



HNE
Eberswalde

Hochschule für nachhaltige Entwicklung (FH)

Unser Name ist Programm

März 2015

Dr. Susanne von Münchhausen

Fachgebiet Politik und Märkte der

Agrar- und Ernährungswirtschaft

Susanne.vonMuenchhausen@hnee.de

Managementstrategien in der ökologischen Agrar- und Ernährungswirtschaft?!

Wissenschaftstagung Öko-Landbau 2015 in Eberswalde,
Workshopreihe: Wertschöpfungsketten, 19.März 2015

Susanne von Münchhausen und Anna Häring

CORE Organic II Project HealthyGrowth

Gefördert durch das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages im Rahmen des Bundesprogramms Ökologischer Landbau und andere Formen nachhaltiger Landwirtschaft

BÖLN

Bundesprogramm Ökologischer Landbau
und andere Formen nachhaltiger
Landwirtschaft



Bundesministerium
für Ernährung
und Landwirtschaft

Ablauf des Workshops 15.¹⁵-16.⁴⁵

- Einführung ‚Managementstrategien und -instrumente‘
- ‚Spielregeln Fishbowl‘ und thematische Schwerpunkte
- ‚Fishbowl‘ Diskussion
- Abschließende Ergebnisse

Diskussion 'Fishbowl'

Gäste und Sprecher:

- Ludolf v. Maltzan, Brodowin GmbH & Co
- Joachim Weckmann, Märkisch Landbrot GmbH
- Andrée Riedinger, Wünsch Dir Mahl

- Moderation: Susanne v. Münchhausen, HNEE



heute fragen für die Diskussion

1. Welche Management-Strategien sind besonders relevant?
(intern)
2. Inwiefern sind Management-Strategien wichtig für die Einbindung in die WSK?
3. Wie geht es weiter mit der Professionalisierung? - Chancen + Risiken für die Ökonomie?



1) Intern relevante Management Strategien

Hörersches Landrot:

Im Mittelpunkt steht das Brot
 Geschäftsweise
 (von unten → know how dessem. & responsibility)

Management dem Produkt untergeordnet

80% Auslastung

- Organigramm / Org.-Struktur
- Personalentwicklung
- Kommissionierung etw. anders
- Qualitätsbildung (!)
- Qualitätswachstum (man begrenzt sich bewusst im Wachstum)
- DLG-Kontrolle / Denke (wö. Kontrolle) - Aromarad (sensorische Wahrnehmung)
- kortin. Brotqualität zu garantieren = eine große Herausforderung

(Kontrolle Boden / Mensch)
 100% bis ⇒ Zielsetzung

Obodorf Brodovon:

- Arbeitsplatzplanung am Land / Dorf
- Management der verschiedenen Zweige
 - Zusammenleit + + wädig
 - Disziplinar + 2 Werte
 - ↳ immer mehr Verantwortung dafür übertragen!

3 Säulen (LW, Holzkerei, Vertriebsgesellschaft)
 + Hofladen & Cafe
 1800-Kisten / Tonne

[4. Säule - Sitzung gegründet → Netzwerk für alle der Reduktion
 ruhiges Personal
 → Verantwortungen delegieren

Wiesed der Mehl:

- Starke Wachstumsstrategie → Markt? Management
- Aufgaben intern klar verteilen
- EXTERNE BEZIEHUNGS (kaufm. Board & Vertrieb) (auf ganzer Kampagne)
 Kommunikation
- Schnittstelle zw. innen & außen sein
- Arbeitsplatzsicherung / soziales Engagement / Personal-Training / Weiterbildung

1.) Normen & Standards (ISO-Normen) - Zertifizierung
für die Lebensmittelverpackung

EMAS

kontrollierte & standardisierte Abläufe

Qualitätsbeauftragte, Hygienestandards

regelm. Proben/Kontrollen

als Absicherung
in der
Kommunikation
nach außen

als Differenzierungsmittel zu Anderen?
extra-Zertifiz. über Bio-Basis

Um Strukturabläufe bestimmen zu können, HACCP

Widerstände in der Belegschaft?

geringer Schulung & gew. Grad an Profession, ungewohnt (auch für die externe Akzeptanz?)

das richtige Korn am richtigen Platz HUMAN RESOURCES
MANAGEMENT

Erwartung von Kursen haben oder
Personal selbst ausbilden & "heranzüchten"

→ Selbstselektion & Auswahl in der dörfl. Lebensmittel möglich

Kontinuität X

Visionen & Ideen (wie läuft der interne Partizipationsprozess)
der Mitarbeiter? Einbindung

Kreativität &
Innovationsfähigkeit durch den internen Wettbewerb um die besten Ideen!
(werden gefördert)

Jahresplan erstellen (z.B. Strateg. & operat. Berichtsleiter)

↳ Kollegen züchten Visionen aufschreiben

Jahresmitarbeitergespräche & Visionen zu vermitteln
& Mitspr. ermöglichen

1/4 jährl. Ziele, Projekte, Berichte, Berichtsleiter

2.) Bedeutung von Managementstrategien für die Einbindung in die WSK?

→ Wdhg! dass es nicht zu sehr abweicht in andere Geschäftszweige!

— Kommun. Management (Sektionen der wichtigsten Partner & Termine)
Zeitmanagement (Wen trifft ich wann wo & was bringt es mir?)

Verhalten, Transparenz & Sicherheit garantieren über direkte Beispiele (z.B. Vorstand / Kommune)

Wdhg: Verbindlichkeit durch Komm. (Wertschätzung, nicht austauschbar zu sein)

Kontinuität
Kennenlernen der gesamten WSK
Verlässlichkeit
Offene Kommunikation
Rückmeldung

Anerkennung & Unterstützung

WSK-Kreisläufe → Transparenz zum Kunden - Verkaufsbildung entlang der Kette

"Strategie des 'Kulturüberbau'" (od. Regionalität) - man schaut auf nicht von Unten
↳ das man man von oben /
aus überbringt

Klarerweise werden sich primär im eigenen Umfeld-Regional

Regionalität oft auch als von Politik / gesetzl. Vorschriften

3) Professionalisierung - Chance oder Risiko?

Prof. geht irradur doz.

BLW muss sich das Potential behalte für neue Ideen...

Effizienz = Lernprozess
Steigerung

→ Allanstellungsmethode beibehalte & kommuniziere
(Transparent....)

⇒ Voraussetzung als
Beseinsberechtigung

Extra Leistung für extra Geld
Leistung bring dir die Kunden bezahlen wollen

→ Prof. darf nicht offene reine Techtücherei & auf Qualitätsrisiko abzielen sondern man muss den Kunden immer antworten!!

Lieferance optimieren
persönliche Komponente darf nicht verloren gehen

1. Welche Management-Strategien sind besonders relevant? (wenn)

2. Inwiefern sind Management-Strategien wichtig für die Einbindung in die WSK?

3. Wie geht es weiter mit der Professionalisierung - Chancen + Risiken für die Ökonomie?

1. ... (wenn) ...
2. ... (wenn) ...
3. ... (wenn) ...









13
Am Montag der Ernte
André Riedinger
Wünsch Dir Mahl

13
Am Montag der Ernte
Joachim Weckmann
Märkisches Landrot





Dialog zum: "Managementstrategien in der ökologischen Agrar- und Ernährungswirtschaft?"

regulieren:

Proz effizienter
Organisationslauf
das Unternehmen mit
Start werden. Viel weiter

Maßnahmen wir
'lebendige', p
Schubstufen.

Unsere
mutigen
Jhesen:

Aus-
richtung:
für allgemeinen

"Der Ökosektor hat
eine gesellschaftliche
Verantwortung - für
die Mitarbeiter, das Dorf,
die Gesellschaft."

Personalmanagement:

"Man braucht die 'richtige'
Person an richtigen Plätzen
im Betrieb!"

"Alle Mitarbeiter müssen
für Weiterentwicklung
von Visionen + Ideen ein-
gebunden werden!"


Management der WSK:


"Wesentlich ist die
Kommunikation
auf Augenhöhe. Sie
soll Verbindlichkeit
und Verlässlichkeit sowie
"Kontinuität garantieren!"

Ökobetriebe + Unternehmen müssen
das Alleinstellungsmerkmal behalten
und vor allem erfolgreich kommunizieren.
Andernfalls verliert die Branche ihre
Existenzberechtigung!

Zukunft des Ökolandbaus





CORE organic II




Value-based growth of organic food chains
Supporting the further development of organic businesses, networks and initiatives

HEALTHYGROWTH



Aim of the project:
To provide knowledge on development pathways from niche to volume while maintaining integrity and trust.



Vielen Dank!

Kontakt: Susanne v. Münchhausen
susanne.vonmuenchhausen@hnee.de

www.coreorganic2.org

www.hnee.de/HealthyGrowth