

Ausbildungsabbrecher verhindern

Baden-Württemberg: Workshop „Zukunftswerkstatt Ausbildung“



Baden-Württemberg: „Zukunftswerkstatt Ausbildung“ – ein voller Erfolg.

(Foto VGL Baden-Württemberg)

„Was man hat, das hat man“ gilt leider gerade in Bezug auf Auszubildende immer weniger. Denn in Zeiten, in denen es für junge Menschen zahlreiche berufliche Alternativen gibt, wird auch die Hemmschwelle, den Ausbildungsplatz zu wechseln, immer geringer – dem muss mit zielgerichteten Maßnahmen begegnet werden.

■ Eine gute und nachhaltige Ausbildung kann nur gelingen, wenn alle Beteiligten mit ins Boot genommen werden. Mit diesem Ziel vor Augen initiierte Paul Saum, Ausbildungsbeauftragter der Region Bodensee-Oberschwaben im Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Baden-Württemberg, einen Azubi-Workshop „Zukunftswerkstatt Ausbildung“. 17 Auszubildende aus allen drei Ausbildungsjahren trafen sich für einen Tag, um ihre Wünsche, Ideen und Vorstellungen einer guten Ausbildung zu formulieren. Herausgekommen ist ein realistischer und alltagstauglicher Katalog. „Wir Ausbilder wissen schon, was aus unserer Sicht wichtig für eine fundierte Ausbildung ist“, so Paul Saum, „aber wie ist der Blick unserer Auszu-

bildenden auf eine zukunftsweisende Ausbildung? Um das herauszufinden, müssen wir unsere Auszubildenden, die wir ja später als kompetente Mitarbeiter in unseren Betrieben beschäftigen möchten, an der Umsetzung der Ausbildung aktiv beteiligen, sie auf diese Weise wertschätzen und sie mit in die Verantwortung nehmen.“

Anforderungen an den Ausbildungsbetrieb

Die Auszubildenden möchten sich mit ihrem Ausbildungsbetrieb identifizieren können. Daher ist es für sie ganz wichtig, dass neben dem guten Arbeitsklima, der Betrieb einen guten Ruf genießt, die Ausstattung mit Maschinen und Werkzeugen auf einem möglichst aktuellen Stand der Technik ist und die Arbeitskleidung und das

eigene Werkzeug modern und von guter Qualität sind. Grundsätzlich wünschen sich die Auszubildenden strenge Kriterien für die Anerkennung zum Ausbildungsbetrieb, denn es sollten nur wirklich qualifizierte Fachbetriebe ausbilden dürfen.

Start in die Ausbildung

Viele Auszubildende fühlen sich zu Beginn ihrer Ausbildung im Betrieb unsicher, trotz Praktikum ist vieles neu und fremd. Das Kennenlernen der Kollegen auf der Baustelle und im Büro, eine Führung über das Betriebsgelände, eine Einführung in die täglichen Abläufe und feste Ansprechpartner helfen bei einem guten Start in die Ausbildung. Insbesondere bei größeren Betrieben, in denen der Chef bzw. Firmeninhaber die Ausbildungsarbeit delegiert hat, möchten die Auszubildenden ihren Chef kennenlernen. Sie möchten durchaus wissen, wem der Betrieb gehört, in dem sie lernen und arbeiten, und sie möchten von ihrem Chef wahrgenommen werden.

Anforderungen an den Ausbilder

Die Auszubildenden wünschen sich Ausbilder, die nicht nur fachlich kompetent sind, sondern zudem didaktische und pädagogische Fähigkeiten besitzen. Dazu gehört auch, dass die Ausbilder die fachlichen Stärken und die Schwächen ihrer Azubis erkennen, um sie entsprechend fördern zu können. Im Idealfall ist der Ausbilder auch eine Vertrauensperson, der sich die Auszubildenden auch mal in per- >>>

In diesem Heft

- **Ausgezeichnete Ausbildungs-Initiative** 4
- **Ideen für eine erfolgreiche Nachwuchswerbung** 5
- **Pflanzenbuch-App für iPad** 6
- **Ausbildung mal ganz anders** 6
- **Programmübersicht: WdA-Seminare** 8

>>> sönlich schwierigen Situationen anvertrauen können. Auch die Vorarbeiter auf der Baustelle sollten im Umgang mit den Azubis geschult sein. Motivation und Engagement wird von den Ausbildern und allen an der Ausbildung beteiligter gefordert. Der Ausbilder soll einen „roten Faden“ in der Ausbildung erkennen lassen, der den Azubis die Sicherheit gibt, alles Relevante in der Ausbildung vermittelt zu bekommen. Und sie wünschen sich feste Regeln, an die sie halten können. Sie geben ihnen Orientierung und ein Gefühl der Gerechtigkeit und Gleichbehandlung.

