

Materialien zu

# Monitoring und Evaluation



## Jugend in Arbeit plus

Eine empirische Untersuchung der Programmumsetzung



**Jugend in Arbeit plus**  
**Eine empirische Untersuchung**  
**der Programmumsetzung**

Dr. Georg Worthmann

<b>1. Einleitung.</b> . . . . .	<b>3</b>
1.1 Das Landesprogramm „Jugend in Arbeit plus“ . . . . .	3
1.2 Umsetzung des Landesprogramms JA plus seit 2008 . . . . .	5
1.3 Fragestellungen der Untersuchung und methodische Vorgehensweise . . . . .	6
<b>2. Formen der Erwerbsintegrationen.</b> . . . . .	<b>10</b>
<b>3. Analyse von Einflussfaktoren für eine erfolgreiche Umsetzung von JA plus.</b> . . . . .	<b>12</b>
3.1 Merkmale auf Ebene der Teilnehmenden . . . . .	12
3.2 Merkmale auf Ebene der Berater/-innen . . . . .	19
3.3 Merkmale auf regionaler Ebene . . . . .	24
3.3.1 Arbeitsmarktmerkmale . . . . .	25
3.3.2 Angaben der Kammerfachkräfte und Berater/-innen aus der Erhebung . . . . .	26
3.4 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen der Analyse von Einflussfaktoren. . . . .	28
<b>4. Ergebnisse der Befragung von Berater/-innen und Kammerfachkräften</b> . . . . .	<b>30</b>
4.1 Befragung der Berater/-innen . . . . .	30
4.1.1 Institutionelle Ressourcen . . . . .	30
4.1.2 Beschäftigungsform und Arbeitszeit. . . . .	31
4.1.3 Kommunikation und Kooperation im Rahmen von JA plus . . . . .	32
4.2 Befragung der Kammerfachkräfte . . . . .	37
4.2.1 Eingliederungszuschuss . . . . .	38
4.2.2 Regionale Zuständigkeit der Kammerfachkräfte . . . . .	40
4.2.3 Kommunikation und Kooperation im Rahmen von JA plus . . . . .	40
4.3 Gegenüberstellung von Angaben der Berater/-innen und Kammerfachkräfte . . . . .	45
4.3.1 Einschätzungen zu Kooperationen und „Runden Tischen“ in JA plus . . . . .	45
4.3.2 Einschätzungen zu allgemeinen Aussagen und konzeptionellen Änderungen an JA plus . . . . .	46
<b>5. Zusammenfassung und Fazit</b> . . . . .	<b>51</b>
<b>6. Literatur</b> . . . . .	<b>56</b>
<b>7. Anhang.</b> . . . . .	<b>58</b>
Tabellenanhang. . . . .	58
Fragebögen . . . . .	64

# 1. Einleitung

Im Programm „Jugend in Arbeit plus“ erhalten seit vielen Jahren arbeitslose Jugendliche und junge Erwachsene in Nordrhein-Westfalen Hilfestellungen bei der Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Trotz diverser Detailänderungen an der Programmkonzeption ist die Grundstruktur – eine enge Zusammenarbeit von Arbeitsverwaltung, Beratungseinrichtungen und Kammerverbänden – beibehalten worden. Diese Zusammenarbeit und weitere Merkmale sind im Vergleich zu anderen Programmen auf Bundes- und Landesebene, die auf dieselbe Zielgruppe gerichtet sind, nach wie vor Alleinstellungsmerkmale. Dies stellen auch die Evaluatoren der Evaluation zur Umsetzung des Europäischen Sozialfonds für Nordrhein-Westfalen fest. Demnach unterscheidet sich „Jugend in Arbeit plus“ (JA plus) von anderen Programmen (auf Bundesebene etwa die Programme „Aktivierungshilfen für Jüngere“, „Kompetenzagenturen“ und „Stärken vor Ort“) – durch folgende Merkmale: „Fokus auf die Vorbereitung auf und Vermittlung in reguläre Arbeitsverhältnisse auf dem ersten Arbeitsmarkt“, „Kombination aus sozialpädagogischer Beratung und parallel erfolgreicher passgenauer Stellenakquise“ sowie die „mögliche Kombination mit Eingliederungszuschüssen der BA“ (ISG 2013: 61 f.).

In den letzten Jahren waren große regionale Unterschiede bei der Zahl an Eintritten, beim Teilnahmeverlauf und beim Integrationserfolg sowie insgesamt sinkende Teilnehmerzahlen zu beobachten. Diese Entwicklungen gaben Anlass, sich eingehender mit JA plus zu befassen und den Faktoren nachzugehen, die eine erfolgreiche Teilnahme beeinflussen. Bevor auf die Untersuchungsfragen und auf die methodische Vorgehensweise eingegangen wird, wird zunächst das Programm „Jugend in Arbeit plus“ dargestellt.

## 1.1 Das Landesprogramm „Jugend in Arbeit plus“

Seit 1998 ist das Programm „Jugend in Arbeit“ Bestandteil der nordrhein-westfälischen Arbeitsmarktpolitik und verfolgt seither das Ziel, in Abstimmung mit den Agenturen für Arbeit und den Grundsicherungsträgern arbeitslose junge Menschen in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu vermitteln. Im Rahmen des Programms werden sie durch Beraterinnen und Berater auf den Übergang in eine Beschäftigung vorbereitet. Parallel akquirieren Fachkräfte der Kammern Arbeitsstellen, um eine passgenaue Vermittlung in ein

Beschäftigungsverhältnis zu ermöglichen. Seit 2003 wird das Programm unter dem Namen „Jugend in Arbeit plus“ durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanziert.

Zielgruppe des Programms JA plus sind Jugendliche unter 25 Jahren mit Unterstützungsbedarf, die arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldet oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind, sowie Ausbildungskonsenslinge, Jugendliche während oder nach Beendigung einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme, besondere Personengruppen (z. B. Haftentlassene, Jugendliche mit Migrationshintergrund, ehemalige Drogenabhängige), jugendliche Rehabilitanden, deren individuelle Bedarfssituation mit den (Regel-)Leistungen des SGB III abgedeckt werden kann, sowie Nichtleistungsempfängerinnen und -empfänger (MAIS 2012 c: 2).<sup>1</sup> Ziel des Programms ist es, die Jugendlichen innerhalb von maximal neun Monaten in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis auf dem ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln. Bei der Vermittlung kann ein Lohnkostenzuschuss bzw. Eingliederungszuschuss (EGZ) gewährt werden, seit 2008 übernimmt die Bundesagentur für Arbeit (BA) die Finanzierung des EGZ (MAIS NRW 2012 a).<sup>2</sup>

Die Zuweisung der Jugendlichen zum Programm JA plus erfolgt ausschließlich durch die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter. Während der Teilnahme an JA plus werden die Jugendlichen weiterhin von den Agenturen und Jobcentern betreut. Sie stehen daher auch während der Teilnahme an JA plus für die Vermittlung (etwa in Beschäftigung, in Ausbildung oder in eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme) durch die Agenturen für Arbeit und Jobcenter weiterhin zur Verfügung. Die zuweisende Stelle entscheidet zudem über den Einsatz, die Höhe und die Dauer eines EGZ.

In der Beratungsphase werden die zugewiesenen Jugendlichen von Berater/-innen auf eine Beschäftigungsaufnah-

<sup>1</sup> Zum Zeitpunkt der Untersuchung, die Grundlage für das vorliegende Arbeitspapier ist, war die Zielgruppe des Programms JA plus enger gefasst und definiert als Jugendliche unter 25 Jahren, die entweder langzeitarbeitslos sind oder mindestens ein Vermittlungshemmnis aufweisen und nicht bereits an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme teilnehmen.

<sup>2</sup> Der Eingliederungszuschuss wird nach § 217 ff. SGB III gewährt. Bis 2010 war zudem eine Förderung der Teilnehmenden über den Qualifizierungszuschuss für jüngere Arbeitnehmer nach §§ 421o oder 421p SGB III möglich (vgl. G.I.B. 2011, S. 10). Aufgrund bundesgesetzlicher Änderungen besteht diese Förderung nicht mehr.

me vorbereitet, beraten und begleitet. Die Beratung und Begleitung erfolgt mit dem Ziel der Aktivierung der Jugendlichen, der Beseitigung vermittlungshemmender Faktoren und der Unterstützung bei der Arbeitssuche. Nach mehreren Beratungsgesprächen leiten die Berater/-innen die Jugendlichen an Kammerfachkräfte weiter. Die Vergütung der Leistungen, die von den Berater/-innen erbracht werden, erfolgt als Festbetrag in Form von Pauschalen in folgender Höhe (vgl. MAIS NRW 2011):

- Persönliche Kontaktaufnahme und ausführliche Einstiegsberatung: 300 €
- Integrationsbegleitung in Beschäftigung (inkl. Arbeitsaufnahme):
  - Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses, das durch eine Kammerfachkraft vermittelt wurde: 650 €
  - Aufnahme einer Beschäftigung außerhalb der Initiative (aus der Beratungsphase, inkl. Aufnahme einer beruflichen Erstausbildung): 300 €
- Betreuung während der betrieblichen Beschäftigungsphase, soweit das Arbeitsverhältnis durch eine Kammerfachkraft vermittelt wurde:
  - Gespräch zu Beginn der Beschäftigungsphase: 100 €
  - Gespräch in der Mitte der Beschäftigungsphase: 100 €
  - Perspektivgespräch zum Ende der Beschäftigungsphase: 200 €
- Programmbezogene Verwaltungstätigkeit im Rahmen der Umsetzung der Beratungsförderung: Festbetrag in Höhe von 45 € pro Jugendlichen für max. 400 Teilnehmende

Aufgabe der Kammerfachkräfte ist es insbesondere, für die Teilnehmenden an JA plus geeignete Arbeitsplätze zu akquirieren und die Jugendlichen in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln. Beim Übergang in eine Beschäftigung, die über Kammerfachkräfte vermittelt wird, begleiten diese – gemeinsam mit den Berater/-innen – die Jugendlichen während der Beschäftigung. Außerdem unterstützen die Kammerfachkräfte die Betriebe bei der Antragstellung für die Gewährung eines EGZ durch die zuweisende Agentur für Arbeit oder das Jobcenter. Die Förderung der Kammerfachkräfte für Arbeitsplatzakquisition, Vermittlung und Begleitung während der Beschäftigung sowie Koordinierung erfolgt als Festbetrag für Personalausgaben sowie Ausgaben für Verwaltung und Reisekosten in Höhe von 70.000 € jährlich (vgl. MAIS NRW 2011).

Die G.I.B. führt zum Programm JA plus ein Monitoring durch, in das Daten zum Programmverlauf und zu Merkmalen der

Teilnehmenden eingehen. Der Programmverlauf wird anhand der Zahl von Teilnehmenden nach Programmphasen (Zuweisungen, Beratungsprozess, Vermittlung in Arbeit) bzw. Übergängen zwischen den Phasen erfasst. Die personenbezogenen Merkmale der Teilnehmenden umfassen neben Angaben etwa zu Alter, Geschlecht, Qualifikation und Berufserfahrung auch Angaben zu Vermittlungshemmnissen (Suchterfahrung, Schulden, Vorstrafe etc.) und Angaben zum Teilnahmeverlauf in JA plus. Außerdem werden Daten im administrativen Prozess etwa zur Antragsstellung oder Bewilligung generiert.<sup>3</sup>

Die G.I.B. erstellt auf Basis des Monitorings regelmäßig Berichte zur Umsetzung des Programms, die allen Interessentinnen und Interessenten im Internet zum Download angeboten werden. Die Berichte thematisieren Anzahl bzw. Anteile der Teilnehmenden zu verschiedenen Phasen der Umsetzung sowie die Gründe für eventuelle vorzeitige Ausstiege aus dem Programm. Außerdem stellt der Bericht regelmäßig die Ergebnisse differenziert nach Regionen und nach Merkmalen der Teilnehmenden dar (vgl. z. B. G.I.B. 2012 und 2013).

Der vorliegende Bericht bezieht sich auf den Umsetzungszeitraum 2008 bis 2011. Hintergrund für die Auswahl dieses Untersuchungszeitraums ist die Weiterentwicklung von JA plus zum 01.01.2008. Bis zu diesem Zeitpunkt wurden Lohnkostenzuschüsse über Mittel des Landes (1998 bis 2002)<sup>4</sup> und des ESF (2003 bis 2007) finanziert, ab 2008 ging diese Förderung in den Zuständigkeitsbereich der BA über, die seitdem Teilnehmende an JA plus mit einem EGZ fördern kann.<sup>5</sup> Voraussetzung hierfür ist eine individuelle Einzelfallprüfung, in der Förderdauer und -höhe festgelegt werden. Nach den Kriterien der BA sind Förderungen damit nicht obligatorisch für jede Teilnehmerin und jeden Teil-

<sup>3</sup> Die Untersuchung verwendete Monitoring-Daten bis einschließlich 2011. Zum Oktober 2012 wurde das Monitoring umgestellt. Dabei ergaben sich auch Änderungen bei den erfassten Merkmalen. So werden seit Oktober 2012 keine Vermittlungshemmnisse erfasst.

<sup>4</sup> Für die Förderphase 1998 bis 2002 liegt ein Evaluationsbericht vor, der auf einer Befragung von Betrieben und Berater/-innen im Jahr 2002 basiert und die Initiative „Jugend in Arbeit“ insgesamt positiv bewertet (SALSS 2002 a und b).

<sup>5</sup> Für die 2007 zugewiesenen Jugendlichen, deren Programmteilnahme bis 2008 andauerte, wurde eine Übergangslösung zu den Lohnkostenzuschüssen vereinbart, die bis Mitte 2008 galt.

nehmer im Programm JA plus, was im Vergleich zur Förderphase vor 2008 Veränderungen in der Vermittlungspraxis zur Folge hatte. Vor diesem Hintergrund und unter dem Gesichtspunkt der Programmsteuerung durch das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAIS NRW), die sich an den aktuellen Förderbedingungen ausrichtet, erschien der gewählte Untersuchungszeitraum zweckmäßig.

## 1.2 Umsetzung des Landesprogramms JA plus seit 2008

Im Zeitraum 2008 bis 2011 wurden von den Agenturen für Arbeit und Jobcentern rund 19.700 Jugendliche dem Programm JA plus zugewiesen. Im gleichen Zeitraum mündeten rund 15.350 Jugendliche nach ersten Kontaktgesprächen in den Beratungs- und Vermittlungsprozess ein. Die Anzahl von Jugendlichen, die über ihre Teilnahme an JA plus ein Beschäftigungsverhältnis aufnahmen, lag in den Jahren 2008 bis 2011 bei insgesamt rund 7.000 Personen (vgl. G.I.B.-Jahresberichte 2009 bis 2011). Hierunter befinden sich sowohl Jugendliche, die über die Kammern vermittelt wurden, als auch Jugendliche, die bereits im Rahmen der Beratung und Begleitung eine Beschäftigung aufnahmen. Dem Ziel des Programms – nämlich Jugendliche in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis auf dem ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln – entsprechend, ist der Anteil der in Erwerbstätigkeit integrierten Jugendlichen an allen Teilnehmenden der zentrale Erfolgsindikator.

Tabelle 1 ist die Zahl der Jugendlichen zu entnehmen, die in den Jahren 2008 bis 2011 in JA plus beraten wurden. Demnach ist die Zahl der Teilnehmenden – nach einem deutlichen Anstieg von 2008 auf 2009 – kontinuierlich gesunken, 2011 wurden knapp 3.500 Jugendliche in JA plus aufgenommen und beraten. Tabelle 1 zeigt zudem den Anteil der Abgänge in Erwerbstätigkeit bzw. die Integrationsquote von JA plus.

Da der Abgang aus JA plus nicht notwendigerweise im gleichen Jahr erfolgt wie die Beratung, ist der Tabelle der Anteil der Erwerbsintegrationen aus JA plus – jeweils bezogen auf das Beratungsjahr – differenziert nach dem Jahr der Erwerbsintegration zu entnehmen. Für jene Teilnehmenden, die 2008 oder 2009 beraten wurden, liegt der Anteil der Erwerbsintegrationen bei ca. 41 %, von den in JA

plus aufgenommenen Teilnehmenden konnten 2010 45,5 % und 2011 46,2 % in Erwerbstätigkeit integriert werden<sup>6</sup>. Dabei ist zu berücksichtigen, dass eine eventuelle Erwerbsintegration häufig deutlich nach der Beratung erfolgt, für manche Teilnehmende ist dies erst im Folgejahr der Fall. Tendenziell hat der Anteil der jährlich in Erwerbstätigkeit integrierten Teilnehmenden im Zeitverlauf zugenommen. Von den Teilnehmenden, die 2011 in das Landesprogramm aufgenommen wurden, nahmen insgesamt 46,2 % eine Beschäftigung auf. Der Anteil der Erwerbsintegrationen, die erst im Folgejahr stattfanden, ist 2011 im Vergleich zu den Vorjahren leicht zurückgegangen.

**Tabelle 1: Beratungen und Beschäftigungsaufnahmen im Rahmen von JA plus, Beratungen 2008 bis 2011**

	Beginn der Beratung			
	2008	2009	2010	2011*
Anzahl Teilnehmer mit Beratungsbeginn (abs.)	3.504	4.777	4.053	3.467
<b>Abgänge (in %)</b>				
keine Erwerbsintegration	59,4 %	58,9 %	54,5 %	53,8 %
Erwerbsintegration (gesamt)	40,6 %	41,1 %	45,5 %	46,2 %
darunter				
im Beratungsjahr	28,5 %	28,2 %	33,2 %	34,8 %
im Folgejahr**	12,1 %	12,9 %	12,4 %	11,4 %
<b>Summe</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>

\* Im Unterschied zu den übrigen Jahren basieren die Angaben für 2012 auf dem Online-Monitoring der G.I.B. (Stand Mai 2013), vgl. auch Fußnote<sup>3</sup>. Für die Evaluation wurden aufgrund des Durchführungszeitraums bis Mitte 2012 ausschließlich Daten bis 2011 genutzt.

\*\* Dieser Kategorie wurden auch Teilnehmende zugeordnet, für die keine oder eine unplausible Zeitangabe zum Abgang vorlag. Die Zahl der betreffenden Teilnehmenden liegt je Jahr zwischen drei und sieben Fällen. Die für die Berechnungen verwendeten Daten weichen von jenen in den regelmäßigen Berichten der G.I.B. ab. Hintergrund sind fehlende Werte bei einem der jeweils verwendeten Merkmale und Verknüpfungen des Beratungs- und Abgangsjahres, die in den Berichten nicht vorgenommen werden. Außerdem wurden aufgrund von Plausibilitätsprüfungen Neuuzuordnungen vorgenommen, die in den Monitoring-Daten nicht berücksichtigt sind.

Quelle: Monitoring-Daten aus dem Programm JA plus

Eine andere Betrachtungsweise der Erwerbsintegrationen besteht darin, nur jene Personen einem Kalenderjahr zuzuordnen, in dem der Abgang erfolgte, unabhängig davon

<sup>6</sup> Für 2011 wurden die Anteilswerte für Abgänge bereits auf Grundlage der 2012 eingeführten Online-Datenbank ermittelt.

wann die Beratung begonnen wurde. Bei einer solchen Gegenüberstellung ist das Jahr 2008 nicht repräsentativ, weil aufgrund der Umstellung im Programm JA plus die Zahl der Teilnehmenden relativ gering war.<sup>7</sup>

Mit dem Perspektivwechsel vom „Beratungsjahr“ zum „Abgangsjahr“ verändern sich notwendigerweise auch die Anteilswerte der Abgänge bzw. der Erwerbsintegrationen (Tabelle 2). Demnach mündeten 42,4 % der Teilnehmenden, die zwischen 2009 und 2011 die Teilnahme an JA plus beendeten, in Erwerbstätigkeit. Im Jahresvergleich zeigt sich zudem eine kontinuierliche Steigerung des Anteilswertes von 2009 (40,6 %) bis 2011 (43,9 %).

**Tabelle 2: Anteil der Abgänge nach Abgangsjahren, 2008 bis 2011**

	Abgangsjahr			
	2009	2010	2011	2009 – 2011
Anzahl Teilnehmende (abs.)	4.342	4.391	3.545	12.278
<b>Abgänge (in %)</b>				
keine Erwerbsintegration	59,4 %	57,0 %	56,1 %	57,6 %
Erwerbsintegration (gesamt)	40,6 %	43,0 %	43,9 %	42,4 %
Summe	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Die für die Berechnungen verwendeten Daten weichen von jenen in den regelmäßigen Berichten der G.I.B. ab. Hintergrund sind fehlende Werte bei einem der jeweils verwendeten Merkmale und Verknüpfungen des Beratungs- und Abgangsjahres, die in den Berichten nicht vorgenommen werden. Außerdem wurden aufgrund von Plausibilitätsprüfungen Neuordnungen vorgenommen, die in den Monitoring-Daten nicht berücksichtigt sind.

Quelle: Monitoring-Daten aus dem Programm JA plus

Die Erwerbsintegration kann dabei wiederum danach differenziert werden, auf welchem Weg bzw. unter welcher Mitwirkung eine Erwerbstätigkeit aufgenommen wurde. In den Monitoring-Daten können drei Formen der Erwerbsintegration unterschieden werden (vgl. hierzu auch Abschnitt 2):

- Die Vermittlung von Teilnehmenden in Erwerbstätigkeit durch die Kammerfachkräfte
- mit Eingliederungszuschuss
- ohne Eingliederungszuschuss
- Die Erwerbsintegration von Teilnehmenden ohne Vermittlung durch die Kammern.

Die regelmäßigen Berichte zum Landesprogramm JA plus und vertiefende Auswertungen der Monitoring-Daten im Vorfeld der Untersuchung zeigten erhebliche Unterschiede zwischen den Regionen in Bezug auf die Umsetzung des Programms und auf den Erfolgsindikator der Erwerbsintegration.

### 1.3 Fragestellungen der Untersuchung und methodische Vorgehensweise

Die regionalen Unterschiede bei der Umsetzung von JA plus und bei der Erwerbsintegration der Teilnehmenden waren Ausgangspunkt für die vorliegende Untersuchung. Im Rahmen der Evaluierung des NRW-ESF-Programms 2007 – 2013 sollte von der G.I.B. untersucht werden, welche Faktoren auf den Verlauf von JA plus und auf den Teilnahmeerfolg der Jugendlichen wirken. Auf dieser Grundlage sollten Optimierungsbedarfe für das Programm JA plus ermittelt bzw. Anregungen für eine verbesserte Ausgestaltung formuliert werden.

Die zentralen Fragestellungen lauteten:

- Welche Merkmale der Teilnehmenden an JA plus beeinflussen die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbsintegration?
- Haben Merkmale der Berater/-innen und Kammerfachkräfte – etwa Qualifikation und Berufserfahrung, institutionelle Ressourcen – Einfluss auf den Vermittlungserfolg?
- Welche Faktoren lassen sich in den einzelnen Phasen des Programms identifizieren, die die Umsetzung und den Erfolg des Programms maßgeblich beeinflussen?
- Inwiefern wirken sich die Arbeitszusammenhänge der Berater/-innen und Kammerfachkräfte auf die Umsetzung von JA plus aus?
- Welche Bedeutung hat die regionale Arbeitsmarktsituation für die Integrationschancen der Teilnehmenden?
- Welche Einflussfaktoren bestehen bei der Programmkonzeption?

Zur Bearbeitung dieser Fragestellungen wurde ein Untersuchungsansatz gewählt, der verschiedene Methoden miteinander verbindet. Neben der Auswertung von Daten aus verschiedenen Quellen wurden von der G.I.B. eigens Erhebungen durchgeführt. Die dreistufige Vorgehensweise ist Abbildung 1 zu entnehmen. Nachfolgend werden die drei Stufen zur Ermittlung von Einflussfaktoren auf die Programmumsetzung erläutert.

<sup>7</sup> Da die hier vorgestellte Untersuchung 2012 durchgeführt wurde, konnte das Jahr 2012 nicht berücksichtigt werden.

Abbildung 1: Vorgehensweise zur Analyse von Einflussfaktoren

Stufen	Grundlage	Methode
1. Ermittlung von regionalen Unterschieden der Umsetzung	Monitoring-Daten BA-Statistik	Sekundäranalyse
<b>Auswahl von Gesprächspartnern</b>		
2. Ermittlung von Gründen für regionale Unterschiede in ausgewählten Regionen	Einschätzung durch <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fallmanager/-innen</li> <li>• Berater/-innen</li> <li>• Kammerfachkräfte</li> </ul>	Qualitative Erhebung in Gesprächen und Gruppendiskussionen
<b>Erstellung von Fragebögen</b>		
3. Ermittlung von Gründen für regionale Unterschiede landesweit	Angaben von allen beteiligten Akteuren	Standardisierte Fragebogen-Erhebung
<b>Auswertung</b>		

### Verfahren zur Ermittlung von regionalen Unterschieden

Grundlage für die Ermittlung von regionalen Unterschieden waren die Monitoring-Daten zum Programm JA plus sowie Statistiken der Bundesagentur für Arbeit, die regional bzw. auf der Ebene der Kreise und kreisfreien Städte in NRW ausgewertet wurden.

Aus den Monitoring-Daten wurden Angaben zur Umsetzung von JA plus in Bezug auf Anzahl der Zuweisungen, Beratungen und Vermittlungen und zur Teilnehmerstruktur in den Regionen herangezogen. Von der Bundesagentur für Arbeit wurden zwei Statistiken genutzt: Zum einen wurde der Bestand an langzeitarbeitslosen Jugendlichen (länger als sechs Monate arbeitslos, Rechtskreise SGB III und SGB II) ausgewertet. Zum anderen wurde von der Bundesagentur für Arbeit eine Sonderauswertung zu arbeitsmarktpolitischen Instrumenten für Personen unter 25 Jahre (Förderfälle in den Rechtskreisen SGB III und SGB II) für Kreise und Städte in NRW genutzt.

Die Daten (Monitoring-Daten und BA-Statistik) wurden kombiniert und zueinander in Relation gesetzt. Bei der Interpretation der Ergebnisse wurde berücksichtigt, dass die Aussagekraft solcher Relationen aufgrund unterschiedlicher Erfassungseinheiten (etwa Personen vs. Förderfälle) eingeschränkt ist. Auf Grundlage von insgesamt 15 Indikatoren wurde eine Auswahl von Gesprächspartnern getroffen. In die engere Wahl kamen Regionen, die mehrere besonders hohe oder niedrige

Indikatorwerte aufwiesen. Dieser Vorgehensweise lag die Annahme zugrunde, dass in solchen Regionen einzelne Einflussfaktoren auf die Umsetzung von JA plus besonders stark sind oder mehrere Einflussfaktoren sich gegenseitig verstärken und zu ausgeprägten Indikatorwerten führen und dass dort mit hoher Wahrscheinlichkeit Erkenntnisse zu relevanten Einflussfaktoren gewonnen werden können.

### Explorative Phase

Die explorative Phase fand von Juni bis November 2011 statt. Ausgehend von den Themenbereichen, bei denen in einzelnen Regionen markante Werte ermittelt wurden, wurden die Einrichtungen bzw. die Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner ausgewählt, mit denen Expertengespräche oder Gruppendiskussionen geführt werden sollten (Stufe 2 in Abbildung 1). Tabelle 3 ist zu entnehmen, welche Regionen bzw. welche Städte und Kreise ausgewählt wurden und zu welchen Themenbereichen explorative Methoden eingesetzt wurden.

Die Expertengespräche und Gruppendiskussionen wurden in der Regel für einen Kreis bzw. eine Stadt durchgeführt. In die Expertengespräche wurde nur eine der drei beteiligten Einrichtungsarten (Agenturen für Arbeit/Jobcenter, Beratungseinrichtungen oder Kammern) einbezogen, bei Gruppendiskussionen waren zwei oder drei Einrichtungen vertreten. Die einbezogenen Agenturen für Arbeit und die Jobcenter wurden von der Regionaldirektion NRW vorab über die Untersuchung der G.I.B. informiert und um Teilnahme an der explorativen Phase gebeten. Insgesamt wurden drei Expertengespräche (Borken, Duisburg, Hamm) und sieben Gruppendiskussionen durchgeführt (vgl. Tabelle 3). Ergänzt wurden die Informationen zur Umsetzung von JA plus durch Teilnahmen an Runden Tischen und an Treffen der Kammerfachkräfte der Handwerkskammern und der Industrie- und Handelskammern.

### Befragung von Berater/-innen und Kammerfachkräften

Auf Grundlage der Erkenntnisse aus der explorativen Phase wurden für die Berater/-innen und Kammerfachkräfte jeweils eigenständige Fragebögen entwickelt, die sich auf die spezifischen Aufgaben und Zuständigkeiten der beiden Personengruppen bezogen. Zugleich war ein Teil der Fragen für Berater/-innen und Kammerfachkräfte identisch, um unterschiedliche Einschätzungen beider Personengruppen zu ermitteln. Die Befragung fand im Februar 2012 als Online-Erhebung statt (Stufe 3 in Abbildung 1).

Tabelle 3: Themenbereiche für die explorative Phase und einbezogene Gesprächspartner in den Regionen der explorativen Phase

	Themenbereiche					Einbezogene Einrichtungen		
	Förderung/ Zuweisung	Zuweisung/ Kontingent	Erreichung der Zielgruppe/ Hemmnisse der Teilnehmenden	Beratungs-/ Beschäfti- gungsphase	Erwerbs- integration/ Vermittlung	Agenturen für Arbeit und Jobcenter	Beratungs- einrichtungen	Kammern
Borken			•	•	•		•	
Duisburg	•	•				• <sup>1</sup>		
Ennepe-Ruhr-Kreis	•	•				•		
Essen	•	•		•		•	•	
Hamm				•	•			•
Kleve und Wesel			•	•	•		•	•
Lippe	•	•	•		•	•	•	•
Münster	•	•			•	•	•	•
Solingen	•		•	•	•	•	•	•
Warendorf	•		•			•	•	
Anzahl	7	5	5	5	6	7	7	5

<sup>1</sup> ausschließlich Jobcenter

Zur Erhebung bei den Berater/-innen wurden alle 189 Personen angeschrieben, die in der G.I.B.-Datenbank als JA plus-Berater/-innen erfasst waren. Von den angeschriebenen Personen haben 146 (78 %) den Online-Fragebogen geöffnet, allerdings haben 26 Befragte keine oder nur sehr wenige (weniger als 20 %) Fragen beantwortet und konnten nicht für die Auswertung berücksichtigt werden. Damit lagen 120 auswertbare Fragebögen vor, das entspricht einer Rücklaufquote von 63 %. Diese Fragebögen waren Grundlage für deskriptive Auswertungen, einfache statistische Berechnungen und die Ermittlung von regionalen Merkmalen. Die Berater/-innen, deren Fragebögen in die Auswertung eingingen, haben 2011 78 % der Teilnehmenden an JA plus betreut.

Für Regressionsanalysen zum Zusammenhang von Merkmalen der Berater/-innen bzw. der Beratung und den Integrationserfolgen der Teilnehmenden wurden die Erhebungsdaten der Berater/-innen mit den Monitoring-Daten für jene Jugendlichen verknüpft, die 2011 aus JA plus abgegangen sind. Diese Verknüpfung konnte bei sieben Berater/-innen nicht erfolgen, weil sie nicht in den Monitoring-Daten erfasst waren, bei weiteren 11 Berater/-innen lagen keine Daten für Jugendliche vor, die 2011 aus JA plus abgegangen sind. Um Verzerrungen der statistischen Analysen zu reduzieren, wurden für die Regressionsanalysen zudem keine Berater/-innen berücksichtigt, die weniger als sechs Teilnehmende

betreut haben. Für Regressionsanalysen konnten somit noch 91 Fragebögen berücksichtigt werden (entspricht 48 % aller Berater/-innen), die mit 2.418 JA plus-Teilnehmenden verknüpft werden konnten.

Für die Kammerfachkräfte wurde eine zweiteilige Befragung entwickelt, um zwischen allgemeinen Angaben und regionalen Angaben zu unterscheiden. Teil A des Fragebogens für die Kammerfachkräfte umfasste vier überregionale bzw. personenbezogene Themenbereiche (13 Fragen) und wurde je Kammerfachkraft einmal beantwortet. Teil B bezog sich auf die Regionen im Zuständigkeitsbereich bzw. Kammerbezirk und sollte je Region, für die eine Kammerfachkraft zuständig war, einmal ausgefüllt werden (24 Fragen).

