

Initiative des Fachverbands Kölner Friedhofsgärtner

Hilfe für Azubis und Betriebe

Unterstützung durch Erstausrüstung, Zuschüsse zu Lehrgängen und Organisation eigener Fachseminare

Köln. Mit Beginn des neuen Schuljahrs wurden in den vergangenen Wochen die neuen Auszubildenden zum Friedhofsgärtner in Köln in ihren Lehrbetrieben begrüßt.

Auch im zweiten Jahr seit Beginn der Unterstützung der Kölner Ausbildungsbetriebe durch den Fachverband Kölner Friedhofsgärtner konnten motivierte junge Menschen gefunden werden, die innerhalb ihrer dreijährigen Ausbildung nicht nur das umfangreiche Basiswissen, sondern durch Speziallehrgänge auch wertvolle Zusatzqualifikationen erwerben werden, wie beispielsweise in Form von Baumpflegekursen oder durch Schulungen zur Kundenberatung.

„Grüner Daumen“ und menschliche Voraussetzungen

Durch die Ausbildungsinitiative des Fachverbands Kölner Friedhofsgärtner sollen Jugendliche angesprochen und gewonnen werden, die neben dem „grünen Daumen“ auch die menschlichen Voraussetzungen mitbringen. „Denn hier wird die Abgrenzung zu den übrigen Sparten im Gartenbau deutlich“, so der Geschäftsführer des Fachverbands Kölner Friedhofsgärtner, Lutz Pakendorf. „Im Ausbildungsberuf des Friedhofsgärtners stehen der Aufbau und die Pflege einer sehr langfristigen und vertrauensvollen Kundenbeziehung im Mittelpunkt. Ein moderner Friedhofsgärtner muss heute neben seinem gestalterischen Können, den Pflanzenkenntnissen und technischem Know-how vor allem Sozialkompetenz und Serviceorientierung mitbringen.“

Unterstützung durch den Fachverband

Die Ausbildungsinitiative des Fachverbands Kölner Friedhofsgärtner unterstützt die Auszubildenden sowie die Ausbildungsbetriebe durch folgende Maßnahmen:

- Zuschüsse zu Lehrgängen Überbetriebliche Ausbildung (125 Euro für drei Lehrgänge pro Jahr),
- Sponsoring der Erstausrüstung (Jacke, Hose, Schuhe, T-Shirts),



Vier Auszubildende aus dem Jahrgang 2014 der Kölner Friedhofsgärtner mit Startpaket und Fachlehrern des Berufskollegs Standort Perlengraben (Fachbereich Agrarwirtschaft); Abteilungsleiterin Martina Neugroda (vorne li.); Lutz Pakendorf, Geschäftsführer Fachverband Kölner Friedhofsgärtner (2.v.re.) und Florian Bürder (Azubiinitiative, re.). Foto: privat

■ Beteiligung an der Ausbildungsverbesserung bei einem zweiten Auszubildenden,

■ Organisation eigener Fachseminare (fünf Seminare in drei Ausbildungsjahren).

Aufmerksamkeit schaffen und Interessen wecken

Des Weiteren möchte die Initiative durch Netzwerke (beispielsweise Facebook) Aufmerksamkeit schaffen, auf Messen und Börsen Interesse wecken und durch Gespräche mit Schülern, Eltern und Lehrern zum Berufsbild aufklären. Es wird auch daran gearbeitet, Bewerbungen und Vorstellungsgespräche zu erleichtern.

Insgesamt ist das Ziel dieser Maßnahmen, größere Chancen auf qualifizierte Bewerber zu schaffen.

Ganz wichtig ist Lutz Pakendorf auch, das Image des Berufsstandes zu verbessern: „Der Friedhofsgärtner ist kein Totengräber, sondern ein kreativer Handwerker, der einerseits zupacken können muss, aber andererseits zwischenmenschliches Gespür mitbringen

sollte. Außerdem arbeitet der Friedhofsgärtner in einer angenehmen Umgebung – in Köln bieten wir Arbeitsplätze mitten in der Großstadt und zugleich mitten im Grünen.“

Azubis von heute sind Führungskräfte von morgen

„Wenn wir jedes Jahr fünf bis zehn junge Leute für den Beruf des Friedhofsgärtners begeistern könnten, die uns auch nach einer erfolgreichen Ausbildung als Nachwuchskräfte in Köln erhalten bleiben, würden sich die Bemühungen unserer Initiative langfristig auszahlen“, ist sich Lutz Pakendorf, sicher.

„Wir müssen weitsichtig genug sein, um mit den Azubis von heute auch die potenziellen Führungskräfte und Betriebsnachfolger von morgen auszubilden und damit letztlich allen Familienbetrieben zu helfen, die Nachwuchs sorgen haben. Eine große Zahl unserer Betriebsinhaber macht sich zu wenig Gedanken, wie sie angesichts der anstehenden Umbrüche personell aufgestellt sein sollten. Wir müssen als Fach-

verband dafür werben, den Mut aufzubringen, in höher qualifizierten beziehungsweise vielversprechenden Nachwuchs zu investieren. Azubis können heute nicht mehr als ‚billige Arbeitskräfte‘ behandelt werden.

Außerdem fehlt oft das Selbstbewusstsein, sich als Friedhofsgärtnerei wie ein moderner Dienstleister – mit entsprechenden Anforderungen an das Personal – zu positionieren. Wenn wir uns Szenarien wie etwa Konzentrationsprozesse mit Betriebsübernahmen vor Augen führen, spricht eine schrumpfende Mitgliederzahl bei gleichzeitig wachsender Unternehmensgröße zu erwarten haben, dann müssen sofort auch die essenziellen Fragen nach den personellen Ressourcen gestellt werden: Wer soll in meinem Unternehmen zukünftig Verantwortung übernehmen? Wo bekomme ich die kompetenten Fachkräfte in fünf bis zehn Jahren her? Natürlich ist uns auch bewusst, dass sich der Personalmarkt, insbesondere der Ausbildungsmarkt in unserer Branche, inzwischen zu einem Nachfragemarkt/Verkäufermarkt gedreht hat, sodass wir einerseits unsere Ausbildungsbetriebe motivieren und andererseits gute Bewerber akquirieren müssen. Dies ist die Herausforderung der Stunde!“

Wichtig: Sich als Arbeitgeber attraktiv darstellen

„Ein wichtiges Unterziel unserer Initiative ist außerdem, dass unsere eigenen Mitgliedsbetriebe erkennen, wie notwendig es im Wettbewerb um die besten Köpfe ist, sich auch als Arbeitgeber attraktiv darzustellen und einen hohen Qualitätsstandard in der Ausbildung sicherzustellen“, ergänzt der Vorsitzende des Fachverbandes, Thomas Schlingens. „Wir können momentan in zehn anerkannten Fachbetrieben Ausbildungsplätze anbieten.“

In fünf Betrieben wird derzeit noch nach qualifizierten Bewerbern gesucht, die sich im ersten Schritt auch gerne für ein Praktikum bewerben können, um dann im nächsten Jahr als Azubi durchzustarten.“

(fkf/and)