



Viele Arbeiten auf landwirtschaftlichen Betrieben sind und bleiben arbeitsintensiv. Personalnot ist leider weitverbreitet.

Foto: Imago

Was bieten und was fordern?

Bei Personalnot systematisch vorgehen

Die einen finden keinen Führungsnachwuchs, die anderen wären schon froh, wenn sie genug Melker hätten: Die Personalsituation in der Landwirtschaft ist kritisch wie selten zuvor. Daran kann der Einzelbetrieb nicht viel rütteln. Aber es gibt auch Faktoren bei der Personalsuche, die man selbst gut beeinflussen kann.

„Los jetzt, lass uns endlich diese Stellenanzeige schreiben! Melker gesucht mit Hochschuldiplom, nee, na ja, Quatsch ..., Melker ..., der soll ja die Anlage leiten, 500 Kühe. Der oder die oder wer auch immer ... soll melken können und denken auch ... und Trecker fahren, sodass das Büro hier stehen bleibt. Und Rationen rechnen muss er, sie und mit den Kühen umgehen, na ja, und mit den Leuten auch ... Schreib dazu, wir sind nett, schönes Dorf, Erntefest, und Geld gibt's auch, na ja, hm, Tari... dingsda fehlt noch, aber muss auch nicht, schreib was von regionalem Niveau oder so, die verstehen schon, die Milchpreise, jammerschlecht, und überhaupt. Und, weißte, der alte

— Anzeige —



Azubis gehören aktuell überwiegend der sogenannten Generation Z an. Sie sind in der Kommunikation meist recht geschickt. In der Einordnung ihres Wissens brauchen viele junge Menschen aber Unterstützung.

Wir suchen motivierte Auszubildende
 Bewirb Dich um eine Ausbildung zum
Anlagenmechaniker (m/w/d)
 (Sanitär/Heizung)

Weiterhin suchen wir zu sofort:
Facharbeiter (m/w/d)

Lorenz Meier
 Heizung · Sanitär

23919 Gölldenitz · Dorfstraße 9
Tel. (04544) 729
www.lorenz-meier.de

Corsa auf der Tenne, der läuft wieder, den kann er als Dienstwagen haben, der Kader. Da lernt er wenigstens, was ‚bodenständig‘ heißt. Na los, das wird schon, schreib auf, und ab damit ins Internet!“

Diese etwas knorrig anmutende Rede eines Betriebsleiters an seine Sekretärin ist natürlich frei erfunden. Der Sketch sagt uns nur eines: „So wird es eher nichts!“ Personalgewinnung ist heute nicht nebenbei gemacht, sondern eine Kernaufgabe der Führung. Für eine erfolgreiche Personalsuche gibt es Voraussetzungen.

Wissen, wen man sucht

Zunächst stimmt die Geschäftsführung allein oder mit dem Aufsichtsrat ab, wie die zu besetzende Stelle aussieht. Zu klären ist die genaue Stellenbezeichnung. Bei Bedarf sollten ergänzend Angaben zum Einsatzbereich gemacht werden. Daneben ist eine Tätigkeitsbeschreibung mit Angaben zu Arbeitszeit und -einsatz festzulegen. Zu bedenken ist auch, mit welchen anderen Stellen des Teams die Stelle interagiert, zu wem also die neue Person passen müsste.

Sinnvollerweise klärt man auch gleich ab, ob es sich um eine Voll- oder Teilzeitstelle handelt, ob eine Befristung vorgesehen ist und wann die in Rede stehende Stelle idealerweise besetzt sein sollte. Das sind für viele Bewerber Ausschlusskriterien. Auch sollte nicht vergessen werden, das Unternehmen angemessen zu beschreiben. Das kann für das Bewerberinteresse förderlich sein.

