

Praktikable Fremdarbeitskonzepte im Lohnarbeitsbetrieb

Friedhelm Schneider
Friedrichshof, 63 584
Gründau/Niedergründau





Fremdarbeitskonzepte im Lohnbetrieb

- Zum Betrieb, Betriebsstandort und Betriebsentwicklung
- Wachsen mit Mitarbeitern oder Wachsen an Mitarbeitern?
- Geeignete Mitarbeiter finden und einbinden
- Besonderheiten der Arbeitsorganisation
- Ziele



Zum Betrieb

Betriebsgröße:

insgesamt 320 Hektar

davon 195 ha Ackerland, 125 ha Grünland

Ackerlandnutzung:

Weizen, Stilllegung, Zuckerrüben, Silomais, Körnermais

Viehbestand:

420 schwarzbunte Milchkühe plus weibl.

Nachzucht

Arbeitskräftebesatz:

6 Fremd AK, 0,6 Betriebsleiterpaar



Zum Betrieb

Haltungsform:

Kühe: 6 Reihen Boxenlaufstall mit Stroh/Kalkeinstreu insgesamt 500 Liegeplätze (125 im Altgebäude), 30 Kühe im Tiefstall – Stroheinstreu
ganzjährige Stallhaltung



Jungvieh:
Kälber bis 6 Monate auf Stroh
ab 6 Monate Spaltenboden (90 Plätze) bzw. im Tieflaufstall (überdachtes Fahrsilo am Betrieb) bzw. im Liegeboxenlaufstall, ca. 50 Tiere ausgelagert





Herdenleistung

Jahr	Kühe	Milch kg	% F	% E
1999	158	8834	3,94	3,41
2000	167	9061	4,07	3,47
2003	290	9218	3,91	3,45
2004	381	8656	4,09	3,42
2005	347	8783	4,06	3,46
2006	401	8866	4,12	3,41
2007	398	8895	3,84	3,41
2008	424	9309	3,78	3,36
Jan 09	445	9387	3,8	3,39





Zielgrößen der Arbeitsorganisation

Merkmal	Ziel	Friedrichshof (5 AK Kuhstall)
Kühe / AK	50	85
Akh/ Kuh	40 – 45	30
Kg Milch / AK	> 400.000	691.915
Kg Milch /Akh	> 200	314 (AK a 2200h)
Personalkosten	< 500 €/Kuh	434
Personalkosten	< 5,5 Ct/kg	5,3





Organisationsentwurf Betrieb

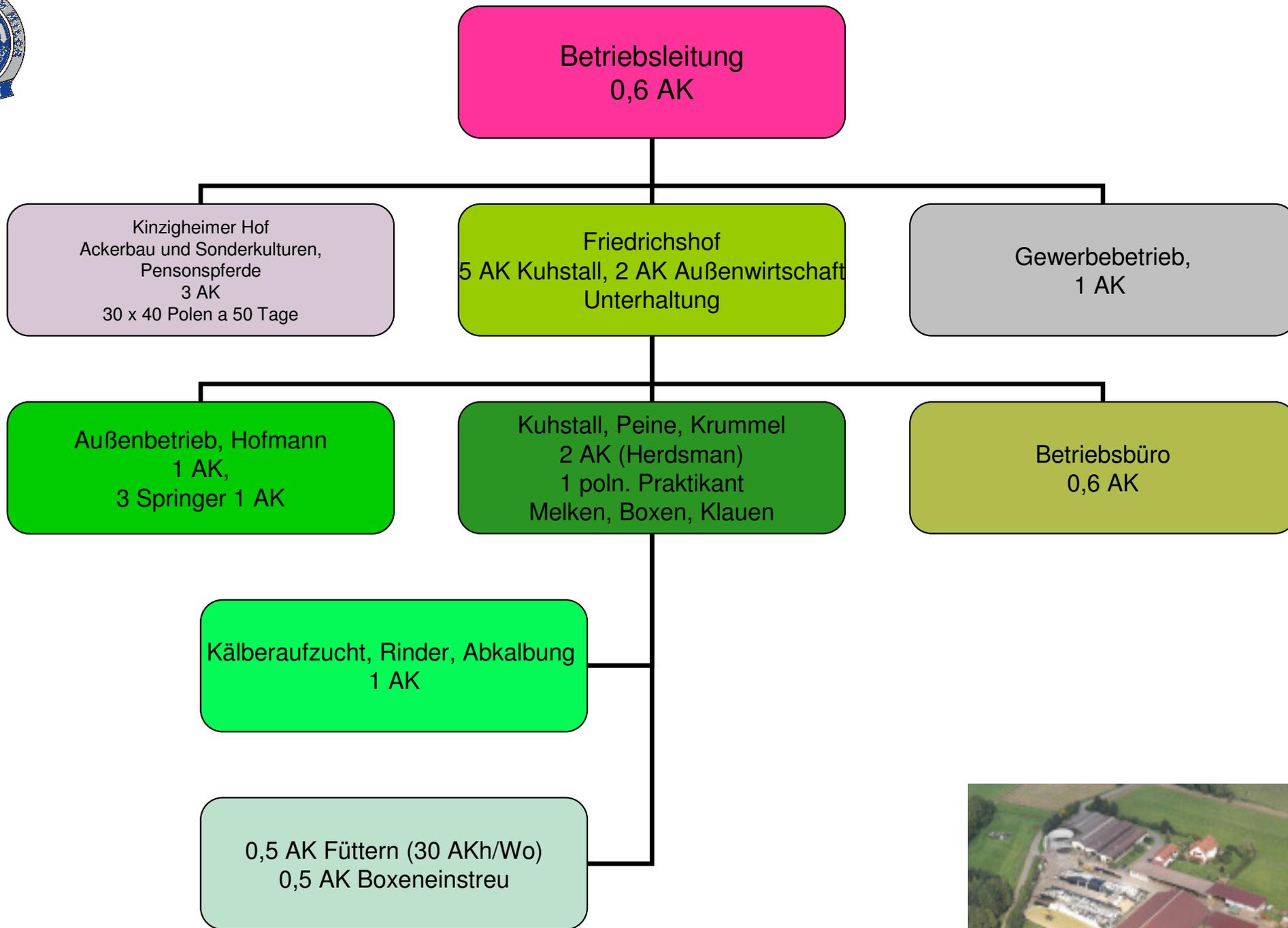
in allen Ebenen und Bereichen des Unternehmens
muss der Zweck des Handelns klar sein:
was tun wir, warum tun wir das?
wissen alle Mitarbeiter, worum es geht?

