

**Christine Rudmann,
Véronique Chevillat,
Toralf Richter**

Jahresbericht 2005, gekürzte Version

Vorwort und Dank

Das erste Jahr des FiBL-Betriebsnetzes ist vergangen. Es war geprägt von vielen organisatorischen Aufgaben, wie das Suchen der Betriebsleiter, oder das Organisieren der Start- und Jahrestagungen.

Vieles war in diesem Jahr noch provisorisch: die Buchhaltungsauswertungen konnten nur mit 24 Betrieben durchgeführt werden und die beste Methodik für die Buchhaltungsauswertungen sowie die Gestaltung der Zusammenarbeit mit den LandwirtInnen mussten zuerst ausprobiert werden.

Die Organisation und Durchführung eines solchen Netzes ist mit viel Arbeit verbunden, welche nur von mehreren Händen und Köpfen durchgeführt werden kann.

Ich möchte deshalb allen danken, welche mit Enthusiasmus in dieses Projekt gestartet sind, es mit ihrem Engagement unterstützt haben und noch bestehende Mängel mit Humor genommen haben.

Besonders möchte ich dabei den Landwirtinnen und Landwirten danken, welche den Kern des Betriebsnetzes bilden. Sie haben mit ihren Ideen und positiven wie kritischen Bemerkungen dem FiBL-Betriebsnetz den weiteren Weg vorgegeben. Danke für die tolle Zusammenarbeit!

Weiter möchte ich meinen KollegInnen am FiBL für die gute Zusammenarbeit danken: Véronique Chevillat, die sich mit Enthusiasmus in das für sie neue Gebiet der Buchhaltungen gestürzt hat, Conradin Bolliger für die Mithilfe bei den Buchhaltungsauswertungen und den Tagungen, den Beratern Klaus Böhler, Maurice Clerc und Hansueli Dierauer für ihr Engagement bei der Suche nach Betriebsleitern für das Netz und der Mithilfe bei den Jahrestagungen.

Ich möchte es auch nicht versäumen, unserem Direktor Urs Niggli und unserem Fachgruppenleiter Mathias Stolze zu danken, die mir die Möglichkeit geben, dieses Projekt durchzuführen.

Last but not least, möchte ich der Hauser-Stiftung in Weggis für ihre grosszügige finanzielle Unterstützung danken. Dies hat den Aufbau des Netzes wesentlich gefördert und dazu beigetragen, das erste Jahr erfolgreich abzuschliessen. Die Diskussionen mit den Sponsoren haben auch dazu beigetragen, dass das Projekt noch präziser formuliert werden konnte. Ich möchte mich für die guten Diskussionen bedanken und würde mich über eine weitere Zusammenarbeit freuen!

Christine Rudmann, April 2006

Inhalt

Vorwort und Dank	1
1. Einleitung	3
2. Neues zum Betriebsnetz	4
2.1 Gestaltung des Betriebsnetzes	4
2.2 Zuständigkeiten im Betriebsnetz	5
3. Aktivitäten 2005	6
3.1 Übersicht	6
3.2 Tagungen	6
3.2.1 Starttagungen	6
3.2.2 Jahrestagungen	7
3.3 Forschungstätigkeiten 2005 im Überblick	8
3.3.1 Übersicht der Themen, welche die Landwirte interessieren	8
3.3.2 Konkrete Umsetzung	8
3.4 Jahresprogramm 2006	10
4. Resultate Teil „partizipative Forschung“	11
4.1 Lebensqualität in der Landwirtschaft	11
4.1.1 Das Konzept der „Farm Life Balance“	11
4.1.2 Vorgehen und Resultate der Workshops an den Jahrestagungen	12
5. Anhang	23
5.1 Fragebogen und Anleitung zur Gruppenarbeit im Workshop Lebensqualität	23

1. Einleitung

Der vorliegende Jahresbericht ist der erste Bericht zu den Aktivitäten im neuen FiBL-Betriebsnetz. Er beinhaltet die Beschreibung des Auf- und Umbaus des Netzes, sowie eine Zusammenfassung der Tätigkeiten, welche im Laufe des Jahres 2005 stattgefunden haben.

Der Bericht ist folgendermassen aufgebaut:

Zuerst werden organisatorische Neuigkeiten zum Betriebsnetz beschrieben. Danach folgt die Zusammenfassung der Tätigkeiten des Jahres 2005.

In einem separaten Kapitel werden die Workshops zum Thema Lebensqualität, welche im Rahmen der Jahrestagungen stattgefunden haben, beschrieben.

Am Schluss sind im Anhang die Fragebogen zum Thema Lebensqualität beigefügt.

2. Neues zum Betriebsnetz

2.1 Gestaltung des Betriebsnetzes

Die Anzahl Betriebe des Betriebsnetzes wurde von 55 auf 60 Betriebe aufgestockt. Gleichzeitig fand eine Umstrukturierung statt. Es wurden zwei neue Gruppen geschaffen, welche aus spezialisierten Betrieben der Romandie bestehen: eine Gruppe spezialisierter Milchviehbetriebe im Berggebiet und die andere Gruppe spezialisierte Mutterkuhbetriebe, ebenfalls im Berggebiet. Die Betriebe beider Gruppen weisen eine Grösse von 30 bis 50 ha auf.

Diese Gruppen wurden zusätzlich geschaffen, da wir festgestellt haben, dass die ursprünglich erarbeiteten Kriterien für die Romandie überhaupt nicht repräsentativ sind.

Zum Zeitpunkt, als die Entscheidung für die beiden neuen Gruppen fiel, waren für die Gruppe Mutterkühe im Hügellgebiet noch keine Landwirte im Betriebsnetz angemeldet. Aus diesem Grund, und um die Gesamtgrösse auf 60 Betriebe zu beschränken, haben wir diese (ursprünglich vorgesehene) Gruppe gestrichen.

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die berücksichtigten Betriebsgruppen pro Region.

Tabelle 1: Neue Zusammensetzung des Betriebsnetzes:

Betriebstyp	Grösse	Tal	Hügel	Berg
Spezialkulturen	10-20 ha	5		
Milchvieh	10-20 ha	5	5	5
Milchvieh, Romandie	30-50 h			5
Mutterkühe	10-20 ha			5
Mutterkühe, Romandie	30-50 ha			5
Kälbermast / Aufzucht	10-20 ha			5
Schweine/Hühner, kombiniert	10-20 ha	5		
andere kombinierte Betriebe	10-20 ha	5	5	5

Zusagen von Landwirten für die Mitarbeit im Netz:

Das Netz ist vollständig, wir konnten 60 Betriebe für die Mitarbeit im Netz gewinnen.

Die Verteilung innerhalb der Grossregionen ist in folgender Tabelle dargestellt:

Tabelle 2: Verteilung der Betriebe in der Schweiz

Verteilung politische Regionen	
Ostschweiz	21
davon GR/Sargans/FL/GL	8
davon Nordostschweiz	13
Innerschweiz/Aargau	11
Bern/Nordwestschweiz	15
davon BE/FR	11
davon BL/SO	4
Romandie	13
Total	60

2.2 Zuständigkeiten im Betriebsnetz

Koordination

Verantwortlich: Christine Rudmann

Aufgaben:

- Organisation des Betriebsnetzes / der Aktivitäten
- Akquisition von Projektgeldern
- Organisation der externen Kommunikation

Regionsberater:

Verantwortliche Personen:

- Ostschweiz Klaus Böhler
- Innerschweiz Véronique Chevillat
- Bern/Nordwestschweiz Hansueli Dierauer
- Romandie Maurice Clerc

Aufgaben:

- Mitarbeit bei den Projekten

Buchhaltungsauswertungen:

Verantwortliche Personen pro Betriebstyp:

- Spezialkulturen, Talregion Conradin Bolliger
- Spezialisiert auf Milchvieh, alle Regionen Véronique Chevillat
- Spezialisiert auf Mutterkühe, alle Regionen Véronique Chevillat
- Anderes Rindvieh: Aufzucht / Mast, Bergregion Véronique Chevillat
- Kombiniert mit Schweinemast/Hühnermast Talregion Conradin Bolliger
- Andere kombinierte Betriebe, alle Regionen Christine Rudmann

Aufgaben:

- Analyse der Buchhaltungen und Diskussion der Resultate mit den Betriebsleitern
- Entwickeln des Analyse-Instrumentes für Stärken und Schwächen auf dem Betrieb

3. Aktivitäten 2005

3.1 Übersicht

In der folgenden Tabelle sind die Aktivitäten 2005 zusammengefasst:

Tabelle 3: Aktivitäten im Betriebsnetz, 2005

Was	Wann	Kurzbeschreibung
Starttagungen	Januar 05	Zwei Tagungen in den Regionen Ostschweiz und Innerschweiz / Bern / Nordwestschweiz Ziel: Fragen der Landwirte sammeln
Jahrestagungen	Dez 05 / Jan 06	In 4 Regionen je eine Tagung. Diskussion der Buchhaltungsauswertungen 04 Workshop zum Thema Lebensqualität
Buchhaltungsauswertungen	Okt – Nov 05	Auswertungen bei 24 Betrieben und Diskussion mit Betriebsleitern
EU-Projekt „Unternehmertum“	Okt – Dez 05	Ein Landwirt des Betriebsnetzes wurde zum Thema interviewt und hat an einem Workshop teilgenommen

3.2 Tagungen

3.2.1 Starttagungen

Im Januar 05 wurden in den Regionen Ostschweiz und Innerschweiz/Bern/Nordwestschweiz je eine Starttagung durchgeführt.

Das Programm beinhaltete eine Information über die Ziele des Betriebsnetzes, die Vorstellung des Jahresprogramms sowie zwei Workshops, um die Themen und Fragen der Landwirte zu sammeln. Im ersten Workshop wurden die Themen und Fragen der Landwirte gesammelt und gruppiert. Im zweiten Workshop wurden einige ausgewählte Themen in Gruppen diskutiert und mögliche Projekte skizziert.

Rückmeldungen der Landwirte zu den Starttagungen

Die Rückmeldungen der Landwirte zu den Jahrestagungen waren vorwiegend positiv bis sehr positiv. Es wurde hervorgehoben, dass es sehr interessant gewesen sei, speziell auch die Diskussion unter Gleichgesinnten. Als gut wurde die Zusammenarbeit zwischen Praxis und Theorie empfunden. Von einer anwesenden Landwirtin wurde bedauert, dass so wenige Frauen dabei waren.

3.2.2 Jahrestagungen

Anfang Dezember 05 und im Januar 06 fanden in den 4 Grossregionen Ostschweiz, Bern/Nordwestschweiz, Innerschweiz und Romandie die Jahrestagungen mit den Betriebsleitern statt. Das Programm für die Romandie wurde etwas anders gestaltet, als in den anderen Regionen (vgl Tabelle 4).

Tabelle 4: Programm der Jahrestagungen

Deutschschweiz	Romandie
Neues vom Betriebsnetz Umstrukturierung, Kurzinformation zum Sponsoring der Hauser-Stiftung	Info über das FiBL
Darstellung und Diskussion der Resultate der Buchhaltungsauswertungen 2004	Darstellung der Ziele des Betriebsnetzes
	Bisherige Tätigkeiten: Liste der diskutierten Themen, Projektvorschläge, kurze Zusammenfassung der Buchhaltungsauswertungen
	Diskussion zum Thema „Vermarktungsmaterial“ für Direktvermarkter
Mittagessen	
Workshop Lebensqualität	

Die Resultate des Workshops Lebensqualität sind später in diesem Bericht, in separaten Kapiteln zusammengefasst.

Rückmeldungen der Landwirte zu den Jahrestagungen:

Die Rückmeldungen der Landwirte zu den Jahrestagungen waren vorwiegend positiv bis sehr positiv. Es wurde speziell hervorgehoben, dass nicht nur wirtschaftliche Themen zur Sprache kamen, sondern auch das Thema Lebensqualität.

3.3 Forschungstätigkeiten 2005 im Überblick

3.3.1 Übersicht der Themen, welche die Landwirte interessieren

Hier eine Zusammenstellung aller Themen, die im Laufe des Jahres 2005 von Landwirten des Betriebsnetzes genannt wurden:

Themen zu Markt / Vermarktung

- Verkaufsförderung
- Regionalmärkte
- Direktvermarktung

Politische Themen

- Liberalisierung
- Preissenkungen
- Ideologie der BIO SUISSE

Strategisches Management / Kostenmanagement

- Spezialisierung oder Diversifizierung ?
- Marktnischen der Zukunft
- Rentabilität der Sömmerung von Milchkühen / Rentabilität von Arbeitspferden
- Arbeitsverdienst / pro Akh
- Kostensenkungsmöglichkeiten
- Finanzierungsmöglichkeiten für Investitionen
- Alternative BIO / ÖLN

Andere Themen

- Arbeitsbelastung / Arbeitszeit im Berggebiet
- Zusammenarbeitsformen von Landwirten
- Lebensqualität
- Persönlichkeitsentwicklung

3.3.2 Konkrete Umsetzung

Buchhaltungsauswertungen / Stärken-Schwächen-Analyse

Wie geplant konnten die Buchhaltungen der bestehenden 24 Betriebe analysiert und mit den Betriebsleitern bilateral diskutiert werden.

Für die Auswertungen haben wir ein sehr ausführliches Bewertungsschema für die wirtschaftliche Situation der Betriebe entwickelt, welches nun nach den ersten Diskussionen mit den Betriebsleitern optimiert wird.

In diesen ersten Buchhaltungsanalysen konnten die detaillierten Unterschiede zwischen den Buchhaltungssystemen der Landwirte noch nicht abgeglichen werden. Aus diesem Grund wurde beschlossen, die Buchhaltungsdaten 2004 noch nicht zu veröffentlichen. Der Abgleich der Buchhaltungssysteme wird im Frühjahr 2006 erfolgen, so dass die Analysen der Daten 2005 vergleichbar sind und somit veröffentlicht werden können.

Preismonitoring

Ein Jahr lang werden Aufzeichnungen über Produzentenpreise und Betriebsmittelpreise gemacht. Nach einem Jahr werden die Produzentenpreise mit den existierenden Richtpreislisten verglichen. Wenn die Nettopreise ungefähr den Richtpreisen entsprechen, wird das Preismonitoring beendet. Wenn sich zeigt, dass grosse Unterschiede existieren und Bedarf von mehreren Stellen an solchen Daten vorhanden ist, wird das Preismonitoring fortgesetzt und evtl. über das Betriebsnetz hinaus ausgedehnt.

Es wurde beschlossen folgende Produkte provisorisch für ein Jahr zu untersuchen:

- Produzentenpreise Kartoffeln
- Produzentenpreise Nutz- und Schlachtvieh (vorwiegend Rindvieh, aber auch Schafe/Ziegen)
- Saatgutkosten

Weiter besteht grosses Interesse an Produzentenpreisen in der Direktvermarktung. Da aber für 2006 die Erarbeitung eines grösseren Projektes zur Kostenwahrheit von Direktvermarktung geplant ist, wird das Preismonitoring in diesem Bereich in dieses Projekt integriert.

Produktionskostenerhebungen

In der Schweiz existieren verschiedene Methoden zur Produktions- bzw. Vollkostenberechnung. Im 2005 wurden nun von der LBL Anstrengungen unternommen, um diese Methoden abzugleichen. Diese Anstrengungen werden im 2006 fortgesetzt. Deshalb wurde die Erhebung von Produktionskosten verschoben, um diese neuesten Entwicklungen im methodischen Bereich nutzen zu können.

Lebensqualität

Im Juni 2006 wird im „Schweizer Bauer“ ein so genanntes „Dossier“ zum Thema Lebensqualität veröffentlicht. Im Dossier wird das Thema Lebensqualität in der Landwirtschaft einerseits auf wissenschaftliche Art und Weise abgehandelt und andererseits die Resultate der Workshops an den Jahrestagungen beschrieben. Motto des zweiten Teils wird sein: „Wie lässt sich die Lebensqualität in der Landwirtschaft erhalten? Ratschläge von Bauern für Bauern“.

Grösse von Familienbetrieben

An der ETH – Abteilung Agrarwissenschaften ist auf unsere Initiative hin und in Absprache mit den arbeitswirtschaftlichen Spezialisten der FAT eine Diplomarbeit ausgeschrieben.

Titel: Wachstumspotential von Bergbetrieben.

Ziel: Wachstumspotential und –grenzen von Familienbetrieben im Berggebiet unter verschiedenen naturräumlichen Bedingungen aufzeigen und wirtschaftliche Konsequenzen der Wachstumsbegrenzung bzw. des Einsatzes von Fremdarbeitskräften berechnen.

3.4 Jahresprogramm 2006

- Preismonitoring: ganzes Jahr
- Buchhaltungsauswertungen:
 - Frühjahr: Abgleich Buchhaltungssysteme
 - Herbst: Diskussion der Buchhaltungsanalysen bilateral mit den Landwirten
- Ende Mai: Workshop mit FiBL-MitarbeiterInnen und ein bis zwei Landwirten des Betriebsnetzes, um konkrete Projekte für die Direktvermarktung zu formulieren. Ziel: dieses Jahr noch Geld akquirieren, um 2007 mit dem Projekt / den Projekten beginnen zu können.
- November: Jahrestagungen in allen 4 Grossregionen.

4. Resultate Teil „partizipative Forschung“

4.1 Lebensqualität in der Landwirtschaft

Christine Rudmann, Toralf Richter

4.1.1 Das Konzept der „Farm Life Balance“

Um ein stabiles Einkommen zu erwirtschaften, müssen landwirtschaftliche Betriebe heute einen mehr Arbeit in ihre landwirtschaftliche und manchmal auch nichtlandwirtschaftliche Tätigkeit investieren. Folgen sind Arbeitsüberlastungen verbunden mit fehlenden ökonomischen und sozialen Perspektiven. Dadurch sinkt die Attraktivität v. a. für jüngere Menschen, einen landwirtschaftlichen Beruf auszuüben.

Vor dem beschriebenen Hintergrund versucht das Konzept der Farm Life Balance die Lebensqualität auf Biobauernhöfen zu erfassen, zu bewerten und zu verbessern.

Das ursprünglich für das Manager-Coaching entwickelte Konzept der „Life Balance“ versucht ein Gleichgewicht der Lebensbereiche Arbeit/Leistung, Familie/Freunde, Körper/Gesundheit und Sinn/Kultur anzustreben, um Personen zu helfen, ihre beruflichen wie privaten Ziele gleichermaßen zu erreichen. Das Konzept wird auf den landwirtschaftlichen Bereich – zu einer „Farm Life Balance“ angepasst.

In einem ersten Schritt werden die persönlichen und beruflichen Zielbereiche einer Bauernfamilie in ihrer **Wichtigkeit** bewertet und die **Zufriedenheit** mit diesen Bereichen ermittelt.

Im weiteren Verlauf formulieren die Beteiligten **Wünsche** für die 4 Lebensbereiche. Daraus werden dann wichtigsten Wünsche ausgewählt und in Bezug auf diese mögliche Barrieren (**Mauern**) einer Umsetzung identifiziert. In der Gruppendiskussion werden durch Erfahrungsaustausch Lösungsmöglichkeiten (**Tore**) aufgezeigt, die helfen, diese Mauern zu überwinden.

Abschliessend wird nach Möglichkeiten gesucht, die Arbeitsbelastung zu reduzieren, um nach zusätzlichen Zeitressourcen für die anderen Bereiche zu suchen. Dabei wird insbesondere nach einer Überladung beruflicher und privater **Lebensrollen** gesucht (Lebensrollen sind z.B. Betriebsleiter, Vorstand in einem Berufsverband, Ehemann, Vereinsmitglied, ...) und gemeinsam überlegt, welche Rollen nicht wesentlich zur Erfüllung privater und beruflicher Ziele beitragen und deshalb abgegeben werden können. Die Erfahrung zeigt, dass eine Person in den meisten Fällen nicht mehr als sieben Rollen gut ausüben kann.

Die Methodik der „Farm Life Balance“ beruht auf folgender Literatur:

Radlinsky, A.; Guarneri, S.; Theler, Ch.; Lehmann, B. (2000): Lebensqualität in der Schweizer Landwirtschaft. Grundlagen für eine zukünftige Sozialberichterstattung. Institut für Agrarwirtschaft, ETH Zürich.

Seiwert, L. (2002): Mehr Zeit fürs Glück. München

4.1.2 Vorgehen und Resultate der Workshops an den Jahrestagungen

Die Landwirte und Landwirtinnen füllten am Vormittag einen Fragebogen zur Wichtigkeit und individuellen Zufriedenheit in verschiedenen Lebensbereichen aus. Ein Teil der Fragen und die Auswahl der untersuchten Lebensbereiche wurde der Studie „Lebensqualität in der Schweizer Landwirtschaft“ (siehe Seite 11). entnommen. Während der Mittagspause wurden die Antworten ausgewertet. Am Nachmittag wurde eine Einführung ins Thema gegeben, wobei gleichzeitig die Resultate der Fragebogen zusammenfassend dargestellt wurden. Danach arbeiteten die Landwirte in Kleingruppen weiter.

Der vollständige Fragebogen und die Anleitung für die Gruppenarbeit sind im Anhang aufgeführt.

Wichtigkeit verschiedener Lebensbereiche

Im ersten Teil des Fragebogens wurde nach der Wichtigkeit verschiedener Lebensbereiche gefragt. Die Resultate aller Regionen sind in der folgenden Abbildung zusammengefasst. Der Wert 1 stellt dabei die Antwortmöglichkeit „nicht wichtig“ und der Wert 5 die Antwortmöglichkeit „sehr wichtig“ dar.

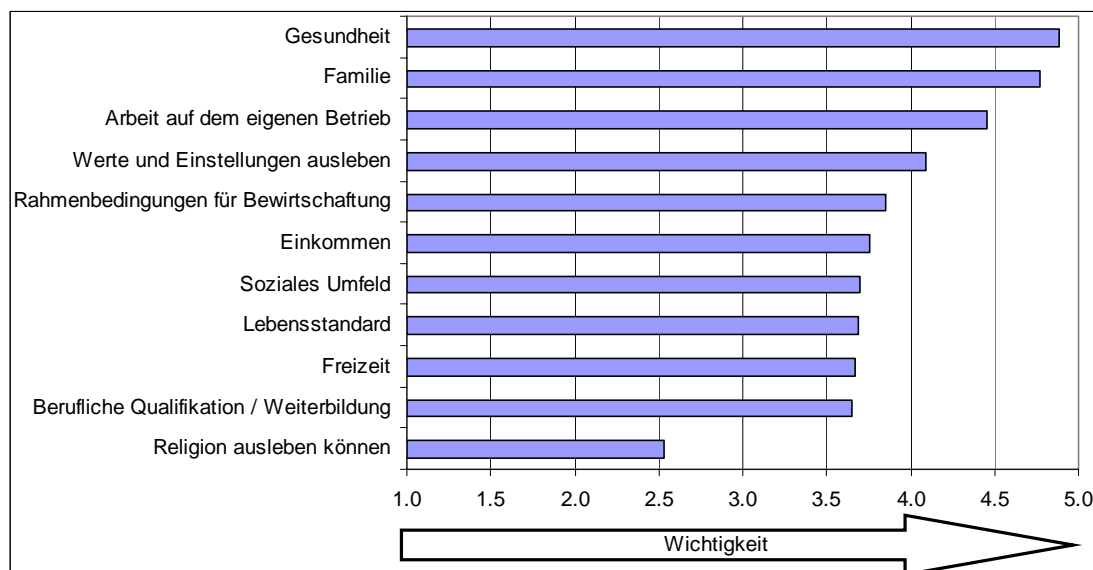


Abbildung 1: Wichtigkeit einzelner Lebensbereiche für die LandwirtInnen

Am Wichtigsten sind den Landwirtinnen und Landwirten die Bereiche *Gesundheit* und *Familie*. Auch die *Arbeit auf dem eigenen Betrieb* ist ihnen wichtig. Einzig die *Religion* scheint nicht besonders wichtig zu sein.

Im Allgemeinen sind die Unterschiede zwischen den Regionen Ostschweiz (OS), Innerschweiz (IS), Bern/Nordwestschweiz (Be/NW) und Romandie (Ro) sehr gering. Im Bereich *Religion* sind die grössten regionalen Unterschiede zu beobachten. So wurden in den Regionen Be/NW und IS knapp 3 Punkte vergeben, während in der Romandie der Durchschnitt nur 2.2 Punkte betrug.

Beim *Einkommen* und der *Freizeit* konnten ebenfalls kleine Unterschiede beobachtet werden. In der OS erreicht der Bereich *Einkommen* einen etwas höheren Wert als in der Innerschweiz. Auch bei der *Freizeit* zeigt sich eine ähnliche Tendenz: in den Regionen OS und Be/NW wurde dem Bereich einen etwas höheren Wert gegeben als in der Innerschweiz.

Zufriedenheit in verschiedenen Lebensbereichen

Im zweiten Teil des Fragebogens wurde nach der Zufriedenheit in denselben Lebensbereichen gefragt (Abbildung 2). Wiederum stellen der Wert 1 die Antwortmöglichkeit „nicht wichtig“ und der Wert 5 die Antwortmöglichkeit „sehr wichtig“ dar.

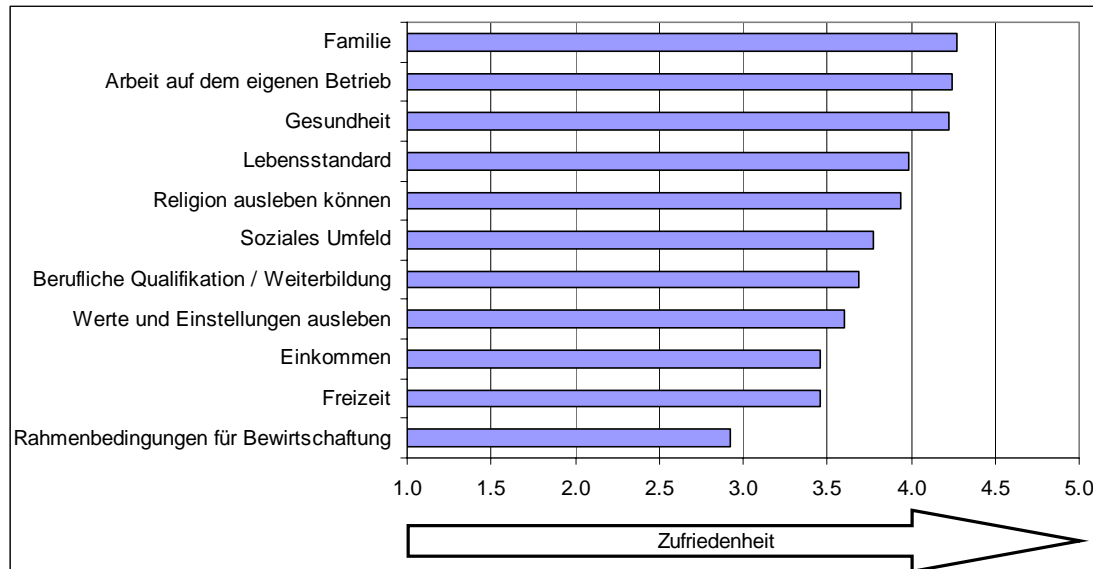


Abbildung 2: Zufriedenheit mit einzelnen Lebensbereichen

Bei der Zufriedenheit der Lebensbereiche kann tendenzmässig dasselbe wie bei der Wichtigkeit gesagt werden: erstens sind die Unterschiede zwischen den Regionen unbedeutend und zweitens ist bei denselben drei Lebensbereichen, welche als am wichtigsten empfunden wurden, auch die Zufriedenheit am grössten.

Einzig die *Rahmenbedingungen für die Bewirtschaftung* liegen unter dem neutralen Wert 3, hier sind die Landwirtinnen und Landwirte des Betriebsnetzes also eher unzufrieden.

Kleine regionale Unterschiede bestehen im Bereich *Familie*, wo die Be/NW-Landwirtinnen nur „knapp zufrieden“ sind. Die Innerschweizer sind hier am zufriedensten.

Beim *Einkommen* und der *Gesundheit* liegt Be/NW etwas über dem Durchschnitt aller Regionen, während bei der *Religion* und den *Rahmenbedingungen* die Romandie etwas unter dem Durchschnitt ist.

Der grösste regionale Unterschied liegt im Bereich *Werte und Einstellungen* zwischen der Romandie (am höchsten) und den Innerschweizer Landwirten (am tiefsten).

Kombination von Wichtigkeit und Zufriedenheit

Die Fragen nach der Wichtigkeit und der Zufriedenheit in den verschiedenen Lebensbereichen wurden auch kombiniert ausgewertet. Das heisst, es wurde die Kombination von jedem Fragebogen gebildet und dargestellt. Als Beispiel ist in der folgenden Abbildung der Bereich *Einkommen* dargestellt (Gesamte Resultate aller Regionen).

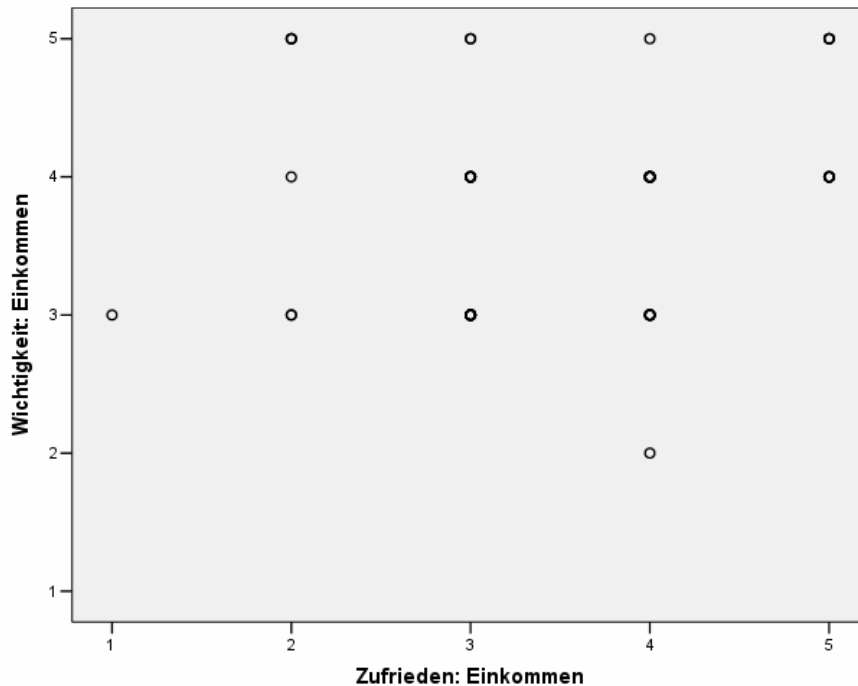


Abbildung 3: Zufriedenheit und Wichtigkeit des Lebensbereiches „Einkommen“

Wie zu sehen ist, ist die Streuung der Resultate recht breit. Es gibt Landwirte im Betriebsnetz welche gar nicht zufrieden sind mit dem Einkommen und andere, welche sehr zufrieden sind. Den meisten Landwirtinnen und Landwirten ist dieser Bereich aber doch einigermaßen wichtig. Wie das im einführenden Vortrag gezeigt wurde, kann man die Grafik nun in 4 Quadranten einteilen:

- 1. Quadrant: Wichtigkeit hoch, Zufriedenheit hoch: hier ist das Ziel eigentlich erreicht. Es geht jetzt darum, die Zufriedenheit hoch zu halten.
- 2. Quadrant: Wichtigkeit hoch, Zufriedenheit tief: Hier besteht akuter Handlungsbedarf. Es wäre wichtig, die Zufriedenheit zu erhöhen
- 3. Quadrant: Wichtigkeit tief, Zufriedenheit hoch: Hier gibt es Gestaltungsmöglichkeiten, in dem Sinne, dass das Engagement verringert und dafür in Bereichen des 1. und 2. Quadranten eingesetzt wird.
- 4. Quadrant: Wichtigkeit tief, Zufriedenheit tief: Das sind Bereiche, welche nicht wichtig sind im Leben, deshalb sollte man keine Energie verschwenden, etwas verbessern zu wollen. Wichtiger ist es, diejenigen Bereiche zu verbessern, die eine hohe Wichtigkeit haben.

In der folgenden Abbildung ist dargestellt, in welchen Quadranten sich die Resultate der Landwirtinnen und Landwirte des Betriebsnetzes im Durchschnitt befinden.

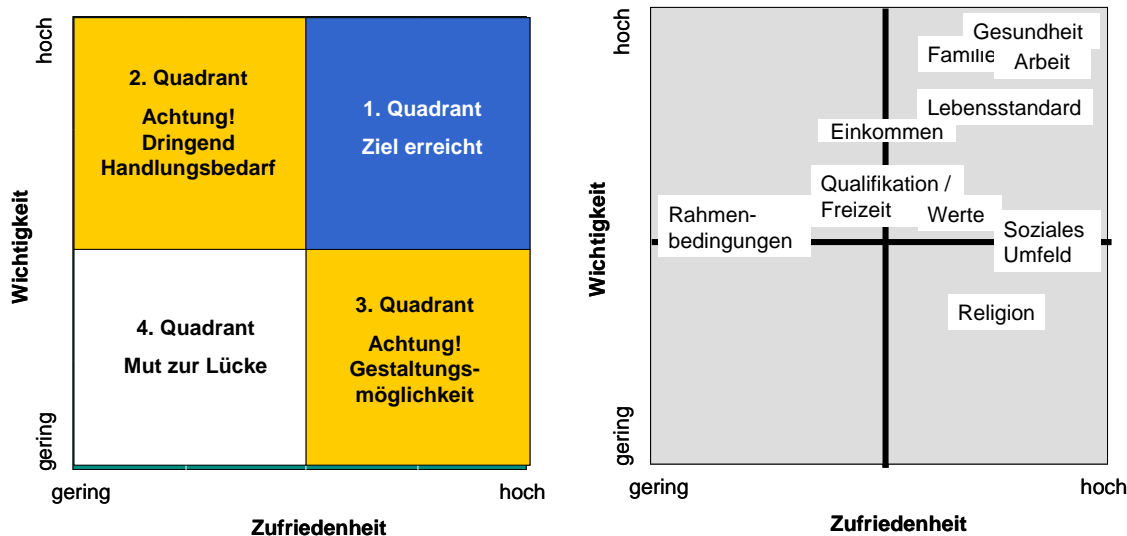


Abbildung 4: Einteilung der verschiedenen Lebensbereiche in die 4 Quadranten

Die Bereiche *Familie*, *Gesundheit*, *Arbeit auf dem Betrieb* und *Lebensstandard* sind deutlich im 1. Quadranten. In diesen wichtigen Bereichen herrscht im Allgemeinen grosse Zufriedenheit, was sehr positiv und auch sehr wichtig ist.

In den Bereichen *Werte* und *Einstellungen*, *soziales Umfeld* und *Religion* ist die Zufriedenheit ebenfalls relativ gut, auch wenn diese Bereiche nicht ganz so wichtig sind. Deshalb bestehen hier die grössten Gestaltungsmöglichkeiten. Bei diesen Bereichen kann man sich überlegen, ob das Engagement das man hier einsetzt nicht besser in anderen Bereichen eingesetzt werden sollte – zum Beispiel in den Bereichen, welche sehr wichtig sind, aber die Zufriedenheit klein ist.

Bezüglich der *Rahmenbedingungen* sind die Landwirte dagegen eher unzufrieden. Das ist allerdings ein Bereich, den sie selber nicht direkt verändern können, im Gegensatz zu den Bereichen *Berufliche Qualifikation / Weiterbildung*, *Freizeit* und *Einkommen*. Das sind Bereiche, welche eine grosse Streuung der Zufriedenheit aufweisen – von sehr unzufrieden bis sehr zufrieden.

In der letzten Frage des Fragebogens sollten die Landwirtinnen und Landwirte ihre Wünsche bezüglich Zukunft angeben. Diese Frage diente auch gleich als Einstieg für die Gruppenarbeiten, in denen besprochen wurde, wie die Wünsche realisiert werden können.

Die vier Lebensbereiche

- Wer bin ich? Welche Werte sind mir wichtig?
- Was möchte ich erreichen, was in jedem Fall vermeiden?
- Wie geht es mit mir, meinem Betrieb und meiner Familie weiter?

In der Hektik des Alltags geht die Beantwortung dieser wichtigen Fragen häufig unter. Mit der hohen Arbeitsbelastung auf den Betrieben bleibt keine oder zuwenig Zeit für die anderen Bereiche im Leben. Ziel wäre jedoch, dass die 4 Lebensbereiche Arbeit und Leistung, Familie und Freunde, Sinn und Kultur, sowie Körper und Gesundheit ungefähr ausgeglichen sind (Abbildung 5).

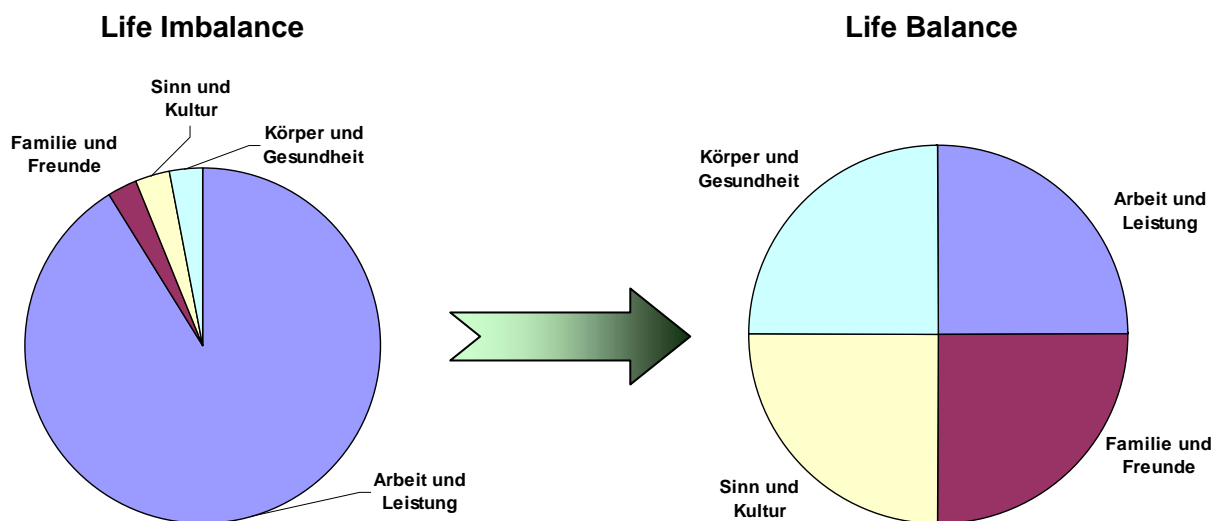


Abbildung 5: Life Imbalance und Life Balance

Wie kann die **Life Imbalance** zu einer **Life Balance** werden?

Die Beantwortung folgender Fragen kann wichtige Hinweise geben, wie mehr Zeit für andere Lebensbereiche durch organisiertes Arbeiten, Arbeiten delegieren, Einkommensverzicht, Erwerbsstruktur ändern, Betriebsrestrukturierung, usw. gefunden werden kann.

1. Welche **Wünsche** / Ansprüche habe ich an meine vier Lebensbereiche?
2. Was hindert mich momentan die Wünsche umzusetzen (**Mauern**)
3. Welche Möglichkeiten gibt es, Wünsche doch umzusetzen (**Tore**)
4. Von welchen lieb gewordenen **Lebensrollen** und Arbeitsaufgaben sollte ich mich verabschieden, um mehr Zeit zu haben, mich auf meine wesentliche Wünsche (Lebensbereiche) zu konzentrieren?

In den Gruppenarbeiten hatten die Landwirte die Gelegenheit, sich mit diesen Fragen zu beschäftigen. Einige der Diskussionspunkte werden nun zusammengefasst.

Wünsche für die Zukunft

In dieser Frage wurde eine Liste möglicher Wünsche vorgegeben. Die Landwirtinnen und Landwirte konnten angeben, ob sie diese Wünsche haben oder nicht. Sie hatten auch die Möglichkeit, die vorgegebene Liste mit weiteren Wünschen zu ergänzen. Diese Möglichkeit wurde aber praktisch nicht genutzt, so dass die Antworten nicht ausgewertet wurden.

In der folgenden Abbildung ist das Resultat aller Regionen dargestellt.

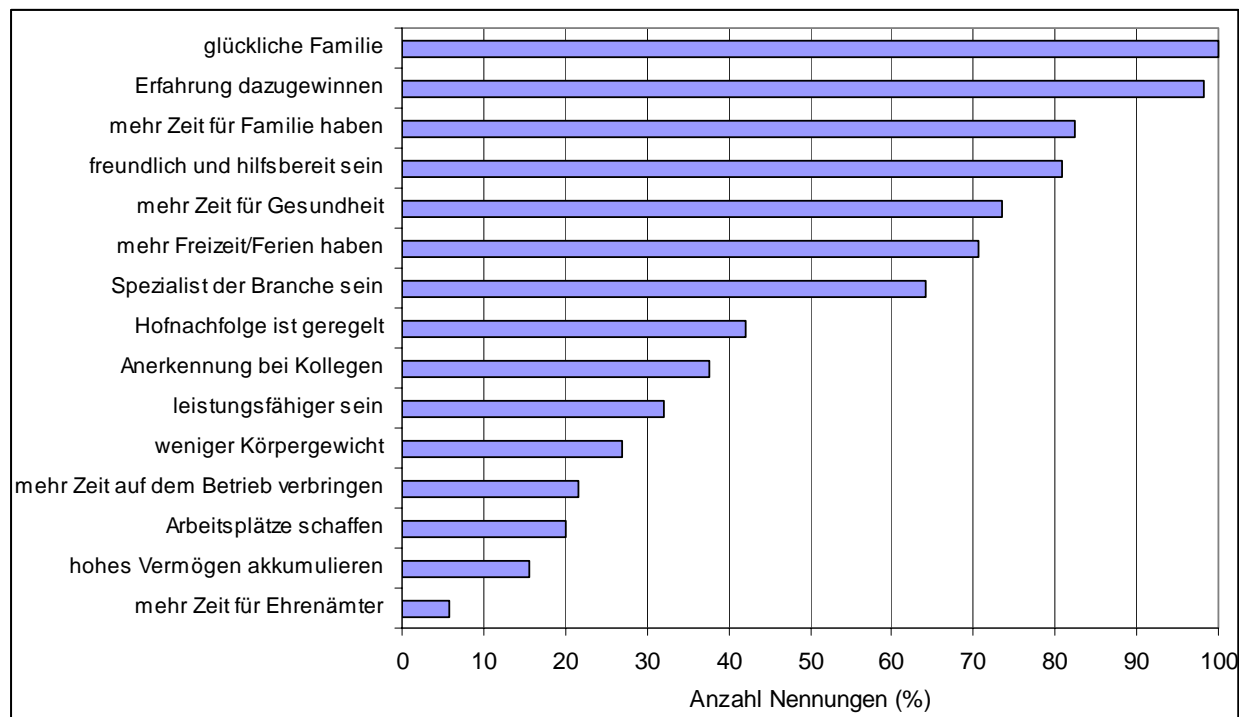


Abbildung 6: Wünsche der LandwirtInnen für die Zukunft

Ausnahmslos alle Landwirtinnen und Landwirte, welche diese Frage beantwortet haben, wünschen sich eine *glückliche Familie*. Ebenfalls ein wichtiger Wunsch ist die Möglichkeit *Erfahrungen dazu zu gewinnen*. Nur wenige Landwirte des Betriebsnetzes hingegen wünschen sich *mehr Zeit für Ehrenämter* oder möchten *ein höheres Vermögen akkumulieren*.

Die Unterschiede zwischen den Regionen sind bei dieser Frage etwas höher als bei den Bisherigen. Die grossen Unterschiede sind bei der *Hofnachfolge* und bei der *Anerkennung durch Kollegen* zu beobachten. Die *Hofnachfolge* wird in der IS von 70% der Landwirte geäussert, im Gegensatz zu 30-40% in den anderen Regionen. Ähnliches ist der Fall bei der *Anerkennung durch Kollegen*. Dies ist ein Wunsch, welcher 65% der Be/NW-Landwirte haben aber nur 10% in der IS.

Weiter würde fast die Hälfte der Romands gerne *leistungsfähiger* sein und *Arbeitsplätze schaffen*, aber auch das ist nur in 10% bei den Innerschweizern der Fall. Umgekehrt würden die IS-Landwirte gerne *mehr Zeit auf dem Betrieb verbringen*.

Einteilung der Wünsche nach den 4 Lebensbereichen

Folgende Wünsche wurden von den Landwirten und Landwirtinnen als Wichtigste genannt:

Tabelle 5: Wichtigste Wünsche der LandwirtInnen

Körper und Gesundheit	Arbeit und Leistung
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mehr für die eigene Gesundheit tun 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ finanzielle Absicherung ▪ Arbeitsbelastung reduzieren ▪ Neuorganisation des Betriebes ▪ Mehr Weiterbildungsangebote nutzen ▪ Professionalisierung und Leistungsbereitschaft ▪ Betriebsvergrößerung ▪ Weniger administrative Arbeiten ▪ Dem Nachfolger einen gesunden Betrieb übergeben
Sinn und Kultur	Familie und Freunde
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Hobbys stärker ausleben ▪ Eigene Ideen und Vorstellungen verwirklichen ▪ Mehr Zeit, um kulturelle Anlässe zu besuchen ▪ Persönliche Weiterentwicklung ▪ Über den Sinn des Lebens nachdenken ▪ Verbessern der Umwelt 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mehr Zeit mit Partner / Familie verbringen ▪ Den eigenen Kindern den Weg in die Selbständigkeit erleichtern ▪ Gezielt Freundschaften pflegen

Mauern und Tore

In der folgenden Übersicht sind die Mauern und Tore der am meisten diskutierten Wünsche „bessere Gesundheit“, „mehr Freizeit“, „besseres Einkommen“ und „einfachere Arbeitsabläufe auf dem Betrieb“ zusammengefasst:

Tabelle 6: Mauern und Tore um Wunsch „bessere Gesundheit“

Wunsch	Mauern	Tore
Bessere Gesundheit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ zuviel Arbeit / zuwenig Zeit ▪ die eigene Bequemlichkeit („abends komme ich vom Sofa und vom Fernseher nicht mehr weg) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ bessere Organisation ▪ Arbeit delegieren und frei nehmen ▪ bei alltäglichen Arbeiten etwas für die Gesundheit tun ▪ ausreichend langer Schlaf ▪ Sport und mehr Bewegung einen festen Platz in der Wochen- oder Tagesplanung geben ▪ Ritualisieren bestimmter sportlicher Aktivitäten (z.B. nach dem Melken, vor dem Mittagessen, am Freitag Nachmittag, zu einem fixen Termin im Sportverein) oder gemeinsam mit einem Freund / einer Freundin

Tabelle 7: Mauern und Tore zum Wunsch „Mehr Freizeit“

Wunsch	Mauern	Tore
Mehr Freizeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gewohnheit, viel zu arbeiten ▪ Hemmung, Nachbarn zu fragen ▪ Betriebshelfer wären zwar eine Lösung, um Ferien machen zu können, es ist aber schwierig, gute Betriebshelfer zu finden ▪ Betriebshelfer sind teuer ▪ Besonders bei Milchkühen gibt es immer wieder spezielle Fälle, wo es für den Betriebshelfer nicht einfach ist, richtig zu melken. Der Landwirt hat Mühe das abzugeben. ▪ problème de l'organisation ▪ vacation énorme pour les affaires administratives ▪ difficile de poser des priorités ▪ man hat Angst, sofort als egoistisch zu gelten, wenn man mal etwas „für sich“ machen will (z. B. regelmässig joggen gehen). Man hat ein schlechtes Gewissen, dass man diese Zeit nicht mit der Familie verbringt, sondern für sich etwas tut. ▪ Der innere „Sauhund“ hindert die Menschen am meisten ▪ Immer „dran“ sein. Man ist immer am arbeiten und jufeln. ▪ Keine Zeit ▪ Kein Geld ▪ Kein Vertreter ▪ unterschiedliche Bedürfnisse und Prioritäten zwischen den beiden Lebenspartnern 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Betriebs- und Stallgemeinschaften ▪ Familienmitglieder mehr einspannen ▪ Den Mut haben, Nachbarn „ohne guten Grund“ zu fragen, ob sie aushelfen ▪ Ferien durch Wohnungstausch mit anderen Landwirten ▪ Die Bereitschaft muss vorhanden sein, Verantwortung abzugeben ▪ Bessere Organisation ▪ Ferien und Freizeit früh genug, „zum voraus“ einplanen (in die Agenda schreiben) ▪ Ausreden, warum man jetzt eben keine Zeit für Freizeit / Ferien hat, nicht gelten lassen ▪ Sich Zeit nehmen, egal, was sonst zu kurz kommt ▪ Eigene Wertschätzung erkennen: „man darf“ ▪ Aufgaben delegieren oder in Zusammenarbeit erledigen ▪ Sich die Zeit nehmen <u>wollen</u> ▪ Loslassen können. Die Identifizierung mit dem Betrieb reduzieren: Arbeit ist nicht alles! ▪ Dem Vertreter vertrauen ▪ Nach Hilfe fragen dürfen ▪ Fixpunkte im Jahr für die gesamte Familie setzen, z.B. einmal im Jahr eine Familienfeier mit allen Familienmitgliedern zu institutionalisieren oder eine Woche Ferien zusammen mit allen Kindern durchführen

Tabelle 8: Mauern und Tore zu den Wünschen „Einfachere Arbeitsabläufe auf dem Betrieb“ und „Besseres Einkommen“

Wunsch	Mauern	Tore
Einfachere Arbeitsabläufe auf dem Betrieb	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zeit zum Planen und Denken fehlt ▪ Finanzierung für einen neuen Stall ist zu schwierig 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Strukturen / Betriebszweige ändern ▪ Ein Betriebsbüro einrichten und sich wirklich Zeit nehmen für Planerisches ▪ Grundsätzliche Einstellung ändern: Weniger perfektionistisch sein / mehr „nein“ sagen
Besseres Einkommen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ es steht kein Pachtland zur Verfügung, um sich zu vergrössern ▪ man hat einen einseitig ausgerichteten Betrieb (z. B. nur Mutterkühe), hat aber aufgrund der natürlichen Bedingungen gar nicht die Möglichkeit, andere Betriebszweige einzuführen ▪ Nebenerwerb stört ▪ Nebenerwerb nötig für Einkommen ▪ die erwarteten politischen Rahmenbedingungen, die finanzielle Situation auf den meisten Betrieben in Zukunft noch verschlechtern werden 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Produkte selber verwerten / verarbeiten ▪ Direktvermarktung (gemeinsam mit anderen) ▪ Neue, innovative Betriebszweige (Spezialisierung auf Lämmeraufzucht mit Kuhmilch) ▪ Nebenerwerb hat auch Vorteile (manchmal ist es nötig, hier eine andere Sichtweise zu gewinnen) ▪ mehr jugendliche Timeouter auf den Hof nehmen statt Nebenerwerb=>> Zusatzeinkommen, aber auf dem Hof ▪ ein stärkeres politisches Engagement, die Bedürfnisse und Forderungen der Bauern stärker in die Politik tragen

Im Folgenden werden einige Punkte, welche speziell intensiv diskutiert wurden, etwas ausführlicher beschrieben.

Wunsch nach mehr Freizeit

Mehr Freizeit für die Familie, Hobbys und sich selber zu haben war das Thema, das in allen Regionen am meisten diskutiert wurde.

Präsenzzeit auf dem Betrieb / Betriebsorganisation

Als grosse Schwierigkeit wurde die Präsenzzeit im Betrieb genannt, welche in Konkurrenz zur Familie und zu Freizeitaktivitäten steht. Man hat zuviel um die Ohren, ist ständig am „jufeln“ und kommt gar nicht dazu, an Freizeit zu denken.

Als mögliches Tor wurde die Konzentration auf das wesentlich, bzw. das systematische Trennen von Wichtigem und Unwichtigem erwähnt. Eine genaue Arbeitsorganisation würde dabei sehr vieles vereinfachen, womit gleichzeitig auch die Effizienz gesteigert werden könnte.

„Egoismus“

Als Mauer wurde genannt, dass man Angst hat, sofort als egoistisch zu gelten, wenn man mal etwas „für sich“ machen will (z. B. regelmässig joggen gehen). Man hat ein schlechtes Gewissen, dass man diese Zeit nicht mit der Familie verbringt, sondern für sich etwas tut. Die Lösung liegt darin, eben doch „egoistisch“ zu sein. Denn, wenn man tut, was man für sich selber braucht, kommt das schlussendlich auch der Familie wieder zu gut. Dafür ist es nötig, loslassen zu können und die eigene Wertschätzung zu erkennen: „man darf“. Wenn man nicht nur den Betrieb sieht, sondern das Leben als Ganzes hilft das ebenfalls.

Dabei ist es wichtig, sich bestimmte Dinge z. B. in die Agenda zu schreiben, Zeit im voraus zu reservieren und es dann auch durchziehen, egal, was sonst zu kurz kommt. Ausreden, warum man jetzt eben keine Zeit für Freizeit / Ferien hat, darf man nicht gelten lassen

Delegieren / Zusammenarbeit

Als weitere Variante um mehr Zeit für Familie, Freunde und sonstige Freizeitaktivitäten zu gewinnen, hilft auch, Aufgaben zu delegieren oder in Zusammenarbeit zu erledigen.

