

Gut ausbilden im Garten- und Landschaftsbau



Ein Leitfaden
für Ausbilderinnen
und Ausbilder

**Au
GaLa**

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



| | |
|--|----|
| Vorwort | 4 |
| Die erste Etappe – Vom Vertragsabschluss bis zum Ausbildungsstart | 6 |
| Der erste Tag im Betrieb | 8 |
| Ohne Regeln geht es nicht! | 10 |
| Auf die Ausbilder kommt es an! | 12 |
| „Azubis für Azubis“ – Einführung eines Patensystems | 13 |
| Kommunikation in der Ausbildung | 14 |
| Instrumente für eine gelungene Kommunikation | 17 |
| Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Ausbildung | 18 |
| Gute Ausstattung für gute Ausbildung | 19 |
| Selbständigkeit und Verantwortungsbewusstsein wecken | 20 |
| Zusammenhalt und Bindung im Team | 21 |
| Lernunterstützung anbieten | 22 |
| Betriebliche Vorbereitung auf Prüfungen | 24 |
| Alle ziehen an einem Strang – Kontakt zur Berufsschule und überbetrieblichen Ausbildungsstätte | 26 |
| Horizonte erweitern – Azubi-Austausch zwischen Betrieben | 28 |
| Engagement Ihrer Auszubildenden bei den Junggärtnern | 29 |
| Übernahmemöglichkeiten nach der Ausbildung | 30 |
| Weiterbildung der Ausbilder (WdA) | 31 |
| Landesmeister, Deutscher Meister, Weltmeister ... | 32 |
| Referenten für Nachwuchswerbung | 34 |
| Impressum | 35 |

Aus Gründen der Übersichtlichkeit und besseren Lesbarkeit verwenden wir in dieser Broschüre vorwiegend männliche Berufs- und Tätigkeitsbeschreibungen. Die entsprechenden Bezeichnungen in der weiblichen Form sind dabei jedoch grundsätzlich eingeschlossen.



Liebe Ausbilderinnen und Ausbilder,

als Ausbildungsbetriebe im Garten- und Landschaftsbau haben wir etwas ganz Wertvolles im Angebot:

- Wir bieten jungen Menschen eine sichere und fundierte Zukunftsperspektive
- Wir geben das fachliche Wissen und die Fertigkeiten unseres Berufes weiter
- Wir nehmen die Auszubildenden in unser Team und unsere Gemeinschaft auf
- Wir begleiten die jungen Menschen in einer wichtigen Phase ihrer persönlichen Entwicklung
- Am Ende steht der gut ausgebildete Landschaftsgärtner mit einer glänzenden Perspektive am Arbeitsmarkt und gerne auch im eigenen Betrieb



Mit der vorliegenden Broschüre möchten wir als Ausbildungsförderwerk Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau (AuGaLa) den Betrieben und Ausbildern Unterstützung bei den wichtigsten Stationen auf dem Weg einer guten Ausbildung geben und jeweils konkrete, umsetzbare Vorgehensweisen aufzeigen.

Denn die Verantwortung, die Sie als Ausbilder für junge Menschen tragen, ist hoch: Neben der Vermittlung der fachlichen Kenntnisse und Kompetenzen liegt auch die persönliche Entwicklung des Auszubildenden in Ihrer Verantwortung.

Nach einer erfolgreichen Gewinnung der Auszubildenden und der Unterschrift unter dem Ausbildungsvertrag geht es jetzt darum, die ersten Monate (Probezeit), die Ausbildungszeit selbst und schließlich auch den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung zu gestalten. Gelingende Ausbildung ist das Konzept, an dem wir gemeinsam arbeiten und für das Sie in dieser Broschüre viele Anregungen und konkrete Vorschläge finden werden.

Für Unterstützung mit Rat und Tat über diese Broschüre hinaus stehen Ihnen die Referenten für Nachwuchswerbung in Ihrem Landesverband gerne zur Verfügung. Ihre Ansprechpartner finden Sie auf Seite 34.

August Forster

Vorstandsvorsitzender
Ausbildungsförderwerk Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau – AuGaLa



Weitere Ausbildungsbroschüren

- **Ohne Fachkräfte keine Zukunft!**
Ideen für eine erfolgreiche
Nachwuchswerbung
- **Auswahl von Auszubildenden**



Die erste Etappe - Vom Vertragsabschluss bis zum Ausbildungsstart

Für die künftigen Auszubildenden ist es eine große Erleichterung, wenn sie ihre Unterschrift unter den Ausbildungsvertrag setzen konnten. Damit haben sie eine große Hürde genommen und ein wichtiges Ziel erreicht.

In dieser Situation sollten wir die jungen Menschen nicht allein an der ersten Etappenstation zurücklassen. Schließlich kommen die eigentlichen Anstiege und Herausforderungen erst noch während der Ausbildungszeit.



Wie geht es nach Vertragsabschluss weiter?

Mit dem Ausbildungsvertrag besiegeln beide Seiten, dass sie den gemeinsamen Weg gehen möchten. Diese Motivation und Verpflichtung gilt es, bis zum Beginn der Ausbildung aufrecht zu halten.

Nehmen Sie sich Zeit für den Vertragsabschluss. Beziehen Sie die Eltern ein, dann geht vieles leichter in der Ausbildung.

Zeigen Sie den Auszubildenden und Eltern die Räumlichkeiten.

Wie geht es im Betrieb zu?

Wie kümmern wir uns um die Auszubildenden?

Diese Fragen sollten nicht unbeantwortet bleiben.

Idealerweise ist der Ausbilder persönlich anwesend. Hier wird der Kontakt aus dem Probepraktikum vertieft oder neu geknüpft.

Haben Sie ein Foto von Ihrem Team oder von den anderen Auszubildenden?

Die Auszubildenden werden in ein Team aufgenommen, zu dem sie sich zugehörig fühlen möchten. Lassen Sie den Auszubildenden einen Steckbrief von sich anfertigen und informieren Sie die Belegschaft über das neue Teammitglied.



augala.de

- ▶ **Mustersteckbrief**
Auszubildender
- ▶ **Checkliste:**
Ausbildungsstart
- ▶ **Vorlage:**
Muster-Willkommensbrief



Ferientätigkeiten vor dem Ausbildungsbeginn sind eine gute Möglichkeit, den Kontakt mit den künftigen Auszubildenden zu halten und die Bindung zum Team aufzubauen.

Nehmen Sie den Auszubildenden und seine Eltern in Ihren Firmenverteiler auf.

Per E-Mail oder Brief sind die künftigen Teammitglieder dann auf dem Laufenden und können Ihre Hausmessen oder anderen Firmenevents besuchen. Für die Auszubildenden ist es bereits jetzt interessant, etwas über den Berufsschulunterricht und die überbetriebliche Ausbildung zu erfahren.



Wichtiges zum Ausbildungsvertrag und weitere Formalitäten

- Übersenden Sie den Ausbildungsvertrag im Original an die zuständige Stelle für Berufsbildung zur Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse
- Übersenden Sie dem AuGaLa direkt nach Vertragsabschluss eine Kopie des Ausbildungsvertrags. Damit ist sichergestellt, dass das Berichtsheft schon zu Ausbildungsbeginn für Ihren Auszubildenden vorliegt
- AuGaLa-Pflanzenbücher und ausbildungsbegleitende Hefte werden Ihnen für Ihre neuen Auszubildenden automatisch nach Ende der Probezeit zugeschickt
- Schließen Sie die Zusatzvereinbarung über das vollständig zu führende Berichtsheft mit Ihrem Auszubildenden ab (liegt dem Berichtsheft bei)
- Übersenden Sie dem AuGaLa eine Kopie der Eintragungsbestätigung des Ausbildungsverhältnisses durch die zuständige Stelle für Berufsbildung

Der erste Tag im Betrieb

Eines ist klar: An den ersten Tag seiner Ausbildung wird sich Ihr Auszubildender noch sehr lange erinnern. Die ersten Eindrücke sind wichtig. Ganz egal, was Sie auf dem Programm haben, ob Baustelle oder Einführungstag, überlassen Sie es nicht dem Zufall, wie es dem neuen Teammitglied ergeht.



Das erste Date

Der erste Tag ist sozusagen das „erste Date“ zwischen Betrieb und Auszubildendem. Er sollte nicht in der Hektik des Alltags untergehen, sondern als Willkommenstag betrachtet werden.

Wie gestalten Sie bislang den ersten Tag? Vielleicht liegen ja schon Konzepte vor, die Sie ergänzen können.

Variante 1: Der erste Tag wird als Einführungstag gestaltet

„ Die Auszubildenden bleiben an ihrem ersten Tag im Betrieb. Es geht noch nicht hinaus auf die Baustelle. In einem Rundgang erkläre ich den Betrieb und zeige alles: Maschinen, Geräte, Hallen und Lager, sowie den Mustergarten.



Wir sprechen über den Ausbildungsplan, das Berichtsheft und über Arbeitsabläufe. Dazu bekommen alle Anfänger schriftlich abgefasste Ausbildungsregeln.



Jeder Azubi bekommt eine kleine Werkzeugkiste mit Inhalt, einen Bruns-Pflanzen-Katalog und einem Block mit Kugelschreiber. So können sich die Azubis etwa die täglich zu lernenden Pflanzennamen aufschreiben.“ Gleichzeitig werden die „Neuen“ in die WhatsApp-Gruppen „Auszubildende“ und „Belegschaft“ aufgenommen.

Cölestin Huhn

C. Huhn Garten- und Landschaftsbau,
Schlüchtern-Wallroth



Variante 2: Der erste Tag wird auf der Baustelle gestaltet

- Der Auszubildende hat Arbeitskleidung und Schutzausrüstung schon vorab erhalten
- Der Ausbilder „übergibt“ den Auszubildenden an den Baustellenleiter
- Der Baustellenleiter ist informiert, dass es der erste Tag des Auszubildenden ist und kann die Betreuung und Einweisung zeitlich in seinem Arbeitsablauf berücksichtigen
- Der Ausbilder hält engen Kontakt mit dem Auszubildenden und holt sich das Feedback vom Baustellenleiter ein



augala.de

- ▶ **Checkliste:**
Der erste Tag im Betrieb



Ohne Regeln geht es nicht!

Wenn junge Menschen neu ins Unternehmen kommen, bringen sie Erfahrungen aus ihren bisherigen Beziehungsorten mit: Dem Elternhaus, der Schule, dem Freundeskreis. Im jeweiligen Kontext haben sie gelernt, welche Regeln gelten, was in Ordnung und was nicht in Ordnung ist.

„Erinnern Sie sich noch an Ihren ersten Ausbildungstag? Dann wissen Sie: Aller Anfang ist schwer! Der neue Lebensabschnitt ist für die Auszubildenden mit großer Ungewissheit, Fragen und Ängsten verbunden. Nach der gewohnten Phase des Schullebens ändert sich für sie jetzt die Situation in den verschiedensten Bereichen ihres Alltags. In unserem „Willkommensordner“ finden sich viele Antworten auf Fragen, Informationen und Regeln rund um unseren Betrieb und das gibt unseren Auszubildenden speziell in den ersten Ausbildungstagen viel Sicherheit, um in der neuen grünen Welt zurechtzukommen.“

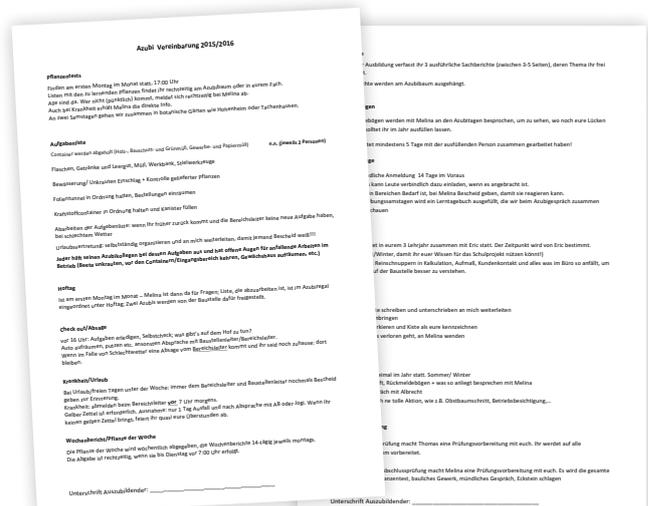
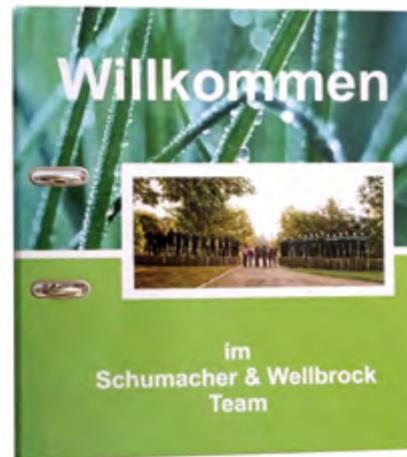


Sandra Lange
Schumacher & Wellbrock
Garten- und Landschaftsbau, Tiefbau, Oytten

Der Betrieb ist ein neues Umfeld, es gibt neue Anforderungen und hier gelten häufig andere Regeln. Es lohnt sich, die wichtigsten Regeln aufzuschreiben und zu dokumentieren. Das sind natürlich nicht nur Verbote und Gebote, sondern auch viele nützliche Tipps.

Willkommensordner und Azubivereinbarung

Die neuen Auszubildenden möchten sich gerne an Regeln halten. Wenn diese schriftlich festgehalten sind, ist es viel leichter, diese zu verstehen und sich darauf zu verpflichten. Mündliche oder gar unausgesprochene Regeln sind viel schwerer zu verstehen und einzuhalten.





- Die eigene Unterschrift unter eine Azubivereinbarung hat eine viel stärkere Wirkung als ein lediglich mündlich gegebener Hinweis
- Für den Betrieb und die Ausbilder haben die Instrumente ebenfalls einen großen Vorteil: Wenn die Regeln von den Azubis verstanden und schriftlich als bindend akzeptiert wurden, dann fällt ein großes Konfliktfeld weg oder wird deutlich kleiner
- Die Beziehungsebene wird von unnötigem Stress entlastet und der Ausbilder kann sich stärker auf die Vermittlung der Ausbildungsinhalte konzentrieren



augala.de

- ▶ **Vorlage Azubivereinbarung**
- ▶ **Azubiordner**

„Regeln für die Zusammenarbeit erleichtern das Miteinander im Betrieb. Die Azubis wissen, was von Ihnen erwartet wird. Dadurch bekommt die Ausbildung Struktur und Klarheit. Das ist für beide Seiten ein Vorteil und hilft das gemeinsame Ziel zu erreichen: Eine gute Ausbildung mit wenig Reibungsverlusten.“



Albrecht Bühler
Albrecht Bühler Baum und Garten GmbH,
Nürtingen

Auf die Ausbilder kommt es an!

Gelingende Ausbildung braucht vor allen Dingen Eines: Eine klare Bezugsperson, die sich für den Auszubildenden Zeit nimmt. Das ist in erster Linie der Ausbilder.

Der Satz: „Du gehörst jetzt zu uns!“, sollte ergänzt werden durch einen zweiten Satz: „Ich bin für Dich da!“.

In der Ausbildung sind die fachliche Ebene und die Beziehungsebene (es gibt eine Person, die mir positiv zugewandt ist) gleich wichtig.

Wenn es zu Ausbildungsabbrüchen – insbesondere in der Probezeit – kommt, dann ist häufig die Beziehungsebene zwischen Ausbilder und Auszubildendem ein Knackpunkt. Wie jede andere Beziehung kann man diese pflegen oder vernachlässigen.

Respekt und gegenseitige Wertschätzung sind die Grundlage für ein gelingendes Miteinander.

Regelmäßiges Feedback, Ausbildungsgespräche aber auch jederzeit „ein offenes Ohr“ die wichtigsten Kommunikationsinstrumente eines Ausbilders.

- Ist in Ihrem Unternehmen klar definiert, wer die Auszubildenden betreut und hat diese Person auch genügend Zeit dafür?
- Sich um Auszubildende kümmern und ihnen etwas beibringen zu dürfen, ist eine Auszeichnung und wird vielfach sehr gerne von geeigneten Mitarbeitern gemacht. Delegieren Sie deshalb klar umrissene Aufgaben weiter!
- Auswahl von Auszubildenden, Betreuung beim Berichtsheft, Pflanzentests.... dies sind beispielsweise Aufgaben, die durchaus von unterschiedlichen Personen wahrgenommen werden können



„Azubis für Azubis“ – Einführung eines Patensystems



Die Einführung eines Patensystems ist ein geeignetes Instrument, um den neuen Auszubildenden den Einstieg und das Einleben im Betrieb zu erleichtern.

Während Ausbilder als Führungspersonen die Ausbildungs- und Fürsorgepflicht übernehmen, können Paten höherer Ausbildungsjahrgänge den neuen Auszubildenden unterstützend zur Seite stehen, damit diese sich in der neuen Umgebung besser zurecht finden.

Diese Patenschaft erweitert noch einmal das soziale Netz, das den Auszubildenden trägt und notfalls auffängt. Neben dem Unternehmer und Ausbilder steht für den neuen Auszubildenden noch eine weitere Ansprechperson zur Verfügung.

Folgende Aufgaben könnten Paten übernehmen:

- Fragen zum Ausbildungsalltag beantworten
- Ausbildungsnachweis und Pflanze der Woche vorab anschauen
- Bei Konflikten unter Auszubildenden vermitteln
- Bei schulischen Aufgaben unterstützen
- Gemeinsame Unternehmungen in der Freizeit

Kommunikation in der Ausbildung

Damit Ausbildung gelingt, sind aus Sicht der Auszubildenden zwei Punkte besonders wichtig: Ein klarer Ansprechpartner und Feedback.

Geben Sie positives Feedback, Lob, Anerkennung, ein freundliches Wort. Kritik kommt meist schon von alleine. Allerdings ist auch Kritik wichtig für das Lernen und Wachsen in der Ausbildung.

Die nachfolgend vorgestellten Gesprächssituationen haben eines gemeinsam: Es sollte immer eine schriftliche Vorlage und ein schriftliches Ergebnis geben. So sichern Sie die Qualität in der Ausbildung.



„ Die jungen Menschen wissen nicht, wie sie auf andere wirken, was gut ankommt und was nicht. Deshalb sind Ausbildungsgespräche und Feedback, gerade während der Probezeit, von zentraler Bedeutung. “

Hans-Christian Eckhardt
Gärten von Eckhardt, Wuppertal

Gespräche während der Probezeit

Die Auszubildenden sind sich in der Regel sehr bewusst, dass es eine Probezeit gibt. Diese beträgt mindestens einen Monat und darf maximal vier Monate dauern. Sie wird im Ausbildungsvertrag schriftlich vereinbart. Die Probezeit ist für beide Seiten eine Zeit der Bewährung.

- Nach einer Woche, einem Monat und direkt vor Ende der Probezeit nehmen Sie sich Zeit für ein Ausbildungsgespräch
- Bitten Sie Kollegen und Baustellenleiter, die den Auszubildenden erlebt haben, um eine schriftliche Rückmeldung
- „Das hast du gut gemacht...“, das kannst du noch lernen“ sind mögliche Formulierungen
- Wurden die schriftlich vereinbarten betrieblichen Regeln verstanden und umgesetzt?
- Kommt der Auszubildende mit den zugewiesenen Betreuungspersonen, den anderen Auszubildenden und Kollegen klar?
- Ein positives Statement zum Ende der Probezeit ist willkommen und kann für die nächste Etappe motivieren

Gespräche zum individuellen betrieblichen Ausbildungsplan

Die Probezeit ist überstanden, Auszubildender und Ausbilder sind glücklich und sprechen darüber, welches die nächsten Entwicklungsschritte sein sollen.

Es ist hilfreich, sich regelmäßig Zeit zu nehmen, um mit jedem Auszubildenden den individuellen betrieblichen Ausbildungsplan zum jeweiligen Ausbildungsjahr durchzugehen. Dies kann auch in der Gruppe geschehen, wenn es mehrere Auszubildende in demselben Ausbildungsjahr gibt.

Dabei wird Punkt für Punkt der sachlichen und zeitlichen Gliederung der Ausbildung durchgegangen.



Entwicklungsgespräche mit dem Chef/Ausbilder

„Ausbildung ist Chefsache!“ Wenn der Chef oder die Chefin sich hier einklinkt und regelmäßig Entwicklungsgespräche führt, dann wird das besondere Interesse und Engagement des Unternehmens für die Nachwuchskräfte deutlich gemacht.

Auch hier kommen schriftliche Fragen zum Einsatz, die von den Auszubildenden zunächst schriftlich beantwortet werden. Mit dieser inneren Vorbereitung kommen sie in das Gespräch.

Beispiel:

- Das sind meine Ziele, die ich in den nächsten zwölf Monaten erreichen möchte
- Das wäre das Beste, wenn ich das geschafft habe
- Das ist das größte Hindernis, das mir dabei im Weg steht
- Das hält mich dabei zurück, diesen Wunsch umzusetzen
- Das kann ich selbst tun, um dieses Hindernis zu überwinden
- Das ist mein Plan

*Neben dem Betrieb sind
auch die Berufsschule
und die überbetriebliche
Ausbildung Lernorte
der Ausbildung.*

Kommunikation in der Ausbildung

Konfliktgespräche

Auch in der Ausbildung herrscht nicht immer nur Sonnenschein. Manchmal knirscht es auch in der Beziehung zu einem Auszubildenden.

Das ist meistens dann der Fall, wenn der Auszubildende nicht das gewünschte Verhalten zeigt. Beispielsweise wenn er zu spät zur Arbeit kommt, „keinen Bock hat“, also unmotiviert ist oder seine Pflichten im Bereich Berichtsheft nicht erfüllt.

Was auch immer jemand tut oder nicht tut, es gibt meistens einen Grund. Insofern lohnt es sich, ein direktes Gespräch zwischen Ausbilder und Auszubildendem zu führen. Verlassen Sie sich nicht auf das, was andere Ihnen über die Person erzählt haben. Es ist besser, sich eine eigene Meinung zu bilden.

- Nehmen Sie sich Zeit für das Gespräch
- Führen Sie es in einem abgeschlossenen Raum und nicht zwischen Tür und Angel
- Hören Sie erst einmal zu
- Versuchen Sie zu verstehen, was im Auszubildenden vorgeht
- Machen Sie keine Schuldzuweisungen, die die Person verletzen können
- Hilfreich ist es, das gemeinsame Ziel (erfolgreiche Baustelle, erfolgreiche Ausbildung) in den Vordergrund zu stellen
- Benennen Sie das Verhalten möglichst genau, das aus Ihrer Sicht „nicht in Ordnung“ war/ist
- Zeigen Sie auf, was das gewünschte Verhalten ist

„ Werden Konflikte in der Ausbildung nicht beachtet, kostet es alle Beteiligten viel Kraft und behindern den Ausbildungsverlauf. Im Extremfall können Sie zum Abbruch der Ausbildung führen. Konflikte schwellen oft schon längere Zeit im Hintergrund, bis sie sich dann schließlich an einer scheinbaren Nebensächlichkeiten eskalieren. Aber auch schon kleine Meinungsverschiedenheiten oder Missverständnisse können sich schnell zum großen Streit entwickeln. “



José Flume

Referentin für Weiterbildung der Ausbilder und Spezialistin für Beziehungsentwicklung, Lünen



augala.de

- ▶ **Leitfaden**
Motivierende Gesprächsführung
- ▶ **Leitfaden**
zur Struktur von Konflikten

Instrumente für eine gelungene Kommunikation

Feedback ist ein zentrales menschliches Bedürfnis. Wir benötigen davon nicht allzu viel. Aber: Ganz ohne geht es auch nicht.

Feedbackbogen

Ein Feedbackbogen der besonderen Art wird im Unternehmen Gartenbau Lang aus Offenburg eingesetzt.

„ Das Prinzip des Feedbackbogens ist einfach: Die Auszubildenden fordern ihr Feedback selbständig und eigenverantwortlich von ihren Baustellenleitern ein. Die Rückmeldung erfolgt schriftlich und ist dadurch besonders nachhaltig.



Unsere Vorarbeiter geben unseren Azubis in sinnvollen Zeitabständen, z. B. immer vor den Berufsschulwochen, Rückmeldung mit dem Feedbackbogen. Oft sind die Auszubildenden erstaunt, dass ihre Leistungen positiver beurteilt werden, als sie dies selbst vermuten. Das spornt an. Sollten Leistung oder Verhalten nicht den Vorstellungen der Kollegen entsprechen, erfahren sie dies auf diesem Wege früh genug, um daran arbeiten zu können. “

Dagmar Lang
Gartenbau Lang, Offenburg

Wie funktioniert der Feedbackbogen?

- Das Instrument „gehört“ den Auszubildenden. Sie entscheiden, wann sie es wem geben
- Die Auszubildenden sind angehalten, sechs bis acht der Bögen pro Jahr einzuholen
- Der ausgefüllte Bogen kommt nicht auf den Schreibtisch des Chefs

„ Die Rückmeldebögen haben mir persönlich sehr viel weiter geholfen, da man sich selbst gerade zu Beginn der Ausbildung nicht richtig einschätzen kann. Des Weiteren hilft es auch, sich darüber klar zu werden, in welchen Punkten man sich verbessern und in welchen man seine „Motivation“ beibehalten kann. “



Marvin Hug
Auszubildender bei Gartenbau Lang, Offenburg



augala.de

- ▣ **Feedbackbogen**
- ▣ **Checkliste** (Word-Format)

Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Ausbildung

Der Gesetzgeber gibt den roten Faden vor

Es ist klar, dass Sie als Ausbilder nicht den ganzen Tag mit dem Gesetzbuch unter dem Arm herumlaufen können.

Dennoch sollten Sie wissen, dass Sie sowohl durch das Arbeitsschutzgesetz, das Jugendarbeitsschutzgesetz als auch die Unfallverhütungsvorschriften dazu verpflichtet werden, die Ausbildung für den Lernenden sicher und gesund zu gestalten. In diesem Zusammenhang ist es Ihre Aufgabe dafür Sorge zu tragen, dass es in der Ausbildungszeit möglichst nicht zu Unfällen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen kommt.



- Überlegen Sie, welche Gefährdungen und Belastungen am Arbeitsplatz auftreten könnten. Alle festgestellten Gefährdungen, Belastungen und die getroffenen Schutzmaßnahmen sind schriftlich in der Gefährdungsbeurteilung festzuhalten
- Wird benötigte persönliche Schutzausrüstung (wie z.B. Sicherheitsschuhe) kostenfrei vom Betrieb zur Verfügung gestellt?
- Unterweisen und motivieren Sie die Lernenden dazu, sich sicherheits- und gesundheitsbewusst am Arbeitsplatz zu verhalten
- Beziehen Sie die Auszubildenden aktiv in die Gestaltung sicherer und gesundheitsfördernder Arbeitsplatzverhältnisse ein
- Sie als Ausbilder verhalten sich selbst vorbildlich und wertschätzend gegenüber den Auszubildenden

Oft unterschätzte Vorbildfunktion

Unternehmer und Ausbilder sind wichtige Vorbilder in punkto Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. In der Regel machen Auszubildende das nach, was der Vorgesetzte vorlebt. Und nur wenn Sie sicherheits- und gesundheitsgerechte Handlungskompetenzen am Arbeitsplatz vorleben, werden die Lernenden das gewünschte Verhalten langfristig in ihr eigenes Handeln übernehmen. Dies wird Ihnen als Ausbilder in der Regel dann gut gelingen, wenn Sie das Bewusstsein und das Interesse für Sicherheits- und Gesundheitsthemen selbst ernst nehmen und gezielt fördern.

Mitdenken erwünscht - Beteiligung der Auszubildenden

Binden Sie Auszubildende aktiv bei der Suche nach möglichen Sicherheitsgefährdungen und Gesundheitsbelastungen ein oder gehen Sie mit den Auszubildenden die Dinge durch, die Sie bereits betrieblich im Sinne des Arbeits- und Gesundheitsschutzes umsetzen.

Ina Siebeneich, SVLFG, Kassel



augala.de

► **Weitere Informationen:**
www.svlfg.de

Gute Ausstattung für gute Ausbildung

Berufskleidung, persönliche Schutzausrüstung und Werkzeuge gehören zu den Basics in der Ausbildung.

An dieser Stelle ist für die Auszubildenden schon bei Ausbildungsbeginn erkennbar, ob sie dem Betrieb etwas wert sind oder nicht. Wenn die Auszubildenden die Investition in die Zukunft sind, dann sollten wir auch in sie investieren. Von Kaufen bis Mieten gibt es bei der Berufskleidung ganz unterschiedliche Modelle.

Ob Sie dem Azubi eine eigene voll ausgestattete Werkzeugkiste zur Verfügung stellen oder über die Kolonne mit Werkzeug versorgen, auch hier gibt es unterschiedliche Wege, die sinnvoll sind.

Vorschlag für eine Basisausstattung

- Sicherheitsschuhe
- Arbeitshosen
- Arbeitsjacke
- Regenjacke
- Handschuhe
- Helm mit Gehörschutz
- Gehörschutz
- Schutzbrille

Erweiterte Ausstattung:

- Schnitenschutzschuhe
- Schnitenschutzhose



Selbständigkeit und Verantwortungsbewusstsein wecken

Was Menschen am meisten motiviert, sind Selbständigkeit und Herausforderungen. Dies gilt auch für Auszubildende.

Schon von Beginn ihrer Ausbildung an können die Auszubildenden Verantwortung übernehmen beispielsweise für kleine Aufgaben in Haus und Hof.

Dazu braucht es eine Liste dieser Aufgaben, wie Pflanzeneinschlag in Ordnung halten, Containerdienste anrufen oder Pflege der Außenanlagen erledigen. Und es braucht natürlich auch ein Zeitbudget, diese Aufgaben auszuführen.

Azubi-Baustelle

Bei Banzhaf Gartenbau aus Essen wird Selbständigkeit groß geschrieben. Hier werden kleinere Baustellen vom Einmessen bis zum Endaufmass je nach Fähigkeiten und Entwicklungsstand komplett von Auszubildenden abgewickelt. Die Auszubildenden tragen die Verantwortung für das eigene Fahrzeug sowie die Maschinen und Werkzeuge.

Motivieren durch Selbständigkeit:

- Es gilt, die Tätigkeiten anspornend und als Herausforderung zu gestalten
- Die Bedeutsamkeit der Aufgabe muss erklärt werden
- Etwas tun und erreichen, was man persönlich schätzt, motiviert besonders
- Abwechslungsreiche Tätigkeiten sind immer willkommen
- Selbständigkeit fördern – Verantwortung übertragen
- Entwicklung fördern durch Anpassung der Aufgabenstellung an den Lernfortschritt
- Feedback geben. Das Lob auf konkrete Leistungsergebnisse beziehen
- Es ist in Ordnung, wenn etwas anstrengend ist. Junge Menschen möchten etwas leisten

„ Wir haben gute Erfahrungen mit den Azubibaustellen gemacht. Denn eine erfolgreiche Azubibaustelle macht stolz, trägt zum inneren Wachstum bei und fördert das Interesse zu Lernen. Eine gute Vorbereitung durch den Ausbilder ist dabei unerlässlich.“



Thomas Banzhaf
Banzhaf Gartenbau, Essen

Interesse der
Auszubildenden
+ Zeit zu erklären
= selbständiges Arbeiten
+ Motivation.

Dies ist der ideale
positive Kreislauf.

Zusammenhalt und Bindung im Team

Die Zugehörigkeit zu einer Gruppe, einem Team, ist eines unserer grundlegendsten Bedürfnisse.

Die Jugendlichen, die zu uns kommen, waren vorher in einer Gruppe von Freunden in der Schule und suchen jetzt wieder Menschen, mit denen sie sich verstehen und gerne zusammen sind.

Die Qualität des Teams ist – gemeinsam mit der Führungskultur – ein wichtiger Aspekt des Betriebsklimas. Ein gutes Betriebsklima strahlt nach außen ab. Es ist bereits bei der Gewinnung von Auszubildenden und Mitarbeitern ein wichtiges Argument und auch anschließend für den Zusammenhalt im Team von großer Bedeutung. Somit lohnt es sich, hier zu investieren.

Wenn wir Zusammenhalt und Bindung im Team möchten, dann ist es hilfreich, Zeit miteinander zu verbringen:

- Kleine Aktivitäten wie gemeinsames Grillen oder ein Kinobesuch
- Gemeinsame Ausflüge der Auszubildenden mit fachlichem Bezug wie Betriebsbesichtigungen, Gartenschauen oder die GaLaBau Messe in Nürnberg
- Aktivitäten zur Teambuilding wie Klettergarten, Naturerlebnispfad oder Kajak fahren
- Eine gute Verköstigung verstärkt immer die positiven Eindrücke und das emotionale Erlebnis.
- Für Alles gilt: Es muss nicht jeden Monat sein; 2-3 Events im Jahr lassen sich gut organisieren und stärken den Zusammenhalt



Lernunterstützung anbieten

Den Muster-Auszubildenden, den man zum 1. August einstellt, der während der dreijährigen Ausbildungszeit keine Probleme hat und erfolgreich die Prüfung besteht, den gibt es leider nicht.

Jeder Auszubildende braucht an der einen oder anderen Stelle Unterstützung. Häufig wird dies beim Führen des Berichtshefts sichtbar.

Das GaLaBau-Berichtsheft bietet die Möglichkeit, die in der Ausbildungsstätte vermittelten Ausbildungsinhalte noch einmal zu reflektieren und beispielsweise in Form von Erfahrungsberichten oder Pflanzenbeschreibungen zu vertiefen. Dadurch wird nicht nur das Verständnis für die täglichen Arbeitsabläufe und ihre Zusammenhänge verbessert, sondern auch eine gute Vorbereitung auf die Abschlussprüfung erzielt. Die hier investierte Zeit zahlt sich damit für alle an der Ausbildung Beteiligten aus.

Die Herausgeber des Berichtshefts empfehlen daher, das Berichtsheft in allen Teilen regelmäßig und systematisch führen zu lassen.

Ausbildungsnachweis & Pflanze der Woche

- Nehmen Sie sich Zeit zu erklären, welche Informationen in welche Rubrik eingetragen werden
- Geben Sie Ihrem Azubi eine gut ausgefüllte Musterseite an die Hand
- Ausbildungsnachweis & Pflanze der Woche gibt es auch als Online-Version. Hier kann der Ausbilder Korrekturen und Anmerkungen anbringen
- Für die Printversion sind transparente, farbige, beschreibbare Klebestreifen nützlich, die an die entsprechende Stelle im Text geklebt werden. So weiß der Auszubildende, was er wo ändern oder verbessern soll
- Hilfreich ist ein klarer Abgaberrhythmus, z. B. wöchentlich oder 14-tägig, der schriftlich vereinbart und auch vom Ausbilder kontrolliert wird
- Eine schnelle Bearbeitung und Kontrolle der Bögen durch den Ausbilder erleichtert es den Auszubildenden, „dran“ zu bleiben

Dein Online-Berichtsheft
Für die Ausbildung zum/zur Landschaftsgärtner(in)

Registrieren Zum Login

Dein guter Start in die Ausbildung
Mit dem Online-Berichtsheft schreibst Du Deine Berichte im Internet und druckst sie später aus. Dadurch sparst Du Zeit und kannst dich stärker auf Deine Ausbildung konzentrieren. Wenn es mal irgendwo hakt, helfen wir Dir weiter.

- Zugriff von überall**
Du kannst von überall auf Deine Daten zugreifen, egal ob Du im Betrieb, in der Berufsschule oder zu Hause bist.
- Sicher in der Cloud**
Deine Daten liegen sicher in der Cloud. Durch regelmäßige Backups gehen Deine Daten nicht verloren.
- Kostenlose App**
Mit der kostenlosen Berichtsheft-App kannst Du kopieren und Fotos machen und direkt ins digitale Berichtsheft hochladen.

Wer kann das Online-Berichtsheft nutzen?
Das Online-Berichtsheft eignet sich für alle, die eine Ausbildung zum/zur Gärtner(in) in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau machen. Es enthält alle offiziellen Vordrucke wie bspw. den Ausbildungsnachweis, die für den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung erforderlich sind.

Infos für Auszubildende Infos für Betriebe und Ausbilder

Das Berichtsheft
jetzt auch online
führen unter
berichtsheft-galabau.de



Vermittlung von Pflanzenkenntnissen

Pflanzenkenntnisse sind ein zentraler Punkt in der gärtnerischen Ausbildung. Sie sind aber häufig auch ein kritischer Punkt bei der Prüfung. Das muss nicht sein.

Drei Jahre bieten in der Regel ausreichend Zeit, um hier ein gutes Niveau zu erreichen. Allerdings gibt es in diesem Bereich Auszubildende, die sich schwer tun mit den vielen „Vokabeln“. Da hilft nur „dran“-bleiben!



augala.de

- ▶ **AuGaLa-Pflanzen-App**
- ▶ **Online-Berichtsheft**

- Pflanzen lernen basiert auf Regelmäßigkeit: Jede Woche, jeden Monat, am besten jeden Tag!
- Die Pflanze der Woche, die Ihre Azubis ohnehin ausfüllen, ist ein wunderbares Instrument, das Sie nutzen sollten
- Bei einem monatlichen Pflanzentest können auf unterschiedliche, kreative Weisen die Pflanzen der Wochen aller Auszubildenden abgefragt werden
- Diese Aufgabe kann am besten eine Person übernehmen, die sich selbst gerne mit dem Thema Pflanzenverwendung beschäftigt
- Ergebnis: Der Prüfungsteil Pflanzenkenntnisse verliert seinen Schrecken und Sie verfügen anschließend über Gärtner mit guten Pflanzenkenntnissen in Ihrem Betrieb

Betriebliche Vorbereitung auf Prüfungen

Der erste Tag in der Ausbildung ist aufregend und prägt sich ein. Der wichtigste Tag der Ausbildung ist allerdings der Schlusspunkt: Die Abschlussprüfung.

Wir sollten uns daher bewusst sein, dass die Auszubildenden das Thema Prüfung schon von Beginn der Ausbildung auf dem Schirm haben. Sie wissen genau: Darauf kommt es an, diesen Tag möchte ich gut hinbekommen.

Wir begleiten die Auszubildenden auf diesem Weg. Wir wissen, was sie erwartet und wie wir sie darauf vorbereiten können.

Auf keinen Fall lassen wir sie bei der Vorbereitung auf die Prüfung alleine!

Mit dem Ausbildungsvertrag haben wir ein Ausbildungsversprechen abgegeben: Ich vermittele dir die notwendigen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten. Gemeinsam erreichen wir dieses Ziel, Keiner geht verloren!

„ Eine Vorbereitung auf die praktische Prüfung bieten wir unseren Azubis als ‚Winterschulung‘ an. In den Monaten Januar/Februar können wir in unserer überbetrieblichen Ausbildungsstätte witterunabhängig in realer Prüfungsatmosphäre an alten Prüfungsaufgaben üben.“



Matthias Lösch
Roland Riedel Garten und Landschaftsbau,
Berlin

Zwischenprüfung

Die Zwischenprüfung dient dazu, in der Halbzeit der Ausbildung einen ersten Ausbildungsstand festzustellen. Auf den schriftlichen Teil bereitet die Schule vor, auf den praktischen Teil der Betrieb.

Die Bewertungen sind eine Momentaufnahme und fließen nicht in die Abschlussprüfung ein. Die Zwischenergebnisse, auch aus den Zeugnissen oder Tests, zeigen uns und dem Auszubildenden, wo es Defizite gibt. Hier ist es vielversprechend, von langer Hand unterstützend zu arbeiten und ggf. auch ausbildungsbegleitende Hilfen durch die Agentur für Arbeit in Anspruch zu nehmen.

Abschlussprüfung

Darauf kommt es nun wirklich an. Der wichtigste Tag! Als Ausbilder bieten wir eine gute und fundierte Prüfungsvorbereitung an.

Die Prüfungsvorbereitung im Betrieb kann in zwei Teilen erfolgen:

- Das Prüfungsgespräch zu einer praktischen Aufgabe, einem Plan, wird mündlich geübt
- Der Praxisteil kann anhand von bereits gebauten Plänen geübt werden

Die Auszubildenden bauen im Betrieb oder auf geeigneten Übungsflächen die Aufgabe von der Vermessung über die Belagsarbeiten, Pflanzung bis zur Rasen-Ansaat. Für die Umsetzung der einzelnen Schritte bekommen sie ein Feedback vom Ausbilder.



augala.de

- ▶ **Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) der Bundesagentur für Arbeit**
- ▶ **Informationen der Landesverbände**
- ▶ **Hinweise der zuständigen Stellen**
- ▶ **Kurse zur Prüfungsvorbereitung**



Die Prüfungsvorbereitung ist unverzichtbar

Eine gute Prüfungsvorbereitung gibt den Auszubildenden Sicherheit. Am Prüfungsort ist vieles neu und ungewohnt. Wenn die Prüfung aber zuvor schon geübt wurde, ist es leichter, ruhig zu bleiben und routiniert ans Werk zu gehen.

Auszubildende, die sich zu sicher fühlen, laufen ebenfalls Gefahr zu scheitern. Es genügt, dass man für eines der Gewerke keine Zeit mehr hat und schon ist die Sache gelaufen oder das Ergebnis fällt schlechter aus.

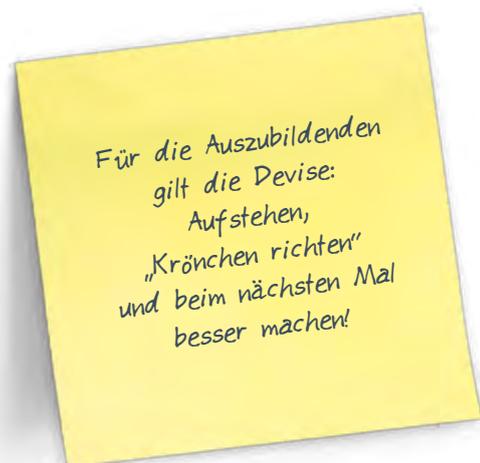
Zur Bewertung von Noten und Ergebnissen

In der Berufsschule, bei der überbetrieblichen Ausbildung, bei der Zwischenprüfung und auch bei der Abschlussprüfung: Überall werden Noten und Bewertungen verteilt.

Als Ausbilder sollten wir grundsätzlich mit unvoreingenommener Gelassenheit darauf reagieren. Klar, gute Ergebnisse bekommen ein 😊. Weniger gute Ergebnisse sollten wir nicht durch negative Reaktionen verschlimmern.

Unser Motto heißt: „Ich bin für dich da!“

Und das gilt besonders dann, wenn es mal nicht so läuft.



Alle ziehen an einem Strang - Kontakt zur Berufsschule und überbetrieblichen Ausbildungsstätte

Neben dem Betrieb gibt es zwei weitere wichtige Lernorte für die Auszubildenden: Die Berufsschule und die überbetriebliche Ausbildung.

Die Lehrkräfte in den Berufsschulen und der überbetrieblichen Ausbildung setzen sich gleichfalls für eine gelingende Ausbildung ein. Sie tragen dazu bei, dass die jungen Menschen auf dem Weg zum Gipfel vorankommen und das Ziel möglichst gut erreichen. Insofern ist eine gute Kooperation mit beiden Lernorten hilfreich.

Berufsschule

Die Auszubildenden besuchen die Berufsschule für zwei oder drei Jahre. Die Beschulung findet entweder an einzelnen Tagen oder in Wochenblöcken statt.

Überbetriebliche Ausbildung

Die überbetriebliche Ausbildung ist eine wichtige Errungenschaft in unserer Branche und ein weiterer Pfeiler der dualen Ausbildung. Dort werden von fachlich versierten Ausbildern gezielt wichtige Ausbildungsinhalte ergänzend vermittelt und vertieft.



„ In der Berufsschule werden Grundlagen und spezielle Kenntnisse vermittelt, die die praktische Ausbildung besser verstehen lernen. Dabei wird die Persönlichkeit weiterentwickelt und das lebenslange selbstständige Lernen nahe gebracht. Ein guter Mitarbeiter muss Arbeits- und Betriebsabläufe verstehen können, damit er echte Verantwortung übernehmen kann und ein Gewinn für den Betrieb ist.“



Lothar Ney
Berufsschullehrer a.D., Minden

- Es ist hilfreich, den direkten Kontakt zu den Lehrern zu suchen – nicht nur wenn es Probleme gibt!
- Lassen Sie sich Fehlzeiten in der Schule regelmäßig melden
- Besprechen Sie schulische Ergebnisse mit dem Auszubildenden ohne Stress
- Bieten Sie im Bedarfsfall Lernunterstützung an – diese kann auch von anderen Auszubildenden aus Ihrem Team kommen



„ Der Austausch mit anderen Betrieben und Ausbildern, beispielsweise durch telefonische Rückmeldungen, bedeutet für uns ein Feedback unserer Ausbildungsqualität. Nicht nur über die Ausbilder, sondern auch durch die Kursteilnehmer bekommen wir viele Hinweise auf Neuerungen, die sich in der Praxis durchgesetzt haben. Dadurch bleiben wir auf einem fachlich aktuellen Stand und können eine hochwertige Ausbildung bieten. Durch uns sehen aber auch Ausbilder, wie unterschiedlich Auszubildende verschiedener Betriebe Anforderungen umsetzen. Das hilft sicher auch, die eigene Ausbildungsqualität im Betrieb bzw. den Anspruch des einzelnen Auszubildenden besser zu verstehen.



Andrea Kolb

Leiterin Überbetriebliches Ausbildungszentrum, Heidelberg

- Bereiten Sie Ihre Auszubildenden auf den überbetrieblichen Unterricht vor
- Die Auszubildenden sollten wissen, worum es beim Kurs geht, wie sie sich vorbereiten können und welche Werkzeuge sie dabei haben müssen
- Ein ÜA-Kurs ist eine Sondersituation in der Ausbildung. Manche Auszubildenden sind zum ersten Mal ohne ihre Eltern von zuhause fort und dementsprechend etwas aufgeregt
- Dank der Förderung durch das AuGaLa sind die Kurse für ausbildungsumlagepflichtige Betriebe kostenfrei



augala.de

▶ **AuGaLa-Kursprogramm**
 ▶ **Informationen einzelner Landesverbände zur überbetrieblichen Ausbildung**

Horizonte erweitern – Azubi-Austausch zwischen Betrieben

Ein besonderes Highlight in der Ausbildung ist ein Azubi-Austausch.

Das bedeutet, dass die Auszubildenden für eine oder zwei Wochen in einen anderen Ausbildungsbetrieb gehen und dort die Arbeitsprozesse erleben. Das bringt Abwechslung und neue Blickwinkel. Die Auszubildenden erweitern ihre fachlichen und persönlichen Kompetenzen und kehren meist mit neuen Ideen im Gepäck in ihren Betrieb zurück.

