

ALB Hessen-

Baulehrschau am Landwirtschaftszentrum Eichhof, Bad Hersfeld

- Erfolgreiches Arbeitsmanagement im landwirtschaftlichen Betrieb -

**Wie finde, binde und motiviere ich eine gut
ausgebildete landwirtschaftliche Arbeitskraft**

Beratung

Freier Mitarbeiter der LBB mit Sitz in Göttingen

Beratung: Deutschlandweit + Osteuropa

Betriebe: Betriebswirtschaftliche Beratung
Schwerpunkt Ackerbau- und Milchviehbetriebe

Beratung

Freier Mitarbeiter der LBB mit Sitz in Göttingen

Beratung: Deutschlandweit + Osteuropa

Betriebe: Betriebswirtschaftliche Beratung
Schwerpunkt Ackerbau- und Milchviehbetriebe

Landwirtschaft

Betrieb am südlichen Stadtrand von Hannover, 95 ha,
reiner Ackerbau, Maschinenkooperation auf 220 ha

- 1. Aktuelle Situation auf dem „ländlichen Arbeitsmarkt“**
- 2. Wo und wie finde ich Mitarbeiter?**
- 3. Wie binde ich Mitarbeiter?**
- 4. Konsequenzen und Fazit**

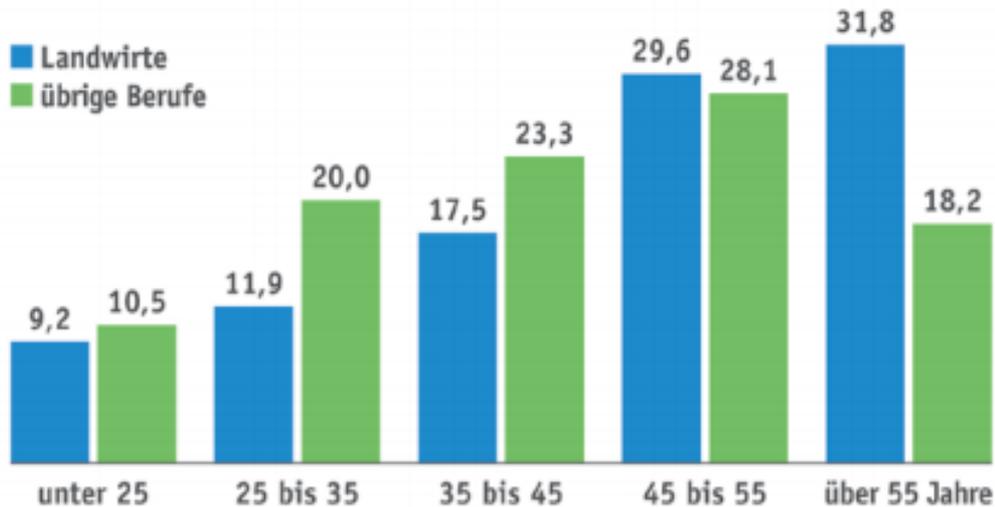


Die Zahl der in der Landwirtschaft tätigen Personen ist von 2010 bis 2013 um 6% gesunken

Die Zahl der ständig beschäftigten AK stieg im gleichen Zeitraum jährlich um 1,5%

Altersstruktur der Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen

Anteile der Altersgruppen in Prozent, 2012



Quelle: Statistisches Bundesamt

© Situationsbericht 2014/15-Gr35-4

- Jeder dritte Landwirt ist über 55 Jahre alt
- Gilt für selbständige Landwirte wie für Fremdarbeitskräfte
- Der demographische Wandel trifft die Landwirtschaft härter als andere Branchen

Landwirtschaftliche Betriebe entwickeln sich sehr unterschiedlich:

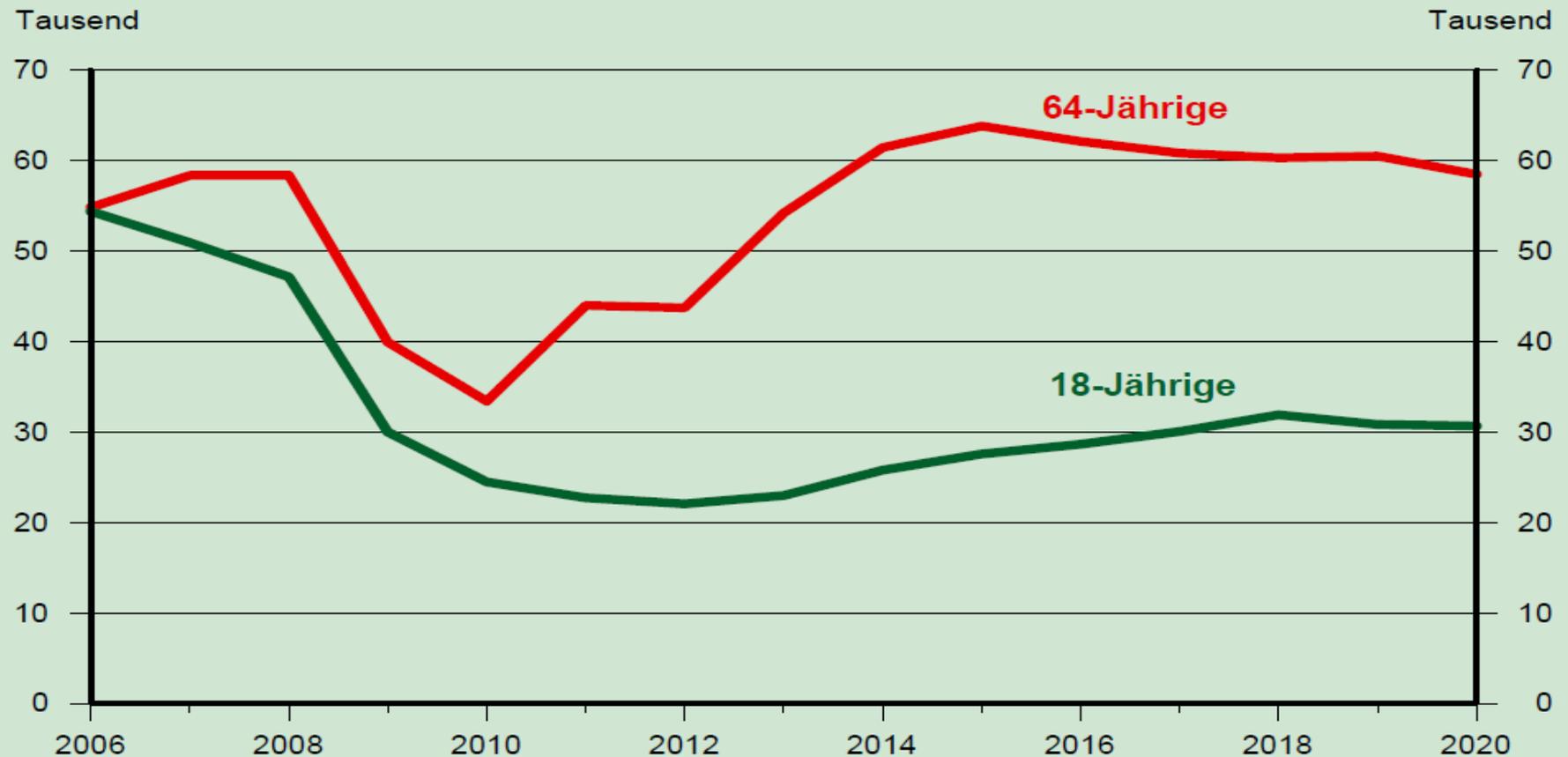
- Dynamisch wachsende Betriebe Weiterentwicklung oft mit Fremd AK
- Auslaufende Betriebe - Entwicklung Richtung Nebenerwerb ohne Fremd AK

Vereint sind die meisten Betriebe im Wunsch nach gut ausgebildeten Fachkräften, die 24/7 für den Betrieb Verantwortung übernehmen.

