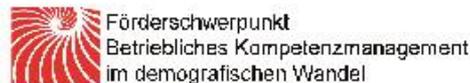


Alfa Agrar

Kompetenzmanagement zum Aufbau ausländischer Arbeitskräfte
zu Fachkräften in der Landwirtschaft (Alfa Agrar)

Projektzeitraum
von November 2013
bis Januar 2017



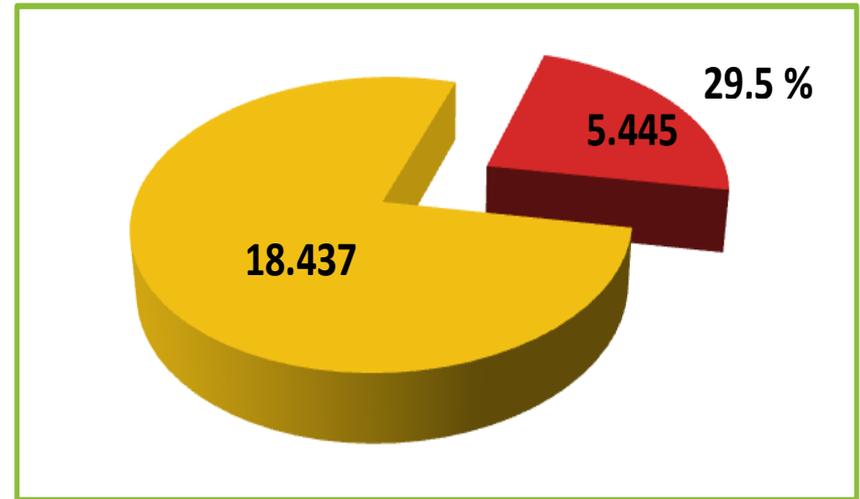
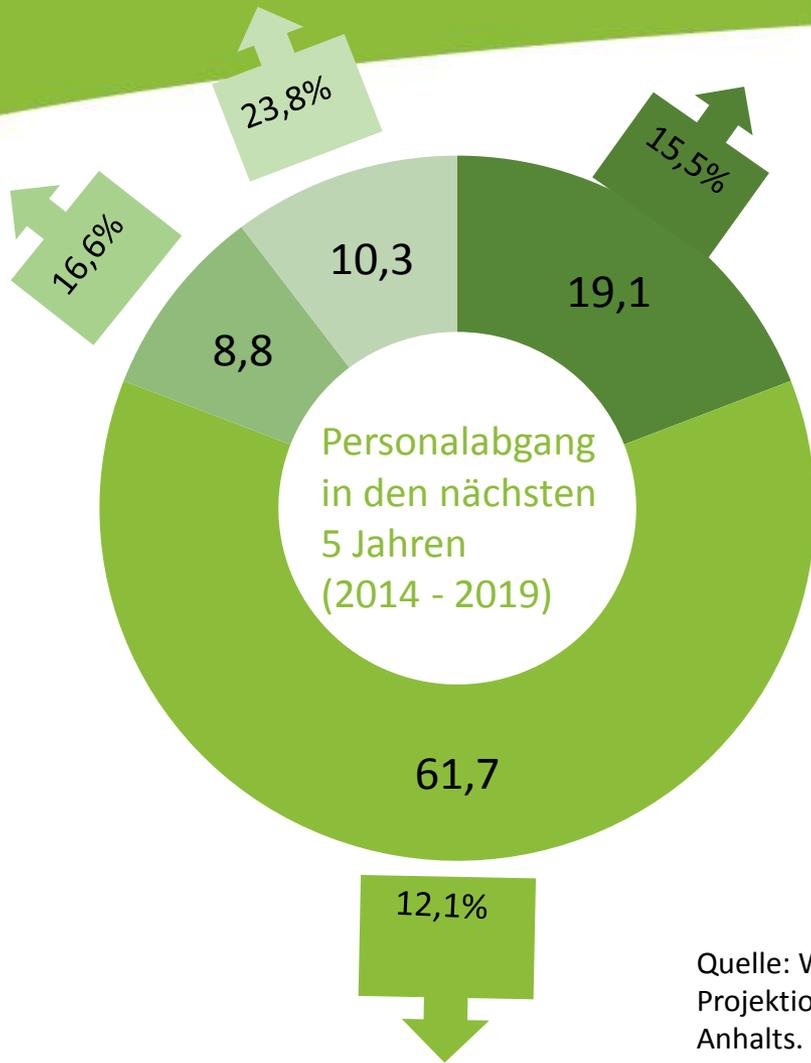
Kompetenzentwicklung auf Basis betrieblicher Ausbildungsstrukturen

