

*Biopionier\*innen für morgen*

# Was junge Talente bewegt

*Das Traineeprogramm Ökologische Land- und Lebensmittelwirtschaft kann bereits auf 20 erfolgreiche Jahre zurückblicken. Dabei hat das Qualifizierungsprogramm für junge Menschen mit Interesse an der Biobranche noch weit mehr als nur eine fachliche Berufsausbildung zu bieten.*

Von Johannes Augustin

**E**rfahrungen, die wir zum ersten Mal machen, verankern sich meist tief in unserem Gedächtnis: das erste Haustier, der erste Sprung vom Zehn-Meter-Turm, das erste eigene Auto, die erste große Reise allein. Für viele Menschen verhält es sich mit dem ersten Job ähnlich. Noch Jahre später können wir uns sehr genau an die ersten Arbeitstage und das neue Team erinnern. Diese Erfahrungen sind häufig aufregend oder bedeutsam – sie prägen uns und formen unsere Identität. Es spricht also vieles dafür, den Berufseinstieg positiv zu gestalten. Hier setzt das Traineeprogramm Ökologische Land- und Lebensmittelwirtschaft an. Es hat mittlerweile in 20 Jahrgängen mehr als 480 Nachwuchskräfte bei den ersten beruflichen Schritten im Biosektor begleitet und auf künftige Führungsaufgaben vorbereitet. Ein Blick auf die Karrierewege ehemaliger Trainees zeigt, was sich verändert hat.

## Ein breites Verständnis

Viele Absolvent\*innen des Traineeprogramms sind heute noch immer erfolgreich in der Branche tätig. Sie arbeiten in allen Bereichen der Wertschöpfungskette, von der Beratung über die Verarbeitung, den Handel, die Kontrolle und Zertifizierung bis hin zu Forschung und Politik. Einige ungewöhnliche Werdegänge wie die Gründung von Start-ups, der direkte Sprung nach dem Ausbildungsjahr in die Geschäftsführung eines Verbands oder der Schritt ins Landwirtschaftsministerium zeigen die Vielfalt der Entwicklungen. Erstaunlich ist das nicht. Denn das Programm kann im positiven Sinne als Sonderling unter den Traineeprogrammen bezeichnet wer-

den. Im Vergleich zu anderen Traineeprogrammen zielt es nicht drauf ab, Personen für ein bestimmtes Berufsbild zu qualifizieren. Vielmehr setzt es auf ein breites Verständnis für die gesamte ökologische Land- und Lebensmittelwirtschaft. Neben der Vermittlung verschiedener methodischer Kompetenzen, die für den Berufseinstieg wichtig sind, und dem Aufbau eines weitreichenden Netzwerks, sind das unbestritten die Erfolgsfaktoren des Programms. „Mich trägt das Traineeprogramm in meinem aktuellen Job auch noch Jahre später“, berichtete kürzliche eine Alumni voller Begeisterung. Ein „breites und lebendiges Netzwerk“ sowie ein „voller Werkzeugkoffer, der einem den Berufseinstieg erleichtert“, sagen andere Ehemalige. Aber reicht das noch für die heutige Zeit?

## Werte, Erwartungen und Herausforderungen

Der Wandel der Arbeitswelt wird in vielerlei Hinsicht schneller, komplexer und unübersichtlicher. Arbeitgebende und Arbeitnehmende müssen sich darauf einstellen. Es fehlt derzeit die Balance im Gegensatz zu früheren stabilen Zeiten. Hinzu kommen Digitalisierung, permanenter Informationszugang, Pandemieerlebnisse sowie negative Veränderungen wie der Klimawandel und Kriege. Wir merken, dass die Welt nicht mehr sicher vorhersagbar ist. Mit dem VUCA-Konzept<sup>1</sup> wurden diese sich ständig verändernden Rahmenbedingungen

<sup>1</sup> Siehe [hrworks.de/lexikon/vuca](https://hrworks.de/lexikon/vuca)

## Das Traineeprogramm auf einen Blick

<b>Zielgruppen:</b>	Fach- und Hochschulabsolvent*innen, Unternehmen mit Personalbedarf
<b>Inhalte:</b>	fachliche, methodische und persönlich-soziale Kompetenzvermittlung, Netzwerkbildung
<b>Dauer:</b>	zwölf Monate in einem Unternehmen, davon 19 Modultage (Präsenz und online)
<b>Programmstart:</b>	November 2025
<b>Projektlaufzeit:</b>	März 2023 bis Dezember 2026
<b>Auftragnehmer:</b>	FiBL Projekte GmbH
<b>Auftraggeber:</b>	Bundesprogramm Ökologischer Landbau (BÖL)
<b>Weitere Infos:</b>	<a href="https://www.traineeprogramm-oekolandbau.de">traineeprogramm-oekolandbau.de</a>