In die Erhebung bei den Kammern wurden alle Kammerfachkräfte einbezogen, die nach Auskunft der Landes-Gewerbeförderungsstelle des nordrhein-westfälischen Handwerks e. V. (LGH) und IBP IHK-Beratungs- und Projektgesellschaft mbH zum Zeitpunkt der Befragung in JA plus tätig waren. Von den insgesamt 32 Kammerfachkräften haben fünf den zugesandten Fragebogen nicht geöffnet oder keine oder nur sehr wenige Fragen beantwortet. Somit liegen von insgesamt 27 Kammerfachkräften Fragebögen des Teils A vor. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 84 %. Von den 27 Kammerfachkräften wurden

insgesamt 81 Fragebögen des Teils B zu regionalen Fragestellungen bearbeitet. Diese Fragebögen beziehen sich auf insgesamt 48 von 53 Kreisen und kreisfreien Städten in NRW.

### Statistische Analysen zu Erfolgsfaktoren

Die statistischen Analysen befassten sich mit der Frage, welche Faktoren den Erfolg von JA plus beeinflussen. Als Erfolg gilt es, wenn Teilnehmende des Landesprogramms in eine Erwerbstätigkeit integriert werden konnten. Die Regressionsanalysen zu den Einflussfaktoren erfolgten in drei Stufen.

#### Stufe 1: Merkmale der Teilnehmenden

Die erste Stufe setzte auf der individuellen Ebene der Teilnehmenden im Landesprogramm JA plus an. Ausgangspunkt war die Erwerbsintegration der Teilnehmenden, die in Abhängigkeit von Merkmalen der Jugendlichen ermittelt werden sollte. Hierbei war der Erfolg von JA plus die abhängige Variable. Die Merkmale der Teilnehmenden waren erklärende Variablen und wurden als Referenzkategorien in der Analyse berücksichtigt. Für die Analyse des Einflusses individueller Merkmale auf die Erwerbsintegration wurde der Zeitraum 2008 bis 2011 zugrunde gelegt.

#### Stufe 2: Merkmale von Berater/-innen und Beratung

In der zweiten Stufe der Analyse wurden die Daten für die Regressionsanalyse um Angaben aus der Erhebung bei JA plus-Berater/-innen ergänzt. Dazu wurden die Angaben der Berater/-innen mit den Monitoring-Daten verknüpft. Als Zuordnungsmerkmal wurde der oder die Berater/-in verwendet. Diese Angaben lagen in den Monitoring-Daten für jede/n Teilnehmer/-in vor (von wem wurde der/die Teilnehmende betreut), außerdem wurde diese Angabe bei der Online-Befragung erhoben. Somit lagen nach der Verknüpfung beider Quellen für die Teilnehmenden neben den Monitoring-Daten auch Angaben zur Beratung und zu den Berater/-innen vor. Mit dieser Datenbasis konnten Regressionsanalysen zum Einfluss von Merkmalen der Berater/-innen und der Beratung auf den Erfolg von JA plus durchgeführt werden. Bei diesen Analysen wurden

zudem die Erkenntnisse aus der ersten Stufe zum Zusammenhang von Merkmalen der Teilnehmenden und einer erfolgreichen Teilnahme kontrolliert.

#### Stufe 3: Regionale Merkmale der Vermittlung durch Kammerfachkräfte und der Kooperation in JA plus

In der dritten Stufe wurden die Daten für die Regressionsanalyse um Angaben aus der Erhebung bei Kammerfachkräften ergänzt und zu regionalen Angaben aggregiert. Ziel der Analyse war es, mit diesen regionalen Angaben weitere Einflussfaktoren auf den Erfolg der Teilnehmenden zu ermitteln. Insbesondere der Einfluss von Merkmalen der Kammerfachkräfte (etwa Qualifikation, Vermittlungskonzept), der Rahmenbedingungen für die Vermittlung von Teilnehmenden (Teilnahme an Maßnahmen, Praktika, Eingliederungszuschüsse) sowie der Kooperation mit anderen Akteuren (etwa im Tagesgeschäft oder am Runden Tisch) standen hierbei im Mittelpunkt.

Die nachfolgenden Abschnitte stellen die Ergebnisse der Untersuchung vor. Der Aufbau orientiert sich an den zuvor genannten Methoden. Nachdem in Abschnitt 2 zunächst auf den zentralen Erfolgsindikator für die Programmumsetzung eingegangen wird, befasst sich Abschnitt 3 mit der Frage, welche Faktoren die Umsetzung des Landesprogramms maßgeblich beeinflussen. Ausgangspunkt hierfür sind Monitoring-Daten, die mit Befragungsdaten verknüpft und für statistische Analysen von Erfolgsfaktoren verwendet wurden. Die Befragungen der Berater/-innen und Kammerfachkräfte sind Inhalt des Abschnitts 4. Aufgegriffen werden insbesondere solche Ergebnisse, für die sich bei den statistischen Analysen ein signifikanter Einfluss zeigte. Abschließend werden in Abschnitt 5 die Ergebnisse in einem Fazit zusammengeführt.

## 2. Formen der Erwerbsintegrationen

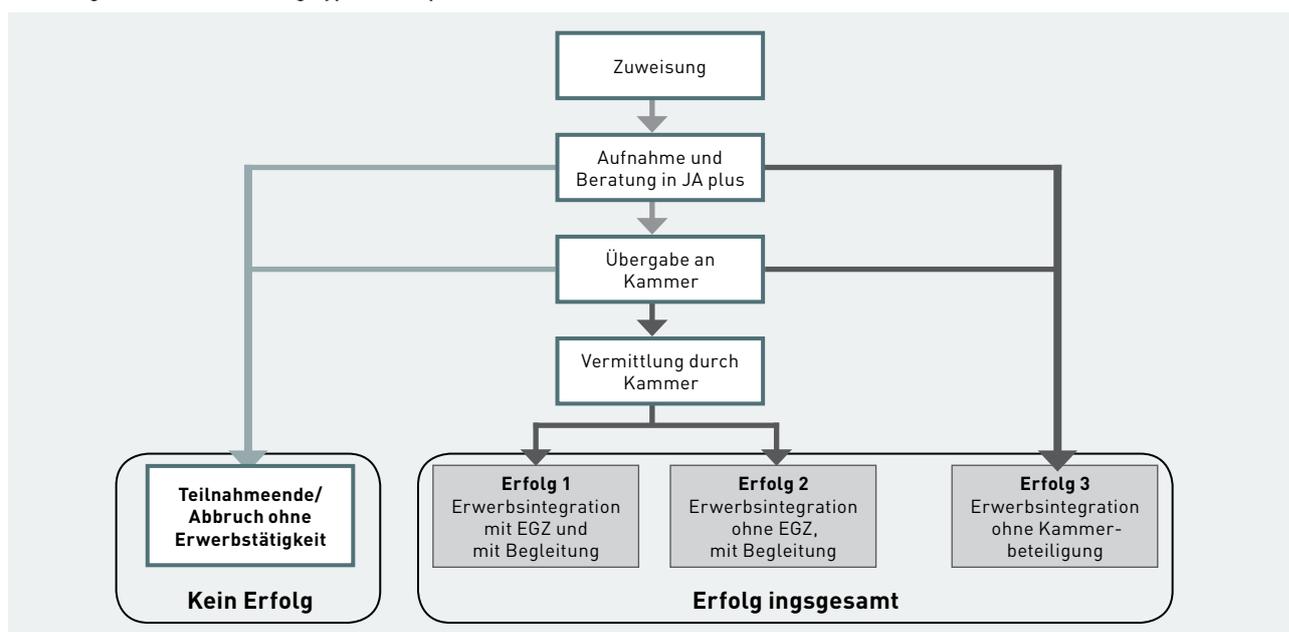
Zentraler Erfolgsindikator für die Programmumsetzung ist die Erwerbsintegration der Teilnehmenden bzw. der Anteil der erfolgreich in Erwerbstätigkeit integrierten an allen Teilnehmenden. Die Erwerbsintegration kann dabei wiederum danach differenziert werden, auf welchem Weg eine Erwerbstätigkeit aufgenommen wurde. Eine differenzierte Betrachtung unterscheidet drei Erfolgstypen (Abbildung 2):

- Die Vermittlung von Teilnehmenden in Erwerbstätigkeit (keine Ausbildung) durch die Kammerfachkräfte
  - mit Eingliederungszuschuss (Erfolg 1)
  - ohne Eingliederungszuschuss (Erfolg 2)

Diese Formen der Vermittlung sind nur nach Übergabe der Teilnehmenden an die Kammerfachkräfte möglich.

- Die Erwerbsintegration von Teilnehmenden (auch eine Ausbildung<sup>8</sup>) ohne Vermittlung durch die Kammern (Erfolg 3). Eine solche Erwerbsintegration kann – ebenso wie der Abbruch der Teilnahme – sowohl während der Beschäftigungsphase als auch nach der Übergabe an die Kammerfachkräfte stattfinden.

Abbildung 2: Definition von Erfolgstypen bei JA plus



<sup>8</sup> Die Aufnahme einer Ausbildung aus JA plus heraus wird auch dann als Erwerbsintegration aus dem Beratungsprozess (Erfolg 3) betrachtet, wenn die Kammerfachkräfte an der Aufnahme beteiligt waren. Hintergrund für diese Einordnung ist die Zielsetzung des Programms JA plus, wonach „Jugendliche passgenau in ein Arbeitsverhältnis auf dem ersten Arbeitsmarkt“ (MAIS NRW 2012 c) vermittelt werden sollen. Die unterschiedliche Bedeutung der Erwerbsintegration in Erwerbstätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt einerseits und Ausbildung andererseits drückt sich nicht zuletzt in den Pauschalen der Berater/-innen aus, die für „Aufnahmen einer beruflichen Erstausbildung“ (Abrechnungsschritt 2.2) – unabhängig von der Beteiligung der Kammerfachkräfte – dieselbe Pauschale abrechnen können wie für die Aufnahme einer ungeforderten Beschäftigung außerhalb von JA plus.

Bei der Vermittlung der Teilnehmenden durch Kammerfachkräfte ist zu berücksichtigen, dass bis April 2009 Erwerbsintegrationen unter „Mitwirkung“ der Kammerfachkräfte, die ohne EGZ erzielt wurden, in den Monitoring-Daten nicht als Vermittlung erfasst wurden und daher nicht von Erwerbsintegrationen während der Beratungsphase zu unterscheiden sind (vgl. Tabelle 4). Seit Mai 2009 werden die „Vermittlungen in Beschäftigung durch Kammerfachkräfte“ differenziert nach den Formen der Erwerbsintegration mit bzw. ohne EGZ erfasst, in Abbildung 2 als Erfolg 1 bzw. Erfolg 2 benannt (MAGS 2009).

Tabelle 4: Erfassung von Erwerbsintegrationen in den Monitoring-Daten

Erfassung in den Monitoring-Daten	Erwerbsintegration unter „Mitwirkung“ von Kammerfachkräften		Erwerbsintegration während der Beratungsphase  (Erfolg 3)
	Vermittlung mit EGZ  (Erfolg 1)	Vermittlung ohne EGZ  (Erfolg 2)	
bis 04/2009	Vermittlung durch Kammerfachkräfte	Erwerbsintegration während der Beratungsphase	
ab 05/2009	Vermittlung durch Kammerfachkräfte mit EGZ	ohne EGZ	Erwerbsintegration, aber keine Vermittlung durch Kammerfachkräfte

Tabelle 5: Anteil der Abgänge nach Abgangsjahren und Form der Erwerbsintegration, 2008 bis 2011

	Abgangsjahr			
	2009	2010	2011	2009 – 2011
Anzahl Teilnehmende (abs.)	4.342	4.391	3.545	12.278
Abgänge (in %)				
keine Erwerbsintegration	59,4 %	57,0 %	56,1 %	57,6 %
Erwerbsintegration (gesamt)	40,6 %	43,0 %	43,9 %	42,4 %
darunter				
Vermittlung durch Kammern mit EGZ, mit Begleitung	15,8 %	15,0 %	11,8 %	14,4 %
Vermittlung durch Kammern ohne EGZ, mit Begleitung*	(2,3 %)	5,7 %	10,2 %	(5,8 %)
Andere Erwerbsintegration (ohne EGZ/Begleitung)	22,5 %	22,3 %	21,9 %	22,3 %
Summe	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

\* Werte für diese Form der Erwerbsintegration sind für das Jahr 2009 und somit auch für den Zeitraum 2009 – 2011 nur begrenzt belastbar, da eine differenzierte Erfassung der Vermittlung mit und ohne EGZ in den Monitoring-Daten erst seit Mai 2009 erfolgt.

Die für die Berechnungen verwendeten Daten weichen von jenen in den Berichten der G.I.B. ab. Hintergrund sind fehlende Werte bei einem der jeweils verwendeten Merkmale und Verknüpfungen des Beratungs- und Abgangsjahres; solche Verknüpfungen wurden in den Berichten nicht vorgenommen. Außerdem wurden aufgrund von Plausibilitätsprüfungen Neuzuordnungen vorgenommen, die in den Monitoring-Daten nicht berücksichtigt sind.

Quelle: Monitoring-Daten aus dem Programm JA plus

Tabelle 5 ist zu entnehmen, wie viele Teilnehmende in den Jahren 2009 bis 2011 aus JA plus in Erwerbstätigkeit abgegangen sind (Erwerbsintegrationen insgesamt) und auf welchem Weg eine Beschäftigung aufgenommen wurde. Die Teilnehmenden an JA plus wurden dabei jenem Jahr zugeordnet, in dem der Abgang erfolgte, unabhängig davon wann die Beratung begonnen wurde. Dies hat den Vorteil, dass die jüngsten Angaben in den Monitoring-Daten – das Jahr 2011 – mit den übrigen Jahren verglichen werden können.<sup>9</sup> In den Jahren 2009 bis 2011 erfolgten insgesamt 42,4 % der Abgänge in Erwerbstätigkeit. Der Anteil der Erwerbsintegrationen an allen Abgängen ist von 2009 bis 2011 kontinuierlich gestiegen, 2011 betrug er 43,9 %. Im Jahr 2011 wurden etwa gleich viele Teilnehmende entweder von den Kammerfachkräften in Beschäftigung vermittelt oder sind ohne Vermittlung durch die Kammern in Beschäftigung gegangen. Bei den Teilnehmenden, die von den Kammern vermittelt wurden, überwiegt leicht der Anteil der Teilnehmenden, die einen EGZ erhalten haben (11,8 % vs. 10,2 %).

<sup>9</sup> Das Jahr 2008 wurde nicht berücksichtigt, da die Zahl der Teilnehmenden gering und nicht mit den übrigen Jahresangaben vergleichbar ist. Grund dafür ist die Programmumstellung im Jahr 2008 (vgl. Abschnitt 1.1), weshalb nur jene Abgänge berücksichtigt werden könnten, die im Jahr 2008 die Beratung begonnen und beendet haben.

### 3. Analyse von Einflussfaktoren für eine erfolgreiche Umsetzung von JA plus

In den folgenden Abschnitten wird der Frage nachgegangen, ob sich Merkmale identifizieren lassen, die einen maßgeblichen Einfluss auf den Erfolg des Landesprogramms JA plus haben. Die statistischen Analysen erfolgten in drei aufeinander aufbauenden Stufen: Die erste Stufe setzte auf der individuellen Ebene der Teilnehmenden im Landesprogramm JA plus an, um den Einfluss individueller Merkmale der Jugendlichen auf eine erfolgreiche Teilnahme bzw. auf die Wahrscheinlichkeit der Erwerbsintegration zu ermitteln (Abschnitt 3.1). In Abschnitt 3.2 werden die Ergebnisse der zweiten Analysestufe vorgestellt, in der Angaben zur Beratung und zu den Berater/-innen im Hinblick auf eine erfolgreiche Umsetzung von JA plus untersucht wurden. In der dritten Stufe wurde untersucht, welche regionalen Faktoren die Umsetzung von JA plus beeinflussen. In die regionalen Analysen werden auch die Angaben der Kammerfachkräfte einbezogen (Abschnitt 3.3). Die Angaben der Berater/-innen und Kammerfachkräfte werden in der statistischen Analyse eher als „abstrakte“ Einflussfaktoren verwendet. Eine detaillierte Darstellung der Befragungsergebnisse folgt in Abschnitt 4.

#### 3.1 Merkmale auf Ebene der Teilnehmenden

Ausgangspunkt für die erste Stufe der Analysen war die Annahme, dass Merkmale der Teilnehmenden auf die Erfolgswahrscheinlichkeit wirken, d. h. die Merkmale der Teilnehmenden (etwa das Alter der Person, ein Schul- oder Berufsabschluss oder bestimmte Vermittlungshemmnisse) sind als erklärende Variablen zu verstehen, die die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbsintegration beeinflussen. Für diese erste Analysestufe wurde der Zeitraum 2008 bis 2011 zugrunde gelegt, die vorgenommene Untersuchung basiert somit auf Daten jener Teilnehmenden, die seit 2008 in JA plus beraten wurden. Die Berücksichtigung der Teilnehmenden in den Analysen erfolgt unabhängig vom Zeitpunkt der Aufnahme in JA plus sowie unabhängig vom Erfolg der Teilnahme. Insgesamt trifft dies auf 15.836 Teilnehmende zu.

Aus den Monitoring-Daten wurden insgesamt 27 Merkmale<sup>10</sup> der Teilnehmenden in den Analysen verwendet, sie wurden in vier Bereiche eingeteilt (Tabelle 6). Es handelt sich bei allen Merkmalen um kategoriale Variablen, Ausnahme ist das Alter der Teilnehmenden als metrische Variable.

**Tabelle 6: Berücksichtigte Merkmale auf Ebene der Teilnehmenden**

Bereich 1	Bereich 2	Bereich 3	Bereich 4
Allgemeine Merkmale*	bildungs- und berufsbezogene Merkmale	Hemmnisse	Ressourcen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geschlecht</li> <li>• Alter bei Beratung</li> <li>• Nationalität</li> <li>• In Deutschland geboren</li> <li>• Familienstand</li> <li>• Kinder</li> <li>• Wenn Kinder, Kinderbetreuung vorhanden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schulabschluss</li> <li>• (Ausländischer) Schulabschluss in Deutschland anerkannt</li> <li>• Abschlusszeugnis vorhanden</li> <li>• Berufsabschluss</li> <li>• Berufliche Tätigkeit (Arbeitserfahrung)</li> <li>• Bereits in Deutschland gearbeitet</li> <li>• Vorherige Maßnahmeteilnahme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sprachkompetenz</li> <li>• Behinderung und Schwerbehindertenausweis</li> <li>• Schulden</li> <li>• Vorstrafen</li> <li>• Erkrankungen und sonstige Hemmnisse</li> <li>• Wohnsituation (allein/bei Eltern)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fremdsprachen</li> <li>• PC-Kenntnisse</li> <li>• Berufliche Vorstellungen</li> <li>• Arbeitszeit (Verfügbarkeit)</li> <li>• Führerschein vorhanden</li> <li>• Fahrzeug verfügbar</li> </ul>

\* Personenbezogene Merkmale, die sich während der Teilnahme an JA plus (i. d. R.) nicht ändern.

Quelle: Monitoring-Daten aus dem Programm JA plus

<sup>10</sup> Aus inhaltlichen Erwägungen wurden die beiden Merkmale „Erkrankungen“ und „Sonstige Hemmnisse“ und die beiden Merkmale „Behinderung“ und „Schwerbehindertenausweis“ jeweils zu einer Variable zusammengeführt.

Nach der Prüfung auf eine systematische Verteilung fehlender Werte (sogenannte „Missings“) in den Teilnehmerdaten<sup>11</sup> wurden die Einflüsse der Merkmale in Form einer Regressionsanalyse ermittelt.

Zur Identifizierung relevanter Merkmale auf Ebene der Teilnehmenden wurde schrittweise vorgegangen. Zunächst wurde für die einzelnen Merkmale (vgl. Tabelle 6) eine bivariate Analyse durchgeführt, anhand derer für die einzelnen Ausprägungen je Merkmal die Integrationswahrscheinlichkeit ermittelt wurde. Dieser Schritt diente der Prüfung, ob sich die Integrationswahrscheinlichkeiten voneinander

unterscheiden, um zu beurteilen, ob jede Variable einen eigenständigen Einfluss auf die Erfolgsvariable hat. Diese Analysen wurden für die einzelnen Typen des Erfolgs durchgeführt (vgl. Abschnitt 2). Tabelle 17 im Anhang zeigt, dass letztlich alle Merkmale der Teilnehmenden auf bivariater Ebene einen signifikanten Einfluss auf den Erfolg insgesamt haben.<sup>12</sup> Daher wurden in den nächsten Analyseschritt alle Merkmale aufgenommen.<sup>13</sup>

Dieser folgende Analyseschritt bestand in einer logistischen Regression des Erfolgs in Bezug auf Merkmale der Teilnehmenden. Dabei wurde wiederum in vier unabhängigen Schritten vorgegangen. Zunächst wurden jene individuellen Merkmale in die Analyse einbezogen, die zum Bereich 1 „Allgemeine Merkmale“ zählen (vgl. Tabelle 6). Für diese Merkmale wurde ermittelt, ob sie einen signifikanten Einfluss auf den Erfolg insgesamt haben. Nachfolgend wurden sukzessive die übrigen drei Bereiche bzw. die entsprechenden Merkmale („bildungs- und berufsbezogene Merkmale“, „Hemmnisse“, „Ressourcen“) in die logistische Regressionsanalyse aufgenommen. In Tabelle 7 sind zunächst die Ergebnisse zu den individuellen Merkmalen der Bereiche 1 bis 3 dargestellt. Der sukzessiven Aufnahme lag die Annahme zugrunde, dass die „allgemeinen Merkmale“ den stärksten Einfluss auf die Erfolgswahrscheinlichkeit haben, gefolgt von den „bildungs- und berufsbezogenen Merkmalen“ etc.

<sup>11</sup> Im Kontext der Behandlung der Individualmerkmale als unabhängige Variablen wurde pro kategorialer Variable eine eigenständige Kategorie für fehlende Werte („Missings“) gebildet. Die „Missing“-Kategorie ging, wie alle anderen Ausprägungen (bis auf die Referenzkategorie) als sogenannte Dummy-Variablen in die Regressionsanalyse ein. Somit kann erstens der unbekannte Mechanismus, welcher zu einer Missing-Angabe geführt hat, zumindest daraufhin geprüft werden, ob er die Erfolgswahrscheinlichkeit signifikant anders beeinflusst, als es die Referenzkategorie tut. Zweitens wird durch diese Maßnahme eine hohe Fallzahl gesichert. So gehen Informationen von solchen Jugendlichen nicht verloren, die zwar bei einem Teil der Variablen Missings innehaben, bei einem anderen aber gültige Werte aufweisen. Hintergrund dieser Vorgehensweise war die Vermutung, dass die Anzahl der Missings pro Jugendlichen systematisch sehr ungleich verteilt ist, z. B. bei bestimmten Jugendlichen nur wenige Angaben aufgenommen werden. Daher wurden Missing-Muster auf Individualebene untersucht. Die Untersuchung der Missings zeigte, dass die Missing-Kategorien als eigenständige Kategorien in den Analysen verbleiben und als Kontroll-Dummys in die Analyse einbezogen werden können. Die Angabe des Alters bei Erstberatung ist als einzige nicht-kategoriale relevante Individualangabe hier nicht berücksichtigt. Der Anteil fehlender Werte an allen Werten pro Variable rangiert bei diesen Individualangaben zwischen 1,05 % (Geschlecht) und 41,48 % (Fremdsprachen) [Mittelwert: 9,57 %, Standardabweichung: 9,04 %, Median: 6,858 %]. Das mit Abstand häufigste Muster war das komplette Vorliegen aller Angaben (2.961 Jugendliche). Daraufhin folgen hauptsächlich Muster, welche ein oder zwei Missings enthalten. Das erste Muster mit mehr als 3 Missings (5 Missings) belegt Rang 31 und umfasst mit 48 Jugendlichen lediglich 0,3 % aller Teilnehmenden. Das Muster, welches ausschließlich Missings enthält, ist auf Rang 51 platziert. Lediglich 0,2 % aller Jugendlichen weisen dieses Muster auf. Somit kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Missing-Kategorien unterschiedlicher Variablen zum Großteil redundante Informationen (z. B. den generellen Mechanismus, bei bestimmten Jugendlichen nur wenige Angaben aufzunehmen) enthalten.

<sup>12</sup> Bei Analysen für die einzelnen Erfolgstypen (Erfolg 1 bis 3, vgl. Abschnitt 2) ergaben sich hingegen für bestimmte Merkmale (Nationalität, Kind im Haushalt des Teilnehmenden oder Suchtproblematik) keine signifikanten Einflüsse.

<sup>13</sup> Einzige Ausnahme stellte das Merkmal „Suchterfahrung“ dar. Hintergrund der Streichung dieses Merkmals waren Ergebnisse aus ergänzenden Analysen, nach denen dieses Merkmal unter Kontrolle weiterer Vermittlungshemmnisse den signifikanten Einfluss verliert.

In Modell 1 der Analysen wurden zunächst ausschließlich die „allgemeinen Merkmale“ der Teilnehmenden berücksichtigt, in Modell 2 wurden – zusätzlich zu den Merkmalen aus Modell 1 – die bildungs- und berufsbezogenen Merkmale der Teilnehmenden aufgenommen, in Modell 3 a darüber hinaus die Hemmnisse (vgl. Tabelle 6). Die Koeffizienten werden in Form von Odds Ratios ausgewiesen.<sup>14</sup>

Am Beispiel des Merkmals „Nationalität“ sei die Lesart der Ergebnisse erläutert: Odds Ratios mit einem Wert kleiner 1 weisen – in Relation zur Referenzkategorie – auf einen negativen Einfluss auf die Erwerbsintegration hin (umgekehrt weisen Odds Ratios > 1 auf einen positiven Einfluss hin). Odds Ratio für türkische Teilnehmende liegt in Modell 1 bei 0,835 und ist hochsignifikant (\*\*\*) bzw. Signifikanzniveau < 0,01). Für Aussiedler/-innen liegt Odds Ratio bei 1,294 und ist ebenfalls hochsignifikant. Beide Werte sind im Verhältnis zur Referenzkategorie – hier deutsche Teilnehmende – zu interpretieren, d. h. gemessen an deutschen Teilnehmenden sinkt für türkische Teilnehmende demnach das Chancen-

verhältnis für einen Erfolg (= Erwerbsintegration) um das 0,8-Fache. Hingegen steigt das Chancenverhältnis für Aussiedler/-innen um das 1,3-Fache. Werden in Modell 2 zusätzlich die bildungs- und berufsbezogenen Merkmale der Teilnehmenden in die Berechnungen aufgenommen, ist das Ergebnis für türkische Teilnehmende nicht mehr signifikant, für Aussiedler steigt Odds Ratio leicht und bleibt signifikant; auch für Teilnehmende mit anderen Nationalitäten zeigt sich ein signifikanter positiver Zusammenhang.

In Modell 3 a werden die Hemmnisse der Teilnehmenden als weitere Merkmale in die Analyse aufgenommen. Dies hat zur Folge, dass Odds Ratio von ca. 0,9 für türkische Teilnehmende wieder leicht signifikant wird (\* bzw. Signifikanzniveau < 0,1). D. h. in Relation zu deutschen Teilnehmenden – bei gleichzeitiger Berücksichtigung von allgemeinen und bildungs- und berufsbezogenen Merkmalen der Teilnehmenden – haben türkische Teilnehmende eine geringere, Aussiedler eine höhere Integrationswahrscheinlichkeit.

<sup>14</sup> Bei einer logistischen Regressionsanalyse ist die abhängige Variable dichotom, d. h. in diesem Fall wurde jedem Jugendlichen das Merkmal „erfolgreich“ oder „nicht erfolgreich“ zugewiesen. Das Prinzip des Verfahrens besteht darin, die Wahrscheinlichkeiten für ein Ereignis (= Wert 1 der abhängigen dichotomen Variablen, hier: Erfolg) in Abhängigkeit von den unabhängigen Variablen zu schätzen. Da diese Wahrscheinlichkeiten nicht in einem linearen Verhältnis zu den Werten der unabhängigen Variablen stehen, wird bei der Interpretation der geschätzten Koeffizienten stattdessen auf sog. Odds Ratios zurückgegriffen (diese ergeben sich, wenn der jeweilige Koeffizient in den Exponenten der Eulerschen Zahl gesetzt wird). Diese Odds Ratios basieren wiederum auf sog. Odds, auch Chancenverhältnis genannt. Das Chancenverhältnis ist der Quotient „Wahrscheinlichkeit für den Eintritt eines Ereignisses (= Wert 1 der abhängigen dichotomen Variablen, hier: Erfolg)“ dividiert durch die komplementäre „Wahrscheinlichkeit für den Nicht-Eintritt desselben Ereignisses“. Odds Ratios bezeichnen den Faktor, mit dem sich das Chancenverhältnis verändert, wenn die korrespondierende unabhängige Variable um eine Einheit steigt (bzw. bei dummy-kodierten Variablen: wenn statt der Referenzkategorie die Dummy-Kategorie vorliegt). Ist Odds Ratio kleiner als 1, dann ist der Zusammenhang negativ, das Chancenverhältnis sinkt in diesem Fall zugunsten des Nicht-Erfolgs. Bei einer Odds Ratio größer als 1 ist der Zusammenhang positiv, entsprechend steigt das Chancenverhältnis zugunsten des Erfolgs. Das Chancenverhältnis darf nicht verwechselt werden mit der Wahrscheinlichkeit für das Ereignis (hier: Erfolg). Allerdings kann hier tendenziell festgestellt werden: Bei steigendem Chancenverhältnis steigt auch die Wahrscheinlichkeit für den Erfolg und umgekehrt – allerdings nicht in einem linearen Verhältnis.

Tabelle 7: Einfluss auf die Erwerbsintegration durch allgemeine sowie bildungs- und berufsbezogene Merkmale der Teilnehmenden

Unabhängige Variablen	Referenzkategorie	Modell 1	Modell 2	Modell 3 a
		Odds Ratios	Odds Ratios	Odds Ratios
<b>Geschlecht</b>	Weiblich			
Männlich		1,088 **	1,216 ***	1,228 ***
missing		1,013	1,147	1,196
<b>Nationalität (M)</b>	Deutsch			
Türkisch		0,835 ***	0,923	0,887 *
Andere		1,039	1,238 ***	1,194 **
Aussiedler		1,294 ***	1,383 ***	1,331 ***
missing		0,783 ***	0,912	0,906
<b>Kinder</b>	Keine Kinder			
Ein Kind		0,747 ***	0,847 **	0,885 *
<b>Kinderbetreuung (M)</b>	Ja			
Nein		1,634 ***	1,543 ***	1,553 ***
missing		1,808 ***	1,738 ***	1,746 ***
<b>Familienstand</b>	Ledig			
Verheiratet		0,814 ***	0,839 **	0,871 *
Verheiratet & ein Kind		1,588 ***	1,446 ***	1,409 **
<b>Alter bei Beratung</b>	(Mittelwert)	1,078 ***	1,002	1,014
<b>Schulabschluss (M)</b>	Kein Schulabschluss			
Hauptschulabschluss			1,236 ***	1,186 ***
Realschulabschluss und höher			1,432 ***	1,345 ***
missing			1,126	1,142
<b>Berufsabschluss (M)</b>	Kein Berufsabschluss			
Lehre			1,878 ***	1,814 ***
Berufsfachschule			1,862 ***	1,820 ***
Höherer/sonstiger Abschluss			1,625 ***	1,608 **
missing			1,240 ***	1,220 ***
<b>Berufliche Tätigkeit (M)</b>	Nein			
Ja			1,172 ***	1,175 ***
missing			0,844 **	0,854 *
<b>In D gearbeitet (M)</b>	Nein			
Ja			1,513 ***	1,509 ***
missing			1,271 ***	1,243 ***
<b>Maßnahme (M)</b>	Nein			
Ja			0,803 ***	0,824 ***
missing			0,852 **	0,885 *
<b>Sprachkompetenz (M)</b>	Sprache nein			
Sprache Ja, nicht ausr.				0,617 *
Sprache Ja, ausr.				0,838
missing				0,901
<b>Behinderung/Schwerbehindertenausweis (M)</b>	Keine Behinderung			
Behindert ohne Schwerbehindertenausweis				0,903
Behindert mit Schwerbehindertenausweis				0,631 ***
missing				0,789 ***
<b>Schulden (M)</b>	Nein			
Ja				0,890 ***
missing				1,200 *

Unabhängige Variablen	Referenzkategorie	Modell 1	Modell 2	Modell 3 a
		Odds Ratios	Odds Ratios	Odds Ratios
<b>Vorstrafen (M)</b>	Nein			
Ja				0,805 ***
missing				0,986
<b>Erkrankungen/sonstige Hemmnisse (M)</b>	Beide Merkmale vorhanden			
Ein Merkmal vorhanden				1,180 **
Kein Merkmal vorhanden				1,368 ***
missing (beide)				1,077
<b>Wohnsituation (M)</b>	Allein lebend			
Eltern				1,094 **
Sonstiges				0,857 *
missing				0,808
<b>Konstante</b>		0,078 ***	0,167 ***	0,130 ***
Pseudo R2		0,008	0,039	0,044
N		15.541	15.541	15.541

M = Die Variable geht mit einer eigenständigen Kategorie für „missings“ in die Analyse ein; Signifikanzniveau: \* (10 %), \*\* (5 %), \*\*\* (1 %)

Quelle: Monitoring-Daten aus dem Programm JA plus, logistische Regression des Erfolgs

In Tabelle 7 ist zu beobachten, dass in Modell 1 zunächst alle individuellen Merkmale signifikante Einflüsse aufweisen. Wurden in den Modellen 2 und 3 a sukzessive weitere Merkmale hinzugenommen, änderten sich die Signifikanzen zum Teil deutlich, die Variablen Alter und Sprachkompetenz waren in Modell 3 a nicht mehr oder nur noch schwach signifikant. Um die Modelle übersichtlich zu halten und damit die Effizienz der Schätzer nicht zu gefährden, wurden in Modell 3 b dieselben Berechnungen wie in Modell 3 a ohne die beiden o. g. Merkmale erneut berechnet. Die Ergebnisse sind als Modell 3 b Tabelle 8 zu entnehmen.

