

**FÜHRUNGSKRÄFTEMANGEL IN LANDWIRTSCHAFTLICHEN
UNTERNEHMEN:
EINE GESCHLECHTSSPEZIFISCHE ANALYSE DER ER-
WARTUNGEN UND ZIELE VON NACHWUCHSKRÄFTEN**

17.02.2016, Halle (Saale)

Fachkonferenz „Landwirtschaft: Arbeitsplatz mit Zukunft!“

Mira Lehberger (mira.lehberger@hs-gm.de)

GLIEDERUNG

- 1 Einführung
- 2 Theorie zur Erklärung der Berufswahl
- 3 Empirische Evidenz im Falle der Position des landwirtschaftlichen Unternehmensleiters
- 4 Quantitative Untersuchung: Haben qualifizierte weibliche Nachwuchskräfte weniger Interesse an der Position des landwirtschaftlichen Unternehmensleiters? Wenn ja, warum?
- 5 Fazit

PROBLEMSTELLUNG



Fach- und Führungskräfteemangel in der deutschen Landwirtschaft, insbesondere in den ostdeutschen Agrarunternehmen

Anteil von Frauen in der Landwirtschaft:

- 38% der bezahlten Arbeitskräfte
- 11% der Auszubildenden
- 9% der Betriebsleiter

Jedoch: regelmäßig 50% der StudienabsolventInnen der Agrarwissenschaften sind weiblich

Einführung

3

ZIELSETZUNG UND FRAGESTELLUNG



Empirisches Phänomen des geringen Anteils weiblicher Unternehmensleiter kann konzeptionell verstanden werden als Konsequenz der Entscheidungen der „Angebotsseite“ (Nachwuchskräfte) und der „Nachfrageseite“ (Unternehmensleiter die NachfolgerIn suchen)

Thema heute:

Haben qualifizierte weibliche Nachwuchskräfte weniger Interesse an der Position des landwirtschaftlichen Unternehmensleiters? Wenn ja, warum?

→ Wie entscheiden sich Menschen für einen Beruf?

→ Vor allem Ökonomen und Psychologen beschäftigen sich mit der Erklärung der Berufswahl.

Einführung

4

ERKLÄRUNG DER BERUFSWAHL IN DER ÖKONOMIE



In der Ökonomie:

- es wird angenommen, dass Agenten den Beruf wählen, der ihren Nutzen maximiert
- enges Verständnis von rationalem Handeln: Nutzen hängt ausschließlich von den materiellen Konsequenzen der Entscheidungen ab
- verhaltensökonomische Literatur: Nutzen hängt auch von nicht-materiellen Konsequenzen ab (z.B., OSTROM 2005)
- geschlechtsspezifische Verhaltensnormen beeinflussen den Nutzen von nicht-materiellen Konsequenzen (AKERLOF und KRANTON 2000)

Theorie zur Erklärung der Berufswahl

5

ERKLÄRUNG DER BERUFSWAHL IN DER PSYCHOLOGIE



In der Psychologie ist eine anerkannte Theorie für die Erklärung von Verhalten 'theory of planned behavior' (Theorie des geplanten Verhaltens) von FISHBEIN und AJZEN (2010):

- Unterscheidung: Intention eine bestimmte Handlung durchzuführen vs. eine Handlung wirklich durchzuführen
- Verhaltensintentionen hängen von drei zentralen Faktoren ab: 'subjective norm' (subjektive Norm), 'the attitude' (Einstellung) und '*perceived control*' (subjektiv wahrgenommene Kontrolle)
- bei der Berufswahl wird das Konzept der '*perceived control*' häufig noch weiter unterteilt in die Konzepte 'self-efficacy' (Selbstwirksamkeitserwartung) und '*controllability*' (Beherrschbarkeit) (EAGLY 1994)

Theorie zur Erklärung der Berufswahl

6

EMPIRISCHE EVIDENZ



Empirische Evidenz zeigt, dass Frauen seltener landw. Unternehmensleiter sind.