Anforderungen an eine zukunftsweisende Ausbildung

Für die Ausbildung im Betrieb haben die Azubis praxisnahe Ideen entwickelt. So möchten sie länger an einer Baustelle beteiligt sein, um Arbeits- und Baustellenabläufe besser kennenzulernen. Sie wünschen sich, soweit das möglich ist, betriebswirtschaftliche Transparenz, um auch den Blick des Unternehmers kennen- und verstehen zu lernen. Die Schlechtwetterzeit möchten sie nutzen, um Steinbearbeitung oder Pflasterarbeiten mit Natursteinen üben zu können. Übungsbaustellen und Azubi-Projekte sehen sie als gute Möglichkeit, um erlernte landschaftsgärtnerische Fertigkeiten eigenverantwortlich umzusetzen. Um ihren Horizont zu erweitern, können sie sich einen Azubi-Austausch mit anderen Ausbildungsbetrieben gut vorstellen. Sie möchten mit zu den Kunden genommen werden, um den Ablauf eines Kundengesprächs kennenzulernen. Ganz wichtig ist den angehenden Landschaftsgärtnern der Faktor Zeit, anstehende Fragen sollten vor Ort geklärt werden können. Auszubildende sollten das Gefühl haben, dass ihre Fragen nicht stören, sondern durchaus erwünscht sind. Eine gute Stimmung auf der Baustelle und im Betrieb trägt wesentlich dazu bei, dass Auszubildende nach ihrer Ausbildung im Betrieb und im Beruf bleiben wollen. Können Auszubildende nach ihrer Ausbildung nicht übernommen werden, so möchten sie frühzeitig informiert werden, damit sie sich rechtzeitig um einen neuen Betrieb kümmern können.



Hoch konzentriert und engagiert im baden-württembergischen Azubi-Workshop. (Foto VGL Baden-Württemberg)

Anforderungen an die Azubis

Den Auszubildenden ist durchaus bewusst, dass eine gute Ausbildung von einem Geben und Nehmen geprägt ist. Interesse am Beruf, Einsatzfreude und Engagement von Seiten der Auszubildenden gehören selbstverständlich dazu. So müssen die Auszubildenden die Angebote, die ihnen gemacht werden, auch aktiv annehmen. Übungsangebote nach Feierabend oder am Samstag gehören ebenso dazu wie die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen. Auch das Berichtsheft soll eigenständig geführt werden, wie überhaupt eine grundsätzliche Bereitschaft zum Lernen vorhanden sein muss. Ein guter Prüfungsabschluss ist auch ein Zeichen für das Interesse an dem Beruf. Auszubildende müssen sich anstrengen und bemühen,

wenn sie von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden wollen.

Das Resümee

„Beeindruckend war für mich zu sehen, wie konzentriert und engagiert die Auszubildenden an diesem Thema gearbeitet haben“, fasst Paul Saum den Tag zusammen. „Unsere Auszubildenden haben ganz klare Vorstellungen, was sie von ihrer Ausbildung erwarten. Und aus meiner Sicht spielt es dabei keine Rolle, ob es sich um stärkere oder die schwächere Auszubildende handelt. Wir müssen alle ernstnehmen, denn alle Auszubildenden sind wichtig für unsere Betriebe und unseren Berufsstand.“

Almut Meyer, VGL Baden-Württemberg, Leinfelden-Echterdingen

Hessen-Thüringen: Positive Ausbildungszahlen contra Abbrecherquote

Seit Jahren wird im GaLaBau eine Diskussion über die Entwicklung der Ausbildungszahlen bzw. deren Auswirkungen auf die Zukunft der beruflichen Bildung geführt. Trotz aller negativen demographischen Prognosen für den gesamten Gartenbau hat der GaLaBau seine Spitzenposition bei den Ausbildungszahlen bundesweit behauptet, wenn auch die Steigerungsraten in einigen Landesverbänden stagnieren. Ein ganz anderes Problem ist in der Vergangenheit immer mehr in den Fokus gerückt: die Abbrecherquote innerhalb der Ausbildung zum Landschaftsgärtner. Eine Statistik der

zuständigen Stelle in Hessen (Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen, LLH) über drei Ausbildungsjahrgänge hat ergeben, dass im Laufe einer dreijährigen Ausbildungszeit 30 % der Auszubildenden ihre Ausbildung abbrechen.

Lisa Gröger hat sich unter anderem mit der Thematik der Abbrecherquote im Rahmen ihrer Bachelorarbeit an der Hochschule Geisenheim University mit dem Titel „Bestandsanalyse der Ausbildung zum/zur Garten- und Landschaftsgärtner/in am Beispiel Hessen“ auseinandergesetzt. Die Bachelorarbeit wurde von Prof. Gerd Helget

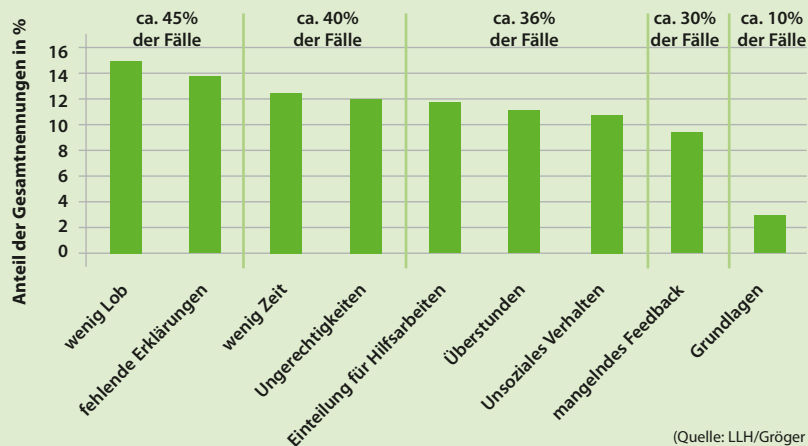
als Referent begleitet. Insgesamt nahmen 438 Auszubildende (88 % männlich, 12 % weiblich) aus drei Ausbildungsjahrgängen an der vorgeschalteten Umfrage zur Bachelorarbeit teil.

