

Einsatz von Unterstützungskräften im Revierbereich

Zentrale Problemfelder aus der Sturmschadensbewältigung nach „Lothar“:

Qualifikation und Motivation der Unterstützer

In Einzelfällen waren unterstützte Revierleiter nicht mit der Arbeit der ihnen zugeteilten Unterstützungskräfte zufrieden. Fehlende Qualifikation und/oder Motivation waren die Hauptgründe für die Unzufriedenheit.

Auch trotz gründlicher Einweisung und Absprachen können Fehler entstehen, deren Behebung zu zusätzlicher Arbeit für die Revierleiter führen kann, die durch die Unterstützung eigentlich entlastet werden sollten. Die Motivation der Unterstützer war häufig davon abhängig, ob die Unterstützungskraft sich freiwillig oder nur unter Druck zu einer Abordnung gemeldet hat. Neben Fällen der Überforderung der umgesetzten Mitarbeiter gab es auch solche der Unterforderung. Nicht immer gaben sich „Unterstützer“ damit zufrieden, „nur“ zur Holzaufnahme eingesetzt zu werden.

Organisatorische Einteilung der Unterstützungskraft

- a) Eine häufig praktizierte Variante der Unterstützung war die Aufteilung des Reviers in zwei Hälften, wobei es sinnvoll erscheint, dass der Revierinhaber die Betreuung des Privatwaldes (falls vorhanden) übernimmt. Die Unterstützungskraft ist für den ihr zugeteilten Revierteil eigenverantwortlich zuständig. Alle anfallenden Aufgaben in diesem Revierteil werden vom unterstützenden Kollegen durchgeführt. Dieses System hat allerdings den Nachteil, dass die umfassende Einweisung einen hohen Aufwand verursacht. Deshalb ist dieses System nur für längerfristige Unterstützungszeiträume gedacht. Eine Mindestverweildauer von 4 Wochen je Unterstützungskraft ist bei diesem Verfahren zwingend notwendig, da erst eine gewisse „Übungsschwelle“ im Umgang mit den (Rahmen-) Bedingungen erreicht werden muss (Umgebung, Orientierung, Gelände, Baumartenspektrum, Arbeitsverfahren, Kollegen etc.).
- b) Eine andere mögliche Variante der Arbeitsteilung ist die funktionale Teilung der Arbeit. Häufig wurde den Unterstützungskräften die Holzaufnahme übertragen, aber auch die Einweisung und Beaufsichtigung von Unternehmern. Der Vorteil dieser Form der Unterstützung zeigte sich in der flexiblen Anwendung. Die Aufnahme von Holz erfordert im Vergleich zu der Betreuung eines ganzen Revierteils eine kurzfristigere Einweisung. Zudem ist jeder Revierleiter im Besitz eines Holzaufnahmegerätes.
- c) Dass Anwesenheit vor Ort nicht immer nötig ist, sondern auch aus der Ferne Unterstützung gewährt werden kann, zeigt das Beispiel eines privatwaldreichen Forstamts. Die handgeschriebenen Listen der Privatwaldbesitzer wurden per Fax an das Unterstützungsförstamt geschickt und dort elektronisch verarbeitet. Die fertigen Listen wurden wieder an das Ausgangsförstamt zurück gesendet.

Dauer des Unterstützungszeitraumes

Die Unterstützung der Revierleiter vor Ort macht nur dann Sinn, wenn sie auf einen längeren Zeitraum ausgelegt ist und eine gewisse Kontinuität auch von der Unterstützungskraft ausgeht. Wochenweise wechselnde Unterstützungskräfte kosten den aufnehmenden Revierleiter zu viel Zeit für die Einweisung im Verhältnis zu der Zeit, die die Unterstützungskraft dann tatsächlich an Arbeitserleichterung bringt. Allerdings wurde von den Personal abgebenden Forstämtern häufig versucht, den Umsetzungszeitraum von zwei oder drei Monaten so gerecht und gleichmäßig wie möglich auf alle Kollegen zu verteilen. Dadurch entstanden die Unterstützungsvarianten mit wochenweise wechselnder Unterstützung.

Sonstiges

Als problematisch hat sich die Tatsache herausgestellt, dass es in Ausnahmefällen auch zu einer Ablehnung der Hilfe gekommen ist. Einzelnen Revierleitern fällt es schwer, Arbeiten oder Teilbereiche ihres Reviers abzugeben, da sie Fehler der Unterstützungskräfte und dadurch zusätzliche Mehrarbeit befürchteten.

Einige stark betroffene Revierleiter zeigten sich wiederum enttäuscht über die ihrer Ansicht nach mangelnde Solidarität der Kollegen im Land. Zum Teil hätten viele Kollegen Ausreden vorgeschoben, um nicht abgeordnet zu werden, so der Vorwurf.

Erfahrungen

Diejenigen Kollegen, die zur Unterstützung abgeordnet waren, berichten von durchaus sehr positiven Erfahrungen. Ähnlich wie die Forstwirte sehen auch sie die Zeit als interessant und als eine persönliche Bereicherung an. Das gute Gefühl, Kollegen in der Not geholfen zu haben, entschädige für alle Schwierigkeiten und Probleme. Es wurde jedoch angemerkt, dass in Zukunft bessere und umfassendere Einweisungen erfolgen müssten. Durch klare Anweisungen und Arbeitsaufträge seitens der Einsatzforstämter bzw. -reviere könnten viele Fehler und Ärger vermieden werden.

