



SVLFG

sicher & gesund aus einer Hand

Berufsgenossenschaft
Alterskasse
Krankenkasse
Pflegekasse

Veränderungen gesund gestalten

Unterstützung unserer Versicherten im Wandel

Dr. Marion Baierl , SVLFG



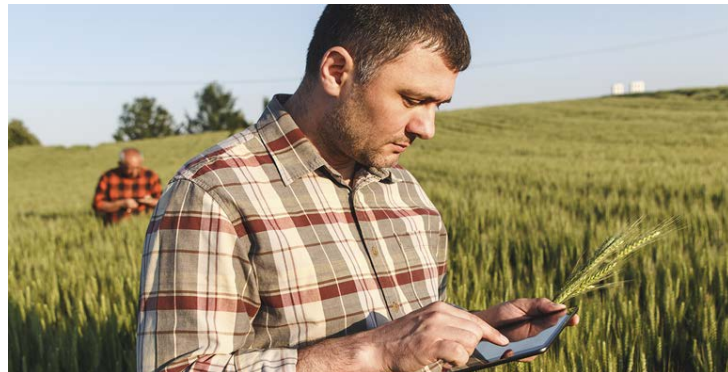


Die gesamtgesellschaftlichen Erwartungen an die Landwirtschaft haben sich gewandelt. Landwirtschaft und ländliche Räume stehen dementsprechend vor großen strukturellen und wirtschaftlichen Veränderungen. **Diese Umgestaltung erfordert jedoch ein hohes Maß an Veränderungsbereitschaft sowie persönliche und betriebliche/organisatorische Ressourcen der Betroffenen.**

Die SVLFG hat es sich zur Aufgabe gemacht, ihre Versicherten bei den strukturellen Veränderungen, wie der Betriebsnachfolge oder krisenhaften Situationen, gesundheitsförderlich zu begleiten.

*"Gesundheit ist ein Zustand von **vollständigem physischen, mentalen und sozialen Wohlbefindens** und nicht einfach die Abwesenheit von Krankheit oder Gebrechen."*

Definition (World Health Organization, 1948)





- ZKL, EMPFEHLUNGEN / SOZIALE HANDLUNGSFELDER, POLITIKOPTIONEN UND EMPFEHLUNGEN 2021, S. 59: Es gilt die *„psychosozial fundierte Beratung zum Generationenwechsel unter Einbeziehung bestehender Angebote zu verstärken, um für eine möglichst hohe Zahl von Betrieben Zukunftsperspektiven, sei es auch nur im Nebenerwerb, zu schaffen“*
- Diese **psychosoziale Komponente des Veränderungsprozesses** ist bisher weitgehend übersehen worden, weil unterstellt wird, der Veränderungsprozess könne „alleine“ durch politische Vorgaben oder finanzielle Anreize gelingen.
- Fakt ist jedoch, dass nur **gesunde, ressourcenbefähigte Unternehmer** überhaupt in der Lage sein werden, diese Herausforderung anzunehmen und zu bewältigen, indem z. B. die passenden Fördertöpfe abgerufen werden. Gerade Kleinstbetriebe können durch die mit den Veränderungen verbundenen familiären Konflikte an die Grenze ihrer Belastbarkeit geführt werden.



Viele Landwirte lehnen die Modernisierungs- und Nachhaltigkeitsentwicklungen auch deshalb vorschnell ab, weil sie sich in der Wertschöpfungskette als wenig wirkungsmächtig erleben, von der Komplexität der Rahmenbedingungen überfordert sind und im betrieblichen Veränderungsmanagement nicht geschult sind. Es gilt daher diese zu ermächtigen, diese Veränderungsmöglichkeiten als Chance zu betrachten und zum **kompetenten Gestalter der eigenen Zukunft** zu werden.

Betriebliche Veränderungsprozesse bieten Chancen, bergen aber auch unterschätzte Risiken für Betriebe und deren Belegschaften. So geht aus Studien auch hervor, dass breit angelegter organisatorischer Wandel nicht nur für Unmut sorgt, sondern sogar krank machen kann, vor allem dann, wenn die Mitarbeiter von (Kleinst-)betrieben überfordert werden.

Die SVLFG arbeitet seit Jahren mit ausgebildeten Fallmanagern, die Versicherten in schwierigen Lebenslagen zur Selbsthilfe befähigen (Fallkoordinator). Im Rahmen der MUIG-Kampagne haben wir umfangreiche Tools für psychische Belastungen erarbeitet.

Überforderung im Wandel gefährdet die Gesundheit....



Betroffene nehmen Restrukturierungen oft als existenzbedrohende Krise wahr, bei der sowohl die momentanen Arbeitsbedingungen, sozialen Beziehungen und die finanzielle Existenz auf dem Spiel stehen. Die **gesundheitlichen Folgen** äußern sich in einem Anstieg der Depressionen, schlechter Schlafqualität, erhöhter Stressempfindlichkeit, vermehrten kardiovaskulären Risiken und einer Zunahme der MSK-Erkrankungen.