Die Abbrecherquote hat verschiedene Ursachen, die sowohl auf der Seite der Ausbildungsbetriebe und Ausbilder wie auch bei den Auszubildenden liegt. Die Auszubildenden wurden u. a. zum „Umgang mit Problemen in der Ausbildung“ befragt, verbunden mit der Fragestellung „Haben Verhaltensweisen Ihres Ausbilders Sie schon mal demotiviert und frustriert?“. Die Auswertung wird in Grafik 1 dargestellt.

Weiterhin wurden die Auszubildenden nach „schwerwiegenden Problemen“ in der Ausbildung befragt, wobei diese nur von 27 % bejaht wurden und aus einer Vielzahl von Einzelangaben resultieren. Daher sind sie nicht zu verallgemeinern (siehe Grafik 2).

Aus der Umfrage hat Frau Gröger folgendes Fazit gezogen (auszugsweise): „Für Auszubildende, die noch in der Ausbildung sind und diese bisher nicht abgebrochen haben, wurde ein Anteil von ca. 1/3 registriert, die ihre Probleme als schwerwiegend einstufen würden. Gründe hierfür sind vorwiegend im Bereich Ausbilder und Kollegen zu finden, aber auch in anderen Bereichen, und können ganz individueller Natur sein. Auf die Probleme reagieren die Auszubildenden zumeist mit Aussitzen, aber es wurden auch Alternativen registriert. Es hat sich auch gezeigt, dass es nur ganz wenige Auszubildende gibt, die keinen Ansprechpartner aus Freundes- oder Ausbildungskreisen haben, wenn sie Schwierigkeiten

Grafik 1: Aufstellung von demotivierenden und frustrierenden Verhaltensweisen



(Quelle: LLH/Gröger 2014)

mit der Ausbildung haben. Wenn es darum geht, ernsthaft darüber nachzudenken, die Ausbildung abzubrechen, finden sich in den einzelnen Lehrjahren spezifische Gründe, aber auch Überschneidungen, wieder, die im Verlauf der Ausbildung deutlich zunehmen. (...) Verbesserungsvorschläge seitens der Auszubildenden sprechen oftmals Themen wie zwischenmenschliches Verhalten und Lösungsfindung an. Anzumerken ist hier, dass sich auch Auszubildende ohne bisherige Schwierigkeiten häufig an Verbesserungsvorschlägen beteiligt haben.“

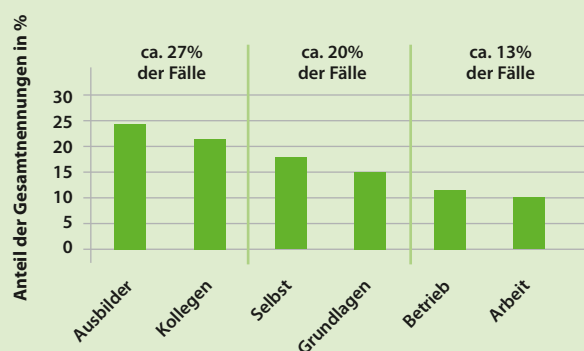
In Bezug auf die Statistik des LLH wird vermerkt: „Sehr gut kann man dort sehen, dass ein großer Teil der Abbrechenden schon zu Beginn der Ausbildung zu finden ist, die meisten aber irgendwann im Verlauf des 1. Lehrjahres verloren gehen und auch

deutlich später noch abgebrochen wird. (...) In allen Lehrjahren sind rund 1/3 der Abbruchgründe im privaten Hintergrund zu finden. Es ist zu vermuten, dass hier auch nur wenig seitens der Ausbildungspartner gegen einen Abbruch getan werden kann. Der Anteil der Auszubildenden, die glauben den falschen Beruf gewählt zu haben, nimmt erfreulicherweise immer weiter ab, findet sich leider aber auch noch im 2. und 3. Lehrjahr wieder. (...) Eine große Rolle für den gedanklichen Ausbildungsabbruch spielen in jedem Fall Betrieb und Ausbilder, deren Angaben im Ausbildungsverlauf auf rund 50 % ansteigen. Hier könnte viel getan werden.“ (Quelle: LLH/Gröger 2014)

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass alle Beteiligten an der Ausbildung im GaLaBau zukünftig gefordert sind, sich intensiver mit den Auszubildenden im positiven Sinne „auseinanderzusetzen“, um die Abbrecherquote merklich zu senken. „Mehr auf Azubis eingehen, guter Umgang, mehr Verständnis, immer einen Ansprechpartner haben, Probleme gemeinsam lösen, mehr motivieren und unterstützen, mehr Verständnis für junge Azubis haben, ein Mal pro Woche Feedbackgespräche, Berichtsheft von Anfang an, bei Erfahrungsberichten unterstützen“, sind nur einige Anmerkungen der befragten Auszubildenden, die Ansätze zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen bieten.

Roger Baumeister, FGL Hessen-Thüringen, Wiesbaden

Grafik 2: Gründe für schwerwiegende Probleme in der Ausbildung



(120 Ja-Sager:
davon 104 mit Grund,
16 ohne Grund)

(Quelle: LLH/Gröger 2014)



Auszeichnung für eine echte Innovation: das „All in One“-Praktikum des Fachverbandes Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Schleswig-Holstein und seiner Partner wurde in Berlin mit dem „Ausbildungs-Ass“ prämiert.
(Foto: FGL Schleswig-Holstein)

Ausgezeichnete Ausbildungs-Initiative

„Ausbildungs-Ass 2014“ und nächtliche Nachwuchswerbung

In Schleswig-Holstein betritt der Landesverband bei der Nachwuchswerbung innovative Pfade. Und dies überaus erfolgreich: Das „All in One“-Praktikum des Fachverbandes Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Schleswig-Holstein (FGL SH) und seiner Partner wurde in Berlin mit dem „Ausbildungs-Ass 2014“ ausgezeichnet. Und bei der Flensburger „biznacht“ zeigten die norddeutschen Landschaftsgärtner den Jugendlichen in der Berufsorientierung, was eine Harke ist.

