

Jahres- und Wirkungsbericht 2017

gemäß Social Reporting Standard

Unsere Vision:

Eine Welt, in der JOBLINGE überflüssig wird, weil junge Menschen ihre Zukunft ohne die Hürden der Herkunft aufbauen können.

Unsere Mission:

JOBLINGE denkt Widerstände mutig weiter, indem es

- › junge Menschen – unabhängig von ihrer Herkunft – befähigt, ihr Potenzial zu erkennen und sich ihren Ausbildungs- oder Arbeitsplatz selbst zu erarbeiten,
- › neue Wege für den Erfolg der Jugendlichen wagt und sich an der Wirksamkeit messen lässt,
- › dafür die stärksten gesellschaftlichen Kräfte aus Staat, Wirtschaft und Zivilgesellschaft bündelt.

CHALLENGE

Inhalt

Vorwort der Vorstände	3
Von Standort zu Standort: Das Jahr 2017	4
Was kommt? JOBLINGE 2018	6
Was war? JOBLINGE 2017	8
1, 3, 28, Superzahl 1.609 – unsere Zahlen und Fakten	8
Geschichten und Emotionen	15
Im Fokus: JOBLINGE Kompass	16
Im Fokus: MINT-Programm	18
Im Fokus: Kultur- und Sportprogramm	20
Strategie, Impulse und Ausblick: 10 Jahre JOBLINGE	22
Das Modell JOBLINGE	25
Die gesellschaftliche Herausforderung	25
Unser Lösungsansatz	25
Das JOBLINGE-Programm im Detail	28
Die Erfolgsfaktoren	33
So wirkt JOBLINGE	34
Eine Erfolgsgeschichte dank der Beteiligung aller	34
Win-win-Situation für alle	35
Input, Output, Impact, Evaluation und Qualitätssicherung	38
Ein Blick hinein	40
Mut machen als Mentor: Andreas Vagt zeigt, welche Quantensprünge möglich sind	40
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	48
Einnahmen und Ausgaben der Gesamtorganisation	48
Vermögensverhältnisse der Gesamtorganisation	49
Einnahmen und Ausgaben der Standorte	50
Vermögensverhältnisse der Standorte	51
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, JOBLINGE gAG Hanse und JOBLINGE gAG Metropolregion Rhein-Neckar) sowie der JOBLINGE-Stiftung gemeinsam vertritt. Der Bericht bezieht sich auf das Kalenderjahr 2017. 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 JOBLINGE-Partner, -Unterstützer und -Interessierte,

Messbarkeit und Wirksamkeit mit Blick auf unser Ziel – nämlich jungen Menschen unabhängig von ihrer Herkunft den Weg in eine oft schon verbaut geglaubte Zukunft zu ebnen, sie in Ausbildung und Unabhängigkeit zu bringen –, dafür stehen wir mit JOBLINGE. Und so sind wir besonders stolz auf die Auszeichnung mit dem „PHINEO Wirkt“-Siegel im Jahr 2017. Diese Auszeichnung zeigt, dass der Mut unserer Teilnehmer, nicht aufzugeben, aber auch der Mut all unserer Partner, neue Wege für das gemeinsame Ziel zu gehen, nicht nur Idealismus ist, sondern nachweislich wirkt. Im vergangenen Jahr mehr denn je: Von den bisher 7.000 Jobblingen konnten wir im letzten Jahr eine Rekordzahl von 1.609 Teilnehmern aufnehmen und gemeinsam eine herausragende Vermittlungsquote von 74 Prozent erreichen.

Aber auch das Arbeitsmarktumfeld liefert Rekorde: Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze liegt mit 49.000 auf einem Höchststand, die Jugendarbeitslosigkeit auf einem Tiefststand von sechs Prozent – darunter aber leider auch eine relativ konstant bleibende Anzahl von Jugendlichen unserer Zielgruppe, die arbeitslos sind oder in den Warteschleifen des Übergangssystems keine Chance auf Anschluss haben. Für uns ist das umso mehr Grund und Ansporn, die Teilnehmer bei JOBLINGE passgenau vorzubereiten, zu vermitteln und sie – ebenso wie die ausbildenden Unternehmen – eng zu begleiten.

Dabei waren 2017 Trends auf dem Arbeitsmarkt wie die Themen Digitalisierung, zukünftige Mangelberufe und Bedarfe für uns wesentlicher Anstoß, neue Ansätze auf den Weg zu bringen: beispielsweise mit dem neuen MINT-Programm, das über eine Kombination aus praktischem Erleben und digitalem Lernen junge Menschen gezielt für die zukunftssträchtige MINT-Branche qualifiziert.

Zugleich entwickeln wir das Programm JOBLINGE Kompass für junge Geflüchtete stetig weiter und investieren insbesondere in berufsspezifische Sprachkenntnisse und Unterstützung beim schulischen Teil der Ausbildung. Integration „endet“ nicht mit der Vermittlung in Ausbildung und Arbeit.

Seit Herbst 2017 gibt es das Programm Kompass in allen JOBLINGE-Regionen. 160 der Kompass-Teilnehmer befinden sich derzeit in Betrieben und in der vorbereitenden Arbeitsphase, 69 haben bereits ihre Ausbildung begonnen.

Neben vielen erfreulichen Entwicklungen war 2017 leider auch ein sehr trauriger Einschnitt für die Initiative: Carl-August Graf von Kospoth, Vorstand der Eberhard von Kuenheim Stiftung und Co-Initiator von JOBLINGE, verstarb im Alter von nur 52 Jahren. Mit Herzblut und großer Persönlichkeit hat er sich nicht nur für die Jugendlichen und für JOBLINGE eingesetzt, sondern immer wieder auch Anstöße für alternative Denkmodelle und für mehr Wirkung im sozialen Bereich gegeben. Wir vermissen ihn und werden sein Andenken immer lebendig halten.

Ganz in diesem Sinne blicken wir auch in unser Jubiläumsjahr 2018: Wir wollen Position beziehen und Impulse setzen, über JOBLINGE hinaus. Unter dem Motto „Widerstände.Mutig.Weiterdenken“ möchten wir zum gemeinsamen Diskurs einladen. Was passiert, wenn wir Arbeitsintegration anders denken?

Im Namen der gesamten Initiative sagen wir herzlichen Dank an alle Partner, Unterstützer, öffentlichen Förderer, Ehrenamtlichen, Mitarbeiter und unsere Teilnehmer, die als starkes Netzwerk das gemeinsame Motto bereits in die Tat umsetzen und ohne die die Erfolge von JOBLINGE nicht denkbar wären!

Herzlichst
Ihre

Von Standort zu Standort: Das Jahr 2017

Von Hamburg bis München, von Köln bis Berlin: Die Leiter der neun JOBLINGE-Regionen mit 28 Standorten lassen das Jahr Revue passieren.



„Wer in einer seit jeher wirtschaftlich schwierigen, dafür aber interkulturell starken Region schon so lange erfolgreich arbeitet, ist auch bereit für neue Aufgaben. Somit war der Start von JOBLINGE Kompass für junge Geflüchtete eines der Highlights des vergangenen Jahres im Ruhrgebiet. Die Auszeichnung mit dem Sonderpreis des TalentAward Ruhr 2017 war für uns sowohl Bestätigung als auch Ansporn, mit allen Unterstützern weiterzumachen wie bisher: Talent finden, wo kein Talent vermutet wird – mitunter noch nicht einmal von den Talenten selbst.“

Raphael Karrasch,
JOBLINGE gAG Ruhr



„2017 war wieder ein tolles Jahr des Wachstums im Rheinland. Gemeinsam haben wir das, was wirkt, weitergetragen und den dritten Standort gegründet. Wir erreichen seitdem jährlich über 200 junge Menschen in der Region. Starke Partner seitens Unternehmen, Jobcenter, Agentur für Arbeit und vor allem die vielen engagierten Mentoren sorgen dafür, dass die überdurchschnittlichen Integrations-erfolge langfristig Bestand haben. In Summe waren es dann wieder viele kleine und große Ereignisse, wie die Filmschau ‚Rein ins selbstbestimmte Leben‘, der ‚Schoko-Danke-Blitz‘ oder die bundesweite Herbsttagung in Köln, die uns begeistert haben.“

Petra Balzer,
JOBLINGE gAG Rheinland



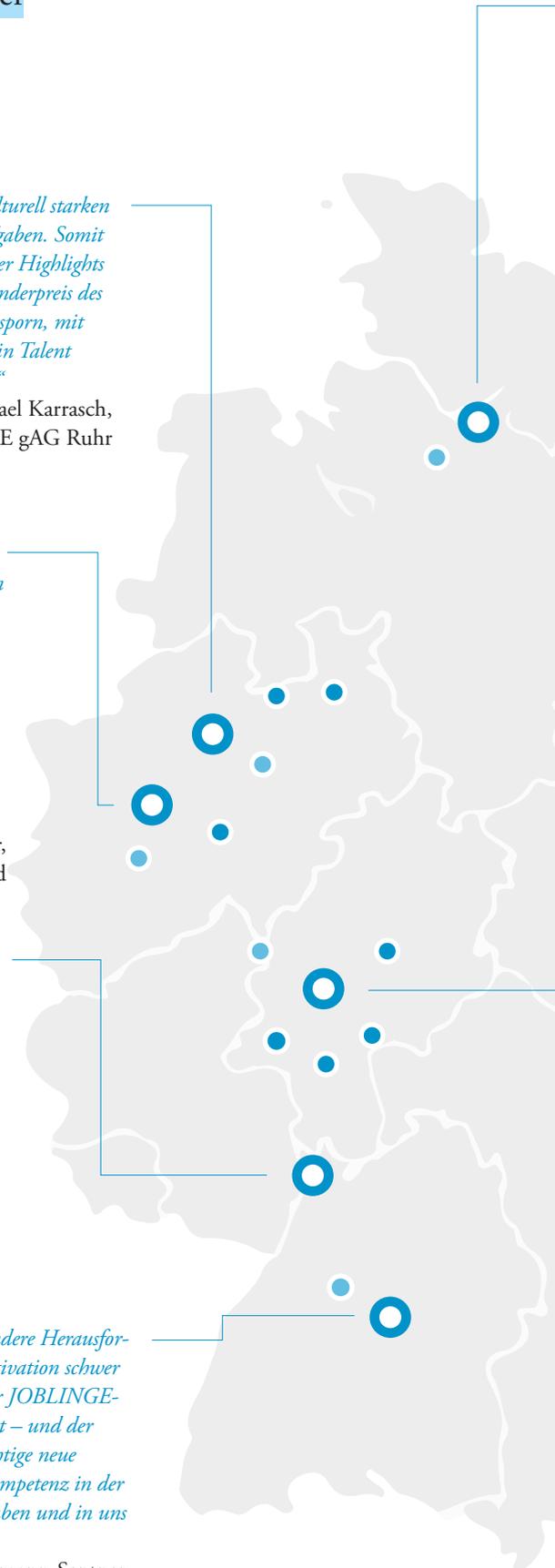
„Willkommen, JOBLINGE gAG Metropolregion Rhein-Neckar! Ein aufregendes und erfolgreiches Jahr geht für den Standort in Ludwigshafen zu Ende. Wir haben die Weichen für die Gründung der gAG geteilt, eine Vermittlungsquote von 85 Prozent erreicht und blicken nun gespannt in eine neue Ära. Ein Ergebnis, das sich dank der Unterstützung eines starken Netzwerks mehr als sehen lässt und auf das wir sehr stolz sind. Im kommenden Jahr werden wir nun die Metropolregion Rhein-Neckar ‚erobern‘ und viele weitere junge Menschen erreichen.“

Lavan Sabir,
JOBLINGE gAG Metropolregion Rhein-Neckar



„Das Jahr 2017 hat das Team der gAG Region Stuttgart vor die besondere Herausforderung gestellt, neue Lösungsansätze im Bereich Aktivierung und Motivation schwer erreichbarer Jugendlicher zu entwickeln. Dies haben wir in bewährter JOBLINGE-Manier ‚hands-on‘ und mit viel Kreativität und Flexibilität umgesetzt – und der Einsatz hat überzeugt: Für die Zukunft des Standorts wissen wir wichtige neue Partner und Förderer an unserer Seite, die an JOBLINGE, unsere Kompetenz in der Unterstützung Jugendlicher sowie an unsere Innovationsfähigkeit glauben und in uns investieren. Dafür bedanken wir uns ganz herzlich!“

Janina Germann-Sentner,
JOBLINGE gAG Region Stuttgart



„Ende 2017 blicken wir auf drei Jahre erfolgreicher Arbeit der JOBLINGE gAG Hanse zurück. Viele neue Joblinge, viele neue Chancen, viele neue Partner! Und wir wollen im Norden verstärkt GESICHT ZEIGEN: Auf geht es mit einer neuen Filiale in die Hansestadt Bremen. Ein spannendes neues Jahr wartet auf uns!“

Anja Meyfarth,
JOBLINGE gAG Hanse



„In Berlin wollten wir das Jahr 2017 nutzen, um Perspektiven für junge geflüchtete Menschen zu schaffen. Im Mai eröffnete der neue JOBLINGE-Kompass-Standort in Berlin-Moabit. Wir haben neue Partner gefunden, Menschen zusammengebracht und gemeinsam angepackt. In unserem ersten Kompass-Jahr konnten wir 80 Prozent unserer Teilnehmer erfolgreich vermitteln und somit die oft sehr große Lücke zwischen Herkunft und Zukunft für einige junge Menschen schließen. Ohne unsere neu gewonnenen ehrenamtlichen Sprachtrainer und die Unterstützung der ehrenamtlichen Mentoren wäre dies nicht möglich gewesen. 2017 hat uns gezeigt, wie viel wir erreichen können, wenn alle gemeinsam und wirkungsorientiert an einem Strang ziehen und wir ein gemeinsames Ziel vor Augen haben.“

Jonas Hettwer,
JOBLINGE gAG Berlin



„Zukunft schenken – unter diesem Motto beging das Team der JOBLINGE gAG Leipzig mit seinen Gästen im Juni 2017 das fünfjährige Jubiläum des Leipziger Standorts. Dies ist der Rahmen für eine überaus erfolgreiche Arbeit, in der wir gemeinsam mit unseren Partnern bereits mehr als 500 Jugendlichen und jungen Erwachsenen aus Leipzig und Halle Zukunft geschenkt haben. Diese Zahl ist uns eine große Motivation, auch in 2018 die Arbeit ebenso erfolgreich fortzusetzen.“

Matthias Kretschmer,
JOBLINGE gAG Leipzig



„Der 1.000. Jobling, den (bzw. die) wir in FrankfurtRheinMain in Ausbildung vermittelt haben – das war 2017 unser Highlight. Inzwischen betreuen wir an sechs Standorten jährlich bis zu 400 Jugendliche. Ein weiterer Höhepunkt war Abschluss und Auftakt zugleich: JOBLINGE goes MINT wurde als Pilotprojekt erfolgreich abgeschlossen und wird nun bundesweit ausgerollt. Jetzt freuen wir uns auf unser Highlight 2018 und das der gesamten Initiative – die Feier ‚10 Jahre JOBLINGE‘ in Frankfurt!“

Christiane Schubert,
JOBLINGE gAG FrankfurtRheinMain



„Das Jahr 2017 war für uns ein ganz besonderes Jahr. Im April habe ich die Regionalleitung der JOBLINGE gAG München übernommen. Eine Zeit des Kennenlernens und Zusammenwachsens liegt hinter uns. In 2017 haben wir über 160 Münchner Jugendliche und junge Geflüchtete auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt begleitet – die größte Anzahl seit Bestehen der Münchner gAG. Ich bin stolz auf meine Kollegen, auf die vielen engagierten Partner und auf die großartige Arbeit, die wir alle zusammen Tag für Tag leisten.“

Ilse Schmücker,
JOBLINGE gAG München



Was kommt? JOBLINGE 2018

10 Jahre JOBLINGE – das Jubiläumsjahr

2018 wird ein ganz besonderes Jahr für JOBLINGE. Das möchten wir natürlich feiern – vor allem aber möchten wir mit der Erfahrung aus zehn Jahren JOBLINGE nun einen Schritt weitergehen. „10 Jahre, 10 Thesen“ stehen im Mittelpunkt des Jubiläumsjahres. In verschiedenen Aktionen an den lokalen JOBLINGE-Standorten und einer bundesweiten Höhepunktveranstaltung im Oktober möchten wir dazu einladen, im gemeinsamen Diskurs mit uns die Ideen und Gedanken weiterzuentwickeln, über JOBLINGE hinaus.

Was passiert, wenn wir Integration anders denken?
Für die Jugendlichen, für die Unternehmen, für Ehrenamtliche, für den Staat?



Wir möchten ...

- › Position beziehen
- › Impulse setzen
- › unsere Partner würdigen und binden
- › JOBLINGE erlebbar machen
- › das Jubiläum bundesweit gemeinsam begehen
- › feiern

Zwei Säulen des Jubiläumsjahres

1. Inhaltliche Impulse setzen

10 Jahre – 10 Thesen zur Integration – Impuls – Einladung zum Dialog

- › Veröffentlichung (mit Experteneinbindung)
- › Film, mit Erläuterung der Thesen

2. JOBLINGE erlebbar machen

Ganzjährig: lokale Events unter dem Jubiläumsmotto „Widerstände.Mutig.Weiterdenken.“

10-Jahres-Konferenz am 24. Oktober in Frankfurt

- › 15 – 20 Impuls-Sessions zu den Thesen
- › Exklusives Expertenpanel
- › Offizielle Jubiläumsfeier

Mehr Informationen und alle Veranstaltungen
im Jubiläumsjahr finden Sie unter

www.joblinge.de/10jahre



Was war? JOBLINGE 2017

Vivian, im zweiten Ausbildungsjahr zur Kauffrau für Bürokommunikation, hilft **Mohamed**, Teilnehmer aus dem JOBLINGE-Kompass-Programm, der gerade ein Praktikum in ihrem Ausbildungsbetrieb macht.

Mahmoud hat nach nicht einmal zwei Jahren in Deutschland seine Ausbildung zum Physiotherapeuten begonnen.

Alexander leitet die Filiale eines Lebensmitteleinzelhändlers und hat seinen Ausbilderschein gemacht.

Sarah erzieht allein ihre vierjährige Tochter und ist fest entschlossen, in diesem Jahr ihre Ausbildung zu beginnen.

Imane hat vor zwei Jahren ihre kaufmännische Ausbildung beendet und ist inzwischen Mentorin bei JOBLINGE.

Alle sechs sind junge Menschen, die wie die meisten Teilnehmer vor JOBLINGE als „unvermittelbar“ galten. Die (Hinter-)Gründe sind verschieden und individuell. Gemeinsam haben sie, dass es ihnen seit Jahren nicht gelingt, eine Ausbildung zu finden oder abzuschließen, und oft bereits wegen der Papierform aussortiert werden.

Was die Statistik zeigt: Weit mehr als 70 Prozent unserer Teilnehmer leben in Hartz-IV-Bedarfsgemeinschaften, rund 50 Prozent haben maximal einen Hauptschulabschluss, und mehr als 55 Prozent von ihnen verfügen über einen Migrationshintergrund oder sind junge Geflüchtete, die erst vor Kurzem nach Deutschland gekommen sind und nur geringe Deutschkenntnisse besitzen.

Diese sechs haben, genauso wie 1.609 Teilnehmer in 2017, bewiesen, wie viel Potenzial hinter „unvermittelbar“ steckt, dass sie Chancen nutzen können und wollen und es gemeinsam mit uns schaffen. Zunächst als Joblinge, dann als Azubis, später als Angestellte und Fachkräfte – und vielleicht auch als Mentoren oder Praktikumsbetreuer wieder bei JOBLINGE.

Damit motivieren sie uns alle als JOBLINGE-Team, unsere Partner, unser Netzwerk – und sie machen Mut. In weltpolitisch so bewegten Zeiten wie diesen wollen wir daher den Blick verstärkt auf all das richten, was gemeinsam gelingt und machbar ist. Jeder Teilnehmer ist der beste Beweis.

1, 3, 28, Superzahl 1.609 – unsere Zahlen und Fakten

Eine neue gAG, drei neue Standorte, das Programm Kompass bundesweit ausgerollt – und damit Unterstützung für über 1.600 junge Menschen in einem Jahr. Das ist unsere „Bilanz“ für 2017.

Teilnehmerzahl

- › 1.609 Teilnehmer in 2017, davon 436 im Kompass-Programm – das sind 32 Prozent mehr Teilnehmer als 2016.
- › Seit JOBLINGE-Start in 2008 zum Jahresende 6.578 Teilnehmer.

Aus den ersten vier Kompass-Standorten in 2016 wurden acht Kompass-Standorte, die das Programm für junge Geflüchtete umsetzen – inklusive neuer Teams und neuer Räumlichkeiten. Hinzu kam eine neue gAG: die jetzt bundesweit neunte JOBLINGE gAG in der Metropolregion Rhein-Neckar. Im Mai 2016 unter dem Dach FrankfurtRheinMain gestartet, ist die neue Region seit November 2017 eigenständig. Vom Standort Ludwigshafen aus ist eine Ausweitung auf weitere Städte in der Metropolregion Rhein-Neckar geplant.

Drei neue Standorte und eine neue gAG

- › gAG Metropolregion Rhein-Neckar
- › Köln Kompass, dritter Standort der gAG Rheinland
- › Berlin Kompass, vierter Standort der gAG Berlin
- › Ruhr Kompass, vierter Standort der gAG Ruhr

Seit 2017 besteht JOBLINGE somit aus 27 Standorten und der überregionalen 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 auf einem herausragenden Niveau zu halten.

Vermittlungsquote

- › Vermittlungsquote in den ersten Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt: 73 Prozent (kumuliert über alle Standorte seit Start 2008)
- › Vermittlungsquote in 2016: 74 Prozent (Teilnehmer in 2016, gemessen im Oktober 2017 zum Ausbildungsstart)

Nachhaltigkeitsquote

- › Nachhaltigkeitsquote nach sechs Monaten in Ausbildung oder Arbeit: 84 Prozent (kumuliert über alle Standorte seit Start 2008)
- › Nachhaltigkeitsquote in 2015: 87 Prozent (Teilnehmer in 2015, mit Ausbildungsstart zwischen 2015 und 2017)

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

Kompass kompakt (seit Start im April 2016)

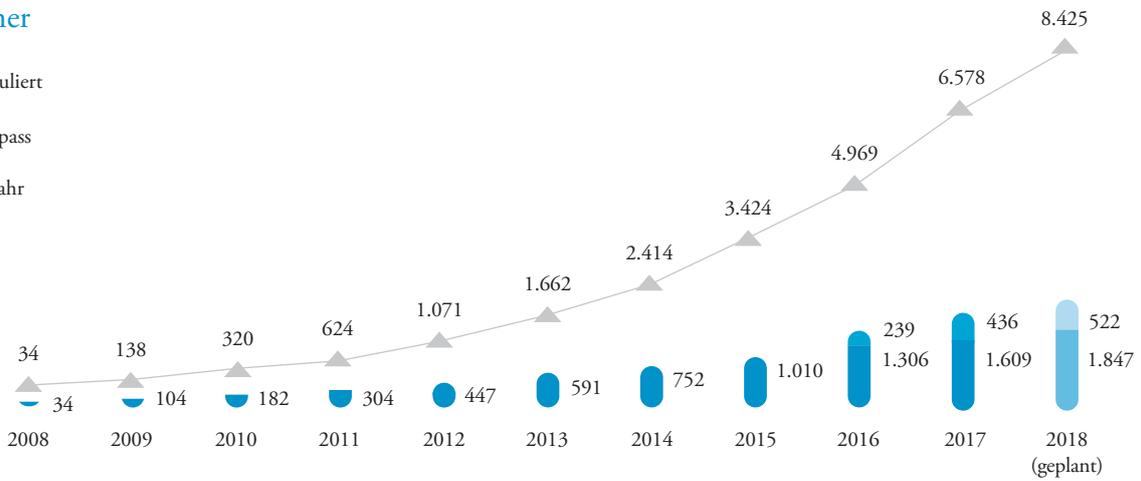
- › 709 Teilnehmer
- › 61 % vermittelt (in Unternehmen)
- › 31 % regulär vermittelt (bereits in Ausbildung)
- › 48 % auf Sprachniveau A1/A2, 2 % auf A0
- › 50 % mit fortgeschrittenem B1-/B2-Sprachniveau
- › 86 % männliche Teilnehmer
- › Herkunftsländer: Syrien, Eritrea, Irak, Iran, Afghanistan, Somalia

Mitarbeiterzahl

- › 141 Mitarbeiter (Vollzeitäquivalente)
- › Die JOBLINGE-Familie ist auf insgesamt 155 Köpfe angewachsen. Davon sind 57 neue Mitarbeiter, die im Jahr 2017 hinzukamen.

Teilnehmer

- ▲ Kumuliert
- Kompass
- Pro Jahr



Standorte



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

Wir haben unser Trainingsangebot deutlich erweitert und in 2016 insgesamt drei Onboarding-Tage für die bundesweiten neuen Mitarbeiter angeboten, durchgeführt bei der Dachorganisation in München. Darüber hinaus gab es 30 Trainings zu Themen von pädagogischer Haltung über Qualitätsmanagement bis hin zu Medienarbeit.

Das JOBLINGE-Netzwerk

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 2.200 Unternehmen vom DAX-Konzern bis zum Handwerksbetrieb
- › Mehr als 1.700 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 7,7 Millionen Euro öffentliche Förderung und 3,6 Millionen Euro private Spenden haben zum Wachstum und zur Weiterentwicklung der Initiative im Jahr 2017 beigetragen.

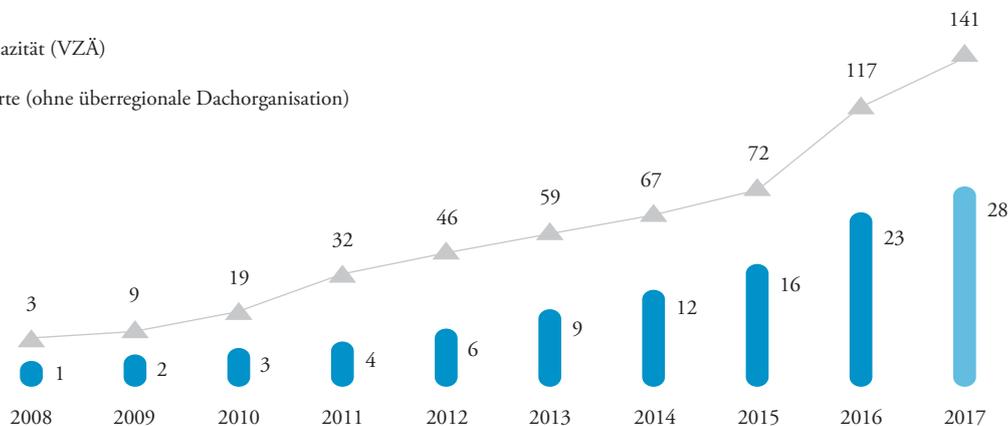
Zu JOBLINGE gehören auch neue, innovative Programmelemente, Projekte und Impulse, die wir vorantreiben – vom Kultur- und Sportprogramm über das Technikprogramm bis hin zu Kompass. Wir begreifen JOBLINGE als lernende Organisation. Doch Innovation bedeutet Investition. Unser Bedarf an Mitteln steigt. Dazu 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.

Wachstum

▲ Mitarbeiterkapazität (VZÄ)

● Anzahl Standorte (ohne überregionale Dachorganisation)



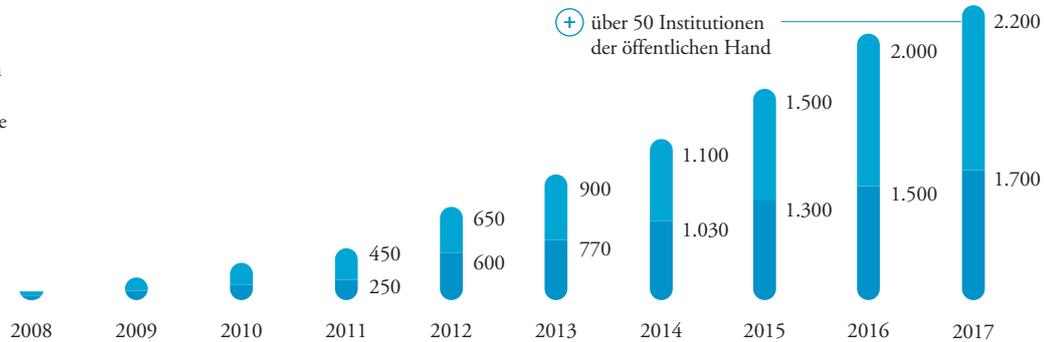
Vermittlungsquote



Vermittlungsquote 2016, gemessen im Oktober 2017 (nach Ausbildungsstart)

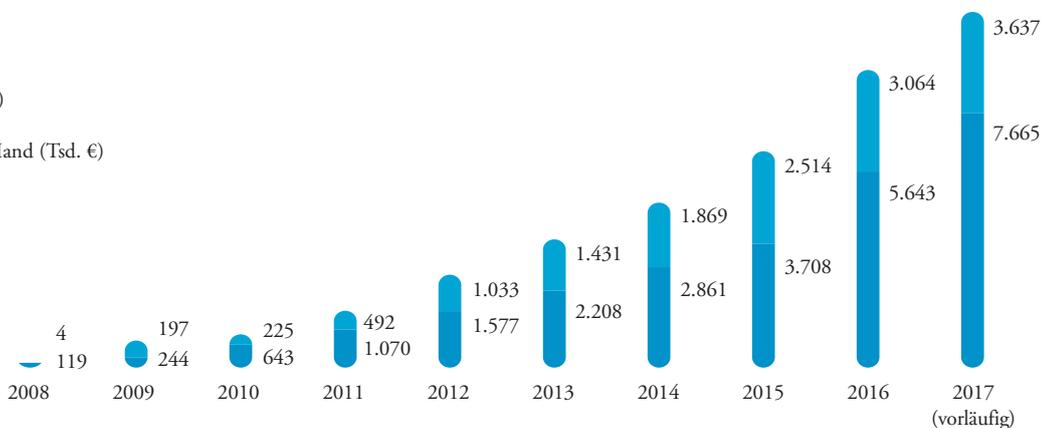
Netzwerk

- Unternehmen
- Ehrenamtliche



Spenden

- Privat (Tsd. €)
- Öffentliche Hand (Tsd. €)



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.



Eberhard von Kuenheim Stiftung
Stiftung der BMW AG

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.

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.



PHILIP MORRIS
GMBH



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.

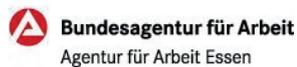
Eingebunden in das breite Angebot der öffentlichen Hand basiert die vertrauensvolle Zusammenarbeit auf vier Schwerpunkten:

- › 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.





Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Geschichten und Emotionen

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 12.000 Kontakte haben unseren Newsletter Ende 2017 erhalten, unsere Community auf Facebook und Twitter wächst, und wir haben mitunter Reichweiten von 25.000 Personen erzielt.

Auszeichnungen

„PHINEO Wirkt“-Siegel, April 2017. Die Initiative JOBLINGE erhält das PHINEO "Wirkt-Siegel" – eine der beiden wichtigsten Auszeichnungen zu Wirksamkeit und Transparenz gemeinnütziger Organisationen in Deutschland. Die Auszeichnung mit dem kostenlosen Spendensiegel beruht auf einem aufwendigen, eineinhalbjährigen Analyseverfahren. Die Verleihung fand im April im Rahmen des Kongresses „Potenziale wecken, Chancen schaffen“ unter Schirmherrschaft von Frank-Jürgen Weise, Beauftragter für Flüchtlingsmanagement und langjähriger Vorstandsvorsitzender der Bundesagentur für Arbeit, in Berlin statt.

TalentAward Ruhr 2017, Oktober 2017. Mit dem TalentAward Ruhr haben der Initiativkreis Ruhr und seine Bildungsinitiative TalentMetropole Ruhr in Essen fünf beeindruckende Beispiele für Talentförderung ausgezeichnet. Der vor 700 Gästen verliehene Preis würdigt Menschen, die sich herausragend für die Aus- und Weiterbildung des Nachwuchses im Ruhrgebiet einsetzen. Einen Sonderpreis für langjähriges erfolgreiches Engagement erhielt das Team der JOBLINGE gAG Ruhr.

Highlights der JOBLINGE-Veranstaltungen

- › Jubiläumsfeier 5 Jahre JOBLINGE gAG Leipzig
- › Auftaktfeier JOBLINGE Kompass der gAG Region Stuttgart
- › Benefizgala der JOBLINGE gAG FrankfurtRheinMain
- › Umzug und Eröffnungsfeier der neuen Räumlichkeiten in Gelsenkirchen (gAG Ruhr)
- › Weihnachtsmarkt für Partner und Unterstützer der gAG Hanse
- › Foto- und Filmvorstellung der JOBLINGE gAG Rheinland
- › Netzwerktreffen mit Staatsministerin Emilia Müller in der gAG München
- › MINT-Auftaktveranstaltung (Frankfurt und Dachorganisation)
- › Barkassenfahrt für Unterstützer in Hamburg
- › Rekrutierungsaktion und Start JobUfo, gAG Berlin
- › Integrationskongress der Friedrich-Ebert-Stiftung in Berlin (Dachorganisation)

Impulsgeber und Keynote-Speaker

- › Corporate Citizenship-Club Rhein-Main
- › Chancen/Möglichkeiten im Recruitment, Randstad
- › Sprachqualifizierung Geflüchtete, HessenChemie
- › HVB Frauenbeirat Frankfurt, HypoVereinsbank
- › Heraeus Bildungsstiftung
- › Baden-Badener Unternehmergespräche
- › „Potenziale wecken, Chancen schaffen“, PHINEO-Kongress für wirkungsvolles Engagement am Übergang in Ausbildung und Beruf

Medien

Samin hat seinen Traumberuf gefunden. Er möchte Rettungssanitäter werden. Durch die Zusammenarbeit zwischen JOBLINGE Kompass und dem DRK entdecken junge Geflüchtete ein bisher unbekanntes Berufsfeld. Wie der 24-jährige Samin aus Afghanistan den Arbeitsalltag und die dazugehörigen Fachbegriffe kennenlernt, darüber berichtet der NDR in einer Radioreportage. (Februar 2017)

Als hätte ich eine Million gewonnen“, so hat es sich für Mohamad Albakir angefühlt, als er seine Unterschrift unter den Ausbildungsvertrag gesetzt hat. Nach erfolgreichem Praktikum startet er als Anlagenmechaniker bei Vonovia. Das Hamburger JOBLINGE-Team unterstützt ihn und das Unternehmen auch während Ausbildung und Berufsschule. Dass Integration gemeinsam funktionieren kann, zeigt das Beispiel in der **Wirtschaftswoche**. (Juli 2017)

„Als Mentorin bin ich ein Teil des Programms und somit auch ein Teil der Unterstützung“, beschreibt Birgit Arnold aus Troisdorf ihre wertvolle Arbeit als Mentorin. Wie sie zum Ehrenamt bei der Initiative JOBLINGE gefunden hat und wie sie auch lernen musste, mit Rückschlägen umzugehen, darüber berichtet die Sendung „Hier und Heute“ im WDR. (August 2017)

Wie können junge Geflüchtete im Job und nicht in Hartz IV landen? JOBLINGE-Vorstand Kadim Tas und Corporate-Responsibility-Leiter Rüdiger Senft von der Commerzbank erklären im Beitrag „So funktioniert Integration“ im **Handelsblatt**, wie das geht, welche Rolle ehrenamtliche Mentoren sowie Sprachtrainer und die Netzwerkarbeit von „Wir zusammen“ dabei spielen. (September 2017)

Mathekenntnisse sind für viele Ausbildungsberufe wichtig. Aus diesem Grund hat JOBLINGE in Zusammenarbeit mit der BMW Group die Lern-App „Mathe als Mission“ entwickelt, die die Teilnehmer auf den Einstieg in technische Berufe und auf die Berufsschule vorbereitet. Wie die App funktioniert, zeigt die **Frankfurter Allgemeine Zeitung**. (Dezember 2017)

Bashir will es schaffen, „mit einem besonderen Kompass zum Berufsabschluss“ zu gelangen. Über seine Geschichte, die vielen Herausforderungen, das JOBLINGE-Programm und den bedeutenden Beitrag seiner Mentorin berichtet die **Frankfurter Allgemeine Zeitung**. (Dezember 2017)





Im Fokus: JOBLINGE Kompass

JOBLINGE Kompass bereitet junge Geflüchtete intensiv und passgenau auf den Einstieg in den Arbeitsmarkt vor. Das Programm baut auf den Säulen des klassischen JOBLINGE-Programms auf: Praxis ab Tag eins, Mentoring, enge Verzahnung mit der Wirtschaft sowie dem Kultur- und Sportprogramm. Auch eine Kompetenzfeststellung in der Praxis und Berufsorientierung, die sich am lokalen Arbeitsmarkt und am Potenzial der Teilnehmer ausrichtet, sind fester Bestandteil.