Kontrollfragen:

Muss jemand mehr als einer Person „berichten“?

Gibt es mehr als eine Person die Anweisungen für eine Aufgabe gibt?





alb, 02/2009



Arbeitsorganisation im Detail

• **Kuhstall:**

- melken
- füttern und Futtertischmanagement
- Klauenpflege (akut)
- 90 % der Kuhbehandlungen (in Absprache mit dem Betreuungstierarzt)
- Boxenpflege/Tränken
- Kälberaufzucht (Tränkeautomat)

• **Außenbetrieb:**

- alle Bestell-, Pflegearbeiten, Gülle- und Festmistausbringung
- Silagebergung/Getreidetransport
- 70% der Baumaßnahmen
- Stroh pressen (Einstreu LB, Tiefstrohbereich und Fütterung)
- alle Reparaturen





Arbeitsorganisation

- Herdenmanager Th. Peine/ M. Krummel und Verwalter U.Hofmann („Vorarbeiter“) sind für „ihre“ Mitarbeiter zuständig
- alle Arbeiten im Kuhstall sind durch Arbeitsprotokolle/Arbeitsanweisungen schriftlich definiert und sind für alle verbindlich!





Arbeiten mit Routinen

Wochenarbeitsplan

- **Montag**
Dokumentation (VVVO, TA Abgabe.),
Tierarztbesuch vorbereiten (Listen PC)
- **Dienstag**
Klauenpflege, akute Fälle; TU und
Puerperalkontrolle mit TA
- **Mittwoch**
Klauenpflege (Kühe zum Trockenstellen)
- **Donnerstag**
trocken stellen

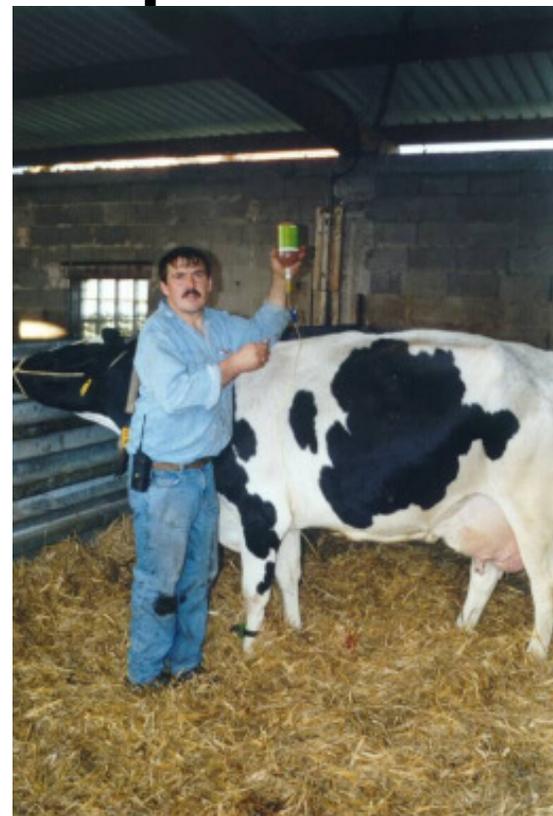




Arbeiten mit Routinen

Wochenarbeitsplan

- **Freitag**
Dokumentation, Umgruppierung
- **Samstag und Sonntag**
normaler Stalldienst
- **taglich (Herdenmanager)**
1 AK taglich Kuhkontrolle und
Behandlung nach Protokoll
1 AK Dokumentation, Klauenpflege,
trocken stellen, Umgruppierung,
KB





