

Praktikumsbericht

Joblinge gemeinnützige AG Hanse

Autorin: Franziska Röseling

M.Sc. Interdisziplinäre Public und Nonprofit Studien

Im Rahmen meines zweiten Puno Fachsemesters war ich im Zeitraum vom 15.05.2017 bis zum 15.08.2017 als Praktikantin zwanzig Stunden in der Woche bei der gemeinnützigen Initiative „Joblinge“, tätig.

Über die JOBLINGE Initiative

Die Situation auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist in den letzten Jahren gut wie nie. Wir blicken seit 2005 im Mittel auf eine stetig sinkende Arbeitslosenquote zurück.¹ Deutschland weist zwar mit knapp 7%² eine im europäischen Vergleich, niedrige Jugendarbeitslosenquote auf, paradox ist jedoch, im Hinblick auf die rund 40 000 Lehrstellen die jährlich nicht besetzt werden³, die Anzahl junger Menschen die den Sprung von der Schule ins Berufsleben nicht schaffen. Nicht verwunderlich ist daher, dass fast dreiviertel der Joblinge-Programmteilnehmer in Harz IV Bedarfsgemeinschaften leben und die Hälfte von ihnen maximal einen Hauptschulabschluss besitzt.

Um genau diese Zielgruppe zu unterstützen, bündelt die Initiative die Kompetenzen aus verschiedenen Bereichen der Wirtschaft, des Staats und der Zivilgesellschaft und bereitet so ein Fundament für eine koordinierte Zusammenarbeit aller Akteure. Das Programm steht dabei für Chancengleichheit junger Menschen ungeachtet ihrer Herkunft und Startbedingungen.

Die Idee für eine derartige Initiative entstand erstmals 2007, als sich die Boston Consulting Group und die Eberhard von Kuenheim Stiftung der BMW AG mit der Problematik auseinandersetzten, wie geringqualifizierte Jugendliche besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren seien.

Seither hat sich die JOBLINGE Initiative von einem Start-up Unternehmen mit ihrer ersten Standort Eröffnung 2008 in Zwiesel (bayrischer Wald) zu einem

¹ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1224/umfrage/arbeitslosenquote-in-deutschland-seit-1995/>

² <http://www.bpb.de/politik/hintergrund-aktuell/225124/jugendarbeitslosigkeit-in-europa>

³ <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Ausbildungsstellenmarkt/Ausbildungsstellenmarkt-Nav.html>

mittelständischen Unternehmen mit mehr als 90 Mitarbeitern entwickelt. Seit diesem Kick-Off konnten mehr als 5000 junge Erwachsene bundesweit das Programm durchlaufen. Eine derartige Entwicklung konnte nur durch die Bereitstellung öffentlicher Förderungen in Höhe von 5,7 Millionen Euro und vieler privater Spenden, beschritten werden.

Das Programm im Überblick

Das **klassische Programm** der Initiative richtet sich an Jugendliche zwischen 15 und 24 Jahren, die oft den Stempel „unvermittelbar“ tragen und nicht selten aus schwierigen sozialen Verhältnissen stammen.

Neben dem klassischen Programm wurde 2016 ein weiteres Programm mit dem Namen „**JOBLINGE Kompass**“ ins Leben gerufen, welches gezielt junge Geflüchtete zwischen 18 und 25 Jahren unterstützt. Diese sollen möglichst zeitnah nach ihrer Einreise am Programm teilnehmen können. Die Personenauswahl konzentriert sich dabei auf Geflüchtete mit einem geringen Qualifikationsniveau und einer hohen Bleibewahrscheinlichkeit⁴, oder Personen, die bereits im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis sind. Das Hauptziel von JOBLINGE an dieser Stelle ist es, die altersmäßig größte Gruppe junger Flüchtlinge aufzufangen, die nicht mehr durch das Jugendamt und engmaschige Angebote betreut werden und aufgrund ihrer geringeren Qualifikation und Sprachkenntnisse besondere Unterstützung brauchen.

Das Kompass Programm baut auf den Erfolgselementen des regulären, bewährten Programms auf, ist aber aufgrund der nötigen zusätzlichen Sprachqualifizierung auch mit Blick auf die Anforderungen der Berufsschulen während der späteren Ausbildung auf einen längeren Zeitraum von 12-18 Monaten angelegt.

Infoworkshop

Die potentiellen Teilnehmer, erfahren über die lokalen Agenturen für Arbeit oder den Jobcentern von der Initiative. Noch vor dem eigentlichen Programmstart haben die Interessenten die Möglichkeit sich über die JOBLINGE zu informieren und sich mit dessen Rahmenbedingungen und Abläufen vertraut zu machen. Darüber hinaus soll der Infoworkshop idealerweise, zum Beispiel durch Erfolgsgeschichten anderer Teilnehmer, die Motivation noch unschlüssiger Personen wecken, Teil dieses Programms zu werden.

⁴ Dies betrifft Personen aus: Syrien,Irak,Iran,Eritrea

Aufnahmephase

Entscheidet sich der Jugendliche nach dem Infoworkshop an dem Programm teilnehmen zu wollen, muss nur noch die „Aufnahmephase“ gemeistert werden. In dieser erarbeitet sich jeder seinen Programmplatz selbst, in dem er ein gemeinnütziges Projekt für zwei bis drei Tage unterstützt. Diese erste Bewährungsprobe verfolgt das Ziel, dass jede teilnehmende Person sich bewusst für das Programm entscheidet. Dies gewährleistet eine gewisse Grundmotivation, die für eine erfolgreiche Zusammenarbeit vorhanden sein muss. Darüber hinaus bietet diese erste Arbeitsprobe die Möglichkeit, die Jugendlichen vorab schon besser kennen- und einschätzen zu lernen.

Orientierungsphase

In diesem Abschnitt des Programms geht es vornehmlich darum die Jugendlichen bestmöglich auf den Berufsalltag vorzubereiten und ihnen die dafür notwendigen Berufs- und Sozialkompetenzen an die Hand zu geben. Bei Joblinge Kompass gehören ebenfalls der Spracherwerb und die Vermittlung von Kenntnissen des deutschen Ausbildungssystems zu den Kernelementen dieses Abschnitts. Für die außerfachlichen Qualifizierungen stehen für beide Programme, in dieser Entwicklungsstufe verschiedene Workshops und eine breite Auswahl an Kultur- und Sportaktivitäten auf dem Programm. Über diese haben die Teilnehmer die Möglichkeit völlig neue Eindrücke und Erfahrungen zu sammeln und gegebenenfalls neue Talente zu entdecken.

Neben dem Erkennen der eigenen Stärken und Schwächen sowie dem Erwerben wichtiger Schlüsselqualifikationen, steht jedoch vor allem die individuelle Berufsorientierung der einzelnen Teilnehmer im Vordergrund. Daher beginnt ab Woche 3 ein intensives Bewerbertraining, indem nicht nur das Erstellen von Lebensläufen und Anschreiben erlernt wird, sondern die Teilnehmer ebenfalls Interviewsituationen erproben oder sich in Assessment Center ähnlichen Prüfungssituationen wiederfinden. Letztere helfen dabei schulische Defizite zu erkennen und diese durch gezielten Nachhilfeunterricht, auszugleichen.

Schon zu Beginn des Programms wird jedem Teilnehmer ein ehrenamtlicher Mentor zur Seite gestellt, der seinem Mentee bei Fragen oder in schwierigen Situationen den Rücken stärkt.

Am Ende der Orientierungsphase steht für jeden Teilnehmer Berufsplan A,B, und C fest.

Praxisphase

In dieser Etappe geht es darum, dass jeder Teilnehmer die Möglichkeit hat sich über Praktika in verschiedenen Berufsfeldern auszuprobieren. Denn nur auf diese Weise können Berufswünsche gegebenenfalls nochmal revidiert- und sich entsprechend neu orientiert werden.

Wer von den Teilnehmern an dieser Stelle jedoch schon ganz genau weiß, wohin die Reise gehen soll, der kann ganz gezielt verschiedene Praktika in einer Branche absolvieren und auf diese Weise hoffentlich das passende Unternehmen für sich finden.

An dieser Stelle des Programms geht es vornehmlich darum, erste Berufserfahrungen zu sammeln, gute Praktikumszeugnisse zu erhalten und potentielle Ausbilder, fernab letzter Schulzeugnisse, von der eigenen Leistung zu überzeugen.

Während der Praxisphase kommen die Teilnehmer mindestens einmal pro Woche an den Standort um in Einzelgesprächen den Praktikumsverlauf zu evaluieren.

Neben dem intensiven Einzelcoaching durch die hauptamtlichen Mitarbeiter wird jeder Jobling darüber hinaus von einem individuellen ehrenamtlichen Mentor auf seinen Weg begleitet. Dieser fungiert während der gesamten Maßnahme als Vertrauensperson und „Krisenmanager“. Er trägt während der sechs Monate immer wieder maßgeblich dazu bei, dass der Teilnehmer, trotz der für gewöhnlich auftretenden Probleme nicht aufgibt und das Programm abbricht.

Meine Aufgabenbereiche

Während meiner Praktikumszeit war ich nicht, wie es vielleicht für viele andere Institutionen üblich ist, in einem spezifischen Tätigkeitsbereich eingesetzt. Vielmehr wurde ich mit vielen unterschiedlichen Aufgaben betraut, welche den unterschiedlichen Abteilungen zuzuordnen sind. Auf diese Weise kam ich mit vielen unterschiedlichen Themen und Projektpartnern in Berührung. Dadurch konnte ich schon nach kurzer Zeit einen tiefen Einblick in den Unternehmensalltag gewinnen und ein Verständnis für die eng miteinander verknüpften abteilungsübergreifenden Thematiken entwickeln. Primär habe ich jedoch mit drei Abteilungen sehr eng zusammengearbeitet, sodass ich nachstehend auf die einzelnen Aufgabengebiete näher eingehen möchte.

Verwaltung und Controlling

In den ersten Wochen bestand der Kern meiner Aufgaben darin, die Abteilungsleitung für Verwaltung und Controlling insbesondere bei der Rechnungslegung und Fahrtkostenabrechnung zu unterstützen.

Da die Joblinge als gemeinnützige Initiative einen Bildungsauftrag verfolgen und sich die Maßnahme zu einem großen Teil über öffentliche Mittel finanziert, ist die gAG Hanse ihrem Auftraggeber, der Bundesagentur für Arbeit, Rechenschaft darüber schuldig, ob vertragskonform gearbeitet wird. Im Zuge der Berichtspflichten, habe ich unter anderem Anwesenheitslisten geführt, die am Ende jeden Monats dem Jobcenter für die Abrechnung vorgelegt werden müssen.

Neben diesen Aufgaben, war ich darüber hinaus für weitere anfallende Sekretariatsaufgaben wie beispielweise der Terminkoordination und dem Erstellen von Präsentationen für anstehende Workshops und Trainings, zuständig.

Koordination Jugendliche und Mentoren

Die Koordinatoren der Abteilung „Jugendliche und Mentoren“ kommen am meisten mit den Jugendlichen in Kontakt. In Einzelsitzungen, machen sie sich ein Bild über die individuellen Lebenssituationen und Probleme der Teilnehmer. Während meiner Zeit im Praktikum durfte ich bei einigen dieser Gespräche anwesend sein und im Zuge der Entwicklungsberichtserstattung, Protokollieren.

Um sich einen allgemeinen Überblick über den Bildungsstand der Jugendlichen zu verschaffen werden verschiedene Test durchgeführt, die zum Beispiel Aufschluss über ihre mathematischen Fertigkeiten liefern und auch Defizite zu Tage fördern. Diese Kompetenzanalysen wurden im Nachgang von mir ausgewertet und das Ergebnis an dem zuständigen Koordinator weitergeleitet.

Darüber hinaus durfte ich mich bei der Planung neuer Workshops, zum Beispiel zum Thema Prüfungsangst, mit einbringen.

Unternehmenskoordination

Den Schwerpunkt meiner Arbeit bildete ein Projekt, welches mir nach meinem ersten Monat von der leitenden Unternehmenskoordinatorin übergeben wurde und zu dessen Hauptansprechpartnerin ich wurde. In dem Projekt ging es darum, dass bestehende Netzwerk bereits unterstützenden Unternehmen für den Standort Hamburg, auszubauen.

Auf Grundlage einer Liste der 200 größten Arbeitgeber Hamburgs habe ich eine Potentialanalyse durchgeführt, und ein Bewertungsschema entwickelt aus dem hervorgeht, welche Unternehmen für die Initiative als Unterstützer besonders interessant wären und welche Unternehmen, aufgrund bestimmter Charakteristika, eher unattraktiv sind.

Unternehmen beispielsweise, die Partner konkurrierenden Initiativen sind, werden mit dem Bewertungsschema direkt von der Akquise ausgeschlossen, ebenso wie Kleinstunternehmen oder Unternehmen deren Ausbildungsanforderungen zu hoch für die Teilnehmer der Joblinge Initiative sind (z.B. verlangter Schulabschluss Abitur). Die nächste Ebene des Schemas markiert anschließend Unternehmen, die mäßig geeignet sind, da sie z.B. keine Geldspenden zur Verfügung stellen können, aber mit Workshops, Zeit- oder Sachspenden unterstützen könnten. In letzter Instanz finden sich schließlich potenzielle Partner die auf mehreren Ebenen interessant für die Joblinge sind und sowohl finanzielle Unterstützung als auch ein diverses Feld an Ausbildungsberufen bieten.

Fazit:

Da mir schon nach kurzer Zeit die Verantwortung für das Projekt in der Unternehmenskoordination übertragen wurde, hatte ich schon von Beginn an das Gefühl ein gleichrangiges Mitglied im Team der „Joblinge“ zu sein. Weiterhin konnte ich viele betriebswirtschaftliche Kompetenzen meines Bachelorstudiums erstmals praktisch anwenden. Zunächst habe ich bei der Joblinge Initiative im Hinblick auf mein Studium zwar keine wissenschaftlichen Kompetenzen hinzugewonnen, dennoch stellte das Praktikum bei den „Joblingen“ für mich eine sehr gute Möglichkeit dar, zum einen direkte Einblicke in die Organisationsstruktur, einer sich noch im Aufbau befindenden Initiative zu erhalten und zum anderen diese durch eigene Ideen aktiv mitgestalten zu können.

Während der gesamten Zeit im Praktikum konnte ich immer wieder hautnah miterleben, dass das Fundament jeder gemeinnützigen Unternehmung, der Aufbau eines starken Netzwerks von lokalen, regionalen und überregionalen Unterstützern auf verschiedensten Ebenen ist. Wie die meisten Institutionen, die dem dritten Sektor angesiedelt sind, stellt auch die Finanzierung der Joblinge Initiative, die größte Herausforderung dar. Da der Bedarf an Mitteln steigt, um zum Beispiel weitere

Standorte aufzubauen und noch mehr Jugendliche zu erreichen, ist eine breite Spenderbasis existentiell für Initiative.

Abschließend lässt sich zusammenfassen, dass ich als Praktikantin in einer freundlichen Atmosphäre ohne großes Hierarchiedenken selbstverantwortlich arbeiten konnte, aus diesem Grund werde ich auch nach meiner Praktikumszeit bei den Joblingen bleiben um auch in Zukunft beim Wachstum der noch vergleichsweise jungen Initiative dabei zu sein.