administrația locală. Pentru a aborda această problemă, orașele trebuie încurajate să își modifice cadrul juridic și modelul de remunerare, astfel încât locurile de muncă din administrația locală să devină atractive pentru personalul calificat. Exemplele prezentate în acest document arată că investițiile pot da roade pe termen lung. Crearea de noi locuri de muncă și ajustarea salariilor trebuie considerate investiții, atât la nivelul administrațiilor locale, cât și la nivel național.

În Germania, districtul Rhein-Hunsrück este un exemplu excelent al modului în care astfel de investiții se pot amortiza în viitor. AEE a desemnat districtul de două ori – în septembrie 2010 și în noiembrie 2018 – „Comuna energetică a lunii“. Datorită angajamentului său de lungă durată, districtul a fost ales în 2018 și „Comuna energetică a deceniului“. Exemplul său de bune practici este considerat un model în Germania și arată cum eforturile continue pot stabiliza și consolida tranziția energetică locală. Primul pas către monitorizarea și reducerea consumului de energie – și a costurilor

⁵ www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/312263/der-osten-als-problemzone

– a fost făcut în 1999, odată cu introducerea controlului energetic. De atunci, comunitatea a generat în fiecare an peste 44 de milioane de euro din valoarea adăugată comunală prin energii regenerabile. Energia eoliană este principala sursă de venit. Banii pot fi cheltuiți pentru școli, drumuri, asociații și viziuni. Locurile de muncă pe termen lung în domeniul gestionării energiei și protecției climei sunt cea mai bună modalitate de a asigura eforturile depuse.



CONCLUZIE

Concluzia este că tranziția energetică poate avea succes numai dacă actorii locali se implică activ în schimbare și sunt susținuți de strategii politice naționale și internaționale. S-a demonstrat în repetate rânduri că energiile regenerabile sunt mai bine acceptate atunci când proiectele energetice locale aduc beneficii populației. O finanțare inițială poate contribui la creșterea acceptării și poate duce la profituri economice în viitor. În plus, tranziția energetică este un maraton care necesită eforturi continue. Prin urmare, orașele și comunitățile au nevoie de angajați pe termen lung, cum ar fi manageri în domeniul energiei sau ai protecției climei, care să se ocupe de transformare. Aceștia pot consolida tranziția energetică prin eforturi continue, dialog cu localnicii și informarea angajaților și a populației locale. În Germania, rolul managerilor de protecție a climei depinde în mare măsură de posibilitățile financiare ale comunelor, de sprijinul financiar acordat prin programe precum Inițiativa Națională de Protecție a Climei (NKL) și de voința politică. În cadrul proiectului „Tranziție energetică oraș partener 3.0“, AEE a demonstrat că multe orașe sunt dispuse să participe la tranziția energetică locală. Cu toate acestea, multe localități se confruntă cu bugete insuficiente pentru tranziție și administrații subdimensionate, în special în domeniul sustenabilității și protecției climei.

Crearea de locuri de muncă prin intermediul fondurilor de finanțare, cum ar fi NKL, sau prin instituții externe poate fi un prim pas. Cu toate acestea, orașele au nevoie de fonduri pentru locuri de muncă permanente în administrație, care să se concentreze pe tranziția energetică la nivel local. Pentru a realiza o schimbare, primăriile au nevoie de sprijinul guvernelor locale, precum și de reglementări naționale și internaționale. Cadrul juridic și sprijinul financiar sunt esențiale pentru a realiza o transformare completă a economiei și recalificarea forței de muncă. Lipsa personalului calificat este în mod clar legată de lipsa investițiilor în domeniul energiilor regenerabile. Prin urmare, tema finanțării tranziției energetice va fi abordată în următorul document RENEWS Papers.