

BERGMILCH SÜDTIROL-MILA

NEUJAHRSTREFF HANDELSKAMMER 10.01.2019
ERFOLGSFAKTOR MITARBEITER UND MITARBEITERINNEN



WIR LEGEN WERT AUF NATÜRLICHES FUTTER FÜR UNSER
KÜHE UND LIEFERN DIE MILCH TÄGLICH FRISCH.
DIES **GARANTIEREN** WIR.



BERGMILCH SÜDTIROL
LATTE MONTAGNA ALTO ADIGE
LAT DA MUNT SÜDTIROL

BERGMILCH SÜDTIROL GENOSSENSCHAFT U. LANDW. GESELLSCHAFT

- Bergmilch Südtirol wurde am 01.01.2013 als Genossenschaft ersten Grades gegründet. Sie ist aus der Fusion der zwei Basisgenossenschaften MILA Gen. und landw. Ges. und Milchhof Bruneck Gen. und landw. Ges. (SENNI) entstanden.
- Eigentümer: 2.499 Mitglieder - Bergmilchlieferanten (2018)
- 198,5 Millionen kg Kuhmilch - durchschnittliche Anlieferungsmenge pro Mitglied: 79.500 kg (2018)
- 1.419.000 kg Ziegenmilch - durchschnittliche Anlieferungsmenge pro Mitglied: 67.600 kg (2018)
- 223,2 Millionen Euro Umsatz (2018)
- Zertifizierungen ISO 14001 Umweltmanagement, IFS Standard, BRC Standard, OHSAS 18001 Arbeitssicherheit, ISO 50001 Energiemanagement



„Unser Betrieb“

- Produktionsstätten
- Milchsammelgebiet



UNSERE PRODUKTIONSSTÄTTEN

Bozen:

Joghurt, Trinkjoghurt, Frischmilch,
H-Milch, Frischsahne, Butter



Bruneck:

Schnittkäse, Grüngrana, Frischsahne,
Mascarpone, Skyr



MILCHSAMMLUNG

Bergmilch Südtirol sammelt die Milch täglich an den zahlreichen Sammelstellen oder direkt am Hof ein.

Das Milchsammelgebiet erstreckt sich vom Reschenpass im Nordwesten bis an die südliche Landesgrenze und von der Mendel im Südwesten bis an die östliche Landesgrenze.

Daten zur Sammlung (2017):

- 24 **LKW's**
- 40 Fahrer
- Täglich zurückgelegte Kilometer: 4.000 km (Jährlich = 1,5 Millionen km)
- Tägliche **Stopp's**: 1000
- Tägliche Fahrtstunden: 200 (von 3.30 bis 17.00 Uhr)



