

**Betriebsanweisung zum
Trainee-Qualifizierungsprogramm
in den Schleswig-Holsteinischen Landesforsten (SHLF)
(BA 02/2011)**

(moderne Form der Nachwuchsqualifizierung)

Präambel

Die forstlichen Fakultäten haben seit einigen Jahren ihre Studieninhalte nachhaltig verändert. Grund dafür war die Einführung des Bachelor-Master-Systems und die geringen Chancen der Absolventen, in den öffentlichen Dienst übernommen zu werden. Ein Vergleich der Leistungen der Bewerber ist damit erschwert worden.

Mit Anstaltsgründung wurde der einjährige Anwärterdienst in Schleswig-Holstein eingestellt. Die SHLF selbst ist nicht daran interessiert, für den allgemeinen Arbeitsmarkt zu qualifizieren, sondern junge Nachwuchskräfte für die zukünftig freiwerdenden Arbeitsplätze im Innen- und Außendienst einzuarbeiten. Das dabei z.Z. verwendete Verfahren ist ein betriebsinternes Trainee-Programm.

I. Allgemeines

Das Trainee-Programm umfasst einen Zeitraum von 2 Jahren, in dessen Verlauf ein umfassender Einblick in sämtliche Arbeitsbereiche des Unternehmens gewährt werden soll. Das Qualifizierungsprogramm unterteilt sich in drei 8-monatige Blöcke, die Arbeiten im Revier/Sonderbetrieb, in den Abteilungen der Zentrale und in Projekten umfassen.

Zugangsvoraussetzung ist ein Bachelor- bzw. Masterabschluss der Fachrichtung Forstwirtschaft. Die Vorlage eines ärztlichen Attestes ist ebenfalls erforderlich.

Die Einstellung erfolgt in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis (TV-L).

Am Ende des Trainee-Programms erfolgt keine Abschlussprüfung.

II. Ablaufschema

Folgendes Ablaufschema ist vorgesehen:

1. Ausschreibung der Trainee-Stelle(n)
2. Auswahlverfahren
3. Einstellung(en)
4. Abschluss eines Qualifizierungsplanes
(Zeitplan/Ansprechpartner/Projektarbeit/Fortbildung)
5. Abschlussbeurteilung

Zu 1.) Ausschreibung der Trainee-Stelle(n)

Auf der Grundlage der Personalentwicklung legt die Betriebsleitung die Zahl der Trainee-Stellen fest. Um eine ausreichende Anzahl geeigneter Bewerber zu erhalten, werden auf der Internetseite der SHLF und in Fachzeitschriften Stellenanzeigen geschaltet (Anlage 1).

Aufgrund des zukünftig zu erwartenden Wettbewerbs der Forstbetriebe um die Bewerber sind weitere öffentlichkeitswirksame Maßnahmen, wie Aushänge an den forstlichen Fakultäten, zu ergreifen. Auch die weiterhin großzügige Vergabe von Praktikantenplätzen in den Förstereien kann zu einem Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Arbeitgebern beitragen.

Zu 2.) Auswahlverfahren

Die Bewerberauswahl erfolgt bedarfsorientiert. Die Kriterien werden durch die Betriebsleitung festgelegt. Im Auswahlverfahren sind Personalvertretung und Gleichstellungsbeauftragte entsprechend zu beteiligen.

Ein ärztliches Attest muss vorgelegt werden.

Zu 3.) Einstellung(en)

Die Einstellung(en) erfolgt/erfolgen möglichst zum 01.01. bzw. 01.09. des Kalenderjahres, soweit die erforderlichen Finanzmittel vorhanden sind. Die Verbeamtung wird durch einen befristeten Arbeitsvertrag nach TV-L ersetzt. Mit der Einstellung wird aber gleichzeitig das Ziel verfolgt, die Nachwuchskraft nach erfolgreichem Abschluss in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen.

Zu 4.) Abschluss eines Qualifizierungsplanes

Mit jedem einzelnen Trainee ist ein Qualifizierungsplan (Anlage 2) zu vereinbaren. Der Qualifizierungsplan enthält Angaben über den Ablauf und die Inhalte des Trainee-Programmes. Er besteht aus einem individuellen Zeitplan, nennt die jeweiligen Fachvorgesetzten und legt die Themen der Projektarbeiten fest. Desweiteren sind in ihm die Themenschwerpunkte der erforderlichen Fortbildungsveranstaltungen aufgelistet.

