



European

**FARMTrain
PROGRAM
PASS**

European

**FARMTrain
PROGRAM
PASS**



1. Einleitung



Warum brauchen wir praktische Ausbildungsorte?

Generell basiert das FARMTrain-Programm auf der pädagogischen Praxis des Learning by Doing, einer einfachen Idee, die die Aneignung von Wissen durch konkretes Handeln und Ausprobieren verfolgt. Auf diese Weise werden Menschen befähigt, Wissen mit realen Situationen zu verbinden. Schon jetzt zeigt sich, dass junge Menschen besser auf ihre berufliche Zukunft vorbereitet sind, wenn sie verbinden ihr theoretisches Wissen in der Praxis erlernen und erproben können.

Das gilt auch für die Landwirtschaft im Allgemeinen, unabhängig davon, ob in einer formalen Ausbildung oder informell erlernt wird. In jedem Fall war das Modell der landwirtschaftlichen Bildung als solches bis zu seinen Wurzeln und Anfängen erfahrungsorientiert (Baker, et. al., 2012). Erfahrungsbasiertes Lernen, das als Grundlage des Konzepts „Learning by Doing“ angesehen werden kann, ist keineswegs eine neue Erfindung. Es hat seine Wurzeln im mittelalterlichen Europa, wo jede*r mit der Absicht einen bestimmten beruflichen Weg einzuschlagen, ein praktisches Praktikum als Berufsausbildung absolvieren musste, das tatsächlich fünf bis sieben Jahre dauerte. Die Lernzeit die wir vorschlagen, sollte mehr als ein paar Monate dauern. Es müssen aber auch nicht gleich fünf Jahre sein..

Warum sollten sich Landwirte und Praktikanten gut vorbereiten, um eine erfolgreiche Arbeits- und Lernerfahrung zu realisieren

Es ist von großer Bedeutung, dass Bildung eng mit lokalem Wissen verknüpft ist. Wir fördern also nicht nur das Lernen durch die Anwendung pädagogischer Methoden, sondern auch das Lernen von und mit der Region und lokalen Kenntnissen. Wir sind davon überzeugt, dass Kleinbäuer:innen über das entsprechende Erfahrungswissen zu Umweltbedingungen, Bodenqualität und -leben, Temperaturbereichen, Niederschlagsmengen und Grundwassergrenzen verfügen. In Anbetracht dessen, dass jede Umgebung ihre eigenen Spezifika hat, die keiner langfristigen Stabilität folgen, liegt es auf der Hand, dass die Betriebsleiter:innen das Wissen über die natürliche Umgebung und ihre Region bewahren und sie an die nächste Generation von Landwirten weitergeben wollen, um sie zu konservieren.

Lernen ist auch immer Konstruktion von Welt. Die von uns angestrebten Lernerfahrungen sind demnach keine einfache Vermittlung von vorher festgelegten Wissensinhalten, sondern sollen erfahrungsbasiert Lernen als einen Prozess der Aneignung von Welt gestaltet werden. Lernender und Lehrender gestalten diese Lernerfahrung gemeinsam und auf Augenhöhe.

Was ist das FARMTrain-Projekt

Das FARMTrain-Projekt zielt darauf ab, eine europäische Plattform für agrarökologische Anbaumethoden zu schaffen. Das langfristige Hauptziel dieses Projekts ist die Schaffung eines innovativen praktischen und langfristigen (mindestens dreimonatigen) Schulungsprogramms für erwachsene Lernende und Landwirte, die Mentoring- und Bildungsmöglichkeiten direkt auf den landwirtschaftlichen Betrieben agrarökologische oder ökologische Praktiken umfassen. Dabei legen wir neben dem fachlichem Wissen sehr großen Wert auf die Vermittlung von Kompetenzen zur Führung eines eigenen Betriebes

Erwachsene Lernende sind für uns nicht nur zukünftige Fachkräfte in der Landwirtschaft, die ihre Karriere beginnen oder verändern möchten, sondern auch andere, wie Stadt-, Gemeinde- oder Gemüsegärtner, Landschaftsplaner, Umweltschützer, Ökologen, politische Entscheidungsträger oder Menschen aus anderen Berufen mit Bezug zur Landwirtschaft und zum Gärtnern. Das Projekt ist daher eine große Investition in das Wissen der Menschen sowohl in ländlichen als auch in städtischen Gebieten. Andererseits unterstützt es den Wissenstransfer von Landwirten zu erwachsenen Lernenden, die möglicherweise keine Vorerfahrung mit agrarökologischen Anbausystemen haben. FARMTrain steht allen offen, unabhängig von ihrem Hintergrund und ihrer Ausbildung. Die Vielfalt der Zusammensetzung von Betrieben sowie die geografische Verteilung spielen eine wichtige Rolle bei der Entwicklung geeigneter Ausbildungs- und Bildungskapazitäten – diese Programme müssen für erwachsene Lernende geeignet sein, die praktisches und anwendbares Wissen benötigen.

Wir betonen das, weil die meisten Ausbildungs- oder Beratungsdienste im Bereich der Landwirtschaft in den europäischen Ländern sehr theoretisch sind; es gibt oft eine „Realitätslücke“ zwischen Trainern und Lernenden. Das Projekt erleichtert die Kommunikation zwischen den landwirtschaftlichen Mentor:innen und potenziellen Auszubildenden, da es auf die pädagogischen, organisatorischen und kommunikativen Fähigkeiten aller Teilnehmer abzielt.

Wir gehen außerdem davon aus, dass die Webplattform FARMTrain nicht nur in den Ländern dieser Partnerschaft, sondern europaweit genutzt wird. Dieser Mehrwert soll die Entwicklung weiterer Ausbildungsbetriebe und deren Vernetzung auf der Plattform FARMTrain vorantreiben.

FARMTrain-Module können ein nützliches Hilfsmittel im Kontext lebenslangen Lernens und neuen Formen der Ausbildung sowie eine Inspiration beim Aufbau neuer Genossenschaften und kreativer Interessensverbänden sein. Das Netzwerk von Ausbildungsbetrieben mit einem innovativen, praktischen Lernangebot sollte belastbar sein, da es sich aus einem ernsthaften Bedarf und unter starker Beteiligung der Landwirte entwickelt hat. Folglich stärkt es das Selbstvertrauen und die Bereitschaft der Landwirt:innen, landwirtschaftliche Projekte zu starten und zukünftige Landwirt:innen weiterzubilden.

Was ist agrarökologische Landwirtschaft und warum wird Agrarökologie durch dieses Programm gefördert?

Der Klimawandel ist eine Herausforderung, die alle europäischen Länder und ihre Bürger betrifft und es müssen sofortige Maßnahmen ergriffen werden, um seine Auswirkungen zu bewältigen. Einer der Hauptverursacher von CO₂-Emissionen ist die Lebensmittel- und Landwirtschaftsindustrie, Europa und die ganze Welt müssen neue effiziente Produktions- und Konsummuster entwickeln, die widerstandsfähig genug sind, um dieser Herausforderung zu begegnen.

Monokulturen und großflächige industrielle Landwirtschaft sind die Sektoren, die am meisten zum Phänomen des Klimawandels beitragen, daher ist es nicht nur attraktiv, sondern fast zwingend erforderlich, sich in Richtung vielfältiger und innovativer Anbaumethoden zu bewegen. Auch wenn die internationalen Klimaschutzkonferenzen sehr wertvoll sind, führen sie leider nicht automatisch zu einem Ernährungssystem, das die Menschen in einer vielfältigen Weise ernähren kann und die Qualität der Ökosysteme wahr oder sogar verbessert.

Agrarökologie ist eine nachhaltige Anbaumethode, durch die es gelingt, die Auswirkungen des Lebensmittel- und Landwirtschaftssektors auf den

Klimawandel zu mildern. Agrarökologie arbeitet mit der Natur anstatt gegen sie. Sie ist eine entscheidende Komponente für einen systemischen Übergang vom Extraktivismus zu einem System, das ökologische und soziale Systeme aufbaut. Abgesehen von den Anbaumethoden vereint die Agrarökologie in ihren Kernprinzipien die drei Säulen der Nachhaltigkeit, Umwelt, Gesellschaft und Ökonomie wie folgt:

- Die Umwelt kann am deutlichsten durch die ökologischen und syntropischen Anbaumethoden mit beeinflusst werden. Respekt vor den Ökosystemen, Bodenschutz und -belebung sowie verantwortungsvolle und kreislauforientierte Wasser- und Energienutzung sind Kernbestandteile davon.
- Die Wirtschaft kann durch die Ansiedlung kleinbäuerlicher Betriebe belebt und resilienter gestaltet werden, insbesondere in den abgehängten ländlichen Gebieten europäischer Länder. Die Wiederbelebung marginalisierter ländlicher Gebiete wird so voran getrieben.
- Die Gesellschaften würden durch die Wiederbelebung der ländlichen Gebiete, durch die Kultivierung einer Ethik und Respekt gegenüber den Systemen, die uns umgeben, beeinflusst, unabhängig davon, ob es sich um das Wurzelsystem des Waldes oder das Gesellschaftssystem eines Bergdorfs handelt.

Abschließend, und wie der EWSA¹ warnt, kann die Landwirtschaft nur dann überleben (und selbigen sichern), wenn unsere natürlichen Ressourcen erhalten bleiben. Nur durch die durchdachte Kombination von kleinbäuerlicher agrarökologischer Landwirtschaft und menschengerechten naturnahen Kulturlandschaften wird dies möglich.

Was ist der Schwerpunkt der Praktika?

Das von agrarökologischen Grundsätzen inspirierte Projekt FARMTrain zielt darauf ab, Landwirte und Gemeinden in die Lage zu versetzen, den landwirtschaftlichen Wandel zu gestalten. Indem es den von den Menschen vor Ort geführten Ansätzen Macht verleiht, trägt es dazu bei, dass die landwirtschaftlichen Techniken an das lokale Gebiet und seine spezifischen sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Bedingungen angepasst werden.

Um dies zu erreichen, konzentriert sich das Training auf die Weitergabe von landwirtschaftlichem Erfahrungswissen von lokalen Kleinbauern an zukünftige Landwirte und Menschen, die sich für agrarökologische Praktiken engagieren wollen. Durch die praktische Ausbildung können die Praktikanten den Bereich der Praxis und die spezifischen Bedürfnisse des jeweiligen Ortes, an dem sie ihr Praktikum absolvieren, verstehen, Kontakte zur lokalen Bevölkerung knüpfen, von Fachleuten auf diesem Gebiet lernen und ihre eigenen Grenzen in Bezug auf die agrarökologische Landwirtschaft austesten. Schließlich ist es wichtig zu betonen, dass es sich bei dem potenziellen Praktikum weder um Freiwilligenarbeit noch um Ferienarbeit oder Ad-hoc-Hilfe auf dem Bauernhof handelt. Das Projekt zielt darauf ab, Praktika zu schaffen, die auf den Austausch von Informationen und Erfahrungen zwischen den betreuenden Landwirten und den Praktikanten ausgerichtet sind.

Die Struktur der Broschüre

Die Broschüre, die Sie in den Händen halten, soll Ihnen alle notwendigen Informationen zu den administrativen und koordinierenden Elementen geben, um ein Training in agrarökologischen Betrieben in Europa zu absolvieren oder zu gestalten. Das Einführungsmodul stellt dem Leser zunächst das Konzept und den logischen Rahmen des FARMTrain-Projekts vor. Darauf folgt ein Abschnitt, der die Kriterien, Ziele und Vorteile eines Praktikums auf einem agrarökologischen Betrieb beschreibt, um Menschen zu inspirieren, die diesen Weg einschlagen wollen. Darüber hinaus sollen die folgenden Abschnitte der Broschüre den Mentoren und den Trainees helfen, sich auf ein FARMTrain-Training vorzubereiten. Sie erhalten Informationen über die administrativen Abläufe, die bei der Durchführung eines Trainings befolgt werden sollten, z.B. die Koordinierung der täglichen Abläufe auf dem Bauernhof, die Festlegung grundlegender Leitprinzipien für Trainees, die Entscheidung darüber, welche Betriebe für den Trainee besser geeignet sind usw. Es folgt ein Abschnitt über rechtliche Aspekte, wie z. B. Gesetze und Vorschriften, die für ein sicheres und verantwortungsvolles Training berücksichtigt werden müssen. Schließlich bietet die Broschüre ein Verzeichnis bestehender Trainingsprogramme in Europa, um sich von deren Erfahrungen inspirieren zu lassen und mit den bestehenden Initiativen in Kontakt treten zu können.

¹ www.eesc.europa.eu/en/news-media/news/european-agriculture-should-develop-towards-agroecology-0

2. Was ist ein Training auf einem agrarökologischen Betrieb?



FARMTrain-Vision eines erfolgreichen Praktikums

Der/die Trainee sollte am Ende des Trainings die notwendigen Fähigkeiten und Kenntnisse erworben haben, um seinen eigenen agrarökologischen Betrieb zu führen und eine solche Beziehung zum/r Mentor:in aufgebaut haben, dass er/sie ihn/sie in Zukunft beim Aufbau eines eigenen Betriebs konsultieren kann. Der/die Mentor:in sollte eine unterstützende Arbeitspartnerschaft mit dem Trainee eingehen und seine Fähigkeiten in den Bereichen Ausbildung und Mentoring weiterentwickeln können.

