



Gerade am Anfang ist es für neue Mitarbeiter wichtig, den Betrieb und seine Strukturen kennenzulernen.

Willkommen im Team

Auf die richtige Einarbeitung kommt es an

Viele Betriebe in Schleswig-Holstein waren über Jahrzehnte „Familiensache“. Heute werden in den Stellenanzeigen sehr viel öfter Mitarbeiter für landwirtschaftliche Betriebe gesucht. Auch durch die Corona-Krise könnten vermehrt Quereinsteiger den Weg in den Grünen Bereich suchen. Doch nicht nur Branchenfremde, sondern auch Fachkräfte und Auszubildende benötigen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit eine gute Einarbeitung in den betrieblichen Alltag.

Der Strukturwandel hat vor allem in der Landwirtschaft dafür gesorgt, dass familiengeführte Betriebe einen starken Wandel durchleben und durchlebt haben. Viele Betriebsleiter führen heute einen erweiterten Familienbetrieb, in dem neben eigenen Familienangehörigen auch Mitarbeiter und Auszubildende beschäftigt sind. Dies stellt die Betriebsleitung vor neue Herausforderungen: Mitarbeiterführung und die Umstrukturierung von Betriebsabläufen werden zu wichtigen Themen. Anders als bei Familienangehörigen sind

Mitarbeiter nicht von Kindesbeinen an dabei und an der generationsübergreifenden Entwicklung des Betriebes beteiligt. Nicht selten sind die Arbeitnehmer aus völlig fremden Berufen und fast die Hälfte der Auszubildenden kommt inzwischen nicht mehr vom Hof. Doch ob ein Betrieb eine fachfremde Person einstellt oder eine erfahrene Fachkraft: Die Einarbeitung ist der Erfolgsgarant für eine gute Zusammenarbeit und legt den Grundstein für ein gutes, lang anhaltendes Arbeitsverhältnis.

Auf den Start kommt es an

Ein guter Start ist nicht nur für neue Mitarbeiter, sondern auch für die Betriebe von großer Bedeutung. Schon lange vor der Vertragsunterschrift müssen sich Arbeitgeber Gedanken machen. Der Erfolg einer Neueinstellung hängt da-

von ab, ob man den Richtigen für die Stelle findet. Hierfür muss die Betriebsleitung herausfinden, welches Profil die zu besetzende Stelle hat. Hilfreich ist es, eine genaue Arbeitsplatzbeschreibung anzufertigen und daraus das Stellenangebot zu entwickeln. Nur wer selber weiß, wofür Unterstützung gesucht wird, kann am Ende die optimale Besetzung finden.

Organisatorisches rechtzeitig klären

Auch wenn bei Vorstellungsgesprächen das Bauchgefühl eine große Rolle spielt, sollte trotzdem die Zeit eingeplant werden, um sich einander vorzustellen und die Erwartungen beider Seiten zu klären. Im Bewerbungsgespräch sollte auch Raum geschaffen werden,



Bereits vor der Einstellung von Mitarbeitern ist es wichtig, die gegenseitigen Erwartungen zu klären.
Fotos: Jane Kröger

um die Einarbeitungszeit zu besprechen. Wenn sich dann alle einig sind, kann es heißen: Willkommen im Team!

Damit der neue Mitarbeiter weiß, wann der erste Arbeitstag ist und wie dieser verläuft, empfiehlt es sich, rechtzeitig alle organisatorischen Fragen zu klären. Dies schafft Sicherheit am ohnehin schon aufregenden Start im neuen Betrieb und lässt auf einen tollen Einstieg hoffen. Es ist wichtig, auch die Kollegen im Betrieb und die Familie auf das neue Teammitglied vorzubereiten. Vielleicht ist jemand aus der Belegschaft bereit, als Pate oder Mentor für die Einarbeitungszeit zur Verfügung zu stehen. Das hilft neuen Mitarbeitern, schneller in den Betrieb hineinzuwachsen, und sie haben so einen direkten Ansprechpartner bei Fragen.

Der erste Arbeitstag

Am ersten Arbeitstag empfiehlt sich ein Einführungs- und Orientie-

rungsgespräch mit dem Betriebsleiter oder dem direkten Vorgesetzten. Wenn es nicht bereits erfolgt ist, muss spätestens jetzt ein Einarbeitungsplan entwickelt werden. Dieser sollte für einen festgelegten Zeitraum erstellt werden und alle Erwartungen und Ziele sowie alle beteiligten Personen beinhalten. Falls ein Arbeitgeber ein solches Gespräch nicht führt, ist es unbedingt ratsam für neue Mitarbeiter, um ein solches zu bitten. An diesem ersten Tag ist es außerdem sehr wichtig, Zeit für das Kennenlernen der Kollegen und eines eventuellen Paten sowie einen Betriebsrundgang mit einzuplanen. Das ermöglicht dem neuen Mitarbeiter, sich ein eigenes Bild zu machen und ein Stück weit im Betrieb anzukommen.