In Modell 4 wurden zusätzlich die individuellen Merkmale aus dem Bereich 4 „Ressourcen“ in die Regressionsanalyse aufgenommen. In „Modell 4 + Beratungsjahr“ wurde darüber hinaus das Jahr der Beratung in der Analyse berücksichtigt.<sup>15</sup> Im Vergleich von Modell 3 a zu Modell 4 + Beratungsjahr verlieren vier Merkmale den signifikanten Einfluss auf den Erfolg: Ein Kind im Haushalt, Schuldenproblematik, Wohnsituation und eine Fremdsprache zu beherrschen haben – unter Kontrolle der zusätzlich aufgenommenen Merkmale – keinen signifikanten Einfluss auf den Erfolg der Teilnehmenden (vgl. Tabelle 8).

Hingegen weisen die meisten berücksichtigten Merkmale einen statistisch signifikanten Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit der Erwerbsintegration auf. So zeigt die Analyse in Modell 4 + Beratungsjahr, dass ein Berufsabschluss, Ar-

beitserfahrung in Deutschland und die Verfügbarkeit eines Pkw die höchsten Odds Ratios aufweisen, d. h. diese Merkmale steigern das Chancenverhältnis zugunsten einer Erwerbsintegration um das 1,4-Fache bis 1,7-Fache. Die Ergebnisse zeigen auch, dass männliche Teilnehmende eine größere Chance auf Erwerbsintegration haben als Teilnehmerinnen (Odds Ratio 1,2). Bezogen auf die Nationalität der Teilnehmenden ist festzustellen, dass – jeweils im Vergleich zu deutschen Teilnehmenden – türkische Teilnehmende eine geringe Chance auf Erwerbsintegration (Odds Ratio 0,8), Aussiedler/-innen aber eine höhere Chance auf Erwerbsintegration (Odds Ratio 1,2) haben. Besonders stark verschlechtert sich das Chancenverhältnis der Teilnehmenden, wenn sie eine schwere Behinderung<sup>16</sup> aufweisen (Odds Ratio 0,7), keine beruflichen Vorstellungen haben oder eine Teilzeitbeschäftigung anstreben (Odds Ratio jeweils 0,6).<sup>17</sup>

<sup>15</sup> Im Vergleich zu Modell 4 ergeben sich damit keine wesentlichen Änderungen, allerdings zeigen die Odds Ratios für die jeweiligen Beratungsjahre einen signifikanten Einfluss auf den Erfolg. Demnach war – gemessen am Referenzjahr 2008 – die Wahrscheinlichkeit für eine Erwerbsintegration 2010 höher und 2011 geringer.

<sup>16</sup> Signifikantes Ergebnis nur für Teilnehmende mit Behinderung und Schwerbehindertenausweis.

<sup>17</sup> Die Ergebnisse vertiefender Analysen zum Einfluss von Teilnehmermerkmalen auf die drei Erfolgstypen befinden sich im Anhang in Tabelle 18, Tabelle 19 und Tabelle 20.

Tabelle 8: Einfluss auf die Erwerbsintegration durch allgemeine, bildungs- und berufsbezogene Merkmale sowie durch Hemmnisse und Ressourcen der Teilnehmenden

Unabhängige Variablen	Referenzkategorie	Modell 3 b	Modell 4	Modell 4 + Beratungsjahr
		Odds Ratios	Odds Ratios	Odds Ratios
<b>Geschlecht (M)</b>	Weiblich			
Männlich		1,230 ***	1,152 ***	1,149 ***
missing		1,374 *	1,362 *	1,342 *
<b>Nationalität (M)</b>	Deutsch			
Türkisch		0,879 *	0,827 **	0,823 **
Andere		1,182 **	1,184 **	1,181 **
Aussiedler		1,320 ***	1,244 ***	1,232 ***
missing		0,923	0,910	0,905
<b>Kinder</b>	Keine Kinder			
Ein Kind		0,897	0,936	0,939
<b>Kinderbetreuung (M)</b>	Ja			
Nein		1,541 ***	1,306 **	1,307 **
missing		1,774 ***	1,507 ***	1,500 ***
<b>Familienstand</b>	Ledig			
Verheiratet		0,867 *	0,821 **	0,821 **
<b>Verheiratet &amp; ein Kind</b>		1,422 **	1,352 **	1,336 **
<b>Schulabschluss (M)</b>	Kein Schulabschluss			
Hauptschulabschluss		1,193 ***	1,136 **	1,139 **
Realschulabschluss und höher		1,362 ***	1,199 ***	1,204 ***
missing		1,218	1,185	1,194
<b>Berufsabschluss (M)</b>	Kein Berufsabschluss			
Lehre		1,840 ***	1,641 ***	1,650 ***
Berufsfachschule		1,806 ***	1,707 ***	1,700 ***
Höherer/sonstiger Abschluss		1,611 **	1,427 *	1,445 *
missing		1,244 ***	1,198 ***	1,201 ***
<b>Berufliche Tätigkeit (M)</b>	Nein			
Ja		1,193 ***	1,149 ***	1,148 ***
missing		0,878	0,875	0,878
<b>In D gearbeitet (M)</b>	Nein			
Ja		1,505 ***	1,423 ***	1,433 ***
missing		1,242 ***	1,214 ***	1,226 ***
<b>Maßnahme (M)</b>	Nein			
Ja		0,820 ***	0,877 ***	0,876 ***
missing		0,882 *	0,916	0,920
<b>Behinderung/Schwerbehindertenausweis (M)</b>	Keine Behinderung			
Behindert ohne Schwerbehindertenausweis		0,902	0,947	0,942
Behindert mit Schwerbehindertenausweis		0,630 ***	0,656 **	0,661 **
missing		0,787 ***	0,813 ***	0,812 ***
<b>Schulden (M)</b>	Nein			
Ja		0,899 **	0,934	0,930
missing		1,177 *	1,188 *	1,196 *
<b>Vorstrafen (M)</b>	Nein			
Ja		0,796 ***	0,833 ***	0,835 ***
missing		0,999	1,038	1,042

Unabhängige Variablen	Referenzkategorie	Modell 3 b	Modell 4	Modell 4 + Beratungsjahr
		Odds Ratios	Odds Ratios	Odds Ratios
<b>Erkrankungen/sonstige Hemmnisse (M)</b>	Beide Merkmale vorhanden			
Ein Merkmal vorhanden		1,172 **	1,145 **	1,146 **
Kein Merkmal vorhanden		1,373 ***	1,320 ***	1,301 ***
missing (beide)		1,080	1,059	1,048
<b>Wohnsituation (M)</b>	Allein lebend			
Eltern		1,085 **	1,059	1,060
Sonstiges		0,857 *	0,885	0,882
missing		0,803	0,812	0,808
<b>Fremdsprachen (M)</b>	Englisch			
Andere			1,004	1,006
missing			0,984	0,988
<b>Berufliche Vorstellungen (M)</b>	Klare Vorstellungen			
Diverse Vorstellungen			0,919 **	0,914 **
Keine Vorstellungen			0,560 ***	0,559 ***
missing			0,841 *	0,841 *
<b>Arbeitszeit (M)</b>	Vollzeit			
Teilzeit			0,612 ***	0,620 ***
missing			0,874 **	0,877 **
<b>Führerschein (M)</b>	Nein			
Ja			1,310 ***	1,308 ***
missing			1,142	1,149
<b>Fahrzeug (M)</b>	Nein			
Ja			1,393 ***	1,389 ***
missing			1,028	1,021
<b>Beratungsjahr</b>	2008			
2009				0,907 **
2010				1,092 *
2011				0,737 ***
<b>Konstante</b>		0,147 ***	0,190 ***	0,204 ***
Pseudo R2		0,044	0,055	0,059
N*		15.830	15.830	15.830

\* Im Vergleich zu den Modellen in Tabelle 7 erhöht sich die zugrunde liegende Fallzahl, weil Teilnehmende ohne Altersangabe (zuvor als missings ausgeschlossen) in die Analyse einbezogen werden konnten.

M = Berechnung mit einer Kategorie für „missings“; Signifikanzniveau: \* (10 %), \*\* (5 %), \*\*\* (1 %)

Quelle: Monitoring-Daten aus dem Programm JA plus, logistische Regression des Erfolgs

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Ergebnisse der logistischen Regressionsanalyse auf der Individualebene den Erfolg von JA plus-Teilnehmenden nur begrenzt erklären können. So konnte das Maß für die Güte der Modelle zur Erklärung der erfolgreichen Teilnahme von Jugendlichen (Pseudo R2) durch die sukzessive Aufnahme von Merkmalen in die Analyse zwar stetig erhöht werden. Dieses statistische Kriterium kann einen Wert zwischen 0 und 1 annehmen. Insgesamt zeigt der vergleichsweise geringe Wert in Modell 4 b + Beratungsjahr (Pseudo R2 = 0,059), dass selbst mit dem breiten Spektrum der verfüg-

baren Variablen die Wahrscheinlichkeit der Erwerbsintegration nur begrenzt vorhergesagt werden kann. Daher wird im Folgenden untersucht, ob auf Ebene der institutionellen Akteure in JA plus – hier die Berater/-innen und Kammerfachkräfte – weitere Anhaltspunkte für Einflussfaktoren auf eine erfolgreiche Teilnahme bzw. Erwerbsintegration ermittelt werden können.<sup>18</sup> Im folgenden Abschnitt werden zunächst Merkmale der Berater/-innen und der Beratung analysiert. In Abschnitt 3.3 folgt eine Auswertung auf regionaler Ebene, bei der auch Merkmale der Kammerfachkräfte einbezogen werden.

### 3.2 Merkmale auf Ebene der Berater/-innen

Die zweite Stufe der Untersuchung befasste sich mit der Frage, welche Merkmale der Berater/-innen und der Beratung die Erwerbsintegration der Teilnehmenden bzw. den Programmserfolg von JA plus insgesamt beeinflussen. Als Bewertungskriterium wurde die Integrationsquote der Berater/-innen verwendet, d. h. der Anteil der Teilnehmenden, die aus JA plus in Erwerbstätigkeit gehen, an allen Teilnehmenden, die von einem Berater oder ein Beraterin beraten wurden. Um die Integrationsquote zu berechnen, wurden die Monitoring-Daten der Teilnehmenden mit Angaben der Berater/-innen aus der Erhebung verknüpft. Als Zuordnungsmerkmal wurde der oder die Berater/-in verwendet.

Diese Angaben lagen in den Monitoring-Daten für jede/n Teilnehmer/-in vor, außerdem wurde diese Angabe bei der Online-Befragung erhoben. Somit lagen nach der Verknüpfung beider Quellen für jede/n Berater/-in sowohl Angaben zu persönlichen Merkmalen und zur Beratung vor als auch Angaben zu den betreuten Teilnehmenden. Die Verknüpfung erfolgte ausschließlich für Teilnehmende, die im Jahr 2011 aus JA plus abgegangen sind. Dies trifft grundsätzlich auf 3.546 JA plus-Teilnehmende zu. Da nicht alle Teilnehmenden mit Angaben der Berater/-innen verknüpft werden konnten (zu Ausfallgründen und Ausschluss von Daten siehe Abschnitt 1.3), basiert die Berechnung auf den Daten von 2.418 Teilnehmenden (entspricht 68 % aller Teilnehmenden, die im Jahr 2011 JA plus abgeschlossen haben).

Für die Untersuchung der Erfolgsfaktoren wurden die Angaben aus der Erhebung bei den Berater/-innen als mögliche Einflussfaktoren (unabhängige Variablen) und die Integrationsquote der Berater/-innen als Indikator (abhängige Variable) in ein lineares Regressionsmodell aufgenommen.<sup>19</sup>

In bivariaten Analysen wurde zunächst der Zusammenhang zwischen den Angaben aus der Erhebung und der Integrationsquote der Berater/-innen ermittelt. Tabelle 9 sind jene 15 Fragen bzw. Variablen des Fragebogens zu entnehmen, die einen signifikanten Einfluss auf die Integrationsquote der Berater/-innen haben. Aufgrund der geringen Fallzahlen auf Ebene der Berater/-innen wurden einige Variablen für die Analyse dichotomisiert, d. h. die ursprünglichen Ausprägungen wurden zu zwei Ausprägungen zusammengeführt. Zusätzlich wurde kontrolliert, ob die Teilnehmerstruktur des jeweiligen Beraters oder der jeweiligen Beraterin Einfluss auf deren Integrationsquote hat. Dazu wurden die Teilnehmermerkmale aus der ersten Stufe der Analysen (Abschnitt 3.1) jeweils als Quote für die einzelnen Berater/-innen aggregiert (Teilnehmerquoten). Dabei zeigte sich ein uneinheitliches Bild für die Zusammensetzung der Teilnehmenden, denn nur drei berechnete Teilnehmerquoten zu den jeweiligen Merkmalen („Berufliche Tätigkeit“, „Berufsabschluss“ und „vorherige Teilnahme an Maßnahmen“) zeigten einen signifikanten Einfluss auf die Integrationsquote.<sup>20</sup>

Wird die bivariate Analyse unter Kontrolle dieser Teilnehmerquoten durchgeführt, verlieren fünf Variablen (Fragen 10-04, 12-06, 24-06, 41-03 und 41-09, vgl. Fragebogen für Berater/-innen im Anhang; Fragen sind in Tabelle 9 grau hinterlegt) den signifikanten Einfluss. Das bedeutet, dass der Einfluss der Variablen auf die Teilnehmerstruktur der einzelnen Berater/-innen zurückzuführen ist bzw. dass es bei gleicher Zusammensetzung der Teilnehmenden je Berater/-in keinen signifikanten Zusammenhang gäbe.

<sup>18</sup> Zusätzlich zu den Berater/-innen und Kammerfachkräften sah das Untersuchungskonzept auch eine Befragung der Agenturen für Arbeit und Jobcenter als institutionelle Akteure vor. Diese regionalen Akteure konnten letztlich jedoch nicht in der Untersuchung berücksichtigt werden (vgl. hierzu Abschnitt 1.3).

<sup>19</sup> In linearen Regressionsmodellen wird geprüft, ob eine oder mehrere unabhängige Variablen einen signifikanten Einfluss auf die Ausprägung der abhängigen Variablen haben. Die Einflüsse sind per Modelldefinition von linearer Natur, da mit steigenden Ausprägungen einer unabhängigen Variablen – bei gleichzeitiger Konstanzhaltung der restlichen unabhängigen Variablen – der geschätzte Wert der abhängigen Variablen um einen konstanten Faktor, nämlich um den geschätzten Regressionskoeffizienten, steigt.

<sup>20</sup> Demnach führen höhere Quoten von Teilnehmenden mit vorheriger Tätigkeit und vorheriger Teilnahme an Maßnahmen zu einer geringeren Integrationsquote. Hingegen führen höhere Quoten an Teilnehmenden mit beruflichem Abschluss zu höheren Integrationsquoten.

Tabelle 9: Einflussfaktoren auf die Integrationsquote der Berater/-innen durch Merkmale der Berater/-innen und Beratung

Themenbereich	Frage-nummer	Variable/ Wortlaut der Frage	Ausprägungen für Regressionsanalyse (Skalenwerte in Klammern, Referenz- kategorie farbige)	ohne Kontrolle von Teilnehmer- merkmalen		mit Kontrolle von Teilnehmer- merkmalen		Richtung des Zusammenhangs
				Koeffizient/ Signifikanz <sup>1</sup>		Koeffizient/ Signifikanz <sup>1</sup>		
Rückgaben	10-04	Die Jugendlichen wurden zwischen Zuweisung und Gesprächstermin von Jobcenter/Agentur für Arbeit einer andere Maßnahme zugewiesen <sup>2</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keine Bedeutung (1)</li> <li>Bedeutung (2-5)</li> </ul>	0,102	**	0,053		Wenn „keine Bedeutung“, dann höhere Integrationsquote.
	12-06	Die formalen Voraussetzungen (etwa Vorliegen des Status „arbeitslos“) für die Teilnahme waren nicht erfüllt <sup>2</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keine Bedeutung (1)</li> <li>Bedeutung (2-5)</li> </ul>	0,118	**	0,086		Wenn „keine Bedeutung“, dann höhere Integrationsquote.
Institutionelle Ressourcen	13	Erhalten Sie über Ihren Beratungsträger, über eigene Kontakte zu Arbeitgebern oder auf andere Weise Informationen zu offenen Stellen, die auch für JA plus-Teilnehmende infrage kommen?	<ul style="list-style-type: none"> <li>ja</li> <li>nein</li> </ul>	-0,089	*	-0,140	***	Wenn „ja“, dann höhere Integrationsquote.
	14-03	Auf welche Weise erhalten Sie Informationen zu offenen Stellen, die auch für JA plus-Teilnehmende infrage kommen? → Auf andere Weise	<ul style="list-style-type: none"> <li>Auf andere Weise genannt</li> <li>Auf andere Weise nicht genannt</li> </ul>	0,089	*	0,117	***	Wenn „Auf andere Weise genannt“, dann höhere Integrationsquote.
	15-01	Anzahl Vermittlungen über Informationen zu offenen Stellen durch den/die Berater/-in	(numerisch)	0,267	***	0,312	***	Je größer die Zahl der Vermittlungen, desto höher die Integrationsquote. Je höher der Anteil der betreuten Teilnehmenden an den erfolgreichen Teilnehmenden insgesamt, desto höher die Integrationsquote.
Praktikum	24-06	Ein Praktikum wird von Betrieben oft als vorherige Probezeit eingesetzt, selbst wenn eine Einstellung bereits beschlossen ist.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zustimmung (1-2)</li> <li>Keine Zustimmung (3-5)</li> <li>Kann ich nicht beurteilen (6)</li> </ul>	0,093	*	0,044		Wenn „Zustimmung“, dann niedrigere Integrationsquote.
			0,066		0,011			
	24-10	Je länger das Praktikum, desto eher ist derselbe Arbeitgeber bereit, den Praktikanten/die Praktikantin einzustellen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zustimmung (1-2)</li> <li>Keine Zustimmung (3-5)</li> <li>Kann ich nicht beurteilen</li> </ul>	-0,082		-0,081		Wenn „Zustimmung“, dann niedrigere Integrationsquote.
				-0,176	**	-0,147	*	
Kooperation	33-01	Bei der Gesamteinschätzung in Bezug auf die Kammerfachkräfte gibt es deutliche Unterschiede in der Arbeitsatmosphäre.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ja, es gibt Unterschiede</li> <li>Nein, es gibt keine Unterschiede</li> <li>Kann ich nicht beurteilen</li> </ul>	-0,077	*	-0,084	**	Wenn „Ja, es gibt Unterschiede“, dann höhere Integrationsquote.
	34-06	Die Mitarbeiterinnen der zuweisenden Stellen informieren während der Beratungsphase (ggf. auf Nachfrage) über die Möglichkeit, ob für bestimmte Teilnehmende grundsätzlich ein EGZ gewährt werden kann. <sup>2</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Häufig (1)</li> <li>Nicht häufig (2-3 und missing)</li> </ul>	0,075	*	0,104	***	Wenn „häufig“, dann höhere Integrationsquote.

Themenbereich	Frage-nummer	Variable/ Wortlaut der Frage	Ausprägungen für Regressionsanalyse (Skalenwerte in Klammern, Referenz- kategorie farbige)	ohne Kontrolle von Teilnehmer- merkmalen		mit Kontrolle von Teilnehmer- merkmalen		Richtung des Zusammenhangs
				Koeffizient/ Signifikanz <sup>1</sup>		Koeffizient/ Signifikanz <sup>1</sup>		
Änderungs- bedarf	40	Halten Sie Änderungen am Landesprogramm JA plus für notwendig?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ja</li> <li>• nein</li> </ul>	-0,146	**	-0,156	**	Wenn „Ja“, dann höhere Integrationsquote.
	41-03	Änderungsbedarf bei der Konzeption der Vermittlung durch Kammerfachkräfte <sup>2</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kein Änderungsbedarf (1)</li> <li>• Änderungsbedarf (2-5)</li> </ul>	0,103	**	0,071		Wenn „Kein Änderungsbedarf“, dann höhere Integrationsquote.
	41-07 <sup>4</sup>	Änderungsbedarf bei der Kooperation mit JA plus-Berater/-innen <sup>3</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kein Änderungsbedarf (1)</li> <li>• (2)</li> <li>• (3)</li> <li>• (4)</li> <li>• Sehr hoher Änderungsbedarf (5)</li> </ul>	-0,040	**	-0,036	**	Je niedriger der Änderungsbedarf, desto höher die Integrationsquote.
	41-08 <sup>4</sup>	Änderungsbedarf bei der Kooperation mit Kammerfachkräften <sup>2</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kein Änderungsbedarf (1)</li> <li>• Änderungsbedarf (2-5)</li> </ul>	0,093	**	0,071	*	Wenn „Kein Änderungsbedarf“, dann höhere Integrationsquote.
	41-09 <sup>4</sup>	Änderungsbedarf bei der Förderung/Finanzierungsstruktur <sup>2</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kein Änderungsbedarf bis hoher Änderungsbedarf (1-4)</li> <li>• Sehr hoher Änderungsbedarf (5)</li> </ul>	-0,086	**	-0,060		Wenn „Sehr hoher Änderungsbedarf“, dann höhere Integrationsquote.
Merkmale der Berater/-innen	49-02	Anzahl der Wochenstunden insgesamt und für JA plus	(numerisch)	0,146	**	0,135	**	Je mehr Wochenstunden für JA plus, desto höher die Integrationsquote. Je größer der Anteil für JA plus an allen Wochenstunden insgesamt, desto höher die Integrationsquote.

Im ersten Schritt wurde je Merkmal eine einfache lineare Regression der Integrationsquote der Berater/-innen auf dieses Merkmal gerechnet. Im zweiten Schritt wurde der so ermittelte Einfluss des Merkmals mit Beraterquoten von Teilnehmermerkmalen kontrolliert, welche sich in einer gesonderten Analyse als bedeutsam für die Berater-Integrationsquote herausgestellt haben. In der Tabelle sind nur Merkmale ausgewiesen, die in der einfachen Regression einen signifikanten Einfluss aufweisen.

<sup>(1)</sup> Aus Gründen der Übersichtlichkeit sind die Koeffizienten der Kontrollvariablen nicht aufgeführt.

<sup>(2)</sup> Ausprägungen bzw. Antworten wurden dichotomisiert.

<sup>(3)</sup> Als metrische Variable berechnet.

<sup>(4)</sup> Aufgrund geringer Fallzahlen wurde in bivariaten Analysen die Prüfung des Einflusses von Beratermerkmalen auf ihre Integrationsquote durch Zusammenfassung der Ausprägungen dieser Merkmale zusätzlich abgesichert. Die Zusammenfassung erfolgte einerseits nach inhaltlichen Kriterien. Andererseits konnte auch innerhalb einer Item-Batterie die Zusammenfassungs-Strategie für einzelne Items vom inhaltlich gewählten Kriterium abweichen, wenn die Zellenbesetzung (Fallzahl) in den zusammengefassten Kategorien zu gering ausgefallen ist (das erklärt hier die unterschiedliche Art der Dichotomisierung bei 41-08 und -09). Bei der Erweiterung der bivariaten Analysen wurde diejenige Variablen-Variante (ursprünglich vs. dichotomisiert) berücksichtigt, welche den stärkeren Zusammenhang aufweist (das erklärt, warum bei 41-07 mit der ursprünglichen Skala als quasi-metrische Variable, während bei 41-08 und -09 mit der Dichotomisierung gearbeitet wird).

Signifikanzniveau: \* (10 %), \*\* (5 %), \*\*\* (1 %); grau markierte Variablen verlieren unter Kontrolle aggregierter Individualmerkmale der Teilnehmenden den signifikanten Einfluss.

Quelle: G.I.B.-Erhebung bei Berater/-innen und Kammerfachkräften sowie Monitoring-Daten aus dem Programm JA plus

Die verbleibenden Variablen weisen auf vier Themenbereiche hin, denen ein relevanter Einfluss für eine erfolgreiche Umsetzung von JA plus zugeschrieben werden kann: Institutionelle Ressourcen der Berater/-innen, die verfügbare Arbeitszeit der Berater/-innen für JA plus, die Kooperation der Akteure in JA plus und Änderungsbedarfe an der Konzeption des Landesprogramms. Die Ergebnisse zu diesen Bereichen werden nachfolgend interpretiert.

#### Institutionelle Ressourcen der Berater/-innen

Berater/-innen haben systematisch eine höhere Integrationsquote, wenn sie über ihre Einrichtung bzw. den Beratungsträger, über eigene Kontakte zu Arbeitgebern oder auf andere Weise Informationen zu offenen Stellen erhalten, die auch für Teilnehmende an JA plus infrage kommen (Frage 13, vgl. Fragebogen für Berater/-innen im Anhang). Dies gilt insbesondere für Berater/-innen, die (auch) auf „andere Weise“ entsprechende Informationen erhalten (Frage 14-03). Deskriptive Analysen der Beraterangaben zeigen, dass diese „andere Weise“ insbesondere in eigenen Recherchen nach offenen Stellen in Printmedien und Internet (seltener in der Information durch die zuweisenden Stellen) besteht (vgl. Abschnitt 4.1.1). Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass dieses Eigenengagement der Berater/-innen – ausschließlich oder zusätzlich zu Informationen über die eigene Einrichtung und durch Arbeitgeberkontakte – die Erwerbsintegration von Teilnehmenden positiv beeinflusst.

Darüber hinaus weisen Berater/-innen eine höhere Integrationsquote auf, wenn sie nach eigenen Angaben die Teilnehmenden selbst unmittelbar in Beschäftigung vermitteln (Frage 15-04).<sup>21</sup> Eine Steigerung der Zahl dieser „Selbst-Vermittlungen“ steigert somit die Integrationsquote des Beraters.

Zusätzlich wurde geprüft, inwieweit diese Selbst-Vermittlungen mit der Verbuchung der Vermittlungen in den Monitoring-Daten als Vermittlungen durch die Kammerfachkräfte in Zusammenhang stehen. Erstens ist festzustellen, dass der Anteil der „Selbst-Vermittlungen“ an allen Teilnehmenden, die in Erwerbstätigkeit integriert wurden, nicht mit dem „Anteil der Kammer-Integrationen an allen Arbeitsmarktintegrationen“ zusammenhängt.

Vertiefende Analysen zeigen allerdings, dass der jeweilige von den Berater/-innen geschätzte Anteil der „Selbst-

Vermittlungen“ mit Kammerbeteiligung an allen „Selbst-Vermittlungen“ (Frage 16 im Fragebogen für Berater/-innen) mit dem „Anteil der Kammer-Integrationen an allen Arbeitsmarktintegrationen“ statistisch in Zusammenhang steht. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass die Kammerbeteiligung an Teilnehmenden, die nach Einschätzung der Berater/-innen als „Selbst-Vermittlungen“ gelten, ggf. auch als Vermittlungen durch die Kammerfachkräfte gewertet werden. Dies könnte auch ein Hinweis darauf sein, dass ein Teil der Teilnehmenden, die nach Einschätzung der Berater/-innen von ihnen selbst vermittelt wurden, vorher an Kammerfachkräfte weitergegeben wurden und auch als erfolgreiche Vermittlungen der Kammern in den Monitoring-Daten erfasst wurden. Unter dem Gesichtspunkt der Förderpauschalen für Berater/-innen ist eine „Weitergabe“ von bereits vermittelten Teilnehmenden möglich und durchaus nachvollziehbar, da die Aufnahme einer Beschäftigung aus der Beratung heraus geringer vergütet wird als die Aufnahme einer Beschäftigung durch die Kammerfachkräfte (300 bzw. 650 €, zu Pauschalen vgl.

<sup>21</sup> Dass die vom Berater genannte absolute Zahl der selbst Vermittelten (S) mit der Integrationsquote (I) zusammenhängt, könnte ein Scheineffekt der absoluten Zahl aller Betreuten (N) sein. Dazu müsste N mit S und I korrelieren. N korreliert zwar mit S, aber nicht mit I. So bleibt der Effekt von S auf I auch unter Kontrolle von N bestehen. Das bedeutet, dass unabhängig davon, wie viele Jugendliche der Berater betreut, die absolute Zahl der selbst Vermittelten die Integrationsquote steigert. Alternativ wurde der Anteil aller selbst Vermittelten an allen Betreuten ( $S_N$ ) berechnet. Auch dieser korreliert hoch signifikant mit I. Je größer also der Anteil der selbst Vermittelten an allen Betreuten, desto höher die Integrationsquote. Die Steigerung der Integrationsquote durch selbst Vermittelte wird somit nicht durch ein eventuelles gleichzeitiges Absinken der nicht selbst Vermittelten neutralisiert. Schließlich wurde der Anteil aller selbst Vermittelten an allen Arbeitsmarktintegrationen ( $S_I$ ) berechnet. Diese Quote korreliert nicht mit I. Steigert also der Berater den Anteil der selbst Vermittelten an seinen vermittelten Jugendlichen, dann steigert er nicht seine Integrationsquote an sich. Durch selbst Vermittelte lässt sich somit zwar die Integrationsquote an sich steigern, allerdings nicht dann, wenn dafür andere Vermittlungswege vernachlässigt werden. Methodisch ist bei der Berechnung von  $S_N$  und  $S_I$  zu bedenken, dass hier Angaben aus der Erhebung (Anzahl der von Berater/-in selbst vermittelten Teilnehmenden) mit Angaben aus Monitoring-Daten (Anzahl aller Betreuten/Erfolgreichen) verknüpft wurden. Die Reliabilität dieser Relation ist somit anzuzweifeln. Die signifikante Korrelation zwischen  $S_N$  und I spricht aber dafür, dass diese errechneten Relationen ein gutes Abbild der tatsächlichen Relationen darstellen.

Abschnitt 1.1). Für eine fundierte Beurteilung dieser Annahme fehlt in den Monitoring-Daten jedoch das entsprechende Merkmal „Selbst-Vermittlungen durch die Berater/-innen“ auf Individualebene. Nur dann wäre es möglich abzugleichen, wie oft sich die Berater/-innen erfolgreiche Jugendliche als „selbst vermittelt“ zuschreiben und sie gleichzeitig auch als Vermittlung durch Kammerfachkräfte gewertet werden.

#### Verfügbare Arbeitszeit der Berater/-innen

Die Ergebnisse der Analyse zeigen einen signifikanten Zusammenhang zwischen Anzahl der Wochenstunden, die die Berater/-innen in JA plus tätig sind, und ihrer Integrationsquote. Dieser Zusammenhang gilt auch für den Anteil der Wochenstunden für JA plus an allen Wochenstunden. Weiterführende Analysen ergaben, dass dies unabhängig von der Zahl der betreuten Teilnehmenden und unabhängig von der Zahl der Berater/-innen in derselben Einrichtung gilt.

