

„Wer sich um das Personal kümmert, kümmert sich um sein Unternehmen“

BDF-Jugend mit dem Runden Tisch Forstliche Hochschulausbildung zu Gast bei den BaySF in Regensburg

„Dies ist eine Basis des Unternehmenserfolges.“ Mit diesem Leitsatz beendete die Personalchefin der Bayerischen Staatsforsten, Frau Petra Bauer, ihren Impuls bei unserem 5. Runden Tisch „Forstliche Hochschulausbildung“. Vor dem Auftakt zur diesjährigen Forstvereinstagung waren wir am 17. Mai 2017 in Regensburg mit unserem Runden Tisch zu Gast in der Betriebszentrale der Bayerischen Staatsforsten.

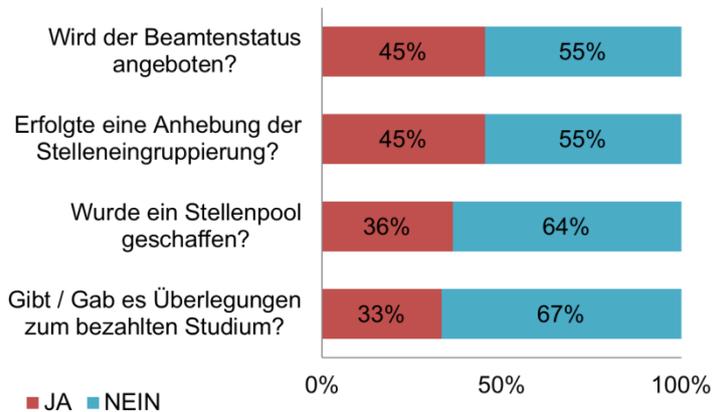
Unter der Überschrift „Förster/-in gesucht – der Wettkampf um die (besten) Köpfe!“ begrüßten wir Vertreter von vier Landesverwaltungen beziehungsweise -betrieben, der Bundesforst sowie Privatunternehmen, Vertreter der BDF-Jugend aus fünf Bundesländern und der Hochschule Weihenstephan, der Uni Freiburg sowie der dbb-Jugendvertreterin aus Bayern. Nach einer kurzen Begrüßung durch die Bundesjugendvorsitzende Ina Gilow übernahm Matthias Schmitt als stellvertretender Bundesvorsitzender die Moderation und begann selbst mit einem Impulsvortrag, in dem er den Blick zunächst zurück auf seinen eigenen Berufsstart vor 20 Jahren warf und zur Erkenntnis kam: „Die Zeiten haben sich geändert.“

Nicht mehr die Absolventinnen und Absolventen mit einem forstlichen Studienabschluss werden sich in Zukunft auf die Suche nach einem Job machen müssen. Die Arbeitgeber werden mit innovativen Konzepten und Angeboten – im Wettbewerb mit vielen anderen Branchen – um den akademischen Nachwuchs kämpfen müssen. Als Leiter des Führungslehrgangs an der Führungsakademie Baden-Württemberg bereicherte Matthias Schmitt das Plenum auch mit einem Blick über den Tellerrand hinaus auf aktuelle Bewegungen in anderen Branchen mit der Botschaft, ein bisschen Innovation auch auf die Forstbranche zu übertragen. In den nachfolgenden Beiträgen gaben Herr Ziegler (Vorsitzender des Bayerischen Waldbesitzerverbandes) und Frau Bauer einen Überblick über die aktuellen Zahlen und Aktivitäten im Zusammenhang mit der Nachwuchsgewinnung.