Gliederung:

- Massiver Qualifikationsverlust und zunehmender Quereinstieg
- Potenzial ausländischer Fachkräfte (Beispiel Bulgarien und Russland)
- Kompetenzabgleich und Integrationsaufgaben
- Erfahrungen der Berufsausbildung nutzen

Massiver Qualifikationsverlust durch Renteneintritte

Personalabgang in den nächsten 10 Jahren (2010 - 2020)

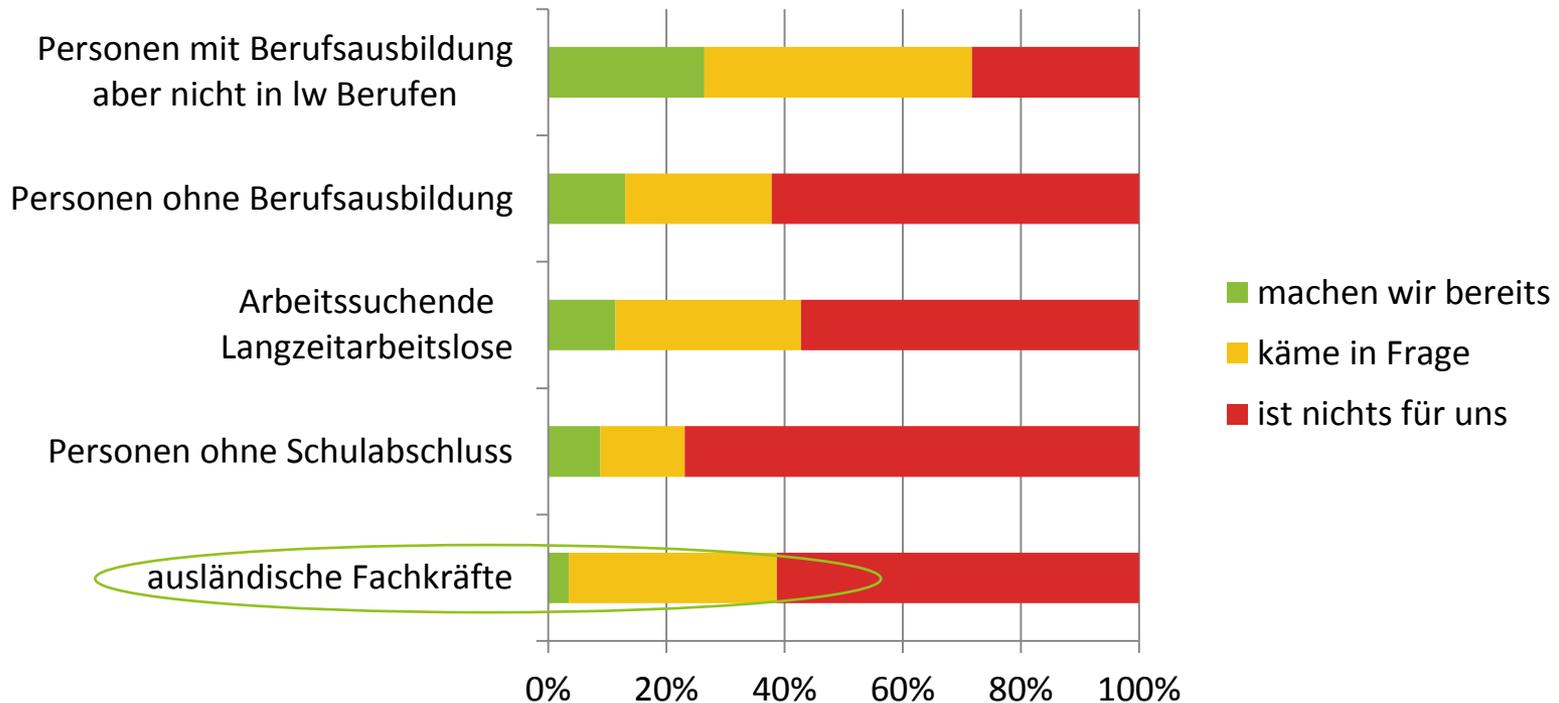


- Un- und Angelernte
- Facharbeiter
- Meister, Techniker
- Akademiker

Quelle: Winge (Hg.) (2015): Herausforderungen mit vielen Facetten – Projektion der Fachkräfteentwicklung in der Landwirtschaft Sachsen-Anhalts. Forschungsberichte aus dem ZSH 15-01