MILCHSAMMELGEBIET



 BERGMILCH SÜDTIROL
LATTE MONTIGNA ALTO ADIGE
LATTE DA MUNT SÜDTIROL

 Werk Bozen

 Andere

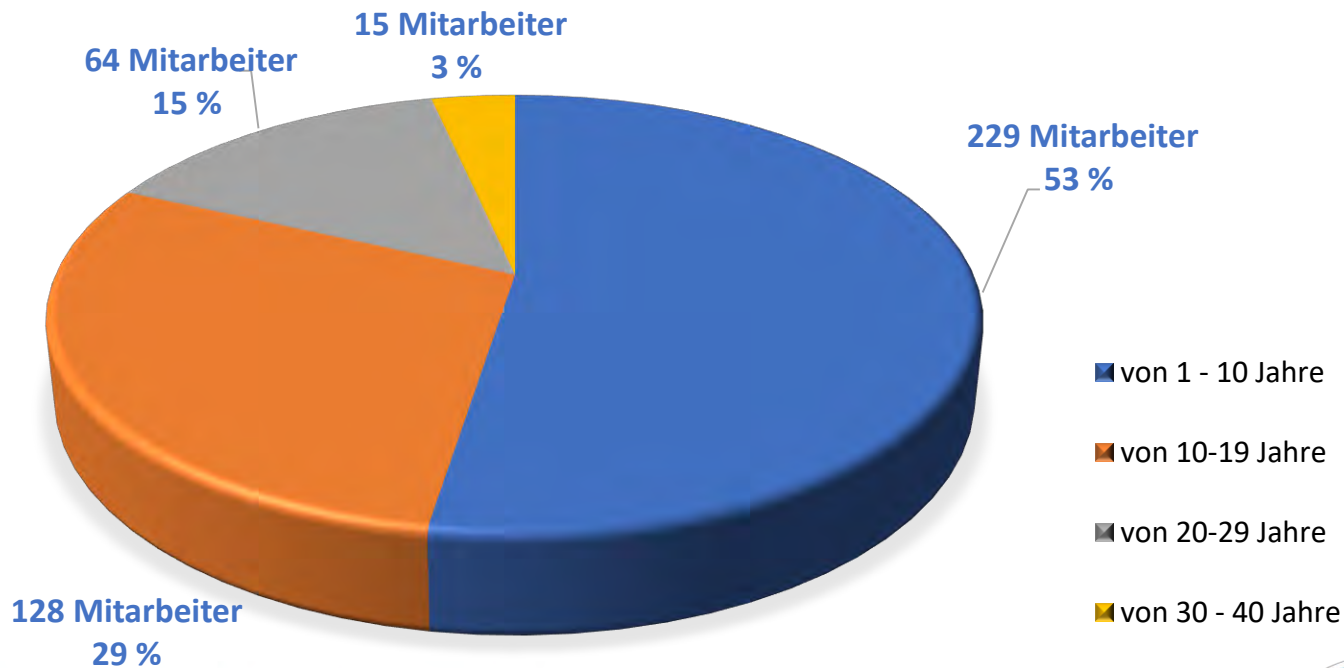
 Werk Bruneck



MITARBEITERBINDUNG - EINE HERAUSFORDERUNG FÜR ERFOLGREICHE UNTERNEHMEN

Fluktuation:	Mitarbeiter	Durchschnittswert
2017	405	1,52 %
2018	425	1,47 %

BETRIEBSTREUE – DIENSTALTER 2018



MITARBEITERBINDUNG - EINE HERAUSFORDERUNG FÜR ERFOLGREICHE UNTERNEHMEN

12 Points

- 1) Sinn - ZDE (Zweck der Existenz laut John Strelecky) Privat & Beruf + Motivation
- 2) Teamfähigkeit - **delegieren & möglichst „gemeinsam“ entscheiden**
- 3) Gelebte Gleichberechtigung (z. B. optimale Vereinbarkeit Familie & Beruf)
- 4) Soft Skills/Menschlichkeit/Demut
- 5) Entscheidungen teilen/Fehlerquote minimieren
- 6) Erfolge teilen - Misserfolge selbst **„tragen“**



MITARBEITERBINDUNG - EINE HERAUSFORDERUNG FÜR ERFOLGREICHE UNTERNEHMEN

7) Mensch sein dürfen

8) Anerkennung (Teilnahme an historischen Meilensteinen)

9) Großzügigkeit für Treue & Loyalität

10) Zeit haben und Zeit schenken

11) Persönlichkeitsbildung

12) Einsicht & Hilfe



VIELEN DANK FÜR DIE AUFMERKSAMKEIT!



WIR LEGEN WERT AUF NATÜRLICHES FUTTER FÜR UNSER
KÜHE UND LIEFERN DIE MILCH TÄGLICH FRISCH.
DIES **GARANTIEREN** WIR.


BERGMILCH SÜDTIROL
LATTE MONTAGNA ALTO ADIGE
LAT DA MUNT SÜDTIROL

Mitarbeiterbindung

- eine Herausforderung für erfolgreiche Unternehmen

Handelskammer Bozen

Neujahrstreff 2019

Prof. Marjaana Gunkel

Mitarbeiterbindung

‘Wie wichtig ist es Ihnen, gerade in dem Unternehmen oder in der Organisation tätig zu sein, bei der Sie gerade angestellt bzw. beschäftigt sind und nicht in irgendeinem anderen Unternehmen, in dem Sie mit großer Wahrscheinlichkeit ebenfalls Ihr Geld verdienen könnten?’ (Felte, 2008, S. 9)

Mitarbeiterbindung ist (Loffling & Loffling, 2010):

- ein Ziel, für das verschiedene Instrumente zur Verfügung stehen und individuell auf die Bedürfnisse von Unternehmen und Mitarbeiter angepasst werden müssen,
- ein dynamisches Zusammenspiel zwischen Mitarbeiter(n), Führungskräften und Unternehmen,
- ein fortwährender, dauerhafter Prozess.

Gallup Studie 2018

- Nur ein kleiner Anteil der Arbeitnehmer fühlt sich seinem Arbeitgeber emotional verbunden:
 - die Mehrheit verfügt nur über eine geringe Bindung (71%)
 - 14% hat schon innerlich gekündigt.
 - 15% verfügt über eine hohe Bindung

Der Mitarbeiter...

