

Als Jobling raus aus der Arbeitslosigkeit

ESSEN. Nach dem Abschluss bekamen zwei Männer keinen Ausbildungsplatz. Dennoch fanden sie den passenden Beruf

Gianna Schlosser

Sie hatten das Fachabi in der Tasche, Bewerbung um Bewerbung geschrieben und dennoch keine Aussicht auf einen Ausbildungsplatz: Mit Anfang 20 waren Tuan-Duc Nguyen und Falah Al Ali kurz davor, zu Zahlen in der Essener Arbeitslosenstatistik zu werden.

Dass sie dann doch einen Beruf lernten und heute feste Jobs im Personalwesen haben, mit der Aussicht auf Weiterbildung und Aufstieg, haben sie nicht allein der eigenen Hartnäckigkeit zu verdanken. Geholfen hat ihnen auch die Mentalität ihres heutigen Arbeitgebers, dem Sicherheits- und Gebäudedienstleister Kötter Services, der intensiv mit der Initiative „Joblinge“ kooperiert und viele seiner Azubis darüber auswählt.

„Ich mag Lebensläufe, die nicht geradlinig sind“, sagt Kötter-Ausbildungsleiterin Kathrin Kerkmann. Natürlich stelle man auch Einser-Absolventen ein, suche aber zudem gezielt nach Bewerbern, die erst auf den zweiten Blick überzeugen. So wie Falah Al Ali.

Als der im Sommer 2021 seinen Schulabschluss machte, stand für ihn außer Frage, dass er sich einen Ausbildungsplatz suchen und arbeiten wollte. Er war bereit, sich voll reinzuhängen für eine gute berufliche Zukunft. Das Problem: Er wusste nicht, in welchem Bereich. „Ich war komplett orientierungslos“, erzählt der heute 26-Jährige. Sollte er ein Handwerk lernen? Oder doch besser etwas Kaufmännisches, so wie viele seiner Freunde?

Weil es nichts gab, das ihn wirklich begeisterte, habe er sich eben „für alles Mögliche beworben“. Die Pandemie machte es noch schwerer: keine Ausbildungsmessen, kaum Gelegenheiten für Praktika. Er sei komplett auf sich allein gestellt gewesen, sagt Falah Al Ali, habe etwa 15 Bewerbungen geschrieben und nur Absagen kassiert – wenn überhaupt eine Rückmeldung kam. Nach einer erfolglosen Maßnahme gab ihm das Jobcenter schließlich den entscheidenden Hinweis: auf die „Joblinge“.

Programm 2012 aufgelegt

In Essen gibt es dieses Programm seit 2012: Basierend auf intensiver Betreuung, auch durch ehrenamtliche Mentoren, sollen junge Erwachsene mit schlechten Startbedingungen in Ausbildung gebracht und weiter begleitet werden. Man arbeite mit den Teilnehmenden intensiv an ihrer Kommunikation und ihrem Auftreten, erklärt Raphael Karrasch, Geschäftsführer bei Joblinge Ruhr. Zudem würden sie lernen, sich auf unbekannte Situationen einzulassen, aus der Komfortzone rauszukommen. Dass man den jungen Menschen eine „solch starke Betreuung“ bieten könne, verdanke man vielen Förderern, vor allem aber der RAG-Stiftung als „Premiumpartner“, betont Karrasch. In vielen Gesprächen und Trainings entwickelte auch Falah Al Ali erstmals eine Vorstellung davon, wie sein beruflicher Weg aussehen könnte, und schrieb seine erste wirklich zielstrebige Bewerbung: an Kötter. Dort hatte er dann auch sein allererstes Vorstellungsgespräch – mit Kathrin Kerkmann – und bald darauf erst einen Praktikums- und dann einen Ausbildungsplatz.

Ähnlich ging es Tuan-Duc Nguyen: Auch er hatte sich viele Male erfolglos beworben und nahm deshalb am Joblinge-Programm teil, von wo aus sein Weg zu Kötter führte. Seine Ausbildung dort konnte er



Tuan-Duc Nguyen (links) und Falah Al Ali sind angekommen: Heute haben sie feste Jobs im Unternehmen.

VLADIMIR WEGENER/FUNKE FOTO SERVICES (2)

Organisation der Joblinge-Initiative

Joblinge ist eine gemeinnützige Wirtschaftsinitiative gegen den Arbeitskräftemangel und besteht aus einer Dachorganisation mit Sitz in München und neun gemeinnützigen Aktiengesellschaften mit mehr als 30 Standorten.

Die Joblinge gAG Ruhr wurde 2012 gegründet: Zu den Gründungsaktionären gehören unter anderem die RAG-Stiftung (die seit 2013 auch privater Hauptförderer ist) und die Kötter Unternehmensgruppe. Friedrich P. Kötter, Verwaltungsrat der Kötter Unternehmensgruppe, ist Aufsichtsratsvorsitzender von Joblinge Ruhr; Bärbel Bergerhoff-Wodopia, Mitglied des Vorstandes der RAG-Stiftung, ist stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende.

Seit Gründung hat Kötter nach eigenen Angaben mehr als 80

Praktikums- und Ausbildungsplätze für Teilnehmende des Programms bereitgestellt. Die Initiative will junge Erwachsene mit schlechten Startbedingungen in Ausbildung bringen und bis zum Abschluss begleiten. Dafür gibt es verschiedene Programme für unterschiedliche Zielgruppen, basierend unter anderem auf ehrenamtlichem Mentoring.

Im sechsmonatigen Joblinge-Programm werden in Gruppenprojekten Sozial- und Jobkompetenzen vermittelt, zudem sollen Teilnehmende Orientierung über die eigenen Stärken und für sie passende Berufe erhalten. In Partnerunternehmen sammeln sie Praxiserfahrung. Die Teilnehmenden werden in der Regel von Jobcentern in das Programm gebracht, finden den Weg oft aber auch über Ansprache in sozialen Netzwerken.



Tuan-Duc Nguyen (M.) und Falah Al Ali mit Kathrin Kerkmann, Leiterin Personalentwicklung und Gehaltsbuchhaltung bei Kötter.

Nguyen zählt zu den kleinen Juwelen, die wir immer wieder über Joblinge bekommen, und bei denen ich mich frage: Warum sind solche Jugendliche in einer Maßnahme?

Kathrin Kerkmann, Leiterin Personalentwicklung bei Kötter

verkürzen, hat sich anschließend in der Lohnbuchhaltung weitergebildet und ist mittlerweile auf Auswertungen und Statistiken spezialisiert.

„Ich war schon immer ein großer Fan von Excel“, sagt der 26-Jährige grinsend. Doch vor seiner Zeit bei den Joblingen habe ihm schlicht niemand die Gelegenheit gegeben, seine Fähigkeiten unter Beweis zu stellen. „Zu viele Unternehmen orientieren sich nur an den Noten und achten zu wenig auf den Menschen“, so Nguyen. Mit seiner zurückhaltenden Art Bremse er sich selbst aus. Für Kathrin Kerkmann zählt Nguyen „zu den kleinen Juwelen, die wir immer wieder über Joblinge bekommen, und bei denen ich mich frage: Warum sind solche Jugendliche in einer Maßnahme?“.

Auch im Unternehmen Kötter habe sich durch die Joblinge-Kooperation nicht automatisch bei jedem ein Umdenken eingestellt, räumt Kerkmann allerdings ein. Natürlich müsse sie hier und da Überzeugungsarbeit leisten: „Unsere Qualitätsvorstellung passt für einige einfach nicht mit schlechten Noten oder fehlenden Abschlüssen zusammen.“ Doch Praktika dienen als Türöffner: Dürfen sich die Bewerber erst einmal persönlich beweisen, können viele von ihnen offenbar überzeugen. Das ist Kerkmanns Erfahrung. Sie ist voll des Lobes für das Joblinge-Projekt: Nicht nur, weil man die Möglichkeit erhalte, die insgesamt zehn eigenen Ausbildungsberufe in einem persönlichen Rahmen durch junge Mitarbeitende vorzustellen und auf diese Weise auch Bewerber für weniger populäre Bereiche wie etwa Gebäudereinigung finde.

Hilfe auch im privaten Bereich

Sie schätzt auch die Hilfestellung durch die Initiative, etwa in der Betreuung der Auszubildenden. „Der Betreuungsaufwand bei jungen Menschen hat sich in den vergangenen Jahren verändert“, sagt Kerkmann. Am deutlichsten mache das wohl ein Kommentar, den sie persönlich auf einem Onlineportal erhalten habe, auf dem Mitarbeitende ihr Unternehmen bewerten können: „Dort wurde ich als ‚Mutti‘ bezeichnet“, so Kerkmann lachend. „Man unterstützt eben längst nicht

mehr nur im beruflichen, sondern oft auch im privaten Bereich.“ Sie persönlich finde das „nicht schlimm“, doch man könne zwangsläufig nicht alles stemmen, und so sei sie dankbar für die Joblinge-Initiative, die ihre Azubis auch nach dem Start im Unternehmen weiter begleite.

Rund 40 Auszubildende sind aktuell bei Kötter in Essen beschäftigt, davon wurden 13 zum Ausbildungsjahr 2025/26 neu eingestellt: sieben von ihnen über Joblinge. Für Raphael Karrasch ist Kötter das Musterbeispiel eines Unternehmens, das die Personalentwicklung richtig angeht: „Unternehmen müssen sich bewegen und sich öffnen, um eine Zukunft zu haben“, sagt er. Wer nur auf Zeugnisse und Abschlüsse schaue, werde definitiv Probleme bekommen.

Schritt für Schritt

Wenn Falah Al Ali zurückblickt, weiß er gar nicht genau, an welcher Stelle er etwas hätte anders machen können, um einen leichteren Start ins Berufsleben zu haben. „Vielleicht etwas mehr Gas geben in der Schule.“ Doch die Orientierung hätte ihm trotzdem gefehlt, glaubt er. „Ich war einfach nicht in der Lage, zu entscheiden, was ich machen wollte. Erst durch die Joblinge konnte ich mich finden.“

Heute vermeidet er, zu weit in die Zukunft zu schauen: In der Ausbildung habe er gelernt, alles Schritt für Schritt anzugehen, und das habe ihm persönlich sehr geholfen. Erst einmal werde er nun in seinem Bereich eingearbeitet, danach möchte er sich weiterbilden – wie Kollege Tuan-Duc Nguyen, der schon etwas länger im Beruf ist, das getan hat. Dieser plant ebenfalls Weiterbildung, möchte irgendwann mehr Verantwortung im Unternehmen tragen, „vielleicht eine höhere Position bekleiden“.

Mit ehemaligen Azubis, die zu geschätzten Angestellten geworden sind oder gar selbst Unternehmer, schließt sich für Raphael Karrasch der Kreis. Denn sie können andere motivieren, die einen schwierigen Start ins Berufsleben haben, sagt er, und an die jungen Männer gewandt: „Ihr seid die perfekten Vorbilder für alle, die noch kommen.“