Durch das Konzept der Inkubator-Betriebe können künftige Landwirte ihren geplanten landwirtschaftlichen Betrieb in der Praxis erproben. In erster Linie möchte FARMTrain etablierte Betriebe und Landwirte zusammenbringen, die bereit sind, zukünftigen Landwirt:innen Infrastruktur und Wissen zur Verfügung zu stellen. Langfristig werden Inkubatoren wie die Espaces Test Agricole (ETA) in Frankreich oder andere Initiativen in Belgien, Großbritannien und im Ausland notwendig sein, um die Lernmöglichkeiten auf den Höfen zu formalisieren und zu erweitern.

Was sind die Vorteile für die Bauern und Bäuerinnen (und ihre Familien)?

Die Aufnahme eines Berufspraktikums kann frische Luft und angenehmer Gesellschaft mit sich bringen und bei der Arbeit auf dem Betrieb zu geringeren Lohnkosten helfen. Das Markenzeichen eines Trainings ist der gegenseitige Austausch zwischen den Generationen.

Ein Praktikum kann für die mentorierende Person befriedigend sein, weil sie sich bewusst ist, dass der Betrieb zur Zukunft der nachhaltigen Landwirtschaft beiträgt, indem das Wissen und Fähigkeiten an jemanden weitergegeben werden, der/die diese braucht und wertschätzt. Für einige Betriebe kann ein Training ein Weg sein, einen gute:n Mitarbeiter:in oder Nachfolger:in zu finden. Es besteht die Möglichkeit, eine Hofnachfolge zu finden oder den Betrieb durch einen neuen Betriebszweig weiterzuentwickeln.

Neue landwirtschaftliche Partner können den Betrieb sozial bereichern, da Trainees, die möglicherweise aus anderen soziokulturellen Kontexten

kommen, neue Perspektiven für die täglichen Abläufe, neue Ideen und Kontakte mitbringen können. Darüber hinaus leisten Betriebsleiter:innen durch die Weitergabe ihres Wissens und ihrer Erfahrung einen wichtigen Beitrag zur Ausbildung einer neuen Generation von Landwirten. Sie erfahren Wertschätzung und ein Gefühl der Wirksamkeit..

Was sind die Vorteile für Trainees?

Ein langfristiges Training auf einem landwirtschaftlichen Betrieb (idealerweise während der gesamten Produktionssaison) ermöglicht es den Trainees, sich ein sehr realistisches Bild von der Arbeit zu machen, welches ganzheitlicher ist als es ein kurzfristiger Freiwilligendienst vermitteln kann. Der einzige Weg, handwerkliche Fähigkeiten und notwendige und wertvolle Erfahrungen zu sammeln, ist die Praxis. Von einem erfahrenen Landwirt zu lernen ist der beste Weg, um Inspiration, Wissen, Selbstvertrauen und vor allem eine realistische Perspektive auf die landwirtschaftliche Praxis zu erhalten.

In der Sicherheit eines laufenden Betriebs können Trainees ihr landwirtschaftliches Konzept in der Praxis erproben, ohne die hohen Anfangsinvestitionen für Infrastruktur, Land und Gründungskosten alleine zu schultern. Die Erprobung, Bewertung und Anpassung des Geschäftsmodells eines Trainees während eines bestimmten Zeitraums auf einem etablierten Betrieb gibt ihnen das nötige Selbstvertrauen und stichhaltige Argumente für die spätere Gründung ihres eigenen Unternehmens.

Was sind die Vorteile für die Gesellschaft?

Nachhaltige Landwirtschaft braucht nachhaltige Betriebe, aber auch engagierte Menschen, die nachhaltige Geschäftsmodelle erproben und umsetzen. Die Ausbildung auf dem Betrieb und die Möglichkeit, das Gründungskonzept zu erproben und zu übernehmen, sind daher ein notwendiger Schritt, um die Strukturprobleme der Landwirtschaft anzugehen.

Sie helfen denjenigen, die den Schritt zur Übernahme oder zum Start eines agrarökologischen Betriebes oder Betriebszweiges wagen, sowie den bestehenden Betrieben, eine:n Hofnachfolger:in oder Betriebszweigleiter:in zu finden und ihr Wissen weiterzugeben.

Europaweit werden bereits sogenannte Inkubatoren zur allgemeinen Förderung von Existenzgründungen eingesetzt. Ein europaweites Inkubator-Konzept für die Landwirtschaft gibt es noch nicht. In Frankreich, Belgien, England, Kanada und den USA hat sich dieses Modell bereits bewährt.

Konkret geht es darum, ein fruchtbares Gründungsklima und Räumlichkeiten zu schaffen, in denen sich künftige Landwirt:innen als Unternehmer:innen niederlassen und ihre Projekte und landwirtschaftlichen Ideen testen und entwickeln können.

Existenzgründer:innen sind hier Personen, die bereits eine landwirtschaftliche Ausbildung abgeschlossen haben oder dabei sind, diese abzuschließen. Die ein- bis zweijährige Ausbildungsphase findet auf einem geeigneten Hof statt, der über die notwendige Infrastruktur zur Erprobung der Gründungsidee verfügt. Neben dem Mentoring gibt es innovative, maßgeschneiderte Unterstützungsangebote. Die Ausbildung künftiger Betriebsleiter ist nicht nur notwendig, um die Generationslücke zu schließen und Betriebe ohne Nachfolger zu sichern, sondern auch ein Weg, um ländliche Gemeinden wiederzubeleben und Beschäftigungsmöglichkeiten und Innovationen im ländlichen Raum zu schaffen.

„Alle unterstützen mich in meinem Praktikum, da sie sehen, dass ich wirklich glücklich bin und die Zeit auf dem Hof genieße. Mein Mentor ist sehr hilfsbereit und geduldig und erklärt mir alles, was wir während der Arbeit tun, und das ist sehr wichtig für mich, damit ich weiß, was ich tue.“

*Adela, Praktikantin auf der Farm Slunce dubem,
Tschechische Republik*

3. Was Landwirte als Mentoren beachten sollten.



Ist ein Praktikumsprogramm gut für mich und meinen Betrieb geeignet?

In vielen Fällen fehlt es den Landwirten bestehender agrarökologischer Betriebe an Erfahrung bei der Koordination und Verwaltung von Trainings. Meist geht es in erster Linie darum, Vertrauen zu anderen Menschen aufzubauen, die auf dem Hof leben, sich inspirieren lassen und lernen werden. FARMTrain möchten mentorierenden Betrieben helfen, ihre Bedarfe zu ordnen um ihren Trainees eine sichere und geeignete Lernerfahrung zu bieten.

Es ist wichtig, an dieser Stelle zu betonen, dass einer der wichtigsten Punkte für eine:n Mentor:in die Bereitschaft ist, ihr/sein Wissen und Erfahrung mit Menschen zu teilen, die sich in der agrarökologischen Landwirtschaft engagieren wollen. Darüber spielt der für die Betriebsprozesse am besten geeignete Zeitraum eine Rolle, um Trainees in den Betrieb aufzunehmen.

Schließlich handelt es sich bei dem potentiellen Training weder um Freiwilligenarbeit, noch um Ferienarbeit, noch um Ad-hoc-Hilfe auf dem Hof. Das Projekt zielt darauf ab, Trainings zu schaffen, die auf den Austausch von Informationen und Erfahrungen zwischen den betreuenden Landwirten und den Trainees ausgerichtet sind und das Ziel haben, Menschen zu befähigen ihren eigenen Betrieb aufzubauen und zu leiten.

Was sind die Vor- und Nachteile?

In einem Praktikumsprogramm erhalten die Landwirtschafts-Mentoren beides: eine Menge Vorteile, aber auch Nachteile. Mit einer guten Koordination und Vorbereitung kann der Landwirtschafts-Mentor die beiden Aspekte ausgleichen und versuchen, mehr Vorteile als Nachteile zu erzielen.

Nachfolgend finden Sie eine **Liste der allgemeinen Vorteile**, die sich aus den Interviews mit erfahrenen Mentor:innen ergeben haben:

- **Arbeitsteilung:** Ein großer Nachteil der Betriebsleitung ist die Isolation und der Mangel an täglicher Kommunikation während des Arbeitsablaufs. Einen Trainee zu haben, der/die ähnliche Interessen und Probleme hat und die Zeit und Arbeit gemeinsam zu gestalten, kann die tägliche Routine erheblich erleich-

tern.

- Die **gemeinsame Nutzung von Land** mit Menschen, die ähnliche Träume und Lebensideale haben, steigert die Zufriedenheit und Freude an der Natur, verringert aber auch die möglichen Risiken, denen Landwirt:innen allein ausgesetzt sind.
- **Sich Hilfe zu holen**, nicht im Umfang einer Anstellung, aber dennoch einen kleinen Teil der Arbeitslast zu teilen, erleichtert den Alltag.
- **Neue Ideen von Menschen mit anderen Erfahrungen** zu bekommen, kann Ihr Wissen bereichern. Ein Training und eine Ausbildung sind keine Einbahnstraße, d. h. der Auszubildende kann sich in bestimmten Bereichen auch von den Trainees inspirieren und weiterbilden lassen. Ein Trainee aus einer anderen Region könnte Ihnen zum Beispiel andere traditionelle Techniken näher bringen, oder eine jüngere Person könnte Ihnen Einblicke in die neuesten technologischen Entwicklungen geben.
- Der **Kontakt mit einer Vielzahl von Menschen** mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen und die Möglichkeit, neue Traditionen, Sprachen usw. kennen zu lernen, kann Sie und Ihre Familie in vielerlei Hinsicht bereichern. Nicht zuletzt kann die Erfahrung des internationalen Austauschs, das Kennenlernen neuer Menschen und, wer weiß, das Schließen neuer Freundschaften ein großartiges Ergebnis eines Trainings sein.

Die **Nachteile**, die von den Landwirtschafts-Mentoren genannt wurden, sind die folgenden:

- **Stornierungen.** Vor allem nach der COVID-19-Phase ist es üblich, dass der Zeitplan der Teilnehmer stark beeinflusst wird. Es kann jedoch leicht passieren, dass man alles für ein zukünftiges Training geplant hat und es dann doch abgesagt wird. Das kann für Unruhe und Unbehagen sorgen, ist aber meist nicht dem Trainees anzulasten.
- **Unterschiedliche Erwartungen.** Bestimmte Erwartungen an den Trainee zu haben, die am Ende nicht erfüllt werden, kann frustrierend sein. Es gibt Menschen mit unterschiedlichem kulturellem und wirtschaftlichem Hintergrund, die nicht an die körperlich anstrengende Arbeit gewöhnt sind, die der Betrieb erfordert. Um dies zu vermeiden, sollte dem zukünftigen Trainee spezifischen Aufgaben, Rollen und Zeitplan im Detail erklärt und darauf geachtet werden, dass diese Vereinbarungen während

des gesamten Trainings eingehalten werden. Die Vorhersehbarkeit der Arbeit, zeitlichen Anforderungen usw. sind ein Schlüssel zur Zufriedenheit beider Parteien.

- **Bezahlte Arbeit.** Es muss von Anfang an klar sein, dass ein Training primär eine Bildungserfahrung ist und nicht mit einer finanziellen Vergütung einhergeht, dass aber die Kosten für Reisen, Kleidung usw. vom Betrieb übernommen werden können. Im französischen Modell ETA sind Trainees von Anfang an wirtschaftliche selbstständig.

Welche Aspekte sind für den Haushalt zu beachten?

Der erste Punkt, den ein:e Mentor:in in Bezug auf den Haushalt berücksichtigen sollte, ist die Fähigkeit, den Trainees die grundlegenden Rahmenbedingungen zu bieten, ihre Grundbedürfnisse erfüllen zu können. Das Niveau des Komforts und der Bedürfnisse hängt stark vom sozialen und kulturellen Hintergrund jeder Person ab, so dass es keine allgemeingültige Regel gibt, die alle Bedürfnisse abdecken würde. Es ist normal, dass sich die eigenen Bedürfnisse und Grenzen von denen des Trainees unterscheiden können. In jedem Fall sind die drei Grundlinien zu beachten: Ernährung, Unterkunft und Hygiene.

Eine gute Kommunikation mit jedem neuen Trainee vor Beginn des FARM-Train-Praktikums ist vor diesem Hintergrund obligatorisch. Während Trainings von einer durchdachten Planung profitieren, kann es für beide Parteien von Vorteil sein, bei der genauen Ausgestaltung der Lernerfahrung flexibel zu bleiben, um Zeit und Aufwand besser nutzen zu können.

Ein weiterer Aspekt, der es Mentor:innen erleichtert, sich vor Beginn des Trainings vorzubereiten und zu organisieren, ist die Zusammenstellung einer Liste von Verhaltensregeln. Der Landwirt kann eine kurze Liste von "Do's and Don'ts" vorbereiten, die eine gute Grundlage für alle Verhandlungen mit den Trainees bieten.

