

# Mitarbeiter permanent schulen

## Wege zum Top-Unternehmen (1)

In der DATAflor-Niederlassung Karlsruhe referierte Unternehmensberater Kurt Sachs u.a. über die Bedeutung der Personalentwicklung. „Wer gute Mitarbeiter halten will, muss sie motivieren und weiterbilden,“ sagte Kurt Sachs aus dem bayerischen Wittibreit bei seinem GaLaBau-Seminar in der DATAflor Zentrale-Süd am 1. März 2006. Mit seiner Beratungsfirma Spiro Projekte betreut er rund 200 Garten- und Landschaftsbau-Betriebe in ganz Deutschland und Österreich. Schwerpunkt ist die Plankostenrechnung, wofür er zusammen mit der Firma Dataflor, dem Spezialisten für GaLaBau-Branchensoftware das Programm DATApk entwickelt hat. Für ihn sind Kalkulation und Kostenrechnung aber nicht getrennt von der Personalführung und Mitarbeiterentwicklung im Garten- und Landschaftsbau-Betrieb zu sehen. Nach seiner Meinung ist der in der Branche herrschende Fachkräftemangel eher hausgemacht. Nicht nur, dass es seit über fünf Jah-

ren de facto keine Tarifierhöhung in der Branche mehr gibt. Auch die Schere zwischen Top-Unternehmen und der Masse der anderen Betriebe klappe immer weiter auseinander.

Das hänge unmittelbar mit der fehlenden Weiterbildung in den Betrieben zusammen. „Gut ausgebildete Mitarbeiter verkümmern in vielen Betrieben, weil sie nicht entsprechend entwickelt werden. Interne Schulungen sind ein Fremdwort, die guten Leute behalten ihr Wissen bei sich,“ berichtet Kurt Sachs, der speziell Garten- und Landschaftsbauunternehmen betriebswirtschaftlich bei der Optimierung der Kalkulation und Kostenrechnung betreut. Dabei liegt das Ausbildungsniveau im Garten- und Landschaftsbau in Deutschland im internationalen Vergleich an der Spitze. Hierzulande ausgebildete Landschaftsgärtner könnten – etwa mit einem dreiwöchigen Crash-Kurs in Englisch – auf Baustellen überall auf der Welt erfolgreich tätig sein.



Geschäftsführer Klaus Klaue (dritter von links) und Sven Bartölke (hinten rechts) mit den Auszubildenden der Firma Haltern und Kaufmann. | Foto: K. Klaue.

## Baustellen-Image – so nicht!

Eine GaLaBau-Kolonne kommt früh morgens zu Frau Müller, um in deren Garten einen Teich auszuheben. Der Mobilbagger fährt in den Garten und fängt an zu baggern... Schon hat die Mannschaft einen grundlegenden Fehler begangen. Denn für Frau Müller handelt es sich bei diesem Auftrag um ein singuläres Ereignis. Kein Wunder, wenn sie über die Vorgehensweise verärgert ist. Dabei wäre alles so einfach gewesen: Der Vorarbeiter klingelt an der Tür, stellt sich bei Frau Müller vor und erklärt ihr, welche Arbeiten sein Team heute und an den Folgetagen durchführt. Das dauert wenige Minuten – ist aber eine wichtige imagebildende Maßnahme für den Betrieb. ■

## Schulung, Schulung, Schulung...

Erfolgreiche Unternehmen führen regelmäßig interne Schulungen durch und nutzen die Ausbildungsmöglichkeiten durch externe Fortbildungsmaßnahmen. In solchen Betrieben bil-



Kurt Sachs: „Wer als GaLaBau-Unternehmer erfolgreich sein will, muss in seine Mitarbeiter investieren!“ | Foto: E. Bauer.

den die Bauleiter beispielsweise ihre Vorarbeiter fort. Die Vorarbeiter ihrerseits schulen die Mitglieder ihrer Kolonne. „In jedem Betrieb gibt es unter den Mitarbeitern so genannte A-, B- und C-Leute. Die B-Leute können durch gezielte Förderung zu A-Leuten entwickelt werden. Bei den C-Leuten fruchtet dies nicht, was jedoch nicht heißt, dass man solche Mitarbeiter abschreiben sollte,“ erläutert der Unternehmensberater.

Das kann Klaus Klaue, Geschäftsführer der GaLaBau-Firma Haltern und Kaufmann nur unterstützen: „B-Leute sind in der Regel Nachwuchsleute, die in der Warteschleife stehen. Bei ihnen besteht die berechnete Chance, dass sie sich durch entsprechende Weiterbildung und Übertragung von Verantwortung zu A-Leuten entwickeln. Natürlich gibt es auch gute B-Leute, die solche bleiben möchten. Auch die C-Leute werden im Betrieb gebraucht. Bedingt durch ihr niedriges Bildungsniveau haben sie es im theoretischen Bereich sehr schwer. Sie werden dennoch in vielen Bereichen qualifikationsbezogen eingesetzt.“ Klaus Klaue hat viele der 180 Mitarbeiter des in Braunschweig, Magdeburg und Wolfsburg ansässigen GaLaBau-Betriebes selbst ausgebildet. Kennt er sie alle beim Namen? „Da ich unsere rund 25 Auszubildenden selbst einstelle und betreue, kenne ich sie natürlich auch beim Namen. Darüber hinaus sind wir dazu übergegangen, den Namen mit dem Foto eines jeden Azubis in jedem unserer Betriebsteile am Schwarzen Brett auszuhängen. So können auch die anderen Mitarbeiter, wie Lkw-Fahrer, Maschinisten oder Schlosser, die Auszubildenden per Bild und Namen kennen lernen. Einmal im Jahr halten wir einen gemeinsamen Jahresrückblick ab, bei dem sich alle Azubis unserer drei Standorte in lockerer Atmosphäre kennen lernen und untereinander austauschen können.“

### Im Vordergrund steht das Team

Großen Wert legt der Ausbilder darauf, dass die einzelnen Mannschaften in der Firma eine eigene, interne Steuerung entwickeln. Wenn es bei einem Mitarbeiter einmal durch Leistungsabfall, Krankheit oder andere persönliche Schwächen Probleme gibt, sollte das Team in der Lage sein, diese Schwäche zu kompensieren. „Bei uns steht nicht der einzelne Mitarbeiter im Vordergrund, sondern die Mannschaft. Die stark körperlichen Arbeiten, die häufig durchgeführt werden müssen, setzen voraus, dass das Team als Ganzes funktioniert und einer den anderen unterstützt,“ so der Ausbilder.

### Kommunikation auf der Baustelle

Doch nicht nur die Leistungsbereitschaft und fachlichen Kenntnisse, auch das Auftreten der Mitarbeiter auf der Baustelle wird bei Haltern und Kaufmann groß geschrieben. „Aufgrund des teilweise hohen Preisdruckes, geht der Trend dahin, dass der Mitarbeiter vor Ort seine Arbeit sehr schnell durchführen muss. Das führt in der Praxis oft dazu, dass die notwendigen Kundenkontakte vernachlässigt werden. Um das zu vermeiden, besprechen sich unsere Teams bei Arbeitsbeginn mit dem Kunden und dem beauftragten Architekten vor Ort.“

Seit einiger Zeit werden auch an die Nachbarn des Kunden Informationszettel verteilt, in denen um Verständnis für die Zeit der Bautätigkeit gebeten wird. Nach Fertigstellung der Baustelle bespricht der verantwortliche Mitarbeiter mit dem Kunden, ob dieser mit der Ausführung zufrieden ist oder weitere Wünsche hat und hält diese Angaben schriftlich fest.

Kontakt: Tel: 08574/912600, [www.spiro.de](http://www.spiro.de),

Tel.: 0531/210940, [www.halternundkaufmann.de](http://www.halternundkaufmann.de)

eb/bi ■

## Zahlen - Handeln - Erfolg - SPIRO - Visionen - Ziele - Zukunft

### Wie wir Erfolg haben werden.

*Erfolg folgt dem unternehmerischen Tun und Handeln.*

*Dieses Tun und Handeln benötigt  
**Struktur und Richtung**  
⇒ Ertragsorientierte Zahlen*

*Erst dadurch wird Projektarbeit zu Arbeit höchster Qualifikation – einschließlich der ökonomischen Qualifikation.*

*So entstehen in höchstem Maße wettbewerbsfähige Unternehmen.*

*Gewinn und Liquidität sind dabei die Erfolgs-Schlüsselressourcen.*

### Der Erfolg Ihres Unternehmens ist die Entwicklung Ihrer Unternehmenszahlen.

#### Zu Tun

- ▷ Ertragskalkulation
- ▷ Plankostenrechnung
- ▷ Ertragsorientierte Bauleitung

#### Es folgt

- ▶ Finanzieller Freiraum
- ▶ Finanzielles Wachstum

## Die Plankostenrechnung

Basis für finanziellen Freiraum und Wachstum Ihres Unternehmens



**SPIRO PROJEKTE**

SPIRO Kurt Sachs GmbH Schieferöd 6a 84384 Wittibreut  
Fon: 0 85 74 / 912 600 Fax: 0 85 74 / 912 601  
[spirot@t-online.de](mailto:spirot@t-online.de) [www.spiro.de](http://www.spiro.de)