Personalmanagement

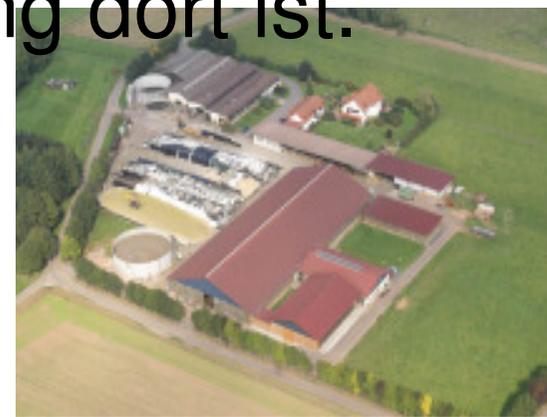
gute Planung in einzelnen Bereichen addiert sich auf und ist mit Mitarbeitern entscheidend

Bsp.: gute Planung im Abkalbebereich bewirkt einfachere Arbeit im Kälberstall!

Wenn die Planung im Abkalbebereich schlecht ist, ist die Kälberaufzucht schwieriger, unabhängig davon, wie gut die Planung dort ist.

Bsp: Transitbereich/Kälber

Bsp: Wochenenddienst





Arbeitsprotokolle

Protokoll- vergleichbar mit einem Rezept:
detaillierte Beschreibung einer Schritt für Schritt
Anleitung für das gewünschte Resultat in den
einzelnen Arbeitsbereichen

- Wenn Protokolle richtig ausgeführt werden, werden Fehler vermieden!
- Die Variation im Prozess wird minimiert

Protokolle sind Anleitungen für die Mitarbeiter
und erleichtern das Controlling





Mitarbeiter – warum und wie?

- Betriebswachstum und Aussiedlung zu viel für Lehrling – Mitarbeiter!
- Stetige Wachstumsschritte in Kombination mit Ehrenamt zwingen zu „mehr“ Mitarbeitern
- Zusätzliche Erwerbszweige und erhöhter Verwaltungsaufwand
- Anzeige in Fachblatt (LW Hessenbauer)
- Arbeitsvermittler





Mitarbeiter suchen und finden...

DER ABSCHIED VOM FAMILIENBETRIEB!?

- Klare Arbeitsplatzbeschreibung!
- Qualifizierte Fachkraft oder ungelernt?
- Volle Stelle oder nur Stunden?
- Entwicklungsperspektive des Arbeitsbereiches
- Persönliche Kompetenzen des Mitarbeiters





Kontrolle der Mitarbeiter

- Insgesamt 24 Arbeitsprotokolle für alle Bereiche im Herdenmanagement/Jungviehaufzucht
- Spezielle Kontrolle der Mitarbeiter über „Schlüsselkennzahlen“ (täglich/monatlich):
 - Milchleistung/Tag (abgelieferte Milch)
 - Zellzahlen; Harnstoffbericht (mehrmals monatlich)
 - Anzahl Kühe im Krankenabteil
 - Trächtigkeitsrate/positive TU`s
 - Täglicher Stallrundgang Betriebsleiter

**Problem: Kontrolle der Mitarbeiter
Kommunikation aller Beteiligten**





Stärken der Arbeitsorganisation

- Das Organigramm bestimmt die Verantwortungsbereiche der Mitarbeiter auf allen Ebenen
- Routinen machen das Arbeiten „leichter“, die Mitarbeiter wissen selbst, was wann gemacht werden muss (Wochenarbeitsplan)
- Arbeitsprotokolle sind Arbeitsanweisung und Kontrollinstrument
- Das Einhalten der Protokolle vermeidet Fehler!
- erleichtern das Einarbeiten neuer Mitarbeiter





Reserven der Arbeitsorganisation

- Kommunikation der Mitarbeiter und der Betriebsleitung
- Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter untereinander müssen noch schärfer abgegrenzt werden
- Kontrolle der sachgemäßen Ausführung der Arbeitsprotokolle bzw. der Arbeit durch den Betriebsleiter.
- Beurteilung der Arbeitsqualität nicht immer ausreichend – Delegation von Verantwortung oft nur unzureichend





Herausforderungen der Mitarbeiterführung

- Geeignete, qualifizierte Arbeitskräfte finden und im Betrieb halten
 - das „Wir-Gefühl“ stärken
 - Schulung und Training der Mitarbeiter
 - ...„kommt immer zu kurz!“
- allen Mitarbeitern die Ziele des Unternehmens klar machen
- Verantwortlichkeiten delegieren





Weitere Ziele, gemeinsam mit dem Hofnachfolger

- 3 x melken, um Arbeitskräfte und Technik besser „auszulasten“
- noch mehr Rationalisierung/Arbeitseffizienz steigern (Vorwarte Hof) (2007 realisiert)
 - ca 30 min pro Melkzeit eingespart (bei 3 AK!),
Selektionsbereich erleichtert Herdenmanagement
- Herdenbetreuung weiter verbessern
- Möglichkeiten der Betriebsentwicklung (Kapazitäten ausweiten) erkennen und nutzen, wenn sich die Möglichkeit bietet





Parole: **niemals aufgeben!**



Friedhelm Schneider

alb, 02/2009