...weiß, was von ihm erwartet wird
...hat Materialien und Arbeitsmittel ausreichend zur Verfügung
...kann tun, was er am besten kann
...erhält Anerkennung
...wird als Mensch gesehen
...erhält Unterstützung
...weiß, dass seine Meinung zählt
...kann sich mit den Unternehmenszielen identifizieren
...sieht, dass sich seine Kollegen für Qualität engagieren
...hat einen guten Freund im Unternehmen
...sieht einen Fortschritt
...kann lernen und sich entwickeln

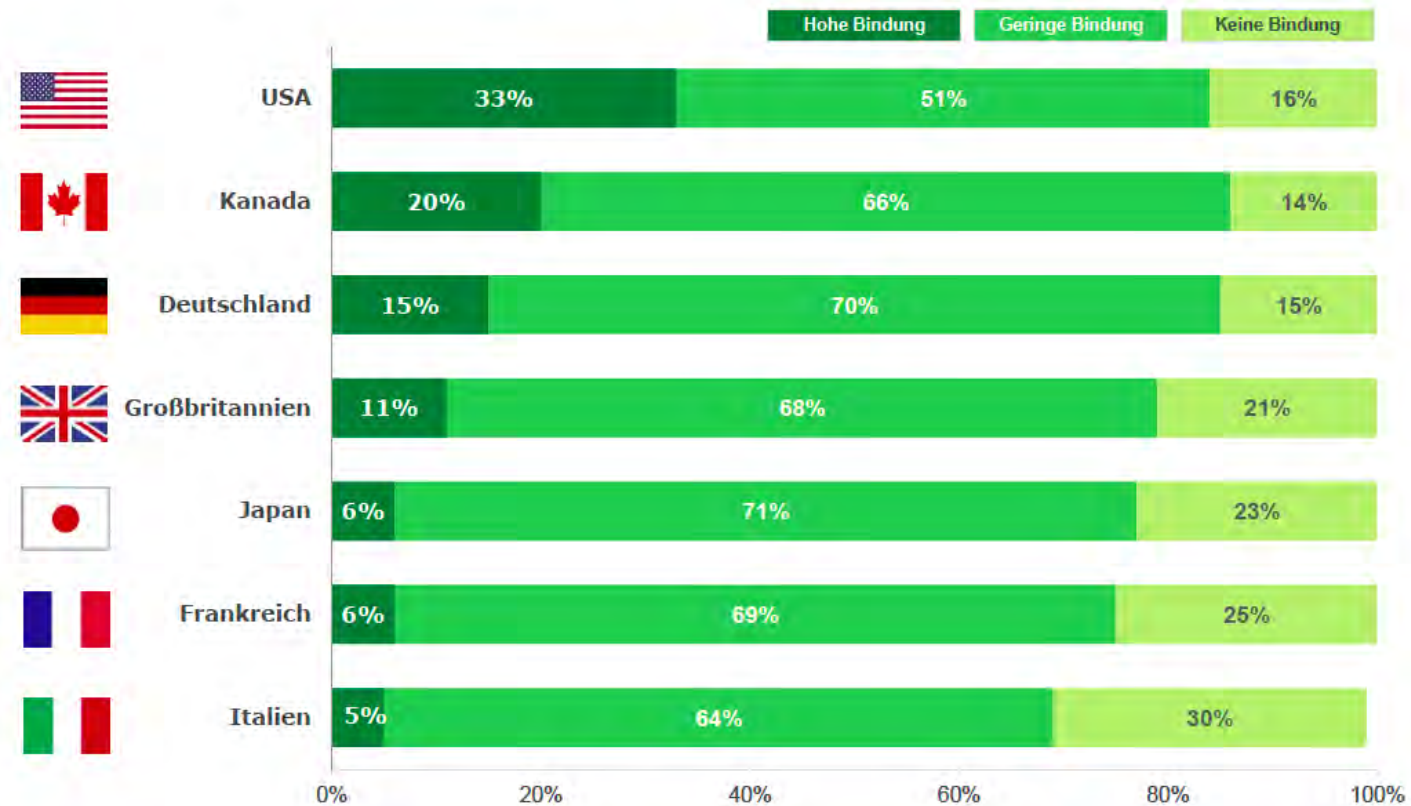
Geringe emotionale Bindung erhöht die Wechselbereitschaft



In Italien sieht es nicht besser aus...