Worauf ist bei einem guten Praktikanten zu achten?

Wie bereits erwähnt, gibt es kein allgemeingültiges Modell für einen guten Trainee. Die Art des Trainees, den der Betrieb sucht, hängt sehr stark von der Persönlichkeit der Landwirtin, des Mentors und den Bedürfnissen des Betriebs ab, aber auch von den Merkmalen des Betriebs (z. B. Art der Produktion, Einrichtungen, Einbeziehung der Familie usw.). Zur Erleichterung gibt es jedoch eine Liste von Merkmalen, die vor und während des Entscheidungsprozesses berücksichtigt werden sollten.

- a. Die zeitliche Bindung: Es scheint vertrauenswürdiger zu sein, ein Training mit einer Person zu vereinbaren und zu organisieren, die sich von Anfang an darüber im Klaren ist, wie lange sie auf dem Hof bleiben will und kann.**
- b. Bildungsangebot auf dem Bauernhof:** Die Erfahrung hat gezeigt, dass die Trainees die meiste Zeit über ihre Aufgaben und Pflichten im Rahmen des Bildungsprozesses Bescheid wissen müssen.
- c. Arbeits- und Ruhezeiten:** Der Zeitplan für die Arbeit bzw. die pädagogischen Aufgaben und die Freizeit sollte von Anfang an klar sein, um ein Gleichgewicht zwischen allen Beteiligten zu schaffen und mit einer Person zu arbeiten, die nicht vom ersten Tag an mit der Arbeit überfordert ist.
- d. Vergütung des/der Trainees:** Es ist besser, die Anzahl der Personen, die Sie in Ihrer Einrichtung unterbringen können, im Auge zu behalten und dies mit den erwarteten Trainees zu klären, da sie sich vielleicht nicht wohl dabei fühlen, den Raum mit anderen zu teilen. Vielleicht gibt es auch Trainees, die möglicherweise als Paar oder Freunde, Familie usw. teilnehmen möchten.
- e. Unterkunft:** Es ist wichtig, sich über den Zustand der Einrichtungen, den Grad des möglichen (Un-)Komforts in den Unterkünften, mögliche Konflikte oder Unstimmigkeiten im Alltagsleben der Hoffamilie usw. klar zu werden. Bei der Auswahl der Trainees sollte darauf geachtet werden, dass sie bereit sind, solche potenziellen Probleme zu lösen.
- f. Ernährung:** Erkundigen Sie sich nach Lebensmittelallergien oder speziellen Diäten, aber versuchen Sie auch, sich über die täglichen Wahlmöglichkeiten und die Routine des Betriebs in Bezug auf die Ernährung klar zu werden.
- g. Festlegung von Grundprinzipien:** Ein Trainee, der bereit ist, zu lernen und auch Spaß zu haben, wird einem Leitfaden mit Grundprinzipien folgen, um auch seine eigene Zeit zu koordinieren.
- h. Vertrauensbildung und gute Kommunikation:** Manche Trainees brauchen mehr Zeit, um sich in ihrer Rolle wohl zu fühlen. Wenn Sie bemerken, dass ein Trainee Probleme hat oder das Training nicht seinen Erwartungen entspricht, sprechen Sie ihn oder sie an, um herauszufinden, ob es eine Möglichkeit gibt, ihm/ihr zum Erfolg zu verhelfen. Manchmal kennen Trainees den Grund für die Schwierigkeiten, wissen aber nicht, wie sie ein Thema ansprechen sollen. In diesem Fall würden sie Ihre Aufmerksamkeit sicher zu schätzen wissen.

4. Rekrutierung eines Praktikanten



Die Durchführung eines Trainings erfordert Planung, Geduld und die Bereitschaft, das eigene Wissen weiterzugeben. Mentoren haben die Pflicht, Trainees anzuleiten und ihnen nicht nur zu erklären, wie die sie arbeiten, sondern auch, warum sie so arbeiten und welche Auswirkungen Aktivitäten auf dem Bauernhof auf die Umwelt, Menschen, Tiere usw. haben. Die Mentor:innen haben auch die Pflicht, den Frauen die gleichen Lernerfahrungen zu vermitteln wie den Männern, wenn es um Fertigkeiten wie die Bedienung eines Traktors und grundlegende Mechanik geht.

Dieser Schwerpunkt auf der Ausbildung und nicht auf der Produktion oder der Effizienz unterscheidet Trainings auf Bauernhöfen von normalen Arbeitsverhältnissen. Ein landwirtschaftlicher Angestellter verrichtet eine bestimmte Art von Arbeit in einem Betrieb. Ein Trainee hingegen erwartet eine ausgewogene und vielseitige Erfahrung, bei der er alle Aspekte der Führung eines nachhaltigen landwirtschaftlichen Betriebs kennenlernt und ausprobieren kann. Dies ist vielleicht nicht die schnellste oder effizienteste Art zu arbeiten, aber gut ausgebildete und sachkundige Trainees tragen im Laufe der Saison immer mehr zur Produktivität bei und übernehmen eher die Verantwortung, die ihnen übertragen wird.

Vor- und Nachteile

Ein Training ist eine Win-Win-Situation. Für die Trainees ist es eine Gelegenheit, wertvolle Erfahrungen zu sammeln und die Landwirtschaft als möglichen Berufsweg zu entdecken (ganz zu schweigen von der Möglichkeit, einen schönen Sommer im Freien zu verbringen). Für den/die Mentor:in ergeben sich folgende Vorteile:

- Trainees sind eine interessierte und motivierte Hilfe.
- Die Chance, neue Freundschaften zu schließen oder zumindest eine Begleitung auf dem Feld zu bekommen.
- Die Möglichkeit, eine:n Nachfolger:in im landwirtschaftlichen Betrieb zu finden.
- Die Chance, das umfangreiche Wissen, das im Laufe des Berufslebens gesammelt wurde, weiterzugeben und sich wertgeschätzt zu fühlen.
- Die Möglichkeit, zum Wachstum nachhaltiger Landwirtschaft auf nationaler oder sogar internationaler Ebene beizutragen.

Die Aufnahme eines Trainees hat jedoch auch potenzielle Nachteile:

- Die Auswirkung auf die Produktivität während der Lernkurve eines Trainees (vor allem in der Anfangsphase).
- Das Risiko, dass ein Trainee mitten in der Saison aufhört, ein Aspekt, der schwer vorhersehbar, durch frühzeitige Kommunikation aber oft zu vermeiden ist.
- Die Investition von Zeit und Ressourcen, die erforderlich sind, um einen Trainee zu unterstützen
- Sicherheitsmaßnahmen und die Vermeidung von Verletzungen müssen oberste Priorität haben, da die Risiken viel höher sind, wenn eine nicht-qualifizierte Person beteiligt ist, wird eine gute Versicherung dringend empfohlen.

Wie man entscheidet

Das Wichtigste, was beide Parteien verstehen müssen, ist, dass Trainees keine billigen Arbeitskräfte sind. Sie sind in erster Linie da, um die Leitung von agrarökologischen Betrieben zu erlernen, vor allem durch Feldarbeit, Diskussionen, Lektüre, Exkursionen, Forschungsprojekte und den Kontakt mit anderen Praktiker:innen und Betrieben. Darüber hinaus sind sie auch auf dem Hof, um den Mentor bei der Bewältigung der Arbeitslast zu unterstützen, vor allem während der Hochsaison, aber das ist immer ein Nebenzweck!

Um zu entscheiden, ob die Aufnahme eines Trainees das Richtige für einen Betrieb ist, muss sich der Betrieb folgende Fragen stellen:

- Wie viel Zeit, Energie und Geduld haben Sie, um einen Neuling auszubilden und zu betreuen?
- Können Sie sich auf die Bedürfnisse, Fähigkeiten und die Persönlichkeit jeder neuen Person einstellen?
- Sind Sie bereit, sich mit einem Trainee anzufreunden und sich nach ein paar Monaten wieder zu verabschieden?
- Haben Sie Spaß am Vermitteln von Wissen?
- Gibt es familiäre oder besondere Umstände, die die Aufnahme eines Trainees erschweren könnten?
- Sind Sie bereit, Ihr Haus, Ihren Hof und Ihre Erfahrungen mit anderen zu teilen?
- Wie lange sind Sie schon Landwirt:in? Wenn es sich um Ihr erstes oder zweites Jahr handelt, sollten Sie vielleicht noch mindestens eine Saison warten, bis Sie sich sicherer fühlen.

- Verfügen Sie über genügend Werkzeuge und Geräte, die der Trainee benutzen kann, sowie über Bücher und andere Materialien, um eine umfassende Lernerfahrung zu ermöglichen?

Sobald Sie Ihren Plan für die Betreuung ausgearbeitet haben, sollten Sie ihn nutzen, um einen Trainee zu finden, dessen Bedürfnisse und Ziele mit dem übereinstimmen, was Sie zu bieten haben. Um eine geeignete Person zu finden, können Sie die folgenden Schritte befolgen.

Schreiben Sie eine Anzeige, in der Sie Ihr Praktikumsangebot ausführlich beschreiben. Geben Sie Folgendes an:

- Die Anzahl der Trainees, die Sie aufnehmen wollen.
- Das Datum für Beginn und Ende des Trainings.
- Die Größe und den Standort Ihres Betriebs, die Zertifizierungs- und Vermarktungsstruktur Ihres Betriebs sowie die Art des Betriebs und des Anbaus, den Sie betreiben.
- Ein kurzer Lebenslauf von Ihnen / Ihrer Familie, falls zutreffend.
- Eine Beschreibung der Arbeit, einschließlich Arbeitszeiten, Unterkunft und Vergütung.
- Wie, wo und bis wann Sie sich bewerben können.

Halten Sie Ihre Anzeige frei von Fachtermini und schreiben Sie in einer leicht verständlichen Sprache für jemanden, der wenig oder nichts über Landwirtschaft weiß. Selbst wenn ein Bewerber den Platz nicht bekommt, kann er zumindest etwas über nachhaltige Landwirtschaft lernen. Kümmern Sie sich frühzeitig um Ihre Trainees, bevor der Ansturm im Frühjahr beginnt.

- 1) Beginnen Sie im Dezember** mit der Ausschreibung und legen Sie einen Bewerbungsschluss Ende Januar oder Anfang Februar fest, um Zeit für Vorstellungsgespräche mit den Bewerbern zu haben.
- 2) Planen Sie Vorstellungsgespräche für Februar;** Viele Studenten werden in den Frühlingsferien sein. Führen Sie alle Ihre Interviews innerhalb von 3-5 Tagen durch, damit Sie sich rechtzeitig bei jedem Kandidaten melden können.
- 3) Entscheiden Sie sich für einen oder mehrere Trainees bis Ende Februar.** Benachrichtigen Sie erfolgreiche Bewerber:innen so schnell wie möglich, damit sie kein weiteres Stellenangebot annehmen. Sobald Sie bestätigt haben, dass sie an einem Training auf Ihrem Hof teilnehmen werden, erstellen Sie einen Vertrag, den Sie beide unterschreiben müssen.

- 4) Bewerben Sie Ihr Programm das ganze Jahr über.** Man weiß nie, wann die richtige Person auftauchen könnte. Entscheiden Sie, wen Sie suchen, und werben Sie entsprechend. Zu den Orten, an denen die Werbung das Publikum am besten erreichen sollte, gehören:
- Schulen, Hochschulen und Universitäten, vor allem solche mit Agrar- oder Umweltstudiengängen. Sie können Ihre Anzeige in der Online-Stellendatenbank einer Schule veröffentlichen oder die Anzeige im Karrierezentrum der Schule oder an einer Tafel mit Stellenangeboten aushängen.
 - Landwirtschaftliche Veranstaltungen wie Konferenzen, Messen usw., die potenzielle Trainees anziehen, die an umweltbezogenen Berufen interessiert sind.
 - Anzeigen in den örtlichen Zeitungen sind eine gute Möglichkeit, um potenzielle Trainees zu erreichen, die keinen Computerzugang haben oder nicht an eine Schule angeschlossen sind.
 - Ein Beitrag für die Website oder den Newsletter Ihres Betriebs kann Kunden, die den Betrieb bereits kennen, dazu ermutigen, an einem Training teilzunehmen, oder Sie können sie bitten, die Nachricht weiterzugeben.
 - Familie und Freunde können helfen, ihr Gesuch zu verbreiten. Sie können auch frühere Freiwillige oder ehemalige Praktikanten fragen. Wenn sie gute Erfahrungen auf Ihrem Hof gemacht haben, sind sie vielleicht interessiert.
 - Bauernhofnetzwerke und Verbände ökologischer / biodynamischer Landwirte wie (Demeter, Bioland usw.) können Landwirte und Trainees zusammenbringen. Vielleicht finden Sie sogar ein Netzwerk von Ausbildungsbetrieben in Ihrem Land (siehe die Liste der landwirtschaftlichen Ausbildungsprogramme in Europa im Anhang).