Auch von den abgeordneten Revierleitern wurde auf das Problem der Reisekostenerstattung und der Abrechnung des Trennungsgeldes verwiesen.

Spezielle Empfehlungen für den Einsatz von **Revierleitern** in der Unterstützung

- Für zukünftige Sturmereignisse gilt festzuhalten: Wenn personelle Unterstützung im Revierleiterbereich organisiert wird, dann sollte diese längerfristig (> 4 Wochen) etabliert werden. Nur damit ist eine wirkliche Entlastung der betroffenen Revierleiter möglich.
- An einigen Forstämtern hat auch ein kurz- bzw. mittelfristiges „rotierendes System“ der Unterstützung funktioniert. Voraussetzung für das Gelingen dieses Systems ist eine umfassende Einweisung durch Revier- und Amtsleiter des aufnehmenden Forstamts und zusätzlich die Überlappung des Verweilzeitraums der Unterstützungskollegen.
- Voraussetzungen für eine funktionierende Unterstützung sind zum einen motivierte Unterstützer, zum anderen aber auch Revierleiter, die bereit sind, Hilfe anzunehmen.
- Die Verteilung der Hilfe am aufnehmenden Forstamt/an der aufnehmenden Dienststelle muss dringend vor jeder Umsetzung koordiniert werden. Der Bedarf an Hilfe ist zunächst eindeutig zu bestimmen. Vorab zu klärende Fragen sind: **Wo besteht Bedarf an Unterstützung? Welche Unterstützung wird wo für welche Arbeit benötigt? Welche Voraussetzungen sollte die Unterstützung mitbringen? Welche Fähigkeiten werden von der Unterstützung verlangt?**
- Persönliche Kontakte zu Kollegen (z. B. Studienkollegen) sind für die Organisation und Durchführung der Unterstützung sehr hilfreich („Freunde helfen Freunden“). Vorteil: aufnehmende und unterstützende Kollegen sind sich persönlich bekannt. Dabei wird die Hemmschwelle, einem Kollegen „sein“ Revier anzuvertrauen, deutlich reduziert.
- Bei der Unterstützung sollte man möglichst sicherstellen, dass erfahrene und langjährige Revierleiter als Mentoren bei noch unerfahrenen Kollegen fungieren.
- In Forstämtern/Dienstbezirken mit unterschiedlich stark betroffenen Revieren sollte die interne Unterstützung der Revierleiter ausgebaut werden.

- In großen Schadensfällen sollten möglichst viele wenig betroffene Kollegen davon überzeugt werden, dass ihre Hilfe dringend notwendig ist. Auch in diesem Fall muss von Vorgesetzten die gesamtbetriebliche Sicht gefördert und auch vorgelebt werden. Solidarität mit den schwer betroffenen Kollegen sollte eingefordert werden.
- Der Unterstützungskraft müssen ihre Aufgaben vor Beginn der Arbeit bekannt sein, ansonsten drohen Frust und Desinteresse z.B. durch Unter- bzw. Überforderung.
- Die Unterstützungsperson muss umfassend eingewiesen werden. Besonderheiten des Forstamts/des Dienstbezirks (auch hinsichtlich bestimmter Abläufe und Verfahren) sollten ausführlich erläutert und am besten schriftlich festgehalten werden!
- Insbesondere zur Holzaufnahme sind auch kurzzeitige Umsetzungen möglich. Auch hier ist eine ausführliche Einweisung durch Revier- und Amtsleiter unerlässlich.
- Eine weitere Form der Unterstützung kann durch die externe Erfassung von Holzlisten erfolgen. Dazu werden handgeschriebene Listen aus dem Privatwald per Post an die externe Unterstützung (Revierleiter anderer Forstämter etc.) geschickt und dort mit dem Aufnahmegerät erfasst.
- Bei längerfristiger Unterstützung ist es ratsam, Reviere zu teilen (nach geographischer Lage und/oder nach Waldbesitzarten) und einen Teil komplett der Unterstützung zu übergeben.
- Das aufnehmende Forstamt sollte für eine gute Aufnahme und Integration der Unterstützungskraft sorgen. Das gilt für den persönlichen Bereich (Organisation der Unterkunft, Stammtische) genauso wie für den fachlichen Bereich (Amtstage etc.). Dadurch wird die Akzeptanz für Umsetzungen und die Eingliederung in das aufnehmende Forstamt erhöht. Die Unterstützungspersonen sollten von Ihren (durchaus gemachten) guten Erfahrungen berichten! Das könnte andere Kollegen motivieren dies im Falle eines nächsten Sturmes auch umzusetzen.
- Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sollten für Hilfe sensibilisiert werden! Es ist zu überlegen, ob zur freiwilligen Umsetzung bereite Mitarbeiter mit „Belohnungen“ (Fortbildungen etc.) oder finanziellen Anreizen „begünstigt“ werden können.
- Diese Forderung wird zumindest in Baden-Württemberg mit Beginn der Verwaltungsreform erschwert bis unmöglich.
- Die Einrichtung von Partnerforstämtern war nach „Lothar“ eine wichtige Maßnahme, um besonders betroffene Forstämter landesintern zu unterstützen. Zusätzlich haben diese Partnerschaften auch im Rahmen eines gesamtbetrieblichen Miteinanders wichtige Aufgaben erfüllt. Wenn möglich sollten diese Partnerschaften auch im „Normalbetrieb“ bestehen bleiben und intensiviert werden. Weiterhin sollte überlegt werden, weitere Partnerforstämter zu etablieren.