Welcher Beruf passt zu mir? Viele junge Menschen, die ihre Fähigkeiten und Talente noch nicht genau einschätzen können, finden auch während ihres zweiwöchigen Schülerpraktikums nur schwer eine passende Antwort auf diese Frage. Denn häufig wird ihnen bereits nach wenigen Tagen klar, dass der gewählte Beruf nicht der richtige für sie ist. Die weitere Praktikumszeit ist dann verschenkt.

Gemeinsam mit vier Unternehmen aus dem Kreis Pinneberg hat der FGL SH eine ebenso innovative wie clevere Lösung für diese Problematik entwickelt: Mit dem „All in One“-Praktikum schafften der schleswig-holsteinische Landesverband, die Loll Feinmechanik GmbH, die Riewesell GmbH, familia Uetersen und die Barmer GEK für junge Menschen die einmalige Möglichkeit, in zwei Praktikumswochen Einblicke in fünf verschiedene Ausbildungsberufe zu erhalten. Für diese Idee wurde das All-in-One-Praktikums-Team 2014 im Bundesmi-

nisterium für Wirtschaft und Technologie in Berlin mit dem „Ausbildungs-Ass“ in der Kategorie Handwerk ausgezeichnet. Der Preis, mit 2.500 Euro dotiert, wird jährlich von den Wirtschaftsunioren Deutschland, den Junioren des Handwerks und der INTER Versicherungsgruppe vergeben. Insgesamt hatten sich 191 Unternehmen und Initiativen aus dem gesamten Bundesgebiet um die begehrte Auszeichnung beworben.

„Mit ihrem ‚All in One‘-Praktikum schaffen die Initiatoren nicht nur ein breit gefächertes Angebot, sondern machen die Schülerinnen und Schüler auch auf Berufsbilder aufmerksam, die möglicherweise noch nicht einmal im Fokus der Jugendlichen standen. Das ‚All in One‘-Praktikum ist damit ein mustergültiges Beispiel dafür, dass es sich lohnt, in der Ausbildung immer wieder neue Wege zu gehen“, sagte René Fornol, Bundesvorsitzender der Junioren des Handwerks, bei der Preisverleihung. Bei „All in One“ durchlaufen die Prakti-

kanten in der ersten Woche alle an der Initiative beteiligten Unternehmen und Verbände und lernen so jeden Tag einen neuen Ausbildungsberuf kennen: Landschaftsgärtner, Maler, Fahrzeuglackierer, Einzelhandelskaufmann und Feinwerkmechaniker. Ein Seminar der Barmer GEK rund um den gesunden und stressfreien Start ins Berufsleben schließt das Angebot nach der ersten Woche ab. „In der zweiten Praktikumswoche entscheiden sich unsere Praktikanten dann für den Ausbildungsberuf, der ihnen am meisten entspricht, und verbringen die verbleibende Zeit im entsprechenden Unternehmen. Der FGL SH hält hierfür Praktikumsplätze in Mitgliedsunternehmen aus dem Kreis Pinneberg bereit“, erklärt Adonis Andresen, Ausbilder und Referent für Nachwuchswerbung beim Fachverband. Für ihn ist das ein Projekt, von dem sowohl die Schüler als auch die Unternehmen profitieren: „Die künftigen Nachwuchskräfte bekommen die Chance, innerhalb einer Praktikumszeit eine große Vielfalt an beruflichen Möglichkeiten zu erkunden. Da wir Unternehmen nicht als Konkurrenten, sondern als Partner auftreten, erhöhen wir für uns die Wahrscheinlichkeit, Auszubildende zu finden, die ohne das ‚All in One‘ möglicherweise gar nicht auf uns aufmerksam geworden wären.“

„biznacht“: Im Dunkeln ist gut munkeln!

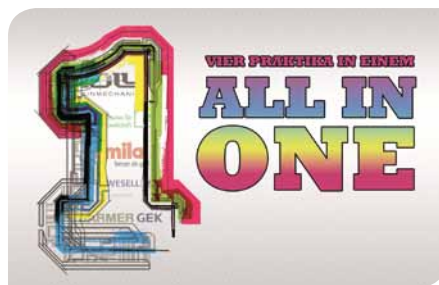
Das Vertagen von Freizeitaktivitäten auf die Nacht liegt voll im Trend: Es gibt lange Nächte der Museen, Shoppingnächte, Nächte der Kirchen, Theater und Wissenschaften. Dass es viele Vorteile hat, zu öffentlichen Veranstaltungen zu laden, wenn die angesprochene Zielgruppe entspannt ist und vor allem Zeit hat, ist auch zu den Initiatoren von Jobmessen durchgedrungen. Berufsmessen in den Abendstunden sind ein sicheres Pflaster für die Nachwuchswerbung der Landschaftsgärtner. Daher setzt der Landesverband Schleswig-Holstein verstärkt auf den neuen Messtrend: „Die Karriereplanung mit einem abendlichen Event zu verbinden, bei dem neben aktionsreichen Einblicken in diverse Berufsfelder auch noch alkoholfreie Cocktails serviert werden, kommt gerade

bei Jugendlichen gut an“, sagt Adonis Andresen. Hinzu käme die Tatsache, dass aufgrund der steigenden Zahl der Ganztagschulen die Schülerinnen und Schüler häufig bis in den Nachmittag hinein in der Schule eingebunden seien. „Auch deshalb haben sich Jobmessen am Abend bei unserer Nachwuchswerbung als sehr erfolgreich erwiesen“, so Andresens Fazit.

