

19. Wahlperiode

Vorlage – zur Kenntnisnahme –

Evaluierung der Jugendberufsagentur Berlin

Die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
IntArbSoz II D 1
9(0)28 1762

An das
Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Vorlage

- zur Kenntnisnahme -
über Evaluierung der Jugendberufsagentur Berlin

Die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales legt nachstehende Vorlage dem Abgeordnetenhaus zur Kenntnisnahme vor:

Evaluierung der Jugendberufsagentur Berlin
1. Zwischenbericht (01.03.2021 - 31.12.2021)
Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS)

Berlin, den 11. März 2022

Katja K i p p i n g

.....

Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales

Externe Evaluation der Jugendberufsagentur Berlin

1. Zwischenbericht (Berichtszeitraum: März – Dezember 2021)

im Auftrag der
Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales,
Abteilung Arbeit und berufliche Bildung
(05-2020-Öa-ZVS-Arb-II D)

Impressum

Der vorliegende Zwischenbericht wurde im Rahmen des Auftrags „Externe Evaluation der Jugendberufsagentur Berlin“ erstellt. Das Projekt wird aus Landesmitteln von der Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert.



INBAS Institut für berufliche Bildung,
Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH

Herrnstraße 53
63065 Offenbach am Main

T +49 69 27224-0

F +49 69 27224-30

info@inbas.com

www.inbas.com

Projektleitung:

Dr. Elisabeth Aram

Autorinnen und Autoren:

Thomas Verlage, Dr. Elisabeth Aram

Die Autorinnen und Autoren tragen die Verantwortung für den Inhalt. Die von ihnen vertretene Auffassung macht sich die auftraggebende Einrichtung nicht generell zu Eigen.

Berlin/Offenbach 2022

Inhaltsverzeichnis

Summary	4
1 Einleitung	8
2 Auftrag und Evaluationsdesign	8
3 Sachstandsbericht	9
3.1 Austausch und Zusammenarbeit.....	9
3.2 Workshops	9
3.3 Befragungen und Befragungskonzepte	10
3.3.1 Befragungskonzept für Feedback Jugendlicher	10
3.3.2 Mitarbeitendenbefragung	11
4 Zwischenergebnisse	12
4.1 Analyse Berichtswesen und Ressourcenausstattung	12
4.2 Ergebnisse Mitarbeitendenbefragung	15
4.2.1 Rahmendaten.....	15
4.2.2 Wahrnehmung der JBA Berlin	17
4.2.3 Rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit.....	20
4.2.4 Entwicklungs- und Handlungsbedarfe	27
4.2.5 Auswirkungen von Corona.....	29
5 Empfehlungen und Ausblick	33
Literaturverzeichnis	35
Abbildungsverzeichnis	36
Tabellenverzeichnis	36
Anlagen	37

Summary

Auftrag und Evaluationsdesign

Mit dem Aufbau der Jugendberufsagentur Berlin (JBA Berlin) ist es gelungen, in Berlin flächendeckende und nachhaltige Organisationsstrukturen für eine rechtskreisübergreifende Kooperation im Übergang Schule - Beruf zu schaffen. Durch die Bündelung personeller und organisatorischer Ressourcen aus verschiedenen Rechtskreisen - SGB II, SGB III, SGB VIII, Schulgesetz - können jungen Menschen unter 25 Jahren Beratungs- und Unterstützungsleistungen unter einem Dach angeboten werden (One-Stop-Government).

Legt man die Theorie U von Scharmer (2019) zugrunde befindet sich die JBA mit ihren regionalen Standorten und dem komplexen Netzwerk hinsichtlich des Gesamtprozesses in der Phase des Experimentierens und der Phase des Gestaltens bei der die Partner beispielsweise Ansätze der Fallbesprechung oder Verwendung von Kennzahlen zum Teil schrittweise aufgesetzt haben und diese im Rahmen der kontinuierlichen Verbesserung überarbeitet, modifiziert und den Bedarfen angepasst haben. Entsprechend gilt es, diese Suchprozesse als „normalen“ Weg der Entwicklung zur „ausgereiften JBA“ zu verstehen. Um die Weiterentwicklung des Ansatzes zu unterstützen und zu evaluieren, wurde das Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik im März 2021 als externe Evaluation beauftragt.

Die externe Evaluation der JBA Berlin hat im Wesentlichen einen dreiteiligen Auftrag:

1. Aktive Unterstützung der Weiterentwicklungsprozesse der JBA Berlin wie z. B. in Form der Durchführung von Workshops.
2. Erarbeitung von Konzepten für Befragungen/Feedbackformate (Jugendliche, Eltern, Mitarbeiter*innen) und eine Langzeitstudie, die im Rahmen weiterer Projekte und Aktivitäten der JBA Berlin umgesetzt werden sollen
3. Begleitung der organisatorischen und strukturellen Weiterentwicklung der rechtskreis übergreifenden Zusammenarbeit der Partner.

Der vorgelegte Zwischenbericht umfasst die durchgeführten Aktivitäten im Zeitraum März bis einschließlich Dezember 2021.

Weiterentwicklung des Leitbilds

Der aufgrund der Corona-Pandemie ins Stocken geratene Prozess der Leitbilderstellung wurde mit zwei von INBAS moderierten Workshops (26.10.2021, 08.11.2021) wieder aufgenommen. Dabei wurde das bisherige Vorgehen der Leitbilderstellung reflektiert, der aktuelle Arbeitsstand erfasst, diskutiert, ergänzt und schließlich ein finaler Entwurf für den weiteren Beteiligungsprozess einstimmig beschlossen. Darüber hinaus wurde ein Vorschlag erarbeitet, nachdem die regionalen Führungskräftekreise gebeten werden, für ihre Standorte entlang dreier Leitfragen und unter möglichst breiter Beteiligung der Mitarbeitenden Rückmeldung zum Entwurf des Leitbilds zu geben. Mitte November 2021 hat die operative Steuerungsgruppe den im Workshop von den Teilnehmenden erarbeiteten Vorschlag zum Beteiligungsprozess gebilligt.

Kriterien eines guten Empfangs

Ziel der Workshop-Reihe ‚Empfang‘ ist es, Kriterien eines guten Empfangs zu erarbeiten, sie auf ihre Tauglichkeit und Umsetzbarkeit zu prüfen, sie zu implementieren und schließlich zu überprüfen, inwieweit sich diese Ideen bewähren. Als eine Ideenschmiede werden unterschiedliche Konzepte, Erfahrungen und Wissensbestände zusammentragen und gemeinsam mit den Akteuren Vor-Ort die Empfangssituation weiterentwickelt.

Befragungskonzept für Feedback Jugendliche

In ihrer Rolle als unmittelbare Adressat*innen der Leistungen der JBA können die jungen Menschen wertvolle Hinweise für die Optimierung der Arbeit der JBA und deren Weiterentwicklung geben. Zudem kann die Einführung eines regelmäßigen Befragungs-/Feedbackformats zukünftig belastbare Erkenntnisse über die Wahrnehmung des Unterstützungsangebot z.B. auch Erkenntnisse zur Effektivität der Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit liefern. Zwei Befragungskonzepte – zum einen zur Effektivität der Maßnahmen der ÖA, insbesondere Feedback zur Homepage der JBA Berlin zum anderen zur unmittelbare (und kontinuierliche) Rückmeldung zu den Erfahrungen der Jugendlichen mit dem Unterstützungsangebot zur Optimierung der Arbeit der JBA (systematische Feedbackerfassung) – sind im Anhang zu finden.

Analyse Berichtswesen und Ressourcenausstattung

Die der JBA Berlin vorgegebenen Ziele sowie die hinterlegten Kennzahlen sind aus fachlicher Perspektive diskussionswürdig. Die JBA Berlin ist als unterstützende, beratende und vermittelnde Instanz auf dem Ausbildungsmarkt zwischen Nachfrage (junge Menschen) und Angebot (Betriebe, Qualifizierungsangebote etc.) verortet. Einem Spannungsfeld, das sie nur zu einem kleinen Teil selbst kontrollieren kann. In diesem Feld leistet die JBA einen notwendigen Beitrag, kann aber für sich genommen die vorgegebenen Ziele nicht allein erreichen. Das Berichtswesen der JBA Berlin setzt auf den Berichtswesen der beteiligten Partner auf; d.h. es gibt keine Daten, die ausdrücklich auf die Kooperation der Beteiligten in der JBA Berlin abzielen. Aspekte wie die Prozess- und Servicequalität der JBA finden damit im Berichtswesen der JBA bisher keine Betrachtung/Berücksichtigung. Die vorhandenen Daten und Kennziffern können allenfalls Näherungsweise eine adäquate Messung der Ziele gewährleisten. Im Kern zeigt der Bericht auf, dass das Berichtswesen der JBA einer grundlegenden Überarbeitung bedarf.

Mitarbeitendenbefragung

INBAS hat sich bei der Bewertung und Interpretation der folgenden Ergebnisse bewusst zurückgehalten. Es obliegt den Akteuren, die Ergebnisse gemeinsam zu diskutieren, zu bewerten und Veränderungen anzugehen. INBAS steht zur Unterstützung dieser Prozesse im Rahmen des Auftrags zur Verfügung.

Rahmendaten

Es konnten 234 Mitarbeitende der JBA Berlin für eine Teilnahme an der Befragung gewonnen werden. Bei einer angenommenen Personalzahl von insgesamt ca. 700 entspricht dies einer Teilnahmequote von gut 33%.

Zur Beschäftigungsdauer der Mitarbeitenden, die sich an der Befragung beteiligt haben, lässt sich festhalten: 136 Mitarbeitende (58,9%) sind seit 2015 bis 2016 in der JBA Berlin tätig, 57 Mitarbeitende (24,7%) sind zwischen 2017 und 2019 in der JBA eingestiegen und 38 Mitarbeitende (16,5%) seit 2020.

Die Verteilung auf die Rechtskreise hat folgende Gestalt: 113 Personen (48,9%) ordnen sich dem SGB II zu, 63 (27,3%) dem SGB III, 34 (17,7%) dem SGB VIII, 12 (5,2%) dem Schulgesetz. Weitere 9 Personen (3,9%) haben die Antwortmöglichkeit ‚Sonstige‘ gewählt.

Hinsichtlich der Tätigkeitsebene zeigt sich, dass sich der weitaus größte Teil der Teilnehmenden (196 Personen; 89,1%) als Fachkraft und 24 Personen (10,9%) als Führungskraft einordnen.

Wahrnehmung der JBA Berlin

Die Teilnehmenden wurden in diesem Abschnitt des Fragebogens gebeten, die Ziele und Aufgaben der JBA Berlin, die u.a. in der landesweiten Kooperationsvereinbarung festgelegt wurden, in ihrer Bedeutung für A) die JBA Berlin im Allgemeinen und B) für ihre eigene Arbeit zu bewerten.

Im Ergebnis zeigt sich, dass die Mitarbeitenden ganz überwiegend die Ziele und Aufgaben der JBA Berlin teilen und sie in ihrer Bedeutung hoch einschätzen. Gefragt nach der Bedeutung der Ziele für ihre

eigenen Arbeit liegen diese jedoch ganz überwiegend etwas unterhalb der Bedeutung, die sie den Zielen für die JBA im Allgemeinen zuschreiben. Besonders der ‚Beitrag zur Lösung von Passungsproblemen auf dem Ausbildungsmarkt [...]‘ und ‚Beitrag zur Fachkräftesicherung [...]‘ werden für die eigene Arbeit als weniger wichtig erachtet.

Rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit

Die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit bildet den Kern der Jugendberufsagentur Berlin. Entsprechend wurden bei der Mitarbeitendenbefragung Informationen u.a. zum Wissenstransfer und zu den Abstimmungspraktiken erhoben.

Die Auswertung zum Wissenstransfer und zur Abstimmung am jeweiligen regionalen Standort zeigt ein vergleichsweise heterogenes Antwortverhalten, von dem auf eine sehr vielfältige Praxis vor Ort bzw. sehr unterschiedliche Wahrnehmungen der Praxis geschlossen werden kann: So wird den Aussagen ‚Es werden Schulungs- und Weiterbildungsangebote zur rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit angeboten und genutzt.‘ und ‚Es werden wechselseitige Hospitationen wahrgenommen‘ am wenigsten zugestimmt, während immerhin nahezu die Hälfte der Befragten den Aussagen ‚Mein Angebot wird von den anderen Partnern in die eigene Fallarbeit einbezogen.‘ und ‚Die Partner setzen die gemeinsam abgestimmte Integrations- und Hilfeplanung ggf. unter Beteiligung des jungen Menschen um.‘ sowie „Es finden regelmäßige rechtskreisübergreifende Angebote zur Reflexion der gemeinsamen Arbeit statt“ zustimmen.

Bezogen auf die Rahmendaten zeigt sich, dass SGB VIII Mitarbeitenden einige Aspekte der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit negativer beurteilen und Führungskräfte alle abgefragten Aspekte positiver beurteilen als die Fachkräfte.

Die Führungskräfte äußern sich bei der Mehrheit der abgefragten Aspekte der Abstimmungsroutinen positiv, wohingegen die Fachkräfte die Abstimmungsroutinen auf ihrer Ebene kritischer bewerten. Beispielsweise sehen hier 61,8% ‚erheblichen Optimierungsbedarf‘.

Die Mehrheit aller Befragten berichtet, dass sich die Akteure mit 66% auf Augenhöhe begegnen und dass es ihnen gelungen ist, mehr Verständnis für die Profession der Vertreter*innen der anderen Rechtskreise zu entwickeln (70,4%), wenngleich die Befragten in etwas geringerem Maße (62%) berichten, dass es ihnen gelungen ist, auch ihre Profession den Partnern erfolgreich näherzubringen.

Förderliche und hinderliche Faktoren für die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit

Im Wesentlichen werden die im öffentlichen Diskurs genannten Vorteile von Jugendberufsagenturen benannt. Dies ist insbesondere die räumliche Nähe und die entsprechenden Vorteile, die damit einhergehen, wie etwa „Direkte und unkomplizierte Kommunikation“, „Tür- und Angelgespräche“, „Kontinuierlicher Austausch“ oder auch „Kollegiale Fallberatung“. Daneben werden die sich aus der räumlichen Nähe ergebenden „kurze[n] Wege“ und „warme Übergabe[n]“ benannt. Weitere häufig genannte Aspekte sind etwa: „Fortbildungen“, „Hospitationen“ und „Transparenz“.

Als hinderlich werden wiederum Faktoren benannt, die vielfach für die Abwesenheit der förderlichen Aspekte stehen, wie in räumlicher Hinsicht etwa: „nicht auf der gleichen Etage“. In kommunikativer Hinsicht sowohl informell als auch formal: „fehlende Kommunikation und Transparenz“, „kein regelmäßiger Austausch mit den Mitarbeitern der anderen Rechtskreise“, „kein regelmäßiger Fachaustausch“. In sozialer Hinsicht: „fehlendes wechselseitiges Verständnis der Rechtskreise“ oder „keine Kooperation auf Augenhöhe“. Aber auch Aspekte wie „Datenschutz“, „unterschiedliche Datenverarbeitung“ oder eine mangelnde Eigenständigkeit der JBA („fehlende eigenständige corporate identity der JBA (nicht JC, nicht AA, sondern JBA!!!)“) werden benannt.

Entwicklungs- und Handlungsbedarfe

Die Befragten wurden gebeten, vorgegebene Entwicklungs- und Handlungsbedarfe in einer Prioritätenliste zu sortieren. Folgende Prioritätensetzungen stellen sich die Befragten vor:

1. Systematische rechtskreisübergreifende Austauschformate stärken
2. Inklusiv JBA Berlin stärken (z.B. Reha in die JBA einbeziehen)
3. Fallmanagement als Bestandteil der JBA Berlin einbeziehen
4. Standortübergreifende Austauschformate etablieren
5. Gemeinsames Ziel-/Leitbild der JBA Berlin entwickeln
6. Systematisches Feedback der Zielgruppe ermöglichen
7. Mindeststandards für gemeinsame Fallbesprechungen definieren
8. Berichtswesen und Wirkungsmessung weiterentwickeln

Zwar lassen sich dabei durchaus Unterschiede zwischen den Rechtskreisen ausmachen. Im Kern ist aber ein hoher Grad an Übereinstimmung beobachtbar.

Auswirkungen von Corona

Die Corona-Pandemie geht mit erheblichen Folgen für das öffentliche Leben im Allgemeinen, aber auch für die Erbringung der Leistungen der Jugendberufsagentur im Speziellen einher. Insgesamt zeigen die Ergebnisse die Auswirkungen, die die Corona-Pandemie auf die Arbeit in der Jugendberufsagentur aus Sicht der Mitarbeitenden hatten, bzw. bis zum Erhebungszeitraum gehabt haben – sowohl qualitativ als auch quantitativ.

Ganz besonders gravierend sind die Ergebnisse, wenn es um ‚die Erreichbarkeit der Zielgruppe‘ geht. Diese hat sich nach Ansicht von 45,8% der Mitarbeitenden ‚deutlich verschlechtert‘ und nach Ansicht von weiteren 33,3% ‚leicht verschlechtert‘. Auch ‚die Umsetzung des Prinzips der „kurzen Wege“ und „warmen Übergaben“‘ hat nach Ansicht der Mitarbeitenden vielfach unter den Folgen der Pandemie gelitten. In den Augen von 39,3% der Mitarbeitenden hat sich dies ‚deutlich verschlechtert‘ und weitere 34,2% sehen eine ‚leichte Verschlechterung‘.

Eine Mehrheit von 61,1% stellt fest, dass sich die Nachfrage von Beratungs- und Unterstützungsleistungen seitens der Zielgruppe deutlich bzw. leicht reduziert hat. 66,2% geben an, dass sich die Anzahl der rechtskreisübergreifenden Fallbesprechungen und Fallkonferenzen deutlich bzw. leicht reduziert hat. Beides ist besonders alarmierend, da dies in einer allgemeinen Situation stattfand, bzw. nicht stattfand, die von großen Herausforderungen und Schwierigkeiten geprägt war und in der kaum anzunehmen ist, dass die Unterstützungsbedarfe der jungen Menschen geringer geworden sind.

Ausblick

Basierend auf dem Sachstand der Evaluation und dem vorliegenden Zwischenbericht wird es im Jahr 2022 insbesondere darum gehen

- a) die **Leitbildentwicklung** weiterzuführen. Dazu werden die Rückmeldungen gesammelt und durch INBAS in einem im Frühjahr stattfindenden dritten Workshop ‚Leitbild‘ eingespeist und von den Teilnehmenden diskutiert und eingearbeitet werden. Für das Jahr 2023 bietet sich ein Fachtag an, bei dem u.a. das Leitbild und seine Umsetzung in die Praxis thematisiert werden.
- b) das **Berichtswesen** weiterzuentwickeln. Dazu werden im Rahmen einer Workshopreihe bestehende Vorarbeiten und Entwicklungen, wie die Differenzierung von Kontext-, Output- und Outcome Variablen (vgl. Zwischenbericht Evaluation JBA Berlin 2020), das Einbeziehen von qualitativen Aspekten und die Überlegungen zur ‚Balanced-Score-Card‘ (vgl. Abschlussbericht Evaluation JBA Berlin 2020, S.60ff), aufgegriffen und weiterentwickelt.
- c) die Workshop-Reihe zum **Empfang** durchzuführen, erarbeitete Ideen umzusetzen und deren Tauglichkeit zu überprüfen.
- d) die Ergebnisse der **Mitarbeitendenbefragung** zu kommunizieren, zu diskutieren und Schlussfolgerungen daraus zu ziehen.
- e) die **Konzepte** zur Befragung der Jugendlichen zu vervollständigen sowie das Konzept zur längsschnittlichen Wirkmessung zu erarbeiten.

1 Einleitung

Mit dem Aufbau der Jugendberufsagentur Berlin (JBA Berlin) ist es gelungen, in Berlin flächendeckende und nachhaltige Organisationsstrukturen für eine rechtskreisübergreifende Kooperation im Übergang Schule - Beruf zu schaffen. Durch die Bündelung personeller und organisatorischer Ressourcen aus verschiedenen Rechtskreisen - SGB II, SGB III, SGB VIII, Schulgesetz - können jungen Menschen unter 25 Jahren Beratungs- und Unterstützungsleistungen unter einem Dach angeboten werden (One-Stop-Government).

Um die Weiterentwicklung des Ansatzes zu unterstützen und zu evaluieren, wurde das Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik im März 2021 mit der Fortführung der externen Evaluation beauftragt.

Der vorgelegte Zwischenbericht umfasst die durchgeführten Aktivitäten im Zeitraum März bis einschließlich Dezember 2021.

Der Bericht startet mit einer kurzen Einführung zum Auftrag und Evaluationsdesign als groben Orientierungsrahmen. Es folgt die Darstellung des Sachstands, in dem die wesentlichen Arbeitspakete der letzten zehn Monate dargestellt werden. Im Teil Zwischenergebnisse werden die Erkenntnisse aus den Dokumentenanalysen, Workshops und der Befragung der Mitarbeitenden dargelegt. Der Bericht schließt mit Empfehlungen und einem Ausblick auf die in 2022 vorgesehenen nächsten Arbeitsschritte.

2 Auftrag und Evaluationsdesign

Die externe Evaluation der JBA Berlin hat im Wesentlichen einen dreiteiligen Auftrag:

1. Aktive Unterstützung der Weiterentwicklungsprozesse der JBA Berlin wie z. B. in Form der Durchführung von Workshops.
2. Erarbeitung von Konzepten für Befragungen/Feedbackformate (Jugendliche, Eltern, Mitarbeiter*innen) und eine Langzeitstudie, die im Rahmen weiterer Projekte und Aktivitäten der JBA Berlin umgesetzt werden sollen
3. Begleitung der organisatorischen und strukturellen Weiterentwicklung der rechtskreis übergreifenden Zusammenarbeit der Partner.

Ausgehend von diesen Anforderungen dient die Theorie U von Scharmer (2019) als theoretischer Rahmen, um den Prozess der Co-Kreation unter Beteiligung verschiedenster Akteure in Berlin zu beschreiben, ohne beispielsweise den Zielentwicklungsansatz der Akteure mittels Balanced Scorecard zu konkretisieren. Die Theorie U als Analyserahmen erlaubt es, Veränderungsprozesse, an denen – wie im Fall der JBA Berlin – eine Vielzahl unterschiedlicher Stakeholder beteiligt sind, zu rahmen. „Anliegen der Theorie U ist es, Prozesse zu unterstützen, die eine tiefgreifende und nachhaltig wirksame Veränderung erzielen, weil sie für alle Akteure und das gesamte System sinnstiftend sind und [...] das systemisch übergeordnete Gesamtanliegen berücksichtigen“ (Pakleppa et al. 2018, S. 8). Dabei lässt sich klassischerweise der Veränderungs- und Innovationsprozess in fünf Phasen unterscheiden: Angefangen bei der Intentionbildung (I) über die gemeinsame Wahrnehmung (II) zur gemeinsamen Willensbildung (III), bis hin zum gemeinsamen Experimentieren (IV) und dem gemeinsamen Gestalten (V). Im Fokus steht dabei das Einnehmen unterschiedlicher Perspektiven, welches sich zum einen positiv auf das empathische Verständnis für einander auswirkt und zum anderen auch das Verständnis des Gesamtsystems verbessert – im vorliegenden Fall des Übergangssystems mit seinen Beteiligten und der Zielsetzung der nachhaltigen Integration von jungen Menschen in Ausbildung und Studium bzw. Arbeit. Die JBA Berlin mit ihren zwölf regionalen Standorten und dem komplexen Netzwerk befindet sich hinsichtlich des Gesamtprozesses in der Phase des Experimentierens und Gestaltens, in der die Partner beispielsweise Ansätze der Fallbesprechung oder die Verwendung von Kennzahlen zum Teil schrittweise aufgesetzt und diese im Rahmen der kontinuierlichen Verbesserung überarbeitet, modifiziert und

den Bedarfen angepasst haben. Entsprechend gilt es, diese Suchprozesse als „normalen“ Weg der Entwicklung zur „ausgereiften JBA“ zu verstehen.

Analog zum Auftragsverständnis sind verschiedene Arbeitspakete vorgesehen bzw. in den ersten zehn Monaten der Evaluation umgesetzt worden, die im folgenden Abschnitt dargelegt werden.

3 Sachstandsbericht

3.1 Austausch und Zusammenarbeit

Die externe Evaluation ist mit einem strukturierten Onboarding durch das zuständige Fachreferat gestartet. Themen der verschiedenen Termine waren Qualitätsentwicklung, Maßnahmeplanung, Gremienstruktur, Leitbild, Erstberatung und Berichtswesen. Auch die Sondersitzung des Landesbeirats am 26.4.2021, bei der die Ergebnisse der vorangegangenen Evaluation durch das Forschungsinstitut für betriebliche Bildung (f-bb) vorgestellt wurden, ermöglichte dem INBAS-Team einen unmittelbaren Einstieg in die Anschlussévaluation der JBA Berlin.

Der offizielle Kick-off-Termin fand am 13.4.2021 statt. Wie an diesem und den weiteren Jour Fixe der Evaluation der JBA Berlin am 8.6, 14.9. sowie 14.12.2021 nahmen die relevanten Partner der JBA Berlin, wie Vertreterinnen und Vertreter der Rechtskreise und der Bezirke, teil. Inhaltlich ging es in den Veranstaltungen um die Vorstellung des Evaluationsdesigns und die Diskussion des Vorgehens, aber auch die konkrete Rückmeldung beispielsweise zur durchgeführten Mitarbeitendenbefragung oder Durchführung von Workshops.

Die Teilnahme an den Terminen des Landesbeirats der JBA Berlin etwa am 5.3. eröffnete dem Evaluationsteam Einblicke in die wichtigsten Aktivitäten auf politischer Ebene.

Mit der Teilnahme an der Workshop-Reihe der SenBJF ‚Datenset Ausbildungsmarkt‘ verfolgt das Evaluationsteam die Entwicklungen der Ausbildungsmarkt-Berichterstattung, die einen zentralen Kontext der JBA Berlin beschreibt.

Darüber hinaus stand bzw. steht das Evaluationsteam in engem und regelmäßigem Austausch mit dem zuständigen Fachreferat.

3.2 Workshops

Leitbild

Basierend auf der Empfehlung der ersten externen Evaluation (f-bb) wurde der Prozess der Leitbilderstellung 2019 begonnen, der allerdings aufgrund der Corona-Pandemie ins Stocken geraten war. INBAS hat mit Übernahme der externen Evaluation den Auftrag erhalten, die Leitbilderstellung zu unterstützen und dazu an den Vorarbeiten anzuknüpfen.

Im Rahmen von zwei von INBAS moderierten Workshops am 26.10.2021 und 08.11.2021 mit Vertreter*innen aller JBA Partner wurde das bisherige Vorgehen der Leitbilderstellung reflektiert und der aktuelle Arbeitsstand erfasst, diskutiert, ergänzt und schließlich ein finaler Entwurf für den weiteren Beteiligungsprozess einstimmig beschlossen.

Mitte November hat die operative Steuerungsgruppe den im Workshop von den Teilnehmenden erarbeiteten Vorschlag zum Beteiligungsprozess gebilligt. Danach wurden die regionalen Führungskräftekreise gebeten, für ihre regionalen Standorte entlang dreier Leitfragen und unter möglichst breiter Beteiligung der Mitarbeitenden eine Rückmeldung zum Leitbild zu geben.

Empfang

„Ist ein solches Haus auch für Jugendliche der geeignete Raum?“ fragt der Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit (2021) mit Blick darauf, dass Jugendberufsagenturen vielfach in Immobilien der Bundesagentur für Arbeit untergekommen sind. Auch von Seiten der Akteure der JBA Berlin werden diese und ähnliche Fragen aufgeworfen. Ziel der Workshop-Reihe ‚Empfang‘ ist es, Kriterien eines guten Empfangs zu erarbeiten, sie auf ihre Tauglichkeit und Umsetzbarkeit zu prüfen, sie zu implementieren und schließlich zu überprüfen, inwieweit sich diese Strategien bewähren. In einem ersten Schritt versteht sich der Workshop als eine Ideenschmiede, die unterschiedliche Konzepte, Erfahrungen und Wissensbestände zusammentragen und gemeinsam mit den Akteuren vor Ort die Empfangssituation weiterentwickeln möchte.

Am 30.09.2021 hat INBAS mit zwei Vertreterinnen des SenIAS drei regionale Standorte der JBA Berlin besucht und sich einen Eindruck von den Empfangsbereichen verschafft und erste ad-hoc Gespräche mit Mitarbeitenden geführt.

Des Weiteren hat INBAS mit der Recherche bestehender Konzepte, ihrer Umsetzung und auch der entsprechenden öffentlichen Darstellung begonnen und ist in die Problemidentifizierung eingestiegen. In diesem Zusammenhang werden u.a. Stimmen junger Nutzer*innen zu ihren Erfahrungen mit den Zugängen in die JBA Berlin eingeholt.

3.3 Befragungen und Befragungskonzepte

3.3.1 Befragungskonzept für Feedback Jugendlicher

Ein weiteres im Berichtszeitraum bearbeitetes Paket war die Konzipierung eines Feedbackformats zum Unterstützungsangebot der JBA Berlin für Jugendliche. In ihrer Rolle als unmittelbare Adressat*innen der Leistungen der JBA Berlin können die jungen Menschen wertvolle Hinweise für die Optimierung der Arbeit der JBA und deren Weiterentwicklung geben.¹ Zudem kann die Einführung eines regelmäßigen Befragungs-/Feedbackformats zukünftig belastbare Erkenntnisse über die Wahrnehmung des Unterstützungsangebots, z.B. auch Erkenntnisse zur Effektivität der Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit, liefern.

Die bisher im Rahmen der externen Evaluation durch f-bb durchgeführte Befragung junger Menschen liefert erste Ergebnisse zur Wahrnehmung der Angebote der JBA Berlin durch die Befragten, zur Beratungsqualität und Öffentlichkeitsarbeit der JBA. Gleichzeitig machte die Befragung deutlich, welche Probleme bei der Entwicklung eines geeigneten Befragungs-/Feedbackformats zu lösen sind, wie z. B. die fehlende Definition der Grundgesamtheit der zu Befragenden², die sehr geringe Rücklaufquote und damit Nicht-Repräsentativität der Ergebnisse; die möglicherweise mangelnde Motivation der Zielgruppe, sich an einer Befragung zu beteiligen; bestehende datenschutzrechtliche Bestimmungen, die eine Ansprache der Zielgruppe erschweren.

Zum Zeitpunkt der Erstellung des Zwischenberichts befand sich das Befragungskonzept in der Abstimmung (vgl. Entwurf in der Anlage A). Da zwei zentrale Fragestellungen – 1.) Effektivität der Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit, insbesondere Feedback zur Homepage der JBA Berlin sowie 2.) unmittelbare (und kontinuierliche) Rückmeldung zu den Erfahrungen der Jugendlichen mit dem Unterstützungsangebot zur Optimierung der Arbeit der JBA (systematische Feedbackerfassung) – zu bearbeiten und diese noch weiter zu spezifizieren sind, sind die beiden Befragungskonzepte zweigeteilt und enthalten jeweils einen quantitativen (a) und einen qualitativen (b) Teil, die methodisch jeweils unterschiedliche Aspekte des Erkenntnisinteresses adressieren.

¹ Eine Befragung der Eltern ist aktuell nicht vorgesehen.

² An die Netzwerkstelle wird lediglich die Anzahl der Beratungsfälle gesamt und pro Rechtskreis gemeldet, diese können aber nicht den beratenen Personen zugeordnet werden.

3.3.2 Mitarbeitendenbefragung

Um Hinweise für die Optimierung der Arbeit der JBA Berlin zu generieren³, war die Konzipierung einer Befragung der Mitarbeitenden seitens der Auftraggeberin vorgesehen. Das Erkenntnisinteresse der Befragung der Mitarbeitenden fokussiert auf die drei folgenden Fragestellungen:

- Inwieweit ist es gelungen, ein gemeinsames Verständnis zu den Zielstellungen der JBA Berlin zu entwickeln?
- Wie gestaltet sich die Kultur der Zusammenarbeit der Rechtskreise? Wo bestehen Entwicklungsbedarfe? Wie können diese aufgegriffen und bearbeitet werden?
- Wie hat sich die Corona-Pandemie auf die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden ausgewirkt?

Der Fragebogen wurde von INBAS in enger Absprache mit dem Referat II D „Berufliche Qualifizierung und Berufsbildungspolitik“ erstellt. In den Jour Fixe der Evaluation, an denen Vertreterinnen der JBA Berlin teilnahmen, wurden das Erkenntnisinteresse, der Variablenplan und ausgewählte Fragen vorgestellt und diskutiert. Der mit allen Partnern abgestimmte Fragebogen wurde anschließend einem Pretest unterzogen für den sich zehn Mitarbeitenden der JBA Berlin aus allen Rechtskreisen freiwillig zur Verfügung gestellt haben. Aufgrund der Rückmeldungen wurden kleinere Änderungen am Fragebogen vorgenommen.

Der Fragebogen wurde für eine Bearbeitungszeit von ca. 20 Minuten konzipiert und wurde mittels LimeSurvey (gehostet auf einem Server in Deutschland) programmiert, also online durchgeführt. Jeder Mitarbeiter bzw. jede Mitarbeiterin konnte nur einmalig an der Befragung teilnehmen.

Anfang November 2021 wurden der finale Fragebogen, eine Beschreibung des Verfahrens sowie die Datenschutzerklärung an die zwölf regionalen Koordinierungsausschüsse und die regionalen Führungskräftekreise mit der Bitte versendet, die jeweiligen Beschäftigtengremien in geeigneter Form zu informieren und im Falle grundlegender Bedenken hinsichtlich der Befragung INBAS darüber zu informieren. Bis zum 24. November lagen INBAS keine Hinweise auf entsprechende Bedenken vor.

Angestrebt wurde eine Vollerhebung, d.h. alle Mitarbeitenden sollten befragt werden. Die Teilnahme an der Befragung war freiwillig. Da INBAS keine E-Mailadressen der Mitarbeitenden der JBA Berlin vorliegen, erfolgte der Zugang, wie auch schon die Vorabinformationen über die Geschäftsführungen bzw. Amtsleitungen sowie über die Führungskräftekreise an den regionalen Standorten der JBA Berlin. Diese wurden vermittelt über das Referat II D der SenIAS und der Netzwerkstelle per E-Mail angeschrieben mit der Bitte, eine angefügte Mail, die einen Link zur Befragung sowie ein Anschreiben und die Datenschutzerklärung enthielt, an alle Mitarbeitenden weiterzuleiten, die sich in ihrem Zuständigkeitsbereich befinden.

Die Erhebung startete am 24.11. und sollte planmäßig am 17.12.2021 enden. Aufgrund des sich abzeichnenden eher geringen Rücklaufs wurde dieser Zeitraum in Absprache mit den Jour Fixe Teilnehmerinnen und Teilnehmern bis zum 24.12.2021 verlängert. Schließlich konnten 234 Mitarbeitende der JBA Berlin für eine Teilnahme an der Befragung gewonnen werden. Bei einer angenommenen Personalzahl von insgesamt ca. 700⁴ entspricht dies einer Teilnahmequote von gut 33 %.

Die Rückmeldungen zeugen vom großen Bedarf der Teilnehmenden, mit ihren Erfahrungen und Einschätzungen wahrgenommen zu werden und dem Willen, sich an der Entwicklung der JBA Berlin zu beteiligen. So bringen sie vielfach ihr Wohlwollen gegenüber der Befragung zum Ausdruck:

- „Vielen Dank für die Gelegenheit dieser Evaluation und ihr Interesse!“
- „Vielen Dank für die Möglichkeit, die aktuelle Situation zu schildern. Ich wünsche viel Erfolg bei der Auswertung.“
- „Ich danke dem Team für die Möglichkeit an dieser Befragung teilzunehmen!“

³ Allgemeines Erkenntnisinteresse laut Leistungsbeschreibung

⁴ Eine exakte aktuelle Anzahl liegt INBAS nicht vor. Weitere Ausführungen dazu auch in Kapitel 4.2

4 Zwischenergebnisse

4.1 Analyse Berichtswesen und Ressourcenausstattung

Das Berichtswesen der JBA Berlin hat seine Grundlage in den Zielen, die die JBA Berlin erreichen soll. Diese sind (vgl. Zweiter Zwischenbericht, S. 69):

1. Anzahl der Beratungen in der JBA Berlin erhöhen
2. Reduzierung von Jugendarbeitslosigkeit
3. Erhöhung des Anteils von Jugendlichen in betrieblicher/dualer Ausbildung
4. Reduzierung von vollzeitschulischen Ausbildungsgängen
5. Senkung vorzeitiger Vertragslösungen
6. Reduzierung des Anteils von Jugendlichen im Übergangssystem
7. Reduzierung des Anteils unversorgter Bewerber*innen
8. Erhöhung der Ausbildungsplätze in der dualen Ausbildung
9. Reduzierung des Anteils der Schüler*innen ohne Schulabschluss
10. Erhöhung der Transparenz der Beratungsangebote

Diese Ziele der Jugendberufsagentur basieren im Wesentlichen auf den Vorschlägen des Berichts vom 22.01.2014 der Arbeitsgruppe „Jugendberufsagentur in Berlin umsetzen?“. Aus fachlicher Perspektive sind diese diskussionswürdig. Die JBA Berlin ist als unterstützende, beratende und vermittelnde Instanz auf dem Ausbildungsmarkt zwischen Nachfrage (junge Menschen) und Angebot (Betriebe, Qualifizierungsangebote etc.) verortet – in einem Spannungsfeld, das sie nur zu einem kleinen Teil selbst kontrollieren kann. Wenn es um die Reduzierung von Jugendarbeitslosigkeit, die Erhöhung des Anteils von Jugendlichen in betrieblicher/dualer Ausbildung, die Reduzierung von vollzeitschulischen Ausbildungsgängen, die Senkung der Vertragslösungen etc. - kurz: die Erreichung eines Großteils der genannten Ziele - geht, dann können die Jugendberufsagentur und die in ihr kooperierenden Institutionen stets nur einen durchaus notwendigen, aber für sich genommen, keinen hinreichenden Beitrag zur Zielerreichung leisten. Sowohl Verbesserungen als auch Verschlechterungen in den Kennzahlen der entsprechenden Ziele könnten daher durchaus diametral zu den „Leistungen“ (Output) und „Wirkungen“ (Outcome und Impact) der JBA stehen.

Andere Ziele, wie die Reduzierung des Anteils der Schüler*innen ohne Schulabschluss und die Erhöhung von Ausbildungsplätzen in der dualen Ausbildung liegen gänzlich außerhalb der Wirkmöglichkeiten einer JBA, da sie weder schulische Leistungen von Schülerinnen und Schülern beeinflussen noch Ausbildungsplätze schaffen kann.

Das Ziel, die Anzahl der Beratungen in der JBA Berlin zu erhöhen, kann während der Etablierung entsprechender Strukturen eine sinnvolle Größe sein, um Fortschritte der ‚Durchdringung‘ der Nachfrageseite zu erfassen. Im etablierten und funktionierenden Betrieb einer Jugendberufsagentur müssen sinkende Beratungszahlen jedoch nicht unbedingt negativ sein. Sie könnten auch Ausdruck geringerer Bedarfe bei den jungen Menschen sein. Kurz: die Eignung dieser Größe als Ziel der JBA ist ab einem gewissen Zeitpunkt nicht mehr sinnvoll.

Der Blick auf die Kennzahlen, die diese Ziele abbilden sollen, kann daher durchaus etwas über die Situation am Übergang Schule-Beruf und auf dem Ausbildungsmarkt aussagen. Verlässliche Aussagen über die Wirksamkeit der JBA lassen sich jedoch auf diese Weise kaum oder nur in sehr geringem Umfang gewinnen.

Kennzahlen

Die oben genannten Ziele wurden mit Kennzahlen hinterlegt und bilden die Grundlage des Berichtswesens der JBA Berlin. Es setzt auf den Berichtswesen der beteiligten Partner auf; d.h. es gibt keine Daten, die ausdrücklich auf die Kooperation der Beteiligten in der JBA Berlin abzielen. Aspekte wie die Prozess- und Servicequalität der JBA finden damit im Berichtswesen der JBA bisher keine Berücksichtigung.

Auch die vom f-bb durchgeführte erste Evaluation der JBA Berlin bescheinigte dem, immer noch aktuellen, Berichtswesen eine nur „eingeschränkte“ Eignung zur Abbildung der komplexen Wirkzusammenhänge der JBA Berlin (Dritter Zwischenbericht S. 31).

Untenstehende Tabelle 1 gibt eine Übersicht über die Indikatoren, die die Zielerreichung messen sollen.⁵

Tabelle 1: Ziele und Indikatoren

	Ziele	Indikatoren
Ziel 1	Anzahl der Beratungen in der JBA Berlin erhöhen	Beratene Personen SGB II und SGB III Ratsuchende SGB VIII Ratsuchende Schule Ratsuchende nach § 13 Abs. 2 SGB VIII (Ambulante Begleitung) Leistungsgewährung nach § 13 Abs. 2 SGB VIII (teilstationäre sozialpädagogisch begleitete Berufsorientierung und -vorbereitung) Leistungsgewährung nach § 13 Abs. 2 SGB VIII (teilstationäre sozialpädagogisch begleitete außerbetriebliche oder kooperative Berufsausbildung) Beratene Personen in der aufsuchenden Beratung
Ziel 2	Reduzierung von Jugendarbeitslosigkeit	Unterbeschäftigungsquote U25 Arbeitslosenquote U25 Anteil alo ⁶ U20 ohne Berufsabschluss Anteil alo U25 ohne Berufsabschluss Anteil arbeitslose Schwerbehinderte U25 ohne Berufsabschluss Anteil arbeitslose Schwerbehinderte U20 ohne Berufsabschluss
Ziel 3	Erhöhung des Anteils von Jugendlichen in betrieblicher/dualer Ausbildung	Einmündungsquote in betriebliche Ausbildung
Ziel 4	Reduzierung von vollzeitschulischen Ausbildungsgängen	Anzahl Schüler*innen in vollzeitschulischen Ausbildungsgängen mit Kammerprüfung
Ziel 5	Senkung vorzeitiger Vertragslösungen	Vertragslösung schulische Ausbildung Anteil vorzeitige Austritte aus Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) Anteil Maßnahmeabbrüche in der Berufsvorbereitung Schule Anteil Maßnahmeabbrüche in der Berufsvorbereitung - BV SenIAS Anteil Maßnahmeabbrüche in der Berufsvorbereitung (BA)
Ziel 6	Reduzierung des Anteils von Jugendlichen im Übergangssystem	Anteil Bewerber*innen aus früheren Schulentlassjahren Anteil Schüler*innen in Ausbildungsgängen der Oberstufenzentren mit „früherem“ Schulentlassjahr aus allgemeinbildender Schule Durchschnittsalter der Auszubildenden beim Einstieg in Ausbildung
Ziel 7	Reduzierung des Anteils unversorgter Bewerber*innen	Anteil unversorgte Bewerber*innen Anteil anderer ehemaliger Bewerber*innen Reduzierung des Anteils von Jugendlichen im Übergangssystem

⁵ Für eine Detaillierung der Berechnung der einzelnen Indikatoren siehe Anlage B.

⁶ alo = arbeitslose

Ziel 8	Erhöhung der Ausbildungsplätze in der dualen Ausbildung	Verhältnis Ausbildungsplätze und Bewerber*innen
Ziel 9	Reduzierung des Anteils der Schüler*innen ohne Schulabschluss	Anteil Schulabgänger*innen 2015/16 ohne BBR alle Schulen Anteil Schulabgänger*innen ohne Berufsbildungsreife an ISS/Gymnasien
Ziel 10	mehr Transparenz der Beratungsangebote mehr Transparenz im Übergangssystem	Nutzungsquote Elektronisches Anmelde- und Leitsystem (EALS) bei Abdeckung aller Bildungsgänge an beruflichen Schulen (ohne Duale Ausbildung) Freiwilliges Soziales Jahr Freiwilliges Ökologisches Jahr Bundesfreiwilligendienst

Danach ist festzustellen, dass ein erheblicher Aufwand betrieben wird, mit den zur Verfügung stehenden Daten möglichst das abzubilden, worauf die Zielsetzungen der JBA Berlin abstellen. Dabei tauchen eine Vielzahl von Schwierigkeiten auf. Diese betreffen zum einen die Datenlage, wie etwa bei Ziel 2: ‚Reduzierung der Jugendarbeitslosigkeit‘ die Indikatoren ‚Anteil alo U20 ohne Berufsabschluss‘ und ‚Anteil arbeitslose Schwerbehinderte U20 ohne Berufsabschluss‘ die seit Auflage des JBA Berichtswesens stets über 90% lagen. Für das Jahr 2020 wurde für letzteren Indikator gar ein Wert über 100% ermittelt.⁷

Zum anderen betreffen die Schwierigkeiten die statistische Abbildung der Grundgesamtheit an jungen Menschen, für die die JBA Berlin zuständig ist. Zwar wurde die Zielgruppe der JBA recht scharf umrissen, indem in der landesweiten Kooperationsvereinbarung in § 1 Abs. 1 festgelegt wurde, dass die JBA Berlin zuständig ist für „alle jungen Menschen, die in der Regel das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, am Übergang von der Schule in das Berufsleben stehen und ihren Wohnsitz in Berlin haben. Diese Phase des Übergangs ist mit Erzielen eines erfolgreichen Berufsabschlusses beendet“. Diese Zielgruppe ist jedoch in Zahlen kaum abzubilden, weshalb in den Indikatoren zu einem Hilfskonstrukt gegriffen wurde und etwa bei dem Ziel 1, die ‚Beratungen in der JBA erhöhen‘ bei einigen Indikatoren auf die Summe der Schulentlassungen im Vorjahr, dem aktuellen Jahr und dem kommenden Jahr zurückgegriffen wird. Damit wird zwar eine bedeutsame Gruppe von jungen Menschen am Übergang Schule - Beruf zugrunde gelegt, jedoch *erstens* nicht die Grundgesamtheit und *zweitens* werden so im Zähler der entsprechenden Quotienten Personen erfasst, die nicht zur im Nenner gebildeten Grundgesamtheit gehören. Sprich, etwa junge Menschen aus dem SGB II und III die Beratungsleistungen in Anspruch nehmen (müssen), aber weder im letzten noch dem aktuellen, noch dem kommenden Jahr Schulentlassene sind.

Ein weiteres Hilfskonstrukt ist in den Indikatoren zum Ziel 10 ‚mehr Transparenz der Beratungsangebote‘ zu sehen. So ist es fraglich, inwieweit steigende Anteile junger Menschen, die in ein Freiwilliges Soziales oder Ökologisches Jahr gehen oder sich für den Bundesfreiwilligendienst melden, als Kriterium für Transparenz von Beratungsangeboten oder des Übergangssystems dienen können.

Eine weitere Schwierigkeit entsteht, wenn Ziel und zugeordnete Kennziffer nur in sehr geringem Zusammenhang stehen. Dies gilt etwa für das Ziel 6 ‚Reduzierung des Anteils von Jugendlichen im Übergangssystem‘, das u.a. durch den Indikator ‚Durchschnittsalter der Auszubildenden beim Einstieg in Ausbildung‘ gemessen werden soll. Dahinter steht (vermutlich) die Überlegung, dass junge Menschen aus dem Übergangssystem erst später als diejenigen, die nicht im Übergangssystem unterkommen mussten, in Ausbildung gehen, entsprechend älter sind und damit den ‚Altersdurchschnitt beim Einstieg

⁷ Werte über 100% sind theoretisch wie praktisch unmöglich. Erklären lassen sich solche Zahlen beispielsweise durch unterschiedliche Erhebungszeitpunkte der Werte in Nenner und Zähler des Quotienten. Grundsätzlich wirft dies die Frage nach der Qualität der herangezogenen Kennziffern auf.

in Ausbildung‘ erhöhen. Umgekehrt gilt aber auch, dass zunehmend Abiturient*innen und Studienabrecher*innen für die duale Ausbildung nachgefragt und gewonnen werden sollen. Auch dies geht prinzipiell mit einer Erhöhung ‚Durchschnittsalter der Auszubildenden beim Einstieg in Ausbildung‘ einher. Wenn aber sowohl gewünschte wie ungewünschte Effekte eine Kennzahl in die gleiche Richtung bewegen, verliert diese an Aussagekraft. Kurz: wie schon bei den Zielen gilt auch für Indikatoren, dass sie für eine Wirkmessung nicht brauchbar sind, wenn sich an ihnen die gewünschten Aspekte nicht ablesen lassen.

Weitere kritische Anmerkungen zur Aussagekraft der Kennzahlen finden sich zudem bereits im zweiten (2019) und dritten (2020) Zwischenbericht der ersten Evaluation.

Im Kern zeigen auch die hier angestellten Überlegungen, dass das Berichtswesen der JBA einer grundlegenden Überarbeitung bedarf. Es bleibt damit bei der Einschätzung der ersten Evaluation:

„Schlussendlich musste aber festgestellt werden, dass es einer grundlegenden Überarbeitung des Berichtswesens bedarf, um valide Aussagen zur Arbeit der JBA Berlin und dem mit der JBA Berlin generierten Mehrwert treffen zu können“ (Abschlussbericht Evaluation JBA Berlin 2020, S.59).

Der Vollständigkeit halber sind im Anhang die Daten zu den Zahlen des Berichtswesens bis 2020 abgebildet (Anlage B). Die aktuellsten Zahlen zum Personaleinsatz der JBA Berlin (Stichtag 30.11.2020) finden sich im Abschlussbericht der ersten Evaluation (2020, S.32).⁸

4.2 Ergebnisse Mitarbeitendenbefragung

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung präsentiert⁹. Die Vorstellung der Ergebnisse orientiert sich dabei an den Fragekomplexen des zugrunde liegenden Fragebogens (siehe Anlage D). Im Rahmen der Präsentation der Ergebnisse werden ausgewählte Daten visuell hervorgehoben. INBAS hat sich bei der Bewertung und Interpretation der folgenden Ergebnisse bewusst zurückgehalten. Sinnvoll wäre es, wenn diese gemeinsam mit den Akteuren erfolgen würde. Die Darstellung darf daher als Einladung an alle Beteiligten der JBA Berlin verstanden werden, sich mit den Ergebnissen auseinanderzusetzen, diese zu diskutieren und gemeinsam Prozesse anzustoßen, die dafür sorgen, das Gelingen erhalten bleibt und zu kritisierende Entwicklungen angegangen werden.

4.2.1 Rahmendaten

Zunächst wurden Rahmendaten erhoben. Es wurde danach gefragt, seit wann die teilnehmende Person in der Jugendberufsagentur Berlin tätig ist, wobei die Antwortmöglichkeiten von Oktober 2015 bis Dezember 2021 reichten.

Beschäftigungsdauer

Für die weiteren Auswertung wurden die Angaben drei qualitativ unterscheidbaren Zeiträumen zugeordnet: Den Jahren 2015 bis 2016, das sind die Jahre, in denen sich die einzelnen regionalen Standorten der JBA Berlin unter einem Dach konstituiert haben; hierunter sind die Mitarbeitenden, die von Beginn an dabei gewesen sind. Mitarbeitende, die in den Jahren 2017 bis 2019 in den regionalen Standorten der JBA Berlin angefangen haben zu arbeiten, sind in eine bereits vorhandene Struktur hineingekommen und haben eventuelle Umzüge, erste Kennenlern- und Kick-off Veranstaltungen nicht mitbekommen. Sie wurden bereits in einen Regelbetrieb integriert, auch wenn gerade in den ersten Jahren nach der Konstituierung noch viele Strukturen und Handlungsabläufe in der Etablierung waren. Mitarbeitende, die in den Jahren 2020 und 2021 in den regionalen Standorten der JBA Berlin angefangen haben, haben eine JBA bisher nur unter den Bedingungen der Corona-Pandemie kennengelernt.

⁸ Zum Berichtszeitpunkt (31.12.2021) lagen Zahlen für 2021 noch nicht vor.

⁹ Für das dazugehörige Tabellenband Sie Anlage C.

Von den 234 abgegebenen Fragebögen haben 231 diese Frage beantwortet. 136 Mitarbeitende (58,9%) sind seit 2015 bis 2016 in der JBA Berlin tätig, 57 Mitarbeitende (24,7%) seit 2017 bis 2019 und 38 Mitarbeitende (16,5%) seit 2020 bis 2021 (siehe Abbildung 1).

Seit wann sind Sie in der Jugendberufsagentur Berlin tätig? absolut

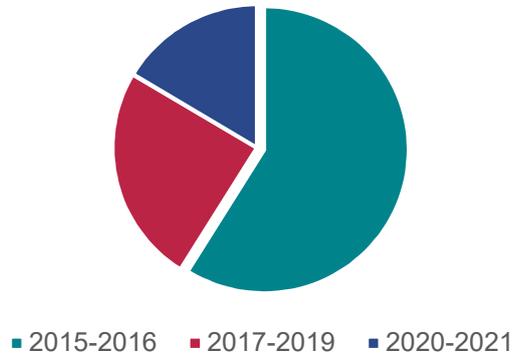


Abbildung 1: Seit wann sind Sie in der Jugendberufsagentur Berlin tätig? (N=231)

Beteiligte Rechtskreise

Des Weiteren wurde erhoben, welchem Rechtskreis sich die befragten Personen zuordnen würden (siehe Abbildung 2). 231 Personen haben die Frage beantwortet. Davon geben 113 Personen (48,9%) an, sich dem SGB II zuzuordnen; 63 (27,3%) dem SGB III; 34 (17,7%) dem SGB VIII, 12 (5,2%) dem Schulgesetz. Weitere 9 Personen (3,9%) haben die Antwortmöglichkeit ‚Sonstige‘ gewählt.

Welchem Rechtskreis lässt sich Ihre Stelle innerhalb der JBA Berlin zuordnen?

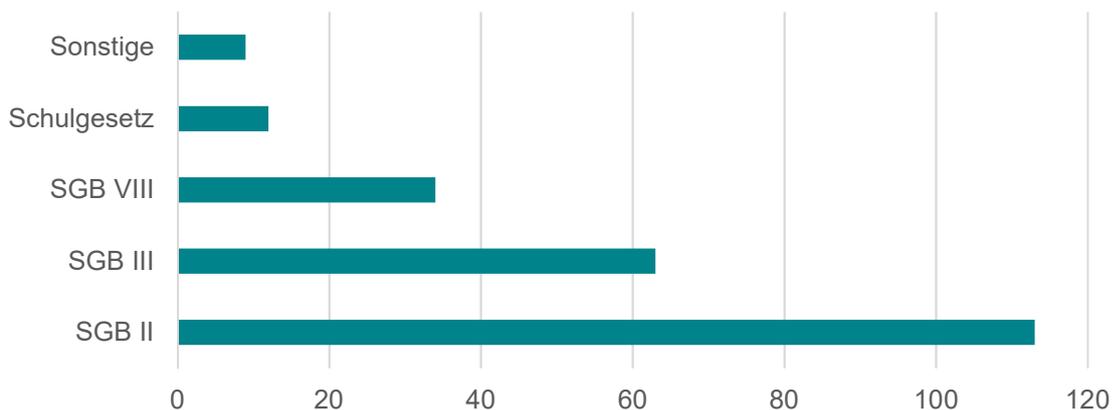


Abbildung 2: Welchem Rechtskreis lässt sich Ihre Stelle innerhalb der JBA Berlin zuordnen? (N=231)

Bei dieser Verteilung ist zu berücksichtigen, dass die verschiedenen Rechtskreise eine unterschiedliche Anzahl an Mitarbeitenden beschäftigen. Die realisierte Verteilung ist somit durchaus erwartbar gewesen. Möchte man der Frage nachgehen, wie hoch die Teilnahmebereitschaft je Rechtskreis bei der Befragung gewesen ist, muss der gesamte jeweilige Personalkorpus berücksichtigt werden. Die externe Evaluation kann sich aufgrund der vorliegenden Informationen der Beantwortung der Frage nur annähern und muss auf die Vollzeitäquivalente (VZÄ) der einzelnen Rechtskreise zum Stichtag (30.11.2020) zurückgreifen. Da keine VZÄ befragt wurden, sondern Einzelpersonen, die teilweise keine ganzen Stellen ausfüllen, kann es sich bei dieser Rechnung nur um eine Näherung handeln. Darüber hinaus müssen weitere Verzerrungen einkalkuliert werden. So ist der externen Evaluation nicht bekannt, an wen

die Einladungen zur Teilnahme an der Befragung konkret gegangen sind. Es ist zu vermuten, dass durchaus auch Träger aus dem Bereich des SGB VIII an der Befragung teilgenommen haben (was grundsätzlich zu begrüßen ist). Bei der im Vergleich zu den Rechtskreisen II und III geringen Anzahl an Mitarbeitenden im SGB VIII-Bereich in der JBA Berlin führt dies dann zu entsprechend hohen Teilnahmequoten. Von Seiten der externen Evaluation wurden auch Quoten von über 100% Teilnahme daher für möglich gehalten. Weiter ist davon auszugehen, dass es möglicherweise auch aufgrund der geringeren Anzahl von organisationalen Ebenen in den kleineren Rechtskreisen einfacher ist, sich mit derlei Anliegen unmittelbarer an die eigenen Mitarbeitenden zu wenden.

Folgende Teilnahmequoten lassen sich danach näherungsweise angeben: Der SGB II-Bereich brachte sich zum Stichtag mit 344 VZÄ ein. Das entspricht bei 113 Teilnehmenden aus diesem Rechtskreis einer Teilnahmequote von 32,8%. Im SGB III bei 201,1 VZÄ und 63 Teilnehmenden einer Quote von 31,33%. Im SGB VIII bei 36,9 VZÄ und 34 Teilnehmenden einer Quote von 92,14% und im Schulgesetz bei 18 VZÄ und 12 Teilnehmenden einer Quote von 66,67%.

Im Ergebnis lässt sich schließlich festhalten, dass es gelungen ist, aus allen Rechtskreisen ausreichend viele Mitarbeitende für die Befragung zu gewinnen, um ein gutes Bild der JBA Berlin zu bekommen. Nichtsdestotrotz wäre eine höhere Beteiligung wünschenswert gewesen.

Beschäftigungsebene

Schließlich wurde bei der Erhebung der Rahmendaten nach der Tätigkeitsebene der Teilnehmenden gefragt. Im Ergebnis zeigt sich, dass sich der weitaus größte Teil der Teilnehmenden (196 Personen; 89,1%) der operativen Ebene zurechnet und sich als Fachkraft einordnet. Als Führungskraft und überwiegend auf einer strategischen Ebene tätig betrachteten sich 24 Personen (10,9% der Teilnehmenden) (siehe auch Abbildung 3).

Auf welcher Ebene sind Sie in der JBA Berlin überwiegend tätig?

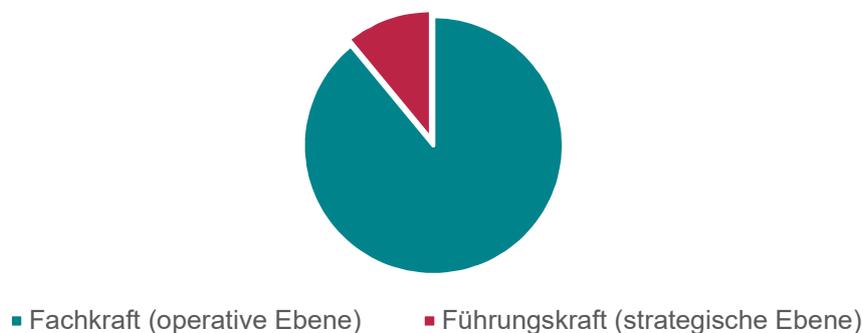


Abbildung 3: Auf welcher Ebene sind Sie überwiegend tätig? (N=220)

Im Folgenden werden die weiteren Ergebnisse der Befragung präsentiert. Dazu werden stets zunächst die Ergebnisse im Allgemeinen beschrieben, ehe daran anschließend auf die hier genannten Rahmendaten (Beschäftigungsdauer, Rechtskreis, Ebene) zurückgegriffen wird. Letztere werden immer dann benannt, wenn die entsprechenden Personen sich im Fragebogen deutlich abweichend geäußert haben. Auf diese Weise wird aufgezeigt, wenn sich systematische Unterschiede im Antwortverhalten der Personen mit unterschiedlicher Tätigkeitsdauer in der JBA, unterschiedlicher Rechtskreiszugehörigkeit oder unterschiedlicher Tätigkeitsebene abzeichnen.

4.2.2 Wahrnehmung der JBA Berlin

Der Fragenkomplex zur Wahrnehmung der JBA Berlin zielte darauf ab, zentrale Ziele und Aufgaben der JBA Berlin aus Sicht der Befragten zu erheben. Die Teilnehmenden wurden in diesem Abschnitt des Fragebogens gebeten, die Ziele und Aufgaben der JBA Berlin, die u.a. in der landesweiten Kooperationsvereinbarung festgelegt wurden, in ihrer Bedeutung für A) die JBA Berlin im Allgemeinen und B) für

ihre eigene Arbeit zu bewerten. Annahme war, dass sich trotz der gemeinsam festgelegten Ziele Differenzen zwischen den Rechtskreisen aufgrund ihrer unterschiedlichen Logiken zeigen würden.

Bedeutung der Ziele und Aufgaben der JBA Berlin

In der Abbildung 4 sind die Ergebnisse hinsichtlich der Bedeutung der entsprechenden Ziele und Aufgaben für die JBA Berlin selbst dargestellt. Es wird deutlich, dass die festgelegten Ziele und Aufgaben der JBA Berlin auch von den Mitarbeitenden in ganz erheblichem Umfang als ‚wichtig‘ und ‚eher wichtig‘ beurteilt werden. Jedoch stufen bei zwei der zwölf Items weniger als die Hälfte der Teilnehmenden sie für die JBA Berlin als ‚wichtig‘ ein: Zum einen geht es um den Auftrag an die JBA, einen ‚Beitrag zur Lösung von Passungsproblemen auf dem Ausbildungsmarkt (zu) leisten‘ (36,5%), zum anderen einen ‚Beitrag zur Fachkräftesicherung (zu) leisten‘ (41,5%).

Bitte bewerten Sie die folgenden Ziele und Aufgaben in ihrer Bedeutung für die JBA Berlin im Allgemeinen und für Ihre Arbeit im Speziellen. A) JBA Berlin

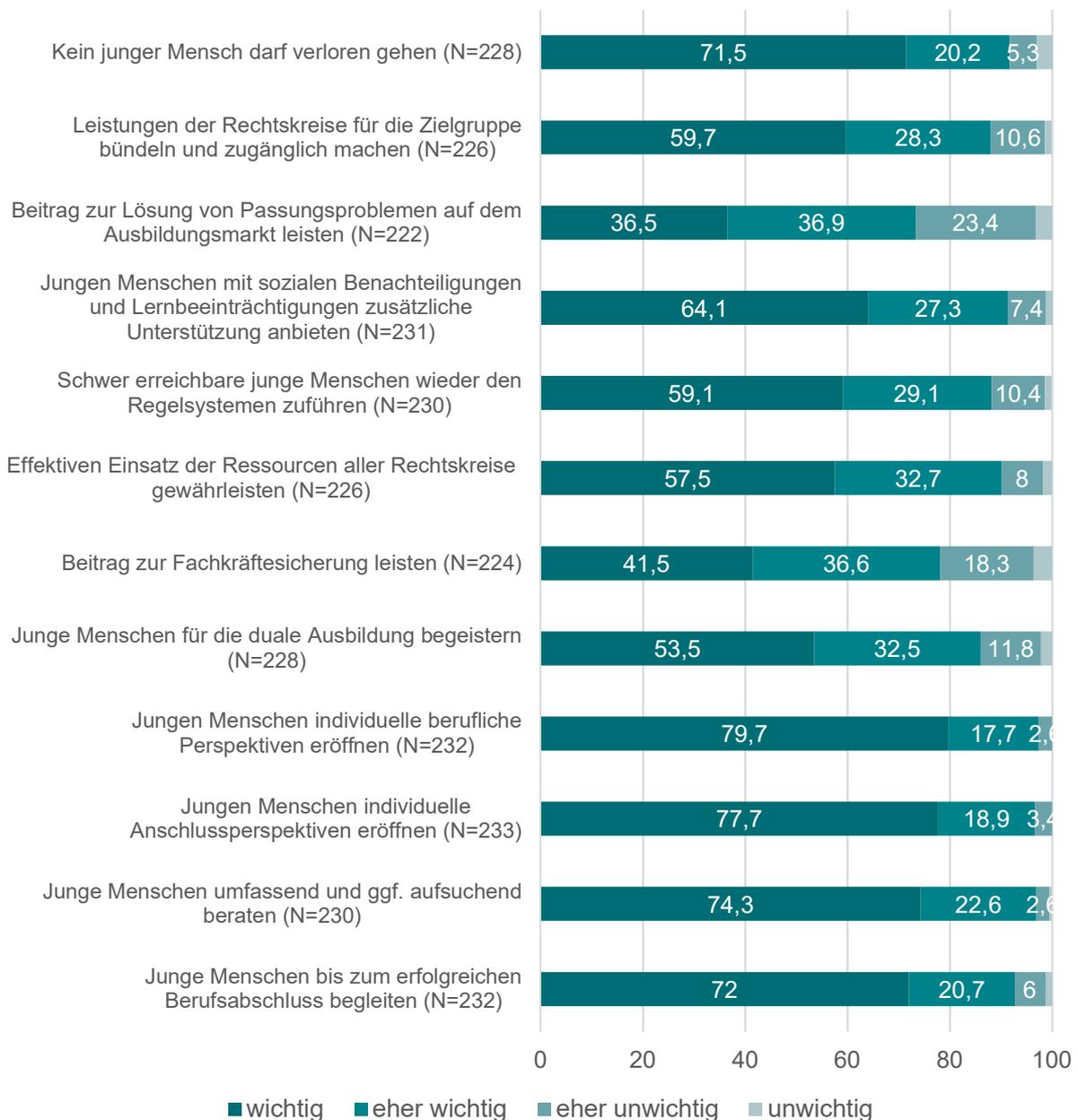


Abbildung 4: Bitte bewerten Sie die folgenden Ziele und Aufgaben in ihrer Bedeutung für die JBA Berlin im Allgemeinen und für Ihre Arbeit im Speziellen. A) JBA Berlin

Abbildung 5 können die Bewertungen der Ziele und Aufgaben der JBA für die eigene Arbeit entnommen werden. Analog zur Abbildung 4 zeigt sich auch für die eigene Arbeit eine hohe Zustimmung. Im direkten Vergleich sind jedoch Differenzen in der Bewertung erkennbar.

Das Eröffnen von beruflichen Perspektiven und Anschlussperspektiven wird von den Befragten für ihre Arbeit als noch zentraler beurteilt als für die JBA Berlin im Allgemeinen.

In Bezug auf die eigene Arbeit finden dagegen die Aussagen ‚Beitrag zur Lösung von Passungsproblemen auf dem Ausbildungsmarkt leisten‘ und ‚Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten‘ eine geringere Zustimmung.



Abbildung 5: Bitte bewerten Sie die folgenden Ziele und Aufgaben in ihrer Bedeutung für die JBA Berlin im Allgemeinen und für Ihre Arbeit im Speziellen. B) Ihre Arbeit

- Entlang der verschiedenen Rechtskreise lassen sich signifikante Unterschiede im Antwortverhalten beobachten. Diese betreffen ganz überwiegend die Beurteilung der Wichtigkeit für die eigene Arbeit

(B).¹⁰ ‚Junge Menschen für die duale Ausbildung zu begeistern‘ wird vor allem von den Personen aus dem SGB VIII (und in etwas geringerem Umfang auch von Personen, die sich dem Schulgesetz zuordnen) eher eine geringere Wichtigkeit beigemessen.

- Dies trifft auch auf die drei die Items ‚Junge Menschen bis zum erfolgreichen Berufsabschluss begleiten‘, ‚Junge Menschen für die duale Ausbildung begeistern‘, und ‚Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten‘ zu. Auch diese Aussagen haben für deren Arbeit eine etwas geringere Bedeutung als für den Durchschnitt der Antwortenden.
- Umgekehrt haben die zwei Items ‚Junge Menschen umfassend und ggf. aufsuchend beraten‘ und ‚Jungen Menschen mit sozialen Benachteiligungen zusätzliche Unterstützung anbieten‘ für das SGB VIII eine größere Bedeutung für die eigenen Arbeit als für den Durchschnitt aller Antwortenden.
- Wenn es darum geht ‚Schwer erreichbare junge Menschen wieder dem Regelsystem (zu)zuführen‘, beurteilen Angehörige des SGB III dies für die eigene Arbeit häufiger als weniger wichtig.
- Den Angehörigen der Schulen sind dafür folgende Ziele und Aufgaben für die eigene Arbeit weniger wichtig als dem Durchschnitt der Befragten: ‚Junge Menschen bis zum erfolgreichen Berufsabschluss begleiten‘, ‚Junge Menschen für die duale Ausbildung begeistern‘, ‚Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten‘, ‚Schwer erreichbare junge Menschen wieder dem Regelsystem zuführen‘, ‚Jungen Menschen mit sozialen Benachteiligungen zusätzliche Unterstützung anbieten‘, ‚Beitrag zur Lösung von Passungsproblemen auf dem Ausbildungsmarkt leisten‘.¹¹

4.2.3 Rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit

Die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit bildet den Kern von Jugendberufsagenturen. Entsprechend wurde bei der Mitarbeitendenbefragung Informationen u.a. zum Wissenstransfer und zu den Abstimmungspraktiken erhoben, die im Folgenden dargestellt werden.

Wissenstransfer und Abstimmung am regionalen Standort

Die Teilnehmenden wurden gefragt, inwieweit bestimmte Aussagen zum Wissenstransfer und zur Abstimmung an ihrem regionalen Standort aus ihrer Sicht zutreffen (siehe Abbildung 6). Die Auswertung zeigt ein vergleichsweise heterogenes Antwortverhalten, von dem auf eine sehr unterschiedliche Praxis vor Ort bzw. sehr unterschiedliche Wahrnehmungen der Praxis geschlossen werden kann: So wird den Aussagen ‚Es werden Schulungs- und Weiterbildungsangebote zur rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit angeboten und genutzt.‘ und ‚Es werden wechselseitige Hospitationen wahrgenommen‘ am wenigsten zugestimmt, während immerhin nahezu die Hälfte der Befragten den Aussagen ‚Mein Angebot wird von den anderen Partnern in die eigene Fallarbeit einbezogen.‘ und ‚Die Partner setzen die gemeinsam abgestimmte Integrations- und Hilfeplanung ggf. unter Beteiligung des jungen Menschen um.‘ sowie ‚Es finden regelmäßige rechtskreisübergreifende Angebote zur Reflexion der gemeinsamen Arbeit statt‘ zustimmen.

¹⁰ In Bezug auf die Beurteilung der Wichtigkeit für die JBA Berlin (A) gibt es nur bei einem Item signifikante Unterschiede.

¹¹ In Bezug auf die Tätigkeitsdauer in der JBA sind keine Unterschiede im Antwortverhalten zwischen den gebildeten Gruppen erkennbar, das gilt sowohl für A) die JBA Berlin als auch B) die eigene Arbeit. Hinsichtlich der verschiedenen Hierarchie-Ebenen bestehen keine nicht signifikanten Abweichungen zwischen Fachkräften und Führungskräften bei der Beantwortung der Frage 4.

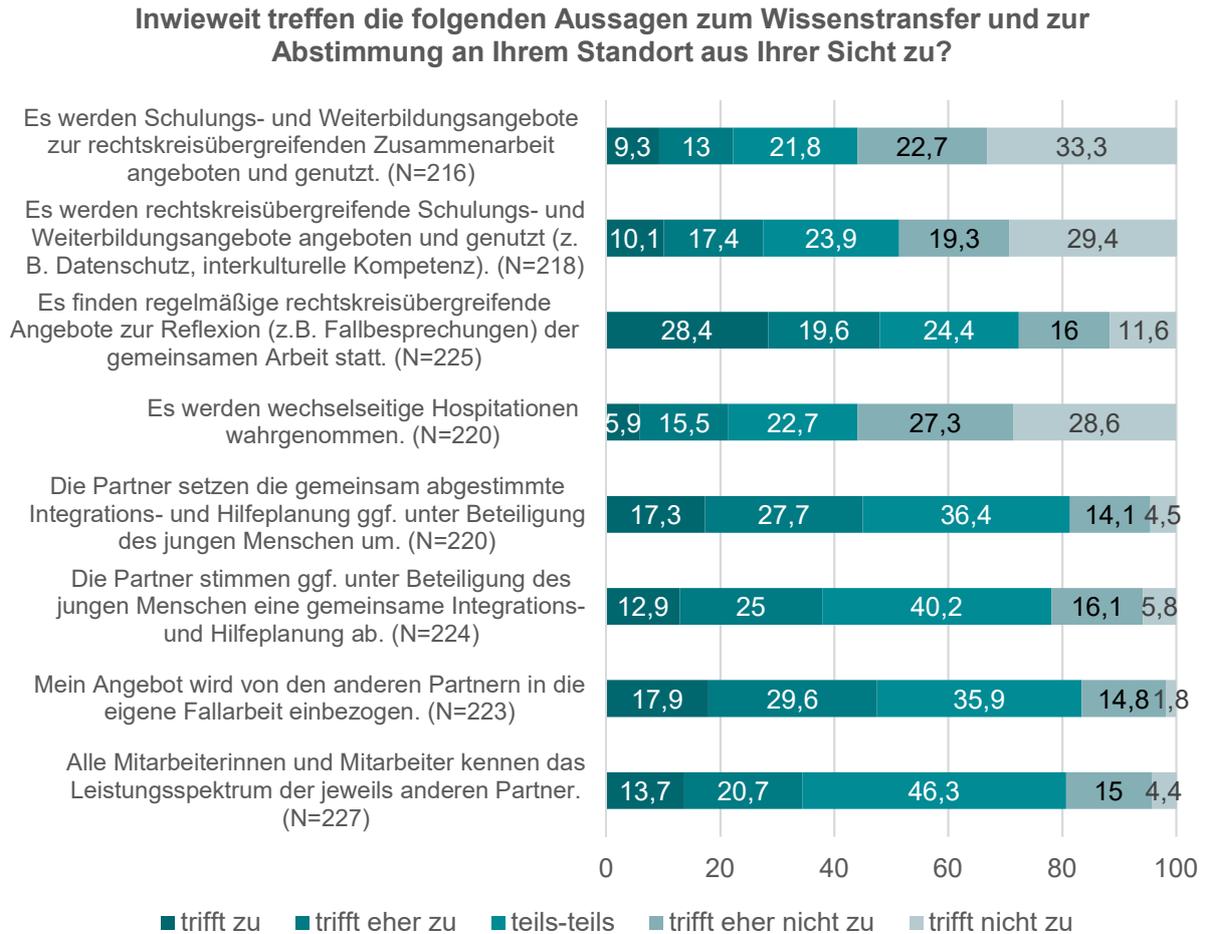


Abbildung 6: Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zum Wissenstransfer und zur Abstimmung an Ihrem Standort aus Ihrer Sicht zu?

Die Betrachtung nach Beschäftigungsdauer, Rechtskreis und Tätigkeitsebene zeigt,

- dass die Mitarbeitenden mit der kürzesten Beschäftigungsdauer am wenigsten der Aussage ‚Es finden regelmäßige rechtskreisübergreifende Angebote zur Reflexion (z.B. Fallbesprechungen) der gemeinsamen Arbeit statt.‘ zustimmen. Die Annahme liegt nahe, dass im Zeitraum ihrer Tätigkeit in der JBA Berlin aufgrund der Corona-Lage deutlich weniger rechtskreisübergreifende Besprechungen stattgefunden haben.
- dass die Mitarbeitenden des SGB III häufiger als die Mitarbeitenden der anderen Rechtskreise den Eindruck haben, dass ihr Angebot von den anderen Partnern in die eigene Fallarbeit einbezogen wird. Umgekehrt weichen die Antworten der Mitarbeitenden aus dem SGB VIII in die andere Richtung ab. Sie haben signifikant seltener den Eindruck, dass ihre Angebote von den Partnern in deren Fallarbeit einbezogen werden.
- Auch bei zwei weiteren Items äußern sich die Mitarbeitenden aus dem SGB VIII tendenziell negativer als die Mitarbeitenden der anderen Rechtskreise. Dies betrifft die Items ‚Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kennen das Leistungsspektrum der jeweils anderen Partner‘ und ‚Die Partner setzen die gemeinsam abgestimmte Integrations- und Hilfeplanung ggf. unter Beteiligung des jungen Menschen um.‘
- dass die Führungskräfte bei allen Fragen positiver als die Fachkräfte antworten. Besonders deutlich sind die Unterschiede bei den Items ‚Es werden wechselseitige Hospitationen wahrgenommen.‘, ‚Es finden regelmäßig rechtskreisübergreifende Angebote zur Reflexion (z.B. Fallbesprechungen) der gemeinsamen Arbeit statt.‘, ‚Es werden rechtskreisübergreifende Schulungs- und Weiterbildungsangebote angeboten und genutzt (z.B. Datenschutz, interkulturelle Kompetenz).‘ und ‚Es werden

Schulungs- und Weiterbildungsangebote zur rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit angeboten und genutzt.' Bei diesen Items stimmen die Führungskräfte im Vergleich zu den Fachkräften deutlich stärker zu.

Insgesamt entfaltet sich tendenziell eine ‚Schiefelage‘, da SGB VIII-Mitarbeitende häufiger als die Mitarbeitenden in den anderen Rechtskreisen den Eindruck haben, dass es in der JBA insgesamt an Übersicht über das Leistungsspektrum der anderen Partner mangelt, die eigenen Angebote weniger in der Fallbearbeitung der anderen Partner Berücksichtigung finden und auch die Umsetzung gemeinsamer Planungen weniger umgesetzt wird.

Abstimmungsroutinen der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit auf der Führungskräfte-Ebene

Über eine Filterfunktion wurden Fach- und Führungskräfte zu Aspekten der Arbeit dezidiert auf ihrer Ebene befragt. Zunächst werden die Ergebnisse der Führungskräfte, anschließend die der Fachkräfte vorgestellt, um sie an ausgewählten Stellen zu vergleichen.

Die **Führungskräfte** äußern sich bei der Mehrheit der abgefragten Inhalte positiv (vgl. Abbildung 7). So finden vor allem folgende Items eine hohe Zustimmung (‚trifft zu‘ und ‚trifft eher zu‘): ‚Führungskräfte beraten sich im Rahmen regelmäßiger Besprechungsroutinen‘ (21), ‚Führungskräfte beraten sich anlassbezogen‘ (20), ‚Die Führungskräfte der Partner arbeiten kontinuierlich zusammen‘ (19), ‚Die im Handbuch der Mindeststandards festgelegten rechtskreisübergreifenden Abstimmungsroutinen werden in der Praxis umgesetzt‘ (19). Etwas weniger Zustimmung, aber immer noch über die Hälfte der Befragten bestätigen, dass Angebote der Partner in der eigenen Maßnahme- und Angebotsplanung berücksichtigt werden, dass rechtskreisübergreifende Abstimmungsroutinen auf Führungskräfte-Ebene effektiv und für Mitarbeitende transparent sind, dass Prozesse und Dienstleistungen von den Partnern gemeinsam koordiniert sowie Einblicke in die Arbeitsweisen und Prozesse der anderen Institutionen gewährleistet werden. Auffällig ist jedoch die große Divergenz in der Bewertung des Optimierungsbedarfs der rechtskreisübergreifenden Abstimmungsroutinen. Während elf Führungskräfte keinen ‚erheblichen Optimierungsbedarf‘ sehen, bewerten zehn den Optimierungsbedarf als erforderlich (‚trifft zu‘ und ‚trifft eher zu‘). Nur eine Führungskraft ist unentschieden.

Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen hinsichtlich der AbstimmungsROUTINEN der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit auf Führungskräfte-Ebene zu?

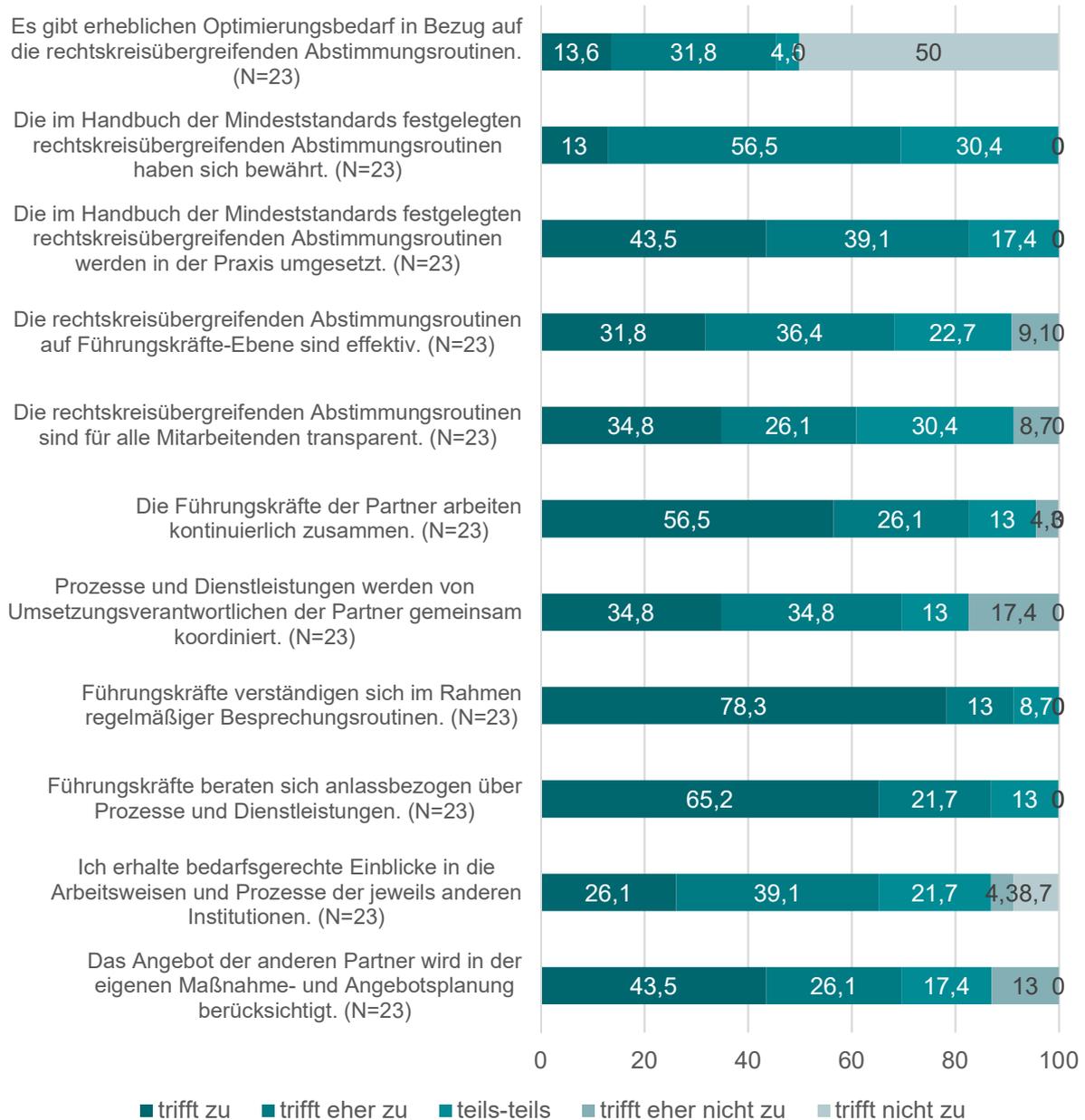


Abbildung 7: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen hinsichtlich der AbstimmungsROUTINEN der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit auf Führungskräfte-Ebene zu?

Obwohl an dieser Stelle explizit aufgrund der geringen Fallzahlen auf die eingeschränkte Interpretierbarkeit verwiesen wird, liefert die Betrachtung nach Rechtskreisen vereinzelt Hinweise: So ist erkennbar, dass die Führungskräfte aus dem SGB VIII die abgefragten Aussagen durchschnittlich negativer bewerten als die Führungskräfte der anderen Rechtskreise. Dieses Antwortverhalten geht einher mit der Einschätzung der Führungskräfte im SGB VIII, dass ein ‚erheblicher Optimierungsbedarf‘ in den rechtskreisübergreifenden AbstimmungsROUTINEN besteht, was von den anderen Führungskräften nicht in der Form bewertet wird.

Während die Führungskräfte für ihre Organisationsebene die Inhalte der Items überwiegend als insgesamt zutreffend und damit positiv beurteilt haben, zeigt sich auf Ebene der **Fachkräfte** ein anderes Bild (vgl. Abbildung 8).

Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen hinsichtlich der AbstimmungsROUTINEN der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit auf Fachkräfte-Ebene zu?

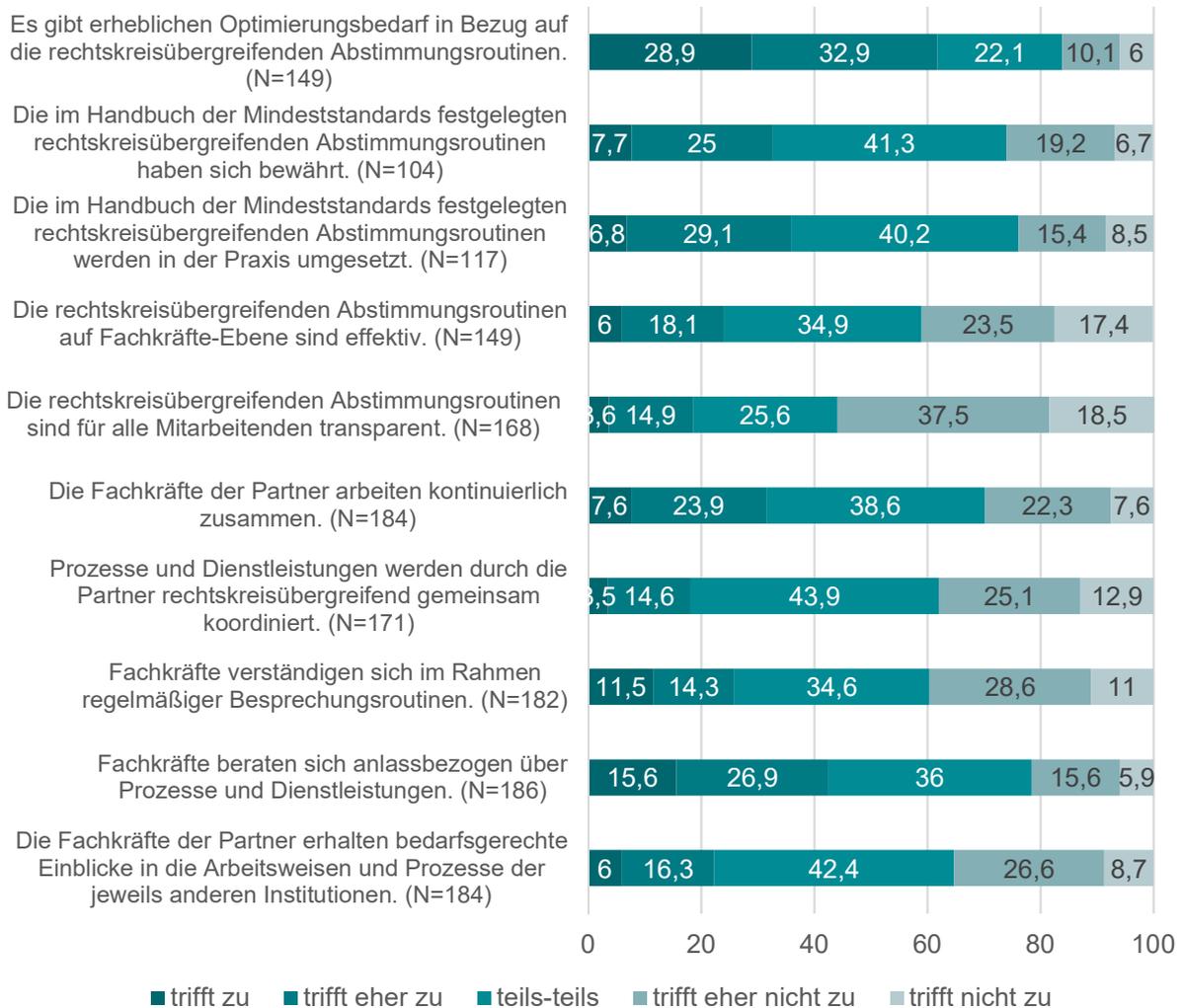


Abbildung 8: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen hinsichtlich der AbstimmungsROUTINEN der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit auf Fachkräfte-Ebene zu?

Während die Führungskräfte die Aussagen zur Zusammenarbeit eher positiv beurteilten, zeigt sich bei den **Fachkräften** eine kritischere Haltung. Zunächst lässt sich festhalten, dass bei acht von zehn Items ‚teils-teils‘ die am häufigsten gewählte Antwortkategorie ist. Damit scheint die Praxis vor Ort bzw. die Wahrnehmung der Praxis eher heterogen zu sein. Zudem werden vergleichsweise viele Aussagen auch von über einem Drittel der Befragten mit ‚trifft eher nicht zu‘ und ‚trifft nicht zu‘ bewertet: ‚Die rechtskreisübergreifenden AbstimmungsROUTINEN sind für alle Mitarbeitenden transparent‘ (56%), ‚Die rechtskreisübergreifenden AbstimmungsROUTINEN auf Fachkräfte-Ebene sind effektiv‘ (40,9%), ‚Fachkräfte verständigen sich im Rahmen regelmäßiger Besprechungsroutinen‘ (39,6%), ‚Prozesse und Dienstleistungen werden durch die Partner rechtskreisübergreifend gemeinsam koordiniert‘ (38%) und ‚Die Fachkräfte der Partner erhalten bedarfsgerechte Einblicke in die Arbeitsweisen und Prozesse der jeweils anderen Institutionen‘ (35,3%). Zusätzlich sehen die Fachkräfte einen erheblichen Optimierungsbedarf in Bezug

auf die rechtskreisübergreifenden AbstimmungsROUTINEN. Bei diesem sind die Zustimmungswerte (,trifft zu' und ,trifft eher zu') mit 61,8% hoch.¹²

Die differenzierte Betrachtung nach Rechtskreisen zeigt zudem, dass die im Handbuch der Mindeststandards festgelegten rechtskreisübergreifenden AbstimmungsROUTINEN sich nach Rechtskreisen unterschiedlich bewährt haben. Mitarbeitende des SGB II sehen diese im Vergleich zu den anderen Gruppen häufiger eher skeptisch.

Die Mitarbeitenden des SGB III und die schulischen Akteure sehen im Vergleich zu den Mitarbeitenden der anderen beiden Rechtskreisen eher eine kontinuierliche Zusammenarbeit. Im Gegensatz dazu sehen insbesondere Mitarbeitenden des SGB VIII einen ,erheblichen Optimierungsbedarf in Bezug auf die rechtskreisübergreifenden AbstimmungsROUTINEN'.

Weitere Aspekte der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit

Die Teilnehmenden wurden zu weiteren Aspekten der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit innerhalb der JBA Berlin, wie zur Planung und Umsetzung der Leistungsangebote und der Kultur befragt. Über die Hälfte der Befragten empfinden die JBA Berlin als lernende Organisation. Dabei erfolgt die Planung der Leistungsangebote mit fast 42 % eher weniger im Rahmen einer rechtskreisübergreifenden Abstimmung.

Die Mehrheit der Befragten berichtet, dass sich die Akteure mit 66% auf Augenhöhe begegnen und dass es ihnen gelungen ist, mehr Verständnis für die Profession der Vertreter*innen der anderen Rechtskreise zu entwickeln (70,4%), wenngleich die Befragten in etwas geringerem Maße (62%) berichten, dass es ihnen gelungen ist, auch ihre Profession den Partnern erfolgreich näherzubringen.

Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zur rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit innerhalb der JBA Berlin zu?

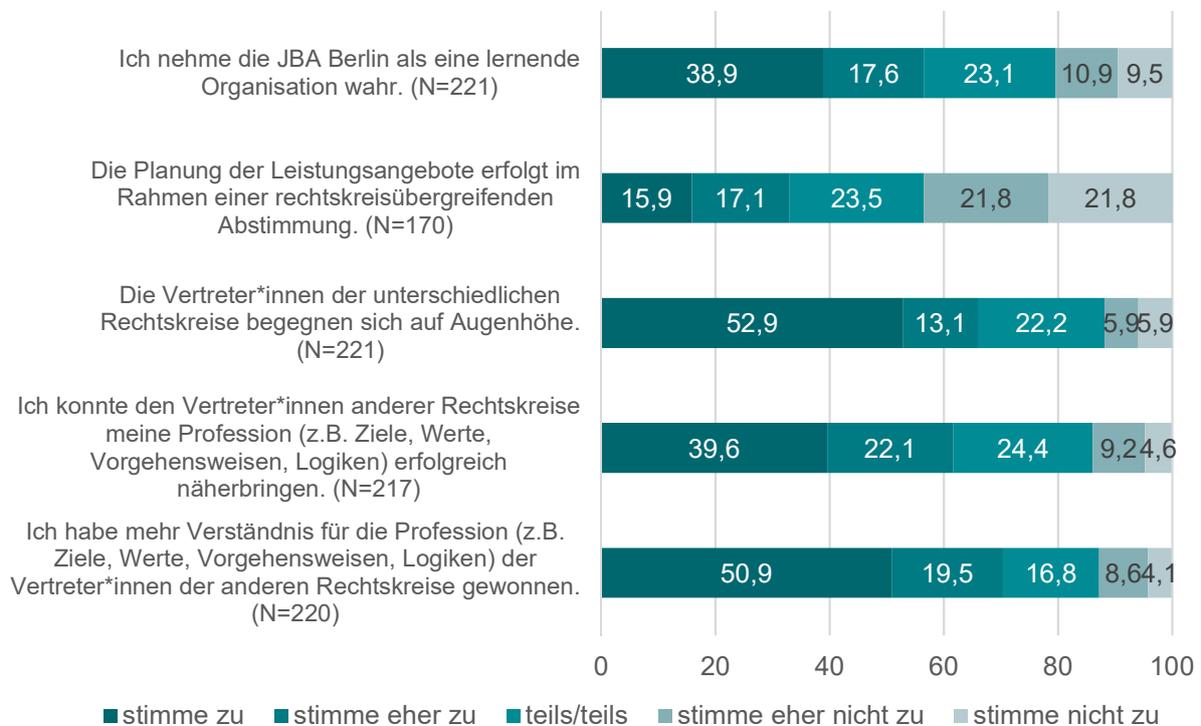


Abbildung 9: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zur rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit innerhalb der JBA Berlin zu?

¹² In Bezug auf die Dauer der Tätigkeit in der JBA Berlin zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den gebildeten Gruppen.

Die Betrachtung nach Tätigkeitsebene zeigt,¹³ dass bei allen Items signifikante Unterschiede zwischen Fachkräften und Führungskräften festzustellen sind. Für alle Items gilt, dass Führungskräfte den Aussagen im Durchschnitt deutlich mehr zustimmen als die Fachkräfte. Die Unterschiede sind dabei erheblich. Ganz besonders betrifft dies die Aussagen ‚Ich nehme die JBA als lernende Organisation wahr.‘ und ‚Ich konnte den Vertreter*innen anderer Rechtskreise meine Profession erfolgreich näherbringen‘. Umgekehrt heißt das aber auch, dass Fachkräfte den Aussagen im Durchschnitt deutlich weniger zustimmen als die Führungskräfte.

Förderliche Faktoren für die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit

Die Mitarbeitenden wurden zudem offen¹⁴ danach gefragt, welche Faktoren sich förderlich auf die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit auswirken. Von den 234 Teilnehmenden haben 159 auf die Frage geantwortet. Die Antworten entsprechen im Wesentlichen den im öffentlichen Diskurs genannten Vorteilen von Jugendberufsagenturen.

Dies ist insbesondere die räumliche Nähe: "Alles unter einem Dach", „Alle Partner arbeiten in einer Dienststelle“, Alle sitzen auf einem Gang“ und die damit einhergehenden Möglichkeiten. Hier werden insbesondere informelle und formale Möglichkeiten der Kommunikation benannt: „Austausch, Kommunikation anlassbezogen & auf Augenhöhe“, „Informeller Austausch über persönlichen Kontakt aufgrund Büros auf gleicher Etage“, „Direkte und unkomplizierte Kommunikation“, „Flurgespräche“ / „Tür- und Angelgespräche“, „Fallbesprechungen“, „Fallteams“, „Kontinuierlicher Austausch“ oder auch „Kollegiale Fallberatung“. Daneben werden die sich aus der räumlichen Nähe ergebenden „kurze[n] Wege“ und „warme Übergabe[n]“ benannt.

Neben der räumlichen Nähe werden folgende förderliche Faktoren vielfach benannt. Etwa wenn es um die Arbeitsatmosphäre und das soziale Miteinander geht: „Respektvolle Zusammenarbeit auf Augenhöhe“, „gegenseitige Anerkennung“ oder „Mehr Verständnis für die Arbeit und Ziele des anderen“.

Ein weiterer häufig genannter Aspekt betrifft die Weiterbildung der Mitarbeitenden: „Schulungsangebote, gemeinsame Fallbesprechungen“, „Fortbildungen“, „gemeinsames Weiterbildungsangebot“ aber auch „Hospitationen“ und schließlich die Herstellung von „Transparenz“ zwischen den Rechtskreisen.

Hinderliche Faktoren der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit

Auf die offene Frage nach Faktoren, die sich hinderlich auf die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit auswirken haben 164 Teilnehmende geantwortet. Als hinderlich wird vielfach die Abwesenheit der förderlichen Aspekte benannt: In räumlicher Hinsicht etwa: „nicht auf der gleichen Etage“. In kommunikativer Hinsicht sowohl informell, als auch formal: „fehlende Kommunikation und Transparenz“, „kein regelmäßiger Austausch mit den Mitarbeitern der anderen Rechtskreise“, „kein regelmäßiger Fachaustausch“. In sozialer Hinsicht: „fehlendes wechselseitiges Verständnis der Rechtskreise“ oder „keine Kooperation auf Augenhöhe“.

Daneben sind weitere mehrfach benannte Aspekte zu nennen, die als hinderlich für die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit erlebt werden. So etwa das „Fokussieren auf den eigenen Rechtskreis“ und die „Abgrenzung der eigenen Zuständigkeit“ bzw. die „Abgrenzung der Rechtskreise“. Genannt werden auch technische Aspekte wie „Die unterschiedliche Datenverarbeitung (keine einheitlichen IT-Fachverfahren)“ bzw. die „Fehlende gemeinsame Datenablage“. Auch „Datenschutzbestimmungen“ werden als hinderlicher Faktor mehrfach benannt.

¹³ Sowohl hinsichtlich der Dauer der Beschäftigung in der JBA Berlin als auch hinsichtlich der Rechtskreiszugehörigkeit konnten keine signifikanten Unterschiede zwischen den Personengruppen festgestellt werden.

¹⁴ Zum Umgang mit den offenen Antworten: INBAS verfolgt das Ziel, mit diesem Bericht zum einen die Bandbreite an Antworten abzubilden und gleichzeitig diejenigen Antworten in den Vordergrund zu rücken, die - mit unterschiedlichen Formulierungen - besonders häufig genannt wurden.

Auch eine mangelnde Eigenständigkeit der JBA selbst wird teilweise als hinderlich erlebt: „fehlende eigenständige Corporate Identity der JBA (nicht JC, nicht AA, sondern JBA!!!)“ oder „Kein gemeinsames Budget“.

Hinzu kommen knappe Ressourcen („fehlende Zeit für Netzwerkarbeit“) sowie Zuständigkeitsunklarheiten auf übergeordneten Ebenen („Kompetenzgerangel auf übergeordneten Ebenen“).

4.2.4 Entwicklungs- und Handlungsbedarfe

Entwicklungs- und Handlungsbedarfe der JBA Berlin

Die Teilnehmenden wurden gebeten, acht vorgegebene Entwicklungs- und Handlungsbedarfe in eine Reihenfolge nach Wichtigkeit zu bringen. Die folgende Liste ist das Ergebnis dieser Priorisierung:

1. Systematische rechtskreisübergreifende Austauschformate stärken (1170¹⁵)
2. Inklusive JBA Berlin stärken (z.B. Reha in die JBA einbeziehen) (1144)
3. Fallmanagement als Bestandteil der JBA Berlin einbeziehen (1142)
4. Standortübergreifende Austauschformate etablieren (928)
5. Gemeinsames Ziel-/Leitbild der JBA Berlin entwickeln (879)
6. Systematisches Feedback der Zielgruppe ermöglichen (822)
7. Mindeststandards für gemeinsame Fallbesprechungen definieren (740)
8. Berichtswesen und Wirkungsmessung weiterentwickeln (540)

Auffällig ist hier besonders der große Abstand der drei aus Sicht der Mitarbeitenden wichtigsten Entwicklungs- und Handlungsbedarfe. Angesichts der großen Unterschiede hinsichtlich der Zahl der Teilnehmenden aus den einzelnen Rechtskreisen ist ein Blick in die nach Rechtskreisen differenzierten Prioritätenlisten notwendig. Dabei sind durchaus Unterschiede in den Reihenfolgen auszumachen. Im Kern ist aber ein hoher Grad an Übereinstimmung beobachtbar (siehe Anlage C) Frage 10).

Weitere Entwicklungs- und Handlungsbedarfe

Zudem wurden die Mitarbeitenden in diesem Fragekomplex offen gefragt, ob es aus ihrer Perspektive weitere Entwicklungs- und Handlungsbedarfe gibt. Von dieser Möglichkeit haben 152 Teilnehmende Gebrauch gemacht. Exemplarisch sollen hier einige Stimmen genannt werden, auch um einen Eindruck der Bandbreite an Rückmeldungen zu vermitteln.

Grundsätzlich ist den Rückmeldungen zu entnehmen, dass sich ein Vielfaches mehr an gemeinsamem, d.h. rechtskreisübergreifendem Vorgehen gewünscht wird. Dies äußern Teilnehmende auf vielfältige Weise:

- „Gemeinsame technische Plattform zum Informationsaustausch“ / „gemeinsame IT“
- „gemeinsame Fallbesprechungen für ALLE MIT den Kd. (und Eltern....), rechtskreisübergreifend > bitte endlich diese Zusammenarbeit ermöglichen, nicht nur "ausgewählten" Kräften (die YouConnect nutzen können) etc.,“
- „Gemeinsame Fort- und Weiterbildungen müssen angeboten und umgesetzt werden, da ein Wissenszuwachs der Arbeit der unterschiedlichen Rechtskreise nicht allein durch Hospitation möglich erscheint.“
- „kontinuierlichen Austausch ermöglichen, Verbindlichkeit von Hospitationen“

¹⁵ Die Zahlen in Klammern entsprechen der Summe der Gewichtung die durch die Teilnehmenden im Rahmen der Priorisierung gegeben wurde. Sie dient hier der Sichtbarmachung der Abstände der einzelnen Bedarfe untereinander. Zum Zustandekommen der Wertung: Der zuerst genannte Bedarf hat 8 Punkte bekommen, die zweite Nennung 7 Punkte usw. bis zur letzten Nennung, die einen Punkt bekam.

- „Mehr Mitarbeiter in den einzelnen Rechtskreisen, damit Zeit für eine Zusammenarbeit besteht, mehr gemeinsame, vor allem teambildende Veranstaltungen.“

Dass diese Wünsche nicht selten aus einem als Defizit erlebten Status Quo hervorgehen, zeigen etwa folgende Beispiele:

- „Eine engere Zusammenarbeit rechtskreisübergreifend. Es fehlt am Wir-Gefühl. Es gibt gefühlt nicht das JBA-Team.“
- „mehr Austausch unter den Partner, weniger nebeneinander arbeiten, auch mehr Rücksprache/Fallklärung vor Überstellung an die anderen Partner“.

Daneben gibt es vielfältige Stimmen, die eine Stärkung der JBA Berlin als eigenständige Organisation/Institution sinnvoll fänden:

- „Die eigenständige corporate identity bzw. das Image der JBA (nicht JC, nicht AA, sondern JBA!!!) als Chancenunterstützerin, Beraterin und Begleiterin für Jugendliche stärken. Vermeiden, dass sich Jugendliche schon als Schüler und im Berufsfindungsprozess als "Mitglieder des JC" begreifen müssen.“
- „Die JBA sollte als eigenständige Institution bzw. unabhängige (besonders räumlich) Beratungs- und Begegnungsstelle noch mehr ins Bewusstsein der Zielgruppe gelangen. Der Besuch der JBA sollte wie der Besuch des BIZ notwendiger Bestandteil des Unterrichts werden. Die Vernetzung der JBA im Bezirk, mit Jugendtreffs und Freizeiteinrichtungen könnte intensiviert werden.“

Zu den Stimmen, die eine Stärkung der JBA Berlin anregen, zählen auch diejenigen, die eine gemeinsame Finanzierung bzw. eine eigenständige Finanzierung der JBA anregen:

- „gemeinsame finanzielle Mittel“
- „Eigener (JBA), rechtskreisübergreifender Haushalt für Eingliederungsleistungen SGB II, SGB III, SGB VIII.“
- „JBA als eigene autonome Institution mit eigenen Mitarbeitern, Regeln und vor allem Budget.“

Idealerweise wird sich eine JBA in eigenen, separaten Gebäuden gewünscht:

- „Die JBA- alle unter einem Dach, sollte auch tatsächlich so umgesetzt werden, dass keine weiteren Bereiche in diesem Gebäude vertreten sind.“
- „Ein eigenes JBA-Haus, unabhängig von der BA-Liegenschaft täte unserer JBA SEHR gut. Gerade auch, um endlich ein Miteinander vor allem zwischen SGB II, SGB III und SGB IX herzustellen.“

In einigen Fällen fällt die Kritik am Status Quo der gemeinsame Einrichtung JBA auch deutlich aus. Zwei Beispiele:

- „Solange es nicht zu einer Bündelung aller Hilfeangebote für Ratsuchende, Kunden gibt, steigt die Verwirrung und wird die Effizienz verwässert. Die Angebote, ob in einem Gebäude sitzend oder sich in verschiedenen Gebäuden befindlich, wie in der Vergangenheit, sind nach wie vor redundant (SGB II-Maßnahmen, SGB III-Maßnahmen, ESF-Maßnahmen, Projekte der BA, des Jobcenters, des Landes, des Bezirkes sind zu intransparent). Auf der Strecke bleiben die Jugendlichen...die nicht verstehen, warum die JBA sich im Inneren doch wieder in ihre Bestandteile aufteilt, wo jeder eifersüchtig über seine "Zuständigkeiten wacht". Ein Credo der JBA, so dachte ich, wäre: "Ich bin erst einmal zuständig für jeden Jugendlichen, welcher die Schwelle der JBA überschreitet." Ich bin enttäuscht, die Entwicklung wurde nicht vollzogen...“
- „Es fehlen rechtskreisübergreifende Austauschformate / Schulungen, an denen ALLE Mitarbeiter beteiligt werden (und zwar nicht nur wie in der gemeinsamen Fallbesprechung ein Mitarbeiter pro Partner rotierend zu einem einzigen Beispielfall). Es sollte rechtskreisübergreifende Schulungen / Infoveranstaltungen geben zu den Angeboten aller Partner bzw. anderen übergreifenden Themen, damit die Angebote der anderen Partner bei der eigenen Arbeit präsenter sind. Aktuell ist das zu wenig und meiner Meinung nach eher die Mentalität vorhanden: "Ich selbst habe nichts mehr im Angebot... vielleicht gibt es noch irgendetwas bei dem anderen Partner?““

4.2.5 Auswirkungen von Corona

Die Corona-Pandemie geht mit erheblichen Konsequenzen für das öffentliche Leben im Allgemeinen, aber auch für die Erbringung der Leistungen der Jugendberufsagentur im Speziellen einher. Im letzten Abschnitt des Fragebogens wurde deshalb nach Auswirkungen von Corona gefragt.

Auswirkungen Covid-19-Pandemie

Insgesamt zeigen die Ergebnisse (siehe Abbildung 10 und 11) die Wucht, die die Corona-Pandemie auf die Arbeit in der Jugendberufsagentur aus Sicht der Mitarbeitenden hat bzw. bis zum Erhebungszeitraum gehabt hat – sowohl qualitativ als auch quantitativ.

Qualitative Auswirkungen der Pandemie

Ganz besonders gravierend sind die Ergebnisse, wenn es um ‚die Erreichbarkeit der Zielgruppe‘ geht. Diese hat sich nach Ansicht von 45,8% der Mitarbeitenden ‚deutlich verschlechtert‘ und nach Ansicht von weiteren 33,3% ‚leicht verschlechtert‘. Auch ‚die Umsetzung des Prinzips der „kurzen Wege“ und „warmen Übergaben“‘ hat nach Ansicht der Mitarbeitenden vielfach unter den Folgen der Pandemie gelitten. In den Augen von 39,3% der Mitarbeitenden hat sich dies ‚deutlich verschlechtert‘ und weitere 34,2% sehen eine ‚leichte Verschlechterung‘.

11. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen Ihrer Meinung nach zu?
Die Covid-19-Pandemie hat dazu geführt, dass sich ...

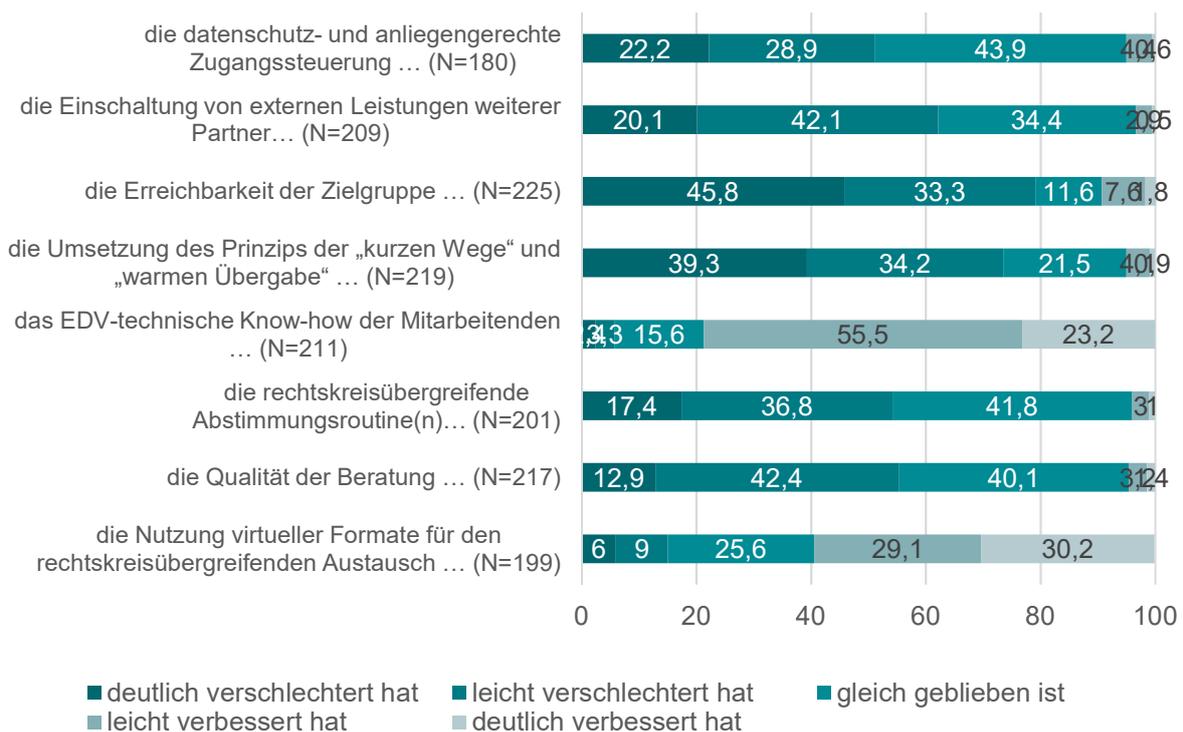


Abbildung 10: Die Covid-19-Pandemie hat dazu geführt, dass sich ...

Erfreulich ist der relativ große Anteil an positiv zu bewertenden Antworten der Mitarbeitenden zu den Fragen nach der Entwicklung des ‚EDV-technischen Know-how der Mitarbeitenden‘ (78,7%) und ‚die Nutzung virtueller Formate für den rechtskreisübergreifenden Austausch‘ (59,3%).

Die Betrachtung nach Beschäftigungsdauer, Rechtskreis und Tätigkeitsebene zeigt, dass Mitarbeitende, die während der ‚Corona-Jahre‘ 2020-2021 in der JBA die Arbeit aufgenommen haben, die Erreichbarkeit der Zielgruppe noch etwas schlechter einschätzen als ihre Kolleginnen und Kollegen, die schon länger in der JBA tätig sind.

Betrachtet man die einzelnen Rechtskreise differenzierter, zeigt sich, dass vor allem Mitarbeitende des SGB VIII im Durchschnitt häufiger Verschlechterungen konstatieren. Dies betrifft ‚die Qualität der Beratung‘, ‚die rechtskreisübergreifenden Abstimmungsroutine(n)‘, ‚die Umsetzung des Prinzips der „kurzen Wege“ und „warmen Übergaben“‘, ‚die Erreichbarkeit der Zielgruppe‘ und ‚die Einschaltung von externen Leistungen weiterer Partner‘.

Auch die Mitarbeitenden aus dem Bereich Schule bewerten ‚die Umsetzung des Prinzips der „kurzen Wege“ und „warmen Übergaben“‘ etwas negativer als der Durchschnitt aller Befragungsteilnehmenden.¹⁶

Quantitative Auswirkungen der Pandemie

Eine weitere Frage beschäftigt sich mit der Wahrnehmung der quantitativen Folgen der Corona-Pandemie und bestätigt abermals die enormen Auswirkungen. Eine Mehrheit von 61,1% stellt fest, dass sich die Nachfrage von Beratungs- und Unterstützungsleistungen seitens der Zielgruppe deutlich bzw. leicht reduziert hat. 66,2% geben an, dass sich die Anzahl der rechtskreisübergreifenden Fallbesprechungen und Fallkonferenzen deutlich bzw. leicht reduziert hat. Beides ist besonders alarmierend, da dies in einer allgemeinen Situation stattfand, bzw. nicht stattfand, die von großen Herausforderungen und Schwierigkeiten geprägt war und in der kaum anzunehmen ist, dass die Unterstützungsbedarfe der jungen Menschen geringer geworden sind.

Ein ‚ausgeglicheneres‘ Bild zeichnet sich bei der Einschätzung der Aussage zum ‚rechtskreisübergreifenden Koordinierungsaufwand‘ ab. Hier sagen 33,1%, dass sich der Aufwand ‚deutlich‘ oder ‚leicht reduziert‘ hat. Dem stehen 37,8% gegenüber, die einen ‚deutlich‘ bzw. ‚leicht‘ erhöhten Aufwand feststellen. Eine mögliche Interpretation ist, dass angesichts reduzierter Nachfrage durch junge Menschen und durch weniger rechtskreisübergreifende Fallbesprechungen der zu betreibende Aufwand ebenfalls nachgelassen hat. Umgekehrt ist anzunehmen, dass ungleich mehr Aufwand betrieben werden musste, wenn derlei Besprechungen trotz aller Widrigkeiten stattgefunden haben.¹⁷

12. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen Ihrer Meinung nach zu? Die Covid-19-Pandemie hat des Weiteren dazu geführt, dass sich...

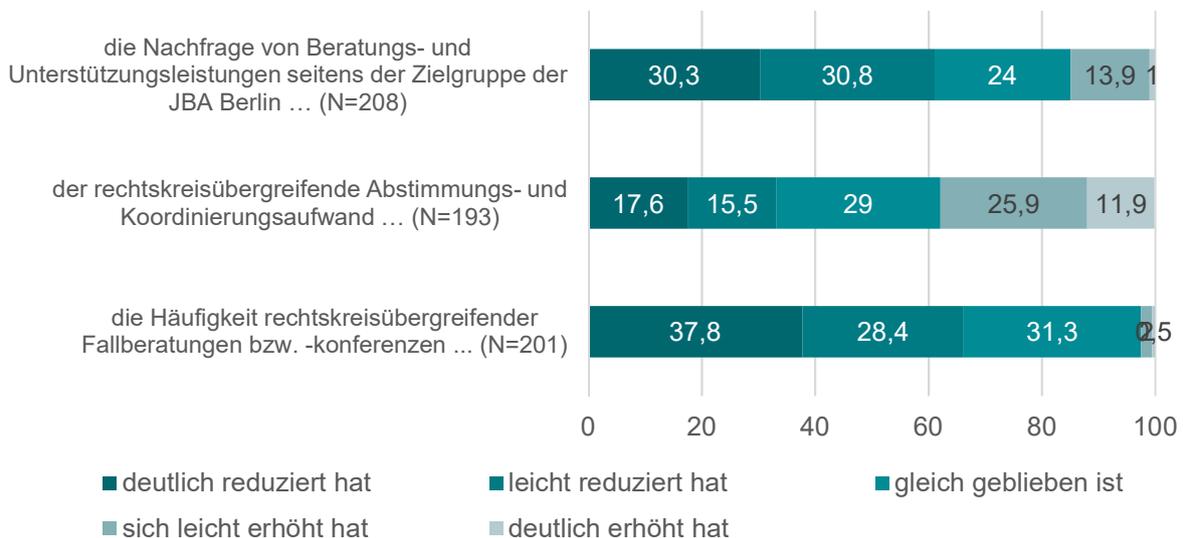


Abbildung 11: Die Covid-19-Pandemie hat des Weiteren dazu geführt, dass sich...

¹⁶ Bei der Frage der Entwicklung des ‚EDV-technischen Know-how der Mitarbeitenden‘ schätzen die Führungskräfte dies noch etwas positiver ein als die Fachkräfte.

¹⁷ Hinsichtlich der Dauer der Tätigkeit in der JBA Berlin bestehen keine signifikanten Differenzen zwischen den gebildeten Gruppen. Gleiches gilt für das Antwortverhalten der Teilnehmenden differenziert nach Rechtskreisen. In Bezug auf die Tätigkeitsebene zeigt sich bei dem Item ‚der rechtskreisübergreifende Abstimmungs- und Koordinierungsaufwand‘ ein signifikanter Unterschied zwischen den Fach- und Führungskräften. Letztere sehen eine erhöhten Koordinierungsaufwand.

Positive und negative Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die Zusammenarbeit in der JBA Berlin

Die Mitarbeitenden wurden nach möglichen positiven und negativen Auswirkungen der Corona-Pandemie gefragt. 142 Teilnehmende haben sich zur Frage nach positiven Auswirkungen geäußert. Neben einer Vielzahl an Rückmeldungen, die der Pandemie nichts Gutes abgewinnen können, bezog sich die überwiegende Anzahl der Rückmeldungen zu dieser Frage auf die Weiterentwicklung im Bereich der Digitalisierung. Weiterentwicklungen wurden sowohl bei der technischen Ausstattung als auch bei der Nutzung entsprechender Formate gesehen:

- „Haben Initiativen im Zuge der Digitalisierung vorangetrieben. Stichworte sind Videoberatung, Online-Termin Buchung, E-Mail-Kommunikation etc.“
- „Ausbau der virtuellen Zugangskanäle/ Verbesserung der technischen Fähigkeiten der Mitarbeiter/ kurzfristig zur Verfügung gestellte zusätzliche Hardware“
- „erstmalig werden digitale Austauschformate geschaffen -für die Ratsuchenden werden direkte Kontakte in die Rechtskreise geschaffen (per Mail und Telefon und z.T. über Video) -vereinzelt werden Verwaltungsdokumente erlassen oder vereinfacht“

Auch für die Seite der Kund*innen beurteilen einige Teilnehmende diese Entwicklung positiv:

- „Jugendliche konnten per Video oder Telefon oft besser erreicht werden, als mit persönl. Einladungen“
- „Jugendlichen können sich medial besser auf Beratungen online einlassen.“

Einzelne Stimmen verweisen auf organisationsseitige Vorgaben, die der Digitalisierung jedoch noch entgegenstehen:

- „technische Fortschritte, die auch bei den eLB [erwerbsfähige Leistungsberechtigte] ankommen. Allerdings viel zu wenig, da Mailkontakte etc. weiterhin tabu sind.“

Einzelne Teilnehmende melden zurück, dass es mehr Fallbesprechungen gegeben habe und auch mehr Zeit für „wesentliche Bedarfe“ der Kunden und Kundinnen dagewesen sei. Andere berichten davon, dass mehr Zeit zur Verfügung gestanden hätte, Kolleginnen und Kollegen kennen zu lernen. Auch das Bemühen, in schwierigen Zeiten für die jungen Menschen gemeinsam etwas zu erreichen, wird in einzelnen Rückmeldungen deutlich:

- „WIR-Gefühl wurde gestärkt, alle haben die gleichen schlechten Rahmenbedingungen, suchen aber immer im Sinne unserer Jugendlichen trotzdem gemeinsam nach tragfähigen Lösungen.“

Der Kern der **negativen** Auswirkungen (N=176), die von den Befragten benannt werden, dreht sich um den Aspekt des Kontakts zu den jungen Menschen:

- „Der Rückzug der Jugendlichen“
- „Ausnahmsloses persönliches Kontaktverbot über eine gewisse Zeit ist nicht förderlich für den Anspruch der JBA "keiner geht verloren" .“
- „Kein freier Zugang für die Ratsuchenden, obwohl offiziell propagiert - Leere Büros, soweit das Auge reicht - ständig neue Anordnungen, die das Kerngeschäft -Beratung U25- im erhöhten Maße unterbinden - deutlich mehr Jugendliche gehen verloren!“

Einzelne sehe die Wirksamkeit ihrer Instrumente durch die Folgen der Pandemie eingeschränkt:

- „...durch die fehlende Sanktion fehlt das Druckmittel, um die "verlorenen" Jugendlichen zu erreichen.“

Daneben gibt es eine Vielzahl an Rückmeldungen zu Folgen der Pandemie auf die Zusammenarbeit, die den Angaben zufolge erheblich gelitten hat:

- „"warme" Übergaben praktisch nicht möglich“
- „gegenseitige Hospitationen sind ausgefallen“

- „keine Tür- und Angelgespräche (auf dem Flur/ Teeküche), keine rechtskreisübergreifenden Fallberatungen, keine gemeinsamen Fallbesprechungen in Einzelfällen, keine gemeinsamen Beratungen und warmen Übergaben, schwere Erreichbarkeiten“
- „Die bis dato "erarbeitete" Nähe hat etwas abgenommen und musste im operativen Übergang erst wiedergefunden werden (Rückschritte)“
- Die Einschränkung der flexiblen individuellen Austauschformate.“
- „kein direkter (persönlicher) Austausch mehr möglich, keine warme Übergabe mehr, keine kurzen Wege, schlechte Erreichbarkeit - z.B. Homeoffice-Regelung für Mitarbeiterinnen des Jugendamtes und der BA waren unterschiedliche, auch die Ausstattungen“

Auch fehlende oder nicht ausreichende Absprachen zwischen den Organisationen und regionalen Standorten werden bemängelt:

- „Ein Abgestimmtes Verfahren in Berlin als auch in den Standorten war nicht gewährleistet.“
- „Auch die unterschiedlichen Handhabungen mit Bestimmungen der Corona-Regelungen waren hinderlich für die Zusammenarbeit zum Thema "Alles unter einem Dach".“

Handlungsbedarf bzw. welche Optimierungsmöglichkeiten

Die Teilnehmenden wurden offen nach Optimierungsmöglichkeiten für zukünftige Pandemie-Situationen gefragt. 118 Teilnehmende haben zu dieser Frage Angaben gemacht. Auch bei dieser Frage machen viele Teilnehmende deutlich, dass sie gemeinsam mit ihren Kolleginnen und Kollegen aus den anderen Rechtskreisen etwas erreichen wollen. Im Zentrum stehen damit mehr Gemeinsamkeit, mehr Einheitlichkeit und gemeinsames Handeln:

- „Gemeinsame Technik, die Arbeitgeber-unabhängig funktioniert, sodass der Austausch zu den Partnern, aber ggf. auch zu den Jugendlichen verbessert werden kann.“
- „gemeinsame Absprachen (Öffnungszeiten, Zugang der Kunden (2G/ 3G offen) Info an alle Partner gleichzeitig“
- Schaffung einer gemeinsamen, rechtssicheren und datenschutzkonformen Anwendungs- und Austauschplattform mit dem für alle gleichen Datenbestand
- „Gemeinsame IT-Programme, mehr Zeit für Zusammenarbeit, einheitliche Regelungen“
- „gemeinsame Vorgehensweise landesweit schneller und transparenter abstimmen; gemeinsame Wege für alle Partner finden, so dass die Zielgruppe der JBA erreicht wird“
- „mehr Abstimmungen zwischen den Rechtskreisen, sodass einheitliches Handeln ermöglicht wird - mehr Flexibilität aller Rechtskreise, sodass jeder Partner dieselben Möglichkeiten hat - Verwaltungsaufwand herunterschrauben oder geringere Kundenanzahl, sodass Beratung wieder DIE zentrale Bedeutung zukommt“.

Daneben werden punktuelle Verbesserungsnotwendigkeiten benannt, wie:

- „Telefoneinwahl pro Standort muss erfolgen, digitale Beratung als niederschwelliger Zugang, am besten 24/7 Zusammenarbeit mit Schulen“
- „Mehr Anerkennung für das, was die MA unter diesen Rahmenbedingungen leisten“
- „Mehr Personal“
- „Impfangebote/Testangebote vor Ort machen“.

5 Empfehlungen und Ausblick

Aus den bisher möglichen Einblicken und den gewonnenen Erkenntnissen können an dieser Stelle einige Empfehlungen abgeleitet werden, die – in Rücksprache mit der Auftraggeberin – in die weiteren der externen Evaluation einfließen werden.

Leitbildentwicklung

Der Prozess der Leitbilderstellung sollte weitergeführt werden. Dazu werden die Rückmeldungen gesammelt und durch INBAS in einem im Frühjahr stattfindenden dritten Workshop ‚Leitbild‘ eingespeist und von den Teilnehmenden diskutiert und eingearbeitet werden. Der Leitbildprozess und das Leitbild sollte dazu genutzt werden, die Identifikation der Mitarbeitenden mit der JBA zu steigern, indem weitere Gesprächsanlässe geschaffen werden. So bietet sich für das Jahr 2023 ein Fachtag an, bei dem u.a. das Leitbild und seine Umsetzung in die Praxis thematisiert werden.

Berichtswesen

Erste Schritte sind bereits im Rahmen der ersten Evaluation angestoßen und angegangen worden. Dazu zählen zum einen die Differenzierung von Kontext-, Output- und Outcome Variablen (vgl. Zwischenbericht Evaluation JBA Berlin 2020). Wie oben exemplarisch an einigen Zielen und Kennzahlen deutlich gemacht wurde, funktioniert die Fokussierung auf die Betrachtung von Wirkungen (auf der Grundlage von Output und Outcome) – selbst unter Berücksichtigung von Kontextinformationen – in komplexen Mehrebenensystemen allerdings nur bedingt: Zum einen lassen sich Entwicklungen nur langfristig beobachten, zum anderen sollten auch qualitative Aspekte wie z. B. Synergien zwischen den Rechtskreisen stärker in den Blick genommen und mit Indikatoren und Datenmaterial und ggf. mit eigenen Erhebungen hinterlegt werden. Zentral ist, dass sich Wirkungen nur so auf konkrete Aktivitäten zurückführen lassen und es möglich wird, evidenzbasiert beispielsweise Beratungsansätze, die Zusammenarbeit oder Unterstützungsangebote anzupassen. Auch in diese Richtung wurden mit den Überlegungen zur ‚Balanced-Score-Card‘ erste Schritte gegangen (vgl. Abschlussbericht Evaluation JBA Berlin 2020, S.60ff). Damit kommen auch Dimensionen wie die Service- und Prozessqualität in den Blick, die das Geschehen innerhalb der Jugendberufsagentur sichtbarmachen und damit Wirkungen aufzeigen, die auf das Handeln in der JBA zurückzuführen sind. Ganz praktisch geht es dabei um die Beantwortung von Fragen wie z.B. zu internen Prozessen der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit auf verschiedenen Ebenen, Zielgruppenerreichung, Beratungsqualität. Gewonnene Erkenntnisse zu den Fragen liefern Hinweise zu Hebeln, die im Sinne der Theorie U der JBA erlauben, im Rahmen einer langfristigen Entwicklung eigene Strukturen und Prozesse sowie eine eigene JBA Kultur zu erarbeiten und zu etablieren. Dies erfordert neben dem Leben der Strukturen, Prozesse und der Kultur auch die **Reflexion und Weiterentwicklung unter Beteiligung aller Partnern über verschiedene Methoden und Instrumente.**

Über die Optimierung von Arbeitsprozessen hinaus erscheint es aus Perspektive von INBAS sinnvoll, die **Angebote der einzelnen Rechtskreise systematisch** zu erfassen und auf die **Herstellung von Transparenz und Kohärenz** in diesem Bereich hinzuwirken. Dabei geht es darum, Förderlücken zu identifizieren (aber auch Doppelangebote zu reduzieren) und in Abhängigkeit von Ressourcen und Zuständigkeiten, diese Lücken so zu schließen, dass eine zeitnahe Unterstützung der Heranwachsenden möglich wird und damit perspektivisch ihr Übergang in Ausbildung und Studium gefördert wird. Indikatoren, über die sich der Lückenschluss überprüfen lässt, können beispielsweise über Wartezeiten, die wahrgenommene Qualität, den thematischen und zeitlichen Zuschnitt oder die Niedrigschwelligkeit erfolgen. Die systematische Erfassung schafft zudem einen Anlass, Angebote zwischen den Partnern abzustimmen und kohärenter zu planen.

Grundsätzlich ist die Erarbeitung eines Berichtswesens lediglich ein Baustein von vielen auf dem Weg zur zielorientierten rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit. Idealerweise ist die Erarbeitung und

Verwertung von Daten in eine **landesweite bzw. bezirkliche Bildungs- und Integrationsstrategie** eingebettet und hält langfristig entsprechende (Personal-)Ressourcen für die Wirkungsmessung und perspektivisch das Monitoring sowie das Controlling der Arbeit der JBA als die zentrale Institution am Übergang Schule-Beruf vor, um evidenzbasiert zu arbeiten. Zudem erscheint es sinnvoll, nachhaltige Prozesse und Strukturen „aufzusetzen“, um eine hohe Qualität bzw. die kontinuierliche Verbesserung der Arbeit der JBA zu sichern.

Empfang

Aufbauend auf den bisherigen Aktivitäten (siehe Sachstand) soll noch vor den Osterferien ein erster Workshop mit Mitarbeitenden aus den regionalen Standorten durchgeführt werden. Angestrebt wird eine Präsenzveranstaltung unter Corona-Bedingungen, sofern die Pandemie-Situation dies zulässt. Neben den, das Empfangspersonal stellenden Rechtskreisen SGB II und III werden auch weitere, JBA Partner mit Bezug zum Empfang an der Workshop Reihe beteiligt. Dies betrifft auch die Angebote von freien Trägern der Jugendhilfe, die Coaching und aufsuchende Beratung im Kontext der JBA Berlin anbieten.

Im weiteren Verlauf sollen, auch in gemeinsamen Workshops, Ideen auf ihre Durchführbarkeit hin überprüft werden, regionale Standorte für die Umsetzung gewonnen werden und die Ergebnisse der Umsetzung überprüft werden. Zu überlegen ist dabei auch der Einbezug von jungen Menschen sowohl im Sinne einer Partizipation der Zielgruppe, aber auch als notwendige Ressource mit jugendkulturellem Expertenwissen.

Mitarbeitendenbefragung

Jugendberufsagenturen geben sich häufig das Label eine ‚lernende Organisation‘ zu sein. Dem Begriff ist notwendigerweise ein Entwicklungsbedarf inne und gleichzeitig verspricht er Veränderung und Fortschritt zum Besseren. Die Rückmeldung der Mitarbeitenden entspricht diesem Bild. Aus Sicht der Evaluation ist aus den Rückmeldungen mitzunehmen, dass Mitarbeitende mit ihren Erfahrungen und Kompetenzen eine wertvolle Ressource für die Weiterentwicklung der JBA sind. Um diese Bereitschaft zu nutzen und aufrechtzuerhalten, ist es ratsam, den Mitarbeitenden zuzuhören und sie mit ihren Anliegen ernst zu nehmen; auch um weiterhin ehrliches und konstruktives Feedback aus dem inneren der JBA Berlin zu bekommen. Entsprechend muss es darum gehen, sich aktiv und ernsthaft mit den Bedarfen der Mitarbeitenden auseinanderzusetzen und die Weiterentwicklung der JBA Berlin, auch basierend auf den Erfahrungen der Menschen, die die Kooperation Tag für Tag umsetzen und mit Leben füllen, voranzutreiben. Die externe Evaluation regt daher an die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung in den verschiedenen Gremien auf den verschiedenen Ebenen sowie innerhalb der regionalen Standorte unter Beteiligung möglichst vieler Mitarbeitenden zu diskutieren und Schlussfolgerungen zu erarbeiten. Nach Ansicht der externen Evaluation haben die Mitarbeitenden über ihre Rückmeldungen bei der Befragung die Richtung dafür vorgegeben: „Mehr Austausch untereinander um gemeinsam besser handeln zu können“.

Ausblick

Bis Ende des Jahres sind daher in enger Absprache mit der Auftraggeberin die weitere Kommunikation der Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung und die oben benannten Workshops im Bereich Leitbild, Empfang und Berichtswesen vorgesehen. Daneben wird sowohl das Konzept zur Befragung der Jugendlichen vervollständigt sowie das Konzept zur längsschnittlichen Wirkungsmessung erarbeitet.

Literaturverzeichnis

Kestner, S./Kiepenheuer-Drechsler, B. (2020): Evaluierung der Jugendberufsagentur Berlin. Abschlussbericht, vom 31.12.2020. In: Drucksache 18/3124 des Berliner Abgeordnetenhauses. Abrufbar unter: <https://www.parlament-berlin.de/ad0s/18/IIIPlen/vorgang/d18-3645.pdf> [Zuletzt besucht: 23.01.2022]

Kestner, S./Kiepenheuer-Drechsler, B./Konrad, N. (2020): Evaluierung der Jugendberufsagentur Berlin. Dritter Zwischenbericht der Evaluation, vom 27.10.2020. In: Drucksache 18/3645 des Berliner Abgeordnetenhauses. Abrufbar unter: <https://www.parlament-berlin.de/ad0s/18/IIIPlen/vorgang/d18-1864.pdf> [Zuletzt besucht: 13.01.2021]

Kiepenheuer-Drechsler, B./Steinbach, M./Wittig, W.; Kretschmer, S. (2019): Evaluierung der Jugendberufsagentur Berlin. Zweiter Zwischenbericht der Evaluation. In: Drucksache 18/1864 des Berliner Abgeordnetenhauses. Abrufbar unter: <https://www.parlament-berlin.de/ad0s/18/IIIPlen/vorgang/d18-1864.pdf> [Zuletzt besucht: 13.01.2021]

Kretschmer, S./Kiepenheuer-Drechsler, B./Steinbach, M./Bunzel, D. (2017): Erster Zwischenbericht der Evaluation der Jugendberufsagentur Berlin, Rote Nummer 0325, vom 14.03.2017. Abrufbar unter: <https://www.parlament-berlin.de/ad0sservice/18/Haupt/vorgang/h18-0325-v.pdf> [Zuletzt besucht: 13.01.2021]

Pakleppa, C.B./ Schwinge, B./ Köster-Ehling, O. (2018): Co-Kreation in Multi-Akteurs-Prozessen, in OrganisationsEntwicklung – Zeitschrift für Unternehmensentwicklung und Change Management, 2, S. 6-13.

Scharmer, C.O. (2019): Essentials der Theorie U: Grundprinzipien und Anwendungen. Heidelberg: Karl Auer.

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft, Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit (2014): Bericht zur Arbeitsgruppe „Jugendberufsagentur in Berlin umsetzen?“. Berlin.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Seit wann sind Sie in der Jugendberufsagentur Berlin tätig? (N=231)	16
Abbildung 2: Welchem Rechtskreis lässt sich Ihre Stelle innerhalb der JBA Berlin zuordnen? (N=231).....	16
Abbildung 3: Auf welcher Ebene sind Sie überwiegend tätig? (N=220).....	17
Abbildung 4: Bitte bewerten Sie die folgenden Ziele und Aufgaben in ihrer Bedeutung für die JBA Berlin im Allgemeinen und für Ihre Arbeit im Speziellen. A) JBA Berlin	19
Abbildung 5: Bitte bewerten Sie die folgenden Ziele und Aufgaben in ihrer Bedeutung für die JBA Berlin im Allgemeinen und für Ihre Arbeit im Speziellen. B) Ihre Arbeit	19
Abbildung 6: Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zum Wissenstransfer und zur Abstimmung an Ihrem Standort aus Ihrer Sicht zu?	21
Abbildung 7: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen hinsichtlich der Abstimmungsroutinen der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit auf Führungskräfte-Ebene zu?	23
Abbildung 8: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen hinsichtlich der Abstimmungsroutinen der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit auf Fachkräfte-Ebene zu?	24
Abbildung 9: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zur rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit innerhalb der JBA Berlin zu?	25
Abbildung 10: Die Covid-19-Pandemie hat dazu geführt, dass sich	29
Abbildung 11: Die Covid-19-Pandemie hat des Weiteren dazu geführt, dass sich... ..	30

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Ziele und Indikatoren	13
--	----

Anlagen

A) Befragungskonzept Jugendliche - ENTWURF

Konzepte zur Untersuchung der Wahrnehmung des Unterstützungsangebotes durch Jugendliche – qualitative Verbesserung des Beratungsangebotes

(Stand 24.1.2021)

Ein Bestandteil des Auftrags der externen Evaluation besteht darin, verschiedene Erhebungsinstrumente zu entwickeln, so dass diese perspektivisch eingesetzt werden können. Dabei besteht der Anspruch, möglichst auf der Grundlage eines konkreten und präzisierten Erkenntnisinteresses die Erhebungsinstrumente zu erarbeiten. Entsprechend sind die beiden folgenden Befragungskonzepte zweigeteilt und enthalten jeweils einen quantitativen (a) und einen qualitativen (b) Teil. Nach Rückmeldung zu den Konzepten ist eine Verfeinerung der Konzepte und eine Konkretisierung der Variablenpläne vorgesehen.

Entwurf - Befragungskonzept 1: Effektivität der Maßnahmen der ÖA, insbesondere Feedback zur Homepage der JBA Berlin

	Quantitativ – Onlinebefragung	Qualitativ – Gruppendiskussionen
Erkenntnisinteresse und Fragestellung	<ul style="list-style-type: none"> • Bekanntheit bzw. Reichweite und Bewertung der Informationsquellen bzw. Maßnahmen der ÖA (Website, Instagram und ggf. weiterer aktuell genutzter Kanäle, wie z.B. Veranstaltungen, Maßnahmen und persönliche Kontakte von JBA Partnern in soziale Orte der Zielgruppe (Schule, Ausbildungsmessen, Streetwork, Vereine)) • Differenziertes Feedback zur Homepage 	<ul style="list-style-type: none"> • Differenziertes Feedback zur Homepage • Verbesserungsmöglichkeiten
Zielgruppe und Stichprobe	<ul style="list-style-type: none"> • Gesamtzielgruppe der JBA Berlin zur Bekanntheit der ÖA • Besucher:innen der Homepage für die gezielte Rückmeldung zur Homepage 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausschließlich Besucher:innen der Homepage für die gezielte Rückmeldung zur Homepage

Befragungsinstrumente und Zugang	<ul style="list-style-type: none"> • maximal 5-7 Minuten über soziale Medien (z.B. über Instagram und den entsprechenden Schlagwörtern) • Zusätzlich Verlinkung des Fragebogens mit Homepages anderer Akteure im Feld, die von Heranwachsenden rezipiert werden 	<ul style="list-style-type: none"> • 5-7 Jugendliche in 4 – 7 Gruppen, über Schulen, Bildungsträgern des Übergangsystems, JBA, die die Homepage bereit „in Echt“ genutzt haben • Gezielte Ansprache und Auswahl der TN, um heterogenes Bild zu generieren
Leitfragen für den Variablenplan/ Leitfaden	<ul style="list-style-type: none"> • Feststellung Zugehörigkeit zur Zielgruppe der JBA B: Alter, Wohnort Berlin, schulischer/beruflicher Status • Bekanntheit der und Zugang zu den verschiedenen ÖA-Instrumenten (Website, Instagram, Werbeplakate, Flyer und weitere Kanäle und Instrumente) • Bewertung Homepage • (ggf. Weiterempfehlung der Homepage an Gleichaltrige) 	<ul style="list-style-type: none"> • Bewertung der Homepage der JBA (übersichtlich, informativ, intuitiv, einfache Sprache/verständlich, Spaß) • Diskussion alternative Gestaltungsmöglichkeiten • Verbesserungsvorschläge
Arbeitspakete	<p>Vor den Erhebungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strukturanalyse Seitenaufbau, • Nutzerverhaltensanalyse (z.B. Besucherzahlen/Follower Analyse (Struktur und Merkmale), Besuch spezifischer Kanäle und der Homepage/ Unterseiten, Verweildauer) • Programmierung • Social-Media-Kampagne • Datenaufbereitung • UX-Analyse für ausgewählte Bereiche • Verschriftlichung 	<ul style="list-style-type: none"> • UX-Analyse für ausgewählte Bereiche • Durchführung Gruppendiskussionen • Codierung • Analyse • Verschriftlichung
Zeitplanung/ erforderliche Laufzeit	<ul style="list-style-type: none"> • Feldzeit ist festzulegen, mindestens ein Jahr, besser länger • Zzgl. Auswertungszeit 	ca. neun Monate
Erforderliche Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Incentifs: z.B. X Gutscheine im Wert von 20€ über Verlosung bei Onlineerhebung • Onlinebefragung über soziale Medien, inkl. Auswertung 	<ul style="list-style-type: none"> • Incentifs für jeden TN • Gruppendiskussionen inkl. Auswertung

Datenschutzrechtliche Rahmenbedingungen	Hinweis auf datenschutzrechtliche Aspekte als Info bei Onlinebefragung zum Anklicken, um Zustimmung zu erhalten	Information vorab bei Gruppendiskussion
---	---	---

Entwurf - Befragungskonzept 2: Unmittelbare (und kontinuierliche) Rückmeldung zu den Erfahrungen der Jugendlichen mit dem Unterstützungsangebot zur Optimierung der Arbeit der JBA – systematische Feedbackfassung

	Quantitativ – Befragung	Qualitativ – Fallstudien
Erkenntnisinteresse und Fragestellung	<ul style="list-style-type: none"> • Zugang zur JBA – z.B. Erwartungen und Motive für „Aufsuchen“ der JBA (analog und digital gestützt), Niedrigschwelligkeit/ adressatengerechte Ansprache • Kundenzufriedenheit – z.B. Bewertung des Kontakts, Wertschätzung und „Geschwindigkeit“ der Beratung (auf Grundlage von Qualitätskriterien Beratung) • Verwertbarkeit der Informationen aus der Beratung 	<ul style="list-style-type: none"> • Zugang zur JBA – z.B. Erwartungen und Motive für „Aufsuchen“ der JBA (analog und digital gestützt), Niedrigschwelligkeit/ adressatengerechte Ansprache • Kundenzufriedenheit – z.B. Bewertung Qualität der Begleitung, Wertschätzung und „Geschwindigkeit“ der Beratung (auf Grundlage von Qualitätskriterien Beratung) • Verwertbarkeit der Informationen aus der Beratung
Zielgruppe und Stichprobe	<ul style="list-style-type: none"> • Junge Menschen, die von MA der JBA beraten wurden (digital/analog) • Zeitpunkt der Befragung: nach jeder Beratung als Feedbackformat oder als nach X Beratungen zum Ende eines Prozesses • „Vollerhebung“ bei quantitativer Befragung • Voraussetzung: Vorliegen der Kontaktdaten bei digital gestütztem Kontakt (Telefonnummer oder E-Mail-Adresse) 	<ul style="list-style-type: none"> • Junge Menschen, die von MA der JBA beraten wurden (digital/analog) • Zeitpunkt der Befragung: nach jeder Beratung als Feedbackformat oder als nach X Beratungen zum Ende eines Prozesses • Gezielte Ansprache von jungen Menschen bei qualitativem Vorgehen
Befragungsinstrumente und Zugang	<ul style="list-style-type: none"> • Paper-pencil anhand eines niedrigschwelligen Kurzfragebogens (max. zwei Seiten) unmittelbar im Anschluss an die analoge Beratung, der in der JBA anonym abgegeben werden kann, alternativ QR-Code 	<ul style="list-style-type: none"> • Fallstudien auf Grundlage eines Leitfadens • Zugang über MA der JBA auf der Grundlage von Auswahlkriterien zum „Ende“ eines Prozesses • Ca 7 – 12 Jugendliche

	<ul style="list-style-type: none"> ● Onlinebefragung im Anschluss an telefonische oder videogestützte Befragung anhand eines Links im Videochat oder SMS auf Smartphone 	
Leitfragen für den Variablenplan/ Leitfaden	<ul style="list-style-type: none"> ● Filterfrage Zugang – Bekanntheit JBA ● Terminierung/Wartezeiten ● Motivation und Erwartungen (Informationen Ausbildung/Studium/Schule/Arbeit, Einladung, ...) ● Qualitätskriterien Beratung (z.B. zeitnahe, individuelle, passgenaue, lösungsorientierte, auf Augenhöhe/ wertschätzend, ressourcenorientiert,), ggf. auch Kontakt ● Individuelle Verwertbarkeit der Informationen bzw. der Beratung ● Weitere Unterstützungsbedarfe 	<ul style="list-style-type: none"> ● Motivation und Erwartungen: wie kam es, dass du/Sie die JBA aufgesucht hast/haben? (Kontextfaktoren wie persönliche, familiäre Situation, Wohnsituation, weitere soziale Einbettung,...) ● Konkretes Thema der Beratung und Verlauf der Beratung: ● Kundenzufriedenheit: Wie hast du die Beratung wahrgenommen? Was war hilfreich? (z.B. Vorabinform, andere waren auch schon bei JBA, verschiedene Berater:innen) Gab es Stellen oder Aspekte, die dich gestört haben? Welche(s) Aspekte/Verhalten der Beraterin hätten dazu führen können, dass du nicht mehr „mitmachst“? (z.B. Beraterwechsel, fehlende Wertschätzung, lange Wartezeit...) ● Verwertbarkeit der Informationen aus der Beratung: Inwieweit hat dir die Beratung geholfen? (allgemein, konkret auf Schule/Beruf)
Arbeitspakete	<ul style="list-style-type: none"> ● Erstellung Fragebogen ● Feldarbeit (z.B. Information Beraterinnen, Schulung Interviewer) ● Durchführung der Befragungen ● Eingabe Daten ● Datenaufbereitung und -analyse ● Verschriftlichung 	<ul style="list-style-type: none"> ● Durchführung Einzelinterviews ● Dokumentation (Transkription) ● Codierung ● Analyse ● Verschriftlichung
Zeitplanung/ erforderliche Laufzeit	<ul style="list-style-type: none"> ● Feldzeit ist festzulegen, mindestens ein Jahr, besser länger ● Zzgl. Auswertungszeit 	Ca. sechs Monate
Erforderliche Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> ● Incentif: Verlosung von X Gutscheinen im Wert von jeweils 20€ 	<ul style="list-style-type: none"> ● Jeder TN erhält einen Gutschein in Höhe von ca. 30€ ● Transkripte

Datenschutz- rechtlichen Rah- menbeding- ungen	Genehmigung DSB Berlin? (obwohl nicht in Schulen befragt wird?)	TN müssen vorab informiert werden

B) Berichtswesen - Indikatorenset Jugendberufsagentur Berlin Erhebungsjahr 2020

EALS	Elektronisches Anmelde- und Leitsystem
FOS	Fachoberschule
ISS	Integrierte Sekundarschule
SB	Schwerbehinderte
(V+A+K)	(Vorjahr+Aktuelles Jahr+Kommendes Jahr)
U25	unter 25 Jahre

Ziel	Indikator/Kennzahl/Messgröße	Ifd. Nr.	Basis-Erhebung 2015			[2016, 2017, 2018]	Erhebung 2019			Veränderung im Zeitraum 15/19	Erhebung 2020			Veränderung im Zeitraum 15/20
			Kennzahl A	Kennzahl B	Quote 2015		Kennzahl A	Kennzahl B	Quote 2019		Kennzahl A	Kennzahl B	Quote 2020	
Reduzierung des Anteils der Schüler*innen ohne Schulabschluss	Anteil Schulabgänger*innen 2015/16 ohne BBR alle Schulen <i>Kennzahl A:</i> Anzahl Schulabgänger*innen der allgemein bildenden Schulen ohne Berufsbildungsreife <i>Kennzahl B:</i> gesamte Zahl der Schulabgänger*innen	1	2.430	27.772	8,75%	[...]	2.699	27.902	9,67%	0,92%	2.490	28.747	8,66%	-0,1%
Reduzierung des Anteils	Anteil Schulabgänger*innen ohne Berufsbildungsreife an ISS/Gymnasien	1a	1.764	26.770	6,59%	[...]	2.172	27.137	8,00%	1,41%	1.834	27.770	6,60%	0,0%

der Schüler*innen ohne Schulabschluss	<i>Kennzahl A:</i> Schulabgänger*innen der allgemeinen Schulen ohne Berufsbildungsreife <i>Kennzahl B:</i> Gesamte Zahl der Schulabgänger*innen der allgemeinen Schulen													
Reduzierung von Jugendarbeitslosigkeit	Unterbeschäftigungsquote U25 <i>Kennzahl A:</i> Arbeitslose nach § 16 SGB III, Teilnehmer*innen an bestimmten Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik und Personen in bestimmten Sonderstatus (vor allem kurzfristig erkrankte Personen) U 25 <i>Kennzahl B:</i> alle zivilen Erwerbspersonen plus Teilnehmer*innen an entlastenden Maßnahmen, die keine Erwerbstätigkeit fördern	2	20.138	154.273	13,05 %	[...]	18.436	162.501	11,35 %	-1,71%	20.736	166.938	12,42 %	-0,6%
Reduzierung von Jugendarbeitslosigkeit	Arbeitslosenquote U25 <i>Kennzahl A:</i> alle Personen U 25, die vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, eine versicherungspflichtige Beschäftigung suchen und dabei den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung stehen und sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet haben <i>Kennzahl B:</i> alle zivilen Erwerbspersonen U25	3	14.091	148.660	9,48%	[...]	12.132	150.150	8,08%	-1,40%	16.567	161.016	10,29 %	0,8%
Reduzierung von Jugendarbeitslosigkeit	Anteil alo U20 ohne Berufsabschluss <i>Kennzahl A:</i> Bestand Arbeitslose U20 ohne Berufsabschluss <i>Kennzahl B:</i> Bestand Arbeitslose U20 insgesamt	4a	3.546	3.689	96,12 %	[...]	3.384	3.496	96,80 %	0,67%	3.903	4.042	96,56 %	0,4%
Reduzierung von Jugendarbeitslosigkeit	Anteil alo U25 ohne Berufsabschluss <i>Kennzahl A:</i> Bestand Arbeitslose U25 ohne Berufsabschluss <i>Kennzahl B:</i> Bestand Arbeitslose U25 insgesamt	4b	11.307	14.419	78,42 %	[...]	10.518	12.468	84,36 %	5,94%	13.701	16.567	82,70 %	4,3%

Reduzierung von Jugendarbeitslosigkeit	Anteil arbeitslose Schwerbehinderte U25 ohne Berufsabschluss <i>Kennzahl A:</i> Bestand Arbeitslose U25 SB ohne Berufsabschluss <i>Kennzahl B:</i> Bestand Arbeitslose U25 SB insgesamt	5a	243	342	71,05 %	[...]	232	295	78,64 %	7,59%	277	358	77,37 %	6,3%
Reduzierung von Jugendarbeitslosigkeit	Anteil arbeitslose Schwerbehinderte U20 ohne Berufsabschluss <i>Kennzahl A:</i> Bestand Arbeitslose U20 SB ohne Berufsabschluss <i>Kennzahl B:</i> Bestand Arbeitslose U20 SB insgesamt	5b	57	59	96,61 %	[...]	59	60	98,33 %	1,72%	66	65	101,54 %	4,9%
Reduzierung des Anteils unversorgter Bewerber*innen	Anteil unversorgte Bewerber*innen <i>Kennzahl A:</i> unversorgte Bewerber*innen ohne Alternative zum 30.09. <i>Kennzahl B:</i> alle Bewerber*innen	6	1.794	21.276	8,43%	[...]	3.222	21.680	14,86 %	6,43%	3.355	20.233	16,58 %	8,1%
Reduzierung des Anteils unversorgter Bewerber*innen	Anteil anderer ehemaliger Bewerber*innen <i>Kennzahl A:</i> andere ehemalige Bewerber*innen <i>Kennzahl B:</i> seit Beginn des Berichtsjahres gemeldete Bewerber*innen	7	10.561	21.276	49,64 %	[...]	9.397	21.680	43,34 %	- 6,29%	9.171	20.232	45,33 %	-4,3%
Erhöhung des Anteils von Jugendlichen in betrieblicher Ausbildung	Einmündungsquote in betriebliche Ausbildung <i>Kennzahl A:</i> seit Beginn des Berichtsjahres einmündende Bewerber*innen <i>Kennzahl B:</i> gemeldete Bewerber*innen für Berufsausbildungsstellen	8	7.961	21.276	37,42 %	[...]	7.869	21.680	36,30 %	- 1,12%	6.595	20.232	32,60 %	-4,8%
Erhöhung der Ausbildungsplätze in der dualen Ausbildung	Verhältnis Ausbildungsplätze und Bewerber*innen <i>Kennzahl A:</i> Anzahl gemeldete Ausbildungsplätze <i>Kennzahl B:</i> Anzahl gemeldete Bewerber*innen	9	14.090	21.276	66,22 %	[...]	17.126	21.680	78,99 %	12,77 %	14.859	20.232	73,44 %	7,2%

Reduzierung des Anteils von Jugendlichen im Übergangssystem	Anteil Bewerber*innen aus früheren Schulentlassjahren <i>Kennzahl A:</i> Anzahl Bewerber*innen aus früheren Schulentlassjahren <i>Kennzahl B:</i> alle Bewerber*innen	10	12.937	21.276	60,81 %	[...]	12.834	21.680	59,20 %	- 1,61%	11.964	20.232	59,13 %	-1,7%
Reduzierung des Anteils von Jugendlichen im Übergangssystem	Anteil Schüler*innen in Ausbildungsgängen der Oberstufenzentren mit „früherem“ Schulentlassjahr aus allgemeinbildender Schule <i>Kennzahl A:</i> Schüler*innen mit mindestens einem Jahr Besuch von BQL, einj. BFS, zweij. FOS <i>Kennzahl B:</i> alle Schüler*innen des Schuljahres	11	2.657	8.149	32,61 %	[...]	2.488	7.711	32,27 %	- 0,34%	2.488	7.711	32,27 %	-0,3%
Reduzierung von vollzeitschulischen Ausbildungsgängen	Anzahl Schüler*innen in vollzeitschulischen Ausbildungsgängen mit Kammerprüfung <i>Kennzahl A:</i> Schüler*innen zu Beginn des Ausbildungsjahres <i>Kennzahl B:</i> alle Schüler*innen des Schuljahres	12	1.202	86.824	1,38%	[...]	1.151	87.326	1,32%	- 0,07%	1.233	87.166	1,41%	0,0%
Senkung vorzeitiger Vertragslösungen	Vertragslösung schulische Ausbildung <i>Kennzahl A:</i> alle Schulabgänger*innen ohne Ausbildungsabschluss <i>Kennzahl B:</i> alle Schulabgänger *innen von schulischer Ausbildung	13	1.764	5.957	29,6%	[...]	1.601	5.556	28,8%	- 0,80%	1.736	5.665	30,6%	1,0%
Senkung vorzeitiger Vertragslösungen	Anteil vorzeitige Austritte aus Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) <i>Kennzahl A:</i> Anteil vorzeitige Austritte von Teilnehmern aus Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) <i>Kennzahl B:</i> alle Austritte von Teilnehmerinnen und Teilnehmern in BaE	14	931	1.054	88,3%	[...]	227	251	90,4%	2,11%	223	244	91,4%	3,1%

	(12 Monatssumme für den Zeitraum Aug 15 - Jul 16)													
Senkung vorzeitiger Vertragslösungen	Anteil Maßnahmeabbrüche in der Berufsvorbereitung Schule <i>Kennzahl A: Alle Maßnahmeabbrüche in der Berufsvorbereitung Schule</i> <i>Kennzahl B: alle Schüler*innen der beruflichen Schulen in den Bildungsgängen der BV</i>	15b	1.905	4.486	42,5%	[...]	1.279	5.764	22,2%	- 20,28 %	1.275	4.951	25,8%	-16,7%
Senkung vorzeitiger Vertragslösungen	Anteil Maßnahmeabbrüche in der Berufsvorbereitung - BV SenIAS <i>Kennzahl A: vorzeitige Austritte aus BV der SenIAS</i> <i>Kennzahl B: alle Maßnahmenteilnehmer*innen</i>	15c	655	1658	39,5%	[...]	1.046	2.249	46,5%	7,00%	301	1.625	18,5%	-21,0%
Senkung vorzeitiger Vertragslösungen	Anteil Maßnahmeabbrüche in der Berufsvorbereitung (BA) <i>Kennzahl A: vorzeitige Austritte von TN BvB</i> <i>Kennzahl B: alle Austritte von Teilnehmer*innen aus BvB</i> (12 Monatssumme für den Zeitraum Sep 14 - Aug 15)	15d	1.596	2.379	67,1%	[...]	1.266	1.927	65,7%	- 1,39%	878	1.556	56,4%	-10,7%
Anzahl der Beratungen in der JBA erhöhen	Beratene Personen SGB II und SGB III <i>Kennzahl A: Beratene Personen SGB II +III (Erfassung 2016 unabhängig von Eröffnung reg. Standorte)</i> <i>Kennzahl B: Schulentlassungen der Jahrgänge (V+A+K)</i>	17a	31.755	88.739	36%	[...]	42.256	87.228	48%	12,66 %	42.256	88.323	48%	12,06%
Anzahl der Beratungen in der JBA erhöhen	Ratsuchende SGB VIII <i>Kennzahl A: Ratsuchende SGB VIII (Erfassung ab Eröffnung JBA Standorte)</i> <i>Kennzahl B: Schulentlassungen der Jahrgänge (V+A+K)</i>	17b		0	NV	[...]	7.749	87.228	8,88%	NV	8.757	88.323	9,91%	NV
Anzahl der Beratungen in der JBA erhöhen	Ratsuchende Schule <i>Kennzahl A: Ratsuchende Schule alle JBA Standorte (Erfassung ab Februar 2016 bzw. Eröffnung reg. Standort)</i>	17c	0	0	NV	[...]	13.300	87.228	15,25 %	NV	10.898	88.323	12,34 %	NV

	<i>Kennzahl B: Schulentlassungen der Jahrgänge (V+A+K)</i>													
Anzahl der Beratungen in der JBA erhöhen	Ratsuchende nach § 13 Abs. 2 SGB VIII (Ambulante Begleitung) <i>Kennzahl A: Anzahl Ratsuchender nach SGB VIII § 13 Abs. 2 SGB VIII</i> <i>Kennzahl B: Schulentlassungen der Jahrgänge (V+A+K)</i>	18	0	0	NV	[...]	1.186	87.228	1,36%	NV	946	88.323	1,07%	NV
Anzahl der Beratungen in der JBA erhöhen	Leistungsgewährung nach § 13 Abs. 2 SGB VIII (teilstationäre sozialpädagogisch begleitete Berufsorientierung und -vorbereitung) <i>Kennzahl A: Leistungsgewährung nach § 13 Abs. 2 SGB VIII (teilstationäre sozialpädagogisch begleitete Berufsorientierung und -vorbereitung)</i> <i>Kennzahl B: Schulentlassungen der Jahrgänge (V+A+K)</i>	19a	3.548	88.739	4,0%	[...]	7.819	87.228	9,0%	4,97%	7.252	88.323	8,2%	4,21%
Anzahl der Beratungen in der JBA erhöhen	Leistungsgewährung nach § 13 Abs. 2 SGB VIII (teilstationäre sozialpädagogisch begleitete außerbetriebliche oder kooperative Berufsausbildung) <i>Kennzahl A: Leistungsgewährung nach § 13 Abs. 2 SGB VIII (teilstationäre sozialpädagogisch begleitete außerbetriebliche oder kooperative Berufsausbildung)</i> <i>Kennzahl B: Schulentlassungen der Jahrgänge (V+A+K)</i>	19b	1.444	88.739	1,6%	[...]	2.155	87.228	2,5%	0,84%	2.516	88.323	2,8%	1,22%
Anzahl der Beratungen in der JBA erhöhen	Leistungsgewährung nach § 13 Abs. 3 SGB VIII (stationäre sozialpädagogisch begleitete Wohnform in Verb. mit BO, BV)	19c		90		[...]		803		0%		1.330		0%

Transparenz der Beratungsangebote steigern	Nutzungsquote elektronisches Anmelde- und Leitsystem (EALS) bei Abdeckung aller Bildungsgänge an beruflichen Schulen (ohne Duale Ausbildung) <i>Kennzahl A:</i> Anzahl der Bewerbungen der allgemein bildenden Schulen + beruflichen Schulen <i>Kennzahl B:</i> alle Abgänge aus der Sekundarstufe I + der beruflichen Schulen	24	13.921	27.772	50%	[...]	27.000	27.902	97%	47%	28.000	29.200	96%	46%
Transparenz im Übergangssystem erhöhen	Freiwilliges soziales Jahr <i>Kennzahl A:</i> Anzahl Jugendlicher im FSJ <i>Kennzahl B:</i> gesamte Zahl der Schulabgänger*innen	26a	0	0	NV	[...]	1.850	27.902	6,63%	NV	1.819	29.200	6,23%	NV
Transparenz im Übergangssystem erhöhen	Freiwilliges ökologisches Jahr <i>Kennzahl A:</i> Anzahl Jugendlicher im FÖJ <i>Kennzahl B:</i> gesamte Zahl der Schulabgänger*innen	26b	0	0	NV	[...]	360	27.902	1,29%	NV	367	29.200	1,26%	NV
Transparenz im Übergangssystem erhöhen	Bundesfreiwilligendienst <i>Kennzahl A:</i> Anzahl Jugendlicher im BFD <i>Kennzahl B:</i> gesamte Zahl der Schulabgänger*innen	26c	0	0	NV	[...]	850	27.902	3,05%	NV	837	29.200	2,87%	NV
Anzahl der Beratungen in der JBA erhöhen	Beratende Personen in der aufsuchenden Beratung <i>Kennzahl A:</i> an die regionalen Standorte übergebenen Personen. <i>Kennzahl B:</i> insges. aufgesuchte Personen	neu				[...]	2.233	10.275	22%	22%	2.017	8.700	23%	23,18%
Reduzierung des Anteils von Jugendlichen im Übergangssystem	Durchschnittsalter der Auszubildenden beim Einstieg in Ausbildung	neu	21,0			[...]	20,8		##### ##	NV	20,9		0,48%	0,48%

*noch k.A.

Legende:

	neuer Indikator, teilweise nicht erfüllt!
	gelöschte Indikatoren
	im Zwischenbericht 2 nicht verwendete Indikatoren, da schweilige Datenlage
	Rahmendaten

Qualitative Aussagen (Ziele lt. Roter Nummer 2699)

Vermeidung von Mehrfachberatungen in verschiedenen Institutionen

Gewährleistung einer abgestimmten Angebotssteuerung im Bereich der Berufsausbildungsvorbereitung und der subsidiären Ausbildung, die den Fachkräftebedarf in der Region besser berücksichtigt

Vermeidung von Förderlücken

Vermeidung von Doppelförderungen

Vermeidung von kostenintensiven Fehlplatzierungen im Übergangssystem mit hohen Abbruchquoten in den entsprechenden Angeboten

Anzahl erfolgter Um- bzw. Mehrfachplatzierungen im Übergangssystem

Bündelung, Fokussierung und besseres Ineinandergreifen der angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen

Veränderung der Eingliederungsquote in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach Berufsabschluss in einer geförderten Ausbildung

Veränderung der Anzahl der Jugendlichen mit Behinderungen sowie der Anzahl der Jugendlichen insgesamt, die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben benötigen

Anzahl der Jugendlichen, die flankierende Maßnahmen in Anspruch nehmen

Veränderung der Anzahl der Jugendlichen, die sich aus dem Bezug von Transferleistungen lösen konnten

Ergänzender

Hinweis:

Anteil der Jugendlichen mit Inanspruchnahme kommunaler Leistungen (Bildung und Teilhabe (16a SGB III) -

Leistungen nach § 16 a SGB II sind im Berichtswesen berücksichtigt, für die Leistungen des Bildungs- und Teilhabepakets wird dem Hauptausschuss zu den erbrachten Leistungen und den Kosten berichtet

<https://www.bibb.de/de/2241.php?attribute=15&countries%5B%5D=30&countries%5B%5D=11&countries%5B%5D=12&occupations%5B%5D=99600000&year=14&departmentSelectionSbmt=anzeigen>

C) Tabellenbänder Mitarbeitendenbefragung

1. Seit wann sind Sie in der Jugendberufsagentur Berlin tätig?

Seit...	absolut	Prozent
2015-2016	136	58,9
2017-2019	57	24,7
2020-2021	38	16,5
Gesamt	231 ¹⁸	100

2. Welchem Rechtskreis lässt sich Ihre Stelle innerhalb der JBA Berlin zuordnen?

Rechtskreis	absolut	Prozent
SGB II	113	48,9
SGB III	63	27,3
SGB VIII	34	14,7
Schulgesetz	12	5,2
Sonstige	9	3,9
Gesamt	231	100

3. Auf welcher Ebene sind Sie in der JBA Berlin überwiegend tätig?

Tätigkeitsebene	absolut	Prozent
Fachkraft (operative Ebene)	196	89,1
Führungskraft (strategische Ebene)	24	10,9
Gesamt	220	100

¹⁸Die Abweichungen von der Gesamtteilnehmendenzahl von 234 erklärt sich daraus, dass einige Personen die Frage nicht beantwortet haben.

4. Bitte bewerten Sie die folgenden Ziele und Aufgaben in ihrer Bedeutung für die JBA Berlin im Allgemeinen und für Ihre Arbeit im Speziellen. Mit Gründung der JBA Berlin sind u. a. in der landesweiten Kooperationsvereinbarung verschiedene Ziele und Aufgaben der JBA Berlin festgelegt worden. Wie bewerten Sie die folgenden Ziele und Aufgaben in Bezug auf ihre Wichtigkeit für die JBA Berlin bzw. für Ihre Arbeit?^{19,20}

	a) JBA Berlin					Ø	b) Ihre Arbeit					Ø
	absolute Fallzahl	wichtig	eher wichtig	eher unwichtig	unwichtig		absolute Fallzahl	wichtig	eher wichtig	eher unwichtig	unwichtig	
		1	2	3	4			1	2	3	4	
Junge Menschen bis zum erfolgreichen Berufsabschluss begleiten	232	72	20,7	6	1,3	1,37	233	63,9	23,6	9,4	3	1,51
Junge Menschen umfassend und ggf. aufsuchend beraten	230	74,3	22,6	2,6	0,4	1,29	229	73,8	21	2,6	2,6	1,34
Jungen Menschen individuelle Anschlussperspektiven eröffnen	233	77,7	18,9	3,4	0	1,26	233	83,3	14,6	1,7	0,4	1,19
Jungen Menschen individuelle berufliche Perspektiven eröffnen	232	79,7	17,7	2,6	0	1,23	232	82,3	16,4	1,3	0	1,19
Junge Menschen für die duale Ausbildung begeistern	228	53,5	32,5	11,8	2,2	1,63	228	46,1	30,3	20,6	3,1	1,81
Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten	224	41,5	36,6	18,3	3,6	1,84	224	41,1	29,9	22,3	6,7	1,95
Effektiven Einsatz der Ressourcen aller Rechtskreise gewährleisten	226	57,5	32,7	8	1,8	1,54	228	45,6	37,3	12,7	4,4	1,76
Schwer erreichbare junge Menschen wieder den Regelsystemen zuführen	230	59,1	29,1	10,4	1,3	1,54	228	48,7	34,6	13,6	3,1	1,71
Jungen Menschen mit sozialen Benachteiligungen und Lernbeeinträchtigungen zusätzliche Unterstützung anbieten	231	64,1	27,3	7,4	1,3	1,46	231	61,9	29,9	5,2	3	1,49
Beitrag zur Lösung von Passungsproblemen auf dem Ausbildungsmarkt leisten	222	36,5	36,9	23,4	3,2	1,93	222	34,2	30,6	28,4	6,8	2,08
Leistungen der Rechtskreise für die Zielgruppe bündeln und zugänglich machen	226	59,7	28,3	10,6	1,3	1,53	225	46,2	36,4	14,2	3,1	1,74
Kein junger Mensch darf verloren gehen	228	71,5	20,2	5,3	3,1	1,40	223	66,4	24,7	6,7	2,2	1,45

¹⁹ Abweichungen bei der absoluten Fallzahl kommen dadurch zustande, dass Personen bei bestimmten Items keine Angabe gemacht haben.

²⁰ Die Durchschnittswerte beziehen sich auf die den Antwortkategorien zugeordneten Werte (wichtig = 1, eher wichtig = 2 usw.). Auf diese Weise lässt sich das durchschnittliche Antwortverhalten verorten. Ein Durchschnitt von 1,37 zeigt ein Antwortverhalten zwischen ‚wichtig‘ und ‚eher wichtig‘ mit einer Näherung an ‚wichtig‘.

5. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zum Wissenstransfer und zur Abstimmung an Ihrem Standort aus Ihrer Sicht zu?²¹

	absolute Fallzahl	trifft zu	trifft eher zu	teils-teils	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	∅	kann ich nicht beurteilen
		1	2	3	4	5		
Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kennen das Leistungsspektrum der jeweils anderen Partner.	227	13,7	20,7	46,3	15	4,4	2,76	2,2 (232)
Mein Angebot wird von den anderen Partnern in die eigene Fallarbeit einbezogen.	223	17,9	29,6	35,9	14,8	1,8	2,53	3,5 (231)
Die Partner stimmen ggf. unter Beteiligung des jungen Menschen eine gemeinsame Integrations- und Hilfeplanung ab.	224	12,9	25	40,2	16,1	5,8	2,77	3,0 (231)
Die Partner setzen die gemeinsam abgestimmte Integrations- und Hilfeplanung ggf. unter Beteiligung des jungen Menschen um.	220	17,3	27,7	36,4	14,1	4,5	2,61	3,5 (228)
Es werden wechselseitige Hospitationen wahrgenommen.	220	5,9	15,5	22,7	27,3	28,6	3,57	2,7 (226)
Es finden regelmäßige rechtskreisübergreifende Angebote zur Reflexion (z.B. Fallbesprechungen) der gemeinsamen Arbeit statt.	225	28,4	19,6	24,4	16	11,6	2,63	2,6 (231)
Es werden rechtskreisübergreifende Schulungs- und Weiterbildungsangebote angeboten und genutzt (z. B. Datenschutz, interkulturelle Kompetenz).	218	10,1	17,4	23,9	19,3	29,4	3,4	4,0 (227)
Es werden Schulungs- und Weiterbildungsangebote zur rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit angeboten und genutzt.	216	9,3	13	21,8	22,7	33,3	3,58	4,4 (226)

²¹ Die Prozentzahl in der Kategorie ‚kann ich nicht beurteilen‘ bezieht sich auf alle die zu der Frage geantwortet haben (Anzahl in Klammern). Die Prozentzahlen zu den Antwortkategorien (trifft zu, trifft eher zu etc.) beziehen sich nur auf diejenigen die eine Beurteilung vorgenommen haben.

6. Fachkräfte - Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen hinsichtlich der Abstimmungsroutinen der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit auf Fachkräfte-Ebene zu?

	absolute Fallzahl	trifft zu	trifft eher zu	teils-teils	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	Ø
		1	2	3	4	5	
Die Fachkräfte der Partner erhalten bedarfsgerechte Einblicke in die Arbeitsweisen und Prozesse der jeweils anderen Institutionen.	184	6	16,3	42,4	26,6	8,7	3,16
Fachkräfte beraten sich anlassbezogen über Prozesse und Dienstleistungen.	186	15,6	26,9	36	15,6	5,9	2,69
Fachkräfte verständigen sich im Rahmen regelmäßiger Besprechungsroutinen.	182	11,5	14,3	34,6	28,6	11	3,13
Prozesse und Dienstleistungen werden durch die Partner rechtskreisübergreifend gemeinsam koordiniert.	171	3,5	14,6	43,9	25,1	12,9	3,29
Die Fachkräfte der Partner arbeiten kontinuierlich zusammen.	184	7,6	23,9	38,6	22,3	7,6	2,98
Die rechtskreisübergreifenden Abstimmungsroutinen sind für alle Mitarbeitenden transparent.	168	3,6	14,9	25,6	37,5	18,5	3,52
Die rechtskreisübergreifenden Abstimmungsroutinen auf Fachkräfte-Ebene sind effektiv.	149	6	18,1	34,9	23,5	17,4	3,28
Die im Handbuch der Mindeststandards festgelegten rechtskreisübergreifenden Abstimmungsroutinen werden in der Praxis umgesetzt.	117	6,8	29,1	40,2	15,4	8,5	2,9
Die im Handbuch der Mindeststandards festgelegten rechtskreisübergreifenden Abstimmungsroutinen haben sich bewährt.	104	7,7	25	41,3	19,2	6,7	2,92
Es gibt erheblichen Optimierungsbedarf in Bezug auf die rechtskreisübergreifenden Abstimmungsroutinen.	149	28,9	32,9	22,1	10,1	6	2,31

6. Führungskräfte - Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen hinsichtlich der AbstimmungsROUTINEN der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit auf Führungskräfte-Ebene zu?²²

	absolute Fallzahl	trifft zu	trifft eher zu	teils-teils	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	Ø
		1	2	3	4	5	
Ich erhalte bedarfsgerechte Einblicke in die Arbeitsweisen und Prozesse der jeweils anderen Institutionen.	23	6	9	5	1	2	2,3
Führungskräfte beraten sich anlassbezogen über Prozesse und Dienstleistungen.	23	15	5	3	0	0	1,48
Führungskräfte verständigen sich im Rahmen regelmäßiger Besprechungsroutinen.	23	18	3	2	0	0	1,3
Prozesse und Dienstleistungen werden von Umsetzungsverantwortlichen der Partner gemeinsam koordiniert.	23	8	8	3	4	0	2,13
Die Führungskräfte der Partner arbeiten kontinuierlich zusammen.	23	13	6	3	1	0	1,65
Die rechtskreisübergreifenden AbstimmungsROUTINEN sind für alle Mitarbeitenden transparent.	23	8	6	7	2	0	2,13
Die rechtskreisübergreifenden AbstimmungsROUTINEN auf Führungskräfte-Ebene sind effektiv.	22	7	8	5	2	0	2,09
Die im Handbuch der Mindeststandards festgelegten rechtskreisübergreifenden AbstimmungsROUTINEN werden in der Praxis umgesetzt.	23	10	9	4	0	0	1,74
Die im Handbuch der Mindeststandards festgelegten rechtskreisübergreifenden AbstimmungsROUTINEN haben sich bewährt.	23	3	13	7	0	0	2,17
Es gibt erheblichen Optimierungsbedarf in Bezug auf die rechtskreisübergreifenden AbstimmungsROUTINEN.	22	3	7	1	0	11	3,41
Das Angebot der anderen Partner wird in der eigenen Maßnahme- und Angebotsplanung berücksichtigt.	23	10	6	4	3	0	2

²² Aufgrund der geringen Fallzahl bei den Führungskräften werden bei dieser Frage abweichend die absoluten Zahlen angegeben.

7. Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zur rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit innerhalb der JBA Berlin zu?

	absolute Fallzahl	stimme zu	stimme eher zu	teils/teils	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu	Ø	Kann ich nicht beurteilen bzw. betrifft mich nicht
		1	2	3	4	5		
Ich habe mehr Verständnis für die Profession (z.B. Ziele, Werte, Vorgehensweisen, Logiken) der Vertreter*innen der anderen Rechtskreise gewonnen.	220	50,9	19,5	16,8	8,6	4,1	1,95	2,7 (226)
Ich konnte den Vertreter*innen anderer Rechtskreise meine Profession (z.B. Ziele, Werte, Vorgehensweisen, Logiken) erfolgreich näherbringen.	217	39,6	22,1	24,4	9,2	4,6	2,17	3,6 (225)
Die Vertreter*innen der unterschiedlichen Rechtskreise begegnen sich auf Augenhöhe.	221	52,9	13,1	22,2	5,9	5,9	1,99	1,8 (225)
Die Planung der Leistungsangebote erfolgt im Rahmen einer rechtskreisübergreifenden Abstimmung.	170	15,9	17,1	23,5	21,8	21,8	3,16	19,4 (211)
Die im Rahmen der rechtskreisübergreifenden Abstimmung erfolgte Planung der Leistungsangebote wird durch die Leistungsträger in ihren Zuständigkeits-bereichen umgesetzt.	139	34,5	25,9	15,8	15,1	8,6	2,37	27,6 (192)
Ich nehme die JBA Berlin als eine lernende Organisation wahr.	221	38,9	17,6	23,1	10,9	9,5	2,35	1,3 (224)

Entwicklungs- und Handlungsbedarfe – Prioritätenlisten nach Rechtskreisen und Tätigkeitsebenen

10. Wie beurteilen Sie die Dringlichkeit der folgenden von der externen Evaluation (f-bb) aufgezeigten Entwicklungs- und Handlungsbedarfe? Bitte nehmen Sie ein Ranking vor und bringen Sie die Bedarfe in eine Rangfolge beginnend mit dem bedeutendsten

SGB II

1. Fallmanagement als Bestandteil der JBA Berlin einbeziehen (603²³)
2. Systematische rechtskreisübergreifende Austauschformate stärken (550)
3. Inklusive JBA Berlin stärken (z.B. Reha in die JBA einbeziehen) (534)
4. Gemeinsames Ziel-/Leitbild der JBA Berlin entwickeln (459)
5. Standortübergreifende Austauschformate etablieren (457)
6. Systematisches Feedback der Zielgruppe ermöglichen (412)
7. Mindeststandards für gemeinsame Fallbesprechungen definieren (368)
8. Berichtswesen und Wirkungsmessung weiterentwickeln (540)

SGB III

1. Systematische rechtskreisübergreifende Austauschformate stärken (317)
2. Inklusive JBA Berlin stärken (z.B. Reha in die JBA einbeziehen) (285)
3. Standortübergreifende Austauschformate etablieren (251)
4. Fallmanagement als Bestandteil der JBA Berlin einbeziehen (240)
5. Systematisches Feedback der Zielgruppe ermöglichen (218)
6. Gemeinsames Ziel-/Leitbild der JBA Berlin entwickeln (201)
7. Mindeststandards für gemeinsame Fallbesprechungen definieren (168)
8. Berichtswesen und Wirkungsmessung weiterentwickeln (117)

SGB VIII

1. Inklusive JBA Berlin stärken (z.B. Reha in die JBA einbeziehen) (204)
2. Fallmanagement als Bestandteil der JBA Berlin einbeziehen (196)
3. Systematische rechtskreisübergreifende Austauschformate stärken (187)
4. Standortübergreifende Austauschformate etablieren (128)
5. Mindeststandards für gemeinsame Fallbesprechungen definieren (126)
6. Gemeinsames Ziel-/Leitbild der JBA Berlin entwickeln (122)
7. Systematisches Feedback der Zielgruppe ermöglichen (99)
8. Berichtswesen und Wirkungsmessung weiterentwickeln (91)

Schule

1. Systematische rechtskreisübergreifende Austauschformate stärken (61)
2. Inklusive JBA Berlin stärken (z.B. Reha in die JBA einbeziehen) (61)
3. Gemeinsames Ziel-/Leitbild der JBA Berlin entwickeln (61)
4. Fallmanagement als Bestandteil der JBA Berlin einbeziehen (54)
5. Standortübergreifende Austauschformate etablieren (48)

²³ Die Zahlen in Klammern entsprechen der Summe der Gewichtung die durch die Teilnehmenden im Rahmen der Priorisierung gegeben wurde. Sie dient hier der Sichtbarmachung der Abstände der einzelnen Bedarfe untereinander. Zum zustande kommen der Wertung: Der zuerst genannte Bedarf hat 8 Punkte bekommen, die zweite Nennung 7 Punkte usw. bis zur letzten Nennung die einen Punkt bekam.

6. Systematisches Feedback der Zielgruppe ermöglichen (47)
7. Mindeststandards für gemeinsame Fallbesprechungen definieren (38)
8. Berichtswesen und Wirkungsmessung weiterentwickeln (26)

Differenziert nach Tätigkeitsebene ergeben sich folgende Prioritätensetzungen.

Fachkräfte

1. Systematische rechtskreisübergreifende Austauschformate stärken (1004)
2. Inklusive JBA Berlin stärken (z.B. Reha in die JBA einbeziehen) (976)
3. Fallmanagement als Bestandteil der JBA Berlin einbeziehen (951)
4. Standortübergreifende Austauschformate etablieren (785)
5. Gemeinsames Ziel-/Leitbild der JBA Berlin entwickeln (741)
6. Systematisches Feedback der Zielgruppe ermöglichen (678)
7. Mindeststandards für gemeinsame Fallbesprechungen definieren (652)
8. Berichtswesen und Wirkungsmessung weiterentwickeln (439)

Führungskräfte

1. Fallmanagement als Bestandteil der JBA Berlin einbeziehen (146)
2. Systematische rechtskreisübergreifende Austauschformate stärken (117)
3. Inklusive JBA Berlin stärken (z.B. Reha in die JBA einbeziehen) (115)
4. Standortübergreifende Austauschformate etablieren (114)
5. Systematisches Feedback der Zielgruppe ermöglichen (105)
6. Gemeinsames Ziel-/Leitbild der JBA Berlin entwickeln (96)
7. Berichtswesen und Wirkungsmessung weiterentwickeln (64)
8. Mindeststandards für gemeinsame Fallbesprechungen definieren (58)

11. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen Ihrer Meinung nach zu?

Die Covid-19-Pandemie hat dazu geführt, dass sich ...	absolute Fallzahl	deutlich verschlechtert hat	leicht verschlechtert hat	gleich geblieben ist	leicht verbessert hat	deutlich verbessert hat	Ø
		1	2	3	4	5	
		die Nutzung virtueller Formate für den rechtskreisübergreifenden Austausch ...	199	6	9	25,6	
die Qualität der Beratung ...	217	12,9	42,4	40,1	3,2	1,4	2,38
die rechtskreisübergreifende Abstimmungsroutine(n)...	201	17,4	36,8	41,8	3	1	2,33
das EDV-technische Know-how der Mitarbeitenden ...	211	2,4	3,3	15,6	55,5	23,2	3,94
die Umsetzung des Prinzips der „kurzen Wege“ und „warmen Übergabe“ ...	219	39,3	34,2	21,5	4,1	0,9	1,93
die Erreichbarkeit der Zielgruppe ...	225	45,8	33,3	11,6	7,6	1,8	1,86
die Einschaltung von externen Leistungen weiterer Partner...	209	20,1	42,1	34,4	2,9	0,5	2,22
die datenschutz- und anliegensgerechte Zugangssteuerung ...	180	22,2	28,9	43,9	4,4	0,6	2,32

12. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen Ihrer Meinung nach zu?

Die Covid-19-Pandemie hat des Weiteren dazu geführt, dass sich...	absolute Fallzahl	deutlich reduziert hat	leicht reduziert hat	gleich geblieben ist	sich leicht erhöht hat	deutlich erhöht hat	Ø
		1	2	3	4	5	
		die Häufigkeit rechtskreisübergreifender Fallberatungen bzw. -konferenzen ...	201	37,8	28,4	31,3	
der rechtskreisübergreifende Abstimmungs- und Koordinierungsaufwand ...	193	17,6	15,5	29	25,9	11,9	2,99
die Nachfrage von Beratungs- und Unterstützungsleistungen seitens der Zielgruppe der JBA Berlin ...	208	30,3	30,8	24	13,9	1	2,25

D) Mitarbeitendenfragebogen

Befragung der Mitarbeitenden der Jugendberufsagentur Berlin im Rahmen der externen Evaluation

Stand: 24.11.2021

Sehr geehrte Damen und Herren,

wie nehmen Sie als Mitarbeitende die Jugendberufsagentur Berlin wahr? Dieser Frage möchten wir, das Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS), im Rahmen unserer externen Evaluation der Jugendberufsagentur Berlin, die wir im Auftrag der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales durchführen, nachgehen.

1. Inwieweit ist es gelungen, ein gemeinsames Verständnis zu den Zielstellungen der Jugendberufsagentur Berlin zu entwickeln?
2. Wie gestaltet sich die Kultur der Zusammenarbeit der Rechtskreise? Wo bestehen Entwicklungsbedarfe? Wie können diese aufgegriffen und bearbeitet werden?

Wir bitten Sie als Fach- und Führungskräfte der Jugendberufsagentur Berlin, uns bei der Untersuchung dieser Fragestellungen zu helfen. Ziel der Befragung ist es, Erkenntnisse über Ihre Sichtweise auf die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit innerhalb des Kooperationsbündnisses der JBA Berlin, deren Qualität und Nutzen, zu gewinnen sowie möglichen Optimierungsbedarf zu identifizieren. Die Ergebnisse der Befragung werden in der Steuerungsgruppe und im Landesbeirat diskutiert und allen Mitarbeitenden der JBA Berlin in geeigneter Form zur Verfügung gestellt. Die Teilnahme an der Befragung ist freiwillig und die Befragung ist anonym. Der Fragebogen ist für eine Bearbeitungszeit von ca. 20 Minuten konzipiert.

Bearbeitungshinweis I: Bitte beachten Sie, dass Sie nach 60 Minuten grundsätzlich automatisch ausgeloggt werden. Ihre Antworten können dabei verloren gehen! Wenn Sie den Button "Später fortfahren" nutzen, können Sie Ihre Daten zwischenspeichern und die Befragung zu einem späteren Zeitpunkt beenden.

Bearbeitungshinweis II: Sie haben die Möglichkeit, den Fragebogen auszudrucken, wenn Sie die "Umfrage zwischenspeichern" oder nachdem Sie den Fragebogen abgesendet haben.

Für Ihre Mitarbeit bedanken wir uns vielmals!
Bei Rückfragen können Sie sich gern an uns wenden.

Mit besten Grüßen

Elisabeth Aram und Thomas Verlage

Ihre Ansprechpartner:innen

Dr. Elisabeth Aram
INBAS GmbH
Herrnstraße 53 – 63065 Offenbach
Telefon: 069 27224-820
E-Mail: elisabeth.aram@inbas.com

Thomas Verlage
INBAS GmbH
Alt-Moabit 60a – 10555 Berlin
Telefon: 030 394055324
E-Mail: thomas.verlage@inbas.com

Datenschutz

Ihre Angaben werden nur in aggregierter Form ausgewertet und dokumentiert, so dass keine Rückschlüsse auf die Angaben einzelner Personen möglich sein werden. Wir sichern Ihnen einen sorgsamen Umgang mit Ihren Daten zu. Weitere Informationen s. Datenschutzerklärung.

Ich habe die Datenschutzerklärung zur Kenntnis genommen.

Die Erhebung erfolgt online. Die Formatierung dieses Dokumentes weicht aus technischen Gründen von der Formatierung des Original-Online-Fragebogens ab.

A. Rahmendaten

1. Seit wann sind Sie in der Jugendberufsagentur Berlin tätig?

Bitte tragen Sie den Monat und das Jahr ein.

2. Welchem Rechtskreis lässt sich Ihre Stelle innerhalb der JBA Berlin zuordnen?

Zutreffendes bitte ankreuzen.

- SGB II
- SGB III
- SGB VIII
- Schulgesetz
- Sonstige
- Keine Angaben

3. Auf welcher Ebene sind Sie in der JBA Berlin überwiegend tätig?

Zutreffendes bitte ankreuzen.

- Fachkraft (operative Ebene)
- Führungskraft (strategische Ebene)
- Keine Angaben

B. Wahrnehmung der JBA Berlin (Allgemein)

4. Bitte bewerten Sie die folgenden Ziele und Aufgaben in ihrer Bedeutung für die JBA Berlin im Allgemeinen und für Ihre Arbeit im Speziellen. Mit Gründung der JBA Berlin sind u. a. in der landesweiten Kooperationsvereinbarung verschiedene Ziele und Aufgaben der JBA Berlin festgelegt worden. Wie bewerten Sie die folgenden Ziele und Aufgaben in Bezug auf ihre Wichtigkeit für die JBA Berlin bzw. für Ihre Arbeit?

Zutreffendes bitte ankreuzen. Bitte setzen Sie pro Zeile zwei Kreuze – ein Kreuz für die JBA Berlin und ein Kreuz für Ihre Arbeit

	a) JBA Berlin					b) Ihre Arbeit				
	wichtig	eher wichtig	eher unwichtig	unwichtig	keine Antwort	wichtig	eher wichtig	eher unwichtig	unwichtig	keine Antwort
Junge Menschen bis zum erfolgreichen Berufsabschluss begleiten										
Junge Menschen umfassend und ggf. aufsuchend beraten										
Jungen Menschen individuelle <u>Anschlussperspektiven</u> eröffnen										
Jungen Menschen individuelle <u>berufliche</u> Perspektiven eröffnen										
Junge Menschen für die duale Ausbildung begeistern										
Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten										
Effektiven Einsatz der Ressourcen aller Rechtskreise gewährleisten										
Schwer erreichbare junge Menschen wieder den Regelsystemen zuführen										
Jungen Menschen mit sozialen Benachteiligungen und Lernbeeinträchtigungen zusätzliche Unterstützung anbieten										
Beitrag zur Lösung von Passungsproblemen auf dem Ausbildungsmarkt leisten										
Leistungen der Rechtskreise für die Zielgruppe bündeln und zugänglich machen										
Kein junger Mensch darf verloren gehen										

C. Rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit

5. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zum Wissenstransfer und zur Abstimmung an Ihrem Standort aus Ihrer Sicht zu?

Zutreffendes bitte ankreuzen. Bitte setzen Sie pro Zeile nur ein Kreuz.

	trifft zu	trifft eher zu	teils-teils	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	kann ich nicht beurteilen	Keine Antwort
Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kennen das Leistungsspektrum der jeweils anderen Partner.							
Mein Angebot wird von den anderen Partnern in die eigene Fallarbeit einbezogen.							
Die Partner stimmen ggf. unter Beteiligung des jungen Menschen eine gemeinsame Integrations- und Hilfeplanung ab.							
Die Partner setzen die gemeinsam abgestimmte Integrations- und Hilfeplanung ggf. unter Beteiligung des jungen Menschen um.							
Es werden wechselseitige Hospitationen wahrgenommen.							
Es finden regelmäßige rechtskreisübergreifende Angebote zur Reflexion (z.B. Fallbesprechungen) der gemeinsamen Arbeit statt.							
Es werden rechtskreisübergreifende Schulungs- und Weiterbildungsangebote angeboten und genutzt (z. B. Datenschutz, interkulturelle Kompetenz).							
Es werden Schulungs- und Weiterbildungsangebote zur rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit angeboten und genutzt.							

Frage nur für Fachkräfte (über Filterführung)

6. Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen hinsichtlich der Abstimmungsroutinen der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit auf Fachkräfte-Ebene zu?

Zutreffendes bitte ankreuzen. Bitte setzen Sie pro Zeile nur ein Kreuz.

	trifft zu	trifft eher zu	teils-teils	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	Keine Antwort
Die Fachkräfte der Partner erhalten bedarfsgerechte Einblicke in die Arbeitsweisen und Prozesse der jeweils anderen Institutionen.						

Fachkräfte beraten sich anlassbezogen über Prozesse und Dienstleistungen.						
Fachkräfte verständigen sich im Rahmen regelmäßiger Besprechungsroutinen.						
Prozesse und Dienstleistungen werden durch die Partner rechtskreisübergreifend gemeinsam koordiniert.						
Die Fachkräfte der Partner arbeiten kontinuierlich zusammen.						
Die rechtskreisübergreifenden Abstimmungsroutinen sind für alle Mitarbeitenden transparent.						
Die rechtskreisübergreifenden Abstimmungsroutinen auf Fachkräfte-Ebene sind effektiv.						
Die im Handbuch der Mindeststandards festgelegten rechtskreisübergreifenden Abstimmungsroutinen werden in der Praxis umgesetzt.						
Die im Handbuch der Mindeststandards festgelegten rechtskreisübergreifenden Abstimmungsroutinen haben sich bewährt.						
Es gibt erheblichen Optimierungsbedarf in Bezug auf die rechtskreisübergreifenden Abstimmungsroutinen.						

Frage nur für Führungskräfte (über Filterführung)

6. Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen hinsichtlich der Abstimmungsroutinen der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit auf Führungskräfte-Ebene zu?

Zutreffendes bitte ankreuzen. Bitte setzen Sie pro Zeile nur ein Kreuz.

	trifft zu	trifft eher zu	teils-teils	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	Keine Antwort
Führungskräfte beraten sich anlassbezogen über Prozesse und Dienstleistungen.						
Führungskräfte verständigen sich im Rahmen regelmäßiger Besprechungsroutinen.						
Prozesse und Dienstleistungen werden von Umsetzungsverantwortlichen der Partner gemeinsam koordiniert.						
Die Führungskräfte der Partner arbeiten kontinuierlich zusammen.						
Die rechtskreisübergreifenden Abstimmungsroutinen sind für alle Mitarbeitenden transparent.						
Die rechtskreisübergreifenden Abstimmungsroutinen auf Führungskräfte-Ebene sind effektiv.						
Die im Handbuch der Mindeststandards festgelegten rechtskreisübergreifenden Abstimmungsroutinen werden in der Praxis umgesetzt.						
Die im Handbuch der Mindeststandards festgelegten rechtskreisübergreifenden Abstimmungsroutinen haben sich bewährt.						

Es gibt erheblichen Optimierungsbedarf in Bezug auf die rechtskreisübergreifenden Abstimmungsroutinen.								
Ich erhalte bedarfsgerechte Einblicke in die Arbeitsweisen und Prozesse der jeweils anderen Institutionen.								
Das Angebot der anderen Partner wird in der eigenen Maßnahme- und Angebotsplanung berücksichtigt.								

7. Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zur rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit innerhalb der JBA Berlin zu?²⁴

Zutreffendes bitte ankreuzen. Bitte setzen Sie pro Zeile nur ein Kreuz.

	stimme voll und ganz zu	stimme zu	stimme eher zu	teils/teils	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu	stimme ganz und gar nicht zu	Kann ich nicht beurteilen bzw. betrifft mich nicht	keine Antwort
Ich habe mehr Verständnis für die Profession (z.B. Ziele, Werte, Vorgehensweisen, Logiken) der Vertreter*innen der anderen Rechtskreise gewonnen.									
Ich konnte den Vertreter*innen anderer Rechtskreise meine Profession (z.B. Ziele, Werte, Vorgehensweisen, Logiken) erfolgreich näherbringen.									
Die Vertreter*innen der unterschiedlichen Rechtskreise begegnen sich auf Augenhöhe.									
Die Planung der Leistungsangebote erfolgt im Rahmen einer rechtskreisübergreifenden Abstimmung.									
Die im Rahmen der rechtskreisübergreifenden Abstimmung erfolgte Planung der Leistungsangebote									

²⁴ Für die Analysen wurden die beiden extrem Kategorien ‚stimme voll und ganz zu‘ und ‚stimme ganz und gar nicht zu‘ mit der jeweils angrenzenden Kategorie verschmolzen.

wird durch die Leistungsträger in ihren Zuständigkeitsbereichen umgesetzt.									
Ich nehme die JBA Berlin als eine lernende Organisation wahr.									

8. Benennen Sie bitte die aus Ihrer Sicht wichtigsten Faktoren, die sich förderlich auf die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit auswirken bzw. ausgewirkt haben?

Bitte lassen Sie die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie hier außer Acht. Dieser Aspekt wird im folgenden Fragenkomplex E behandelt.

a) b) c) d) e)

9. Benennen Sie bitte die aus Ihrer Sicht wichtigsten Faktoren, die sich hinderlich auf die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit auswirken bzw. ausgewirkt haben?

Bitte lassen Sie die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie hier außer Acht. Dieser Aspekt wird im folgenden Fragenkomplex E behandelt.

a) b) c) d) e)

D. Entwicklungs- und Handlungsbedarfe

10. Wie beurteilen Sie die Dringlichkeit der folgenden von der externen Evaluation (f-bb) aufgezeigten Entwicklungs- und Handlungsbedarfe? Bitte nehmen Sie ein Ranking vor und bringen Sie die Bedarfe in eine Rangfolge beginnend mit dem bedeutendsten (=1).

	Rang
Berichtswesen und Wirkungsmessung weiterentwickeln	
Fallmanagement als Bestandteil der JBA Berlin einbeziehen	
Gemeinsames Ziel-/Leitbild der JBA Berlin entwickeln	
Inklusive JBA Berlin stärken (z.B. Reha in die JBA einbeziehen)	
Mindeststandards für gemeinsame Fallbesprechungen definieren	
Standortübergreifende Austauschformate etablieren	
Systematisches Feedback der Zielgruppe ermöglichen	
Systematische rechtskreisübergreifende Austauschformate stärken	

Gibt es aus Ihrer Sicht weitere Entwicklungs- und Handlungsbedarfe?

--

E. Auswirkungen der Covid-19-Pandemie

11. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen Ihrer Meinung nach zu?

Zutreffendes bitte ankreuzen. Bitte setzen Sie pro Zeile nur ein Kreuz.

Die Covid-19-Pandemie hat dazu geführt, dass sich ...	deutlich verschlechtert hat	leicht verschlechtert hat	gleich geblieben ist	leicht verbessert hat	deutlich verbessert hat	keine Antwort
die Nutzung virtueller Formate für den rechtskreisübergreifenden Austausch ...						
die Qualität der Beratung ...						
die rechtskreisübergreifende Abstimmungsroutine(n)...						
das EDV-technische Know-how der Mitarbeitenden ...						
die Umsetzung des Prinzips der „kurzen Wege“ und „warmen Übergabe“ ...						
die Erreichbarkeit der Zielgruppe ...						
die Einschaltung von externen Leistungen weiterer Partner...						
die datenschutz- und anliegensgerechte Zugangssteuerung ...						

12. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen Ihrer Meinung nach zu?

Zutreffendes bitte ankreuzen. Bitte setzen Sie pro Zeile nur ein Kreuz.

Die Covid-19-Pandemie hat des Weiteren dazu geführt, dass sich...	deutlich reduziert hat	leicht reduziert hat	gleich geblieben ist	sich leicht erhöht hat	deutlich erhöht hat	keine Antwort
die Häufigkeit rechtskreisübergreifender Fallberatungen bzw. -konferenzen ...						
der rechtskreisübergreifende Abstimmungs- und Koordinierungsaufwand ...						
die Nachfrage von Beratungs- und Unterstützungsleistungen seitens der Zielgruppe der JBA Berlin ...						

13. Welche (weiteren) positiven Auswirkungen hatte bzw. hat die Covid-19-Pandemie auf die Zusammenarbeit in der JBA Berlin?

14. Welche (weiteren) negativen Auswirkungen hatte bzw. hat die Covid-19-Pandemie auf die Zusammenarbeit in der JBA Berlin?

15. Wie kann sich die JBA Berlin zukünftig noch besser auf eine solche Pandemie-Situation einstellen? Welchen Handlungsbedarf bzw. welche Optimierungsmöglichkeiten sehen Sie?

16. Hinweise an die Evaluation: Hier haben Sie noch Gelegenheit, dem Evaluationsteam etwas mitzuteilen.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Ihre Ansprechpartner:innen

Dr. Elisabeth Aram
INBAS GmbH
Herrnstraße 53 – 63065 Offenbach
Telefon: 069 27224-820
E-Mail: elisabeth.aram@inbas.com

Thomas Verlage
INBAS GmbH
Alt-Moabit 60a – 10555 Berlin
Telefon: 030 394055324
E-Mail: thomas.verlage@inbas.com



INBAS Institut für berufliche Bildung,
Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH

Herrnstraße 53
D-63065 Offenbach am Main

T +49 69 27224-0
F +49 69 27224-30
info@inbas.com
www.inbas.com