

# Azubis, das Fundament des Personals



Foto: Agentur für Arbeit Trier

Arbeitsagenturchef Heribert Wilhelm (rechts) überreicht Henning Schlöder (Zweiter von links) von der S&D Blechtechnologie das Ausbildungszertifikat. Mit auf dem Foto sind die beiden Ausbilder Lukas Moser (links), Ausbilder für Konstruktionsmechaniker und stv. Abteilungsleiter Stahlverarbeitung, und Christian Thumann, Ausbilder für Technische Produktdesigner und Abteilungsleiter Konstruktion.

**Azubirekrutierung als Chefsache und eine Task-Force Ausbildung: Firmenchef Henning Schlöder und das Team von S&D Blechtechnologie haben ihre Personalpolitik auf den Kopf gestellt. Für ihr Engagement in Sachen Nachwuchs gibt es nun das seltene Ausbildungszertifikat der Agentur für Arbeit.**

VON SABINE SCHWADORF

ZEMMER || Irgendwann hat Henning Schlöder den Spieß einfach umgedreht. „Wir können als Unternehmen nicht mehr länger darauf warten, dass junge Leute bei uns eine Lehre machen wollen, sondern müssen selber die Sache angehen“, sagt er. Was war geschehen? Im Jahr 2018 konnte der Firmenchef der S&D Blechtechnologie in Zemmer (Kreis Trier-Saarburg) nur noch einen Lehrling einstellen – und der hat auch noch prompt im ersten Lehrjahr gekündigt. „Damit hat das Thema Nachwuchsrekrutierung so richtig bei uns eingeschlagen, obwohl wir wussten, dass unsere Ausbildung ganz gut sein muss, hatten wir doch zuletzt unter allen Azubis im Bezirk der Industrie- und Handelskammer (IHK) Trier zwei der Besten gestellt“, sagt Schlöder rückblickend, der sich die Geschäftsführung mit den zwei Firmengründern Alois Spieles und Ralf Donell (S&D) teilt.

Also macht Schlöder, der selbst in dem Eifeler Unternehmen während seines Studiums ein Praktikum absolviert hat, das Thema Lehre zur Chefsache. „Azubis sind das Fundament der Personalstruktur. Wenn ich die Leute so ausbilde, wie ich es brauche, dann gibt es eine Zukunft fürs Unternehmen“, sagt der studierte Maschinenbauer.

Er legt mit seinem Team bei der Jahreszielplanung noch eine Schippe drauf: Ziel ist es, in dem 100 Mitarbeiter starken Team in Zemmer eine Ausbildungsquote von 15 Prozent zu erzielen. „Wir wollen jedes Jahr mindestens vier Auszubildende einstellen. Für diesen Sommer haben wir bereits drei engagierte junge Leute gefunden. Wir möchten aber noch zwei weitere fürs Team gewinnen.“

Das soll unter anderem die neu eingerichtete Task Force Ausbildung aus Ausbildern, Chef und Marketingfachkraft erreichen. „Es reicht nicht, etwas gut zu machen, es muss auch nach außen getragen werden. Und hier haben wir zu wenig gemacht“, sagt Henning Schlöder selbstkritisch. Und so wird S&D Blechtechnologie in den sozialen Medien aktiv, geht Kooperationen mit Schulen ein. „Ich habe fiktive Bewerbertrainings mit jungen Leuten gemacht, die diesen erste Berufserfahrungen verschaffen und uns Kontakte zu potentiellen jungen Talenten.“

Bei all diesen Aktivitäten geht es nicht nur um einzelne Aktionen, sondern um ein aufeinander abgestimmtes Bündel, um regelmäßige Treffen der Task Force und eine nachhaltige Ausbildungsgestaltung. „Wir wollen die Qualität und Attraktivität unserer Ausbildung für unsere bestehenden Auszubildenden und für die Gewinnung neuer Nachwuchskräfte steigern“, sagt Schlöder und verweist auf Projekte im Betrieb, Ausbildungspaten, Azubi-Ausflüge zu befreundeten Betrieben und Lieferanten und die Teilnahme an Messen. „Wir wollen auch einen Ausbildungssprecher etablieren, um die Beteiligungsprozesse der Azubis noch aktiver zu gestalten“, stellt der Firmenchef in Aussicht.

Denn als 19 Jahre altes Unternehmen, das ausschließlich als Produktionsdienstleister für andere Unternehmen der Metall- und Blechindustrie arbeitet und als verlängerte Werkbank für andere Mittelständler fungiert, hat S&D Blechtechnologie es schwerer im Markt, Aufmerksamkeit zu erregen. Dabei sind die Metallteile oder Schweißbaugruppen, die die Eifeler für Unternehmen wie Tesla und seine Elektrofahrzeuge oder MAN und seine LKW-Anbauteile herstellt, wichtige Zulieferelemente in der Metallindustrie.

Für die Agentur für Arbeit in Trier gehört S&D Blechtechnologie in Zemmer mit ihrem Engagement in Sachen Ausbildung deshalb zu den Leuchttürmen in der Region. „Gerade in Zeiten der Pandemie ist es wichtig, den Fokus auf die Ausbildung zu legen und an die Zukunft zu denken.“

Die S&D Blechtechnologie versteht es, dem Fachkräftemangel mit eigener Ausbildung und Nachwuchskräfteförderung entgegenzuwirken. Und sie erhöht sogar noch ihre Investitionen in die Ausbildung, trotz der schweren Rahmenbedingungen, die die Pandemie mit sich bringt“, lobt Heribert Wilhelm, Chef der Arbeitsagentur Trier.

Dehalb erhält das Eifeler Unternehmen auch das nur alle zwei Jahre vergebene Ausbildungszertifikat der Agentur.

Angesichts eines Rückgangs der gemeldeten Ausbildungsstellen im Bereich der Trierer Behörde von 14 Prozent gegenüber dem Vorjahr gehört S&D Blechtechnologie zu den Vorzeigebetrieben. Denn das Unternehmen war im vergangenen Jahr krisenbedingt selbst vorübergehend von Kurzarbeit betroffen, hat jedoch an seinem Ausbildungsengagement festgehalten. „Diese Auszeichnung ist für uns das ‚Tüpfelchen auf dem i‘ all unserer Bemühungen, mit dem wir auch nach außen hin prima werben können“, freut sich Henning Schlöder.

---

## INFO

---

### So finden Eltern und Kinder die richtige Ausbildung

Im Rahmen der bundesweiten Woche der Ausbildung wurde nicht nur das Ausbildungszertifikat der Agentur für Arbeit Trier vergeben. Zu den Aktionen gehört auch die Telefonaktion für Eltern zusammen mit dem TV:

Mein Sohn geht in die 12. Klasse des Gymnasiums. Er ist ein mittelmäßiger Schüler und hat noch keine Ahnung, was er nach dem Abitur machen soll. Wie gehen wir die Sache optimal an?

Melanie Krause, Berufsberaterin bei der Agentur für Arbeit Trier: Hier empfehle ich Ihnen das Selbsterkundungstool „Check U“ auf der Homepage der Agentur für Arbeit. Dabei kann Ihr Sohn seine Stärken testen und bekommt einen ersten Eindruck seiner Talente. Danach empfehle ich einen Beratungstermin für den Sohn bei einer Berufsberaterin. Will sich Ihr Sohn bereits über konkrete Berufe informieren, kann er die Recherche über den Internetkanal [Berufe.tv](https://berufe.tv) (Filme zu Berufen) und die Datenbank [berufenet.arbeitsagentur.de](https://berufenet.arbeitsagentur.de) testen.

Meine Tochter steht am Anfang ihrer Berufsorientierung. Wie können wir einen guten Überblick über die Region erhalten, wo es welche Ausbildungsstellen gibt?

Thomas Mersch, Ausbildungsberater bei der Industrie- und Handelskammer (IHK) Trier: Ein gutes Instrument für einen Überblick ist der digitale Ausbildungsatlas. Zum einen bietet er eine Übersicht über die Berufswelt, zum anderen zeigt er direkt, welche Unternehmen in der Region im Wunschberuf ausbilden. Offene Ausbildungsplätze werden gekennzeichnet und sind mit der Lehrstellenbörse verbunden. Der Atlas beinhaltet Betriebe und Berufe beider Kammern IHK und HWK. Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion und Landwirtschaftskammer sollen dazukommen. <https://derausbildungsatlas.de>

Mein Sohn besucht die gymnasiale Oberstufe. Er interessiert sich für Ausbildungsmöglichkeiten im Bereich soziale Berufe und im Gesundheitswesen. Wie gehen wir vor?

Gudrun Kimmling, Ausbildungscoach bei der HWK Trier: Neben der Fachschulausbildung gibt es im dualen System auch das duale Studium. Um einen ersten Einblick zu bekommen, ist die Lehrstellenbörse mit offenen Angeboten auch für Praktikumsplätze gut, ebenso wie die Berufsberatung der Agentur für Arbeit.

Unser Kind ist auf einer Förderschule und hat große Schwierigkeiten beim Lernen. Gibt es Ausbildungen, die weniger Theorie beinhalten?

Roger Dedisch, Berater Berufliche Rehabilitation und Teilhabe, Agentur für Arbeit: Ja, es gibt sogenannte Fachpraktikerausbildungen. Die theoretischen Anforderungen sind bei diesen Ausbildungen geringer. So gibt es die Vollausbildung Tischler und die theorie-reduzierte Form des Fachpraktikers in der Holzverarbeitung.

Unser Kind hat eine Lernbeeinträchtigung. Gibt es Möglichkeiten, unser Kind in der Lehre zu unterstützen?

Dedisch: Es gibt etwa die Unterstützung in Form der begleiteten betrieblichen Ausbildung (bbA). Dies bedeutet, ihr Kind kann über die gesamte Dauer der Ausbildung neben einer sozialpädagogischen Begleitung auch intensiven Nachhilfeunterricht erhalten. Ebenso besteht die Möglichkeit, den Arbeitgeber mit einem Ausbildungszuschuss zu unterstützen.

Mein Kind hat sich auf einen bestimmten Berufswunsch festgelegt. Ich weiß aber nicht, ob das der passende Beruf ist? Wie finden wir gute Alternativen?

Melanie Krause: Kinder – und auch Eltern – haben oft ganz bestimmte Berufe im Kopf. Wichtig ist aber, dass Sie mit Ihrem Kind offen in die Berufswahl starten und gemeinsam mit der Berufsberatung Stärken und Talente herausfinden. Und es ist ganz wichtig, sich nicht nur die klassischen Berufe, die jeder kennt, anzuschauen, sondern auch Alternativen. So gibt es im Gesundheitsbereich etwa eine Vielzahl von medizinisch-technischen Berufen. Genauso verhält es sich im kaufmännischen Bereich oder bei industriellen Berufen. Außerdem sollten Sie bei der Berufsberatung nachfragen, welche Ausbildungsberufe in der Region angeboten werden. Wird die präferierte Ausbildung nicht oder mit wenig freien Lehrstellen angeboten, gibt es häufig verwandte Berufe, die auch hier in unserer Region sehr gute Perspektiven bieten.