Interview mit einem Trainee

Für Landwirtschafts-Mentoren, die zum ersten Mal ein Vorstellungsgespräch führen, kann es eine der schwierigsten Aufgaben sein, einen Trainee einzustellen. Viele Leute, die zum ersten Mal einen Trainee einstellen, wählen eine:n Kandidat:in aus, der/die zwar sympathisch und freundlich wirkt, aber nicht die Fähigkeiten und das Temperament besitzt, nach denen sie suchen. Hier sind einige Tipps für das Vorstellungsgespräch:

- Beschreiben Sie die Tätigkeit im Detail. Betonen Sie die harte Arbeit, die langen Arbeitszeiten und die Wetterbedingungen, unter denen der Trainee arbeiten werden.
- Sagen Sie dem/r Bewerber:in, was Sie erwarten, wie Ihre Hausregeln aussehen und was die Gegenleistung für Arbeit ist.
- Fragen Sie die Bewerber:innen warum sie sich für die Landwirtschaft interessieren und was sie sich von einem Training versprechen.
- Versuchen Sie, Ihre Überzeugungen und Werte in Bezug auf Landwirtschaft sowie Ihren Platz in der Bewegung für nachhaltige Landwirtschaft zu vermitteln. So kann ein Dialog entstehen, der zeigt, ob die Person die Motivation und das Engagement mitbringt, die Sie suchen, und ob sie in Bezug auf Ihre landwirtschaftliche Philosophie und Ihren Lehrstil gut zu Ihnen passt.

Es ist wichtig, den Prozess nach dem Vorstellungsgespräch nicht abreißen zu lassen, deshalb gibt es einige Tipps für das weitere Vorgehen nach dem Gespräch.

- Teilen Sie mit, wann Sie über Ihre Entscheidung informieren werden. In der Regel haben Sie beide in 3 bis 10 Tagen genug Zeit, um darüber nachzudenken.
- Sobald Sie eine Entscheidung getroffen haben, sollten Sie sich so schnell wie möglich mit dem zukünftigen Trainee in Verbindung setzen und ihm ein Angebot unterbreiten. Es ist nicht ungewöhnlich, dass bereits anderweitig Vorstellungsgespräche geführt wurde (auf beiden Seiten). Eine Verzögerung könnte Sie eine:n gute:n Bewerber:in kosten.
- Lassen Sie den Trainee das Angebot mündlich annehmen und schicken Sie ihm anschließend ein Begrüßungsschreiben und eine Kopie der Trainingsvereinbarung (oder eines anderen von Ihnen verwendeten Vertrags) zur Unterzeichnung und Rücksendung.
- Wenn Sie eine Probezeit einführen wollen (einige Landwirt:innen schreiben eine obligatorische Probezeit vor, die oft eine Woche dauert und nach der beide Parteien beurteilen, ob das Training gut passt oder nicht), halten Sie dies schriftlich fest. Andernfalls geben Sie dem Trainee zusammen mit dem Begrüßungsschreiben und der Trainingsvereinbarung ein Exemplar Ihrer Hausordnung, eine Liste der Dinge, die er mitbringen soll, und einen Hinweis darauf, wann Sie ihn oder sie erwarten.

5. Erwägungen aus Sicht der Trainees



Als Trainee, sollten Sie verschiedene Aspekte berücksichtigen, um sich selbst und dem/r Mentor:in gegenüber ehrlich zu sein und so dafür zu sorgen, dass das Training die Erwartungen beider Seiten erfüllt.

- **Was sind meine Motivationen** und was treibt mich an? Du musst dir sicher sein, dass die Motivation für dein Training nicht nur eine romantische Vorstellung von einem unbeschwerteren Leben in der Natur und auf dem Land ist, mit vielen Spaziergängen auf den Wiesen, im Schatten der Bäume sitzen und den Tieren auf der Weide zusehen, wie sie friedlich grasen. Die Zeit auf dem Bauernhof mag manchmal so sein, aber meistens handelt es sich um körperlich und geistig anspruchsvolle Arbeit mit verschiedenen Fähigkeiten, die gemeinsam erlernt und bewältigt werden müssen. Es wird erwartet, dass der Trainee in naher Zukunft ein vollwertige:r Landwirt:in wird, so dass der/die Mentor:in mit ihm/r wie mit einem gleichgestellten Partner arbeiten würde. Wären Sie dazu bereit?
- **Was sind meine körperlichen Fähigkeiten und Vorerfahrungen?** Die Arbeit auf einem Bauernhof ist definitiv eine körperliche Herausforderung, denn die meisten Arbeiten auf einem Bauernhof finden im Freien statt, auch bei schlechtem Wetter (starker Regen, eisige Temperaturen usw.). Die Bereitschaft, mit den eigenen Händen zu arbeiten, ist die Grundvoraussetzung

„Es ist wichtig, dass die Trainees motiviert und lernwillig sind, sonst macht es keinen Sinn. Sie müssen nicht nur in den Betriebsalltag integriert werden, sondern auch in die Familie, da diese beiden auf Familienbetrieben eng miteinander verbunden sind.“

*Martin Rosenbaum, Bauernhof Lukava,
Tschechische Republik*

für den Erfolg des Trainings. Natürlich werden auf dem Bauernhof auch Maschinen eingesetzt, aber auch hier müssen erst einmal Erfahrungen gesammelt werden, bevor sie benutzt werden dürfen. Denke an deine früheren Erfahrungen mit körperlicher Arbeit, wie hast du dich dabei gefühlt, war es erfüllend, zufriedenstellend? Wenn ja, dann solltest du für die Arbeit auf dem Bauernhof gut gerüstet sein. Die Arbeit auf einem Bauernhof wird um ein Vielfaches anstrengender sein kann als z. B. die Gartenarbeit mit der Oma.

- **Wie kann ich mich am besten auf das Praktikum vorbereiten?** Informiere dich so gut wie möglich über den Bauernhof, auf dem du lernen willst. Über dessen Visionen, über das, was er tut (Gemüse oder Milchkühe machen einen großen Unterschied in dem, was man auf dem Bauernhof erwarten kann), und darüber, ob die Familie auch in den Prozess eingebunden ist. Wenn du ein landwirtschaftliches Greenhorn bist, ist es gut, zumindest einige grundlegende Informationen aus der Literatur zu bekommen oder sogar einige kleinere Erfahrungen zu sammeln (zum Beispiel in den Gemeinschaftsgärten in der Stadt oder als freiwilliger Helfer auf Höfen). Schreibe ganz konkret auf, was du während deines Trainings lernen willst und vergleiche es mit dem, was der Betrieb macht. Bespreche das mit dem/r Mentor:in beim ersten Bewerbungsgespräch. Stelle dich auf eine Lernkurve ein, sei bereit, Fragen zu stellen, auch wenn sie dir dumm vorkommen, denn es ist immer besser zu fragen, als die Ernte wegen Fehlern zu zerstören. Rechne mit dem Unerwarteten, da die Landwirtschaft immer in der natürlichen Umgebung verwurzelt ist, die sehr unvorhersehbar und dynamisch sein kann.
- **Fragen, die ich mir stellen sollte, bevor es los geht**
 - **Was möchte ich lernen** - je spezifischer die Fragen sind, desto besser (z. B. Gemüseanbau, Tierpflege, Lebensmittelverarbeitung, landwirtschaftliche Betriebsführung usw.)
 - **Bin ich bereit, 8 Stunden am Tag und 5-6 Tage in der Woche körperlich zu arbeiten?** In der Regel draußen, auch bei schlechtem Wetter (windig, regnerisch, eisig)?

- **Möchte ich ein:e richtige:r Landwirt:in werden** oder möchte ich nur einen Einblick in den Beruf bekommen, aus welchen anderen Gründen auch immer? Wenn du Landwirt:in werden willst, bedenke, dass eine Saison (z. B. 10 Monate) nicht ausreicht, um die erforderlichen Erfahrungen zu sammeln, sondern dass Sie einige theoretische Kurse in der Landwirtschaft belegen und mindestens 2-3 Jahre auf verschiedenen Höfen verbringen müssen (früher dauerten die Praktika der Handwerker bis zu 7 Jahre), um die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen zu erwerben.
- **Bin ich bereit, mein bisheriges Leben zu verlassen** und in einer unbekannteren Umgebung mit Fremden (oft innerhalb ihrer familiären Beziehungen) zu leben? Es kann auch psychisch anstrengend sein, das gewohnte Leben zu verlassen, den anderen Lebensstil zu akzeptieren und sich in das familiäre Beziehungsnetz des Hofes einzufinden. Es ist gut, seine Fähigkeiten und Bedürfnisse auch in dieser Hinsicht realistisch einzuschätzen, um zukünftige Frustrationen auf beiden Seiten zu vermeiden.



6. Start und Durchführung eines Trainings

Erste Schritte - Schreiben Sie die Vision und die Ziele Ihres Praktikums auf

Bevor Sie Ihren ersten Trainee interviewen und auswählen, sollten Sie sich etwas Zeit nehmen, um ein auf Ihre Bedürfnisse zugeschnittenes Training zu erstellen. Wenn Sie dies rechtzeitig tun, verfügen Sie über alle Informationen, die Sie für eine angemessene Suche und zur Beantwortung von Fragen potenzieller Bewerber:innen benötigen.

Klären Sie Ihre Erwartungen und Richtlinien in Bezug auf die folgenden Punkte:

Zeitliche Verpflichtungen

- Wie viele Arbeitsstunden werden an einem typischen Tag, in einer typischen Woche erwartet?
- Wann beginnt und endet der Arbeitstag? Sind die Wochenenden frei?
- Wie viele Urlaubstage (wenn überhaupt) erhält ein Trainee? (Sie brauchen Zeit für Erholung und die Möglichkeit, sich mit Familie und Freunden zu treffen).
- Wie flexibel ist der Zeitplan? Gibt es bestimmte Zeiten, zu denen man Termine, Besuche usw. besser einplanen kann?
- Wann muss ein Trainee während der Saison mit längeren Arbeitszeiten rechnen?

Bildung

- Welche Exkursionen, Bücher, Workshops oder andere Möglichkeiten bieten Sie an, um die Lernziele des Trainees zu erreichen?

Arbeit

- Wie viele Trainees möchten Sie einstellen? Für welche Dauer? Möchten Sie jemanden für einen kurzen Zeitraum, für eine ganze Saison oder für mehrere Saisons?
- Berücksichtigen Sie die Größe Ihres Betriebs und den Umfang der möglichen Beteiligung...

Anregung zum Nachdenken

Um effektiv zu mentorieren, sollten Sie sich Gedanken über Ihre Philosophie der Landwirtschaft machen und darüber, wie Sie diese vermitteln können. Stellen Sie sich diese Fragen:

- Warum sind Sie Landwirt:in?
- Warum wirtschaften Sie nachhaltig?
- Wie haben Sie mit der Landwirtschaft begonnen?
- Wie lernen Sie am liebsten? Indem man es Ihnen zeigt? Indem Sie es selbst ausprobieren? Durch Lesen?
- Wie haben Sie gelernt, Landwirtschaft zu betreiben?
- Was würden Sie anders machen, wenn Sie einen Trainee unterrichten?

In der Hochsaison arbeiten

- Wird ein Trainee ausreichen? Wird er oder sie wahrscheinlich einsam sein?
- Welche Fähigkeiten oder Vorerfahrungen wären für einen Trainee hilfreich?
- Welche Aufgaben wird ein Trainee übernehmen?
- Welche Fähigkeiten werden Sie ihm/ihr beibringen?
- Welche Ausrüstung und Kleidung (Stiefel, Regenkleidung usw.) muss mitgebracht werden? Was werden Sie zur Verfügung stellen?

Unterkunft

- Wenn Sie Unterkunft und Verpflegung zur Verfügung stellen, sind die Wohnräume sicher, gesund und komfortabel? Ist die Temperatur geregelt (ist es in einem Wohnwagen oder einer unbeheizten Hütte im Frühjahr oder Herbst warm genug)? Wie viel Privatsphäre gibt es? Lärm?
- Stellen Sie Bettwäsche und Handtücher zur Verfügung, oder erwarten Sie, dass ein Trainee sie mitbringt? Wer wechselt und putzt?
- Welche Aufgaben im Haushalt erwarten Sie von ihrem Trainee?

- Gibt es Bereiche in Ihrem Haus, die frei benutzt werden dürfen? Gibt es Toiletten?
- Gibt es auf dem Hof Bereiche, in denen man sich erholen oder entspannen kann?
- Wenn Sie einen Computer haben, erlauben Sie den Trainees, ihn für den Internetzugang oder zum Abrufen von E-Mails zu nutzen?
- Wie sieht es mit Ferngesprächen aus?

Lebensmittel

- Wie viel von der Verpflegung werden Sie übernehmen? Wie werden die Mahlzeiten und das Kochen geregelt?
- Werden Sie die Mahlzeiten gemeinsam zubereiten oder kochen Sie getrennt?
- Inwieweit sind Sie bereit, auf besondere Ernährungsbedürfnisse einzugehen?