und Anforderungen an unsere Umgebung bereits in den 1980ern beschrieben. Der Zukunftsforscher Jamais Cascio ist der Meinung, das Konzept wird den aktuellen dynamischen Entwicklungen nicht mehr gerecht. Er macht mit dem „BANI“-Modell deutlich, dass wir uns in einem „Brüchigen“, „Ängstlichen“, „Nicht linearen“ und „Incomprehensible“ (= unverständlichen) System befinden. Im Gegensatz zu VUCA, das eher eine Umwelt beschreibt, geht es bei BANI mehr um die Wahrnehmung von Emotionen. Führungskräfte, Mitarbeitende und vor allem Berufseinsteigende blicken zunehmend pessimistisch und sorgenvoll in die Zukunft. Bei der jungen Generation hat sich etwas verändert.

Das zeigt sich auch bei den Nachwuchskräften im Traineeprogramm: Pauschale Generationenbeschreibungen, wie die Gen Z sei faul, sensibel oder wehleidig, greifen zu kurz und verdeutlichen einen immer wiederkehrenden Generationenkonflikt. Beim genauen Hinsehen auf gängige Arbeitsbedingungen wird klar: Eine grundsätzliche Sicherheit im Job gibt es kaum noch. Führungskräfte und Unternehmen sollten sich mehr damit auseinandersetzen, was dahintersteckt. Wer sich im Job sicher fühlt, Wertschätzung und Vertrauen erfährt und Fehler machen darf, kann erfolgreich und langfristig zusammenarbeiten. Als Antwort auf BANI wird das in Fachkreisen als „Psychologische Sicherheit“ beschrieben. Dabei geht es um einen Raum am Arbeitsplatz, in dem viel ausprobiert und gelernt wird, Fehler erlaubt sind und Beziehungen auf Augenhöhe entstehen. Diesen Rahmen zu bieten, ist Aufgabe der Führungskräfte und Unternehmen. Viele Trainees wünschen sich während ihres Ausbildungsjahres wohlwollendes, aber kritisches Feedback, um sich weiterzuentwickeln und mehr über sich selbst zu lernen. Deshalb ist die Persönlichkeitsentwicklung im Traineeprogramm ein zentrales Lernfeld. Es geht darum, eigene Entscheidungen treffen zu können und die Orientierung nicht zu verlieren. Wie wichtig die psychologische Sicherheit am Arbeitsplatz ist, zeigte der Traineejahrgang während der Pandemie eindrücklich. Obwohl die jungen Men-



Austausch in der Pause: Trainees des 20. Jahrgangs bei einem der Präsenztreffen

schen im April 2020 mitten im Lockdown in das Berufsleben gestartet sind, blieben rund 90 Prozent von ihnen nach dem Jahr bei ihren Unternehmen. Die Gemeinschaft der 25 Trainees sorgte für Stabilität und Sicherheit, ein Wir-Gefühl während dieser schwierigen Phase stellte sich ein und schaffte Verbindung untereinander, die wie ein Sicherheitsnetz fungierte.

## Erfolgreich Fachkräfte gewinnen

Wie können Führungskräfte und Mitarbeitende mit einem unsicheren und unvorhersehbaren Arbeitsumfeld umgehen? Wie kann der Sektor attraktiv für junge Menschen bleiben? Die Ökobranche hat den Vorteil, dass sie durch ihre Werte bereits viele Nachwuchskräfte anzieht, die sich für nachhaltige Themen begeistern. Zum Wertegerüst vieler junger Menschen gehört aber noch mehr: Verantwortung, flache Hierarchien, Mitbestimmung, transparente Kommunikation und Gemeinschaft sind für viele Trainees wichtige Aspekte einer Arbeitskultur der Zukunft. Es geht darum, wirksam zu sein bei dem, was man tut – im Job wie im Privaten. Für manche Trainees ist daher eine Tätigkeit in der landwirtschaftlichen Praxis neben dem Job bereichernd. Das Traineeprogramm hat in den 20 Jahren seines Bestehens viele kritische Geister hervorgebracht, die ihren eigenen Weg kennen und gehen. Es wäre wünschenswert, dass weitere jungen Menschen dazukommen, die durch die Erfahrung des Traineeprogramms ihre ersten beruflichen Gehversuche positiv in Erinnerung behalten. □



**Johannes Augustin,**  
FiBL Deutschland, Frankfurt a. M.,  
[johannes.augustin@fibl.org](mailto:johannes.augustin@fibl.org)