Jedoch: Ist das eine Konsequenz daraus, dass weniger Frauen Unternehmensleiterin werden wollen oder weil sie für solche Positionen nicht ausgewählt werden?

Hinweise darauf, dass Frauen weniger Interesse daran haben, landw. Familienbetriebe zu übernehmen (z.B. MANN 2007; ROSSIER und WYSS 2008) und weniger Interesse daran haben *nicht* landw. Unternehmen zu leiten (VAN VIANEN und KEIZER 1996)

→ keine Studien zur Intention von Nachwuchsführungskräften die Position des landw. Unternehmensleiters zu übernehmen

Empirische Evidenz

7

METHODISCHES VORGEHEN



Zentrale Hypothese: Qualifizierte junge Frauen haben weniger Interesse daran, landwirtschaftliche Unternehmensleiter zu werden als qualifizierte junge Männer.

Um herauszufinden, warum das so ist, operationalisieren wir zwei alternative Erklärungsansätze (einen ökonomischen vs. einen psychologischen) und rechnen je zwei separate OLS Regressionen für Frauen und Männer.

Datensammlung mit Hilfe eines standardisierten schriftlichen Fragebogens in sechs deutschen Hochschulen in 2013, $n = 273$ (135 weibliche und 138 männliche Teilnehmer).

Quantitative Untersuchung

8

BESCHREIBUNG DER STUDIENTEILNEHMER



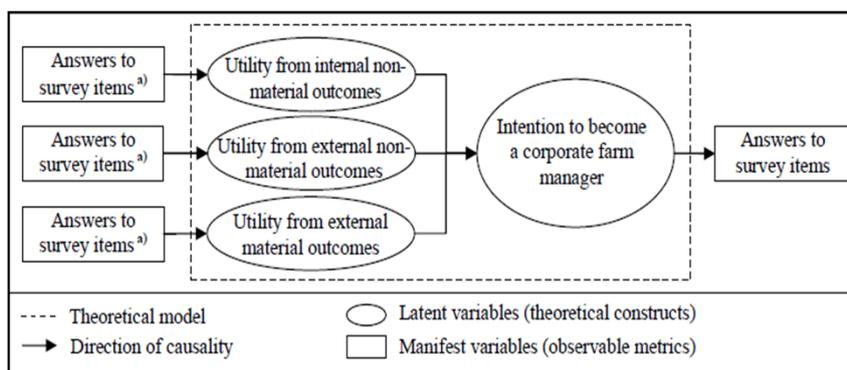
	Female subsample		Male subsample		Total sample	
	n		n		n	
University (respondents)	135	100.0%	137	100.0%	272	100.0%
GAU Göttingen	33	24.4%	29	21.2%	62	22.8%
HS Anhalt	15	11.1%	38	27.7%	53	19.5%
MLU Halle-Wittenberg	28	20.7%	19	13.9%	47	17.3%
HU Berlin	26	19.3%	13	9.5%	39	14.3%
HS Osnabrück	9	6.7%	24	17.5%	33	12.1%
University of Rostock	12	8.9%	7	5.1%	19	7.0%
HNE Eberswalde	12	8.9%	6	4.4%	18	6.6%
Others	0	0.0%	1	0.7%	1	0.4%
Birth region (respondents)	135	100.0%	132	100.0%	267	100.0%
New (eastern) federal states	45	33.3%	52	39.4%	97	36.3%
Old (western) federal states	74	54.8%	70	53.0%	144	53.9%
Others (incl. Berlin)	16	11.9%	10	7.6%	26	9.7%
Upbringing on a farm (respondents)	131	100.0%	132	100.0%	263	100.0%
Yes	34	26.0%	73	55.3%	107	40.7%
No	97	74.1%	59	44.7%	156	59.3%
Average age	135	23.7 (SD = 2.8)	133	23.8 (SD = 2.3)	268	100.0%

Source: own data and calculations, 2013

Quantitative Untersuchung

9

ÖKONOMISCHE ANALYSE:
OPERATIONALISIERUNG



Source: own representation based on Ostrom (2005). ^{a)} The direction of arrows indicates that a formative measurement model is used for the latent exogenous variables.