Gelungener Auftritt im „bizlichtgwitter“

Erfolgreich für die Landschaftsgärtner war auch die biznacht, die am 10. September 2014 von 17 bis 21 Uhr im Berufsinformationszentrum Flensburg stattfand. Der FGL SH präsentierte sich hier gemeinsam mit seinem Mitgliedsbetrieb Mürwiker Baumschulen. „Wir hatten einen Minibagger mit am Start, mit dem jeder, der Lust hatte, ein Geschicklichkeitsspiel absolvieren konnte. Das kam super an und hat uns auf kreative Art und Weise in Kontakt zu vielen potenziellen Ausbildungskräften gebracht“, berichtet begeistert Siegfried Hübsch,

Geschäftsführer der Mürwiker Baumschulen. Die Atmosphäre auf der biznacht, so Hübsch weiter, sei sehr entspannt und gut gewesen. Kaum verwunderlich angesichts des messebegleitenden Rahmenprogrammes: Eine angesagte Lokalband gab während der Jobmesse ein Konzert, die Berufseinsteiger konnten gratis professionelle



Bewerbungsfotos oder Fun-Pics in Berufsbekleidung von sich machen lassen und es fand eine Tombola statt. Bei allem Amüsement, so die positive Bewertung von Adonis Andresen, sei die Professionalität aber nicht auf der Strecke geblieben. „Die Messe-

auftritte der mehr als 30 Aussteller waren sehr professionell, sodass die Jugendlichen, die vielfach ihre Eltern mitgebracht hatten, umfassenden Input mit nach Hause nehmen konnten. Es ist die gelungene Mischung aus Freizeitvergnügen und Berufsinformation, die so gut funktioniert und die uns als Verband dazu veranlasst hat, allein in diesem Jahr gemeinsam mit unseren Mitgliedern auf fünf abendlichen Jobmessen präsent zu sein“, erklärt der Referent für Nachwuchswerbung.

Am Ende der biznacht in Flensburg konnten die Mürwiker Baumschulen einen neuen Auftrag von einem Mitaussteller und mehr als 30 erfolgreiche Gespräche mit potenziellen Auszubildenden für sich verbuchen. Geschäftsführer Siegfried Hübsch ist sich sicher: Sobald sich eine Möglichkeit ergibt, werden er und seine Mitarbeiter gern wieder den Feierabend dazu nutzen, bei alkoholfreien Cocktails und guter Musik mit Nachwuchskräften ins Gespräch zu kommen.

Antje Kottich, Hamburg

Ideen für eine erfolgreiche Nachwuchswerbung

Broschüre „Azubis gesucht? Ohne Fachkräfte keine Zukunft!“

Es ist kein Geheimnis: Erfolgreiche Unternehmen brauchen gute Mitarbeiter. Es wird aber zunehmend schwieriger, geeignete Auszubildende für den Garten- und Landschaftsbau zu gewinnen. Gründe hierfür sind sicherlich die rückläufigen Schulabgängerzahlen, die anspruchsvollen Arbeitsbedingungen im Garten- und Landschaftsbau sowie die Konkurrenz und Nachwuchswerbung anderer Branchen.

Auch wenn wir es nicht wahrhaben wollen: Der Aufwand, geeignete Auszubildende zu gewinnen, wird größer. Die Broschüre „Azubis gesucht? Ohne Fachkräfte keine Zukunft!“ soll für Ausbildungsbetriebe eine Hilfe sein, die geeigneten Nachwuchswerbemaßnahmen für den Betrieb zu finden.

Die Broschüre wurde von den Landesverbänden Bayern, Berlin und Brandenburg sowie Hessen-Thüringen mit der Unterstützung des AuGaLa herausgegeben. Auf 44 Seiten gibt es Anregungen für die betrieb-

liche Nachwuchswerbung. Dabei haben die Verfasser, Laura Gaworek (VGL Bayern), Stefan Mingramm (FGL Berlin und Brandenburg), Stefanie Rahm (FGL Hessen-Thüringen) und Patrick Schmidt (VGL Bayern), sehr darauf geachtet, dass die Maßnahmen praxistauglich und leicht in den betrieblichen Alltag zu integrieren sind. Die Neuaufgabe dieser Broschüre wurde um aktuelle Themen wie „Facebook & Co.“ ergänzt und soll als Werkzeugkasten verstanden werden, aus dem sich die Ausbildungsbetriebe nach Bedarf bedienen können.



„Azubis gesucht?“ Die neue Broschüre hilft damit es auch in Zukunft heißt „Azubis gefunden!“

Wo gibt's die Broschüre?

Den meisten Ausbildern liegt die Broschüre bereits vor, weitere sind über die Landesverbände erhältlich – oder direkt über www.augala.de mit dem Link zur kostenlosen Bestellmöglichkeit. Für Fragen rund um die Nachwuchswerbung können sich die Verantwortlichen gerne an die Referenten für Nachwuchswerbung in den Landesverbänden wenden. Die Kontaktdaten sind in der Broschüre auf Seite 42 und auf der AuGaLa-Homepage aufgeführt.