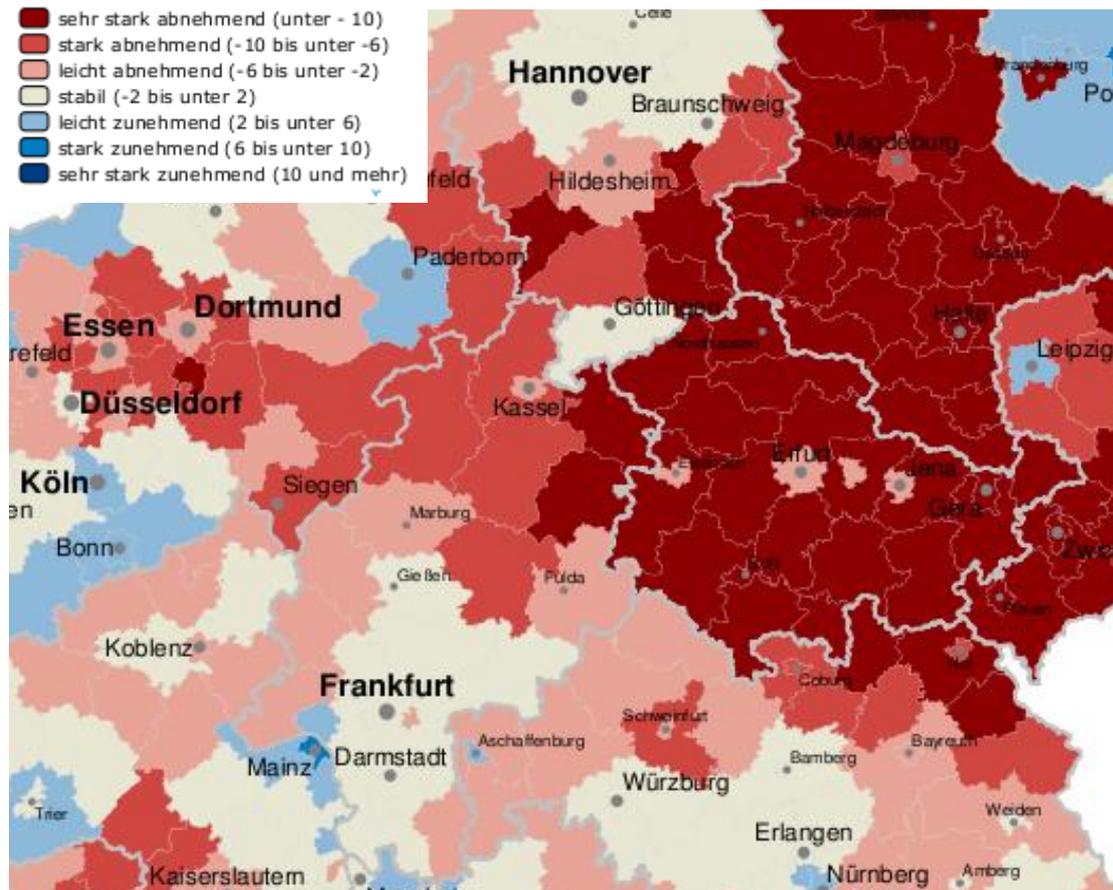
Echte Verantwortung wollen dabei nur wenige übertragen. Oft lässt es die Betriebsgröße oder die Hierarchiestruktur auch gar nicht zu

→ Dies macht gerade kleine und mittlere Betrieb unattraktiv für Bewerber

Berufsein- und -aussteiger in Sachsen 2006 bis 2020



Bevölkerungsentwicklung 2006 bis 2025 (in %)



- Bevölkerungsentwicklung mit voranschreitender Urbanisierung sorgt für zusätzlichen Wettbewerb um geeignete Fachkräfte im ländlichen Raum!

- Arbeitskräftemangel in Landwirtschaft wie in der gesamten Wirtschaft
- Riesiges, breit gefächertes und hoch attraktives Stellenangebot außerhalb der Landwirtschaft für Absolventen aller Ausbildungsgänge
- Alles ist möglich! Lebenslange Arbeitsplatzentscheidungen gibt es nicht mehr, nicht mal lebenslange Berufsentscheidungen
- Oft gibt es ein Gefälle in Gehalt und Rahmenbedingungen zwischen außerlandwirtschaftlichen Jobs und der landwirtschaftlichen Praxis