Quantitative Untersuchung

10

ÖKONOMISCHE ANALYSE: DURCHSCHNITTVERGLEICHE DER VARIABLEN

	Female subsample			Male subsample			Difference in mean p-value ^{b)}
	n	Mean ^{a)}	SD	n	Mean ^{a)}	SD	
Endogenous variable							
Intention to become a corporate farm manager (scale)	133	2.4	1.6	136	3.8	1.7	0.000***
Exogenous variables							
<i>External material outcomes</i>							
Higher income	133	3.3	1.2	137	3.1	1.3	0.379
Lower income risk	134	3.3	1.3	137	3.9	1.4	0.001***
Lower cost of living	133	3.0	0.7	136	3.2	0.9	0.049**
More leisure time	135	1.9	1.1	136	1.8	1.0	0.358
More working time flexibility	135	2.4	1.3	137	2.7	1.5	0.051*
<i>External non-material outcomes</i>							
More recognition from family	135	3.5	1.2	137	3.5	1.1	0.635
More recognition from friends/acquaintances	135	3.3	1.2	135	3.4	1.1	0.253
More recognition from future colleagues	133	3.6	1.1	131	3.7	0.9	0.243
<i>Internal non-material outcomes</i>							
More socially meaningful	134	3.8	1.1	137	4.2	1.2	0.006***
More inner contentment	134	3.4	1.4	135	3.9	1.4	0.006***
More enjoyment of carrying out the day-to-day tasks	131	3.4	1.4	136	4.0	1.5	0.001***
Less strenuousness	135	2.7	1.4	137	3.0	1.4	0.135

Source: own calculation. ^{a)} Mean of replies given on a Likert-type scale ranging from 0 (much worse) to 6 (much better).

^{b)} Level of significance (two-tailed two-sample t-test): $p < 0.01 = ***$, $p < 0.05 = **$, $p < 0.10 = *$

Quantitative Untersuchung

11

ÖKONOMISCHE ANALYSE: OLS- REGRESSIONSERGEBNISSE

Exogenous variables	Female subsample (n=105) ^{a)}		Male subsample (n=101) ^{a)}	
	Coefficients	p-value ^{b)}	Coefficients	p-value ^{b)}
Constant	-1.30	0.337	-0.83	0.591
<i>External material outcomes</i>				
Higher income	-0.13	0.360	0.10	0.316
Lower income risk	0.09	0.393	0.05	0.539
Lower cost of living	-0.05	0.801	-0.12	0.401
More leisure time	-0.15	0.381	-0.11	0.391
More working time flexibility	0.18	0.245	0.05	0.575
<i>External non-material outcomes</i>				
More recognition from family	-0.34	0.084*	-0.04	0.800
More recognition from friends/acquaintances	0.08	0.664	0.35	0.022**
More recognition from future colleagues	0.29	0.078*	-0.19	0.254
<i>Internal non-material outcomes</i>				
More socially meaningful	-0.12	0.381	-0.14	0.249
More inner contentment	0.40	0.008***	0.39	0.013**
More enjoyment of carrying out the day-to-day tasks	0.44	0.004***	0.34	0.032**
Less strenuousness	-0.01	0.893	0.12	0.143
<i>Control variables</i>				
Growing up on a farm (no=0; yes=1)	0.42	0.183	0.68	0.014**
Age	0.04	0.332	0.05	0.380
Born in the new federal states (no=0; yes=1)	0.73	0.010***	0.28	0.249
F-statistics (p-value)	F(15,89) = 5.85 (0.000)		F(15,85) = 7.56 (0.000)	
Adjusted R ²	0.412		0.496	

Source: own calculation. ^{a)} Differences in n compared to the total sample are due to incomplete answering. ^{b)} Level of significance (two-tailed t-test): $p < 0.01 = ***$, $p < 0.05 = **$, $p < 0.10 = *$

Quantitative Untersuchung

12

ÖKONOMISCHE ANALYSE: ZENTRALE ERGEBNISSE

Warum sind qualifizierte junge Frauen weniger interessiert an der Position des landwirtschaftlichen Unternehmensleiters?