In einem ersten Screening werden Interessierte am Programm JOBLINGE Kompass genau informiert, wenn nötig mit der Unterstützung von Dolmetschern. Das Programm startet für die Teilnehmer mit einer fünfwöchigen **Orientierungsphase**. Neben der ersten Berufsorientierung liegt der Fokus hier auf der deutschen Sprache, die in eigens von JOBLINGE entwickelten Kursen interaktiv, aktivierend und anwendungsorientiert vermittelt wird. Die Erfahrung aus den ersten beiden Jahren Kompass zeigt, dass die Berufsschule nicht nur wegen der Deutschkenntnisse eine Herausforderung ist, sondern auch wegen der Vorbildung in anderen berufsschulrelevanten Bereichen. Daher bereitet JOBLINGE die Teilnehmer auch intensiv in Mathematik, Deutsch als Schulfach, Lernen lernen und EDV auf die Berufsschule vor.

Die zweite Phase ist die zehnwöchige **Qualifizierungsphase**, in der die Teilnehmer vier Tage pro Woche intensiv auf die Berufswelt vorbereitet werden. An diesen Tagen finden branchen- und berufsspezifische Sprachkurse statt, die JOBLINGE gemeinsam mit Partnerunternehmen entwickelt hat. So lernen die Teilnehmer in praxisnahen und auf sie zugeschnittenen Sprachkursen relevantes Fachvokabular und zugleich mehr über das Arbeiten in Deutschland. Darüber hinaus gibt es, analog zum regulären Programm, Angebote aus dem Kultur- und Sportprogramm zum Lernen über Bande und zur Stärkung der kulturellen Teilhabe. An einem Tag pro Woche nehmen die jungen Geflüchteten in unseren Partnerunternehmen an sogenannten Konversationstagen teil. Die Konversationstage behandeln Themen der Allgemeinbildung, aktuelles Geschehen oder arbeitsrelevantes Wissen. Sie werden von Ehrenamtlichen aus den Partnerunternehmen moderiert, die zuvor in einem Training von den hauptamtlichen JOBLINGE-Mitarbeitern professionell geschult wurden. An diesen Tagen haben die Geflüchteten die Möglichkeit, die deutsche Arbeits- und Unternehmenswelt weiter kennenzulernen und ihre Konversationsfähigkeiten zu verbessern.

In der anschließenden **Praxisphase** probieren sich die Kompass-Teilnehmer in unterschiedlichen Berufen und Branchen aus, um sich für eine Tätigkeit in der darauffolgenden Arbeitsphase zu entscheiden. Das Ziel der Initiative JOBLINGE ist immer die höchstmögliche Qualifizierung für die Teilnehmer. Allerdings ist die Berufsschulreife in vielen Fällen nach dem sechsmonatigen Programm noch nicht gegeben, sodass die Teilnehmer zunächst in Arbeit vermittelt werden. Während dieser **Arbeitsphase** von rund einem Jahr werden die Teilnehmer weiter begleitet und qualifiziert, um sie aktiv beim Schritt in Richtung Ausbildung zu unterstützen.

Mehr unter:

www.joblinge.de/fluechtlinge





Im Fokus: MINT-Programm

Mit dem neuen MINT-Programm möchte JOBLINGE die Qualifikationsschere für benachteiligte Jugendliche in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (kurz: MINT) schließen, sie für Berufe in diesem Bereich begeistern und in entsprechende Ausbildungen vermitteln. Aufbauend auf zehn Jahren Erfahrung mit der Zielgruppe hat JOBLINGE das MINT-Programm auf zwei Säulen aufgebaut: Eine neue Lern-App ermöglicht den Jugendlichen, sich selbstständig und digital in Mathematik fortzubilden; parallel dazu werden die Teilnehmer in praxisnahen Workshops in Unternehmen für den Bereich sensibilisiert. Gleichzeitig eröffnen sich für die Firmen neue Wege, Kandidaten kennenzulernen sowie Kompetenzen und Interessen unverbindlich zu testen.

Digitales Lernen, praktisches Erleben

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

Im Detail

Die Säule „**Praktisches Erleben**“ bietet Module zur Sensibilisierung, Ermutigung und Befähigung der JOBLINGE-Zielgruppe in den Bereichen Mathe, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. 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. Löten, Schrauben, Schweißen – die zweistündigen Workshops werden direkt bei den Partnerunternehmen durchgeführt, um den Teilnehmern einen realistischen Eindruck von 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 deren Fähigkeiten gewinnen. Mit der Säule „**Digitales Lernen**“ und der App „Mathe als Mission“ schafft JOBLINGE ein neues Lernformat für die Zielgruppe: Klassische Lerninhalte werden mit einem digitalen Spiel kombiniert. Dieses Format motiviert auch Jugendliche mit mangelndem Interesse an Mathe und MINT-Berufen. Sie spielen die App, lernen Mathe und qualifizieren sich gleichzeitig für die Anforderungen technischer Ausbildungsberufe.

Im Januar 2018 wurde die App mit dem bitkom-Innovationspreis für digitale Bildung ausgezeichnet. Mit der Verbindung aus praktischem Erleben 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.

Mehr unter:

www.joblinge.de/mint-programm





Im Fokus: 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 Tanzauführung. „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 Theaterauführung 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.

Mehr unter:

www.joblinge.de/unterstuetzen/als-kultur-und-sportinstitution/

Strategie, Impulse und Ausblick: 10 Jahre JOBLINGE

Unsere Vision: Eine Welt, in der JOBLINGE überflüssig wird, weil junge Menschen ihre Zukunft ohne die Hürden der Herkunft aufbauen können.

Unsere Mission: JOBLINGE denkt Widerstände mutig weiter, indem es

- › junge Menschen – unabhängig von ihrer Herkunft – befähigt, ihr Potenzial zu erkennen und sich ihren Ausbildungs- oder Arbeitsplatz selbst zu erarbeiten,
- › neue Wege für den Erfolg der Jugendlichen wagt und sich an der Wirksamkeit messen lässt,
- › dafür die stärksten gesellschaftlichen Kräfte aus Staat, Wirtschaft und Zivilgesellschaft bündelt.

Um diese Vision zu erreichen und die Mission umzusetzen, verfolgt JOBLINGE verschiedene Stoßrichtungen und Themen, die die Initiative für die Zukunft rüsten und voranbringen. Doch die Vision reicht über JOBLINGE hinaus. Was sind die Erfahrungen aus zehn Jahren und wo geht es hin? Ein Gespräch mit Ulrike Garantin und Kadim Tas, den beiden Vorständen der Dachorganisation.

2018 ist das große Jubiläumsjahr für JOBLINGE. Was genau verbirgt sich hinter dem Motto „Widerstände.Mutig.Weiterdenken.“?

Ulrike Garantin: Als wir JOBLINGE vor zehn Jahren ins Leben gerufen haben, waren wir entschlossen, nicht zu akzeptieren, dass es Jugendliche gibt, deren Zukunft verbaut scheint, bevor sie begonnen hat. Dass es Jugendliche gibt, die in die Kategorie „langzeitarbeitslos“ fallen, ohne je gearbeitet zu haben. Und deren Chancen, über die etablierten Berufsvorbereitungsprogramme in eine Ausbildung integriert zu werden, verschwindend gering sind. Das mag man mutig finden – es war wohl eher idealistisch. Ich hatte damals geglaubt, den Mut würden die Jugendlichen brauchen. Mut, wieder an sich selbst zu glauben und an sich zu arbeiten. Mut, die eigene Zukunft in die Hand zu nehmen. Tatsächlich haben unsere Teilnehmer diesen Mut fast alle – er wird ihnen nur an so vielen Stellen abgenommen. Und genau darum geht es uns mit unserem Motto: darum, gemeinsam mit allen Akteuren diese Stellen auszuleuchten und gemeinsam herauszuarbeiten, welche Veränderungen nötig sind. Zu ergründen, wo unser System nicht funktioniert, wenn junge Menschen – die zumindest nach unseren Erfahrungen sehr wohl und zu über 70 Prozent in der Lage sind, sich eine Ausbildung zu erarbeiten – zu 100 Prozent scheitern.

Können Sie ein Beispiel nennen, das Sie geprägt hat?

Ulrike Garantin: Ich will ein Beispiel aus den Anfängen rausgreifen: Vor zehn Jahren haben wir in der Konzepterstellungsphase Fokusgruppen mit Jugendlichen unserer Zielgruppe durchgeführt. Ein Jugendlicher, der unser Konzept in Summe gut fand, hat mich gefragt, was wir ihm denn zahlen würden, damit er am Programm teilnimmt. So abwegig das klingen mag, tatsächlich wurde ihm diese Erwartung

zuvor beigebracht. Er bekommt ein Taschengeld, damit er morgens bei seiner Berufsvorbereitungsmaßnahme erscheint und die Anwesenheitsliste unterschreibt – schließlich ist das für den Bildungsträger eine Voraussetzung für den Erhalt der Fördergelder.

Wir sind damals mutig gewesen und haben uns getraut, eine Hürde vor das Programm zu setzen: eine gemeinnützige Projektarbeit. Zwei bis drei Tage, an denen wir die Teilnehmer dazu einladen, gemeinsam mit uns für eine lokale Einrichtung wie den Zoo, ein Kinderheim oder Naturschutzgebiet ehrenamtlich tätig zu sein.

Das klingt aus Teilnehmersicht erst einmal nicht besonders reizvoll ...

Ulrike Garantin: Experten haben uns sogar prophezeit, dass wir ohne Teilnehmer dastehen werden. Das Gegenteil war der Fall: Die Jugendlichen haben sich darauf eingelassen und sich bewusst für JOBLINGE entschieden. Bis heute sind unsere Teilnehmer stolz darauf, durch ihren Einsatz in das Programm aufgenommen zu werden (wobei betont werden muss, dass uns die Jugendlichen durch das Jobcenter zugewiesen werden und wir keine Auswahl treffen dürfen und wollen, es ist also mehr ein pädagogischer Trick). Und genau das – selber Verantwortung zu übernehmen, sich Unterstützung und den nächsten Schritt zu „erarbeiten“, nicht passiver Hilfesempfänger, sondern aktiv Leistender zu werden – ist der größte und notwendige Entwicklungsschritt, den die Jugendlichen machen müssen. Wir fordern das vom ersten Tag an und erhöhen die Hürden sukzessive – immer mit dem Ziel, die Teilnehmer auf die Anforderungen des betrieblichen Ausbildungsalltags vorzubereiten.

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 pädagogische 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 reinknien 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.

Wenn wir dieses sogenannte Übergangssystem „weiterdenken“, wie könnte das aussehen?

Kadim Tas: Neben der Haltung und inhaltlichen Impulsen geht es uns auch um neue strukturelle Ansätze zum Beispiel bei der Pädagogik und Förderlogik im Übergangssystem. Wie gerade schon kurz erwähnt, dominiert derzeit 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, anstatt alles auf die erfolgreiche Vermittlung zu setzen.

Ulrike Garantin: 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. 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 in die Ausbildung vermitteln, fehlen uns zwei Monate an Fördergeldern. Wir würden uns immer wieder für das Risiko und den Erfolg der Teilnehmer entscheiden.

„Widerstände mutig weiterdenken“ umfasst demnach ein breites Spektrum an Themen und Akteuren. Welche Rolle spielen Unternehmen dabei?

Kadim Tas: In den vergangenen zehn Jahren hat der Arbeitsmarkt verschiedene Entwicklungen erlebt. Als wir mit JOBLINGE gestar-

tet sind, waren Ausbildungspakt und Ausbildungsplatzgarantie große Themen, heute beschäftigen wir uns mit dem Fachkräftemangel und den Auswirkungen der Digitalisierung. Auch die Unternehmen haben sich verändert und werden sich auch weiterhin mit verändern und entwickeln. Was wir erleben, ist ein großes Bewusstsein: Unternehmen werden nicht nur in die Verantwortung genommen, sondern wollen auch Verantwortung übernehmen. Vielfalt, Integration, Inklusion – hier hat sich wahnsinnig viel getan. Auch das Bewusstsein für unsere Zielgruppe ist ein anderes: Arbeitgeber öffnen sich und lassen sich darauf ein, Talente und Kompetenzen außerhalb von Schulnoten zu finden. Diesen Mut zeigt übrigens auch jeder Ausbilder oder ehrenamtliche Mentor aus dem Unternehmen, sich mit JOBLINGE auf neue Wege einzulassen und nicht selten auch die eigenen Grenzen zu erweitern.

JOBLINGE: Personal- und Organisationsentwicklung

Welche Veränderungen gibt es in der Organisationsstruktur? JOBLINGE ist sehr dynamisch gewachsen – in den letzten Jahren vor allem über das Modell der Filialisierung. In den mittlerweile neun Regionen in Deutschland können wir durch den Aufbau neuer Standorte unter dem Dach der jeweiligen regionalen JOBLINGE gAG mehr Jugendliche unserer Zielgruppe erreichen. Zudem haben wir in jeder Region einen eigenen Kompass-Standort für Geflüchtete etabliert. Damit stellt sich unmittelbar die Frage, wie wir Wissen und Erfahrung, aber auch Haltung und Selbstverständnis am

besten an die neuen Kollegen weitergeben. Darüber hinaus werden in Teams mit 20 Mitarbeitern und mehr die Führungsspannen zu groß.

Aus diesem Grund wurde Mitte 2017 eine Zwischenhierarchie in den gAGs eingezogen, die nicht eine lokale Logik (etwa über Leiter der einzelnen Büros), sondern eine funktionale, standortübergreifende Perspektive stärkt: Funktionale Leiter und Hauptkoordinatoren steuern die fachlichen Teams in enger Absprache mit den Regionalleitern und gestalten die JOBLINGE-Organisation auch überregional aktiv mit (siehe auch Grafik S. 43). Damit soll zum einen eine effektivere Steuerung der gAGs ermöglicht werden und zum anderen Mitarbeitern, die sich in besonderem Maße durch ihre Kompetenz und Verkörperung der JOBLINGE-Haltung auszeichnen, ein Karrierepfad angeboten werden. In der Dachorganisation wurde ebenfalls eine Zwischenebene gesetzt, um der Größe der Themen und Teams effektiver gerecht zu werden.

Was ist das JOBLINGE-Expertenmodell?

Das Expertenmodell wurde bereits 2016 pilotiert und ging 2017 in die zweite Runde. Engagierte Mitarbeiter, die Interesse haben, spezifische Themen über den Standort hinweg voranzutreiben, waren im Sommer 2017 aufgerufen, sich mit einem Kurzkonzept für die Expertenrolle zu bewerben. Insgesamt zwölf Experten sind seither für ein Jahr im Amt und arbeiten neben ihrer operativen Rolle am Standort gemeinsam mit Ansprechpartnern aus der Dachorganisation daran, unsere Initiative stetig weiterzuentwickeln.

Hat sich auch JOBLINGE verändert, gerade wenn es um die Zusammenarbeit mit Unternehmen geht?

Kadim Tas: In den letzten Jahren haben wir immer mehr nicht nur operative, sondern gezielte strategische Partnerschaften aufgebaut. Unternehmen kommen auf uns zu für Expertise und Konzeption, genauso gehen wir auf die Partner zu, wenn wir Trends auf dem Arbeitsmarkt beobachten und diese für unsere Zielgruppe weiterdenken möchten. Das MINT-Programm ist hier ein herausragendes Beispiel.

Wir verstehen die Unternehmen und die Jugendlichen, kennen die Bedarfe und auch die Unternehmenskultur unserer Partner, wissen um die individuellen Stärken unserer Teilnehmer und können so beide Seiten zusammenbringen. Dabei begleiten oder befähigen wir die Unternehmen, bieten Trainings an oder entwickeln gemeinsam Module für den konkreten Bedarf, beispielsweise zum Mentoring oder für die Ausbildung junger Geflüchteter – mit Zielgruppen und Wirkung auch über JOBLINGE hinaus.

10 Jahre, 10 Thesen. Was erwartet uns im Jubiläumsjahr?

Ulrike Garanin: Wir möchten Impulse geben und zum gemeinsamen Diskurs einladen, über das gesamte Jahr hinweg und schließlich zusammengebracht in einer Publikation. Was passiert, wenn wir Integration anders denken? Von einer pädagogischen Haltung, die statt Abhängigkeit Selbständigkeit fördert, über eine Finanzierung, die an das Erreichen des sozialen Ziels gekoppelt ist, bis zu einem gezielten, sektorübergreifenden Engagement. Dies alles sind Voraussetzungen dafür, wirkliche Reformen anzustoßen und damit unser ultimatives Ziel – nämlich uns selbst überflüssig zu machen – zu erreichen.

JOBLINGE: Konzeptentwicklung

Was ist das JOBLINGE-Konzepthandbuch?

Die erste Version des Konzepthandbuchs ist 2010 als schriftliche Anleitung für die tägliche Arbeit im JOBLINGE-Programm entstanden. Sie beinhaltet alle Grundsätze der Zusammenarbeit sowie Informationen zum Aufbau und zur Weiterentwicklung der Organisation und des Konzepts. Das Konzepthandbuch dient seit jeher als Richtschnur für den Arbeitsalltag aller Mitarbeiter.

Wieso muss das Konzepthandbuch weiterentwickelt werden?

JOBLINGE ist nicht nur eine stetig wachsende und sich verändernde Organisation, sondern versteht sich auch als lernende Organisation. Verbunden mit dem Aufbau weiterer gemeinnütziger Aktiengesellschaften und erster Filialen erfolgte rund zwei Jahre nach der ersten Version des Konzepthandbuchs dessen grundlegende Überarbeitung. Im Fokus stand nun die Frage: Wie kann JOBLINGE die pädagogischen Ansätze weiterdenken und das Programm verbessern, um noch mehr Jugendliche zu vermitteln? Die Erfahrungen aus der Praxis waren der Antrieb und Ausgangspunkt der Überarbeitung und flossen, verbunden mit zahlreichen Tipps und Tricks, in die Neufassung 2012 ein.

Was ist das Konzepthandbuch 3.0?

Die zweite Überarbeitung des Konzepthandbuchs startete Mitte 2016 mit drei Hauptfragen: Wie kann die aktuell gelebte Praxis an allen Standorten im Konzepthandbuch auf einen Nenner gebracht, festgehalten und beschrieben werden? Wie kann JOBLINGE neuen und bestehenden Mitarbeitern über das Konzepthandbuch Impulse für die Praxis mitgeben? Wie kann das Konzepthandbuch auch multimedial und digital aufbereitet werden, um so künftig stetig weiterentwickelt zu werden? Die Weiterentwicklung von Konzept und Wissenstransfer ist seit 2017 eng verzahnt mit der Konzipierung und technischen Umsetzung des JOBLINGE-Intranets.

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, die Zahl unbesetzter Lehrstellen jährlich auf neue Rekorde steigt (knapp 49.000 im Herbst 2017) und die Jugendarbeitslosigkeit mit rund sechs Prozent zu den niedrigsten 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 dieser 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 und schulische Erfolgserlebnisse oder werden von ihren Familien oft aus finanziellen Gründen oder Unwissen nicht gefördert. Bei JOBLINGE Kompass sind es junge Geflüchtete, die gezielt auf eine Ausbildung in Deutschland vorbereitet werden.

„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 notwendigen zusätzlichen Sprachqualifizierung – vor allem mit Blick auf die Anforderungen in der Berufsschule – auf einen längeren Zeitraum von 12 bis 18 Monaten angelegt. (siehe S. 17)

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, Standortleiterin der gAG Metropolregion Rhein-Neckar.

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. „Wenn die Jugendlichen erleben, dass ihnen andere für ihren tatkräftigen Einsatz beim gemeinnützigen Projekt danken, ist das immer ein besonders schöner Moment. Die Teilnehmer freuen sich wirklich aufrichtig darüber und erfahren, was ihre Hilfe konkret bewirkt hat“, beschreibt Hans Sampels, KJM am Standort Troisdorf, diesen Augenblick. Bei JOBLINGE Kompass ist die Ausgangslage etwas anders, erzählt Sebastian Heiland vom Standort 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 (siehe Schwerpunktthema S. 17). „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

„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.“

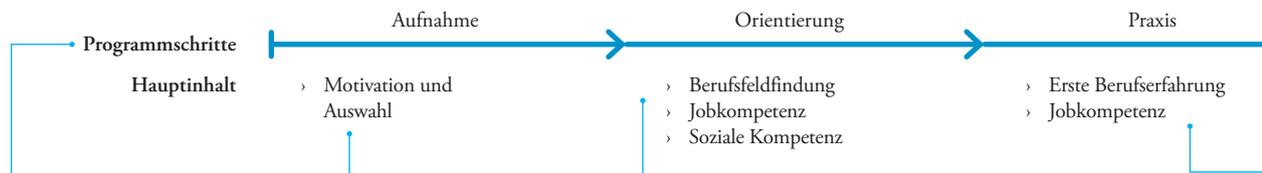
Pinar Yorulmaz, JOBLINGE gAG Stuttgart

„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.“

Nora Wiegers, JOBLINGE gAG Rhein-Neckar

„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

MINT-Programm

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

„Der Weg in die Ausbildung ist für viele Jugendliche ziemlich steinig. Leider verschwinden die meisten dieser Probleme nicht, nur weil man einen Ausbildungsvertrag unterschreibt. Genau da setzt die JOBLINGE-Ausbildungsbegleitung an: Mit Beratung und konkreter Unterstützung vom Programmende bis zur Abschlussprüfung stehen wir den Joblingen zur Seite, damit sie ihre Ausbildung erfolgreich meistern. Davon profitieren nicht nur die Azubis, sondern auch die ausbildenden Unternehmen.“

Dr. Sebastian Herbstreuth, JOBLINGE gAG Region Stuttgart

„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

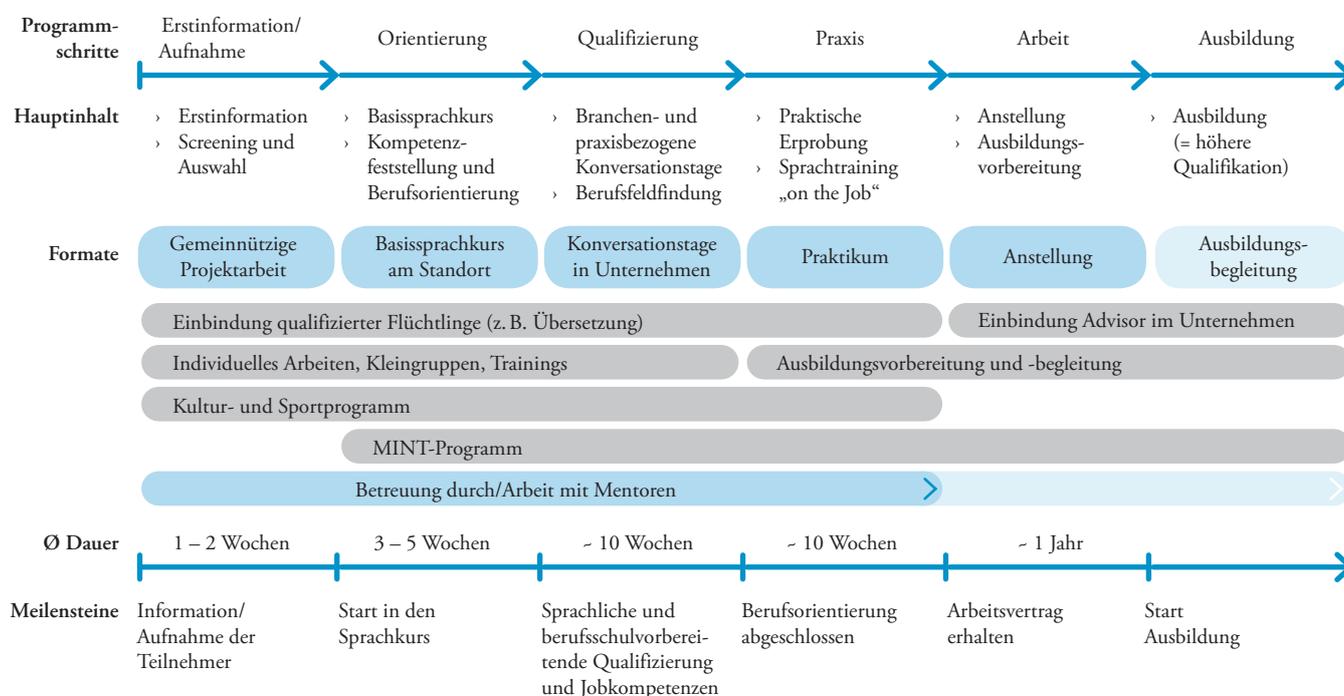
Jobkompetenz erworben

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. Deshalb arbeiten Unternehmenskoordinator und Ausbildungsbegleitung meist bereits in der Praxisphase eng zusammen, zum Beispiel durch gemeinsame Praktikumsreflexionen. Vor allem, wenn zwischen Ausbildungszusage und -beginn ein paar Monate liegen und die Gefahr 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.