Durch einen geschickten Mix an Maßnahmen

1. Zuerst muss die Stelle beschrieben werden

Spaß am Umgang mit
Kühen/ Schweinen

Wetterfest

Kommunikativ

Helferantrieb

Beweglich und fit

Selbstsicher

Technisches Verständnis

Handwerklich geschickt

EDV Spezialist

Treue Seele

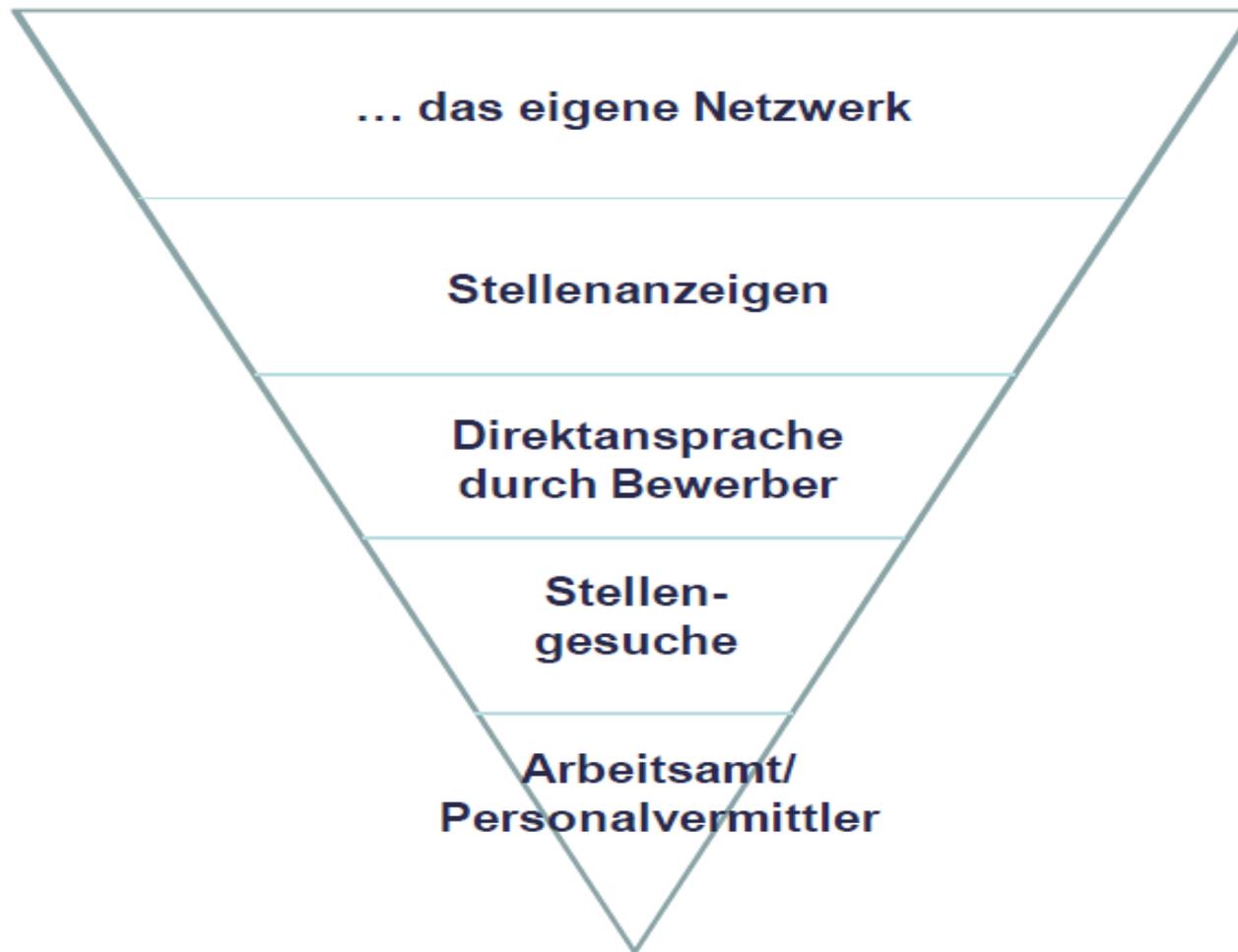
Besonders Zuverlässig

Kärcher Spezialist???

Durch einen geschickten Mix an Maßnahmen

1. Zuerst muss die Stelle beschrieben werden
2. Es gibt verschiedene Gruppen von Menschen, die sich als Mitarbeiter eignen könnten
3. Die Menschen dort abholen wo sie gerade sind!!

