



Albrecht Bühler sieht Ausbildung als Chefsache.



Bei den Azubitagen 2009 gab es neben einer Exkursion in einen Staudenbetrieb auch jede Menge Unterweisungen und ein Grillfest.

### Ausbildung im Betrieb

# Von der Raupe bis zum Schmetterling

So vergleicht Albrecht Bühler aus Nürtingen den Ausbildungsprozess junger Menschen. Der vielfach ausgezeichnete Landschaftsgärtner gibt Denkanstöße, hält Seminare und entwickelt neue Initiativen. Für eine gute Ausbildung hält er fünf Elemente für unverzichtbar.

**A**usbildung ist eine Dienstleistung – eminent wichtig für die Gesellschaft, aber auch für jeden einzelnen jungen Menschen“, findet Albrecht Bühler, der einen Betrieb mit 40 Mitarbeitern führt. „Im Hin-

blick auf die künftige demografische Entwicklung möchte ich gut aufgestellt sein. Ich beschäftige mich mit der Zeit, in der ich mich von heute aus gesehen am meisten aufhalte: mit der Zukunft.“

Ausbildung als Chefsache bedeutet nicht, sich um alles selbst zu kümmern, sondern den Stellenwert der Ausbildung im Betrieb entsprechend einzuordnen und ihn danach auszurichten. Unternehmer müssen sich

bewusst entscheiden: Will ich in Zukunft engagiertes Personal oder kann ich darauf verzichten? Was kann ich heute, in der Gegenwart, mit den jungen Menschen erreichen? Schon bei der Einstellung der Azubis müsse man sich entscheiden, ob man die Ausbildung unter dem Aspekt „Risiken vermeiden“ oder unter „Chancen suchen und nutzen“ gestalten möchte, so Bühler. Eine Liste mit Dingen, mit Verhaltensweisen, die man an einem Azubi okay bzw. nicht okay findet, sowie die Einbeziehung des Teams helfen bei der Auswahl.

### Werte, auf die es ankommt

Für den Nürtinger, der ein sozialpädagogisches Studium absolvierte, hat eine gute Ausbildung fünf Elemente:

- **Sicherheit:** Dazu zählen
  - ein fester Ansprechpartner – dies sollte nicht unbedingt der Chef sein
  - Gewissheit, was erwartet wird
  - Arbeitsbedingungen (Gesundheit und Arbeitssicherheit)
  - persönliche Ausstattung: Kleidung, Schutzausrüstung, Werkzeuge
  - tarifgerechte Bezahlung
  - klare betriebliche Strukturen bezüglich Führung, Kommunikation
  - langfristige Perspektiven im Team
  - großes Maß an Flexibilität, zum Beispiel, wenn man einen Tag frei braucht.

- **Vertrauen:** Dazu zählen
  - Offenheit, Ehrlichkeit und res-

**? campos:** Wie viel Sozialpädagogik und wie viel Landschaftsgärtner steckt in Ihnen?

**! Bühler:** Der Anteil Sozialpädagogie wächst gerade und liegt bei circa 80 %.

**? campos:** Ist das der Grund für Ihre besonders feinfühligere Art Mitarbeitern und Auszubildenden gegenüber? Oder kann das jeder Unternehmer?

**! Bühler:** Mit Sozialpädagogik verbindet jeder etwas anderes. Es ist eher eine Einstellung. Für mich ist es die Neugier und das Interesse an Menschen und ihrer Kommunikation untereinander. Frauen sind da viel offener. Härte kommt von einer männerbetonten Welt. Es muss möglich sein, einen Betrieb so zu führen, dass man respektvoll miteinander umgeht. Bei uns arbeiten Leute, die können Dinge, die kann

### Fünf Fragen an Albrecht Bühler

## Azubis brauchen Ansprechpartner

ich gar nicht. Muss ich auch nicht. Ich bin also darauf angewiesen zu delegieren. Und das kann jeder in seinem Betrieb.

**? campos:** Wo sehen Sie Ihre Grenzen, wann fahren Sie aus der Haut?

**! Bühler:** Da müssen Sie mal die Kollegen fragen (*schmunzelt*). Ich werde eher ruhig. Klar, Probleme müssen angesprochen werden. Da bin ich völlig pragmatisch – wenn ich Energie einsetze, dann an der richtigen Stelle, ich suche Lösungen. Was mich aufregt, ist Ignoranz, und völlig intolerant bin ich, wenn jemand mit meinen Mitarbeitern schlecht umgeht. Die „Zehn Prozent

Böse“ braucht man als Unternehmer, um Grenzen aufzuzeigen. Das ist mein Job. Wenn sich die Wege trennen, dann ist das unangenehm, aber wenigstens kann man sagen: „Wir passen nicht zusammen“, statt demjenigen einen schlechten Abschied zu bereiten.

**? campos:** Sie nehmen häufig junge Leute auf, die woanders keine Chance hatten. Funktioniert das?

**! Bühler:** Das sind weniger Leute, die durch das soziale Netz gefallen sind, sondern solche, die woanders nicht zurecht kamen. Leute, die leistungsbereit sind, aber nicht alles mitmachen. Mitarbeiter sollen nicht so sein wie ich. Sie können auf ihre

Art den Betrieb bereichern. Flexibilität ist mein zweiter Vorname (*zwinkert*).

**? campos:** Nennen Sie bitte Ihre drei besten Tipps für Ausbilder und drei Dinge, die bei Ausbildern nicht okay sind.

**! Bühler:** Wichtig für Ausbilder:
 

- 1) Zeit nehmen bei der Auswahl
- 2) Ein offenes Ohr und Zeit nehmen für regelmäßige Gespräche (Ort, Zeit und Rhythmus festlegen)
- 3) Aufgabenbereiche an Azubis übertragen, Verantwortung geben.

 Was nicht geht, ist: Azubis samstags oder sonntags vor 12 Uhr anrufen; Azubis ohne Werkzeug zur Überbetrieblichen Ausbildung schicken; dass keine klare Ansprechperson für die Azubis vorhanden ist.

Die Fragen stellte Claudia von Freyberg  
Kontakt: [www.baum-und-garten.de](http://www.baum-und-garten.de)

pektvoller Umgang; andere so behandeln, wie man selbst behandelt werden möchte. Eine freundliche und ruhige Art ist durchaus mit Strenge und dem Bestehen auf Regeln kombinierbar.

–jederzeit ein offenes Ohr für die Mitarbeiter und regelmäßige Gespräche

–das Prinzip von Geben und Nehmen

–Anerkennung, Wertschätzung und Achtung der Individualität und Freiräume jeder einzelnen Person als Basis für die Zusammenarbeit  
–Elemente der Unternehmenskultur wie Besprechungen, Unternehmungen und Events, die zum Betriebsklima beitragen.

#### → Team:

–Es soll Spaß machen, im Team zu arbeiten.

–mit Beständigkeit, Zuverlässigkeit und verlässlicher Kommunikation gemeinsam große Ziele erreichen

–fairer und rücksichtsvoller Umgang untereinander in allen Bereichen (Neuanlage, Pflege, Verwaltung ...)

–sich auf seine Teammitglieder verlassen können

–Jedes Team erhält konkretes Feedback zu seiner Leistung, Erfolge werden gemeinsam erarbeitet und gemeinsam gefeiert.

#### → Herausforderung:

Azubis möchten sich in der Regel weiterentwickeln und suchen Herausforderungen. Diese kann man schaffen zum Beispiel durch eigene Verantwortungsbereiche, abwechslungsreiche Baustellen und Tätigkeiten, eine Azubibaustelle im 3. Lehrjahr, einen Kletterkurs oder einen Anreiz, den Lkw-Führerschein zu machen, regelmäßige Pflanzentests, Teilnahme an Wettbewerben und Messen und vieles mehr.

#### → Entwicklung:

–Die fachliche und persönliche Weiterentwicklung eines jeden sollte ein elementares Anliegen des Betriebs sein.

– fester Weiterbildungsetat pro Jahr für jeden.

„Wenn Sie wissen wollen, was eine gute Ausbildung ist, fragen Sie doch einfach mal Ihre Azubis“,

wendet sich Albrecht Bühler an Sie, seine Kollegen. Das Gefühl, gefragt zu werden, wichtig zu sein, sei für Lehrlinge besonders motivierend.

### Feedback nicht über den Schreibtisch des Chefs

„Lob und ehrliche Kritik, die den anderen nicht niedermacht“, seien entscheidend für die Entwicklung von Azubis. In Bühlers Betrieb wurden gemeinsam mit Azubis

**Das Schriftliche hat mehr Bestand als das Mündliche, es wirkt viel länger**

Rückmeldebögen entwickelt, die die Lehrlinge etwa zehn Mal im Jahr von Baustellenleitern ausfüllen

lassen müssen. Darauf werden fachliche und persönliche Kompetenzen jeweils in „Smiley“-Kategorien von lächelnd bis traurig beurteilt. Außerdem sollen Punkte ausgefüllt werden wie: „Das hast Du gut gemacht“, „Das musst Du noch lernen“, „Das hat mich mal kurz angekotzt“, „Sonst noch“.

„Dieses Dokument geht nicht über den Schreibtisch des Chefs, sonst wird Offenheit verhindert, die aber für die Entwicklung der Azubis wichtig ist“, so Bühler. Außer dem Azubi bekommt nur die Ausbilderin diese Bögen zu sehen, wenn sie zweimal im Jahr den Ausbildungsplan bespricht.

Weil Kritik und Lob manchmal so schwer auszudrücken sind, gibt es außerdem einen Bogen für Azubis, Mitarbeiter und Chef untereinander, den man persönlich übergeben oder ins jeweilige Fach legen kann. Er ist quasi ein Transportmittel und heißt: „Ich sag Dir jetzt mal was ...“ Er enthält ähnliche Fragen wie der Rückmeldebogen, auch „Ich schätze an Dir“ oder „Ich wünsche mir von Dir“. Dies wird im Betrieb rege genutzt. So weiß jeder, wie er dran ist. „Das Schriftliche hat mehr Bestand als das Mündliche, es wirkt viel länger“, weiß Bühler.

Im neuen Jahr will der engagierte Landschaftsgärtner eine neue, bundesweite Initiative starten. Mehr verrät Ihnen campos im Januarheft 2010.

*Claudia von Freyberg,  
nach Informationen und Unterlagen  
von Albrecht Bühler*

*Hofbild: Baum und Garten  
Porträtbild: Jämos Jupiterson*



**ARENA**  
PFLASTER

[www.arena-pflastersteine.de](http://www.arena-pflastersteine.de)  
[www.regenwasser-profis.de](http://www.regenwasser-profis.de)

**WinArboR®**  
Die GaLaBau - Software

**Die gesparte Zeit gehört Ihnen!**



**Rita Bosse Software GmbH**  
Friedrichshener Str. 20, 26188 Edewecht  
Tel: +49 4486 92810, [www.rita-bosse.de](http://www.rita-bosse.de)

**Raupendumper von Meini**



**www.meini-baumaschinen.de**  
T: 0821/59 20 56 F: 59 38 45

**GROHA®**  
GROPPER HALLEN

**Hallenbau**

- Individuell geplant
- Kostengünstige Holzbauweise
- Stall- und Hallenbau mit über 25 Jahren Erfahrung

**Gropper Hallen GmbH** • 87733 Markt Rettenbach  
Tel: 0 83 92 / 9 20 - 0, Fax: - 20 • [www.groha.com](http://www.groha.com)

Dieser Ausgabe liegt der **campos Wandkalender 2010** bei.

Wir bitten um freundliche Beachtung!

★  
Am  
Ende  
des Jahres  
danken \* wir  
Ihnen \*\* für die  
gute Zusammenarbeit.  
Wir Wünschen \*\*\* Ihnen  
besinnliche Weihnachtstage  
und einen erfolgreichen Start  
Ins neue  
Jahr 2010.

Ihr campos-Team