Grundregeln

- Wie wird sich ein Trainee fortbewegen? Mit dem Fahrrad? Mit dem Auto? Hat der Trainee Zugang zu landwirtschaftlichen Fahrzeugen für private oder betriebsbezogene Zwecke?
- Welche Einschränkungen gibt es gegebenenfalls für Besucher?
- Welche Schlafmöglichkeiten gibt es für Übernachtungsgäste? Einige Farmen verlangen von Besuchern, die länger als ein paar Tage bleiben, dass sie auf der Farm mithelfen.
- Erlauben Sie Haustiere?
- Erlauben Sie das Rauchen, Trinken oder den Konsum von Drogen (denken Sie an die Gefahr von Scheunenbränden)?
- Was erwarten Sie in Bezug auf Einstellung, Zusammenarbeit und allgemeines Auftreten?
- Welche Handlungen oder Verhaltensweisen rechtfertigen eine Kündigung?
- Welche Kündigungsfrist muss ein Trainee einhalten, bevor er geht?
- Wie werden Sie Konflikte minimieren und eine offene Kommunikation fördern?

- Wie werden Missstände beseitigt?
- Wer berichtet an wen?
- Wie und wann werden Sie Feedback und Beurteilungen geben?

Kommunikation mit Trainees während des Aufenthalts (im Gespräch bleiben, regelmäßige Treffen, Kontrollbesuche, Kommunikationsstile und -methoden...)

Eine gute Beziehung zwischen dem Mentor und den Trainees ist wichtig, weil nur so sichergestellt werden kann, dass beide das Gefühl haben, gehört zu werden. So kann jedes Problem richtig angegangen werden anstelle es unter einem Haufen von Pflichten und Arbeit zu begraben. Klare Kommunikation ist ein Schlüssel. Dabei ist ein angemessenes Feedback das wichtigste, welches weder reine Kritik noch Bewertung ist. Feedback hat einige wesentliche Eigenschaften, die - wenn sie befolgt werden - dazu beitragen können, viele Missverständnisse und Konflikte auszuräumen.

Wie kann man richtiges Feedback geben?

Es ist wichtig, Feedback nur dann zu geben, wenn die andere Person in der Lage ist, es zu empfangen, und die Form und den Inhalt der Nachricht an die Fähigkeiten und Kenntnisse des Empfängers anzupassen. Es sollte idealerweise unmittelbar nach einer Meinungsäußerung erfolgen (oder in naher Zukunft, wenn sich z. B. starke Emotionen gelegt haben), wenn sich die Akteure gut an die Situation erinnern (dies gilt insbesondere für junge Menschen). Der oder die Geber:in (in der Regel der/die Landwirt:in/ Mentor:in) sollte sich im Voraus überlegen, was mit dem Feedback erreicht werden soll und die Aufmerksamkeit des Empfängers auf diesen Aspekt lenken.

Bei der Rückmeldung ist es ratsam, ein kommunikatives Gleichgewicht herzustellen - es sollte ein Dialog sein, in dem der Empfänger seine Handlungen beschreiben und seine Gefühle und Erfahrungen ausdrücken kann. Ein übermäßiges Bemühen um das Verständnis von Gefühlen ist jedoch nicht angebracht und kann die Ausdrucksmöglichkeiten des Feedbackgebenden einschränken. Wir dürfen nie aufhören, die Persönlichkeit, die

Gedanken und die Meinungen des Empfängers zu respektieren. Solche eine Art von Kommunikation führt im Idealfall zu positiven Ergebnissen.

Der Inhalt der Kommunikation sollte demnach:

- sachlich sein
- die Aufmerksamkeit in eine bestimmte Richtung lenken
- einen Dialog ermöglichen
- den Austausch von Gefühlen und Erfahrungen ermöglichen
- kritisieren Sie (wenn nötig) ein bestimmtes Verhalten und nicht die Personen selbst
- die Konsequenzen eines solchen Verhaltens aufzeigen, um eine gemeinsame Lösung zu finden
- diskret sein
- offen formulierter Respekt und das Recht des Empfängers zu entscheiden, ob er sein Verhalten ändern will

7. Zu berücksichtigende Gesetze und Vorschriften

Ob und wie viel Bezahlung für Trainees?

Es ist allgemein anerkannt, dass das Praktikum keine Art von Beschäftigung ist und auch nicht sein sollte. Der Praktikant ist ein Lernender mit anderen Zielen als dem Aufbau des Unternehmens des Arbeitgebers, daher verschiebt sich die Frage der Bezahlung auf eine andere Ebene und nicht auf die Bezahlung für eine Leistung oder Zeit. Nichtsdestotrotz ist es offensichtlich, dass Praktikanten/ Trainees in irgendeiner Weise bezahlt werden sollten, um zumindest die Unkosten im zu decken (z.B. Anreise zum Betrieb, Abnutzung Kleidung) oder eine gewisse Anerkennung für den Beitrag des Traininigs zum Betrieb zu erhalten.

Die rechtliche Art und Weise, wie diese Bezahlung zu erfolgen hat, ist von Land zu Land oder sogar regional unterschiedlich und hängt von der formalen Beziehung zwischen Trainee und Betrieb ab.

Das Hauptaugenmerk bei der Entscheidung, ob bezahlt wird oder nicht, sollte in einer gemeinsamen Lösung zwischen Mentor:in und Trainee liegen. Die feine Grenze zwischen Ausbeutung und Nicht-Ausbeutung hängt sehr stark davon ab, inwieweit der betreuende Betrieb um das Wohlergehen des der Trainees aktiv kümmert, sowie von der Qualität der Ausbildung und der Gesamterfahrung, die der Trainee im Austausch für die geleistete Arbeit erhält. Die Frage geht also in der Regel weit über einfache monetäre Beziehungen hinaus.

In jedem Fall ist es immer gut, Antworten auf die folgenden Fragen zu finden:

- Wenn Sie eine Vergütung anbieten können, wie hoch kann diese sein?
- Müssen Steuern oder andere Abzüge vorgenommen werden?
- Wie oft (in welchen Abständen) wird es gezahlt?
- Einige Betriebe bieten eine Erhöhung des Vergütung im Laufe der Saison an, um der zunehmenden Kompetenz und Verantwortung des Trainees Rechnung zu tragen. Andere bieten einen Bonus für Trainees, die bis zum Ende der Saison bleiben.

Was sind die rechtlichen Aspekte der Beziehung zwischen Landwirt und Praktikant (Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis / Freiwilligenvertrag / etwas anderes)

Die Beziehung zwischen Trainee und Betrieb kann durch eine Reihe von Vertragsverhältnissen hergestellt werden, die für unterschiedliche Situationen geeignet sind. Nachfolgend finden Sie eine Liste von Vertragsverhältnissen, die für Praktika in der Landwirtschaft am häufigsten genutzt werden.

Praktikumsvereinbarung

- Zivilrechtliche Beziehung (Vertrag nach dem Zivilgesetzbuch)
- Geeignet für die Aufnahme einer Langzeitausbildung ohne die Notwendigkeit einer Beschäftigung
- Geeignet z.B. für Auszubildende, die staatlich versichert und nicht sozialversicherungspflichtig sind
- Ermöglicht es dem Betrieb, die Kosten des Auszubildenden zu übernehmen
- Kann die Haftung des Auszubildenden für Schäden regeln
- Die Arbeitsaufsichtsbehörde kann ihn als verdeckten Arbeitsvertrag auslegen, wenn er langfristig aufrechterhalten wird

Arbeitsvertrag

- Arbeitsverhältnis (Arbeitsvertrag, Vereinbarung über die Arbeitsleistung)
- Für Langzeitpraktikanten
- Geregelt durch das Arbeitsgesetzbuch

Freiwilligenvereinbarung

- Geregelt durch das Bürgerliche Gesetzbuch
- Geeignet für Kurzzeit-Praktika
- Ermöglicht die Deckung der Kosten des Praktikanten
- Legt die Verantwortlichkeiten des Praktikanten fest

Versicherungsfragen

Trainee

In einem traditionellen Arbeitsverhältnis oder im Rahmen eines Arbeitsvertrags können Schäden zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern bis zu einem bestimmten Betrag gemäß den Bestimmungen des Arbeitsgesetzes versichert werden. Das Gesetz legt die Grenze für die Versicherung der materiellen Haftung auf das 4,5-fache des durchschnittlichen Bruttolohns fest. Dieses Produkt umfasst Schäden, die von Arbeitnehmern verursacht werden, auch an Kraftfahrzeugen und Maschinen - die übrigen Schäden sind durch Ausschlüsse abgedeckt. Der Arbeitgeber nutzt diese Versicherung, um z. B. die oben genannte Selbstbeteiligung und kleinere Schäden zu decken, die seinen Versicherungsanspruch beeinträchtigen würden.

Wenn ein Trainee im Rahmen einer Vereinbarung über die Zusammenarbeit oder ein Praktikum in einem landwirtschaftlichen Betrieb arbeitet, können eventuelle Schäden über eine Haftpflichtversicherung abgedeckt werden. Eventuelle Schäden, die während der Ausbildung verursacht werden, sind durch diese Versicherung abgedeckt, es sei denn, sie fallen unter eine der beiden Ausschlusskategorien (z. B. Schäden an Kraftfahrzeugen und landwirtschaftlichen Maschinen), die durch die obligatorische Haftpflicht- oder Unfallversicherung für das jeweilige Gerät abgedeckt sind.

Mentor:in / Betriebsleiter:in

Jeder Betrieb sollte eine Betriebshaftpflichtversicherung abgeschlossen haben - diese deckt Schäden ab, die der Versicherungsnehmer, seine Angestellten und alle befugten Personen durch ihre berufliche Tätigkeit am Eigentum, an der Gesundheit und am Leben Dritter verursachen, einschließlich Schäden, die Angestellten zugefügt werden, finanzielle Verluste Dritter, Rechtskosten, Umweltschäden, Krankenversicherungsregress usw. Diese Versicherung deckt die im Gewereregister eingetragenen Tätigkeiten oder eine andere gültige Genehmigung ab, die der Unternehmer beim Abschluss der Versicherung vorlegt.

Selbstverständlich ist der/die Landwirt:in verpflichtet, für jede:n Arbeitnehmer:in eine gesetzliche Versicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten abzuschließen.

Wenn Landwirt:innen Eigentümer:innen ihrer Maschinen sind, haben sie entweder eine Unfallversicherung abgeschlossen - für Maschinen, die ein eingetragenes Kennzeichen haben (auch hier gilt die gesetzliche Haftpflicht), und für Maschinen ohne Kennzeichen gibt es die Landmaschinenversicherung (analog zu einer Unfallversicherung). Die Deckung ist in der Regel "all-risk" (d.h. alle Elemente, Diebstahl, Vandalismus, Schäden durch Eigenverschulden) und aufgrund der Preisspannen gibt es meist eine höhere Selbstbeteiligung, aber auch die Abnutzung der Maschinen wird berücksichtigt.

Größere Betriebe haben in der Regel eine landwirtschaftliche Versicherung, die Ernteverluste durch Witterungseinflüsse (zu viel Regen, Frost, zu wenig Regen, ...) sowie Verluste in der Viehhaltung abdeckt.

8. Wie FARMTrain Neueinsteiger:innen hilft, ihr Projekt zu starten



Zukünftige Landwirt:innen brauchen eine praxisnahe Ausbildung, die Mentoring und Bildungsmöglichkeiten direkt auf der Ebene des landwirtschaftlichen Betriebs zwischen etablierten Landwirten und denjenigen bietet, die bereit sind, die Landwirtschaft auf Versuchsbetrieben zu beginnen. Im Gegensatz zu einem informellen Praktikum zielt FARMTrain darauf ab, Neueinsteiger:innen den Einstieg in die Landwirtschaft zu erleichtern, indem frisch gebackenen Landwirt:innen die Möglichkeit gegeben wird, ihr Geschäftsmodell mit Hilfe von Mentoren und externen Dienstleistern in einem realen Kontext zu testen, anzupassen und weiterzuentwickeln. In ähnlicher Weise soll diese Schulung der letzte Schritt vor der Gründung eines eigenen landwirtschaftlichen Betriebs sein. Durch den Prozess der Zusammenführung von Betrieben und zukünftigen Landwirt:innen soll das Programm erwachsenen Lernenden praktisches, nützliches und praxisnahes Wissen vermitteln. Dies wird besonders hervorgehoben, weil die meisten Ausbildungs- und Beratungsangebote in den europäischen Ländern sehr theoretisch sind; es besteht oft eine "Realitätslücke" zwischen Ausbildern und Lernenden. FARMTrain gibt praktische Anleitungen für den Aufbau von Trainings in landwirtschaftlichen Betrieben und für die Weitergabe des Wissens von Landwirten an erwachsene Lernende (Trainees). Der Schwerpunkt liegt dabei nicht nur auf Fachleuten, sondern auch auf dem Wissensaustausch zwischen Fachleuten und anderen Akteuren, wie z. B. Hobbylandwirten, Gemeinschaftsgärtnerinnen oder Stadtgärtnern, die einen landwirtschaftlichen Betrieb gründen wollen.