Gerade **Klein(st-)betriebe** sind aufgrund der fehlenden organisatorischen und personellen Ressourcen in diesen komplexen Veränderungsprozess stark **benachteiligt**. Weitere Stressoren sind die Abhängigkeit von sich ändernden Rahmenbedingungen und soziale Konflikte in der Unternehmerfamilie (z. B. Generationskonflikte bei der Neuausrichtung des Betriebs). Dabei zeigen Studien, dass Changemanagement auch bei Unternehmen außerhalb der Grünen Branche oftmals scheitert (u. a. wegen Widerstand der Mitarbeiter und fehlende Kompetenzen).

Keine Unterschätzung der sozialen Komponente des Wandels



Veränderungsprozesse und diverse Haltungen hierzu können das Sozialgefüge von Familienunternehmen empfindlich stören. Gleichzeitig ist man auf das Mitwirken aller Akteure angewiesen. Insbesondere „weiche“ Faktoren können der entscheidende Erfolgsfaktor sein. Den Betroffenen hilft das Wissen um die Fallstricke bzw. eine diesbezügliche Methodenkompetenz.

Gelungenes Changemanagement ist daher auch Teil des Betrieblichen Gesundheitsmanagement, nämlich ein Fürsorgeinstrument für die Mitarbeitenden (Gesund im Wandel).

Der Ansatz unseres neu einzuführenden **Veränderungslotsen** ist es, die Betroffenen in diesem Prozess zu stärken und zu begleiten. Dies kann durch Seminare zum Veränderungsmanagement, Nutzung der sozioökonomischen Beratung und die Unterstützung durch unsere ausgebildeten Fallkoordinatoren erfolgen. Hierbei werden wir auf unsere bewährten Netzwerke (Landwirtschaftskammern, Landesbauernverbände) zurückgreifen.

Potential von Frauen nicht ungenutzt lassen...



Statistiken belegen, dass nur 11 % der Betriebe von Frauen geleitet werden sowie der Frauenanteil bei der vorgesehenen Hofnachfolge bei rund 18 % liegt. In der Landwirtschaft bestehen erhebliche Zugangsbarrieren für Frauen (veraltete Geschlechterbilder, traditionelle Vererbungspraxen). Die soziale Absicherung der Frauen fürs Alter oder im Falle von Scheidung, Trennung oder Tod der Betriebsleitung sind unsicher: *„Um den Gender Gap bei den Betriebsleitungen und Hofnachfolgen zu schließen, braucht es Empowerment von Hofnachfolgerinnen und potenziellen leitenden Angestellten in Form von speziellen Lehrgängen und Netzwerkangeboten der Bildungs- und Beratungsträger sowie Mentoring-Programmen (Betriebsleiterin und (potenzielle) Hofnachfolgerin/leitende Angestellte).“*

Die SVLFG prüft derzeit die Einführung von Seminaren zu Stärkung der Resilienz von Gründerinnen, insbesondere auch, um diese im Bereich der sozialen Absicherung zu beraten.

Nebenerwerb als Erwerbsform miteinbeziehen



Mehr als die Hälfte aller landwirtschaftlichen Betriebe werden im Nebenerwerb bewirtschaftet. Der Rückgang landwirtschaftlicher Betriebe betrifft dabei Haupt- und Nebenerwerbsbetriebe gleichermaßen. Hierbei geben viele kleinere Unternehmen den Betrieb zu Gunsten des Nebenerwerbs auf, gleichzeitig hoffen aber viele auch in den landwirtschaftlichen Haupterwerb zurückkehren zu können.

Diese anstehenden veränderungsbedingten betrieblichen Veränderungen können ohne weitere flankierende Maßnahmen auch agrarpolitisch dazu führen, dass viele Betriebe (unnötig) aufgegeben werden, obwohl es für sie durch neue effiziente und nachhaltige Prozessgestaltungen oder durch eine außerfamiliäre Hofabgabe eine Chance auf Erhalt gegeben hätte. Hierbei ist auch der Erhalt der Landwirtschaft im Nebenerwerb ein gangbarer Weg und bietet Chancen, „Landflucht“ entgegenzuwirken und die Attraktivität des ländlichen Raums zu erhalten und zu verbessern. Vgl. zur Abwanderungstendenz BMEL - [Ländliche Regionen im Fokus – Fakten und Hintergründe \(bmel.de\)](#) S. 35.

Gesundheitlich kann aber die Doppelbelastung dauerhaft gefährlich sein.



Angebote der LAK – Mit uns im Gleichgewicht „MUIG – Gesundheitsangebote“



Beispiel aus der sozio-ökonomischen Beratung

Zwei landw. Betriebe werden unabhängig voneinander sozioökonomisch beraten – zufällig in der selben Region aber einander nicht kennend.

Betrieb 1: Ein im Dorfkern eingefügter Milchviehbetrieb mit Anbindehaltung wird von einem jungen Unternehmerehepaar geführt, das die Landwirtschaft unbedingt im Vollerwerb weiterführen möchte. Die Molkerei wird die Milch nur noch ein gutes Jahr abnehmen, dann muss auf Offenstallhaltung umgebaut sein. Das ist im Dorfkern nicht möglich. Ihr Lebensmodell ist in Gefahr, das belastet das Ehepaar.