Eine mögliche Erklärung für den beobachteten Zusammenhang kann die Finanzierungsstruktur der Berater/-innen sein: Die Zahl der Teilnehmenden, für die ein/e Berater/-in zuständig ist, bedingt die Finanzierungshöhe und damit den Arbeitszeitumfang für JA plus. Unter der Annahme, dass für die administrative Umsetzung von JA plus eine fixe Stundenzahl aufgewendet werden muss, reduziert sich die Zahl der Stunden, die für die Beratung zur Verfügung steht. Das bedeutet, dass mit sinkender Teilnehmerzahl der Anteil der für die Beratung verfügbaren Zeit exponentiell sinkt. Der Zusammenhang zwischen Wochenarbeitszeit und Integrationsquote weist dann möglicherweise darauf hin, dass den Berater/-innen mit geringer Wochenarbeitszeit für JA plus weniger Arbeitszeitanteile für die Beratung jeder/s einzelnen Teilnehmenden zur Verfügung stehen. Die Folge wäre eine weniger intensive Beratung der Teilnehmenden und somit geringere Chancen der Erwerbsintegrationen der Teilnehmenden bzw. eine niedrigere Integrationsquote der Berater/-innen.

#### Kooperation der Akteure in JA plus

Mehrere Ergebnisse der Regressionsanalysen weisen auf die hohe Bedeutung der Arbeitsbeziehungen unter den einzelnen Akteuren in JA plus hin.

Eine intensive Kooperation mit den Mitarbeiter/-innen der Agenturen für Arbeit und Jobcenter über Fördermöglichkeiten durch EGZ führt zu einer höheren Integrationsquote

(Frage 34-06). Nach den deskriptiven Analysen kommunizieren 43 % der Berater/-innen häufig zu diesem Aspekt mit den zuweisenden Stellen (vgl. Abschnitt 4.1.3). Daraus kann abgeleitet werden, dass einerseits die Zusammenarbeit mit den Agenturen für Arbeit und Jobcentern für die erfolgreiche Umsetzung von JA plus prägend und andererseits die Information zur Gewährung eines EGZ von besonderer Bedeutung für die Vermittlung von Teilnehmenden ist.

Die Bedeutung der Arbeitsbeziehungen wird auch bei der Kooperation zwischen Berater/-innen und Kammerfachkräften deutlich. So zeigen die Analysen, dass die Integrationsquote der Berater/-innen steigt, wenn deutliche Unterschiede bei der Arbeitsatmosphäre bestehen. Dieser Zusammenhang kann einerseits als Hinweis darauf gewertet werden, dass die Arbeitsatmosphäre einen wichtigen Faktor für die Erwerbsintegration von Teilnehmenden darstellt. Andererseits ist der beobachtbare Zusammenhang zunächst kontraintuitiv, führen doch deutliche Unterschiede zwischen den Kammerfachkräften zu einer höheren Integrationsquote. Das Ergebnis kann aber auch dahingehend ausgelegt werden, dass bei deutlichen Unterschieden zwischen Personen bei zumindest einer Arbeitsbeziehung eine gute bis sehr gute Arbeitsatmosphäre besteht. Die höheren Integrationsquoten weisen dann darauf hin, dass auf Grundlage dieser guten Kooperation Teilnehmende erfolgreich vermittelt werden können. In diese Richtung sind auch die Ergebnisse zu Änderungsbedarfen bei der Kooperation mit anderen Berater/-innen (Frage 41-07) und mit Kammerfachkräften (Frage 41-08) zu interpretieren. Je niedriger der Änderungsbedarf bei der Kooperation mit den jeweiligen Kooperationspartnern ist, desto höher ist die Integrationsquote der Berater/-innen.

#### Bedarf an konzeptionellen Änderungen

Bei der generellen Einschätzung der Berater/-innen in Bezug auf konzeptionelle Änderungsbedarfe (Frage 40) und zwei von neun abgefragten Themen möglicher Änderungen zeigen die Analysen signifikante Zusammenhänge. Für die beiden Bereiche der Kooperation mit anderen Berater/-innen (Fragen 41-07) und mit Kammerfachkräften (Frage 41-08) zeigt sich, dass ein geringer Änderungsbedarf zu einer höheren Integrationsquote der Berater/-innen führt. Dies weist darauf hin, dass eine als zufriedenstellend wahrgenommene Situation in der Kooperation eine Erwerbsintegration der Teilnehmenden begünstigt. Für die Einschätzung in Bezug auf einen grundsätzlichen Änderungsbedarf

(Frage 40) ergibt sich eine entgegengesetzte Richtung des Zusammenhangs. Insbesondere Berater/-innen mit hohen Integrationsquoten geben an, dass der Änderungsbedarf generell sehr hoch ist. Dies kann als Hinweis auf notwendige Änderungen an der Programmkonzeption gewertet werden. Wie deskriptive Auswertungen zeigen, sehen die meisten Berater/-innen – und auch die meisten Kammerfachkräfte – einen sehr hohen Änderungsbedarf insbesondere bei der Förderung und Finanzierungsstruktur. In anderen Bereichen wurden die Änderungsbedarfe als weitaus geringer eingeschätzt. Die Berater/-innen und Kammerfachkräfte haben im Rahmen der Erhebung konkrete Änderungsvorschläge zur Förderung und Finanzierung formuliert (vgl. hierzu Abschnitt 4.3.2).

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Analysen auf Ebene der Berater/-innen zusätzliche Hinweise zu Faktoren liefern, die auf den Programmerfolg von JA plus wirken. Die Zusammenhänge bei den Arbeitsbeziehungen mit zuweisenden Stellen und Kammerfachkräften sowie bei Änderungsbedarfen verweisen aber bereits darauf, dass auf anderen Ebenen weitere Faktoren den Programmerfolg beeinflussen. Daher werden in der dritten Analysestufe Merkmale auf regionaler Ebene auf ihren Einfluss untersucht.

### 3.3 Merkmale auf regionaler Ebene

Ziel der dritten Analysestufe auf regionaler Ebene war es, mit zusätzlichen Informationen regionale Einflussfaktoren auf die Umsetzung von JA plus zu ermitteln. Hierzu wurden die zuvor verwendeten Daten um regionale Arbeitsmarktindikatoren und um Angaben aus der Erhebung bei Kammerfachkräften ergänzt.

Wie in den vorherigen Analysen wurde auf individueller Ebene die Integrationswahrscheinlichkeit der Teilnehmenden und auf Ebene der institutionellen Akteure die Integrationsquote der Berater/-innen als abhängige Variable verwendet. Für die Analyse war es sowohl bei den möglichen Einflussfaktoren (unabhängige Variablen) als auch bei der Integrationsquote notwendig, regionale Merkmale zu erzeugen. Zu diesem Zweck wurden die Angaben auf regionaler Ebene, also auf Ebene der Kreise und kreisfreien Städte – nachfolgend einheitlich als „Region“ bezeichnet – aggregiert. Die Zuordnung der Angaben der Kammerfachkräfte zu den

Daten aus der ersten und zweiten Stufe der statistischen Analysen (Abschnitte 3.1 und 3.2) erforderte dafür regionenspezifische Angaben. Dabei wurden die Angaben der Kammerfachkräfte – und teilweise auch die Angaben der Berater/-innen – für eine Region in einer neuen Variable zusammengefasst.<sup>22</sup>

Die hierarchische Datenstruktur (Jugendliche wurden Berater/-innen zugeordnet, diese wiederum den Regionen) legte die Entwicklung eines Mehrebenenmodells nahe. Von besonderem inhaltlichem Interesse war dabei die Verknüpfung auf der Ebene der durchführenden Akteure (Berater/-innen und Kammerfachkräfte, die zu Regionen aggregiert wurden). Für die Entscheidung, ob der Einsatz mehrebenenanalytischer Techniken angemessen ist, wurde ein statistischer Test der Einbettung von Akteuren in Regionen durchgeführt. Zentrale abhängige Variable war hierbei die Integrationsquote der Berater/-innen.<sup>23</sup> Aufgrund des eindeutigen statistischen Ergebnisses wurde auf die Verwendung eines Mehrebenenmodells zugunsten einfacher Regressionsanalysen verzichtet.<sup>24</sup>

Die Ergebnisse der regionalen Analysen werden nachfolgend für Arbeitsmarktmerkmale (Abschnitt 3.3.1) und für Angaben der Kammerfachkräfte und Berater/-innen aus der Erhebung getrennt (Abschnitt 3.3.2) dargestellt.

<sup>22</sup> Die Ausprägung der Variable war dabei von der Heterogenität der individuellen Angaben der Kammerfachkräfte (und Berater/-innen) beeinflusst. Waren die Angaben der Kammerfachkräfte in einer Region identisch, ergibt sich keine Differenzierung der Variable. Unterscheiden sich in einer Region die Angaben der Kammerfachkräfte voneinander, zeigt sich dies u. a. in einer größeren Zahl an Ausprägungen der regionalen Variable.

<sup>23</sup> Zur Umsetzung wurde das sog. Random-Intercept-Only-Modell (vgl. Langer 2009: 107 ff., Langer 2010: 751 f., Rabe-Hesketh & Skrondal 2008: 49 ff.) gebildet.

<sup>24</sup> Um dennoch die vorhandene hierarchische Datenstruktur adäquat zu berücksichtigen, wurden die Regressionen mit geclusterten Standardfehlern berechnet (vgl. Giesselmann & Windzio 2012: 77 ff.). Damit wird berücksichtigt, dass Berater in Regionen geclustert sind, sodass die Informationen eines zusätzlichen Beraters aus einer bereits berücksichtigten Region einen niedrigeren Stellenwert haben kann als die Informationen eines zusätzlichen Beraters aus einer neuen Region.

### 3.3.1 Arbeitsmarktmerkmale

Für die Analyse des Einflusses von Arbeitsmarktmerkmalen wurden regionale Daten für die Zielgruppe der Jugendlichen im Alter bis 25 Jahren (U25) aus der amtlichen Statistik der Bundesagentur für Arbeit verwendet. Außerdem wurde eine Typisierung der regionalen Arbeitsmärkte berücksichtigt. Grundlage der Typisierung sind Daten des Statistischen Bundesamtes und der Bundesagentur für Arbeit zu den regionalen Arbeitsmarktbedingungen. Die IAB-Typisierung basiert auf einer breiteren Datengrundlage, da neben Daten zur Arbeitslosigkeit, Unterbeschäftigung und Beschäftigung weitere Merkmale einbezogen wurden, die jedoch ältere Angaben aus den Jahren 2008 bis 2010 verwendet.<sup>25</sup>

Folgende Arbeitsmarktmerkmale gingen in die Analyse ein:

- Regionale Arbeitslosenquote für U25 (Durchschnitt 2008 bis 2011)
- Entwicklung der regionalen Arbeitslosenquote für U25 (2008 zu 2011)
- Regionale Unterbeschäftigungsquote für U25 (Durchschnitt 2009 bis 2011)
- Entwicklung der regionalen Unterbeschäftigungsquote für U25 (2009 zu 2011)
- Regionale Beschäftigtenquote für U25 (Durchschnitt 2008 bis 2011)
- Entwicklung der regionalen Beschäftigtenquote für U25 (2008 zu 2011)
- IAB-Typisierung der SGB II-Träger (Stand 2011)

Diese Merkmale wurden auf ihren Einfluss auf die Integrationswahrscheinlichkeit der Teilnehmenden (Individualebene) und auf die Integrationsquote der Berater/-innen (aggregierte Ebene) hin untersucht (bivariate Prüfung).

Auf individueller Ebene zeigen drei der sechs Quoten einen signifikanten Zusammenhang auf die Integrationswahrscheinlichkeit der Teilnehmenden (Tabelle 10). Einen signifikanten Einfluss weisen jeweils die Entwicklungen am Arbeitsmarkt (prozentuale Veränderungen) auf, nicht das

Niveau der Arbeitslosigkeit (Durchschnitt). Für die Interpretation ist die Höhe des angegebenen Wertes (hier Odds Ratios) entscheidend. So weisen die Veränderung der Arbeitslosenquote und der Unterbeschäftigungsquote einen Wert kleiner als 1 auf, bei der Beschäftigungsquote ist der Wert größer als 1. Das bedeutet, dass die Chancen auf eine Erwerbsintegration der Teilnehmenden mit einer günstigen Veränderung des regionalen Arbeitsmarktes steigen, nämlich bei einem Rückgang der Arbeitslosen- und Unterbeschäftigungsquote und/oder einem Anstieg der Beschäftigungsquote.

Die Analysen auf der Individualenebene (Modell 4, vgl. Abschnitt 3.1) wurde unter Kontrolle der regionalen Arbeitsmarktstatistiken erneut durchgeführt. Dabei zeigte sich, dass die Koeffizienten und Signifikanzen sich nur geringfügig veränderten, d. h., dass der regionale Kontext und die Individualmerkmale relativ unabhängig voneinander auf den Erfolg wirken.

Weniger deutlich fällt die Analyse zum Zusammenhang von Arbeitsmarktmerkmalen und der Integrationsquote der Berater/-innen aus. Hier ist für die Interpretation des Zusammenhangs die Richtung bzw. das Vorzeichen des Regressionskoeffizienten entscheidend. Wie Tabelle 10 zeigt, weist die Veränderung der Unterbeschäftigungsquote einen signifikanten negativen Zusammenhang auf (Signifikanzniveau 5 %), d. h. bei sinkender regionaler Unterbeschäftigungsquote steigt die Integrationsquote der Berater/-innen. Ein schwach signifikanter positiver Zusammenhang ist bei der Höhe und Entwicklung der Beschäftigungsquote zu beobachten (Signifikanzniveau 10 %), d. h., dass bei positiver Entwicklung des Arbeitsmarktes die Integrationsquote der Berater/-innen steigt. Die IAB-Typen zur Arbeitsmarktsituation weisen weder auf Ebene der Teilnehmenden noch auf Ebene der Integrationsquoten der Berater/-innen einen signifikanten Einfluss auf.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Situation des regionalen Arbeitsmarktes eine wichtige Rahmenbedingung für die Umsetzung von JA plus darstellt. Insbesondere wird die individuelle Integrationswahrscheinlichkeit der Teilnehmenden von der regionalen Arbeitsmarktsituation beeinflusst, dies gilt allerdings bei einer günstigen Entwicklung des Arbeitsmarktes, und nicht für ein günstiges Ausgangsniveau der Entwicklung. Zugleich ist festzustellen, dass dieselben Arbeitsmarktmerkmale größ-

<sup>25</sup> In der Typisierung wurde u. a. der Ausländeranteil der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nach dem SGB II, saisonale Einflüsse auf den Arbeitsmarkt und die Wirtschaftskraft der Region als BIP pro Kopf verwendet (vgl. Rüb/Werner 2008; Blien et al. 2011).

**Tabelle 10: Einfluss auf die Integrationsquote der Berater/-innen und die individuelle Integrationswahrscheinlichkeit durch Merkmale des regionalen Arbeitsmarktes**

	Merkmale bzw. Ausprägungen <sup>1</sup>	Integrationsquote der Berater/-innen <sup>2</sup>	Integrationswahrscheinlichkeit der Teilnehmenden <sup>3</sup>
Arbeitslosenquote U25	Durchschnitt 2008 bis 2011	-1,280	0,950
	Prozentuale Veränderung 2008/2011	-0,362	0,982 **
Unterbeschäftigungsquote U25	Durchschnitt 2009 bis 2011	-0,007	0,965
	Prozentuale Veränderung 2009/2011	-0,404 **	0,206 **
Beschäftigtenquote U25	Durchschnitt 2008 bis 2011	2,943 *	1,059
	Prozentuale Veränderung 2008/2011	2,361 *	1,105 **
IAB-Typisierung von Regionen <sup>4</sup>	Typ 3	-	-
	Typ 1	0,009	1,145
	Typ 6	-0,013	1,166
	Typ 7	0,033	1,079
	Typ 8	0,078	1,376
	Typ 10	0,073	1,381

<sup>(1)</sup> Quoten = metrische Merkmale, IAB-Typisierung = kategoriales Merkmal

<sup>(2)</sup> Einfache lineare Regressionen der Integrationsquote auf Beraterebene in % auf jeweils ein Merkmal des regionalen Arbeitsmarktes mit geclusterten robusten Standardfehlern; angegeben sind Regressionskoeffizienten.

<sup>(3)</sup> Einfache logistische Regressionen des Erfolgs auf Jugendlichen-Ebene auf jeweils ein Merkmal des regionalen Arbeitsmarktes mit geclusterten robusten Standardfehlern; angegeben sind Odds Ratios.

<sup>(4)</sup> Referenzkategorie ist Typ 3, da in Regionen dieses Typs zusammengenommen die schlechteste regionale Integrationsquote auftritt.<sup>26</sup>

Signifikanzniveau: \* (10 %), \*\* (5 %), \*\*\* (1 %)

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, G.I.B.-Erhebung bei Berater/-innen und Kammerfachkräften sowie Monitoring-Daten aus dem Programm JA plus

<sup>26</sup> In NRW treten folgende SGB II-Typen auf (für eine Gesamtübersicht vgl. Blien et al. 2010):

Typ 1: Städte in Westdeutschland mit durchschnittlicher Arbeitsmarktlage, hohem Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf und überdurchschnittlich hohem Anteil an Langzeitarbeitslosen und ausländischen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten

Typ 3: Berlin und Städte in Westdeutschland mit unterdurchschnittlicher Arbeitsmarktlage, sehr hohem Anteil an Langzeitarbeitslosen und geringer Saisondynamik

Typ 6: Vorwiegend städtisch geprägte Gebiete in Westdeutschland mit unterdurchschnittlicher Arbeitsmarktlage und hohem Anteil an Langzeitarbeitslosen

Typ 7: Vorwiegend ländliche Gebiete in West- und Ostdeutschland mit leicht unterdurchschnittlicher Arbeitsmarktlage

Typ 8: Ländliche Gebiete in Westdeutschland mit durchschnittlichen Rahmenbedingungen

Typ 10: Ländliche Gebiete in Westdeutschland mit überdurchschnittlicher Arbeitsmarktlage und vorwiegend niedrigem Anteil an Langzeitarbeitslosen

tenteils keinen oder lediglich einen schwachen signifikanten Einfluss auf die Integrationsquote der Berater/-innen zeigen. Dies lässt vermuten, dass zusätzliche Einflussfaktoren auf regionaler Ebene die Umsetzung maßgeblich beeinflussen.

### 3.3.2 Angaben der Kammerfachkräfte und Berater/-innen aus der Erhebung

In den weiteren Analysen wurde die Integrationsquote der Berater/-innen als abhängige Variable zur Messung des Erfolgs verwendet.<sup>27</sup> Dieser Definition des Erfolgs liegt die Annahme zugrunde, dass die Integrationen, die den Berater/-innen in einer Region zugeschrieben werden können, als Indikator der Integrationswahrscheinlichkeit in der Region insgesamt betrachtet werden können.<sup>28</sup>

Die Analyse ging zunächst der Frage nach, ob bestimmte Angaben der Kammerfachkräfte in der Erhebung einen Einfluss auf die Integrationsquote der Berater/-innen haben. Zu diesem Zweck wurden für ausgewählte Fragen die An-

gaben der Kammerfachkräfte auf regionaler Ebene aggregiert. Tabelle 11 führt jene Fragen bzw. aggregierten Merkmale auf, die einen signifikanten Einfluss aufweisen. Demnach trifft dies für fünf Merkmale zu, deren Einfluss sich jeweils negativ auf die Integrationsquote der Berater/-innen auswirkt. Diese Merkmale beziehen sich auf drei Themenbereiche: Eingliederungszuschüsse, die regionale Zuständigkeit der Kammerfachkräfte und die Zusammenarbeit im „Tagesgeschäft“:

#### Eingliederungszuschüsse

Der erwartete Zusammenhang zwischen EGZ und Integrationschancen und die „Philosophie“ des Programms JA plus besagen, dass die Gewährung eines EGZ die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass Teilnehmende in Erwerbstätigkeit vermittelt werden. Die statistische Analyse konnte diese These nicht bestätigen, vielmehr ergibt sich ein kontraintuitives Ergebnis: Je mehr Teilnehmenden in einer Region ein EGZ gewährt wird (Fragebogen für Kammerfachkräfte, Teil B – 12-03) und je besser dieser ausgestaltet ist (Teil B – 13), desto geringere Integrationsquoten weisen die Berater/-innen der Region auf. Dieses Ergebnis bleibt auch unter Kontrolle weiterer Merkmale (Zusammensetzung der Teilnehmenden, regionale Arbeitsmarktlage, Verhältnis EGZ gewährt/nicht gewährt) robust.

Ein möglicher Erklärungsansatz für diese statistischen Zusammenhänge wäre, dass das Merkmal „EGZ“ einen Indikator für einen hohen Anteil von förderungswürdigen und damit besonders arbeitsmarktfernen Teilnehmenden in einer Region darstellt. Gegen diese Annahme spricht allerdings, dass die Zusammensetzung der Teilnehmenden kontrolliert wurde und die verfügbaren Merkmale zu Vermittlungshemmnissen somit als Begründung ausscheiden. Ein weiterer Erklärungsansatz könnte sich auf Arbeitsplatzmerkmale beziehen. So wäre der EGZ häufiger und besser ausgestaltet, wenn die Kammerfachkräfte in der Region erfolgreich Vermittlungen auf „anspruchsvolle“ Arbeits-

plätze erzielen, für die öfter bzw. ein höherer Minderleistungsausgleich notwendig ist. Der negative Zusammenhang wäre dann ein Hinweis darauf, dass dieses Ziel für viele Teilnehmende nicht erreicht wird.

#### Regionale Zuständigkeit

Berater/-innen weisen in jenen Regionen eine niedrigere Integrationsquote auf, in denen die Kammerfachkräfte für durchschnittlich mehr Regionen zuständig sind. Eine Erklärung für diesen Zusammenhang könnte in der Aufgabenvielfalt bestehen, die sich in geringeren Ressourcen je Region niederschlägt, wodurch die Kooperationsmöglichkeiten und Vermittlungsbemühungen und somit auch die Vermittlungserfolge eingeschränkt würden. Ein solcher Effekt würde sich auch in einer geringen Integrationsquote der Berater/-innen niederschlagen.

#### Zusammenarbeit im „Tagesgeschäft“

Auch bei der Zusammenarbeit im „Tagesgeschäft“ ergibt sich ein kontraintuitives Ergebnis: Je intensiver die Kammerfachkräfte mit den zuweisenden Stellen zusammenarbeiten, desto geringer ist die Integrationsquote der Berater/-innen. Ein signifikanter Zusammenhang ergibt sich für die Phase nach Einbindung der Kammerfachkräfte bzw. nach Übergabe der Teilnehmenden an die Kammerfachkräfte, also für den Abschnitt, in dem die Kammerfachkräfte die Vermittlung aktiv betreiben. Für die Beratungsphase zeigt sich hingegen dieser signifikante Zusammenhang nicht, wohl aber für die beiden Phasen gemeinsam.

Der Erklärungsansatz für die signifikanten Zusammenhänge besteht – wie bereits für die Zusammenhänge beim EGZ – darin, dass die intensive Zusammenarbeit einen Indikator für einen hohen Anteil von förderungswürdigen und damit besonders arbeitsmarktfernen Teilnehmenden darstellt. Diese Vermutung basiert auf der Annahme, dass eine Vermittlung eher gelingen würde, wenn ein EGZ gewährt wird und die Gewährung eine intensive Kommunikation mit den zuweisenden Stellen voraussetzt.

<sup>27</sup> Eine Berechnung von Integrationsquoten der Kammerfachkräfte war nicht möglich, weil die Monitoring-Daten keine personenbezogene Zuordnung der Kammerfachkräfte zu den Teilnehmenden zuließen.

<sup>28</sup> Da der Zusammenhang der Integrationsquote der Berater/-innen mit den verwendeten Arbeitsmarktindikatoren schwach signifikant ist oder nicht besteht, wurden diese Indikatoren im weiteren Verlauf der Untersuchung nicht generell, sondern im Rahmen einzelner Analysen als Kontrollvariablen verwendet.

Tabelle 11: Einflussfaktoren auf die Integrationsquote der Berater/-innen durch Merkmale der Kammerfachkräfte

Themenbereich	Fragennummer	Inhalt der Frage (Regionale Aggregation)	Koeffizient <sup>1</sup> /Signifikanz <sup>2</sup>	N
Regionale Zuständigkeit	Teil A – 2	Anzahl betreuter Kreise und kreisfreien Städte  (Regionaler Mittelwert)	-1,185 **	87
Eingliederungszuschüsse	Teil B – 12-03	Anteil Teilnehmende, die einen EGZ erhalten haben  (Regionaler Mittelwert)	-0,225 ***	86
	Teil B – 13	Ausgestaltung des EGZ nach Höhe und Dauer  (Regionaler Mittelwert des Produktes von Höhe und Dauer)	-0,048 *	85
Zusammenarbeit im „Tagesgeschäft“	Teil B – 20	Intensität der Zusammenarbeit mit Mitarbeiter/-innen der zuweisenden Stellen in Phase 2 <sup>3</sup>  (Regionaler Mittelwert des Anteilswertes der Nennung „häufig“)	-13,889 **	84
	Teil B – 20	Intensität der Zusammenarbeit mit Mitarbeiter/-innen der zuweisenden Stellen in beiden Phasen <sup>3</sup>  (Regionaler Mittelwert des Anteilswertes der Nennung „häufig“)	-16,879 **	84

<sup>1)</sup> Einfache lineare Regressionen der Integrationsquote auf Beraterebene in % auf jeweils ein Merkmal des regionalen Arbeitsmarktes mit geclusterten robusten Standardfehlern; angegeben sind Regressionskoeffizienten.

<sup>2)</sup> Signifikanzniveau: \* (10 %), \*\* (5 %), \*\*\* (1 %)

<sup>3)</sup> Bei der Zusammenarbeit mit Mitarbeiter/-innen der zuweisenden Stellen wurden zwei Phasen unterschieden: 1) Beratungsphase, 2) Phase nach Einbindung der bzw. Übergabe an die Kammerfachkräfte. Für die Analysen wurden die im Fragebogen beschriebenen Situationen für jede Phase und für beide Phasen gemeinsam zu einem Indexwert zusammengefasst und der Index auf seinen Einfluss auf die Integrationsquote der Berater/-innen geprüft. Der Index stellt den Anteil der Antwort „häufig“ dar und ist somit ein Maß für eine intensive Zusammenarbeit. Eine intensive Zusammenarbeit in der Beratungsphase (Phase 1) weist keinen signifikanten Einfluss auf die Integrationsquote der Berater/-innen auf.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, G.I.B.-Erhebung bei Berater/-innen und Kammerfachkräften sowie Monitoring-Daten aus dem Programm JA plus

### 3.4 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen der Analyse von Einflussfaktoren

Die Ergebnisse der statistischen Analysen zeigen, dass auf allen drei untersuchten Ebenen – Teilnehmende, Berater/-innen und Regionen – Merkmale bestehen, die den Erfolg von JA plus bzw. die Erwerbsintegration der Teilnehmenden beeinflussen.

Die Analyse auf Ebene der Teilnehmenden ergab, dass die Wahrscheinlichkeit, mit JA plus in Beschäftigung zu kommen, zu einem gewissen Teil von den individuellen Merkmalen der Teilnehmenden selbst bestimmt wird. Von den insgesamt 27 Merkmalen der Teilnehmenden, die in den Monitoring-Daten verfügbar waren und in die Analysen einbezogen wurden, wiesen im restriktivsten Analysemodell (Modell 4) noch 17 Merkmale einen signifikanten Einfluss auf die In-

tegrationswahrscheinlichkeit auf. Im Detail zeigten sich dabei deutliche Zusammenhänge, so etwa die – im Vergleich zu deutschen Teilnehmenden – höheren Chancen von Aussiedler/-innen auf eine Erwerbsintegration. In den Ergebnissen auf Individualebene wurde aber auch deutlich, dass bestimmte Teilnehmergruppen eine geringere Chance haben (etwa Frauen, Personen, die keine beruflichen Vorstellungen haben oder die eine Teilzeitbeschäftigung anstreben). Insgesamt ist die Erklärungskraft der Teilnehmermerkmale für die Erwerbsintegration jedoch relativ gering. Daher wurde untersucht, ob auf der Ebene der institutionellen Akteure – den Berater/-innen und Kammerfachkräften – weitere Einflussfaktoren identifiziert werden können.

Die Analyse auf Ebene der Berater/-innen zeigte, dass der Programmserfolg von JA plus auch von Merkmalen der Berater/-innen und der Beratung beeinflusst werden. Diese Merkmale lassen sich in folgenden Bereichen verorten:

Gemessen an den Integrationsquoten der Berater/-innen (Anteil der Teilnehmenden, die aus JA plus in Erwerbstätigkeit gehen, an allen Teilnehmenden) weisen die institutionellen Rahmenbedingungen der Berater/-innen einen Einfluss auf die Integrationschancen der Teilnehmenden auf. So haben Berater/-innen höhere Integrationsquoten, wenn sie über Informationen zu offenen Stellen verfügen und insbesondere dann, wenn sie nach offenen Stellen suchen und „selbst“ in Beschäftigung vermitteln. Außerdem steigt die Integrationsquote der Berater/-innen mit der Arbeitszeit, die zur Bearbeitung von JA plus bzw. zur Beratung von Teilnehmenden zur Verfügung steht. Dies gilt auch unter Kontrolle von Teilnehmermerkmalen, d. h., dass die o. g. Merkmale auch bei gleicher Zusammensetzung der Teilnehmenden je Berater/-in einen signifikanten Zusammenhang haben.

Die Ergebnisse zeigen zudem, dass die Kooperation zwischen Berater/-innen und anderen Akteuren für die erfolgreiche Umsetzung von Bedeutung ist. Dies gilt für die Zusammenarbeit mit Mitarbeiter/-innen der Agenturen für Arbeit und Jobcentern ebenso wie für die Kooperation mit anderen Berater/-innen und mit Kammerfachkräften. In diese Richtung sind auch die Ergebnisse zu Änderungsbedarfen bei der Kooperation zu deuten, wonach eine zufriedenstellende Zusammenarbeit die Integrationsquote steigert.

Die Untersuchungen auf regionaler Ebene ergaben, dass weitere Faktoren auf den Programmserfolg wirken. Für die Analysen wurden die Angaben der Berater/-innen und Kammerfachkräfte auf regionaler Ebene aggregiert. Als abhängige Variable wurden die Integrationswahrscheinlichkeit der Teilnehmenden und die Integrationsquote der Berater/-innen in den Regionen verwendet. Auf Individual-ebene der Teilnehmenden zeigte sich dabei, dass eine günstige Entwicklung (nicht die Lage bzw. das Ausgangsniveau der Entwicklung) des regionalen Arbeitsmarktes die Chancen der Erwerbsintegration von Teilnehmenden an JA plus fördert.

Weitere Untersuchungen basierten auf regional aggregierten Angaben der Kammerfachkräfte. Sie bestätigten einen Befund aus Analysen auf Ebene der Berater/-innen, nämlich dass die Kooperation der Akteure in JA plus von zentraler Bedeutung für den Programmserfolg ist. Allerdings sind einige dieser Ergebnisse kontraintuitiv, etwa wenn die intensive Zusammenarbeit mit zuweisenden Stellen zu einer

geringen Integrationsquote führt. Ein weiterer Einflussfaktor besteht in der Zahl der Regionen, für die eine Kammerfachkraft zuständig ist, denn mit zunehmender Zahl an Regionen sinkt die Chance der Erwerbsintegration von Teilnehmenden. Ein Erklärungsansatz für diesen Zusammenhang besteht in den geringeren Ressourcen für Kooperationen und Vermittlungsaktivitäten in jeder einzelnen Region, die eine erfolgreiche Programmumsetzung erschweren könnten.