Ein FARMTrain-Praktikum ist dann erfolgreich, wenn sich der Trainee bereit fühlt, seinen eigenen Betrieb zu gründen, einen landwirtschaftlichen Betrieb zu leiten oder Partner:in zu werden und ein neues Segment innerhalb eines bestehenden Betriebs zu führen. Ein weiterer möglicher Nutzen des Berufspraktikums ist die Hofnachfolge bzw. die gleichberechtigte Teilhaberschaft an bestehenden Betrieben. Alteingesessene Landwirte und Neueinsteiger lernen sich kennen und können in der Zeit des Praktikums die zukünftige Zusammenarbeit gestalten. Das Hauptziel ist immer die Vorbereitung auf die Gründung eines neuen landwirtschaftlichen Betriebes. Der Unterschied zu anderen Existenzgründungsberatungen besteht darin, dass im Rahmen von FARMTrain nicht nur die eigentliche Idee und das zugrundeliegende Geschäftsmodell evaluiert, sondern durch das Langzeitpraktikum auf dem Mentorenbetrieb in einem realen Kontext getestet wird. Auf diese Weise werden nicht nur die täglichen Abläufe und die alltägliche Realität eines wirtschaftenden Landwirts in den Blickpunkt gerückt, sondern auch das regionale Umfeld, in dem die Produkte erzeugt, verarbeitet und verkauft werden. Auf diese Weise können Neueinsteiger ihren Betrieb bereits in der Region verankern und seine Machbarkeit in Bezug auf Ökosystem und Zielmarkt testen.

Und so könnte das ganze praktisch ablaufen:

Hannes ist im letzten Semester seines Studiums Ökolandbau und möchte nun seinen Traum wahr machen und auf einem bestehenden Betrieb eine Streuobstwiese bewirtschaften, die Obst für eine SoLaWi und für die Herstellung von Cidre produziert. Er besucht die Plattform AckerStarter.de, beliest sich zum Konzept und schaut sich zwei Erfahrungsberichte von Gründer:innen an. Er durchforstet die AckerStarter-Karte und filtert nach Brandenburg, denn das ist die Region, in der er künftig leben möchte. Zudem kann er seine spezifische Suchanfrage nach Betrieben weiter durch die Stichworte verfeinern "Obstbau", "SoLaWi", "Verarbeitung Saft", "Brandenburg", "nach Nachfolge oder Partner suchend". Es werden ihm leider keine Ergebnisse angezeigt, also schaut er im folgenden nach Betrieben die interessiert sind, einen Betriebszweig im Obstbau aufzubauen und nach dem SoLaWi-Prinzip arbeiten. Hier findet er zwei Betriebe in der gewünschten Region und schreibt diesen eine Nachricht. Den Betrieben wird Hannes Profil angezeigt und sie verabreden sich zu einem Kennenlernen. Hannes hat derweil den regionalen Katalysator für Brandenburg kontaktiert um seine Idee und sein Geschäftsmodell zu besprechen. Nach dem Kennenlernen vereinbaren einer der Betriebe und Hannes eine Inkubator-Testgründung auf dem Betrieb. Es wird ein Mentor im Obstbau gefunden und die unterstützenden Angebote (Beratung, Bildung, Intervisionsgruppe..) festgelegt.

Zu Beginn der Schulung erörtern der örtliche Bauernhof und Hannes mögliche bestehende Streuobstwiesen in der Region, die gepachtet werden könnten. Hannes schlägt der bestehenden CSA-Gruppe auch die zusätzliche Dienstleistung des Obstanbaus und der Saft- und Apfelweinherstellung vor und legt seinen Finanzbedarf für die Gründung des Geschäftszweigs dar. Da es in der Region keine Streuobstwiesen zum Pachten gibt, beschließen sie, eine neue Streuobstwiese auf einem ungenutzten Stück Land in der Nähe des Hofes zu errichten. Um die Zeit zu überbrücken, bis

die neue Streuobstwiese produktiv ist, wird ein Kooperationsprojekt mit den örtlichen Behörden ins Leben gerufen. Hannes wird die bestehenden Apfelbäume, die als Ausgleichsmaßnahmen gepflanzt wurden, ernten und üflegen. Wöchentliche Sitzungen mit dem externen Mentor helfen Hannes, das Modell für Produktion und Verarbeitung zu etablieren. In den ersten Monaten besucht Hannes mehrere Kurse zu Management und Buchhaltung und beginnt eine eigene Ausbildung zum Obstbaumpfleger. Die CSA und Hannes entwickeln eine interne Vereinbarung darüber, wie das Obst und der Saft/Wein in das CSA-Vertriebssystem integriert werden. Nach dem ersten Jahr und der ersten Ernte ist Hannes überzeugt davon, sein eigenes Projekt zu starten, beschließt aber, noch ein weiteres Jahr beim FARMTrain-Modell zu bleiben, um mehr über die Direktvermarktung und die lokalen Möglichkeiten zur Führung eines eigenen Unternehmens zu lernen. Sein Plan ist es, weiterhin regionale CSAs mit Obst zu beliefern, aber auch den Saft und Wein auf Märkten und in kleineren Geschäften zu verkaufen, eventuell auch in größeren Städten.

Die CSA hat ein zusätzliches Produkt für ihre Mitglieder gewonnen und weiß nun um das Potenzial der Zusammenarbeit mit anderen Anbietern von Lebensmitteln aus der Region. Sie kamen auch in Kontakt mit den örtlichen Behörden, was ihnen neue Türen in Bezug auf zusätzliche Flächen und Ausgleichsmaßnahmen für die bereits von der CSA bewirtschafteten Flächen öffnete. Hannes ist zuversichtlich, dass seine Fähigkeiten und sein Fachwissen sowie seine Idee funktionieren, wenn er die zusätzliche Vermarktungsmethode als zweite Einkommensquelle neben dem CSA-System einführt.

9. Existierende Trainings in Europa



Die Kurzforschung ist eine Zusammenfassung bestehender Projekte, die sich mit Praktikumsmaßnahmen in landwirtschaftlichen Betrieben in der EU und im Vereinigten Königreich befassen. Kriterien, die für die Auswahl verwendet wurden:

1. Praktika finden direkt auf dem Bauernhof statt
2. Langfristige Ausbildung
3. Fokus auf agrarökologische Methoden
4. Es ist einfach, in das Projekt einzusteigen
5. Ziel ist es, neue Landwirte auszubilden und zu "schaffen".

Wir haben den Bereich auf die EU-Mitglieder und das Vereinigte Königreich beschränkt, ähnliche Studien in Amerika oder Australien werden nicht berücksichtigt. Bei den Projekten haben wir uns auf Struktur, Dauer, Ergebnisse und Ziele, Schulungsmethoden, Teilnahmegebühren sowie die Art der Präsentation konzentriert.

Die Suche basiert auf Informationen aus einer von uns erstellten Datenbank, die zusätzliche Informationen enthält, wie z. B. eine Auflistung von Partnerprojektorganisationen sowie die Relevanz für FARMTrain - die Auswahl geeigneter Kandidaten für eine zukünftige Zusammenarbeit und Mitglieder der zukünftigen Plattform.

GROSSBRITANNIEN

Mentorenprogramm für Landwirt:innen

Das Projekt, das von mehreren Organisationen getragen wird, läuft seit 2020 und ist ein jährliches Pilotprojekt. Ziel des Projekts ist es, die Ausbildung im 9-Monats-Zyklus zu testen. Das Programm soll die Teilnehmenden mit erfahrenen Experten aus der Praxis verbinden und zur Gründung neuer Unternehmen und zur Lösung möglicher Probleme führen. Es steht Personen offen, die seit weniger als fünf Jahren ein Unternehmen führen (oder sich zu einem solchen Schritt verpflichtet haben). Die Teilnehmer werden in mehrere Kleingruppen aufgeteilt und erhalten eine individuelle Schulung. Die Seminare finden in Form von gemeinsamen Sitzungen und Webinaren statt. Die Teilnahmegebühr beträgt £200 bzw. £150, wenn der Teilnehmende Mitglied der Landworkers' Alliance, OrganicGrowers Alliance, CSA Network UK, Ecological Land Coop ist: Kurz und prägnant zusammengestellt.

Projekt Website: <https://landworkersalliance.org.uk/mentoring-2/>

Projekt Leitfaden: Anmeldeleitfaden <https://landworkersalliance.org.uk/wp-content/uploads/2019/11/Application-Guidelines.pdf>

Stichworte: Mentoring, Neueinstieg, Pilotprojekt, Matching, Versuch, Bauer, zukünftige Bauern

FarmStart Network

Hinter dem derzeit laufenden Projekt steht ein Zusammenschluss mehrerer Organisationen und landwirtschaftlicher Betriebe. Das Projekt soll dazu beitragen, einige der Hindernisse zu überwinden, mit denen künftige Landwirte konfrontiert werden könnten. Der Schwerpunkt liegt auf landwirtschaftlichen Gründerzentren und nicht auf der Ausbildung selbst. Es arbeitet mit der Landworkers' Alliance und anderen Mitgliedsorganisationen zusammen, die die einzelnen "farm-start" und "farm-incubation" Projekte verwalten. Ziel ist es, eine Reihe von bewährten Praktiken und bewährten Verfahren zu schaffen und die Schaffung neuer Möglichkeiten zu fördern. Das Projekt ist ein wichtiger Einstieg in die Landwirtschaft und füllt eine Lücke bei den Möglichkeiten für Neueinsteiger. Für die meisten Menschen schließt sich ein FarmStart-Projekt an eine Ausbildung und ein Praktikum in einem landwirtschaftlichen Betrieb an und gibt ihnen einige Jahre Zeit, um ihre Ideen in der Praxis zu testen, bevor sie weitere Schritte unternehmen, um ihr eigenes Unternehmen auf einer langfristigen Grundlage zu gründen. Farmstarts bieten Möglichkeiten für Menschen, ihre landwirtschaftlichen und gärtnerischen Ideen in einem geschützten Umfeld zu erproben und gleichzeitig das Wissen, die Fähigkeiten, das Selbstvertrauen und die Erfahrung aufzubauen, um einen eigenen Betrieb oder eine Gärtnerei zu gründen. Durch den Zugang zu Land, Märkten, Ausrüstung und Schulungen nimmt FarmStarts den Neueinsteigern in der entscheidenden Anfangsphase einen Großteil des finanziellen Risikos und des Stresses ab, so dass sie sich darauf konzentrieren können, herauszufinden, welche Art von Unternehmen am besten zu ihnen passt. Die visuelle Präsentation ist für den Benutzer etwas verwirrend, da es viele anklickbare Links auf einer Seite gibt.

Projekt Website: <https://landworkersalliance.org.uk/farm-start-network/>

Project Leitfaden: <https://landworkersalliance.org.uk/wp-content/uploads/2018/10/Farm-Start.pdf>

Projektpartner/ Netzwerkmitglieder: Inkubatoren KindlingTrust, Tamar-GrowLocal, OrganicLea, Mach Maethlon, Stroud Starter Farm, Earth Trust, Stream Farm, Locavore, Bristol Food Producers, LESS

Stichworte: Netzwerk, Partner, Organisationen, Betriebsgründungen, Inkubatoren

Tamar Local Grow

Ein Projekt einer Organisation, das noch läuft. Tamar Grow Local hat im Rahmen eines Projekts im Tamar Valley mit dem Namen Mill Lane Acres mit der Bereitstellung von Gartenbau-Einheiten für Anfänger begonnen. Das Projekt richtet sich an neue Landwirt:innen, die Zugang zu Parzellen mit einer Größe von 1 bis 3 Hektar haben möchten, um ihre Geschäftsideen für den Obst-, Gemüse- und Blumenanbau in Gang zu bringen. Im Jahr 2018 beherbergt Mill Lane Acres nun vier Pächter von Kleinbetrieben, darunter einen Weinberg, zwei traditionelle Gärtnereien und einen Obstgarten. Tamar Grow Local stellt das Land, Unterstützung und Beratung auf dem Weg dorthin sowie Wege zum Markt für frisches Obst und Gemüse zur Verfügung. Die Teilnahmegebühr beträgt 500 Pfund pro Jahr, zahlbar in einem Pauschalbetrag oder in zwei halbjährlichen Raten. Das Projekt arbeitet mit einem/r "Anbau-Mentor:in", der/die dem FARMTrain sehr ähnlich ist.