Nachbarbetrieb Branchenfremde Hilfskräfte ohne
Arbeitsamt Lws. Fachkräfte Ausbildung
Schule Aus einem ungekündigten Job Berufsschule
Osteuropa



DORFMEYER 2013

Durch einen geschickten Mix an Maßnahmen

1. Zuerst muss die Stelle beschrieben werden
2. Es gibt verschiedene Gruppen von Menschen die sich als Mitarbeiter eignen könnten
3. Die Menschen dort abholen wo sie gerade sind!!
4. Für jeden die richtigen Argumente parat haben!

Modernste Technik

Sichtbare Arbeitsergebnisse

Entwicklungsmöglichkeiten

frische Luft

Flexible Arbeitszeiten

Flache Hierarchien

Sichere Arbeitsplätze

Arbeit mit Menschen

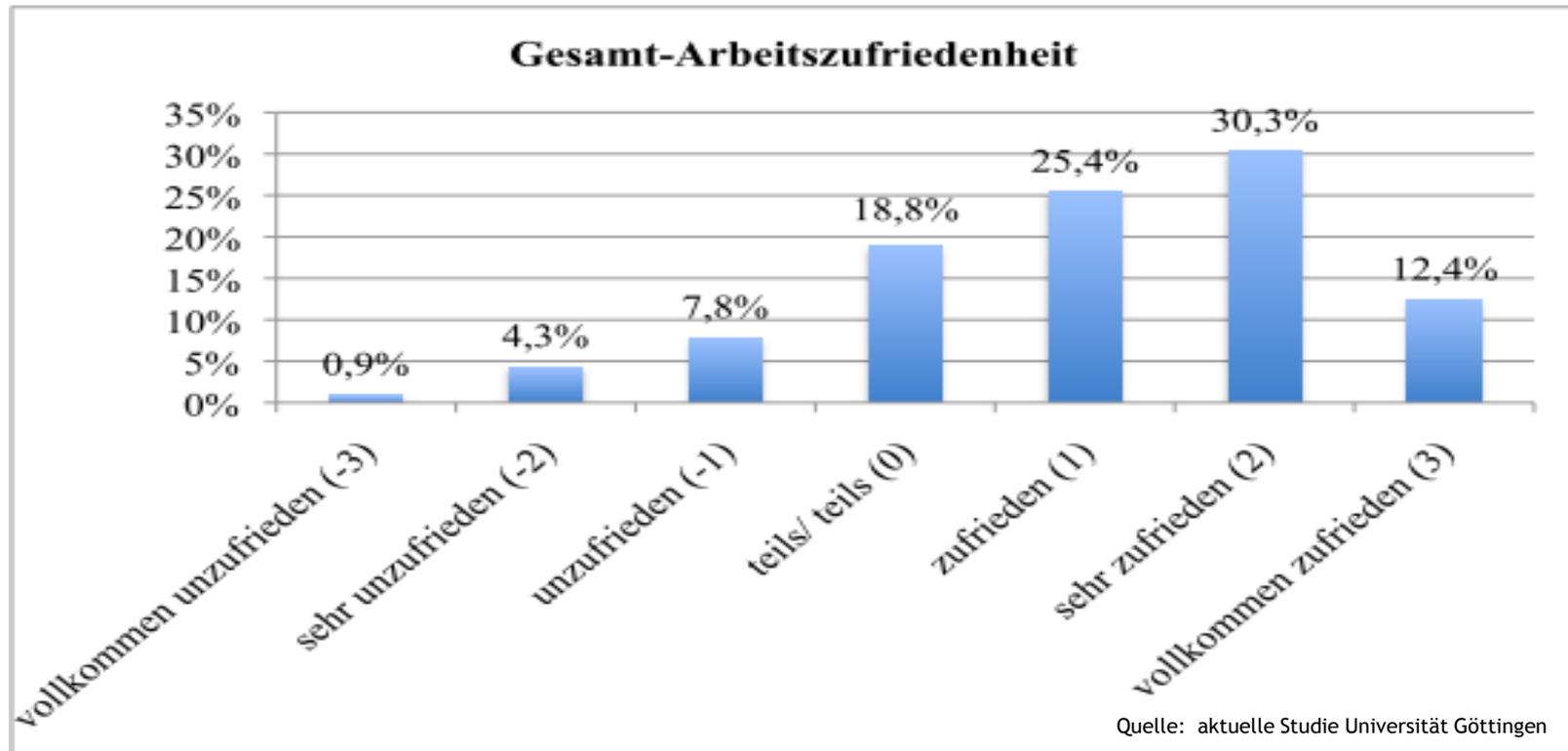
Arbeit mit Tieren