Insgesamt konnten die Analysen zahlreiche Einflussfaktoren auf unterschiedlichen Ebenen und in verschiedenen Umsetzungsbereichen des Landesprogramms aufzeigen. Diese Befunde sind Hinweise darauf, an welchen Stellen angesetzt werden kann, um den Programmserfolg noch weiter zu verbessern. So kann bei der Konzeption von JA plus die erfolgreiche Umsetzung unterstützt werden, indem etwa die Rahmenbedingungen der Beratung, Vermittlung und der Kooperation verändert werden. Bevor in Abschnitt 5 auf Anregungen zur Weiterentwicklung von JA plus eingegangen wird, werden nachfolgend zunächst ausgewählte Ergebnisse der Erhebung bei Berater/-innen und Kammerfachkräften dargestellt.

## 4. Ergebnisse der Befragung von Berater/-innen und Kammerfachkräften

Nachfolgend werden ausgewählte Ergebnisse der Befragung bei Berater/-innen und Kammerfachkräften deskriptiv dargestellt (die eingesetzten Fragebögen befinden sich im Anhang; zur methodischen Vorgehensweise vgl. Abschnitt 1.3). Im Mittelpunkt der Ausführungen stehen jene Ergebnisse, die sich in der statistischen Analyse (Abschnitt 3.2 und 3.3) als signifikante Einflussfaktoren für die Umsetzung von JA plus zeigten. In Abschnitt 4.1 wird auf die Ergebnisse der Befragung von Berater/-innen eingegangen, in Abschnitt 4.2 folgt die Darstellung für Kammerfachkräfte. Zu einigen Themenfeldern wurden beiden Befragtengruppen ähnliche Fragen gestellt. Zu diesen Themenfeldern erfolgt in Abschnitt 4.3 eine Gegenüberstellung von Angaben der Berater/-innen und von Kammerfachkräften.

### 4.1 Befragung der Berater/-innen

Die Analyse von Einflussfaktoren auf Ebene der Berater/-innen verweisen auf drei Themenbereiche, denen ein relevanter Einfluss auf eine erfolgreiche Umsetzung von JA plus zugeschrieben werden kann: Institutionelle Ressourcen der Berater/-innen (Abschnitt 4.1.1), deren verfügbare Arbeitszeit für JA plus (Abschnitt 4.1.2) und die Kooperation mit anderen Akteuren (Abschnitt 4.1.3). Im Mittelpunkt der nachfolgenden Abschnitte steht die deskriptive Auswertung der Angaben der Berater/-innen, nicht die Diskussion der signifikanten Befunde aus der statistischen Analyse (zur statistischen Analyse siehe Abschnitt 3.2).<sup>29</sup>

Auch in Bezug auf Änderungsbedarfe an der Konzeption des Landesprogramms konnten für einen vierten Themenbereich signifikante Ergebnisse ermittelt werden. Diese Ergebnisse für die Berater/-innen werden – im Unterschied zu den zuvor genannten Ergebnissen – im Rahmen der Gegenüberstellung mit Angaben der Kammerfachkräfte vorgestellt (siehe Abschnitt 4.3).

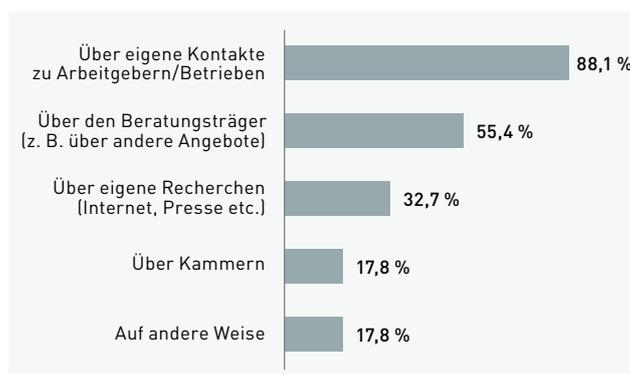
<sup>29</sup> Für die genannten Themenbereiche werden nachfolgend die Ergebnisse der Befragung bei Berater/-innen dargestellt. Grundlage der Auswertung sind Angaben von insgesamt 120 Berater/-innen (entspricht 63 % aller Berater/-innen in JA plus). Diese Berater/-innen repräsentieren fast alle Kreise und kreisfreien Städte in Nordrhein-Westfalen für die Umsetzung von JA plus, lediglich für drei Regionen liegen keine Angaben von Berater/-innen vor.

#### 4.1.1 Institutionelle Ressourcen

In den Gesprächen im Vorfeld der Erhebung wurde deutlich, dass institutionelle Ressourcen aufseiten der Berater/-innen dazu beitragen können, Jugendliche besser in Erwerbstätigkeit zu integrieren. Dies gilt insbesondere für den Zugang zu offenen Stellen, weshalb die Berater/-innen gefragt wurden, ob sie über ihren Beratungsträger, über eigene Kontakte zu Arbeitgebern oder auf andere Art und Weise Informationen zu offenen Stellen erhalten, die auch für Teilnehmende in Jugend in Arbeit infrage kommen. Mit 85,7 % (N = 119) gab die überwiegende Mehrheit der Berater/-innen an, dass sie solche Informationen zu offenen Stellen haben.

Die Berater/-innen mit einem solchen Informationszugang (N = 101) wurden gefragt, auf welche Weise sie die Informationen zu offenen Stellen erhalten (Abbildung 3). Demnach verfügen mehr als vier von fünf Berater/-innen (88,1 %) über eigene Kontakte zu Arbeitgebern bzw. Betrieben und erhalten so Kenntnisse zu offenen Stellen. Etwa die Hälfte der Berater/-innen (55,4 %) erhält über den Beratungsträger (z. B. über andere Angebote) Informationen zu offenen Stellen. 32,7 % der Berater/-innen recherchieren selbst nach offenen Stellen, z. B. im Internet oder in Printmedien. Offene Stellen sind den Berater/-innen nach eigenen Angaben vergleichsweise selten über die Kammern oder auf andere Art und Weise bekannt (jeweils 17,8 %). Informationen zu offenen Stellen „auf andere Weise“ stammen nach Angaben der Berater/-innen z. B. von den teilnehmenden Jugendlichen, von ehemaligen Teilnehmenden am Programm JA plus oder aus beruflichen Arbeitszusammenhängen bzw. „Netzwerken“.

Abbildung 3: Informationsquellen der Berater/-innen zu offenen Stellen



Mehrfachnennungen möglich, Anteil der Antworten, N = 101

Quelle: G.I.B.-Erhebung bei Berater/-innen im Programm JA plus

Die statistischen Analysen zeigen einen signifikanten Zusammenhang zwischen verfügbaren Informationen zu offenen Stellen und der Integrationswahrscheinlichkeit der Teilnehmenden. Demnach begünstigt die Information der Berater/-innen die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. Außerdem weisen die Ergebnisse darauf hin, dass die Berater/-innen nach eigenen Angaben die Teilnehmenden auch selbst in Betriebe vermitteln (vgl. Abschnitt 3.2).

#### 4.1.2 Beschäftigungsform und Arbeitszeit

Berater/-innen sind in der überwiegenden Zahl Angestellte eines Beratungsträgers (91,3 %), als Honorarkräfte eines Beratungsträgers oder selbstständige Berater/-in arbeiten nur wenige Personen (Tabelle 12).

Tabelle 12: Beschäftigungsform der Berater/-innen

		Anzahl	Anteil
In welcher Form sind Sie als Berater/-in tätig?	Als Angestellte/r eines Beratungsträgers	105	91,3 %
	Als Honorarkraft bei einem Beratungsträger	5	4,3 %
	Als selbstständige/r Berater/-in ohne Einbindung zu einem Beratungsträger	3	2,6 %
	Sonstiges*	2	1,7 %
	Gesamt	115	100,0 %

\* Nach Angaben der Berater/-innen in der Geschäftsführung bzw. in der Jugendberufshilfe tätig.

Quelle: G.I.B.-Erhebung bei Berater/-innen im Programm JA plus

Die meisten Berater/-innen (85 %, N = 96) sind neben JA plus auch in anderen Bereichen tätig, d. h. die wöchentliche Arbeitszeit für JA plus liegt niedriger als der Arbeitszeit-

umfang insgesamt. Die meisten Berater/-innen (59,4 %) sind – über alle Tätigkeitsfelder – mit mehr als 30 Wochenstunden (annähernd) in „Vollzeit“ beschäftigt. Etwa die Hälfte der Berater/-innen (54,1 %) arbeiten bis zu 10 Wochenstunden für JA plus, eine Vollzeit-Tätigkeit in JA plus ist lediglich bei 10,4 % der Beschäftigung festzustellen (Tabelle 13). Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit für alle Berater/-innen beträgt insgesamt 32,6 Stunden (N = 108), in JA plus 13,8 Stunden (N = 99).

Die statistischen Analysen zeigen einen signifikanten Zusammenhang zwischen der Anzahl der Wochenstunden, die die Berater/-innen in JA plus tätig sind, und der Integrationswahrscheinlichkeit der beratenen Teilnehmenden: So liegt der Anteil erfolgreicher Abgänge in Erwerbstätigkeit umso höher, je mehr Stunden die Berater/-innen in JA plus tätig sind. Dieser Zusammenhang gilt unabhängig von der Zahl der betreuten Personen und ist unabhängig davon, wie viele Berater/-innen in derselben Einrichtung für JA plus tätig sind (vgl. Abschnitt 3.2). Wie Tabelle 14 zeigt, steigt der Anteil der in Arbeit integrierten Teilnehmenden mit der eingesetzten Arbeitszeit sukzessive an. So liegt der Anteil erfolgreicher Abgänge aus JA plus bei Berater/-innen mit höchstens fünf Wochenstunden bei durchschnittlich 35,9 %, hingegen geht etwa jede/r zweite Teilnehmende (51,4 %) in Erwerbstätigkeit ab, wenn die Berater/-innen mehr als 20 Wochenstunden für JA plus tätig sind (vgl. Spalte „Mittelwert Zeile“ in Tabelle 14).

Tabelle 14 ist außerdem zu entnehmen, dass zwei Drittel der Berater/-innen (64 %), von denen höchstens ein Drittel der Teilnehmenden in Erwerbstätigkeit integriert wird, über höchstens zehn Stunden wöchentliche Arbeitszeit für JA

Tabelle 13: Wöchentliche Arbeitszeit der Berater/-innen in JA plus und insgesamt

		Wöchentliche Arbeitszeit insges.				
		bis 10 Std.	mehr als 10 bis 20 Std.	mehr als 20 bis 30 Std.	mehr als 30 Std.	Gesamt
Wöchentliche Arbeitszeit für JA plus	bis 5 Std.	0,0 %	4,2 %	4,1 %	17,7 %	26,0 %
	mehr als 5 bis 10 Std.	0,0 %	6,3 %	6,3 %	15,6 %	28,1 %
	mehr als 10 bis 20 Std.	0,0 %	8,3 %	7,3 %	10,4 %	26,0 %
	mehr als 20 bis 30 Std.	0,0 %	0,0 %	4,2 %	5,2 %	9,4 %
	mehr als 30 Std.	0,0 %	0,0 %	0,0 %	10,4 %	10,4 %
	Gesamt	0,0 %	18,8 %	21,9 %	59,4 %	100,0 %

N = 96, Angabe in Tabellen-%

Quelle: G.I.B.-Erhebung bei Berater/-innen im Programm JA plus

plus verfügen. Hingegen gehen mehr als zwei Drittel der Teilnehmenden in Erwerbstätigkeit ab, wenn die Berater/-innen mehr als zehn Stunden wöchentlich in JA plus arbeiten. In diesem Zusammenhang ist auch darauf hinzuweisen, dass in einigen Fällen bei Berater/-innen mit vergleichsweise hoher Arbeitszeit für JA plus ein niedriger Anteilswert an erfolgreichen Abgängen zu beobachten ist (und umge-

sehr wichtig (Mittelwerte zwischen 1,3 und 1,4). Die Spannweite der Angaben reicht allerdings von 1 bis 5, d. h. einzelne Berater/-innen haben die Kooperation mit jeder der drei Akteursgruppen als unwichtig eingeschätzt.

Die Berater/-innen wurden anschließend gebeten, Einschätzungen zu mehreren Aspekten der Kommunikation und

**Tabelle 14: Wöchentliche Arbeitszeit der Berater/-innen und Anteile an integrierten Teilnehmenden**

wöchentl. Arbeitszeit für JA plus	Anteil der in Arbeit integrierten Teilnehmenden an allen Teilnehmenden								
	bis zu 33 %		mehr als 33 bis 66 %		mehr als 66 %		Gesamt		
	Anzahl Berater/-innen	Spalten-%	Anzahl Berater/-innen	Spalten-%	Anzahl Berater/-innen	Spalten-%	Anzahl Berater/-innen	Spalten-%	Mittelwert Zeile
bis 5 Std.	8	32,0 %	5	12,2 %	3	25,0 %	16	20,5 %	35,9 %
mehr als 5 bis 10 Std.	8	32,0 %	14	34,1 %	1	8,3 %	23	29,5 %	41,4 %
mehr als 10 bis 20 Std.	7	28,0 %	11	26,8 %	4	33,3 %	22	28,2 %	46,0 %
mehr als 20 Std.	2	8,0 %	11	26,8 %	4	33,3 %	17	21,8 %	51,4 %
Gesamt	25	100,0 %	41	100,0 %	12	100,0 %	78	100,0 %	43,8 %

Koeffizient (Pearson): 0,279; Signifikanzniveau (2-seitig): 0,05 (\*\*)

Quelle: G.I.B.-Erhebung bei Berater/-innen und Monitoring-Daten aus dem Programm JA plus

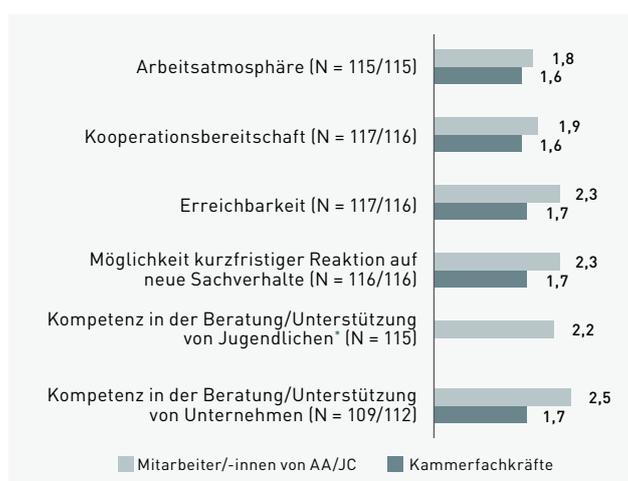
kehrt bei geringer Arbeitszeit ein hoher Anteil an erfolgreichen Abgängen). Insgesamt bleibt festzuhalten, dass ein positiver signifikanter Zusammenhang zwischen dem Arbeitszeitumfang der Berater/-innen und dem Anteil der in Erwerbstätigkeit integrierten Teilnehmenden besteht.

#### 4.1.3 Kommunikation und Kooperation im Rahmen von JA plus

Die folgenden Abschnitte befassen sich mit der Kommunikation und Kooperation der Berater/-innen zum einen mit Mitarbeiter/-innen von Agenturen für Arbeit und Jobcenter und zum anderen mit Kammerfachkräften. Zudem wird die Kooperation nach verschiedenen Formen und Ereignissen differenziert.

Die Berater/-innen wurden zunächst gebeten anzugeben, für wie wichtig sie die Kooperation mit einerseits den Mitarbeiter/-innen der Agenturen, der Jobcenter sowie mit den Kammerfachkräften für die Umsetzung von JA plus insgesamt erachten. Ihre Einschätzung sollte auf einer Skala von 1 bis 5 angegeben werden, wobei 1 sehr wichtig und 5 unwichtig bedeutete. Nach Angaben der Berater/-innen ist die Kooperation mit allen drei Akteursgruppen (Agenturen für Arbeit, Jobcenter und Kammerfachkräften)

**Abbildung 4: Gesamteinschätzung der Berater/-innen zur Kommunikation und Kooperation mit Mitarbeiter/-innen der Agenturen für Arbeit und Jobcenter sowie mit Kammerfachkräften**



Gesamteinschätzung auf einer fünfstufigen Skala analog zu Schulnoten von 1 (sehr gut) bis 5 (mangelhaft).

\* Frage wurde Berater/-innen nur in Bezug auf Mitarbeiter/-innen in Agenturen für Arbeit und Jobcentern gestellt.

Angaben zum N beziehen sich auf die Zahl der Antworten in Bezug auf Mitarbeiter/-innen bei Agenturen und Jobcenter (erste Angabe) und auf Kammerfachkräfte (zweite Angabe).

Quelle: G.I.B.-Erhebung bei Berater/-innen im Programm JA plus

Kooperation vorzunehmen. Diese Einschätzungen sollten getrennt für Mitarbeiter/-innen für Agenturen und Jobcenter einerseits und Kammerfachkräften andererseits erfolgen.

Mit Werten zwischen 1,6 und 2,5 werden die Kooperationen grundsätzlich als „gut“ bewertet, dabei fällt in allen Bereichen die Bewertung in Bezug auf die Kammerfachkräfte besser aus als bei den Mitarbeiter/-innen in Agenturen und Jobcentern (Abbildung 4). Der Vergleich der Bereiche untereinander zeigt, dass für beide Personengruppen die Arbeitsatmosphäre und Kooperationsbereitschaft besser eingeschätzt wird und die Bewertungen nahe beieinander liegt. Die Erreichbarkeit und die Möglichkeit, kurzfristig auf neue Sachverhalte zu reagieren, wird insbesondere gegenüber den Mitarbeiter/-innen für Agenturen und Jobcenter schlechter bewertet. Die Kompetenz in der Beratung bzw. Unterstützung von Jugendlichen wurde nur in Bezug auf die Mitarbeiter/-innen bei Agenturen und Jobcentern abgefragt. Auch hier liegt der Mittelwert vergleichsweise hoch bzw. die Beurteilung ist eher ungünstig. Bei der Kompetenz in der Beratung bzw. Unterstützung von Unternehmen erreichen die Mitarbeiter/-innen bei Agenturen und Jobcenter die schlechteste Bewertung, die Bewertung der Kammerfachkräfte fällt deutlich besser aus.

Die Berater/-innen wurden auch danach gefragt, ob jeweils deutliche Unterschiede innerhalb der beiden Personengruppen (Mitarbeiter/-innen der Agenturen für Arbeit und Jobcenter; Kammerfachkräfte) bestehen. Für beide Personengruppen bestehen überwiegend keine deutlichen Unterschiede. Für alle Berater/-innen gilt, dass jene, die angeben, dass deutliche Unterschiede bestehen, im Vergleich zu den anderen Befragten eine schlechtere Bewertung in den einzelnen Kommunikations- und Kooperationsbereichen vornahmen.

Ausnahme ist die Erreichbarkeit der Mitarbeiter/-innen in Agenturen für Arbeit und in Jobcentern, bei der gut die Hälfte der Berater/-innen (52 %) angibt, dass deutliche Unterschiede bestehen. In Bezug auf den Wert der Gesamteinschätzung (1,7) bedeutet dies, dass die Berater/-innen bei der Erreichbarkeit der Mitarbeiter/-innen – stärker als bei den anderen abgefragten Kommunikations- und Kooperationsbereichen – vor Ort auf Unterschiede stoßen, etwa indem einige Ansprechpartner bei der Einrichtungen gut, andere aber sehr schlecht erreichbar sind.

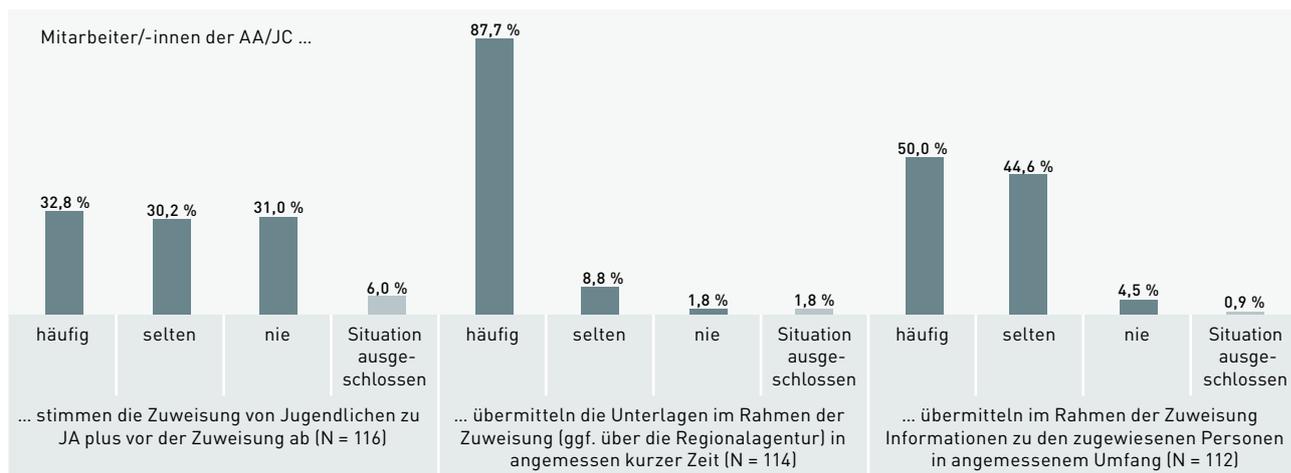
Die Berater/-innen wurden nach mehreren Aspekten der „Zusammenarbeit im Tagesgeschäft“ gefragt. Diese Aspekte wurden nach Phasen des Programmverlaufs von JA plus differenziert und innerhalb jeder Phase nach verschiedenen Situationen der Kooperation unterschieden. Die Berater/-innen wurden gebeten anzugeben, wie häufig die beschriebenen Arbeitszusammenhänge im Tagesgeschäft bei ihnen auftreten. Dabei wurde getrennt nach den Mitarbeiter/-innen von Agenturen und Jobcentern und den Kammerfachkräften gefragt. Die Häufigkeit wurde auf einer dreistufigen Skala (häufig, selten, nie) angegeben. War die beschriebene Situation generell ausgeschlossen, konnte dies separat vermerkt werden. Nachfolgend werden die Antworten der Berater/-innen nach den Personengruppen getrennt dargestellt.

#### Mitarbeiter/-innen der Agenturen für Arbeit und Jobcenter

In den folgenden Abbildungen sind Situationen beschrieben, die zwischen Berater/-innen und Mitarbeiter/-innen der Agenturen und Jobcenter vorkommen können.

Abbildung 5 bezieht sich auf drei Situationen während der Zuweisung: Nach Angaben von jeweils etwa einem Drittel der Berater/-innen stimmen die Mitarbeiter/-innen der zuweisenden Stellen häufig (32,8 %), selten (30,2 %) oder nie (31,0 %) die Zuweisung von Jugendlichen zu JA plus vor der formellen Zuweisung mit den Berater/-innen ab. 6,0 % der Berater/-innen gaben an, dass die Situation ausgeschlossen sei; dies ist z. B. dann möglich, wenn im Jahr 2011 (Referenzjahr der Befragung) keine Zuweisungen erfolgten. Bei der folgenden Situation geht es um die Übermittlung der Unterlagen im Rahmen der Zuweisung in einer angemessenen kurzen Zeit. Nach Angaben der meisten Berater/-innen (87,7 %) übermitteln die zuweisenden Stellen die Unterlagen häufig in angemessener kurzer Zeit. 8,8 % der Berater/-innen geben an, der Zeitrahmen sei selten angemessen kurz, 1,8 % geben an, er ist nie angemessen kurz. Ungünstiger stellt sich die Situation bei der Übermittlung von Informationen zu den zugewiesenen Personen in einem angemessenen Umfang dar: Nur etwa die Hälfte der Berater/-innen gibt an, dies sei häufig der Fall, die übrigen Berater/-innen gaben an, dies ist selten (44,6 %) oder nie (4,5 %) der Fall.

Abbildung 5: Häufigkeit von Ereignissen mit Mitarbeiter/-innen der Agenturen für Arbeit und Jobcenter während der Zuweisung

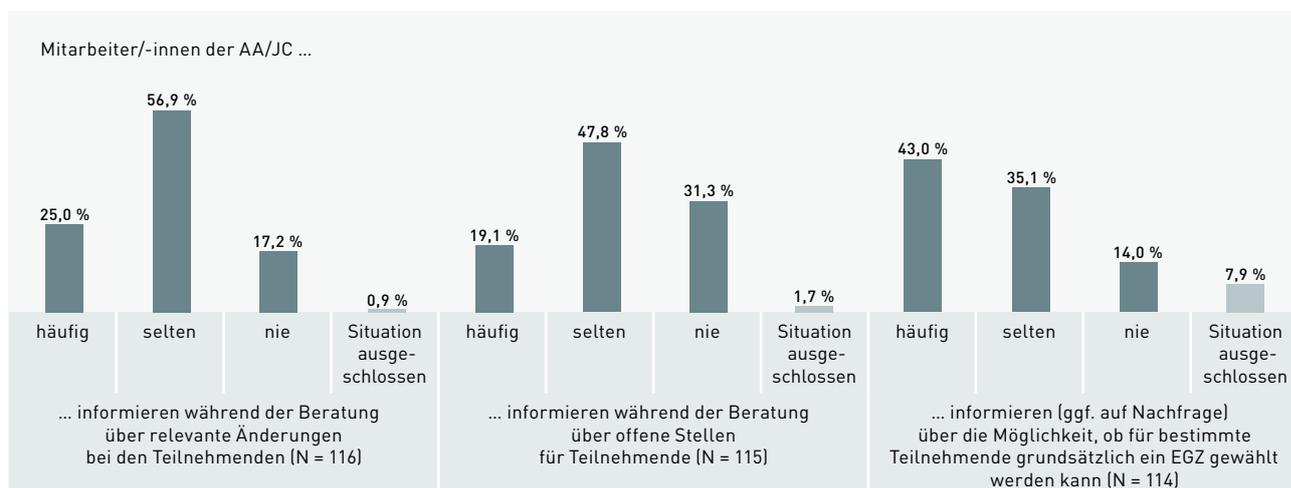


Quelle: G.I.B.-Erhebung bei Berater/-innen im Programm JA plus

Abbildung 6 gibt die Häufigkeit von Ereignissen mit Mitarbeiter/-innen der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter während der Beratung wieder. Demnach informieren die Mitarbeiter/-innen eher selten (56,9 %) über relevante Änderungen bei den Teilnehmenden (z. B. Umzug, Maßnahmeteilnahme oder Erwerbsintegration), 17,2 % der Berater/-innen gaben sogar an, dies sei nie der Fall. Eine ähnliche Situation ergibt sich bei der Information über offene Stellen für Teilnehmende durch Mitarbeiter/-innen der Agenturen und Jobcenter. Etwa ein Fünftel der Berater/-innen (19,1 %) gab an, diese Informationen würden häufig erfolgen, 47,8 % bzw. 31,3 % gaben hingegen an, dies sei selten oder nie der Fall. Eine intensivere Kommu-

nikation zwischen Berater/-innen und Mitarbeiter/-innen der Agenturen und Jobcenter ergibt sich bei der Information über die Möglichkeit, ob für bestimmte Teilnehmende grundsätzlich ein Eingliederungszuschuss gewährt werden kann. Zu dieser Situation gaben 43,0 % der Berater/-innen an, diese Information würde „häufig“ erfolgen, 35,1 % gaben an, dies sei „selten“, bei 14,0 % „nie“ der Fall. Immerhin 7,9 % der Berater/-innen gaben an, diese Situation sei ausgeschlossen. Dies kann etwa dann der Fall sein, wenn für die Teilnehmenden kein EGZ beantragt werden sollte oder keine Teilnehmenden von den Berater/-innen für die Übergabe an die Kammerfachkräfte vorgesehen waren.

Abbildung 6: Häufigkeit von Ereignissen mit Mitarbeiter/-innen der Agenturen für Arbeit und Jobcenter während der Beratung



Quelle: G.I.B.-Erhebung bei Berater/-innen im Programm JA plus

Abbildung 7 bezieht sich auf Situationen, die nach der Übergabe der Teilnehmenden von den Berater/-innen an die Kammerfachkräfte, also während der sog. Vermittlungsphase, vorkommen können. Hinsichtlich der Information über relevante Änderungen bei den Teilnehmenden oder der Information über offene Stellen seitens der zuweisenden Stellen (mit 51,8 % mehrheitlich „selten“) ergibt sich ein ähnliches Bild wie während der Beratungsphase. Hingegen intensiviert sich die Kommunikation, nachdem (durch die Kammerfachkräfte) EGZ-Anträge gestellt wurden. Nach Angaben der Berater/-innen informieren die Mitarbeiter/-innen der Agenturen und Jobcenter häufig kurzfristig über die Gewährung des Eingliederungszuschusses (60,5 %).

18,4 % der Berater/-innen gaben an, diese Situation sei selten der Fall, 12,3 % sagten sogar, dies sei nie der Fall. Für 8,8 % der Berater/-innen ist die Situation ausgeschlossen, z. B. weil – zumindest für die von ihnen beratenen Teilnehmenden – kein EGZ-Antrag gestellt wurde.

#### Kammerfachkräfte

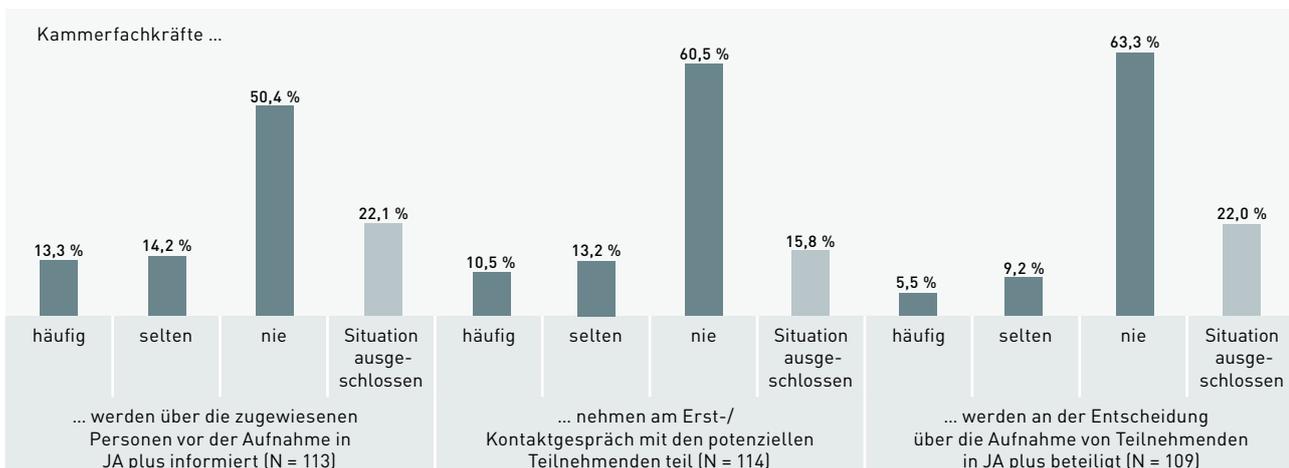
Die Kooperation und Kommunikation zwischen den Berater/-innen und den Kammerfachkräften wurde in vier Phasen unterteilt. In Abbildung 8 sind drei Situationen während der Zuweisung wiedergegeben. Nach Angaben der Berater/-innen sind in allen drei Situationen die Kammerfachkräfte überwiegend „nie“ beteiligt. So geben 50,4 % der Berater/-

Abbildung 7: Häufigkeit von Ereignissen mit Mitarbeiter/-innen der Agenturen für Arbeit und Jobcenter während der Vermittlungsphase



Quelle: G.I.B.-Erhebung bei Berater/-innen im Programm JA plus

Abbildung 8: Häufigkeit von Ereignissen mit Kammerfachkräften während der Zuweisung



Quelle: G.I.B.-Erhebung bei Berater/-innen im Programm JA plus

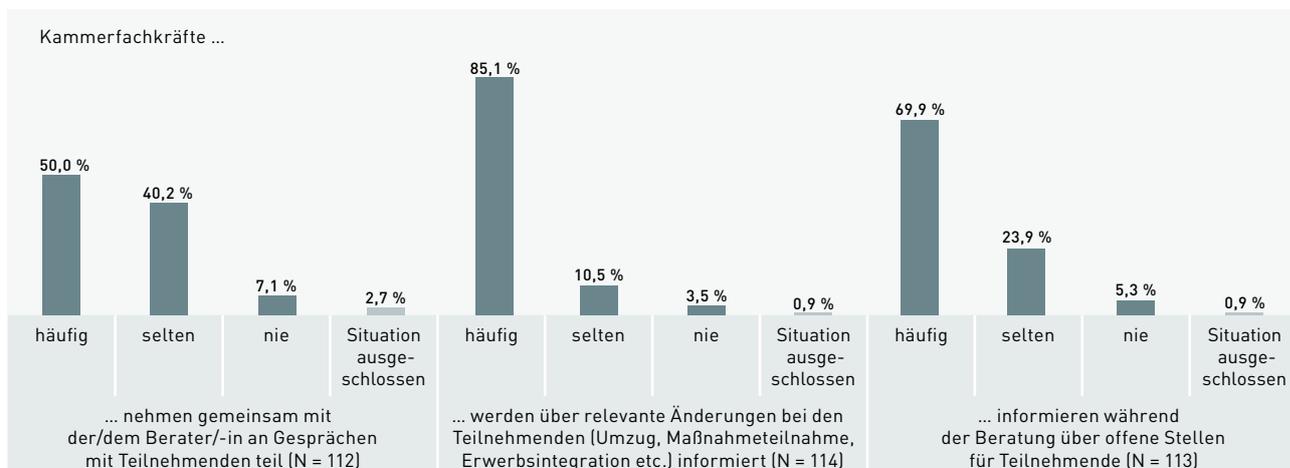
-innen an, sie informieren die Kammerfachkräfte nie über die zugewiesenen Personen vor der Aufnahme in JA plus, weitere 22,1 % der Berater/-innen gaben an, diese Situation sei ausgeschlossen. Noch seltener nehmen die Kammerfachkräfte am Erst- bzw. Kontaktgespräch mit den potenziellen Teilnehmenden teil oder werden an der Entscheidung über die Aufnahme der Teilnehmenden in JA plus beteiligt.