Hierzu wurde ein interessantes Praxisbeispiel vorgestellt, wie bestimmte Aktivitäten ausgelagert werden können. Ein Teilnehmerpaar erzählte, dass sie zusammen mit anderen Betrieben in ihrem Dorf Erntehelfer ausserhalb der Landwirtschaft für ihre Heuernte einsetzen. Die Teilnehmer erhalten Lose für eine Tombola in Höhe ihres geleisteten Arbeitseinsatzes als Anreiz zur Teilnahme. Aber auch ohne diesen Anreiz bekunden zahlreiche Personen, die nicht in der Landwirtschaft arbeiten, ein Interesse gelegentlich mit auf Bauernhöfen arbeiten zu können. Dieses Tatsache könnte auch von anderen Betrieben strategisch genutzt werden, um eigene Arbeitsspitzen kostengünstig zu ersetzen.

Eine weitere Möglichkeit besteht darin, Familienmitglieder mehr ein zu spannen, wie z. B. Onkeln, Tanten, Cousins oder Geschwister, welche selber keinen Hof bewirtschaften aber noch nahe an der Landwirtschaft sind oder mit dem Hofnachfolger zusammen Freizeit und Ferien einzuplanen.

Betriebs- und Stallgemeinschaften, oder generell mit Nachbarn mehr zusammen zu arbeiten wurde ebenfalls erwähnt. Manchmal haben Landwirt/Innen aber auch Hemmungen, Nachbarn zu fragen, ob sie aushelfen, ohne dass ein Notfall vorhanden ist. Hier gilt es den Mut aufzubringen und trotzdem zu fragen.

„wie Ferien machen?“

In einer der Gruppen wurde intensiv diskutiert, wie man es einrichten kann, regelmässig Ferien zu machen. Jeder in der Gruppe hatte eine andere Strategie und es stellte sich dabei heraus, dass in dieser Gruppe alle Landwirte zumindest ein paar Tage pro Jahr Ferien machen können.

Der Grundtenor war, dass auch bei Unfällen der Betrieb normalerweise weitergeht, warum sollte das also nicht auch bei Ferien möglich sein. Man war sich einig, dass es etwas Organisation und einen gewissen finanziellen Aufwand braucht, fast immer aber machbar ist.

Auch in anderen Gruppen wurde dieses Thema angesprochen.

Als Voraussetzung muss die Bereitschaft vorhanden sein, Verantwortung abzugeben, auch wenn der Stellvertreter nicht alles genau so macht, wie der Betriebsleiter. Es wurde dann auch

eingebraucht, dass es für ältere Generationen noch schwieriger ist zu akzeptieren, wenn der Betriebsshelfer anders arbeitet als der Sohn (Lösung: die Eltern zur selben Zeit in die Ferien schicken!).

Als Stellvertreter während der Ferien wurden ehemalige Lehrlinge oder erwachsene Kinder erwähnt – und natürlich das Anstellen von Betriebsshelfern.

Ein schönes Beispiel für die Organisation von Ferien ist der Wohnungstausch: zwei Landwirte „tauschen“ den Betrieb für 1-2 Wochen. In dieser Zeit wird vom „Gast“ nur das Nötigste erledigt, so dass er auch die Gelegenheit hat etwas von der Gegend zu sehen. Dadurch sieht man mindestens mal andere Gegenden der Schweiz und andere Landwirtschaftsbetriebe.

Ein geeignetes Tor sei auch Fixpunkte im Jahr für die gesamte Familie zu setzen, z.B. einmal im Jahr eine Familienfeier mit allen Familienmitgliedern zu institutionalisieren oder eine Woche Ferien zusammen mit allen Kindern durchführen.

Wunsch, mehr für die eigene Gesundheit zu machen

Als wichtigste Mauern werden die eigene Bequemlichkeit („abends komme ich vom Sofa und vom Fernseher nicht mehr weg) sowie die fehlende Zeit genannt.

Als Lösungsmöglichkeit wird genannt, dass Sport und mehr Bewegung einen festen Platz in der Wochen- oder Tagesplanung gegeben werden sollte. Zum Beispiel könnte man ein bis zwei Mal in der Woche einen gemeinsamen Sparziergang mit dem Lebenspartner fest einplanen, bei dem man sich erstens bewegt und sich zweitens über Themen unterhalten kann, die im Alltag keinen festen Platz haben. Oder man könnte bestimmte sportliche Aktivitäten ritualisieren, z.B. nach dem Melken, vor dem Mittagessen, am Freitag Nachmittag, zu einem fixen Termin im Sportverein, oder gemeinsam mit einem Freund / einer Freundin planen.

Lebensrollen

Aus der Forschung ist bekannt, dass ein Mensch auf die Dauer nicht mehr als 7 Lebensrollen gleichzeitig gut ausfüllen kann. Im letzten Teil des Workshops wurden die Teilnehmer deshalb aufgefordert, alle ihre Lebensrollen zu notieren.

Die Gruppenmitglieder kamen auf 4 – 14 Rollen (z. B. Vater, Betriebsleiter, Ehefrau, Kassier im Gesangsverein, Feuerwehrhauptmann, Götti etc.). Es wurde festgestellt, dass die Rolle des Landwirten aus mehreren Teilrollen besteht. Zumindest zwei wurden sofort identifiziert: Die Rolle des Betriebsleiters und diejenige des Knechts.

Einigen der Landwirte war nicht bewusst, wie viele Rollen sie ausüben, andere wiederum beschränkten sich ganz bewusst auf einige wenige Rollen, oder hatten in der Vergangenheit gelernt, Rollen abzugeben. Bei den Landwirten, welche viele Rollen ausüben, waren generell Möglichkeiten zur Reduzierung gegeben. Bisher hat man sich über diese Alternative zur Schaffung von mehr Freizeit aber meist noch keine Gedanken gemacht.

In einer bestimmten Gruppe entbrannte eine spannende Diskussion darüber, welche Rollen man aufgeben könnte. Gerade bei ehrenamtlichen Rollen und Rollen die in der Freizeit einzuordnen waren, kristallisierte sich die Frage heraus, ob nicht gerade diese wichtig seien für den persönlichen Ausgleich und deshalb nicht aufgegeben werden sollten.

5. Anhang

5.1 Fragebogen und Anleitung zur Gruppenarbeit im Workshop Lebensqualität

Fragebogen zum Thema Lebensqualität auf Biobauernhöfen

Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens

Sie werden im Fragebogen um Ihre persönliche Meinung gefragt. Dabei gibt es weder richtige noch falsche Antworten. Teilen Sie und Ihre Meinung mit, ausgehend von Ihren Wünschen, Erfahrungen und Empfindungen. Der Fragebogen besteht aus Fragen mit vorgegebenen Antwortmöglichkeiten. Bei einigen Fragen können Sie eigene Ergänzungen anbringen. Bitte kreuzen Sie jeweils das Zutreffende an. **Bitte beantworten Sie jede Frage!**

Wenn Sie eine Antwort korrigieren möchten, füllen Sie das Quadrat ganz aus (■) und kreuzen Sie dann das Zutreffende an (☒).

🕒 Sie benötigen für das Ausfüllen des Fragebogens ca. 10-15 Minuten.

Ich danke Ihnen im Voraus für Ihre Mitarbeit.

Wichtig: Wir garantieren Ihnen, dass Ihre Angaben **streng vertraulich** behandelt werden. Veröffentlicht werden nur zusammengefasste, anonymisierte Resultate.

Der Fragebogen wurde erstellt und ausgewertet von Toralf Richter + Christine Rudmann, aufgrund des Fragebogens der Studie „Lebensqualität in der Schweizer Landwirtschaft“ des Institutes für Agrarwirtschaft, ETH Zürich.

Kontakt:
FiBL, Ackerstrasse, 5070 Frick
Email: christine.rudmann@fibl.org

Name: _____

Fragebogen Lebensqualität auf Biobauernhöfen

1. Was bedeutet für Sie Lebensqualität auf dem Biobauernhof? (bitte 3 Stichpunkte geben)

1.	
2.	
3.	

2. Wie **wichtig** sind Ihnen folgende Lebensbereiche? Bitte kreuzen Sie für jede Aussage ein Kästchen an.

	Sehr wichtig			Nicht wichtig	
Arbeit auf dem eigenen Betrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufliche Qualifikation / Weiterbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einkommen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lebensstandard	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Familie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soziales Umfeld (z.B. Freunde, Vereinsmitgliedschaften)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rahmenbedingungen für die Bewirtschaftung Ihres Betriebs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Freizeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesundheit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werte + Einstellungen ausleben können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Religion ausleben können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Wie **zufrieden** sind Sie persönlich mit folgenden Lebensbereichen? Bitte kreuzen Sie für jede Aussage ein Kästchen an.

