

Vorlage – zur Kenntnisnahme –

Evaluierung der Jugendberufsagentur Berlin

Drucksachen 19/0917 und 19/0291 – Abschlussbericht –

Die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung
SenASGIVA, II D 11
9(0)28-1487

An das
Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Vorlage

- zur Kenntnisnahme -
über Evaluierung der Jugendberufsagentur Berlin

- Drucksache Nr. 19/0917 und 19/0291 - Abschlussbericht -

Die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung legt nachstehende Vorlage dem Abgeordnetenhaus zur Kenntnis vor:

Evaluierung der Jugendberufsagentur Berlin
Abschlussbericht (01.03.2021 - 31.12.2023)
involas Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH (involas)

Auswirkungen auf den Haushaltsplan und die Finanzplanung:

- a) Auswirkungen auf Einnahmen und Ausgaben:
keine

- b) Personalwirtschaftliche Auswirkungen:
keine

Berlin, den 19. April 2024

Cansel Kiziltepe
Senatorin für Arbeit, Soziales, Gleichstellung,
Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung

Externe Evaluation der Jugendberufsagentur Berlin

Abschlussbericht

im Auftrag der

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt
und Antidiskriminierung,

Abteilung Arbeit und berufliche Bildung

(05-2020-Öa-ZVS-Arb-II D)

Impressum

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



involas 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@involas.com
www.involas.com

Projektleitung:

Dr. Elisabeth Aram

Autorinnen und Autoren:

Thomas Verlage, Dr. Elisabeth Aram
Berlin/Offenbach 2023

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

Inhaltsverzeichnis

Summary	4
2 Einleitung	8
3 Auftrag und Evaluationsdesign	9
4 Sachstandsbericht	10
4.1 Austausch und Zusammenarbeit	10
4.2 Workshops	11
5 Ergebnisse	11
5.1 Analyse Berichtswesen und Ressourcenausstattung	12
5.2 Befragungsformate/Feedbackformate und eine Langzeitstudie	15
5.2.1 Pilotierung Feedback junger Menschen	15
5.2.1.1 Erkenntnisinteresse, Zielsetzungen der Pilotierung, Rahmendaten	16
5.2.1.2 Umsetzung und Diskussion des Prozedere	17
5.2.1.3 Rücklauf und Selektionen	18
5.2.1.4 Befragungsergebnisse	22
5.2.1.5 Handlungsempfehlungen	28
5.2.2 Mitarbeitendenbefragung	29
5.2.3 Konzept Langzeitstudie	32
5.3 Leitbild	33
5.4 Handbuch der Mindeststandards	34
5.5 Empfang in der JBA	35
6 Ausblick	38
Literaturverzeichnis	39
Abbildungsverzeichnis	40
Anlagen	41

Summary

Auftrag und wesentliche Arbeitspakete in 2023

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.

Die externe Evaluation der JBA Berlin unterstützt die Weiterentwicklungsprozesse, erarbeitet Konzepte für Befragungen/Feedbackformate und begleitet die organisatorischen und strukturellen Weiterentwicklungen der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit der Partner.

Der vorliegende Abschlussbericht befasst sich mit den durchgeführten Aktivitäten im Jahr 2023 und fasst die Ergebnisse des gesamten Evaluationszeitraums von März 2021 bis Dezember 2023 zusammen.

Austausch

Das Evaluationsteam steht in engem und regelmäßigem Austausch mit dem zuständigen Fachreferat und ist daneben unter anderem über den quartalsweise stattfindenden Jour Fixe mit den verschiedenen Akteuren der JBA Berlin im Gespräch. Darüber hinaus nimmt das Evaluationsteam an verschiedenen Arbeits- und Gesprächsformaten der JBA Berlin und thematisch angrenzenden Aktivitäten des Landes Berlin teil.

Berichtswesen/Fachgespräche

Im ersten Halbjahr 2023 wurden Fachgespräche mit allen Akteuren der JBA Berlin geführt, die unmittelbar mit jungen Menschen zusammenarbeiten. Im Kern ging es bei den Gesprächen u.a. darum, zu eruieren, wie der Ist-Zustand der Datenerhebung/des Monitorings bei den einzelnen Akteuren hinsichtlich der angestrebten Kennziffern des neuen Berichtswesens der JBA ist, wie bestimmte abzubildende Aspekte des neuen Berichtswesens definiert sind oder definiert werden könnten. Insgesamt haben sechs Fachgespräche mit neun Akteuren stattgefunden. Ende Juni 2023 lagen die Ergebnisse mit umfangreichen Empfehlungen zur Indiktorik vor und wurden der Netzwerkstelle übergeben.

Fachgespräch Längsschnitt

Am 24.11.2023 fand ein Fachgespräch mit Vertreter*innen der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (SenASGIVA), der Netzwerkstelle sowie der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit zum Thema Längsschnittwirksamung statt. Auf Basis dieses Gesprächs entwickelte involas vier Konzepte. Ein quantitatives, ein qualitatives, ein mixed method Konzept und eine Trendstudie.

Zentrale Ergebnisse 2021 – 2023

Analyse Berichtswesen

Basierend auf den Vorarbeiten wurde der Prozess der Weiterentwicklung des Berichtswesens der JBA Berlin mit Unterstützung von involas fortgeführt. Dabei wurden bereits Eckpfeiler eines neuen Berichtswesens festgelegt. Den zentralen Daten der JBA Berlin sollen im Berichtswesen relevante den Kontext der JBA beschreibende Daten (Datenset Ausbildungsmarkt und ggf. ergänzende Kontextdaten) vorangestellt werden. Den Kern des Berichtswesens der JBA werden folgende acht Dimensionen bilden:

1. Personalressourcen
2. Personen im System

3. Beratungskontakte
4. Wissenstransfer
5. Rechtskreisübergreifende Austauschformate
6. (warme) Übergaben
7. Feedback junger Menschen
8. Abgangsmonitoring

Während einige Daten zunächst vergleichsweise einfach zu erheben sind (Personalressourcen, Wissenstransfer) und andere im Rahmen der externen Evaluation pilothaft realisiert werden (Feedback junger Menschen), geht die Erhebung der anderen Daten mit größeren Herausforderungen einher.

Für die Dimensionen Personen im System und Beratungskontakte, Fallbesprechungen, (warme) Übergaben und Abgangsmonitoring wurde im Rahmen von Fachgesprächen mit Fachkräften und Monitoringexpert*innen geklärt, ob und welche Akteure bereits hierfür relevante Daten erheben und ob diese für das Berichtswesen der JBA genutzt werden können. Im Juni 2023 legte involas dazu einen Ergebnisbericht mit Vorschlägen zur Definition und Umsetzung der angestrebten Kennziffern vor. Diese Ergebnisse wurden von einer sog. Fokusgruppe (hervorgegangen und beauftragt durch die Planungsgruppe der JBA Berlin) gemeinsam mit involas diskutiert und zu einem finalen Vorschlag für die Planungsgruppe weiterentwickelt. Im ersten Quartal 2024 wird die Planungsgruppe die Umsetzung und das weitere Vorgehen bezüglich Berichtswesen in einem gesonderten Termin diskutieren.

Befragungsformate

1. Pilotierung Feedback junger Menschen

Im Jahr 2022 wurde ein Konzept für eine Pilotierung der Erhebung des Feedbacks junger Menschen erarbeitet und im Jahr 2023 durch involas mit Unterstützung und in Zusammenarbeit mit drei Pilotstandorten durchgeführt.

Insgesamt konnte nur eine kleine Zahl an jungen Menschen für eine vollständige Teilnahme an der Befragung gewonnen werden (N = 38), darunter vor allem junge Frauen und junge Menschen mit mittleren und höheren Schulabschlüssen erreicht. Junge Männer und junge Menschen ohne und mit niedrigem Schulabschluss sind entsprechend unterrepräsentiert. Die Analysen zeigen, dass dabei weniger das Erhebungsinstrument selbst Ausschluss produziert hat, als vielmehr die grundsätzliche Anzahl an jungen Menschen, die den Fragebogen überhaupt aufgerufen haben, sehr niedrig gewesen ist.

Das Feedback der Teilnehmer*innen selbst ist durchweg positiv ausgefallen, es gibt aber auch Hinweise auf Weiterentwicklungsmöglichkeiten, etwa die notwendige Verbesserung der Zugänglichkeit der JBA insgesamt, deren Ausstattung, der ‚Tür-Politik‘ und die Erhöhung des Bekanntheitsgrads der JBA.

Die Ergebnisse werden gemeinsam mit der Auftraggeberin und den Pilotstandorten aufgearbeitet und werden zu einer Überarbeitung der Herangehensweise führen.

2. Mitarbeitendenbefragung

Die Mitarbeitendenbefragung hat bereits Ende 2021 stattgefunden. 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%. Eine stärkere Beteiligung der Mitarbeitenden wäre hier wünschenswert.

Die Untersuchung konnte zeigen, dass die befragten Mitarbeiter*innen ganz überwiegend die Ziele und Aufgaben der JBA Berlin teilen und sie in ihrer Bedeutung hoch einschätzen. Mitarbeiter*innen im SGB VIII haben häufiger als andere Rechtskreise den Eindruck, dass es in der JBA insgesamt an Übersicht über das Leistungsspektrum der anderen Partner mangelt, die eigenen Angebote weniger in der Fallbearbeitung Berücksichtigung finden und auch die Umsetzung gemeinsamer Planungen weniger erfolgt.

Grundsätzlich wurde festgestellt, dass Führungskräfte alle abgefragten Aspekte positiver beurteilen als die Fachkräfte.

Eine Mehrheit berichtet, dass sich die Akteure auf Augenhöhe begegnen (66%) und dass es ihnen gelungen ist, mehr Verständnis für die Profession der Vertreter*innen der anderen Rechtskreise zu entwickeln (70,4%).

Große Einigkeit gab es hinsichtlich der wahrgenommenen Entwicklungs- und Handlungsbedarfe. Die Top drei waren:

- Systematische rechtskreisübergreifende Austauschformate stärken
- Inklusive JBA Berlin stärken (z.B. Reha in die JBA einbeziehen)
- Fallmanagement als Bestandteil der JBA Berlin einbeziehen

Außerdem konnte die Mitarbeitendenbefragung die massiven Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Zusammenarbeit der Akteure untereinander und die Erreichbarkeit der Zielgruppe aufzeigen.

3. Konzept Langzeitstudie

Am 24.11.2023 fand ein Fachgespräch mit Vertreter*innen der SenASGIVA, der Netzwerkstelle sowie der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit zum Thema Längsschnittwirkungsmessung statt. Auf Basis dieses Gesprächs entwickelte involas vier konzeptionelle Ansätze (quantitativ, qualitativ, mixed method sowie Trendstudie). Die Konzepte finden sich in der Anlage an diesen Bericht.

Leitbild

Anknüpfend an den 2019 gestarteten Prozess der Leitbilderstellung hat das Evaluationsteam mehrere Workshops zum Thema durchgeführt. Ende Mai 2022 stand ein abgestimmtes und von allen Teilnehmenden getragenes Leitbild fest. Der finale Entwurf wurde im Oktober 2022 durch die operative Steuerungsrunde beschlossen und an die Standorte kommuniziert. Es wurde angestrebt, das neue Leitbild im Rahmen einer berlinweiten Fachtagung der JBA Berlin 2023 nochmals aufzugreifen. Aufgrund von Planungsverzögerungen und haushälterischen Herausforderungen wurde dieser Fachtag verschoben.

Handbuch der Mindeststandards

Im Handbuch der Mindeststandards werden die landesweit einheitlichen Mindeststandards in der Ablauforganisation der JBA Berlin zusammengefasst. Dieses Handbuch erfuhr im Jahr 2022 eine umfangreiche Überarbeitung. Daran beteiligten sich über 70 engagierte Fachkräfte und Expert*innen aus allen beteiligten Institutionen, Rechtskreisen und Standorten an insgesamt zehn Arbeitsgruppen, die sich verschiedener Aspekte der Ablauforganisation der JBA Berlin annahmen. Das Evaluationsteam moderierte in diesem Prozess die AG 3, die sich mit der ‚Zusammenarbeit der Partner‘ befasste. Daneben war das Team auch an der AG 4 ‚Berichtswesen‘ sowie der AG 9 ‚Feedbackformate‘ beteiligt.

Empfang in der JBA

Im August 2022 wurde ein Workshop zum Thema „Optimierung der Zugangsmöglichkeiten – „Was macht einen guten Empfang in den Standorten der JBA Berlin aus?“ durchgeführt.

Das Konzept der Veranstaltung orientierte sich daran, konsequent und durchgängig die Perspektive der jungen Menschen im Prozess des Zugangs zur JBA (analog zu einer Customer Journey) ins Zentrum zu stellen. Ausgewählte Themen, die bei der Veranstaltung diskutiert wurden, sind bspw. die Bekanntheit der JBA Berlin unter jungen Menschen, das Sicherheitspersonal, der Empfang als Arbeitsplatz von Fachkräften oder die Identitätsfeststellung als Bestandteil von Beratung.

Insgesamt zeigte die Veranstaltung eine große Heterogenität hinsichtlich der Gestaltung des (Prozesses des) Empfangs. Herausforderungen und Schwachstellen konnten identifiziert, Beispiele guter Praxis aufgezeigt und Impulse für die Weiterentwicklung des Empfangs gesetzt werden. Darüber hinaus konnte die Veranstaltung die Vorzüge und Potenziale des standort- und rechtskreisübergreifenden Austauschs aufzeigen.

2 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). Getreu der Zielsetzung „Keiner darf verloren gehen!“ entwickeln die Mitarbeiter*innen der JBA gemeinsam mit den jungen Menschen individuelle Anschlussperspektiven in unterschiedlichen Phasen ihrer beruflichen und sozialen Entwicklung.

Um die Weiterentwicklung des Ansatzes zu unterstützen und zu evaluieren, wurde das Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik – kurz involas – im März 2021 mit der Fortführung der externen Evaluation beauftragt. Bis dahin hat die 2015 ins Leben gerufene JBA Berlin bereits wichtige Meilensteine erreicht:

- Die JBA ist mit 12 Standorten in allen Berliner Bezirken - und somit flächendeckend – als Regelangebot implementiert.
- Mit der landesweiten Kooperationsvereinbarung und den regionalen Kooperationsvereinbarungen sind verbindliche Regelungen und Rahmenbedingungen für die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit der Bündnispartner auf Landes- und regionaler Ebene geschaffen worden. Die landesweit einheitlichen Mindeststandards für die Ablauforganisation der JBA Berlin bieten den regionalen Standorten eine wichtige Orientierung und waren Grundlage für die Erarbeitung regionaler Prozesshandbücher.
- Die zur Koordination der JBA entwickelten Begleitstrukturen in Form einer systematischen Gremienstruktur sowie einer Netzwerkstelle unterstützen die Arbeit der Mitarbeitenden der JBA Berlin auf strategischer und operativer Ebene und fördern den standortübergreifenden Wissenstransfer.

In den vergangenen gut zweieinhalb Jahren hat sich die JBA Berlin weiterentwickelt und unter anderem folgende weitere Meilensteine erreicht:

- Die Gremienstruktur der JBA Berlin wurde weiterentwickelt. Die Implementation der operativen Steuerungsgruppe sorgt dafür, dass nunmehr Entscheiderinnen und Entscheider aus allen Rechtskreisen in regelmäßigen Abständen zusammenkommen und die landesweite Umsetzung der Kooperation steuern.
- Das Fallmanagement des SGB II wurde im Jahr 2021 erfolgreich in die Kooperationsstrukturen der JBA berlinweit integriert.
- Die Kooperationsvereinbarung wurde im Jahr 2022 neugefasst.
- In einem breit angelegten Prozess mit einer Vielzahl von beteiligten Akteuren wurde das Handbuch der Mindeststandards 2022/23 überarbeitet und trat am 1. April 2023 in Kraft.
- Die JBA Berlin hat sich ein Leitbild geben, in dem das Selbstverständnis der gemeinsamen Arbeit mit den jungen Menschen definiert und transparent gemacht wird.
- Das wiederholt kritisierte ursprüngliche Berichtswesen (siehe bspw. 1. Zwischenbericht und Kiepenheuer-Drechsler et al. 2019) wird einem umfangreichen Überarbeitungsprozess unterzogen.
- Die inklusive Öffnung der JBA Berlin wurde vorangetrieben. So wurden u.a. an sechs Standorten Barrierefreiheitsüberprüfungen durchgeführt.

Wie unter anderem die Mitarbeitendenbefragung der externen Evaluation gezeigt hat (1. Zwischenbericht), ist es gelungen, ein gemeinsames Verständnis der JBA herzustellen sowie mehr Transparenz über die unterschiedlichen Logiken und Rahmenbedingungen der Bündnispartner zu schaffen. Die Verortung der Dienstleistungen unterschiedlicher Rechtskreise unter einem Dach („aus einer Hand“) ermöglicht eine schnellere Abstimmung zwischen den Partnern („kurze Wege“) und eine effektivere Arbeitsweise („warme Übergaben“), was nicht zuletzt zu einer hohen Akzeptanz bei den vom Evaluationsteam befragten Mitarbeiter*innen der JBA führte.

Insgesamt wird deutlich, dass sich die JBA Berlin weiterhin als „lernende Organisation“ versteht und Weiterentwicklungen aktiv angeht.

Die externe Evaluation begleitet und unterstützt diesen Prozess. Zur Rekapitulation: Der erste Zwischenbericht deckte den Zeitraum März bis Dezember 2021 ab und präsentierte neben den Sachständen der verschiedenen Begleit- und Unterstützungsformate von involas, wie etwa den Workshops zur Entwicklung eines Leitbildes und die Analyse des Berichtswesens, die Ergebnisse der Befragung der Mitarbeiter*innen.

Während die Analyse des Berichtswesens bestehende Defizite identifizierte und einmal mehr die Herausforderungen Kennzahlen basierter 'Wirkmessung' aufzeigte, gaben die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung Auskunft über die Wahrnehmung der JBA Berlin durch die Mitarbeiter*innen, die konkrete rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit vor Ort, Entwicklungs- und Handlungsbedarfe der JBA Berlin aus Perspektive der Mitarbeitenden sowie die massiven Auswirkungen, die Corona auf die Arbeit in der JBA Berlin hatte (siehe auch ausführlich [1. Zwischenbericht \(2022\)](#)).

Der zweite Zwischenbericht umfasste den Zeitraum von Januar bis Dezember 2022. Er war wesentlich geprägt durch die Prozessbegleitung verschiedener Themen und Entwicklungen in der JBA Berlin. Zu nennen sind hier etwa der Workshop zum Thema Empfang sowie die Weiterentwicklung des Berichtswesens (siehe auch ausführlich [2. Zwischenbericht \(2023\)](#)).

Der vorliegende Abschlussbericht befasst sich zum einen mit den Arbeitspaketen und den daraus abgeleiteten Erkenntnissen im dritten Jahr (2023) der externen Evaluation und bewertet zum anderen die Ergebnisse in der Gesamtschau des gesamten Zeitraums des Auftrags. Dazu werden in Kapitel 3 der Auftrag und das Evaluationsdesign expliziert. Kapitel 4 gibt einen Überblick über die zentralen Arbeitspakete des Jahres 2023. In Kapitel 5 werden dann die zentralen Ergebnisse des gesamten Evaluationszeitraums präsentiert und Handlungsempfehlungen abgeleitet. Im Zentrum stehen dabei das Berichtswesen der JBA (Kapitel 5.1), die Konzepte für Befragungsformate (Kapitel 5.2; Pilotierung Feedback, Mitarbeitendenbefragung, Längsschnitt), das Leitbild (Kapitel 5.3), die Überarbeitung des Handbuchs der Mindeststandards (Kapitel 5.4) und die Ergebnisse des Workshops zur Empfangssituation an den Standorten der JBA Berlin (Kapitel 5.5). Schließlich wird in Kapitel 6 ein Ausblick gegeben.

3 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, Mitarbeitende) und eine Langzeitstudie, die im Rahmen weiterer Projekte und Aktivitäten der JBA Berlin umgesetzt werden sollen
3. Begleitung der organisatorischen und strukturellen Weiterentwicklung der rechtskreisübergreifenden 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 die Zielentwicklungsansätze der Akteure zu konterkarieren. 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, das 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.

Grundsätzlich hat die Evaluation der JBA Berlin mit ihren Anforderungen einen stark formativen Charakter mit der Zielsetzung, entlang des formulierten Erkenntnisinteresses nicht nur Ergebnisse zu ermitteln, sondern auch stets Verbesserungsvorschläge für die Weiterentwicklung der JBA zu erarbeiten. Inhaltlich waren dabei folgende Schwerpunkte gesetzt:

- Grundlegend für die Evaluation ist der Austausch und die Zusammenarbeit sowohl mit der Auftraggeberin als auch den weiteren beteiligten Akteuren der JBA Berlin.
- Weiterentwicklung der Wirkungsmessung und Analyse der Ressourcenausstattung
- Entwicklung und teilweise Umsetzung von Konzepten zu Befragungs- bzw. Feedbackformaten (Mitarbeitendenbefragung, Feedback junger Menschen sowie eine Langzeitstudie)
- Durchführung von thematischen Workshops entsprechend bestehender und aufkommender Bedarfe.

4 Sachstandsbericht

Die folgende Darstellung des Sachstandes bezieht sich auf den Berichtszeitraum Januar bis Dezember 2023.

4.1 Austausch und Zusammenarbeit

Das Evaluationsteam steht in engem und regelmäßigem Austausch mit dem zuständigen Fachreferat. Im ersten Quartal war involas Gast in der operativen Steuerungsgruppe der JBA Berlin.

Der Jour Fixe der externen Evaluation fand quartalsweise (14.03., 13.06., 12.09., 12.12.) statt. Am Jour Fixe nahmen die relevanten Partner der JBA Berlin teil, wie Vertreterinnen und Vertreter der Rechtskreise und der Bezirke. Inhaltlich ging es in den Veranstaltungen um die Kommunikation des aktuellen Standes der externen Evaluation sowie die Vorstellung, Diskussion und Abstimmung der anstehenden Arbeitsschritte und -pakete.

Im Rahmen der Durchführung der Pilotierung der Erhebung des Feedbacks junger Menschen haben eine Reihe von Besprechungen mit Vertreter*innen der Pilotstandorte und der beteiligten Senatsverwaltungen stattgefunden (ausführlich dazu siehe 5.2.1). Darüber hinaus wurde die Evaluation durch die Pilotstandorte unterstützt, indem die Durchführung von Pretests vor Ort in den Standorten ermöglicht wurde.

Des Weiteren hat involas an zwei Barrierefreiheits-Checks an zwei Standorten teilgenommen, die im Rahmen der inklusiven Öffnung der JBA Berlin durchgeführt wurden. Dabei wurden insgesamt sechs Standorte durch die Gesellschaft GETEQ begangen und hinsichtlich ihres Grades der Barrierefreiheit in den Kategorien Mobilität, Hören, Sehen und Lernen begutachtet.

Im Rahmen der Weiterentwicklung des Berichtswesens haben eine Reihe von Besprechungen in unterschiedlichen Konstellationen, insbesondere mit der Auftraggeberin und der Netzwerkstelle der JBA Ber-

lin, stattgefunden. Zudem nimmt das Evaluationsteam im Rahmen der Weiterentwicklung des Berichtswesens bereits seit dem letzten Quartal 2022 an den Terminen der Planungsgruppe der JBA Berlin teil. In der Folge hat involas zudem an vier aus der Planungsgruppe hervorgegangenen Fokusgruppengesprächen zum Berichtswesen teilgenommen. Ausführliche Erläuterungen zum Themenkomplex Berichtswesen finden sich im folgenden Kapitel 4.2 und in Kapitel 5.1 in diesem Bericht.

Schließlich hat involas an zwei Vorbereitungstreffen für einen berlinweiten Fachtag der JBA Berlin teilgenommen.

4.2 Workshops

Im Berichtszeitraum (2023) hat involas Fachgespräche mit den beteiligten Akteuren zur Weiterentwicklung des Berichtswesens geführt sowie mit der Auftraggeberin und ausgewählten weiteren Akteuren der JBA Berlin ein Fachgespräch zur Längsschnittwirksamung geführt.

Berichtswesen / Fachgespräche

Basierend auf dem Auftrag der Planungsgruppe vom 15.09.2022 (siehe dazu auch 2. Zwischenbericht) wurden im ersten Halbjahr 2023 Fachgespräche mit allen Akteuren der JBA Berlin geführt, die unmittelbar mit jungen Menschen zusammenarbeiten. Im Kern ging es bei den Gesprächen darum, zu eruieren, wie der Ist-Zustand der Datenerhebung/des Monitorings bei den einzelnen Akteuren hinsichtlich der angestrebten Kennziffern des neuen Berichtswesens der JBA ist, wie bestimmte abzubildende Aspekte des neuen Berichtswesens (bspw. „Beratungskontakte“, „Übergaben“) bereits definiert werden oder definiert werden könnten, welche Relevanz diese Aspekte in der täglichen Arbeit haben, wie in der Praxis mit diesen Aspekten verfahren wird u. v. m. Eine ausführliche Erläuterung zum Vorgehen und der Einbettung der Gespräche insgesamt in die Weiterentwicklung des Berichtswesens der JBA Berlin findet sich in Kapitel 5.1 in diesem Abschlussbericht. Insgesamt haben sechs Fachgespräche mit neun Akteuren stattgefunden. Die Ergebnisse lagen Ende Juni 2023 vor.

Fachgespräch Längsschnitt

Am 24.11.2023 fand ein Fachgespräch mit Vertreter*innen der SenASGIVA, der Netzwerkstelle sowie der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit zum Thema Längsschnittwirksamung statt. Hintergrund des Gesprächs war der Auftrag an die Evaluation, das Konzept für eine systematische Wirkungsanalyse für den Verbleib der Zielgruppe im Qualifizierungsverlauf zu erstellen. Im Rahmen dieser Langzeitstudie sollen junge Menschen ab der 8. Klasse in ihrer Berufs- und Studienorientierung und der Inanspruchnahme der entsprechenden Maßnahmen und Beratungsangebote bis zu ihrem Übergang in Ausbildung oder Studium begleitet werden. Dabei soll der Einfluss der einzelnen Interventionen auf den Qualifizierungsverlauf ebenso untersucht werden wie der Verbleib der Zielgruppe. Auf Basis dieses Gesprächs entwickelte involas vier Konzepte (quantitativ, qualitativ, mixed method sowie Trendstudie). Inhaltlich wird auf dieses Arbeitspaket in Kapitel 5.2.3 ausführlich eingegangen.

5 Ergebnisse

Im Folgenden werden nun zentrale Ergebnisse des gesamten Evaluationszeitraums präsentiert und Handlungsempfehlungen abgeleitet. In einem ersten Schritt befassen wir uns in Kapitel 5.1 mit dem Berichtswesen der JBA Berlin. Darauf folgen die Konzepte für Befragungsformate (Kapitel 5.2). Dies ist vorneweg die Pilotierung des Feedbacks junger Menschen (5.2.1), gefolgt von der Mitarbeitendenbefragung (5.2.2) und schließlich die Ergebnisse aus der Konzipierung einer möglichen Längsschnittbefragung (5.2.3). Des Weiteren werden die Ergebnisse zu den Tätigkeitsschwerpunkten Leitbild (Kapitel

5.3), Überarbeitung des Handbuchs der Mindeststandards (Kapitel 5.4) und des Workshops zur Empfangssituation an den Standorten der JBA Berlin (Kapitel 5.5) präsentiert.

5.1 Analyse Berichtswesen und Ressourcenausstattung

Mit der Implementierung der JBA in Berlin im Jahr 2015 wurde ein Berichtswesen aufgelegt, das sich an den mit der Jugendberufsagentur verknüpften politischen (Global-)Zielen orientierte (siehe 1. Zwischenbericht: 12). Seit seinem Aufsetzen ist das Berichtswesen der JBA Berlin immer auch Gegenstand der externen Evaluation gewesen und wurde aus fachlicher Perspektive kritisch reflektiert. Zentrale Kritikpunkte betrafen a) die vorgegebenen Ziele, deren Erreichung in weiten Teilen nicht oder nur in kleinen Teil durch die Akteure der Jugendberufsagentur beeinflussbar waren; b) die Operationalisierung der Ziele durch Kennziffern, die die Ziele nur wenig adäquat abbilden konnten; c) die Qualität der den Kennzahlen zugrundeliegenden Daten und d) das Ausblenden der Aktivitäten und der Leistungen der Akteure in der Jugendberufsagentur selbst.

Grundsätzlich ist die Messung von Wirkungen sozialer Dienstleistungen eine enorme Herausforderung, auf die wir bereits im 2. Zwischenbericht der externen Evaluation (Verlage/Aram 2023) hingewiesen haben. Neben den grundsätzlichen Herausforderungen von Wirkmessung in diesem Feld muss festgehalten werden, dass zum Zeitpunkt des Aufsetzens des Berichtswesens kaum praktische Erfahrungen zur Zusammenarbeit der Rechtskreise unter einem Dach in Berlin vorlagen¹. Hinzu kommt, dass das Aufsetzen eines Monitorings an sich sehr anspruchsvoll ist, die konsistente Abbildung einer rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit unter einem Dach allerdings eine noch größere Herausforderung darstellt und auch über Berlin hinaus (siehe etwa in Hamburg und Bremen (Verlage/Aram 2023: 18ff)) Überlegungen dazu bis heute erst in Ansätzen entwickelt worden sind. Berlinspezifisch kommt hinzu, dass ein sehr breites Spektrum an Akteuren unter dem Dach der JBA vereint wird und sich die administrative Struktur komplexer darstellt als in anderen Städten und Stadtstaaten.

Die Herausforderungen eines Berichtswesens wurde bereits im Rahmen der ersten Evaluation durch das Forschungsinstitut für Berufliche Bildung - fbb aufgenommen und ein Weiterentwicklungsprozess mit allen Beteiligten aufgelegt. Vorgeschlagen wurden beispielsweise die Aufnahme qualitativer Indikatoren sowie die Erhebung neuer Daten mit dem Ziel, die Arbeit der Kooperation innerhalb der JBA Berlin abzubilden (siehe Kestner/Kiepenheuer-Drechsler (2020: 60)). Dieser Prozess wurde unterstützt durch involas fortgesetzt und die Eckpfeiler eines neuen Berichtswesens wurden festgelegt. Wir haben bereits im zweiten Zwischenbericht der externen Evaluation den Entwurf des neuen Berichtswesens der JBA Berlin skizziert und erläutert (siehe 2. Zwischenbericht). Die wesentlichen Aspekte führen wir hier nochmals anhand von Abbildung 1 aus.

Der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt bildet den zentralen Bezugsrahmen der JBA Berlin. Entsprechend wird das neue Berichtswesen auf das inzwischen beschlossene ‚Datenset Ausbildungsmarkt‘ zurückgreifen (siehe Anlage C). Neben der Darstellung von Angebot und Nachfrage werden darin weitere Kennziffern, wie Übergangsquoten aus Schule und Übergangssystem in betriebliche und schulische Ausbildung oder auch Vertragslösungs- und Ausbildungsquoten benannt, die insgesamt einen Überblick darüber geben, in welchem Rahmen die Akteure der JBA Berlin agieren. Über die Daten des Datenset Ausbildungsmarkt hinaus können hier weitere Kontextdaten genannt werden, die von Bedeutung für die JBA Berlin sein können. So ist etwa über weitere Ausführungen zur Zielgruppe wie deren soziale Lage nachzudenken, um auf diese Weise weitere Aspekte der Gesamtsituation in den Blick zu nehmen.

Diese Daten bilden den Kontext der JBA Berlin ab, sagen aber nur wenig über die Zusammenarbeit in der JBA Berlin oder gar deren Wirksamkeit aus. Den Kern des neuen Berichtswesens bilden sieben Dimensionen, die sich unmittelbar auf die JBA Berlin und die Zusammenarbeit der Akteure in der rechtskreisübergreifenden Kooperation beziehen und die daher im Zeitverlauf wichtige Hinweise auf die Entwicklung der Zusammenarbeit und Unterstützung der Zielgruppe liefern können.

¹ Zur Genese der Jugendberufsagenturen sei hier auf einen Artikel von Anna Burmeister (2021) verwiesen.

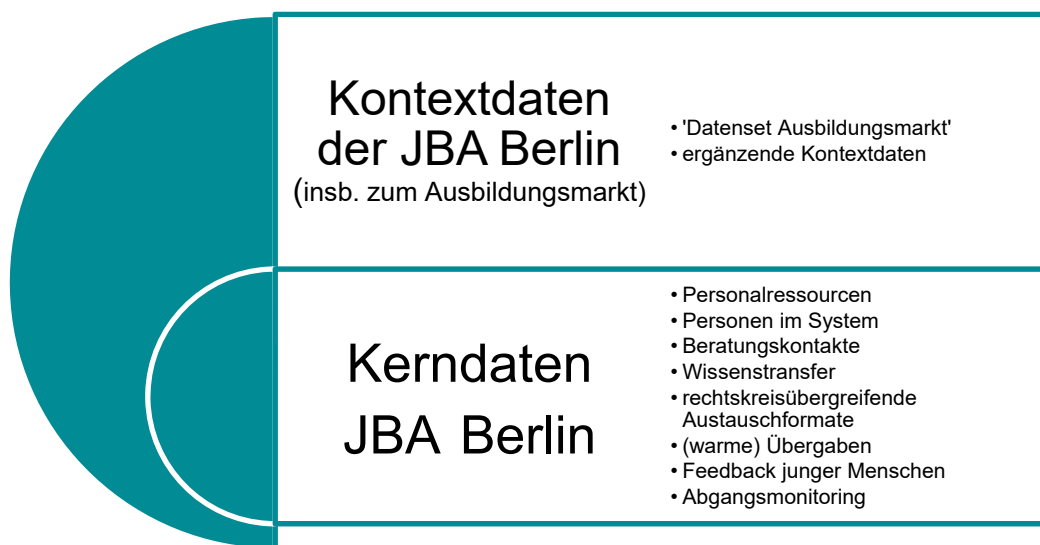


Abbildung 1: Skizze des neuen Berichtswesens der JBA Berlin

Folgende acht Dimensionen sollen den Kern des Berichtswesens der JBA Berlin bilden:

1. Personalressourcen
2. Personen im System
3. Beratungskontakte
4. Wissenstransfer
5. Rechtskreisübergreifende Austauschformate
6. (warme) Übergaben
7. Feedback junger Menschen
8. Abgangsmonitoring

Im Kern wird angestrebt, mit den acht ausgewählten Dimensionen aufzuzeigen, welche Ressourcen in die JBA Berlin durch die verschiedenen Akteure hineingegeben werden (1.), wie viele junge Menschen in den einzelnen Teilsystemen der JBA Berlin Unterstützung erfahren (2.) und wie viele Beratungsgespräche tatsächlich stattfinden (3.). Mit der Dimension Wissenstransfer (4.) soll der Tatsache Rechnung getragen werden, dass rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit eine komplexe Angelegenheit ist und den Austausch und Transfer von Wissen aller Beteiligten erfordert und nicht allein dadurch erreicht wird, dass die meisten der beteiligten Akteure unter einem Dach vereint werden. Es bedarf unter anderem Fortbildungen, Weiterqualifizierungen und eines kontinuierlichen Wissenstransfers der beteiligten Akteure. Neben Personalfuktuationen ist der kontinuierliche Wissenstransfer auch aufgrund des andauernden Wandels innerhalb der Systeme der beteiligten Akteure (Reformierungen, Veränderungen der Bedarfslagen etc.) notwendig. Das Item gibt Auskunft über die Bemühungen der Akteure, diese notwendige Bedingung erfolgreicher rechtskreisübergreifender Zusammenarbeit anzugehen.

Die Dimensionen rechtskreisübergreifende Austauschformate (5.) und (warme) Übergaben (6.) zielen auf das Kernstück der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit in der JBA Berlin ab. Über diese Kriterien besteht dann das erste Mal die Möglichkeit, abgebildet über das Berichtswesen, in die JBA hineinzuschauen und die zentralen Vorteile der rechtskreisübergreifenden Kooperation quantitativ sichtbar zu machen.

Das Feedback junger Menschen (7.) als Dimension des Berichtswesens wurde im Berichtsjahr 2023 durch involas pilotiert und soll mittelfristig ebenfalls Eingang in das Berichtswesen finden. Ausführlich

berichten wird dazu in Kapitel 5.2.1. Schließlich stellt sich immer auch die Frage des Verbleibs der jungen Menschen. Dazu soll ein Abgangsmonitoring (8.) etabliert werden.

Diese konzeptionelle Perspektive mag als Grundgerüst eines Berichtswesens gut nachvollziehbar sein. Bei genauerer Betrachtung entfaltet sich jedoch eine hohe Komplexität. Diese entsteht (notwendigerweise) auch deshalb, weil dies nicht das Konzept für eine einzelne Organisation ist, sondern für eine Vielzahl von involvierten Partnern. Durch die externe Evaluation wurden folgende neun Akteure (der JBA Berlin) identifiziert, die unmittelbar mit der Zielgruppe der JBA zusammenarbeiten und die daher für das angestrebte Berichtswesen entsprechend berücksichtigt werden müssen (siehe Abbildung 2):



Abbildung 2: Akteure der JBA Berlin

Jede dieser Akteursgruppen hat spezifische Aufgaben, Instrumentarien und Prozesse mit eigenen Berichts- und Monitoringsystemen und unterschiedlichen Berichtspflichten und Gestaltungsspielräumen gegenüber ihren übergeordneten Instanzen.

Insbesondere hinsichtlich der Dimensionen Personen im System (2.), Beratungskontakte (3.), rechtskreisübergreifende Austauschformate (5.), (warme) Übergaben (6.) sowie dem Abgangsmonitoring (8.) ist es die Aufgabe der externen Evaluation gewesen, zu prüfen, welche Daten bei den verschiedenen beteiligten Akteursgruppen bereits erhoben werden und ob diese geeignet sind, die anvisierten Kennzahlen abzubilden. Werden passgenaue Daten nicht erhoben oder stehen sie aus anderen Gründen nicht zur Verfügung, musste geprüft werden, ob sog. Proxys zur Verfügung stehen. Darunter versteht man Daten, die stellvertretend für die eigentlich gewünschten Daten zumindest näherungsweise das abbilden, was an Informationen gewünscht wird. Stehen auch keine Proxys zur Verfügung, muss eine möglichst aufwandsarme Erhebung neuer Daten geprüft und organisiert werden.

Darüber hinaus musste geprüft werden, welche Definitionen bestimmter „zu zählender“ Aspekte in den jeweiligen Akteursgruppen existieren und in wie weit diese untereinander kompatibel sind und welche Möglichkeiten der Nachjustierung dabei denkbar sind. Dabei geht es um zunächst banal wirkende Fragen, wie die nach der Definition einer Person oder eines Beratungskontakts.

Beim Herausarbeiten der Unterschiede ging es nicht darum, eine Einheitlichkeit zwischen allen Akteuren vorzubereiten oder gar herzustellen. Dies ist aufgrund der teilweisen sehr unterschiedlichen Tätigkeiten und Settings weder realisierbar noch wünschenswert. Wünschenswert und notwendig ist es jedoch, Transparenz über unterschiedliche Zählweisen herzustellen, so dass jeder die Möglichkeit hat,

die Kennzahlen des Berichtswesens auch korrekt einzuordnen. Gleiches gilt es natürlich auch für die neu zu erhebenden Daten von Beginn an zu klären.

involas hat dazu mit Fachkräften und Monitoringexpert*innen der oben aufgeführten Akteure der JBA sog. Fachgespräche durchgeführt (siehe Kapitel 4.2).

Es hat sich gezeigt, dass die Akteure wie erwartet sehr heterogen aufgestellt sind und sich auch hinsichtlich ihrer angenommenen Adaptionsfähigkeit durch das angestrebte neue Berichtswesen unterscheiden.

Im Ergebnis wurden Vorschläge für Definitionen der Kennziffern innerhalb der genannten Dimensionen (Personen im System, Beratungskontakte, rechtskreisübergreifende Austauschformate, (warme) Übergeben, Abgangsmonitoring) gegeben. Aber auch die Herausforderungen bei bestimmten Kennziffern und Akteursgruppen wurden herausgearbeitet. Diese Ergebnisse wurden dann von einer sog. Fokusgruppe (hervorgegangen und beauftragt durch die Planungsgruppe der JBA Berlin) diskutiert und zu einem finalen Vorschlag für die Planungsgruppe weiterentwickelt. In der ersten Sitzung im 1. Quartal 2024 wird die Planungsgruppe einen Schwerpunkt auf die Umsetzung und das weitere Vorgehen legen.

involas empfiehlt eine konsequente Fortführung der Festlegung der Indikatorik. Es ist nicht auszuschließen, dass sich zu Beginn nicht alle Akteure in der Lage sehen, alle angestrebten Items umzusetzen. Die Evaluation empfiehlt daher die Weiterentwicklung des Berichtswesens wie auch bisher als schrittweisen Prozess zu begreifen, Leerstellen zu akzeptieren und kontinuierlich an der Vervollständigung zu arbeiten. Es ist in jedem Fall sinnvoll, kleine Schritte in die richtige Richtung zu gehen, auch wenn der große Sprung zunächst nicht möglich ist. Ein grundsätzliches Verständnis der Weiterentwicklung des Berichtswesens als iterativer Prozess bietet sich auch deshalb an, weil Rahmenbedingungen, Gesetzeslagen sowie der öffentliche Diskurs einem steten Wandel unterliegen, denen sich das Berichtswesen der JBA nicht dauerhaft entziehen kann, ohne legitimatorische Schwierigkeiten zu bekommen.

5.2 Befragungsformate/Feedbackformate und eine Langzeitstudie

In diesem Kapitel präsentieren wir die Ergebnisse der Arbeitspakete, die als Leistungsbaustein „Konzepte“ durch die externe Evaluation bearbeitet wurden. Kapitel 5.2.1 führt dazu ausführlich durch die im Jahr 2022 konzipierte und 2023 durchgeführte Pilotierung des Feedbacks junger Menschen. Kapitel 5.2.2 greift nochmals die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung aus dem Jahr 2021 auf. Abschließend wird in Kapitel 5.2.3 das Thema Längsschnittstudie aufgegriffen und verschiedene Herangehensweisen reflektiert.