Wie Abbildung 9 zeigt, verändert sich die Kommunikation und Kooperation zwischen Berater/-innen und Kammerfachkräften mit Beginn der Beratungsphase. So gibt die Hälfte der Berater/-innen (50,0 %) an, „häufig“ gemeinsam mit den Kammerfachkräften die Gespräche mit Teilnehmenden an

JA plus zu führen. Bei lediglich 7,1 % der Berater/-innen ist dies nie der Fall. Noch intensiver ist die Kommunikation, wenn es zu Änderungen bei den Teilnehmenden (Umzug, Maßnahmeteilnahme, Erwerbsintegration etc.) kommt. Außerdem geben 69,9 % der Berater/-innen an, dass sie von den Kammerfachkräften während der Beratungsphase über offene Stellen für die Teilnehmenden informiert werden. Lediglich 5,3 % der Berater/-innen geben an, dies sei nie der Fall.

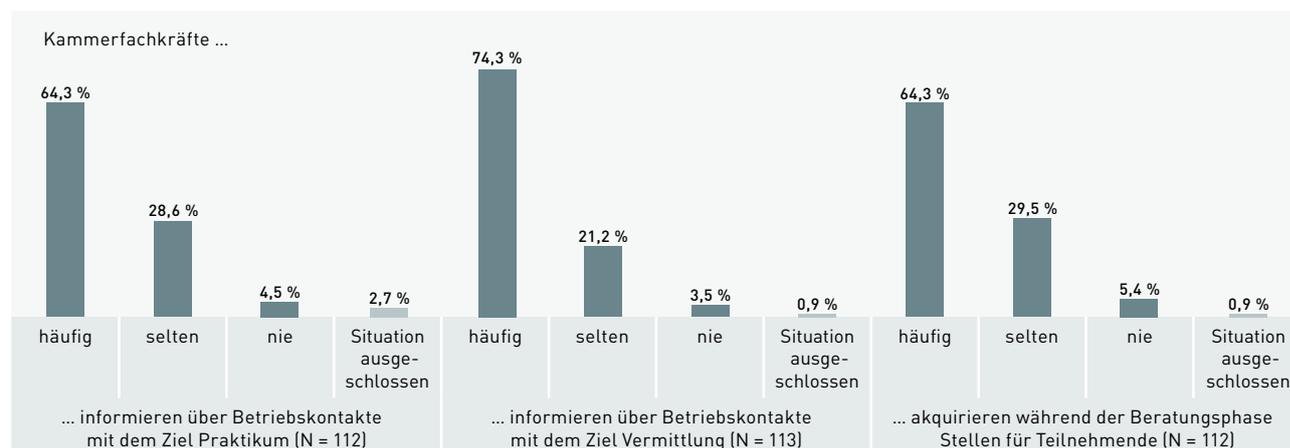
Eine ebenfalls intensive Kooperation zeigt sich, wenn die Kammerfachkräfte über Betriebskontakte mit dem Ziel eines Praktikums oder dem Ziel der Vermittlung informieren. Zudem gaben 64,3 % der Berater/-innen an, dass die

**Abbildung 9: Häufigkeit von Ereignissen mit Kammerfachkräften während der Beratung (Teil 1)**



Quelle: G.I.B.-Erhebung bei Berater/-innen im Programm JA plus

**Abbildung 10: Häufigkeit von Ereignissen mit Kammerfachkräften während der Beratung (Teil 2)**



Quelle: G.I.B.-Erhebung bei Berater/-innen im Programm JA plus

Kammerfachkräfte während der Beratungsphase Stellen für die Teilnehmenden akquirieren. Weitere 29,5 % der Berater/-innen sagten, dies sei selten der Fall. Lediglich 5,4 % gaben an, dies sei nie der Fall (Abbildung 10).

Noch intensiver wird die Kommunikation nach Übergabe der Teilnehmenden an die Kammerfachkräfte, also während der Vermittlungsphase. Für alle drei Situationen gibt der überwiegende Teil der Berater/-innen (84,8 % bis 92,7 %) an, die beschriebenen Situationen – Information über Vermittlung über Teilnehmenden, Information über die Gewährung eines Eingliederungszuschusses, Information über relevante Änderungen bei den Teilnehmenden – träte häufig auf (Abbildung 11).

Auch nach der Vermittlung von Jugendlichen in Beschäftigung bleibt die Kommunikation und Kooperation intensiv. Nach Angaben von 71,4 % der Berater/-innen informieren die Kammerfachkräfte häufig über den Verbleib der Teilnehmenden nach der Vermittlung. Außerdem gaben 74,5 % der Berater/-innen an, die Kammerfachkräfte beteiligen sich aktiv an der Lösung von Problemen während der Beschäftigungsphase (Abbildung 12).

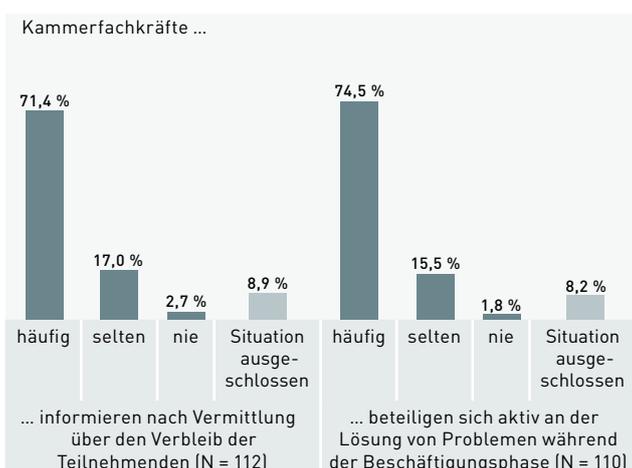
Die statistischen Analysen ergaben, dass die Arbeitsbeziehungen unter den einzelnen Akteuren eine hohe Bedeutung für die erfolgreiche Umsetzung von JA plus haben. Signifikante Zusammenhänge zeigten sich bei der Zusammenar-

Abbildung 11: Häufigkeit von Ereignissen mit Kammerfachkräften nach Übergabe



Quelle: G.I.B.-Erhebung bei Berater/-innen im Programm JA plus

Abbildung 12: Häufigkeit von Ereignissen mit Kammerfachkräften nach Vermittlung



Quelle: G.I.B.-Erhebung bei Berater/-innen im Programm JA plus

beit von Berater/-innen sowohl mit den Mitarbeiter/-innen der Agenturen für Arbeit und Jobcenter (hier der Austausch über Fördermöglichkeiten durch EGZ) als auch bei den Kammerfachkräften in Bezug auf deutliche Unterschiede in der Arbeitsatmosphäre (vgl. Abschnitt 3.2).

## 4.2 Befragung der Kammerfachkräfte

Die Analyse auf regionaler Ebene berücksichtigte – neben der regionalen Lage des Arbeitsmarktes – die Ermittlung von Einflussfaktoren, die sich aus der Befragung von Kammerfachkräften in der Erhebung ergaben. Demnach kann Merkmalen aus drei Themenbereichen ein Einfluss auf die Umsetzung von JA plus zugeschrieben werden: Die Ausgestaltung der Eingliederungszuschüsse (Abschnitt 4.2.1), die regionale Zuständigkeit der Kammerfachkräfte (Abschnitt

4.2.2) und die Kommunikation und Kooperation mit anderen Akteuren (Abschnitt 4.2.3).<sup>30</sup> Für diese Themenbereiche werden nachfolgend die Ergebnisse der Befragung bei Kammerfachkräften vorgestellt. Im Mittelpunkt steht hierbei die deskriptive Auswertung der Angaben der Kammerfachkräfte, nicht die Diskussion der signifikanten Befunde aus der statistischen Analyse (zur statistischen Analyse siehe Abschnitt 3.3). Weitere Angaben der Kammerfachkräfte werden in Abschnitt 4.3 zusammen mit Ergebnissen der Befragung von Berater/-innen ausgewertet, um einen Vergleich beider Befragengruppen zu ermöglichen.

#### 4.2.1 Eingliederungszuschuss

Arbeitgeber können von den Agenturen für Arbeit oder Jobcentern Eingliederungszuschüsse (EGZ) erhalten, wenn sie förderungsbedürftige Arbeitnehmer/-innen einstellen.<sup>31</sup> Die Kammerfachkräfte wurden danach gefragt, wie viele Teilnehmende einen EGZ erhalten, wie viele keinen erhalten, auch wenn ein Antrag auf Eingliederungszuschuss gestellt wurde, und für wie viele Teilnehmende kein EGZ beantragt wurde. Demnach erfolgte für knapp ein Viertel der Teilnehmenden kein Antrag auf Eingliederungszuschuss (23 %), für 12 % wurde ein EGZ-Antrag gestellt aber nicht gewährt, etwa zwei Drittel der Teilnehmenden haben einen Einglie-

derungszuschuss erhalten (Tabelle 15). Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang auch die Spannweite der Anteilswerte: So gaben einige der Kammerfachkräfte an, dass für bis zu 70 % der Teilnehmenden kein Antrag auf EGZ gestellt wurde, andere geben an, dass für bis zu 60 % der Teilnehmenden, für die ein Antrag gestellt wurde, kein EGZ gewährt wurde. Die angegebenen Anteilswerte derjenigen, die einen EGZ erhalten haben, liegen zwischen 20 und 100 %.

Die Kammerfachkräfte wurden gebeten anzugeben, wann in der Regel bekannt ist, ob ein EGZ gewährt wird und welche Höhe und Dauer dieser hat. Abbildung 13 ist zu entnehmen, dass die voraussichtliche Gewährung an sich und die voraussichtliche Ausgestaltung in Form von Höhe und Dauer des EGZ keine großen Unterschiede aufweisen. Insbesondere der Zeitpunkt „während der Vermittlungsphase“ kommt in beiden Fällen am häufigsten vor (46,3 % bzw. 45,0 %). Die beiden nächsthäufigsten Kategorien (während oder am Ende eines Praktikums oder nach Prüfung des EGZ-Antrags) weisen mit 16,4 % bzw. 21,3 % einen deutlich niedrigeren Anteil auf. Auffallend ist, dass für immerhin 12,5 % der Kammerfachkräfte bereits bei Maßnahmebeginn bekannt ist, ob ein EGZ gewährt wird, und für 8,8 % zu diesem Zeitpunkt auch bekannt ist, in welcher Dauer und Höhe der EGZ voraussichtlich gewährt wird.

Tabelle 15: Beantragung und Gewährung von EGZ, Anteil der Teilnehmenden

	Mittelwert	Minimum	Maximum	Median	Std-abw.	innerer Quartilsabstand*
Anteil Teilnehmende, für die kein EGZ beantragt wurde (in %):	23	0	70	20	20,2	35
Anteil Teilnehmende, für die ein EGZ-Antrag gestellt wurde, der EGZ aber nicht gewährt wurde (in %):	12	0	60	2	14,9	30
Anteil Teilnehmende, die einen EGZ erhalten haben (in %):	65	20	100	55	24,9	46

N = 51, ausschließlich Angaben von Kammerfachkräften, deren Anteilswerte sich auf 100 % summierten.

\* Der innere Quartilsabstand gibt die Breite der mittleren 50 % der Antworten an.

Quelle: G.I.B.-Erhebung bei Kammerfachkräften im Programm JA plus, regionalspezifische Angaben (Teil B)

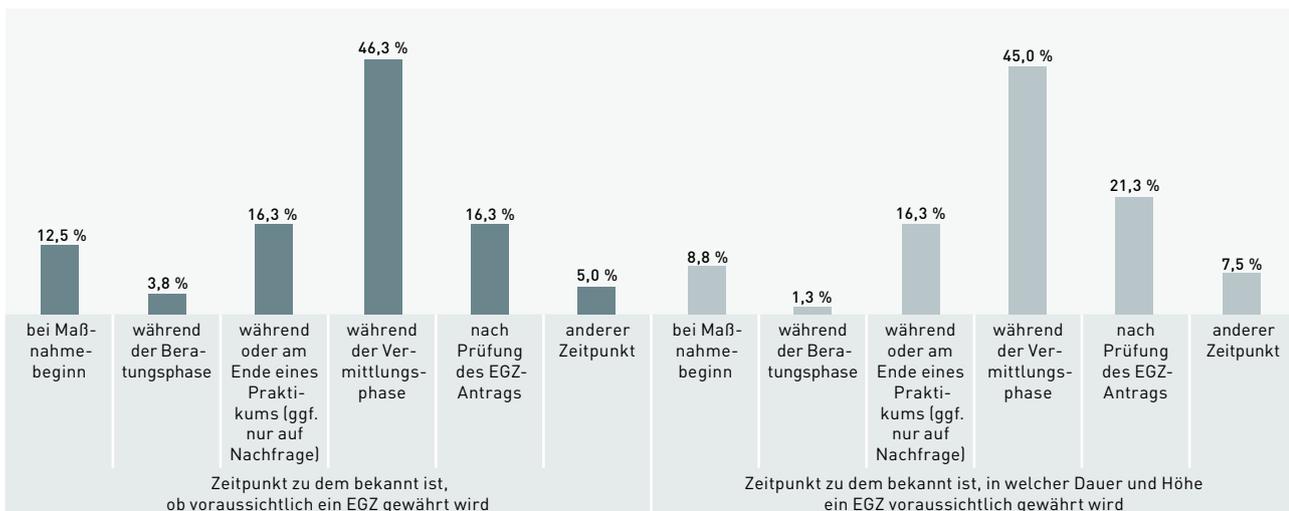
<sup>30</sup> Grundlage der Auswertung sind Angaben von insgesamt 27 Kammerfachkräften (entspricht 84 % aller Kammerfachkräfte in JA plus). Diese Kammerfachkräfte repräsentieren 48 von 53 Kreisen und kreisfreien Städten in Nordrhein-Westfalen. Differenziert nach Kammerfachkräften der HWK und der IHK liegen für 28 Regionen Angaben von beiden Kammermännern vor, für 20 Regionen sind Angaben ausschließlich von einer Kammerseite vorhanden.

<sup>31</sup> Eingliederungszuschüsse gehören zu einem etablierten Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik (vgl. u.a. Brüssig/Schwarzkopf 2011; Bernhard et al. 2008). Als förderungsbedürftig gelten Arbeitnehmer/-innen, wenn sie Vermittlungshemmnisse haben, etwa gesundheitliche Einschränkungen, oder bereits lange arbeitslos sind. Die Zuschüsse dienen dem Ausgleich der erwarteten Minderleistungen.

In der Regel sind die voraussichtliche Gewährung an sich und die voraussichtliche Ausgestaltung des EGZ zum gleichen Zeitpunkt bekannt. 85 % der Kammerfachkräfte gaben für beide Situationen denselben Zeitpunkt an. Die Nennungen zu den „anderen Zeitpunkten“ weisen darauf hin, dass es in einigen Fällen keinen regelhaften Zeitpunkt gibt, Informationen seitens der Agenturen für Arbeit und Jobcenter zum EGZ „nur auf Anfrage“ (ohne Zeitbezug) oder unter „Berufung auf eine Schweigepflicht“ gar nicht erfolgen.

Die Kammerfachkräfte wurden außerdem danach gefragt, welche Höhe und welche Dauer der Eingliederungszuschuss in den einzelnen Regionen am häufigsten hat. Abbildung 14 zeigt, dass die am häufigsten gewährte Höhe des EGZ zwischen 20 % und 50 % liegt. Nach Angaben der Kammerfachkräfte kommen EGZ in Höhe von 30 % oder 50 % am häufigsten vor. Bei der Dauer des EGZ ist das Spektrum breiter: Es liegt zwischen drei und 12 Monaten, wobei eine Dauer von mehr als sechs Monaten mit 9,3 % nur einen

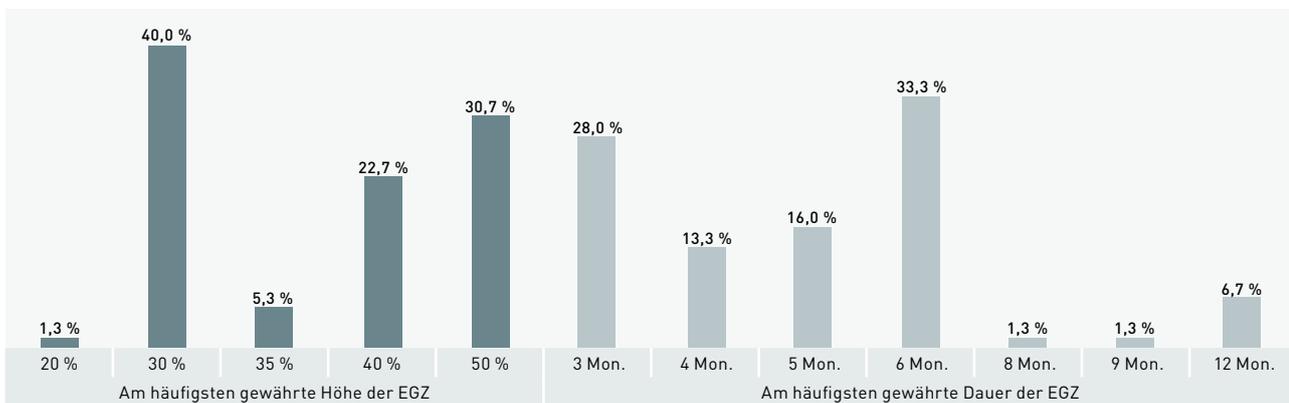
Abbildung 13: Zeitpunkte, zu denen die voraussichtliche Höhe und Dauer von Eingliederungszuschüssen bekannt ist



N = 80

Quelle: G.I.B.-Erhebung bei Kammerfachkräften im Programm JA plus, regionalspezifische Angaben (Teil B)

Abbildung 14: Am häufigsten gewährte Höhe und Dauer der Eingliederungszuschüsse



N = 75

Quelle: G.I.B.-Erhebung bei Kammerfachkräften im Programm JA plus, regionalspezifische Angaben (Teil B)

geringeren Anteil hat. Die am häufigsten angegebenen Kategorien sind drei Monate (28 %) und sechs Monate (33,3 %).

Eine kombinierte Auswertung von Höhe und Dauer des EGZ zeigt, dass die Kombination drei Monate 30 % (21,3 %) und sechs Monate 50 % (20,0 %) am häufigsten vorkommt. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass die ungewöhnlich lange Dauer des EGZ von mehr als sechs Monaten in Kombination mit vergleichsweise hohen EGZ von 40 bzw. 50 % steht (Tabelle 16).

liegt bei 15 Regionen. In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass für einige Regionen mehrere Kammerfachkräfte derselben Kammer (IHK oder HWK) zuständig sind. So sind insbesondere jene Kammerfachkräfte, die für eine größere Zahl an Regionen zuständig sind, gemeinsam mit (bis zu drei) weiteren Kammerfachkräften derselben Kammer in den Regionen tätig.

Nach den Ergebnissen der statistischen Analyse besteht ein negativer Zusammenhang zwischen der Anzahl der von

**Tabelle 16: Kombinationen der am häufigsten gewährten Höhe und Dauer der Eingliederungszuschüsse (Anteile als Tabellen-%)**

Am häufigsten gewährte Höhe des EGZ	Am häufigsten gewährte Dauer des EGZ							Gesamt
	3 Mon.	4 Mon.	5 Mon.	6 Mon.	8 Mon.	9 Mon.	12 Mon.	
20 %	1,3 %							1,3 %
30 %	21,3 %	5,3 %	5,3 %	8,0 %				40,0 %
35 %			5,3 %					5,3 %
40 %	4,0 %	6,7 %	2,7 %	5,3 %		1,3 %	2,7 %	22,7 %
50 %	1,3 %	1,3 %	2,7 %	20,0 %	1,3 %		4,0 %	30,7 %
Gesamt	28,0 %	13,3 %	16,0 %	33,3 %	1,3 %	1,3 %	6,7 %	100,0 %

N = 75

Quelle: G.I.B.-Erhebung bei Kammerfachkräften im Programm JA plus, regionalspezifische Angaben (Teil B)

Nach der statistischen Analyse besteht zwar ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Anteil der Teilnehmenden, denen ein EGZ gewährt wird, an allen Teilnehmenden und den Integrationschancen, doch die Richtung des Zusammenhangs entspricht nicht der Ausgangsthese, nach der ein EGZ an sich und/oder eine günstige Ausgestaltung des EGZ die Integrationschancen erhöhen (vgl. Abschnitt 3.3.2).

#### 4.2.2 Regionale Zuständigkeit der Kammerfachkräfte

Nach den Ergebnissen der Erhebung entspricht die wöchentliche Arbeitszeit der Kammerfachkräfte für JA plus dem Arbeitszeitumfang insgesamt, d.h. alle Kammerfachkräfte sind ausschließlich für JA plus tätig. 21 Kammerfachkräfte (78 %) sind in Vollzeit beschäftigt (mindestens 39 Wochenstunden), die übrigen sechs haben einen wöchentlichen Arbeitszeitumfang zwischen 20 und 35 Stunden.

Die Zuständigkeit der Kammerfachkräfte für Regionen bzw. Kreise und kreisfreie Städte variiert stark. So sind 12 Kammerfachkräfte für bis zu drei Regionen zuständig (44 % von 27 Befragten), 11 Kammerfachkräfte (41 %) sind für vier bis sieben Regionen und weitere vier Kammerfachkräfte (15 %) für mindestens acht Regionen zuständig. Die Höchstzahl

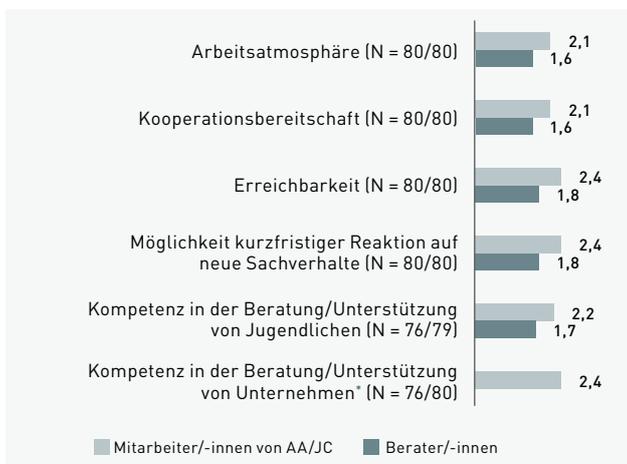
Kammerfachkräften betreuten Kreise bzw. kreisfreien Städte und dem Anteil der in Erwerbstätigkeit integrierten Teilnehmenden in den Regionen. Demnach sinken für Teilnehmende die Integrationschancen, je mehr Regionen in den Zuständigkeitsbereich der betreffenden Kammerfachkräfte einer Region fallen. Dies gilt auch unter Kontrolle von Teilnehmer- und Beratungsmerkmalen, d. h., dass die Merkmale auch bei gleicher Zusammensetzung der Teilnehmenden und gleicher Zusammensetzung der Berater/-innen in den Regionen einen signifikanten Zusammenhang hätten. (vgl. Abschnitt 3.3.2).

#### 4.2.3 Kommunikation und Kooperation im Rahmen von JA plus

Der folgende Abschnitt befasst sich mit der Kommunikation und Kooperation der Kammerfachkräfte zum einen mit Mitarbeiter/-innen von Agenturen für Arbeit und Jobcenter und zum anderen mit Berater/-innen im Landesprogramm. Zudem wird die Kooperation nach verschiedenen Formen und Ereignissen differenziert. Die Kammerfachkräfte wurden zunächst gebeten anzugeben, für wie wichtig sie die Kooperation mit einerseits den Mitarbeiter/-innen der Agenturen und der Jobcenter sowie mit den Berater/-innen für

die Umsetzung von JA plus insgesamt erachten. Ihre Einschätzung sollte auf einer Skala von 1 bis 5 angegeben werden, wobei 1 sehr wichtig und 5 unwichtig bedeutete. Nach Angaben der Kammerfachkräfte ist die Kooperation in den Regionen mit allen drei Akteursgruppen (Agenturen für Arbeit, Jobcenter und Berater/-innen) sehr wichtig (Mittelwerte zwischen 1,0 und 1,1, N = 81). Die Spannweite der Angaben ist jedoch unterschiedlich, so liegen die Einschätzungen in Bezug auf die Mitarbeiter/-innen der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter zwischen 1 und 3, die Einschätzung zur Kooperation mit den Berater/-innen zwischen 1 und 2.

**Abbildung 15: Gesamteinschätzung der Kammerfachkräfte zur Kommunikation und Kooperation mit Mitarbeiter/-innen der Agenturen für Arbeit und Jobcenter sowie mit Berater/-innen**



Gesamteinschätzung auf einer fünfstufigen Skala analog zu Schulnoten von 1 (sehr gut) bis 5 (mangelhaft).

\* Frage wurde Kammerfachkräften nur in Bezug auf Mitarbeiter/-innen in Agenturen für Arbeit und Jobcentern gestellt.

Angaben zum N beziehen sich auf die Zahl der Antworten in Bezug auf Mitarbeiter/-innen bei Agenturen und Jobcenter (erste Angabe) und auf Berater/-innen (zweite Angabe).

Quelle: G.I.B.-Erhebung bei Kammerfachkräften im Programm JA plus, regionalspezifische Angaben (Teil B)

Dieser Unterschied zeigt sich auch in Abbildung 15, wo die Kooperation und Kommunikation der Kammerfachkräfte mit Mitarbeiter/-innen von Agenturen für Arbeit und Jobcenter einerseits und Berater/-innen im Landesprogramm andererseits dargestellt ist. Die Kammerfachkräfte wurden gebeten, für fünf bzw. sechs Aspekte der Kommunikation und Kooperation getrennt für Mitarbeiter/-innen von Agenturen und Jobcentern und Berater/-innen ihre Einschätzung

auf einer Schulnotenskala (1 bis 5) abzugeben. Mit Werten zwischen 1,6 und 2,4 werden die Kooperationen grundsätzlich als „gut“ bewertet, dabei fällt in allen Bereichen die Bewertung der Berater/-innen besser aus als die der Mitarbeiter/-innen in Agenturen und Jobcenter. Der Vergleich der Bereiche untereinander zeigt, dass für beide Personengruppen die Arbeitsatmosphäre und Kooperationsbereitschaft besser eingeschätzt wird als die Erreichbarkeit und die Möglichkeit, kurzfristig auf neue Sachverhalte zu reagieren. Die Kompetenz in der Beratung bzw. Unterstützung von Unternehmen wurde nur in Bezug auf die Mitarbeiter/-innen bei Agenturen und Jobcenter abgefragt. Auch hier liegt der Mittelwert vergleichsweise hoch, d. h., sie wird in Relation zu den anderen Aspekten schlechter eingeschätzt.

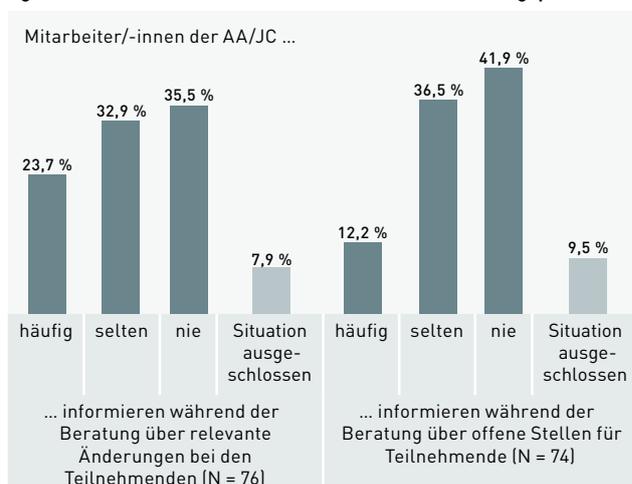
Die Kammerfachkräfte wurden zudem gefragt, ob jeweils deutliche Unterschiede innerhalb der beiden Personengruppen (Mitarbeiter/-innen der Agenturen für Arbeit und Jobcenter; Berater/-innen) bestehen. Für beide Personengruppen und in allen Bereichen bestehen demnach überwiegend keine deutlichen Unterschiede. Jene Kammerfachkräfte, die angaben, dass deutliche Unterschiede bestehen, nehmen im Vergleich zu den anderen Befragten durchweg auch eine schlechtere Bewertung in den einzelnen Kommunikations- und Kooperationsbereichen vor.

Die Kammerfachkräfte wurden nach mehreren Aspekten der „Zusammenarbeit im Tagesgeschäft“ gefragt. Diese Aspekte wurde nach Phasen des Programmverlaufs von JA plus differenziert und innerhalb jeder Phase nach verschiedenen Situationen der Kooperation unterschieden. Die Kammerfachkräfte wurden gebeten anzugeben, wie häufig die beschriebenen Arbeitszusammenhänge im Tagesgeschäft bei ihnen auftreten. Dabei wird grundsätzlich auch zwischen den Mitarbeiter/-innen von Agenturen und Jobcentern und Berater/-innen unterschieden. Die Häufigkeit sollte auf einer dreistufigen Skala (häufig, selten, nie) angegeben werden. War die beschriebene Situation generell ausgeschlossen, konnte dies separat vermerkt werden.

**Mitarbeiter/-innen der Agenturen für Arbeit und Jobcenter**  
In Abbildung 16 sind zwei Situationen beschrieben, die während der Beratungsphase zwischen Kammerfachkräften und Mitarbeiter/-innen der Agenturen und Jobcenter erfolgen können. Demnach informieren die Mitarbeiter/-innen der Agenturen und Jobcenter die Kammerfachkräfte eher „selten“ bis „nie“ über Änderungen bei den Teilneh-

menden (Umzug Maßnahmeteilnahme, Erwerbsintegration etc.). Noch seltener kommt es vor, dass die Mitarbeiter/-innen der Agenturen und Jobcenter die Kammerfachkräfte über offene Stellen für die Teilnehmenden am Landesprogramm informieren.