- Im eigenen Umfeld für einen sehr guten Ruf sorgen
- Gepflegtes und sauberes Hofbild ist Pflicht!
- Für ein gutes Branchenimage kämpfen
- Angemessene gute Entlohnung
- Geregelte Arbeitszeiten sicherstellen/ **bei Bedarf flexible Arbeitszeiten ermöglichen**
- Attraktive Arbeitsbedingungen schaffen
- Den Betrieb technisch gut und interessant ausstatten
- Mit positiver Einstellung voraus gehen, ein gutes Betriebsklima erzeugen

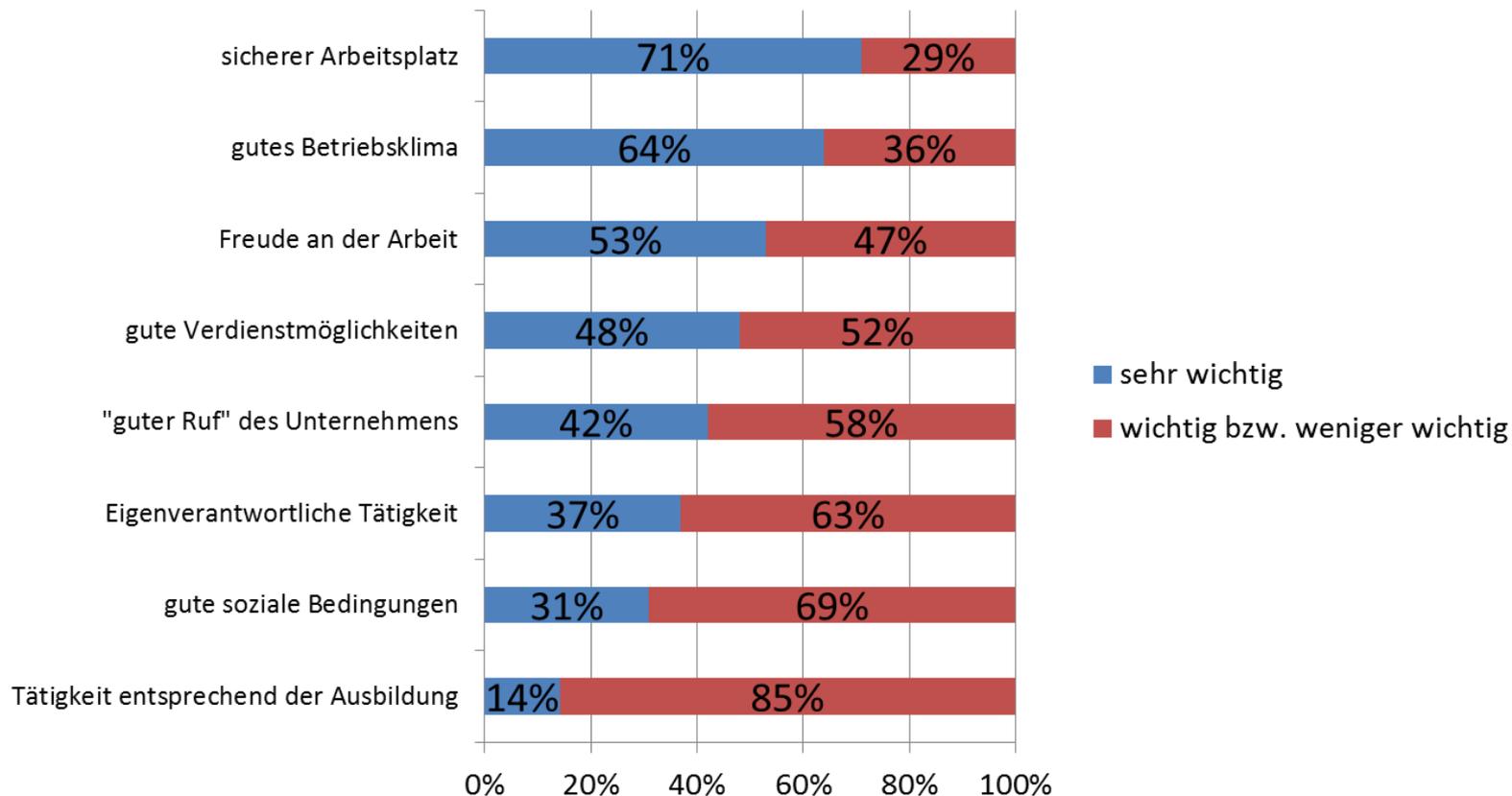
- Werbung in eigener Sache machen - Nicht erst wenn ein Stelle besetzt werden soll
- Eigene Schwächen erkennen: Weiterbildung
Personalführung und Personalentwicklung
- Erfahrung in Personalwirtschaft und Personalführung sammeln