Jeweils zu Beginn und in der Mitte des Qualifizierungsabschnittes sind zwischen Trainee und jeweiligem Vorgesetzten Zielführungsgespräche zu führen. Die Termine sind aktenkundig zu machen. Am Ende des Abschnittes fertigt der Vorgesetzte einen Befähigungsbericht an, bespricht ihn mit dem Trainee und leitet ihn an die Abteilung 1 weiter (Anlage 3).

Zeitplan

In der Anlage 4 findet sich ein beispielhafter Zeitplan. Nach Möglichkeit soll nach einer kurzen Einführungszeit das Trainee-Programm mit der Arbeit in einem oder mehreren Revieren/Sonderbetrieben beginnen. Dabei ist darauf zu achten, dass nicht nur einzelne Aufgaben auf den Trainee übertragen werden, sondern ganze Arbeitsabläufe. Um einen möglichst umfassenden Einblick in alle saisonalen Arbeiten zu erhalten, kann eine Splittung dieses Abschnittes sinnvoll sein. Abweichungen vom Zeitplan sind mit der Abteilung 1 abzustimmen. Zum Ende des Qualifizierungsabschnittes ist der Trainee in die Vertretung des Revierleiters/Sonderbetriebsleiters einzubinden.

Im mittleren Zeitblock soll in der Regel in zwei Abteilungen eine Unterstützung durch den Trainee erfolgen. Die jeweiligen Einsatzbereiche werden zwischen der Abteilung 1 und den Fachabteilungen abgestimmt. Wünsche des Betroffenen können dabei berücksichtigt werden.

Im letzten Qualifizierungsblock soll der Trainee abteilungsübergreifende Projekte leiten bzw. in ihnen mitarbeiten. In diesem Zeitabschnitt soll auch die Möglichkeit wahrgenommen werden, in der Service-GmbH der SHLF mitzuwirken.

Ansprechpartner

Die Ansprechpartner/Vorgesetzte werden für jeden Qualifizierungsabschnitt im Zeitplan benannt.

Es sind dies für	allgemeine Fragen	der Leiter der Abteilung 1
	fachliche Fragen	die/der jeweilige Abteilungsleiter/ RevierleiterIn/LeiterIn des Sonderbetriebes

Die Trainees haben während der 2 Jahre einen Tätigkeitsnachweis in tabellarischer Form zu führen.

Projektarbeiten

Mit dem Trainee sind insgesamt zwei Projektarbeiten zu vereinbaren. Ein Vorschlagsrecht wird auch dem Betroffenen eingeräumt. Über die Annahme bzw. das letztendliche Thema entscheidet die Abteilung 1. Der Betroffene hat innerhalb einer zu vereinbarenden Frist nach Bekanntgabe des Themas dieses eigenständig zu bearbeiten und anlässlich einer Präsentation das Ergebnis vorzustellen. Die Bewertung erfolgt durch den Leiter der Abteilung 1 und dem Leiter der betroffenen Fachabteilung.

Die Projektarbeiten sind vorzugsweise im 3. Qualifizierungsabschnitt anzufertigen.

Fortbildung

Der Trainee hat sein forstfachliches Wissen durch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu ergänzen. Eigeninitiative wird dabei vorausgesetzt.

Hierfür stehen ihm nicht nur die Bildungsangebote der Lehranstalt für Forstwirtschaft zur Verfügung, sondern auch diverser Anbieter (Altenholz, Bordesholm, Tannenfelde, etc.).

Folgende Themenkomplexe kommen in Frage:

1. - Kommunikation, Führung und Zusammenarbeit

- Zeit- und Selbstmanagement
- 2.
 - Waldbau, Waldarbeit, Technische Produktion
 - Betriebswirtschaft und Controlling
 - Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
 - Jagd, Waldschutz und Marketing
 - Naturschutz, Öffentlichkeitarbeit, Waldpädagogik
- 3.
 - Informations-/Kommunikationstechnik,
 - Forstrecht

Unter den oben genannten 3 Themenkomplexen ist jeweils mindestens die Teilnahme an 2 Veranstaltungen nachzuweisen.

Der individuelle Fortbildungsbedarfs wird im Rahmen der Zielvereinbarungsgespräche festgelegt.

Zu 5.) Abschlussbeurteilung

Zum Abschluss des Trainee-Programmes wird durch die Personalabteilung unter Beteiligung der im Zeitplan genannten Vorgesetzten eine Gesamtbeurteilung vorgenommen. Damit soll festgestellt werden, ob die bei der Bewerberauswahl getroffene Entscheidung richtig war und sich die Erwartungen bezüglich Leistung, Eignung und Befähigung erfüllt haben. Sollte dies zutreffen, kann bei entsprechendem Bedarf und ausreichenden Finanzmitteln die Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis erfolgen.

Neumünster, im Juni 2011

Peter Knierim