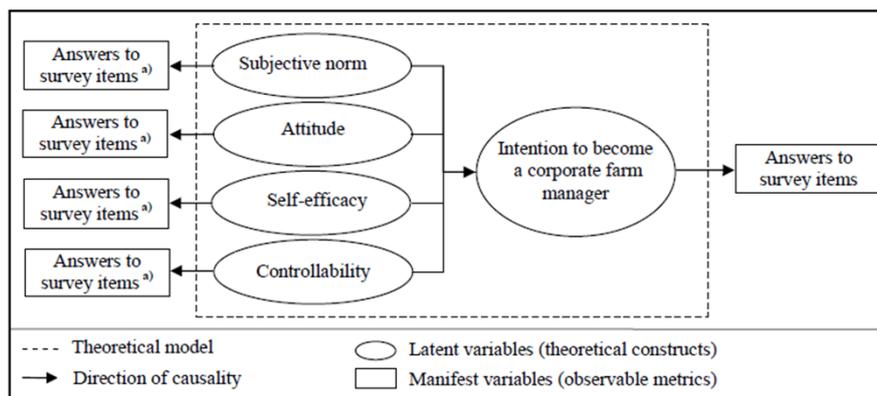
Mehrere unterschiedliche signifikante Bestimmungsfaktoren

- z.B. Anerkennung der Freunde und Bekannten ist signifikant in der Teilstichprobe der Männer, Anerkennung der Familie ist signifikant in der Teilstichprobe der Frauen

Signifikant in beiden Teilstichproben: 'innere Zufriedenheit' und 'Freude an den täglichen Tätigkeiten' + der Durchschnitt beider Variablen ist signifikant niedriger in der Teilstichprobe der Frauen

- teilnehmende Frauen erwarten weniger intrinsischen Nutzen von Position des landw. Unternehmensleiters

PSYCHOLOGISCHE ANALYSE: OPERATIONALISIERUNG



Source: own representation based on Fishbein and Ajzen (2010). ³⁾ The direction of arrows indicates that a reflective measurement model is used for the latent exogenous variables.

PSYCHOLOGISCHE ANALYSE: ZENTRALE ERGEBNISSE



Hinweise, dass qualifizierte junge Frauen weniger Interesse daran haben, landw. Unternehmensleiter zu werden,

- weil sie weniger soziale Wertschätzung erwarten.
- weil sie eine negativere Einstellung der Position gegenüber haben.
- weil sie eine niedrigere Selbstwirksamkeitserwartung haben.

Quantitative Untersuchung

15

KONTRASTIERUNG DER ERGEBNISSE



- Überschneidung der Ergebnisse: beide Analysen zeigen, dass geschlechtsspezifische Bewertungen von nicht-materiellen Konsequenzen eine wichtige Rolle spielen, um die geschlechtsspezifische Intention, landw. Unternehmensleiter zu werden, erklären zu können.
- Ergebnisse, die nur die ökonomische Analyse zeigen: z.B. dass Intention von Männern und Frauen von der Anerkennung unterschiedlicher sozialer Gruppen signifikant beeinflusst werden
- Ergebnisse, die nur die psychologische Analyse zeigen: z.B. dass Selbstwirksamkeitserwartungen die Intentionen der Teilnehmer signifikant beeinflussen und Frauen geringere Selbstwirksamkeitserwartungen haben

Quantitative Untersuchung

16

FAZIT



Weitere Forschung ist notwendig, um herauszufinden, ob die Ergebnisse generalisierbar sind.

Fazit im Hinblick auf das praktische Problem des Führungskräftemangels:

- Bewerber exklusiv mit materiellen Anreizen zu locken, würde wahrscheinlich nicht zu den gewünschten Ergebnissen führen
- Vielversprechend ist eine Fokussierung auf die Steigerung von Selbstwirksamkeitserwartungen mit Hilfe von bspw. Praktika oder auch verbaler Unterstützung