

Das Traineeprogramm Forst in Baden-Württemberg – eine Zwischenbilanz

Was ist denn nun tatsächlich neu am Traineeprogramm Forst? Oder wurden die früheren Vorbereitungsdienste einfach “kosmetisch aufpoliert“?

Die Antwort ist eindeutig: Das Traineeprogramm ist tatsächlich in vielerlei Hinsicht ein deutlich anderes Qualifizierungsmodell. Die Ablösung der Vorbereitungsdienste durch das Traineeprogramm im Jahr 2008 war damit eine markante Zäsur in der Qualifizierung von Nachwuchskräften für die Forstverwaltung in Baden-Württemberg.

Die massive Veränderung der Studienlandschaft durch die Einführung von Bachelor und Master, der Wandel des forstlichen Berufsbildes und die veränderten personalpolitischen Spielräume innerhalb der Verwaltungen waren die „Treiber“ für diese Veränderung. Sie machten eine Weiterentwicklung der früheren Vorbereitungsdienste für den gehobenen technischen und höheren Forstdienst dringend erforderlich. Beim Traineeprogramm handelt es sich explizit nicht mehr um eine Ausbildung, sondern um einen echten Berufseinstieg mit der Übernahme von Verantwortung in der jeweiligen Funktion.

Angesichts veränderter Anforderungen an die Formen der Zusammenarbeit und damit an die Beschäftigten müssen soziale Kompetenzen im Auswahlverfahren für die ForstBW-Nachwachskräfte einen möglichst hohen Stellenwert bekommen. Hierzu zählen in erster Linie die Kommunikations- und Teamfähigkeit. Das Land hat daher das vorgeschaltete Auswahlverfahren seit dem Jahr 2011 auf ein Assessmentcenter umgestellt. Dieses Verfahren ist zwar in puncto Vorbereitung und Durchführung relativ aufwändig, die persönlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen der Bewerber/-innen lassen sich auf diesem Wege jedoch sehr detailliert und zuverlässig erfassen.

Noch haben wir vielfach das Bild der Anwärter und Referendare in den Köpfen, mit denen wir jahrzehntelange gute Erfahrungen verbinden. Aber auch nach vergleichsweise kurzer Zeit sind die Erfahrungen mit dem Traineeprogramm Forst ausgesprochen positiv. Die bisherigen Ausschreibungsrunden beim Land und bei den Kreisen haben gezeigt, dass das Traineeprogramm auf dem Arbeitsmarkt eine sehr hohe Attraktivität hat. Das Bewerberfeld ist ausgesprochen breit, weist einen hohen Anteil hochqualifizierter Interessenten/-innen auf und reicht von „frischen“

Absolventinnen und Absolventen forstlicher Studiengänge bis hin zu Personen mit mehrjähriger Berufserfahrung.

In der Praxis erweisen sich die Trainees durchweg als hochgradig motiviert und engagiert: Sie wissen, dass sie sich in der Praxis bewähren müssen, um ihre Chance auf eine dauerhafte Übernahme zu wahren. Diese Leistungsbereitschaft ist nicht zuletzt die Grundlage für die gute Akzeptanz der Trainees bei den etablierten Kolleginnen und Kollegen. Die fachliche und persönliche Eignung der Trainees wird im Laufe dieses Qualifizierungsprogramms immer wieder systematisch bewertet und mündet schlussendlich in eine abschließende Entscheidung des jeweiligen Dienstherrn, ob eine dauerhafte Übernahme ins Beamtenverhältnis erfolgen soll. Erfreulicherweise wurden bisher alle Trainees des Landes, die seit 2008 dieses Programm durchlaufen haben, in ein Dauerbeschäftigungsverhältnis übernommen.

Mit Ausnahme z.B. der Lehrgänge sind die Trainees nahezu die gesamten zwei Jahre an der jeweiligen uFB. Diese lange Zeit an einer Dienststelle bietet zahlreiche Chancen: Bereits nach einer relativ kurzen Einarbeitungsphase in die Verwaltungsstruktur der jeweiligen uFB ist ein verantwortungsvolles, produktives und effektives Arbeiten möglich. Mit hoher Eigenständigkeit und Selbstverantwortung stehen die Trainees tagtäglich ihre Frau oder ihren Mann und bringen sich mit ihrer fachlichen Leistung in die Aufgaben der jeweiligen uFBen ein.