**Abbildung 16: Häufigkeit von Ereignissen mit Mitarbeiter/-innen der Agenturen für Arbeit und Jobcenter während der Beratungsphase**



Quelle: G.I.B.-Erhebung bei Kammerfachkräften im Programm JA plus, regionalspezifische Angaben (Teil B)

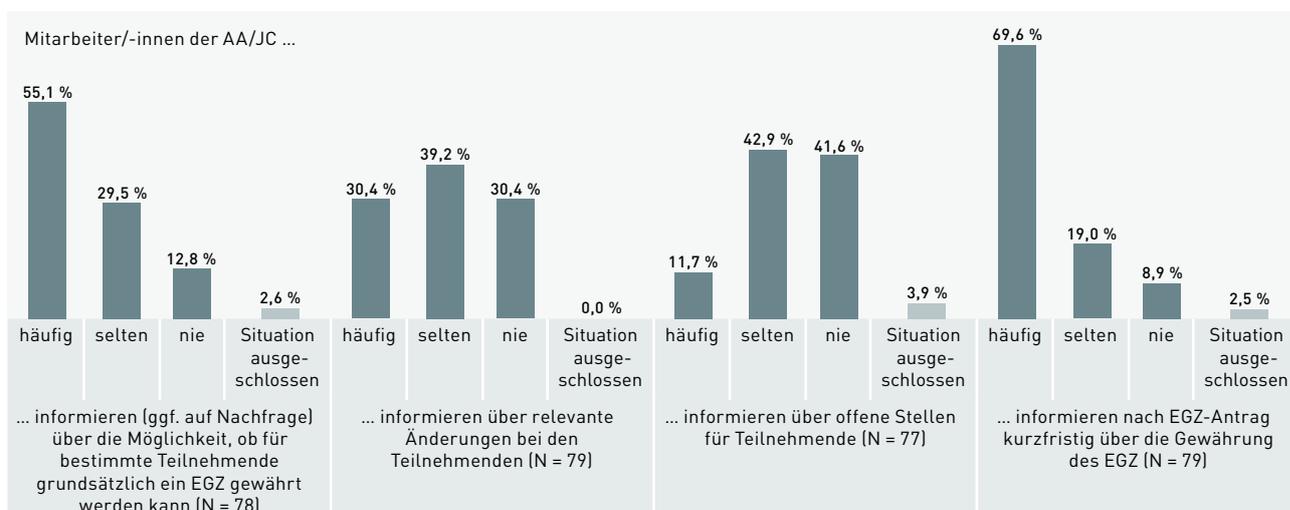
Mit der Übergabe der Teilnehmenden von den Berater/-innen an die Kammern ändert sich die Kooperation zwischen Mitarbeiter/-innen der zuweisenden Stellen und Kammerfachkräften. Wie Abbildung 17 zeigt, informieren die Mitarbeiter/-innen die Kammerfachkräfte deutlich häufiger über die Möglichkeit, ob für bestimmte Teilnehmende grundsätzlich ein EGZ gewährt werden kann, oder sie informieren nach Antragstellung kurzfristig über die Gewährung des EGZ. In dieser Phase zeigt sich – im Vergleich zur vorherigen Beratungsphase – eine intensivere Kooperation zwischen beiden Akteuren bei der Information über relevante Änderungen bei den Teilnehmenden. Die Information von den Agenturen und Jobcentern über offene Stellen für Teilnehmende bleibt allerdings weiterhin selten oder erfolgt nie.

#### Berater/-innen

Auch bei der Kooperation zwischen den Kammerfachkräften und den Berater/-innen im Landesprogramm JA plus zeigen sich deutliche Unterschiede nach den einzelnen Programmphasen.

So sind die Kammerfachkräfte während der Zuweisung überwiegend „selten“ oder „nie“ eingebunden, dies gilt für

**Abbildung 17: Häufigkeit von Ereignissen mit Mitarbeiter/-innen der Agenturen für Arbeit und Jobcenter nach Übergabe der Teilnehmenden an die Kammerfachkräfte**



Quelle: G.I.B.-Erhebung bei Kammerfachkräften im Programm JA plus, regionalspezifische Angaben (Teil B)

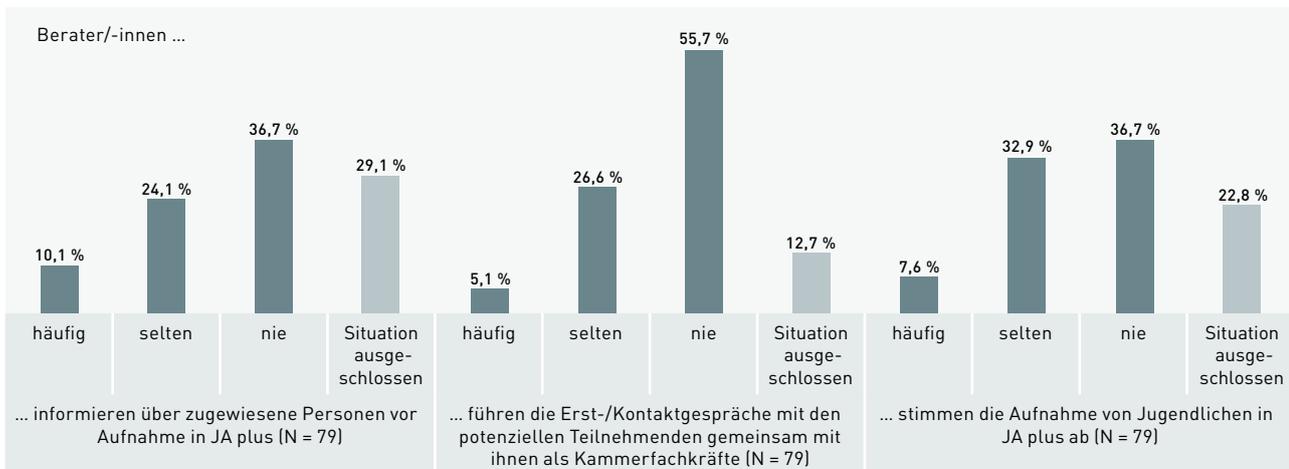
die Information über zugewiesene Personen vor Aufnahme in JA plus oder für die Abstimmung der Aufnahme von Jugendlichen. Mehr als die Hälfte der Kammerfachkräfte (55,7 %) gab an, dass sie „nie“ ein Erst- oder Kontaktgespräch mit den potenziellen Teilnehmenden gemeinsam mit den Berater/-innen führen, gleichzeitig ist dies für einzelne Kammerfachkräfte (5,1 %) häufig der Fall (Abbildung 18).

Die Intensität der Zusammenarbeit zwischen Berater/-innen und Kammerfachkräften ändert sich während der Beratungsphase (Abbildung 19 und Abbildung 20): Mehr als die Hälfte der Kammerfachkräfte gab an, dass die Berater/-innen unmittelbar nach Aufnahme in JA plus über die neu-

en Teilnehmenden und während der Beratung über relevante Änderungen bei den Teilnehmenden informieren. Knapp die Hälfte der Kammerfachkräfte (46,8 %) gab an, über den Fortgang der Beratung informiert zu werden. Nach Angaben der Kammerfachkräfte kommen gemeinsame Gespräche mit den Berater/-innen und Teilnehmenden zumeist häufig (32,9 %) oder selten (41,8 %) vor. Lediglich 15,2 % gaben an, dass solche Gespräche nie vorkommen.

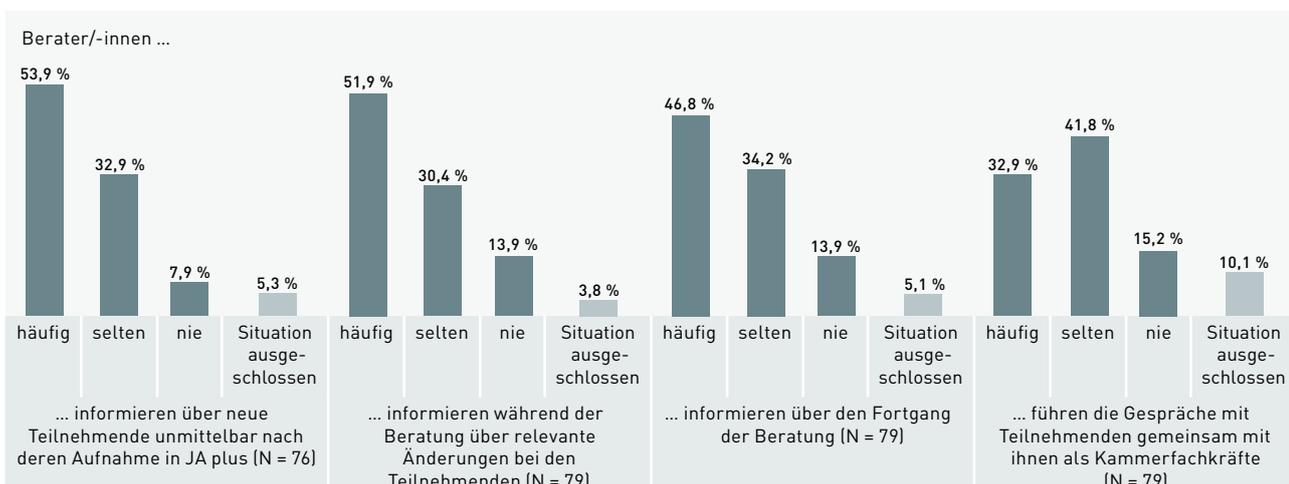
In Bezug auf Praktikum und Vermittlung gaben die meisten Kammerfachkräfte an, dass sie selten in diesem Zusammenhang Kontakt zu den Berater/-innen haben. Dies gilt sowohl für die Information über Betriebskontakte mit dem

Abbildung 18: Häufigkeit von Ereignissen mit Berater/-innen während der Zuweisung



Quelle: G.I.B.-Erhebung bei Kammerfachkräften im Programm JA plus, regionalspezifische Angaben (Teil B)

Abbildung 19: Häufigkeit von Ereignissen mit Berater/-innen während der Beratungsphase (Teil 1)



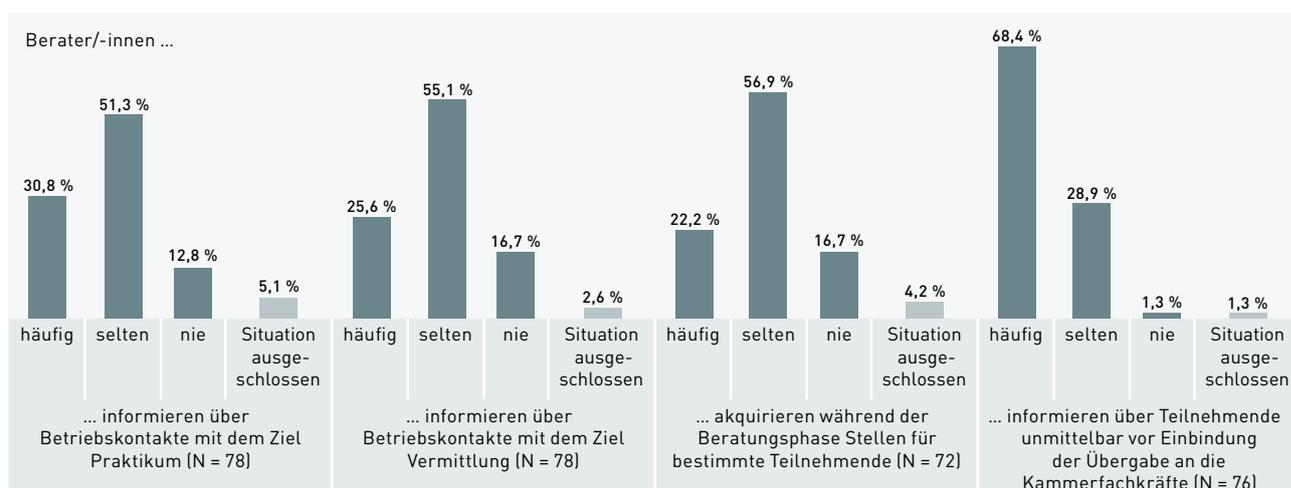
Quelle: G.I.B.-Erhebung bei Kammerfachkräften im Programm JA plus, regionalspezifische Angaben (Teil B)

Ziel „Praktikum“ wie mit dem Ziel „Vermittlung“ als auch für die Akquise von Stellen. Während der Beratungsphase ist die Akquise für die meisten Kammerfachkräfte selten ein Ereignis, bei dem sie zu den Berater/-innen Kontakt haben (56,9 %). In diesem Zusammenhang geben aber immerhin 22,2 % der Kammerfachkräfte an, dass sie häufig Kontakt zu den Berater/-innen haben. Für 16,7 % ist dies nie der Fall (Abbildung 20).

Die intensivste Kooperation während der Beratungsphase ist die Information über die Teilnehmenden unmittelbar vor Einbindung der Kammerfachkräfte bzw. der Übergabe an sie. Etwa zwei Drittel der Kammerfachkräfte gaben an, hier „häufig“ Kontakt zu den Berater/-innen zu haben, gut ein Viertel gab an, dies sei „selten“ der Fall.

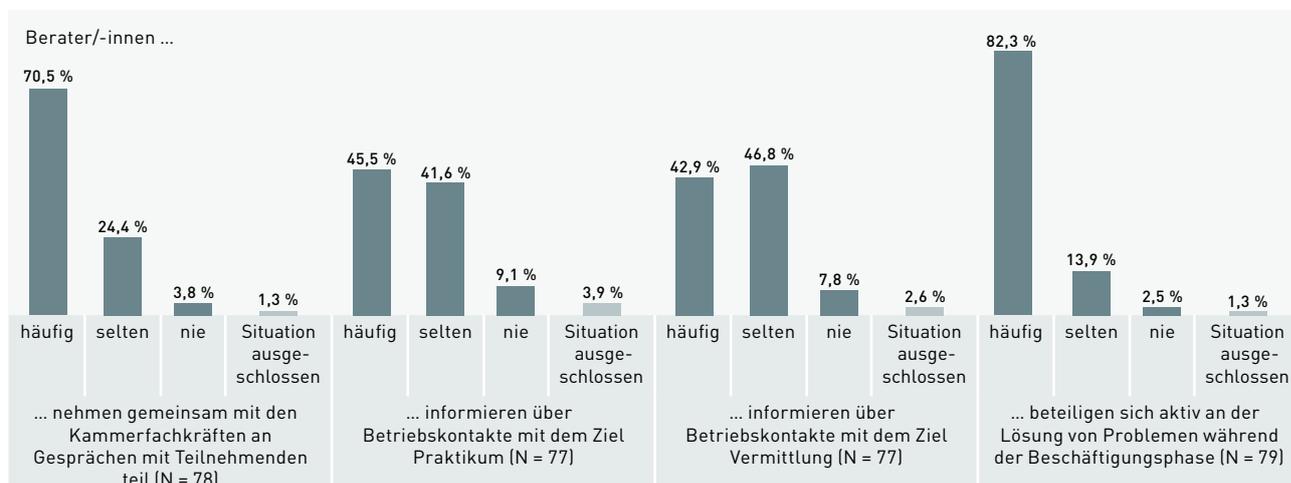
Auch nach der Übergabe der Teilnehmenden an die Kammerfachkräfte bleibt die Kooperation vergleichsweise in-

Abbildung 20: Häufigkeit von Ereignissen mit Berater/-innen während der Beratungsphase (Teil 2)



Quelle: G.I.B.-Erhebung bei Kammerfachkräften im Programm JA plus, regionalspezifische Angaben (Teil B)

Abbildung 21: Häufigkeit von Ereignissen mit Berater/-innen nach Übergabe der Teilnehmenden an die Kammerfachkräfte



Quelle: G.I.B.-Erhebung bei Kammerfachkräften im Programm JA plus, regionalspezifische Angaben (Teil B)

tensiv (Abbildung 21). Dies gilt insbesondere für gemeinsame Gespräche mit den Teilnehmenden, weniger häufig ist die Information der Berater/-innen über Betriebskontakte mit dem Ziel Praktikum oder dem Ziel Vermittlung. Nach Angabe der Kammerfachkräfte beteiligen sich die Berater/-innen aktiv an der Lösung von Problemen während der Beschäftigungsphase von vermittelten Teilnehmenden (82,3 %).

Die statistischen Analysen ergaben einen signifikanten Zusammenhang zwischen der Zusammenarbeit im Tagesgeschäft und den Integrationschancen der Teilnehmenden. Konkreter eingegrenzt bestehen diese Zusammenhänge bei der Zusammenarbeit mit den Mitarbeiter/-innen der Agenturen für Arbeit und Jobcenter und zwar insbesondere in der Phase nach Einbindung bzw. nach Übergabe der Teilnehmenden an die Kammerfachkräfte (vgl. Abschnitt 3.3.2).

### 4.3 Gegenüberstellung von Angaben der Berater/-innen und Kammerfachkräfte

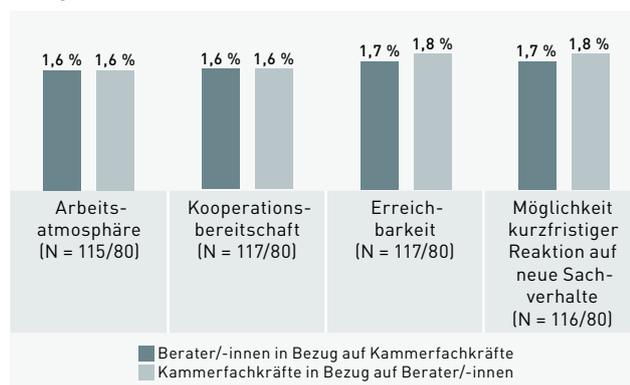
Zu einigen Themenfeldern wurden sowohl den Berater/-innen und den Kammerfachkräften dieselben oder ähnliche Fragen gestellt. Nachfolgend werden die Angaben beider Befragten für zwei Themenbereiche gegenübergestellt. Zunächst werden die Angaben zu Kooperationen und „Runden Tischen“ in JA plus dargestellt (Abschnitt 4.3.1) In Abschnitt 4.3.2 werden die Einschätzungen der Befragten in Bezug auf allgemeine Aussagen und konzeptionelle Änderungen aufgeführt. Im Mittelpunkt stehen dabei die markanten Unterschiede und die Gemeinsamkeiten beider Befragten.<sup>32</sup>

#### 4.3.1 Einschätzungen zu Kooperationen und „Runden Tischen“ in JA plus

In der Erhebung wurden Berater/-innen und Kammerfachkräfte gebeten anzugeben, wie sie die Kooperation mit anderen wichtigen Akteuren im Landesprogramm bewerten. Abbildung 22 zeigt die gegenseitige Einschätzung der Berater/-innen und Kammerfachkräfte zu verschiedenen Aspekten und Situationen der Kommunikation und Kooperation.<sup>33</sup> Die Gesamteinschätzung sollte auf einer fünfstufigen Skala von 1 bis 5 angegeben werden (analog zu Schulnoten). Die Werte liegen zwischen 1,6 und 1,8 und sind somit im Durchschnitt „gut“. Dies gilt sowohl für die Ein-

schätzung der Berater/-innen in Bezug auf die Kammerfachkräfte als auch umgekehrt. Insgesamt ist in den vier abgefragten Bereichen eine gleiche oder sehr ähnliche Bewertung festzustellen. So bewerteten Berater/-innen und Kammerfachkräfte die Arbeitsatmosphäre und Kooperationsbereitschaft jeweils mit 1,6 und die Erreichbarkeit und Möglichkeit, auf neue Sachverhalte kurzfristig zu reagieren, mit 1,7 bzw. 1,8.

**Abbildung 22: Gesamteinschätzung der Berater/-innen und Kammerfachkräfte zur Kommunikation und Kooperation mit Mitarbeiter/-innen der Agenturen für Arbeit und Jobcenter**



Gesamteinschätzung auf einer fünfstufigen Skala analog zu Schulnoten von 1 (sehr gut) bis 5 (mangelhaft).

Angaben zum N beziehen sich auf die Zahl der Antworten der Berater/-innen (erste Angabe) und der Kammerfachkräfte (zweite Angabe).

Quelle: G.I.B.-Erhebung bei Berater/-innen und Kammerfachkräften im Programm JA plus

<sup>32</sup> Auch zum Thema „Eingliederungszuschuss“ wurden den Berater/-innen und Kammerfachkräften vergleichbare Fragen gestellt. Für diese Angaben zum EGZ erfolgt keine Gegenüberstellung, da es sich hierbei nicht – wie bei den anderen nachfolgend aufgeführten Themenbereichen – um Einschätzungen und Bewertungen handelt, sondern um eine Abfrage zur Gewährung des EGZ (Zeitpunkt der Gewährung, Höhe und Dauer des EGZ), bei der davon auszugehen ist, dass die Angaben der Kammerfachkräfte als unmittelbar an der Vermittlung beteiligte Akteure belastbarer sind als die der Berater/-innen.

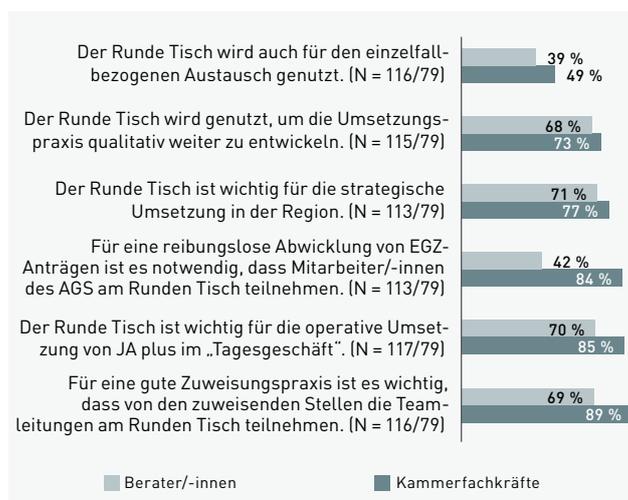
<sup>33</sup> Bewertungen der Kooperationen mit Mitarbeiter/-innen der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter durch Berater/-innen sind Abschnitt 4.1.3 und durch Kammerfachkräfte Abschnitt 4.2.3 zu entnehmen.

Neben der Zusammenarbeit im „Tagesgeschäft“ findet eine Kooperation auch am „Runden Tisch“ statt, einem programmspezifischen regionalen Gremium mit Akteuren in JA plus, das in der Regel von den Regionalagenturen organisiert wird. Nach Angaben der Berater/-innen fanden im Jahr 2011 durchschnittlich vier Mal Runden Tische statt. Das Spektrum reicht dabei von einem bis zu 12 Runden Tischen. Die mit Abstand häufigste Nennung der Berater/-innen waren vier Runden Tische pro Jahr (39,1 %). Unabhängig von der Gesamtzahl der Sitzungen haben die meisten Berater/-innen (70,4 %) angegeben, 2011 an allen Runden Tischen teilgenommen zu haben. Wenige Berater/-innen gaben an (2,7 %), an keinem der Runden Tische teilgenommen zu haben. Eine abweichende Einschätzung haben die Kammerfachkräfte: Nach Angaben von zehn Kammerfachkräften (aus neun Regionen) fand der Runde Tisch 2011 einmal statt. Etwa jede dritte Kammerfachkraft nahm an höchstens zwei Drittel der Sitzungen teil.

Berater/-innen und Kammerfachkräfte wurden gebeten, ihre Einschätzung zu sieben Aussagen in Bezug auf den „Runden Tisch“ abzugeben. Abbildung 23 ist zu entnehmen, wie viele Berater/-innen bzw. Kammerfachkräfte der jeweiligen Aussage zugestimmt haben. Grundsätzlich ist festzustellen, dass beide Befragtengruppen tendenziell ähnliche Einschätzungen haben. Ausnahme ist die Einschätzung, inwiefern für eine reibungslose Abwicklung von EGZ-Anträgen die Teilnahme von Mitarbeiter/-innen des Arbeitgeberservice von Agenturen für Arbeit und Jobcentern am Runden Tisch notwendig ist. Bei dieser Aussage fallen die Zustimmungssanteile der Befragtengruppen besonders weit auseinander: So stimmen 84 % der Kammerfachkräfte, aber nur 42 % der Berater/-innen dieser Aussage zu. Auch stimmen anteilig etwas mehr Kammerfachkräfte der Aussage zu, dass die Teamleitungen der zuweisenden Stellen am Runden Tisch teilnehmen sollten, um die Zuweisungspraxis zu verbessern, und der Aussage, dass der Runde Tisch für die operative Umsetzung von JA plus im Tagesgeschäft wichtig sei. Die Funktion des einzelfallbezogenen Austauschs wird dem Runden Tisch von beiden Befragtengruppen am seltensten zugeschrieben, doch auch dabei liegen die Zustimmungssanteile bei immerhin 39 % bzw. 49 %.

Insgesamt kann festgestellt werden, dass Berater/-innen und Kammerfachkräfte nach eigenen Angaben mit der Kommunikation und Kooperation mit der jeweils anderen Gruppe grundsätzlich zufrieden sind. Die Angaben zu den

**Abbildung 23: Zustimmung der Berater/-innen und Kammerfachkräfte zu Aussagen in Bezug auf den Runden Tisch JA plus**



Einschätzung, die Berater/-innen und Kammerfachkräfte auf einer Skala von 1 bis 5 angeben. 1 bedeutete dabei „stimme voll zu“, 5 bedeutete „stimme gar nicht zu“. Angegeben ist der Anteil der Antworten mit Zustimmung zur Aussage (stimme zu, stimme voll zu) an allen Antworten der jeweiligen Aussage.

Angaben zum N beziehen sich auf die Zahl der Antworten der Berater/-innen (erste Angabe) und der Kammerfachkräfte (zweite Angabe).

Quelle: G.I.B.-Erhebung bei Berater/-innen und Kammerfachkräften im Programm JA plus

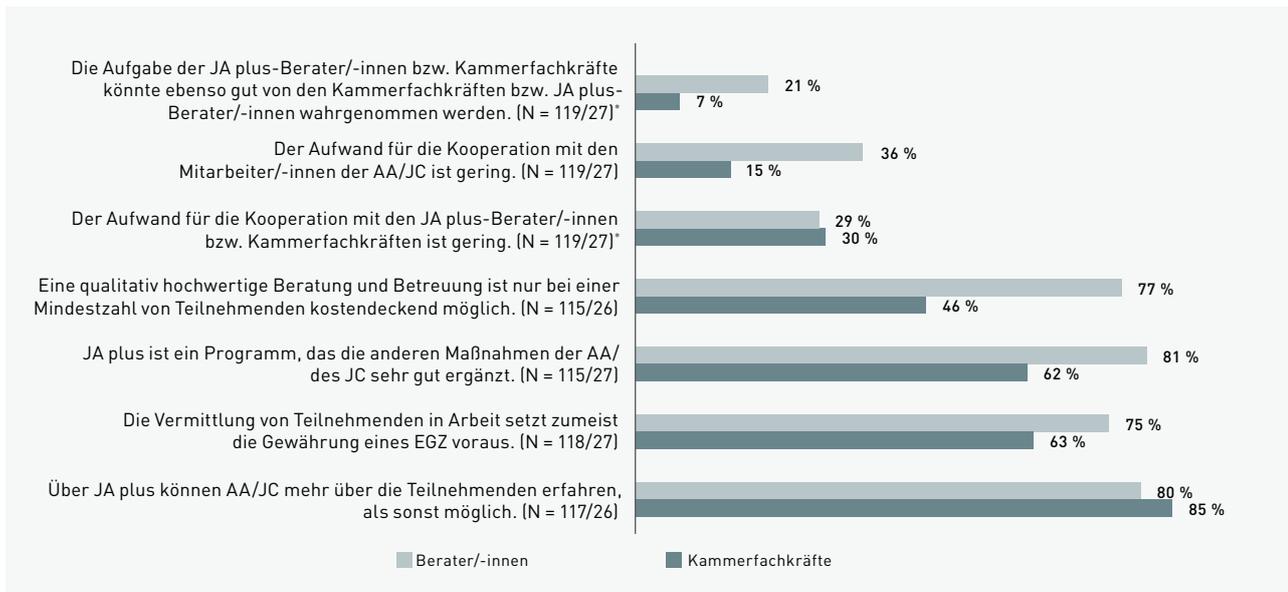
„Runden Tischen“ im Landesprogramm machen deutlich, dass sowohl Berater/-innen und insbesondere Kammerfachkräfte Runden Tische als eine wichtige Einrichtung bewerten, um JA plus operativ umzusetzen. Die Kammerfachkräfte schreiben vor allem der Teilnahme von Vertreter/-innen der zuweisenden Stellen einen wichtigen Beitrag für die erfolgreiche Umsetzung von JA plus zu.

#### 4.3.2 Einschätzungen zu allgemeinen Aussagen und konzeptionellen Änderungen an JA plus

Die Berater/-innen und Kammerfachkräfte wurden gebeten, Einschätzungen zu „allgemeinen“ Aussagen zum Programm JA plus und zu konzeptionellen Änderungen von JA plus anzugeben.<sup>34</sup>

<sup>34</sup> Bei den Kammerfachkräften wurden die Einschätzungen nicht regional differenziert erhoben, d. h., je Kammerfachkraft geht jeweils eine Antwort in die Auswertung ein.

Abbildung 24: Zustimmung der Berater/-innen und Kammerfachkräfte in Bezug auf allgemeine Aussagen zu JA plus



Einschätzung, die Berater/-innen und Kammerfachkräfte auf einer Skala von 1 bis 5 angeben. 1 bedeutete dabei „stimme voll zu“, 5 bedeutete „stimme gar nicht zu“. Angegeben ist der Anteil der Antworten mit Zustimmung zur Aussage (stimme zu, stimme voll zu) an allen Antworten der jeweiligen Aussage.

\* Die Frage wurde den Berater/-innen in Bezug auf die Kammerfachkräfte (und umgekehrt) gestellt. Die Antworten der Berater/-innen beziehen sich daher auf die Kammerfachkräfte bzw. die Antworten der Kammerfachkräfte auf die Berater/-innen.

Angaben zum N beziehen sich auf die Zahl der Antworten der Berater/-innen (erste Angabe) und der Kammerfachkräfte (zweite Angabe).

Quelle: G.I.B.-Erhebung bei Berater/-innen und Kammerfachkräften im Programm JA plus

Die allgemeinen Aussagen wurden auf Grundlage von Erkenntnissen der explorativen Phase formuliert und bezogen sich auf Funktionen und Kooperationen der am Programm beteiligten Akteure, den wahrgenommenen Nutzen und die Rahmenbedingungen für die Umsetzung von JA plus. Die jeweiligen Zustimmungen beider Befragtengruppen zu den insgesamt sieben Aussagen sind Abbildung 24 zu entnehmen.

Eine Aussage bezog sich auf die Aufgaben bzw. Funktionen der Berater/-innen und Kammerfachkräfte in JA plus. Beiden Befragtengruppen wurden um Einschätzung dazu gebeten, ob die Aufgaben von der jeweiligen anderen Befragtengruppe übernommen werden könnten. Im Vergleich zu den anderen Aussagen erhält diese Aussage die geringste Zustimmung. So stimmen lediglich 21 % der Berater/-innen der Aussage zu, dass die Aufgaben der Kammerfachkräfte ebenso gut von ihnen wahrgenommen werden könnten; der umgekehrten Aussage, dass die Aufgaben der Berater/-innen ebenso gut von den Kammerfachkräften wahrgenommen werden könnten, stimmten lediglich 7 % der Kammerfachkräfte zu. Insgesamt ist also in beiden

Befragtengruppen nur eine Minderheit der Meinung, dass die Aufgaben der jeweils anderen beteiligten Akteure von ihnen ebenso gut wahrgenommen werden können.

Zwei weitere Aussagen bezogen sich auf den Aufwand für die Kooperation – einerseits mit den Mitarbeiter/-innen der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter und andererseits mit den Kammerfachkräften bzw. Berater/-innen. Diesen Aussagen, die einen geringen Aufwand konstatieren, wurde von beiden Befragtengruppen kaum zugestimmt. In Bezug auf die Kooperation mit den Mitarbeiter/-innen der Agentur und der Jobcenter ist der Grad der Zustimmung bei den Kammerfachkräften noch geringer (15 %) als bei den Berater/-innen (36 %). Die gegenseitige Einschätzung von Berater/-innen und Kammerfachkräften liegt auf gleichem Niveau (29 % bzw. 30 %). Diese Einschätzungen weisen darauf hin, dass die Zusammenarbeit mit den anderen Akteuren im Programm JA plus anspruchsvoll und voraussetzungsreich ist.

Eine weitere Aussage bezog sich darauf, dass eine qualitativ hochwertige Beratung und Betreuung nur bei einer

Mindestzahl von Teilnehmenden kostendeckend möglich ist. Mit einem Zustimmungsanteil von 46 % ist bei den Kammerfachkräften keine klare Zustimmung oder Ablehnung erkennbar. Hingegen stimmen 77% der Berater/-innen dieser Aussage zu. Dieser Unterschied in der Einschätzung dürfte nicht zuletzt auf die Vergütung der Beratungsleistungen als Festbetrag in Form von Pauschalen zurückzuführen sein (vgl. Abschnitt 1.1).

Weiteren drei Aussagen stimmt die Mehrzahl der Berater/-innen und der Kammerfachkräfte zu. So gilt nach Einschätzung der meisten Befragten, dass JA plus ein Programm ist, das andere Maßnahmen der Agenturen und der Jobcenter sehr gut ergänzt (62 % bzw. 81 %), und dass die Vermittlung von Teilnehmenden in Arbeit zumeist die Gewährung eines Eingliederungszuschusses voraussetzt (63 % bzw. 75 %). Mit einem Zustimmungsanteil von 80 % bzw. 85 % erhält die Aussage deutliche Zustimmung, dass die Agenturen und Jobcenter durch JA plus mehr über die Teilnehmenden erfahren können, als sonst möglich.