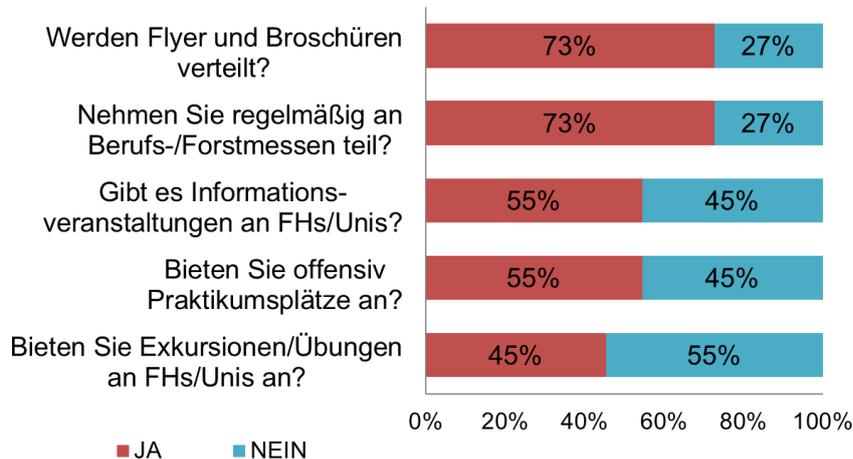
Herr Ziegler stellte in seinem Vortrag die Mitarbeiterbedarfe außerhalb des Landeswaldes bzw. der Forstverwaltung vor und schätzte sie auf ca. 15 Stellen pro Jahr ein. Ein nicht zu unterschätzender Bedarf, der in den anderen Bundesländern ebenso vorhanden sein wird. Danach präsentierte Frau Petra Bauer, die Personalchefin der BaySF, die Nachwuchsoffensive der Bayerischen Staatsforsten. Während es in den meisten Bundesländern ab 2020 massiv darum gehen wird, altersbedingte Abgänge zu kompensieren, wird in Bayern bereits 2018 die große Einstellungswelle beginnen. Die wichtigsten Handlungsfelder dieser Personalstrategie für die nächsten 10 Jahre sind zum einen zur rechtzeitigen und nachhaltigen Einstellung von gut qualifiziertem Personal die Arbeitgeberattraktivität, die Personalrekrutierung und die interne Personalgewinnung und zum anderen die Arbeitsgestaltung und der Arbeitsschutz, die Personalentwicklung und das Wissensmanagement, die das Ziel verfolgen, gut qualifiziertes Personal langfristig zu binden. Diese Handlungsfelder sind jeweils mit einer Vielzahl von Maßnahmen konkret untersetzt.

Auf das Thema „Überblick über die Aktivitäten der Länder in Auswertung eines Fragebogens“ konnten wir nur verkürzt eingehen. Die detaillierten Ergebnisse sollen hier ausführlicher dargestellt werden.

Fragen zur Attraktivität:



Fragen zur Werbung als zukünftiger Arbeitgeber:



Übersicht zur Bewerbersituation:

Wie hoch sind die jährlichen Einstellungszahlen? für Anwärter / Trainee gD für Referendare / Trainee hD	Anzahl 2-45 (60) 2-25
Wie hoch sind im Durchschnitt die Bewerberzahlen im Verhältnis zu den Stellen? 1 : für Anwärter / Trainee gD für Referendare / Trainee hD	Spanne Mittelwert 1,5-12,5 5,2 1,5-10 4,2
Wie viele werden im Durchschnitt jährlich übernommen? befristet unbefristet	Anzahl 1-20 1-23
In welchem Arbeitsverhältnis wird überwiegend eingestellt? (Verhältnis der Länderanzahl) befristet unbefristet	Prozent 60% 40%
Wie hoch ist der Anteil der Mitarbeiter, der nach zwei Jahren weiterhin beschäftigt bleibt?	65-100%

Danach stiegen wir in die Workshoparbeit ein. In zwei Gruppen diskutierten wir das Thema „Wie gewinnen die Forstunternehmen den Kampf um die besten Köpfe?“ Was sind die speziellen Erwartungen aus Sicht der Nachwuchskräfte sowie von der Arbeitgeberseite? Für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren folgende Punkte besonders wichtig:

Langfristige Sicherheiten	Fachliche Kernkompetenz
Weiterentwicklung/Perspektiven	Flexibilität (Standort und Funktion) zum Berufsstart
Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Engagement durch verschiedene Modelle	Sozialkompetenz (Kommunikation, Teamfähigkeit, Organisationsgeschick)
Gute und gerechte Bezahlung (transparente Stellenbewertung)	Gesamtbetriebliches Denken
Heimatnähe	Informationen vor dem Berufsstart
Sichtbarkeit / Werbung des Arbeitgebers	
Transparenz zu Erwartungen und Freiheiten	

Zwischen den Arbeitsrunden bot der Runde Tisch wie immer ausreichend Gelegenheit, sich untereinander kennenzulernen und auszutauschen, neue Ideen zu diskutieren, seine eigenen Standpunkte besser einzuordnen und natürlich Kontakte zwischen Studierenden und Arbeitgebern zu knüpfen oder zu vertiefen.

