

Jahres- und Wirkungsbericht 2016

gemäß Social Reporting Standard

Vision: JOBLINGE – gemeinsam gegen Jugendarbeitslosigkeit

Vision der JOBLINGE-Initiative ist es, einen erkennbaren und nachhaltigen Beitrag gegen Jugendarbeitslosigkeit zu leisten. Dieses Ziel verfolgen wir, indem JOBLINGE die stärksten gesellschaftlichen Kräfte mobilisiert und unterschiedliche Kompetenzen so bündelt, dass sich benachteiligte arbeitslose Jugendliche ihren Ausbildungs- oder Arbeitsplatz selbst erarbeiten können. „Hilfe zur Selbsthilfe“ steht damit im Zentrum unseres Konzepts, das einen innovativen und übertragbaren Weg zur Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen aufzeigen möchte.



Inhalt

Vorwort der Vorstände	3
Von Standort zu Standort: das Jahr 2016	4
Zurück in die Zukunft – JOBLINGE 2016	6
Was war?	6
7, 24, 126, Superzahl 1.545 – unsere Zahlen und Fakten	6
Geschichten und Emotionen	14
Thema des Jahres: JOBLINGE Kompass	16
Was kommt? – Strategie und Impulse	22
Das Modell JOBLINGE	26
Die gesellschaftliche Herausforderung	26
Unser Lösungsansatz	26
Das JOBLINGE-Programm im Detail	28
Die Erfolgsfaktoren	33
So wirkt JOBLINGE	34
Win-win-Situation für alle	34
Input, Output, Impact, Evaluation und Qualitätssicherung	38
Ein Blick hinein	40
Zaher – „Ich wollte nicht von Sozialhilfe abhängig sein, sondern mein eigenes Geld verdienen“	40
Nasir – „Der MINT-Workshop hat mir den Schubs in die richtige Richtung gegeben“	41
Die Organisation von JOBLINGE	42
Social Franchise I: Aufbau und Zusammenarbeit	42
Social Franchise II: Profile der beteiligten Organisationen	42
Umwelt- und Sozialprofil	45
Finanzen	46
Einnahmen und Ausgaben der Gesamtorganisation	46
Vermögensverhältnisse der Gesamtorganisation	47
Einnahmen und Ausgaben der Standorte	48
Vermögensverhältnisse der Standorte	50
Darlehen und Lagebericht	51

Gegenstand und Umfang des Berichts:

Der folgende Bericht bezieht sich auf die Aktivitäten der JOBLINGE-Initiative, überregional vertreten durch die JOBLINGE-Dachorganisation (JOBLINGE e. V.), die sämtliche Aktivitäten der JOBLINGE-Standorte (im Berichtszeitraum JOBLINGE gAG München, JOBLINGE gAG Berlin, JOBLINGE gAG FrankfurtRheinMain, JOBLINGE gAG Rheinland, JOBLINGE gAG Leipzig, JOBLINGE gAG Ruhr, JOBLINGE gAG Region Stuttgart und JOBLINGE gAG Hanse) sowie der JOBLINGE-Stiftung gemeinsam vertritt. Der Bericht bezieht sich auf das Kalenderjahr 2016. Die Veröffentlichung erfolgt jährlich. Sitz der JOBLINGE-Dachorganisation (JOBLINGE e. V.) ist Kapuzinerstraße 9 d, 80337 München, eingetragen am Amtsgericht München unter VR 204183. Ansprechpartner in der Dachorganisation sind Ulrike Garanin und Kadim Tas, Vorstände des JOBLINGE e. V. Der Bericht wurde unter Anwendung des Social Reporting Standard erstellt.

Gender-Hinweis:

Im Sinne einer besseren Lesbarkeit der Texte wurde von uns entweder die männliche oder die weibliche Form von personenbezogenen Hauptwörtern gewählt. Dies impliziert keinesfalls eine Benachteiligung des jeweils anderen Geschlechts. Frauen und Männer mögen sich von den Inhalten dieses Jahresberichts gleichermaßen angesprochen fühlen. Wir danken Ihnen für Ihr Verständnis.

Vorwort



Ulrike Garanin

Geschäftsführender Vorstand, JOBLINGE e. V.



Kadim Tas

Operativer Vorstand, JOBLINGE e. V.

Liebe Partner, Förderer, Unterstützer, Mitstreiter und Interessierte der JOBLINGE-Initiative,

das Jahr 2016 wird vielen von uns in Erinnerung bleiben als ein Jahr, in dem die Welt an etlichen Stellen aus den Fugen geraten zu sein schien. Als ein Jahr, in dem Angst, Populismus und Aktionismus sich ausbreiteten – auch und gerade rund um das Thema Flucht und Integration. So mancher ist entmutigt ob der Größe der Herausforderungen und Aufgaben. Dann mag der Schluss naheliegen, man könne „eh nichts tun“.

Aber: Man kann. Und zwar sehr viel! Das vergangene Jahr hat uns mehr denn je darin bestärkt, dass Integration gelingt, wenn nicht Aktionismus, sondern ein klares Konzept, nicht Angst, sondern beherztes Handeln sich durchsetzen.

Das letzte Jahr war für JOBLINGE unglaublich intensiv – und ein neues Rekordjahr: Von den rund 5.000 bisherigen Teilnehmern sind allein mehr als 1.500 in 2016 aufgenommen worden. Mehr als 70 Prozent aller Teilnehmer

haben ihren Weg in Ausbildung gemeistert. Wir haben sieben neue Standorte eröffnet, davon vier für unser neues Programm JOBLINGE Kompass für junge Geflüchtete.

Das – und vieles mehr, wovon wir Ihnen auf den nächsten Seiten berichten – wäre völlig undenkbar ohne das umwerfende Engagement, das Vertrauen, die Partnerschaft und die Freude am gemeinsamen Kämpfen für das Ziel unserer vielen Partner und Kollegen: die Lücke zwischen Herkunft und Zukunft zu schließen!

Der Großteil der Integrationsaufgabe liegt noch vor uns – gemeinsam können wir diese Aufgabe bewältigen!

Herzlichst
Ihre

Von Standort zu Standort: das Jahr 2016

Von Hamburg bis München, von Köln bis Berlin: Die Leiter der acht JOBLINGE-Regionen mit 23 Standorten lassen 2016 Revue passieren – und bedanken sich damit bei allen Partnern der öffentlichen Hand, Unternehmen und Ehrenamtlichen für die Unterstützung.



„2016 war für die JOBLINGE gAG Ruhr ein sehr bewegtes Jahr: Im Dezember haben wir unseren vierten Geburtstag gefeiert. Wir sind stolz auf unsere mittlerweile insgesamt 602 Teilnehmer und auf unsere hohe Vermittlungsquote, trotz der gravierenden Probleme auf dem Arbeitsmarkt im Ruhrgebiet. Wir freuen uns darauf, in den kommenden Monaten mit JOBLINGE Kompass die Geschichte gelungener Integration, wie sie seit über hundert Jahren im Ruhrgebiet gelebt wird, fortzuschreiben.“

Raphael Karrasch,
JOBLINGE gAG Ruhr



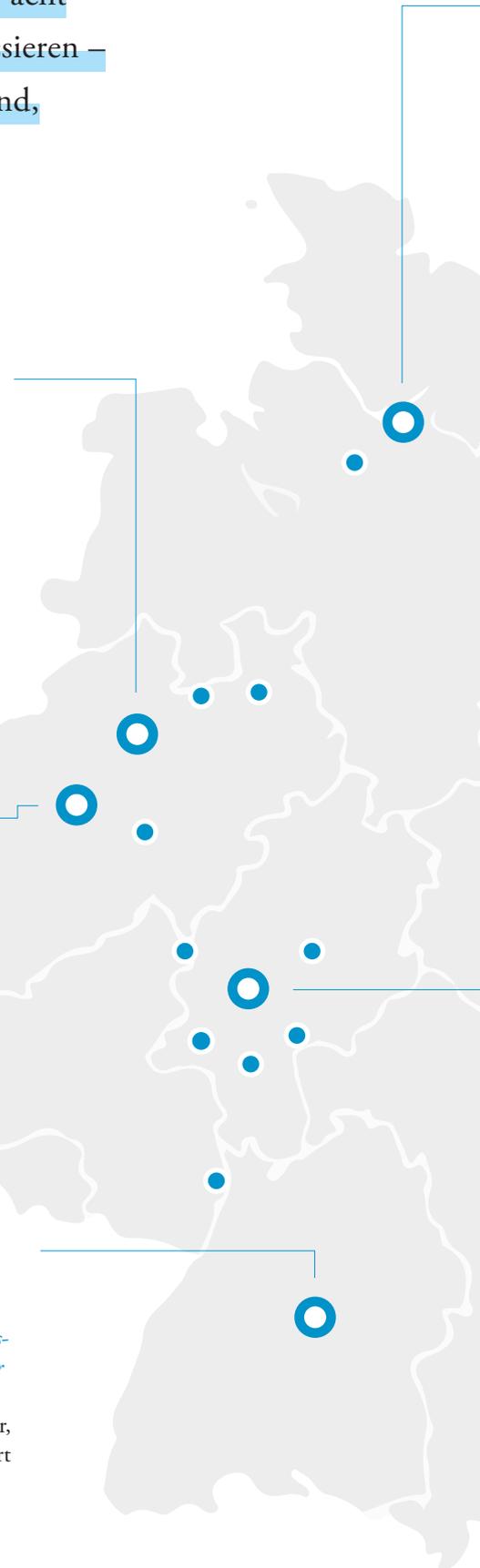
„Im Jahr 2016 haben wir im Rheinland den zweiten Standort eröffnet und den dritten aufgebaut – die Leistungen des gesamten Teams und die nun über 200 Joblinge pro Jahr erfüllen uns mit großem Stolz. Unser Motto bleibt auch nach 2016: Leben heißt Handeln – sich mit Kopf, Herz und Hand für die gAG Rheinland einzusetzen. Jeder Jobling, der eine Ausbildung bekommt, stärkt unsere Gewissheit, das Richtige zu tun!“

Petra Balzer,
JOBLINGE gAG Rheinland



„Im vergangenen Jahr haben wir in der Region Stuttgart bereits einen Beitrag zur Integration junger Geflüchteter geleistet. Mit einem eigenen KOMPASS-Standort ab 2017 unterstützen wir künftig doppelt so viele Jugendliche wie bisher. Meine mittlerweile neun Kolleginnen und Kollegen sind über sich hinaus- und dabei zusammengewachsen. 2016 war das bisher turbulenteste Kapitel der Stuttgarter JOBLINGE-Geschichte, aber auch ein echter Meilenstein.“

Janina Germann-Sentner,
JOBLINGE gAG Region Stuttgart



„Voller Stolz blicke ich zurück auf das vergangene Jahr: Wir haben nicht nur unseren 199. Jobling begrüßt seit dem Start von JOBLINGE in Hamburg im Oktober 2014, sondern betreuen seit Juni 2016 an unserem neuen Standort JOBLINGE Kompass auch die ersten Gruppen junger Geflüchteter. Eine spannende und aufregende Zeit mit neuen Kollegen und einem immer größeren Hanse-Team.“

Anja Meyfarth,
JOBLINGE gAG Hanse



„2016 war das Jahr des Wachstums der gAG Berlin. Nach ursprünglich 80 Joblingen im Jahr können wir jetzt über 200 Joblinge in ganz Berlin auf ihrem Weg in die Ausbildung begleiten. Eine beeindruckende Leistung meines Teams – und eine großartige Basis für viele weitere erfolgreiche Jahre.“

Jonas Hettwer,
JOBLINGE gAG Berlin



„Unsere gAG in Leipzig hat im letzten Jahr ihre Mitarbeiterzahl verdoppelt. An drei Standorten stehen wir gemeinsam ein für die Zukunft junger Menschen: für Leipziger, Hallenser und junge Geflüchtete. Das motiviert und macht Mut für die Zukunft.“

Matthias Kretschmer,
JOBLINGE gAG Leipzig



„Einen besonderen Rahmen für ‚fünf Jahre JOBLINGE FrankfurtRheinMain‘ zu schaffen, die Erfolge zu feiern und das Netzwerk zu würdigen – das war in 2016 unser zentrales Thema und Höhepunkt des Jahres: Über 800 vermittelte Teilnehmer, 400 Partnerunternehmen und 700 ehrenamtliche Mentoren an inzwischen sieben Standorten. Wir haben uns sehr über die rege Anteilnahme und Unterstützung gefreut!“

Christiane Schubert,
JOBLINGE gAG FrankfurtRheinMain



„2016 war für uns in München ein sehr herausforderndes und erfolgreiches Jahr. Wir sind als Pilot für das neue Programm JOBLINGE Kompass bereits mit 78 jungen Menschen aus Syrien, Eritrea, Iran, Irak oder Somalia gestartet. Wir haben dafür einen zweiten Standort aufgebaut. Und gleichzeitig hatten wir im klassischen Programm den größten Vermittlungserfolg in Ausbildung seit unserem Bestehen in 2009. Eine überragende Leistung meines Münchner Teams.“

Anja Reinhard,
JOBLINGE gAG München



Zurück in die Zukunft – JOBLINGE 2016

Was war?

*„Am liebsten
erinnere ich mich
an die Zukunft.“*

Salvador Dalí,
Maler

Maher aus Syrien – auf dem Weg zum
künftigen Kfz-Mechatroniker
Nadine aus Deutschland – auf dem Weg
zur künftigen Bäckereifachverkäuferin
Omer aus Eritrea – auf dem Weg zum
künftigen Kfz-Mechatroniker
Nasir aus Deutschland – auf dem Weg
zum künftigen Chemikanten

„Die Welt sieht Deutschland als ein Land der Hoffnung und der Chancen – das war nicht immer so“, sagte Bundeskanzlerin Angela Merkel 2015. Maher, Nadine, Omer und Nasir stehen stellvertretend für diese Hoffnung und Chancen: zunächst als Joblinge, jetzt als Azubis, später als Angestellte und Fachkräfte – und vielleicht auch als Mentoren oder Praktikumsbetreuer wieder bei JOBLINGE.

Die vier sind junge Menschen, die wie die meisten Teilnehmer vor JOBLINGE als „unvermittelbar“ galten. Warum? Weil mehr als 70 Prozent unserer Teilnehmer in Hartz-IV-Bedarfsgemeinschaften leben, weil rund 50 Prozent maximal Hauptschulabschluss haben und weil mehr als 55 Prozent von ihnen über einen Migrationshintergrund verfügen oder junge Geflüchtete sind, die erst vor Kurzem nach Deutschland gekommen sind und nur geringe Sprachkenntnisse besitzen.

„Das JOBLINGE-Programm war insgesamt sehr wichtig für mich. Ich habe durch die Unterstützung und Workshops viel Selbstvertrauen entwickelt und Mut gewonnen, Tatendrang und Motivation für die Ausbildung mitgenommen und eine Vision für mein Leben entwickelt.“

Nasir, Teilnehmer in Frankfurt 2016

Maher, Nadine, Omer, Nasir und die übrigen mehr als 1.500 Teilnehmer im vergangenen Jahr beweisen, dass Zukunft doch möglich ist – dass sie es gemeinsam mit uns schaffen. Damit motivieren sie uns alle als JOBLINGE-Team, unsere Partner, unser Netzwerk – und sie machen Mut. In einem weltpolitisch so bewegten Jahr wie 2016 wollen

wir daher den Blick verstärkt auf all das richten, was gemeinsam gelingt und machbar ist. Auch der Erfolg unseres neuen Programms JOBLINGE Kompass für junge Geflüchtete ist ein Beweis dafür. Wir sind fest überzeugt, dass wir das schaffen – jetzt und in Zukunft. Jeder Teilnehmer ist der beste Beweis.

„Wow, das kann ich ja doch, habe ich gemerkt. Ich war dank der Unterstützung durch JOBLINGE und meine Mentorin nicht mehr erstarrt vor der Angst vor Fehlern, oder dass ich andere enttäusche. Ich habe mich durch die Unterstützung sicher gefühlt.“

Nadine, Teilnehmerin in Recklinghausen 2016

7, 24, 126, Superzahl 1.545 – unsere Zahlen und Fakten

Die Erinnerung an die Zukunft motiviert, denn wie schnell sich die Initiative in 2016 entwickeln würde, hätten auch wir noch vor einem Jahr nicht erwartet. JOBLINGE ist weiter auf Wachstumskurs und JOBLINGE Kompass hat die Dynamik verstärkt: Ende 2016 hatten wir fast die 5.000-Teilnehmer-Marke seit dem Start der Initiative erreicht.

Teilnehmerzahl

- › 1.545 Teilnehmer in 2016, davon 239 im Programm Kompass – das sind 45 Prozent mehr Teilnehmer als 2015.
- › Seit dem JOBLINGE-Start in 2008 zum Jahresende 4.969 Teilnehmer – kurz nach Jahreswechsel dann mehr als 5.000.

Aus den ersten zwei Kompass-Pilotstandorten wurden in kurzer Zeit vier, die das neue Programm für junge Flüchtlinge umsetzen – inklusive neuer Teams und neuer Räumlichkeiten. Hinzu kamen die neuen Standorte mit regulärem Programm.

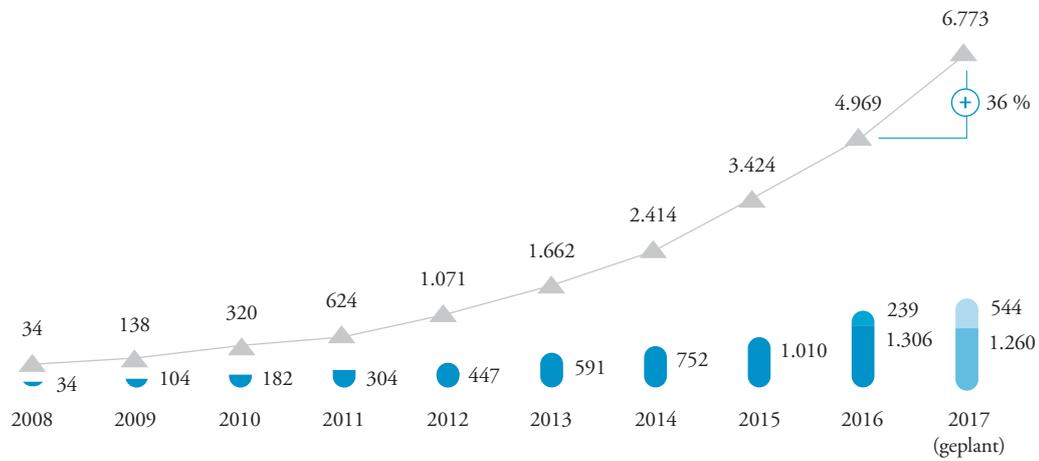
Sieben neue Standorte

- › Troisdorf, zweiter Standort der gAG Rheinland
- › Berlin-Spandau, dritter Standort der gAG Berlin
- › Ludwigshafen, sechster Standort der gAG FrankfurtRheinMain, Ziel: eine eigenständige gAG Rhein-Neckar
- › JOBLINGE Kompass München, zweiter Standort der gAG München
- › JOBLINGE Kompass Hamburg, zweiter Standort der gAG Hanse
- › JOBLINGE Kompass Leipzig, dritter Standort der gAG Leipzig
- › JOBLINGE Kompass Frankfurt, siebter Standort der gAG FrankfurtRheinMain

Seit 2016 besteht JOBLINGE somit aus 23 Standorten und der überregionalen Dachorganisation.

Teilnehmer

- ▲ Kumuliert
- Kompass
- Pro Jahr



Standorte



- gAG Hanse**
 - › Hamburg
 - › Kompass
- gAG Berlin**
 - › Pankow
 - › Spandau
 - › Friedrichshain
- gAG Ruhr**
 - › Essen
 - › Recklinghausen
 - › Gelsenkirchen
- gAG Rheinland**
 - › Köln
 - › Troisdorf
- gAG FrankfurtRheinMain**
 - › Frankfurt
 - › Bensheim
 - › Darmstadt
 - › Ludwigshafen
 - › Kompass
 - › Offenbach
 - › Wiesbaden
- gAG Region Stuttgart**
 - › Stuttgart
- gAG Leipzig**
 - › Leipzig
 - › Halle (Saale)
 - › Kompass
- gAG München**
 - › München
 - › Kompass
- Dachorganisation**

Bei allem Wachstum steht der Blick auf die Qualität immer an erster Stelle – gemeinsam mit allen beteiligten Partnern, Förderern und Unterstützern gelang es, die Vermittlungserfolge für die Teilnehmer sogar noch einmal zu steigern.

Vermittlungsquote

- › Vermittlungsquote in den ersten Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt: 72 Prozent (kumuliert über alle Standorte seit Start 2008)

Nachhaltigkeitsquote

- › Nachhaltigkeitsquote nach sechs Monaten in Ausbildung oder Arbeit: 80 Prozent

Für das Wachstum mit Qualität steht bei uns die Investition in die Mitarbeiter und ihre Entwicklung im Vordergrund.

Mitarbeiterzahl

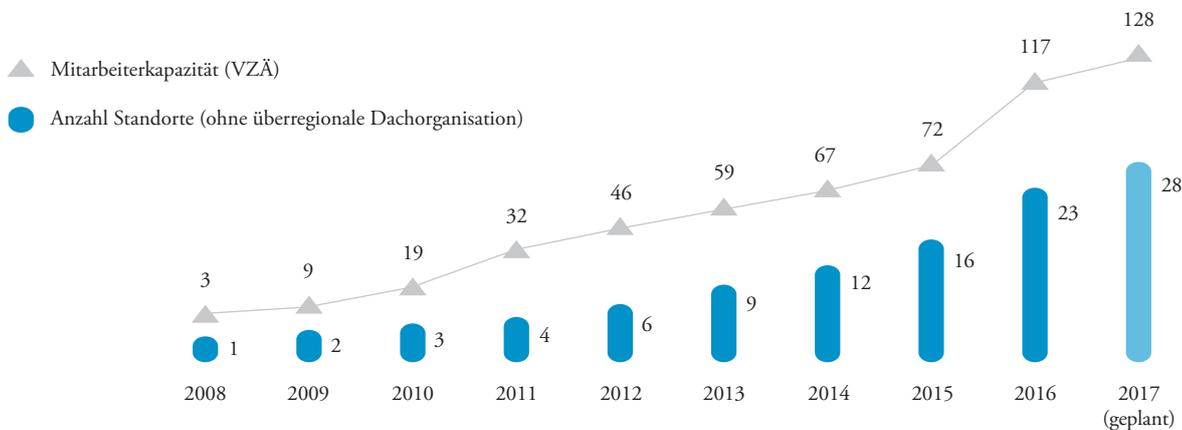
- › 117 Mitarbeiter (Vollzeitäquivalente)
- › Die JOBLINGE-Familie ist auf insgesamt 126 Köpfe angewachsen. Davon sind 62 neue Mitarbeiter, die im Jahr 2016 hinzukamen.

Wir haben unser Trainingsangebot deutlich erweitert und in 2016 insgesamt fünf Onboarding-Tage für die bundesweiten neuen Mitarbeiter angeboten, durchgeführt bei der Dachorganisation in München. Darüber hinaus gab es zwölf Trainings zu Themen von Qualitätsmanagement über Fundraising bis hin zu Medienarbeit.