Weiterhin abzustimmen und zu beschreiben sind die Erwartungen des Unternehmens. Hier lassen sich drei Stichworte gut merken: Fachkompetenz, Methodenkompetenz und Sozialkompetenz. Während die Fachkompetenz durch die Ausbildungsabschlüsse meist recht klar beschrieben ist, fällt ein Urteil im Hinblick auf die Methodenkompetenz schon schwerer. Hier sind, je nach Zielgruppe, Zertifikate und Befähigungsnachweise einzufordern und Referenzen zu sichten. Richtig schwierig wird es in Sachen Sozialkompetenz. Als teamfähig, einsatzbereit, kollegial und höflich wird sich jeder erst einmal bezeichnen. Ob es stimmt, zeigt erst die Probezeit.

Wer nun Klarheit darüber hat, was er von seiner neuen Kraft verlangt, sollte auch genau wissen, was er ihr bietet. Immerhin agieren wir auf einem Markt, bei dem sich die Anbieter von Arbeitskraft den Nachfrager (Arbeitgeber) aussuchen können. Hinsichtlich der Entlohnung muss man sicher diskutieren, ob 12 € pro Stunde für Facharbeiter oder 3.000 € für Führungskräfte noch angemessen sind – junge Ingenieure steigen in vielen Gewerbebereichen mit 46.000 € bis 48.000 € Jahresgehalt ein. In Fällen, in denen die betrieblichen Zahlungsmöglichkeiten für gute Gehälter nicht ausreichen, kann man das Salär durch geldwerte Nebenleistungen von A wie Auto bis Z wie Zusatzversicherung aufbessern. Auch eine großzügige Freizeitregelung und ein klarer Schichtplan sind für manchen Geld wert – mit dem Angebot von 20 Urlaubstagen pro Jahr sammelt niemand mehr Punkte. Daneben stehen bei vielen Zielgruppen Qualifikationsmöglichkeiten und Aufstiegschancen hoch im Kurs. Für andere Zielgruppen sind Selbstständigkeit und kurze Entscheidungswege wichtig, wieder andere verzichten auf vieles, wenn sie nur in einem jungen Team und auf „toller Technik“ zum Einsatz kommen. Hin und wieder soll es auch welche geben, die gern Verantwortung übernehmen oder gar Mitunternehmer werden wollen. Manchmal erlebt man auch als Arbeitgeber „Wunder“. Schon eher in großen Gruppen gefragt sind Wohnraum, Baugrund, Fazilitäten für Hobbys, Firmenkleidung und infrastrukturelle Benefits wie Verkehrsanbindung und Kinderbetreuung. Das kann vor allem in der Kombination teuer werden, doch leider ist es damit noch keineswegs genug.

Magnet für gute Leute?

Wer frisches Personal gewinnen will, tut im zweiten Schritt gut daran, sich selbst zu prüfen: „Bin ich, ist mein Team überhaupt bereit, die ge-

wünschten Leute aufzunehmen?“ Und: „Sind wir als Unternehmen attraktiv für diejenigen, die wir suchen?“ Um das beurteilen zu können, muss man sein Unternehmen genau kennen. Wer hier ein unabhängiges Bild haben möchte, sollte darüber nachdenken, einen Berater zu engagieren. Dieser wird sich genau anschauen, wie die Außendarstellung des Hauses ist und ob das Team aufnahmebereit ist für Menschen unterschiedlicher Herkunft, Ausbildung, Sprache, Kultur und Persönlichkeit.

Nicht minder genau Bescheid wissen sollte der Personal suchende Betriebsleiter zudem über die Eigenheiten seiner Zielgruppe. Wie ticken diejenigen, unter denen ich meinen Nachwuchs suche? Lehrlinge sind meist 16 bis 20 Jahre alt und damit der sogenannten Generation Z zugehörig, die die Bildungsfachleute etwa in den Geburtsjahrgängen 2000 bis 2012 einordnen. Jungfachkräfte hingegen sind meist um die 30 Jahre alt und gehören damit zur Generation Y, die etwa von Jahrgang 1980 bis 1994 reicht. Letztlich zum Führungsnachwuchs: Er ist beim Einsatz oft schon um die 40 Jahre alt und gehört damit zum Teil noch der Generation X an (Jahrgänge 1965 bis 1980). Die sozialen, politischen und wirtschaftlichen Bedingungen, unter denen diese Menschen erwachsen geworden sind, unterscheiden sich grundlegend. Dementsprechend unterscheiden sich wichtige Merkmale der Generationen:

- Die Generation X – das sind die Kinder der deutschen Teilung, die ihre Jugend in der Wendezeit erlebt haben. Diese war oft von Umbrüchen geprägt – entsprechend häufig finden wir hier Angst vor Unsicherheit und Abwertung. Stand der Diskussion ist auch, dass Menschen dieser Generation eine Präferenz für geradlinige Lebensläufe haben, oft extrem leistungsbereit sind und am ehesten Überstunden und schlechte Führung tolerieren.

- Das sieht bei der Generation Y ganz anders aus. Sie ist die Jugend der Nachwendezeit, die ihre prägenden Jahre oft schon in stabileren Verhältnissen erlebt hat. Den Vertretern dieser Altersgruppe sagt man ein gesundes Selbstbewusstsein



Jungfacharbeiter stammen oft aus der Generation Y. Sie wollen den Sinn in ihrer Arbeit sehen und legen viel Wert auf geregelte, gut organisierte Abläufe. Fotos (2): Tanneberger/Bauernzeitung



Die Norddeutsche Pflanzenzucht Hans-Georg Lembke KG ist ein privates, mittelständisches Pflanzenzuchtunternehmen mit Zentrale in Hohenlieth bei Eckernförde. Die NPZ züchtet seit 125 Jahren erfolgreich neue Sorten in den Kulturarten Winter- und Sommer-raps, Ackerbohnen und Erbsen sowie Futterpflanzen. Mehr als 240 Mitarbeiter arbeiten an zwei Standorten in der Züchtung, Produktion, Beratung und im Vertrieb des Saatguts für das In- und Ausland.

Aktuelles Stellenangebot:

Anlagenführer/Mitarbeiter* im Bereich Fertigung

Jetzt bewerben für das Jahr 2023:

Ausbildung zum Agrarwirtschaftlich-technischen Assistenten (ATA)*

*w/m/d

Wir bieten eine langfristige Perspektive in einem zukunftsorientierten Unternehmen. Die vollständigen Stellenausschreibungen und weitere Infos finden Sie auf unserer Internetseite www.npz.de/stellenangebote.



NORDEUTSCHE PFLANZENZUCHT Hans-Georg Lembke KG

Personalabteilung
Hohenlieth-Hof 1
24363 Holtsee
Telefon: 04351/736-0
www.npz.de/stellenangebote



Abbildung: Ansprüche der aktuellen Bewerbergruppen an die Unternehmensumwelt (vereinfacht)

Unternehmensphilosophie:

- X schätzt Gerechtigkeit.
- Y sucht nach Glaubwürdigkeit.
- Z hätte gern eine Richtungsvorgabe.

Einsatzbereitschaft:

- X will gut sein und „ackern“.
- Y fragt beiläufig nach Freizeit.
- Z macht, was im Web alle machen.

Entlohnung:

- X will Gehalt und Ruhe.
- Y will Tantieme oder Wochenende.
- Z will das, was im „Lohnspiegel“ steht.

Diskussion:

- X hat hier und heute einen Standpunkt.
- Y ist offen, aber uninteressiert.
- Z triffst du nur bei Facebook oder Instagram.

Kommunikation:

- X will Aufgabe.
- Y will Sinn.
- Z will Rückmeldung!

Entscheidungen:

- X entscheidet nach Wertemuster.
- Y entscheidet nach Qualität der Erklärung.
- Z braucht erst mal Zeit (reagiert auf Druck negativ).

nach. Mit autoritären Anweisungen kommt man hier als Arbeitgeber oft nicht weiter. Sinnerfüllende Arbeit und geregelte Freizeit sind die alles überstrahlenden Werte. Die meisten Ypsiloner sind weltoffen, in der Kommunikation verbindlich, als Unternehmer sicher im Umgang mit Unsicherheit.