Der Austausch findet häufig über regionale oder überregionale Netzwerke oder innerhalb von Erfahrungsaustausch-Gruppen statt. Auch die Initiative für Ausbildung sowie die TAG (Top Ausbildung Gartenbau) bieten ein Netzwerk für Ausbildungsbetriebe, die ihren Auszubildenden einen Azubi-Austausch ermöglichen möchten.

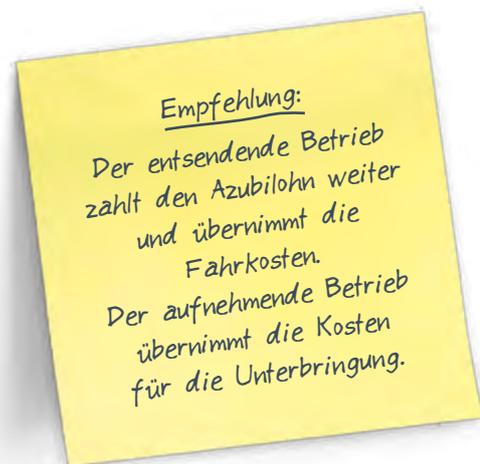
Für die Betriebe und auch für die Auszubildenden ist ein Austausch eine tolle Erfahrung und alle profitieren enorm davon. Jeder Auszubildende ist im Austausch immer ein „Gast“. Auf keinem anderen Wege kann ein junger Mensch so einfach Einblicke in die Arbeit, das Team und die Umgebung eines anderen Betriebes bekommen.



„ Schon viele Jahre bieten wir unseren Azubis einen Austausch während der Ausbildung an. Am liebsten entsenden wir die jungen Menschen zum Ende des 2. oder Anfang des 3. Ausbildungsjahres. Das hat den Vorteil, dass sie im Gastbetrieb schon richtig mitarbeiten und Material, Maschinen und Arbeitsweisen besser vergleichen können.“



Marianne Meyer zu Hörste,
Meyer zu Hörste GmbH
Garten und Landschaftsbau, Bad Rothenfelde



augala.de

► Überregionale Ausbildungsnetzwerke

Engagement Ihrer Auszubildenden bei den Junggärtnern



Motivieren Sie Ihre Auszubildenden, sich in berufsständischen Organisationen, wie beispielsweise bei den Junggärtnern, zu engagieren.

Eine Mitgliedschaft bei den Junggärtnern unterstützt die Auszubildenden am Beginn einer erfolgreichen Karriere im Garten- und Landschaftsbau.

Bereits seit vielen Jahren liegt mit dem Azubi-Startpaket der Junggärtner ein besonderes und effektives Förderinstrument der Betriebe für ihre Auszubildenden vor.

Indem die Betriebe ihren Auszubildenden mit der Übernahme der Kosten in Höhe von lediglich einmalig € 40,00 eine bis zu eineinhalbjährige Mitgliedschaft bei den Junggärtnern ermöglichen, erhalten die Auszubildenden im Gegenzug eine Vielzahl attraktiver Angebote, wie beispielsweise die informative Verbandszeitschrift Junggärtner-Info mit Informationen rund um fachliche Themen, Erfahrungsberichten anderer Junggärtner, Bekanntgaben aus der Verbandsaktivität und vieles mehr.

Daneben wird den Mitgliedern ein vergünstigter Zugang zum Fort- und Weiterbildungskanon der Junggärtner, der sich in einer Vielzahl praxisorientierter Seminare in den Bereichen der Vertiefung des Fachwissens und der Persönlichkeitsbildung niederschlägt, ermöglicht.

Neben vielen weiteren direkten Vergünstigungen und Vorzügen ist besonders der Zugang zum weltweiten Netzwerk der jungen im Garten- und Landschaftsbau tätigen Menschen zu nennen, der Austausch und Unterstützung in der wichtigen und prägenden Phase der Berufsausbildung gewährleistet.

Vorteile für den Betrieb

- Steigerung der Motivation der Auszubildenden
- Ergänzung der innerbetrieblichen Ausbildung durch ergänzenden und vertiefende Seminare bei den Junggärtnern
- Steigerung der Sozialkompetenz der Auszubildenden durch Zusammenarbeit mit anderen Auszubildenden

Übernahmemöglichkeiten nach der Ausbildung

Ab dem ersten Tag der Ausbildung haben die jungen Menschen den Wunsch, einen guten Abschluss zu machen.

Aber es gibt noch einen weiteren Wunsch, der darüber hinausgeht: Sie möchten wissen, ob sie die Chance haben, in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden.

„ Wir haben festgestellt, dass die junge Generation trotz der äußerlichen „Coolness“ sehr sicherheitsorientiert ist. Die Frage bezüglich einer Übernahme nach der Ausbildung kommt bereits in den meisten Bewerbungsgesprächen und ist ein wichtiges Anliegen. Mit dem Versprechen einer Übernahme bei guten Leistungen hat der Auszubildende sowohl Motivation als auch Anerkennung. Darüber hinaus ist die gut ausgebildete Nachwuchssicherung auch ein Anliegen jedes Betriebes – also eine Win-Win-Situation! “



Martin Gaissmaier
Gaissmaier Landschaftsbau, Freising

- Übernahmemöglichkeiten nach der Ausbildung sollten bereits beim Vorstellungsgespräch thematisiert werden. Für die Auszubildenden ist es relevant!
- Fragen Sie die Auszubildenden nach einem bzw. zwei Jahren, welche Vorstellungen sie für die Zeit nach der Ausbildung haben
- Wenn Sie sich sicher sind, geben Sie eine Zusage – ohne allerdings von dem Auszubildenden eine Festlegung zu erwarten. Sie haben schon mal einen Pflock ein und warten nicht darauf, dass es jemand anderes macht
- Eine solche Ansage drückt eine hohe Wertschätzung aus und verstärkt die Motivation der Auszubildenden
- Sechs bis zwölf Monate vor Ausbildungsende können Sie einen Arbeitsvertrag für die Zeit nach der Ausbildung anbieten und ggf. abschließen

Nach einer renommierten Ausbildungsstudie hängt für ca. 80 Prozent der Jugendlichen die Wahl des Ausbildungsbetriebes auch davon ab, ob sie die Chance haben, nach der Ausbildung übernommen zu werden.

Wenn Sie also wissen, dass Sie Ihre Absolventen im Regelfall übernehmen, kommunizieren Sie dies frühzeitig.

Keinesfalls empfiehlt es sich, mit dem Übernahmeangebot bis nach der Prüfung zu warten. Den Menschen, den Sie einstellen möchten, kennen Sie nach zwei oder drei Jahren gut genug, auch ohne das Prüfungsergebnis.

Weiterbildung der Ausbilder (WdA)

Die Ausbilder sind der wichtigste Faktor für eine gelungene Ausbildung.

Es gibt in unserer Branche tausende Menschen, die sich dieser Aufgabe widmen. Sie tun es gerne und mit Engagement. Wissen weiter zu geben, junge Menschen in ihrer Entwicklung zu begleiten und sich für andere einzusetzen gehört zu den wichtigen aber auch schönen Aufgaben in unserer Gesellschaft.

Der Ausbildungsalltag hat keine 365 Sonnentage im Jahr. Es gibt manche Hürde, manch schwierige Aufgabe und manche Frage die offen bleibt. Aus diesem Grund bieten die einzelnen Landesverbände unterstützt durch das Ausbildungsförderungswerk AuGaLa seit vielen Jahren Seminare für die Weiterbildung der Ausbilder an.

Diese Seminare geben wertvolle Impulse durch die jeweiligen Referenten. Sie bieten aber immer auch eine willkommene Plattform, um sich mit anderen engagierten Ausbildern auszutauschen und gemeinsam neue Ideen und Lösungen zu entwickeln.