Dabei gibt es recht unterschiedliche Modelle, wie innerhalb der uFBen die Verantwortungsbereiche der Trainees zugeschnitten und die konkreten Aufgaben zugewiesen werden können. Gerade in dieser Vielfalt liegt jedoch eine der Stärken des Trainee-Konzeptes. Mehrheitlich arbeiten die Trainees stark projektorientiert und lernen dadurch ein großes Aufgabenspektrum kennen. Das Durchlaufen zweier Jahreszyklen ermöglicht das Kennenlernen und teilweise Wiederholen nahezu aller anfallenden Betriebsarbeiten. Dabei können auch komplexe, zuweilen sehr arbeitsaufwändige Projekte realisiert werden. Dieses „learning by doing“ im Tagesgeschäft bringt einen enormen Lerneffekt, vorausgesetzt, es stehen bei Bedarf unterstützend qualifizierte Ansprechpartner zur Verfügung.

Mit der Einführung des Trainee-Programms wurde auch das Lernkonzept für die einführenden Lehrgänge überarbeitet und modernisiert. Im Sinne eines erwachsenengerechten Lernens bereiten sich die Lehrgangsteilnehmer/-innen mit Hilfe

entsprechend aufbereiteter „Selbstlernunterlagen“ eigenverantwortlich auf die fachlichen Inhalte der Lehrgänge vor. Hierauf können dann die jeweiligen Fachreferenten/-innen innerhalb des Lehrgangs aufbauen und mit den Trainees sehr dialogorientiert arbeiten. Im Präsenzlehrgang steht damit die Anwendung und Umsetzung des jeweiligen Fachwissens im Vordergrund.

Die einführenden Grundlehrgänge der Trainees werden im gehobenen technischen und höheren Dienst durchweg gemeinsam absolviert. Dadurch wird ein Austausch zwischen den Berufsanfängern beider Laufbahnen möglich, was erfahrungsgemäß für beide Seiten bereichernd ist. Im weiteren Verlauf vertiefen die Trainees dann ihr Fach- und Methodenwissen ganz individuell mit unterschiedlichen Schwerpunkten je nach Laufbahn, persönlichen Vorkenntnissen und jeweiligem Verantwortungsbereich.

Eine sehr wichtige Funktion nehmen die Traineebegleiter ein, die „ihren“ Trainee vor Ort beraten, begleiten und die Qualifizierung bei Bedarf auch inhaltlich steuern. Das Selbstverständnis der Trainees als echte Berufseinsteiger setzt jedoch auch ein verändertes Rollenverständnis der Traineebegleiter im Vergleich zur Aufgabe des früheren „Ausbildungsförsters“ klassischer Prägung voraus. ForstBW bietet daher über das FBZ Karlsruhe den künftigen Traineebegleitern/-innen mehrere einführende Seminare an. Die Erfahrung der letzten Jahre zeigt eindeutig, dass die Traineebegleiter vor Ort ein wichtiges Bindeglied zwischen den Trainees und der jeweiligen Dienststelle darstellen.

Wie sieht nun die Perspektive für die nächsten Jahre aus? Zunehmende Altersabgänge in beiden Laufbahnen und die Erfüllung der sogenannten „Effizienzrendite“ ergeben inzwischen v.a. auf Kreisebene wieder größere personalpolitische Spielräume.

Als Startpunkt der individuellen Personalentwicklung liegt dem Traineeprogramm das Prinzip des „lebenslangen Lernens“ zugrunde. Dies äußert sich in der hohen Eigenverantwortlichkeit der Trainees für ihre eigene Weiterqualifizierung, aber auch in der klaren, aufgabenbezogenen inhaltlichen Schwerpunktsetzung dieser Qualifizierung. Übergeordnet ist aber auch das Traineeprogramm insgesamt auf eine kontinuierliche Verbesserung ausgelegt – ein lernendes Konzept sozusagen. Aufbauend auf den Erfahrungen mit den bisherigen Traineejahrgängen bleibt es daher eine Daueraufgabe, die Gesamtkonzeption inhaltlich und organisatorisch weiter zu entwickeln.

Resümee: Mit dem Traineeprogramm Forst können das Land und die Kreise jederzeit sowohl zahlenmäßig als auch in inhaltlicher Hinsicht flexibel auf einen sich verändernden Bedarf reagieren. Damit bleibt das Traineeprogramm Forst ein zukunftsweisendes Konzept zur Qualifizierung von Nachwuchskräften für ForstBW – oder kurz und knapp: ein Erfolgsmodell.

Hans-Georg Pfüller

Forstliches Bildungszentrum Karlsruhe