● Die „Zettis“ wiederum sind aufgewachsen im Internetzeitalter. Das bewirkt einerseits, dass sie extrem technikaffin und rund um die Uhr online sind. Andererseits gelten diese Jugendlichen als tendenziell entscheidungsschwach und unverbindlich. Viele ertrinken auch bei einfachen Fragen des Lebens in Alternativen.

Einen freilich nicht empirisch abgesicherten, aber von zahlreichen Erfahrungen gestützten Überblick über typische Ansprüche der einzelnen Bewerbergruppen bietet die Abbildung. Nicht zu unterschätzen ist letztlich, dass alle Generationen gleichermaßen vor einer Beschäftigungszusage ihre Aussichten im Unternehmen kennenlernen wollen. Hiervon wird

sehr wesentlich abhängen, ob die neue Kraft ins Unternehmen kommt, ob sie anwächst und ob sie bleibt.

Dieter Künstling
Dr. Thomas Tanneberger
IAK Agrar Consulting,
Leipzig/Berlin

Fazit

Wer unter den Bedingungen eines angespannten Arbeitsmarktes neue Mitarbeiter finden will, braucht eine genaue Vorstellung von der zu suchenden Kraft, ihren wünschenswerten Fähigkeiten, aber auch ihren Ansprüchen an die Unternehmensumwelt. Diese sind zwischen den am Arbeitsmarkt aktiven Bewerbergenerationen keineswegs einheitlich. Je besser sich ein Unternehmen auf diese Aspekte einstellen kann und sie auch kommuniziert, umso erfolgreicher wird es bei der Nachwuchsgewinnung sein.



Interesse an Technik ist in der Landwirtschaft von Vorteil.

Das Berufsbildungszentrum (BBZ) Mölln bietet mit der Ausbildungsvorbereitung Landwirtschaft erste Einblicke in die Landwirtschaft.

Du bist gern an der frischen Luft? Große Maschinen interessieren dich? Natur und Umwelt sind für dich keine Fremdwörter?

Erste Einblicke in die Landwirtschaft

Ausbildungsvorbereitung am Berufsbildungszentrum Mölln

Für alle, die Interesse an Umwelt, Natur und Technik haben, bietet die Ausbildungsvorbereitung (AV-SH) Landwirtschaft am BBZ Mölln erste Einblicke in Pflanzen- und Tierkunde, aber auch Landtechnik und damit eine optimale Vorbereitung auf eine landwirtschaftliche Ausbildung. Dieses Angebot richtet sich gerade auch an diejenigen, die bislang noch keine Erfahrungen im landwirtschaftlichen Bereich sammeln konnten.

Die AV-SH Landwirtschaft ist eine einjährige Bildungsmaßnahme für berufsschulpflichtige Schülerinnen und Schüler mit dem ersten allgemeinbildenden Schulabschluss (ESA), die neben den allgemeinbildenden Fächern im berufsbezogenen Bereich Kenntnisse zu landwirtschaftlichen Themengebieten vermittelt. Dabei geht es zum Beispiel darum, Nutztiere kennenzulernen und sich mit artgerechter Fütterung vertraut

zu machen. Man lernt die Grundlagen des Acker- und Pflanzenbaus ebenso wie den Umgang mit landwirtschaftlichen Maschinen und Motoren. Darüber hinaus absolvieren die Lernenden praktische Einheiten auf dem Acker, im Stall und in der Werkstatt, abgerundet durch einen wöchentlichen Praktikumstag auf einem landwirt-

schaftlichen Betrieb. Ergänzend bietet das BBZ Beratung und Hilfe durch Angebote wie Lerncoaching und Bewerbungstraining, um einen nahtlosen Übergang in die landwirtschaftliche Ausbildung zu ermöglichen.

Für weitere Informationen sowie Anmeldebögen unter www.bbzmoelln.de schauen. pm



Es geht zum Beispiel darum, Nutztiere kennenzulernen und sich mit artgerechter Fütterung vertraut zu machen. Fotos: BBZ Mölln