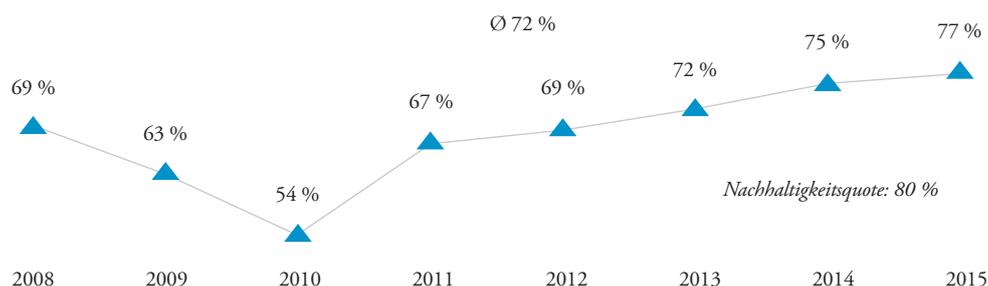
„Der ESF ist ein wichtiges europäisches Instrument, um konkret vor Ort benachteiligte Menschen in Ausbildung und Arbeit zu bringen und Unternehmen bei der Suche nach Fachkräften zu unterstützen. Projekte wie ‚Ausbildungsstark‘ der JOBLINGE zeigen, wie erfolgreiche Integration in Arbeit gelingt, wenn öffentliche und private Einrichtungen und Unternehmen engagiert zusammenarbeiten.“

Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles über das ESF-geförderte Projekt „Ausbildungsstark“ der JOBLINGE gAG Berlin, Juni 2016

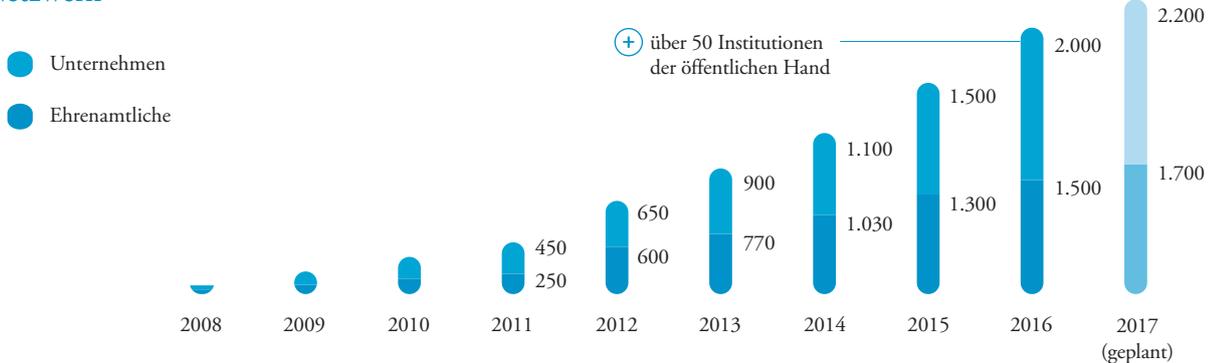
Wachstum



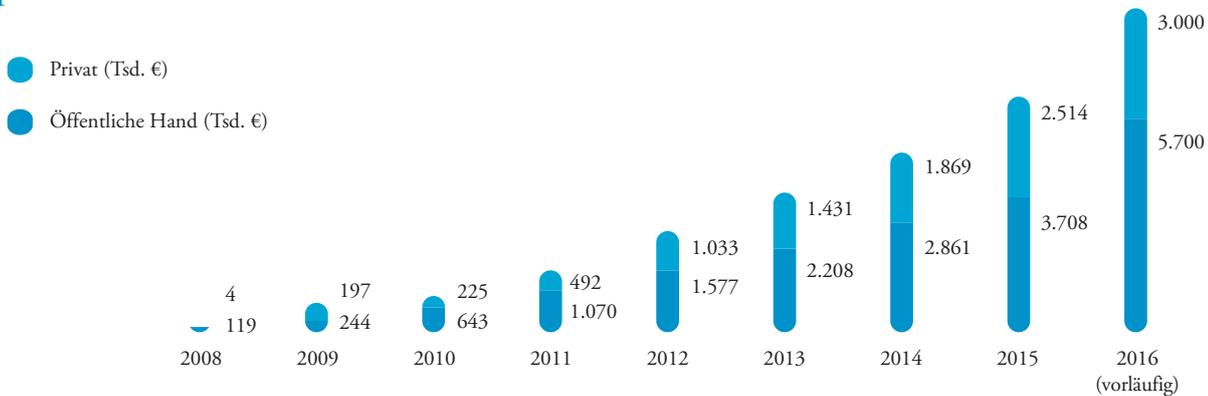
Vermittlungsquote



Netzwerk



Spenden



Das JOBLINGE-Netzwerk

„Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile.“

Émile Durkheim,
Soziologe

Unser Fundament ist unser Netzwerk: Jede Spende, jedes Stipendium, jeder einzelne Praktikums- und Ausbildungsplatz, jede Förderung, jedes ehrenamtliche Engagement als Mitglied in einem unserer Gremien, als Mentor oder Trainer macht unsere Arbeit erst möglich.

Netzwerk

- › Rund 2.000 Unternehmen vom DAX-Konzern bis zum Handwerksbetrieb
- › Mehr als 1.500 ehrenamtlich tätige Privatpersonen
- › Mehr als 50 Institutionen der öffentlichen Hand

Sie alle bilden gemeinsam ein starkes Netzwerk, um die JOBLINGE Teilnehmer zu unterstützen. Dafür bedanken wir uns ganz herzlich

bei allen lokalen, regionalen und überregionalen Unterstützern. Vor allem die Finanzierung zählt zu den größten Herausforderungen jeder gemeinnützigen Initiative – so auch bei uns. Sie ist die Basis für den Aufbau weiterer Standorte und somit mehr Unterstützung für mehr Jugendliche: Knapp 5,7 Millionen Euro öffentliche Förderung und 3 Millionen Euro private Spenden haben zum Wachstum und zur Weiterentwicklung der Initiative im Jahr 2016 beigetragen.

Zu JOBLINGE gehören auch neue, innovative Programmelemente, Projekte und Impulse, die wir vorantreiben – vom Kultur- und Sportprogramm über das Technikprogramm bis hin zu Kompass. Wir begreifen JOBLINGE als lernende Organisation. Doch Innovation bedeutet Investition. Unser Bedarf an Mitteln steigt. Dazu gehört auch die Finanzierung des laufenden Programms, der Personalkosten und des Managements professioneller Strukturen. Eine starke, breite Spenderbasis ist existenziell für JOBLINGE.

Daher gilt an dieser Stelle großer Dank unseren Initiatoren und Premiumpartnern, die den Weg mit uns gemeinsam beschreiten und durch ihre langjährige Förderung unverzichtbar für die Entwicklung, Planbarkeit und Nachhaltigkeit von JOBLINGE sind.

Initiatoren

Die Unternehmensberatung The Boston Consulting Group und die Eberhard von Kuenheim Stiftung der BMW AG schlossen sich 2007 zusammen, um in einem Projekt der Frage nachzugehen, wie geringqualifizierte Jugendliche besser in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Nach der gemeinsamen Konzept- und Pilotierungsphase unterstützen die Initiatoren JOBLINGE heute weiterhin auf vielfältige Art und Weise.

„Jeder arbeitslose Jugendliche ist einer zu viel. Denn Arbeit ist die Basis für ein selbstbestimmtes Leben. Davon sind wir überzeugt. Mit nun rund 5.000 Teilnehmern seit Beginn und einer so hohen Vermittlungsquote trägt JOBLINGE erkennbar und nachhaltig dazu bei, dass Jugendliche langfristig im Berufsleben Fuß fassen. Solche Erfolge sind nur dank des großen Netzwerks möglich.“

Carsten Kratz, ehrenamtlicher Vorstand der JOBLINGE-Stiftung, Aufsichtsratsmitglied der gAG FrankfurtRheinMain sowie Deutschlandchef der Boston Consulting Group

BCG

THE BOSTON CONSULTING GROUP

BCG hat im Anschluss an die Pilotphase die Steuerung der Initiative im Rahmen ihres Pro-bono-Engagements übernommen. Mit finanzieller Förderung, Netzwerken und Kontakten unterstützt BCG das Wachstum der Initiative ebenso wie strategische Projekte. Zahlreiche BCG-Mitarbeiter engagieren sich ehrenamtlich bei JOBLINGE: als Vorstand, im Aufsichtsrat jeder lokalen gAG und der überregionalen JOBLINGE-Stiftung, als Mentor oder Trainer für die Jugendlichen oder indem sie ihre Expertise direkt in die Initiative einbringen.

„Jugendarbeitslosigkeit ist ein gesellschaftliches Problem, und die Gesellschaft sollte alles dafür tun, es zu lösen. JOBLINGE bildet das hervorragend ab und bringt verschiedenste Partner aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen zusammen, damit Jugendlichen auf unternehmerische, nachhaltige Art und Weise geholfen wird, sich Berufs- und Lebensperspektiven zu erarbeiten.“

Carl August Graf von Kospoth,
Vorstand der Eberhard von Kuenheim Stiftung
der BMW AG

Eberhard von Kuenheim Stiftung

Stiftung der BMW AG

Die Eberhard von Kuenheim Stiftung der BMW AG ist Mitinitiatorin von JOBLINGE. Mit der Gründung der JOBLINGE-Dachorganisation 2012 hat sich die Stiftung aus der operativen Begleitung zurückgezogen. Die Eberhard von Kuenheim Stiftung fördert JOBLINGE weiterhin finanziell, engagiert sich in den Gremien und unterstützt als Multiplikatorin die Verbreitung der Initiative. Seit 2016 steht dafür auch das weltweite Netzwerk der Responsible Leader der BMW Foundation Herbert Quandt zur Verfügung, denn personell und finanziell arbeiten die Eberhard von Kuenheim Stiftung und die BMW Foundation Herbert Quandt unter dem Dach der Letzteren eng zusammen.

Premiumpartner

Unsere Premiumpartner stehen in besonderer Weise für die Nachhaltigkeit der Initiative. Denn mit ihrer langfristigen Förderung und Unterstützung ermöglichen sie nicht nur Planbarkeit und professionelle Strukturen, sondern auch Wachstum durch den Aufbau neuer Standorte und Weiterentwicklung durch innovative Projekte, die das Programm für die Jugendlichen stetig verbessern – und auch über JOBLINGE hinaus wirken. Insbesondere für die Dachorganisation, die anders als die lokalen Standorte zu 100 Prozent über private Spenden finanziert wird, sind die Premiumpartner essenziell.

„Mit unserem Engagement bei JOBLINGE wollen wir helfen, den Jugendlichen aussichtsreiche Startvoraussetzungen zu verschaffen. Denn je besser Jugendliche auf eine Ausbildung vorbereitet werden, desto besser können sie diese auch meistern. Und hier leisten wir einen Beitrag.“

Rüdiger Senft, Leiter Corporate Responsibility
der Commerzbank AG



„Wir glauben, dass es unsere Pflicht ist, gerade denen zu helfen, die eben nicht den gleichen Zugang zu Bildung und zu Arbeit haben. Deswegen unterstützen wir JOBLINGE. Denn dieses Netzwerk ist deshalb so wertvoll, weil es viele Unternehmen und viele Menschen zusammenbringen kann, die sich dann gegenseitig unterstützen und helfen können.“

Marc P. Werner, Managing Partner des Frankfurter Büros von Hogan Lovells

Öffentliche Hand

Ohne die starken Partner auf kommunaler, Landes-, Bundes- und europäischer Ebene wäre die Umsetzung des JOBLINGE-Programms nicht möglich. Die öffentliche Hand bildet den Rahmen für das gemeinsame Engagement für die Jugendlichen und ist erster Gesprächspartner, wenn es um den Aufbau eines neuen Standorts geht.

Eingebunden in das breite Angebot der öffentlichen Hand basiert die vertrauensvolle Zusammenarbeit auf vier Schwerpunkten:

- › Die lokalen Arbeitsagenturen und Jobcenter steuern die Teilnehmer in das JOBLINGE-Programm zu und fördern sie gezielt.
- › Öffentlich-private Kofinanzierung: Die laufenden Kosten der JOBLINGE-Standorte trägt zu einem großen Teil die öffentliche Hand. Je nach Standort engagieren sich Jobcenter, Agentur für Arbeit, Kommunen oder Länder finanziell.
- › Einbindung in Netzwerke: An jedem Standort engagieren sich Politiker und Vertreter der öffentlichen Hand auch persönlich als Schirmherr oder ehrenamtliches Mitglied im Aufsichtsrat. JOBLINGE bringt sich zudem regional und überregional in Netzwerke und Arbeitsgruppen ein.
- › Die öffentliche Hand spielt eine entscheidende Rolle als Partner bei Wachstum und Weiterentwicklung.

„Wenn aus Jobblingen Lehrlinge werden, dann ist der erste Schritt getan. Und ich freue mich, wenn Unternehmen und Betriebe dann im zweiten Schritt aus den Auszubildenden Fachkräfte von morgen gewinnen. Damit haben die jungen Menschen tatsächlich einen neuen Start ins Leben. Das ist auch ein massiver Schub für das Selbstbewusstsein.“

Stefan Grüttner, Hessischer Minister für Soziales und Integration und Schirmherr der JOBLINGE gAG Frankfurt/Rhein/Main





„Manchmal müssen Talente erst zur Entfaltung gebracht werden. Das gilt für viele Jugendliche ohne Arbeit und Berufsausbildung genauso wie für junge Geflüchtete. Hier sind Chancengeber wie die JOBLINGE-Initiative gefragt. Die Initiative leistet großartige Unterstützung beim Start ins Berufsleben – mit bemerkenswertem Erfolg. JOBLINGE ist genau das, was wir hier in der Region brauchen.“

Garrelt Duin, Minister für Wirtschaft, Energie, Industrie, Mittelstand und Handwerk des Landes Nordrhein-Westfalen und Schirmherr der JOBLINGE gAG Ruhr

Geschichten und Emotionen

JOBLINGE im Jahr 2016 noch einmal live erleben:

Viele unserer Berichte, Bilder und Videos liegen digital vor, daher haben wir auf diesen beiden Seiten auch einige digital verknüpft. Die speziellen Inhalte sind über Symbole gekennzeichnet. Über eine App (Layar) können Sie die Videos, Audios, PDFs oder Bilder direkt auf Ihrem Smartphone oder Tablet anschauen oder anhören.



INTERACTIVE PRINTS



DOWNLOAD FREE APP



SCAN THE PAGE

JOBLINGE – das sind Geschichten über die harte Arbeit unserer Teilnehmer für sich selbst, über das Engagement unserer Ehrenamtlichen, über die Unterstützung unserer Partnerunternehmen und über das Wachstum und das Vorankommen der Initiative. Die wachsende Anzahl an Standorten, das immer größere Netzwerk und die Verbreitung durch engagierte Unterstützer haben noch einmal die Zahl der Anfragen, die uns erreichen, und die Zahl der Publikationen in allen Kanälen erhöht. Das freut uns sehr. Mehr als 10.000 Kontakte haben unseren Newsletter Ende 2016 erhalten, unsere Community auf Facebook und Twitter wächst, und wir haben mitunter Reichweiten von mehr als 12.000 Personen erzielt.

Auszeichnungen

Hessischer Integrationspreis 2016 für JOBLINGE Kompass in Frankfurt und Bensheim, stellvertretend für die Initiative, „die mit ihrem methodisch hervorragend entwickelten Konzept die Grundlage für die erfolgreiche Suche nach einem Ausbildungsplatz und dem Abschluss eines Ausbildungsvertrages bildet. Besonders beeindruckt hat die Jury die Einbeziehung von ehrenamtlichen Mentoren im Rahmen eines ‚Mentorenprogramms‘.“

„Edition F“-Award „Top-25-Frauen, die unsere Welt besser machen“ für JOBLINGE-Vorstand Ulrike Garantin

Highlights der JOBLINGE- Veranstaltungen

- › Eröffnungsfeier Recklinghausen
- › Auftakt der ESF-Tour 2016 bei der JOBLINGE gAG Berlin mit Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles
- › Auftaktfeier von JOBLINGE Kompass in der BMW Welt
- › Sommerfest der gAG Berlin am Wannsee
- › Gala der gAG Rheinland
- › Herbstfest der gAG Hanse
- › 5-Jahres-Gala der gAG FrankfurtRheinMain
- › Gala des Bayerischen Arbeitsministeriums u. a. für die gAG München
- › Jahresfeier der gAG Ruhr in der Philharmonie Essen

Vorträge und Anfragen als Impulsgeber und Keynote-Speaker

- › Baden-Badener Unternehmer Gespräche
- › Munich Economic Forum
- › „SHE VIP-Lunch“ der Commerzbank
- › Randstad Qualifizierungsforum
- › Deutscher Ausbildungsleiterkongress
- › ALLiance for YOUth



5-Jahres-Gala gAG FrankfurtRheinMain



Jahresfeier gAG Ruhr



Auftraktfeier JOBLINGE Kompass in München

Medien

„Am Anfang war ich etwas scheu, aber dann hab ich mir immer mehr zugetraut, und am Ende ist etwas Gutes dabei herausgekommen“, sagt die ehemalige JOBLINGE-Teilnehmerin Sarah aus Ludwigshafen. Wie sie ihren Weg in die Ausbildung gemeistert hat, darüber berichtet der SWR in der Fernsehreportage „Mit JOBLINGE rein in den ersten Job“. (November 2016)

„Gib nie auf, haben sie mir gesagt. ‚Du findest eine Ausbildung‘“, erzählt Florian über die Unterstützung von JOBLINGE in Stuttgart. „Mein Selbstvertrauen ist gewachsen. Ich habe es geschafft, das war mein Ziel.“ Wie? Und welche Rolle hat das JOBLINGE-Programm dabei gespielt? Das zeichnet der SWR-Hörfunk nach. (Ab Min. 15:20; November 2016)

„Nicht aufgeben, nicht hinschmeißen“, rät Mike jedem, der seine Ausbildung noch nicht gefunden hat. Der junge Hamburger weiß, wovon er spricht. Sieben Jahre war er nach der Schule auf der Suche nach dem Jobeinstieg. Im März 2016 berichtete der NDR über Mike und das JOBLINGE-Programm. Nun ist er in NDR Aktuell noch einmal zu sehen – in seiner Ausbildung zum Anlagenmechaniker. (November 2016)

PDF Sprache ist der Startpunkt für erfolgreiche Integration. Mit der Liechtensteiner Methode lernen die Teilnehmer des Programms JOBLINGE Kompass in der ersten Woche im Intensiv-Sprachkurs mehr als 140 Wörter. So können sie sich nach einem Monat bereits in einfachem Deutsch verständigen. Über das Sprachkonzept bei JOBLINGE, die berufsspezifischen Kurse und den Einstieg des 21-jährigen Khalaf in die Praxis berichtet **Die Welt**. (Oktober 2016)

„Wir wollen von Anfang an Stärken identifizieren und fördern, nicht erst irgendwelche Schwächen erarbeiten. Dabei motivieren wir die jungen Menschen zu Dingen, die sie immer wieder aus ihrer Komfortzone herausholen. Die zeigen, dass es eben auch einer Anstrengung bedarf, aber wir sie unterstützen“, sagt Kadim Tas im **Deutschlandradio**. Für die Sendung „Zeitfragen“ besuchte Redakteur Dr. Ludger Fittkau den Frankfurter JOBLINGE-Standort und sprach mit dem Regionalleiter der gAG FrankfurtRheinMain und mit den beiden Teilnehmern Sonja und Abdul Nasir. (September 2016)

PDF Wie gut klappt die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt? Dieser Frage geht **Spiegel Online** in dem Beitrag „Flüchtlinge und Arbeitsmarkt: Der Traum von der Blitz-Integration“ nach und spricht mit JOBLINGE-Vorstand Ulrike Garanin. „In den letzten Monaten hat sich schon wahnsinnig viel getan“, sagt Ulrike Garanin. Sie sagt aber auch: „Der Großteil der Aufgabe liegt noch vor uns.“ Denn nachhaltige Integration braucht Zeit. (August 2016)

PDF „Jobling“ statt ewig ohne Job – die **Neue Zürcher Zeitung** über das Übergangssystem und JOBLINGE als Beispiel für erfolgreiche Integration. (August 2016)



Herbstfest gAG Hanse



Auftakt ESF-Tour 2016 in Berlin



Gala gAG Rheinland

Warum bleiben so viele Lehrstellen zu Ausbildungsbeginn unbesetzt? Warum finden Jugendliche und Arbeitgeber nicht zusammen? Im Interview mit **hr info** berichten Christiane Schubert, stellvertretende Regionalleiterin der JOBLINGE im Rhein-Main-Gebiet, und die Darmstädter Azubis Nicole und Benjamin, wie der Berufseinstieg gelingt. (August 2016)

PDF „Genial gedacht“: Unter dem Titel „Pflichtfach Selbstverantwortung“ porträtiert das Magazin **National Geographic** Mitgründerin und JOBLINGE-Vorstand Ulrike Garanin. Im Fokus: das neue Programm JOBLINGE Kompass für junge Geflüchtete. (August 2016)

PDF „Arbeit ist die Basis für Menschenwürde“ – ein Interview mit Vorstand Ulrike Garanin im **Handelsblatt** über die Säulen der Initiative JOBLINGE, ihre Wirkung und das neue Programm JOBLINGE Kompass zur Integration von Flüchtlingen in den deutschen Arbeitsmarkt. Das Interview erschien auch in der **Wirtschaftswoche**. (Juli 2016)

Kadim Tas, operativer Vorstand von JOBLINGE, spricht im Interview mit **hr info** über die Arbeit der Initiative und ihre Erfolge. (Mai 2016)

PDF In dem Artikel „Wenn Einsteiger zu Aufsteigern werden“ berichtet die **Frankfurter Allgemeine Zeitung** über das neue Projekt „JOBLINGE goes MINT“, bei dem Jugendlichen der Weg in technische und naturwissenschaftliche Berufe ermöglicht wird. (Mai 2016)

Heutzutage sind die wenigsten Lebensläufe geradlinig. Doch wie geht es weiter, wenn man bereits am Anfang mehrere Anläufe braucht? Der MDR war ganz „nah dran“ an Sabrina aus Leipzig und Alexey aus Halle (Saale). (März 2016)

Thema des Jahres: JOBLINGE Kompass

„Ich habe auf der Flucht meine Familie verloren. Bis heute weiß ich nicht, ob sie in Deutschland angekommen sind. Es macht mich traurig, alleine zu sein, aber meine Eltern haben alles dafür getan, damit wir in Deutschland ein besseres Leben führen können. Und jetzt werde ich alles dafür tun, meine Eltern stolz zu machen.“

JOBLINGE-Teilnehmer – vor dem Start von Kompass

Mit diesem Zitat haben wir Ende 2015 in unserem Newsletter über den Plan, 2016 ein zweites Programm für Flüchtlinge zu starten, berichtet. Ein Jahr später blicken wir fast überwältigt auf das Entwicklungstempo von JOBLINGE Kompass an vielen unserer Standorte zurück.

Neben den Pilotstandorten München und Hamburg sind Frankfurt (inklusive Bensheim) und Leipzig 2016 kurz danach gestartet. Bis Ende 2017 wird Kompass in allen JOBLINGE-Regionen vertreten sein. Der Aufbau erfolgt in enger Zusammenarbeit mit und teils auf expliziten Wunsch der Partner der öffentlichen Hand.

„Ich habe bei JOBLINGE angefangen, weil ich nicht länger rum-sitzen wollte. Ich wollte endlich arbeiten, um Geld zu verdienen. JOBLINGE hat mich dabei von Anfang an unterstützt“, erzählt Maher. Zudem habe die Initiative ihm gezeigt, wie wichtig in Deutschland eine Ausbildung ist.

Der 22-jährige Syrer ist im Juni 2016 als Teilnehmer der Pilotgruppe am Kompass-Standort in Hamburg gestartet. Ein breites Lächeln im Gesicht, saß er damals mit rund 20 weiteren Teilnehmern in einem großen Raum am neuen JOBLINGE-Kompass-Standort in der Süderstraße. Er lernte Vokabeln, Umlaute. Deutsch ist Pflicht im JOBLINGE-Programm. „Die Vorgabe, bei JOBLINGE nur Deutsch zu sprechen, hat mich sprachlich enorm weitergebracht“, sagt der junge Mann heute.

Maher ist ehrgeizig, diszipliniert, lernt schnell – das fällt den JOBLINGE-Mitarbeitern früh auf. Damit begeistert er auch die ganze Gruppe, die schon bald parallel zu den Sprachkursen in die Berufsorientierung und Qualifizierung startet – genauso wie im regulären Programm: Lebenslauf schreiben, Berufe recherchieren, den deutschen Arbeits- und Ausbildungsmarkt kennenlernen, Unternehmen besuchen, wichtige Kompetenzen in der Praxis und über das Kultur- und Sportprogramm ausbauen, Einzelgespräche mit den JOBLINGE-Mitarbeitern führen, um Vertrauen aufzubauen, schließlich den eigenen Mentor kennenlernen und am Ende konkrete Berufswünsche aufstellen.

„Meine Mentorin hat mir sehr geholfen. Besonders wichtig war aber auch der Kontakt zu den anderen Teilnehmern, die so wie ich auf der Suche nach einer Ausbildung waren. Mit ihnen konnte ich mich gut austauschen“, stellt Maher fest. Außerdem habe ihn der geregelte Alltag bei JOBLINGE bestens auf Praktika und Ausbildung vorbereitet.

„Jeden Tag für sechs bis acht Stunden etwas vorzuhaben, nämlich zu JOBLINGE zu gehen, hat mir sehr dabei geholfen, mich wieder an einen Alltag zu gewöhnen.“ Nach Orientierungs- und Qualifizierungsphase startet der zielstrebige Maher in die Praxisphase. Über Praktika sollen er und die anderen Teilnehmer sich „on the Job“ weiterqualifizieren und erste Erfahrungen sammeln. Mahers Zielstrebigkeit und Disziplin zahlen sich aus. Während eines Praktikums beim Autoservice Gaworski überzeugt er Chef und Team – trotz einiger Sprachprobleme – und beginnt seine Ausbildung als Kfz-Mechatroniker bereits Anfang Oktober 2016 – als erster Kompass-Teilnehmer.

Das JOBLINGE-Team steht weiterhin in engem Kontakt mit Maher und unterstützt ihn und seinen Ausbildungsbetrieb bei allen Themen rund um Berufsschule und Arbeitsalltag. Auch die anderen Kompass-Teilnehmer in Hamburg möchten noch in 2017 in eine Ausbildung starten. Sie arbeiten, qualifizieren sich so auf praktischem Weg, nehmen Nachhilfe wahr und vertiefen ihre Sprachkenntnisse, damit sie dann die Ausbildungsanforderungen gerade in der Berufsschule erfüllen können.

JOBLINGE schließt die Lücke zwischen Herkunft und Zukunft. Und das so schnell wie möglich. Das neue Programm JOBLINGE Kompass baut daher auf den Erfolgselementen des regulären, bewährten Programms auf – Mentoring, Praxis von Tag eins an, enge Verzahnung mit der Wirtschaft, dem Kultur- und Sportprogramm sowie der am lokalen Arbeitsmarkt und am Potenzial der Teilnehmer ausgerichteten Berufsorientierung.

