



JOBLINGE

JOBLINGE



basecamp

Heinrich-Reisner-Platz 1

1

Startsocial Stipendientag 2026 – Skalierungsworkshop

Mit uns geht Ausbildung – Aktivieren, Vermitteln, Begleiten

Stand Januar 2026

Eine gemeinsame Initiative von The Boston Consulting Group und der Eberhard von Kuenheim Stiftung der BMW AG

Workshop-Fahrplan

Einstieg & Rahmung

Wachstum ≠ Skalierung

Die Kipppunkte

Wann beginnt echte Skalierung?

4 Strategische Grundentscheidungen

Skalierungslogik · Wirkung · Steuerung · Governance

Organisationsentwicklung

Vom Projekt zur Struktur

Ressourcen & Finanzierung

Andere Logik für größere Strukturen

Wissen & Qualitätstransfer

Wirkung wird gelernt, nicht kopiert

Risiken & Lessons Learned

Ehrliche Einblicke aus der Praxis

Für wen ist dieser Workshop gedacht?

✓ DAS TRIFFT AUF EUCH ZU

Ihr habt Wirkung bewiesen und lokal Erfolg.

Ihr kennt die Komplexität eurer Arbeit.

Ihr wollt jetzt systemisch wachsen – bundesweit.

X NICHT FÜR START-UPS

Keine Pilotprojekte in der Anfangsphase.

Keine Organisationen, die noch den Proof of Concept suchen.

Hier geht es um späte Skalierung.

Die zentralen Fragen in dieser Phase:

Wie übertragen wir unseren Erfolg zuverlässig?

Wie verhindern wir Qualitätsverlust bei Wachstum?

Wie behalten wir die Steuerungsfähigkeit?

DEFINITION

Skalierung = die möglichst effektive und effiziente Steigerung sozialer Wirkung auf Basis eines operativen Modells, mit dem Ziel, der Nachfrage gerecht zu werden. Wirkung steht im Mittelpunkt!

JOBLINGE steht für wirkungsvolle Arbeitsmarktintegration über...

- Aktivierung junger Menschen für Ausbildung
- nachhaltige Vermittlung durch praxisnahe Berufsorientierung & Stärkung berufsrelevanter Kompetenzen
- langfristige Ausbildungsbegleitung

Wir sind seit fast 20 Jahren die führende Sozialorganisation in Deutschland für den Ausbildungseinstieg von jungen Menschen mit schwierigen Startbedingungen - mit und ohne Flucht- oder Migrationsgeschichte.

Unsere Erfolge seit 2008



über 32.000 Teilnehmende
in allen Programmen



80 % Vermittlungsquote bundesweit

(im JOBLINGE- Kernprogramm, beziehend auf Ausbildungsjahr 24/25)



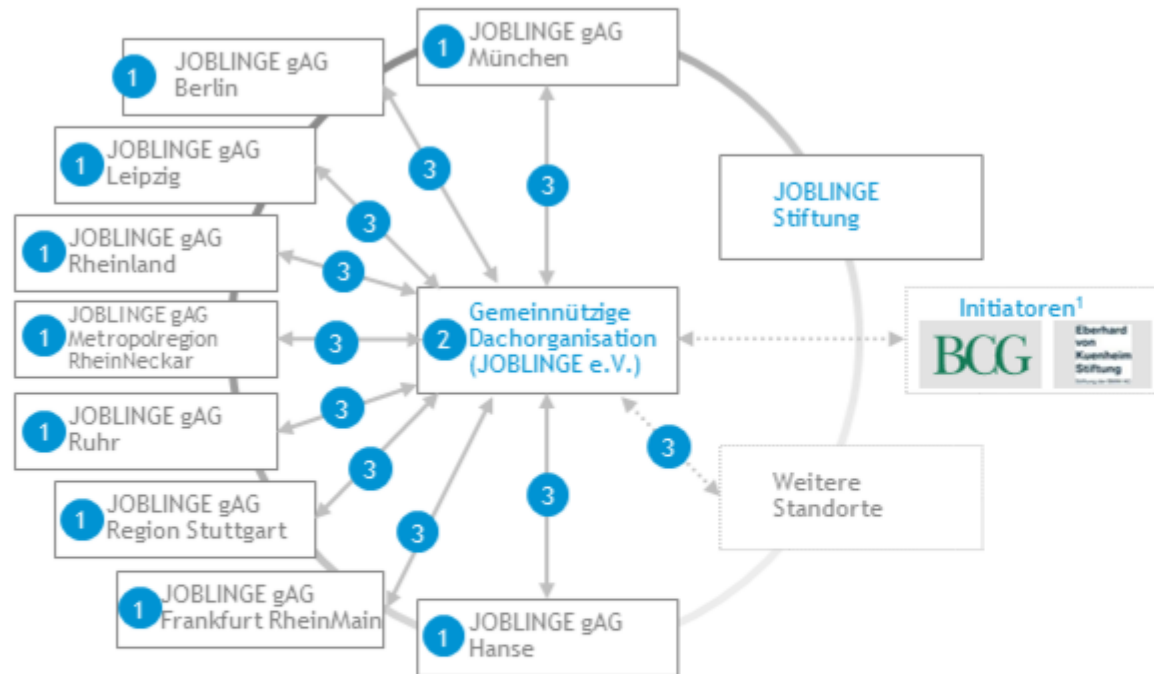
78 % Nachhaltigkeit

(vermittelte Teilnehmende, die nach 6 Monaten nach Start noch in Ausbildung sind)



Gemeinsam mit Wirtschaft, Politik, öffentlicher Hand und Zivilgesellschaft

JOBLINGE ist als social Franchise aufgebaut



- 1 gAG Satzung lokal
 - §3: Mitgliedschaft des Standorts in der Dachorganisation (JOBLINGE e.V.)
- 2 Dachorganisations-Satzung über-regional
 - Beschreibt die Zusammenarbeit zwischen Dachorganisation und Gesellschaften
- 3 Kooperations- bzw. Lizenzvertrag
 - Beschreibt Pflichten und Leistungen der Dachorganisation und der Gesellschafter

Verträge geben für alle Akteure einen verlässlichen und transparenten Rahmen für die Zusammenarbeit

1. Vertragliche Bindung durch Markenlizenzvertrag. Dieser beschreibt Nutzungsrechte an der JOBLINGE Marke als Lizenz zwischen Initiatoren und Dachorganisation

Standorte



JOBLINGE gAG Zentrale



JOBLINGE e.V. / JOBLINGE Dachorganisation



JOBLINGE



PLAN A powered by JOBLINGE



basecamp powered by JOBLINGE

gAG Rheinland

Köln

Klassik, PLAN A, ESF (BroConnect), Integrativ

Troisdorf

PLAN A (joblinge@school), Klassik (digital+), AsA flex

gAG Metropolregion Rhein-Neckar

Ludwigshafen Rheinuferstraße

AsA flex

Ludwigshafen Ludwigsplatz

PLAN A, Klassik

Mannheim

PLAN A, Klassik

basecamp | Mannheim

gAG FrankfurtRheinMain

Frankfurt

Erfolgreich in Ausbildung, JOBLINGE booster, Integrativ §16h

Darmstadt

Integrativ

Mainz

Integrativ

Offenbach

§16h, Integrativ

Wiesbaden

Integrativ

Erfurt

PLAN A

basecamp | Frankfurt

gAG Ruhr

Essen Altendorfer Straße

Klassik, Family

Essen Heinrich-Reisner-Platz

Kompass, work4u, PLAN A

Gelsenkirchen

Klassik

Dortmund

Klassik

basecamp | Essen

gAG Südwest

Stuttgart Böblingerstraße

PLAN A, Klassik, ESF-Projekt AB

Stuttgart Wilhelmsplatz

Kompass, BEQ4U, Klassik

Ulm

PLAN A, Integrativ

Pforzheim

Integrativ

Reutlingen

PLAN A+, Integrativ

gAG Hanse

Hamburg

PLAN A, Klassik, Kompass

Bremen

PLAN A, Integrativ



gAG Berlin

Berlin Schöneberg

Integrativ, §16h, PLAN A Schule

Berlin Westend

Integrativ

basecamp | Berlin

gAG Leipzig

Leipzig

Klassik, Kompass, JOBLINGE goes to school

Dresden

PLAN A (Tech Teens)

Dachorganisation

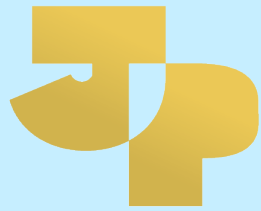
München

gAG München

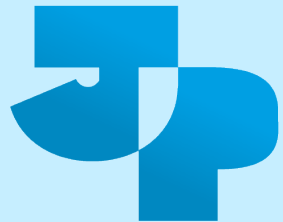
München Ridlerstraße

PLAN A, Klassik

basecamp | München



JOBLINGE
Premium
partner



JOBLINGE
Impact
Partner



JOBLINGE-Standorte mit Programmen entlang der ganzen Wirkungskette

AKTIVIERUNG **PLAN A**
powered by JOBLINGE

Inspiration und Aktivierung für Ausbildung durch Social Media, Straßenansprache oder Schule

VERMITTLUNG **JOBLINGE**
PLAN A
powered by JOBLINGE

Intensives JOBLINGE-Programm und Fast Track zur Berufsqualifizierung und Vermittlung in Ausbildung

BEGLEITUNG  **basecamp**
powered by JOBLINGE

(Digitale) Ausbildungsbegleitung und innovativer Lernort für den erfolgreichen Abschluss

Insgesamt haben wir über 32.000 junge Menschen mit einem unserer Angebote erreicht, davon...

> 9.000 über PLAN A aktiviert

> 20.000 beim Einstieg in Ausbildung unterstützt

> 3.000 im basecamp begleitet

Begriffsdefinition Skalierung

Studie „Skalierung sozialer Wirkung in Europa“
Bertelsmann 2015:

„Skalierung ist hier definiert als die möglichst effektive und effiziente Steigerung sozialer Wirkung, die ein Sozialunternehmen auf Basis seines operativen Modells generiert, mit dem Ziel, der Nachfrage nach diesem Produkt oder dieser Dienstleistung gerecht zu werden (Bertelsmann Stiftung 2013). Bei diesem Verständnis steht die Steigerung der sozialen Wirkung im Mittelpunkt der Betrachtung und nicht notwendigerweise das proportionale Wachstum des Sozialunternehmens selbst. Mit anderen Worten: Es ist durchaus denkbar und möglich, die neuartige Idee eines Sozialunternehmens durch Mechanismen zu skalieren, die anderen Gesetzmäßigkeiten folgen, als das bei kommerziell ausgerichteten Unternehmen der Fall ist.“

„Wirksam wachsen“ (2021) – Praxishandbuch der
Stiftung Bürgermut“:

Auch der Begriff „Transfer“, also die Übertragung von A nach B, trifft nicht die hier vorgestellte Form des Replizierens. Es wird zwar ein Konzept übertragen, doch dabei bleibt es nicht. Vielmehr wird damit eine Dynamik angestoßen, die weit über einen bloßen Transfer hinausreicht. Im besten Fall, werden Ideen und Erfahrungen aus lokalen Standorten geteilt, an die Gesamtorganisation weitergespielt und führen zu einer Anpassung und Verbesserung des Angebots. Auch vernetzen sich die lokalen Gruppen untereinander. Gemeinsam sind die verschiedenen Partner:innen in der Lage, auf politischer Ebene Forderungen zu formulieren. All dies kann mit dem Begriff Skalierung beschrieben werden. „Transfer“ greift deutlich zu kurz.“

A photograph of four young adults (three men and one woman) walking outdoors on a paved area in front of a modern building with large windows. They are dressed in casual clothing like hoodies and jeans. The image is partially covered by a blue overlay on the right side.

Status Quo:
In allen drei
Programmen
über **32.000**
Jugendliche bis
heute unterstützt

JOBLINGE Ambition bis 2030

100.000 junge
Menschen in
unseren
Programmen
unterstützen

Wann beginnt echte Skalierung? – Die Kippunkte

„Skalierung beginnt dort, wo persönliche Steuerung nicht mehr reicht.“

TYPISCHE ANZEICHEN

Flaschenhals Gründer:innen

Leitung wird zum Engpass für alle Entscheidungen

Informelle Entscheidungen

Entscheidungen laufen informell, wirken aber bundesweit

Wissenslücken

„Wie habt ihr das damals gemacht?“ wird ständig gefragt

Personenabhängigkeit

Qualität hängt mehr von Personen als von Systemen ab

JOBLINGE-ERFAHRUNG

In frühen Phasen dezentrale Steuerung ein Vorteil.

In späteren Phasen wird dezentrale Steuerung zum Problem.

MERKSATZ

„Was heute durch Engagement funktioniert, muss morgen durch Struktur funktionieren.“

WICHTIG

Transfer ≠ Skalierung. Skalierung stößt eine Dynamik an, die weit über bloße Übertragung hinausgeht.

Die vier strategischen Grundentscheidungen

01

Skalierungslogik

Franchise, Netzwerk, Holding
oder Hybrid?

02

Wirkungsdefinition

Was ist der nicht verhandelbare
Kern?

03

Steuerungsmodell

Steuerung über Systeme statt
über Nähe

04

Governance & Verantwortung

Wer entscheidet?

„Viele Organisationen sprechen zu spät über Governance – und zu früh über Wachstum.“

Schneller Wachstum vs. nachhaltige Struktur

SKALIERUNGSMODELLE

Franchise

Starke Marke, klare Standards

Netzwerk

Lose Verbindung, hohe Autonomie

Holding

Zentrale Steuerung,
Tochtergesellschaften

Filialmodell

Volle Kontrolle, eine Organisation

Hybride Modelle

Kombination je nach Kontext

JEDE LOGIK BEANTWORTET:

- Wer entscheidet?
- Wer trägt Risiko?
- Wer darf was verändern?

JOBBLINGE · SOZIALFRANCHISE

Starke Marke

Einheitlicher Wirkungskern

Mindeststandards

Klare Qualitätsvorgaben

Regionale Verantwortung

Eigenständige gAGs mit lokaler Gestaltungsfreiheit aber hohem Kontrollverlust

⚠️ WARNUNG

Schnelles Wachstum kann zu Kontrollverlust führen!

💡 REFLEXIONSFRAGE

Welches Modell praktiziert ihr wirklich – nicht offiziell, sondern faktisch?

Nicht alles, was lokal funktioniert, muss skaliert werden.

ZENTRALE KLÄRUNG

Was ist unser nicht verhandelbarer Kern?

Das, was die Wirkung ausmacht und überall gleich sein muss.

Was ist Methode – und was ist Prinzip?

Methoden können variieren, Prinzipien nicht.

! TYPISCHE FEHLER

Zu viel Standard

→ Lokale Entfremdung

Zu viel Freiheit

→ Wirkungsdiffusion

💡 PRAXISFRAGE AN EUCH

„Was müsste überall gleich bleiben, damit ihr guten Gewissens euren Namen darauf schreibt?“

DER ERFOLG VON JOBLINGE BASIERT AUF VIER SÄULEN

Der größte messbare Effekt der Initiative ist der volkswirtschaftliche Nutzen: Junge Menschen werden zu aktiven Mitgliedern der Gesellschaft. Sie zahlen Steuern und Sozialbeiträge, statt Sozialleistungen zu empfangen. Die direkten, öffentlich geförderten Programmkosten sind bereits nach 17 Monaten für den Staat günstiger als eine reine Fortzahlung der Sozialleistungen. Nach knapp vier Jahren ist die vollständige Amortisation erreicht. Nach zehn Jahren ergeben sich Gesamteinsparungen von knapp 140.000 Euro für jeden nachhaltig vermittelten jungen Menschen.



PRAXIS VON TAG EINS AN

Die Praxis beginnt bereits in der Aufnahmephase des JOBLINGE-Programms: Arbeiten im Team, erste Erfolge in der Praxis, Motivation durch Betriebsnähe, kein Frontalunterricht.



UNTERNEHMERISCHER ANSATZ

Messbare Ziele, die gAG als unternehmerischer Rahmen, Transparenz (Social Reporting Standard), Social Franchise für Skalierbarkeit



1:1-BETREUUNG DURCH MENTOR*INNEN

Wesentliches Element des JOBLINGE-Konzepts ist der Win-win-Gedanke für alle Beteiligten. Denn auch die Mentor*innen lernen von ihren Mentees. Mentor*innen bauen eine persönliche Beziehung auf, haben Vorbildfunktion und werden professionell vorbereitet und begleitet. Einige Partnerunternehmen haben das ehrenamtliche Mentoring in ihre Personalentwicklungsprogramme aufgenommen.



GEBÜNDELTES ENGAGEMENT

JOBLINGE bündelt die stärksten gesellschaftlichen Kräfte und schafft so die Basis für eine koordinierte Zusammenarbeit – mit den Kompetenzen der: Öffentlichen Hand, Wirtschaft, Zivilgesellschaft (Stiftungen, Kultur, Sport u.v.m.) und ehrenamtlichen Unterstützer*innen.

Skalierung heißt: Steuerung über Systeme.

ZENTRALE FRAGEN

Welche Entscheidungen liegen zentral?

Strategie, Marke, Qualitätsstandards vs. operative Umsetzung

Welche Kennzahlen steuern Qualität?