Strategien der Unternehmen neben der dualen Ausbildung

Welche Personengruppen haben die Betriebe im Blick?



Quelle: Winge (Hg.) (2015): Herausforderungen mit vielen Facetten – Projektion der Fachkräfteentwicklung in der Landwirtschaft Sachsen-Anhalts. Forschungsberichte aus dem ZSH 15-01

Zunehmender Quereinstieg zur Fachkräftesicherung

Zurzeit wächst die Zahl der nicht für die Landwirtschaft ausgebildeten Beschäftigten.

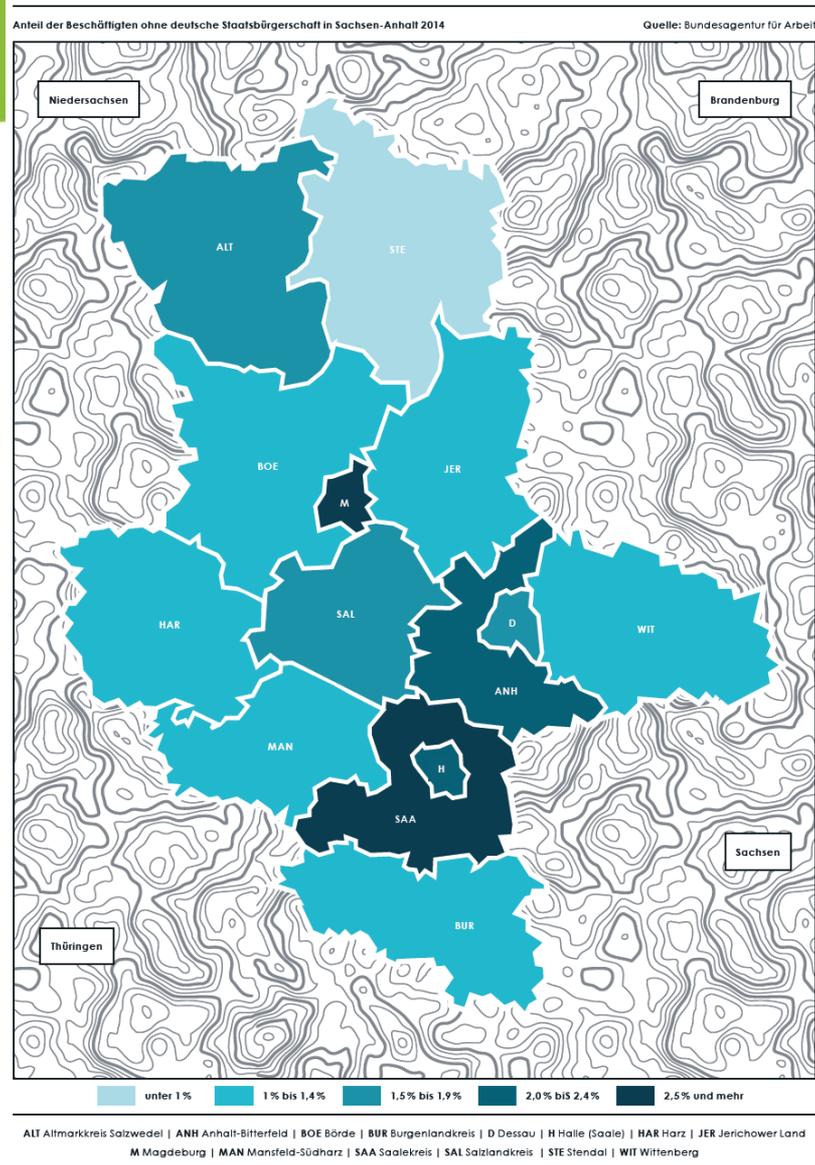
Laut der ZSH-Unternehmensbefragung 2014 in der Landwirtschaft Sachsen-Anhalt haben bereits ca. 20 Prozent der Beschäftigten einen anderen Abschluss außerhalb der Landwirtschaft.