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, Ausbildungsbeleiterin am Standort Frankfurt. „Ganz besonders freuen wir uns, wenn Alumni als Mentoren zu uns zurückkehren. Auch das kommt immer häufiger vor.“

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, sodass den Beteiligten überall, wo JOBLINGE aktiv ist, die gleiche Erfahrung ermöglicht wird.

So wirkt JOBLINGE

Bei JOBLINGE arbeiten öffentliche Hand, Unternehmen, Ehrenamtliche, das hauptamtliche Team und die Teilnehmer selbst eng zusammen.
Eine Erfolgsgeschichte dank der Beteiligung aller.

„Sprache und Bildung sind der Schlüssel zur Arbeit. Ein Programm wie JOBLINGE hat hierbei Vorbildcharakter. Mit der Kombination aus praktischen Elementen und begleitendem Sprachkurs wird Integration machbar.“

Dirk Heyden, Geschäftsführer, Jobcenter Hamburg



Ayman kommt im Sommer 2015 **aus Syrien nach Deutschland**. Er kommt ohne Familie, ohne anerkanntes Zeugnis und hat kaum Berufserfahrung.



Über das **Jobcenter Hamburg** kommt er zu **JOBLINGE**.



Hier geht Ayman seinen Interessen auf den Grund und nimmt an **Qualifizierungs- und Orientierungskursen** teil.



Ayman macht die Ausbildung großen Spaß und er hat wieder eine **Perspektive** für sich. JOBLINGE begleitet ihn weiterhin.



Heute absolviert Ayman eine **Ausbildung zum Elektriker** – ein Beruf, den schon sein Vater liebte.



Sprachqualifizierung, Vorbereitung auf die Berufsschule, Mentor und Team geben **neues Selbstvertrauen**.

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 Kleinespel & 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. 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

Die relevantesten und greifbarsten Indikatoren für die Wirkung der JOBLINGE-Initiative sind wohl die Vermittlungs- und Nachhaltigkeitquoten (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 Hilfsempfänger 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.

Mentoren

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. Viele Unternehmen haben das JOBLINGE-Mentoring auch in die eigenen Personal- und Führungskräfteprogramme aufgenommen. „Die Aufgabe ist es, sich auf den Menschen einzulassen und sich als Wegbegleiter zu begreifen“, fasst Mentorin Stephanie Melzig von der REWE Group ihre Erfahrungen zusammen. „Der Mentor ist vor allem dazu da, den Jobling 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 Jobling 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

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.

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.

Öffentliche Hand

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.

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 Jobling. Das haben Berechnungen des Arbeitgeberverbands HessenChemie ergeben.

So wirkt JOBLINGE ... auch nach dem Programm

„Nach erfolgreicher Teilnahme am Programm und mit Abschluss eines Ausbildungsvertrags hört unsere Unterstützung nicht auf. Wir begleiten die Teilnehmer auch darüber hinaus durch die gesamte Ausbildung. Hierbei ist es uns wichtig, dass wir individuell unterstützen können, wenn mal etwas nicht so läuft wie erwartet. Wir bieten ‚Ehemaligen-Sprechstunden‘ oder auch Krisengespräche an, vermitteln zwischen Azubi und Betrieb oder geben Hilfestellungen bei Problemen in der Berufsschule. Darüber hinaus werden weiterhin Workshops zu verschiedenen Themen angeboten und Treffen organisiert, um die Gruppen regelmäßig zum Austausch wieder zusammenzuführen. Wir bleiben im regelmäßigen Kontakt mit den Teilnehmern und Betrieben. So gelingt es uns, auch nachhaltig für eine gute Vermittlung zu sorgen und in den meisten Fällen Abbrüche zu vermeiden.“

Lisa Viebahn, Ausbildungsbegleitung,
JOBLINGE gAG Ruhr





Input, Output, Impact, Evaluation und Qualitätssicherung

INPUT: Eingesetzte Ressourcen im Jahr 2017

Unternehmen

Lokal und überregional haben in 2017 etwa 2.200 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 1.700 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

2017 engagierten sich 115 Mandatsträger ehrenamtlich in den Gremien der lokalen gemeinnützigen Aktiengesellschaften und der überregionalen JOBLINGE-Stiftung als Vorstand, Aufsichtsrat oder Beirat.

Mitarbeiter

Ende 2017 waren an den Standorten und in der Dachorganisation 155 hauptamtliche Mitarbeiter beschäftigt (141 Vollzeitäquivalente).

Finanzmittel

Die Gesamtkosten der lokalen gAGs und der überregionalen Dachorganisation, des JOBLINGE e. V., beliefen sich im Jahr 2017 auf 10,8 Millionen Euro, mit einem Anteil von 65 Prozent Personalkosten und 35 Prozent Sachkosten.

Die Gesamtkosten verteilten sich zu 88 Prozent auf die Standorte und 12 Prozent auf die Dachorganisation. Ermöglicht wird die Arbeit der Initiative in öffentlich-privater Kofinanzierung mit einem Gesamtbudget von 11,4 Millionen Euro in 2017 (Schätzung, Jahresabschlüsse noch nicht final geprüft), davon rund 3,6 Millionen Euro Spenden und rund 7,7 Millionen Euro öffentliche Förderung.

OUTPUT: Erbrachte Leistungen

Aufnahmekapazität erhöht

Seit der Eröffnung des ersten Standorts 2008 bis Ende 2017 haben 6.578 junge Menschen am JOBLINGE-Programm teilgenommen. Mit der Eröffnung von neuen Standorten im Laufe des Jahres konnten im vergangenen Jahr 1.609 Jugendliche aufgenommen werden. Auch die Vermittlungsquote konnte kumuliert seit Beginn auf 73 Prozent gesteigert werden. Im Jahr 2016 lag die Quote bei 75 Prozent. (Die Vermittlungsquote bezieht sich nur auf die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt. Die Zahlen für 2017 können abschließend im Herbst, mit Ausbildungsstart 2018, 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 2017 fanden 99 Gruppenstarts statt (2016 waren es 85).

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.

Rollout-Projekte: Kultur, Sport, MINT

Um erprobte und erfolgreiche Programmelemente bundesweit zu verankern, hat JOBLINGE im letzten Jahr eine Rollout-Strategie verankert. Das MINT- sowie das Kultur- und Sportprogramm werden bundesweit auf die lokalen Strukturen übertragen und mit Partnern vor Ort umgesetzt und ausgebaut. Unterstützt werden die Standorte hierbei von der Dachorganisation, die konzeptionelle Entwicklung und Begleitung, Erfahrungswissen und Bildungsformate zur Verfügung stellt.

Praktika

Im Sinne der bestmöglichen Qualifizierung und passgenauen Vermittlung absolviert jeder Teilnehmer mehrere Praktika, um sich den Ausbildungsplatz zu „erarbeiten“. Im Jahr 2017 haben die JOBLINGE-Mitarbeiter mehr als 2.800 Praktikumsplätze organisiert und gemeinsam mit den Unternehmen über 1.000 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.

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 2017 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 oder JOBLINGE Kompass für junge Geflüchtete, evaluiert.

Ein Blick hinein

Mut machen als Mentor: Andreas Vagt zeigt, welche Quantensprünge möglich sind



Job, Familie mit drei Kindern – und Mentor mit Herzblut an den JOBLINGE-Standorten in Hamburg. Andreas Vagt ist einer von mehr als 1.700 Mentoren bundesweit. Seit 2015 hat er mehreren Joblingen den Rücken gestärkt – im klassischen Programm und auch bei Kompass. Wie er den Sprung zum Mentor gemacht hat, welche Unterschiede er zwischen beiden Programmen festgestellt hat und was er neuen Mentoren oder Interessierten empfiehlt, erzählt er im Interview.

Sie begleiten die Hamburger Joblinge fast von Anfang an. Wie sind Sie auf JOBLINGE aufmerksam geworden?

Mein damaliger Arbeitgeber BP war schon früh eines der Partnerunternehmen für das JOBLINGE-Programm. Als ich in unserem Intranet eine entsprechende Meldung darüber sah, dachte ich: Das ist eine tolle Möglichkeit für mich, ehrenamtlich etwas zu tun. Und mit langer Berufserfahrung, zudem als Vater von drei inzwischen erwachsenen Kindern, war ich mir sicher: Da bringe ich einiges mit. Also habe ich angerufen und hatte schnell einen Gesprächstermin.

Seit 2015 haben Sie fünf Mentees aus dem klassischen Programm betreut. Als die gAG Hanse mit dem Kompass-Programm im Mai 2016 startete, waren Sie einer der Ersten, die sich sofort als Mentor anboten. Was reizte Sie an der Herausforderung?

Die Zeit Anfang 2016 war geprägt von den Ereignissen des Herbstes 2015, als Hunderttausende Geflüchtete zu uns kamen, und der ersten Ernüchterung, dass alles eben doch nicht so leicht sein würde. In dieser Zeit haben sich viele Gedanken gemacht, ob sie etwas tun wollen, und wenn ja, was. Nach meinen Erfahrungen im Klassik-Programm war für mich schnell klar, dass ich hier eine Menge bewegen kann – vielleicht mehr, als ich in einer Kleiderkammer hätte bewegen können. Hinzu kommt, dass ich mit meiner Frau und meinen drei Kindern fast sechs Jahre im Ausland gelebt habe – wenngleich unter völlig anderen Umständen – und somit das Gefühl, „fremd“ zu sein, ein wenig kenne.

Wo liegen die Gemeinsamkeiten bei den Mentees aus beiden Programmen?

Vertrauen schaffen. Ohne Vertrauen zwischen Mentee und Mentor geht weder im Klassik- noch im Kompass-Programm etwas. Und Respekt – ebenfalls in beide Richtungen, Respekt vor unterschiedlichen Biografien und Meinungen, vor Erfahrung, und vor einer gemeinsamen Aufgabe. Über allem liegt der Wille der Mentees, ihr

Leben in die eigenen Hände zu nehmen, sonst wären sie nicht in das Programm gekommen.

Welche Unterschiede stellen Sie fest?

Die Biografien der Mentees sind überhaupt nicht zu vergleichen. Die einen, aus dem klassischen Programm, sind da, weil sie aus den unterschiedlichsten Gründen, die sie teilweise selbst zu verantworten haben, oder weil sie eben Pech oder ungünstige Rahmenbedingungen hatten im Leben, bisher nicht in Ausbildung gekommen sind.

Die anderen, im Kompass-Programm, sind primär aus ganz anderen Gründen hier: Sie sind geflüchtet vor Krieg, Vertreibung und Unterdrückung. Sie kommen mit völlig unvorhersehbaren und manchmal überraschenden Biografien zu uns, haben in der Regel in den vergangenen Monaten oder Jahren ihr Leben selbst in die Hand genommen, und stehen nun, ausgestattet mit hoher Motivation, aber geringen Sprachkenntnissen und oftmals auch Mathematikkenntnissen, vor uns. Somit sind die Schwerpunkte manchmal eher Deutsch- und Mathematik-Unterstützung, während ein differenziertes Gespräch über ihre Neigungen und Ziele oftmals wirklich sehr schwierig ist.

Was würden Sie neuen Mentoren und Interessierten empfehlen?

Wer als Mentor zu JOBLINGE kommt, muss in der Lage sein, zu geben, aber auch bereit sein, zu „bekommen“. Wer nicht nur etwas abgeben will von der Lebens- und Berufserfahrung, die er mitbringt, sondern auch etwas zurückbekommen möchte, wie das Erfahren von Menschen in Lebenslagen, die er normalerweise nicht erlebt, und wer vielleicht auch etwas über sich selbst lernen will, der kann hier eine tolle Bereicherung für sein Leben und seine eigene Entwicklung finden. Dabei sind echtes Interesse und Empathie die wichtigsten Voraussetzungen.



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 neun 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

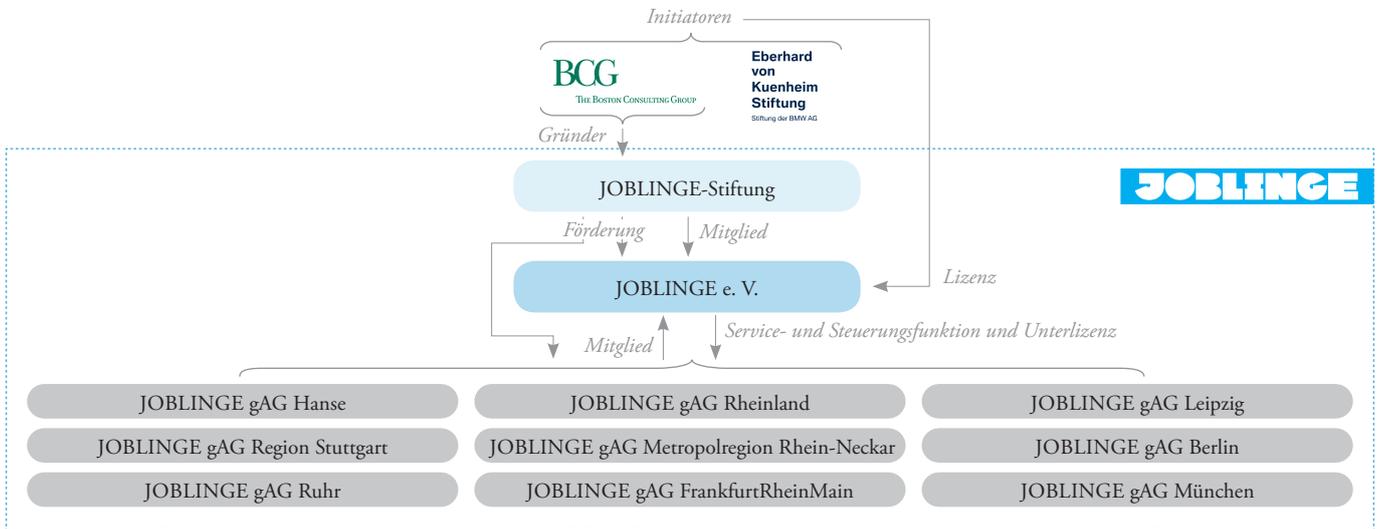
Alle an der Initiative JOBLINGE beteiligten Organisationen – die lokalen gAGs, die Dachorganisation und die JOBLINGE-Stiftung – sind gemeinnützig. Sie verfolgen die gemeinnützigen Zwecke Förderung der Jugendhilfe (§ 52 Abs. 2 Satz 1 Nr. (n) 4 AO) und Förderung der Erziehung (§ 52 Abs. 2 Satz 1 Nr. (n)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

JOBLINGE-Dachorganisation

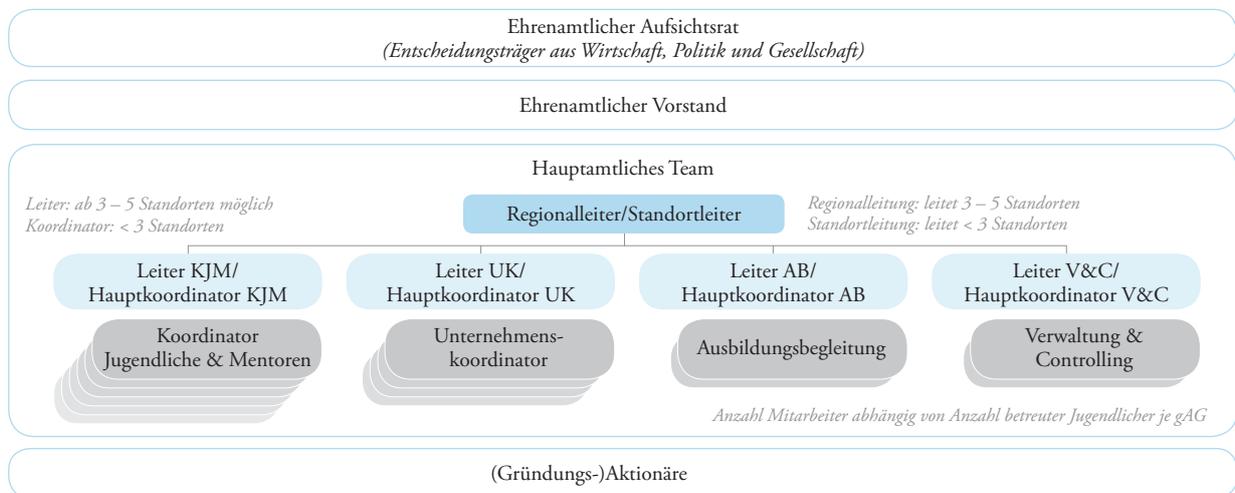
Geschäftsführender Vorstand der JOBLINGE-Dachorganisation (JOBLINGE e.V.) mit Sitz in München ist Ulrike Garanin. Sie ist Mitinitiatorin und gehört seit den Anfängen 2007 zu den treibenden Kräften der Initiative. Als Principal der Boston Consulting Group ist sie für diese Aufgabe freigestellt. Operativer 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 Vereinssatzung 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 dessen Entlastung. Sie nimmt die Berichte des

Organisationsstruktur der Initiative JOBLINGE



Struktur der JOBLINGE gemeinnützige Aktiengesellschaften (gAGs)



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, MINT-Programm, 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 (Senior Partner and Managing Director), Astrid Rauchfuß (Partner and

Managing 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 Sponsors 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 bzw. Regionalleiter, Verwaltung und Controlling, Un-

ternehmenskoordinator, Koordinatoren Jugendliche und Mentoren und Ausbildungsbegleiter.

Im Zuge des Wachstums und der Organisationsentwicklung wurde 2017 eine Zwischenebene mit den sogenannten Haupt- und Leitungskoordinatoren eingeführt (siehe S. 24).

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 München und Kompass-Standort

Vorstand: Johann Stiessberger • **Regionalleitung:** Ilse Schmücker

Start: April 2009 • **Mitarbeiterkapazität:** 13,75 • **Betreute Jugendliche:** 167 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 • The Boston Consulting Group GmbH • TÜV SÜD AG

JOBLINGE gAG Berlin

mit Friedrichshain-Kreuzberg, Pankow, Spandau und Kompass-Standort

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

Start: Juni 2010 • **Mitarbeiterkapazität:** 17,44 • **Betreute Jugendliche:** 140 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 Bergstraße, Darmstadt, Frankfurt, Offenbach, Wiesbaden, Ludwigshafen (bis Ende 2017) und Kompass-Standort

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

Stellv. Regionalleitung: Christiane Schubert

Start: März 2011 • **Mitarbeiterkapazität:** 29,8 • **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 Metropolregion Rhein-Neckar

mit Ludwigshafen

Vorstand: Dr. Matthias Becker • **Standortleitung:** Lavan Sabir

Start: Mai 2016, mit Jahreswechsel 2017/18 eigenständige gAG

Aktionäre: Anpiff ins Leben e. V. • Magna International Inc. • WISAG Industrie Service Holding GmbH • The Boston Consulting Group GmbH

JOBLINGE gAG Rheinland

mit Köln, Troisdorf und Kompass-Standort

Vorstand: Markus Hepp und Markus Ritterbach • **Regionalleitung:** Petra Balzer

Start: Januar 2012 • **Mitarbeiterkapazität:** 10,35 • **Betreute Jugendliche:** 200 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 GmbH

JOBLINGE gAG Leipzig
mit Leipzig, Leipzig Kompass
und Halle (Saale)

Vorstand: Dieter Schliek • **Standortleitung:** Matthias Kretschmer
Start: Februar 2012 • **Mitarbeiterkapazität:** 17,56 • **Betreute Jugendliche:** 180 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,
Recklinghausen und Ruhr Kompass

Vorstand: Jens Stefan Baier • **Regionalleitung:** Raphael Karrasch
Start: Januar 2013 • **Mitarbeiterkapazität:** 20 • **Betreute Jugendliche:** 235 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
mit Stuttgart und
Kompass-Standort

Vorstand: Dr. Rolf Kilian • **Standortleitung:** Janina Germann-Sentner
Stellv. Standortleitung: Duygu Utku
Start: Mai 2014 • **Mitarbeiterkapazität:** 10,63 • **Betreute Jugendliche:** 166 pro Jahr
Aktionäre: CMS Hasche Sigle • compentus/ gmbh • L-Bank, Staatsbank für
Baden-Württemberg • The Boston Consulting Group GmbH

JOBLINGE gAG Hanse
mit Hamburg und
Kompass-Standort

Vorstand: Dr. Matthias Krühler • **Standortleitung:** Anja Meyfarth
Start: Oktober 2014 • **Mitarbeiterkapazität:** 11,45 • **Betreute Jugendliche:** 142 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:** 10,35
Mitglieder: JOBLINGE-Stiftung • JOBLINGE gAG München • JOBLINGE gAG Berlin •
JOBLINGE gAG FrankfurtRheinMain plus gAG Metropolregion Rhein-Neckar •
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

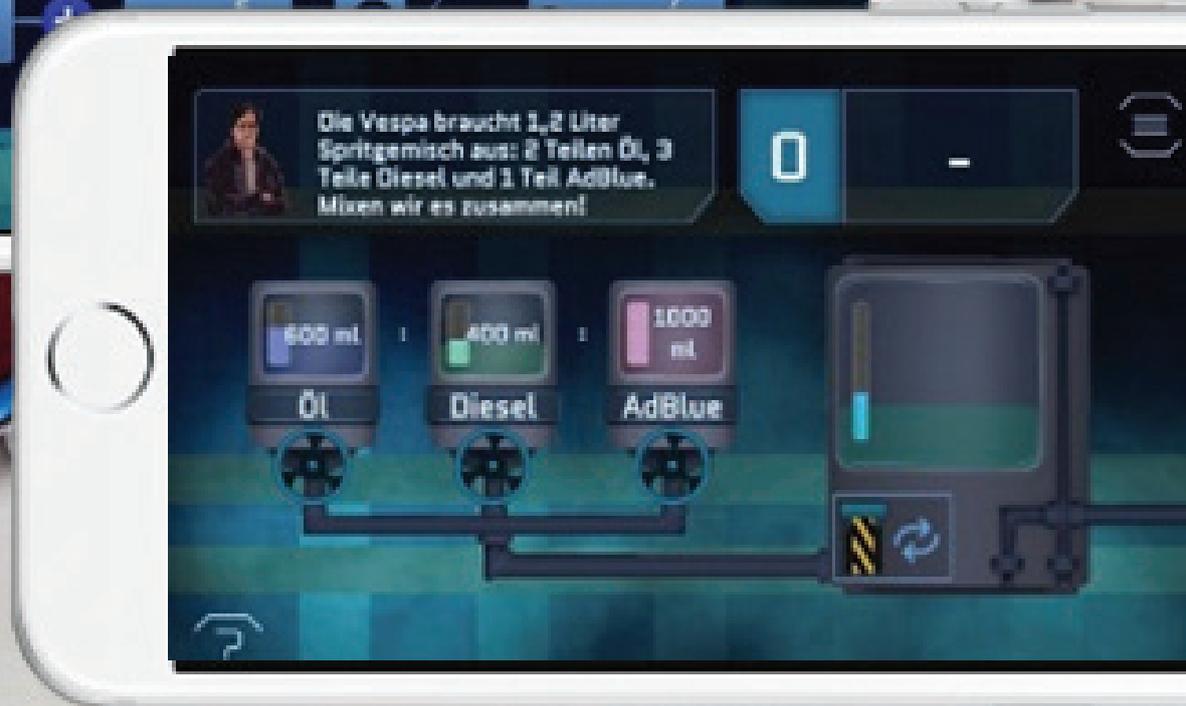
Anmerkung: Die Angaben beziehen sich auf Ende 2017.

¹Verstetigung 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.





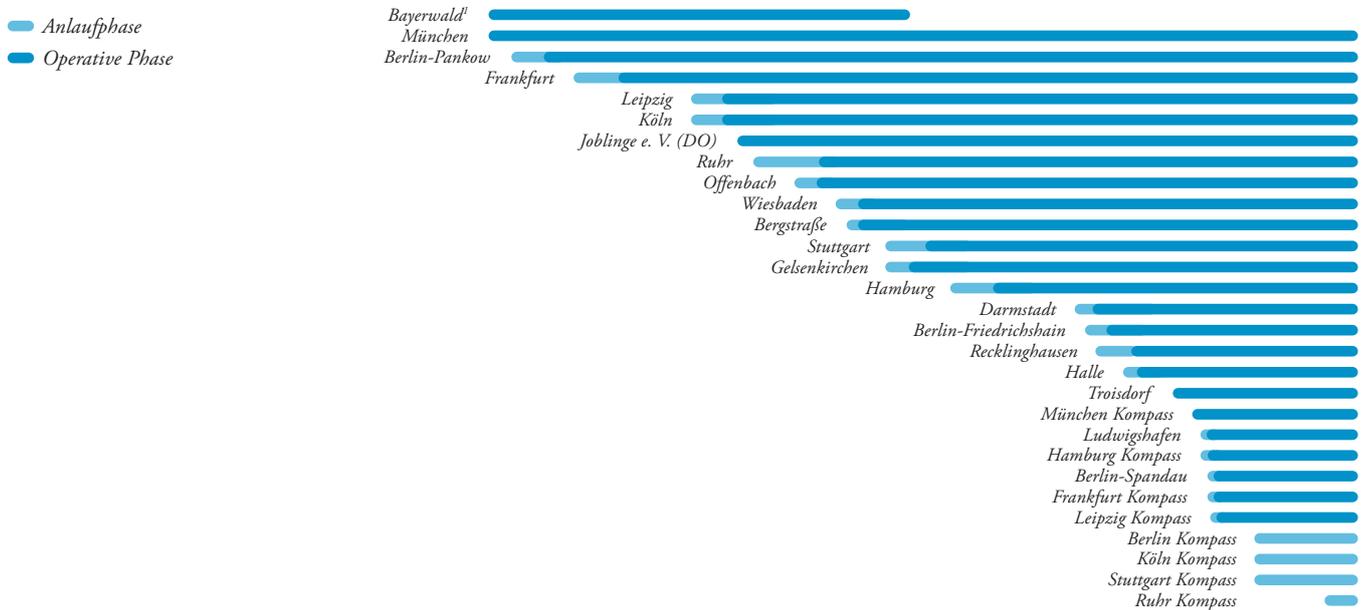
Finanzen

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	2017 (vorläufig)
Anzahl Standorte und Dachorganisation (DO)	4	6	7 + DO	10 + DO	12 + DO	17 + DO	24 + DO	27 + DO



Einnahmen								
Zuschüsse der öffentlichen Hand	643	1.070	1.577	2.208	2.861	3.708	5.643	7.665
Spenden	225	492	1.033	1.431	1.869	2.514	3.064	3.637
Sonstige Einnahmen	1	1	31	54	51	22	–	142
Summe Einnahmen	869	1.564	2.641	3.692	4.782	6.243	8.707	11.445
Ausgaben								
Personalkosten	567	1.004	1.751	2.323	2.996	3.820	5.298	7.084
Sachkosten	332	465	880	1.252	1.629	2.072	3.210	3.766
Finanzierungskosten	1	3	–	–	–	–	–	–
Satzungsgem. Ausgaben DO (z. B. Finanzierung gAGs)	–	–	–	–	–	–	–	–
Summe Ausgaben	899	1.472	2.631	3.575	4.625	5.891	8.508	10.850
Jahresergebnis	-31	92	10	118	157	352	199	595

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	2016
Anzahl Standorte und Dachorganisation (DO)	4	6	7 + DO	10 + DO	12 + DO	17 + DO	24 + DO
Aktiva (Vermögen, Mittelverwendung)							
I. Immaterielles Vermögen (z. B. Software)	2	1	–	–	–	–	–
II. Sachanlagen	14	21	32	25	30	38	78
III. Anlagevermögen (Vermögensstock)	–	–	50	5	363	–	–
IV. Forderungen	135	239	187	150	64	417	682
V. Liquide Mittel (Kasse, Bankguthaben)	252	522	968	1.235	1.445	2.441	2.960
VI. Rechnungsabgrenzungsposten	6	11	16	25	27	31	47
Summe Aktiva	410	794	1.255	1.439	1.929	2.927	3.767
Passiva (Mittelherkunft)							
I. Eigenkapital	122	368	498	533	875	1.463	1.115
II. Sonderposten für nicht verbrauchte Zuschüsse und Spenden	27	84	233	438	564	824	1.622
III. Rückstellungen	111	141	194	204	214	255	316
IV. Verbindlichkeiten	150	200	250	121	259	270	440
A. Aufgenommene Darlehen	71	115	95	–	98	30	91
B. Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	14	15	21	35	68	98	121
C. Sonstige Verbindlichkeiten	65	70	134	86	93	142	260
V. Rechnungsabgrenzungsposten	–	–	80	143	17	115	274
Summe Passiva	410	794	1.255	1.439	1.929	2.927	3.767

Mögliche Differenzen aufgrund von Rundungen.

Einnahmen und Ausgaben der Standorte

Einnahmen und Ausgaben 2016 ¹ Standortspezifisch (in Tsd. Euro)	Gesamt	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	5.606	482	598	1.612	373	864	811	324	542	–
Spenden	3.064	256	369	391	194	46	251	232	141	1.185
Sonstige Einnahmen	33	–	–	–	33	–	–	–	–	–
Summe Einnahmen	8.703	738	966	2.003	600	910	1.061	556	683	1.185
Ausgaben										
Personalkosten	5.298	492	601	1.196	388	587	732	342	396	564
Sachkosten und sonst. betr. Aufwendungen	3.206	245	263	798	212	315	329	215	287	543
Satzungsgemäße Ausgaben DO (z. B. Finanzierung gAGs)	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Summe Ausgaben	8.504	736	864	1.994	600	902	1.061	556	683	1.107
Jahresergebnis	199	2	102	9	–	8	–	–	–	77
Gewinn-/Verlustvortrag aus Vorjahr	71	51	21	7	–	-8	–	–	–	–
Bilanzgewinn/-verlust	270	53	123	16	–	–	–	–	–	77

¹ Da Anfang 2018 noch keine geprüften Abschlüsse der einzelnen gAGs für das Geschäftsjahr 2017 vorliegen, sind hier die Zahlen für 2016 aufgeführt. Mögliche Differenzen aufgrund von Rundungen.

Vermögensverhältnisse der Standorte

Bilanz der Standorte zum Stichtag 31.12.2016 ¹ (in Tsd. Euro)	Gesamt	gAG München	gAG Berlin	gAG Frankfurt/Rhein/Main	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	78	8	1	25	3	13	4	2	1	21
III. Anlagevermögen (Vermögensstock)	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
IV. Forderungen	682	89	201	159	19	11	72	37	95	–
V. Liquide Mittel (Kasse, Bankguthaben)	2.960	170	137	133	154	384	513	221	111	1.136
VI. Rechnungsabgrenzungsposten	47	6	5	13	7	4	1	3	10	–
Summe Aktiva	3.767	272	343	330	182	412	591	263	216	1.158
Passiva (Mittelherkunft)										
I. Eigenkapital	1.115	137	179	71	50	75	55	50	50	448
II. Sonderposten für nicht verbrauchte Spendenmittel	1.622	68	–	98	21	43	463	160	121	647
III. Rückstellungen	316	25	17	91	23	36	48	38	27	11
IV. Verbindlichkeiten	440	28	147	70	75	11	25	15	17	51
A. Aufgenommene Darlehen	91	–	–	33	58	–	–	–	–	–
B. Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	121	17	6	55	12	11	–	9	11	–
C. Sonstige Verbindlichkeiten	260	10	141	16	4	–	25	6	7	51
V. Rechnungsabgrenzungsposten	274	15	–	–	13	246	–	–	–	–
Summe Passiva	3.767	272	343	330	182	412	591	263	216	1.158

¹ Da Anfang 2018 noch keine geprüften Abschlüsse der einzelnen gAGs für das Geschäftsjahr 2017 vorliegen, sind hier die Zahlen für 2016 aufgeführt. Mögliche Differenzen aufgrund von Rundungen.

Darlehen

Die BMW Bank GmbH gewährt als überregionaler Partner der Initiative den Standorten bei Bedarf zinslose Darlehen, um Liquiditätspässe zu überbrücken, die aufgrund der zeitverzögerten Auszahlung öffentlicher Zuschüsse und des unregelmäßigen Zuflusses von privaten Spenden entstehen können. In den Jahren 2016 und 2017 haben die gAG Berlin und die gAG Rheinland zinslose Darlehen der BMW Bank zur Überbrückung von Liquiditätspässen aufgenommen. Die gAG Berlin wird das im November 2016 aufgenommene Darlehen in Höhe von 130.000 Euro bis Ende 2018 vollständig getilgt

haben. Die gAG Rheinland wird die im Oktober 2016 und März 2017 aufgenommenen Liquiditätssdarlehen in Höhe von insgesamt 150.000 Euro bis Oktober 2018 vollständig getilgt haben.

Lagebericht

Die Finanzlage der Gesamtorganisation entwickelt sich stabil, trotz des steigenden Bedarfs an Fördermitteln durch die Eröffnung neuer Standorte. Die gAGs haben das Geschäftsjahr 2016 mit neutralen bzw. positiven Ergebnissen abgeschlossen. Auch die Gewinnvorträ-

ge liegen an allen Standorten im neutralen oder sogar positiven Bereich. Die Jahresabschlüsse des Geschäftsjahres 2017 sind derzeit noch in Bearbeitung, es zeichnet sich aber schon jetzt ein positiver Trend ab. Wesentlicher Erfolgsfaktor von JOBLINGE ist seit Beginn das gemeinsame, sektorübergreifende 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 65 Prozent. Etwa 34 Prozent der Kosten werden durch Spenden finanziert. Im Geschäftsjahr 2016 betrug die Höhe eingeworbener privater Spenden 3 Millionen Euro.

Insbesondere die innovativen Konzeptbestandteile, die für den nachhaltigen Erfolg der Teilnehmer entscheidend sind, wie z. B. die professionelle Schulung unserer mehr als 1.700 ehrenamtlichen Mentoren oder das Kulturprogramm, werden durch private Fördermittel ermöglicht. Jeder Euro zählt. Daher freuen wir uns sehr, dass es auch 2017 gelungen ist, die Gesamtsumme privater Spenden weiter zu erhöhen. Durch die Bindung langjähriger Partner und Gewinnung neuer Förderer wurden Spendeneinnahmen von 3,6 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

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

JOBLINGE gemeinnützige Metropolregion Rhein-Neckar

Lavan Sabir, Standortleitung
Berliner Platz 1 • 67059 Ludwigshafen am Rhein
Telefon: 0621 5820-1220 • E-Mail: ludwigshafen@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

Folgen. Teilen. Netzwerken. Gemeinsam für Jugendliche

So unterstützen Sie
JOBBLINGE auch ...



JOBBLINGE auf Facebook liken, den Newsletter abonnieren, die Website verfolgen, bei Google bewerten, uns mit interessierten Personen und neuen Partnern in Kontakt bringen ...

Hier finden Sie uns

Newsletter: www.joblinge.de/newsletter

Facebook: www.facebook.com/joblinge

Twitter: @_Joblinge

Instagram: @joblingeazubiberlin

Danke für Ihre Unterstützung!

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