

**Vorlage – zur Kenntnisnahme –**

**Evaluierung der Jugendberufsagentur Berlin**



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

An das  
Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Vorlage

- zur Kenntnisnahme -  
über Evaluierung der Jugendberufsagentur Berlin

---

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

Evaluierung der Jugendberufsagentur Berlin  
Zwischenbericht (01.01.2024 - 31.12.2024)  
involas Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH (involas)

Berlin, den 31. März 2025

Cansel Kiziltepe

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

# Externe Evaluation der Jugendberufsagentur Berlin (2024-2026)

## 1. Zwischenbericht (2024)

im Auftrag der

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

Abteilung Arbeit und berufliche Bildung

(05-2023-ZVS-ÖA-II D)

## Impressum

Der vorliegende Zwischenbericht wurde im Rahmen des Auftrags „Externe Evaluation der Jugendberufsagentur Berlin“ erstellt. Das Projekt wird aus Landesmitteln von der Berliner Senatsverwaltung für 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 2025

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
<b>2 Einleitung.....</b>	<b>7</b>
<b>3 Auftrag und Evaluationsdesign.....</b>	<b>7</b>
<b>4 Sachstandsbericht .....</b>	<b>9</b>
4.1 Austausch und Zusammenarbeit – allgemein.....	9
4.2 Feedback junge Menschen – Austausch, Zusammenarbeit und Prozess.....	9
4.3 Befragung der Mitarbeiter*innen – Austausch, Zusammenarbeit und Prozess.....	10
4.4 Berichtswesen – Austausch, Zusammenarbeit und Prozess .....	10
<b>5 (Zwischen)Ergebnisse .....</b>	<b>11</b>
5.1 Feedback junger Menschen .....	11
5.2 Befragung der Mitarbeiter*innen.....	13
5.2.1 Befragungsergebnisse.....	14
5.3 Berichtswesen .....	28
5.3.1 Weiterentwicklung 2024.....	29
<b>6 Empfehlungen .....</b>	<b>31</b>
<b>7 Ausblick .....</b>	<b>32</b>
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>34</b>
<b>Abbildungsverzeichnis .....</b>	<b>35</b>
<b>Anlagen.....</b>	<b>36</b>

## Summary

### Auftrag und wesentliche Arbeitspakete in 2024

Die externe Evaluation der Jugendberufsagentur Berlin (JBA Berlin) soll aufbauend auf den bisherigen Erkenntnissen und Ergebnissen die aktuelle Umsetzung sowie die weiteren Entwicklungsprozesse der JBA Berlin fachlich begleiten und bewerten. Grundlage dafür bilden die landesweite Kooperationsvereinbarung und insbesondere die in § 14 beschriebenen Zielsetzungen und Anforderungen an die Evaluation. Zentrale Arbeitspakete der Evaluation 2024-2026 sind:

1. Inklusive Öffnung der JBA
2. Berichtswesen der JBA Berlin
3. Befragungskonzept für das Feedback junger Menschen
4. Regelmäßige Befragung der Mitarbeitenden
5. Durchführung von zusätzlichen Workshops
6. Berichtslegung

Der vorliegende erste Zwischenbericht thematisiert die zentralen Arbeitspakete der Evaluation im Jahr 2024 sowie die daraus gewonnenen Erkenntnisse. Diese umfassen das Feedback der jungen Menschen, die Befragung der Mitarbeiter\*innen sowie die Weiterentwicklung des Berichtswesens der JBA Berlin.

### Austausch

Das Evaluationsteam arbeitete in intensivem und regelmäßigem Austausch mit der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (SenASGIVA), der Senatsverwaltung Bildung, Jugend und Familie (SenBJF) sowie der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit (RD-BB). Quartalsweise fanden Jour Fixe-Treffen mit Vertreter\*innen der an der JBA beteiligten Akteure statt, um den aktuellen Stand der Evaluation zu kommunizieren und die anstehenden Arbeitsschritte abzustimmen.

Das Evaluationsteam nahm zudem im Rahmen der Arbeitspakete an entsprechenden Gremien, etwa der Planungsgruppe und der temporäreren Fokusgruppe Berichtswesen teil. Daneben wurden eigens für die Vorhaben der Evaluation ins Leben gerufene Veranstaltungsformate durchgeführt. So etwa für die berlinweite Implementierung des Feedbacks junger Menschen gemeinsam mit den für die Evaluation zuständigen Ansprechpartner\*innen der Standorte.

### (Zwischen)Ergebnisse

#### Feedback junge Menschen

Die JBA Berlin fördert rechtskreisübergreifend den Übergang junger Menschen in das Berufsleben, wobei deren Feedback eine zentrale Rolle für die kontinuierliche Weiterentwicklung der Angebote spielt. Aufbauend auf einem 2023 gestarteten Piloten wurde das Feedbackinstrument in mehreren Abstimmungsrunden überarbeitet und um einen kurzen, vorangestellten Fragebogen ergänzt. Dieser erfasst auch bei einem möglichen Abbruch des Fragebogens wesentliche Rückmeldungen.

Nach Pretests und finalen Anpassungen wurde der Online-Fragebogen im Oktober 2024 landesweit freigeschaltet. Erste Rückmeldungen zeigen eine überwiegend positive Wahrnehmung der JBA Berlin. Die bisherige Anzahl an Rückmeldungen (Stand 31.12.2024: 106 vollständig abgegebene Fragebögen) zeigt, dass es auch weiterhin notwendig ist, junge Menschen aktiv auf die Möglichkeit, Feedback zu geben, anzusprechen. Dazu sollten alle Möglichkeiten, wie regelmäßige Erinnerungsschreiben und der einheitliche Einsatz von Informationsmaterialien, ausgeschöpft werden.

## Befragung der Mitarbeiter\*innen

Die Befragung von Mitarbeiter\*innen hat vom 01.11. bis zum 23.12.2024 stattgefunden. Es haben 259 Mitarbeiter\*innen der JBA Berlin an der Befragung teilgenommen. Bei einer angenommenen Personalzahl (im Jahr 2024) von insgesamt ca. 700<sup>1</sup> entspricht dies einer Teilnahmequote von einem guten Drittel (37%). Die Beteiligung liegt damit leicht über dem Niveau der Befragung von 2021.

Die Befragung zur Wahrnehmung der JBA Berlin ermittelte, wie relevant die in der Kooperationsvereinbarung definierten Ziele und Aufgaben für die Mitarbeitenden sind. Insgesamt zeigte sich eine sehr hohe Zustimmung. Besonders deutlich wird dies hinsichtlich der individuellen Anschlussperspektiven, beruflichen Perspektiven und der umfassenden, ggf. aufsuchenden Beratung junger Menschen.

Wie bereits 2021 festgestellt, zeigt sich weiterhin, dass Führungskräfte die abgefragten Aspekte grundsätzlich positiver beurteilen als die Fachkräfte.

Eine Mehrheit berichtet, dass sich die Akteure auf Augenhöhe begegnen (76,5%). 2021 waren es „nur“ 66%. Dies zeigt exemplarisch, dass sich die JBA Berlin in eine positive Richtung entwickelt. Auch aus der Perspektive der Mitarbeiter\*innen.

Folgende Entwicklungs- und Handlungsbedarfe wurden von den Teilnehmer\*innen am stärksten priorisiert.

- Wissenstransfer guter Praxis von Standort zu Standort
- Optimierung der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit
- Digitalisierung von Prozessen

## Berichtswesen

Die bisherigen Evaluationsergebnisse und Erfahrungen mit dem Berichtswesen der JBA Berlin verdeutlichen, dass die Messung der rechtskreisübergreifenden Kooperation in einem komplexen Institutionengefüge aufgrund vielfältiger Akteure, unterschiedlicher gesetzlicher Rahmenbedingungen und bestehender unterschiedlicher Datengrundlagen große Herausforderungen mit sich bringt. 2023 wurden konzeptionelle Grundlagen für ein weiterentwickeltes Berichtswesen geschaffen, das in acht Dimensionen – von Ressourceneinsatz und Beratungsaktivitäten über Wissensaustausch bis hin zu Feedback und Meilensteinen zur Zielerreichung der JBA Berlin – eine umfassende und im Zeitverlauf vergleichbare Darstellung der JBA-Aktivitäten ermöglichen soll.

Diese Entwicklungen wurden im Jahr 2024 aufgenommen, weiterentwickelt und ihre Implementation vorbereitet. In der Planungsgruppe und der daraus abgeordneten Fokusgruppe Berichtswesen wurden Vorschläge zur Definition der zu erhebenden Items diskutiert und durch die operative Steuerungsgruppe sowie den Landesbeirat der JBA Berlin verabschiedet. Zu diesen Items gehören:

- Personalressourcen
- Beratene Personen
- Beratungskontakte
- Wissenstransfer (Fortbildungsangebote/-formate)
- Rechtskreisübergreifende Austauschformate
- Fallübergaben
- Feedback
- Meilensteine

Die verabschiedeten Definitionen werden in das Handbuch der Mindeststandards aufgenommen. Des Weiteren wurde der Berichtszeitraum der JBA Berlin denen der Bundesagentur für Arbeit von Oktober bis September des Folgejahres angeglichen. Zudem wurde ein Prozess zur Implementation des Feed-

---

<sup>1</sup> Eine genaue Zahl liegt involas nicht vor. Die geschätzten 700 ergeben sich aus den ca. 670 gemeldeten Vollzeitäquivalenten (aus dem Jahr 2023) aus dem Abgeordnetenhausbericht 2024. Darin nicht enthalten sind die freien Träger.



backs junger Menschen und der Befragung der Mitarbeiter\*innen in das Berichtswesen initiiert, der mit Hilfe von Indizes eine kontinuierliche und transparente Darstellung der Perspektive von Mitarbeiter\*innen und jungen Menschen ermöglichen soll.

## 2 Einleitung

Mit der Etablierung der Jugendberufsagentur Berlin (JBA Berlin) wurden flächendeckende und nachhaltige Strukturen geschaffen, um eine rechtskreisübergreifende Kooperation am Übergang von der Schule in den Beruf zu gewährleisten. Durch die Zusammenführung personeller und organisatorischer Ressourcen aus verschiedenen Rechtskreisen – SGB II, SGB III, SGB VIII und dem Schulgesetz – ist es möglich, jungen Menschen unter 25 Jahren Beratungs- und Unterstützungsangebote zentral (One-Stop-Government) zur Verfügung zu stellen. Unter dem Leitmotiv „Keiner darf verloren gehen!“ erarbeiten die Mitarbeiter\*innen der JBA Berlin mit den jungen Menschen individuelle Anschlussperspektiven, die ihre berufliche und soziale Entwicklung in unterschiedlichen Phasen begleiten.

Im Jahr 2025 begeht die JBA Berlin ihr zehnjähriges Bestehen. In diesem Zeitraum konnten bedeutende Meilensteine erreicht und neue Entwicklungen aufgegriffen sowie weitergeführt werden:

- Mit 12 Standorten in allen Berliner Bezirken ist die JBA Berlin als Regelangebot flächendeckend etabliert.
- Die landesweite Kooperationsvereinbarung sowie die regionalen Kooperationsvereinbarungen bilden ein verbindliches Fundament für die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit der Bündnispartner auf Landes- und regionaler Ebene und wurden in den Jahren 2022 bis 2024 mehrfach überarbeitet.
- Einheitliche Mindeststandards für die Ablauforganisation der JBA Berlin erleichtern den regionalen Standorten die Orientierung und dienen als Grundlage für die Erstellung regionaler Prozesshandbücher. Das Handbuch wird als Arbeitsdokument verstanden, dass kontinuierlich angepasst wird und werden muss. So geschehen auch in den Jahren 2023 und 2024.
- Die Koordination der JBA erfolgt mithilfe einer systematischen Gremienstruktur und einer Netzwerkstelle, die die Mitarbeitenden sowohl strategisch als auch operativ unterstützt und den standortübergreifenden Wissenstransfer fördert.
- Die Akteur\*innen der JBA Berlin haben ein gemeinsames Leitbild verabschiedet, in dem sie ihr Selbstverständnis und den Anspruch an die Zusammenarbeit mit jungen Menschen festhalten.
- Das Berichtswesen wird kontinuierlich weiterentwickelt.
- Die inklusive Öffnung der JBA Berlin schreitet fort.

Die JBA Berlin wird bei diesen Prozessen fortlaufend extern evaluiert und unterstützt. Seit März 2021 ist das Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (involas) mit der Fortführung der externen Evaluation dieses Ansatzes beauftragt; diese wird auch in der Evaluationsphase 2024 bis 2026 fortgesetzt.

Der vorliegende erste Zwischenbericht thematisiert die zentralen Arbeitspakete der Evaluation im Jahr 2024 sowie die daraus gewonnenen Erkenntnisse. Kapitel 3 erläutert den Evaluationsauftrag und das zugrundeliegende Design. Anschließend stellt Kapitel 4 die wesentlichen Arbeitspakete des Jahres 2024 vor. In Kapitel 5 werden die aktuellen Ergebnisse und Handlungsempfehlungen abgeleitet, wobei das Feedback der jungen Menschen (Kapitel 5.1), die Befragung der Mitarbeiter\*innen (Kapitel 5.2) und das Berichtswesen (Kapitel 5.3) im Fokus stehen. Abschließend bietet Kapitel 6 einen Ausblick auf die weiteren Entwicklungsschritte.

## 3 Auftrag und Evaluationsdesign

Die externe Evaluation der JBA Berlin soll aufbauend auf den bisherigen Erkenntnissen und Ergebnissen die aktuelle Umsetzung sowie die weiteren Entwicklungsprozesse der JBA Berlin fachlich begleiten und bewerten. Grundlage dafür bilden die landesweite Kooperationsvereinbarung und insbesondere die in § 14 beschriebenen Zielsetzungen und Anforderungen an die Evaluation.

Zentrale Arbeitspakete der Evaluation sind:

### 1. Inklusive Öffnung der JBA Berlin

Die inklusive Öffnung der JBA Berlin zielt darauf ab, Angebote und Prozesse bedarfsgerecht und barrierefrei zu gestalten, insbesondere an der Schnittstelle zum SGB IX. Die Evaluation soll diesen Prozess begleiten, bereits bestehende Vereinbarungen prüfen und Handlungsempfehlungen für eine berlinweite Umsetzung ableiten.

### 2. Berichtswesen der JBA Berlin

Das Berichtswesen dient der kontinuierlichen Auswertung gemeinsamer Indikatoren und Prozesse, um Fortschritte und Wirkungen transparent zu machen. Die Evaluation analysiert die bestehenden Berichtskonzepte, prüft deren Zweckmäßigkeit, entwickelt Vorschläge und begleitet die künftige Umsetzung.

### 3. Befragungskonzept für das Feedback junger Menschen

Das Befragungskonzept zum Feedback junger Menschen, das in der vergangenen Evaluationsphase an drei Standorten pilotiert und weiterentwickelt wurde, soll berlinweit verankert werden. Die Evaluation begleitet diesen Prozess, klärt die Übertragbarkeit der Ergebnisse für die Berichtslegung und identifiziert mögliche Indikatoren.

### 4. Regelmäßige Befragung der Mitarbeitenden

Eine regelmäßige Befragung der Mitarbeitenden soll Aufschluss über Stärken, Bedarfe und Entwicklungspotenziale innerhalb der JBA Berlin geben. Die Evaluation konzipiert und führt diese Befragung durch und leitet aus den Ergebnissen konkrete Handlungsempfehlungen für die Weiterentwicklung ab.

### 5. Durchführung von zusätzlichen Workshops

Zusätzliche Workshops dienen der fachlichen Begleitung der organisatorischen und strukturellen Weiterentwicklung der JBA Berlin. Die Evaluation plant, begleitet und dokumentiert diese Formate, um Handlungsempfehlungen für eine berlinweite Implementierung abzuleiten.

### 6. Berichtslegung

Die Berichtslegung erfolgt jährlich als Zwischen- oder Abschlussbericht.

## Evaluationsdesign

Die Theorie U von Scharmer (2019) bildet den theoretischen Rahmen, um den Prozess der Co-Kreation unter Beteiligung verschiedener Akteure in Berlin zu beschreiben und dabei unterschiedliche Zielentwicklungsansätze zu berücksichtigen, ohne diese 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 Intentionsbildung (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 füreinander auswirkt und zum anderen 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 schreitet in ihrer Entwicklung voran, befindet sich hinsichtlich des Gesamtprozesses aber weiterhin in der Phase des Experimentierens und Gestaltens. In dieser haben 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. Entsprechend gilt es, diese Prozesse als „normalen“ Weg der Entwicklung zur „ausgereiften JBA“ zu verstehen.

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

## 4 Sachstandsbericht

Die folgende Darstellung des Sachstandes bezieht sich auf den Berichtszeitraum Januar bis Dezember 2024. In diesem Zeitraum lag der Schwerpunkt der Evaluation auf den Arbeitspaketen Feedback junger Menschen, Befragung der Mitarbeiter\*innen sowie dem Berichtswesen.

### 4.1 Austausch und Zusammenarbeit – allgemein

Das Evaluationsteam steht in engem und regelmäßigem Austausch mit dem zuständigen Fachreferat in der SenASGIVA. Darüber hinaus besteht aufgrund der Aufgaben der Evaluation und sich daraus ergebenden Anlässe ein ebenso intensiver Kontakt mit der Netzwerkstelle der JBA Berlin in der SenBJF sowie der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit.

Zudem gibt es seit 2024 an jedem Standort der JBA eine\*n für die Evaluation zuständigen Ansprechpartner\*in. Diese dienen der Evaluation als Bindeglied und Kommunikationskanal in die Standorte und aus ihnen heraus. Die Ansprechpartner\*innen waren unter anderem in die Überarbeitung des Feedbacks der jungen Menschen (siehe 5.1) eingebunden.

Involas präsentierte auf einer Sondersitzung des Landesbeirats der JBA Berlin am 31.05.2024 die Ergebnisse des Evaluationszeitraums 2021 – 2023.

Der Jour Fixe der externen Evaluation fand quartalsweise (22.02., 23.05., 19.09., 05.12.2024) statt. Am Jour Fixe nahmen die relevanten Partner der JBA Berlin teil, darunter die Vertreter\*innen der SenASGIVA, SenBJF, der RD BB, der Agenturen für Arbeit, der Jobcenter sowie der bezirklichen Jugendhilfe. 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. Der erste Jour Fixe 2024 diente gleichzeitig als Auftaktveranstaltung, bei der neben den oben genannte Jour Fixe Teilnehmer\*innen auch die für das Evaluationsteam zuständigen Ansprechpartner\*innen der Standorte der JBA Berlin eingeladen waren.

### 4.2 Feedback junge Menschen – Austausch, Zusammenarbeit und Prozess

Im Rahmen der berlinweiten Implementierung der Erhebung des Feedbacks junger Menschen fanden umfangreiche Aktivitäten statt. Bereits im Jahr 2023 wurde an ausgewählten Standorten der JBA Berlin ein Pilotprojekt zur Feedback-Erhebung gestartet, dessen Ergebnisse (vgl. Verlage/Aram 2024) als Grundlage für die Überarbeitung der Befragung im Berichtszeitraum 2024 dienten. In diesem Zusammenhang wurden zunächst mit den bisherigen Ansprechpartner\*innen der drei Pilotstandorte sowie Vertreter\*innen aller weiteren regionalen Standorte die Ergebnisse des Piloten präsentiert und diskutiert. Es folgte eine erste Besprechungsrunde mit den für die Evaluation zuständigen Ansprechpartner\*innen aller Standorte, in der neben den Grundvoraussetzungen für die Umsetzung auch Informationsmaterialien optimiert und der Fragebogen gemeinsam überarbeitet wurde.

Im weiteren Prozess wurde der Fragebogen in einer Juli-Sitzung soweit finalisiert, dass ein Pretest durchgeführt werden konnte. Im August erfolgte am Standort Mitte ein Testlauf mit 16 jungen Menschen, deren explizite Rückmeldungen in eine erneute Anpassung einfließen. In einer Sitzung im September wurde der überarbeitete Fragebogen abschließend mit den Ansprechpartner\*innen der Standorte diskutiert und final abgestimmt. Nach der Programmierung stand die finale Online-Version den Mitarbeiter\*innen aller Standorte vom 14.09. bis 30.09. zur Ansicht und Erprobung zur Verfügung. Parallel dazu fanden zur Information der Mitarbeiter\*innen drei Online-Veranstaltungen auf unterschiedlichen Videoplattformen statt – über BigBlueButton (ca. 25 Teilnehmende), Webex (ca. 10 Teilnehmende) und Skype (ca. 125 Teilnehmende). Da es keine Plattform gibt, die von allen Akteuren der JBA Berlin genutzt werden kann, war es nötig, die Informationsveranstaltung auf drei unterschiedlichen Videoplattformen durchzuführen.<sup>2</sup> Hier zeigt sich ein Manko in der Kommunikationsmöglichkeit zwischen den verschiedenen Akteuren, das dringend verbessert werden muss. Nach fast 10 Jahren rechtskreisübergreifender Kooperation sowie dem erzwungenen Digitalisierungsschub durch die Corona-Beschränkungen erscheint eine gemeinsame Kommunikationsplattform bzw. in einem ersten Schritt die Verständigung auf ein gemeinsames Videokonferenztool überfällig.

Fachkräfte, die in engem Kontakt mit den jungen Menschen stehen, spielen für den Erfolg der Implementation des Feedbacks junger Menschen eine zentrale Rolle. Sie erhalten umfangreiches Informationsmaterial in Form von Flyern, Postkarten, Schreibtischvorlagen und E-Mail-Bannern, mit denen sie die jungen Menschen auf die Möglichkeit zur Teilnahme aufmerksam machen. Über einen aufgedruckten QR-Code können die jungen Menschen jederzeit bequem auf den Online-Fragebogen zugreifen.

Zusätzlich wurde ein Informationsblatt zu Hintergründen, Vorgehen, Zeitrahmen und Datenschutzhinweisen erstellt und kommuniziert. Abschließend wurden alle Testeingaben gelöscht und der Fragebogen am 01.10. für die jungen Menschen online gestellt. Weiteres zum Feedback junger Menschen findet sich in Kapitel 5.1.

### **4.3 Befragung der Mitarbeiter\*innen – Austausch, Zusammenarbeit und Prozess**

Die Befragung der Mitarbeiter\*innen im Jahr 2024 wurde auf Basis der Befragung 2021 durch involas weiterentwickelt und entsprechend aktueller Entwicklungen und Bedarfen angepasst. So wurden von den Akteuren etwa Bedarfe hinsichtlich der abzufragenden Schwerpunktthemen erhoben. Der weiterentwickelte Fragebogen wurde im Jour Fixe vorgestellt, diskutiert und im Anschluss nochmals überarbeitet. Angestrebt wurde eine Vollerhebung, d.h. alle Mitarbeiter\*innen sollten die Möglichkeit bekommen, an der Befragung teilzunehmen. Der Fragebogen wurde den Mitarbeiter\*innen über die Führungskräftekreise und regionalen Koordinierungsausschüsse der Standorte online zur Verfügung gestellt.

Von vornherein wurde der Fragebogen, wie schon 2021, so konzipiert, dass keine standortscharfen Auswertungen durchgeführt werden können, insbesondere um Mitarbeiter\*innen kleiner Partner Anonymität zusichern zu können. Zudem zielt das Erkenntnisinteresse nicht auf einen Vergleich der Standorte, sondern auf einen Einblick in die JBA Berlin als Ganzes. Detaillierte Informationen finden sich dazu im Kapitel 5.2.

### **4.4 Berichtswesen – Austausch, Zusammenarbeit und Prozess**

Im Rahmen der Weiterentwicklung des Berichtswesens haben eine Reihe von Besprechungen in unterschiedlichen Konstellationen, insbesondere mit der Auftraggeberin SenASGIVA und der Netzwerkstelle der JBA Berlin, stattgefunden. Anlassbezogen nahm das Evaluationsteam an den Terminen der Planungsgruppe der JBA Berlin teil, in denen die Weiterentwicklung des Berichtswesens besprochen wurde. Darüber hinaus war involas in der Fokusgruppe aktiv, die für die fachliche Weiterentwicklung

---

<sup>2</sup> U.a. bietet sich hier die Überaus-Plattform des BIBB an. Dabei wird BigBlueButton als Tool verwendet, welches jedoch nach Auskunft potentieller Teilnehmer\*innen der Informationsveranstaltung für sie nicht nutzbar sei.

des Berichtswesens verantwortlich ist. Die operative Steuerungsgruppe der JBA Berlin hat im Frühjahr 2024 die von der Fokusgruppe erarbeiteten und von der Planungsgruppe bewilligten Definitionen der zu erhebenden Items beschlossen. Im Folgenden fanden weitere Treffen der Fokusgruppe statt, in denen die Implementierung der Feedbackbefragung junger Menschen und der Befragung der Mitarbeiter\*innen in das Berichtswesen im Zentrum standen. Weitere Erläuterungen zum Themenkomplex Berichtswesen finden sich im Kapitel 5.3 in diesem Bericht.

## 5 (Zwischen)Ergebnisse

Im Folgenden werden zentrale Ergebnisse für den Evaluationszeitraum 2024 präsentiert und aus ihnen Handlungsempfehlungen abgeleitet. In einem ersten Schritt befassen wir uns in Kapitel 5.3 mit dem Feedback junger Menschen. Darauf folgen die Ergebnisse der Befragung der Mitarbeiter\*innen (5.2). **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden..** In Kapitel 5.3 wird der aktuelle Stand der Weiterentwicklung des Berichtswesens beschrieben.

### 5.1 Feedback junger Menschen

Die JBA Berlin arbeitet in einer rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit daran, junge Menschen beim Übergang in das Berufsleben zu unterstützen und deren soziale sowie berufliche Integration zu fördern. 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 landesweiten Kooperationsvereinbarung der JBA Berlin wird die Angebotsseite 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 sie tatsächlich zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung beitragen und wirksam werden.

Damit wird auch zum Ausdruck gebracht, dass junge Menschen als Nutzer\*innen der Angebote der JBA Berlin nicht bloß passive Leistungsempfänger\*innen sind, sondern – ganz im Sinne der Theorie personenbezogener sozialer Dienstleistungen (Gross/Badura 1977) – als „Ko-Produzent\*innen“ aktiv am Erfolg der Unterstützungsangebote sowie ihrer eigenen beruflichen wie persönlichen Weiterentwicklung mitwirken (müssen). Die Sichtweise der jungen Menschen auf das Angebot der JBA Berlin hat daher besondere Bedeutung. Als Expert\*innen ihrer selbst können sie – und nur sie – diesen spezifischen Beitrag zur Verbesserung der für sie bestimmten Angebote leisten.

Daher soll den jungen Menschen die Möglichkeit gegeben werden, dauerhaft Feedback zu ihren Erfahrungen in der JBA Berlin und den Akteuren der JBA Berlin zu geben. Die Rückmeldungen können wertvolle Hinweise liefern, wie die JBA Berlin von ihren Nutzer\*innen wahrgenommen wird und Unterstützungsleistungen verbessert werden können. Gleichzeitig wird den jungen Menschen damit kommuniziert, dass ihre Wahrnehmung und Meinung geschätzt werden.

Die Befragung ist entsprechend als dauerhafte Erhebung konzipiert, sodass es jungen Menschen kontinuierlich ermöglicht wird, Feedback zu geben. Die Ergebnisse werden jeweils für den Berichtszeitraum der JBA Berlin (vom 1. Oktober bis zum 30. September) ausgewertet. Dabei erfolgt die Teilnahme selbstverständlich freiwillig. Alle erhobenen Daten werden anonymisiert sowie streng vertraulich behandelt. Die aggregierten Ergebnisse fließen ausschließlich in das Berichtswesen und die Weiterentwicklung der JBA Berlin ein. Rückschlüsse auf einzelne befragte junge Menschen oder Mitarbeiter\*innen der JBA Berlin sind nicht möglich.

Obwohl die Pilotierung zeigte, dass die Abbruchquote beim Ausfüllen des Fragebogens eher gering war, äußerten Beteiligte die Befürchtung, dass der Fragebogen für einige junge Menschen zu hochschwierig sein könnte. Deshalb wurde ein Kurzfragebogen eingeführt, der aus drei einfachen Fragen zur Zufriedenheit mit den Standorterfahrungen, dem Beratungsgespräch und mit der JBA insgesamt besteht. So können auch bei einem vorzeitigen Abbruch des Fragebogens wesentliche Rückmeldungen erfasst und ausgewertet werden.

Noch ist es zu früh, ein Resümee zur berlinweiten Implementierung der Feedbackmöglichkeit für die jungen Menschen zu ziehen. Mit Stand zum 31.12.2024 haben insgesamt 106 junge Menschen die Befragung vollständig abgegeben. Die ersten Rückläufe zeigen, wie auch schon in der Pilotierungsphase, eine grundsätzlich positive Wahrnehmung der JBA Berlin durch die feedbackgebenden jungen Menschen (siehe Abbildung 1).

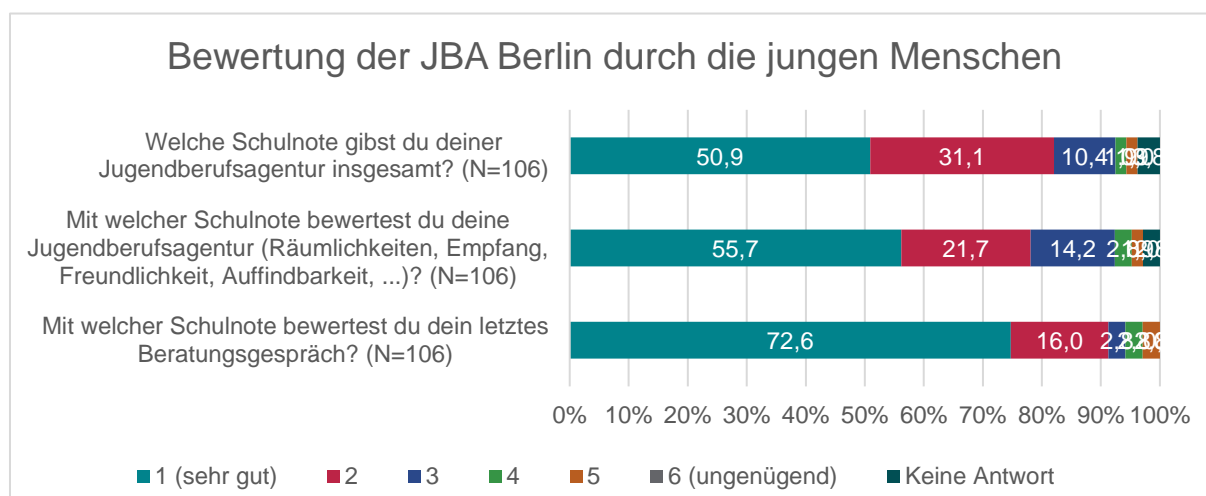


Abbildung 1: Bewertung der JBA Berlin durch die jungen Menschen

Über die Hälfte (50,9%) der feedbackgebenden jungen Menschen bewertet die JBA Berlin insgesamt mit „sehr gut“. Ein weiteres knappes Drittel (31,1%) mit „gut“. Ähnliches Feedback gibt es für den Themenkomplex Räumlichkeiten, Empfang, Freundlichkeit etc. (55,7% sehr gut; 21,7% gut). Das letzte Beratungsgespräch bewerten die Feedbackgebenden nochmals besser. Fast drei Viertel (72,6%) bewerten dies mit „sehr gut“. Weitere 16% mit „gut“.

Der bisherige Rücklauf von Feedback deutet aber darauf hin, dass es den Standorten in sehr unterschiedlichem Umfang gelingt, junge Menschen zur Abgabe von Feedback zu bewegen.

Involas empfiehlt daher weiterhin:

- das (turnusmäßige) Versenden von Erinnerungsschreiben (Mail, postalisch, SMS u.ä.) zur Teilnahme an der Feedbackbefragung an alle jungen Menschen, die Beratung erhalten haben. Dies gilt es von allen beteiligten Partnern umzusetzen. Eine entsprechende Mail-Vorlage wurde zur Verfügung gestellt.
- die Nutzung der zur Verfügung gestellten Informationsmaterialien (Poster, Tischvorlagen, Postkarten, Email-Signaturen etc.) durch alle Fachkräfte an allen Standorten.
- das Feedbackinstrument als Regelbestandteil der Beratungsgespräche aller beteiligten Partnern zu verstehen. D.h. es sollte regelhaft eingesetzt werden und es sollten entsprechende Zeitfenster während des Beratungstermins dazu eingeplant werden. Ggf. sollte Technik (Tablets, Informationsterminals u.ä.) zur Verfügung gestellt werden, bei gleichzeitiger Wahrung der Eigenständigkeit des jungen Menschen beim Ausfüllen des Fragebogens.



- die Diskussion und Auswertung der Feedbackbefragung in den Gremien der JBA Berlin und ggf. die Ableitung von Handlungsnotwendigkeiten.

## 5.2 Befragung der Mitarbeiter\*innen

Bereits 2021 hat involas im Rahmen der externen Evaluierung eine Befragung aller Mitarbeiter\*innen der JBA Berlin durchgeführt. Da die JBA Berlin regelmäßige Befragungen der Mitarbeiter\*innen vorsieht, wurde den Mitarbeiter\*innen im Jahr 2024 erneut die Möglichkeit gegeben, im Rahmen der externen Evaluation ihre Perspektive auf den aktuellen Stand der JBA mitzuteilen. Der Fragebogen wurde für eine Bearbeitungszeit von ca. 20 Minuten konzipiert und mittels LimeSurvey (gehostet auf einem Server in Deutschland) programmiert, also online durchgeführt.

Vom 01.11. bis zum 23.12.2024 haben 259 Mitarbeiter\*innen der JBA Berlin an der Befragung teilgenommen. Bei einer angenommenen Personalzahl (im Jahr 2024) von insgesamt ca. 700<sup>3</sup> entspricht dies einer Teilnahmequote von einem guten Drittel (37%). Die Beteiligung liegt damit leicht über dem Niveau der Befragung von 2021. Die Mitarbeiter\*innen der JBA Berlin sind teils in vielfältige Befragungen und Feedbackinstrumente eingebunden. Vor diesem Hintergrund ist es verständlich, dass der Mehraufwand dieser freiwilligen Befragung nicht von jedem auf sich genommen wird. Grundsätzlich wäre eine stärkere Beteiligung der Mitarbeitenden aber 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. Damit geht sowohl auf Seiten der Evaluation als auch auf Seiten der verantwortlichen Akteure der JBA Berlin die Verantwortung einher, diese Stimmen ernst zu nehmen und bei der Weiterentwicklung der JBA Berlin zu berücksichtigen.

Das Erkenntnisinteresse der Befragung fokussierte sich auf die folgenden Fragestellungen:

- Inwieweit ist es gelungen, ein gemeinsames Verständnis zu den Zielstellungen der JBA Berlin zu entwickeln?
- Wie gestaltet sich die Kultur der Zusammenarbeit der Rechtskreise? Wo bestehen Entwicklungsbedarfe? Wie können diese aufgegriffen und bearbeitet werden?
- Schwerpunktthemen der Befragung waren darüber hinaus Fortbildungen, das Leitbild sowie Good Practice an den Standorten.

Die Teilnehmer\*innen bringen vielfach ihr Wohlwollen gegenüber der Befragung zum Ausdruck:

„Vielen Dank für die Arbeit.“

„Vielen Dank für die Möglichkeit zur Beteiligung.“

„Danke für die Evaluation. Schön wäre es, wenn diese nicht [nur. Anm. involas] alle 3 Jahre stattfinden würde.“

„Danke das Sie sich darum kümmern wie wir unsere Arbeit sehen. Vor allem die Möglichkeit sich in Anmerkungen mitzuteilen bedeutet mir viel.“

Aber auch kritische Stimmen äußern sich. Teils grundsätzlich, bspw.:

„Viele Köche verderben den Brei" so ist es auch in der JBA.“

Teils themenspezifisch, bspw.:

„Aus SGB II Sicht: Das JBA Image wird durch die Verwendung des Jobcenter Logos (bei E-Mail, Einladungsschreiben usw.) wieder zerstört.“

An dieser Stelle möchten auch wir vom Team der Evaluation uns ganz herzlich bei allen bedanken, die an der Befragung teilgenommen haben. Wir haben in der Befragung bewusst nach jedem Themenblock

---

<sup>3</sup> Eine genaue Anzahl liegt involas nicht vor. Die geschätzten 700 ergeben sich aus den ca. 670 gemeldeten Vollzeitäquivalenten (aus dem Jahr 2023) aus dem letzten Abgeordnetenhausbericht 2024. Darin nicht enthalten sind die freien Träger.



offen nach weiteren Anmerkungen gefragt. Diese Möglichkeit haben viele Teilnehmende umfangreich genutzt und wichtige Anmerkungen, Anregungen und Ergänzungen mitgeteilt. Dieser große Rücklauf freut uns sehr, hat uns aber auch überrascht. Um den umfangreichen Rückmeldungen gerecht zu werden, werden wir diese in einem separaten Bericht aufgreifen und den Beteiligten der JBA Berlin zur Verfügung stellen.

### 5.2.1 Befragungsergebnisse

Die Befragung ist entlang folgender Themenblöcke strukturiert: Rahmendaten, Wahrnehmung der JBA Berlin, rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit, Entwicklungs- und Handlungsbedarfe sowie den Themenschwerpunkten dieser Befragung (Fortbildungen, Leitbild und Good Practice).