	Sehr zufrieden			Sehr unzufrieden	
Arbeit auf dem eigenen Betrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufliche Qualifikation / Weiterbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einkommen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lebensstandard	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Familie/Freunde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soziales Umfeld (z.B. Freunde, Vereinsmitgliedschaften)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rahmenbedingungen für die Bewirtschaftung Ihres Betriebs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Freizeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesundheit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werte + Einstellungen ausleben können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Religion ausleben können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Was möchten Sie persönlich bis zum Jahr 2015 Jahren unbedingt erreicht haben (Wunschliste)? Bitte kreuzen Sie für jede Antwortmöglichkeit ein Kästchen an.

	ja	nein
Ein hohes Vermögen akkumuliert haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei meinen Kollegen anerkannt sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Viele neue Erfahrungen dazu gewonnen haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eine glückliche Familie haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Viele Arbeitsplätze geschaffen haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ein Spezialist meiner Branche sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mehr Freizeit als heute haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mehr Zeit mit meiner Familie verbringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mehr Zeit auf meinem Betrieb verbringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mehr Zeit in meine Gesundheit investieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mehr ehrenamtlich aktiv sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Persönlich leistungsfähiger sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weniger Körpergewicht haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Als freundlicher und hilfsbereiter Mensch angesehen werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Hofnachfolge geregelt haben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weitere Ziele:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weitere Ziele	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Unabhängig von der Entwicklung der Agrarpolitik und des Marktes, was müssten Sie persönlich in Ihrem Alltag ändern, um den angestrebten Zustand in 10 Jahren zu erreichen ? (bitte max. 5 Stichpunkte geben)

1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

6. Was beschränkt Ihre Zielumsetzung am meisten ? (bitte max. 5 Stichpunkte geben)

1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

Ende der Befragung

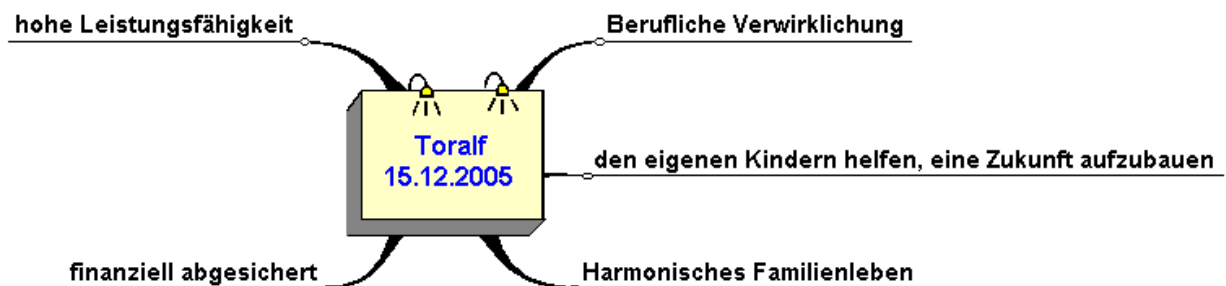
Farm Life Balance – Vortrag

- ⇒ Konzept / Wichtigkeit einer längerfristigen und ausgeglichenen Lebens- und Betriebsplanung sowie dem Setzen von Milestones zur Erreichung von Zielen.
- ⇒ Vorstellen der wichtigsten Ergebnisse der Befragung

Gruppenarbeit – Fragen zur gemeinsamen Diskussion in der Gruppe

Die Wunschliste

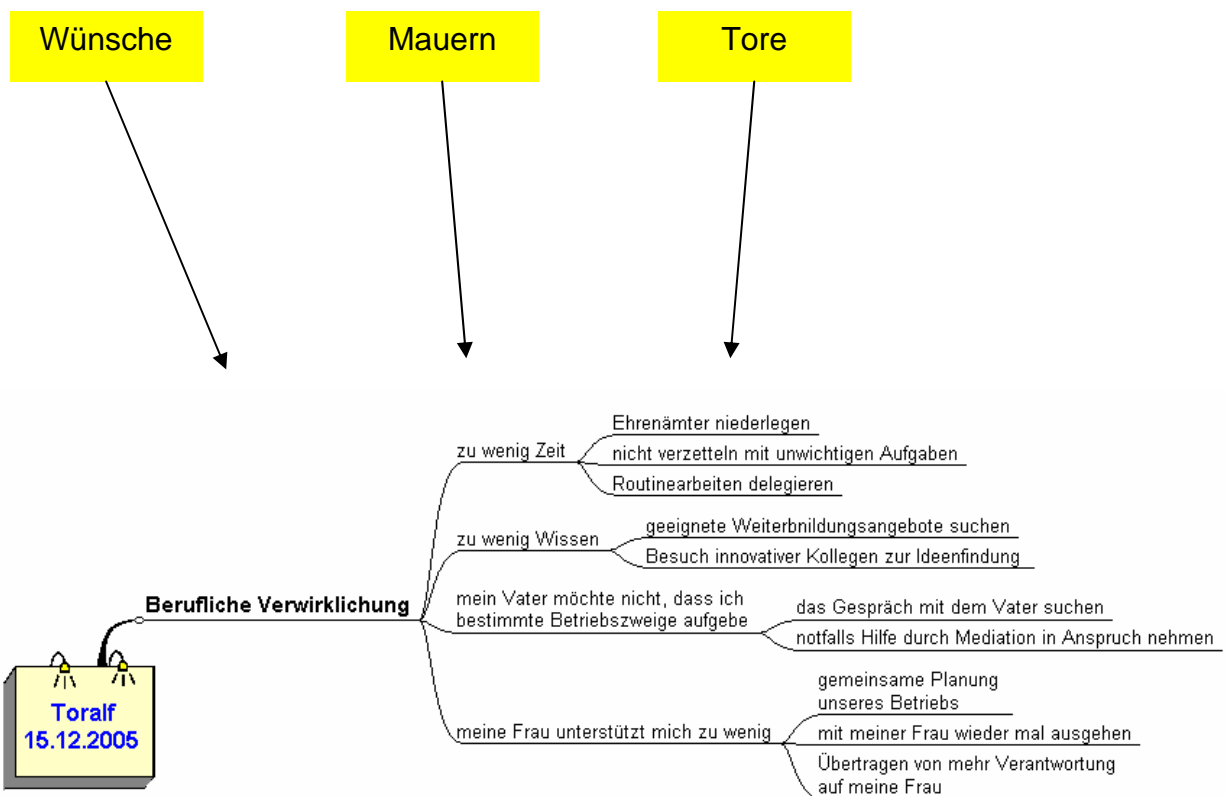
- ⇒ Schauen Sie noch einmal auf Ihre Antworten zu Frage 4 im Fragebogen (Wunschliste). Schauen Sie die Liste nochmals kritisch durch. Fallen Ihnen rückblickend noch weitere Wünsche ein? Markieren Sie nun im Anschluss die fünf allerwichtigsten Wünsche. Schreiben Sie die fünf wichtigsten Wünsche auf ein neues Blatt in Form eines Mindmaps (siehe Bsp.).



Mauern und Tore (60')

- ⇒ Sie haben nun fünfzehn Minuten Zeit. Notieren Sie alle Mauern (erwartete Schwierigkeiten), die sich Ihnen in den Weg stellen, um Ihre wichtigsten Wünsche in die Tat umzusetzen.
- ⇒ Die meisten Mauern haben auch Tore (Lösungsmöglichkeiten), die Ihnen helfen können, zu Ihren Wünschen vorzudringen (auch wenn sie unbequem oder aufwändig zu durchqueren sind. Welche Tore fallen Ihnen ein? Lassen Sie keine Ausrede gelten! Geht nicht, gibt's nicht.

Verwenden Sie wieder Ihr Mindmap



Gemeinsame Vorstellung der einzelnen Denkansätze und Diskussion: Welche Mauern stellen sich Ihren Zielen in den Weg? Welche Tore könnte man durchschreiten, welche bleiben vermutlich für immer verschlossen? Hören Sie auch auf die Sicht Ihrer Kollegen Gibt es eigene positive Erfahrungen, die Sie Ihren Kollegen mitgeben können?

Hauptdarsteller mit 7 Rollen (30')

Häufig möchte man vielmehr anpacken und umsetzen als man tatsächlich erreichen kann. Vielfach liegt es daran, dass wir zuviel Rollen im täglichen Leben gleichzeitig einnehmen und aufgrund ihrer Vielzahl manchmal keine Rolle mehr richtig ausfüllen können. Das Publikum (Kinder, Partner, Kollegen) dankt dies mit Unzufriedenheit.

- ⇒ Welche Rollen nehmen Sie momentan wahr (z.B. Betriebsleiter, Ehemann, Vater, Kassenwart Gesangsverein, Delegierter Milchmarktrunde, Präsident Zuchtverband, Elternbeirat in Schule meines Kindes, momentan Bauherr für Stallumbau, Mountainbikefahrer, Patenonkel Kind 1, Patenonkel Kind 2 usw.).
- ⇒ Auf wie viele Rollen kommen Sie. Erfahrungen zeigen, dass ein Mensch nicht mehr als 7 Rollen gleichzeitig gut ausfüllen kann. Reduzieren Sie Ihre Liste auf die 7 wichtigsten Rollen.

Gemeinsame Diskussion: Welche und wie viele Rollen hat jeder? Was passiert, wenn bestimmte Rollen aufgegeben werden. Wer aus ihrem Umfeld könnte die Rolle mittelfristig übernehmen, um sie zu entlasten?