GALLUP ENGAGEMENT INDEX – G7

GRUPPE DER 7 FÜHRENDE INDUSTRIELÄNDER (2014-2016)



Warum fehlt die emotionale Bindung?

Schlechte Vorgesetzte sind häufig Schuld an der fehlenden Bindung:

‘Wie lange Mitarbeiter ihrem Unternehmen treu bleiben und wie einsatzfreudig und produktiv sie in der Zeit sind, hängt in erster Linie vom Führungsverhalten des direkten Vorgesetzten ab’

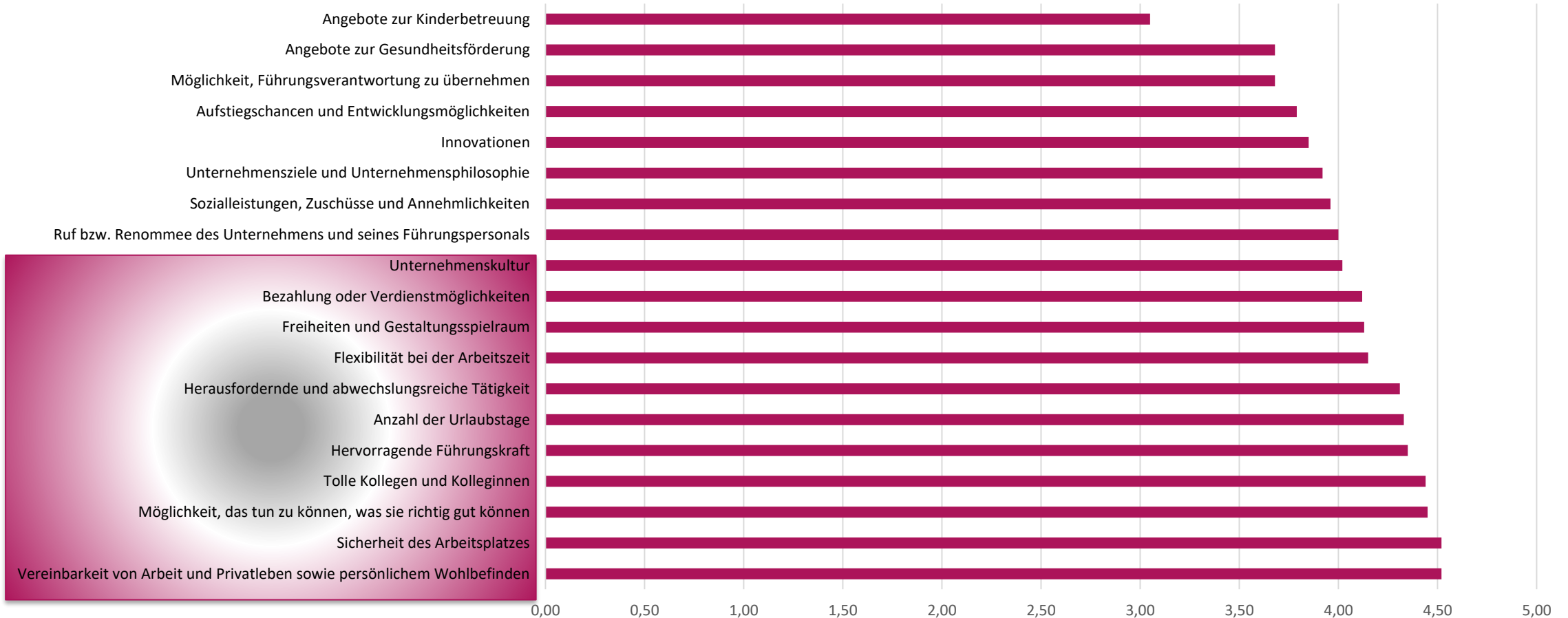
(Marco Nink, Studienverantwortlicher bei Gallup, WirtschaftsWoche Interview, 3/2017)

‘Führungskräfte müssen sich bewusst sein, dass sie diejenigen sind, die durch ihr Verhalten einen erheblichen Einfluss auf die Unternehmenskultur haben. Denn emotionale Bindung wird im unmittelbaren Arbeitsumfeld erzeugt’

(Marco Nink, PersonalWirtschaft, 9/2018)

Was ist wichtig für die Mitarbeiter?

Wichtigkeit



Quelle: Gallup Engagement Index 2018

Voraussetzungen für emotionale Bindung

Was kann die Führung machen?



Voraussetzungen für emotionale Bindung

5 R's of Employee Relationships

(Williams & Scott, 2012)