Darüber hinaus geht das Programm gezielt auf die besonderen Bedürfnisse der Flüchtlinge ein:

Unser Programm

- › Gezielte berufsbezogene Sprachqualifizierung im Unternehmensumfeld
- › Einsatz von geschulten und begleiteten Mentoren
- › Interkulturelle Sensibilisierung
- › Praxisorientierte Kompetenzfeststellung

Unsere Zielgruppe

- › Zahlenmäßig größte Gruppe der 18- bis 25-Jährigen
- › Niedrig bis mittel qualifiziert
- › Möglichst früh nach Ankunft
- › Ansprache auch dezentral im Umland

Unser Ziel

- › Sehr frühe, begleitete Integration in Arbeit
- › Danach Unterstützung bei höchstmöglicher Qualifikation (Ausbildung)

Im Detail – Sprachkonzept: Von „Ä, Ö, Ü“ bis zum „eingelegeten Hering“

Das Sprachtraining ist der rote Faden des Kompass-Programms – vor allem in den ersten Monaten. JOBLINGE ist dennoch keine Sprachschule, denn die Sprachkurse sind ein ergänzendes, in das Programm integriertes Instrument, welches das Ziel – nachhaltige Integration der Flüchtlinge in Arbeit – unterstützt und dabei auch einen wesentlichen Beitrag zur Berufsorientierung und -vorbereitung leistet. Die Sprachkurse zielen auf das Sprachniveau B2 ab und bestehen aus zwei Teilen: einem vierwöchigen intensiven Basissprachkurs für die Teilnehmer, die erst kürzlich nach Deutschland gekommen sind und mit einem Sprachniveau von A0 starten, und anschließenden berufsbezogenen, praxisnahen Sprachkursen.

Teilnehmer mit einem höheren Sprachniveau starten unmittelbar mit den berufsbezogenen Kursen. „Das Besondere an unseren Sprachkursen ist der inhaltliche Fokus auf den Arbeitsalltag und die Arbeitswelt in unterschiedlichen Branchen, die betriebsnahe Sprachvermittlung und die interaktive Methodik, auf der unsere Sprachkurse fußen“, erklärt Ulrike Garanin, geschäftsführender Vorstand der JOBLINGE-Dachorganisation.

„Schwimmen lernt man nur im Wasser – und Sprache nur durch Sprechen. Von Anfang an werden die Teilnehmer mit unserem Konzept, das auch JOBLINGE anwendet, spielerisch zum Sprechen motiviert. Das funktioniert mit Bildern, über Gesten und Mimik. Unsere Lehrmethode ist auf aktives, auch körperliches Mitmachen ausgerichtet und berücksichtigt Erkenntnisse aus der Hirn- und Lernforschung. Wie in der Kooperation mit JOBLINGE schulen wir Trainer, die dann ihrerseits Kursleiter für die Flüchtlinge ausbilden oder selbst Deutschkurse geben.“

Walter Noser, Präsident des Vereins
Neues Lernen Liechtenstein – LieLa

Didaktischer Aufbau und Methodik basieren auf der „Neues Lernen“-Methode von Liechtenstein Languages, die interaktiv, aktivierend und anwendungsorientiert ist. Erste Ziele: Das Hörverständnis der Teilnehmer soll schnell ausgebaut, Sprechbarrieren sollen gesenkt und die Selbstlernmotivation soll gestärkt werden. Deutsch soll aktiv – wie die Muttersprache – im Dialog erlernt werden und nicht passiv im Frontalunterricht. Das Lernen darf und soll Spaß machen. Die Methodik greift unabhängig vom Sprachniveau der Teilnehmer und ermöglicht schnelle Lernerfolge: Die Teilnehmer lernen in sehr kurzer Zeit, zu sprechen und sich „in der Sprache wohlfühlen“.

Auf dieser Basis können die notwendigen weiteren Schritte – insbesondere Grammatik und Schriftsprache – besser bewältigt werden. Die Methodik ist mit allen gängigen in-

teraktiven/kommunikativen DaF-Methoden (Deutsch als Fremdsprache) kompatibel. Ein Beispiel aus dem JOBLINGE-Trainerleitfaden: Gearbeitet wird ohne Schreibtische, sondern mit einem Stuhlkreis. An den Wänden in den Lehrräumen hängen Poster mit den Lerninhalten der Woche, so dass die Teilnehmer auch unterbewusst und ohne Zwang Vokabeln, Grammatik, Sätze wiederholen und verinnerlichen. Neue (berufsbezogene) Vokabeln werden nicht schlicht übersetzt und auswendig gelernt, sondern mit Hilfe von Wortkarten und mit einer Bewegung, Pantomime oder einem Geräusch verbunden und dann mehrmals von allen Teilnehmern wiederholt. So werden Vokabeln „kodiert“ und im Kontext erlernt.

Nach dem intensiven Basissprachkurs folgen berufsbezogene, praxisnahe Sprachkurse – jeweils zusammen mit Unternehmen entwickelt, von Mitarbeitern als ehrenamtlichen Sprachtrainern durchgeführt oder als Konversationspartnern begleitet. „Genauso wie wir die Berufsorientierung im klassischen Programm mit Partnerunternehmen konzipieren, tun wir das auch mit unseren Sprachkursen. Hier haben wir beispielsweise bereits mit dem Deutschen Roten Kreuz (DRK), Hermes, DB Schenker, dem Augustinum, der Versicherungskammer Bayern (VKB), HEAG mobilo und Accor Hotels zusammen branchenspezifische Sprachkursmodule entwickelt“, erklärt Kadim Tas, operativer Vorstand der JOBLINGE-Dachorganisation.

So haben die Inhalte der Sprachkurse (Vokabeln, Dialoge, Übungen) einen starken und unmittelbaren Bezug auf die Arbeitswelt und geben Detailblicke in unterschiedliche Branchen und deren Abläufe (z.B. Hotel, Service, Pflege, Einzelhandel, Lager und Logistik). Das stellt nicht nur die für einen Arbeitsbeginn notwendige sprachliche Qualifizierung sicher, sondern ermöglicht auch berufliche Orientierung und erweitert das Wissen rund um arbeitsrechtliche Aspekte (z.B. Arbeitsverträge, Lebensläufe). Auf dieser Grundlage können die Teilnehmer in erste Praktika oder in die erste Anstellung starten, um dann – arbeitsbegleitend – die sprachlichen und schulischen Voraussetzungen für die duale Ausbildung zu schaffen.

Bei der Konzeption der berufsbezogenen Sprachkurse sucht JOBLINGE gemeinsam mit einem Partnerunternehmen einen bestimmten Ausbildungsberuf aus der jeweiligen Branche heraus und erarbeitet dann Stück für Stück eine Vokabelliste, die dafür relevant ist. Ein Beispiel: Fachkraft für Lagerlogistik. Dafür hat sich JOBLINGE mit den Partnerunternehmen zusammengesetzt und ist mit deren Mitarbeitern einen kompletten Arbeitstag durchgegangen. Wo starten sie? An der Schleuse? Beim Pfortner? Wo kommen die Mitarbeiter rein? Müssen sie stempeln? Gehen sie in die Umkleidekabine? Gibt es Sicherheitskleidung? Wenn ja,

welche? Was passiert dann? Aus einer solchen Liste werden Trainerleitfäden und Sprachkursmaterialien gemeinsam mit Textern und Grafikern erstellt, inklusive Storyboard. So baut sich Heft für Heft auf, es entstehen unterschiedliche Lehrmaterialien je nach Sprachlevel. Unterstützt wird JOBLINGE dabei von einer DaF-Expertin.

Train-the-Trainer-Workshop bereitet ehrenamtliche Sprachtrainer aus Unternehmen vor

Die JOBLINGE-Sprachkurse werden nicht nur gemeinsam mit Unternehmen konzipiert, sondern auch in und mit Unternehmen umgesetzt. Unterstützt haben JOBLINGE dabei bundesweit schon mehr als 17 Unternehmen – beispielsweise die VKB, Accor Hotels, HEAG mobilo, Amgen, die Hypo-Vereinsbank (HVB), Nestlé, der Hessische Rundfunk (HR), WISAG oder Marquard & Bahls.

Die Sprachkurse finden zum großen Teil in unseren Partnerunternehmen statt und werden dort ehrenamtlich von Mitarbeitern unterstützt. Die genaue Ausgestaltung ist flexibel und abhängig vom Sprachniveau der jeweiligen Teilnehmer. Auf dem Niveau A0/A1 führen Ehrenamtliche beispielsweise eigenständig Sprachkurse durch. Auf dem Niveau B1 unterstützen sie dann eher über Führungen oder gemeinsame Mittagessen mit Teilnehmern im Partnerunternehmen und stärken so weiter das Konversations- und Hörverständnis im beruflichen Kontext.

Bevor die Trainer starten, nehmen sie an einem JOBLINGE-Workshop teil, der sie theoretisch und praktisch auf ihren Einsatz vorbereitet: Zu Beginn werden die ehrenamtlichen Trainer beispielsweise in die Lage der Kompass-Teilnehmer versetzt, indem ihnen ein kurzer Dialog in einer Sprache vor-

gelesen wird, die sie im besten Fall nicht verstehen und deren Aufbau ihnen völlig fremd ist – beispielsweise Marokkanisch-Arabisch, ein spezieller Dialekt. Bis zu zehn Wörter sollen die künftigen Trainer dann bis zum Ende des Workshops lernen, um zu verstehen, was es für die Kompass-Teilnehmer bedeutet, Deutsch zu lernen – vor allem berufsbezogene Fachvokabeln. Diese Schulung findet immer in kleinen Gruppen statt, mit einem Fokus auf Kommunikation und Interaktion. Außerdem erhalten die Teilnehmer Trainerleitfäden und Übungshefte und können jederzeit auf Unterstützung von JOBLINGE zählen.

Eingelegter Hering und Ä, Ö, Ü

„Wie erkläre ich jungen Flüchtlingen, die sehr wenig Deutsch sprechen, was ein eingelegter Hering ist?“, fragt sich Edith Thissen, eine der vielen ehrenamtlichen Sprachtrainer bei JOBLINGE und Anwendungsentwicklerin bei der Commerzbank. Keine abwegige Frage, wenn bald Praktika oder Ausbildungen in der Gastronomie oder Hotellerie anstehen.

Am Ende erklärt Thissen auch mit Händen und Füßen – und mit sehr viel Übung. Von der Aussprache des Ä, Ö, Ü über das Konjugieren von Verben bis hin zu kleinen Dialogen aus der Arbeitswelt. „Hier geht es aber um mehr als um Grammatik und Vokabeln“, betont die Trainerin. Es geht auch darum, Grenzen zu überwinden, mit fremden Kulturen in Kontakt zu treten und zu lernen, welche Soft Skills im Beruf wichtig sind – und das auf beiden Seiten. „Die Vorurteile gegenüber Flüchtlingen finde ich unbeschreiblich. Da hilft nur kennenlernen und darüber reden.“ Gleichzeitig macht Edith Thissen die Flüchtlinge fit für das anstehende Praktikum, in dem sie die Sprachkenntnisse im Beruf vertiefen sollen.

„Um Perspektiven für junge Geflüchtete zu schaffen, unterstützen wir gezielt den bundesweiten Aufbau von JOBLINGE Kompass. Insbesondere den vielen jungen Menschen, die in Deutschland ankommen, möchten wir einen schnellen Anschluss an die Arbeitswelt ermöglichen. Die Erfahrung von JOBLINGE und das Konzept sind für uns ein wichtiger Faktor. Zudem können sich unsere Mitarbeiter selbst einbringen – und tragen als Mentoren unmittelbar zu Integration und vielen persönlichen Erfolgsgeschichten der Jugendlichen bei.“

Alexander Gallas, Deutsche Bank,
Head of Corporate Citizenship Germany

Rund 800 Kilometer entfernt von Hamburg, am ersten JOBLINGE-Kompass-Pilotstandort in München, startet Omer Saleh im April 2016 im JOBLINGE-Kompass-Programm. Er ist aus seiner Heimat

Eritrea geflohen und im Januar 2016 in Deutschland angekommen. Hier lernt er nicht nur das Kompass-Programm und das Team kennen, sondern auch seinen Mentor: Daniel Nordsiek, Referent für Strategie im Bereich Forschung, neue Technologien und Innovationen bei BMW. Er unterstützt Omer Saleh bei seinem großen Ziel: einer Ausbildung als Kfz-Mechatroniker. Und Saleh macht ihm seinerseits einiges über seine Heimat Deutschland bewusst.

Unterschiedliche Herkunft – eine Zukunft

Das Mentoring ist seit dem Start von JOBLINGE im Jahr 2008 fester Bestandteil des Programms und bedeutet seit jeher einen Austausch zwischen zwei Menschen, die sich sonst nie begegnet wären. Ob im regulären JOBLINGE-Programm oder im Kompass-Programm: Hier treffen Lebenswelten, die unterschiedlicher nicht sein könnten, aufeinander. In diesem Fall: Daniel Nordsiek, 36 Jahre alt, Wirtschaftsingenieur, gebürtig aus Paderborn, und Omer Saleh, 23 Jahre alt.

Ein Rückblick – Oktober 2016

Draußen ist es schon dunkel, als sich Daniel Nordsiek und Omer Saleh an diesem Freitagabend unweit des Oktoberfestes zu ihrer wöchentlichen Verabredung treffen.

„Wir waren schon im Olympiapark, am Rotkreuzplatz, ‚Am Hart‘ bei BMW und am Marienplatz“, erzählt Saleh. Neue Orte, neue Themen. Sie gehen spazieren, reden oder üben Deutsch. Deutsche Vokabeln, Ausbildung in Deutschland und manchmal auch der augenscheinlich banale Gang zur Post – all das erklärt Daniel Nordsiek.

Sprache lernen ist die Basis

Gerade in der Anfangszeit bestimmte der Fokus auf dem Lernen der Sprache ihre Treffen. „Omer hatte seine Arbeitshefte von JOBLINGE mit. Ich bin dann mit ihm zusammen die Übungen noch einmal durchgegangen. Ich bin kein Deutschlehrer, aber einiges kann ich schon erklären“, erzählt Nordsiek. Er unterstützt, zeigt aber auch Grenzen auf. „Bestimmte Dinge gehen einfach nicht, Omer. Du bist jetzt so weit gekommen“, mahnt Daniel Nordsiek an diesem Abend. Omer Saleh hört aufmerksam zu, nickt immer wieder mit dem Kopf, richtet den Blick aber gen Boden. Die Lage ist ernst. Zwei Praktika hat er sehr erfolgreich abgeschlossen. Aus seinem dritten ist er vor ein paar Tagen rausgeflogen. „Das war jetzt die Lektion, dass Nichterscheinen nicht toleriert wird“, meint Nordsiek – und lächelt dann doch wieder. „Ich bin wegen eines hohen islamischen Festes an einem Tag nicht zur Arbeit gekommen. Ich hatte aber bei JOBLINGE Bescheid gegeben“, erklärt Saleh. Nur seinen Chef im Praktikumsbetrieb hatte er dabei vergessen.

„Ich brauche eine Ausbildung, nicht nur schnell Geld“

In Deutschland läuft alles anders als in Omer Salehs Heimat Eritrea – das hat der 23-Jährige schnell gemerkt. Seit mehr als neun Monaten ist er nun bereits hier. „In Deutschland muss man pünktlich sein“, sagt er. Und geduldig. „Ich brauche eine Ausbildung und nicht nur schnell Geld“, betont Saleh. „Ich muss einen Beruf erlernen.“ Sein großes Ziel: eine Ausbildung im Kfz-Bereich. „Ich liebe Autos.“ Daher habe ihm sein erstes Praktikum auch am besten gefallen: eine Woche bei BMW. Omer strengt sich an. Er lernt spezielle Vokabeln rund ums Auto. „Luftfilter, Hydraulik, Wasserpumpe“, zählt er auf. „Ich habe ein Buch, das mir Daniel geschenkt hat.“ – „Nicht geschenkt: geliehen“, ergänzt Nordsiek und schmunzelt über die Anmerkung. Omer grinst. „Ich lese alles über Autos“, sagt er. Auch im Internet – auf Deutsch und dann mit Übersetzung ins Arabische. So lerne er noch mehr Vokabeln.

Deutschland erklären – über das Ausland lernen

In Eritrea habe er als Automechaniker an alten Autos geschraubt, viel gebastelt, um sie wieder zum Fahren zu bringen. Eine Ausbildung gebe es dafür nicht – bei der Arbeit lernen, laute die Devise, erzählt Saleh über seine Heimat. „Eritrea ist tatsächlich autoverrückt“, erklärt auch Nordsiek. „Man kann das nicht mit unseren Autos oder Kfz-Mechanikern vergleichen. Aber die Eritreer bringen alte Autos wieder zum Laufen, bauen aus zwei kaputten ein funktionierendes zusammen.“ Daniel Nordsiek hat viel über Eritrea gelernt und viel bei seinem Mentee nachgefragt. „Genau das reizt mich auch am JOBLINGE-Mentoring: mehr verstehen, viel dazulernen, Vertrauensperson und Coach sein – ob der Mentee nun Flüchtling ist oder nicht.“ Sein Mentee davor war Teilnehmer im klassischen JOBLINGE-Programm. „Er kam zwar aus dem Irak, lebte aber schon seit einigen Jahren in Deutschland“, sagt Nordsiek. Das Mentoring sei schon sehr unterschiedlich: „Bei Omer sind Sprache, Deutschland erklären und Regeln verstehen große Themen. Motivieren muss ich ihn dafür überhaupt nicht. Das ist eher ein Thema im normalen JOBLINGE-Programm. Genauso wie die Berufsorientierung“ – wobei er auch da mit seinem Mentee nur gute Erfahrungen gemacht habe.

Leben in der Flüchtlingsunterkunft: „hart und erschreckend“

Daniel Nordsiek hat in den vergangenen Monaten auch viel über sein eigenes Land erfahren: Wie Flüchtlinge hier wohnen, wie die Deutschen mit ihnen umgehen, was gut und was nicht gut läuft. Er besuchte Omer Saleh in der Bayernkaserne, einer ehemaligen Kaserne im Norden Münchens, die seit einigen Jahren als Not- und Erstaufnahmeunterkunft dient. „Das war schon hart und erschreckend“, resümiert Nordsiek. Es habe keine Aufenthaltsräume gegeben, der Geräuschpegel sei extrem hoch gewesen und es habe eine gewisse Aggressivität in der Luft gelegen. „Es waren zu viele Leute in zu kleinen Zimmern. Es war so laut, dass ich auch nicht vernünftig lernen konnte“, sagt auch Omer Saleh. „Aber jetzt ist es viel besser.“ Nun wohnt der 23-Jährige in einem neu gebauten Heim zusammen mit einem sehr guten Freund in einem Zimmer. „Wir haben sogar einen Tisch. Es fehlen nur noch Stühle“, erklärt er und lächelt über das ganze Gesicht. Schritt für Schritt geht es voran in Richtung Zukunft in Deutschland. Fast ist der Rauswurf aus Praktikum Nr. 3 an diesem Abend schon vergessen. Aber nur fast. Wie geht es weiter? Zusammen mit den JOBLINGE-Mitarbeitern sucht Saleh nun ein neues Praktikum, am liebsten in einer Autowerkstatt und länger als ein oder zwei Wochen. Und er hat sich für die Einstiegsqualifizierung zum Fertigungsmechaniker bei BMW beworben. „Aber ich mache alles. Ich gehe auch ins Hotel.“ Nur das Ziel ändere sich nicht. „Ich finde es sehr gut, dass Omer klare Vorstellungen hat, und ich unterstütze ihn dabei. Er ist jetzt schon so weit gekommen. Jetzt fängt die Arbeit ja erst richtig an“, sagt Daniel Nordsiek.





Was kommt? – Strategie und Impulse

Vision: JOBLINGE will einen erkennbaren und nachhaltigen Beitrag gegen Jugendarbeitslosigkeit leisten. Für JOBLINGE bedeutet die Vision in der Praxis, dass die soziale Wirkung, der sogenannte Social Impact, immer an erster Stelle steht: der Beitrag für den Teilnehmer. Und dieser wird keinem anderen Ziel unter- oder nebeneinander, auch wenn dies Umwege oder Hürden bedeutet.

Mission: JOBLINGE mobilisiert die stärksten gesellschaftlichen Kräfte und bündelt unterschiedliche Kompetenzen so, dass sich arbeitslose Jugendliche ihren Arbeitsplatz oder Ausbildungsplatz selbst erarbeiten können.

Um diese Vision zu erreichen und die Mission umzusetzen, verfolgt JOBLINGE verschiedene Stoßrichtungen und Themen, die die Initiative für die Zukunft rüsten und voranbringen. Welche das sind? Wohin die Reise kurz-, mittel- und langfristig gehen soll, erklären die beiden Vorstände der Dachorganisation, Ulrike Garantin und Kadim Tas, im Gespräch.

JOBLINGE ist im vergangenen Jahr erneut stark gewachsen – sieben neue Standorte und ein hoher Anstieg bei den Teilnehmerzahlen. Soll das Wachstum 2017 so weitergeführt werden?

Ulrike Garantin: Wir sind in den vergangenen Jahren stetig gewachsen. Wir hatten einst das ambitionierte Ziel von 20 Standorten im Jahr 2020. Nun sind wir bei 23 Standorten (außer DO) im Jahr 2016. Gleichzeitig haben wir mit diesem Wachstum unser Konzept auch auf eine neue Zielgruppe übertragen: auf junge Geflüchtete. Das damit neu entstandene JOBLINGE-Kompass-Programm hat das Wachstum im vergangenen Jahr natürlich beflügelt, obwohl wir den Aufbau neuer Standorte seit einiger Zeit nicht mehr forcieren, sondern wirklich nur dort ansetzen, wo die Nachfrage besonders groß ist und insbesondere von der öffentlichen Hand an uns herangetragen wird. Das freut uns einerseits, andererseits ist die gesamte Entwicklung nicht selbstverständlich. Für uns sind Wachstum und Qualität untrennbar.

Damit meinen wir nicht nur die Vermittlungs- und Nachhaltigkeitsquoten, die dabei natürlich nicht sinken dürfen. Wir meinen damit auch, dass wir bewusst in Projekte investieren, die immer das Ziel haben, unseren Ansatz im Programm für die Jugendlichen noch zu verbessern und weiterzuentwickeln.

„Für uns sind Wachstum und Qualität untrennbar.“

Welche Projekte stehen für die Weiterentwicklung des Programms?

Kadim Tas: Inhaltlich treiben wir drei Richtungen voran: Kultur-, Sport- und MINT-/Technikpartnerschaften. Diese strategischen Projekte sollen mittel- und langfristig auf alle Standorte ausgerollt werden. Wir investieren neben diesen Projekten auch in Tools, Prozesse und unsere Infrastruktur. Im kommenden Jahr steht unter an-

derem eine umfassende Aktualisierung der JOBLINGE-Datenbank an, die ein wichtiges Evaluations- und Qualitätsmanagementtool ist.

Ulrike Garantin: Ein weiteres großes Thema, das wir im vergangenen Jahr angestoßen haben, ist die Überarbeitung des Konzepthandbuchs, quasi der JOBLINGE-Bibel. Wir haben in den vergangenen Jahren viel dazugelernt, was die Arbeit mit den Jugendlichen angeht, darüber, welche Elemente am besten wirken, und viel Neues entwickelt. Diese Dinge, die eher implizit waren, wollen wir auch explizit festhalten. Und gleichzeitig ein neues Format für das Konzepthandbuch entwickeln, das zur Dynamik unserer lernenden Organisation passt.

„JOBLINGE als Organisation ist nicht starr, stillstehend, sondern sehr dynamisch. Was wir tun, fassen wir als Anregung und Impuls auf und nutzen das für unsere Weiterentwicklung.“

Was bedeutet „lernende Organisation“ für JOBLINGE?

Kadim Tas: Der Begriff bezieht sich auf die Mitarbeiter – auf unsere Kollegen. Wir leben vom Austausch an den mittlerweile mehr als 20 Standorten. Das heißt, JOBLINGE als Organisation ist nicht starr, stillstehend, sondern sehr dynamisch. Was wir tun, fassen wir als Anregung und Impuls auf und nutzen das für unsere Weiterentwicklung. Um beispielsweise die Wissensbasis zu erweitern oder Wissen zu übertragen. Neue Partner, neue Einflüsse in der Gesellschaft und Wirtschaft eröffnen uns neue Handlungsspielräume, und wir passen uns an diese Erfordernisse an. Das alles geht nur, weil wir uns offen austauschen, reflektieren, Platz für individuelle Ideen der Kollegen lassen und so dem innovativen Lösen von Problemen Raum geben, es unterstützen. Dieses Grundverständnis wollen wir stärker verankern und für jeden Kollegen greifbarer machen.

„In Deutschland gibt es in den Ausbildungsberufen im MINT-Bereich einen großen Bedarf an Nachwuchs, und gleichzeitig sind viele junge Menschen, die den Bedarf decken könnten, ohne Arbeit. Solche Diskrepanzen wollen wir mit ‚JOBLINGE goes MINT‘ angehen und den Jugendlichen helfen, ihre Potenziale zu erkennen und einzusetzen.“

Andreas Windmeier, Head of Treasury Services bei JPMorgan Deutschland & Österreich und Pate von „JOBLINGE goes MINT“ innerhalb des lokalen CSR Government Committee von JPMorgan

JOBLINGE-Technikprogramm

Warum? Mit dem Technikprogramm macht JOBLINGE die Teilnehmer fit für den MINT-Arbeitsmarkt. Ziel des Programms ist es, eine Brücke zwischen potenziellen Auszubildenden und Unternehmen zu schlagen, also die Jugendlichen praktisch und theoretisch zu qualifizieren und beide Zielgruppen füreinander zu sensibilisieren.

Was? Unter dem Dach des JOBLINGE-Technikprogramms laufen daher zwei Projekte zusammen: JOBLINGE goes MINT (in Kooperation mit JP Morgan) als analoger, praktischer Bereich und die Lern-App als digitaler Part zur Mathematik-Qualifizierung (in Kooperation mit BMW).