Die Möglichkeit, einmal jährlich eine solche Fortbildung zu besuchen, ist ein wertvoller Impuls für die persönliche Entwicklung der Ausbilder und ebenso ein besonderes Dankeschön für 12 Monate Engagement für gute Ausbildung.

- Die WdA Seminare sind offen für Chefs, Ausbilder und engagierte Mitarbeiter
- Die Seminarkosten werden komplett vom AuGaLa getragen
- Die Seminarthemen sind vielfältig
- Das aktuelle Angebot können Sie bei Ihrem Landesverband erfragen
- Sie können auch bundeslandübergreifend an den Veranstaltungen teilnehmen



„ Gerne komme ich zu einem WdA-Seminar, weil es immer so erfrischend ist. Man packt seine Werkzeugkiste neu und bekommt frischen Schwung für die anstehenden Aufgaben. Eine gelungene Abwechslung zum Alltag. “

Stefan Buck

Ausbilder bei Otto Arnold Gartengestaltung, Stuttgart



augala.de

► **Aktuelles WdA-Seminarangebot Ihres Landesverbands**

Landesmeister, Deutscher Meister, Weltmeister ...

Das AuGaLa bietet den Unternehmen zahlreiche Anreize, um ihre jungen Auszubildenden zu motivieren, zu begeistern und zu fördern. Die landschaftsgärtnerischen Berufswettbewerbe sind dabei ein wichtiges Element.

Ob junge Frauen oder junge Männer: Motivieren Sie Ihre Auszubildenden zur Teilnahme am Landschaftsgärtner-Cup und nutzen Sie die Werbewirkung für Ihr Unternehmen.



Von Nordrhein-Westfalen bis Sachsen, von Schleswig-Holstein bis Bayern – in der ganzen Bundesrepublik haben Auszubildende der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau die Möglichkeit, ihr Wissen, ihr Können und ihre Kompetenzen bei dem sogenannten „Landschaftsgärtner-Cup“ zu zeigen.

Wer als Team auf Landesebene siegt, dem winkt die Teilnahme an der Deutschen Meisterschaft, dem zweitägigen Landschaftsgärtner-Cup auf Bundesebene. Dieser findet auf einer Bundesgartenschau statt oder – in den Jahren der GaLaBau-Messe – in den bestens besuchten Hallen der NürnbergMesse, die mit über 66.000 Gästen ein einzigartiges Wettbewerbsumfeld bietet. Dort baut jedes Teams ein landschaftsgärtnerisches Gesamtwerk auf einer Fläche von jeweils 4 x 4 Meter, das von einer erfahrenen Jury bewertet wird.

Mit dem Sieg auf der GaLaBau-Messe ist für die Gewinner noch lange nicht Schluss. Denn wer sich im Messejahr den deutschen Meistertitel sichert, der reist als Zweierteam AuGaLa-finanziert zur Weltmeisterschaft der Berufe, den zweijährig stattfindenden „WorldSkills“.

London, Leipzig und São Paulo waren die letzten Stationen des mehr als 1.000 Teilnehmer umfassenden WM-Trosses, der das Interesse der Medien aus aller Welt auf sich zieht.



augala.de

► **Weitere Informationen**
www.landschaftsgaertner.com



Referenten für Nachwuchswerbung

Ihre Experten für Nachwuchswerbung stehen Ihnen in den (Fach-) Verbänden zur Verfügung:

Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Baden-Württemberg e. V.

Filderstraße 109-111
70771 Leinfelden-Echterdingen
Tel.: 0711 97566-0
info@galabau-bw.de
galabau-bw.de

Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Bayern e. V.

Lehárstraße 1
82166 Gräfelfing
Tel.: 089 829145-0
info@galabau-bayern.de
galabau-bayern.de

Fachverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Berlin und Brandenburg e. V.

Jägerhorn 36-40
14532 Kleinmachnow
Tel: 033203 8896-0
info@galabau-berlin-brandenburg.de
galabau-berlin-brandenburg.de

Fachverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Hamburg e. V.

Hellgrundweg 45
22525 Hamburg
Tel.: 040 340983
info@galabau-nord.de
galabau-nord.de

Fachverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Hessen-Thüringen e. V.

Max-Planck-Ring 37
65205 Wiesbaden
Tel.: 06122 93114-0
info@galabau-ht.de
galabau-ht.de

Fachverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Mecklenburg-Vorpommern e. V.

Bockhorst 1
18273 Güstrow
Tel.: 03843 2642-45
info@galabau-mv.de
galabau-mv.de

Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Niedersachsen-Bremen e. V.

Johann-Neudörffer-Str. 2
28355 Bremen
Tel.: 0421 5364-162
info@galabau-nordwest.de
galabau-nordwest.de

Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Nordrhein-Westfalen e. V.

Sühlstraße 6
46117 Oberhausen
Tel.: 0208 84830-0
info@galabau-nrw.de
galabau-nrw.de

Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Rheinland-Pfalz und Saarland e. V.

Gärtnergasse 1a
55116 Mainz
Tel.: 06131 6297-05
info@galabau-rps.de
galabau-rps.de

Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Sachsen e. V.

Am Wüsteberg 3
01723 Kesselsdorf
Tel.: 035204 7899-80
verbandgalabau.sachsen@t-online.de
galabau-sachsen.de

Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Sachsen-Anhalt e. V.

Lorenzweg 56, 39128 Magdeburg
Tel.: 0391 562979-51
info@galabau-sachsen-anhalt.de
galabau-sachsen-anhalt.de

Fachverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Schleswig-Holstein e. V.

Thiensen 16
25373 Ellerhoop
Tel.: 04120 7077890
info@galabau-sh.de
galabau-nord.de

Impressum

Herausgeber:

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

Haus der Landschaft

Alexander-von-Humboldt-Straße 4

53604 Bad Honnef

Tel. 02224 7707-0

Fax 02224 7707-77

augala.de

Vorsitzender: August Forster

Geschäftsführerin: Ursula Heinen-Esser

Geschäftsführer: Dipl.-Betw. Axel Ralf Liedtke

Vereinsregister: VR4180

Amtsgericht Bonn

Redaktion:

José Flume

Spezialistin für Beziehungsentwicklung, Lünen

Albrecht Bühler

Albrecht Bühler Baum und Garten GmbH, Nürtingen

Christina Lange

Referentin für Nachwuchswerbung, VGL Sachsen

Patrik Schmidt

Referent für Nachwuchswerbung, BGL Bayern

Johannes Bömken

Referent für Berufsbildung, AuGaLa

Layout:

Britta Eriskat, München

Druck:

Siebengebirgs-Druck GmbH & Co. KG

Karlstraße 30

53604 Bad Honnef

Bildnachweise:

S. 1: VGL Bayern

S. 2, 3, 4, 5, 7, 9, 12, 22, 32, 33: AuGaLa

S. 6: istock.com (Jean Philippe_Wallett)

S. 8: C. Huhn Garten- und Landschaftsbau,
FGL Hamburg

S. 9: AuGaLa, GBS, VGL Bayern

S. 10: Sandra Lange

S. 11: VGL Bayern, Albrecht Bühler

S. 13: Moritz Lösch

S. 14: Gärten von Eckhardt

S. 15: BGL

S. 16: José Flume

S. 17: Dagmar Lang, Marvin Hug

S. 18: SVLFG

S. 19: GBS

S. 20: Banzhaf Gartenbau

S. 21: BGL

S. 23: Banzhaf Gartenbau

S. 24, 25: Moritz Lösch

S. 26: FGL Hamburg

S. 27: istock.com (wavebreak), Andrea Kolb

S. 28: Meyer zu Hörste

S. 29: Junggärtner

S. 30: Martin Gaissmaier

S. 31: Stefan Buck

© AuGaLa



**Ausbildungsförderwerk Garten-,
Landschafts- und Sportplatzbau e. V.**



**Haus der Landschaft
Alexander-von-Humboldt-Straße 4
53604 Bad Honnef
Telefon 02224 7707-0
Telefax 02224 7707-77
www.augala.de
www.landschaftsgaertner.om**