Stefanie Rahm, FGL Hessen-Thüringen

Pflanzenbuch-App für iPad

Seit Anfang 2012 ist sie erfolgreich im World-Wide-Web unterwegs, die AuGaLa-Pflanzen-App. Doch nicht nur mit kleinen Android-Smart- und iPhone-Endgeräten kann auf die einzigartige Datenbank der Pflanzenbücher mobil zugegriffen werden – es steht auch eine spezielle iPad-App-Version zur Verfügung.

Seit Jahren gibt es mit den AuGaLa-Pflanzenbüchern eine einzigartige Informationssammlung in zweibändiger Papierform – erst 2014 als neue und erweiterte 5. Auflage erschienen. Die bewährte fachliche Qualität der Bücher wurde ergänzt durch 1.684 Pflanzenbilder in größerem Format und noch besserer Druckqualität. Zudem wurden ab dieser Auflage für die Nomenklatur der meisten Pflanzengruppen die international abgestimmten Namenlisten der Gehölze und Stauden verwendet. Diese Änderungen flossen gleichzeitig auch in der Pflanzenliste und die DVD ein. Die DVD wurde zudem in der Funktionalität erweitert und enthält neben weiteren 62 Pflanzen-Beschreibungen zusätzlich mehrere hundert Bilder. Sie bietet neben Such- und Druckfunktionen auch die Möglichkeit zum interaktiven Lernen – rund

drei Gigabyte Datenmenge machen es möglich. Dass dies auch mobil den Landschaftsgärtnern zur Verfügung gestellt werden kann, beweisen seit Jahren die Apps (englische Kurzform für „application“, Anwendung) für Android und iPhone.

Pflanzenbuch – DVD – App: die AuGaLa-Lernmittel sind flexibel

Handy, Smartphone, Tablet-Computer – mobile Endgeräte sind heute aus unserem Leben nicht mehr wegzudenken. Das gilt auch für die grüne Branche und die Verbreitung eines „Trendsetters“, des iPads. Der flache Innovationsträger, der 2010 in den USA das Licht der Welt erblickte, hat sich rasend schnell verbreitet. Wurden bereits im ersten Jahr knapp 15 Millionen iPads verkauft, kletterte die Zahl in 2013 auf weltweit über 74 Millionen Geräte – seit Markt-



einführung wurden mehr als 235 Millionen Apple-Tablets verkauft. Nur logisch, dass es die Pflanzen-App des AuGaLa auch in einer speziellen Version angepasst für das iPad gibt. Seit Neuestem mit einer Funktion, die es dem Nutzer erlaubt, Pflanzenlisten nach persönlicher Auswahl, z. B. den Wünschen eines Kunden, anzulegen und per E-Mail zu versenden.

Thomas Wiemer, AuGaLa, Bad Honnef

Zur App geht es direkt hier bequem per QR-Code:



Ausbildung mal ganz anders

Landschaftsgärtner haben einen Meilenstein gesetzt

Der 3. Dezember 2014 wurde zu einem ganz besonderen Tag für knapp 500 Auszubildende und Ausbilder aus dem Garten- und Landschaftsbau, die für den 1. Exklusiven „AZUBI-DAY“ aus ganz Baden-Württemberg nach Leinfelden-Echterdingen in die Filderhalle angereist waren. Die vier Top-Referenten Jörg Löhr, Sabine Hübner, René Borbonus und Markus Hofmann schafften es, die Jugendlichen mit ihren Vorträgen mitzunehmen und ihnen aufzuzeigen, wie eine erfolgreiche Ausbildung, ein respektvoller Umgang, ein Hirn in Hochform und eine gelebte Servicekultur für mehr Spaß im jugendlichen Ausbildungsleben sorgen.

Tosender Applaus für jeden Referenten war das Feedback der Auszubildenden, die sich engagiert als Freiwillige und auch bei den unterschiedlichen aufschlussreichen Übungen beteiligten. Dies hatte sich Martin Joos, Vorstandsmitglied des Verbandes Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Baden-Württemberg e. V.

(VGL), von dieser Veranstaltung erhofft und darf diesen „AZUBI-DAY“ zusammen mit dem Ausbildungsförderwerk Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V., welches diesen Tag finanziell unterstützt hat, als vollen Erfolg verbuchen. „Ich war sehr angetan von der besonderen Atmosphäre und es hat mich fasziniert, wie aufmerksam diese

Auszubildenden vom ersten Moment an waren. Hier wollte wirklich jeder diesen Tag für sich nutzen, diese Botschaft ist deutlich bei uns Referenten angekommen“, begeisterte sich Jörg Löhr, einer der kompetentesten Management- und Persönlichkeitstrainer im deutschsprachigen Raum.

Mit wachen Gesichtern verließen kurz vor 16 Uhr die jungen Landschaftsgärtner die Filderhalle. Ihre Statements waren nur positiv. Jeder Azubi hat nun die Aufgabe, pro Referent sein Highlight in seinen „Highlight-Bogen“ einzutragen, die Art der Umsetzung dafür festzulegen und diesen bei seinem Ausbilder abzugeben, damit die wertvollen Erkenntnisse dieses Tages nicht verloren gehen. „Ich konnte mir nicht vorstellen, wie ein Seminar zusammen mit meinem Azubis funktionieren soll, aber wir waren beide gleichermaßen beeindruckt von diesen Vorträgen“, so Tobias Zipperlen, Unternehmer und Ausbilder aus Weissach.

