

Bedeutung von Persönlichkeitsmerkmalen für die Umsetzung von Beratungsempfehlungen in der Schweinefachberatung

Christiane Wildraut, Matthias Koch, Johannes Vahnenbruck und Marcus Mergenthaler

Einleitung

Durch zunehmende Intensivierung und steigende Leistungsniveaus in der Schweinehaltung steigen die Anforderungen an landwirtschaftliche Betriebsleiter. Die Inanspruchnahme einer spezialisierten, auf die jeweiligen Haltungsverfahren und betrieblichen Gegebenheiten abgestimmten Fachberatung gewinnt so an Bedeutung (BOLAND et al., 2005). Die Zufriedenheit mit dem Berater und der Beratungsorganisation sind wichtige Bestimmungsfaktoren des Beratungserfolges (WILDRAUT und MERGENTHALER, 2016). Der Beratungserfolg hängt außerdem von der Motivation des Betriebsleiters sowie seiner Umsetzungsbereitschaft und -kompetenz ab (WILDRAUT und MERGENTHALER, 2016).

Daneben werden Persönlichkeitsmerkmale als Einflussfaktoren auf den Beratungserfolg diskutiert, deren Bedeutung sich u. a. an Schulungsangeboten für Fachberater zeigt (DLG, 2016). Ziel der vorliegenden Untersuchung ist es, aufzuzeigen, ob Persönlichkeitsmerkmale der Betriebsleiter mit der Umsetzungshäufigkeit von Beratungsempfehlungen zusammenhängen.

Daten & Methoden

Für die Untersuchung wurden von März bis Mai 2014 Daten bei Schweinehaltern aus Nordrhein-Westfalen erhoben. Die Betriebsleiter wurden anhand eines standardisierten Fragebogens zur Inanspruchnahme und Bewertung von Beratungsdienstleistungen im Bereich der Schweinehaltung sowie zur Umsetzung der Empfehlungen persönlich befragt. Die wahrgenommene Umsetzungshäufigkeit wurde anhand einer sechsstufigen äquidistanten, bipolaren, endpunktbenannten („immer“ bis „nie“) Skala erhoben. Weiterer Inhalt der Befragung war eine Einschätzung der eigenen Persönlichkeit. Dazu wurden von den Landwirten anhand einer bipolaren Skala mit je zwei Stufen pro Richtung (Stufe 1: eher; Stufe 2: sehr) gegensätzliche Eigenschaftswörterpaare zu ihrer Selbsteinschätzung abgefragt. Zur Auswertung wurde ein äquidistanter Charakter der vier Skalenstufen unterstellt (Codierung als Zahlenwerte: -3, -1, +1, +3).

Mögliche Teilnehmer für die Befragung wurden über die Veredlungsausschüsse des Westfälisch-

Lippischen Landwirtschaftsverbandes (WLV) gesucht. Zur Auswahl der Stichprobe aus einer Grundgesamt von N= 358, die bereit waren, an der Befragung teilzunehmen, wurde durch einfache Zufallsauswahl eine Stichprobe von n= 56 Landwirten für die empirische Untersuchung gezogen. Einbezogen waren die Produktionsstufen Sauenhaltung, Ferkelaufzucht und Mast. Die Betriebe sind überwiegend in Westfalen gelegen.

Ergebnisse

- Umsetzung von Beratungsempfehlungen

Die Empfehlungen der Fachberater werden von den befragten Landwirten nach eigener Einschätzung in unterschiedlicher Häufigkeit umgesetzt. Zwei Drittel der Befragten geben eine hohe Umsetzungshäufigkeit an (Skalenwerte 1+2), ein Drittel nennt eine mittlere Umsetzungshäufigkeit (Skalenwerte 3+4). Keiner der Landwirte gibt für sich an, Beratungsempfehlungen nur mit geringer Häufigkeit (Skalenwerte 5+6) umzusetzen.

- Wahrnehmung der eigenen Persönlichkeit

Einen Überblick über selbst wahrgenommene Persönlichkeitseigenschaften der befragten Landwirte gibt Abbildung 1. Im Durchschnitt sehen sich die Landwirte eher offen als verschlossen, eher strukturiert als chaotisch und eher kritisch als unkritisch. Zu diesen drei Gegensatzrelationen treffen sie die deutlichste Positionierung. Allerdings sind die Standardabweichungen dabei groß.

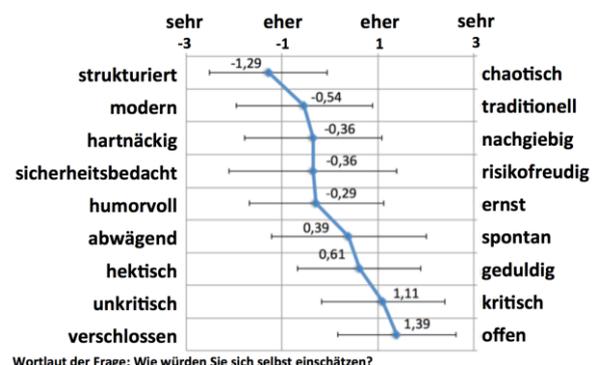


Abb. 1: Selbsteinschätzung der Landwirte anhand gegensätzlicher Eigenschaftswörterpaare (Mittelwerte als Zahlen und Standardabweichungen)

Insbesondere die Offenheit als persönliche Eigenschaft nehmen die Landwirte für sich in Anspruch.

Außerdem bezeichnen sich die Befragten tendenziell eher als geduldig denn als hektisch und eher als modern denn als traditionell. Weniger klare Zuschreibungen nehmen die Landwirte im Durchschnitt bei den Gegensatzpaaren hartnäckig-nachgiebig, sicherheitsbedacht-risikofreudig, humorvoll-ernst und abwägend-spontan vor.

- Eigene Persönlichkeit und Umsetzung von Beratungsempfehlungen

Eine Bezugnahme der selbst wahrgenommenen Persönlichkeit mit der angegebenen Umsetzungshäufigkeit von Beratungsempfehlungen zeigt, dass Landwirte mit einer hohen Umsetzungshäufigkeit bei sich selbst bestimmte persönliche Eigenschaften stärker wahrnehmen als Landwirte mit einer mittleren Umsetzungshäufigkeit (Abbildung 2).

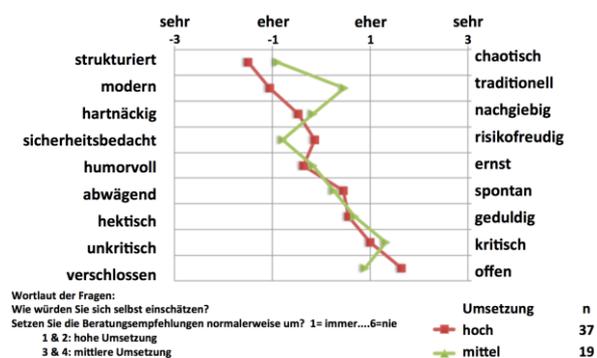


Abb. 2: Selbsteinschätzung der Landwirte in Beziehung zur Umsetzungshäufigkeit von Beratungsempfehlungen

In der Gruppe der Landwirte mit einer selbst wahrgenommenen höheren Umsetzungshäufigkeit werden einzelne eigene persönliche Eigenschaften deutlicher gesehen als in der Gruppe der Landwirte mit einer mittleren Umsetzungshäufigkeit. Insbesondere die Gegensatzpaare modern-traditionell, geschlossen-offen, sicherheitsbedacht-risikofreudig und strukturiert-chaotisch weisen Unterschiede in der Ausprägung auf. Landwirte mit einer hohen Umsetzungshäufigkeit schätzen sich selbst als moderner, offener, risikofreudiger und strukturierter ein, als ihre Berufskollegen dies tun. Das Ergebnis deutet darauf hin, dass diese Eigenschaften möglicherweise einen fördernden Einfluss auf die Umsetzung von Beratungsempfehlungen und damit letztlich auf den Beratungserfolg haben. Ein nur geringer Zusammenhang zwischen der bekundeten Umsetzungshäufigkeit und persönlichen Eigenschaften liegt bei den Eigenschaftspaaren hartnäckig-nachgiebig, humorvoll-ernst, abwägend-spontan, hektisch-geduldig und unkritisch-kritisch vor. Anhand dieser Eigenschafts-

paare lässt sich eher kein Zusammenhang mit der Umsetzung von Beratungsempfehlungen ableiten.

Diskussion

Zwischen Persönlichkeitsmerkmalen von Betriebsleitern und der Umsetzungshäufigkeit von Beratungsempfehlungen bestehen Zusammenhänge. Persönlichkeitsmerkmale sollten deshalb im Beratungsprozess berücksichtigt werden. Nach den Ergebnissen der Untersuchung stellen Landwirte, die sich selbst als eher traditionell, verschlossen, sicherheitsbedacht und chaotisch bezeichnen, eine besondere Herausforderung für die landwirtschaftliche Fachberatung dar. Seitens der Beratung sind damit neben Fachwissen auch Wissen über die Persönlichkeitsmerkmale und davon abgeleitete persönliche Fähigkeiten und soziale Kompetenzen gefragt. Zu prüfen wäre, inwiefern diese Zusammenhänge bereits strukturiert in Beratungsprozessen genutzt werden und in der Kombination mit spezifischen Beratungskonzepten den Beratungserfolg unterstützen. Bisher ist nicht klar, ob und wie Mitarbeiterschulungen der Beratungsorganisationen die Sensibilität der Fachberater für das Thema Persönlichkeit stärken können. In diesem Zusammenhang sind auch die eigenen persönlichen Voraussetzungen der Berater von Bedeutung. Besonders positiv auf den Beratungserfolg dürfte sich eine optimale Konstellation der beteiligten Akteure, des Ratsuchenden und des Beraters, auswirken. Offen bleibt bislang die wissenschaftliche Belastbarkeit des Zusammenhangs zwischen Persönlichkeitsmerkmalen von Betriebsleitern und der Umsetzung von Beratungsempfehlungen. Eine Absicherung könnte über vertiefende Erhebungen mit schärfer validierten Messverfahren erfolgen.

Quellen

- WILDRAUT, C. & M. MERGENTHALER (2016): Landwirtschaftliche Fachberatung in der NRW-Schweinehaltung – Eine empirische Untersuchung aus Sicht der Landwirtschaft. Forschungsberichte des Fachbereichs Agrarwirtschaft Soest, Nr. 40.
- DLG (2016): Was tun als Berater, wenn persönliche Krisen den Landwirt lähmen? Schulungsangebot der DLG Akademie. <http://www.dlg-akademie.de>
- BOLAND, H., A. THOMAS, U. K. EHLERS (2005): Expertise zur Beratung landwirtschaftlicher Unternehmen in Deutschland. - Eine Analyse unter Berücksichtigung der Anforderungen der Verordnung (EG) Nr. 1782/2003 zu Cross Compliance. Auftrag des Bundesministeriums für Verbraucherschutz, Ernährung und Landwirtschaft, Bonn.