Projekt Website: <https://www.tamargrowlocal.org/Farm%20Start>

Stichworte: Gründerzentrum, Mentoren, Geschäftsplan, Dienstleistungen, Miete, Gärtnerei

Organic Lea

Organic Lea ist ein landwirtschaftlicher Betrieb, der verschiedene Ausbildungskurse anbietet. Ziel ist es, mehr Gärtner mit Erfahrung zu haben, um das Angebot an lokalen, nachhaltigen Lebensmitteln in London zu erhöhen. Sie bieten Kurse in biologischem Gärtnern, Gemeinschaftsgärten usw. an. Im Gegensatz zu anderen Farmstart-Projekten haben sie eine feste Formel für ihr Angebot. Ziel ist es, erfahrene Landwirte, die bereit sind, eigene Projekte in Angriff zu nehmen, in die Datenbank für Projektbauernhöfe aufzunehmen und ihnen maßgeschneiderte Unterstützung zu bieten, einschließlich Beratung, Verbindungen, Ausbildungsmöglichkeiten, Zugang zu Land und Märkten usw. Die Teilnahmegebühr ist Teil der Arbeitslosenförderung. Das Projekt hat klar definierte Rollen für Freiwillige. Die Website verfügt über interessante Beschreibungen und Methoden. Die Projektpräsentation ist benutzerfreundlich, die Möglichkeiten werden mit Bildern dargestellt, aber gleichzeitig ist die visuelle Präsentation (Farben, Ausrichtung, Länge) nicht sehr ansprechend und der Text mit den wichtigsten Informationen sehr lang.

Projekt Website: <https://www.organiclea.org.uk/we-help-you-grow-your-own/farm-start/>

Methodologie: <https://www.organiclea.org.uk/2017/02/trainee-roles-2017/>

Mentor:innensystem: www.organiclea.org.uk/volunteering/buddies/

Schlüsselwörter: Zugang zu Land, Stadtrand, lokale Behörden, neue Gärtner, Ausbildung, Freiwillige, Gemeinschaftsgarten, Zugang zu Land

Kindling Trust

Fortlaufendes Projekt, das von einer Organisation ins Leben gerufen wurde. Trainees können bis zu 1/4 Hektar große Abschnitte übernehmen, um ihre Anbaufähigkeiten und Geschäftsideen zu testen. Wenn diese sich als lebensfähig erweisen, kann die Fläche jährlich vergrößert werden. Einige Trainees arbeiten allein, andere mit Freunden oder der Familie, und je nachdem, was sie anbauen, verbringen sie zwischen ein paar Stunden und ein paar Tagen pro Woche mit der Pflege ihrer Pflanzen. Das Programm umfasst Schulungen, in denen die wichtigsten Themen für den kommerziellen ökologischen Anbau behandelt werden - vom Aufbau und der Erhaltung der Bodengesundheit über den Umgang mit Schädlingen und Krankheiten in einem ökologischen System bis hin zur Anbauplanung im kommerziellen Maßstab. Sie befassen sich auch mit anderen Aspekten der Führung eines eigenen Betriebs, von der Preisgestaltung über die Buchführung bis hin zur Zusammenarbeit mit Freiwilligen. Die praktische Arbeit an der Seite eines erfahrenen Landwirts wird ein Jahr lang auf dem Feld durchgeführt. Das Projekt bietet Zugang zu erschwinglichem Land, gemeinsamer Ausrüstung, Ausbildung und einem wachsenden Markt.

Projekt Website: <https://kindling.org.uk/farmstart> **Schlüsselwörter:** Pacht, Bauernhof, Bauernladen, lokale Vermarktung, Zugang zu Land

Mach Maethlon

Dieses kurzfristige Projekt lief bis Dezember 2020. Pathways to Farming ist ein Projekt von Mach Maethlon, das darauf abzielt, die Zahl der Erzeuger von Gartenbauprodukten in North Powys zu erhöhen und neue Märkte für lokale Produkte zu schaffen. Die Ausbilderin Emma Maxwell arbeitet mit 12 Auszubildenden in der Region Machynlleth und Newtown zusammen, um ihnen die für die kommerzielle Lebensmittelproduktion erforderlichen gärtnerischen Fähigkeiten zu vermitteln und sie bei der Bewirtschaftung von kleinen "Mikrofarmen" anzuleiten. Die Idee ist, dass diese Auszubildenden in Zukunft mit Hilfe der Geschäftspläne, die sie im Rahmen der Ausbildung erstellen, in größerem Umfang tätig werden. Die Projektkoordinatorinnen Katie Hastings und Jodie Griffith arbeiten in ganz Machynlleth und Newtown an der Kartierung der lokalen Lebensmittelwirtschaft. Sie arbeiten an der Entwicklung neuer Märkte und neuer Verkaufsmodelle, die es ermöglichen, mehr lokal angebaute Lebensmittel zu verkaufen.

Projekt Website: <https://www.machmaethlon.org/pathways-to-farming/>

Pathways to farming: <https://www.machmaethlon.org/building-our-local-food-economy/>

Schlüsselwörter: Pacht, Bauernhof, Bauernladen, lokale Vermarktung, Zugang zu Land

Earth Trust

Fortlaufendes Projekt, das von einer Organisation ins Leben gerufen wurde. Zugang zu Land für landwirtschaftliche Betriebe, die den Naturschutzziele von The Earth Trust entsprechen. Der Earth Trust bittet um Vorschläge von potenziellen Unternehmen für die Nutzung von Land und Infrastruktur in South Oxfordshire. Potenzielle Teilnehmer am "Farm Step" müssen nicht nur ein glaubwürdiges Geschäftskonzept vorlegen, sondern werden auch anhand bestimmter Kriterien ausgewählt. Die Initiative basiert auf einer nachhaltigen Landbewirtschaftung, bei der wirtschaftlich lebensfähige und unabhängige Unternehmen gedeihen. Sie richtet sich speziell an Menschen, die derzeit aufgrund von Bodenpreisen und -verfügbarkeit oder mangelnden Fähigkeiten von der Landwirtschaft ausgeschlossen sind. The Earth Trust bietet Land zu günstigen Pachtbedingungen sowie die Möglichkeit, mit einer Gemeinschaft gleichgesinnter grüner Unternehmen zusammenzuarbeiten. Der Sprachgebrauch auf der Website wirkt im Vergleich zum Rest der Seiten sehr allgemein. Aber da sich die Seite anscheinend noch im Aufbau befindet, macht es Sinn, nicht konkreter zu werden.

Projekt Website: <https://earthtrust.org.uk/farm-step>

Schlüsselwörter: Zugang zu Land, Naturschutz

Stream Farm

Fortlaufendes Projekt, das vom/auf dem Bauernhof realisiert wird. Angebot mehrerer landwirtschaftlicher Betriebe auf demselben Hof, die miteinander verbunden sind und sich gegenseitig unterstützen. Es scheint einen Platz für Neueinsteiger zu geben, auf Antrag. Bisher haben 25 Landwirte dort gearbeitet. Jeder Anteilslandwirt auf der Stream Farm ist selbständig und trägt die volle Verantwortung für das tägliche Management seines Betriebs. Sie bestreiten ihren Lebensunterhalt mit einem Anteil am Bruttoeinkommen des Betriebs, wobei sie ihre Arbeitskraft einbringen, während der Betrieb das restliche Einkommen zur Deckung der täglichen Betriebskosten und der Investitionsgüter verwendet. Die Anteilslandwirte auf dem Hof arbeiten auch zusammen, um auszuweichen, wenn einer der jeweiligen Betriebe mehr als ein oder zwei Paar Hände braucht, z. B. bei der Apfelernte, der Scheunenreinigung im Winter und bei Großaufträgen. Mit diesem Modell versucht Stream Farm zu zeigen, dass es für die britische Landschaft viel besser ist, wenn viele kleine Bauernhöfe oder landwirtschaftliche Betriebe ihre Produkte direkt an Konsument:innen verkaufen, im Gegensatz zu wenigen großen Betrieben, die an Supermärkte verkaufen. ShareFarming scheint

eine interessante Idee zu sein, ebenso wie die möglicherweise nützlichen Begriffe "Mikrofinanzierung" und "landwirtschaftliches Kleingewerbe", insbesondere für Menschen, die eher an eine "geschäftsorientierte" Sprache gewöhnt sind.

Projekt Website: <https://www.streamfarm.co.uk/share-farming/>

Schlüsselwörter: Vielfältige Bauernhöfe, gemeinsame Landwirtschaft, Gemeinschaft

Bristol Food Producers

Fortlaufendes Projekt, das von einer Organisation ins Leben gerufen wurde. Es verfolgt mehrere Ziele: Verbreitung von Informationen über den Zugang zu Land, den Zugang zu Fertigkeiten, den Zugang zu Märkten, die Meisterklassen und Kurse mit Themen, die von Saatguteinsparung bis zu sozialen Medien reichen. Derzeit wird versucht, die Erzeuger bei der Durchführung ihrer eigenen Kurse zu unterstützen, indem die Verwaltungs- und Werbungsseite zentralisiert wird. Das Projekt umfasst ein von den Erzeugern geführtes Netzwerk von unabhängigen Erzeugern, Landwirten, Einzelhändlern, Restaurants und Großhändlern, aber es handelt sich nicht um einen Betrieb oder eine Schulungsstätte, sondern um eine Organisation, die sehr nützliche Netzwerke für die vielfältigen Bedürfnisse der Erzeuger schafft. Das Projekt hat eine gute visuelle Präsentation: kurze Texte, die dem Benutzer die Botschaft einfach vermitteln, mit einer ausreichenden Anzahl anderer Quellen (anklickbare Links). Die Präsentation ist voll von Fotos und Videos und trägt viel zur Benutzerfreundlichkeit bei.

Projekt Website: <https://bristolfoodproducers.uk/our-work/access-to-skills/>

Schlüsselwörter: Meisterklasse, Kurse, Informationen, Kompetenzaustausch, Vernetzung

LESS Lancaster

Projekt eines Sozialunternehmens. Untersuchung der Durchführbarkeit eines FarmStart in ihrer Region, wobei untersucht wurde, was ein FarmStart (Inkubator) ist und einige bestehende Modelle analysiert wurden. Es wurde eine 10-Jahres-Vision für den Aufbau eines FarmStart in Lancaster entwickelt. FarmStart ist die Abkürzung für eine Art Gründerprogramm, das es Auszubildenden ermöglicht, innerhalb eines strukturierten Rahmens die notwendigen Fähigkeiten und Erfahrungen zu erwerben, um ein lokales kommerzielles Lebensmittelunternehmen zu gründen. Auszubildende können oft in Teilzeit für einen vereinbarten Zeitraum von bis zu

fünf Jahren an dem Programm teilnehmen und haben Zugang zu Land, Schulungen, gemeinsam genutzten Geräten/Maschinen und anderer Unterstützung. Die Stärkung der lokalen Lebensmittelwirtschaft ist ein Hauptziel des FarmStart-Programms. Auch wenn die Abschnitte hinsichtlich der Informationen, die sie bieten, gut organisiert sind, ist das Hauptlayout der Hauptseite zu komplex.

Projekt Website: <http://www.lessuk.org/news.php?newsid=348&page=Lancaster%27s+FarmStart+Feasibility+Report+launched>

Schlüsselwörter: Strategy, Studie, FarmStart

Nourish Scotland

Zwei verschiedene Projekte: Das "New Farmer Program" startete 2014 und "Making a Living from Local Food" startete 2016 und bot jeweils 9 Monate lang Schulungen an. Ein Programm, das aufstrebenden und kürzlich gegründeten Unternehmern aus ganz Schottland Mentoring und Peer-Unterstützung bietet. Der Kurs umfasste 10 zweitägige praktische Schulungen pro Anbausaison von März bis Dezember, mindestens drei Tage pro Woche Arbeitserfahrung in einem bestehenden oder eigenen Lebensmittelunternehmen und Aufgaben zwischen den Schulungen, einschließlich des Führens eines detaillierten Tagebuchs über Erfahrungen und Beobachtungen beim Anbau. Die Teilnehmer:innen berichteten, dass der Kurs nicht nur wertvolle Fähigkeiten vermittelte, sondern auch den Kontakt zu einem äußerst inspirierenden und unterstützenden Netzwerk herstellte, das sowohl aus bestehenden Bio-Anbauern und lokalen Lebensmittelunternehmen als auch aus Gleichgesinnten besteht, die sich in einer ähnlichen Phase befinden und nach potenziellen Unternehmenspartner:innen suchen. Bezahlung 120 Pfund. Der Kurs beinhaltete einige sehr praktische Gartenbauübungen, wie z. B. die Aussaat von Samen, das Beschneiden von Obstbäumen und den Bau eines Gewächstunnels. Es wurden auch grundlegende theoretische Themen behandelt, wie z. B. das Verständnis von Bodentypen, was Saatgut zum Keimen braucht und der Umgang mit Schädlingen und Krankheiten. Entscheidend war auch, dass ein starker Schwerpunkt auf der Führung eines Unternehmens und der Vermarktung der Produkte lag: Es ist nicht komplett vergleichbar mit unserem FARMTrain, da dort Mentoring-Unterstützung aller Art für neue "Lebensmittelunternehmen" angeboten wird. Die visuelle Präsentation des Projekts ist eine der am besten organisierten Webseiten überhaupt; die Darstellung der Inhalte der einzelnen Abschnitte mit Kästen/Grafiken ist wirklich modern und benutzerfreundlich. Darüber hinaus sind die Texteingenschaften benutzerfreundlich (fettgedruckte Buchstaben, anklickbare Links in heller Farbe).