Selektive Wahrnehmung

Jeder entscheidet für sich, durch welche Brille er die Welt wahrnimmt und Sätze wie „Das ist heute nicht mein Tag“, darf man gar nicht erst zulassen, lautet Jörg Löhrs unmissverständliche Empfehlung an sein Publikum. Ein weiterer Ratschlag des Referenten: Raus aus der Komfortzone, denn da draußen gibt es Chancen, Wachstum, persönliche Karriere und wilden Spaß. Wachstum findet nur außerhalb der Komfortzone statt. Das ist eine Tatsache, der man sich stellen muss. In der Zukunft wird es nur eine einzige Konstante geben: die Veränderung. Und je mehr Selbstbewusstsein man als Jugendlicher hat, desto geringer ist die Angst davor. Dafür braucht es Optimismus und diesen bekommt man nicht mit der Vorstellung, dass der Kunde oder der Chef mal wieder nerven. Denn dies lässt die Kraftkurve des Körpers sofort sinken, wie Löhr auf der Bühne am ausgestreckten Arm des Auszubildenden Patricks demonstrierte. Wer sich dagegen sagt „Der Kunde bringt Spaß und Geld“, beeinflusst



Begeisterte seine Zuhörer vom ersten Moment an: Management- und Persönlichkeitstrainer Jörg Löhrs.

sein Gehirn positiv und stärkt automatisch seine Kräfte. Mit Leidenschaft für eine Sache brennen, den Mut haben, Grenzen zu überschreiten und somit Träume und Visionen zu verwirklichen, waren weitere Empfehlungen des Motivationsexperten.

Gelebte Servicekultur

„Die gelebte Servicekultur eines Unternehmens ist die Summe der Geschichten und Erlebnisse, die sich Kunden und Mitarbeiter über ein Unternehmen erzählen“, erklärte Sabine Hübner, laut Pro7 Service-



Volle Filderhalle – rund 500 Gäste kamen zum exklusiven „AZUBI-DAY“ des Landesverbandes Baden-Württemberg.

(Fotos: VGL Baden-Württemberg)

Expertin Nr. 1 in Deutschland. Vor einer Geschichte steht meist eine Portion Empathie und diese lässt sich laut Hübner lernen: Eine gute Konzentration, eine wache Wahrnehmung, Fantasie, Kreativität und Mut sind erforderlich, um einen Kunden zu begeistern.

„Jeder Kunde hat eine Erwartung, und diese gilt es zu übertreffen“, so Hübner. In unserer heutigen Welt ist Qualität unglaublich transparent geworden und der Ruf wird weit in die Welt hinaus getragen. Somit kann jeder Servicekontakt zu einer existentiellen Entscheidung für ein Unternehmen werden. Dieser Verantwortung müssen sich auch die Azubis bewusst werden. Nur ganz wenige Kunden sagen es, wenn sie unzufrieden sind. Wurde vom Kunden Gleichgültigkeit oder gar eine negative Stimmung wahrgenommen, führt dies eigentlich immer zum Wechsel der beauftragten Firma. Oft wird der Preis bei einer Absage vorgeschoben. „Es gibt zwei Dinge, die man nicht kopieren kann in unserer Welt und das ist Ihr Wissen, worauf der Kunde Wert legt, und die Herzlichkeit in Ihrem Unternehmen“, gibt Hübner mit auf den Weg.

Respekt

Menschen sehnen sich nach Respekt und dennoch vermissen viele diesen an ihrem Arbeitsplatz. Respekt macht gesund, Respektlosigkeit macht krank. Mit diesen Sätzen stieg René Borbonus, der zum renommierten Kreis der Top 100 Excellence Speakers gehört, in seinen Vortrag ein und hatte sofort die volle Aufmerksamkeit des Publikums. Leider unterhält uns gerade

die Respektlosigkeit famos, wie die Heute-Show jeden Freitagabend beweist. Acht von zehn Konflikten basieren auf einer Respektlosigkeit, gibt Borbonus zu bedenken. Die schlimmste Respektlosigkeit jedoch ist das Infragestellen der Konsistenz des anderen. Hier riskiert man nicht nur, dass sein Gegenüber „zum Tier“ wird, sondern provoziert auch dessen Gesichtsverlust. Eine weitere Respektlosigkeit ist der beliebte Vergleich. „Schau nur, wie schön Anke Klavier spielt“, wäre beispielsweise eine derartige Respektlosigkeit „und Ihr Kind wird Anke hassen“, verspricht der Experte. Auch der Mitarbeiter des Monats fällt exakt in diese Kategorie. Die Diskussion um ein ausgesprochenes „Nein“ ist ebenfalls respektlos. „Ein ‚Nein‘ muss man nicht begründen, obwohl dies die meisten Menschen denken“, erklärt Borbonus. „Wenn ein ‚Nein‘ begründet wird, geht es danach immer um den Grund. Sagen Sie deshalb zuerst etwas Nettes, dann Ihr ‚Nein‘ und geben Sie zum Schluss noch einen Alternativimpuls“, so das Borbonus-Rezept. Bei Beschimpfungen kann die Frage „Worauf beziehen Sie >>>

Impressum

Herausgeber: AuGaLa | Haus der Landschaft | 53602 Bad Honnef |
Tel.: 02224 7707-0 | Fax: 02224 7707-77 | www.augala.de |
info@augala.de | Verantwortlich: Ursula Heinen-Esser

Redaktion: Roger Baumeister | Reiner Bierig |
Laura Gaworek | Franz-Josef Löhmann | Klaus Fink |
Angelika Kaminski | Axel Niemetz | Sabine Weller | Thomas Wiemer

Herstellung: signum|kom, Köln
Druck: Strube Druck & Medien OHG, Felsburg

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers wieder.