Als neue Gruppe werden ausländische Fachkräfte für die Landwirtschaft entdeckt.

Quelle: Winge (Hg.) (2015): Herausforderungen mit vielen Facetten – Projektion der Fachkräfteentwicklung in der Landwirtschaft Sachsen-Anhalts. Forschungsberichte aus dem ZSH 15-01

Kaum Erfahrungen mit ausländischen Fachkräften

Anteil der Beschäftigten ohne deutsche Staatsbürgerschaft in Sachsen-Anhalt 2014



Quelle: Ketzmerick (2015):
WILLkommen. Migrationsatlas
Sachsen-Anhalt 2015. Teil 1 ZSH, Im
Auftrag des Bildungsnetzwerkes
Magdeburg gGmbH

Veränderungen in der Betriebskultur durch heterogene Belegschaften

Gebraucht werden besondere Aufmerksamkeit und Achtsamkeit



Kompetenzen werden in anderen Ausbildungssystemen erworben.



Es kommt zu Sprachbarrieren.



Mitarbeiter_innen bringen andere kulturelle Hintergründe mit. Das kann Auswirkungen auf Hierarchieverhalten oder Themen wie Zeitmanagement haben.

Bedingungen für einen guten Start der Zugewanderten

- ➔ Bewerber_innen müssen im Vorfeld Klarheit über die angebotenen Ausbildungs- oder Arbeitsplätze und die eigenen Wünsche haben.
- ➔ Transparenz im Hinblick auf Konditionen, z.B. Vergütung und Arbeitszeit (Schichten und/oder Überstunden in bestimmter Saison) sind wichtig.
- ➔ Informationen über Arbeitsanforderungen wie beim ökologischen Landbau oder in Großanlagen der Tierproduktion bereiten auf die Tätigkeit vor.

Quelle: Grünert/Wiener (2016): Bienvenidos – Unterstützungsangebote für junge Spanierinnen und Spanier in Thüringen. In: BIBB Migration und Flüchtlinge. BWP 1/2016, S. 28-31

Betriebe können den Integrationsprozess mit Rückgriff auf Erfahrungen der Berufsausbildung unterstützen.

- ➔ **Begrüßungstag:** Erster Tag im Unternehmen mit Betriebsführung, Vorstellung und gegenseitiges Kennenlernen der Beschäftigten
- ➔ **Ausbildungsverantwortliche:** Benennung spezieller Ansprechpartner_innen für betriebliche Fragen, gerade in der Anfangszeit
- ➔ **Weiterbildungsangebote:** Berufsbezogene Sprachförderung, fachliche Qualifizierungsangebote
- ➔ **Organisation informeller Veranstaltungen:** zum Kennenlernen (Grillen mit Kolleg_innen, ...)

Quelle: Winge/Gotter/Wiener (2015): Herausforderungen für ein Kompetenzmanagement in landwirtschaftlichen Betrieben mit neuen Arbeitskräfterekrutierungsstrategien. In: Klatt (Hg.): Arbeit und Kompetenzmanagement in der digitalisierten Welt. praeview – Zeitschrift für innovative Arbeitsgestaltung und Prävention, Heft 2, 2015, S. 18-19