Projekt Website: <http://www.nourishscotland.org/projects/making-a-living-from-local-food/>
Schlüsselwörter: Schulungen, Mentoring, Politik, maßgeschneiderte Unterstützung, Peer Group, Mentoring

Soil Association Future Growers

Das Programm von 2018 ist nun beendet, das Future Growers Programm hat 2019 eine kurze Pause für Forschung und Entwicklung eingelegt. Das "Future Growers"-Programm der Soil Association bildet seit 2007 die nächste Generation von Biobauern aus. Seit seiner Gründung hat das Programm mehr als 100 Bio-Unternehmer ausgebildet und neue Energie in den Bereich der nachhaltigen Obst- und Gemüseproduktion gebracht. Jetzt sammeln und analysieren wir das Feedback von ehemaligen Teilnehmern, Ausbildern und Gastgebern und prüfen die Möglichkeiten in der gesamten Branche, damit wir weiterhin die beste Ausbildung im nachhaltigen Gartenbau für Neueinsteiger anbieten können. Auch wenn der gesamte Kurs nicht stattfinden wird, wird die Soil Association das ganze Jahr über einzelne Workshops und Schulungen anbieten. Inhalt der Website: stark mit der Politik verbunden, aber die visuelle Präsentation (der Hauptseite) ist gut organisiert und leitet den Benutzer leicht zu den verschiedenen Optionen der Seite mit Hilfe von Kästen, grafischen Bildern, verschiedenen Farben usw.

Projekt Website: <https://www.soilassociation.org/farmers-growers/supporting-you/future-growers/> **Schlüsselwörter:** Programm, Mentoring, nachhaltiger Gartenbau

FRANKREICH

CIVAM

Auf Deutsch steht CIVAM für "Zentren für die Förderung der Landwirtschaft und ländlicher Initiativen". Die Organisation hat eine Reihe von Aufgaben und Dienstleistungen, die sie den 7000 Landwirten in ihrem Netzwerk anbietet. Sie bewertet die Nachhaltigkeit der landwirtschaftlichen Betriebe und bietet Schulungen und Ressourcen zur Verbesserung der nachhaltigen Arbeitsweise an. CIVAM fördert auch die Lebensmittelsolidarität und die Ernährungssouveränität durch ihre Programme, die Erzeuger und Verbraucher miteinander verbinden, wie z. B. Bauernmärkte. Außerdem organisiert CIVAM den Austausch von Bauernhöfen und fördert ländliche Aktivitäten, die unternehmerische Möglichkeiten und Schulungen beinhalten.

Projekt Website: <http://www.civam.org> **Schlüsselwörter:** Bauern, Netzwerk, Training

RENETA

Das Nationale Netz der landwirtschaftlichen Versuchsbetriebe (Réseau National des Espaces-Test Agricoles) zielt darauf ab, landwirtschaftliche Versuchs- oder Inkubationsbetriebe zu fördern, um den Einstieg in die Landwirtschaft zu erleichtern. Die landwirtschaftlichen Versuchs- oder Inkubationsbetriebe ermöglichen es angehenden Landwirten, während eines begrenzten Zeitraums in einem risikoarmen Umfeld eigenständig eine landwirtschaftliche Tätigkeit in Lebensgröße zu entwickeln. Am Ende des Zeitraums bewerten die angehenden Landwirte ihr Projekt und sich selbst, um zu entscheiden, ob sie ihr Projekt fortsetzen, ändern oder aufgeben wollen. Die landwirtschaftlichen Gründerzentren sind Multi-Stakeholder-Initiativen, an denen verschiedene Akteure beteiligt sind: landwirtschaftliche und ländliche Entwicklungsverbände, Volksbildungsverbände, Gründerzentren, Unternehmensgenossenschaften, landwirtschaftliche Einrichtungen, lokale Behörden, landwirtschaftliche Hochschulen usw. Derzeit gibt es 63 (Stand: 2022) landwirtschaftliche Gründerzentren in RENETA, die sich in Bezug auf ihre Akteure, ihre Rechtsform und ihre Arbeitsweise unterscheiden.

Projekt Website: www.reneta.fr **Schlüsselwörter:** Gründerzentren, Gärtnerei, Mentoring

SPANIEN

Rurbans School of Shepherds (Spanien - Katalonien)

Die Schule der Hirten fördert eine neue, jüngere Generation von Hirten und Bauern, die noch keine Erfahrung haben. In der Schule erhalten die jungen Auszubildenden, die im Durchschnitt 31 Jahre alt sind, eine praktische Ausbildung. Sie lernen, wie man Schafe/Ziegen hütet und pflegt, und werden über ökologische Anbaumethoden beraten. Die Organisation hilft Neueinsteiger:innen auch beim Zugang zu Land, indem sie Käufer und Verkäufer zusammenbringt. Ein weiteres Beispiel für die Arbeit der Gruppe ist ihre Jobplattform, die Auszubildende mit etablierten Bauern auf der Suche nach Arbeitskräften zusammenbringt.

Projekt Website: <https://escoladepastorsdecatalunya.cat/> **Schlüsselwörter:** Hirten, Bildung, ökologische Landwirtschaft

Ehne Bizkaia (Spain-Basque Country)

Organisation, die einen Kurs mit eher theoretischen Aspekten anbietet, mit einer bestimmten Gebühr usw. Visuelles/Layout: einfache Navigation, Verwendung verschiedener Schriftfarben, kurze und ausführliche Beschreibung, schöne Grafiken.

Projekt Website: <https://www.ehnebizkaia.eus/formacion> **Schlüsselwörter:** theoretische Schulung

SCHWEDEN

Ridgedale Permaculture

On-farm-Projektmentoring für neue Landwirte auf einer der bekanntesten Betriebe für regenerative Landwirtschaft.

Projekt Website: <http://www.ridgedalepermaculture.com> **Schlüsselwörter:** Bauern, Netzwerk, Training, Permakultur, Regenerative Landwirtschaft

BELGIEN

Landwijzer

Landwijzer, die Landwirtschaftsschule, ist ein engagiertes Ausbildungszentrum für biologische und biodynamische Landwirtschaft in Flandern. Seit 20 Jahren bietet Landwijzer eine Ausbildung in Bio- und Biodynamischer-Landwirtschaft an, die sich an diejenigen richtet, die beruflich im Biosektor tätig werden wollen. Darüber hinaus organisieren sie Kurse für die Industrie oder bieten die Möglichkeit, sich weiter zu vertiefen, wenn Sie bereits aktiv sind. Aufbauend auf einer breiten und tiefgreifenden Vision des ökologischen Landbaus und des Unternehmertums. Das Layout der Website wirkt spielerisch und dadurch interessant.

Projekt Website: <https://www.landwijzer.be/> **Schlüsselwörter:** Landwirt:innen, Netzwerk, Training

Ecole Paysanne Independente

Organisation

Projekt Website: <http://lemap.be/L-EPI-ecole-paysanne-independante>. **Schlüsselwörter:** Landwirt:innen, Netzwerk, Training

DEUTSCHLAND

Biodynamische Ausbildung, Demeter

Die unabhängige biologisch-dynamische Ausbildung bietet ein dreijähriges Programm in Landwirtschaft und Gartenbau mit rund 250 Auszubildenden in ganz Deutschland. Die Ausbildung ist ähnlich aufgebaut wie das duale staatliche Ausbildungssystem, hat aber den biologisch-dynamischen und ökologischen Landbau als Grundlage. Im Anschluss kann ein staatlich anerkannter Abschluss erworben werden. Die Ausbildung wird von den Landwirten selbstständig organisiert. Die Auszubildenden treffen sich einmal im Monat zu 4-5-tägigen Blockseminaren, und einmal im Jahr findet eine große deutschlandweite Lehrlingstagung statt. Im dritten Ausbildungsjahr absolvieren die Auszubildenden ein einjähriges Projekt, in dem sie ein praktisches Problem des Ausbildungsbetriebes bearbeiten.

Projekt Website: biodynamische-ausbildung.de, www.demeter.de/freie-ausbildung
Schlüsselwörter: biodynamische Landwirtschaft und Gartenbau

SOLAWI - Self-Organised CSA Education

In Deutschland gibt es eine Bewegung, in der sich Menschen (hauptsächlich Quereinsteigende) in Lerngruppen organisieren, um Gemüsebau zu lernen. Den praktischen Teil lernen sie hauptsächlich durch die Arbeit auf Solawi-Höfen und für die Theorie organisieren sie Workshops für ihre Gruppe und bilden sich im Selbststudium.

Projekt Website: www.solidarische-landwirtschaft.org/mitmachen/solawi-gemuesebau-ausbildung/

Schlüsselwörter: Selbstorganisierte Ausbildung, Netzwerk

BuschbergHof

Das biodynamische therapeutische Bauernhofprojekt beinhaltet die Integration von Menschen mit Behinderung. Die Möglichkeit, ein Praktikum auf dem Hof in Zusammenarbeit mit der örtlichen Landwirtschaftsschule oder mit der Freien Ausbildung Demeter (deutsches biodynamisches Ausbildungsnetzwerk) zu absolvieren, scheint für eine Vielzahl von Ausbildungskonzepten und Praktika offen zu sein.

Projekt Website: <http://buschberghof.de/stellenangebot>

Schlüsselwörter: therapeutischer Bauernhof, lokale Schule, demeter, soziale Landwirtschaft

RUMÄNIEN

Provision Transylvania

Das Projekt wird vom Betrieb/der Organisation organisiert. Dauer variiert. Es besteht die Möglichkeit, gemeinsam auf einem traditionellen Bauernhof in Siebenbürgen zu arbeiten und zu lernen, eine Kennenlernphase von 2 Wochen, nach der man sich für längere Praktika bewirbt. Bis zu 4 Vollzeitstellen sind von Mitte April bis Oktober zu besetzen. Der kleine traditionelle Familienbauernhof bietet die Möglichkeit zu erfahren, wie es sich anfühlt, ein traditionelles Selbstversorgerleben zu führen. Es bietet die einmalige Gelegenheit, auf einem kleinen, meist pferdebetriebenen Bauernhof innerhalb der traditionellen Infrastruktur einer bäuerlich geprägten Gemeinschaft zu leben und zu arbeiten. Dies ist eine Stelle für eine Einzelperson oder ein Paar, das selbstmotiviert und fleißig ist und ein besonderes Interesse an selbständiger Landwirtschaft und einfachem Leben hat. Die Gestaltung der Website bringt einen Hauch von Vertrautheit mit sich.

Projekt Website: <https://provisiontransylvania.com/what-we-do/volunteering/>

Schlüsselwörter: Familienbetrieb, Tradition, Teilen

TSCHECHIEN

FarmSchool of organic and biodynamic farming

Projekt einer Nichtregierungsorganisation (NRO), einer Vereinigung lokaler Lebensmitteliniciativen, die sich auf die Ausbildung neuer ökologischer/biologisch-dynamischer Landwirte konzentriert. Das Projekt besteht aus einer dreijährigen praktischen Ausbildung auf biologisch/biologisch-dynamischen Betrieben (ab 2022 - 45 beteiligte Betriebe), ergänzt durch monatliche theoretische Wochenendausbildungen und Exkursionen mit Akademikern und Praktikern. Die theoretische Ausbildung findet aber auch auf den Betrieben statt und ist ebenfalls sehr praxisnah. Zwei Jahre des Kurses finden in der Tschechischen Republik statt. Im dritten Jahr haben die Studierenden die Möglichkeit, ein Praktikum im Ausland (Deutschland, Schweiz) zu absolvieren. Die Zahl der Studierenden pro Jahrgang ist auf 25 begrenzt. Das Projekt wird derzeit vom Bildungsministerium der Tschechischen Republik akkreditiert und wird ab 2023 eine offizielle Schule sein.

Projekt Website: www.farmarskaskola.cz;

Schlüsselwörter: Neueinstieg, Quereinstieg, biodynamisch, Ausbildung

European FARMTrain Program Pass

Autoren: Evi Curu, Hannes Gerlof, Jan Valeška

Veröffentlicht im Rahmen des Projekts FARMTrain - das innovative praktische Ausbildungsprogramm auf Bauernhöfen für erwachsene Lernende č. 2019-1-CZ01-KA204-061345 von Asociace místních potravinových iniciativ im Jahr 2022.



FARMTrain project partners:



DIE AGRONAUTEN
Forschungsgesellschaft
für Agrar- und Ernährungskultur



Die Erstellung dieser Publikation wird durch das Programm Erasmus+ der Europäischen Union kofinanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieses Dokuments tragen allein die Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Diese Publikation wird unter der Creative Commons BY NC veröffentlicht.

Haftungsausschluss: Die Informationen in diesem Leitfaden werden nach bestem Wissen und Gewissen bereitgestellt und sind ab Mai 2022 gültig. Sie sollten jedoch ausschließlich als Leitfaden für die Erstellung von Schulungsmaterialien verwendet werden und nicht als verbindliche Informationen über die geltende Gesetzgebung oder Praxis gelten. Das Projekt wurde mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission durchgeführt.