Interessant war die Rückmeldung, dass dieses in fast allen Personalabteilungen stark diskutierte Thema bei der Studentenschaft in dem Ausmaße noch nicht angekommen ist. Ursache ist hier sicherlich auch die traurige Erkenntnis, dass die Zeiten sich geändert haben und eine Mehrheit der Studierenden kaum noch Aktivitäten zeigt, sich selbstständig Informationen zu beschaffen. Selbst die Bereitschaft, Angebote zu Berufsinformationsveranstaltungen wahrzunehmen, lässt teilweise zu wünschen übrig. Ebenso wurde berichtet, wie mühsam und wenig erfolgreich es ist, bereits in Schulen und auf (Berufs-)Messen über die möglichen Forstberufe zu informieren, um die Nachwuchsgewinnung bereits hier ansetzen zu lassen.

Was braucht es nun, damit die Forstbranche dem demografischen Wandel erfolgreich begegnen kann? Folgende Ideen haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Runden Tisches 2017 in Regensburg entwickelt:

- a) Schritt 1 – realistische Infos über den Beruf (Aufgabe der Arbeitgeber, Verbände ...)
 - Eine Förster-Info-App der Branche für angehende Studierende,
 - niederschwellige Info-Angebote,
 - Infos für und von der gesamten Forstbranche,
 - die Forstbranche muss gemeinsam Ideen, Plattformen und Aktionen entwickeln (mehr brancheninterne Zusammenarbeit, Ausschuss „Jugend“ im DFWR ...),
 - Zielgruppe sind Schülerinnen und Schüler,
 - Konkurrent ist die Industrie, die um dieselbe Zielgruppe buhlt, und nicht die Forstbranche intern,
 - wir müssen weg vom netten „Rotkäppchen“-Image,
 - die Forst-AGs müssen sich möglichst gemeinsam auf Berufsmessen präsentieren. Wichtig ist eher, dass die Branche dort präsent ist, nicht wer genau dort präsentiert (Kooperationen vor zersplittertem Auftreten).

- b) Schritt 2 – realistische Infos über den Beruf (Aufgabe der Hochschulen)
- Auswahlverfahren an den Hochschulen (praxisnah und realistisch),
 - Vorpraktikum sollte wieder verpflichtend werden (erleben, worauf es ankommt),
 - die Voraussetzungen für das Studium / den Beruf müssen bei den Schülern ankommen,
 - es braucht mehr studentische Beratung an den Hochschulen.
- c) Informationen zu den Arbeitgebern und deren Angeboten
- Leistungen, Anforderungen und Perspektiven der verschiedenen Arbeitgeber,
 - mehr Infos zu den Arbeitgebern außerhalb der öffentlichen Betriebe oder Forstverwaltungen,
 - Weiterentwicklung der BDF-Jugendbroschüre „Forststudium und dann“,
 - weitere attraktive und zielgruppengerechte Info-Angebote,
 - Zielgruppen sind mehr als „nur“ die Studierenden,
 - Arbeits- und Studienberatung,
 - Schülerinnen und Schüler,
 - Lehramtsstudierende und Lehrerinnen/Lehrer (damit auch dort das realistische Berufsbild ankommt).

Am Ende des Runden Tisches waren sich die Teilnehmenden einig, dass wir zwar spät dran sind, es aber nicht zu spät ist. Die Kapazitäten unserer Branche sind begrenzt, daher müssen wir den „Firmenegoismus“ beim Thema demografischer Wandel überwinden und an einem Strang ziehen. Die Herausforderung lässt sich nur gemeinsam erfolgreich bewältigen. Als Berufsverband und Fachgewerkschaft für die gesamte Forstbranche wird sich der BDF insbesondere mit der BDF-Jugend und den BDF-Hochschulgruppen für diese Ziele weiterhin engagiert einsetzen. Und wir freuen uns natürlich, wenn wir Partner aus der gesamten Forstbranche mit Informationen oder Aktionen unterstützen können.

Ina Gilow BDF-Bundesjugendleiterin

Matthias Schmitt stellv. BDF-Bundesvorsitzender