Wie? Der analoge Part bietet Module zur Sensibilisierung, Ermutigung und Befähigung der JOBLINGE-Zielgruppe in den Bereichen Mathe, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT). Gleichzeitig werden Ansätze aufgezeigt, wie gemeinsam mit vom Fachkräftemangel betroffenen Unternehmen innovative niederschwellige Einstiegsmöglichkeiten für den Nachwuchs geschaffen werden können. Beispielsweise mit den „MINTwelten“ für Joblinge.

Die MINTwelten sind Workshops, in denen Berufe der Branchen in der Praxis vorgestellt werden und die ein Format für Unternehmen zum unverbindlichen Kennenlernen der Joblinge bieten. Lötten, Schrauben, Schweißen – die zweistündigen Workshops werden direkt bei den Partnerunternehmen durchgeführt, um den Teilnehmern einen realistischen Eindruck der entsprechenden MINTwelt (Technik, Labor oder Elektronik) zu ermöglichen und um gleichzeitig verschiedene Unternehmensvertreter vom Ausbilder bis zum Personalverantwortlichen einbinden zu können, die einen persönlichen Eindruck von den potenziellen Azubis und ihren Fähigkeiten gewinnen.

Der digitale Strang mit der Lern-App in Form eines „Serious Game“ zielt auf die theoretische Qualifizierung für technische Ausbildungsberufe im Bereich Mathematik ab. Die Lern-App frischt „spielerisch“ Mathe-Grundlagen auf und bereitet so gezielt auf die Berufsschule vor.

Mit der Verbindung aus praktischem Erfahren und digitalem Lernen sollen die Jugendlichen eine optimale Vorqualifizierung für technische Ausbildungsberufe – die sie sich selbst oft nicht zutrauen – erhalten und für die Branche begeistert werden.

Ein weiteres Projekt von JOBLINGE im MINT-Bereich ist StartPlus, das Jugendliche gezielt auf die Ausbildung in der chemischen Industrie vorbereitet. Für alle Projekte ist die Initiative stets auf der Suche nach Partnern, die sich in der Praxis engagieren oder die Weiterentwicklung fördern.

„Wir freuen uns, JOBLINGE auch bei vielen strategischen Projekten zu unterstützen. Neben JOBLINGE Kompass stehen wir der Initiative auch beim Technikprogramm zur Seite. JOBLINGE belegt seit Jahren, wie erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt funktioniert. Die JOBLINGE-Teilnehmer, die wir bislang bei BMW beschäftigen, sind hoch motiviert und fester Bestandteil der BMW-Familie.“

Milagros Caiña-Andree,
Personalvorständin der BMW Group

Gibt es dazu schon konkretere Ideen?

Ulrike Garanin: Wir haben beispielsweise ein internes Expertenmodell aufgesetzt, das wir nun nach einer Pilotphase weiter vertiefen und fest verankern, damit der Wissenstransfer in der Organisation vorangetrieben wird – und das von allen Standorten. Wir wollen Mitarbeitern damit auch die Chance geben, neben ihrer täglichen Arbeit ihre Expertise einzubringen und bei JOBLINGE weiterzuentwickeln. Beispielsweise zu Themen wie Theaterpädagogik, Corporate Social Responsibility, Fundraising, Mentoring, aber auch zu pädagogischer Haltung und den vielen Workshops, die wir mit den Jugendlichen machen. Über die Experten werden das großartige, vielfältige Wissen und die Erfahrungen für alle zugänglich und nutzbar.

Kadim Tas: Mittelfristig zielt dies alles auf die Qualitätssicherung innerhalb von JOBLINGE. Langfristig ist dieser Wissenstransfer in der lernenden Organisation auch für größere Reformanstöße gedacht.

„Wir sehen uns schon seit Gründung auch als Impulsgeber an, um über JOBLINGE hinaus zu wirken. Wir schauen dabei inhaltlich, strategisch und strukturell über die Grenzen des JOBLINGE-Universums.“

Für welche Reformanstöße konkret?

Ulrike Garanin: Wir sehen uns schon seit Gründung auch als Impulsgeber an, um über JOBLINGE hinaus zu wirken. Das betrifft zum einen die Übertragung des Konzepts auf neue Zielgruppen: wie bei JOBLINGE Kompass auf junge Geflüchtete oder sehr spezifisch zum Beispiel auf Jugendspieler in der Bundesliga.

Bundesliga? Wie funktioniert das?

Kadim Tas: Im September 2015 haben wir in Frankfurt ein gemeinsames Pilotprojekt der gAG FrankfurtRheinMain mit dem Fußballleistungszentrum des Eintracht Frankfurt e. V. gestartet. Es ist klar, dass sehr viele Jugendliche von einer Karriere als Profifußballer träumen, aber nur sehr wenige dies auch schaffen. Ganz konkret: Selbst von den rund 5.000 Nachwuchsspielern in den DFB-Zentren schaffen es nur zehn Prozent.

Was passiert, wenn Jugendliche es nicht schaffen? Welche Berufsperspektiven haben sie? JOBLINGE setzt genau da an: In unserem

Pilotprojekt unterstützen wir aktive Jugendspieler, sich eine zweite Perspektive aufzubauen, schauen nach potenziellen Ausbildungsberufen und (Teilzeit-)Optionen und vermitteln sie in Praktika, die mit dem Training vereinbar sind. Die Jugendspieler erhalten wie unsere Joblinge auch einen ehrenamtlichen Mentor, der ihnen den Rücken stärkt.

„Wenn wir ein Modell der erfolgsabhängigen Förderung wie etwa Social Impact Bonds mit der öffentlichen Hand etablieren, wäre dies nicht nur für JOBLINGE eine Riesenchance, sondern auch für viele andere Initiativen, die über innovative Ansätze soziale Probleme lösen wollen.“

Ulrike Garanin: Neben einem solchen Transfer auf andere Zielgruppen schauen wir auch weit über die Grenzen unseres JOBLINGE-Universums. Wie kann man das Konzept beispielsweise auch auf andere Regionen wie Südeuropa übertragen? Oder wie können wir Reformimpulse für das gesamte Übergangssystem geben, für innovative Ideen oder neue Fördermodelle? Unsere Teilnehmer gelten als langzeitarbeitslos, ohne je gearbeitet zu haben. Sie hangeln sich von Maßnahme zu Maßnahme in diesem Übergangssystem zwischen Schule und Beruf. Das kostet den Staat nicht nur Milliarden, es ist für jeden Einzelnen demotivierend, in dieser Perspektivlosigkeit zu verharren und die eigene Zukunft nicht gestalten zu können.

Welche Reformen stößt JOBLINGE hier an oder hat JOBLINGE bereits angestoßen?

Kadim Tas: Diese Reformimpulse gehen wir inhaltlich an, über neue Ansätze. Als JOBLINGE 2008 startete, sprach sonst niemand etwa von Mentoring oder Ausbildungsbegleitung. Wir meinen damit Mentoring, bei dem Mentor und Mentee aus komplett unterschiedlichen Lebenswelten stammen – Berufstätige, die diejenigen unterstützen, die lange keine Perspektive hatten. Das war ein Novum in unserem Bereich, verschiedene Elemente in der Berufsvorbereitung zu kombinieren. Auch das Thema Ausbildungsbegleitung war ein frühes Element, das heute im Rahmen der assistierten Ausbildung immer wichtigerer Bestandteil von Förderprogrammen ist.

Dass Jugendliche und Unternehmen auch in der Ausbildung Unterstützung brauchen, sei es bei Problemen in der Berufsschule, im Privatleben bei der Wohnungssuche oder bei Unstimmigkeiten zwischen Ausbilder und Azubi – das alles ist nicht banal, und unsere Ausbildungsbegleiter haben alle Hände voll zu tun. Insbesondere bei privaten Schwierigkeiten ist das während des JOBLINGE-Programms aufgebaute Vertrauensverhältnis enorm wichtig. Vor dem neuen Chef oder Kollegen alles offenzulegen ist verständlicherweise eine große Hürde. Bevor man sich allein gelassen fühlt oder sogar aufgibt, können die JOBLINGE-Mitarbeiter Ausbildungsabbrüche verhindern.

Ulrike Garanin: Neben diesen inhaltlichen Impulsen geht es uns auch um strukturelle, neue Ansätze zum Beispiel bei der Pädagogik und Förderlogik im Übergangssystem. Derzeit dominiert bei Letzterem noch der Finanzierungsansatz, Jugendliche möglichst lange in Programmen zu halten, da Träger die Kosten pro Teilnehmer pro

Monat erstattet bekommen. Wo bleibt da der Anreiz, Jugendliche aus dem System zu entlassen? Daher plädieren wir für eine erfolgsabhängige Förderung, die die Kosten für eine nachhaltige Vermittlung honoriert. Das spart nicht nur Kosten, es ist wesentlich effektiver, transparenter und würde den Teufelskreis durchbrechen, Teilnehmer von einer Maßnahme in die nächste zu schieben, weil das den Trägern Geld einbringt – und nicht die erfolgreiche Vermittlung des Teilnehmers.

JOBLINGE-Kultur- und -Sportprogramm

Was haben Tanz-, Theater- oder Sporttraining mit Berufsvorbereitung zu tun? Kompetenzen festigen, Talente entdecken und Erfolgserlebnisse sammeln – das Kultur- und Sportprogramm bedeutet Lernen über Bande und bereitet so auf den Start ins Berufsleben vor.

„Vor fremdem Publikum eine Choreografie aufzuführen war schon heftig“, erzählt Amine aus Frankfurt von ihrer Tanzaufführung. „Ich habe mich darauf eingelassen und bin stolz, es geschafft zu haben.“ Die Aktivitäten im Bereich Kultur und Sport unterstützen den Anspruch, einen nachhaltigen Persönlichkeitswandel bei den Jugendlichen anzustoßen. Angespornt von Erfolgserlebnissen überwinden die Teilnehmer ihre Grenzen, trauen sich mehr zu, lernen, ihre positiven Erfahrungen auch auf ihr berufliches Umfeld zu übertragen. „Ich dachte vorher, es geht bloß um den Sport“, sagt Aksel aus Stuttgart über Basketballtraining im Sportprogramm. „Aber die Trainer haben uns gezeigt, wie man sich nicht nur für das Spiel motiviert, sondern für das ganze Leben. Das konnte ich vorher nicht so gut.“

Das Sich-Bewegen an anderen und neuen Lernorten, ob Unternehmen, Museum oder Bundesligastadion, unterstützt den Entwicklungsprozess der Jugendlichen. Im Fokus steht die individuelle Förderung, beispielsweise die Auseinandersetzung mit der eigenen Person, das Trainieren einer angemessenen Körperhaltung, Teamarbeit und Abstimmungsprozesse in Gruppen. Schrittweise suchen sich die Teilnehmer ihren Platz im professionellen, aber auch im zivilgesellschaftlichen Kontext.

„Ich habe es durchgezogen, und meine Motivation und Präsenz wurde von den Zuschauern gelobt“, betont Amine. Die Erweiterung des eigenen Horizonts fördert auch die Bereitschaft, gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen und am öffentlichen Leben teilzunehmen. Der Applaus am Schluss der Theateraufführung markiert so für viele einen Anfang neuer gesellschaftlicher Teilhabe.

Das Kultur- und Sportprogramm wird an den einzelnen JOBLINGE-Standorten kontinuierlich ausgebaut und aktuell an die spezifischen Bedarfe im Flüchtlingsprogramm

angepasst. Zusammen mit Institutionen aus Kultur und Sport werden Inhalte für Workshops und Trainings erarbeitet, die im Verlauf des JOBLINGE-Programms wieder aufgegriffen werden – ein Schreibworkshop beispielsweise im Rahmen des Bewerbungsschreibens oder Präsentationskompetenzen im Rahmen der Übungen für Vorstellungsgespräche.

Gibt es schon Beispiele für diese Modelle?

Ulrike Garanin: In den USA und Großbritannien haben sich solche erfolgsabhängigen Fördermodelle bereits etabliert. Wir sprechen hier von Social Impact Bonds. An unserem Münchner Standort haben wir uns an einem der ersten Social Impact Bonds in Deutschland beteiligt. Private Investoren finanzieren dabei ein Projekt vor und tragen das Risiko, denn die öffentliche Hand übernimmt die Kosten und zahlt eine Erfolgsprämie nur dann, wenn das Ziel der Vermittlung auch wirklich erreicht wird. Das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration und die Benckiser Stiftung Zukunft haben den Social Impact Bond initiiert.

Kadim Tas: Wenn wir ein solches Modell der erfolgsabhängigen Förderung mit der öffentlichen Hand etablieren, wäre dies nicht nur für JOBLINGE eine Riesenchance, sondern auch für viele andere Initiativen, die über innovative Ansätze soziale Probleme lösen wollen. Im Raum Frankfurt/Rhein/Main haben wir dies in Ansätzen beispielsweise mit einigen Jobcentern etabliert, so dass wir Prämien für Erfolge erhalten und diese wieder in die Programmentwicklung investieren können. Aber das Ganze steckt noch sehr in den Kinderschuhen. Mit einer solchen erfolgsabhängigen Förderlogik hätten wir viel mehr Sicherheit als Sozialunternehmer und könnten uns stärker auf die Arbeit mit den Jugendlichen konzentrieren und müssten uns weniger um die Sicherung der Finanzierung sorgen. Wenn wir die Jugendlichen beispielsweise schon nach vier statt sechs Monaten vermitteln, fehlen uns zwei Monate an Fördergeldern. Wir würden uns immer wieder für das Risiko und den Erfolg der Teilnehmer entscheiden. Mit mehr als 70 Prozent vermittelten Jugendlichen wäre das erfolgsorientierte Fördermodell eine entscheidende Verbesserung – auch für die gesamte Förderlogik im sozialen Bereich.

Auch im Bereich Pädagogik will JOBLINGE Impulse geben. Inwiefern?

Ulrike Garanin: Der Erfolg der Teilnehmer hängt damit ganz stark zusammen. Die Frage, die uns dabei antreibt: Wie schaffen wir es, Jugendliche, die vorher lange Zeit niemand erreicht hat, doch zu vermitteln? Was brauchen unsere Teilnehmer und auch die beteiligten Unternehmen? Was wirkt? Da befassen wir uns mit dem Kern des eigenen Konzepts.

Kadim Tas: Es geht hierbei auch stark um die Haltung: im Team, mit den Jugendlichen und als unternehmerische Initiative. Aber auch um den didaktischen Aufbau des Programms und die pädago-

gische Herangehensweise bei Workshops und Trainings, bei all unseren Programmelementen. Wie erreichen wir die Teilnehmer, wie aktivieren wir sie, wie stoßen wir Veränderungen in ihnen an oder wie arbeiten wir auch mit unseren Netzwerkpartnern? Es geht darum, genau die Balance zu finden zwischen Unterstützung und dem Impuls, die Verantwortung für die Teilnehmer zu übernehmen und sie fast zu entmündigen. Unsere Teilnehmer dürfen nie zu Konsumenten eines Programms werden, sondern wir müssen sie so fordern, konfrontieren, motivieren und aktivieren, dass sie selbst dazu beitragen, sich etwas zutrauen, sich reinknieen müssen, aber auch wissen, sie sind nicht allein. All das versuchen wir so greifbar wie möglich zu machen, um auch Reformimpulse für die Pädagogik im Übergangssystem zu geben.

Ulrike Garanin: Wir verfolgen dabei zwei Handlungsstränge: eine Finanzierung, die an das Erreichen des sozialen Ziels gekoppelt ist, und eine pädagogische Haltung, die statt Abhängigkeit Selbständigkeit fördert. Das sind Voraussetzungen dafür, über JOBLINGE hinaus zu wirken und damit unser ultimatives Ziel – nämlich uns selbst überflüssig zu machen – zu erreichen.

„Gern hat sich die Apex Foundation 2016 bereit erklärt, JOBLINGE weiter zu unterstützen. Die Apex Foundation fördert führende gemeinnützige Organisationen mit sozial-unternehmerischer Ausrichtung. Dabei beeindruckt es uns seit Jahren, wie effektiv JOBLINGE jungen Arbeitslosen hilft. Lobenswert finden wir auch das neue Programm JOBLINGE Kompass, welches gezielt auf die Bedürfnisse von Flüchtlingen eingeht.“

Ralf Gruss, Chief Operating Officer,
Apax Partners

Das Modell JOBLINGE

Die gesellschaftliche Herausforderung

„Hindernis Herkunft“ – „Kein Anschluss mit diesem Abschluss“ – „Entkoppelt vom System“ – „Mehr Vielfalt, weniger Chancen“

In kaum einem Industrieland hängen Chancen und Bildungserfolg so stark von den Startbedingungen ab wie in Deutschland. Zahlreiche Studien belegen dies. Das Ziel von JOBLINGE: Junge Menschen zu befähigen, die Lücke zwischen ihrer Herkunft und Zukunft zu schließen.

Es ist paradox: Obwohl die Lage auf dem deutschen Arbeitsmarkt gut ist und Unternehmen mehr Menschen einstellen, die Arbeitslosenquote gesunken ist, rund 40.000 Lehrstellen jährlich sogar nicht besetzt werden können und die Jugendarbeitslosigkeit mit rund sieben Prozent zu den niedrigsten Quoten in der Europäischen Union gehört, hat Deutschland noch immer mehr als eine halbe Million junger Menschen, die den Sprung von der Schule in die Ausbildung nicht schaffen, die arbeitslos sind oder sich in Maßnahmen des sogenannten Übergangssystems zwischen Schule und Beruf befinden. Dieses System kostet den Staat jährlich 4,3 Milliarden Euro, die Kosten für Sozialleistungen nicht eingerechnet. Das Problem setzt sich fort: Wer als junger Mensch keine berufliche Ausbildung abschließt, hat als Erwachsener ein viermal so hohes Risiko, langzeitarbeitslos zu werden.

Neben der Verantwortung für jeden Einzelnen kann es sich Deutschland weder aus volkswirtschaftlicher noch betriebswirtschaftlicher Sicht leisten, auf das Potenzial der Jugendlichen zu verzichten. Bedingt durch den demografischen Wandel ergeben sich zudem bereits große Fachkräftengpässe in verschiedensten Branchen. Gleichzeitig steht Deutschland vor der großen Aufgabe, hunderttausende Flüchtlinge in Gesellschaft und Arbeitsmarkt zu integrieren, und das so schnell wie möglich – ohne Obergrenze für Chancengleichheit. Jeder junge Mensch, unabhängig von Herkunft und Startbedingungen, muss die Chance auf ein selbstbestimmtes Leben haben.

Unser Lösungsansatz

Das klassische JOBLINGE-Programm und JOBLINGE Kompass, das neue Programm für Flüchtlinge, zielen darauf ab, junge Menschen, die aus eigener Kraft keine Ausbildung oder Arbeit finden, genau hierbei zu unterstützen.

Im klassischen Programm sind es junge Menschen, die oft den Stempel „unvermittelbar“ tragen, teils seit Jahren arbeitslos sind, ohne je gearbeitet zu haben. Viele stammen aus schwierigen sozialen Verhältnissen, kennen kaum Vorbilder, schulische Erfolgserlebnisse

oder werden von ihren Familien oft aus finanziellen Gründen oder Unwissen nicht gefördert.

Bei JOBLINGE Kompass sind es junge Geflüchtete **möglichst früh nach der Einreise** nach Deutschland und noch ohne ausreichende Sprachkenntnisse, die am Programm teilnehmen.

„Unsere Arbeit ist erfolgreich, wenn wir die Teilnehmer vor Hürden stellen – und sie nehmen die Hürden, sie ziehen die Sachen durch. Sie fokussieren sich nicht auf Probleme, sondern auf die Lösungen. Erst dann funktioniert es. Wir unterstützen sie, mit dem Ziel der Selbstständigkeit.“

Kadim Tas, operativer Vorstand
der JOBLINGE-Dachorganisation

„Wir handeln als Sozialunternehmer. Messbare, transparente Erfolgskennzahlen – in unserem Fall die Vermittlungs- und Nachhaltigkeitsquote – und das Fürsorgeprinzip sind für uns kein Widerspruch. Wir haben ein genuines Interesse an unseren Teilnehmern und kümmern uns sehr umfangreich und persönlich um sie – aber immer mit dem Ziel, dass sie ihren Weg in die Ausbildung meistern. Welche menschlichere Form der Fürsorge gibt es denn für unsere Jugendlichen als eine nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt – und damit den Weg in Qualifikation und Selbstbestimmung?“

Ulrike Garanin, geschäftsführender Vorstand
der JOBLINGE-Dachorganisation

Um beide Zielgruppen zu unterstützen, bündelt JOBLINGE die Kompetenzen aus Wirtschaft, Staat und Zivilgesellschaft und schafft so eine Basis für eine koordinierte Zusammenarbeit aller Akteure. Im gemeinsamen Engagement schafft JOBLINGE Perspektiven: durch professionelle Berufsorientierung, passgenaue Qualifizierung (bei Kompass auch sprachliche Qualifizierung), Aktivierung über Kultur- und Sportprogramme, Gruppenprojekte in der Orientierungsphase, echte Jobchancen in Partnerunternehmen in der Probe- und Praxisphase und letztlich die Befähigung der Jugendlichen, für ihr Leben selbst die Verantwortung zu übernehmen. Jeder Teilnehmer erarbeitet sich so aus eigener Kraft seinen Ausbildungsplatz.

Als unternehmerische Initiative lässt sich JOBLINGE an den Erfolgen der Jugendlichen und der Nachhaltigkeit der Vermittlung messen. Ausbildung und Arbeit sind nicht nur die Grundlage für ein selbstbestimmtes Leben, sondern sie ermöglichen gesellschaftliche Teilhabe.



Das JOBLINGE-Programm im Detail

Im Zentrum des Programms steht die Praxis: Die Teilnehmer werden selbst in die Verantwortung genommen. Sie erfahren viel Vertrauen und Unvoreingenommenheit – und zugleich anspruchsvolle Zielsetzungen, sowohl von den Mentoren, Partnerunternehmen, Trainern und weiteren Unterstützern als auch von den JOBLINGE-Mitarbeitern. An den Standorten begleiten zunächst die Koordinatoren für Jugendliche und Mentoren (KJM) die Teilnehmer. Sukzessive steigen dann im Verlauf des Programms die Unternehmenskoordinatoren (UK) in die aktive Unterstützung ein, vermitteln zwischen Unternehmen und Joblingen – vor allem in der Praxis- und Probephase.

Ist der Ausbildungsvertrag unterschrieben, übernehmen die Ausbildungsbegleiter und stärken den ehemaligen Joblingen und ihren Unternehmen den Rücken, wenn es in der Ausbildung mal stockt, hakt oder holprig wird. Damit das Programm am Standort reibungslos verläuft, unterstützen die Mitarbeiter für Verwaltung und Controlling den gesamten Prozess. Die Standort- und Regionalleiter fungieren als Manager für alle Stränge und die vielen verschiedenen Beteiligten. Im klassischen Programm gelingt den Jugendlichen schon in sechs Monaten eine große persönliche Entwicklung, unterstützt von einem starken Netzwerk aus öffentlicher Hand, Unternehmen, Mentoren und hauptamtlichen Mitarbeitern. JOBLINGE Kompass für junge Geflüchtete baut auf den Erfolgselementen des regulären, bewährten Programms auf, ist aber aufgrund der nötigen zusätzlichen Sprachqualifizierung – vor allem mit Blick auf die Anforderungen in der Berufsschule – auf einen längeren Zeitraum von 12 bis 18 Monaten angelegt. (Siehe S. 32 – 34)

Infoworkshop

„Noch vor dem Start des eigentlichen Programms ist das Ziel des Infoworkshops, die potenziellen Teilnehmer über JOBLINGE zu informieren und für das Programm zu motivieren.“

Die Jugendlichen sollen ganz transparent Rahmenbedingungen und Abläufe kennenlernen – und auch die Aufnahmekriterien. „Die Teilnehmer sollen idealerweise schon im Infoworkshop merken, dass hier bei JOBLINGE etwas anders ist. Sie müssen verstehen, dass sie aktiv selber etwas tun müssen. Sie sollen sich am Ende den Ausbildungsplatz erarbeiten“, erklärt Lavan Sabir, Büroleiterin am Standort Ludwigshafen.

Aufnahmephase

„Das Besondere und Interessante an der Aufnahmephase ist die Unbefangenheit und die Möglichkeit, jedem Interessenten eine Chance zu geben“, sagt Christine Szafranski, Koordinatorin Jugendliche und Mentoren (KJM) am Standort Halle.

Wie? Über Praxis schon in der Aufnahmephase: Die Teilnehmer, die über die lokalen Agenturen für Arbeit oder Jobcenter zu JOBLINGE kommen, arbeiten zunächst für zwei bis drei Tage in einem gemeinnützigen Projekt. „Wir verfolgen mit der Aufnahmephase zwei Hauptziele“, erklärt Carolin Wollnik, KJM am Standort München. „Zum einen wollen wir die Motivation bei den Jugendlichen wecken, sich ihren Platz im JOBLINGE-Programm selbst zu erarbeiten – abseits von bisherigen Leistungen in Schule oder Arbeit. Dafür arbeiten wir beispielsweise gemeinsam mit den Teilnehmern zwei Tage im Tierpark Hellabrunn. Wenn die Teilnehmer ihre Arbeit gut machen, starten sie mit einem Erfolgserlebnis in das Programm.“ Das erzeugt eine gewisse Grundmotivation und die richtige Einstellung: Über die bewusste Entscheidung für die Teilnahme am Programm erhält dieses in den Augen der Teilnehmer einen anderen Wert. „Das zweite Ziel ist, die Jugendlichen schon vor dem Programmstart kennenzulernen und bei ihnen eine Bindung und Vertrauen zu uns aufzubauen“, so Carolin Wollnik.

Außerdem findet ein Perspektivwechsel statt: Die Teilnehmer werden von Hilfsempfängern zu Beitragsleistern. „Besonders schön ist immer der Moment, wenn sich die Projektpartner am Ende der gemeinnützigen Projektarbeit bei den Joblingen für den Einsatz bedanken. Die Jugendlichen freuen sich wirklich aufrichtig darüber und sehen, dass ihre Hilfe etwas bewirkt hat“, beschreibt Lea Hempel, KJM am Standort Köln, diesen Moment. Bei JOBLINGE Kompass ist die Ausgangslage etwas anders, erzählt Sebastian Heiland vom Standort in Leipzig. „Die Motivation muss weniger wachgekitzelt werden. Viele Flüchtlinge wollen unbedingt am Programm teilnehmen – und arbeiten. Wichtig ist aber, von Anfang an darzustellen, welche Relevanz das Programm sowie die tägliche pünktliche Teilnahme haben. Es ist gleichzeitig schön zu sehen, wenn im gemeinnützigen Projekt die Teilnehmer verschiedener Nationalitäten zusammenarbeiten. Diese Zusammenarbeit bleibt für die folgenden Programmphasen bestehen.“

Orientierungsphase – bei Kompass plus Qualifizierungsphase

„In dieser Phase will JOBLINGE die Jugendlichen optimal auf ihren Start ins Arbeitsleben vorbereiten und es ihnen ermöglichen, sich die dafür erforderlichen Job- und Sozialkompetenzen und bei Kompass vor allem auch die ersten Sprachkompetenzen anzueignen. Im Vordergrund stehen hier die Berufsorientierung inklusive Festlegen von Wunsch- und Zielberufen, die Bewerbungsvorbereitung sowie die Qualifizierung im außerfachlichen Bereich über Workshops und das Kultur- und Sportprogramm.“

Das Erstellen von Lebensläufen und Schreiben von Bewerbungen ist dabei wichtig, aber lediglich eine Grundlage. „Für die Orientierungsphase und für die inhaltliche Arbeit selbst nutzen wir ein gewisses Vorgehen im Stundenplan – eine Didaktik“, erklärt Philipp

Haines, KJM am Standort Frankfurt. „In der Orientierungsphase sind die ersten zwei Wochen wichtig für die Einführung, das erste Kennenlernen, erste Berufsorientierung und die Gruppendynamik. Dabei machen wir in der zweiten Woche meistens einen Workshop im Kulturprogramm, und am Ende der Woche findet das Matching mit den Mentoren statt. Bei der Abschlusspräsentation lernen sich Mentor und Mentee kennen. Ab der dritten Woche beginnen wir mit Vorstellungsgesprächen, Trainings für Telefoninterviews und Einstellungstests, um schulische Defizite zu erkennen und möglichst auszugleichen. Zwischendurch gibt es immer wieder Einzelgespräche und viele Unternehmensvorstellungen und auch Vor-Ort-Besuche bei Unternehmen. Dann kommt der zweite Teil des Kulturprogramms. Es folgen Bewerbungen – und schon sind sechs bis acht Wochen vorbei. Als konkretes Ergebnis steht für jeden Teilnehmer Plan A, B, C der passenden Berufe.“

In der Orientierungs- (und bei Kompass zusätzlich auch Qualifizierungs-)phase – geht es darum, eigene Stärken zu erkennen und Schlüsselqualifikationen zu erwerben – und darum, die Teilnehmer möglichst intensiv kennenzulernen. Das gilt für die hauptamtlichen Mitarbeiter, aber auch für die Mentoren, die ihre Joblinge 1 : 1 betreuen und ihnen den Rücken stärken. Das JOBLINGE-Netzwerk insgesamt kann dabei entscheidende Impulse liefern. „Über einen Unternehmensbesuch mit einer JOBLINGE-Gruppe ist ein Mitarbeiter eines großen Energieunternehmens auf das Thema Mentoring bei JOBLINGE aufmerksam geworden“, berichtet Jan Rupprich, Unternehmenskoordinator am Standort Recklinghausen. „Er nahm Kontakt zu uns auf, wurde Mentor, war unheimlich erfolgreich mit seinem Mentee und empfahl ihn sogar für ein Praktikum in seinem Unternehmen. Das ist kein Muss, aber wenn es funktioniert, ist es umso erfreulicher.“

Bei JOBLINGE Kompass geht es in dieser Phase auch um Sprachqualifizierung (zum Sprachkonzept siehe S. 19 – 20). „Selbstverständlich steht Sprachvermittlung im Mittelpunkt“, betont Susanne May, KJM in Leipzig. „Zugleich ist es absolut wichtig, die Idee der dualen Ausbildung zu erklären und ein Bild des Arbeitsmarktsystems zu vermitteln. Das hilft den Teilnehmern auch später bei der Suche nach realistischen Ausbildungsoptionen. Ein wichtiger Zwischenschritt ist es zumeist, offenzulegen, dass auch die sprachlich Besten Schwächen besitzen und die vermeintlich Schwächeren Stärken aufweisen, welche einander ergänzen, um so den gegenseitigen Respekt in der Gruppe zu stärken.“

Praxis- und Probephase

Mit gestärktem Selbstvertrauen springen die Joblinge nun ins kalte Wasser und sammeln erste Berufserfahrung – mitten in der Praxis. Im regulären JOBLINGE-Programm folgt auf die Praxisphase noch die Probephase, in der es im Praktikum ernst wird. Das konkrete Ziel: der Ausbildungsplatz.

Stück für Stück werden die Joblinge in der Praxis auf den späteren Arbeits- und Ausbildungsalltag vorbereitet. Sich ausprobieren und sich über den Alltag in den identifizierten Berufen und Branchen orientieren sind ebenfalls Prämissen in diesen Phasen, bei JOBLINGE Kompass zudem die weitere Sprachqualifizierung.

Die maßgeschneiderte, individuelle Herangehensweise bei JOBLINGE bedeutet, dass sich jeder Teilnehmer zunächst in der Praxisphase erproben kann und auch Berufswünsche revidieren, sich neu orientieren und Praktika in anderen Branchen ausprobieren kann und soll. Wer bereits genau weiß, wohin die Reise gehen soll, kann ganz gezielt mehrere Praktika in einer Branche angehen, um das passende Unternehmen zu finden. „In der Praxisphase können die Teilnehmer sich endlich beweisen und müssen erneut ihre Komfortzone verlassen“, erklärt Susanne Linardatos, Unternehmenskoordinatorin und Ausbildungsbegleiterin am Standort Hamburg. „Die meisten freuen sich darauf und stürzen sich kopfüber in das Arbeitsleben als Praktikant. Es geht um Berufserfahrung, gute Praktikumszeugnisse, die oftmals die Fehlzeiten im letzten Schulzeugnis vergessen lassen, und letztendlich um eine Ausbildung. Teilnehmer, die diese Zusammenhänge bereits in der Praxisphase reflektieren können, haben es auch in der Ausbildung leichter.“

Während dieser Phase kommen die Joblinge mindestens einmal pro Woche noch an den Standort, um in Einzelgesprächen mit den JOBLINGE-Mitarbeitern, aber vor allem in der Gruppe den Verlauf des Praktikums Revue passieren zu lassen. „Wenn viele der Teilnehmer ein gutes Praktikum haben, es rundläuft und vielleicht sogar eine Ausbildungszusage hier und da zumindest mündlich bereits vorhanden ist, dann gibt es so einen positiven Erfolgsdruck, der auch andere durchaus mitziehen kann“, erklärt Holger Wenzel, Unternehmenskoordinator am Standort Frankfurt. Neben Erfolgsmeldungen steht der offene Austausch im Vordergrund: Die Teilnehmer werden bei Herausforderungen während des Praktikums unterstützt, gemeinsam Lösungen für Probleme gefunden. Regelmäßig halten die Unternehmenskoordinatoren daher auch Kontakt zu den Unternehmen, um sich mit beiden Seiten auszutauschen. Im Kompass-Programm werden auch während der Praxisphase die Sprachtrainings fortgesetzt und in der Praxis gefestigt. Auch die Mentoren unterstützen ihre Joblinge weiterhin durch regelmäßigen Austausch und Treffen.

Im regulären Programm wird es spätestens nach der Praxisphase für alle Joblinge ernst, die zuvor noch unterschiedliche Berufe getestet haben: In der Probephase müssen sie nun ihren künftigen Arbeitgeber überzeugen und sich so ihren Ausbildungs- oder Arbeitsplatz in einem Partnerunternehmen erarbeiten. Auch das ist wieder Maßarbeit: Nur wenn Jobling und Unternehmen zusammenpassen, wird aus einem arbeitslosen Jugendlichen ein junger Mensch mit Zukunftsperspektive.

„Ziel der Orientierungsphase ist es, die Teilnehmer zu unterstützen, ihre Komfortzone zu verlassen und über ihren eigenen Schatten zu springen. Die einzelnen Workshops helfen ihnen zusätzlich dabei, sich in einem geschützten Rahmen auf die Bewerbungsphasen und den Berufsalltag vorzubereiten. Auch hier ist es besonders wichtig, dass die Teilnehmer Durchhaltevermögen beweisen, dem JOBLINGE-Team Vertrauen schenken, ehrlich und authentisch bleiben.“

Simon Busch, JOBLINGE gAG Hanse

„Die Teilnehmer haben in der Orientierungsphase idealerweise ihre Stärken erkannt und gelernt, diese zu nutzen. Sie besitzen Durchhaltevermögen, positive Hartnäckigkeit und überdies das notwendige Handwerkszeug, um sich im Arbeitsmarkt zu beweisen. Trotz aller möglichen Niederlagen und Enttäuschungen sage ich unseren Teilnehmern immer: Geben Sie nicht auf! Ihr Ziel ist auch unser Ziel.“

Dirk Arens, JOBLINGE gAG Rheinland

„In den Infoworkshops – schon vor der Aufnahmephase – ist uns besonders wichtig, dass die Jugendlichen verstehen, wonauf sie sich bei einer Teilnahme am JOBLINGE-Programm einlassen und am Ende mit ‚Lust auf mehr‘ nach Hause gehen.“

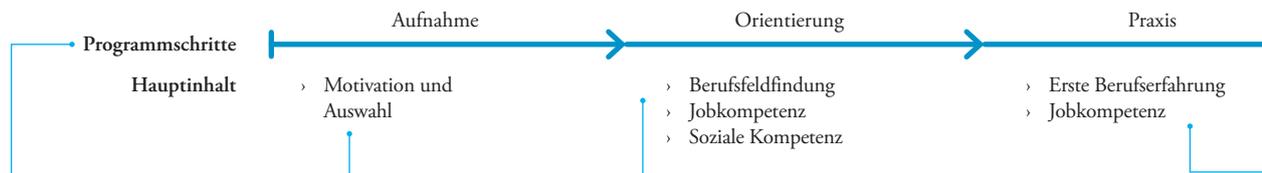
Pinar Yorulmaz, JOBLINGE gAG Stuttgart

„Mit Kultur- und Sportangeboten wollen wir den Teilnehmern die Chance geben, völlig neue Eindrücke und Erfahrungen zu sammeln und auch verborgene Talente zu entdecken. Die Teilnehmer müssen vor Publikum präsentieren, was sie gemeinsam erarbeitet haben, und können zeigen, was sie draufhaben. Das wirkt sich positiv auf die Gruppendynamik und Persönlichkeitsentwicklung aus und hilft außerdem beim erfolgreichen Einstieg ins Berufsleben.“

Charlene Rabe, JOBLINGE gAG Stuttgart

„Ein Jobling zu werden ist eine bewusste Entscheidung – und eine Chance. Diese zu nutzen und sich die Teilnahme in dem gemeinnützigen Projekt selbst zu erarbeiten ist der erste Schritt in eine gute Zukunft. Und dabei auch noch anderen mit seiner Kraft, Ausdauer oder Kreativität zu helfen – was will man mehr?“

Carsten Seidel, JOBLINGE gAG Berlin



Formate

Gemeinnützige Projektarbeit

Unternehmerische Praxisprojekte

Qualifizierungspraktikum

Individuelles Arbeiten, Trainings

Kultur- und Sportprogramm

Betreuung durch/Arbeit mit Mentoren und hauptamtlichem Team

Ø Dauer

~ 2 Wochen

~ 6 Wochen

~ 6 Wochen

Meilensteine

Bei JOBLINGE beworben

Bei JOBLINGE aufgenommen

Zielberufsfeld gefunden

Sarah aus Ludwigshafen suchte nach dem Hauptschulabschluss und freiwilligem sozialen Jahr in einem Krankenhaus lange nach einem Ausbildungsplatz.

Ihr Wunschbetrieb: Krankenhaus oder Arztpraxis. Doch nach Dutzenden Bewerbungen folgten nur Dutzende Absagen. „Ich war genervt, frustriert und wollte nicht mehr“, erzählt Sarah. Das Jobcenter machte sie auf JOBLINGE aufmerksam.

In einem Infoworkshop informiert das JOBLINGE-Team Sarah über das Programm. Sie will unbedingt daran teilnehmen – die Aufnahmephase startet. Denn zuerst muss sich Sarah ihren Platz im Programm erarbeiten. Die Bewährungsprobe heißt gemeinnützige Projektarbeit.

Sarah zeigt Einsatz und bekommt einen Platz bei JOBLINGE. Gemeinsam mit den anderen Teilnehmern startet sie in die Orientierungsphase mit Berufsorientierung, Erstellen von Lebenslauf und Anschreiben, Unternehmensbesuchen und -präsentationen, vielen Workshops und dem Kultur- und Sportprogramm.

Zusammen mit den anderen Joblingen erarbeitet sie beispielsweise ein Theaterstück und führt dieses auch vor Publikum auf. „Am Anfang war ich etwas scheu, aber dann hab ich mir immer mehr zugetraut, und am Ende ist etwas Gutes dabei herausgekommen.“ Schon am Anfang der Orientierungsphase lernt Sarah auch ihren Mentor kennen, Unternehmer Peter Schubert. „Er war eine große Unterstützung. Da bin ich auch sehr dankbar, dass er mir zur Seite stand und immer wieder gesagt hat, du schaffst das, gib nicht auf.“ Auch für Peter Schubert war dies eine besondere Erfahrung: „Ich habe nur über mein Wissen und ein bisschen Zeit Glück bewirkt und auch von Sarah Glück zurückbekommen.“

„Einige Teilnehmer geben mit einem sehr klaren Berufswunsch in die ersten Praktika und bekommen sehr bald eine Ausbildungszusage, andere nutzen mehrere Praktika, um in verschiedene Bereiche zu schnuppern. Im Gegensatz zur Orientierungsphase sind die Teilnehmer nun auf sich allein gestellt und müssen sich in den Unternehmen beweisen. Oftmals merken sie erst in der Praxisphase, wie viel sie in der Orientierungsphase gelernt haben.“

Susanne Linardatos, JOBLINGE gAG Hanse

„Wenn ich höre, es gibt eine Ausbildungsplatzzusage, dann nehme ich Kontakt zu dem Jobling und zum Unternehmen auf. Wenn zwischen Ausbildungszusage und Ausbildungsbeginn ein paar Monate liegen, müssen wir diesen Spagat gemeinsam meistern und Lösungen finden.“

Dorothee Leutz, JOBLINGE gAG FrankfurtRheinMain

Probe

Anschluss

› Praktischer Nachweis der Eignung für Ausbildung/Anstellung

› Ausbildung oder Anstellung

„Ziel der Anschlussphase ist es, dass die Teilnehmer erfolgreich ihre Ausbildung abschließen. Deshalb sind wir in regelmäßigem Kontakt mit ihnen: Einzelgespräche, WhatsApp-Kontakte oder Telefonate bilden die Grundlage. Workshops und Trainings zu spezifischen Themen wie Kommunikation, Lernen lernen usw. sowie Kriseninterventionsmaßnahmen im Bedarfsfall sind ebenfalls wichtig, um den Abbruch der Ausbildung zu vermeiden. Dabei liegt unser Fokus auf dem individuellen Kontakt – jeder Teilnehmer hat andere Bedürfnisse, auf die wir uns einstellen und entsprechende Lösungen erarbeiten.“

Heike Steinhauser, JOBLINGE gAG München

„Das Ziel der Praxis- bzw. Probephase ist es, einen realistischen Eindruck sowohl von seinem Wunschberuf als auch von dem potenziellen Arbeitgeber zu erhalten. Dafür brauchen die Joblinge Enthusiasmus und die Motivation, Neues zu erlernen. Authentizität ist hier das Stichwort: Überzeugen mit Persönlichkeit und praktischen Fähigkeiten – da gibt der zukünftige Arbeitgeber auch bei weniger vorzeigbaren Noten gerne eine Chance.“

Sarah Hauptmann, JOBLINGE gAG Berlin

Bewerbungspraktikum

Ausbildungsbegleitung

- 11 Wochen

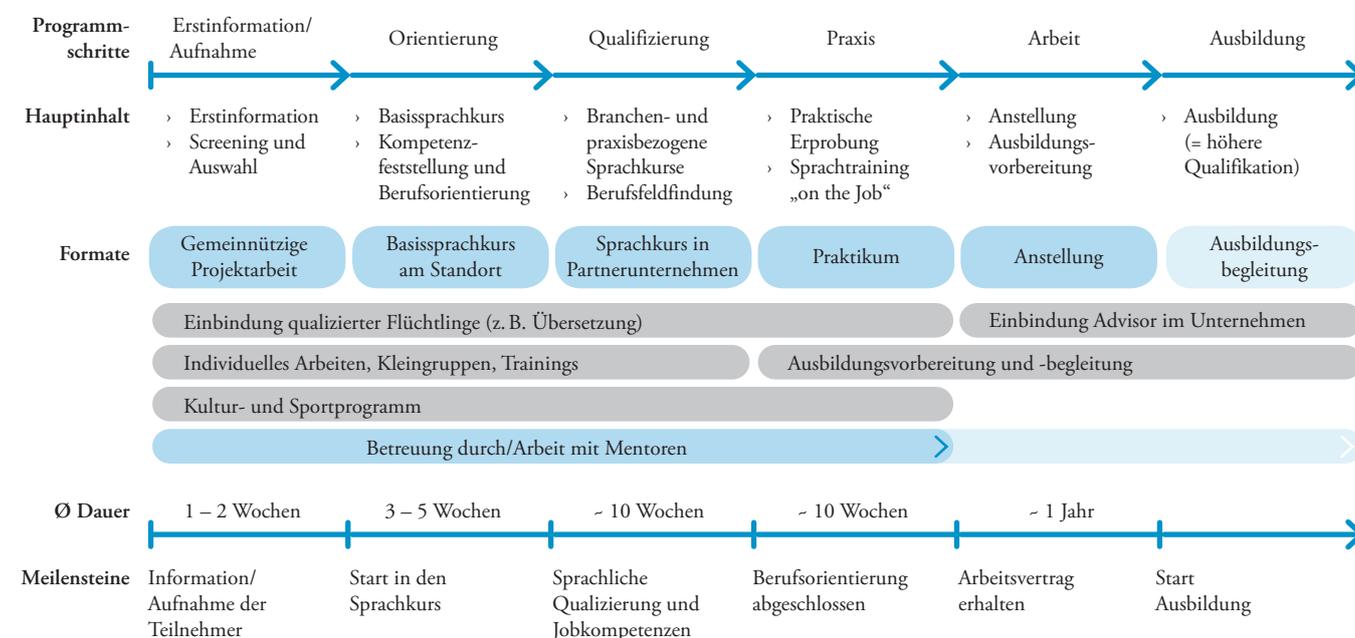
Jobkompetenz erworben

Ausbildungs-/Anstellungsvertrag erhalten

Über Praktika überprüft Sarah nach der Orientierungsphase ihren Jobwunsch noch einmal: Passt der Beruf zu mir? Und welches Unternehmen ist das richtige für mich? Krankenhaus, Arztpraxis oder doch etwas anderes? Sarah sammelt erste Berufserfahrung, festigt im Praktikumsalltag ihre neuen Kompetenzen und stärkt noch einmal ihr Selbstbewusstsein. Über ihren Einsatz und diese Bereitschaft erarbeitet sie sich schließlich auch erfolgreich ihren Ausbildungsplatz in einer Zahnarztpraxis in Speyer.

„JOBLINGE hat mich gerettet“, sagt Sarah heute. „Es macht mir sehr viel Spaß, ich stehe morgens auf und freue mich schon auf die Arbeit.“ Auch ihr Chef ist begeistert: „Ich finde sie toll. Ich kann nicht verstehen, dass sie so lange gesucht hat und ihr keiner eine Chance auf eine Ausbildung gegeben hat.“ Nun denkt Sarah sogar schon weiter: „Ich möchte mich nach meiner Ausbildung noch weiterbilden und eventuell irgendwann auch selbst junge Leute ausbilden.“

JOBLINGE Kompass



Anstellungs- und Anschlussphase

Bei JOBLINGE Kompass folgt auf die Praxisphase die sogenannte Anstellungsphase. Erst danach starten die Teilnehmer mit gefestigten Deutschkenntnissen in die Ausbildung (Anschlussphase). Im regulären Programm geht es direkt in die Qualifizierung durch Ausbildung. Während der gesamten Zeit – ob Anstellungs- oder Anschlussphase – werden die Joblinge nicht allein gelassen. Die JOBLINGE-Ausbildungsbegleitung unterstützt die Teilnehmer schon beim Übergang, ist Ansprechpartner bei Hürden und Problemen, hilft als Mediator und führt mit ihrer Expertise weiterführende Trainings, Workshops und Fachseminare durch – auch für die Ausbilder. Bei JOBLINGE Kompass bietet ein unternehmensinterner Advisor zusätzlichen Rückhalt.

„Wesentlich ist es, unmittelbar an den Jugendlichen dranzubleiben“, sagt Heike Steinhauser, Ausbildungsbegleiterin am Standort München. Deshalb arbeiten Unternehmenskoordinator und Ausbildungsbegleitung meist bereits in der Praxisphase eng zusammen, zum Beispiel durch gemeinsame Praktikumsreflexionen. „Der Übergang zwischen den Phasen ist fließend.“ Vor allem, wenn zwischen Ausbildungszusage und -beginn ein paar Monate liegen und die Ge-

fahr besteht, dass der Jugendliche wieder in alte Verhaltensmuster zurückfällt, macht sich diese enge Zusammenarbeit bezahlt. „Oftmals kann der Unternehmenskoordinator dafür sorgen, dass der Jugendliche bis zum Ausbildungsbeginn bereits im Unternehmen beschäftigt ist. Oder er kann über andere Kontakte eine Brücke bis zum Ausbildungsstart bauen. Ergänzt durch Einzelgespräche und Workshops der Ausbildungsbegleitung kann sich so weiter Stabilität beim Teilnehmer entwickeln; eine wichtige Basis für einen guten Ausbildungsstart“, erklärt Steinhauser.

Ziel bei JOBLINGE ist die höchstmögliche Qualifikation und der Ausbildungsabschluss, bei Kompass für junge Geflüchtete über den Zwischenschritt der Anstellungsphase. Für den erfolgreichen Abschluss steht auch die Unterstützung der Unternehmen und von deren Ausbildern im Vordergrund. Die JOBLINGE-Ausbildungsbegleitung hat sieben Bausteine erarbeitet: vom gemeinsamen Startgespräch über die individuelle Betreuung und Nachhilfe des Azubis, Ausbildertreffs und Reflexionstage bis hin zum Abschlussgespräch. Daneben spielen auch Azubi-Ehemaligentreffs und natürlich die Krisenintervention eine Rolle. „Das Wichtigste ist, ein vertrauensvolles Verhältnis aufzubauen und den Kontakt nicht zu verlieren“, sagt Lea Haßkamp, Ausbildungsbegleiterin in Berlin. „Ich sage immer: Bitte melden Sie sich sofort, wenn es irgendwo brennt. Es muss Ihnen nicht unangenehm vor mir sein. Dann kann man alles irgendwie besprechen.“

Mit immer mehr ehemaligen Teilnehmern, die ihre Ausbildungen abschließen, ergibt sich ein ganz neuer Kreis. Neben dem Kontakthalten

über Newsletter, Ehemaligen-Stammtische und Treffen gewinnen die sogenannten JOBLINGE-Alumni auch an Bedeutung für das laufende Programm – nicht nur für Infoworkshops, sondern beispielsweise auch als Repräsentanten bei Unternehmenspräsentationen und -besuchen. Ehemalige Joblinge können so nicht nur aus der Arbeitspraxis berichten, sondern auch die Lage der aktuellen Teilnehmer nachvollziehen, besser und glaubwürdiger auf deren Bedürfnisse und Fragen eingehen. „Immer mehr Ehemalige unterstützen neue Joblinge, die als Azubis oder Praktikanten in ihren Unternehmen arbeiten“, erzählt Dorothee Leutz, Ausbildungsbegleiterin am Standort Frankfurt. „Ganz besonders freuen wir uns, wenn Alumni als Mentoren zu uns zurückkehren. Auch das kommt immer häufiger vor.“

Auch in München, dem ältesten JOBLINGE-Standort, kam Ende 2016 beim Ausbildertreff ein ehemaliger Jobling als einer der Ausbildungsbetreuer zurück. 2010 konnte er mit Hilfe des JOBLINGE-Programms in eine Ausbildung als Kaufmann im Groß- und Außenhandel starten, die er im August 2013 erfolgreich abschloss. Sein Ausbildungsbetrieb übernahm ihn, und mittlerweile ist er Betreuer eines neuen Azubis – ebenfalls ein Teilnehmer des JOBLINGE-Programms.

Im JOBLINGE-Kompass-Programm gibt es außerdem die Option für Unternehmen, die Ausbilder als interne Advisors zu qualifizieren. „Dies stellt in unseren Augen neben der Ausbildungsbegleitung durch JOBLINGE einen zusätzlichen Erfolgsfaktor während der Anstellung bzw. Ausbildung dar“, erklärt Sevim Schmid-Coşkun, Projektkoordinatorin bei JOBLINGE Kompass. Die Ausbilder und Anleiter könnten sich so besser auf die Arbeit mit Geflüchteten vorbereiten. „JOBLINGE unterstützt sie dabei mit zahlreichen Trainings und Austauschformaten. Der Advisor steht dem Flüchtling bis zum Abschluss der Ausbildung als fester interner Ansprechpartner und Unterstützer zur Seite“, so Schmid-Coşkun. Die JOBLINGE-Ausbildungsbegleiter flankieren weiterhin, stärken beiden Seiten den Rücken, helfen, Probleme während der Ausbildung zu lösen, und ebnen so den Weg zum erfolgreichen Abschluss.

Die Erfolgsfaktoren

JOBLINGE setzt in seinem Konzept vor allem auf vier Säulen.

Praxis von Tag 1 an

Die Jugendlichen sind während des gesamten JOBLINGE-Programms praktisch tätig. Dabei werden sie stufenweise auf den betrieblichen Alltag vorbereitet – zunächst im „geschützten Raum“ der JOBLINGE-Standorte, dann über eng betreute Praktikumsinsätze in Partnerunternehmen. Hinter dem Bewerbungspraktikum am Ende des Programms steht der greifbare Ausbildungs- oder Arbeitsplatz bei dem Unternehmen. Die Teilnehmer können sich ihre Ausbildung aus eigener Kraft „erarbeiten“.

Individuelle Förderung und 1:1-Betreuung

Unsere Zielgruppe braucht aufgrund schwieriger Ausgangsvoraussetzungen individuelle Unterstützung, um im betrieblichen Alltag zu bestehen.

Neben dem intensiven Einzelcoaching durch die hauptamtlichen Mitarbeiter wird jeder Teilnehmer auf seinem Weg von einem ehrenamtlichen, persönlichen Mentor begleitet. Dieser ist Vorbild und Vertrauensperson, die während der gesamten sechs Monate für „ihren Jobling“ da ist und ihn in den einzelnen Phasen bestärkt. Darüber hinaus ist der Mentor auch „Krisenmanager“: Er trägt dazu bei, dass es trotz der im Laufe des Programms fast immer auftretenden Schwierigkeiten nicht zum Abbruch kommt. Der Mentor bringt Berufs- und Lebenserfahrung mit, wird in professionellen Trainings auf seine Aufgabe vorbereitet und während des Ehrenamts eng von JOBLINGE begleitet.

Gebündeltes gesellschaftliches Engagement

Von zentraler Bedeutung für den JOBLINGE-Ansatz ist die Bündelung der gesellschaftlichen Kompetenz. Die beiden Kernelemente des Programms, Praxis von Tag 1 an und die 1:1-Betreuung, und damit die Erfolge für die Jugendlichen sind nur realisierbar durch die enge Einbindung von engagierten Partnerunternehmen, den ehrenamtlichen Einsatz von Privatpersonen sowie die enge Zusammenarbeit mit den lokalen öffentlichen Einrichtungen, insbesondere der Bundesagentur für Arbeit und den Jobcentern. Diese sind nicht nur wichtige Förderer, sondern an allen Standorten die wichtigsten Partner für die Rekrutierung der Teilnehmer. Das gemeinsame Engagement spiegelt sich auch in der Finanzierung der Initiative wider, ermöglicht durch die öffentliche Hand und private Spender.

Unternehmerischer Ansatz

Wir möchten mit JOBLINGE möglichst viele junge Menschen erreichen – und sind davon überzeugt, dass dies dann gelingt, wenn wir den vielen, ganz unterschiedlichen Akteuren und Kräften der Initiative einen klar definierten Rahmen bieten.

Mit seinem sozial-unternehmerischen Selbstverständnis will JOBLINGE nicht die monetäre, sondern die soziale Rendite maximieren. Für jeden Unternehmer ist der effiziente Ressourceneinsatz ein Gebot der Vernunft – für JOBLINGE ist es auch ein moralisches: Unsere Ressourcen sind ausschließlich öffentliche Fördergelder, private Spenden und ehrenamtliche Zeit oder Expertise. Würden wir diese nicht so effizient wie möglich für unser soziales Ziel einsetzen, würden wir nicht nur das Vertrauen unserer Teilnehmer, sondern auch das unserer Partner enttäuschen. Daher arbeitet JOBLINGE an allen Standorten mit einheitlichen Prozessen, Standards und Tools, berichtet transparent über die Ergebnisse und setzt das gemeinsame Konzept in Form eines Social-Franchise-Systems um, so dass den Beteiligten überall, wo JOBLINGE aktiv ist, die gleiche Erfahrung ermöglicht wird.

So wirkt JOBLINGE

Win-win-Situation für alle

„Wow, das kann ich ja doch.“

Nadine Schröder, ehemalige JOBLINGE-Teilnehmerin in Recklinghausen, über die Wirkung des JOBLINGE-Programms bei ihr

Vier Jahre lang fand die heute 23-Jährige keinen Ausbildungsplatz, schrieb eine Bewerbung nach der anderen, erhielt eine Absage nach der anderen und wurde immer verzweifelter und ängstlicher im Umgang mit Unternehmen. Die Angst vor Fehlern beschreibt Nadine als inneren Sturm, den sie damals nicht besiegen konnte.

Heute macht sie eine Ausbildung zur Bäckereifachverkäuferin – dank der Unterstützung des JOBLINGE-Programms und -Netzwerks. Nadines Chefin Julia Impel, Bäckerei Kleinspel & Imping, ist begeistert: „Nadine war am Anfang sehr schüchtern, aber das hat sich schnell gegeben.“ Die Bäckerei ist bereits seit Längerem Kooperationspartner der JOBLINGE gAG Ruhr. „Wir hatten schon fünf Joblinge als Auszubildende hier. Wenn sie sich gut machen, versuchen wir, sie zu übernehmen“, sagt Julia Impel.

Auf ihrem Weg unterstützt werden die Teilnehmer auch von ehrenamtlichen Mentoren, die von JOBLINGE vorab in einem Training auf die Rolle vorbereitet werden. „Sie hat immer gefragt, wie es läuft, und mir gesagt: Wenn du etwas im Kopf hast, dann mach es einfach. Und wenn es am Ende ein Fehler war, ist es auch okay“, sagt Nadine Schröder über ihre Mentorin, Bauingenieurin Carina Ahnfeldt. Diese unterstützte sie auch um sieben Uhr morgens am Telefon und per Fotonachricht bei der Outfit-Beratung für Vorstellungsgespräche. Neben Mathe-Nachhilfe und anderen Übungen stärkte Carina Ahnfeldt Nadine in den sechs Monaten des Programms vor allem den Rücken. „Sie war oft schnell entmutigt. Ich habe dann versucht, ihr Mut zuzusprechen, die Dinge in Ruhe anzugehen, sich selbst Zeit zu lassen, zu lernen. Niemand erwartet von dir, alles sofort auf Anhieb zu können“, erinnert sich Carina Ahnfeldt an die Gespräche.

Von JOBLINGE erfahren hat Nadine Schröder im Jobcenter. Die öffentliche Hand ist an allen Standorten Förderer und enger Partner der Initiative.

„Mit unserer Unterstützung des Programms JOBLINGE, das sich bundesweit bewährt hat, leisten wir gezielt auch im Ruhrgebiet gemeinsam mit der öffentlichen Hand einen nachhaltigen Beitrag gegen die Jugendarbeitslosigkeit. Von jeher war es die Aufgabe des Initiativkreises, das Ruhrgebiet zukunftsfähig zu machen. Mit dem Engagement für JOBLINGE werden wir diesem Gründungsauftrag einmal mehr gerecht.“

Dirk Opalka, Geschäftsführer
Initiativkreis Ruhr GmbH

Dieses gemeinsame Engagement für JOBLINGE bereichert alle beteiligten Akteure im Netzwerk: allen voran natürlich die Jugendlichen, aber auch ehrenamtliche Mentoren und Trainer, Partnerunternehmen – und letztendlich die ganze Gesellschaft.

Joblinge

„Den eigenen Weg zu finden ist schwierig. Aber mit viel Willen kann man es schaffen. Man darf halt nie aufgeben.“

Florian Berischa, ehemaliger Jobling in Stuttgart

Die relevantesten und greifbarsten Indikatoren für die Wirkung der JOBLINGE-Initiative sind wohl die Vermittlungs- und Nachhaltigkeitsquoten (siehe Zahlen und Fakten auf S. 8 – 11). Schwieriger greifbar, aber am wichtigsten ist der persönliche Erfolg eines jeden einzelnen Joblings, der den Sprung ins Arbeitsleben und damit in die Gesellschaft geschafft hat. Auf die Frage, was sich am meisten für ihn verändert habe, antwortete einer der ersten Teilnehmer des JOBLINGE-Programms: „Ich bin stolz darauf, dass ich nun Steuern zahlen darf.“

Ausbildung und Arbeit sind nicht nur die Grundlage für ein unabhängiges, selbstbestimmtes Leben, sondern sie ermöglichen Teilhabe. Immer wieder zeigen Teilnehmer stolz ihre erste Gehaltsabrechnung vor – sie sind vom Hilfeempfänger zum Beitragszahler und damit zum aktiven Mitglied der Gesellschaft geworden. Alle jungen Menschen, die oft mit den denkbar ungünstigsten Startvoraussetzungen zu JOBLINGE kamen und durchgehalten haben, haben einen beeindruckenden Willen gezeigt und eine große persönliche Leistung vollbracht.

So wirkt JOBLINGE

„Gib nie auf“, haben sie mir gesagt. „Du findest eine Ausbildung“, erzählt Florian Berischa über die Unterstützung von JOBLINGE in Stuttgart. „Das habe ich mir selbst nie davor gesagt. Ich hatte endlich Menschen, die mir zur Seite standen, was ich vorher nicht hatte. Mein Selbstvertrauen ist dadurch gewachsen, und ich habe es geschafft.“ Florian ist heute Azubi, auf dem Weg zum Einzelhandelskaufmann. Vor zwei Jahren sah das noch anders aus: Nach seinem Hauptschulabschluss verpasste er den Anschluss, hing ein Jahr ohne Perspektive in der Luft. „Meine Noten waren nicht so gut, und ich hatte auch keine Ahnung, was ich wirklich machen sollte“, so Florian. Etliche Bewerbungen verliefen im Sand. Dann kam JOBLINGE, mit dem Programm, den Mitarbeitern und seinem Mentor. „Den eigenen Weg zu finden ist schwierig. Aber mit viel Willen kann man es schaffen. Man darf halt nie aufgeben“, sagt Florian.

Mentoren

„Die Aufgabe ist es, sich auf den Menschen einzulassen und sich als Wegbegleiter zu begreifen.“

Stephanie Melzig, JOBLINGE-Mentorin
in Köln, REWE Group

Auch für die ehrenamtlichen Mentoren ergibt sich aus dem eigenen Engagement große Wirkung. Viele Mentoren haben bereits mehrere junge Menschen begleitet und berichten, dass sie selbst in hohem Maße von ihrem Mentee lernen und sich durch die Persönlichkeit und Geschichte des Jugendlichen vertieft auch mit der eigenen Biografie beschäftigen.

So wirkt JOBLINGE

Vom Trainee bis zum Vorstand, auf allen Ebenen, in allen Funktionen: Unternehmen engagieren sich gemeinsam mit ihren Mitarbeitern bei JOBLINGE. Vor Kurzem hat die HypoVereinsbank (HVB) als langjähriger Partner das 200. Mentoring-Tandem gefeiert mit Mentorin Antje Kriedel und Mentee Amina-Zakia Charif. „Persönlich erweitert die Zusammenarbeit mit Amina meinen Blickwinkel und mein Verständnis für die Herausforderungen junger Menschen. Ich finde es sehr sinnvoll, Jugendliche dabei zu unterstützen, ihren Weg zu finden. Amina ist mein erster Mentee, und ich hoffe, dass ich vielleicht ein kleines bisschen dazu beitragen kann, dass auch sie ihren Weg in Ausbildung und Arbeit findet“, sagt Antje Kriedel von der HVB in München.

Viele Unternehmen haben das JOBLINGE-Mentoring auch in die eigenen Personal- und Führungskräfteprogramme aufgenommen. Die REWE Group hat beispielsweise im Rahmen ihres Programms „Ehrensache“ innerhalb weniger Monate bundesweit rund 50 neue Tandems bundesweit gewonnen. „Die Aufgabe ist es, sich auf den Menschen einzulassen und sich als Wegbegleiter zu begreifen“, fasst Mentorin Stephanie Melzig ihre Erfahrungen zusammen. „Der Mentor ist vor allem dazu da, den Jobbing in dem, was er tut, zu bestärken und bei Rückschlägen wieder aufzubauen. Manche Jugendlichen haben eine Geschichte mit vielen Misserfolgen und ein entsprechend schwach ausgeprägtes Selbstbewusstsein. Sie befürchten, immer wieder zu versagen. Hier ist die Aufgabe des Mentors, sie immer wieder aufzurichten. Andere wiederum haben eine sehr niedrige Frustrationsschwelle und geben schnell auf, wenn ein Tag mal nicht so gut verläuft. Dann heißt es, den Jobbing zu ermuntern, weiterzumachen.“

Mit dieser Unterstützung, aber aus eigener Kraft schaffen die Jugendlichen eine 180-Grad-Wendung. Die hauptamtlichen Mitarbeiter bereiten die Jugendlichen intensiv und individuell auf das

Berufsleben vor und leisten Hilfestellung beim Umgang mit häufig tiefliegenden Erlebnissen; die Mentoren sind Vorbild und wichtige Orientierung für das Leben und für Werte, die viele der Jugendlichen von zu Hause nicht kennen und die auf die Frage nach Wünschen für die Zukunft immer wieder genannt werden: feste Strukturen, ein geregelter Arbeitstag, eine eigene Wohnung, Familie und Kinder.

Partnerunternehmen

„Wir wollen Menschen helfen, ihr Leben besser und aktiver zu gestalten. Also: Hilfe zur Selbsthilfe. JOBLINGE ermöglicht genau dies. Deshalb fördern wir diese herausragende Initiative bereits seit 2012.“

Elfriede Buben, Leiterin Corporate Responsibility
und Contributions der Philip Morris GmbH

Unternehmensengagement bei JOBLINGE ist vielfältig: von Praktikums- und Ausbildungsplätzen für Joblinge über Mentoring, finanzielles Engagement, Mitgliedschaft in den Gremien bis hin zu Workshops, Trainings für Mitarbeiter oder anderer spezieller Beratung auf Pro-bono-Basis. So berät beispielsweise CMS Hasche Sigle die Standorte deutschlandweit in rechtlichen Belangen und unterstützt die Initiative zusätzlich durch Sach- und Geldspenden.

„JOBLINGE bietet viele Optionen, wie sich Unternehmen und ihre Mitarbeiter auch mit ihrer ureigenen Expertise einbringen können. Das tun wir bei CMS, wenn es um die Begleitung von Aufsichtsratssitzungen geht, um Schulungen zum Thema Gemeinnützigkeitsrecht oder auch die allgemeine rechtliche Beratung zum Beispiel auch beim Aufbau neuer Standorte. Gleichzeitig können wir auch teilhaben an der Entwicklung vieler Standorte, da einzelne CMS-Kollegen Mitglieder in den Aufsichtsräten oder Beiräten sind. Einige engagieren sich auch als Mentoren. JOBLINGE bietet da wirklich für jedes Unternehmen und jeden Mitarbeiter eine Möglichkeit.“

Dr. Dirk Jannott,
Partner von CMS Hasche Sigle
in Düsseldorf

Ausbildende Unternehmen finden durch JOBLINGE zudem neue Mitarbeiter und wirken mit dem Ausbildungsplatzangebot für Joblinge ihrem Fachkräftemangel entgegen. Außerdem öffnen die Unternehmen sich für neue Zielgruppen und geben jungen Menschen Chancen jenseits formaler Anforderungen. Gerade kleinere Betriebe schätzen auch die Unterstützung durch JOBLINGE-Mitarbeiter während der kompletten Ausbildungsdauer, manche können erst dank dieser Unterstützung erstmals oder wieder Ausbildungsplätze bereitstellen.

So wirkt JOBLINGE

„Wir schätzen es sehr, dass beispielsweise die JOBLINGE gAG Rheinland die Jugendlichen, aber auch uns als Partnerunternehmen so gut kennt, dass Stärken und Stellenprofile bestens zueinanderpassen. Die angehenden Auszubildenden werden bei JOBLINGE auch bestmöglich auf ihren neuen Lebensabschnitt vorbereitet. Eine ehemalige Teilnehmerin von JOBLINGE ist nun eine der besten Auszubildenden bei uns. Sie ist eine Bereicherung für unsere Firma und auch unsere Kundschaft.“
Christian Jordan, Betriebsleiter bei WISAG Sicherheit & Service Nordwest GmbH & Co. KG

„Wir nehmen Jugendarbeitslosigkeit ernst und unterstützen insbesondere junge Menschen, die im Wettbewerb um Ausbildungs- und Arbeitsplätze bislang weniger Chancen hatten. Es ist unser Ziel, Jugendliche zu motivieren und ihnen die Möglichkeit zu geben, über positive Erfahrungen den Schritt in die Arbeitswelt zu schaffen. Deshalb unterstützt Porsche JOBLINGE nicht nur finanziell, sondern in der Region Stuttgart beispielsweise vor allem auch im Mentoring und mit konkreten Projekten, die wir zum Beispiel in Kooperation mit der Porsche Basketball-Akademie in Ludwigsburg oder über die Konzerngesellschaft MHP organisieren.“

Dr. Martin Meyer, Projektleiter Personalentwicklung
Porsche AG, Mitglied des Aufsichtsrats und Mentor
der JOBLINGE gAG Region Stuttgart

Öffentliche Hand

„Wir wissen, dass wir einen langen Atem brauchen, wenn wir junge Menschen ohne Berufsabschlüsse in den Arbeitsmarkt begleiten. Aber erst durch die gute Zusammenarbeit mit Initiativen wie JOBLINGE werden wir sie auch nachhaltig für den Fachkräftemarkt hier gewinnen können.“

Reinhilde Willems, Geschäftsführerin der
Regionaldirektion Sachsen, vormals Vorsitzende der
Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Leipzig

Im JOBLINGE-Netzwerk spielt die öffentliche Hand als Akteur eine wichtige Rolle. Die lokalen Agenturen für Arbeit und die Jobcenter treten nicht nur als Förderer in Erscheinung, sondern leiten auch die Teilnehmer in das Programm zu.

„Das Geheimrezept der JOBLINGE ist in der Tat das Netzwerk. Aber auch die starke persönliche Betreuung durch die Mitarbeiter und Mentoren. So kann JOBLINGE die Berufswünsche dann auch verwirklichen. Und das ist auch das, was wir uns wünschen: Gemeinsam noch mehr Jugendliche in den Arbeitsmarkt und damit in die Gesellschaft zu integrieren.“

Claudia Czernohorsky-Grüneberg,
Geschäftsführerin des Jobcenters
Frankfurt am Main

So wirkt JOBLINGE

Nicht nur aus betriebswirtschaftlicher, sondern auch aus volkswirtschaftlicher Sicht ergeben sich durch das JOBLINGE-Programm signifikant positive Effekte. Durch die überdurchschnittlich hohe Nachhaltigkeit der Vermittlung im JOBLINGE-Programm wird die öffentliche Hand deutlich und langfristig entlastet: Die Gesamteinsparungen nach zehn Jahren betragen knapp 140.000 Euro für jeden nachhaltig vermittelten Jobbing. Das haben Berechnungen des Arbeitgeberverbands HessenChemie ergeben.

„Wenn aus Jobbingen Auszubildende und aus Auszubildenden junge Menschen mit einem Arbeitsplatz werden, dann haben wir unser Ziel erreicht: jungen Menschen eine selbstbestimmte Zukunft zu ermöglichen.“

Bärbel Bergerhoff-Wodopia,
RAG-Stiftung, Vorstand Personal



Input, Output, Impact, Evaluation und Qualitätssicherung

INPUT: Eingesetzte Ressourcen im Jahr 2016

Unternehmen

Lokal und überregional haben in 2016 etwa 2.000 Unternehmen und Betriebe aller Größen und Branchen die Initiative unterstützt.

Öffentliche Hand

Die Anzahl der öffentlichen Förderer ist weiter gewachsen: Ohne die Unterstützung der mehr als 50 Förderer auf europäischer, Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene wäre die Arbeit der Initiative JOBLINGE nicht möglich. Neben der finanziellen Unterstützung sind die Bundesagentur für Arbeit und die Jobcenter wichtige Partner für die Zuleitung der Teilnehmer.

Ehrenamtliche Trainer und Mentoren

Komplettiert wird das Netzwerk durch die Zivilgesellschaft: engagierte Privatpersonen, Stiftungen, Bildungseinrichtungen sowie Vereine und Institutionen aus den Bereichen Kultur und Sport. Mehr als 1.500 Privatpersonen bringen sich ehrenamtlich ein, beispielsweise als Trainer für halbtägige Kommunikations- oder Präsentationstrainings, als Experten für IT, Recht, Grafik, Events oder Website und Social Media, als Leiter mehrtägiger unternehmerischer Praxisprojekte oder als persönlicher Mentor für einen Jugendlichen.

Mandatsträger

2016 engagierten sich 105 Mandatsträger ehrenamtlich in den Gremien der lokalen gemeinnützigen Aktiengesellschaften und der überregionalen JOBLINGE-Stiftung als Vorstand, Aufsichtsrat oder Beirat.

Mitarbeiter

Ende 2016 waren an den Standorten und in der Dachorganisation 126 hauptamtliche Mitarbeiter beschäftigt (117 Vollzeitäquivalente).

Finanzmittel (Zahlencheck und Konsistenz)

Die Gesamtkosten der lokalen gAGs und der überregionalen Dachorganisation, des JOBLINGE e. V., beliefen sich im Jahr 2016 auf 8,4 Millionen Euro, mit einem Anteil von 64 Prozent Personalkosten und 35 Prozent Sachkosten. Die Gesamtkosten verteilten sich zu 87 Prozent auf die Standorte und 13 Prozent auf die Dachorganisation. Ermöglicht wird die Arbeit der Initiative in öffentlich-privater Kofinanzierung mit einem Gesamtbudget von 8,7 Millionen Euro in 2016 (Schätzung, Jahresabschlüsse noch nicht final geprüft), davon rund 3,0 Millionen Euro Spenden und rund 5,7 Millionen Euro öffentliche Förderung.

OUTPUT: Erbrachte Leistungen

Aufnahmekapazität erhöht

Seit der Eröffnung des ersten Standorts 2008 bis Ende 2016 haben 4.969 junge Menschen am JOBLINGE-Programm teilgenommen. Mit der Eröffnung von sieben neuen Standorten im Laufe des Jahres konnten im vergangenen Jahr 1.545 Jugendliche aufgenommen werden. Auch die Vermittlungsquote konnte kumuliert seit Beginn auf 72 Prozent gesteigert werden. Im Jahr 2015 lag die Quote mit 77 Prozent höher denn je. (Die Vermittlungsquote bezieht sich nur auf die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt. Die Zahlen für 2016 können abschließend im Herbst, mit Ausbildungsstart 2017, ermittelt werden.)

Gruppenstarts mit praxisnaher Vorbereitung

Viermal im Jahr starten die JOBLINGE-Gruppen in das intensive sechsmonatige Programm (bei Kompass 12 bis 18 Monate), mit etwa 15 bis 20 Teilnehmern je nach Größe des Standorts. In 2016 fanden 85 Gruppenstarts statt (2015 waren es 57).

Berufstrainings

Ehrenamtliche Trainer üben Vorstellungsgespräche mit den Teilnehmern, geben Hinweise zu Kleidungs- und Verhaltensregeln oder stellen Finanzpläne zum Umgang mit dem ersten Gehalt auf. Unternehmen präsentieren Berufe und bieten Praktika an.

Individuelle Förderung durch Mitarbeiter und Mentoren

Neben der Teamerfahrung erhalten die Jugendlichen in Einzelgesprächen mit den hauptamtlichen Mitarbeitern Orientierung über die eigenen Stärken und passende Berufe. Daneben werden die Teilnehmer im 1:1-Verhältnis von ehrenamtlichen Mentoren betreut. Diese werden im Rahmen eines professionellen Trainings auf ihre Aufgabe vorbereitet und während des Engagements eng begleitet. In 2016 fanden mehr als 100 Mentorentrainings mit in der Regel jeweils 2 × 4 Stunden statt.

Ausweitung des Kultur- und Sportprogramms

Einen festen Platz im JOBLINGE-Programm haben Aktivitäten im Bereich Kultur und Sport. 2016 wurde das Kultur- und Sportprogramm weiter ausgebaut. Entlang der Konzeption arbeiten immer mehr Standorte auf ein festes „Curriculum“ hin, das die Wirkungen des Programms strukturell unterstützt und sich ein festes Netzwerk an Partnern aufbauen kann. So wurden in 2016 insbesondere in München, Berlin, Hamburg und Stuttgart neue Partnerschaften mit Kultur- und Sportinstitutionen etabliert.

Praktika

Im Sinne der bestmöglichen Qualifizierung und passgenauen Vermittlung absolviert jeder Teilnehmer mehrere Praktika, um sich den Ausbildungsplatz zu „erarbeiten“. Im Jahr 2016 haben die JOBLINGE-Mitarbeiter mehr als 2.300 Praktikumsplätze organisiert und gemeinsam mit den Unternehmen über 800 Ausbildungs- und Arbeitsplätze für die jungen Menschen anbieten können.