©2015 Ausbildungsförderwerk Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V.

>>> sich“ sehr wertvoll sein, denn sie nimmt erstmal den Wind aus den Segeln. „Such´s beim anderen und ein Gespräch wird verhärten, such´s bei dir selbst und ein Gespräch wird entspannen – immer“, lautete ein weiterer wertvoller Tipp. Borbonus empfiehlt den Jugendlichen, ihre Kommunikation immer mal wieder zu hinterfragen. „Wer noch grün ist, kann wachsen, wer sich bereits reif denkt, beginnt schon zu faulen“, schließt er mit einem wissenden Lachen im Gesicht seinen Vortrag.

Hirn in Hochform

Als letzter Referent die Zuhörer noch einmal voll einzufangen, war für Markus Hofmann ein Kinderspiel. Der beste Gedächtnistrainer Europas und Träger des deutschen Weiterbildungspreises, aktivierte mit Leichtigkeit und in wenigen Sekunden

die 100 Milliarden Neuronen in jedem der anwesenden Gehirne. Den Körper in mentale Briefkästen einteilen, eine Körperliste erstellen und sich mit dieser die abstrusen Begriffe zu merken, also einen geistigen Spickzettel zu bauen, war aktiver Inhalt seines Vortrages. Am Ende konnte der ganze Saal 20 Begriffe in der richtigen Reihenfolge auswendig und alle hatten großen Spaß dabei. Um sich diese Listen zu merken, ist es allerdings notwendig, mehrere Wiederholungen in bestimmten Zeitabständen durchzuführen, damit alles abgespeichert ist, so Hofmanns Erläuterung für ein nachhaltiges Lernen. Vokabeln oder botanische Namen lassen sich am einfachsten abspeichern, wenn man sich diese Wörter in einzelne Buchstabensequenzen unterteilt und eine lustige Geschichte dazu erfindet, wie Hofmann effektiv auf der Bühne demon-



Fesselte mit seinem Vortrag: René Borbonus, der zum renommierten Kreis der Top 100 Excellence Speakers gehört. (Foto: VGL Baden-Württemberg)

trierte. „Ich glaube, wir haben es geschafft, etwas ganz Besonderes an unsere engagierten Betriebe und ihre Auszubildenden mit diesem Tag zurückzugeben und das war uns sehr wichtig“, erklärte Martin Joos am Ende der Veranstaltung.

Almut Meyer, VGL Baden-Württemberg, Leinfelden-Echterdingen

Programmübersicht WdA-Seminare

Informieren Sie sich näher bei Ihrem Landesverband über die Seminare

Zeitraum	Titel	Referent	Ort
Landesverband Baden-Württemberg			
06.02.2015	Ohne geht's nicht: Der professionelle Internetauftritt und sein Nutzen für die Nachwuchswerbung	Dr. Klaus M. Bernsau	Leinfelden-Echterdingen
27.02.2015	Memotechniken in der Ausbildung: Wie Sie mit Gedächtnistraining den Lernerfolg steigern können	Tobias Bartel	Leinfelden-Echterdingen
06.11.2015	Vermittlung von Pflanzenkenntnissen – Schwerpunkt Stauden/Gräser	Ulrich Herzog	Heidelberg
20.11.2015	Als Ausbilder/in gekonnt kontern – entwickeln Sie Ihre Schlagfertigkeit!	Eberhard Breuninger	Leinfelden-Echterdingen
27./28.11.2015	Herausforderung Ausbildung: Vom Umgang mit „schwierigen“ Auszubildenden	José Flume, Anja Keitel	Leinfelden-Echterdingen
Fachverband Berlin und Brandenburg			
24./25.02.2015	Keiner geht verloren! Ausbildung gut organisieren und erfolgreich durchführen	Albrecht Bühler	LAGF Großbeeren
Fachverband Hamburg			
13./14.02.2015	Zeitgewinn für die Ausbildung – Geschäft und Ausbildung ganz einfach kombinierbar machen	José Flume	Hamburg
03.03.2015	Fit für die Zukunft – Anleitung zur Selbständigkeit	Eberhardt Breuninger	Hamburg
Fachverband Hessen-Thüringen			
30.05.2015	Die praktische Abschlussprüfung – So machen Sie Ihre Auszubildenden fit	Dirk Bade, Lutz Braune	Wiesbaden
10.06.2015	Der erste Tag im Betrieb: Die Einführung erfolgreich gestalten	Peter Vondra	Wiesbaden
Fachverband Niedersachsen-Bremen			
06./07.02.2015	FISH! – Begeisterung für den Beruf wecken und erhalten	José Flume	Bremen
20./21.02.2015	Vom Azubi zur Fachkraft – als junge Fachkraft in das Anleiten von Azubis hineinwachsen	Jörg Buschfeld	Bremen
Fachverband Schleswig-Holstein			
23./24.01.2015	Packen wir's an – Facebook & Co. Seminar zum Einsatz von Social Media bei der Nachwuchswerbung	Dr. Klaus M. Bernsau	Aukrug-Tannenfelde
13./14.02.2015	Typenmodell in der Ausbildung – Wie wir Auszubildende und Mitarbeiter befähigen, unsere Dienstleistungen beim Kunden zu verkaufen.	Claudius Waldschütz	Aukrug-Tannenfelde
Landesverband Sachsen-Anhalt			
12./13.02.2015	Facebook & Co., Einsatz und Optimierung des Social-Media-Einsatzes für die Nachwuchswerbung	Dr. Klaus M. Bernsau	Neugattersleben