- Klare Stellenbeschreibung (Was suche ich eigentlich?)
- Die offene Stelle muss intensiv beworben werden
- Sofort alle „Register“ für die Bewerberakquise ziehen
- Personalvermittler nutzen, sofern eigene Bemühungen nicht ausreichen!
- **Bewerbungs- und Auswahlverfahren nicht in die Länge ziehen → Nicht mit den Bewerbern rumeiern**

- **Zufriedene Menschen bleiben!!!**
- Zufriedenheit hat dabei verschiedene Dimensionen (Job/ Familie/ Freunde...)



Was motiviert Mitarbeiter?



Quelle: aktuelle Studie Universität Göttingen

- Mitarbeiter in der Landwirtschaft verfügen tendenziell über eine hohe Motivation.
- Gute Bezahlung ist wichtig, finanzielle Anreize stehen jedoch nicht an erster Stelle.
- Die Anerkennung der eigenen Arbeit ist wichtig, muss jedoch nicht zwingend monetär erfolgen.
- Ein sicherer Arbeitsplatz, eine interessante Tätigkeit und ein positives Betriebsklima motivieren besonders stark.
- Jüngere Mitarbeiter hinterfragen den Inhalt der Arbeit häufiger als Ältere.
- Jüngere Mitarbeiter haben andere Zeitpräferenzen bezüglich Arbeitszeit und Freizeit.
(Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Interessen gewinnt an Bedeutung)

Anregungen für ein positives Arbeitsumfeld

- Lob und faire, angemessene Kritik gleichermaßen ausüben
- Keine Reaktion ist die schlechteste Reaktion
- Persönliche Anerkennung und Wertschätzung
- Interessen der Mitarbeiter bei der Arbeitsaufteilung berücksichtigen
- Mitarbeiter in Entscheidungen einbeziehen
- Interesse an Erfahrungen der Mitarbeiter zeigen
- Ideen und Verbesserungsvorschläge der Mitarbeiter ernst nehmen
- Persönlichen Kontakt pflegen

Anregungen für ein positives Arbeitsumfeld

- Offenes Ohr für Probleme der Mitarbeiter haben
- Für ein gutes Arbeitsklima sorgen,
- „Wir-Gefühl“ fördern z.B. einheitliche Arbeitskleidung mit Logo
- Vorbildfunktion wahrnehmen
- Einen sicheren Arbeitsplatz bieten
- Arbeitszeit flexibel gestalten, Bedürfnisse der Mitarbeiter berücksichtigen
- Gutes Arbeitsumfeld schaffen, Betriebsklima, attraktiven Arbeitsplatz
- ...

- Technischen Fortschritt nutzen - Arbeitsbedarf weiter reduzieren
- Ganze Verfahren ausgliedern (z.B. Silagebergung)
- Optimierte Verfahren = höhere Effizienz ermöglicht höhere Löhne
- Die Personalentwicklung darf den Anschluss an die Betriebsentwicklung nicht verlieren
- Junge Mitarbeiter vermehrt ausbilden und an den Betrieb binden
- Vermittlung von Ausgebildeten organisieren
- Einstieg oder Jobwechsel qualifizierter junger Mitarbeiter attraktiv gestalten
- Löhne stärker differenzieren und nach oben anpassen
- **Auf familiäre Bedürfnisse der jungen Mitarbeiter Rücksicht nehmen,**
- Verantwortung auf Nachfolger, junge Leute **und Mitarbeiter** übertragen

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit

