

Soziale Nachhaltigkeit im Weinbau



„In welchem Spannungsfeld stehen Betriebe und Mitarbeiter bei wachsenden Betriebsstrukturen?“

Wachsende Strukturen



Welche Anforderungen ergeben sich daraus?

Allgemeine Anforderungen

- Verändertes Kundenverhalten erfordert kundenorientiertes Denken und Handeln
- Flexibilität in Bezug auf Umgang mit Veränderungen jeglicher Art
- Klare Positionierung nach innen und außen
- Bei gleichzeitig verantwortungsvollem Umgang mit betrieblichen und sozialen Ressourcen

Anforderungen an Mitarbeitende

- Erhöhte Flexibilität
- Gute, stets aktuelle fachliche Qualifikation und (Aus- und Weiterbildung)
- Erhöhtes Maß an Sozialkompetenz
- Motivation und Identifikation
- „Fremd“-AK und Familienbetrieb
- Effiziente Arbeitserledigung

Anforderungen an Betriebsleiter/innen

- Erhöhter Belastungsdruck unterschiedlicher Natur
- Erhöhtes Risiko in unterschiedlichen Bereichen
- Erhöhter administrativer Aufwand
- Wachsende Strukturen erfordern oft Wachstum hinsichtlich Personal (mehr Personal, ständige Mitarbeiter, Fachkräfte)
- Kompetenzen in Sachen Personalführung und –management (Arbeitsorganisation, Arbeitsplatzgestaltung, Kommunikation mit Mitarbeitern, Motivation, Mitarbeiterbindung, etc.)
- Selbstorganisation und Selbstmanagement (Prioritätenmanagement, Zeit für Ziel- und Strategieentwicklung, persönlicher Ausgleich, Zeit für Unternehmerfamilie als wichtige soziale Ressource des Betriebes, eigene Weiterbildung und Weiterentwicklung)

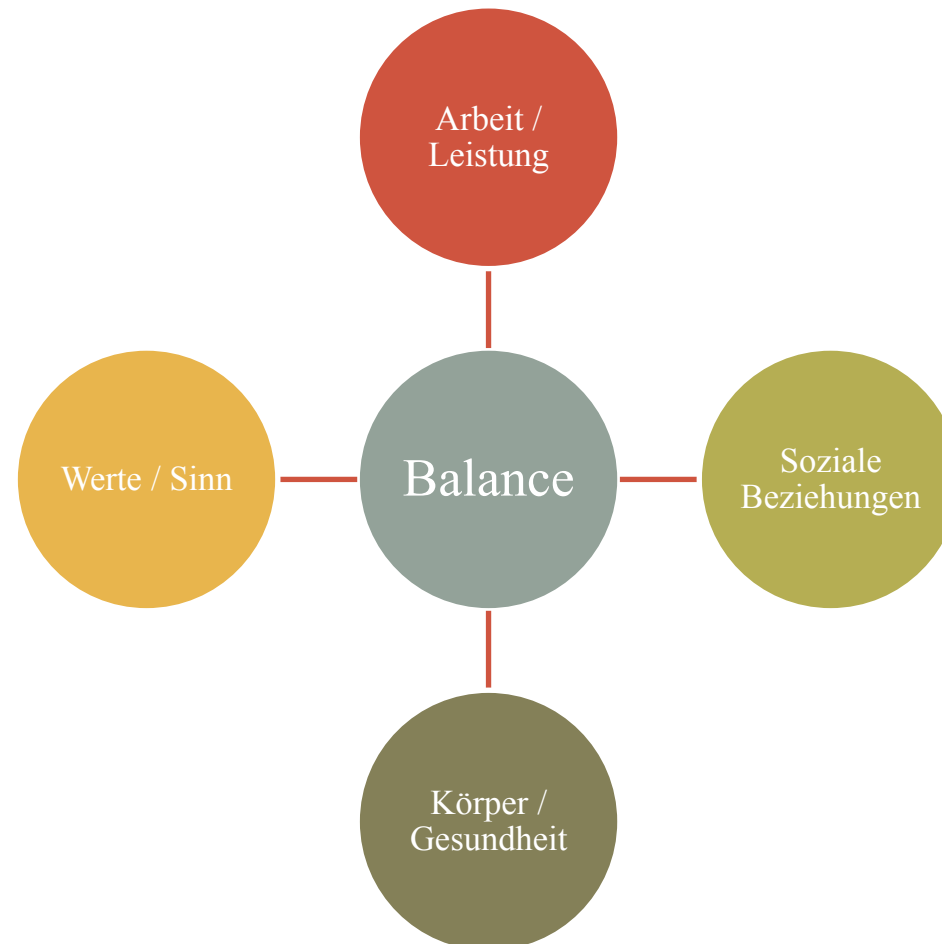
Betriebe brauchen Resilienzfähigkeit

- Resilienz = Fähigkeit, sich schnell und immer wieder erfolgreich an sich ständig verändernde Anforderungen anpassen zu können
- Spannungsfeld hier:
vorhandene Potenziale nutzen – auf Anforderungen des Umfelds eingehen

Faktoren von Resilienzfähigkeit

- Lernen, mit Veränderungen und Unsicherheiten zu leben; Verabschiedung von Sicherheit und Planbarkeit, teilweise auch von traditionellen Strukturen
- Vielfalt statt einseitige Spezialisierung
- Weiterentwicklung und Lernbereitschaft
- Selbstorganisation, Eigeninitiative, Vernetzung

Balance-Modell



Was heißt das für die betriebliche Säule „soziale Nachhaltigkeit“?

Arbeit / Leistung:

- Wie organisieren wir Arbeit, Aufgabenverteilung?
- Welcher Personalbedarf besteht (qualitativ und quantitativ)? Wie wird dieser gedeckt?
- Wie nutzen wir die fachlichen und persönlichen Ressourcen unserer Mitarbeiter/Familie?
- Wie sozial verträglich gestalten wir Arbeitsverhältnisse (leistungsgerechte Bezahlung, Arbeitszeit- und Urlaubsregelung etc.)
- Mit welchen Modellen können wir geeignete Fachkräfte (aus der Region) finden und binden?

Soziale Beziehungen:

- Wie ist die Kommunikation im Betrieb / mit den Mitarbeitern / zwischen den Generationen?
- Was tun wir für ein gutes Arbeitsklima?
- Wie gestalten wir eine konstruktive Zusammenarbeit?
- Wie arbeiten wir mit unserem sozialen Umfeld zusammen?

Gesundheit

- Wie gestalten wir gesundheitsförderliche / schonende Arbeitsbedingungen?
- Was tun wir für unsere eigene Gesundheit und die der Mitarbeitenden?
- Wie vermeiden wir Arbeitsüberlastung und Burn-out?
- Was tun wir zur Absicherung des Unternehmens und der Unternehmerfamilie im Risikofall?

Werte / Sinn:

- Welche Werte sind leitend für unseren Betrieb?
- Wie leben wir diese vor und mit unseren Mitarbeitern und Kunden?
- Wie authentisch kommen diese Werte in unserem Verhalten zum Tragen?