5.2.1 Pilotierung Feedback junger Menschen

Im zweiten Jahr der externen Evaluation wurde die Konzipierung der Befragung junger Menschen vorangetrieben und ein Konzept erarbeitet, das als Grundlage für eine systematische und kontinuierliche Erfassung von Feedback junger Menschen dienen kann. In ihrer Rolle als unmittelbare Adressat*innen der Unterstützungsangebote der JBA können die jungen Menschen, welche die Leistungen der JBA Berlin in Anspruch genommen haben, wertvolle Hinweise für die Optimierung der Arbeit der JBA und deren Weiterentwicklung geben.

Durch involas wurden verschiedene Feedbackkonzepte erarbeitet, die perspektivisch selbständig von den Akteuren vor Ort eingesetzt werden können. Diese wurden sowohl der Auftraggeberin als auch den Teilnehmenden des Jour Fixe der externen Evaluation vorgestellt und diskutiert. Basierend auf diesem Prozess wurde unter anderem ein quantitativ angelegtes Befragungskonzept zur unmittelbaren und kontinuierlichen Rückmeldung der jungen Menschen zur Optimierung der Arbeit der JBA für die Weiterentwicklung ausgewählt (siehe Abbildung 3). Die Pilotierung wurde im Jahr 2023 im Rahmen der Evaluation durch involas umgesetzt.

Pilotierung einer systematischen Erfassung des Feedbacks junger Menschen

Prämissen

- Bedarfe junger Menschen stehen im Zentrum der Arbeit der JBA Berlin
- Erfahrungswissen der Nutzer*innen kann wertvolle Hinweise auf die qualitative Weiterentwicklung der Angebote der JBA Berlin geben
- Dazu soll niedrigschwellig, freiwillig und anonym Feedback eingeholt werden

Erhebungsinstrument

- Onlinebefragung
- Standardisierter Fragebogen
- Konzise und zugänglich für junge Menschen
- Zugang über Link und QR-Code

Zielgruppe

- Alle jungen Menschen, die Angebote der JBA Berlin nutzen, sollen die Möglichkeit bekommen Feedback zu geben
- > Ziel: „Vollerhebung“ der Nutzer*innen

Umfang der Pilotierung

- Laufzeit: Januar 2023 – Dezember 2023
- Erhebungszeitraum: mindestens 5 monatiger Zeitraum innerhalb des Jahres 2023 (Erhebung theoretisch ohne Enddatum)
- Beteiligte: zwei bis drei Standorte der JBA Berlin

Ergebnis des Piloten

- Erhebung und Auswertung einer ersten Befragungswelle
- Bereitstellung der Auswertungssyntax
- Unterstützung bei einer möglichen Implementierung in den Regelbetrieb

Abbildung 3: Pilotierung einer systematischen Erfassung des Feedbacks junger Menschen

Im Folgenden werden zunächst das Erkenntnisinteresse und die Zielsetzung der Pilotierung präzisiert (Kapitel 5.2.1.1). Die Aufgabe des Piloten ist nicht alleine, in einem ersten Anlauf das Feedback junger Menschen zu erheben und auszuwerten, sondern auch die konkrete Umsetzung des Konzepts zu reflektieren und Empfehlungen zur Weiterentwicklung zu geben. Dazu wird die Umsetzung und Diskussion des Prozedere offengelegt (Kapitel 5.2.1.2), werden der Rücklauf und die Selektionsmechanismen besprochen (Kapitel 5.2.1.3), die Ergebnisse der Befragung der jungen Menschen präsentiert (Kapitel 5.2.1.4) und Handlungsempfehlungen (Kapitel 5.2.1.5) abgeleitet.

5.2.1.1 Erkenntnisinteresse, Zielsetzungen der Pilotierung, Rahmendaten

Grundsätzliches Ziel der Erhebung und der Auswertung des Feedbacks junger Menschen, die Angebote der JBA Berlin nutzen, ist die qualitative Weiterentwicklung der Angebote der JBA Berlin.

In der Landeskooperationsvereinbarung der JBA Berlin wird die Angebotsseite der JBA beschrieben. Dort heißt es in §2 (2) unter anderem: „Aufgabe der JBA Berlin ist es, die Zielgruppe zu erfassen, zu beraten und ihr Unterstützung bei der beruflichen Orientierung zukommen zu lassen, damit die jungen Menschen erfolgreich in eine Ausbildung oder ein Studium übergehen“. Dem gegenüber stehen auf der Nachfrageseite die jungen Menschen, die die Angebote nutzen müssen, damit diese tatsächlich zur beruflichen wie persönlichen Weiterentwicklung beitragen können und wirksam werden.

Damit wird auch zum Ausdruck gebracht, dass junge Menschen als Nutzer*innen von Angeboten der JBA Berlin nicht bloß passive Leistungsempfänger*innen sind, sondern als Ko-Produzent*innen aktiv am Erfolg der Unterstützungsangebote sowie ihrer eigenen beruflichen wie persönlichen Weiterentwicklung mitwirken (müssen). Damit kommt der subjektiven Perspektive der jungen Menschen auf die Angebote der JBA eine besondere Bedeutung zu. Als Expert*innen ihrer selbst können sie - und nur sie - diesen spezifischen Beitrag zur Verbesserung der für sie bestimmten Angebote leisten.

Beteiligt waren die drei Standorte Friedrichshain-Kreuzberg, Spandau und Tempelhof-Schöneberg. Die Befragung ist am 07.06.2023 online gegangen und in dieser Auswertung wurde eingegangenes Feedback junger Menschen bis zum 15.11.2023 berücksichtigt.

5.2.1.2 Umsetzung und Diskussion des Prozedere

Basierend auf dem Erkenntnisinteresse sowie der zugrunde gelegten Zielgruppe hat sich eine standardisierte Online-Befragung von Nutzer*innen der Angebote der JBA Berlin angeboten. Der Einsatz einer Online-Befragung ist in Bezug auf die Zielgruppen und das Erkenntnisinteresse vorteilhaft, da auf diese Weise Freiwilligkeit, Anonymität und Niedrigschwelligkeit der Teilnahme gewährleistet werden können. Eine Online-Befragung ist niedrigschwellig, weil junge Menschen orts- und zeitunabhängig von jedem beliebigen Endgerät, also auch einem Smartphone oder Tablet, auf die Befragung zugreifen können. Der 16. Kinder- und Jugendbericht spricht davon, dass es so gut wie keine ‚Offliner‘ in der Altersgruppe der 14- bis 24-Jährigen mehr gibt. Das Internet wird in dieser Altersgruppe von 99% täglich genutzt (BMFSFJ 2020: 294). Darüber hinaus kann bei einer Online-Befragung ausgeschlossen werden, dass Daten fehlerhaft eingegeben werden (Kreuze/Anmerkungen an nicht vorgesehenen Stellen etc.) Gleichzeitig erlaubt diese Form der Befragung etwa im Gegensatz zu paper-pencil oder CAPI-Befragungen (Computer Assisted Personal Interviewing) eine ressourceneffizientere Datenaufnahme und -verarbeitung. Zudem vereinfachen internetbasierte Befragungen die Integration von offenen und standardisierten Fragen (Kuckartz et al. 2009).

Um möglichst viele Nutzer*innen für die (vollständige) Teilnahme zu gewinnen und qualitativ hochwertige Rückmeldungen und Daten zu gewinnen, ist eine möglichst konzise und zugänglich präsentierte Befragung notwendig, deren Durchführung einige Minuten (Richtwert: etwa fünf Minuten) nicht überschreiten sollte. Gleichwohl muss eine Befragung auch einen Beitrag zur Bedienung der Erkenntnisinteressen geben, so dass hier eine Balance zwischen Einfachheit und Klarheit und vielfältigen Erkenntnisinteressen gefunden werden muss. Nichtsdestotrotz muss man sich im Klaren sein, dass Menschen mit geringer Lesekompetenz durch schriftliche Befragungen kaum zu erreichen sind. Der Leo-Studie² nach wären 10,9% der 18- bis 25-jährigen Gesamtbevölkerung in Deutschland³ aufgrund ihrer Lesekompetenz nicht in der Lage, den Fragebogen auszufüllen.

Die Erstellung des Fragebogens und die Umsetzung der Befragung ist durch eine Vielzahl von Akteuren kontinuierlich begleitet worden:

- involas hat die Entwurfsfassung eines Fragebogens auf Basis seiner Vorerfahrungen und der Ergebnisse der Befragungen der vorherigen Evaluation der JBA erstellt.
- Im Jour Fixe (März 2023) der externen Evaluation wurden Erwartungen und Erkenntnisinteressen der an der JBA beteiligten Partner gesammelt und diskutiert.
- Ebenfalls im März fand die Auftaktveranstaltung mit den freiwilligen Ansprechpartner*innen aus den Pilotstandorten statt, die als Multiplikator*innen in die Standorte und aus den Standorten in das Team der Evaluation hinein kommuniziert haben. Dort wurden die angestrebten zentralen Themen der Feedbackbefragung sowie die Erwartungen und Erkenntnisinteressen der Runde ausgetauscht.
- Basierend auf den Diskussionen hat involas den Fragebogenentwurf finalisiert und Anfang Mai 2023 mit den Ansprechpartner*innen der Pilotstandorte diskutiert.
- Nach einer Überarbeitung des Fragebogens wurden an den drei Pilotstandorten vor Ort durch einen Mitarbeiter der externen Evaluation Pretests mit der Zielgruppe durchgeführt.

² Quelle: Buddeberg, Klaus; Grotlüschen, Anke (2020): LEO 2018, Leben mit geringer Literalität. Online abrufbar unter: <https://www.wbv.de/shop/LEO-2018-6004740>

³ Eine Studie zur Literalität der im Piloten zugrunde gelegten Zielgruppe junge Nutzer*innen von Angeboten der JBA in den Bezirken Friedrichshain-Kreuzberg, Spandau, Tempelhof-Schöneberg existiert nicht. Es ist anzunehmen, dass die Quote junger Menschen mit geringer Lesekompetenz in den Pilotstandorten nochmal etwas höher liegt als im Bundesschnitt.

- Die Rückmeldungen und Erfahrungen sind in die Finalisierung des Erhebungsinstruments eingeflossen. Dazu gehörte unter anderem die Erstellung einer englischen Version des Fragebogens, da im Rahmen des Pretests die Erfahrung gemacht wurde, dass eine signifikante Anzahl junger Menschen in den Standorten kein/kaum Deutsch gesprochen hat.⁴
- Am 07.06.2023 ist das Feedbackinstrument online gegangen.
- Während des Erhebungszeitraums hat jeweils im Juli und im September eine Besprechung stattgefunden, in der die Erfahrungen an den Standorten und die Beobachtungen (unter anderem des Rücklaufs) der Evaluation besprochen wurden. Entsprechende Nachjustierungen folgten. So wurde etwa die, als Vertrauen stiftendes Instrument gedachte, landing-page im Laufe des Prozesses entfernt⁵ und der Begrüßungstext im Fragebogen gekürzt.
- Eine weitere Informationsveranstaltung für Fachkräfte zum Piloten hat darüber hinaus Mitte Oktober in einem der Pilotstandorte stattgefunden.

Zugang der jungen Menschen zur Feedbackmöglichkeit

Den Pilotstandorten und den jeweiligen Fachkräften wurden dazu Informations-/Werbematerialien in Form von Plakaten, Flyern und Postkarten zur Verfügung gestellt, die sie zur Information und zur Weitergabe an die jungen Menschen nutzen konnten. Darüber hinaus wurde ein sogenanntes Banner zur Verfügung gestellt, das in die E-Mail-Signaturen der Fachkräfte eingepflegt werden konnte und über die persönliche Information hinaus auf die Feedbackmöglichkeit hingewiesen hat. Über den Klick auf das Banner oder dem Folgen des QR-Codes auf den Werbematerialien gelangten die jungen Menschen zum Fragebogen.

Im Laufe der Erhebungsphase wurde den Ansprechpartner*innen aus den Pilotstandorten zur weiteren Verteilung ein E-Mail-Entwurf zur Verfügung gestellt, der jungen Menschen im Nachgang an eine Beratung per E-Mail zur Verfügung gestellt werden konnte. Über das Klicken auf ein in die Mail integriertes Banner wurde der Zugang zur Befragung ermöglicht. Erwiesenermaßen sind Erinnerungsschreiben bei schriftlichen Befragungen ein zuverlässiges Instrument, um den Rücklauf zu erhöhen.

Daneben hat die externe Evaluation empfohlen, dass allen jungen Menschen, die innerhalb eines definierten vergangenen Zeitraums eine Beratung bei einem Akteur der Pilotstandorte gehabt haben, per E-Mail auf die Möglichkeit, Feedback geben zu können, hingewiesen werden. Dies konnte durch die Pilotstandorte leider nicht systematisch umgesetzt werden.

5.2.1.3 Rücklauf und Selektionen

Auf dem Weg vom Beratungsgespräch mit einem Akteur der JBA bis zum vollständig ausgefüllten Fragebogen finden sich eine Reihe von Selektionsmechanismen, die den Rücklauf bei der Befragung beeinflussen (siehe Abbildung 4). Für die Weiterentwicklung der Feedbackbefragung insgesamt ist es notwendig, die einzelnen Selektionsmechanismen in den Blick zu nehmen und jeweils die Schwelle zum Weitermachen für die jungen Menschen soweit wie möglich zu reduzieren. Entsprechend wird im Folgenden auf Basis der zur Verfügung stehenden Daten dieser Selektionsprozess dargestellt.



Abbildung 4: Selektionen bis zum fertigen Fragebogen

1) Information an junge Menschen

⁴ Diese Option wurde schließlich von niemandem genutzt.

⁵ Siehe auch 5.2.1.3 in diesem Bericht

Ausgangsgröße der Befragung ist die Zielgruppe der jungen Menschen, die ein Beratungsgespräch mit einem Akteur der JBA-Pilotstandorte gehabt haben. Belastbare Zahlen zur Größe der Zielgruppe (im Prinzip die Anzahl der stattgefundenen Beratungen, da nach jeder Beratung ein junger Mensch theoretisch die Möglichkeit hat, Feedback zu geben), gibt es bisher nicht (siehe dazu auch das Kapitel zum neuen Berichtswesen der JBA Berlin in diesem Bericht). Teilnehmen kann jedoch nur, wer darüber informiert ist, dass Feedback möglich und erwünscht ist.

In der Literatur wird unter anderem vom „Werbeerfolg“ einer Befragung gesprochen, der sich ergibt aus dem Verhältnis derjenigen, die Kenntnis von der Befragung erhalten haben und der Zielgruppe insgesamt (siehe etwa El-Menouar/Blasius 2005). Beide Zahlen stehen für die Pilotierung nicht zur Verfügung: Erstere nicht, weil kaum nachzuhalten ist, wie viele junge Menschen der Zielgruppe tatsächlich informiert wurden. Zweitere aus den bereits oben im Rahmen der Diskussion des Berichtswesens benannten Gründen.

2) Eindeutige Seitenaufrufe und Aufruf des Fragebogens

Über den QR-Code sind die Teilnehmer*innen auf einer sogenannten ‚landing page‘ gelangt, einer Unterseite der JBA-Homepage⁶. Dort wurden sie mit einem Satz darüber informiert, dass sie dem Anbieter des Befragungstools vertrauen können und mit einem Klick auf einen weiteren Link zur Feedbackbefragung kommen. Dieser Schritt wurde zunächst implementiert, um mit Verwendung der offiziellen Homepage der JBA Berlin für Vertrauen bei den jungen Menschen zu werben. Die Seite der JBA erhebt eine Vielzahl von Statistiken zum Nutzungsverhalten derjenigen, die die Seite besuchen. Unter anderem wie oft eine bestimmte Seite aufgerufen wurde. Wir wissen daher, wie oft die ‚landing page‘ der Feedbackbefragung aufgerufen wurde (siehe Abbildung 5; Eindeutige Seitenansichten).

Gerade in der Anfangszeit der Befragung ist davon auszugehen, dass nicht alleine die Zielgruppe dem QR-Code gefolgt ist, sondern auch Mitarbeiter*innen der JBA. Wie groß der Anteil der tatsächlichen Zielgruppe an den eindeutigen Seitenansichten (sowie den aufgerufenen Fragebögen) ist, ist nicht feststellbar. In jedem Fall sind die Zahlen für die tatsächliche Zielgruppe nochmals kleiner als in der Tabelle angegeben.

Zeitraum	Eindeutige Seitenansichten ⁷	Aufruf des Fragebogens ⁸	„Klickquote“ ⁹
07.06.23 – 30.06.23	56	31	55%
01.07.23 – 31.07.23	43	13	30%
01.08.23 – 31.08.23	31	8	26%
01.09.23 – 19.09.23	29	9	31%
Gesamt	159	61	38%

Abbildung 5: Eindeutige Seitenansichten 'landing page' und „Klickquote“

Betrachtet man die Gesamtzahlen und vernachlässigt, dass nicht nur die Zielgruppe selbst auf der landing-page landet (und auf den Link klickt), ist festzustellen, dass nur 38% derjenigen, die auf der landing-page landen, auch den Link zum Fragebogen aufrufen. Umgekehrt heißt das, dass an dieser Stelle weit mehr als die Hälfte bereits aussteigt. Aufgrund dieser Zahlen wurde ab dem 19.09. dieser

⁶ www.jba-berlin.de

⁷ Ruft ein*e Besucher*in eine Seite während einer Sitzung wiederholt auf, wird diese*r bei der eindeutigen Seitenansicht nur einmal gezählt. Bei der Zahl gilt es zudem zu beachten, dass die Zahl der eindeutigen Seitenansichten nicht gleichzusetzen ist mit einer Personenzahl. Da eine Person eventuell nicht gleich beim ersten Mal (sprich: bei der ersten Session) teilnimmt, sondern die Seite eventuell später nochmals aufruft und damit eine neue Session beginnt und damit bei den eindeutigen Seitenansichten nochmals gezählt wird.

⁸ Zahlen gemäß LimeSurvey.

⁹ Gerundet.

Zwischenschritt entfernt, so dass potentielle Teilnehmer*innen ohne weiteren ‚Klick‘ direkt auf der ersten Seite des Fragebogens gelandet sind.

3) Aufruf des Fragebogens

Abbildung 6 zeigt, dass sich die Zugriffszahlen auf den Fragebogen auch durch das Wegfallen der ‚landing-page‘ nicht erhöht haben. Die Aufrufe des Fragebogens gehen bis zum Stichtag für die Erstellung dieses Berichts am 15.11.2023 weiter zurück. Insgesamt wurde der Fragebogen im Erhebungszeitraum 77-mal aufgerufen. Angesichts der zwar nicht genau zu beziffernden, aber angenommenen Größe der Zielgruppe und der Annahme, dass auch Mitarbeiter*innen der JBA Berlin sich zumindest bis zum Fragebogen geklickt haben, ist diese Zahl als sehr gering einzuschätzen.

Zeitraum	Eindeutige Seitenansichten	Aufruf des Fragebogens
07.06.23 – 30.06.23	56	31
01.07.23 – 31.07.23	43	13
01.08.23 – 31.08.23	31	8
01.09.23 – 19.09.23	29	9
20.09.23 – 30.09.23	- ¹⁰	4
01.10.23 – 31.10.23	-	8
01.11.23 – 15.11.23	-	4
Gesamt	(159)	77

Abbildung 6: Anzahl Aufrufe Fragebogen

4) Ausfüllen des Fragebogens (Abbrüche und vollständige Abgabe)

Besonderes Augenmerk bei einer Befragung gilt dem Erhebungsinstrument. Das Ziel ist natürlich, es den Teilnehmer*innen so leicht wie möglich zu machen, den Fragebogen vollständig abzugeben. Auf dem Weg zum vollständig abgegebenen Fragebogen gibt es mehrere Möglichkeiten, an denen Teilnehmer*innen „aussteigen“. Durch die Verwendung von LimeSurvey stehen umfangreiche Daten zu Nutzung des Fragebogens durch die Teilnehmer*innen zur Verfügung. Diese werden im Folgenden zu Beurteilung des Feedbackverhaltens und damit auch des Fragebogens herangezogen.

In einem ersten Schritt landen die potentiellen Teilnehmer*innen auf der Startseite des Fragebogens. Hier werden die potentiellen Teilnehmer*innen das erste Mal mit der Befragung selbst konfrontiert. Dabei kommt es darauf an, dass grundsätzlich angenommene Interesse derjenigen Person, die aktiv die Seite aufgerufen hat, aufzugreifen sowie über den Anlass und die Vorteile der Befragung zu informieren sowie die datenschutzrechtlichen Voraussetzungen zu erfüllen und den Teilnehmer*innen transparent zu machen. In der Literatur wird an diesem Übergang vom Aufruf der Startseite zum Aufruf der ersten Frage u.a. vom „Werbeerfolg“ gesprochen (siehe El-Menouar/Blasius 2005). Von den 77 Seitenaufrufen haben 23 die Befragung wieder verlassen, ohne etwas anzukreuzen. Das ergibt einen „Werbeerfolg“ von ca. 70%. Bedenkt man, dass an dieser Stelle, die nicht von der Befragung angesprochenen, interessierten Fachkräfte spätestens ausgestiegen sind, ergibt sich eine, bezogen auf die Zielgruppe, noch höhere Erfolgsquote. Hinzu kommt, dass von den 23 „Aussteiger*innen“ bereits 12 die Seite (nach Angabe der LimeSurvey-Statistiken) unmittelbar (d.h. innerhalb von einer Sekunde) direkt wieder geschlossen haben. D.h. diese Aussteiger*innen haben sich nicht auf Basis der angezeigten Informationen

¹⁰ Ab dem 20.09.23 keine Zahlen für eindeutige Seitenaufrufe mehr. Siehe Erläuterungen 3) Aufruf des Fragebogens.

gegen eine Teilnahme entschieden. Eine (wenn auch bereits ältere) Studie (Theobald 2000) kommt zum Schluss, dass ein „Werbeerfolg“ von 55% als gutes Ergebnis betrachtet werden kann.

Es verbleiben 54 (77 ‚Startseitenaufrufe‘ - 23 ‚ohne Ankreuzen‘) mögliche vollständig abgegebene Fragebögen. Im nächsten Schritt kommen wir zu den „Ausfällen“ beim Ausfüllen des Fragebogens. Gründe für Abbrüche während des Ausfüllens eines Fragebogens gibt es viele. So kommt es bei schriftlichen Befragungen überdurchschnittlich häufig zu Abbrüchen, wenn mehr als 25 bis 30 Fragen gestellt werden (Fragebogen zu lang), wenn Matrixfragen gestellt werden (Fragebogen zu kompliziert) oder wenn offene Fragen gestellt werden (Beantwortung zu aufwändig) (vgl. El-Menouar/Blasius 2005).

Das Erhebungsinstrument der Feedbackbefragung besteht aus 16 Fragen. Einer Person werden aufgrund von Filterführungen jedoch nur maximal 15 Fragen gestellt, darunter zwei Matrixfragen und zwei offene Fragen. Insgesamt gab es 16 Abbrecher*innen während der Befragung. D.h. 16 Personen, die begonnen haben, den Fragebogen auszufüllen, dann aber im Laufe der Befragung ausgestiegen sind. Mit LimeSurvey können wir nun zeigen, auf welcher Seite der Befragung jeweils abgebrochen wurde (siehe Abbildung 7). Bei den Abbrecher*innen auf Seite 2 ist anzunehmen, dass diese keine ausreichend hohe Grundmotivation für die Befragung mitgebracht haben und unmittelbar wieder abgebrochen haben. Die Abbrüche am Ende des Fragebogens deuten hingegen darauf hin, dass hier junge Menschen den Fragebogen als zu lang empfunden haben und daher abgebrochen haben. Abbrüche aufgrund der Komplexität der Fragen, die der oben angesprochenen Studienlage nach zu überdurchschnittlichen Abbrüchen führen, also Matrixfragen und offene Fragen, sind bei den hier befragten jungen Menschen nicht der Fall. Hinweise auf eine mögliche anzunehmende Überforderung junger Menschen mit dem vorgelegten Erhebungsinstrument gibt es demnach nicht.

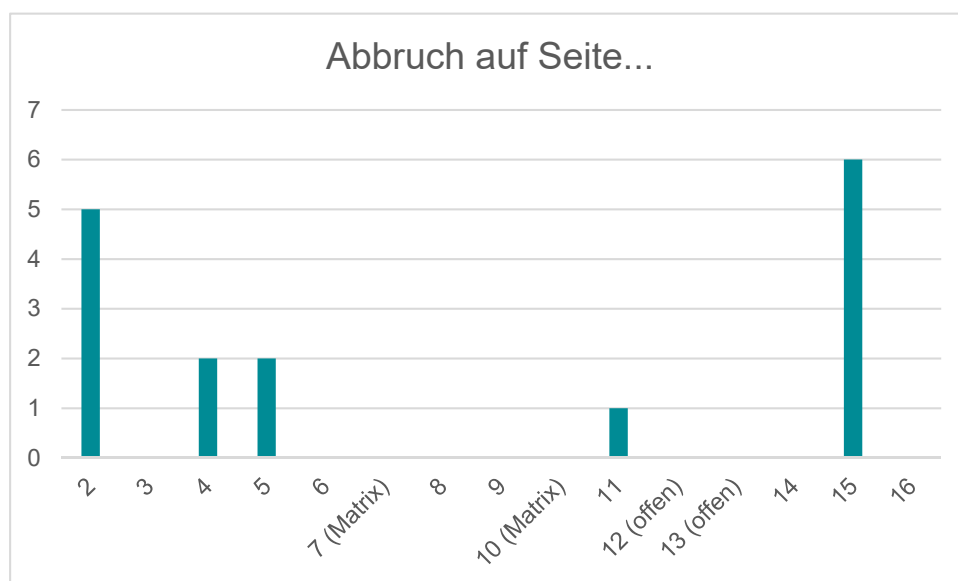


Abbildung 7: Abbruchseite (N=16)

54 Teilnehmer*innen haben begonnen den Fragebogen auszufüllen; 16 haben abgebrochen. Das entspricht einem sog. „Gestaltungserfolg“ (siehe El-Menouar/Blasius 2005) von ca. 70%. In dem bereits mehrfach herangezogenen Artikel von El-Menouar und Blasius (2005) wird darauf verwiesen, dass „Gestaltungserfolge“ in hohem Maße variieren und nicht selten unter 50% liegen.

Den jungen Menschen gegenüber wurde angekündigt, dass das Ausfüllen des Fragebogens weniger als fünf Minuten in Anspruch nimmt. Diejenigen, die ihn komplett ausgefüllt haben (N=38) lagen mit einzelnen Ausnahmen deutlich darunter. Das gleiche gilt für die Abbrecher*innen, die auf Seite 15 ausgestiegen sind.

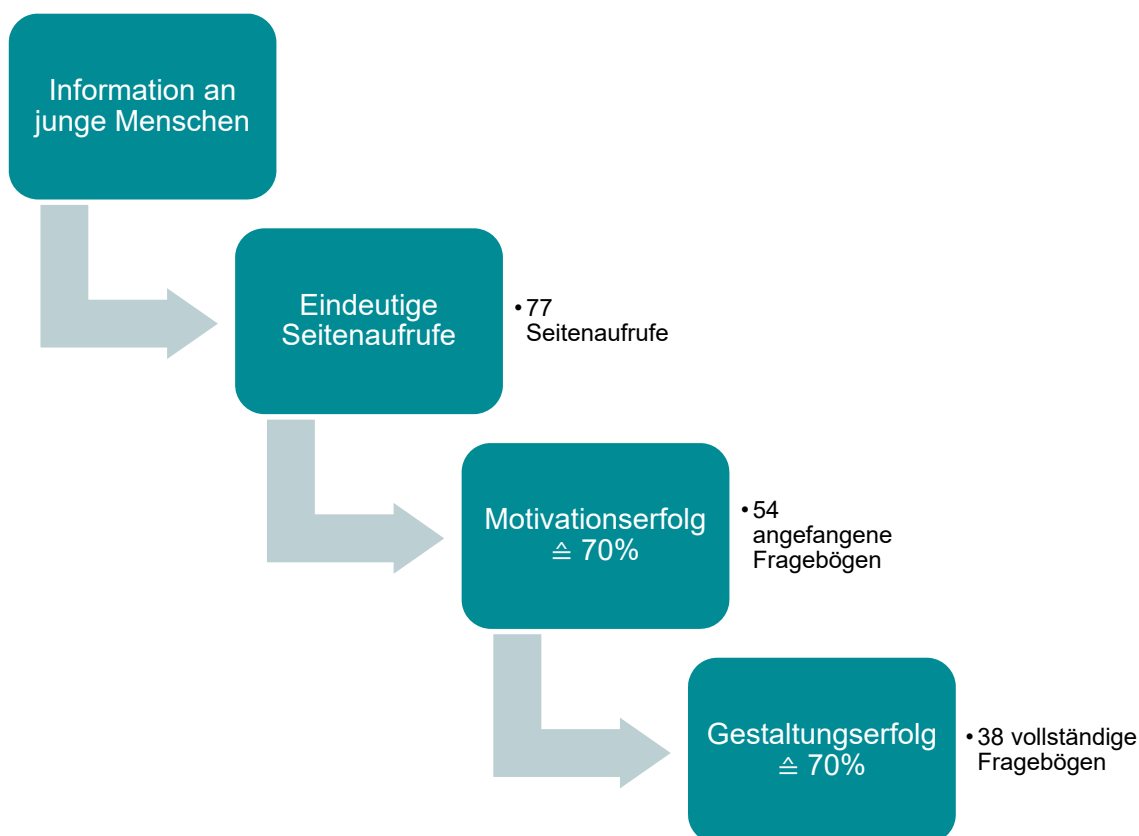


Abbildung 8: Selektionsstufen und "Erfolge"

Zur Gewährleistung der Datenqualität wurden die erhobenen Daten einer Plausibilitätsprüfung unterzogen. Eine niedrige einstellige Zahl von vollständig abgegebenen Fragebögen musste dabei aus dem Datenpool entfernt werden.

5.2.1.4 Befragungsergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Feedbackbefragung junger Menschen dargestellt. Da jeder junge Mensch, der durch einen Akteur der JBA Berlin beraten wurde, nach jedem Beratungsgespräch die Möglichkeit haben soll, Feedback zu geben, wird in der Befragung zunächst danach gefragt, ob der junge Mensch bereits einmal an der Befragung teilgenommen hat (siehe Abbildung 9).

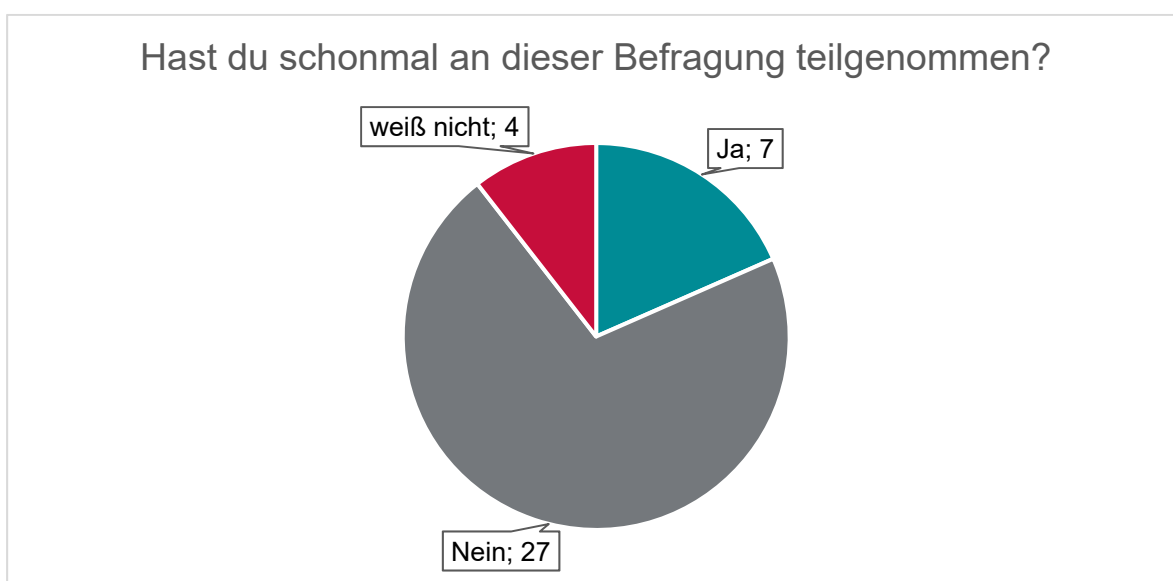


Abbildung 9: Vorherige Teilnahme an der Befragung; N=38

Die große Mehrheit, nämlich 27 Teilnehmer*innen, verneinten diese Frage. Sieben Teilnehmer*innen gaben an, schon einmal an der Befragung teilgenommen zu haben. Vier Teilnehmer*innen beantworteten die Frage mit „weiß nicht“.

Wissen um die JBA

Diejenigen jungen Menschen, die zum ersten Mal an der Befragung teilgenommen haben (N=27) (sowie diejenigen, die diese Frage nicht beantworten konnten (N=4; „weiß nicht“)), wurden gefragt, woher sie von der Jugendberufsagentur wissen (siehe Abbildung 10). Hier konnten die Teilnehmer*innen aus einer Reihe vorgegebener Antworten mehrere auswählen. Am häufigsten werden die Schule (N=8) und Einladungsschreiben des Jobcenters (N=7) als erste Kontaktpunkte mit der JBA Berlin benannt. Es folgen Jugendclub/Jugendeinrichtung und Freunde und Bekannte (beide N=5). Nur sehr wenige junge Menschen haben angegeben, über die Suche im Internet (N=3) auf die JBA gestoßen zu sein.

Bei aller Vorsicht, angesichts der geringen Zahl an Rückmeldungen, lässt sich basierend auf diesen Zahlen formulieren, dass junge Menschen insbesondere über institutionelle Zugänge von der JBA erfahren. Es folgen das soziale Umfeld („Mund-zu-Mund-Propaganda“) und zuletzt Werbemaßnahmen der JBA Berlin (Plakate/Flyer, social media) selbst. Unter dem Vorbehalt der sehr geringen Teilnahmezahlen empfiehlt die Evaluation zu prüfen, welche Schlüsse aus diesen Erkenntnissen gezogen werden können. Die Evaluation empfiehlt, institutionelle Zugänge in die JBA zu nutzen und zu stärken, um diese unter der Zielgruppe bekannter zu machen und klar als zentrale Anlaufstelle am Übergang Schule-Beruf zu markieren. Dazu zählt beispielsweise, dass der Besuch der JBA genauso seinen Platz an den allgemeinbildenden Schulen hat wie der Besuch des Berufsinformationszentrums.

Eine Person gab an, dass sie von der Jugendberufsagentur überhaupt nicht wisse. Die Antwortmöglichkeit geht auf den Pretest des Fragebogens an den Pilotstandorten zurück. Auch an einem der Standorte ist eine Person befragt worden, die angab, von der JBA überhaupt nicht zu wissen.

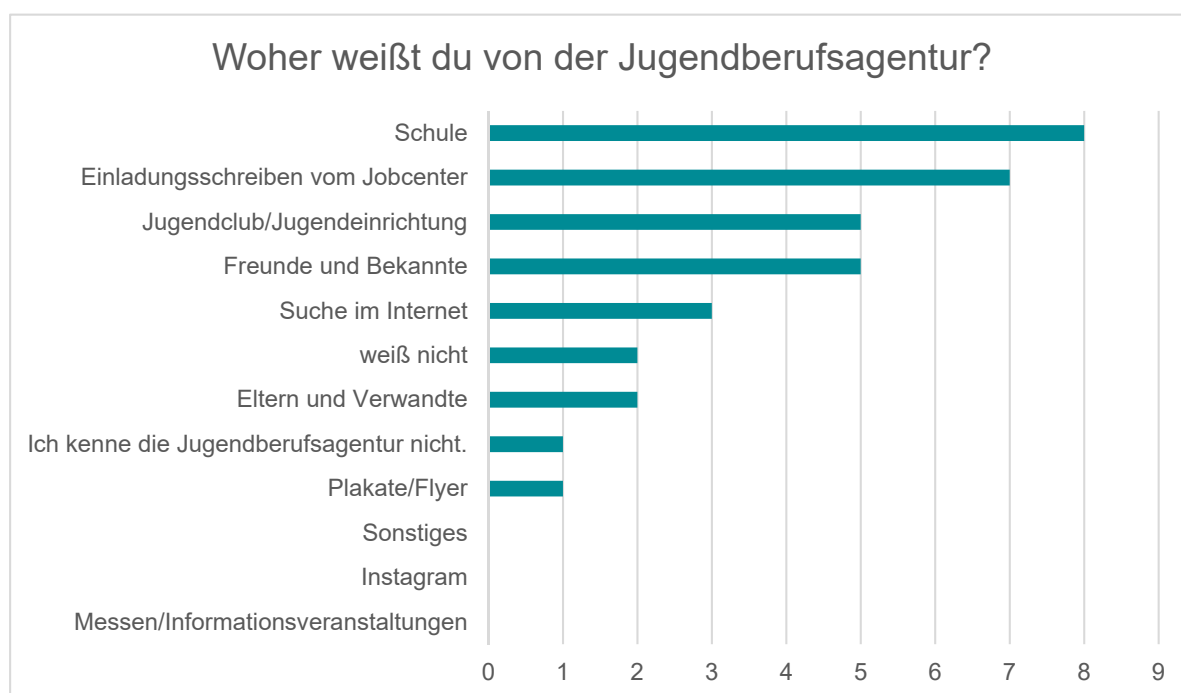


Abbildung 10: Wissen um die JBA; Mehrfachantworten möglich; N=31

Welcher Bezirk und welche Erfahrungen am Standort

Abgesehen von der Person, die angegeben hat, von der JBA überhaupt nicht zu wissen, wurden alle Teilnehmer*innen (N=37) gefragt, in welchem Bezirk ihr JBA-Standort liegt (siehe Abbildung 11).

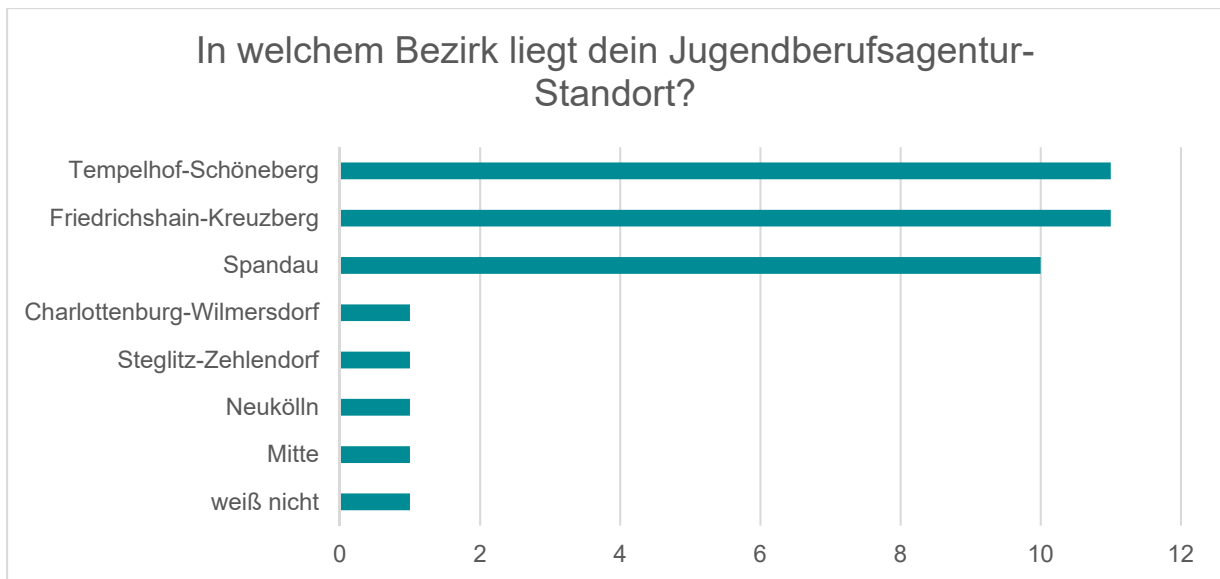


Abbildung 11: JBA-Standort; N=37

Obwohl nur die Standorte Friedrichshain-Kreuzberg, Spandau und Tempelhof-Schöneberg am Piloten teilgenommen haben, haben insgesamt vier Teilnehmende sich anderen Bezirken zugeordnet. Diese Feststellung ist zunächst überraschend. Neben möglicherweise irrtümlich falschen Angaben der Teilnehmenden ist es jedoch auch möglich, dass junge Menschen im Rahmen aufsuchender Beratung ein Beratungsgespräch außerhalb ihres zuständigen JBA-Bezirks hatten.

Auf der Grundlage der uns zur Verfügung stehenden Angaben zeigt sich, dass es hinsichtlich des Rücklaufs zwischen den Standorten keine Unterschiede gibt. Bis eine größere Zahl junger Menschen erreicht wurde, leiten wir daraus ab, dass die Herausforderungen beim Erreichen der jungen Menschen allgemeiner Natur sind und nicht mit Spezifika eines Standortes zusammenhängen.

Alle Teilnehmer*innen wurden gefragt, ob sie schon einmal an ihrem Standort der JBA gewesen sind (siehe Abbildung 12).

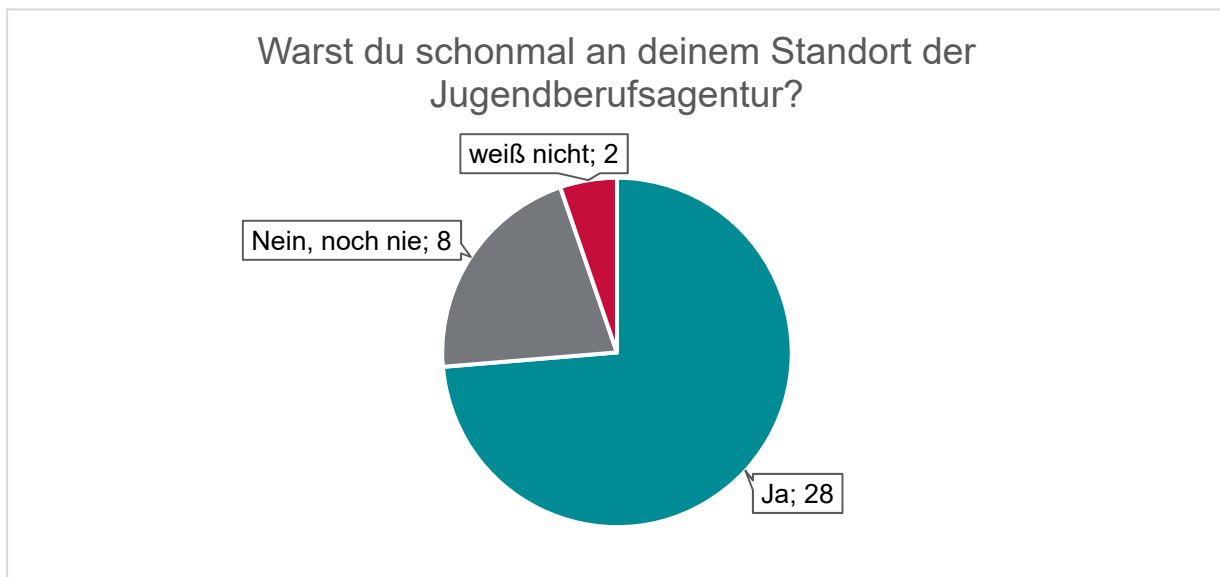


Abbildung 12: Anwesenheit am Standort; N=38

Knapp drei Viertel der Teilnehmer*innen (N=28) waren schonmal an ihrem Standort der JBA, acht noch nie und zwei Personen wussten es nicht.

Diejenigen, die schon einmal am Standort gewesen sind, wurden zu ihren Erfahrungen bei ihrem letzten Besuch am Standort befragt (siehe Abbildung 13). Sie wurden gebeten, Aussagen zu ihrem letzten Besuch auf einer Zustimmungsskala zu bewerten.

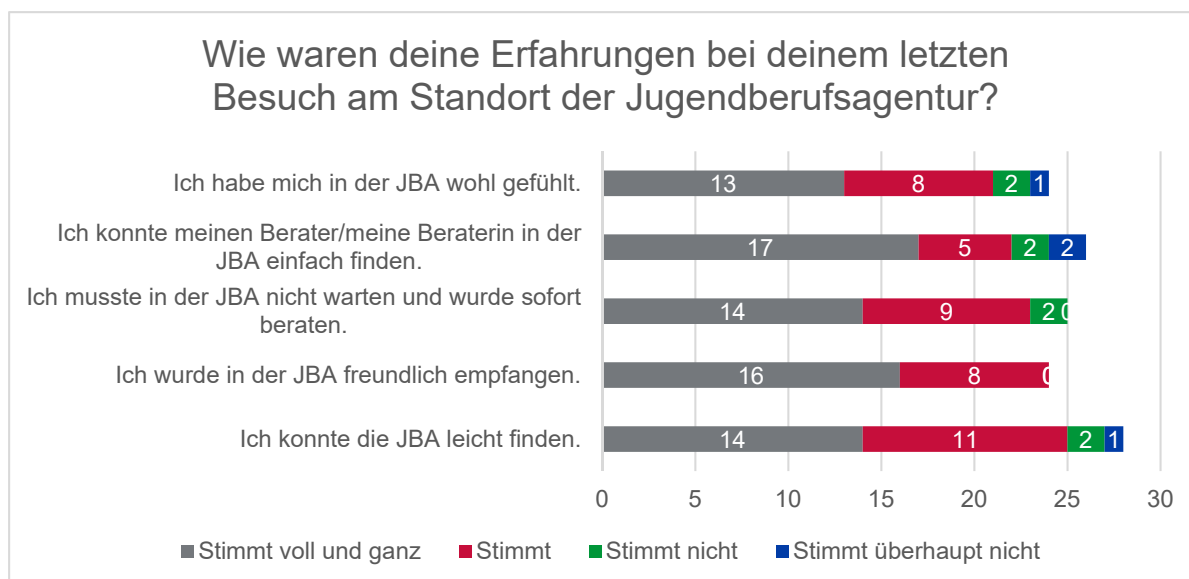


Abbildung 13: Erfahrungen beim letzten Besuch am Standort; N=28

Die Antworten zeigen die positive Bewertung der Aussagen zu den Erfahrungen am Standort.

Das letzte Beratungsgespräch

Alle Teilnehmer*innen (N=38) wurden zu den thematischen Inhalten ihres letzten Beratungsgesprächs befragt. Sie konnten dabei mehrere Antworten auswählen.



Abbildung 14: Inhalte der Beratung; N=38

Mit großem Abstand waren die Themen des jeweils letzten Beratungsgesprächs vor allem Ausbildung (N=18) und Berufsberatung/berufliche Orientierung (N=17).

Auch wurden alle Teilnehmer*innen zu ihren Erfahrungen mit ihrem letzten Beratungsgespräch gefragt und in dem Zusammenhang abermals gebeten, sich gegenüber bestimmten Aussagen zu positionieren. Die Aussagen decken dabei relevante Bereiche ab, die gute Beratung ausmachen (vgl. nfb 2011).

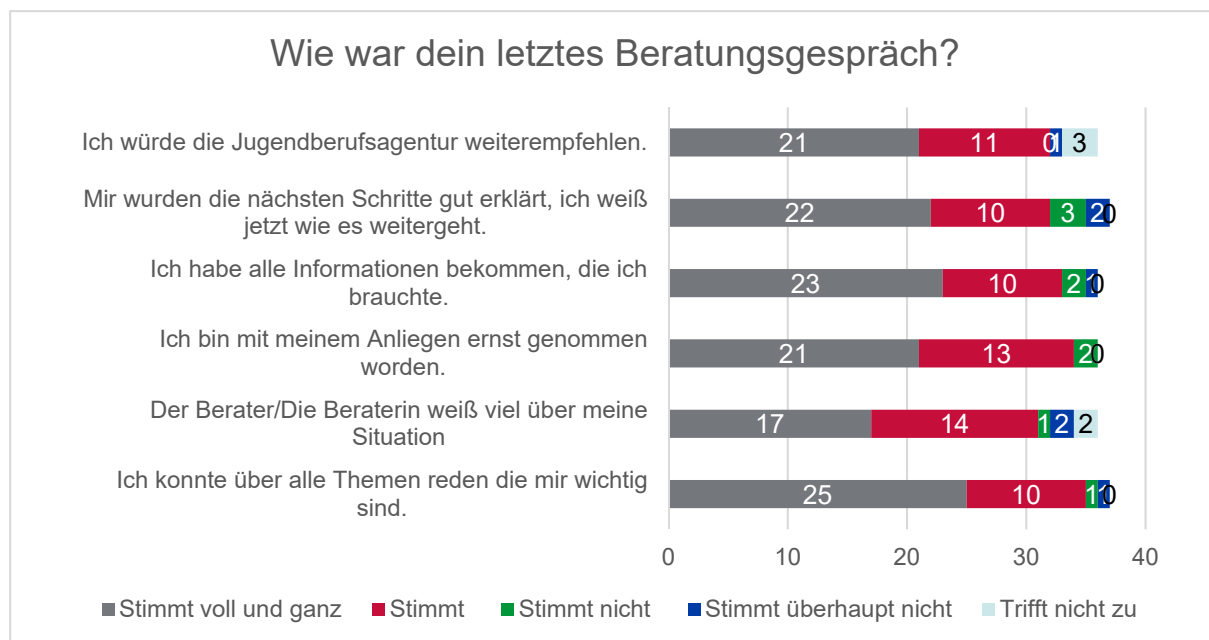


Abbildung 15: Bewertung letztes Beratungsgespräch; N=38

Grundsätzlich zeigen die Antworten die positive Beurteilung der letzten Beratungsgespräche mit Akteuren der JBA Berlin.

Beurteilung insgesamt

Alle Teilnehmer*innen wurden zudem gebeten, die Arbeit der JBA Berlin grundsätzlich mit einer Schulnote zu bewerten (siehe Abbildung 16). Die Beurteilung durch die jungen Menschen fällt sehr gut aus. Im Durchschnitt mit 1,65.

sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	mangelhaft	ungenügend
21	12	3	1	1	0

Abbildung 16: Bewertung der JBA insgesamt; N=38

Nach der Gesamtbeurteilung der JBA haben die Teilnehmer*innen die Möglichkeit bekommen, offen auf die Frage zu antworten, was die Jugendberufsagentur verbessern oder anders machen soll (N = 13 Antworten) bzw. was sie sonst noch mitteilen wollen (N = 12 Antworten)¹¹:

- Insgesamt spricht aus den Antworten eine hohe Dankbarkeit für die Angebote und gegenüber den Mitarbeiter*innen der JBA.
- Grundsätzlich wird eine große Zufriedenheit mit der JBA zum Ausdruck gebracht.
- Aber es gibt auch Hinweise darauf, dass junge Menschen sich wünschen würden, dass die JBA Berlin bekannter wäre.
- Grundsätzlich ist auch die Zugänglichkeit zur JBA ein Thema bei den Rückmeldungen.
 - Manche wünschen sich eine besserer Erreichbarkeit des Standortes.

¹¹ Zur besseren Übersicht und zur Anonymisierung werden die Antworten der jungen Menschen hier zusammengefasst und paraphrasiert wiedergegeben

- Ein junger Mensch beklagte, den Raum nur schwer gefunden zu haben und auf dem Weg dahin niemanden fragen zu können, weil alle Bürotüren geschlossen waren.¹²
- In einem Fall wird der Wunsch geäußert, mit den Berater*innen auch chatten zu können.
- Die Ausstattung der Standorte wird von einigen Feedbackgeber*innen thematisiert. So wird sich mehrmals W-Lan gewünscht, aber auch Getränke oder ein Getränkeautomat wurden genannt.

Nun müssen Rückmeldungen nicht 1:1 umgesetzt werden. Dennoch muss geprüft werden, welche Impulse für die Weiterentwicklung sich aus dem Feedback ableiten lassen. involas empfiehlt daher, das Feedback der jungen Menschen zum Anlass zu nehmen, in den von den jungen Menschen genannten Bereichen aktiv zu werden.

Persönliche Angaben der Teilnehmenden

Wir haben alle Teilnehmer*innen (N=38) um ein paar persönliche Angaben gebeten. Zunächst haben wir nach dem Geschlecht gefragt (siehe Abbildung 17). 23 junge Menschen geben an, weiblich zu sein, neun männlich und sechs junge Menschen haben dazu keine Angabe gemacht. In jedem Fall zeigt sich hier eine deutliche Überrepräsentation junger Frauen. Umgekehrt heißt dies, dass junge Männer wesentlich seltener zur Teilnahme bewegt werden konnten.

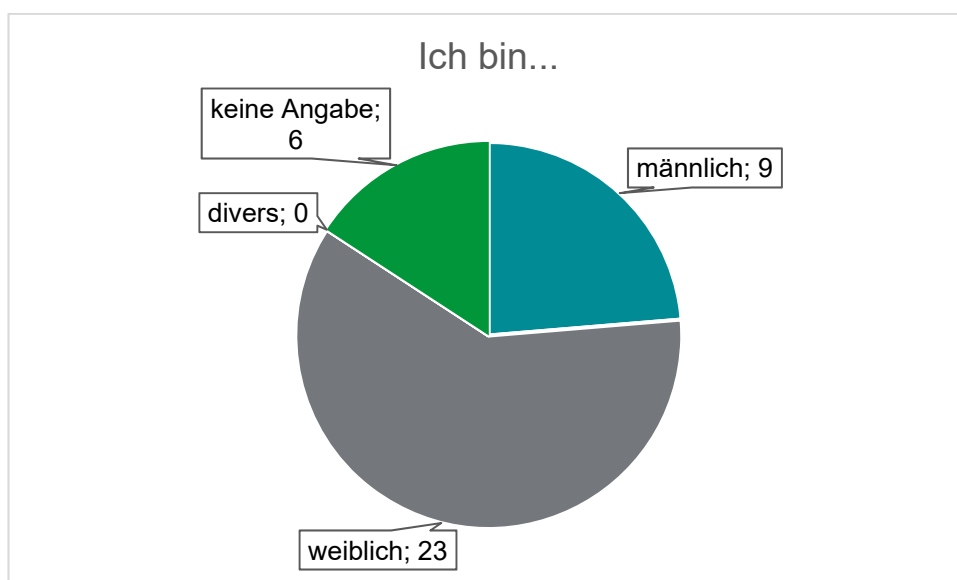


Abbildung 17: Geschlecht; N=38

Abbildung 18 gibt einen Überblick über die Altersverteilung der jungen Menschen, die Feedback gegeben haben. Die Zahlen verteilen sich über die gesamte Altersbreite der Zielgruppe der JBA. Altersangaben außerhalb der Zielgruppe der JBA Berlin hat es nicht gegeben.

¹² Siehe auch die Ergebnisse des Workshops zum Empfang in der JBA in Kapitel 5.5

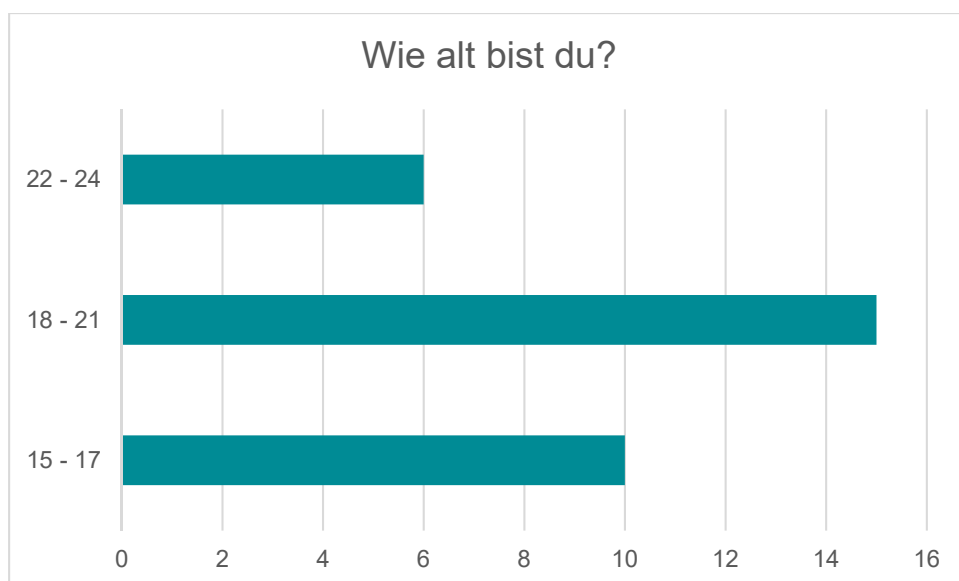


Abbildung 18: Alter; N=31

Abschließend haben wir die Teilnehmer*innen nach ihrem derzeit höchsten Schulabschluss gefragt (siehe Abbildung 19).

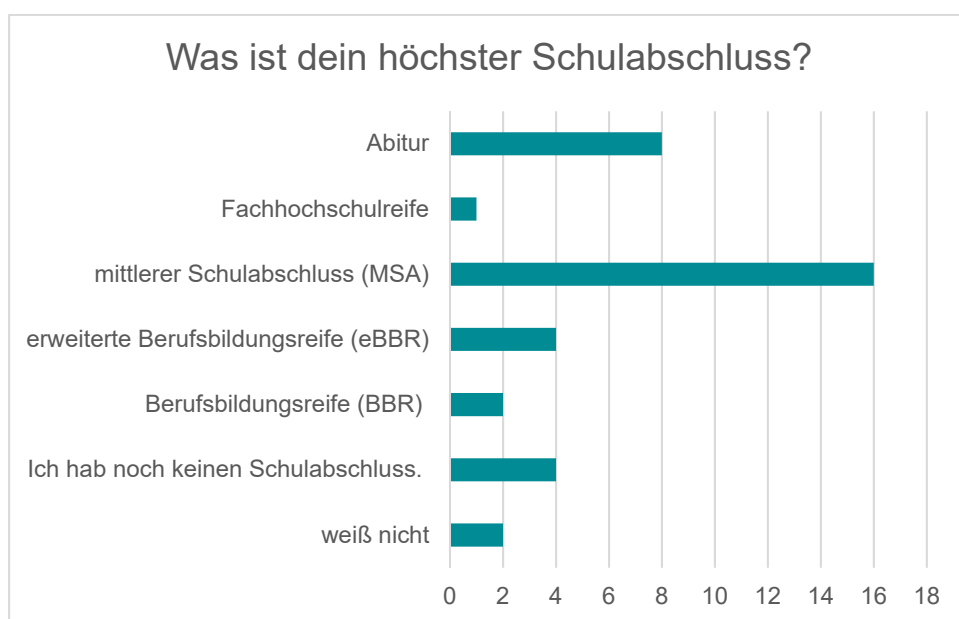


Abbildung 19: Höchster Schulabschluss; N=38

Die meisten der befragten Teilnehmer*innen haben einen mittleren Schulabschluss (N=16). Acht Teilnehmer*innen haben Abitur. Insgesamt zeigt sich hier eine Überrepräsentation der höheren Bildungsabschlüsse und damit die Herausforderung, junge Menschen ohne Schulabschluss und mit niedrigem Schulabschluss für ein Feedback zu gewinnen. Insgesamt muss eine hohe Selektivität bei der Pilotbefragung festgestellt werden. Junge Männer und junge Menschen ohne Schulabschluss bzw. niedrigem Schulabschluss sind erheblich unterrepräsentiert.

5.2.1.5 Handlungsempfehlungen

Wirkungsanalyse rechtskreisübergreifender Zusammenarbeit ist komplex. Das Feedback junger Menschen ist ein Instrument von mehreren, die für die Untersuchung der Wirkungen herangezogen werden können. Die Evaluation empfiehlt daher, das Instrument Feedbackbefragung junger Menschen dauerhaft zu implementieren und den aktuellen Stand weiterzuentwickeln. D.h. unter anderem...

- es sollte eine gemeinsame Auswertung des Piloten geben
 - dazu gehört unter anderem eine Reflexion zum geringen Rücklauf, der hohen Selektivität der Teilnehmer*innen und die Erarbeitung möglicher Anpassungen bei der Feedbackerhebung.
- es sollten Einladungs- und Erinnerungsschreiben (Mail, postalisch, SMS u.ä.) zur Teilnahme an alle jungen Menschen versendet werden, die Beratung erhalten haben. Dies gilt es von allen beteiligten Partnern umzusetzen.
- im Prozess der Implementation sollte es eine stärkere Berücksichtigung der Führungskräftekreise als Ansprechpartner und Multiplikatoren anstelle von Freiwilligen geben.
- es sollten verschiedene Erhebungswege genutzt werden: Online (wie der Pilot), (zusätzlich) in Papierform und (zusätzlich) über „Interviewer*innen“, die junge Menschen in den Standorten unmittelbar ansprechen.
- Es sollte überprüft werden ob die Ergänzung eines Kurzfragebogens, der auch für junge Menschen mit geringer Literalität zugänglich ist (etwa max. 3 Fragen und Smileys als Antwortoption) möglich ist.
- Auch wenn die Möglichkeit, das Feedbackinstrument auf Englisch zu nutzen, nicht in Anspruch genommen wurde, sollte dies als Option den jungen Menschen weiterhin zur Verfügung stehen. Darüber hinaus ist über die Berücksichtigung weiterer Sprachen nachzudenken.
- In diesem Zusammenhang sollte auch die Nutzung von Incentives geprüft werden, die erwiesenermaßen Antwortraten erhöhen können (vgl. Pforr 2015).
- Nach einer Überarbeitungsphase in einem ersten Schritt gemeinsam mit den Pilotstandorten und in einem zweiten Schritt mit Vertretungen aller Standorte empfehlen wir die berlinweite Implementation des Feedbackinstruments.
- Das Feedbackinstrument sollte als Regelbestandteil des Beratungsgesprächs aller beteiligter Partner verstanden werden. D.h. es sollte regelhaft eingesetzt werden und es sollte entsprechende Zeitfenster während des Beratungstermins dazu eingeplant werden. Ggf. sollte Technik zur Verfügung gestellt werden, bei gleichzeitiger Wahrung von Unabhängigkeit des jungen Menschen beim Ausfüllen des Fragebogens

Angesichts der geringen Anzahl an Feedbackgebenden sowie deren Selektivität (vor allem junge Frauen und wenige mit keinem oder niedrigem Schulabschluss) lassen sich keine abschließenden Handlungsempfehlungen ableiten. Außerdem sind Kosten und Nutzen in der künftigen Auswahl der Erhebungswege zu berücksichtigen. Aber das im Rahmen des Piloten erhobene Feedback gibt bereits Hinweise auf zentrale Themen wie etwa Bekanntheitsgrad der JBA, Zugänge zur JBA (Standorte, Räume, Onlineberatung), ‚Türpolitik‘ und Ausstattung der Standorte.

5.2.2 Mitarbeitendenbefragung

Bereits im ersten Jahr der Evaluation hat involas eine Befragung aller Mitarbeiter*innen der JBA Berlin durchgeführt. Vom 24.11. bis zum 24.12.2021 haben 234 Mitarbeiter*innen der JBA Berlin an der Befragung teilgenommen. Bei einer angenommenen Personalzahl (im Jahr 2021) von insgesamt ca. 700¹³ entspricht dies einer Teilnahmequote von gut 33%. Eine stärkere Beteiligung der Mitarbeitenden wäre hier wünschenswert.

Die Rückmeldungen haben den großen Bedarf der Teilnehmer*innen aufgezeigt, mit ihren Erfahrungen und Einschätzungen wahrgenommen zu werden und sich an der Entwicklung der JBA Berlin zu beteiligen.

Das Erkenntnisinteresse der Befragung fokussierte auf die drei folgenden Fragestellungen:

¹³ Eine genaue Anzahl liegt involas nicht vor.

- 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?

Dieses Erkenntnisinteresse wurde im Fragebogen mit folgenden Themenschwerpunkten abgedeckt: Wahrnehmung der JBA Berlin, Rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit, Entwicklungs- und Handlungsbedarfe, Auswirkungen von Corona. Es wurde bewusst darauf verzichtet, standortscharfe Auswertungen durchzuführen, um insbesondere Mitarbeiter*innen kleiner Partner Anonymität zusichern zu können. Ausführlich wurden die Ergebnisse bereits im ersten Zwischenbericht (vgl. Verlage/Aram 2022) präsentiert. Hier sollen noch einmal die zentralen Erkenntnisse aufgegriffen werden.

Wahrnehmung der JBA Berlin

Die Teilnehmer*innen wurden gebeten, die Ziele und Aufgaben der JBA Berlin, die u.a. in der landesweiten Kooperationsvereinbarung festgelegt wurden, in ihrer Bedeutung für die JBA Berlin im Allgemeinen und 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 Jugendberufsagenturen. Entsprechend wurden Informationen u.a. zum Wissenstransfer und zu den Abstimmungspraktiken erhoben.

Die Auswertung 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‘ zustimmt.

Bezogen auf die Rechtskreise entfaltet sich beim Thema rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit tendenziell eine ‚Schieflage‘, da SGB VIII Mitarbeitende häufiger als 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 Berücksichtigung finden und auch die Umsetzung gemeinsamer Planungen weniger erfolgt. Zudem bewerten Führungskräfte alle abgefragten Aspekte positiver als die Fachkräfte. So werten etwa die Fachkräfte die Abstimmungsroutinen auf ihrer Ebene kritischer. Eine Mehrheit sieht hier ‚erheblichen Optimierungsbedarf‘.

Insgesamt empfindet über die Hälfte der Befragten die JBA Berlin als lernende Organisation. Eine Mehrheit von 66% berichtet, dass sich die Akteure 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

Die Befragten nennen im Wesentlichen im Rahmen einer offenen Frage die im öffentlichen Diskurs genannten Vorteile der Jugendberufsagenturen. Dies ist insbesondere die räumliche Nähe und die entsprechenden Vorteile, die damit einhergehen, wie etwa „direkte und unkomplizierte Kommunikation“, „Tür- und Angelgespräche“, „Fallteams“, „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“. Umgekehrt wird vor allem die Abwesenheit dieser förderlichen Aspekte als hinderlich erachtet. Darüber hinaus werden auch Aspekte wie „Datenschutz“, „unterschiedliche Datenverarbeitung“ oder eine mangelnde Eigenständigkeit der JBA („fehlende eigenständige corporate identity der JBA (nicht JC, nicht AA, sondern JBA!!!)“) 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. Inklusive 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. Zwei Jahre nach der Mitarbeitendenbefragung ist festzuhalten, dass eine Reihe der damals benannten Entwicklungs- und Handlungsbedarfe angegangen wurde. Insbesondere sind hier die Integration des Fallmanagement und das Leitbild zu nennen, aber auch in den Bereichen rechtskreisübergreifende Austauschformate, Feedback der Zielgruppe und Berichtswesen gab es teils erhebliche Weiterentwicklungen (siehe dazu auch die Zwischenberichte und diesen Abschlussbericht der Evaluation). Auch mit der Überarbeitung des Handbuchs der Mindeststandards (siehe Kapitel 5.4) wurden obige Handlungsbedarfe aufgegriffen und angegangen.

Auswirkungen von Corona

Die Corona-Pandemie ging mit erheblichen Folgen für das öffentliche Leben im Allgemeinen, aber auch mit der Erbringung der Leistungen der Akteure der Jugendberufsagentur im Speziellen einher. Insgesamt zeigen die Ergebnisse die massiven Auswirkungen, die die Corona-Pandemie auf die Arbeit in der Jugendberufsagentur aus Sicht der Mitarbeitenden hatte. Dies betraf sowohl die Erreichbarkeit der Zielgruppe als auch die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit, die durch die Distanz schwieriger und seltener wurde.

Grundsätzlich ist aus Sicht der Evaluation aus den Rückmeldungen festzuhalten, dass Mitarbeiter*innen mit ihren Erfahrungen und Kompetenzen wertvolle Partner*innen für die Weiterentwicklung der JBA sind. Um die Feedbackbereitschaft der Mitarbeiter*innen zu nutzen und aufrechtzuerhalten, ist es ratsam, den Mitarbeiter*innen 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 als Verantwortliche aktiv und ernsthaft mit den Bedarfen der Mitarbeiter*innen 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. Bereits mit dem 1. Zwischenbericht hat die Evaluation empfohlen, die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung in den verschiedenen Gremien auf den verschiedenen Ebenen sowie innerhalb der Standorte

unter Beteiligung möglichst vieler Mitarbeiter*innen zu diskutieren. Dies wurde in der Wahrnehmung der Evaluation umgesetzt. involas empfiehlt, die Mitarbeitendenbefragung regelmäßig durchzuführen, um weiterhin von den Erfahrungen der Mitarbeiter*innen zu profitieren, aber auch aktuelle Veränderungen und neue Themen bei der Entwicklung der JBA Berlin zu erheben. Weiter empfiehlt die Evaluation Ableitungen/Folgerungen/Konsequenzen der Befragung den Mitarbeiter*innen auch weiterhin transparent zu kommunizieren, damit Wertschätzung zu signalisieren und eine (Betriebs-)Kultur zu stärken, die durch Kritikfähigkeit und Offenheit geprägt ist.

5.2.3 Konzept Langzeitstudie

Ein Leistungsbaustein des Auftrags der externen Evaluation war die Konzepterstellung für eine systematische Wirkungsanalyse für den Verbleib der Zielgruppe im Qualifizierungsverlauf. Im Rahmen einer möglichen Langzeitstudie sollen junge Menschen ab der 8. Jahrgangsstufe¹⁴ in ihrer Berufs- und Studienorientierung und der Inanspruchnahme der entsprechenden Maßnahmen und Beratungsangebote bis zu ihrem Übergang in Ausbildung oder Studium begleitet werden. Dabei soll der Einfluss der einzelnen Interventionen auf den Qualifizierungsverlauf ebenso untersucht werden wie der Verbleib der Zielgruppe.

Die mögliche Befragung der Zielgruppe soll in Form einer Langzeitstudie der Wirkungsanalyse mit Fokus auf ihren Verbleib dienen. Dazu sollen junge Menschen ab der 8. Klasse

- in ihrer Berufs- und Studienorientierung
- der Inanspruchnahme von Maßnahmen und Beratungsangeboten
- bis zum Übergang in Ausbildung und Studium begleitet werden.

Hier sollten neben den Motiven, (Lern-) Erfahrungen und Herausforderungen der Befragten auch Kontextmerkmale ermittelt werden, um

- zum einen Ertrag und Wirkungen der Beratung und Begleitung durch die JBA ermitteln zu können und
- zum anderen die weitere Gestaltung beispielsweise der Zugangswege, des Beratungsansatzes, der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit auf der Grundlage empirisch gestützter Analysen optimieren zu können.

Um differenzierte Erkenntnisse über Strukturen, Prozesse, Ergebnisse und Wirkungen (Input, Prozess, Output, Outcome, Impact) zu erhalten, müssen spezifische Informationen erhoben werden (z. B. Schulform, Lebensphase). Zwingend wäre beim weiteren Vorgehen, dass das oben formulierte allgemeine Erkenntnisinteresse in konkretisierte Fragestellungen bzw. Hypothesen überführt wird. Basierend auf diesen Fragestellungen und Hypothesen kann erst über das weitere Vorgehen im Hinblick auf die gewählte Methode, Zielgruppe, Stichprobe und Stichprobenziehung, Zeitplanung sowie Befragungsinstrumente und Zugang entschieden werden (vgl. für die unterschiedlichen Möglichkeiten die Entwürfe im Anhang). Erst daraus ließen sich wiederum die konkreten Arbeitspakete und die zu berücksichtigenden Datenschutzregularien ableiten.

Im Rahmen des Fachgesprächs (siehe Kapitel 4.2) wurde eine breite Spanne an Fragestellungen diskutiert. Sie reichen von der Abbildung von Bildungs-, Qualifizierungs- und Unterstützungsverläufen auf individueller Ebene oder im Zeitverlauf über die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit aus Sicht von jungen Menschen bis hin zur Abbildung von spezifischen Wirkungen durch Unterstützungsleistungen im Übergang Schule-Beruf. Entsprechend variantenreich sind die einzusetzenden Methoden: während längsschnittlich fokussierte Fragestellungen eher mit einem Panel oder mit einem Panel und qualitativen Befragungen (mixed method Ansatz) adressiert werden müssen, bieten sich bei den anderen Fragestellungen eher beispielsweise leitfadengestützte Interviews und eine Trendstudie an, bei der wiederholt junge Menschen eines Jahrgangs befragt werden.

¹⁴ Der konkrete Einstiegszeitpunkt ist abhängig vom Erkenntnisinteresse und den zur Verfügung stehenden Ressourcen. So könnte auch ein späterer Einstieg bspw. ab der 10. Jahrgangsstufe sinnvoll sein.

Die sich daraus ergebenden Implikationen für die festzulegende Zielgruppe usw. können den Entwürfen für die Befragung der jungen Menschen der Anlage entnommen werden (vgl. Anlage A). Die Entwürfe können als Ausgang für ein mögliches weiteres Vorgehen genutzt werden, wobei eine weitere Schärfung der Fragestellung zwingend erforderlich ist, bevor in einem weiteren iterativen Prozess die Befragung konzipiert und umgesetzt werden könnte. Die Herausforderungen sind angesichts des angestrebten Umfangs der Stichprobe sowie der zeitlichen Dimension umfangreich. Umsetzung und Zielerreichung eines solchen Vorhabens sind möglich, aber herausfordernd. Neben entsprechenden Ressourcen (finanzielle und personelle Mittel und der Auswahl einer durchführenden Institution) bedarf es eines breiten Konsenses und einer nachhaltigen Unterstützung durch die Akteure am Übergang Schule-Beruf.

5.3 Leitbild

Im Rahmen der Weiterentwicklung des Berichtswesens (in der AG Berichtswesen) wurde festgestellt, dass es für die Herleitung von Kennzahlen zur Abbildung der Aktivitäten und Wirkungen der JBA notwendig ist, ein gemeinsam geteiltes Leitbild zu erarbeiten. Basierend auf dieser Erkenntnis und den Empfehlungen der ersten externen Evaluation wurde der Prozess der Leitbilderstellung 2019 begonnen. Aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie ist dieser Prozess ins Stocken geraten. involas hat mit Übernahme der externen Evaluation den Auftrag erhalten, die Leitbilderstellung zu unterstützen und dazu an den Vorarbeiten anzuknüpfen.

Im Rahmen von zwei von involas moderierten Workshops im letzten Quartal 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.

Ende 2021 hat die operative Steuerungsgruppe den im Workshop von den Teilnehmenden erarbeiteten Vorschlag zum Beteiligungsprozess gebilligt. Bis April 2022 haben die regionalen Führungskräftekreise für ihre regionalen Standorte entlang dreier Leitfragen und unter möglichst breiter Beteiligung der Mitarbeitenden Rückmeldungen zum Leitbild gegeben. Diese wurden durch involas gesichtet, kategorisiert und den Teilnehmenden des Workshops Leitbild zur Kenntnis gegeben. Am 30.05.2022 wurden die durch involas aufbereiteten Rückmeldungen in einem weiteren Workshop diskutiert und an ausgewählten Stellen in das Leitbild eingearbeitet. Am Ende der Veranstaltung existierte ein inhaltlich abgestimmtes und von allen getragenes Leitbild. Vor allem redaktionelle Aspekte (Design/Symbolik, Grammatik/Rechtschreibung, Gendern u.ä.) wurden in Absprache mit den Teilnehmenden aus dem Workshop ausgegliedert und durch die Netzwerkstelle überarbeitet. Der finale Entwurf wurde im Oktober 2022 durch die operative Steuerungsrunde beschlossen und an die Standorte kommuniziert.

Ein Leitbild ist immer auch Anspruch und Verpflichtung und ein Fluchtpunkt, der auf ein gemeinsames Ziel hin orientiert. Es ist ein Orientierungsrahmen nach innen wie nach außen und kann als Anstoß für weitere Aktivitäten fungieren (vgl. Kühl 2017). Neben der damit einhergehenden Selbstverpflichtung dient es darüber hinaus als gemeinsame Grundlage der Ableitung von Kennziffern, die die gemeinsame Arbeit widerspiegeln. Es lohnt sich daher, nochmals zentrale Aspekte des Leitbildes zu vergegenwärtigen und den Akteuren wie der Öffentlichkeit aufzuzeigen:

„Weil deine Zukunft zählt.“ ist der Slogan der JBA Berlin. Darin drückt sich u.a. aus, dass der junge Mensch im Mittelpunkt der Bemühungen der Akteure steht. Rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit ist kein Selbstzweck und reibungslose Abläufe innerhalb und zwischen den Rechtskreisen sind nur dann als erfolgreich zu bewerten, wenn dadurch junge Menschen passgenaue Unterstützung erhalten.

Ganz explizit stellt die JBA Berlin „den jungen Menschen und seine Zukunftsgestaltung in den Mittelpunkt“¹⁵ und zielt auf gesellschaftliche Teilhabe und Erwerbsintegration. Der eigene Anspruch ist es,

¹⁵ Dieses und folgende Zitate dieses Kapitels entstammen den Überschriften des Leitbildes.

„professionell und wertschätzend“ zu beraten. Darunter versteht das Leitbild neben einer systematischen und methodischen Herangehensweise sowie eine regelmäßige Reflexion dessen, eine ganzheitliche Betrachtung der Anliegen, Interessen und Kompetenzen der Ratsuchenden.

„Kein junger Mensch soll verloren gehen.“ Dieser Anspruch soll durch engmaschige Vernetzung der Akteure und auf den jungen Menschen abgestimmte Angebote und Leistungen eingelöst werden.

Das Bekenntnis zu Fortbildungen und Austausch, Zusammenarbeit auf Augenhöhe und das Selbstverständnis einer ‚lernenden Organisation‘ bilden den Abschluss des Leitbildes. Fortbildungen, Austausch, Reflexion eigener und der Praktiken der Partner erfordern Zeit. Diese Zeit muss Mitarbeiter*innen zur Verfügung gestellt werden. Darüber hinaus müssen Anlässe und Gelegenheiten geschaffen werden, die derlei Weiterentwicklung ermöglichen. Basierend auf diesen Festlegungen wurden dann bei der Überarbeitung des Handbuchs der Mindeststandards (siehe Kapitel 5.4) in Kapitel 6 auch zentrale Fortbildungs-, Qualifizierungs- und Austauschformate definiert und festgeschrieben.

Ursprünglich war geplant, das Leitbild auf einem für 2023 avisierten berlinweiten JBA-Fachtag nochmals aufzugreifen und darüber mit allen Teilnehmer*innen in die Diskussion zu kommen. Aufgrund von Planungsverzögerungen und haushälterischen Herausforderungen konnte dieser Fachtag in 2023 nicht stattfinden. Nach Kenntnis der Evaluation wurde das Leitbild an allen Standorten unter Beteiligung der Mitarbeiter*innen besprochen. Landesseitig ist es bisher bei der einmaligen Kommunikation des Leitbildes geblieben.

Für eine nachhaltige Implementation der durch das Leitbild zum Ausdruck gebrachten Haltung(en) in die täglichen Arbeitsabläufe der Fachkräfte der JBA Berlin bedarf es jedoch kontinuierlicher, an das Leitbild anknüpfender Fortbildungsaktivitäten aller Fachkräfte. Auch ist darüber nachzudenken, ob es eines neuerlichen Impulses (weiterhin etwa in Form eines entsprechenden Fachtages) bedarf, damit das schriftlich fixierte Leitbild auch gelebte Praxis wird.

Neben dem Thema Leitbild ist die Durchführung eines berlinweiten Fachtages grundsätzlich für die JBA Berlin als einer JBA mit zwölf Standorten von großer Bedeutung. Neben dem dadurch geförderten rechtskreisübergreifenden Austausch würde auch der standortübergreifende Austausch belebt werden. Daneben kann über einen Fachtag auch Wertschätzung für die Arbeit der Mitarbeiter*innen zum Ausdruck gebracht werden und motivierend wirken. In dem Sinne dient ein Fachtag auch der Mitarbeiter*innenbindung und der Qualitätssicherung.

5.4 Handbuch der Mindeststandards

Eine umfangreiche Weiterentwicklung der JBA Berlin wurde mit der Überarbeitung des Handbuchs der Mindeststandards fortgesetzt. Im Handbuch der Mindeststandards werden die landesweit einheitlichen Mindeststandards in der Ablauforganisation der JBA Berlin zusammengefasst. Über die Mindeststandards hinausgehende Regelungen können von den Beteiligten individuell in den Standorten in den regionalen Kooperationsvereinbarungen bzw. in den regionalen Prozesshandbüchern festgelegt werden (siehe auch Präambel des Handbuchs der Mindeststandards (2019)).

Entsprach die Erstellung der bisherigen Fassung noch weitestgehend einem ‚Top-Down-Ansatz‘, bei dessen Entwicklung kaum praktische Erfahrungen mit Jugendberufsagenturen zur Verfügung standen, konnte(n) für die Weiterentwicklung des Handbuchs auf inzwischen sieben Jahre Erfahrung in praktischer Zusammenarbeit in der JBA Berlin zurückgegriffen werden und so die Erfahrungen einer Vielzahl von Akteuren - quasi ‚bottom up‘ - genutzt werden. Dazu beteiligten sich über 70 engagierte Fachkräfte und Expert*innen aus allen beteiligten Institutionen, Rechtskreisen und Standorten an insgesamt zehn Arbeitsgruppen, die sich verschiedenen Aspekten der Ablauforganisation der JBA Berlin annahmen: Zugangssteuerung, Leistungsangebote der Partner, Zusammenarbeit der Partner vor Ort, Berichtswesen, Datenschutz, Austausch- und Fortbildungsformate, Öffentlichkeitsarbeit, Finanzierungsangelegenheiten, Feedbackformate, Berufs- und Studienorientierung.

Das Evaluationsteam moderierte in diesem Prozess die AG 3 ‚Zusammenarbeit der Partner‘. Zentrale Aufgabe der AG 3 war die Zusammenstellung, Beschreibung und Definition zentraler Prozesse der Zusammenarbeit der beteiligten Akteure vor Ort, wie etwa die regionalen Austauschformate und Führungskreise sowie die fallbezogenen Abstimmungs- und Austauschformate der Fachkräfte der verschiedenen Rechtskreise.

Darüber hinaus war das Evaluationsteam an der AG 4 ‚Berichtswesen‘ sowie der AG 9 ‚Feedbackformate‘ beteiligt.

Indem das Handbuch Mindeststandards definiert, Anleitung zu operativer Umsetzung der Kooperation liefert und Mitarbeiter*innen dazu dienen soll, Aufgaben und Prozesse zu verstehen und umzusetzen, ist es – ebenso wie das Leitbild – ein solider Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung des Berichtswesens. So wurden beispielsweise die in der AG 3 ‚Zusammenarbeit der Partner‘ definierten fallbezogenen rechtskreisübergreifenden Austauschformate für die Entwicklung möglicher Items herangezogen und in den Weiterentwicklungsprozess eingebracht (siehe 5.1). Gleiches gilt für Aspekte des Wissenstransfers (Austausch- und Fortbildungsformate), die ebenfalls Berücksichtigung im Berichtswesen finden werden.

Der Prozess um das Handbuch der Mindeststandards geht auch insofern weiter, als dass die regionalen Standorte aufgefordert sind, basierend auf dem neuen Handbuch ihre regionalen Prozesshandbücher zu überarbeiten. Für die Weiterentwicklung der JBA Berlin als Ganzes mit seinen zwölf Standorten sollten auch diese dann Berücksichtigung finden, wenn es etwa darum geht, good practice zu identifizieren, aber auch gleichwertige Entwicklungen über alle Standorte hinweg sicherzustellen.

5.5 Empfang in der JBA

Bereits im Jahr 2022 hat sich die externe Evaluation des Themas ‚Empfangssituation an den Standorten‘ angenommen (siehe auch 2. Zwischenbericht). Im Folgenden werden wir nochmals knapp auf die Thematik eingehen und zentrale Ergebnisse dieses Arbeitspakets herausarbeiten und daraufhin Handlungsempfehlungen formulieren.

Dem Empfang kommt bei einer Jugendberufsagentur eine besondere Bedeutung zu. Er bildet den ersten räumlichen Kontaktpunkt zu den jungen Menschen beim Besuch eines Standortes der JBA. Hier wird der erste Eindruck der Institution JBA vermittelt und ein Grundton gesetzt. Dies betrifft neben augenfälligen optischen und ästhetischen Aspekten auch die Gestaltung seiner (Lotsen-)Funktion sowie ganz grundsätzlich die Herstellung der Möglichkeit von Beratung insgesamt. Nicht zuletzt ist er Arbeitsort von Fachkräften, der bestenfalls so organisiert und ausgestaltet ist, dass diese ihr professionelles Potenzial ausschöpfen können.

Das Ziel des Workshops war es, über Standort- und Rechtskreisgrenzen hinweg Erfahrungen in der Gestaltung und beim Betrieb des Empfangs auszutauschen, zu diskutieren und zu reflektieren sowie Impulse für eine Weiterentwicklung am eigenen Standort mitzunehmen. Insofern wurde der Workshop auch als eine Ideenschmiede genutzt, der die unterschiedlichen Konzepte, Erfahrungen und Wissensbestände zusammentragen und gemeinsam mit den Akteuren vor Ort die Empfangssituation weiterentwickeln möchte.

Am 30.08.2022 fand der Workshop ‚Empfang‘ unter Beteiligung von Fachkräften aus allen Standorten und allen Rechtskreisen inklusive Vertretungen von Trägern statt. Im Zentrum des Workshops stand die Perspektive der jungen Menschen auf ihrem Weg von Zuhause bis letztlich zur für sie zuständigen Fachkraft im Standort der JBA im Sinne einer Customer Journey.

Das folgende Schaubild (Abbildung 20) zeigt die einzelnen Stationen, die ein junger Mensch bis zum Erreichen der zuständigen Ansprechperson in der JBA Berlin durchlaufen muss:

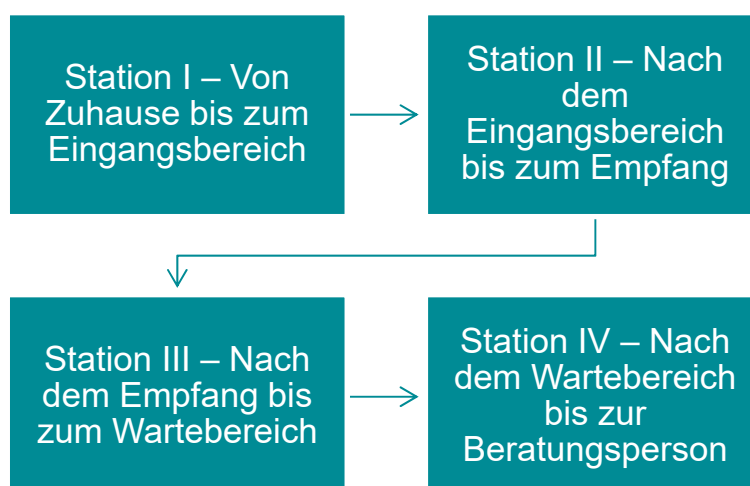


Abbildung 20: Weg bis zur Fachkraft

Station I – Von Zuhause bis zum Eingangsbereich

Station I betrifft den Bereich vom Zuhause des jungen Menschen über den Weg zur JBA bis in den Eingangsbereich des Standortes. Zentrale Themen waren hier unter anderem die Beschilderung, die Bekanntheit der JBA, die Nutzung des Corporate Designs sowie das Sicherheitspersonal.

Die Beschilderung der JBA-Standorte erleichtert deren Auffinden. Auf der einen Seite wurde in dem Workshop auf Mängel bei der Beschilderung hingewiesen, auf der anderen Seite hat die Feedbackbefragung ergeben, dass die jungen Menschen (die Feedback gegeben haben) in der Regel keine Schwierigkeiten hatten, diese zu finden, wobei hinzugefügt werden muss, dass es sich bei der Feedbackbefragung an der Stelle um eine positive Selektion¹⁶ handelt. Grundsätzlich wäre eine sichtbare Präsenz der JBA im öffentlichen Raum um die Standorte herum wünschenswert.

Sichtbarkeit und Bekanntheit betreffen nicht nur Gebäude und Beschilderungen, sondern werden gerade durch die Arbeit der Fachkräfte mit den jungen Menschen hergestellt. In der Veranstaltung wurde verschiedentlich darauf hingewiesen, dass nicht alle Fachkräfte konsequent als Mitarbeiter*innen der JBA Berlin auftreten, sondern ihren Ursprungsinstitutionen verhaftet bleiben. Auch würde das gemeinsame Corporate Design von beteiligten Einzelinstitutionen in der Kommunikation mit den jungen Menschen nicht konsequent genutzt. In der Folge besteht die ‚Gefahr‘, dass selbst jungen Menschen, die Angebote der JBA nutzen, diese ‚unsichtbar‘ bleibt und Kommunikationsversuche/-aufrufe durch die JBA ignoriert werden. Dieser Eindruck kann nun untermauert werden, da sowohl im Pretest zur Feedbackbefragung vor Ort als auch in der finalen Feedbackbefragung einzelne junge Menschen angegeben haben, überhaupt nicht von der Jugendberufsagentur zu wissen.

involas empfiehlt, dass Fachkräfte gegenüber jungen Menschen konsequent als Akteure der JBA Berlin auftreten. Hilfreich wäre dabei die konsequente Anwendung des Corporate Designs der JBA Berlin.

Seitens der Teilnehmer*innen wurde angeregt, dass zur Steigerung der Bekanntheit der JBA unter den jungen Menschen diese – analog zum Besuch Berufsinformationszentrums (BIZ) – noch während sie an den allgemeinbildenden Schulen sind, auch einen Standort der JBA besuchen. Das Feedback der jungen Menschen zeigt, dass institutionelle Zugänge bereits jetzt am häufigsten als erste Kontaktpunkte mit der JBA genannt werden. Im Sinne des Ansatzes „Stärken stärken“ bietet sich die oben angesprochene Implementation des Besuchs der JBA im Rahmen der Schule an.

¹⁶ ‚Positiv‘ ist hier nicht normativ zu verstehen. Die Selektion ist positiv, weil nur diejenigen die den Standort gefunden haben, befragt werden konnten.

Daneben war das Thema Sicherheitspersonal in den Standorten Thema im Rahmen der Station I. So wurde berichtet, dass beim Besuch eines Standortes der JBA das Sicherheitspersonal häufig den ersten Kontakt darstellt. Dies wurde auch seitens der Teilnehmer*innen ambivalent bewertet. Problematisch wird es insbesondere, wenn das Sicherheitspersonal (aufgrund des Erstkontakts) eine Art Lotsenfunktion übernimmt, für die es nicht zuständig und vor allem nicht qualifiziert ist. Schon im 2. Zwischenbericht (vgl. Verlage/Aram 2023) empfahl involas zu prüfen, ob das Sicherheitspersonal auch weniger sichtbar und präsent in der JBA positioniert werden könnte, so dass der Erstkontakt zu den jungen Menschen von den zuständigen und qualifizierten JBA-Mitarbeiter*innen hergestellt werden könnte.

Station II – Nach dem Eingangsbereich bis zum Empfang

In der Veranstaltung wurden verschiedene Themen zur Station II diskutiert. An dieser Stelle sollen nochmals zwei bedeutende Aspekte hervorgehoben werden. Erstens die Besetzung des Empfangs mit Personal. Diese wird durch die am Standort personell am stärksten vertretenen Rechtskreise SGB II und III übernommen. Dabei zeigen sich über die Standorte hinweg unterschiedliche Organisationsweisen. An einigen Standorten wechseln sich im Wochenrhythmus Fachkräfte aus dem SGB II und dem SGB III ab. An anderen Standorten wird der Empfang kontinuierlich mit Mitarbeiter*innen aus beiden Rechtskreisen besetzt, was den Vorteil hat, über den Austausch mit dem jeweils anderen Rechtskreis dessen Perspektive und Abläufe kennenzulernen. Während bei den beiden bisher genannten Varianten die Mitarbeiter*innen des Empfangs rollieren, dem Prinzip nach also jede*r Mitarbeiter*in auch mal am Empfang arbeitet, gibt es eine dritte Variante, bei der es in den Standorten feste JBA-Empfangsteams gibt, d.h. es sitzen in der Regel die gleichen Personen am Empfang. In jedem Fall ist die Tätigkeit am Empfang anspruchsvoll und erfordert umfangreiche Kenntnisse der im Standort vorhandenen Akteure, Dienstleistungen und Angebote sowie grundlegende Kenntnisse über die in den jeweiligen Rechtskreisen vorherrschenden Handlungsfelder, deren Zugangsvoraussetzungen und den regelmäßig vorherrschenden Problemlagen der dort unterstützten jungen Menschen.

Zweitens besteht die Notwendigkeit, dass das Empfangspersonal über die ‚unter einem Dach‘ angebotenen Leistungen und Akteure informiert ist. Es ist zwingend erforderlich, dass am Empfang vollständige Listen von Mitarbeiter*innen am Standort vorliegen und sich nicht allein auf ein nicht alle Akteure abdeckendes IT-System (Verbis) verlassen wird. All dies verdeutlicht nochmals die Bedeutung von geschultem und qualifiziertem Personal am Empfang der Standorte, das mit den Angeboten im Haus vertraut ist. Damit wird auch die Bedeutung von Fortbildungen und dem Rechtskreis übergreifendem Austausch, wie er im neuen Berichtswesen abgebildet werden soll, verdeutlicht.

Station III – Nach dem Empfang bis zum Wartebereich

Aus den Ergebnissen zur Station III sollen an dieser Stelle ein grundlegender Aspekt nochmals herausgestellt werden. Eine Maxime von Jugendberufsagenturen im Allgemeinen ist die Aussage „Keiner soll verloren gehen“. Gerade am Empfang der Standorte bedarf es einer dieser Maxime folgenden Haltung, so dass auch bei unklaren Anliegen der jungen Menschen Lösungen gefunden werden und niemand weggeschickt wird. Aus einem Standort wurde berichtet, dass dort der Träger der Clearingstelle eingeschaltet wird, wenn am Empfang das Anliegen des jungen Menschen nicht geklärt werden kann. Dieses Vorgehen wird als sehr erfolgreich beschrieben.

Station IV – Nach dem Wartebereich bis zur Beratungsperson

Für die Station IV soll hier nochmal der Aspekt der „Tür-Politik“ an den Standorten hervorgehoben werden, weil er die erforderliche grundsätzliche Haltung und Kultur innerhalb der JBA berührt. Offene Türen zu den Büros in den Standorten der JBA signalisieren den jungen Menschen Offenheit und Ansprechbarkeit der Mitarbeiter*innen. Hier gibt es zwischen den Standorten und Rechtskreisen weiterhin Unterschiede in der Handhabung. Im Workshop wurde von positiven Erfahrungen mit der Beschilderung von

Büro-Türen, auf denen freundlich darüber informiert wird, dass die Fachkraft gern angesprochen werden kann oder etwa gerade eine Beratung stattfindet, berichtet.

6 Ausblick

Die Jugendberufsagentur Berlin versteht sich selbst als ‚lernende Organisation‘. Dem Begriff ist notwendigerweise ein Entwicklungsbedarf inhärent und gleichzeitig verspricht er Fortschritt und Weiterentwicklung. Bereits in der Einleitung zu diesem Abschlussbericht haben wir auf einige Meilensteine hingewiesen, die die JBA Berlin in den vergangenen zweieinhalb Jahren erreicht hat. Auch die von der externen Evaluation durchgeführten Arbeitspakete und begleiteten Prozesse zeugen von der Einlösung dieses Anspruchs. Die Ergebnisse der externen Evaluation zeigen, dass zentrale Bedarfe erkannt wurden und Weiterentwicklungen angestoßen und umgesetzt wurden. Die externe Evaluation empfiehlt den Akteuren der JBA Berlin, sich dieses Selbstverständnis auch weiterhin zu bewahren. Nicht nur sich verändernde Rahmenbedingungen erfordern eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Kooperation, auch haben die Ergebnisse der externen Evaluation gezeigt, dass die JBA Berlin sich auf den Weg gemacht hat, aber weiterhin dringende Entwicklungsbedarfe bestehen.

Die JBA Berlin steht vor einer Reihe von aktuellen Herausforderungen, und es ist davon auszugehen, dass im Laufe des Prozesses weitere Handlungsbedarfe sichtbar werden. Folgende Aspekte lassen sich bereits benennen:

- Weiterhin bleibt die Messung mittel- und langfristiger Wirkungen der Arbeit der JBA schwierig.
- Es bedarf einer Verstärkung der Erhebung des Feedbacks junger Menschen, einer berlinweiten Implementation dieses Instruments sowie einer Integration der Ergebnisse in das neue Berichtswesen der JBA Berlin.
- Zudem bedarf es einer Verstärkung der Mitarbeitendenbefragung, um ein weiteres Instrument in der Hand zu haben, um diejenigen als Ressource für die Weiterentwicklung zu nutzen, die jeden Tag mit den jungen Menschen zusammenarbeiten.
- Eine Verständigung über einheitliche Qualitätskriterien für gemeinsame Fallberatungen ist aus Sicht der Akteure und der externen Evaluation notwendig.
- Es bedarf eines standortübergreifenden Austausches, wie er unter anderem durch einen Fachtag initiiert werden kann. Die JBA Berlin ist eine Jugendberufsagentur mit zwölf Standorten. Damit dies nicht nur für die Organisationsstrukturen, sondern auch für Quantität und Qualität der Leistungen gilt, braucht es mehr als gemeinsame Mindeststandards. Das Ziel der Akteure muss es sein, über Mindeststandards hinaus, gemeinsame good-practice zu organisieren.
- Es müssen Wege gefunden werden, wie eine gemeinsame Maßnahmenplanung sichergestellt werden kann, die über die gegenseitige Information über bereits geplante Maßnahmen im jeweiligen Rechtskreis deutlich hinausgeht.
- Als Teil des Maßnahmenplans „Berlin inklusiv“ (2021) muss die JBA Berlin bis 2025 ihre inklusive Öffnung abgeschlossen haben. Dies erweist sich als umfangreiche Herausforderung, die sowohl die Zugänglichkeit der JBA insgesamt als auch die Prozesssteuerung und das Schnittstellenmanagement betrifft.

Literaturverzeichnis

Berlin inklusiv (2021): Berlin inklusiv - Berliner Maßnahmeplan 2020 bis 2025 zu Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Berlin.

Buddeberg, K.; Grotlüschen, A. (2020): LEO 2018, Leben mit geringer Literalität. Online abrufbar unter: <https://www.wbv.de/shop/LEO-2018-6004740> [Zuletzt besucht 21.12.2023]

Burmeister, A. (2021): Jugendberufsagenturen – Ursprung und Entwicklungsperspektive. In Jugendsozialarbeit aktuell. Nr. 198, August 2021. Abrufbar unter: [https://www.jugendsozialarbeit.info/jsa/lag-kjsnrw/web.nsf/gfx/98515DAB4C52BDAFC1258741004182CB/\\$file/jsaaktuell19821.pdf](https://www.jugendsozialarbeit.info/jsa/lag-kjsnrw/web.nsf/gfx/98515DAB4C52BDAFC1258741004182CB/$file/jsaaktuell19821.pdf) [Zuletzt besucht: 23.01.2023]

El-Menouar, Y., & Blasius, J. (2005). Abbrüche bei Online-Befragungen: Ergebnisse einer Befragung von Mediziner*innen. ZA-Information / Zentralarchiv für Empirische Sozialforschung, 56, 70-92.

Handbuch zu den Mindeststandards in der Ablauforganisation in der JBA Berlin (2019). Online abrufbar unter: https://www.servicestelle-jba.de/wws/bin/380408-2611704-1-hb_mindeststandards_berlin.pdf. [zuletzt besucht: 23.12.2023]

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: 23.12.2023]

Kuckartz, U.; Ebert, T.; Rädiker, S.; Stefer, C. (2009): Planung einer Evaluation mit Online-Befragung. Evaluation online: Internetgestützte Befragung in der Praxis, 16-31. Wiesbaden: Springer.

Kühl, S. (2017): Leitbilder erarbeiten. Eine kurze organisationstheoretisch informierte Handreichung. Wiesbaden: Springer.

Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (*nfb*) und Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg (2011): Qualitätsmerkmale guter Beratung. Online abrufbar unter: https://www.forum-beratung.de/cms/upload/Veroeffentlichungen/Eigene_Veroeffentlichungen/qmm_guter_Beratung_2011.pdf [Zuletzt besucht 21.12.2023]

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.

Theobald, A. (2000): Das World Wide Web als Befragungsinstrument. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.

Verlage, T.; Aram, E. (2022): 1. Zwischenbericht. Externe Evaluation der Jugendberufsagentur Berlin. Online abrufbar unter: <https://www.parlament-berlin.de/ad0s/19/IIIPlen/vorgang/d19-0291.pdf> [Zuletzt besucht 21.12.2023]

Verlage, T.; Aram, E. (2023): 2. Zwischenbericht. Externe Evaluation der Jugendberufsagentur Berlin. Online abrufbar unter: <https://www.parlament-berlin.de/ad0s/19/IIIPlen/vorgang/d19-0917.pdf> [Zuletzt besucht 21.12.2023]

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Skizze des neuen Berichtswesens der JBA Berlin.....	13
Abbildung 2: Akteure der JBA Berlin	14
Abbildung 3: Pilotierung einer systematischen Erfassung des Feedbacks junger Menschen	16
Abbildung 4: Selektionen bis zum fertigen Fragebogen.....	18
Abbildung 5: Eindeutige Seitenansichten 'landing page' und „Klickquote“	19
Abbildung 6: Anzahl Aufrufe Fragebogen	20
Abbildung 7: Abbruchseite (N=16)	21
Abbildung 8: Selektionsstufen und "Erfolge"	22
Abbildung 9: Vorherige Teilnahme an der Befragung; N=38	22
Abbildung 10: Wissen um die JBA; Mehrfachantworten möglich; N=31	23
Abbildung 11: JBA-Standort; N=37	24
Abbildung 12: Anwesenheit am Standort; N=38	24
Abbildung 13: Erfahrungen beim letzten Besuch am Standort; N=28.....	25
Abbildung 14: Inhalte der Beratung; N=38	25
Abbildung 15: Bewertung letztes Beratungsgespräch; N=38.....	26
Abbildung 16: Bewertung der JBA insgesamt; N=38	26
Abbildung 17: Geschlecht; N=38.....	27
Abbildung 18: Alter; N=31	28
Abbildung 19: Höchster Schulabschluss; N=38	28
Abbildung 20: Weg bis zur Fachkraft	36

Anlagen

A) Längsschnittstudie/Längsschnittwirmessung junge Menschen - ENTWURF

Vier Konzeptansätze zur Messung der Wirkungen und des Verbleibs junger Menschen nach Wahrnehmung der Unterstützungsangebote der JBA Berlin

(Stand 20.12.2023)

Ein Leistungsbaustein des Auftrags der externen Evaluation ist die Konzepterstellung für eine systematische Wirkungsanalyse für den Verbleib der Zielgruppe im Qualifizierungsverlauf. Im Rahmen einer möglichen Langzeitstudie sollen junge Menschen ab der 8. Jahrgangsstufe¹⁷ in ihrer Berufs- und Studienorientierung und der Inanspruchnahme der entsprechenden Maßnahmen und Beratungsangebote bis zu ihrem Übergang in Ausbildung oder Studium begleitet werden. Dabei soll der Einfluss der einzelnen Interventionen auf den Qualifizierungsverlauf ebenso untersucht werden wie der Verbleib der Zielgruppe.

Im Folgenden sind vier mögliche Konzeptansätze (quantitativ, qualitativ, mixed method sowie Trendstudie) aufgeführt.

Entwurf - Befragungskonzepte zur Messung der Wirkungen und des Verbleibs junger Menschen nach Wahrnehmung der Unterstützungsangebote der JBA Berlin

Ziel: Ermittlung der Motive, (Lern-) Erfahrungen und Herausforderungen der Befragten sowie der Kontextmerkmale, um

- Ertrag und Wirkungen der Beratung und Begleitung durch die JBA zu bewerten und
- die weitere Gestaltung, wie z.B. der Zugangswege, des Beratungsansatzes, der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit auf der Grundlage empirisch gestützter Analysen zu optimieren.

¹⁷ Abhängig vom Erkenntnisinteresse und den zur Verfügung stehenden Ressourcen ist auch ein späterer Einstieg etwa in der 10. Jahrgangsstufe denkbar.

	A) Quantitativ	B) Qualitativ
Erkenntnisinteresse und Fragestellung	<ul style="list-style-type: none"> Wirkung von Beratungs- und Unterstützungsleistungen im Übergang Schule – Beruf Abbildung von Bildungs-, Qualifizierungs- und Unterstützungsverläufen im Zeitverlauf Bestimmte Gruppe(n)? Zugänge in die JBA? 	<ul style="list-style-type: none"> Rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit aus Sicht des jungen Menschen (jM) (warme) Übergaben Einbindung weiterer Akteure Berücksichtigung der sozialen Einbettung der Teilnehmer*innen Abbildung von Bildungs-, Qualifizierungs- und Unterstützungsverläufen im Zeitverlauf
Zielgruppe, Stichprobe und Stichprobenziehung	<ul style="list-style-type: none"> Definition der Grundgesamtheit: z.B. alle Schüler*innen der Jahrgangsstufe 8 in Berlin im Jahr des Starts der Studie (geschätzte Größenordnung: 30.000) Startstichprobe: 3.500 -> 20% Verlust bei jährlicher Befragung -> Endstichprobe: 300-500 (nach 8 bzw. 10 Jahren)¹⁸ Startstichprobe: 3.000 -> 30% Verlust bei Befragung alle zwei Jahre -> Endstichprobe: 500 (nach 10 Jahren) Ggf. Anreicherung der Stichprobe durch Nachziehung Zufallsauswahl, geclustert oder geschichtete Stichprobe 	<ul style="list-style-type: none"> Zielgruppe: Junge Menschen, die von Mitarbeiter*innen der JBA beraten wurden Gezielte Ansprache von jungen Menschen bei qualitativem Vorgehen Startstichprobe: ca. 200¹⁹ -> 20% Verlust pro Jahr -> Endstichprobe: 20 (nach 10 Jahren) Jährliches Interview
Zeitplanung/ erforderliche Laufzeit	<ul style="list-style-type: none"> Alterszeitfenster: 14 bis 24 Jahre 8-10 Jahre (Beginn 8. Klasse; bis Abitur + FSJ etc. + 3 Jahre Ausbildung, Studium) 	<ul style="list-style-type: none"> Analog zu A) Quantitativ
Befragungsinstrumente und Zugang	<p>Online + Papierbefragung. Postalische und elektronische Ansprache. Idealerweise personalisiert.</p> <p>Zugang erfolgt über die Schulen, Erstellung und Pflege eines Teilnehmendenregisters</p>	<p>Fallstudien auf Grundlage eines Leitfadens</p> <p>Zugang erfolgt über die Schulen, Erstellung und Pflege eines Teilnehmendenregisters</p>

¹⁸ Bei 30% Verlust pro Jahr braucht man schon 18.000 Startstichprobe, um am Ende 500 vollständige Datensätze zu haben.

¹⁹ Eine derart große qualitative Startstichprobe erfordert einen enormen Ressourceneinsatz in den Anfangsjahren.

<p>Leitfragen für den Variablenplan/ Leitfaden</p>	<p>Personenbezogene Daten, Alter, Wohnort Berlin, schulischer/beruflicher Status etc.</p> <p>Erstbefragung: 8. Jahrgangsstufe</p> <ul style="list-style-type: none"> ● genutzte Berufs- und Studienorientierungsangebote; ● Transparenz und Akzeptanz der Angebote, deren Vor- und Nachbereitung, Zufriedenheit mit Unterstützung durch die Schule und BO-Teams; ● Berufswahlkompetenz sowie soziale und personale Kompetenzen; ● soziale und mediale Einflüsse; ● Bewertung der ÖA und Bekanntheit der JBA, Kontakt, Zugang; ● soziodemografische Daten (z. B. Geschlecht, Alter, Schulbildung, Migrationshintergrund, individuelle Beeinträchtigungen). <p>Folgebefragung vor Abgang von der Schule:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kontaktaufnahme mit JBA ● Zugang zur JBA ● Bewertung der ÖA ● Nutzung und Bewertung des Beratungsangebots und der Interventionen der JBA (z. B. Passgenauigkeit, Anschlussfähigkeit, Verwertbarkeit) ● Wünsche und Bedarfe an Beratung und Begleitung durch die JBA ● Nutzung weiterer Unterstützungsleistungen ● Berufswunsch ● Berufswahlkompetenz sowie soziale und personale Kompetenzen ● soziale und mediale Einflüsse 	<p>Motivation und Erwartungen: wie kam es, dass du die JBA aufgesucht hast? (Kontextfaktoren wie persönliche, familiäre Situation, Wohnsituation, weitere soziale Einbettung,...)</p> <p>Konkretes Thema der Beratung und Verlauf der Beratung</p> <p>Zufriedenheit: Wie hast du die Beratung wahrgenommen? Was war hilfreich? (z.B. Vorabinfo, andere waren auch schon bei JBA, verschiedene Berater*innen) Gab es Stellen oder Aspekte, die dich gestört haben? Welche(s) Aspekte/Verhalten der Beraterin/des Beraters hätten dazu führen können, dass du nicht mehr „mitmachst“? (z.B. Beraterwechsel, fehlende Wertschätzung, lange Wartezeit...)</p> <p>Verwertbarkeit der Informationen aus der Beratung: Inwieweit hat dir die Beratung geholfen? (allgemein, konkret auf Schule/Beruf)</p> <p>Einbettung und Bedeutung der JBA-Leistungen in die gesamte Lebensrealität des jungen Menschen</p> <p>Etc.</p>
--	---	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Verbleib nach Schulabgang • soziodemografische Daten (z. B. Geschlecht, Alter, Schulbildung, Migrationshintergrund, individuelle Beeinträchtigungen). <p>Abschlussbefragung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bewertung der Beratung und Begleitung durch die JBA (Zugänge, Verfügbarkeit, Passgenauigkeit, Anschlussfähigkeit, Verwertbarkeit) • Auswirkungen der Nutzung von Unterstützungsleistungen auf die berufliche Biografie (Berufswahl, Berufseinstieg) • Aktuelle berufliche Situation • Berufswahlkompetenz sowie soziale und personale Kompetenzen • soziodemografische Daten (z. B. Geschlecht, Alter, Schulbildung, Migrationshintergrund, individuelle Beeinträchtigungen) 	
Arbeitspakete	<p>In Abhängigkeit von der Anzahl der Wiederholungsbefragungen (online):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konzipierung Fragebögen • Programmierungen • Testungen • Genehmigungsverfahren (Datenschutz und Schulbehörde) • Feldzugang und Feldarbeit • Datenaufbereitungen • Datenanalysen • Verschriftlichungen • Alternativ: Paper-Pencil mit entsprechendem Mehraufwand 	<ul style="list-style-type: none"> • Konzipierung Leitfäden • Testungen • Durchführung Einzelinterviews • Dokumentation (Transkription) • Codierung • Analyse • Verschriftlichung
Datenschutzrechtliche Rahmenbedingungen	<p>Die Befragung erfolgt anonym. Die Daten sind pseudonymisiert. Für die Längsschnittbefragung und das Matchen der Fragebögen werden eindeutig identifizierbare Codes vergeben.</p>	<p>Anonymität kann nur in der Außendarstellung gewährleistet werden. Kontaktdaten und Interviewdaten werden getrennt voneinander aufbewahrt. Es wird mit Pseudonymen gearbeitet.</p>

	C) Qualitativ/Quantitativ (mixed method)	D) Trendstudie
Erkenntnisinteresse und Fragestellung	<ul style="list-style-type: none"> • Wirkung von Unterstützungsleistungen im Übergang Schule – Beruf • Bestimmte Gruppe(n)? • Zugänge in die JBA? • Rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit aus Sicht des jM • (warme) Übergaben • Einbindung weiterer Akteure • Berücksichtigung der sozialen Einbettung der Teilnehmer*innen • Abbildung von Bildungs-, Qualifizierungs- und Unterstützungsverläufen im Zeitverlauf 	<ul style="list-style-type: none"> • Übersicht über den Status Quo innerhalb eines jeden Jahrgangs am Übergang Schule-Beruf • Vergleiche zwischen den Jahrgängen und im Zeitverlauf
Zielgruppe, Stichprobe und Stichprobenziehung	<ul style="list-style-type: none"> • Definition der Grundgesamtheit und Startstichprobe: analog zum quantitativen Ansatz A) • Zufallsauswahl, geclustert oder geschichtete Stichprobe • Ergänzung der Stichprobe durch qualitative Interviews • Ggf. bewusste Auswahl von spezifischen Zielgruppen auf Basis der quantitativen Befragung für die qualitativen Interviews 	<ul style="list-style-type: none"> • Grundgesamtheit: Alle jungen Menschen jedes Jahrgangs von der 8. Jahrgangsstufe bis bspw. zum 25. Lebensjahr. • Stichprobe: Zufallsauswahl, quotiert oder geschichtet Stichprobe.
Zeitplanung/ erforderliche Laufzeit	<ul style="list-style-type: none"> • Siehe A) quantitativ 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel. Idealerweise kontinuierliche jährliche Befragung zur Generierung von Vergleichsdaten und der Feststellung von Veränderungen und Kontinuitäten über die Zeit.
Befragungsinstrumente und Zugang	<ul style="list-style-type: none"> • Online + Papierbefragung. Postalische und elektronische Ansprache. Idealerweise personalisiert. 	<ul style="list-style-type: none"> • Online und/oder Papierbefragung.

	<ul style="list-style-type: none"> ● Zugang erfolgt über die Schulen, Erstellung und Pflege eines Teilnehmendenregisters ● Fallstudien auf Grundlage eines Leitfadens 	<ul style="list-style-type: none"> ● Zugang und Erhebung erfolgt idealerweise über die allgemeinbildenden und beruflichen Schulen²⁰.
<p>Leitfragen für den Variablenplan/ Leitfaden</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Analog zu A) quantitativ und B) qualitativ 	<p>Personenbezogene Daten, Alter, Wohnort Berlin, schulischer/beruflicher Status, Migrationshintergrund, individuelle Beeinträchtigung etc.</p> <p>Abhängig von der Klassenstufe bzw. später Geburtsjahrgang:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● genutzte Berufs- und Studienorientierungsangebote; ● Transparenz und Akzeptanz der Angebote, deren Vor- und Nachbereitung, Zufriedenheit mit Unterstützung durch die Schule und die BO-Teams/ -Tandems; ● Berufswahlkompetenz sowie soziale und personale Kompetenzen; ● soziale und mediale Einflüsse; ● Bewertung der ÖA und Bekanntheit der JBA, Kontakt, Zugang; ● Kontaktaufnahme mit JBA ● Zugang zur JBA ● Bewertung der ÖA ● Nutzung und Bewertung des Beratungsangebots und der Interventionen der JBA (z. B. Passgenauigkeit, Anschlussfähigkeit, Verwertbarkeit) ● Wünsche und Bedarfe an Beratung und Begleitung durch die JBA ● Nutzung weiterer Unterstützungsleistungen ● Berufswunsch ● Verbleib nach Schulabgang

²⁰ Es fehlen dann noch die jungen Menschen außerhalb eines Systems (in der Regel die etwas Älteren in der Zielgruppe), für die eine Stichprobenziehung organisiert werden muss.

		<ul style="list-style-type: none"> • Bewertung der Beratung und Begleitung durch die JBA (Zugänge, Verfügbarkeit, Passgenauigkeit, Anschlussfähigkeit, Verwertbarkeit) • Auswirkungen der Nutzung von Unterstützungsleistungen auf die berufliche Biografie (Berufswahl, Berufseinstieg) • Aktuelle berufliche Situation
Arbeitspakete	<ul style="list-style-type: none"> • Analog zu A) quantitativ und B) qualitativ 	<ul style="list-style-type: none"> • Analog zu A) quantitativ
Datenschutzrechtliche Rahmenbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> • Die quantitative Erhebung erfolgt anonym. Die Daten sind pseudonymisiert. Für die Längsschnittbefragung und das Matchen der Fragebögen werden eindeutig identifizierbare Codes vergeben. • In der qualitativen Erhebung kann die Anonymität nur in der Außendarstellung gewährleistet werden. Kontaktdaten und Interviewdaten werden getrennt voneinander aufbewahrt. Es wird mit Pseudonymen gearbeitet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Erhebung erfolgt anonym. Die Daten sind pseudonymisiert. Da keine Wiederholungsbefragung mit denselben Personen stattfindet, ist die Pflege von Kontaktdaten nicht notwendig.

B) Leitbild



Weil deine Zukunft zählt.

Die Jugendberufsagentur Berlin



Weil deine Zukunft zählt.



In der Jugendberufsagentur (JBA) Berlin arbeiten wir als verlässliche Partner Hand in Hand zusammen für junge Menschen und mit jungen Menschen ohne Berufsabschluss. Unser gemeinsames Ziel ist, dass der Übergang von der Schule ins Berufsleben erfolgreich gelingt.

Unter dem Dach der JBA Berlin mit ihren zwölf regionalen Standorten ergänzen wir uns in unserem Wissen und Kompetenzen, in unseren Angeboten und sind gemeinsam verantwortliche Partner. Wir sind durch unser Zusammenwirken mehr als die einzelnen Institutionen, die wir vertreten. Die räumliche Nähe ermöglicht schnelle Abstimmungen und gemeinsames Handeln.



Wir stellen den jungen Menschen und seine Zukunftsgestaltung in den Mittelpunkt.

Wir begleiten junge Menschen auf ihrem Weg, einen qualifizierten Berufsabschluss zu erreichen. Die berufliche Orientierung hat mit Verlassen der Schule bereits Form angenommen. Gemeinsam entwickeln wir Perspektiven und helfen dabei, eine individuelle, tragfähige Berufswahl zu treffen.

Ein gelungener Übergang von der Schule in ein selbstverantwortliches Arbeitsleben bedeutet auch gesellschaftliche Teilhabe und ist ein wichtiger Schritt zu einem selbständigen Leben.



Wir beraten professionell und wertschätzend.

Wir beraten vor dem Hintergrund eines positiven Menschenbildes, das davon ausgeht, dass jeder junge Mensch sich entwickeln sowie eigene Stärken und Potentiale einbringen möchte. Wertschätzung, Respekt und Achtung gegenüber den Ratsuchenden in ihrer individuellen Vielfalt bilden die Grundlagen unserer Beratung.

Wir gestalten den Beratungsprozess systematisch und methodisch; wir reflektieren diesen regelmäßig und sind transparent gegenüber dem jungen Menschen.

Wir orientieren uns mit ganzheitlichem Blick stets an den Anliegen, Interessen und Kompetenzen der Ratsuchenden, um mit ihnen individuelle und nachhaltige Perspektiven für den Übergang ins Berufsleben zu erarbeiten.



Wir wollen alle erreichen – kein junger Mensch soll verloren gehen.

Wir hören zu, beraten und unterstützen den jungen Menschen dabei, sich auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt individuell und stärkenorientiert zurecht zu finden. Es gibt viele Wege ans Ziel.

Wir kooperieren, kommunizieren und bündeln unsere Kompetenzen für alle Ratsuchenden. Unsere Angebote

und Leistungen bringen wir in eine individuell sinnvolle Reihenfolge. Wir nutzen aktiv vorhandene Netzwerke auch außerhalb der JBA Berlin. Darüber hinaus ist unser Ziel mehr junge Menschen für eine betriebliche Ausbildung zu begeistern, daher arbeiten wir eng mit der Berliner Wirtschaft zusammen.





Wir sind die JBA Berlin – zusammen sind wir mehr als die Summe unserer einzelnen Institutionen.

Wir sind Kolleginnen und Kollegen und verfolgen eine gemeinsame Zielsetzung. Wir stehen für die Ergebnisse gemeinsam ein und stellen die Erfolge in den Vordergrund.

Wir nehmen uns für den fachlichen Austausch und die Kommunikation untereinander ausreichend Zeit. Wir üben uns in einer gemeinsamen (Fach-) Sprache und bleiben aufgeschlossen für unterschiedliche Arbeits-

weisen. Die Rahmenbedingungen der jeweiligen Rechtskreise achten und respektieren wir. Wir begegnen uns in der Zusammenarbeit als JBA-Partner auf Augenhöhe.

Wir bilden uns regelmäßig fort und qualifizieren uns für die Themenfelder der Zukunft. Wir beraten uns gegenseitig, lernen von- und miteinander. Unsere Zusammenarbeit ist ein fortlaufender Prozess, den wir im Sinne einer lernenden Organisation gemeinsam gestalten.



JBA Berlin – wir gestalten Zukunft.



C) Datenset Ausbildungsmarkt

Die Partner der Berliner Vereinbarung verständigen sich auf ein gemeinsames Datenset, welches Transparenz über das Übergangsgeschehen in Berlin herstellt und Schlussfolgerungen zur Optimierung von Unterstützungsformaten ermöglicht. Die Darstellung soll differenziert, realitätsnah und eindeutig sein, um Fehlinterpretationen weitgehend ausschließen zu können.

Der Ausbildungsmarkt in Berlin - Nachfragepotentiale in Relation zu statistisch belegten Einmündungen

A. Nachfragepotential

1	Schulclassene der allgemeinbildenden öffentlichen Schulen und der allgemeinbildenden Schulen in freier Trägerschaft <u>o h n e</u> Studienberechtigung mit Förderschwerpunkten; davon:
1.1	- ohne Berufsbildungsreife
1.2	- mit Berufsbildungsreife
1.3	- mit erweiterter Berufsbildungsreife
1.4	- mit mittlerem Schulabschluss (MSA)

2	Schulabgehende und Schulabbrechende der berufsbildenden öffentlichen Schulen und der berufsbildenden Schulen in freier Trägerschaft <u>o h n e</u> Studienberechtigung (inkl. Abbr. bGym, BFS, FOS, FS Erz.)
---	--

3	Abgänger/innen aus berufsvorbereitenden u.a. Maßnahmen (Bestand zum Stichtag):
3.1	- Schulische Berufsvorbereitungsmaßnahmen (IBA)
3.2	- Berufsvorbereitung Jugendberufshilfe
3.3	- Einstiegsqualifizierung (EQ) nach § 54a SGB III
3.4	- Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) nach § 51 SGB III, § 117 (1) SGB III
3.5	- Landesprogramm "Ausbildung in Sicht"
3.6	- Bundesfreiwilligendienst, freiwilliges soziales Jahr, freiwilliges ökologisches Jahr

Weiteres Nachfragepotenzial (prognostisch - in Orientierung am Vorjahr)

4	Ausbildungsplatz nachfragende Abgänger/innen aus allgemeinbildenden und berufsbildenden öffentlichen Schulen und Schulen in freier Trägerschaft <u>m i t</u> (allg. / fachgebund.) Studienberechtigung
5	Einpendler/innen minus Auspendler/innen

B. realisierte Ausbildungseinmündung (Angebotspotential ist höher und wird u.a. durch den Metacrawler über

<https://ausbildung.berlin> dargestellt; gegebenenfalls Ergänzungen von anderen Angeboten notwendig)

Ausbildungsverträge nach BBiG/HwO

6	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Ausbildungsberufen nach dem BBiG / HwO; darunter:
6.1	- betriebliche Ausbildungsverträge (IHK, HWK, freie Berufe, Haus-, Landwirtschaft, öff. Dienst)
6.1.1	- davon duale Ausbildung nach §13 SGB VIII Jugendberufshilfe
6.2	- Benachteiligtenausbildung, außerbetrieblich (§ 76 SGB III)
6.3	- Ausbildung von Menschen mit Behinderungen, außerbetrieblich (§66 BBiG / §42p ff. HwO, § 115 Nr. 2 SGB III)
6.4	- Sonderprogramme des Landes (inkl. §13 SGB VIII)

weitere Ausbildungseinmündungen

7	Vollschulische Ausbildung nach BBiG, HwO und nach BAM (mit Kammerprüfung)
8	Vollschulische Ausbildungen nach Landes- bzw. Bundesrecht
8.1	- darunter: Sozialassistentin/Sozialassistent und sozialpädagog. Assistentin/Assistent
9	Medizinalfachberufe (z.B. Pflege, Physiotherapie, Rettungsassistent)
9.1	- darunter: Pflegefachfrau/Pflegefachmann
10	Fachschule für Erzieherin/Erzieher
11	Öffentlich-rechtliche Laufbahnen im Landesdienst (Ausbildung von Beamtinnen und Beamten)
12	Öffentlich-rechtliche Laufbahnen im Bundesdienst (Ausbildung von Beamtinnen und Beamten)

Rahmendaten

13	Übergangsquote in schulische und betriebliche Ausbildung nach der Sek I in %
13.1	- darunter: direkt in duale Ausbildung nach BBiG/HwO
13.2	- darunter: direkt in vollschulische Ausbildung
14	Übergangsquote aus Berufsausbildungsvorbereitung (o. Reha-Übergänge) in %
15.1	Vertragslösungsquote (Berufe nach BBiG bzw. HwO) BE/DE in %
15.2	Abbruch (Vollschulische Ausbildungen nach Landes- bzw. Bundesrecht) BE in %
15.3	Abbruch (Medizinalfachberufe) BE in %
15.4	Abbruch (Fachschule für Erzieherin/Erzieher) BE in %
15.5	Vertragslösungsquote (Öffentlich-rechtliche Laufbahnen im Landesdienst) BE in %
16	Ausbildungsbetriebsquote (Anteil der Ausbildungsbetriebe an allen Betrieben BBiG/HwO) BE/DE in %
17	Ausbildungsquote (Anteil der Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten BBiG/HwO) BE/DE in %

* jährliche Datenlieferung zum vereinbarten Stichtag



involas 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@involas.com

www.involas.com