#### A) Rahmendaten

Zunächst wurden Rahmendaten erhoben. Es wurde danach gefragt, seit wann die teilnehmende Person in der Jugendberufsagentur Berlin tätig ist (siehe Abbildung 2).

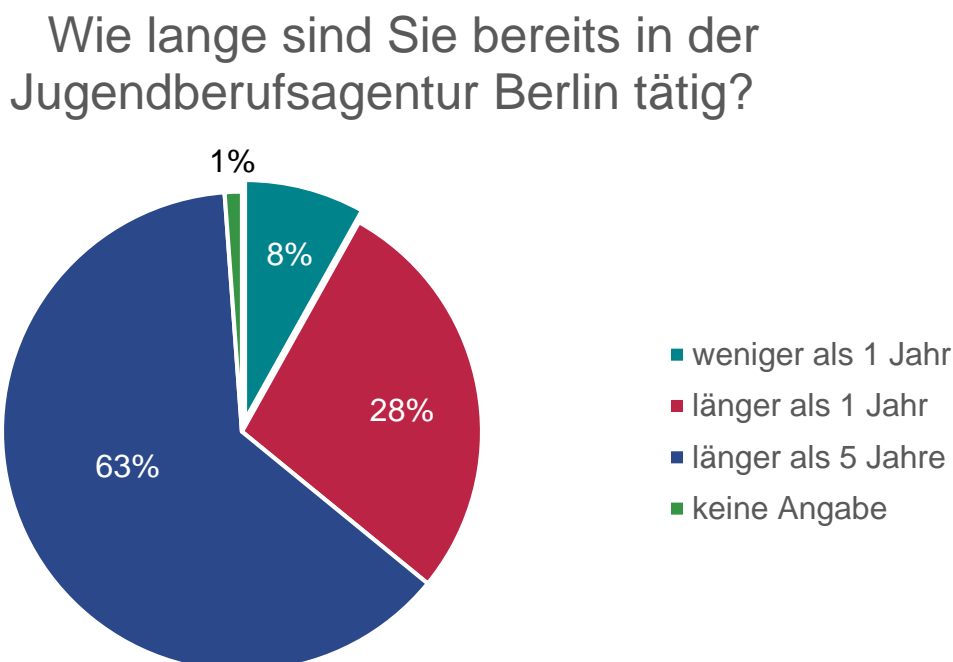


Abbildung 2: Wie lange sind Sie bereits in der Jugendberufsagentur Berlin tätig? (N=259)

Der größte Teil der Teilnehmer\*innen, 163 Personen (63%), arbeiten seit mehr als 5 Jahren in der JBA Berlin. 72 Personen (28%) länger als ein Jahr und 21 Personen (8%) seit weniger als einem Jahr. Drei Personen machen dazu keine Angabe.

Diejenigen 21 Personen, die weniger als 1 Jahr in der JBA Berlin tätig sind, wurden gefragt, ob sie ein Onboarding bzw. eine systematische rechtskreisübergreifende Einarbeitung durchlaufen haben (siehe Abbildung 3).

## Haben Sie ein Onboarding/systematische rechtskreisübergreifende Einarbeitung neuer Mitarbeiter\*innen durchlaufen?



Abbildung 3: Haben Sie ein Onboarding/systematische rechtskreisübergreifende Einarbeitung neuer Mitarbeiter\*innen durchlaufen? (N=21)

11 Personen bestätigen, eine systematische, rechtskreisübergreifende Einarbeitung erhalten zu haben. 6 verneinen dies, und 4 Personen können dies nicht mit Sicherheit sagen.

Des Weiteren wurde gefragt, welchem Akteur sich die befragte Person zuordnet (siehe Abbildung 4).

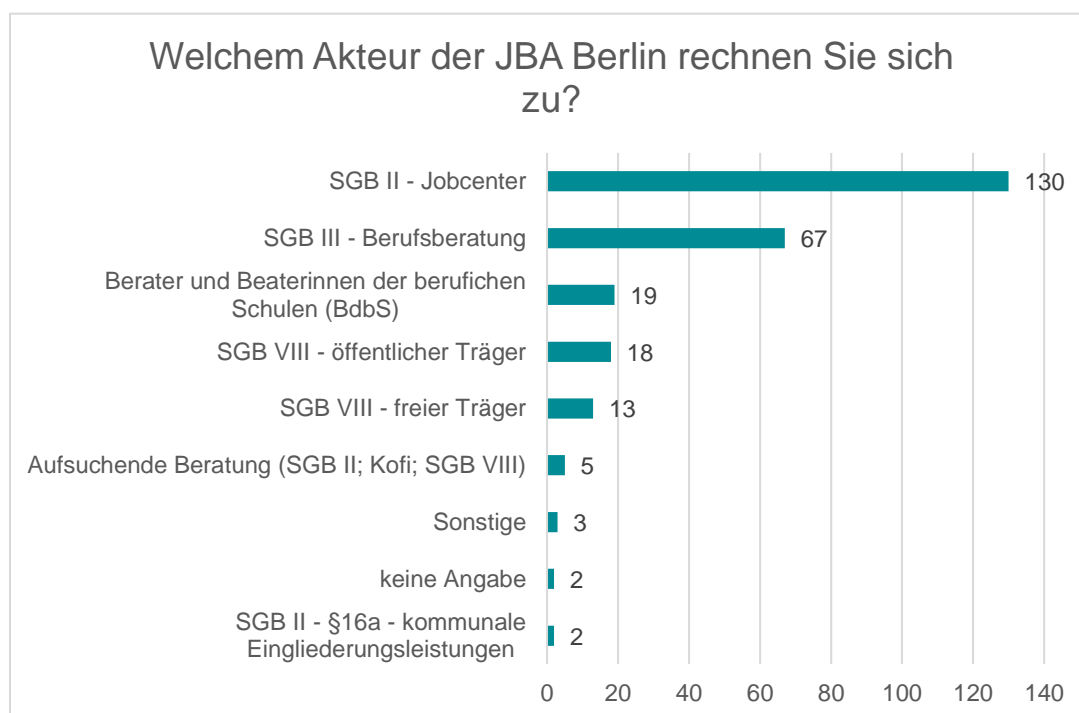


Abbildung 4: Welchem Akteur der JBA Berlin rechnen Sie sich zu? (N=259)

Alle 259 Person haben sich zu der Frage geäußert. Davon geben 130 Personen (50,2%) an, sich dem SGB II zuzuordnen; 67 (25,9%) dem SGB III; 19 (7,3%) den BdbS; 18 (6,9%) den öffentlichen Trägern des SGB VIII, 13 (5%) den freien Trägern des SGB VIII und 5 (1,9%) der aufsuchenden Beratung. Nur 2 Personen aus dem Bereich der kommunalen Eingliederungsleistungen haben an der Befragung teilgenommen.

Unter Beachtung der absoluten Größe der einzelnen Akteure überrascht diese Verteilung grundsätzlich nicht und war zu erwarten.

Möchte man der Frage nachgehen, wie hoch die Teilnahmebereitschaft je Rechtskreis bei der Befragung gewesen ist, muss der gesamte jeweilige Personalkorpus berücksichtigt werden. Aufgrund der vorliegenden Informationen kann sich die externe Evaluation der Beantwortung dieser Frage nur annähern und muss auf die Vollzeitäquivalente (VZÄ) der einzelnen Rechtskreise aus dem Jahr 2023 (Abgeordnetenhausbericht der JBA Berlin 2024) zurückgreifen. Da keine VZÄ befragt wurden, sondern Einzelpersonen, die teilweise keine ganzen Stellen ausfüllen, kann es sich bei dieser Rechnung nur um eine Näherung handeln. Darüber hinaus wird im Abgeordnetenhausbericht eine andere Einteilung der Akteure zugrunde gelegt. Dort wird zwischen Agentur für Arbeit, Jobcenter, Bezirksamt/Jugendamt und Berater\*innen beruflicher Schulen differenziert. Nicht aufgeführt sind die Träger der freien Jugendhilfe, die Aufsuchende Beratung und die kommunalen Eingliederungsleistungen, da hierzu keine Zahlen vorliegen.

Folgende Teilnahmequoten lassen sich danach näherungsweise angeben: Der SGB II-Bereich stellte in 2023 einen Personalkörper von 277,2 VZÄ. 130 Teilnehmende an der Befragung aus diesem Rechtskreis bedeuten somit eine Teilnahmequote von maximal 46,9%. Das SGB III kommt bei 177,5 VZÄ in der JBA Berlin und 67 Teilnehmenden zu einer Quote von maximal 37,8%. Im SGB VIII entspricht bei 34,95 VZÄ die Zahl von 18 Teilnehmenden einer Quote von maximal 51,5% und bei den Berater/innen der beruflichen Schulen die Anzahl von 26 Mitarbeiter\*innen und 19 Teilnehmenden einer Quote von maximal 73%.

Der Rücklauf entspricht im Kern dem der letzten Befragung der Mitarbeiter\*innen 2021. Nichtsdestotrotz, ist die sehr geringe Beteiligung der Akteure aus den kommunalen Eingliederungsleistungen gemäß § 16a SGB II, aber auch der Akteure der aufsuchenden Beratung, auffällig. Hier gilt es auch zu prüfen, ob an allen Standorten die Einbindung dieser Akteure in die bestehenden Kommunikationskanäle grundsätzlich optimal funktioniert. In der später folgenden differenzierten Betrachtung der Ergebnisse nach einzelnen Akteuren werden die Akteure der kommunalen Eingliederungsleistungen, sowie „Sons-tige“ und „keine Angabe“ nicht berücksichtigt, da es sich hier aufgrund der geringen Anzahl nur um Einzelmeinungen handeln kann, die nicht für die Akteursgruppe als solche sprechen können.

Weiter haben wir die Befragten gebeten, sich entweder der operativen oder der strategischen Ebene zuzuordnen. Also anzugeben, ob sich die Person als Fachkraft oder Führungskraft versteht.

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

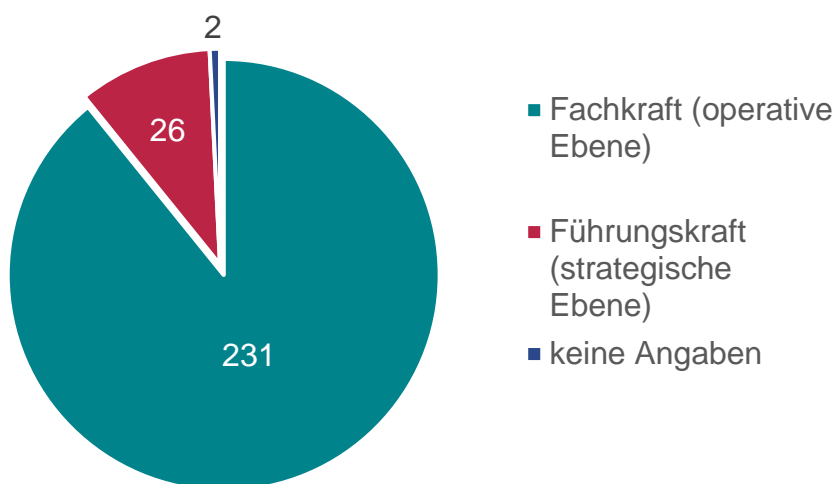


Abbildung 5: Auf welcher Ebene sind Sie in der JBA Berlin überwiegend tätig? (N=259)

231 Personen (89,2%) haben sich der operativen Ebene zugeordnet. 26 Personen (10%) der strategischen Ebene. Zwei Personen haben keine Angaben dazu gemacht. Die Verteilung entspricht der Verteilung bei der Befragung der Mitarbeiter\*innen 2021.

## B) Wahrnehmung der JBA Berlin

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

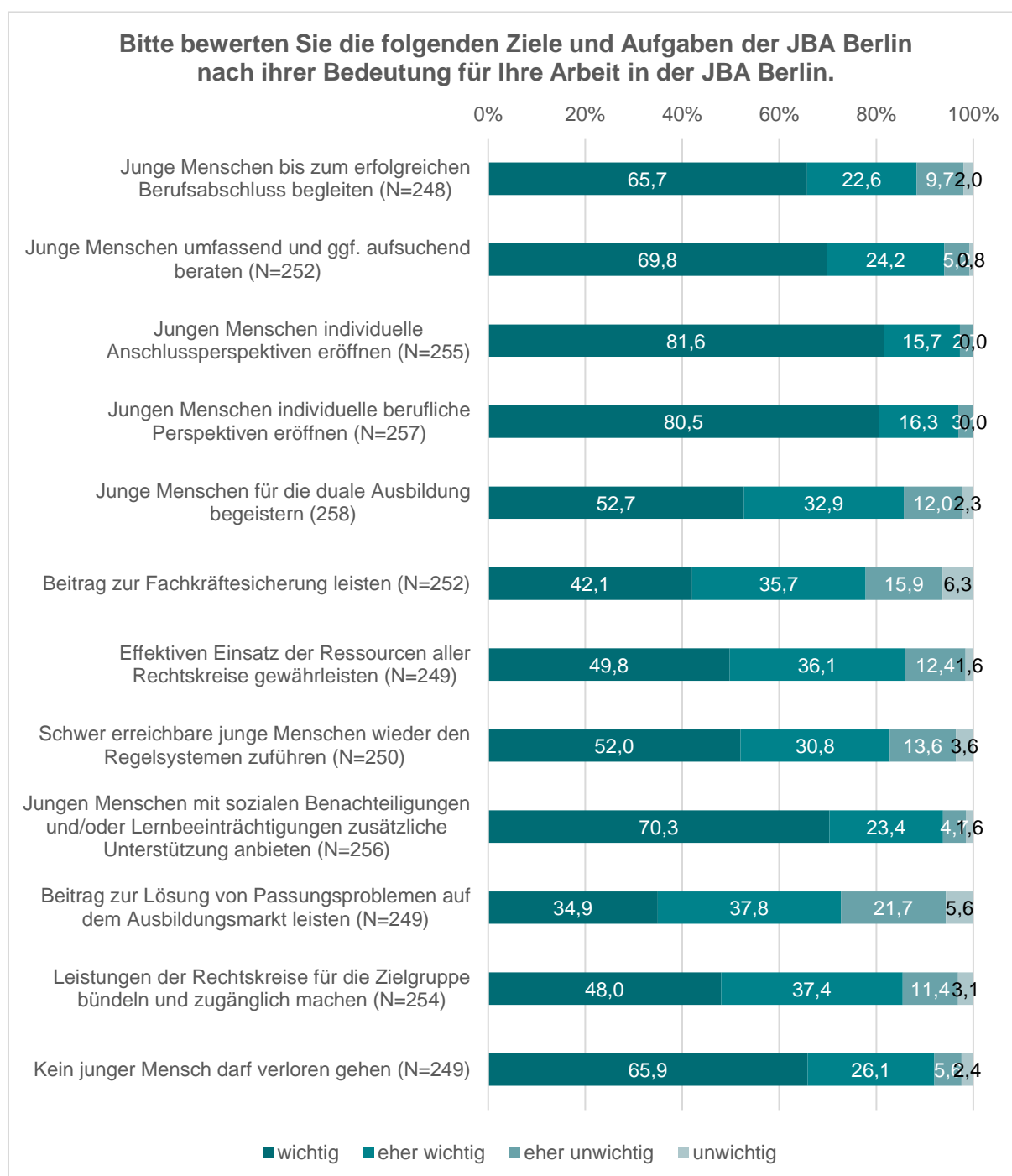


Abbildung 6: Bitte bewerten Sie die folgenden Ziele und Aufgaben der JBA Berlin nach ihrer Bedeutung für Ihre Arbeit in der JBA Berlin.

Abbildung 6 zeigt die grundsätzlich sehr hohe Zustimmung der Mitarbeiter\*innen zu den Zielen und Aufgaben der JBA Berlin.

Als wichtig und eher wichtig bewerten die Mitarbeiter\*innen vor allem die Aussagen „Jungen Menschen individuelle Anschlussperspektiven eröffnen“ (97,3%), „Jungen Menschen individuelle berufliche Perspektiven eröffnen“ (96,9%) und „Junge Menschen umfassend und ggf. aufsuchend beraten“ (94,1%). Schlusslichter – aber immer noch mit hoher Bedeutung – bilden die Aussagen „Beitrag zur Lösung von Passungsproblemen auf dem Ausbildungsmarkt leisten“ (72,7%) und „Schwer erreichbare junge Menschen wieder den Regelsystemen zuführen“ (82,8%).

Differenziert nach strategischer und operativer Ebene zeigen die Antworten, dass Führungskräfte die Aussagen nochmals etwas wichtiger für ihre eigene Arbeit bewerten, als es die Fachkräfte für sich tun.

Wie bereits bei der letzten Befragung im Jahr 2021 zeigen sich außerdem Unterschiede zwischen den Rechtskreisen/Akteursgruppen innerhalb der JBA:

- ‚Junge Menschen für die duale Ausbildung zu begeistern‘ wird vor allem von den Personen aus dem SGB VIII – öffentliche Träger und der aufsuchenden Beratung eher eine geringere Wichtigkeit für die eigene Arbeit beigemessen.
- Die Aussage ‚Junge Menschen bis zum erfolgreichen Berufsabschluss begleiten‘ wird von Mitarbeiter\*innen aus den Bereichen SGB II – Jobcenter und SGB III Berufsberatung als wichtiger für ihre Arbeit beurteilt als von den Mitarbeiter\*innen der anderen Akteure.
- Auffällig ist, dass die Aussage ‚Junge Menschen umfassend und ggf. aufsuchend beraten‘ anders als bei der letzten Befragung inzwischen auch von den Akteuren des SGB II – Jobcenter und des SGB III – Berufsberatung höchste Zustimmungswerte erhalten. Diese liegen sogar leicht höher als bei den Akteuren der Jugendhilfe (öffentliche und freie Träger).
- Größere Differenzen unter den Akteuren gibt es auch bei der Aussage ‚Jungen Menschen mit sozialen Benachteiligungen und/oder Lernbeeinträchtigungen zusätzliche Unterstützung anbieten‘. Die größte Bedeutung für die eigene Arbeit wird von der aufsuchenden Beratung sowie den öffentlichen und freien Trägern der Jugendhilfe benannt. Der Akteur, der dieser Aufgabe die geringste Bedeutung (im Vergleich zu den anderen Akteuren) beimisst, sind die Berater und Beraterinnen der beruflichen Schulen.

### **C) Rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit**

Die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit bildet den Kern der Arbeit von Jugendberufsagenturen. Entsprechend liegt bei der Mitarbeitendenbefragung auch ein Schwerpunkt auf diesem Thema.

#### **Wissenstransfer und Abstimmung am Standort**

Die Teilnehmenden wurden gefragt, inwieweit bestimmte Aussagen zum Wissenstransfer und zur Abstimmung an ihrem Standort aus ihrer Sicht zutreffen (siehe Abbildung 7). Die Auswertung zeigt, wie bereits 2021, ein vergleichsweise heterogenes Antwortverhalten, von dem auf eine unterschiedliche Praxis vor Ort bzw. unterschiedliche Wahrnehmungen der Praxis geschlossen werden kann: So stimmen nur 29% der Aussage ‚Es werden wechselseitige Hospitationen wahrgenommen‘ grundsätzlich zu (trifft zu + trifft eher zu). Ein gutes Viertel (25,1%) berichtet gar, dass die Aussage nicht zutrifft, also keine wechselseitigen Hospitationen stattfinden. Es folgen die Aussagen ‚Alle Mitarbeiter\*innen kennen das Leistungsspektrum der jeweils anderen Partner.‘ (34,1%), ‚Es werden Schulungs- und Weiterbildungsangebote, die inhaltlich auf die Ausgestaltung der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit fokussieren, angeboten und genutzt‘ (34,7%) und ‚Die Partner stimmen eine gemeinsame Integrations- und Hilfeplanung ab.‘ (34,9%). Dies zeigt deutlich, dass im Bereich der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit weiter Optimierungsbedarf besteht. Gleichzeitig ist auch zu konstatieren, dass die Zustimmungswerte in dieser Fragenbatterie wesentlich höher ausfallen als bei der Befragung 2021. Insofern stimmt die Richtung der Entwicklung, die die JBA Berlin hier eingeschlagen hat.

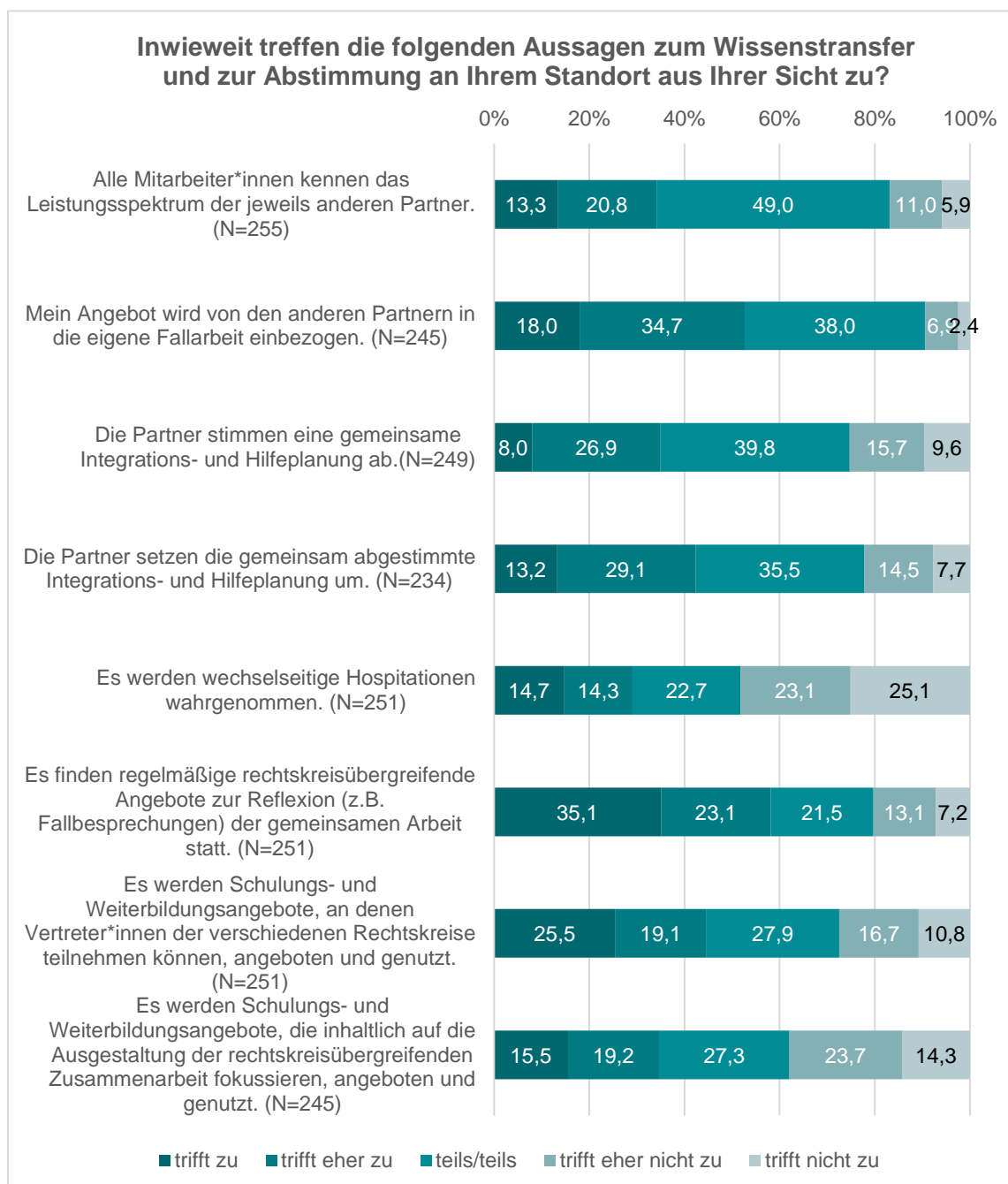


Abbildung 7: Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zum Wissenstransfer und zur Abstimmung an Ihrem Standort aus Ihrer Sicht?

Folgende Auffälligkeiten zeigt der Blick differenziert nach Akteursgruppen:

- Die freien Träger der Jugendhilfe bewerten die Aussage „Alle Mitarbeiter\*innen kennen das Leistungsspektrum der jeweils anderen Partner.“ wesentlich negativer als die anderen Akteure.
- Die Berater\*innen der beruflichen Schulen stimmen der Aussage „Mein Angebot wird von den anderen Partnern in die eigene Fallarbeit einbezogen“ eher zu als alle anderen Akteure.
- Insbesondere bei den Akteuren SGB II – Jobcenter und SGB III – Berufsberatung wird die Aussage „Es werden wechselseitige Hospitationen wahrgenommen“ als eher nicht und nichtzutreffend bezeichnet.
- Beide Aussagen zu Schulungs- und Weiterbildungsangeboten werden vom Akteur SGB II – Jobcenter als weniger zutreffend beschrieben als von den anderen Akteuren.

Nach den Aussagen zum Wissenstransfer haben wir die Teilnehmer\*innen nach ihrem Grad der Zustimmung zu Aussagen zu Abstimmungsroutinen der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit befragt (siehe Abbildung 8).

Wie bereits in der Befragung 2021 zeigen die Aussagen der Teilnehmer\*innen insgesamt keine eindeutige Tendenz. Zunächst lässt sich festhalten, dass bei 7 von 8 Items ‚teils-teils‘ die am häufigsten gewählte Antwortkategorie ist. Damit scheint die Praxis vor Ort bzw. die Wahrnehmung der Praxis weiterhin eher heterogen zu sein.

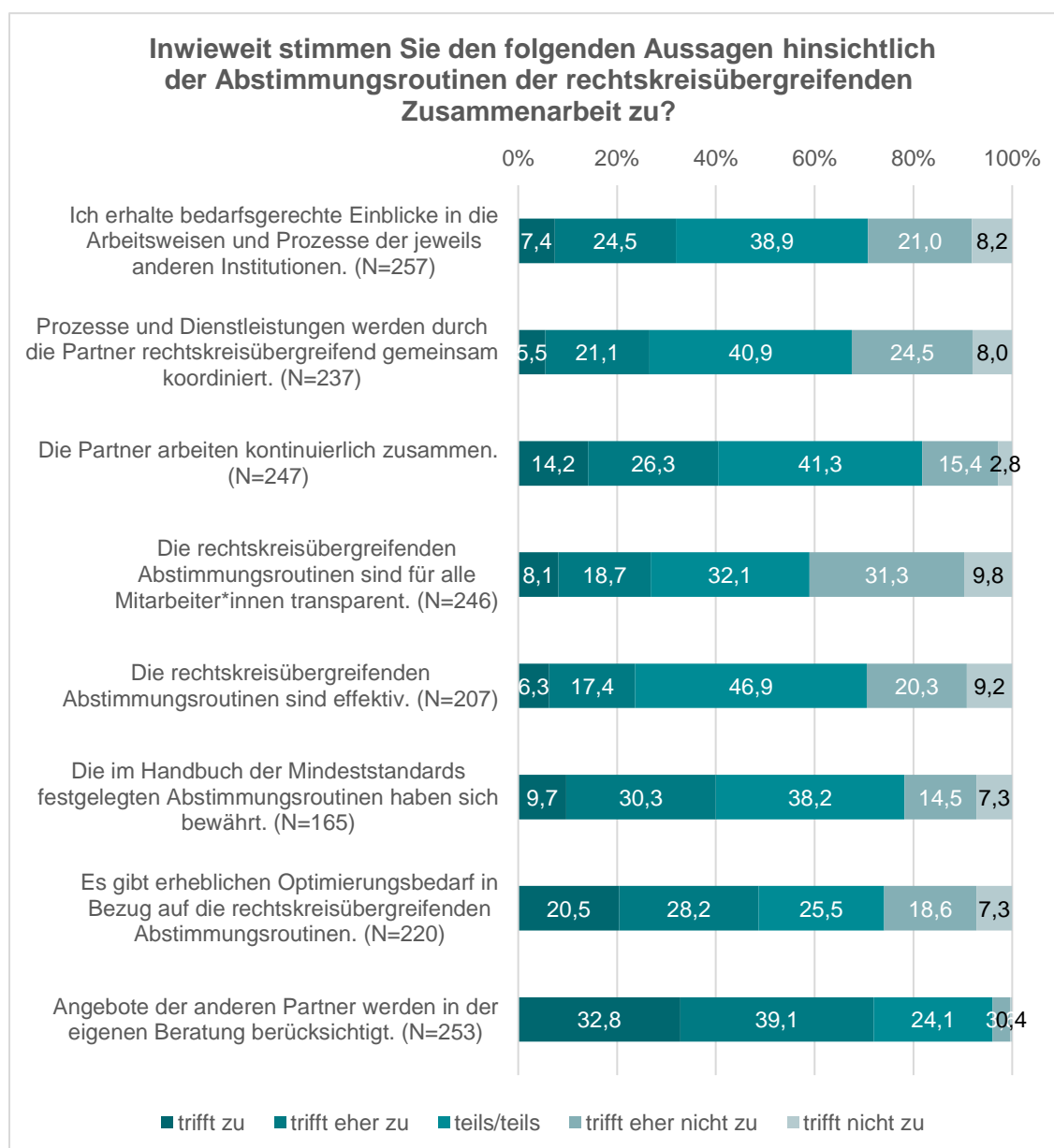


Abbildung 8: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen hinsichtlich der Abstimmungsroutinen der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit zu?

Zudem werden vergleichsweise viele Aussagen von über einem Viertel bis hin zu knapp über 40% der Befragten mit ‚trifft eher nicht zu‘ und ‚trifft nicht zu‘ bewertet: ‚Die rechtskreisübergreifenden Abstimmungsroutinen sind für alle Mitarbeitenden transparent‘ (41,1%), ‚Prozesse und Dienstleistungen werden durch die Partner rechtskreisübergreifend gemeinsam koordiniert.‘ (32,5%), ‚Die rechtskreisübergreifenden Abstimmungsroutinen sind effektiv.‘ (29,5%) und ‚Ich erhalte bedarfsgerechte Einblicke in die Arbeitsweisen und Prozesse der jeweils anderen Institutionen.‘ (29,2%).

Nur ein gutes Viertel (25,9%) stimmt der Aussage „Es gibt erheblichen Optimierungsbedarf in Bezug auf die rechtskreisübergreifenden Abstimmungsroutinen“ nicht oder eher nicht zu.

- Insbesondere die Berater und Beraterinnen der beruflichen Schulen sowie die freien Träger SGB VIII bewerten die rechtskreisübergreifenden Abstimmungsroutinen positiver als die anderen Akteure.
- Hinsichtlich Transparenz und Effektivität der Abstimmungsroutinen beurteilen die Akteure von SGB II – Jobcenter und SGB III – Berufsberatung die Aussagen negativer als die anderen Akteure.
- Die Aussage zur Bewährung der festgelegten Abstimmungsroutinen im Handbuch der Mindeststandards wird vor allem von den Teilnehmer\*innen des SGB III – Berufsberatung als weniger zutreffend beschrieben als von den anderen Akteuren.
- Optimierungsbedarf in Bezug auf die rechtskreisübergreifenden Abstimmungsroutinen wird verstärkt bei den Teilnehmer\*innen aus dem SGB II – Jobcenter Bereich gesehen.

### **Weitere Aspekte der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit**

Die Teilnehmenden wurden zu weiteren Aspekten der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit innerhalb der JBA Berlin, wie zur Planung und Umsetzung der Leistungsangebote und der Kultur befragt. Bei der Befragung 2021 haben 55,6% der Aussage „Ich nehme die JBA Berlin als lernende Organisation wahr“ zugestimmt. Bei der aktuellen Befragung sind es bereits 63,3%. Die geringste Zustimmung von allen abgefragten Aussagen erfährt die Aussage „Die Planung der Leistungsangebote erfolgt im Rahmen einer rechtskreisübergreifenden Abstimmung“. Ein gutes Drittel (36,5%) stimmt dieser Aussage eher nicht, nicht oder ganz und gar nicht zu. In der Befragung 2021 waren es noch 43,6%. Auch bei der ganz zentralen Aussage zur rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit „Die Vertreter\*innen der Rechtskreise begegnen sich auf Augenhöhe“ ist der Vergleich zu 2021 erfreulich. Damals stimmten 66% der Aussage zu. 2024 sind es bereits 76,5%.



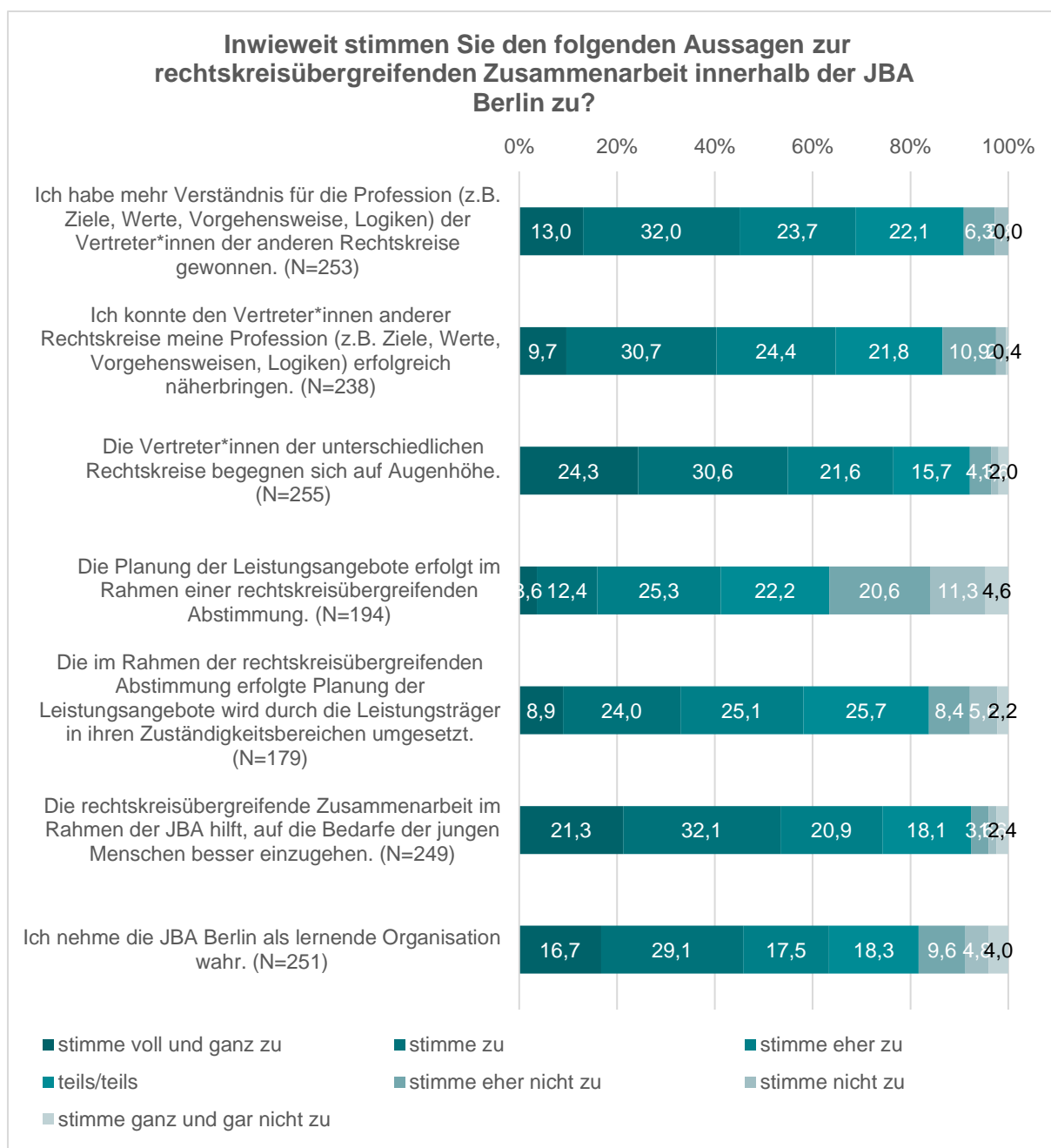


Abbildung 9: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zur Rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit innerhalb der JBA Berlin zu?

- Differenziert nach Tätigkeitsebene zeigt sich wieder das Bild, dass Führungskräfte die Aussagen grundsätzlich deutlich positiver beurteilen als die operative Ebene.
- Insgesamt zeigen sich bei den Aussagen größere Unterschiede zwischen den Akteursgruppen. Die Berater\*innen der beruflichen Schulen stimmen den Aussagen grundsätzlich am meisten zu. Gefolgt von freien Trägern der Jugendhilfe und SGB III Berufsberatung. Die Zustimmung zu den Aussagen ist bei den Akteuren SGB II – Jobcenter und Aufsuchende Beratung am geringsten.

#### D) Entwicklungs- und Handlungsbedarfe

In einem weiteren Abschnitt der Befragung haben wir zunächst die Entwicklungs- und Handlungsbedarfe aufgegriffen, die die Teilnehmer\*innen der Befragung 2021 am höchsten priorisiert haben. Dies waren die Stärkung der systematischen rechtskreisübergreifenden Austauschformate, die Stärkung der inklusiven JBA und der Einbezug des Fallmanagements als fester Bestandteil der JBA. Wir haben die

Teilnehmer\*innen dieses Mal gefragt, wie sie die Fortschritte bei diesen Bedarfen seit der letzten Befragung wahrgenommen haben. Die größten Fortschritte sehen die Teilnehmer\*innen beim Einbezug des Fallmanagements. 46% beobachten hier sehr große und große Fortschritte. Ein weiteres Viertel der Befragten (26,5%) sehen bei dem Thema noch moderate Fortschritte. Die geringsten Fortschritte nehmen die Befragten beim Thema inklusive JBA wahr. Über die Hälfte der Befragten (56,2%) registrieren in diesem Bereich keine oder nur geringe Fortschritte.

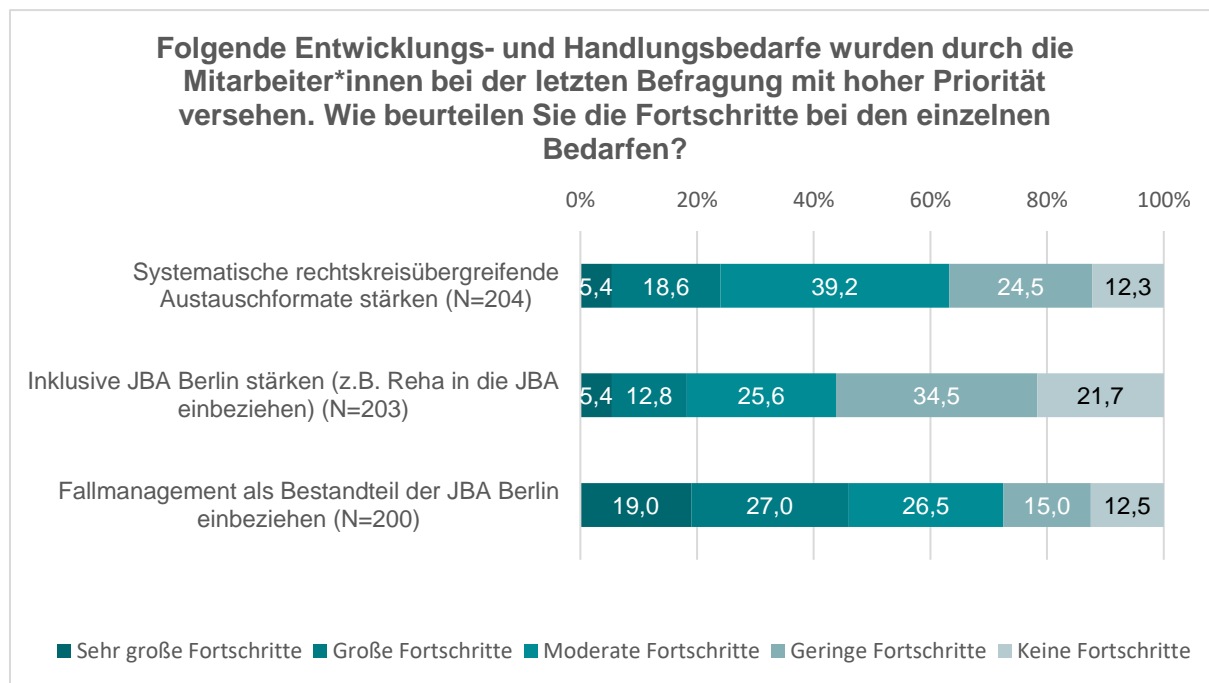


Abbildung 10: Wie beurteilen Sie die Fortschritte bei den einzelnen Bedarfen seit der letzten Mitarbeitendenbefragung (Dezember 2021)?

- Bezüglich der Unterscheidung von Führungskräften und Fachkräften zeigt sich wieder das bekannte Bild. Führungskräfte bewerten die Entwicklungen wesentlich positiver als die Fachkräfte.

Die Teilnehmenden wurden gebeten, acht vorgegebene Entwicklungs- und Handlungsbedarfe in eine Reihenfolge nach Wichtigkeit zu bringen. Abbildung 11 zeigt das Ergebnis dieser Priorisierung.

Abbildung 11: Wie beurteilen Sie die Dringlichkeit der folgenden Entwicklungs- und Handlungsbedarfe? (N=259)<sup>4</sup>

Es ist angedacht und wird von der externen Evaluation empfohlen, auch bei der nächsten Befragung der Mitarbeiter\*innen die Fortschritte in der Entwicklung der Top-3-Prioritäten der Teilnehmer\*innen abzufragen. Dies sind die Themen Wissenstransfer guter Praxis von Standort zu Standort, Optimierung der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit und die Digitalisierung von Prozessen.

### E) Schwerpunktthema Fortbildungen

Ein Schwerpunktthema der Befragung der Mitarbeiter\*innen 2024 waren die Fortbildungen. Zunächst wurden die Teilnehmer\*innen gefragt, ob sie innerhalb der letzten 12 Monate mindestens eine Fortbildung besucht haben, die entweder von Personen aus verschiedenen Rechtskreisen besucht wurde oder die rechtskreisübergreifende Arbeit thematisierte (siehe Abbildung 12). 60% der Befragten bestätigten dies. 32% verneinten die Frage. 3% wussten es nicht und 5% wollten zu der Frage keine Angabe machen.

<sup>4</sup> Die Zahlen entsprechen der Summe der Gewichtung die durch die Teilnehmenden im Rahmen der Priorisierung gegeben wurde. Sie dient hier der Sichtbarmachung der Abstände der einzelnen Bedarfe untereinander. Zum Zustandekommen der Wertung: Der zuerst genannte Bedarf hat 7 Punkte bekommen, die zweite Nennung 6 Punkte usw. bis zur letzten Nennung, die einen Punkt bekam. Es mussten nicht alle Antwortmöglichkeiten priorisiert werden.

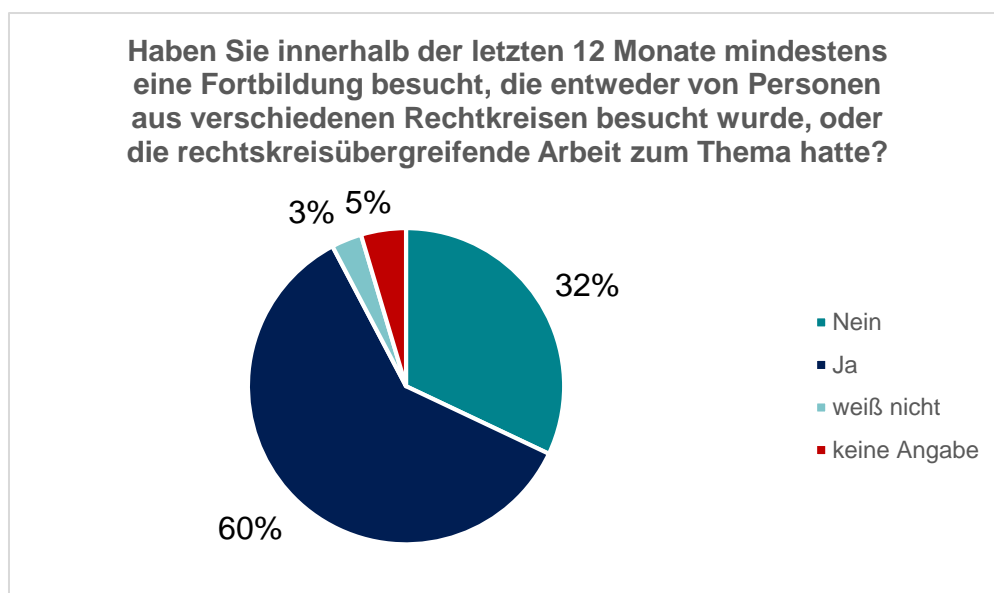


Abbildung 12: Haben Sie innerhalb der letzten 12 Monate mindestens eine Fortbildung besucht, die entweder von Personen aus verschiedenen Rechtskreisen besucht wurde, oder die rechtskreisübergreifende Arbeit zum Thema hatte? (N=259)

Anschließend wurden die Teilnehmer\*innen gefragt, inwieweit sie folgenden Aussagen zum Thema rechtskreisübergreifenden Fortbildungen zustimmen (siehe Abbildung 13). Die Aussage ‚Gibt es aus Ihrer Sicht ausreichend rechtskreisübergreifende Fortbildungsangebote bzw. Fortbildungsangebote, die von Personen aus verschiedenen Rechtskreisen besucht werden?‘ erfuhr von einem knappen Viertel (24,9%) Zustimmung (stimme voll und ganz zu + stimme zu). Ein weiteres Viertel (26,5%) antwortete mit teils/teils und 38% stimmen nicht bzw. ganz und gar nicht zu.

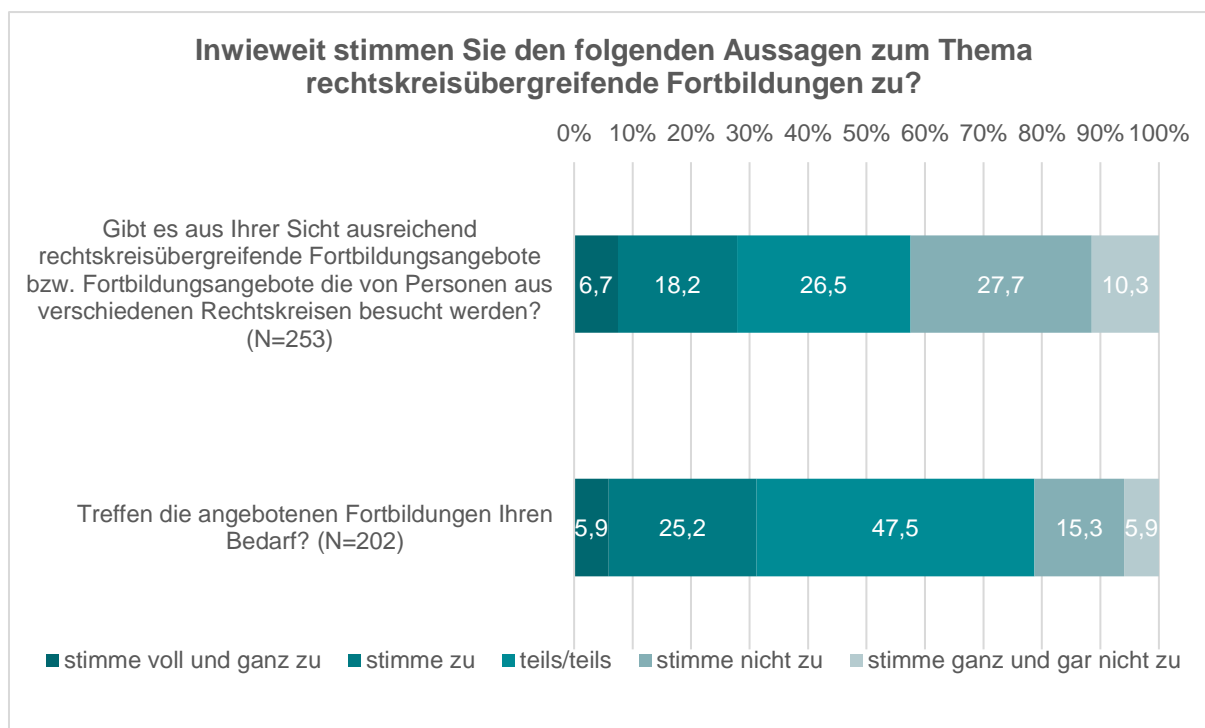


Abbildung 13: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zum Thema rechtskreisübergreifende Fortbildungen zu?

In der folgenden Aussage ging es um die angebotenen Fortbildungen und die Frage, ob diese den Bedarf der Teilnehmer\*innen auch treffen. Die Antworten fielen hier etwas positiver aus. Nur 21,2% stimmten der Aussage nicht oder gar nicht zu.

- Bei beiden Aussagen zeigt sich abermals, dass Fachkräfte den Aussagen weniger zustimmen als Führungskräfte.
- Differenziert nach Akteursgruppen zeigt sich, dass SGB III – Berufsberatung und SGB VIII – freie Träger den Aussagen eher zustimmen als die anderen Akteure.

## F) Schwerpunktthema Leitbild

Ein weiteres Schwerpunktthema war das Leitbild der JBA Berlin. Die Entwicklung des Leitbildes wurde durch involas begleitet und im Oktober 2022 durch die operative Steuerungsrunde beschlossen. Die Teilnehmer\*innen wurden gebeten, den Grad ihrer Zustimmung zu bestimmten Aussagen zu geben (siehe Abbildung 14). Die größte Zustimmung (stimme voll und ganz zu + stimme zu) erhalten die Aussagen ‚Das Leitbild ist mir bekannt‘ (73,7%), ‚Ich kann mich mit dem Leitbild identifizieren.‘ (66,3%) sowie ‚Das Leitbild spiegelt unsere Kernwerte wider‘ (65,7%). Folgenden Aussagen wird am häufigsten nicht oder ganz und gar nicht zugestimmt: ‚Das Leitbild bietet mir einen Orientierungsrahmen in meinem täglichen Handeln.‘ (24,7%) und ‚Das Leitbild wird effektiv kommuniziert‘ (23,9%).

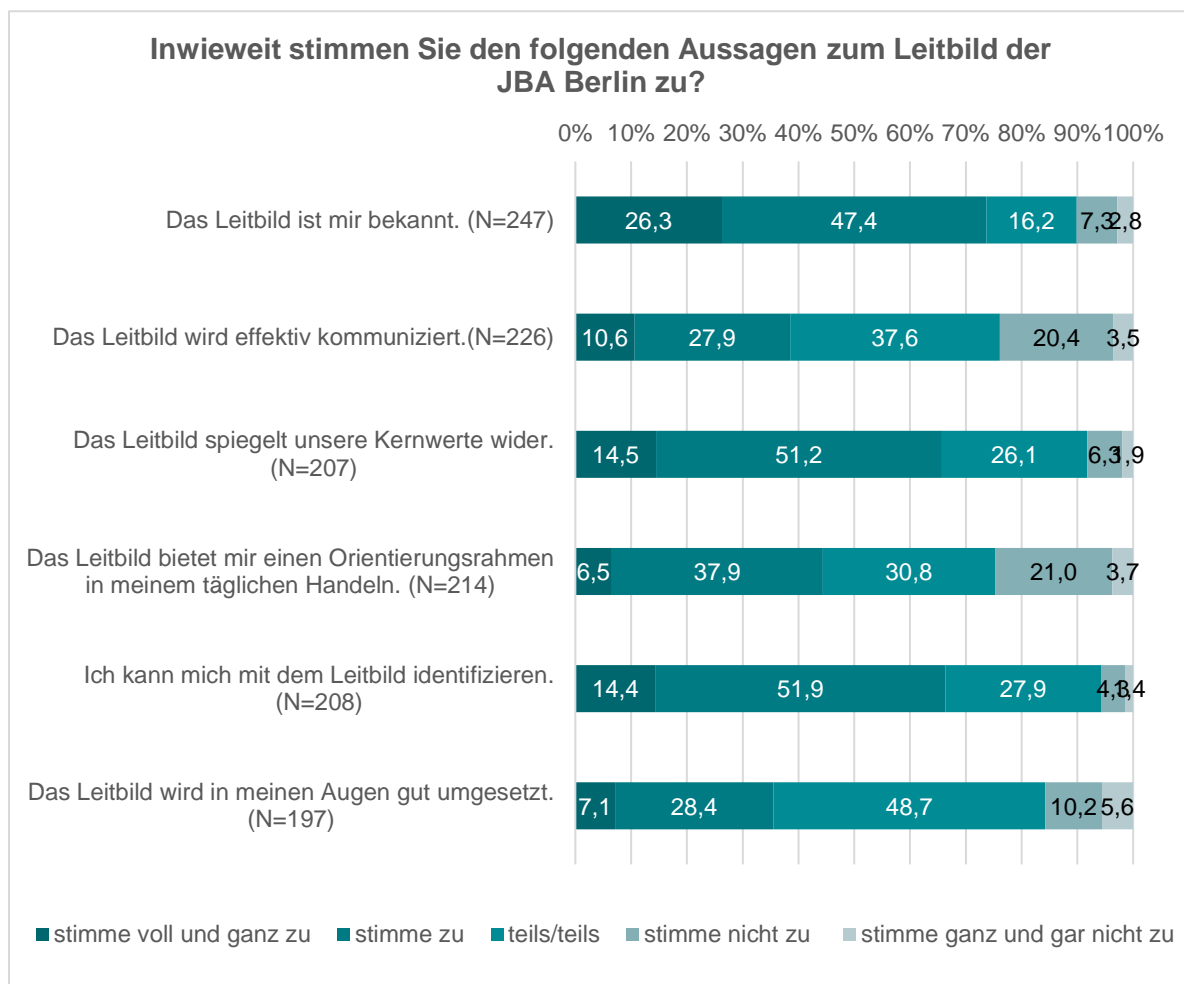


Abbildung 14: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zum Leitbild der JBA Berlin zu?

- Auch beim Thema Leitbild gilt: Führungskräfte stimmen den Aussagen eher zu als Fachkräfte.
- Die Aufsuchende Beratung stimmt den Aussagen im Vergleich zu den anderen Akteuren weniger zu.
- Der gelungenen Umsetzung des Leitbildes wird von den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe am wenigsten zugestimmt. Auch die Träger der freien Jugendhilfe und der Aufsuchenden Beratung stimmen den Aussagen weniger zu als die verbleibenden Akteure.

### G) Schwerpunktthema Good Practice

Schließlich wurden die Teilnehmer\*innen zum Thema Good Practice befragt. Konkret wurde nach Good Practice am eigenen Standort gefragt (siehe Abbildung 15). Die Aussage ‚Ich habe den Eindruck, an meinem Standort haben wir überwiegend gute Lösungen für Herausforderungen gefunden.‘ findet bei 56,3% der Befragten Zustimmung. Weitere 32% antworten mit teils/teils. Knappe 11% stimmen nicht zu. Einzelne Personen sagen, die Aussage stimme ganz und gar nicht zu.

Die Aussage ‚Ich habe den Eindruck, an meinem Standort schöpfen wir die Möglichkeiten der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit umfassend aus.‘ erfährt etwas weniger Zustimmung als die erste Aussage. Ein Drittel (33,3%) der Befragten stimmt der Aussage voll und ganz zu oder stimmt zu. 39,1% antworten mit teils/teils. 27,6% stimmen der Aussage nicht oder ganz und gar nicht zu.

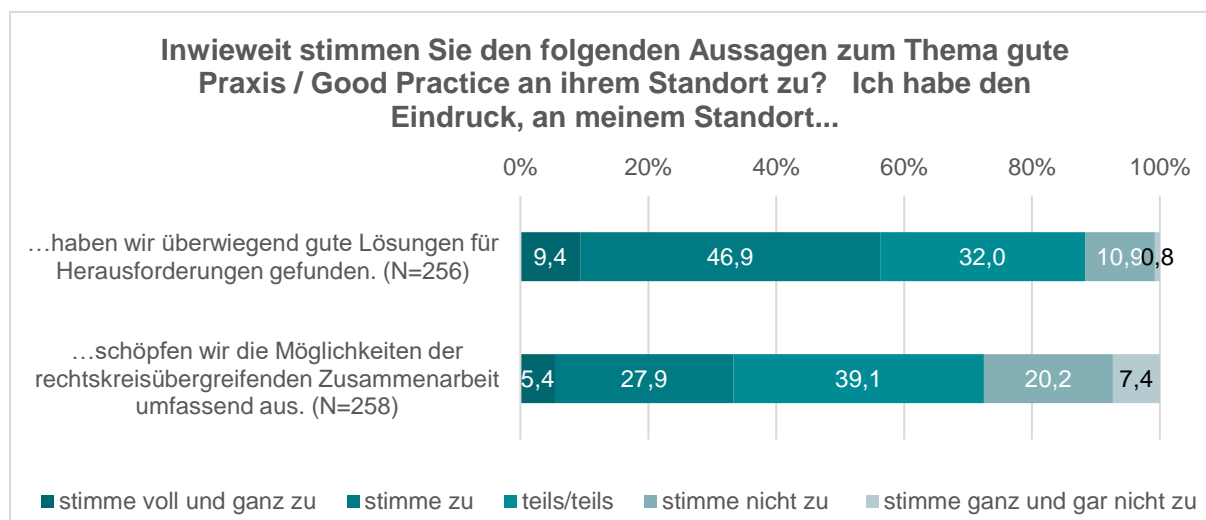


Abbildung 15: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zum Thema Good Practice an Ihrem Standort zu?

- Auch bei diesen Aussagen stimmen Führungskräfte eher zu als Fachkräfte.
- Differenziert nach Akteuren zeigen sich keine größeren Unterschiede im Grad der Zustimmung.

Basierend auf den Ergebnissen der Befragung der Mitarbeiter\*innen empfiehlt involas:

- die Förderung des standortübergreifenden Austauschs. Neben den Themen Inklusion, Good Practice und Eingangsbereich bieten sich auch grundsätzliche JBA-Themen wie die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit dazu an.
- In dem Zusammenhang wäre auch über Austauschformate in „kleineren“ standortübergreifenden Runden nachzudenken, in denen Interessierte auch anlassbezogen zu spezifischen Themen zusammenkommen können.
- die engere Einbindung der vermeintlich kleineren Partner der rechtskreisübergreifenden Kooperation in die Kommunikation und deren Beteiligung an Absprachen. Insbesondere gilt dies für die kommunalen Eingliederungsleistungen und die aufsuchende Beratung.
- allen an der JBA Berlin beteiligten Akteuren, zu überprüfen, ob die bestehenden Onboarding-Prozesse die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit in der JBA Berlin ausreichend und explizit thematisieren.
- Führungskräften, die Rückmeldungen der operativen Ebene zum Anlass zu nehmen, um über die Herausforderungen der rechtskreisübergreifenden Arbeit auf dieser Ebene zu reflektieren. Offensichtlich stellt sich die Situation für die Fachkräfte weiterhin anders dar als für die Führungskräfte.

- das ermöglichen von Hospitationen. Hospitationen sind ein effektives Instrument, um Einblicke in die Arbeit der Partner zu bekommen. Sie helfen, dessen Handlungsspielräume und Möglichkeiten kennenzulernen, aber auch dessen Handlungszwänge zu verstehen und so Verständnis für bestimmte Vorgehensweisen zu bekommen. Fast 50% der Teilnehmer\*innen berichten davon, dass wechselseitige Hospitationen nicht wahrgenommen werden. Hier besteht aus Sicht der Evaluation Handlungsbedarf.

### 5.3 Berichtswesen

Die bisherigen Analysen der Evaluationen der JBA Berlin sowie die Erfahrungen mit dem Berichtswesen zeigen, welche hohe Komplexität die Messung und Darstellung von Kooperation in einem so vielschichtigen Institutionengefüge mit sich bringt. Insbesondere die Vielfalt an beteiligten Akteuren (siehe Abbildung 16), die unterschiedlichen gesetzlichen Rahmenbedingungen sowie die teils begrenzte Verfügbarkeit geeigneter Datenquellen stellen erhebliche Herausforderungen dar.



Abbildung 16: Akteure der JBA Berlin

Dennoch konnten durch den fortlaufenden Austausch zwischen den Akteuren der JBA Berlin und der externen Evaluation bedeutende Schritte unternommen werden, um zentrale Kritikpunkte – etwa hinsichtlich der Eignung von Kennziffern und der Nachvollziehbarkeit von Zielerreichungen – aufzugreifen und zu bearbeiten. Auf diese Weise entwickelte sich ein gemeinsames Verständnis dafür, dass der Erfolg der JBA Berlin nicht allein an Außenfaktoren, wie der Lage des Ausbildungs- und Arbeitsmarkts gemessen werden kann, sondern dass auch die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit selbst in den Blick zu nehmen ist.

In diesem Sinne wurden 2023 die konzeptionellen Grundpfeiler für ein weiterentwickeltes Berichtswesen (siehe Abbildung 17) gelegt.

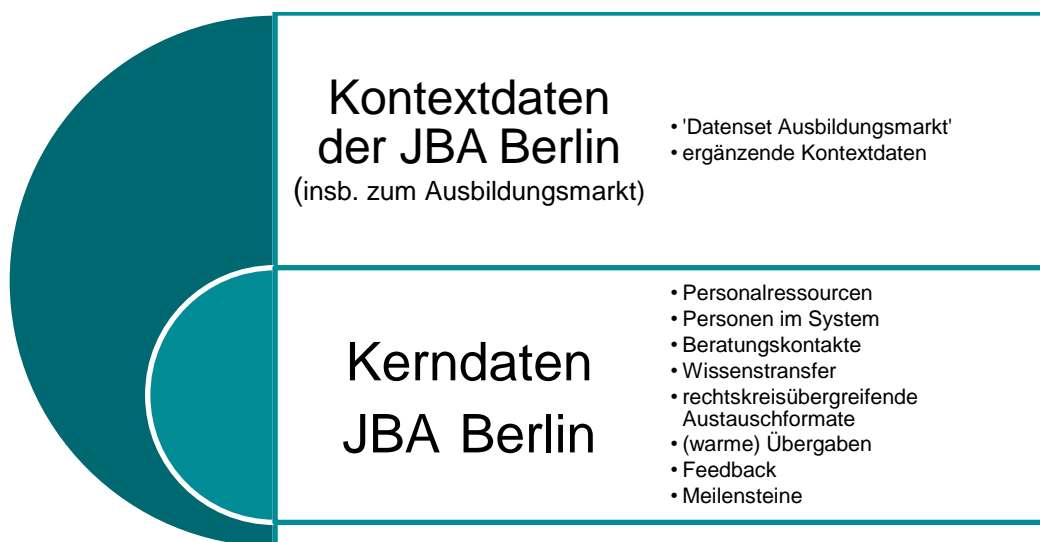


Abbildung 17: Skizze des neuen Berichtswesens der JBA Berlin

Sie beinhalten acht Dimensionen, die eine umfassendere Abbildung der in der JBA Berlin stattfindenden Aktivitäten und Prozesse ermöglichen und im Zeitverlauf vergleichbar machen sollen. Sie reichen von der Ressourcenausstattung über Beratungs- und Austauschformate bis hin zu einem systematischen Feedback junger Menschen und dem Festhalten zentraler Meilensteine beim Übergang von der Schule in die Arbeitswelt. Die im Zuge des Jahres 2023 geleisteten Vorarbeiten haben mit Blick auf praktische Umsetzungsfragen gezeigt, dass ein solcher Ansatz nur in einem iterativen Prozess realisiert werden kann. Diese Erkenntnis wurde in den Fachgesprächen mit Vertreter\*innen der beteiligten Institutionen ebenso deutlich wie in der Arbeit der speziell eingerichteten Fokusgruppe. An dieser Stelle sei nochmals auf die erhebliche Komplexität hingewiesen, die sich angesichts der Vielzahl involvierter Partner und der heterogenen Herausforderungen bei der Datenerhebung ergibt – ein Umstand, der bereits in den vorherigen Evaluationsberichten thematisiert wurde (bspw. Verlage/Aram 2024; Verlage/Aram 2023).

Im Jahr 2023 wurden durch involas auf Basis von Fachgesprächen mit allen Akteuren Vorschläge für Definitionen der Kennziffern innerhalb der genannten Dimensionen gegeben. Daneben wurden auch Herausforderungen bei bestimmten Kennziffern und Akteursgruppen 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.

### 5.3.1 Weiterentwicklung 2024

An diesem Punkt setzt die vorliegende Darstellung der Entwicklungen im Jahr 2024 an, um zu zeigen, welche Fortschritte erzielt werden konnten und wie sich das Berichtswesen der JBA Berlin bis Ende 2024 weiterentwickelt hat.

Folgende Items wurden schließlich gemeinsam mit involas erarbeitet:

#### 1. Personalressourcen

Dieses Item erfasst die personellen Kapazitäten, die die JBA Partner zur Umsetzung der Kooperation bereitstellen. Die Erhebung differenziert zwischen strategischen Funktionen der Landesebene sowie koordinativen und operativen Funktionen.

#### 2. Beratene Personen

Hier wird die Anzahl der Individuen erfasst, die innerhalb eines bestimmten Zeitraums mindestens eine Interaktion mit Beratungscharakter mit einer beteiligten Stelle hatten. Es wird sichergestellt, dass jede



Person nur einmal gezählt wird, unabhängig von der Anzahl oder inhaltlichen Veränderungen der Gespräche. Besondere Regelungen gelten für anonym beratene Personen und für dritte Personen, die als Stellvertreter agieren.

### 3. Beratungskontakte

Dieses Item gibt Aufschluss über die quantifizierbaren Interaktionen mit Beratungscharakter innerhalb eines bestimmten Zeitraums. Ein Kontakt wird erst dann als Beratung gewertet, wenn er eine definierte inhaltliche Tiefe erreicht. Zudem gibt es klare Abgrenzungen zu organisatorischen oder rein informellen Interaktionen. Eine tägliche Obergrenze für zählbare Kontakte wird festgelegt.

### 4. Wissenstransfer (Fortbildungsangebote/-formate)

Erfasst wird die Teilnahme an strukturierten Maßnahmen zur Vermittlung und Weitergabe von Fachwissen sowie an koordinierenden Austauschrunden. Hierzu gehören verschiedene Formate, die den Austausch und die Weiterqualifizierung der Beteiligten fördern, aber auch die steuernden regionalen Führungskräftekreise und die regionalen Koordinierungsausschüsse der Standorte.

### 5. Rechtskreisübergreifende Austauschformate

Dieses Item dokumentiert die Anzahl von strukturierten Austauschformaten, die der Abstimmung und Fallberatung zwischen unterschiedlichen Zuständigkeitsbereichen dienen.

### 6. Fallübergaben

Hier wird die Anzahl von weitergeleiteten Fällen erfasst, bei denen wesentliche Informationen zwischen verschiedenen Akteuren mit dem Ziel einer fortgeführten Beratung übermittelt wurden. Eine besondere Form stellt die direkte persönliche Übergabe dar, bei der alle Beteiligten anwesend sind.

### 7. Feedback

Dieses Item bezieht sich auf die systematische Erhebung von Rückmeldungen sowohl von den betreuten Personen als auch von den beteiligten Fachkräften zur Evaluation der Prozesse und Maßnahmen.

### 8. Meilensteine

Hier werden zentrale Stationen erfasst, die den Übergang junger Menschen in weiterführende Qualifizierung, Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnisse markieren. Die Meilensteine wurden gemäß landesweiter Kooperationsvereinbarung definiert.

Eine weiterer – von der Evaluation unterstützter – Prozess ist die Implementierung des Feedbacks der jungen Menschen und der Befragung der Mitarbeiter\*innen in das Berichtswesen. Eine vollständige Abbildung der Ergebnisse beider Befragungen im jährlichen Berichtswesen der JBA Berlin würde dieses überfrachten. Involas erarbeitete daher einen Vorschlag, der auf einer Indexbildung der in den Befragungen erhobenen Themenschwerpunkten basiert. Dieser wurde in der Fokusgruppe diskutiert und weiter ausgearbeitet. Im Kern ist angedacht, bis zu drei Indizes für jedes Feedbackinstrument im Berichtswesen heranzuziehen. So können auch die Perspektiven dieser entscheidenden Akteure (junge Menschen und Mitarbeiter\*innen) für die Berichtlegung nutzbar gemacht werden. Diese Überlegungen wurden bei der Erstellung der Fragebögen bereits berücksichtigt, sodass die Möglichkeit besteht, die

hier vorgestellten Feedbackbefragungen zukünftig zu berücksichtigen. Sie können gleichsam als Ausgangspunkt eines kontinuierlichen Monitorings dienen, das die Entwicklungsschritte der JBA Berlin aus der Perspektive dieser beiden Akteure über die Zeit transparent darstellen kann.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die JBA Berlin mit der Überarbeitung ihres Berichtswesens einen ambitionierten, aber notwendigen Weg in der Weiterentwicklung der Jugendberufsagenturen im Allgemeinen und der JBA Berlin im Speziellen eingeschlagen hat. Die Herausforderung ist komplex und fordert alle Beteiligten. Dieser Kraftakt ist aus der Perspektive der externen Evaluation notwendig, um die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit nachhaltig nach innen wie außen zu legitimieren und damit eine an den Bedarfen der jungen Menschen ausgerichtete, passgenaue Unterstützung anbieten zu können.

Schließlich bleibt es bei den bereits im Abschlussbericht der Evaluation (siehe Verlage/Aram 2024) getätigten Aussagen, dass nicht auszuschließen ist, dass sich zu Beginn nicht alle Akteure in der Lage sehen, alle angestrebten Items zu liefern. Alle Stakeholder der JBA Berlin müssen sich vergegenwärtigen, dass die Weiterentwicklung des Berichtswesens ein schrittweiser Prozess ist, bei dem zunächst Leerstellen zu akzeptieren sind und kontinuierlich an der Vervollständigung gearbeitet wird. In jedem Fall ist es sinnvoll, kleine Schritte in die richtige Richtung zu gehen, auch wenn der große Sprung zunächst noch nicht möglich ist.

## 6 Empfehlungen

Die JBA Berlin versteht sich selbst weiterhin als ‚lernende Organisation‘. Dies bestätigten auch über 63% der Teilnehmer\*innen in der Befragung der Mitarbeiter\*innen. Die externe Evaluation empfiehlt den Akteuren der JBA Berlin, sich dieses Selbstverständnis auch weiterhin zu bewahren. Die JBA Berlin ist auf einem guten Weg. So zeigen nicht nur die vom Evaluationsteam begleiteten und persönlich wahrgenommenen Veränderungen und Weiterentwicklungsbemühungen ein Fortschreiten und eine Intensivierung der rechtskreisübergreifenden Kooperation. Auch die Befragung der Mitarbeiter\*innen zeigt, dass wesentliche Aussagen zunehmend positiver gesehen werden.

Nichtsdestoweniger sind weitere Entwicklungen nötig und Handlungsbedarfe erkennbar. Im Folgenden werden die Handlungsempfehlungen kompakt zusammengefasst:

- Die Nutzung einer gemeinsamen Kommunikations-/Videokonferenzplattform<sup>5</sup>
- Junge Menschen müssen konsequent über die Möglichkeit Feedback geben zu können, informiert werden. Das Feedback der jungen Menschen sollte von den Mitarbeiter\*innen als Chance wahrgenommen werden, um Rückmeldung zu ihrer Arbeit zu bekommen.
- Junge Menschen sollten im Nachgang zu Beratungen an die Möglichkeit, Feedback geben zu können, erinnert werden. Bspw. über eine E-Mail-Erinnerung.
- Förderung des standortübergreifenden Austauschs. Neben den Themen Inklusion, Good Practice und Eingangsbereich bieten sich auch grundsätzliche JBA-Themen, wie die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit, dazu an.
- In dem Zusammenhang wäre auch über Austauschformate in „kleineren“ standortübergreifenden Runden nachzudenken, in denen Interessierte auch anlassbezogen zu spezifischen Themen zusammenkommen können.
- Die vermeintlich kleineren Akteure der rechtskreisübergreifenden Kooperation müssen enger in die Kommunikation und Absprachen eingebunden und gehört werden. Insbesondere gilt dies für die kommunalen Eingliederungsleistungen und die aufsuchende Beratung.

<sup>5</sup> U.a. bietet sich jetzt bereits die Überaus-Plattform des BIBB dafür an. Dabei wird BigBlueButton als Tool verwendet. Siehe: <https://www.ueberaus.de/wws/vernetzen.php>

- involas empfiehlt allen an der JBA Berlin beteiligten Akteuren, zu überprüfen, ob die bestehenden Onboarding-Prozesse die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit in der JBA Berlin ausreichend und explizit thematisieren.
- Führungskräfte sollten verstärkt die Rückmeldungen der operativen Ebene zum Anlass nehmen, um über die Herausforderungen der rechtskreisübergreifenden Arbeit auf dieser Ebene zu reflektieren. Offensichtlich stellt sich die Situation für die Fachkräfte weiterhin anders dar als für die Führungskräfte.
- Hospitationen sind ein effektives Instrument, um Einblicke in die Arbeit der Partner zu bekommen. Sie helfen, dessen Handlungsspielräume und Möglichkeiten kennenzulernen, aber auch dessen Handlungszwänge zu verstehen und so Verständnis für bestimmte Vorgehensweisen zu bekommen. Fast 50% der Teilnehmer\*innen berichten davon, dass wechselseitige Hospitationen nicht wahrgenommen werden. Hier besteht aus Sicht der Evaluation Handlungsbedarf.
- Die Strukturen der JBA Berlin sind komplex – auch für die beteiligten Akteure. Mit der Kooperationsvereinbarung, dem Handbuch der Mindeststandards und der kommunizierten Organisationsstruktur liegen den Akteuren Erläuterungen von Strukturen und Prozessen vor. Dennoch erscheint eine regelmäßige Kommunikation der Prozesse und Strukturen der JBA Berlin insbesondere an die Mitarbeiter\*innen der operativen Ebene notwendig, um ein größeres Verständnis für die Handlungszwänge der jeweils anderen Akteure und Ebenen zu entwickeln.
- Die JBA Berlin stellt sich mit der Weiterentwicklung des Berichtswesens einer komplexen Herausforderung, die alle Beteiligten fordert. Dieser Kraftakt ist aus der Perspektive der externen Evaluation notwendig, um die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit nachhaltig nach innen wie außen zu legitimieren und damit eine an den Bedarfen der jungen Menschen ausgerichtete, passgenaue Unterstützung anbieten zu können.

## 7 Ausblick

Für das Jahr 2025 stehen die Themen inklusive Öffnung der JBA Berlin und Good Practice im Fokus.

### Inklusion

In seinen Empfehlungen zur rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit von SGB II, SGB III, SGB VIII und SGB IX konstatiert der Deutsche Verein (2022):

„Besondere Aufmerksamkeit verdient das Prinzip der Inklusion bei der Gestaltung von Angeboten und Beratungsprozessen. Für junge Menschen mit Behinderungen ist es noch immer problematisch, dass Angebote oftmals nicht miteinander verzahnt werden, Kooperationsmängel in der Zusammenarbeit der beteiligten Akteure zu beklagen sind und die nach dem SGB IX vorgeschriebene nahtlose Zusammenarbeit der Rehabilitationsträger Lücken aufweist“ (Deutscher Verein 2022: 6).

Diese Beschreibung entspricht in weiten Teilen den Erkenntnissen der externen Evaluation der JBA Berlin aus dem Jahr 2019 (vgl. Kiepenheuer-Drechsler 2019). Das Land Berlin greift diese Defizite folgendermaßen auf: Zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention von 2006 und zur Zuführung aller in Berlin getroffenen Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen wurde Anfang 2021 der Berliner Maßnahmeplan (Berlin inklusiv – Berliner Maßnahmeplan 2020 bis 2025 zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention) beschlossen. Im Handlungsbereich Bildung wird in diesem Maßnahmeplan auch die JBA als ein Ort adressiert, der bis 2025 inklusiv aufgestellt sein muss. Das Ziel ist die Sicherstellung der inklusiven rechtskreisübergreifenden Beratung an den Standorten bis zum Alter von 25 Jahren sowie der Aufbau inklusiver Strukturen in der JBA. Das vereinbarte Ziel einer Festlegung der Schnittstelle zwischen Berufsberatung und Reha-Beratung wurde bereits realisiert.

Seitens der externen Evaluation wird dieses Thema aufgegriffen, indem zunächst Gruppeninterviews an allen 12 Standorten geplant und umgesetzt werden. Diese sollen den aktuellen Stand der inklusiven

Öffnung, regionale Prozesse, Herausforderungen und Lösungen erheben. Darüber hinaus werden einzelne Interviews mit der Zielgruppe (junge Menschen mit Beeinträchtigungen, die Angebote der JBA Berlin genutzt haben) durchgeführt, um auch diese Perspektive in das Gesamtbild einfließen zu lassen.

#### Good Practice

Für das Thema „Good Practice“ werden thematische Workshops geplant und umgesetzt. Die Themen werden auf Basis der Rückmeldungen der Akteure der JBA Berlin – aus den regionalen Standortberichten, der Befragung der Mitarbeiter\*innen und der Akteure der Landesebene – festgelegt. Ziel ist die systematische Identifizierung und transparente Kommunikation von Good Practice als zentraler Ansatz zur weiteren Verbesserung der Qualität der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit.

Die Herstellung von Transparenz über bewährte Verfahren ermöglicht es, erfolgreiche Ansätze sichtbar zu machen. Diese gewonnene Transparenz kann dazu beitragen, dass gute Praktiken nicht nur an einem Standort verbleiben, sondern als Inspirationsquelle und Orientierung auch von anderen Standorten aufgegriffen werden. Die Kommunikation dieser Erkenntnisse bietet den Vorteil, dass Standorte unabhängiger von bisherigen Erfahrungen, Routinen und lokalen Besonderheiten agieren können. Letztlich kann so ein dynamischer Lernprozess die Transparenz stärken und dazu beitragen, dass innovative Ansätze auch außerhalb ihres ursprünglichen Kontexts Wirkung entfalten.

Das Thema war bereits vor der Durchführung der Befragung der Mitarbeiter\*innen gesetzt. Dass „Good Practice“ auch von den Teilnehmer\*innen der Befragung als der höchst priorisierte Handlungsbedarf benannt wurde, ist daher nur zu begrüßen.

## Literaturverzeichnis

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

Gross, P., & Badura, B. (1977). Sozialpolitik und soziale Dienste: Entwurf einer Theorie personenbezogener Dienstleistungen. Soziologie und Sozialpolitik, 361-385. Springer

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](https://www.servicestelle-jba.de/wws/bin/380408-2611704-1-hb_mindeststandards_berlin.pdf). [zuletzt besucht: 04.02.2025]

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.

Verlage, T.; Aram, E. (2022): 1. Zwischenbericht. Externe Evaluation der Jugendberufsagentur Berlin. Online abrufbar unter: <https://www.parlament-berlin.de/adops/19/IIIPlen/vorgang/d19-0291.pdf> [Zuletzt besucht 04.02.2025]

Verlage, T.; Aram, E. (2023): 2. Zwischenbericht. Externe Evaluation der Jugendberufsagentur Berlin. Online abrufbar unter: <https://www.parlament-berlin.de/adops/19/IIIPlen/vorgang/d19-0917.pdf> [Zuletzt besucht 04.02.2024]

Verlage, T.; Aram, E. (2024): Abschlussbericht. Externe Evaluation der Jugendberufsagentur Berlin. Online abrufbar unter: <https://www.parlament-berlin.de/adops/19/IIIPlen/vorgang/d19-1634.pdf> [Zuletzt besucht 04.02.2025]

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Bewertung der JBA Berlin durch die jungen Menschen .....	12
Abbildung 2: Wie lange sind Sie bereits in der Jugendberufsagentur Berlin tätig? (N=259) .....	14
Abbildung 3: Haben Sie ein Onboarding/systematische rechtskreisübergreifende Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen durchlaufen? (N=21) .....	15
Abbildung 4: Welchem Akteur der JBA Berlin rechnen Sie sich zu? (N=259) .....	15
Abbildung 5: Auf welcher Ebene sind Sie in der JBA Berlin überwiegend tätig? (N=259) .....	16
Abbildung 6: Bitte bewerten Sie die folgenden Ziele und Aufgaben der JBA Berlin nach ihrer Bedeutung für Ihre Arbeit in der JBA Berlin. ....	17
Abbildung 7: Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zum Wissenstransfer und zur Abstimmung an Ihrem Standort aus Ihrer Sicht? .....	19
Abbildung 8: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen hinsichtlich der Abstimmungsroutinen der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit zu? .....	20
Abbildung 9: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zur Rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit innerhalb der JBA Berlin zu? .....	22
Abbildung 10: Wie beurteilen Sie die Fortschritte bei den einzelnen Bedarfen seit der letzten Mitarbeitendenbefragung (Dezember 2021)? .....	23
Abbildung 11: Wie beurteilen Sie die Dringlichkeit der folgenden Entwicklungs- und Handlungsbedarfe? (N=259) .....	24
Abbildung 12: Haben Sie innerhalb der letzten 12 Monate mindestens eine Fortbildung besucht, die entweder von Personen aus verschiedenen Rechtskreisen besucht wurde, oder die rechtskreisübergreifende Arbeit zum Thema hatte? (N=259) .....	25
Abbildung 13: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zum Thema rechtskreisübergreifende Fortbildungen zu? .....	25
Abbildung 14: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zum Leitbild der JBA Berlin zu? .....	26
Abbildung 15: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zum Thema Good Practice an Ihrem Standort zu? .....	27
Abbildung 16: Akteure der JBA Berlin .....	28
Abbildung 17: Skizze des neuen Berichtswesens der JBA Berlin .....	29

## Anlagen

### A) Fragebogen Feedback junger Menschen

#### **Bock auf Feedback? - Jugendberufsagentur Berlin**

Hey!

Jetzt ist deine Meinung gefragt!

Wir sind vom Land Berlin beauftragt worden, die Jugendberufsagentur besser zu machen.

Mitmachen geht ganz einfach: Die Umfrage ist freiwillig, anonym und dauert nur wenige Klicks.

Danke, dass du uns hilfst!

#### **Dein Ansprechpartner von involas**

Thomas Verlage

Telefon: 030 3940553-24

E-Mail: [thomas.verlage@involas.com](mailto:thomas.verlage@involas.com)

#### **Datenschutz**

Die Angaben werden so ausgewertet und dokumentiert, dass keine Rückschlüsse auf die Angaben einzelner Personen möglich sind. Wir sichern einen sorgsam Umgang mit den Daten zu. Weitere Informationen s. Datenschutzerklärung.

☐ Ich habe die Datenschutzerklärung zur Kenntnis genommen.

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

- 1. Mit welcher Schulnote bewertest du dein letztes Beratungsgespräch?**
  - ☐ 1 (sehr gut)
  - ☐ 2
  - ☐ 3
  - ☐ 4
  - ☐ 5
  - ☐ 6 (ungenügend)
  
- 2. Mit welcher Schulnote bewertest du deine Jugendberufsagentur (Räumlichkeiten, Empfang, Freundlichkeit, Auffindbarkeit, ...)?**
  - ☐ 1 (sehr gut)
  - ☐ 2
  - ☐ 3
  - ☐ 4
  - ☐ 5
  - ☐ 6 (ungenügend)
  
- 3. Welche Schulnote gibst du deiner Jugendberufsagentur insgesamt?**
  - ☐ 1 (sehr gut)
  - ☐ 2
  - ☐ 3
  - ☐ 4
  - ☐ 5
  - ☐ 6 (ungenügend)
  
- 4. In welchem Bezirk liegt deine Jugendberufsagentur?**  
(Zutreffendes bitte ankreuzen.)
  - ☐ Charlottenburg-Wilmersdorf
  - ☐ Friedrichshain-Kreuzberg
  - ☐ Lichtenberg
  - ☐ Marzahn-Hellersdorf
  - ☐ Mitte
  - ☐ Neukölln
  - ☐ Pankow
  - ☐ Reinickendorf
  - ☐ Spandau
  - ☐ Steglitz-Zehlendorf
  - ☐ Tempelhof-Schöneberg
  - ☐ Treptow-Köpenick
  - ☐ weiß nicht
  
- 5. Wie oft warst du schon in der Jugendberufsagentur?**  
(Zutreffendes bitte ankreuzen.)
  - ☐ noch nie (bitte bei Frage 8 weitermachen)
  - ☐ 1 mal



- ☐ 2 mal
- ☐ 3 bis 5 mal
- ☐ mehr als 5 mal
- ☐ weiß nicht

## 6. Wie war dein letzter Besuch bei der Jugendberufsagentur (JBA)?

(Zutreffendes bitte ankreuzen. Bitte setze pro Zeile nur ein Kreuz.)

	Stimmt voll und ganz	Stimmt	Stimmt teilweise nicht	Stimmt überhaupt nicht		Keine Antwort
Ich konnte die JBA leicht finden.						
Ich wurde in der JBA freundlich empfangen.						
Ich wurde sofort beraten.						
Ich konnte meine Berater*in in der JBA einfach finden.						
Ich habe mich in der JBA wohlfühlt.						

(Wartezeit Frage nur stellen wenn „Ich wurde sofort beraten“ „stimmt teilweise nicht“ oder „stimmt überhaupt nicht“ angekreuzt wurde)

## 7. Wie lange musstest du ungefähr warten?

ungefähre Wartezeit in Minuten: \_\_\_\_\_

## 8. Wie war dein letztes Beratungsgespräch?

(Zutreffendes bitte ankreuzen. Bitte setze pro Zeile nur ein Kreuz.)

	Stimmt voll und ganz	Stimmt	Stimmt teilweise nicht	Stimmt überhaupt nicht		Keine Antwort
Ich konnte über alle Themen reden, die mir wichtig sind.						
Der Berater/Die Beraterin kennt meine Situation.						
Ich bin mit meinem Anliegen ernst genommen worden.						

Ich habe alle Informationen bekommen, die ich brauchte.						
Mir wurden die nächsten Schritte gut erklärt, ich weiß jetzt, wie es weiter geht.						
Ich würde die JBA weiterempfehlen.						
Ich bin zufrieden mit dem Ergebnis der Beratung						

**9. Über welche Themen habt ihr im letzten Beratungsgespräch geredet?**

(Bitte **alle** Themen ankreuzen, über die ihr geredet habt)

- ☐ Berufsberatung/Berufliche Orientierung (Was will/kann ich werden?)
- ☐ Schule/Schulabschluss
- ☐ Ausbildung
- ☐ Studium
- ☐ Geld
- ☐ Gesundheit
- ☐ Sucht
- ☐ Wohnen
- ☐ Probleme in der Familie
- ☐ Arbeitssuche/Jobsuche
- ☐ anderes, und zwar \_\_\_\_\_
- ☐ weiß nicht

**10. Zu Beginn haben wir schonmal nach einer Schulnote für die Jugendberufsagentur insgesamt gefragt. Bleibt es dabei? Welche Schulnote würdest du der Jugendberufsagentur insgesamt geben?**

(Zutreffendes bitte ankreuzen)

- ☐ 1 (sehr gut)
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6 (ungenügend)

**11. Was soll die Jugendberufsagentur verbessern oder anders machen? Was willst du der Jugendberufsagentur sonst noch sagen?**

## 12. Woher kennst du die Jugendberufsagentur?

(Zutreffendes bitte ankreuzen. Mehrfachnennungen möglich.)

- ☐ Schule
- ☐ Freunde und Bekannte
- ☐ Eltern und Verwandte
- ☐ Jugendclub/Jugendeinrichtung
- ☐ Einladungsschreiben vom Jobcenter
- ☐ Messen/Informationsveranstaltungen
- ☐ Suche im Internet
- ☐ Instagram
- ☐ Plakate/Flyer
- ☐ Sonstiges: \_\_\_\_\_
- ☐ weiß nicht

**Gleich hast du es geschafft... noch drei ganz kurze Fragen.**

## 13. Ich bin...

(Zutreffendes bitte ankreuzen)

- ☐ männlich
- ☐ weiblich
- ☐ divers
- ☐ keine Angabe

## 14. Ich bin....

\_\_\_\_\_ Jahre alt

## 15. Welchen Schulabschluss hast du?

(Zutreffendes bitte ankreuzen.)

- ☐ Ich habe noch keinen Schulabschluss
- ☐ Berufsbildungsreife (BBR)
- ☐ erweiterte Berufsbildungsreife (eBBR)
- ☐ mittlerer Schulabschluss (MSA)
- ☐ Fachhochschulreife
- ☐ Abitur
- ☐ anderes, und zwar \_\_\_\_\_
- ☐ weiß nicht
- ☐ keine Angabe

## B) Fragebogen Mitarbeiter\*innenbefragung

Sehr geehrte Damen und Herren,

wie nehmen Sie als Mitarbeiter\*innen die Jugendberufsagentur Berlin (JBA Berlin) wahr?

Dieser Frage möchten wir, das Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (involas), im Rahmen unserer externen Evaluation der Jugendberufsagentur Berlin, die wir im Auftrag der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung durchführen, nachgehen.

Dabei geht es uns in diesem Jahr um folgende Schwerpunkte:

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

Die Teilnahme an der Befragung ist freiwillig und die Befragung ist anonym. Der Fragebogen ist für eine Bearbeitungszeit von **ca. 20 Minuten** konzipiert.

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

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

Für Ihre Mitarbeit bedanken wir uns vielmals!

Bei Rückfragen können Sie sich gern an uns wenden.

Mit besten Grüßen

Elisabeth Aram und Thomas Verlage

### Ihre Ansprechpartner\*innen

Dr. Elisabeth Aram

involas

Herrnstraße 53 – 63065 Offenbach

Telefon: 069 27224-820

E-Mail: [elisabeth.aram@involas.com](mailto:elisabeth.aram@involas.com)

Thomas Verlage

involas

Alt-Moabit 60a – 10555 Berlin

Telefon: 030 394055324

E-Mail: [thomas.verlage@involas.com](mailto:thomas.verlage@involas.com)

### Datenschutz

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

☐ Ich habe die Datenschutzerklärung zur Kenntnis genommen.

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

## A. Rahmendaten

### 1. Wie lange sind Sie bereits in der Jugendberufsagentur Berlin tätig?

Zutreffendes bitte ankreuzen.

- ☐ länger als 5 Jahre
- ☐ länger als 1 Jahr
- ☐ weniger als 1 Jahr
- ☐ keine Angabe

(Filter: Wenn bei 1. weniger als 1 Jahr angegeben)

### 1a. Haben Sie ein Onboarding/systematische rechtskreisübergreifende Einarbeitung neuer Mitarbeiter\*innen durchlaufen?

Zutreffendes bitte ankreuzen.

- ☐ Ja
- ☐ Nein
- ☐ weiß nicht
- ☐ keine Angabe

### 2. Welchem Akteur der JBA Berlin rechnen Sie sich zu?

- ☐ SGB II – Jobcenter
- ☐ SGB II – §16a – kommunale Eingliederungsleistungen
- ☐ SGB III – Berufsberatung
- ☐ SGB VIII – öffentlicher Träger
- ☐ SGB VIII – freier Träger
- ☐ Aufsuchende Beratung (SGB II; Kofu; SGB VIII;)
- ☐ Berater und Beraterinnen der beruflichen Schulen (BdbS)
- ☐ Sonstige
- ☐ Keine Angabe

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

Zutreffendes bitte ankreuzen.

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

## B. Wahrnehmung der JBA Berlin (Allgemein)

### 4. Bitte bewerten Sie die folgenden Ziele und Aufgaben der JBA Berlin in ihrer Bedeutung für Ihre Arbeit in der JBA Berlin.

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

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

### C. Rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit

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

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

	trifft zu	trifft eher zu	teils-teils	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu		kann ich nicht beurteilen	keine Antwort
Alle Mitarbeiter*innen kennen das Leistungsspektrum der jeweils anderen Partner.								
Mein Angebot wird von den anderen Partnern in die eigene Fallarbeit einbezogen.								
Die Partner stimmen eine gemeinsame Integrations- und Hilfeplanung ab.								
Die Partner setzen die gemeinsam abgestimmte Integrations- und Hilfeplanung um.								
Es werden wechselseitige Hospitationen wahrgenommen.								
Es finden regelmäßige rechtskreisübergreifende Angebote zur Reflexion (z.B. Fallbesprechungen) der gemeinsamen Arbeit statt.								
Es werden Schulungs- und Weiterbildungsangebote, an denen Vertreter*innen der verschiedenen Rechtskreise teilnehmen können, angeboten und genutzt.								
Es werden Schulungs- und Weiterbildungsangebote, die inhaltlich auf die Ausgestaltung der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit fokussieren, angeboten und genutzt.								

**6. Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen hinsichtlich der Abstimmungsroutinen der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit zu?**

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

	trifft zu	trifft eher zu	teils-teils	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu		kann ich nicht beurteilen	keine Antwort
Ich erhalte bedarfsgerechte Einblicke in die Arbeitsweisen und Prozesse der jeweils anderen Institutionen.								
Prozesse und Dienstleistungen werden durch die Partner rechtskreisübergreifend gemeinsam koordiniert.								
Die Partner arbeiten kontinuierlich zusammen.								
Die rechtskreisübergreifenden Abstimmungsroutinen sind für alle Mitarbeiter*innen transparent.								
Die rechtskreisübergreifenden Abstimmungsroutinen sind effektiv.								
Die im Handbuch der Mindeststandards festgelegten rechtskreisübergreifenden Abstimmungsroutinen haben sich bewährt.								
Es gibt erheblichen Optimierungsbedarf in Bezug auf die rechtskreisübergreifenden Abstimmungsroutinen.								
Angebote der anderen Partner werden in der eigenen Beratung berücksichtigt.								



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

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

	stimme voll und ganz zu	stimme zu	teils/teils	stimme nicht zu	stimme ganz und gar nicht zu		Kann ich nicht beurteilen bzw. betrifft mich nicht	keine Antwort
Ich habe mehr Verständnis für die Profession (z.B. Ziele, Werte, Vorgehensweisen, Logiken) der Vertreter*innen der anderen Rechtskreise gewonnen.								
Ich konnte den Vertreter*innen anderer Rechtskreise meine Profession (z.B. Ziele, Werte, Vorgehensweisen, Logiken) erfolgreich näherbringen.								
Die Vertreter*innen der unterschiedlichen Rechtskreise begegnen sich auf Augenhöhe.								
Die Planung der Leistungsangebote erfolgt im Rahmen einer rechtskreisübergreifenden Abstimmung.								
Die im Rahmen der rechtskreisübergreifenden Abstimmung erfolgte Planung der Leistungsangebote wird durch die Leistungsträger in ihren Zuständigkeits-bereichen umgesetzt.								
Die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit im Rahmen der JBA hilft, auf die Bedarfe der jungen Menschen besser einzugehen.								
Ich nehme die JBA Berlin als eine lernende Organisation wahr.								

**8. Haben Sie eigene Anmerkungen zum Themenbereich „rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit“?**

**D. Entwicklungs- und Handlungsbedarfe**

**9. Folgende Entwicklungs- und Handlungsbedarfe wurden durch die Mitarbeiter\*innen bei der letzten Befragung mit hoher Priorität gesehen. Wie beurteilen Sie die Fortschritte bei den einzelnen Bedarfen seit der letzten Mitarbeitendenbefragung (Dezember 2021)?**

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

	Sehr große Fortschritte	Große Fortschritte	Moderate Fortschritte	Geringe Fortschritte	Keine Fortschritte		Kann ich nicht beurteilen bzw. betrifft mich nicht	keine Antwort
Systematische rechtskreisübergreifende Austauschformate stärken								
Inklusive JBA Berlin stärken (z.B. Reha in die JBA einbeziehen)								
Fallmanagement als Bestandteil der JBA Berlin einbeziehen								

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

	Rang
Berichtswesen und Wirkungsmessung weiterentwickeln	
Wissenstransfer guter Praxis von Standort zu Standort	
Gemeinsames Ziel-/Leitbild der JBA Berlin umsetzen / mit Leben füllen	
Inklusive Öffnung der JBA Berlin stärken	
Optimierung der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit	
Digitalisierung von Prozessen (Austauschplattform, digitale Kommunikation mit jungen Menschen, etc.)	
Bekanntheitsgrad der JBA Berlin erhöhen	

**10a) Gibt es aus Ihrer Sicht weitere Entwicklungs- und Handlungsbedarfe?**

## E. Schwerpunktthema Fortbildungen

**11. Haben Sie innerhalb der letzten 12 Monate mindestens eine Fortbildung besucht, die entweder von Personen aus verschiedenen Rechtskreisen besucht wurde, oder die rechtskreisübergreifende Arbeit zum Thema hatte?**

- ☐ Ja
- ☐ Nein
- ☐ weiß nicht
- ☐ keine Angabe

**12. Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zum Thema rechtskreisübergreifende Fortbildungen zu?**

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

	stimme voll und ganz zu	stimme zu	teils/teils	stimme nicht zu	stimme ganz und gar nicht zu	Kann ich nicht beurteilen bzw. betrifft mich nicht	keine Antwort
Gibt es aus ihrer Sicht ausreichend rechtskreisübergreifende Fortbildungsangebote bzw. Fortbildungsangebote die von Personen aus verschiedenen Rechtskreisen besucht werden?							
Treffen die angebotenen Fortbildungen ihren Bedarf?							

**12a) Was fehlt? Was ist der Bedarf?** (Filter: Frage nur stellen wenn 12.1 oder 12.2. „stimme nicht zu“ oder „stimme ganz und gar nicht zu“)

**13. Haben Sie weitere Anmerkungen zum Themenbereich Fortbildungen?**

## F. Schwerpunktthema Leitbild

### 14. Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zum Leitbild der JBA Berlin zu?

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

	stimme voll und ganz zu	stimme zu	teils/teils	stimme nicht zu	stimme ganz und gar nicht zu	Kann ich nicht beurteilen bzw. betrifft mich nicht	keine Antwort
Das Leitbild ist mir bekannt.							
Das Leitbild wird effektiv kommuniziert.							
Das Leitbild spiegelt unsere Kernwerte wider.							
Das Leitbild bietet mir einen Orientierungsrahmen in meinem täglichen Handeln.							
Ich kann mich mit dem Leitbild identifizieren.							
Das Leitbild wird in meinen Augen gut umgesetzt.							

### 15. Haben Sie eigene Anmerkungen zum Thema Leitbild der JBA Berlin?

--

## G. Schwerpunktthema good practice

### 16. Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zum Thema gute Praxis / good practice an ihrem Standort zu?

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

	stimme voll und ganz zu	stimme zu	teils/teils	stimme nicht zu	stimme ganz und gar nicht zu	Kann ich nicht beurteilen bzw. betrifft mich nicht	keine Antwort
Ich habe den Eindruck, an meinem Standort...							
...haben wir überwiegend gute Lösungen für Herausforderungen gefunden.							
...schöpfen wir die Möglichkeiten der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit umfassend aus.							

---

**17. Was läuft an Ihrem Standort besonders gut? Mit welcher Lösung einer Herausforderung sind Sie besonders zufrieden?**

**18. Haben Sie weitere Anmerkungen zum Themenbereich gute Praxis / good practice?**

## **H. Abschluss**

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

## C) Tabellenbänder Befragung der Mitarbeiter\*innen

1. Wie lange sind Sie bereits in der Jugendberufsagentur Berlin tätig?

	absolut	Prozent
länger als 5 Jahre	163	62,9
länger als 1 Jahr	72	27,8
weniger als 1 Jahr	21	8,1
keine Angabe	3	1,2
Gesamt	259	100

2. Haben Sie ein Onboarding/systematische rechtskreisübergreifende Einarbeitung neuer Mitarbeiter\*innen durchlaufen?

	absolut	Prozent
Ja	11	52,4
Nein	6	28,6
Weiß nicht	4	19
Gesamt	21 <sup>6</sup>	100

3. Welchem Akteur der JBA Berlin rechnen Sie sich zu?

Akteur	absolut	Prozent
SGB II - Jobcenter	130	50,2
SGB III - Berufsberatung	67	25,9

<sup>6</sup>Es wurden nur die Personen gefragt, die angegeben haben weniger als 1 Jahr in der JBA Berlin tätig zu sein

Berater und Beaterinnen der beruflichen Schulen (BdbS)	19	7,3
SGB VIII - öffentlicher Träger	18	6,9
SGB VIII - freier Träger	13	5
Aufsuchende Beratung (SGB II; Kofi; SGB VIII)	5	1,9
SGB II - §16a - kommunale Eingliederungsleistungen	2	0,8
Sonstige	3	1,2
Keine Angabe	2	0,8
Gesamt	259	100

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

Ebene	absolut	Prozent
Fachkraft (operative Ebene)	231	89,2
Führungskraft (strategische Ebene)	26	10
Keine Angabe	2	0,8
Gesamt	259	100

5. Bitte bewerten Sie die folgenden Ziele und Aufgaben der JBA Berlin nach ihrer Bedeutung für Ihre Arbeit in der JBA Berlin.

	<b>absolute Fallzahl</b>	wichtig 1	eher wich- tig 2	eher un- wichtig 3	unwichtig 4	<b>Ø</b>
Junge Menschen bis zum erfolgreichen Berufsabschluss begleiten	248	65,73	22,58	9,68	2,02	1,48
Junge Menschen umfassend und ggf. aufsuchend beraten	252	69,84	24,21	5,16	0,79	1,37
Jungen Menschen individuelle Anschlussperspektiven eröffnen	255	81,57	15,69	2,75	0,00	1,21
Jungen Menschen individuelle berufliche Perspektiven eröffnen	257	80,54	16,34	3,11	0,00	1,23
Junge Menschen für die duale Ausbildung begeistern	258	52,71	32,95	12,02	2,33	1,64
Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten	252	42,06	35,71	15,87	6,35	1,87
Effektiven Einsatz der Ressourcen aller Rechtskreise gewährleisten	249	49,80	36,14	12,45	1,61	1,66
Schwer erreichbare junge Menschen wieder den Regelsystemen zuführen	250	52,00	30,80	13,60	3,60	1,69
Jungen Menschen mit sozialen Benachteiligungen und/oder Lernbeeinträchtigungen zusätzliche Unterstützung anbieten	256	70,31	23,44	4,69	1,56	1,38
Beitrag zur Lösung von Passungsproblemen auf dem Ausbildungsmarkt leisten	249	34,94	37,75	21,69	5,62	1,98
Leistungen der Rechtskreise für die Zielgruppe bündeln und zugänglich machen	254	48,03	37,40	11,42	3,15	1,70
Kein junger Mensch darf verloren gehen	249	65,86	26,10	5,62	2,41	1,45



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

	<b>absolute Fallzahl</b>	trifft zu	trifft eher zu	teils/teils	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	<b>Ø</b>
		1	2	3	4	5	
Alle Mitarbeiter*innen kennen das Leistungsspektrum der jeweils anderen Partner.	255	13,33	20,78	49,02	10,98	5,88	2,75
Mein Angebot wird von den anderen Partnern in die eigene Fallarbeit einbezogen.	245	17,96	34,69	37,96	6,94	2,45	2,41
Die Partner stimmen eine gemeinsame Integrations- und Hilfeplanung ab.	249	8,03	26,91	39,76	15,66	9,64	2,92
Die Partner setzen die gemeinsam abgestimmte Integrations- und Hilfeplanung um.	234	13,25	29,06	35,47	14,53	7,69	2,74
Es werden wechselseitige Hospitationen wahrgenommen.	251	14,74	14,34	22,71	23,11	25,10	3,29
Es finden regelmäßige rechtskreisübergreifende Angebote zur Reflexion (z.B. Fallbesprechungen) der gemeinsamen Arbeit statt.	251	35,06	23,11	21,51	13,15	7,17	2,34
Es werden Schulungs- und Weiterbildungsangebote, an denen Vertreter*innen der verschiedenen Rechtskreise teilnehmen können, angeboten und genutzt.	251	25,50	19,12	27,89	16,73	10,76	2,68
Es werden Schulungs- und Weiterbildungsangebote, die inhaltlich auf die Ausgestaltung der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit fokussieren, angeboten und genutzt.	245	15,51	19,18	27,35	23,67	14,29	3,02

## 7. Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen hinsichtlich der Abstimmungsroutinen der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit zu?

	<b>absolute Fallzahl</b>	trifft zu	trifft eher zu	teils/teils	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	<b>Ø</b>
		1	2	3	4	5	
Ich erhalte bedarfsgerechte Einblicke in die Arbeitsweisen und Prozesse der jeweils anderen Institutionen.	257	7,39	24,51	38,91	21,01	8,17	2,98
Prozesse und Dienstleistungen werden durch die Partner rechtskreisübergreifend gemeinsam koordiniert.	237	5,49	21,10	40,93	24,47	8,02	3,08
Die Partner arbeiten kontinuierlich zusammen.	247	14,17	26,32	41,30	15,38	2,83	2,66
Die rechtskreisübergreifenden Abstimmungsroutinen sind für alle Mitarbeiter*innen transparent.	246	8,13	18,70	32,11	31,30	9,76	3,16
Die rechtskreisübergreifenden Abstimmungsroutinen sind effektiv.	207	6,28	17,39	46,86	20,29	9,18	3,09
Die im Handbuch der Mindeststandards festgelegten Abstimmungsroutinen haben sich bewährt.	165	9,70	30,30	38,18	14,55	7,27	2,79
Es gibt erheblichen Optimierungsbedarf in Bezug auf die rechtskreisübergreifenden Abstimmungsroutinen.	220	20,45	28,18	25,45	18,64	7,27	2,64
Angebote der anderen Partner werden in der eigenen Beratung berücksichtigt.	253	32,81	39,13	24,11	3,56	0,40	2,00

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

	<b>absolute Fallzahl</b>	stimme voll und ganz zu	stimme zu	stimme e- her zu	teils/teils	stimme e- her nicht zu	stimme nicht zu	stimme ganz und gar nicht zu	<b>Ø</b>
		1	2	3	4	5	6	7	
Ich habe mehr Verständnis für die Profession (z.B. Ziele, Werte, Vorgehensweise, Logiken) der Vertreter*innen der anderen Rechtskreise gewonnen.	253	13,04	32,02	23,72	22,13	6,32	2,77	0,00	2,85
Ich konnte den Vertreter*innen anderer Rechtskreise meine Profession (z.B. Ziele, Werte, Vorgehensweisen, Logiken) erfolgreich näherbringen.	238	9,66	30,67	24,37	21,85	10,92	2,10	0,42	3,02
Die Vertreter*innen der unterschiedlichen Rechtskreise begegnen sich auf Augenhöhe.	255	24,31	30,59	21,57	15,69	4,31	1,57	1,96	2,58
Die Planung der Leistungsangebote erfolgt im Rahmen einer rechtskreisübergreifenden Abstimmung.	194	3,61	12,37	25,26	22,16	20,62	11,34	4,64	2,96
Die im Rahmen der rechtskreisübergreifenden Abstimmung erfolgte Planung der Leistungsangebote wird durch die Leistungsträger in ihren Zuständigkeitsbereichen umgesetzt.	179	8,94	24,02	25,14	25,70	8,38	5,59	2,23	3,26
Die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit im Rahmen der JBA hilft, auf die Bedarfe der jungen Menschen besser einzugehen.	249	21,29	32,13	20,88	18,07	3,61	1,61	2,41	2,65
Ich nehme die JBA Berlin als lernende Organisation wahr.	251	16,73	29,08	17,53	18,33	9,56	4,78	3,98	3,05

9. Folgende Entwicklungs- und Handlungsbedarfe wurden durch die Mitarbeiter\*innen bei der letzten Befragung mit hoher Priorität versehen. Wie beurteilen Sie die Fortschritte bei den einzelnen Bedarfen?

	<b>absolute Fallzahl</b>	Sehr große Fortschritte	Große Fort- schritte	Moderate Fortschritte	Geringe Fortschritte	Keine Fort- schritte	<b>Ø</b>
		1	2	3	4	5	
Systematische rechtskreisübergreifende Austauschformate stärken	204	5,39	18,63	39,22	24,51	12,25	3,20
Inklusive JBA Berlin stärken (z.B. Reha in die JBA einbeziehen)	203	5,42	12,81	25,62	34,48	21,67	3,54
Fallmanagement als Bestandteil der JBA Berlin einbeziehen	200	19	27	26,50	15	12,50	2,75

10. Wie beurteilen Sie die Dringlichkeit der folgenden Entwicklungs- und Handlungsbedarfe? Bitte nehmen Sie ein Ranking vor und bringen Sie die Bedarfe in eine Rangfolge beginnend mit dem bedeutendsten.

<b>Entwicklungs-/Handlungsbedarf</b>	<b>Wert<sup>7</sup></b>
Wissenstransfer guter Praxis von Standort zu Standort	1358
Optimierung der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit	1240
Digitalisierung von Prozessen (Austauschplattform, digitale Kommunikation mit jungen Menschen, etc.)	1110
Bekanntheitsgrad der JBA Berlin erhöhen	1033
Gemeinsames Ziel-/Leitbild der JBA Berlin umsetzen/mit Leben füllen	961

<sup>7</sup> Die Zahlen entsprechen der Summe der Gewichtung die durch die Teilnehmenden im Rahmen der Priorisierung gegeben wurde. Sie dient hier der Sichtbarmachung der Abstände der einzelnen Bedarfe untereinander. Zum Zustandekommen der Wertung: Der zuerst genannte Bedarf hat 7 Punkte bekommen, die zweite Nennung 6 Punkte usw. bis zur letzten Nennung, die einen Punkt bekam. Es mussten nicht alle Antwortmöglichkeiten priorisiert werden.

Inklusive Öffnung der JBA Berlin stärken	849
Berichtswesen und Wirkungsmessung weiterentwickeln	411

10. Haben Sie innerhalb der letzten 12 Monate mindestens eine Fortbildung besucht, die entweder von Personen aus verschiedenen Rechtskreisen besucht wurde, oder die rechtskreisübergreifende Arbeit zum Thema hatte?

Ebene	absolut	Prozent
Ja	156	60,2
Nein	83	32
Weiß nicht	8	3,1
Keine Angabe	12	4,6
Gesamt	259	100

11. Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zum Thema rechtskreisübergreifende Fortbildungen zu?

	absolute Fallzahl	stimme voll und ganz zu	stimme zu	teils/teils	stimme nicht zu	stimme ganz und gar nicht zu	Ø
		1	2	3	4	5	
Gibt es aus Ihrer Sicht ausreichend rechtskreis- übergreifende Fortbildungsangebote bzw. Fort- bildungsangebote die von Personen aus ver- schiedensten Rechtskreisen besucht werden?	226	7,52	20,35	29,65	30,97	11,50	3,19

Treffen die angebotenen Fortbildungen Ihren Bedarf?	202	5,94	25,25	47,52	15,35	5,94	2,90
---	-----	------	-------	-------	-------	------	------

12. Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zum Leitbild der JBA Berlin zu?

	<b>absolute Fallzahl</b>	stimme voll und ganz zu	stimme zu	teils/teils	stimme nicht zu	stimme ganz und gar nicht zu	<b>Ø</b>
		1	2	3	4	5	
Das Leitbild ist mir bekannt.	247	26,32	47,37	16,19	7,29	2,83	2,13
Das Leitbild wird effektiv kommuniziert.	226	10,62	27,88	37,61	20,35	3,54	2,78
Das Leitbild spiegelt unsere Kernwerte wider.	207	14,49	51,21	26,09	6,28	1,93	2,30
Das Leitbild bietet mir einen Orientierungsrahmen in meinem täglichen Handeln.	214	6,54	37,85	30,84	21,03	3,74	2,78
Ich kann mich mit dem Leitbild identifizieren.	208	14,42	51,92	27,88	4,33	1,44	2,26
Das Leitbild wird in meinen Augen gut umgesetzt.	197	7,11	28,43	48,73	10,15	5,58	2,79

13. Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zum Thema gute Praxis / Good Practice an ihrem Standort zu? Ich habe den Eindruck, an meinem Standort...

	<b>absolute Fallzahl</b>	stimme voll und ganz zu	stimme zu	teils/teils	stimme nicht zu	stimme ganz und gar nicht zu	<b>Ø</b>
		1	2	3	4	5	
...haben wir überwiegend gute Lösungen für Herausforderungen gefunden.	256	9,38	46,88	32,03	10,94	0,78	2,47
...schöpfen wir die Möglichkeiten der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit umfassend aus.	258	5,43	27,91	39,15	20,16	7,36	2,96



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