Betrieb 2: Größerer Milchviehbetrieb mit Offenstallhaltung wird von einem Unternehmerehepaar älter 65 betrieben. Es gibt keine Hofnachfolger. Die Arbeit belastet, ebenso die drohende Betriebsaufgabe.

Die SVLFG kann ihre Versicherten hierbei mit einem Angebotsbündel unterstützen. Oftmals ergibt sich hier eine längere Begleitung, egal ob durch Fallkoordinator, Mediation, Sozioökonomische Beratung oder Telefonisches Einzelfallcoaching. Im obigen Beispiel hat das gemeinsame Netzwerk dabei die Betriebe zusammengebracht und ihren Fortbestand gesichert.

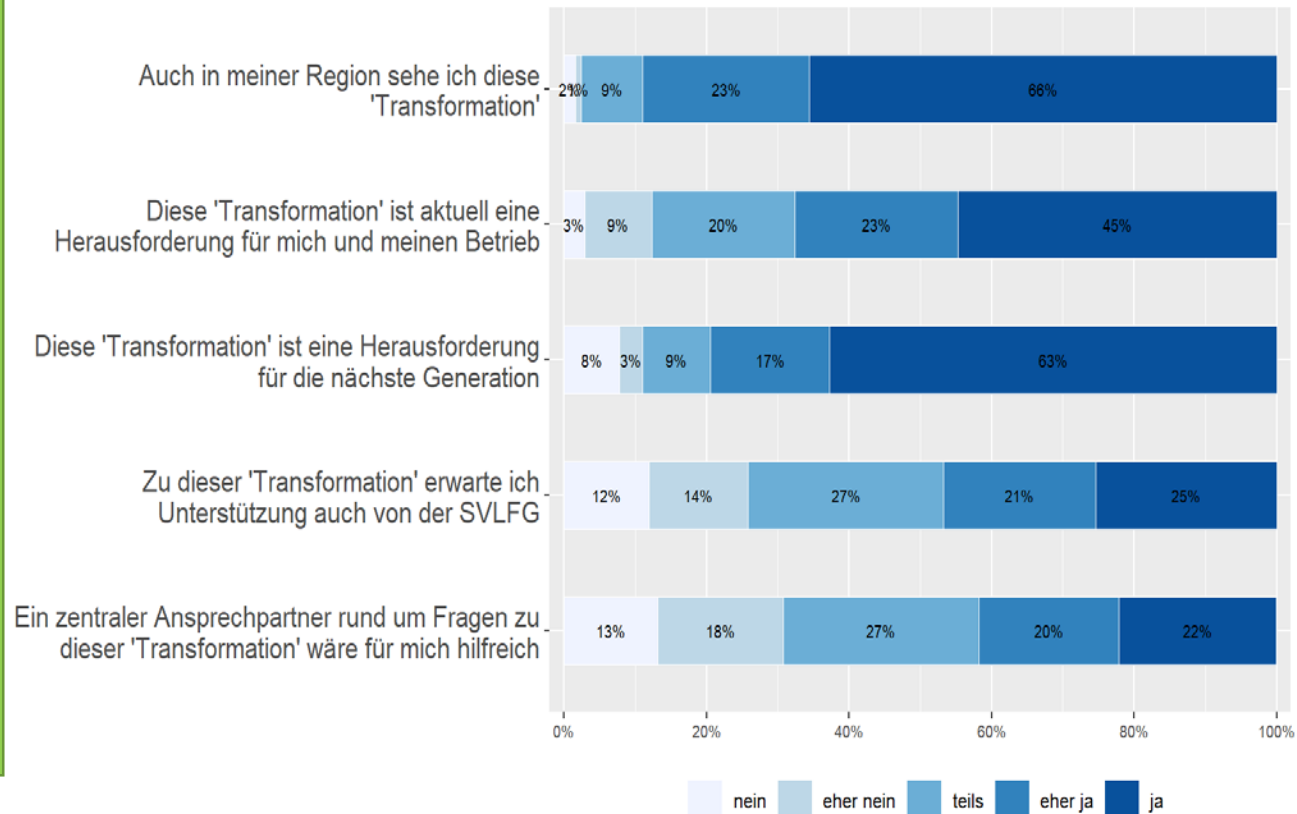
Aktuelle Studien mit IQPR zeigt Betroffenheit....



Fragebogen:

*Die Landwirtschaft hat sich vielerorts stark gewandelt. Es gibt weniger Betriebe. Diese werden größer oder werden im Nebenerwerb geführt. Technologische Anforderungen steigen. Nachhaltiges und tierwohlfreundliches Wirtschaften soll bei gleichzeitig günstigen Preisen erfolgen. ...**Wie ist Ihre Meinung dazu?***

Transformation der Landwirtschaft (n=247)



BY/NDS ohne Beratung - Ausgangslage



**Unser World-Cafe
heißt Sie hierzu
herzlich
willkommen !**

Was denken Sie ??

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit**