

31.3.2022

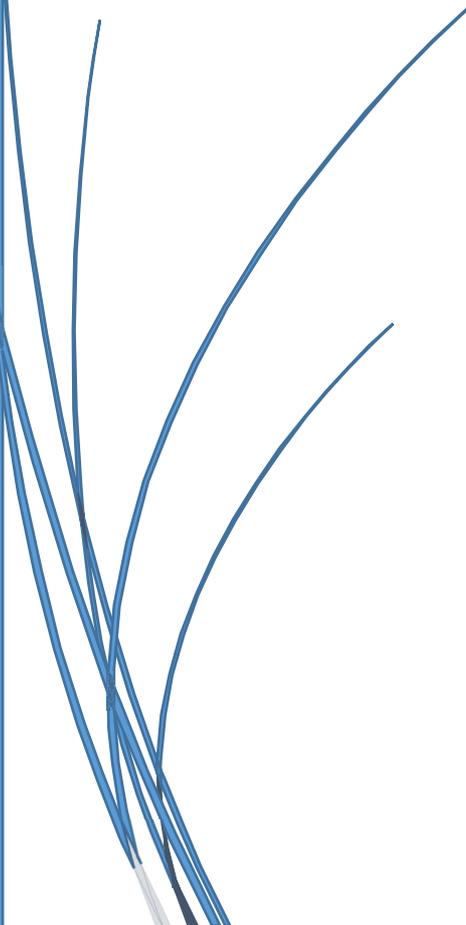
## **„Vom Lehrlingsrecruiting bis zur Lehrlingsaufnahme bei Manahl Metallbau GmbH“**

Akademie für Ausbilder „Projektarbeit Stufe 2“

Verfasser: Izet Music

Coach: Dieter Hämmerle

Eingereicht: April 2022



# Inhaltsverzeichnis

1. Steckbrief.....	2
2. Manahl Metallbau GmbH stellt sich vor.....	3
3. Ausgangssituation.....	4
4. Zielsetzung.....	5
5. Lehrlingswerbung bei Manahl Metallbau GmbH.....	7
5.1 Vorstellung der Lehrberufe durch ein Lehrlingsvideo.....	7
5.2 Inserate in der Zeitung und Schule.....	8
5.3 Werbung durch Mundpropaganda im Bekanntenkreis.....	9
5.4 Internetauftritt.....	9
6. Kriterien für die Lehrlingseinstellung.....	10
6.1 Schnuppertermin.....	11
6.2 Einstellungstest.....	12
6.2.1 Räumliches Vorstellungsvermögen.....	12
6.2.2 Rechnen (Umgang mit Zahlen).....	12
6.2.3 Grundlagen der Ansichten.....	13
6.3 Lebenslauf.....	13
6.4 Bewerbungsunterlagen.....	13
6.5 Zeugnisse.....	13
6.6 Aufnahmegespräch.....	14
7. Fazit durch persönliche Erfahrung.....	15

## 1. Steckbrief

### Izet Music



- Jahrgang 1990, verheiratet, 2 Kinder
- Wohnort Bludenz
- Lehre als Textiltechniker, Metallbearbeiter und Konstrukteur
- Seit 2017 Ausbilder in der Konstruktion und Ausbildungsleiter für den Betrieb, Projektleiter im Metallbau
- Breites Aufgabenspektrum (Projektleitung, Einschulung, Recruiting, Betreuung für die Noten, Prüfungsvorbereitung)

## 2. Manahl Metallbau GmbH stellt sich vor

Die Geschichte des Unternehmens MANAHL beginnt mit einer Vision. Denn als der Tischlermeister Andreas Manahl 1884 den Grundstein für eine Bau- und Möbeltischlerei legte, wusste er genau worauf es ankommt: Nur wer sein Handwerk mit Leidenschaft ausübt, erzeugt Produkte von höchster Güteklasse. Diese Grundhaltung wurde seither von Generation zu Generation weitergegeben. Zunächst an seinen Sohn Richard und später an Heinrich Manahl, der das Unternehmen 1960 übernahm.

1975 wurde das Geschäftsmodell erneut erweitert und mit der Fertigung von Pendeltüren und Streifenvorhängen für Industrie und Gewerbe begonnen.

Im Zeitraum von 1960 bis heute realisierte MANAHL in Vorarlberg, Tirol, Salzburg, Wien und in der Schweiz große Objektfassaden. Darunter namhafte Gebäude wie das Landhaus Bregenz, die Fachhochschule Vorarlberg oder das Landeskrankenhaus Bregenz und das WIFI in Dornbirn.

Seit 1. September 2018 ist Gerhard Bösch Geschäftsführer. Er verfügt über hohe Expertise im Metallbau und ist seit 22 Jahren im Unternehmen tätig.

Das Traditionsunternehmen MANAHL Metallbau GmbH hat sich längst über Vorarlbergs Grenzen hinaus einen Namen als renommiertes Experte für den anspruchsvollen Objektbau gemacht. Die Entwicklung exzellenter Fassaden erfordert Visionen und Weitblick.

Als Spezialisten für die Planung, Produktion und Montage von hochwertigen innovativen Gebäudehüllen blickt die Fa. MANAHL auf jahrzehntelange Erfahrung zurück. Mit kundenorientierten, maßgeschneiderten Lösungen für anspruchsvolle Fassaden wird den Kunden höchste Qualität geboten. Das Wissen und die Eigeninitiative langjähriger Mitarbeiter sind wichtige Säulen des Erfolges.

Zurzeit zählt MANAHL ca. 50 Mitarbeiter und fünf davon sind Lehrlinge.

### 3. Ausgangssituation

Es ist mir ein Anliegen, den Qualitätsstandard in der Lehrlingsausbildung zu verbessern.

Folgende Punkte sind mir aufgefallen, die ich verändern bzw. verbessern will:

- Jugendliche, die bei uns geschnuppert haben, wurden bei einem Ausbilder eingeteilt, der unvorbereitet war. Ich habe mir dann überlegt wie ich das verändern kann und wie ich es den Jugendlichen während den Schnuppertagen spannender machen kann.
- Die Bewertung der Jugendlichen hat es mittels eines Einstellungstestes nicht gegeben. Mittels eines Einstellungstestes finden wir heraus, ob der Jugendliche für die Lehrberufe, die wir ausbilden, der Richtige ist.
- Das Abschlussgespräch wurde mit dem Jugendlichen nicht geführt. Für mich ist es wichtig, den Jugendlichen auch privat kennenzulernen.
- Lehlingswerbung musste, mittels einem neuen Medienkonzeptes, neu erstellt werden. Was für ein Inserat spricht die Jugendlichen an, womit können wir die Jugendlichen beindrucken eine Lehrstelle bei uns anzufangen.
- Erstellung eines eigenen Reiters auf der Betriebs-Website für die Lehrlinge. Wir hatten auf unserer Website keinen Zugang für die Lehrstellensuchenden.

Durch die intensive Auseinandersetzung mit den oben genannten Themen verschaffe ich mir einen Gesamtüberblick und ich möchte mit den oben genannten Punkten die Qualität bei der Auswahl verbessern.

Da ich selbst die Ausbildung bei der Fa. Manahl gemacht habe, weiß ich auch was man verbessern oder verändern kann.

Im Jahre 2015 bis 2017 hatten wir 6-8 Bewerber im Jahr.

Da wir drei Lehrstellen anbieten, wusste ich, dass es nicht ausreicht. Ich will es den Jugendlichen attraktiver machen bei uns eine Lehrstelle anzufangen.

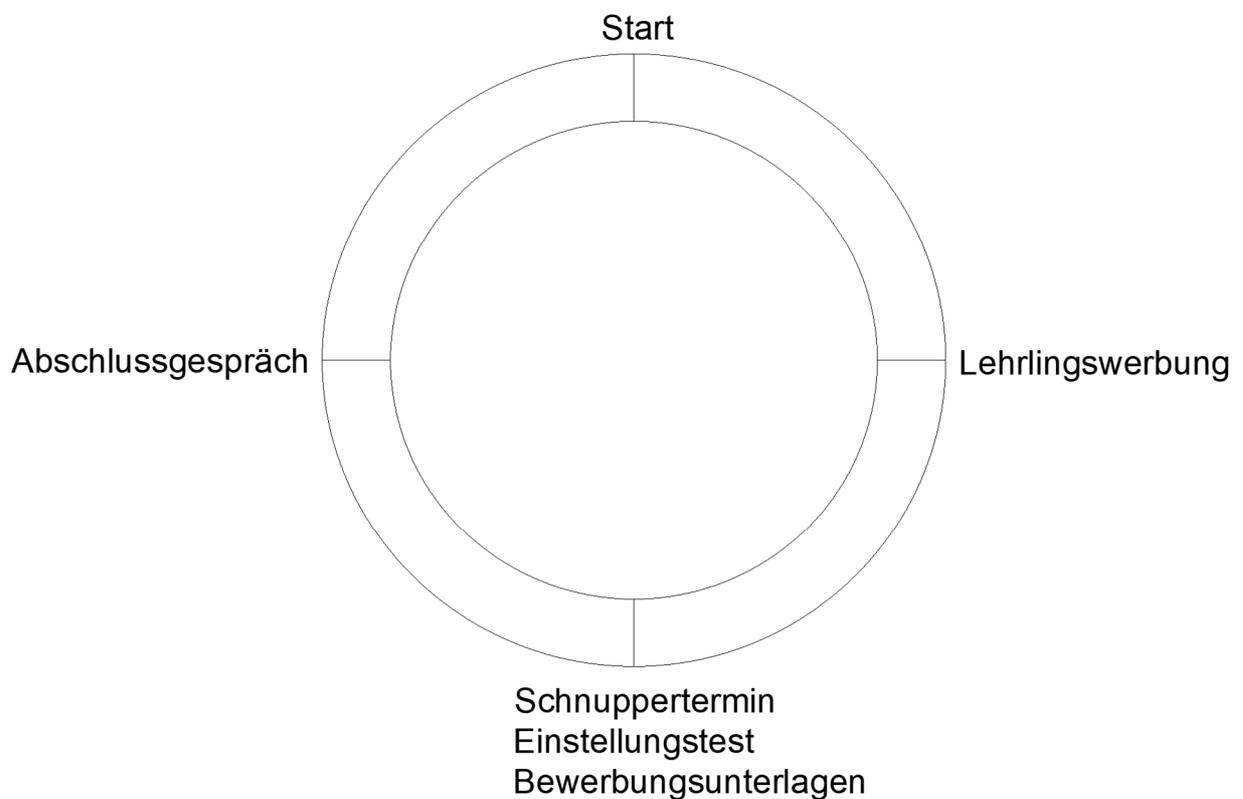
## 4. Zielsetzung

Im Rahmen dieser Arbeit beschäftige ich mich mit der Lehrlingswerbung bis zur Einstellung der richtigen Bewerber. Meine Ziele sind:

- Die Jugendlichen werden im Betrieb ein Schnupperwerkstück machen, das Sie dann mitnehmen können. Einen Stifthalter, der von uns entwickelt wurde, mit einem Plan dazu. Das Schnupperwerkstück wird anhand einer Checkliste bewertet.
- Durch einen Einstellungstest, der die Qualifikation des Bewerbers überprüft wie z.B. die Grundlagen der Ansichten, Rechnen und räumliches Vorstellungsvermögen. Der Test wurde von mir ausgearbeitet.
- Mit dem Abschlussgespräch hole ich mir die Eindrücke vom Jugendlichen von den 2 Schnuppertagen. Ich habe dann auch den Eindruck, ob der Jugendliche wirklich interessiert ist eine Lehre bei uns anzufangen, und ich lerne den Jugendlichen auch privat kennen.
- Aufarbeitung verschiedener Möglichkeiten der Lehrlingswerbung (Lehrlingsvideo, Inserate, Schulen, Mundpropaganda).  
Ein Inserat in der Schule mit der Überschrift „Nix für Stubenhocker“, da die Arbeiten bei uns auf der Baustelle fordernd sind. Ein Lehrlingsvideo, in dem die Tätigkeiten unserer Lehrberufe vorgestellt werden. Durch die Mundpropaganda im Bekanntenkreis sollen die Jugendlichen angespornt werden, eine Lehrstelle bei uns anzufangen, da die Lehrlinge bei uns produktiv eingesetzt werden und die Tätigkeiten im Sonderbau sehr abwechslungsreich sind.
- Um 50% mehr Bewerber haben als in den Jahren von 2015-2017, weil das auch die Auswahl vereinfacht. Durch die Lehrlingswerbung in der Schule, Zeitung, Lehrlingsvideo und auch die Mundpropaganda erreicht man die Jugendlichen.

Als Basis dieser Projektarbeit, steht die Sammlung von Informationen zum Thema, der Rückblick auf eigene Erfahrungen und die Einholung von Informationen von den zentralen Personalabteilungen. Wichtig ist mir, für die Qualität dieser Projektarbeit, auch der Erfahrungsaustausch mit langjährigen Ausbildern von uns. Nach der Einholung der diversen Informationen werde ich diese bewerten und strukturieren.

Die nachfolgende Abbildung zeigt graphisch mein Vorgehen:



Vom Start bis zur Lehrlingsaufnahme ist es ein Prozess. Das Lehrlingsrecruiting findet für mich vom Start bis zum Schnuppertermin statt. Die Lehrlingsaufnahme entscheidet sich meistens nach dem Abschlussgespräch. Beim Abschlussgespräch haben wir auch schon den Jugendlichen zugesagt, dass sie bei uns eine Lehrstelle anfangen können. Da wir ein kleiner Betrieb sind, entscheiden wir schnell, falls wir das Gefühl haben, dass sie die Richtigen für uns sind.

## 5. Lehrlingswerbung bei Manahl Metallbau GmbH

Bei Manahl werden diverse Instrumente für die Lehrlingswerbung zur Verfügung gestellt. In diesem Kapitel werden die Möglichkeiten der Lehrlingswerbung beschrieben wie z.B.:

### 5.1 Vorstellung der Lehrberufe durch ein Lehrlingsvideo

Um den Bewerbern ein besseres Bild, über die Tätigkeiten der Lehrberufe bei Manahl Metallbau GmbH, vermitteln zu können, haben wir ein Lehrlingsvideo gemacht, das auch längere Zeit im Fernsehen auf Ländle TV ausgestrahlt wurde. Das Lehrlingsvideo wurde auch auf YouTube online gestellt. Bei diesem Lehrlingsvideo haben wir die die Lehrberufe, die wir ausbilden, vorgestellt. Das Drehbuch habe ich selber gemacht. Wir wollten alle drei Lehrberufe vorstellen den Metallbearbeiter/In, den Metalltechniker/In mit Schwerpunkt Metallbautechnik und den Konstrukteur/In mit Schwerpunkt Metallbautechnik. Ich habe mir genau zusammengeschrieben welcher Ausbilder und welcher Lehrling zu den Lehrberufen was sagen sollte. Es war anfangs nicht leicht jemanden zu finden, der sich vor die Kamera stellt und frei redet und die Lehrberufe vorstellt.

Hier noch der Link zum Video:

<https://www.youtube.com/watch?v=5kx-3lvjifo&t=42s>

Das war das erste Lehrlingsvideo von der Fa. Manahl. Die Begeisterung war sehr groß, die Geschäftsführung hat alle, die beteiligt gewesen sind, eingeladen. Man hat sich bei allen nochmals bedankt. Mich freut es auch, dass von den 12 Bewerber im Jahre 2021 mich 3 auf unser Lehrlingsvideo angesprochen haben. Für mich war dieses Lehrlingsvideo ein sehr wichtiger Schritt, da die Jugendlichen den Link auch untereinander verschicken.

Unsere Lehrlinge haben dieses Video auf den Social Media Kanälen wie z.B.: Facebook, Instagram und WhatsApp gepostet.

## 5.2 Inserate in der Zeitung und Schule

Lehrlinge können auch über Zeitungsinserte gesucht werden. Bei uns in Vorarlberg wird dies meist über die Vorarlberger Nachrichten durchgeführt. Die Inserate können auch in den Schulen aufgehängt werden. Durch den guten Kontakt mit Lehrern ist es möglich, an Namen von interessierten Lehrlingen zu kommen. Jedes Jahr machen wir bei der Broschüre „Lehrstellenanzeiger“ mit. Meiner Meinung nach ist der gute Draht zu den Schulen ein Schlüssel des Erfolgs. Allerdings muss diese Beziehung von beiden Seiten gepflegt werden, dabei sind in der Praxis große Unterschiede zwischen den einzelnen Schulen bzw. Lehrern feststellbar. In der Polytechnische Schule wird unser Inserat im A4 Format für alle Interessierten ersichtlich sein. In der Polytechnischen Schule sind erfahrungsgemäß hauptsächlich die Jugendlichen auf Lehrstellensuche. Mit unserem Inserat „**NIX FÜR STUBENHOCKER**“ wollen wir den Jugendlichen signalisieren, dass wir ein Betrieb sind in dem man auch anpacken muss, da es auf der Baustelle auch „hart“ sein kann. Das Inserat habe ich mit unserem Grafiker selber gestaltet. Für die Schaltung der Inserate habe ich ein Konzept erstellt, das sehr erfolgreich ist. Durch den richtigen Zeitpunkt der Werbeeinschaltung haben sich bei uns 3-4 Bewerbungen mehr, in den Monaten nach Weihnachten, beworben. In folgenden Monaten schalten wir die Inserate:

- **Anfang Dezember, Mitte Jänner, Mitte Februar  
Mitte März, Anfang April**

EINE LEHRE BEI UNS IST ALLES ANDERE ALS GÄHNEND!

# NIX FÜR STUBENHOCKER

STAPPE DURCH UND BEWIRB DICH JETZT UM DIE LEHRSTELLE ALS

METALLBEARBEITER/IN  
KONSTRUKTEUR/IN - METALLBAUTECHNIK  
METALLTECHNIKER/IN

DIE COOLE WELT DER GEBÄUDEHÜLLEN AUS METALL, GLAS UND HOLZ ERWARTET DICH

WIR FREUEN UNS AUF DEINE BEWERBUNG!

**MANAHL**  
Manahl Metallbau GmbH  
6700 Bludenz-Bings  
T +43 (0)5552 6100-46  
www.manahl.at

## NIX FÜR STUBENHOCKER

BEWIRB DICH JETZT ALS LEHRLIN BEI UNS!

Eine Lehre bei uns ist alles andere als langweilig. Tauche ein in die spannende Welt des Metallbaus und vereinbare gleich einen Schnuppertermin unter [music@manahl.at](mailto:music@manahl.at)

**MANAHL**  
Manahl Metallbau GmbH T 05552 / 6100-46  
6700 Bludenz-Bings www.manahl.at

## HANDWERK FÜR ARCHITEKTUR

Wir sind Spezialisten in der Planung, dem Zusammenbau und der Montage moderner Fassaden aus Glas, Metall und Holz für große Objekte wie z.B. Getzner Werkstoffe.

Eine Lehre bei Manahl macht viel Spaß - bewirb dich jetzt!

**MANAHL**  
Manahl Metallbau GmbH T +43 (0)5552 / 6100-46  
6700 Bludenz-Bings www.manahl.at

### 5.3 Werbung durch Mundpropaganda im Bekanntenkreis

Von mir persönlich eine sehr geschätzte Methode, da diese sehr erfolgreich ist. Ich nehme vom Bekanntenkreis und auch von den Mitarbeitern sehr gerne Empfehlungen an. Ich signalisiere den Jugendlichen, dass wir ein Betrieb sind indem man produktiv arbeitet und nicht eine Lehrwerkstatt wo man längere Zeit das Gleiche macht. Da wir im Sonderbau tätig sind, ist es bei uns sehr abwechslungsreich. Wir sind vielseitig und man macht bei uns nicht immer dasselbe. Wenn man mal an einem großen Projekt beteiligt ist, kann man auch stolz sagen, dass man selbst an den Projekten beteiligt gewesen ist wie z.B. das WIFI in Dornbirn, B12 Illside in Nüziders oder auch die FH Vorarlberg in Dornbirn. Aufgrund des familiären Betriebsklimas werden wir sehr oft von langjährigen Mitarbeitern, als sehr guter Arbeitgeber weiterempfohlen. Von den 5 Lehrlingen, die wir derzeit haben, kommen 3 aus dem Bekanntenkreis unserer Mitarbeiter.

### 5.4 Internetauftritt

Manahl nützt auch das Medium Internet zur Lehrlingswerbung.

Unter dem Link: [www.manahl.at](http://www.manahl.at)

stehen dem Lehrstellensuchenden eine Vielzahl von Informationen wie z.B.:

- Berufsbilder von den Lehrberufen
- Anforderungen an den Lehrling (Persönliche Stärken)
- Karrieremöglichkeiten nach der Lehre

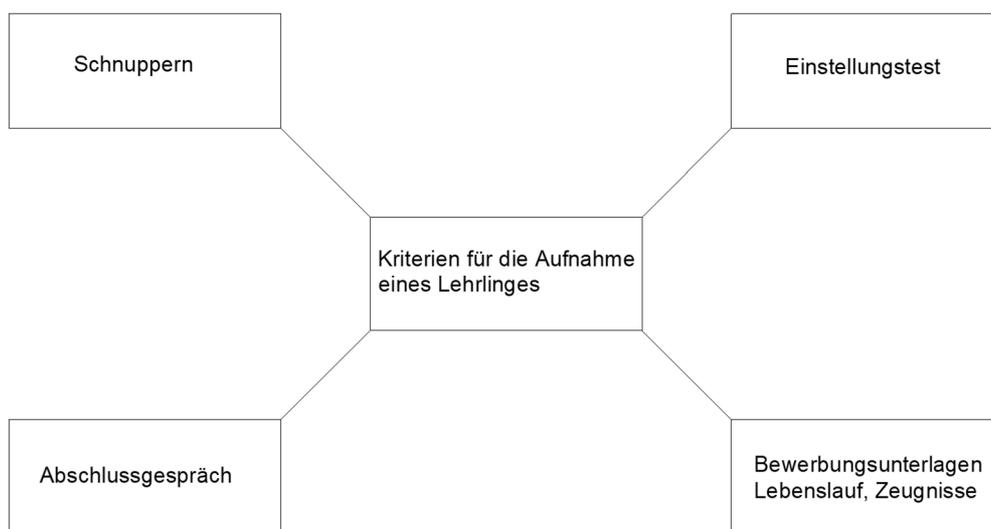
zur Verfügung. Unter dem Reiter UNSERE LEHRLINGE kann der Lehrlingssuchende sich seine Informationen selber beschaffen. Der Lehrstellensuchende kann sich einen Einblick in die Tätigkeiten der Lehrberufe verschaffen. Da wir jedes Jahr mehrere Ausflüge machen, ist es mir auch wichtig die Bilder von den Ausflügen online zu stellen. Wir waren schon unter anderem Bowlen, Kartfahren, Wandern, Billiard spielen und auf dem

Lehrlingsball in Bregenz. Erfahrungsgemäß schauen sich die Jugendliche die Website an, bevor Sie zu uns kommen um zu schnuppern.

## 6. Kriterien für die Lehrlingseinstellung

Die Einstellung eines neuen Lehrlings ist eine Entscheidung für mindestens drei oder vier Jahre. Unter den Bewerbern einen fähigen und motivierten neuen Lehrling zu finden, ist nicht immer leicht und eine Bauchentscheidung wäre hier sicher fehl am Platz.

Nachfolgend eine graphische Zusammenfassung der wichtigsten Kriterien für die Auswahl neuer Lehrlinge:

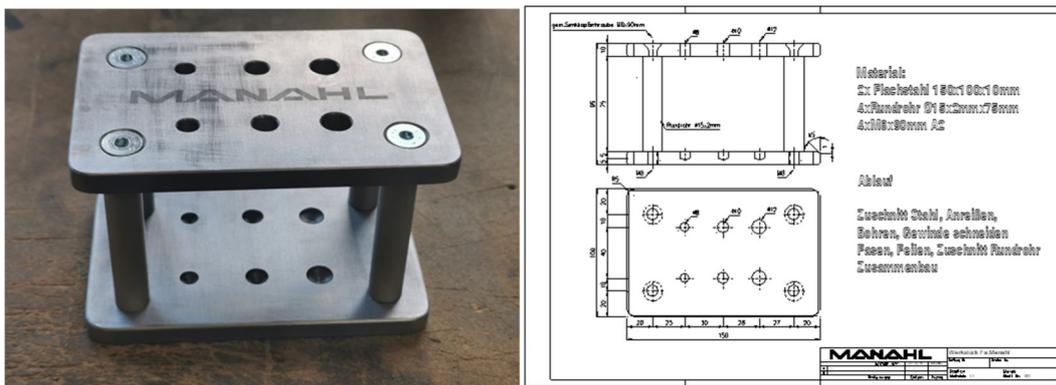


Für die Aufnahme eines Lehrlings ist es ausschlaggebend, dass die Zeugnisse passen, das Verhalten des Jugendlichen während des Schnupperns und der Einstellungstest gut verlaufen. Ein Nicht Genügend wird im Zeugnis nicht akzeptiert, da er dann auch in der Berufsschule sehr große Probleme haben wird einen positiven Lehrabschluss, bei diesen Lehrberufen, zu bekommen. Beim Schnuppern wird darauf geachtet, ob der Jugendliche Fragen stellt und ob er Interesse hat den Lehrberuf auszuüben.

## 6.1 Schnuppertermin

Beim Schnuppertermin lassen wir die Jugendlichen ein Schnupperwerkstück machen, das sie dann mitnehmen können. Einen Stifthalter, der von mir selber gezeichnet und mit Hilfe der Produktion von uns entwickelt wurde. Betreut wird der Jugendliche von einem Ausbilder, und uns ist wichtig zu sehen, ob der Jugendliche ein handwerkliches Geschick hat und ob er eventuell schon Pläne lesen kann. Mittels einer Checkliste, die auch von mir erstellt wurde, werden folgende Punkte in Prozent bewertet:

- **Sauberkeit vom Werkstück**
- **Maße vom Werkstück**
- **Genauigkeit**
- **Selbstständigkeit**



Nachdem das Schnupperwerkstück fertig gemacht wurde, rede ich mit dem zuständigen Ausbilder, der den Jugendlichen betreut hat. Wir bewerten gemeinsam das Werkstück Punkt für Punkt und dann zählen wir die Prozente zusammen und teilen es durch vier. Das Werkstück sollte über 80% haben. Bei diesem Werkstück sieht man auch, ob der Jugendliche auch Freude hat mit dem Werkstoff Metall zu arbeiten.

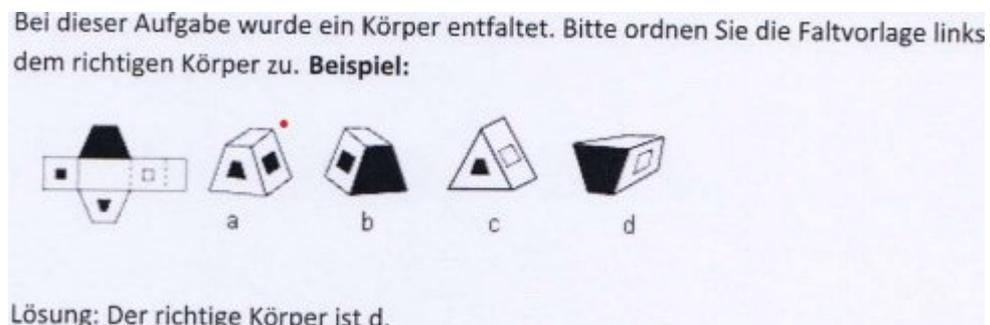
Mir ist auch wichtig zu wissen wie genau der Jugendliche arbeitet, und wie selbstständig er ist.

## 6.2 Einstellungstest

Der Einstellungstest soll auf die Anforderungen, die an den zukünftigen Lehrling gestellt werden, abgestimmt sein. Der Einstellungstest wird dann am zweiten Tag gemacht. Dieser Test prüft die wichtigsten Fähigkeiten des zukünftigen Lehrlings ab. Für mich hat dieser Test mit den Schulnoten und dem Schnupper-Werkstück die höchste Wertigkeit.

### 6.2.1 Räumliches Vorstellungsvermögen

Im Mittelpunkt steht dabei das Erkennen der Lage und Beziehung von Körpern im dreidimensionalen Raum. Wenn zum Beispiel ein Körper entfaltet wurde. Hier ein Beispiel dazu:



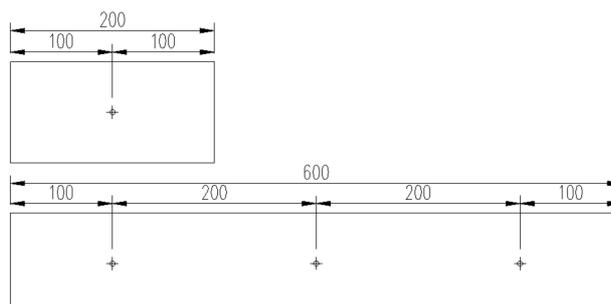
### 6.2.2 Rechnen (Umgang mit Zahlen)

Das Beherrschen der Grundrechnungsarten ist Voraussetzung für eine Lehre bei uns. Dieser Punkt ist für mich auch sehr wichtig. Ich habe hierzu eine Aufgabe vorbereitet, bei der man die Lochabstände von einem Blechstreifen berechnen sollte. Hier ein Beispiel:

Lochabstände Blechstreifen 2mm. **LÖSUNG**

Zu Berücksichtigen sind die Randabstände von 100mm und max. Lochabstand darf nicht über 300mm sein.

200mm	Randabstand=100 mm	Achsabstand= 0	Anzahl Löcher= 1
600mm	Randabstand=100 mm	Achsabstand= 200	Anzahl Löcher= 3



### 6.2.3 Grundlagen der Ansichten

Bei den Grundlagen ist mir wichtig, dass der Jugendliche mir von einem Musterelement, das ich ihm gebe, eine Vorderansicht, eine Seitenansicht und eine Draufsicht zeichnet. Bewertet werden die drei Ansichten und als vierter Punkt die Sauberkeit der Zeichnung.

Beim Einstellungstest unterscheiden wir auch bei den Lehrberufen:

<b>Konstrukteur/In sollten über</b>	<b>90% beim Einstellungstest haben</b>
<b>Metalltechniker/In sollten über</b>	<b>70% beim Einstellungstest haben</b>
<b>Metallbearbeiter/In sollten über</b>	<b>60% beim Einstellungstest haben</b>

### 6.3 Lebenslauf

Die Einstellung eines Lehrlings ist eine Entscheidung über mehrere Jahre. Anhand des Lebenslaufs kann man Schulwechsel oder sonstige einschneidende Veränderungen erkennen.

### 6.4 Bewerbungsunterlagen

In den Bewerbungsunterlagen können vor allem die Beweggründe, die der Bewerber für seinen Berufswunsch angegeben hat, angeschaut werden. Vernünftige Bewerbungsunterlagen sind für mich eine Grundvoraussetzung. Hier zeigt sich, ob der Bewerber wirklich an dieser Ausbildung interessiert ist.

### 6.5 Zeugnisse

Zeugnisse haben eine hohe Aussagekraft über den zukünftigen Erfolg des Lehrlings in der Berufsschule. Für mich sind die Zeugnisse eines Bewerbers wichtig, denn sie bilden oft die Basis für seine Noten in der Berufsschule und deswegen bewerte ich diese bei der Auswahl ca. mit einem Drittel. Ein „Nicht Genügend“ im Zeugnis wird nicht akzeptiert.

## 6.6 Abschlussgespräch

Bevor das Abschlussgespräch stattfindet, werte ich aus, ob der Jugendliche ein potenzieller Lehrling für uns ist oder nicht. Nach der Auswertung vom Schnupper-Werkstück, des Einstellungstestes, der Zeugnisse und der Bewerbungsunterlagen entscheide ich was für eine Lehrstelle wir Ihm anbieten würde. Hierzu meine Punkte:

- **Gesamtbewertung**      **Konstrukteur/In**      **>90%**
- **Gesamtbewertung**      **Metalltechniker/In**      **>70%**
- **Gesamtbewertung**      **Metallbearbeiter/In**      **>50%**

Falls der Jugendliche sich als Konstrukteur/In beworben hatte, es aber nicht ausreicht, bieten wir Ihm trotzdem eine Lehrstelle als Metalltechniker/In oder Metallbearbeiter/In an, falls er es sich doch anders überlegen will.

Am letzten Schnuppertag machen wir mit dem Jugendlichen um 16.00h ein Abschlussgespräch. Beim Abschlussgespräch stelle ich fest, ob der Jugendliche Interesse hat eine Lehrstelle bei uns anzufangen.

Folgende Fragen stelle ich dem Jugendlichen:

Warum hast du dich für das Schnuppern bei der Firma Manahl entschieden?

Warum möchtest du bei uns eine Ausbildung machen?

Für mich ist wichtig, dass der Jugendliche zu der ersten Frage auch ein bisschen etwas über seine Tätigkeiten während der zwei Schnuppertage erzählt.

Bei der zweiten Frage weiß ich, ob er mir gleich zusagt oder ob er noch ein bisschen Zeit braucht nachzudenken.

Bei diesem Gespräch ist mir auch wichtig den Jugendlichen privat besser kennenzulernen. Seine Hobbys und was er sonst gerne in der Freizeit macht.

## 7. Fazit

Ich bin seit ca. 5 Jahren in der Lehrlingsausbildung beschäftigt. Im Rahmen dieser Projektarbeit ist mir die Vorgangsweise vom Lehrlingsrecruiting bis zur Lehrlingsaufnahme noch bewusster geworden.

Der Einsatz von Lehrlingswerbung ist für den Erfolg der Lehrlingseinstellung sehr ausschlaggebend. Durch den richtigen Zeitpunkt der Inseratschaltung, bewerben sich mehr Jugendliche bei uns und dann vereinbaren wir einen Schnuppertermin. Das Lehrlingsvideo hat den Jugendlichen ein besseres Bild über die Tätigkeiten der Lehrberufe bei uns gegeben. Das Video wurde in den Social Media Kanälen gepostet. Da mehr wie die Hälfte unserer Lehrlinge vom Bekanntenkreis kommen, ist es für mich wichtig unsere Stärken per Mundpropaganda weiter zu geben. Bei einem Betrieb, der im Sonderbau tätig ist, sind die Tätigkeiten der Lehrberufe sehr abwechslungsreich und vielseitig. In den Jahren 2018-2021 haben wir 12 bis 15 Bewerber pro Jahr gehabt. Durch das veränderte Medienkonzept erreichen wir die Jugendlichen besser. Mit dem Schnupperwerkstück, dem Einstellungstest, dem Abschlussgespräch und durch die Bewerbungsunterlagen habe ich wichtige Instrumente für die Lehrlingseinstellung.

Trotz aller Herausforderungen und Probleme, die durch die aktive und komplexe Lehrlingsausbildung entstehen, macht es mir Spaß, den Reife- und Lernprozess der Jugendlichen zu verfolgen und mitzugestalten.

Wenn es mir als Lehrlingsausbilder gelingt, im harten Arbeitsalltag dem Lehrling Fachwissen und Werte zu vermitteln und ihm auch noch Freude am Beruf zu geben, macht es uns allen:

**„Freude bei MANAHL zu sein“**

Izet Music

April 2022