Nicht nur Output (Zahlen), sondern Wirkung messen

DER ÜBERGANG

VORHER

Vertrauen
Einzelfall



NACHHER

Strukturiertes Vertrauen
Regel

JOBLINGE · INSIGHT

Steuerung ≠ Kontrolle

Vertrauen bleibt wichtig, wird aber mit Systemen kombiniert

Steuerung = Frühwarnsysteme bauen

Probleme erkennen, bevor sie eskalieren

BEISPIEL: JOBLINGE KPIs

Vermittlungsquote

TN-Aktivierungen

Mitarbeitenden-
zufriedenheit

Nachhaltigkeitsquote

Mentorenquote

Anschlussquote

REFLEXIONSFRAGE

Welche Kennzahlen würden euch zeigen, dass etwas schief läuft?

Bei bundesweiter Skalierung braucht Verantwortung eine klare Adresse.

KLÄRUNGSBEDARF

Wer entscheidet über Wachstumsthemen?

Eskalationswege und Entscheidungsbefugnisse definieren

Wie werden Qualitätsstandards kontrolliert?

Ein Fehler am Standort X betrifft die gesamte Marke

WELCHE ROLLE SPIELEN...

Zentrale

Strategie & Marke

QM

Kontrolle & Compliance

Stock- & Stakeholder

Beratung & Legitimation

JOBLINGE · STRUKTUR

Dachorganisation JOBLINGE e.V.

Strategie, Marke, überregionale Koordination

Eigenständige gAGs

Regionale Verantwortung & operative Umsetzung

Überregionales Leitungsteam

Abstimmung & gemeinsame Entscheidungen

EHRLICH GESAGT

„Viele Organisationen sprechen zu spät über Governance – und zu früh über Wachstum.“

REFLEXIONSFRAGE

Wer bei euch hätte die Macht, einen Standort zu schließen?

Ressourcen & Finanzierung

„Skalierung braucht anderes Geld – und eine andere Finanzlogik.“

⚠ DAS PROBLEM MIT PROJEKTFÖRDERUNG

GUT FÜR

Aufbau & Pilotierung

SCHLECHT FÜR

Dauerhafte Struktur

SPÄTE SKALIERUNG BRAUCHT:

Mischfinanzierung

Öffentliche + private Mittel kombinieren

Dachfinanzierung

Zentrale Kosten separat absichern

Unternehmerisches Denken

Geschäftsmodell, nicht nur Fördermittel

JOBBLINGE · FINANZIERUNGSMIX

Öffentliche Förderung

SGB II, SGB III, ESF+, Landesförderung

Unternehmenspartnerschaften

Langfristige Kooperationen mit der Wirtschaft

Stiftungen & Spenden

Für Innovation & Strukturkosten

„Wer skaliert, ohne die Finanzierung mitzudenken, skaliert seine Defizite.“

WICHTIG

Strukturkosten sind legitim – Dachorganisation, Qualitätssicherung kosten Geld.

Wirkziele entlang der 3 Hebel der Strategie 2030

WACHSTUMSMOTOR **PLAN A**
powered by **JOBLINGE**

FUNDAMENT **JOBLINGE**

NACHHALTIGKEIT **basecamp**
powered by **JOBLINGE**

Aktivierung

Vermittlung

Begleitung

Fast-Track Vermittlung

Wirkziele

Für Ausbildung **motiviert** & kurzfristig **unterstützt** ★

In Ausbildung **vermittelt** ★

Ausbildung **abgeschlossen** ★

Das Problem

2.86 Mio. Menschen zwischen 20-34 Jahren sind ohne Berufsabschluss und nicht in Ausbildung, davon ca. 960.000 erwerbslos

510.000 junge Menschen unter 30 Jahren sind arbeitslos oder stecken in Maßnahmen des Übergangssystems fest

Fast 30% der jährlich geschlossenen Ausbildungsverträge werden vorzeitig gelöst.

Die Zielgruppe

zwischen 16-30 Jahren ohne ersten Berufsabschluss, die bei der Ausbildungssuche Unterstützung benötigen

zwischen 16-30 Jahren, die arbeitslos oder in einer Maßnahme im Übergangssystem sind und intensive Unterstützung benötigen

Auszubildende (rund 1,2 Mio. in 2024), hauptsächlich in kleinen und mittleren Unternehmen

Programmelemente

- Ansprache (Straße, SoM, Schule)
- Motivieren, informieren
- Individuelle Unterstützung im Bewerbungsprozess
- Teilnahme an Jobmesse

- Gemeinnützige Projektarbeit
- Berufsorientierung
- Unterstützung im Bewerbungsprozess
- 1:1 Mentoring
- Kultur- & Sportprogramm
- Orientierungspraktika

- Individuelles Mentoring
- Workshops zu fachlichen und sozialen Themen
- individuelle Beratung und Nachhilfe für Auszubildende
- Events zur sozialen Vernetzung

Programmziele:

- Über Ausbildung informieren
- Kurzfristig unterstützen
- in Ausbildung vermitteln

- In Ausbildung vermitteln
- Nachhaltige Ausbildung fördern

- Nachvermittlung bei Vertragslösung
- Ausbildung erfolgreich abschließen

Zentrale KPIs:

Qualifizierte Registrierungsquote

Vermittlungsquote

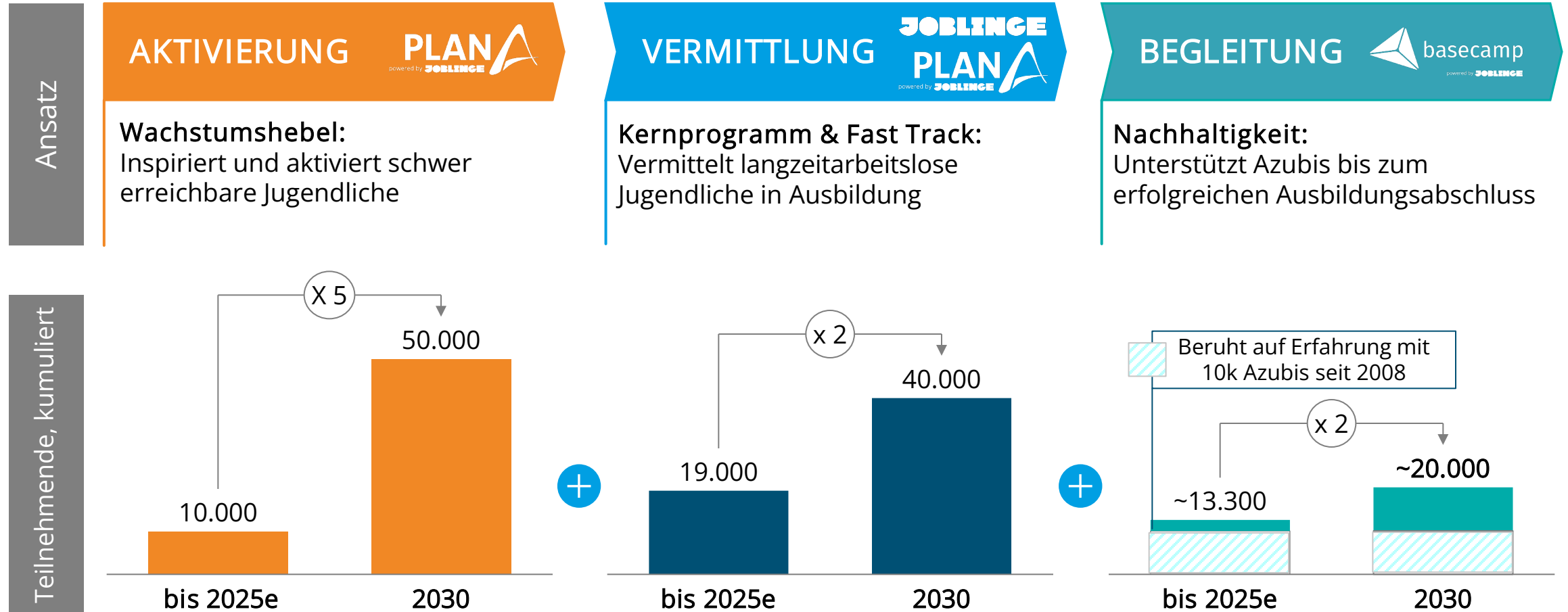
Vermittlungsquote

Nachhaltigkeitsquote

Anschlussquote

Abschlussquote

Ambition 2030 wird durch Skalierung aller drei Programmbausteine erreicht: ~32K TN bis 12/2025



Skalierung mit System: Zwei Hebel zum Ziel 2030

Skalierungsbasis schaffen und Strukturen ausbauen

Ziel: JOBLINGE holt Jugendliche aus der Anonymität und baut Zugänge systematisch aus

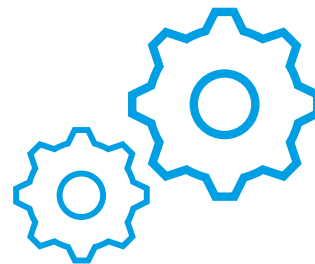
- Ausbau von **PLAN A** über **Social Media** und **Schulen**
- Sicherstellung von **Partner-Commitments** und **Finanzierungszusagen**
- Stärkung der **Organizational Readiness**
 - Skalierbare Strukturen & Prozesse
 - Effiziente Governance & Steuerung
 - Datenbasierte Steuerung

→ **Operative Erfolge & kritische Größe** als ein Baustein für systemische Veränderungen

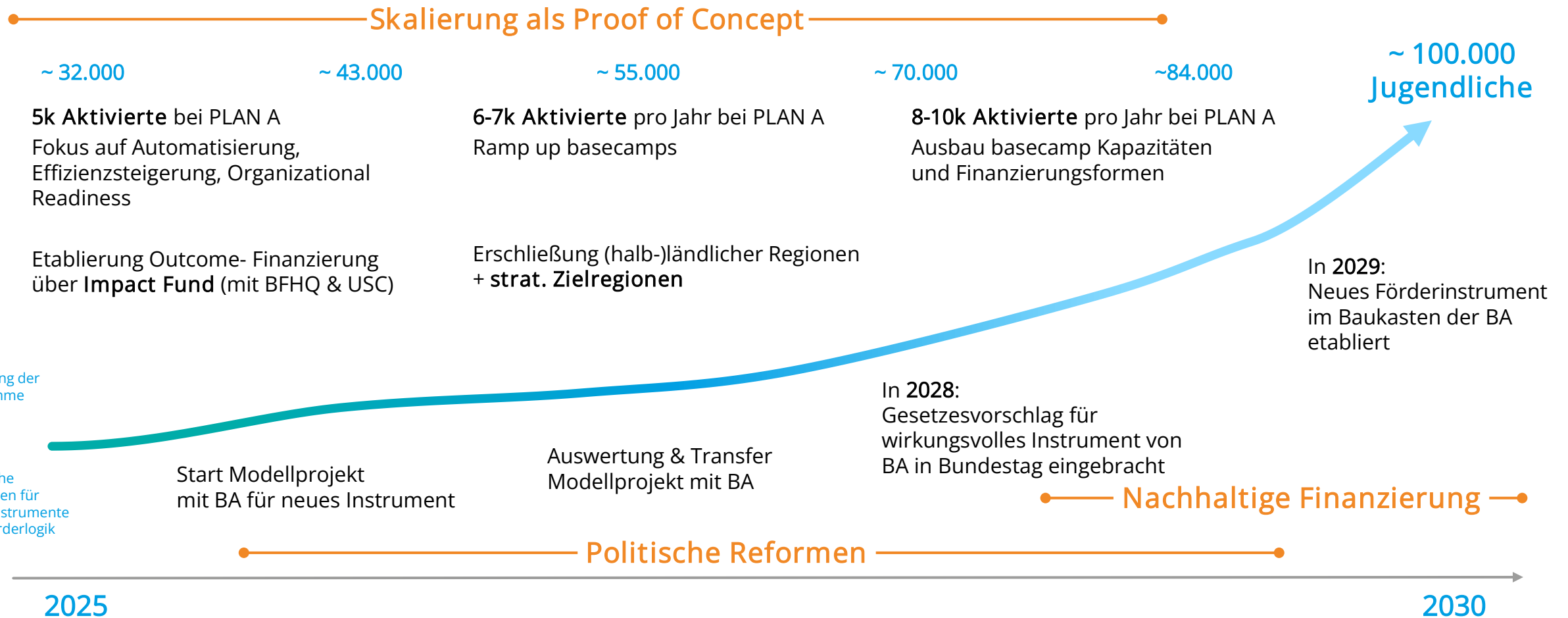
Markterweiterung & Systemveränderung

Ziel: JOBLINGE wirkt im Regelsystem und verändert die Strukturen im System

- **Schrittweise Ablösung privater Finanzierung** insb. in Wachstumsfeldern durch **öffentliche Ko-finanzierung**
- **Systematische Markterweiterung SGB III** (Agenturen für Arbeit, Übergang Schule-Beruf)
- **Strukturelle Veränderungen** im Übergangssystem mitgestalten
 - **Priorität: BA Modellprojekt:** Ergebnisse sollen in Gesetzesgrundlagen und Verwaltungsrichtlinien überführt werden



Skalierung als ein Hebel für politische Reformen



Expansion in 2 Wellen sinnvoll, vor- erst Erschließung Standort X im Fokus



1. Potenziell zusätzliche Zusammenarbeit mit Jobcenter zur Betreuung in Z möglich (weitere Abstimmung erforderlich)

Rationale für Umsetzungsempfehlung...



Hohe Teilnehmerzahl erreichbar durch Erschließung von X



Operative Machbarkeit (2 phys. Standorte parallel unrealistisch)



Gewissheit bzgl. Machbarkeit in Y (auch ohne Standort)



Bessere Auslastung Standorte durch Skalierung mit Y



Hohe Profitabilität bei Skalierung & Erreichung weiterer Jugendlicher



Risikoarme Erschließung Teilnehmer aus Z durch Hub möglich



Bei hohem Bedarf Erweiterung zu physischem Standort in Z möglich

Ressourcensammlung Skalierung

<https://www.taskcards.de/#/board/45ee5a16-4fb3-4b4d-84f9-8b055d69b274?token=9f5414b4-710f-4cb3-8558-7ac4677366b7>



☰ startsocial Stipendiatentag 2026 - Skalierungsworkshop - Jonas Hettwer

Praxis-Tools und Frameworks

Studien und Berichte

Artikel und Erfahrungsberichte

„Wirksam wachsen“ (2021) – Praxishandbuch der Stiftung Bürgermut

Ein kostenloses Praxishandbuch der Stiftung Bürgermut (Programm openTransfer) für Non-Profit-Organisationen, das einen systematischen Weg zur Skalierung beschreibt. Das Handbuch nimmt Organisationen mit auf eine metaphorische „Bergtour“, an deren Ende ein durchdachter Skalierungsplan steht. In vier Kapiteln finden sich zahlreiche Infos, Denkanstöße sowie ausfüllbare Arbeitsblätter, die Organisationen helfen, strategisch und risikobewusst zu wachsen.

<https://opentransfer.de/wp-content/uploads/2021...>

Studie „Skalierung sozialer Wirkung in Europa“ (Bertelsmann Stiftung, 2015)

Umfassende wissenschaftliche Studie (deutsch und englisch verfügbar, ~70 Seiten) von Prof. Christiana Weber et al. zur Skalierung von Sozialunternehmen

<https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/fil...>

„Skalierungsmethoden“ – openTransfer (Online-Artikel)

Ein praxisnaher Web-Artikel (Stiftung Bürgermut) über drei grundlegende Wege, ein erfolgreiches Projekt strategisch zu verbreiten.

Skalierungsmethoden - openTransfer
<https://opentransfer.de/skalierungsmethoden/#~:~...>



Endbericht „Herausforderungen bei der Gründung und Skalierung von Sozialunternehmen“ (BMW, 2016)

Forschungsbericht (172 Seiten, PDF) im Auftrag des Bundeswirtschaftsministeriums. Diese Studie untersucht die Rahmenbedingungen in Deutschland, welche die Gründung und das Wachstum sozialer Unternehmen fördern oder hemmen.

<https://ism-mainz.de/uploads/Sozialunternehmen...>

Praxisleitfaden Soziales Unternehmertum (BMW, 2016)

ein vom Bundeswirtschaftsministerium herausgegebener Leitfaden (52 Seiten, PDF) für Sozialunternehmen, der alle Phasen von Gründung bis Skalierung abdeckt. Der Leitfaden entstand im Rahmen einer Studie zu Gründungs- und Skalierungsbedingungen und bietet praxisnahe Tipps, Checklisten und Links.

https://ism-mainz.de/uploads/Praxisleitfaden_Soz...

EU-Kurzdossier: „Skalierung der Wirkung von Sozialunternehmen – Strategien für soziales Unternehmertum“ (2015)

Kompakter Bericht der Europäischen Kommission (24 Seiten auf Deutsch) mit Fokus auf Skalierungsstrategien in Europa. Das Dossier vergleicht die Skalierungsmuster von Sozialunternehmen mit denen konventioneller Unternehmen und arbeitet Besonderheiten heraus.



„Skalieren – ja oder nein?“ – openTransfer Blogbeitrag

Ein reflektierender Erfahrungsbericht/Leitfaden von Gerald Labitzke (2013, aktualisiert 2016) über die Voraussetzungen und Do's & Don'ts vor dem Start eines Skalierungsprozesses

Skalieren ja oder nein? - openTransfer
<https://opentransfer.de/skalieren-ja-oder-nein/#~:~...>

Angebotspalette erweitern: Auch gemeinnützige Angebote brauchen ständige Weiterentwicklung (Skala Campus)

Zielgruppengerechte Angebotsoptimierung ist