Nach einem erfolgreichen Erstgespräch kann die Einarbeitung anhand des Einarbeitungsplanes beginnen. Diese Phase kann je nach Arbeitsbereich eine Woche, einen Monat oder mehrere Monate dauern und sollte alle vorgegebenen Arbeitsfelder enthalten. Eine

gut organisierte Einarbeitungszeit beugt vielen Unstimmigkeiten vor und erleichtert den Arbeitsstart. Sie dient nicht nur dazu, fachliche Aufgaben zu klären, sondern auch die Gepflogenheiten im neuen Betrieb kennenzulernen und neue Mitarbeiter ins Team zu integrieren. Es geht schließlich nicht nur um die Ausführung einer Aufgabe, sondern auch das Erreichen eines erwarteten Endergebnisses und die allgemeine Arbeitszufriedenheit. Nur wer weiß, was von ihm erwartet wird und mit welchem Ziel und welcher Sorgfalt eine Tä-

tigkeit auszuführen ist, kann die Erwartungen erfüllen und sich innerhalb der neuen Stelle weiterentwickeln.

Der Fortschritt der Einarbeitung des neuen Teammitglieds kann durch regelmäßige Feedbackgespräche abgefragt werden. Hier bietet sich die Möglichkeit, bei Problemen oder Unklarheiten rechtzeitig aktiv zu werden und diese aus der Welt zu schaffen.

Jane Kröger
Landwirtschaftskammer
Tel.: 0 43 31-94 53-211
jkröger@lksh.de

FAZIT

Um eine Stelle im Betrieb gut und langfristig zu besetzen, ist eine rechtzeitige und überlegte Herangehensweise sehr wichtig. Das Klären von Erwartungen und eine umfangreiche Information zu Betrieb und Arbeitsbereich sind Gelingensbedingungen für eine erfolg-

reiche Zusammenarbeit. Die Landwirtschaftskammer berät Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Fragen rund um das Arbeitsumfeld, Organisation, Arbeitsplatzgestaltung und Bewerbung. Mehr dazu unter www.lksh.de Stichwort Arbeitnehmerberatung.

Nachwuchs gedeiht im Hörsaal und auf dem Acker

Duales Landwirtschaftsstudium verbindet Theorie mit Praxis



Dual-Studierende an der HNEE

Foto: Marlene Bukowski

Im dualen Bachelorstudiengang „Ökolandbau und Vermarktung“ an der Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde (HNEE) werden Dualstudierende im Wechsel zum Studium an der HNEE in einem staatlich anerkannten Ausbildungsbetrieb zu Landwirtinnen und Landwirten ausgebildet. Das Dualstudium dauert vier Jahre und acht Monate und beinhaltet insgesamt 26 Monate im Betrieb und fünf Semester an der Hochschule.

Das duale beziehungsweise ausbildungsintegrierende Studium verknüpft die theoretische Wissensvermittlung an der Hochschule mit der praktischen Ausbildung in den Betrieben. Es vermittelt unter anderem die Grundlagen des ökologischen Pflanzenbaus und der ökologischen Tierhaltung, der Vermarktung und der Unternehmensführung. „Mit einem Studium kann es zunächst schwierig sein, direkt in die Führungspositionen einzusteigen, weil der Praxisbezug fehlt. Mit

der zusätzlichen Ausbildung hingegen gib es viel mehr Praxisnähe. Die Brücke zwischen Theorie und Praxis kann mit dem Dualstudiengang gut geschlossen werden“, wirbt einer der Ausbildungsbetriebe.

Rechtliche Grundlage zwischen den Dualstudierenden und dem staatlich anerkannten Ausbildungsbetrieb ist ein Standardausbildungsvertrag unter Einplanung der Studienzeiten mit Beginn spätestens zum 1. September eines Jahres. Während der Zeit im Betrieb beziehen die Dualstudierenden eine tariflich geregelte Ausbildungsvergütung und

sind über den Betrieb kranken- und sozialversichert. Im Folgejahr erfolgt dann im Zeitraum vom 1. Juni bis 15. Juli die Bewerbung für einen Studienplatz an der HNEE mit Studienbeginn zum 1. September und gegebenenfalls Anspruch beziehungsweise Bezug von Bafög. Zugangsvoraussetzung ist die Allgemeine Hochschulreife oder die Fachhochschulreife. Ansprechpartnerin an der HNEE für weitere Informationen ist Dr. Marianne Nobelmann (oeko.landbau@hnee.de). Julia Ehrich HNE Eberswalde julia.ehrich@hnee.de

Wir stellen sofort oder nach Vereinbarung für unsere Betriebsstätte in **Lübeck** ein:

- **Landschaftsgärtner (m/w/d)**
- **Gartenarbeiter/-Helfer (m/w/d)**
mit mehrjähriger Erfahrung

Bewerben Sie sich schriftlich mit den üblichen Unterlagen:

Wilhelm Sievers GmbH & Co. KG
garten & landschaft
Barkhorner Heide 6, 24808 Jevenstedt
E-Mail: info@sigala.de