Kompetenzabgleich anhand Stellenprofil

Beispiel eines Abgleichs von Arbeitsplatz- und Fähigkeitsprofil

Bereich	Tierzucht				
Bezeichnung des Arbeitsplatzes	□				
□	□				
Fachkompetenz	sehr gering	gering	mittel	hoch	sehr hoch
Bestandsbeobachtung, Tierentwicklung, Gliedmaßen, Klauen	□	□	●	●	□
Beurteilung Fruchtbarkeitsstatus und Brunstkontrolle	□	●	●	□	□
Futtermittel, Futterdosierung, Futterbedarf, Lagerung	□	□	□	□	●
Kenntnisse Tierkrankheiten	□	□	□	●	□
Kenntnisse Geburtshilfe, Aufzucht	□	●	□	□	□
Bedienung, Pflege und Wartung der Maschinen	□	●	□	●	□

Arbeitsplatzanforderungen: —●

Fähigkeiten des Beschäftigten: —◆

Blaue Linie: Mitarbeiterkompetenz ist höher als Arbeitsplatzanforderung

Rote Linie: Arbeitsplatzanforderung ist höher als Mitarbeiterkompetenz

Überprüfung Chronologie betrieblicher Ausbildung – Beispiel Fütterung

1. Lehrjahr

Tiere bedarfsgerecht füttern und tränken; Futtermittel bestimmen, beurteilen, lagern

2. Lehrjahr

Futterrationen berechnen
Fütterungs- und Tränkeeinrichtungen kontrollieren und Funktionsfähigkeit erhalten

3. Lehrjahr

Kälber und Jungrinder füttern
Rinder bedarfs- und leistungsgerecht füttern
(Laktationsstatus)

Achtsamkeit als Bestandteil der Ausbildungskultur

- ➔ Umgang mit Fehlern
- ➔ Abneigung gegen vereinfachende Interpretationen
- ➔ Sensibilität für betriebliche Abläufe
- ➔ Streben nach Flexibilität
- ➔ Respekt vor fachlichem Wissen und Können

Förderlich für einen Integrationserfolg sind ...

- ➔ Eventuell vorbereitende Schritte wie Integrationskurse, Sprachausbildung, Kompetenzfeststellung, gegebenenfalls Nachqualifizierung
- ➔ Gespür für kulturelle Diversität und Bereitschaft miteinander zu lernen und zu arbeiten
- ➔ Auf der einen Seite besondere Hilfeleistungen für ausländische Mitarbeiter_innen, auf der anderen Seite Gleichbehandlung
- ➔ Keine diskriminierenden Arbeits- und Entlohnungsbedingungen

Herausforderung: Diversitäts- und integrationssensibles Personalinstrument

Ziel ist es, den landwirtschaftlichen Unternehmen ein neues Instrument zur betriebsfachlichen und sozialen Integration qualifizierter ausländischer Arbeitskräfte in die Hand zu geben.

Für dessen Umsetzung wird ein spezielles Lehrmodul für Führungskräfte entwickelt.

Quelle: Hägele/Petrick/Wiener/Winge (2015): Offen für ausländische Fachkräfte auf dem Hof. In: aid infodienst (Hrsg.): B&B Agrar, Heft 2, 2015, S. 12-14

Zusammenfassung

- ➔ Landwirtschaft hat enorme Bedeutung für Ernährungswirtschaft
- ➔ Hohe Verbrauchererwartungen: Einhaltung der Qualitätskriterien produzierter Lebensmittel
- ➔ Enorme Produktivitätssteigerung durch Einsatz moderner Technologien (GPS, Geoinformationssysteme und Sensorik)
- ➔ Moderne Landwirtschaft braucht qualifiziertes Personal
- ➔ Demografische Entwicklungen fordern neue Wege der Gewinnung und Einbindung von Fachkräften

Quelle: Wiener/Winge/Hägele (2015): Die Digitalisierung in der Landwirtschaft – Deutschland und Osteuropa im Vergleich. In: Schlick (Hg.): Arbeit in der digitalisierten Welt. Beiträge der Fachtagung des BMBF 2015, Campus, S. 171-181

Alfa Agrar

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Dipl.-Soz. Bettina Wiener, Dipl.-Soz. Susanne Winge
Zentrum für Sozialforschung Halle e.V. an der
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (ZSH)

Fon: +49 345 963 96 00

wiener@zsh.uni-halle.de

winge@zsh.uni-halle.de

www.alfa-agrar.de