IMPACT: Wirkung

Die wichtigsten Erfolge für die JOBLINGE-Initiative sind jene, die sich nicht in Zahlen messen lassen. Es sind die individuellen Entwicklungen der Jugendlichen, die sie in nur wenigen Monaten machen und die einen immer wieder beeindrucken, wenn man ihre Wege weiter mitverfolgt. Denn die Wirkung des Programms endet nicht mit der Aufnahme oder dem Abschluss einer Berufsausbildung. Vielmehr wird den jungen Menschen nach dem Prinzip „Hilfe zur Selbsthilfe“ ein unabhängiges und selbstbestimmtes Leben ermöglicht.

Die Mentoren berichten von einer großen persönlichen Bereicherung bei der Begleitung der Jugendlichen, und auch die Unternehmen profitieren: von gut vorbereiteten, motivierten Auszubildenden und künftigen Fachkräften.

Der größte messbare Effekt ist der volkswirtschaftliche Nutzen. Indem die jungen Menschen zu aktiven Mitgliedern der Gesellschaft werden und selbst Steuern und Sozialbeiträge zahlen, anstatt Leistungen zu empfangen, entstehen enorme positive Effekte für die Gesellschaft und die Finanzen der öffentlichen Hand.

Die direkten, öffentlich geförderten Programmkosten (knapp 3.600 Euro pro Teilnehmer plus die Kosten für Sozialleistungen während der Programmdauer) sind bereits nach 17 Monaten für den Staat günstiger als eine reine Fortzahlung der Sozialleistungen. Nach dreieinviertel Jahren ist die vollständige Amortisation erreicht, nach zehn Jahren ergeben sich Gesamteinsparungen von knapp 140.000 Euro für jeden nachhaltig vermittelten Jugendlichen.

Auszug aus einer Rückmeldung eines ehemaligen Joblings, der 2010 in München an dem Programm teilnahm, vom Dezember 2016

„(...) Vielleicht erinnern Sie sich noch an mich, ich war vor ein paar Jahren ein Teilnehmer im JOBLINGE-Programm bei Ihnen in München. Damals ist bei mir einiges schiefgelaufen und durch das JOBLINGE-Programm habe ich auf den richtigen Weg zurückgefunden und es endlich geschafft, mich aufzuraffen und mit meinem Leben etwas anzufangen. (...) Hätte ich nicht an diesem Programm teilgenommen, wäre vermutlich nichts so gelaufen, wie es gelaufen ist, und dafür bin ich Ihnen wirklich zutiefst dankbar. Mein Weg zum Erfolg war vermutlich nicht ideal, aber wenn ich die Wahl hätte, würde ich es genauso wieder machen. Dieser Dank ist leider längst überfällig, diese E-Mail wollte ich bereits vor Wochen schreiben, nur fehlt mir zwischendurch etwas die Zeit. (...) Ich hoffe, dass Sie auch in Zukunft anderen Jugendlichen dabei helfen können, wieder auf den richtigen Weg zurückzufinden, so wie Sie mir geholfen haben.“

Evaluation und Qualitätssicherung

JOBLINGE hat zum Ziel, für möglichst viele Teilnehmer die nachhaltige Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt zu erreichen und sich an den Ergebnissen messen zu lassen. Daher verpflichten sich alle Standorte zur Erhebung und Nutzung transparenter Kennzahlen. Gemeinsam mit der Dachorganisation nimmt jede gAG eine regelmäßige Überprüfung und Diskussion dieser Indikatoren vor. Im Rahmen des Regelreportings werden folgende Qualitätskennzahlen quartalsweise betrachtet:

1. Operative Ergebnisindikatoren

JOBLINGE arbeitet mit zwei erhobenen Haupterfolgskennzahlen: der Integrations- bzw. Vermittlungsquote und der Nachhaltigkeitsquote. Erstere betrachtet die Anzahl der Teilnehmer, die durch das JOBLINGE-Programm in ungeforderte Ausbildung oder Arbeit vermittelt wurden, Letztere den Anteil der ehemaligen Teilnehmer, die sechs Monate nach Programmende weiterhin in Ausbildung oder Arbeit sind. Daneben werden die Auslastung, sprich der Anteil der besetzten Plätze im Programm, sowie die Teilnahmequote am Trainingsmodul und auch die Praktikumsquote überprüft.

2. Operative Prozessindikatoren

Auf dem Weg zu den Ergebnissen wird auch der Prozess näher beleuchtet. Hierbei wird zum einen die Mentorenquote erhoben, zum anderen die Zufriedenheit der Jugendlichen (diese wird während der Programmdauer zweimal abgefragt).

3. Finanzielle Ziele

Über Ergebnis- und Prozessindikatoren hinaus werden auch die Finanzen der einzelnen Standorte sorgfältig beobachtet. Durch die Konzeption als gemeinnützige Aktiengesellschaften sind hier vor allem Gewinn und Verlust (keine Überschreitung des Budgets), die Zahlungsfähigkeit (dauerhaft positive Liquidität) sowie die Bilanz (Erhaltung der notwendigen Eigenkapitalbasis) von Bedeutung.

4. Zertifizierung

Auch im Jahr 2016 haben alle Standorte erfolgreich die Trägerzertifizierung nach AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung) erlangt. Die jährliche Zertifizierung ist seit der Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente im April 2012 gesetzliche Voraussetzung für die Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit.

JOBLINGE versteht sich als lernendes System und möchte sich und das Programm stetig weiterentwickeln. Hierfür werden auch einzelne Programmelemente, etwa das Kulturprogramm, evaluiert.

Ein Blick hinein

„Ich wollte nicht von Sozialhilfe abhängig sein, sondern mein eigenes Geld verdienen.“

Zaher Balan ist aus Syrien geflohen und Anfang 2015 nach Deutschland gekommen. Von Anfang an hatte er ein klares Ziel vor Augen: Fuß fassen in Deutschland. „Ich war sehr motiviert, schnell voranzukommen“, sagt er rückblickend. Über eine Empfehlung erfuhr er von JOBLINGE in Berlin und stieg in das Programm ein. Ein Weg, der sich gelohnt hat. Warum, das erzählt Zaher im Kurzinterview.

Wie war Ihr Einstieg bei JOBLINGE?

Alles fing mit einem ehrenamtlichen Einsatz auf einem Kinderbauernhof an. Das war schon recht interessant und anders. Nach einer Woche starteten wir dann in der Gruppe in die Orientierungsphase.

Wie ging es dann für Sie weiter?

Wir haben viele praktische Übungen gemacht. Die Betriebsbesichtigung bei den Berliner Verkehrsbetrieben (BVG) beispielsweise war sehr interessant, weil wir hinter die Kulissen schauen durften. Dann kam meine Potenzialanalyse, in der ich viel über meine Stärken gelernt habe, und im Anschluss folgte das Einzelcoaching bei Unternehmenskoordinatorin Eva Holzgreve. Sie informierte mich über verschiedene Ausbildungsberufe und gab mir Kontakte zu Unternehmen, um mich zu bewerben. Als sie mir von der WISAG und einer Helfertätigkeit als Elektriker mit Option auf Ausbildung erzählte, war ich sofort begeistert. Innerhalb einer Woche schickte ich meine Bewerbung raus, wurde zum Gespräch eingeladen und konnte ein einmonatiges Praktikum zur Probe beginnen. Schon bald danach hielt ich meinen Arbeitsvertrag in den Händen.

Wie sieht Ihr Arbeitsalltag jetzt aus?

Ich arbeite vor allen Dingen in der Nachtschicht. Ich bin in Bürogebäuden, beispielsweise im Bahn Tower oder am Hauptbahnhof, unterwegs und prüfe Geräte. Das können Steckdosen, aber auch Monitore, Netzteile, PCs oder Lampen sein. Die Aufgaben sind sehr vielfältig. An einem Tag schaffe ich es, 230 Geräte zu prüfen. Meine Kollegen und mein Chef sind immer wieder erstaunt: „Mensch, wie machst du das, Zaher?“ Mittlerweile leite ich sogar schon Kollegen an. Mein Chef

hat mir diese Verantwortung gegeben, weil ich so genau und schnell arbeite. Und ich verstehe mich mit allen sehr gut. Nebenbei arbeite ich noch in einer Bäckerei – in den Morgenstunden am Wochenende. Ich möchte nicht zu Hause sitzen, denn dann wird mir langweilig. Arbeit macht mir großen Spaß.

Wie schwer war der Weg in den Arbeitsalltag für Sie?

Ich habe einen starken Willen. Das hilft, wenn es mal schwer wird. Ich war aber von Anfang an motiviert, schnell voranzukommen. Ich wollte nicht von Sozialhilfe abhängig sein, sondern mein eigenes Geld verdienen. Auch in Syrien war das nicht anders: Ich wollte mir auch dort ein Leben aufbauen, habe Abitur gemacht und schon ein Chemiestudium angefangen. Außerdem spreche ich viele Sprachen. Besonders Französisch hat mir geholfen, schneller Deutsch zu lernen.

Welche Rolle hat JOBLINGE im vergangenen Jahr für Sie gespielt? Wie geht es weiter?

Das Gesamtprogramm hat einfach viel gebracht. Aber besonders natürlich auch die ganzen Informationen zu Ausbildungsberufen und der Kontakt zu Firmen. Nur so bin ich an die WISAG geraten, bei der ich sehr glücklich bin. Mein Ausbilder hat mir auch schon fest zugesagt, dass ich im September meine Ausbildung als Mechatroniker anfangen kann. Vielleicht kann ich mir einen Teil der Arbeitszeit auch anrechnen lassen. Die JOBLINGE-Ausbildungsbegleitung wird mich auch weiterhin auf meinem Weg unterstützen. Darüber freue ich mich sehr.

*„Der MINT-Workshop hat mir den Schubs
in die richtige Richtung gegeben.“*

Vor JOBLINGE war Abdul Nasir Wakil im freiwilligen Wehrdienst, hat Fahrzeuge repariert und von einem Job geträumt, der ihm Spaß macht und in der Nähe seiner Familie ist. Der gebürtige Bad Hersfelder kam über das Jobcenter Frankfurt zu JOBLINGE und hat dadurch seinen Traumberuf gefunden: Nasir ist auf dem Weg zum Chemikanten. Dieser ist beispielsweise für die Herstellung von Produkten aller Art – von Lebensmitteln über Medikamente bis zu Farben – zuständig. Nasir arbeitet nun speziell in der Kunststoffherstellung bei Provadis und sagt selbst, er „könnte den ganzen Tag über seinen Job erzählen und schreiben“. Warum und welche Rolle das JOBLINGE-Technikprogramm dabei spielte, das erklärt er im Gespräch.

Warum stehen Sie jeden Morgen auf? Worauf freuen Sie sich auf dem Weg zur Arbeit?

Es gibt viele Dinge, die mich morgens aufstehen lassen: Verantwortung, Dankbarkeit, Liebe, Zielstrebigkeit und Wissenshunger. Verantwortung gegenüber meiner Familie, der Gesellschaft, meiner Firma und JOBLINGE, die mir die Tür für diesen Job geöffnet haben. Dankbarkeit für das Vertrauen der Firma, die Möglichkeit, so viele neue und nützliche Sachen zu lernen, die Liebe zu allen Menschen, die an mich glauben, die mich unterstützen. Die Zielstrebigkeit, das gesetzte Ziel um jeden Preis zu erreichen. Der Wissenshunger kommt von meiner naturwissenschaftlichen Ader. Ich möchte einfach so viele Zusammenhänge verstehen können – vom Makro- bis zum Mikrokosmos. Es ist beeindruckend, wie sehr wir Menschen imstande sind, die Natur um uns herum zu unserem Nutzen zu beeinflussen.

Was hat Sie während Ihrer Ausbildung bislang am meisten beeindruckt?

Die Ausbildung zum Chemikanten ist im Großen und Ganzen für mich einfach unbeschreiblich schön. Die gigantisch großen Anlagen, die Bandbreite an Produkten: das alles hinterlässt bei mir den Eindruck von Größe. Ich bin einfach fasziniert davon, wozu der Mensch in der Lage ist.

Inwiefern hat das JOBLINGE-Programm Ihren Weg in die Chemiebranche beeinflusst?

Für mich war das komplette Programm sehr wichtig. Jedoch hat mir erst der MINT-Workshop den Schubs in die richtige Richtung ge-

geben. Ich war schon an Naturwissenschaft und Technik interessiert, doch ich wusste nicht genau, wo es für mich hingehen soll. Bei dieser Entscheidung hat das JOBLINGE-Technikprogramm sehr geholfen.

Ebenfalls wichtig waren für mich auch die Kultur-Workshops. Der Percussion-Workshop und das Theaterstück haben mir sehr viel Selbstvertrauen gegeben. Dadurch habe ich auch viel Mut und Motivation für die Ausbildung mitgenommen und ein Gespür für meine eigenen Visionen entwickelt. Wir haben ganz konkrete Ziele in den Workshops gesetzt und sind dann mit viel Kreativität und Engagement an die Umsetzung gegangen. So sehe ich auch die erfolgreich abgeschlossene Ausbildung als erreichbares Ziel.

Sind Sie noch in Kontakt mit JOBLINGE?

Ja, ich schaue gelegentlich am Frankfurter Standort vorbei und spreche mit allen Mitarbeitern. Mit Herrn Haines, dem Koordinator für Jugendliche und Mentoren dort, habe ich regelmäßig Kontakt. Er und die Ausbildungsbegleitung beraten mich auch nach dem Ende des JOBLINGE-Programms und stehen mir zur Seite. Ich informiere mich auch gern darüber, wie es am Standort läuft. Denn ich wünsche der Initiative und den Mitarbeitern das Allerbeste, da sie mir sehr weitergeholfen haben.

Die Organisation von JOBLINGE

Social Franchise I:

Aufbau und Zusammenarbeit

Um das Konzept in allen Regionen mit Bedarf anbieten zu können und möglichst viele Jugendliche zu erreichen, ist JOBLINGE als Social-Franchise-System organisiert. Die lokalen Standorte, die als „Franchisenehmer“ das Konzept in der direkten Arbeit mit den Jugendlichen umsetzen, arbeiten hierbei eng mit der überregionalen Dachorganisation als „Franchisegeber“ zusammen. Aus diesem Aufbau und dieser Struktur ergeben sich einige Besonderheiten in der Zusammenarbeit.

Die gAGs

Den Rahmen für das lokale Engagement bilden gemeinnützige Aktiengesellschaften (gAGs), die gemeinsam mit Partnern aus der Wirtschaft und der öffentlichen Hand gegründet werden. Als Aktionäre bringen sich Unternehmen, Stiftungen und Organisationen, aber auch Kommunen und Landkreise ein und bestimmen zusammen die Geschicke „ihrer“ gAG. Für gAGs gelten im Wesentlichen die gleichen Bedingungen wie für herkömmliche Aktiengesellschaften – mit einem wichtigen Unterschied: Statt einer finanziellen erhalten die Aktionäre eine ideelle Dividende. Vertreter der Aktionäre engagieren sich ehrenamtlich als Vorstand oder im Aufsichtsrat der gAG bzw. im Beirat einer Filiale.

Neben dem Zusammenspiel von Akteuren aus allen gesellschaftlichen Bereichen spiegelt die Rechtsform der gAG auch den hohen Anspruch an Professionalität und Transparenz der Initiative wider. Die professionelle Umsetzung des Konzepts wird gesichert durch das hauptamtliche Team, welches das intensive Programm mit den Jugendlichen durchführt und den Rahmen für die Arbeit zahlreicher ehrenamtlicher Akteure schafft.

Die Dachorganisation

Überregional gesteuert wird die Initiative von der JOBLINGE- Dachorganisation (gemeinnütziger JOBLINGE e.V.). Die JOBLINGE-Dachorganisation verantwortet die überregionale Koordination der Initiative und gestaltet aktiv deren Weiterentwicklung. Dies umfasst sowohl strukturiertes Wachstum als auch den internen Wissenstransfer und die Übertragung von Best Practices. In enger Zusammenarbeit mit den Standorten konzipiert die Dachorganisation neue Projekte und bringt die Expertise von JOBLINGE in aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen ein.

Die Dachorganisation legt qualitative Standards der Initiative fest und stellt den Standorten einheitliche Tools zur Qualitätssicherung zur Verfügung, unter anderem Reportingsysteme, Datenbank und IT-Infrastruktur. Gleichzeitig übernimmt die Dachorganisation zentrale Services wie Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, die Vorbereitung der Zertifizierung oder Unterstützung beim Fundraising sowie das Onboarding neuer Standort-Mitarbeiter und regelmäßige Trainings zur Weiterbildung der erfahrenen Mitarbeiter.

Die Zusammenarbeit

Die Zusammenarbeit zwischen den Standorten und der Dachorganisation ist im Sinne des Social-Franchise-Systems über Kooperationsverträge geregelt, welche die gemeinsame Verpflichtung zur Umsetzung und Weiterentwicklung des JOBLINGE-Konzepts beinhalten. Auch zwischen der Dachorganisation und den Initiatoren, der Eberhard von Kuenheim Stiftung der BMW AG und der Boston Consulting Group, gibt es einen Markenlizenzvertrag, der die Dachorganisation als Franchisegeber benennt und sie verpflichtet, die Weitergabe und Umsetzung des Konzepts sicherzustellen.

Die Stiftung

Formell haben sich die Standorte 2012 in der überregionalen Dachorganisation JOBLINGE e.V. zusammengeschlossen. Neben den acht JOBLINGE gAGs (Stand 2016) ist auch die JOBLINGE-Stiftung Gesellschafter der Dachorganisation. Die JOBLINGE-Stiftung wurde als Förderstiftung von der Boston Consulting Group ins Leben gerufen, um eine dauerhafte Unterstützung der Initiative zu ermöglichen. Anders als die Standorte und die Dachorganisation hat die Stiftung keine Mitarbeiter.

Social Franchise II:

Profile der beteiligten Organisationen

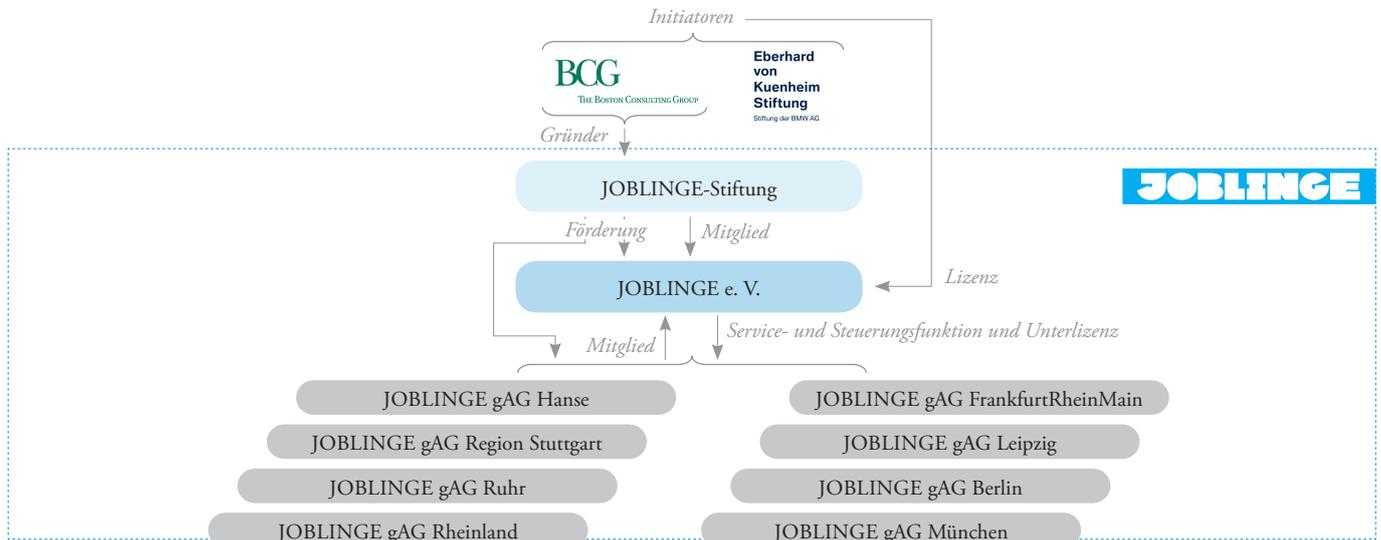
Alle an der Initiative JOBLINGE beteiligten Organisationen – die lokalen gAGs, die Dachorganisation und die JOBLINGE-Stiftung – sind gemeinnützig. Sie verfolgen die gemeinnützigen Zwecke Förderung der Jugendhilfe (§ 52 Abs. 2 Satz 1 Nr. (n) 4 AO) und Förderung der Erziehung (§ 52 Abs. 2 Satz 1 Nr. (n) 7 AO).

JOBLINGE-Dachorganisation

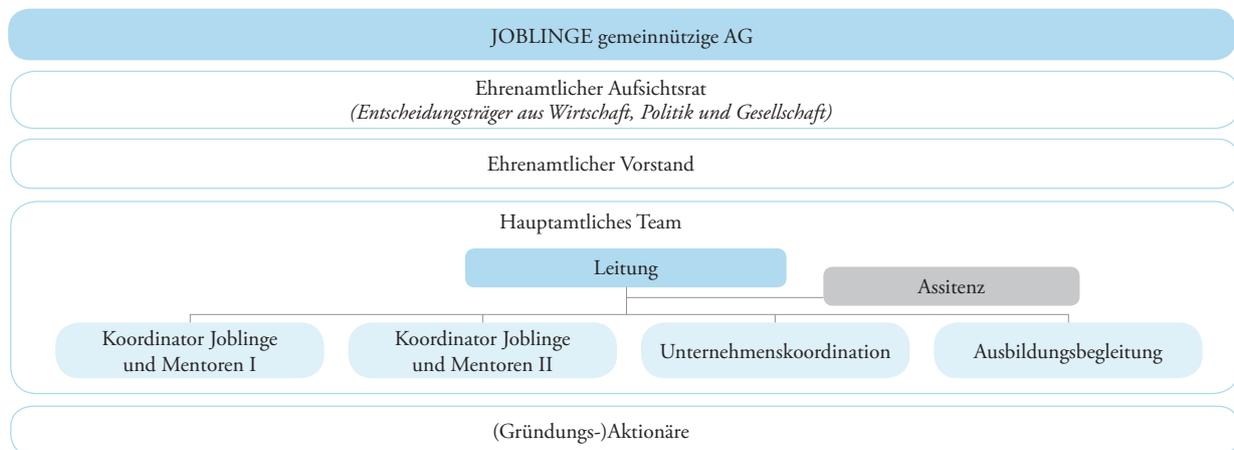
Geschäftsführender Vorstand der JOBLINGE-Dachorganisation (JOBLINGE e.V.) mit Sitz in München ist Ulrike Garanin. Sie ist Mitinitiatorin und gehört seit den Anfängen 2007 zu den treibenden Kräften der Initiative. Als Principal der Boston Consulting Group ist sie für diese Aufgabe freigestellt. Operativer Vorstand der Initiative ist seit November 2013 Kadim Tas. Bereits seit 2011 leitet Kadim Tas die JOBLINGE gAG Frankfurt/RheinMain. Beide Vorstände sind hauptamtlich tätig und vertretungs- sowie zeichnungsberechtigt.

Gemäß Satzung und Geschäftsordnung ist der Vorstand insbesondere zuständig für die laufende Geschäftsführung des Vereins nach Maßgabe der Gesetze, der Vereinsatzung und der Geschäftsordnung. Das Aufsichtsorgan des JOBLINGE e.V. ist die Mitgliederversammlung, in der die gAGs und die JOBLINGE-Stiftung jeweils durch ihre Vorstände vertreten sind. Die Mitgliederversammlung findet zweimal jährlich statt und entscheidet über die Wahl des Vorstands sowie die Entlastung des Vorstands. Sie nimmt

Organisationsstruktur der Initiative JOBLINGE



Struktur der JOBLINGE gemeinnützige Aktiengesellschaften (gAGs)



die Berichte des Vorstands entgegen, wählt die Rechnungsprüfer, entscheidet über die Festsetzung von Beiträgen, fasst Beschlüsse über die Änderung der Satzung, die Aufnahme und den Ausschluss von Mitgliedern in Berufungsfällen usw.

Die Dachorganisation ist für die Aufgabenbereiche Controlling und Qualitätsmanagement, Marketing und Kommunikation, Business Development, Konzeptentwicklung, Programmentwicklung (Kultur- und Sportprogramm, Technikprogramm, Aufbau von JOBLINGE Kompass für Flüchtlinge und Sprachkonzept) sowie Teamassistenz zuständig. Daneben unterstützen Werkstudenten sowie die von BCG pro bono gestellte Assistenz des Vorstands und zeitweise Berater für einzelne Projektthemen das Team.

JOBLINGE-Stiftung

Während die Standorte öffentlich-privat kofinanziert sind, finanziert sich die Dachorganisation allein über privates Fundraising. Einen großen Teil stellt dabei BCG über die JOBLINGE-Stiftung und Pro-bono-Kapazität. Die Stiftung wurde 2011 als erste und bisher einzige Stiftung von BCG gegründet, um die Initiative dauerhaft zu sichern und weiterzuentwickeln. Die Stiftung selbst ist nicht operativ und hat keine Mitarbeiter. Ehrenamtliche Vorstände der JOBLINGE-Stiftung sind Carsten Kratz (BCG-Deutschlandchef, Senior Partner and Managing Director), Georg Sticher (Senior Partner and Managing Director), Dr. Andreas Dinger (Partner and Managing Director), Astrid Rauchfuß (Partner and Managing Director).

Director) und Frank Salzmann (Head of Finance and Accounting). Als Förderstiftung bündelt die Stiftung die Spenden der Initiatoren, Premiumpartner und vieler weiterer privater Förderer, die im Sinne des Spenders einzelnen Standorten oder der Gesamtinitiative und ihrer Weiterentwicklung zugute kommen.

JOBLINGE-Standorte

An den Standorten verbindet sich das ehrenamtliche Engagement der Vorstände und Aufsichtsräte direkt mit dem Engagement der hauptamtlichen Mitarbeiter, die jeden Tag mit den Jugendlichen arbeiten und den professionellen Ablauf und die Unterstützung für

alle Beteiligten sicherstellen. Das hauptamtliche Team einer gAG bilden Standortleiter, Verwaltung und Controlling, Unternehmenskoordinator, Koordinatoren Jugendliche und Mentoren und Ausbildungsbegleiter.

Unter dem Dach einer gAG sind in den Regionen mehrere lokale Standorte vertreten. Sowohl für das klassische Programm als auch bei den Kompass-Standorten für junge Geflüchtete werden die vorhandenen Strukturen bestmöglich genutzt – indem Leitung, Verwaltung und Controlling sowie die Zugänge zu Unternehmen und Netzwerken für alle Standorte einer gAG zentral gebündelt sind.

JOBLINGE-Standorte

JOBLINGE gAG München *mit Kompass*

Vorstand: Johann Stiessberger • **Standortleitung:** Anja Reinhard

Start: April 2009 • **Mitarbeiterkapazität:** 11,75

Betreute Jugendliche: 155 pro Jahr

Aktionäre: Apax Foundation • Betten Rid GmbH • BMW AG • Eberhard von Kuenheim Stiftung der BMW AG • Grunwald Kommunikation & Marketingdienstleistungen GmbH & Co. KG • Loden-Frey Verkaufshaus GmbH & Co. KG • Rotary Club München-Bavaria • Rotary Club München – Englischer Garten Gemeindienst e. V. • SAHLBERG GmbH & Co. KG • The Boston Consulting Group GmbH • TÜV SÜD AG

JOBLINGE gAG Berlin *mit Pankow, Spandau und Friedrichshain*

Vorstand: Heinrich Rentmeister • **Standortleitung:** Jonas Hettwer

Start: Juni 2010 • **Mitarbeiterkapazität:** 14

Betreute Jugendliche: 200 pro Jahr

Aktionäre: Arbeitgeberverband Nordostchemie e. V. • BMW AG • GIG Technologie und Gebäudemanagement GmbH • GRG Services Berlin GmbH & Co. KG • Industriewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie – Landesbezirk Nordost (IG BCE) • PUK Werke KG • The Boston Consulting Group GmbH • Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg e. V.

JOBLINGE gAG FrankfurtRheinMain *mit Frankfurt, Frankfurt Kompass, Darmstadt, Offenbach, Bergstraße und Ludwigshafen*

Vorstand: Dr. Oliver Dany • **Regionalleitung:** Kadim Tas

Stellv. Regionalleitung: Christiane Schubert

Start: März 2011 • **Mitarbeiterkapazität:** 26,5

Betreute Jugendliche: 400 pro Jahr

Aktionäre: Gonder Facility Services GmbH • HessenChemie Arbeitgeberverband Chemie und verwandte Industrien für das Land Hessen e. V. • Mainova AG • The Boston Consulting Group GmbH • WISAG Beteiligungsmanagement GmbH & Co. KG

JOBLINGE gAG Rheinland

Vorstand: Dr. Harald Rubner • **Standortleitung:** Petra Balzer

Start: Januar 2012 • **Mitarbeiterkapazität:** 9

Betreute Jugendliche: 145 pro Jahr

Aktionäre: CARGLASS GmbH • CMS Hasche Sigle • Ebner Stolz Mönning Bachem GmbH & Co. KG • Festkomitee des Kölner Karnevals von 1823 e. V. • Generali Deutschland Holding AG • Platinion GmbH • REMONDIS-Gruppe • Sparkasse Köln-Bonn • The Boston Consulting Group GmbH • WISAG Industrie Service Holding

JOBLINGE gAG Leipzig
*mit Leipzig, Leipzig Kompass
 und Halle (Saale)*
Vorstand: Dieter Schliek • **Standortleitung:** Matthias Kretschmer
Start: Februar 2012 • **Mitarbeiterkapazität:** 15,5
Betreute Jugendliche: 170 pro Jahr
Aktionäre: Apax Foundation • BMW AG • Dr. Uwe Teichert • Eberhard von Kuenheim
 Stiftung der BMW AG • Leipziger Stadtbau AG • Offizin Andersen Nexö Leipzig GmbH
 (OAN bis 2016, ab 2017 CMS Hasche Sigle) • Sparkasse Leipzig • Stadtwerke Leipzig
 GmbH • The Boston Consulting Group GmbH

JOBLINGE gAG Ruhr
*mit Essen, Gelsenkirchen
 und Recklinghausen*
Vorstand: Jens Stefan Baier • **Regionalleitung:** Raphael Karrasch
Start: Januar 2013 • **Mitarbeiterkapazität:** 14,5
Betreute Jugendliche: 220 pro Jahr
Aktionäre: CMS Hasche Sigle • Initiativkreis Ruhr GmbH • RAG-Stiftung •
 The Boston Consulting Group GmbH • Trimet Aluminium AG • Westdeutscher
 Wach- und Schutzdienst Fritz Kötter SE & Co. KG

JOBLINGE gAG Region Stuttgart
Vorstand: Dr. Rolf Kilian • **Standortleitung:** Janina Germann-Sentner
Stellv. Standortleitung: Duygu Utku
Start: Mai 2014 • **Mitarbeiterkapazität:** 9,6
Betreute Jugendliche: 80 pro Jahr
Aktionäre: CMS Hasche Sigle • compentus/ gmbh • L-Bank, Staatsbank für Baden-
 Württemberg • The Boston Consulting Group GmbH

JOBLINGE gAG Hanse
mit Kompass
Vorstand: Dr. Matthias Krühler • **Standortleitung:** Anja Meyfarth
Start: Oktober 2014 • **Mitarbeiterkapazität:** 10
Betreute Jugendliche: 155 pro Jahr
Aktionäre: CMS Hasche Sigle • Deutsche See GmbH • Olympus • Philips Deutschland
 GmbH • The Boston Consulting Group GmbH

**JOBLINGE-Dachorganisation
 (JOBLINGE e. V.)**
Vorstände: Ulrike Garanin • Kadim Tas
Start: März 2012¹ • **Mitarbeiterkapazität:** 7,2
Mitglieder: JOBLINGE-Stiftung • JOBLINGE gAG München • JOBLINGE gAG Berlin •
 JOBLINGE gAG FrankfurtRheinMain • JOBLINGE gAG Rheinland • JOBLINGE gAG
 Leipzig • JOBLINGE gAG Ruhr • JOBLINGE gAG Region Stuttgart • JOBLINGE gAG Hanse

JOBLINGE-Stiftung
Vorstände: Carsten Kratz • Georg Sticher • Dr. Andreas Dinger •
 Astrid Rauchfuß • Frank Salzmann
Start: November 2011 • **Mitarbeiterkapazität:** keine
Stifterin: The Boston Consulting Group GmbH

Anmerkung: Die Angaben beziehen sich auf Ende 2016.

¹ Versteigerung des Initiatorenteams seit 2007.

Umwelt- und Sozialprofil

Für JOBLINGE als gemeinnützige Initiative, die das Ziel verfolgt, benachteiligten Jugendlichen die Vermittlung in Ausbildung oder Arbeit und damit ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen, ist Unvoreingenommenheit ein zentraler Wert, der unsere Arbeit und

die Haltung gegenüber allen involvierten Partnern und Mitarbeitern bestimmt. Der respektvolle Umgang mit dem Individuum und unserer Umwelt ist immer Grundlage unseres Handelns. Zudem enthalten unsere Förderverträge mit der öffentlichen Hand Klauseln zu Gleichstellung, Antikorruption, Scientology-Ausschluss und Transparenzpflichten, deren Einhaltung wir selbstverständlich sicherstellen.

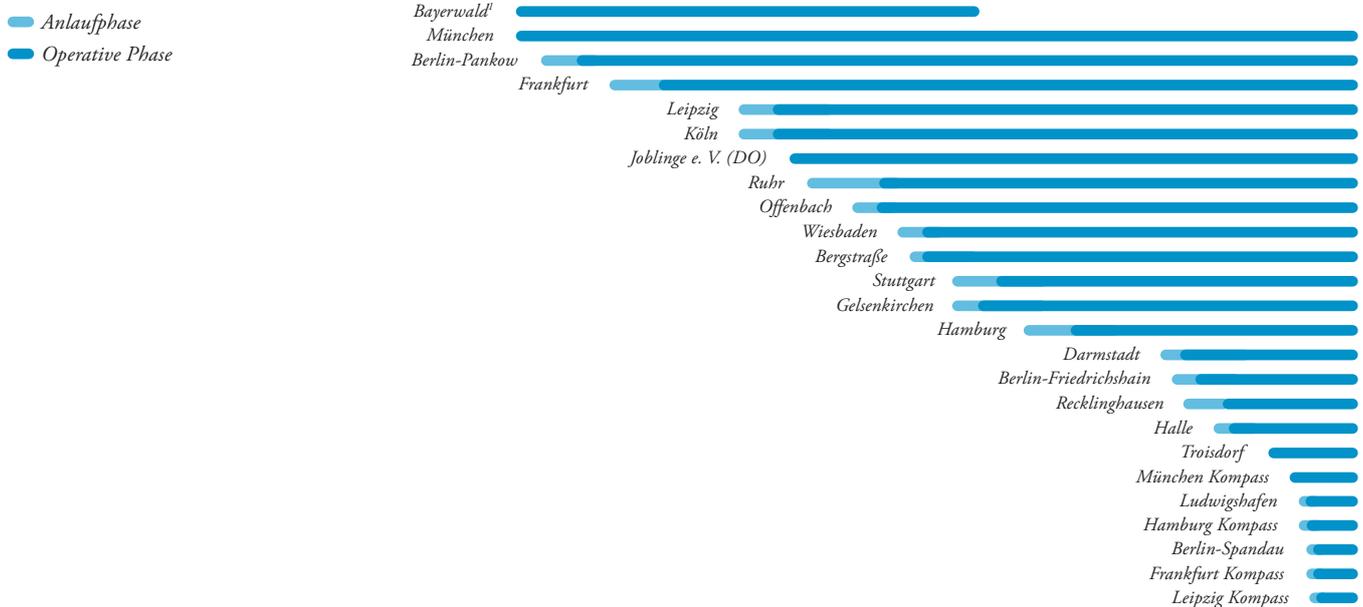
Finanzen

An den Standorten und in der Dachorganisation JOBLINGE e. V. wird nach den Grundsätzen der doppelten Buchführung gearbeitet. Die (freiwilligen) Jahresabschlüsse der JOBLINGE gAGs werden von lokalen Steuerberatungen nach HGB erstellt. Die Jahresabschlussprüfungen werden an den Standorten von KPMG durchgeführt. Buchhaltung und Abschluss des JOBLINGE e. V. und der

JOBLINGE-Stiftung werden durch die Stiftungszentrum.de Servicegesellschaft mbH erstellt. Das Controlling wird über die Dachorganisation sichergestellt. Alle Standorte arbeiten mit einem einheitlichen Finanzcontrolling-Tool, mit dessen Hilfe die Budgetplanung, GuV, Eigenkapitalausstattung und der Cashflow gesteuert werden.

Einnahmen und Ausgaben der Gesamtorganisation

Gesamtrechnung für alle Standorte (in Tsd. Euro)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 (vorläufig)
Anzahl Standorte und Dachorganisation (DO)	4	6	7 + DO	10 + DO	12 + DO	17 + DO	23 + DO



Einnahmen							
Zuschüsse der öffentlichen Hand	643	1.070	1.577	2.208	2.861	3.708	5.668
Spenden	225	492	1.033	1.431	1.869	2.514	3.027
Sonstige Einnahmen	1	1	31	54	51	22	66
Summe Einnahmen	869	1.564	2.641	3.692	4.782	6.243	8.761
Ausgaben							
Personalkosten	567	1.004	1.751	2.323	2.996	3.820	5.403
Sachkosten	332	465	880	1.252	1.629	2.072	2.952
Finanzierungskosten	1	3	–	–	–	–	–
Satzungsgem. Ausgaben DO (z. B. Finanzierung gAGs)	–	–	–	–	–	–	–
Summe Ausgaben	899	1.472	2.631	3.575	4.625	5.891	8.355
Jahresergebnis	-31	92	10	118	157	352	406

¹ Operativer Betrieb Ende September 2013 eingestellt.

Mögliche Differenzen aufgrund von Rundungen. Sonstige Einnahmen sind Zinsen. Finanzierungskosten sind Zinsaufwendungen und Kontoführungsgebühren.

Vermögensverhältnisse der Gesamtorganisation

Gesamtrechnung für alle Standorte (in Tsd. Euro)	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Anzahl Standorte und Dachorganisation (DO)	4	6	7 + DO	10 + DO	12 + DO	17 + DO
Aktiva (Vermögen, Mittelverwendung)						
I. Immaterielles Vermögen (z. B. Software)	2	1	–	–	–	–
II. Sachanlagen	14	21	32	25	30	38
III. Anlagevermögen (Vermögensstock)	–	–	50	5	363	–
IV. Forderungen	135	239	187	150	64	417
V. Liquide Mittel (Kasse, Bankguthaben)	252	522	968	1.235	1.445	2.441
VI. Rechnungsabgrenzungsposten	6	11	16	25	27	31
Summe Aktiva	410	794	1.255	1.439	1.929	2.927
Passiva (Mittelherkunft)						
I. Eigenkapital	122	368	498	533	875	1.463
II. Sonderposten für nicht verbrauchte Zuschüsse und Spenden	27	84	233	438	564	824
III. Rückstellungen	111	141	194	204	214	255
IV. Verbindlichkeiten	150	200	250	121	259	270
A. Aufgenommene Darlehen	71	115	95	–	98	30
B. Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	14	15	21	35	68	98
C. Sonstige Verbindlichkeiten	65	70	134	86	93	142
V. Rechnungsabgrenzungsposten	–	–	80	143	17	115
Summe Passiva	410	794	1.255	1.439	1.929	2.927

Mögliche Differenzen aufgrund von Rundungen.

„Das Engagement für das Gemeinwesen ist seit Jahren eine feste Größe innerhalb der KPMG-Nachhaltigkeitsstrategie. Dieses erbringt KPMG gezielt auch in Form von Pro-bono-Services. KPMG-Mitarbeiter verfügen über spezifische Kompetenzen, mit denen wir wertvolle Beiträge zur Weiterentwicklung der organisatorischen Kompetenz von Sozial- und Bildungsorganisationen leisten können. Ein gutes Beispiel dafür ist die fachliche Unterstützung beim Jahresabschluss der JOBLINGE gAGs. Unternehmerische Verantwortung und vielfältiges Engagement haben bei KPMG einen hohen Stellenwert.“

Andreas Feege, KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft,
Partner, Audit Corporate

Einnahmen und Ausgaben der Standorte

Einnahmen und Ausgaben 2015 ¹ Standortspezifisch (in Tsd. Euro)	Gesamt	gAG Bayerwald	gAG München	gAG Berlin	gAG FrankfurtRheinMain	gAG Rheinland	gAG Leipzig	gAG Ruhr	gAG Stuttgart	gAG Hanse	DO (e. V.) und Stiftung
Einnahmen											
Zuschüsse der öffentlichen Hand	3.708	–	379	415	1.143	269	475	390	281	260	–
Spenden	2.514	–	108	115	239	162	106	430	171	152	1.126
Sonstige Einnahmen	22	–	–	–	–	–	–	–	–	22	–
Summe Einnahmen	6.243	–	487	530	1.382	431	581	820	452	434	1.126
Ausgaben											
Personalkosten	3.820	–	346	378	856	294	403	554	312	267	410
Sachkosten und sonst. betr. Aufwendungen	2.072	–	140	150	579	137	196	266	137	167	299
Satzungsgemäße Ausgaben DO (z. B. Finanzierung gAGs)	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Summe Ausgaben	5.891	–	487	528	1.435	431	598	820	449	434	709
Jahresergebnis	352	–	–	2	-53	–	-17	–	3	–	417
Gewinn-/Verlustvortrag aus Vorjahr	370	–	51	23	60	–	9	–	-3	–	230
Bilanzgewinn/-verlust	722	–	51	25	7	–	-8	–	0	–	647

¹ Da Anfang 2017 noch keine geprüften Abschlüsse der einzelnen gAGs für das Geschäftsjahr 2016 vorliegen, sind hier die Zahlen für 2015 aufgeführt. Mögliche Differenzen aufgrund von Rundungen.



Vermögensverhältnisse der Standorte

Bilanz der Standorte zum Stichtag 31.12.2015 ¹ (in Tsd. Euro)	Gesamt	gAG Bayerwald	gAG München	gAG Berlin	gAG FrankfurtRheinMain	gAG Rheinland	gAG Leipzig	gAG Ruhr	gAG Stuttgart	gAG Hanse	DO (e. V.) und Stiftung
Aktiva (Vermögen, Mittelverwendung)											
I. Immaterielles Vermögen (z. B. Software)	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
II. Sachanlagen	38	–	2	2	10	1	16	5	2	1	1
III. Anlagevermögen (Vermögensstock)	0	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
IV. Forderungen	417	–	120	60	142	14	12	20	4	44	–
V. Liquide Mittel (Kasse, Bankguthaben)	2.441	–	131	55	231	123	197	467	208	73	956
VI. Rechnungsabgrenzungsposten	31	–	3	4	11	4	4	1	3	–	–
Summe Aktiva	2.927	–	257	121	395	143	228	493	216	117	957
Passiva (Mittelherkunft)											
I. Eigenkapital	1.463	–	135	77	62	50	67	55	50	50	918
II. Sonderposten für nicht verbrauchte Spendenmittel	824	–	78	–	205	17	–	359	133	31	–
III. Rückstellungen	255	–	29	13	62	23	22	54	25	21	8
IV. Verbindlichkeiten	270	–	15	32	67	41	37	25	8	15	31
A. Aufgenommene Darlehen	30	–	–	–	–	–	30	–	–	–	–
B. Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	98	–	11	7	53	2	7	–	3	15	–
C. Sonstige Verbindlichkeiten	142	–	4	25	13	39	–	25	5	–	31
V. Rechnungsabgrenzungsposten	115	–	–	–	–	13	103	–	–	–	–
Summe Passiva	2.927	–	257	121	395	143	228	493	216	117	957

¹ Da Anfang 2017 noch keine geprüften Abschlüsse der einzelnen gAGs für das Geschäftsjahr 2016 vorliegen, sind hier die Zahlen für 2015 aufgeführt. Mögliche Differenzen aufgrund von Rundungen.

Darlehen

Die BMW Bank GmbH gewährt als überregionaler Partner der Initiative den Standorten bei Bedarf zinslose Darlehen, um Liquiditätseingänge zu überbrücken, die aufgrund der zeitverzögerten Auszahlung öffentlicher Zuschüsse und des unregelmäßigen Zuflusses von privaten Spenden entstehen können.

Im Jahr 2016 haben die gAG Berlin und die gAG Rheinland zinslose Darlehen der BMW Bank zur Überbrückung von Liquiditätseingängen aufgenommen. Die gAG Berlin hat im November 2016 ein Darlehen über 130.000 Euro aufgenommen und wird diesen Betrag bis November 2017 vollständig tilgen.

Im Oktober 2016 hat die gAG Rheinland ein Darlehen von 60.000 Euro aufgenommen, dessen Rückzahlung noch bis Mai 2018 läuft.

Lagebericht

Die Finanzlage der Gesamtorganisation entwickelt sich stabil, trotz des steigenden Bedarfs an Fördermitteln durch die Eröffnung neuer Standorte. Die gAGs haben das Geschäftsjahr 2015 zwar teilweise, aufgrund der zusätzlichen Kosten für die Eröffnung neuer Filialen, mit einem negativen Ergebnis abgeschlossen, die Gewinnvorträge liegen an allen Standorten aber dennoch im neutralen oder sogar positiven Bereich. Die Jahresabschlüsse des Geschäftsjahres 2016 sind derzeit noch in Bearbeitung, es zeichnet sich aber schon jetzt ein positiver Trend ab.

Wesentlicher Erfolgsfaktor von JOBLINGE ist seit Beginn das gemeinsame, sektorenübergreifende Engagement, das sich auch in der Finanzierung widerspiegelt. Im Rahmen der öffentlich-privaten Kofinanzierung werden die laufenden Kosten der JOBLINGE-Standorte zu einem großen Teil von der öffentlichen Hand getragen. Der Anteil der öffentlichen Finanzierung ist von Standort zu Standort sehr unterschiedlich und beträgt über die gesamte Initiative gerechnet 60 Prozent. Etwa 40 Prozent der Kosten werden durch Spenden finanziert. Im Geschäftsjahr 2015 betrug die Höhe einzuwerbender privater Spenden 2,5 Millionen Euro.

Insbesondere die innovativen Konzeptbestandteile, die für den nachhaltigen Erfolg der Teilnehmer entscheidend sind, wie z. B. die professionelle Schulung unserer mehr als 1.500 ehrenamtlichen Mentoren oder das Kulturprogramm, werden durch private Fördermittel ermöglicht. Jeder Euro zählt.

Daher freuen wir uns sehr, dass es auch 2016 gelungen ist, die Gesamtsumme privater Spenden weiter zu erhöhen. Durch die Bindung langjähriger Partner und Gewinnung neuer Förderer wurden Spendeneinnahmen von 3 Millionen Euro (vorläufige Zahl) erreicht. Obwohl die aufzubringende Spendensumme beachtlich ist und in Zukunft durch Wachstum und inhaltliche Weiterentwicklung kontinuierlich steigen wird, blickt die Initiative JOBLINGE dank der großzügigen Unterstützung und der wachsenden Förderbereitschaft optimistisch in die Zukunft und freut sich auf die Zusammenarbeit mit bestehenden und neuen Förderern.

Kontakt

JOBLINGE-Dachorganisation (JOBLINGE e. V.)

Ulrike Garanin • Kadim Tas
Kapuzinerstraße 9 d • 80337 München
Telefon: 089 1250-1410 • E-Mail: kontakt@joblinge.de

JOBLINGE gemeinnützige AG Berlin

Jonas Hettwer, Regionalleitung
Binzstraße 1 (Ecke Berliner Straße 103) • 13189 Berlin
Telefon: 030 81806-459 • E-Mail: berlin@joblinge.de

JOBLINGE gemeinnützige AG FrankfurtRheinMain

Kadim Tas, Regionalleitung • Christiane Schubert, stellv. Regionalleitung
Eschersheimer Landstraße 10 • 60322 Frankfurt
Telefon: 069 170759-171 • E-Mail: frankfurt@joblinge.de

JOBLINGE gemeinnützige AG Rheinland

Petra Balzer, Regionalleitung
Hansaring 68 • 50670 Köln
Telefon: 0221 291991-40 • E-Mail: koeln@joblinge.de

JOBLINGE gemeinnützige AG Leipzig

Matthias Kretschmer, Regionalleitung
Karl-Heine-Straße 55 • 04229 Leipzig
Telefon: 0341 9261-6710 • E-Mail: leipzig@joblinge.de

JOBLINGE gemeinnützige AG München

Anja Reinhard, Regionalleitung
Ab April 2017: Ilse Schmücker, Regionalleitung
Praterinsel 4 • 80538 München
Telefon: 089 452469-450 • E-Mail: muenchen@joblinge.de

JOBLINGE gemeinnützige AG Ruhr

Raphael Karrasch, Regionalleitung
Huysenallee 11 • 45128 Essen
Telefon: 0201 99995-960 • E-Mail: ruhr@joblinge.de

JOBLINGE gemeinnützige AG Region Stuttgart

Janina Germann-Sentner, Standortleitung
Böblinger Straße 8 • 70178 Stuttgart
Telefon: 0711 995850-40 • E-Mail: stuttgart@joblinge.de

JOBLINGE gemeinnützige AG Hanse

Anja Meyfarth, Standortleitung
Hammerbrookstraße 47 a • 20097 Hamburg
Telefon: 040 1802417-40 • E-Mail: hanse@joblinge.de



Impressum

Vertretungsberechtigte

Ulrike Garanin, geschäftsführender Vorstand JOBLINGE e. V.
Kadim Tas, operativer Vorstand JOBLINGE e. V.

Vereinsregisternummer

VR 204183, Amtsgericht München

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer

DE 143 217 61608

Anschrift JOBLINGE e. V.

Kapuzinerstraße 9 d
80337 München
Telefon: 089 1250-1410

Redaktion

Nicole Scherschun, Christina Schinz

Layout

Sebastian Puia, Kreativbuffet

Porträts

Joblinge gAG Ruhr (S. 3)
Nagib Khazaka, Fotograf (S. 22 – 23)
Thomas Heppner, Fotograf (S. 29, 51 und 54)
Sveinn Gunnar Baldvinsson, Fotograf (S. 39)

Augmented Reality

Simon Uria, Iprints – www.interactive-prints.de (S. 16 – 17)

Spenden Sie Zukunft.

JOBLINGE-STIFTUNG

HypoVereinsbank

IBAN: DE68 3022 0190 0016 5424 66

BIC: HYVEDEMM414

Oder ganz einfach online:
www.joblinge.de/spenden

www.joblinge.de | www.facebook.com/joblinge