Aus den Einschätzungen zu diesen allgemeinen Aussagen kann insgesamt geschlossen werden, dass die Aufgabenverteilung zwischen JA plus-Berater/-innen und Kammerfachkräften als zweckmäßig und dass die Kooperation mit weiteren Akteuren im Landesprogramm als anspruchsvoll wahrgenommen wird. Zudem wird deutlich, dass nach Einschätzung der Befragten eine erfolgreiche Arbeit zumeist die Gewährung eines Eingliederungszuschusses voraussetzt, um Teilnehmende in Arbeit zu vermitteln. Außerdem ist es ein besonderes Merkmal von JA plus, dass es andere Maßnahmen der Agenturen und Jobcenter ergänzt und dass diese Einrichtungen mit JA plus eine Möglichkeit haben, mehr über die Teilnehmenden zu erfahren, als es sonst möglich wäre. Die Einschätzung der Berater/-innen zur kostendeckenden Beratung und Betreuung verweist bereits auf eine Finanzierungsstruktur, die im Zusammenhang mit Änderungsbedarfen nachfolgend thematisiert wird.

Die Berater/-innen und Kammerfachkräfte wurden außerdem danach gefragt, ob sie einen Bedarf an konzeptionellen Änderungen beim Programm JA plus sehen. Eine deutliche Mehrheit sowohl der Kammerfachkräfte (26 von 27 Befragten, entspricht 96,2 %) als auch der Berater/-innen (85,5 %, N = 117) halten konzeptionelle Änderungen bei JA plus für notwendig. Mögliche Änderungsbedarfe wurden nach 10 Themenfeldern abgefragt.

Wie Abbildung 25 zeigt, unterscheidet sich der Änderungsbedarf dabei zum Teil deutlich zwischen den abgefragten Themenfeldern. Demnach besteht nach Einschätzung beider Befragtengruppen der stärkste Änderungsbedarf bei der Förderung und Finanzierungsstruktur. Hohen Änderungsbedarf sehen 80 % der Berater/-innen und 70 % der Kammerfachkräfte). Für die übrigen Bereiche werden die Änderungsbedarfe geringer eingeschätzt (Berater/-innen zwischen 12 % und 27 %, Kammerfachkräfte zwischen 0 % und 22 %). Bei vielen Themenfeldern wird der Änderungsbedarf von beiden Seiten etwa gleich stark beurteilt. Zwei Themenfelder zeigen hingegen einen von den Berater/-innen deutlich stärker wahrgenommenen Änderungsbedarf: Erstens sehen 27 % der Berater/-innen diesen Bedarf bei der Konzeption der Vermittlung durch Kammerfachkräfte (Kammerfachkräfte 4 %); zweitens wird von den Kammerfachkräften bezogen auf die Kooperation mit anderen Fachkräften kein Änderungsbedarf wahrgenommen, während von jeder/m fünften Berater/-in (21 %) ein solcher Bedarf bei der Kooperation mit den Kammerfachkräften als hoch eingeschätzt wird.

In der Kategorie „Sonstige“ haben 64 % der Berater/-innen und 67 % der Kammerfachkräfte auf hohe bis sehr hohe Änderungsbedarfe in anderen Bereichen hingewiesen. Die Bedarfe konnten von den Befragten – wie auch die Änderungsbedarfe in den anderen Themenfeldern – als Freitext konkretisiert werden. Diese Möglichkeit wurde von 60 Berater/-innen und neun Kammerfachkräften genutzt, indem sie zu einem oder mehreren Themen die Änderungsbedarfe benannten und – teilweise mit Beispielen und Verbesserungsvorschlägen – kommentierten.

Die meisten Kommentare (22) bezogen sich u. a. auf die Förderung/Finanzierungsstruktur. Dabei wurde von Berater/-innen wiederholt darauf hingewiesen, dass ihre Leistungen in einem Missverhältnis zur Finanzierung stehen, insbesondere im ersten Beratungsschritt. Hierfür wurden Beispiele angeführt.<sup>35</sup> In diesem Zusammenhang steht auch der Hinweis von mehreren Berater/-innen, dass die Aufnahme einer Ausbildung durch die Teilnehmenden als Vermittlungserfolg gewertet werden sollte. Zudem wird darauf hingewiesen, dass die Vergütung der Berater/-innen stark von den Vermittlungserfolgen und somit „von der Arbeitsqualität“ der Kammerfachkräfte abhängt. Außerdem wurde der Zeitaufwand für die Abrechnungen (vereinzelt auch für die Pflege der Datenbank, für die Dokumentation

sowie für das Berichtswesen) als unangemessen hoch kritisiert. Auch aus Sicht der Kammerfachkräfte sind Änderungen bei der Förderung und Finanzierungsstruktur notwendig (vgl. Abbildung 25), aus den Kommentaren ist erkennbar, dass sich dieser Bedarf im Wesentlichen auf die Situation der Berater/-innen bezieht. Die Kommentare der Kammerfachkräfte beziehen sich vor allem auf Abrechnungsmöglichkeiten, die den Beratungs- und Betreuungsaufwand realistisch abdecken, und Abrechnungsmöglichkeit für Vermittlungen – auch in Ausbildung – durch die Berater/-innen berücksichtigen sollten.

In Bezug auf die „Konzeption der Vermittlung durch die Kammerfachkräfte“ wird von den Berater/-innen – neben dem o. g. Vermittlungsziel Ausbildung (auch schulische Ausbildung) – in den Kommentaren auf den EGZ verwiesen. Am häufigsten wird der Bedarf an (regional) einheitlichen oder höheren EGZ aufgeführt. Einzelne Berater/-innen sehen Vorteile in einer (ergänzenden) Förderung durch Landesmittel, die u. a. für Qualifizierungen der Teilnehmenden (etwa Fortbildungen oder Führerschein) genutzt werden sollten. Generell sehen einige Berater/-innen es als notwendig an, die Rahmenbedingungen für Qualifizierungen und Praktika zu verbessern. Auch die Kommentare der Kammerfachkräfte gehen darauf ein, dass für die Teilnehmenden Möglichkeiten eingeführt werden sollten, sich im Rahmen von JA plus zu qualifizieren, dass die Förderung durch einen EGZ (Höhe und Dauer) einheitlich (und obligatorisch) ausgestaltet werden sollte und dass für die Durchführung von Praktika eine einheitliche und verlässliche Regelung notwendig sei.

<sup>35</sup> Beispiel 1: „Ein beratungsintensiver Jugendlicher wird innerhalb der 9 Monate nicht in Arbeit vermittelt, wurde jedoch 20 x 1 Std. betreut, begleitet und unterstützt. Für die gesamte Leistung kann der Träger nur Beratungsschritt 1 (300 €) abrechnen, was unverhältnismäßig wenig ist. Die Abrechnung von Beratungsschritten sollte so verändert werden, dass kleinschrittige Zwischenziele abgerechnet werden können.“

Beispiel 2: „Wenn ein Teilnehmer während der 9 Monate nicht vermittelt werden konnte, wurden trotzdem zwischen 10 und 15 Beratungen durchgeführt. Zusätzlich wurden etliche Telefonate geführt und es gab zudem viel Schriftverkehr. Hinzu kommen noch Verwaltungsaufwendungen (wie z. B. die Abrechnung). Insgesamt erhält der Träger für diesen Aufwand lediglich 300 €. Fazit: Die Finanzierung der Beratungsträger darf nicht von der Arbeit der Kammerkoordinatoren abhängen. Empfehlenswert wäre eine pauschale Finanzierung. Diese ließe sich besser kalkulieren und einfacher abrechnen.“

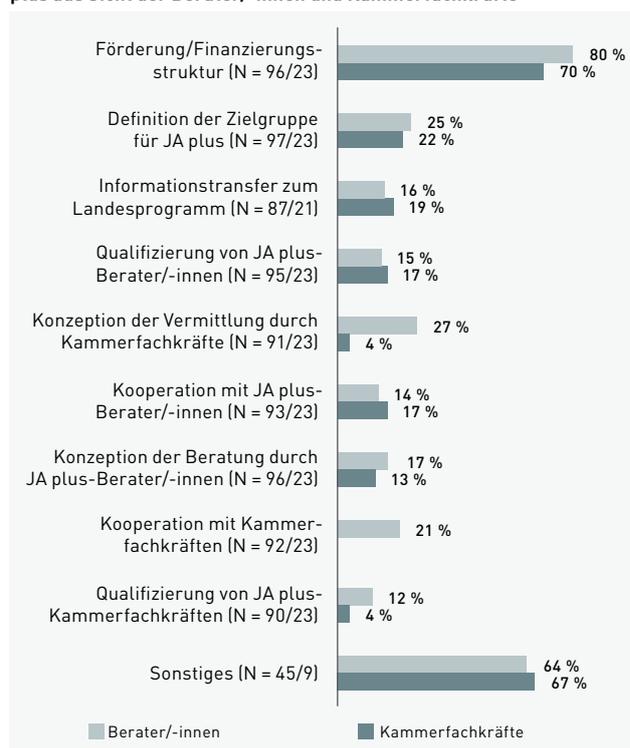
An der Konzeption der Beratungsphase kritisieren die Berater/-innen, dass sie teilweise auch Aufgaben der Kammerfachkräfte übernehmen und daher eine deutlichere Definition der Aufgabenprofile notwendig sei.

Hinsichtlich der Zielgruppe für JA plus wird von den Berater/-innen darauf hingewiesen, dass sich die Struktur der Teilnehmenden in den vergangenen Jahren verändert habe. So sind nach Einschätzung der Berater/-innen die Jugendlichen arbeitsmarktferner und benötigen eine intensivere Beratung und Betreuung. Von mehreren Berater/-innen wird die Erweiterung der Zielgruppe angeregt, etwa bei der Altergrenze (bis 27 Jahren) oder bei Mehrfachzuweisungen zum Programm JA plus. Außerdem halten sie angesichts der zunehmend arbeitsmarktfremden Teilnehmenden eine längere Beratungsphase als bisher (maximal neun Monate) für vorteilhaft.

Kommentare der Berater/-innen zu den „Sonstigen Änderungsbedarfen“ beziehen sich insbesondere auf Verbesserungen bei der Zuweisung zu JA plus durch die Agenturen für Arbeit und Jobcenter. Dies bezieht sich auf eine quantitativ planbare Zuweisungspraxis. Zu Unstimmigkeiten zwischen zuweisenden Stellen und Berater/-innen führt nach den Kommentaren die Zuweisung dann, wenn diese bzw. die Teilnahme an JA plus nicht freiwillig erfolgt. Ein Kommentar verweist darauf, dass in diesem Fall Jugendliche nur teilnehmen, um nicht sanktioniert zu werden. Als „Sonstige Änderungsbedarfe“ wurde von Kammerfachkräften die Festlegung von Standards für Bewerbungsunterlagen, für die Aufgabenverteilung und für den Beratungsprozess sowie für die Datenweitergabe angeregt. Eine Kammerfachkraft erachtet zudem eine Qualifizierung der Kammerfachkräfte als Weiterbildung im Bereich Auftreten/Präsenz und Rhetorik, vor allem in Bezug auf die Akquise und den täglichen Umgang mit Arbeitgebern, als hilfreich.

Bei der Einschätzung konzeptioneller Änderungsbedarfe am Programm JA plus weisen die Berater/-innen und Kammerfachkräfte ähnliche Antwortmuster auf. Im Detail zeigen sich aber auch Unterschiede zwischen den Befragten-Gruppen. So wird der Änderungsbedarf bei der Konzeption der Beratung bzw. der Vermittlung, bei der Kooperation und bei notwendigen Qualifizierungen eher der jeweils anderen Personengruppe zugeschrieben. Der stärkste Änderungsbedarf wird sowohl von Berater/-innen als auch von Kammerfachkräften bei der Förderung und Finanzie-

**Abbildung 25: Hohe konzeptionelle Änderungsbedarfe am Programm JA plus aus Sicht der Berater/-innen und Kammerfachkräfte**



Den Grad des Änderungsbedarfs konnten die Befragten zur jeweiligen Aussage auf einer Skala von 1 – 5 angeben. 1 bedeutete dabei „kein Änderungsbedarf“, 5 bedeutete „sehr hoher Änderungsbedarf“. Angegeben ist der Anteil der Antworten mit hohem Änderungsbedarf (sehr hoher, hoher Änderungsbedarf) an allen Antworten der jeweiligen Aussage.

Angaben zum N beziehen sich auf die Zahl der Antworten der Berater/-innen (erste Angabe) und der Kammerfachkräfte (zweite Angabe).

Quelle: G.I.B.-Erhebung bei Berater/-innen und Kammerfachkräften im Programm JA plus

rungsstruktur gesehen, dies machen auch die Kommentare deutlich. Zudem zeigen die Kommentare, dass zur Förderung auf unterschiedliche Ansatzpunkte (EGZ, Qualifizierung, Praktika) verwiesen wird. Hingegen werden bei der Finanzierungsstruktur – auch von den Kammerfachkräften – Änderungsbedarfe ausschließlich bei den Berater/-innen gesehen.

## 5. Zusammenfassung und Fazit

Das Landesprogramm „Jugend in Arbeit“ ist seit vielen Jahren Bestandteil der nordrhein-westfälischen Arbeitsmarktpolitik. Bereits seit 1998 werden Jugendliche auf den Übergang in eine Beschäftigung vorbereitet und passgenau in Erwerbstätigkeit vermittelt. Zielgruppe des Programms sind Jugendliche unter 25 Jahren mit Unterstützungsbedarf. In der Regel sind dies Personen, die langzeitarbeitslos sind und oftmals weitere Vermittlungshemmnisse aufweisen. Ziel ist es, die Jugendlichen in ein sozialversicherungs-pflichtiges Beschäftigungsverhältnis auf dem 1. Arbeitsmarkt zu vermitteln. Seit 2003 wird das Programm unter dem Namen „Jugend in Arbeit plus“ (JA plus) durch den ESF kofinanziert, seit 2008 übernimmt die Bundesagentur für Arbeit (BA) die Finanzierung von Eingliederungszuschüssen (EGZ). Besonderes Merkmal des Programms ist die Kooperation zwischen Berater/-innen und Kammerfachkräften, die sich einerseits durch Beratung und Begleitung und andererseits durch die Akquise von Arbeitsstellen und die Vermittlung der Teilnehmenden in Beschäftigung auszeichnet. Vermittelte Teilnehmende werden außerdem von den Berater/-innen und Kammerfachkräften während der Beschäftigung weiter begleitet. Als wichtiger Akteur für die Umsetzung sind zudem die Agenturen für Arbeit und Jobcenter zu nennen, die die Jugendlichen zu JA plus zuweisen, die Teilnahme etwa über die Gewährung von Praktika mitgestalten und im Zuge der Vermittlung ggf. über einen Eingliederungszuschuss entscheiden.

Die vorliegende Untersuchung des Programms JA plus bezieht sich auf den Zeitraum 2008 bis 2011, da sich zum Jahr 2008 die Rahmenbedingungen der Umsetzung und infolgedessen auch die Vermittlungspraxis änderten. Hintergrund hierfür ist die Umstellung der Finanzierung der Eingliederungszuschüsse, die zunächst aus Mitteln des Landes NRW und des ESF finanziert wurden und 2008 in den Zuständigkeitsbereich der BA übergangen. Mit dieser Umstellung änderten sich auch die Vermittlungspraxis und die Integrationsquote bei der Programmumsetzung.

Ziel der Untersuchung durch die G.I.B. war es, Faktoren zu ermitteln, die eine erfolgreiche Umsetzung des Landesprogramms begünstigen. Die Einflussfaktoren wurden auf drei Ebenen untersucht: Merkmale der Teilnehmenden, Merkmale der Berater/-innen und der Beratung sowie regionale Merkmale. Dem Ziel des Programms entsprechend ist der Anteil der in Erwerbstätigkeit integrierten

Jugendlichen an allen Teilnehmenden der zentrale Erfolgsindikator. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der Untersuchung dargestellt.

### Einflussfaktoren auf den Erfolg

Von den rund 12.000 Teilnehmenden, die zwischen 2009 und 2011 JA plus abgeschlossen haben, gingen 42,4 % in eine Erwerbstätigkeit ab. Der Anteilswert stieg seit 2009 kontinuierlich an und betrug 2011 43,9 %. Die Erwerbsintegration kann dabei wiederum danach differenziert werden, auf welchem Weg bzw. unter welcher Mitwirkung eine Erwerbstätigkeit aufgenommen wurde. So kann die Vermittlung von Teilnehmenden durch die Kammerfachkräfte mit oder ohne einen Eingliederungszuschuss erfolgen, außerdem ist auch eine Erwerbsintegration ohne Vermittlung durch die Kammern möglich. Nach dieser Differenzierung wurden im Jahr 2011 etwa gleich viele Teilnehmende entweder von den Kammerfachkräften in Beschäftigung vermittelt (22,0 %) oder sind aus dem Beratungsprozess in Beschäftigung gegangen (21,9 %). Bei den Teilnehmenden, die über die Kammern vermittelt wurden, überwog leicht der Anteil der Teilnehmenden, die einen EGZ erhalten haben (11,8 % vs. 10,2 %).

Die Ergebnisse der statistischen Analysen zeigen, dass eine Reihe von Merkmalen der Teilnehmenden einen markanten Einfluss darauf haben, ob sie JA plus erfolgreich abschließen bzw. eine Arbeit aufnehmen. Die Ergebnisse zeigen zudem, dass der Weg der Erwerbsintegration – aus der Beratung heraus, Vermittlung durch Kammerfachkräfte mit oder ohne EGZ – von den individuellen Merkmalen der Teilnehmenden abhängen kann. Insgesamt zeigen die Analysen aber auch, dass die individuellen Merkmale der Jugendlichen allein einen erfolgreichen Abschluss nur begrenzt erklären können.

Eine weitere Fragestellung der Untersuchung bezog sich auf den Einfluss von Merkmalen der Berater/-innen und der Beratung auf die Erwerbsintegration der Teilnehmenden bzw. den Programmserfolg von JA plus. Als Bewertungskriterium wurde die Integrationsquote der Berater/-innen verwendet, d. h. der Anteil der Teilnehmenden, die aus JA plus in Erwerbstätigkeit gehen, an allen Teilnehmenden, die von einem Berater oder einer Beraterin beraten wurden. In insgesamt vier Bereichen bestehen markante Einflüsse auf die Erwerbsintegration.

Institutionelle Ressourcen begünstigen die Erwerbsintegration, indem Berater/-innen Informationen über offene Stellen haben, die auch für die Teilnehmenden in JA plus infrage kommen. Diese Information kann über die Einrichtung bzw. den Beratungsträger, über Kontakte der Berater/-innen zu Arbeitgebern und insbesondere durch Recherchen nach offenen Stellen bestehen. Mit diesen Informationen vermitteln einige Berater/-innen die Teilnehmenden selbst in Beschäftigung, steigen damit in das Vermittlungsgeschäft ein, das im Rahmen von JA plus bei den Kammerfachkräften liegt. Außerdem ergaben sich Hinweise darauf, dass ein Teil der Teilnehmenden, die von den Berater/-innen vermittelt wurden, ggf. vorher an Kammerfachkräfte weitergegeben und somit als erfolgreiche Vermittlungen der Kammer in den Monitoring-Daten erfasst wurde. Eine solche Vorgehensweise wäre im Hinblick auf die Förderpauschalen für Berater/-innen nachvollziehbar, da eine Vermittlung aus der Beratung heraus geringer vergütet wird als eine Vermittlung über die Kammerfachkräfte.

Der Arbeitszeitumfang, mit dem die Berater/-innen in JA plus tätig sind, beeinflusst ebenfalls die Integrationsquote, indem mit zunehmender Arbeitszeit anteilig mehr Teilnehmende in Arbeit abgehen. Eine mögliche Erklärung für diesen Zusammenhang könnte in der Zahl der zu beratenden Teilnehmenden liegen. So sinkt mit der Teilnehmerzahl der über Pauschalen finanzierte Arbeitszeitumfang für JA plus. Unter der Annahme, dass für die administrative Umsetzung von JA plus eine fixe Stundenzahl aufgewendet werden muss, reduziert sich die Zahl der Stunden, die für die Beratung zur Verfügung steht. Die Folge wäre, dass mit abnehmender Teilnehmerzahl die Beratungszeit bzw. die Unterstützung für jede/n Teilnehmende/n und somit mittelbar die Chancen auf eine Erwerbsintegration sinken.

Die Kooperation der beteiligten Akteure ist eine weitere relevante Größe für eine erfolgreiche Umsetzung von JA plus. Dieser Zusammenhang zeigt sich auf Ebene der Berater/-innen in Bezug auf die Agenturen für Arbeit und Jobcenter ebenso wie in Bezug auf die Kammerfachkräfte: So führen intensive Kooperationen mit Mitarbeiter/-innen der Agenturen für Arbeit und Jobcenter über Fördermöglichkeiten durch Eingliederungszuschüsse zu einer höheren Integrationsquote. Nach den deskriptiven Analysen kommunizieren 46 % der Berater/-innen häufig zu diesem Aspekt mit den zuweisenden Stellen. Daraus kann abgeleitet werden, dass einerseits die Zusammenarbeit mit den Agenturen

für Arbeit und Jobcentern für die erfolgreiche Umsetzung von JA plus prägend ist und andererseits die Information zur Gewährung eines EGZ besondere Bedeutung für die Vermittlung von Teilnehmenden hat. Nach Angaben der Kammerfachkräfte ist in der Regel frühestens während der Vermittlungsphase bekannt, ob ein Eingliederungszuschuss gewährt wird und wie er ausgestaltet ist. Zudem ist das Spektrum der im Rahmen von JA plus gewährter Eingliederungszuschüsse sehr groß. Die Bedeutung von Arbeitsbeziehungen wird auch bei der Kooperation zwischen Berater/-innen und Kammerfachkräften deutlich. Nach Angaben der beiden Befragtengruppen wird die Kooperation gegenseitig als gut bis sehr gut bewertet. In Einzelfällen wird die Kooperation von Berater/-innen allerdings auch als mangelhaft eingestuft. Die statistischen Analysen ergaben, dass die Arbeitsatmosphäre einen signifikanten Einfluss auf die Integrationsquote der Berater/-innen hat. Außerdem begünstigt die Zufriedenheit der Arbeitsbeziehungen mit anderen Berater/-innen und mit Kammerfachkräften die erfolgreiche Umsetzung von JA plus.

Um den Einfluss regionaler Merkmale auf die Erwerbsintegration zu ermitteln, wurden zwei Varianten gewählt. Die erste Variante ging der Frage nach, inwiefern die Arbeitsmarktsituation auf die individuellen Chancen von Erwerbsintegration einwirkt. Hierzu wurde der Zusammenhang von individuellem Teilnahmeerfolg und Daten zur regionalen Arbeitsmarktsituation berechnet. Dabei zeigte sich, dass eine günstige Entwicklung des regionalen Arbeitsmarktes die Chancen der Erwerbsintegration von Teilnehmenden an JA plus grundsätzlich fördert. Das Ausgangsniveau ist dabei nicht relevant, d. h., eine bereits gute Arbeitsmarktlage, die unverändert gut bleibt, erhöht die Integrationschancen nicht signifikant. Insofern stellt ein positiv dynamischer Arbeitsmarkt ein günstiges Umfeld für die Erwerbsintegration von Teilnehmenden dar.

Weitere Untersuchungen zu regionalen Einflussfaktoren basierten auf aggregierten Angaben der Kammerfachkräfte und Berater/-innen. Als abhängige Variable wurde weiterhin die Integrationsquote der Berater/-innen verwendet. In drei Bereichen konnten Einflussfaktoren ermittelt werden.

Die Zahl der von den Kammerfachkräften betreuten Regionen steht in Zusammenhang mit der erfolgreichen Umsetzung von JA plus. So weisen Berater/-innen in jenen Regionen eine niedrigere Integrationsquote auf, in denen

die Kammerfachkräfte für durchschnittlich mehr Regionen zuständig sind. Die Befragung der Kammerfachkräfte ergab, dass 41 % (11 von 27) für vier bis sieben und weitere 15 % für mindestens acht Regionen (Kreise und kreisfreie Städte) zuständig sind.

Der Einfluss der regionalen Zuständigkeiten auf die Integrationsquote kann als Hinweis darauf gewertet werden, dass die Aufgabenvielfalt, die sich aus den zahlreichen Zuständigkeiten ergibt (Runde Tische, Sitzungen mit Berater/-innen, Absprachen mit Agenturen für Arbeit und Jobcentern, Gespräche mit Teilnehmenden etc.), sich nicht zuletzt in geringeren Ressourcen je Region niederschlägt. Dies kann die Kooperationsmöglichkeiten und Vermittlungsbemühungen und somit auch die Vermittlungserfolge einschränken.

Im Zusammenhang mit der Gewährung von Eingliederungszuschüssen ergibt sich ein kontraintuitives Ergebnis: Je mehr Teilnehmenden ein EGZ in einer Region gewährt wird und je besser dieser ausgestaltet ist, desto geringere Integrationsquoten weisen die Berater/-innen der Region auf. Dieser Zusammenhang bedeutet unabhängig von seiner Richtung zunächst, dass die Gewährung von EGZ grundsätzlich einen Einfluss auf die Erwerbsintegration hat. Die Richtung des Zusammenhangs kann dahingehend interpretiert werden, dass eine Gewährung des EGZ nicht der entscheidende Beitrag für die Erwerbsintegration eines Teilnehmenden ist, sondern mit anderen Faktoren (z. B. die konkreten Arbeitsstellen, auf die Teilnehmende mit EGZ vermittelt wurden) in Zusammenhang steht, die in der Untersuchung nicht berücksichtigt werden konnten. So wäre der EGZ dann häufiger gewährt und besser ausgestaltet, wenn sich die Kammerfachkräfte in den Regionen erfolgreich auf die Vermittlung auf „anspruchsvolle“ Arbeitsplätze beziehen, für die öfter bzw. ein höherer Minderleistungsausgleich in Form des EGZ gewährt wird. Gleichzeitig würde die Vermittlung in nicht geförderte Beschäftigung weniger erfolgreich verlaufen.

Die Befunde aus Analysen auf Ebene der Berater/-innen, nämlich dass die Kooperation der Akteure in JA plus von zentraler Bedeutung für den Programmserfolg ist, werden auch auf regionaler Ebene bestätigt. Der Zusammenhang der Ergebnisse ist allerdings – wie beim EGZ – kontraintuitiv: Je intensiver die Kammerfachkräfte mit den zuweisenden Stellen in der Vermittlungsphase zusammenarbei-

ten, desto geringer ist die Integrationsquote der Berater/-innen. Das Ergebnis zur Kooperation zwischen Kammerfachkräften und zuweisenden Stellen deutet darauf hin, dass die intensive Zusammenarbeit einen Indikator für einen hohen Anteil von förderungswürdigen und damit besonders arbeitsmarktfernen Teilnehmenden darstellt. Diese Vermutung basiert auf der Annahme, dass eine Vermittlung eher gelingen würde, wenn ein EGZ gewährt wird, die Gewährung allerdings eine intensive Kommunikation mit den zuweisenden Stellen voraussetzt. Wird das Ergebnis zu den EGZ mit berücksichtigt, dann könnte daraus abgeleitet werden, dass die Vermittlungsbemühungen der Kammerfachkräfte in Bezug auf besonders arbeitsmarktferne Teilnehmende einen großen Teil der Ressourcen bindet. Die Vermittlungsbemühungen sind dann zwar erfolgreich, gehen aber zulasten anderer Teilnehmender, die keinen EGZ erhalten und seltener in Erwerbstätigkeit abgehen.

**Aufgabenzuschnitt und konzeptionelle Änderungsbedarfe**  
Zusätzlich zu themenspezifischen Fragen wurden die Berater/-innen und Kammerfachkräfte gebeten, allgemeine Aussagen zu JA plus zu bewerten und ggf. Bedarfe an konzeptionellen Änderungen zu benennen. Die wichtigsten Ergebnisse dieser Befragung werden nachfolgend dargestellt.

Eine allgemeine Aussage bezog sich darauf, ob die Aufgaben der jeweils anderen Befragtengruppe (Berater/-innen in Bezug auf Kammerfachkräfte und umgekehrt) auch von der eigenen Gruppe (Kammerfachkräften bzw. Berater/-innen) übernommen werden könnten. Die Befragten beider Gruppen stimmten dieser Aussage nur in sehr geringem Umfang zu. Insgesamt ist also in beiden Befragtengruppen nur eine Minderheit der Meinung, dass die Aufgaben der jeweils anderen von ihnen ebenso gut wahrgenommen werden können. Daraus ist zu schließen, dass die Akteure die Aufgaben der Beratung und der Vermittlung deutlich trennen und die Kompetenzen, die für die jeweiligen Aufgaben notwendig sind, den zuständigen Akteuren zuschreiben.

Grundsätzlich hält die große Mehrheit der Befragten konzeptionelle Änderungen an JA plus für notwendig. Nach einzelnen Themen des Bedarfs differenziert weisen die Berater/-innen und Kammerfachkräfte ein ähnliches Antwortmuster auf, d. h., sie schätzen die einzelnen Änderungsbedarfe in etwa gleich ein. Besonders hoher Änderungsbedarf wird von beiden Gruppen bei der „Förderung/Finanzierungsstruktur“ gesehen: 70 % der Kammerfach-

kräfte und 80 % der Berater/-innen gaben an, dass in diesem Themenbereich ein hoher Änderungsbedarf besteht. Die Kommentare der Befragten zu diesem Themenbereich weisen darauf hin, dass die Leistungen der Berater/-innen in einem Missverhältnis zur Finanzierung stehen und letztlich auch von der Vermittlung von Teilnehmenden durch die Kammerfachkräfte abhängen. Auch die Kommentare der Kammerfachkräfte verweisen auf Änderungsbedarfe bei der Finanzierung der Berater/-innen. In Bezug auf die eigene Finanzierung sehen die Kammerfachkräfte hingegen keinen Änderungsbedarf.

#### Anregungen für konzeptionelle Änderungen

Das Landesprogramm JA plus ist als Instrument der Arbeitsmarktpolitik in NRW etabliert. Der Anteil der Teilnehmenden, die aus JA plus in Erwerbstätigkeit gegangen sind, betrug 2011 43,9 %, etwa die Hälfte davon über eine Vermittlung durch die Kammerfachkräfte. JA plus hat insofern sowohl eine „aktive Wirkung“ durch die unmittelbare Vermittlung von Jugendlichen auf eine Arbeitsstelle und eine „aktivierende Wirkung“, indem die Teilnehmenden bereits während der Beratungsphase eine Erwerbstätigkeit aufnehmen.

Angesichts der Änderung des Erfolgsindikators für JA plus ist eine Steigerung der Integrationsquote auf 45 % anzustreben (MAIS 2012 b). Die vorgestellten Ergebnisse können genutzt werden, um diesen Zielwert künftig zu erreichen. Nachfolgend seien daher Anregungen aufgeführt, die bei einer künftigen Weiterentwicklung des Landesprogramms Jugend in Arbeit plus berücksichtigt werden sollten.

- Die Arbeitsbeziehungen sind ein wichtiger Faktor für die erfolgreiche Umsetzung von JA plus. Die Kooperation wird von den Berater/-innen und Kammerfachkräften weitestgehend als positiv eingeschätzt. Die Analysen zeigten aber auch, dass schlechte Arbeitsbeziehungen (bzw. starke Unterschiede in der Beurteilung der Arbeitsatmosphäre) zu signifikant geringen Integrationsquoten der Berater/-innen führten. Gegenüber den Agenturen für Arbeit und Jobcentern fällt die Gesamtbewertung schlechter aus als zwischen den Berater/-innen und Kammerfachkräften. Zudem zeigt gerade die Zusammenarbeit der Kammerfachkräfte mit den zuweisenden Stellen einen negativen Einfluss auf die erfolgreiche Umsetzung des Programms.

Zur Verbesserung der Programmumsetzung sollten daher Maßnahmen ergriffen werden, um die Kooperation

der Berater/-innen und Kammerfachkräfte untereinander und insbesondere deren Zusammenarbeit mit den Mitarbeiter/-innen von Agenturen für Arbeit und Jobcentern zu verbessern. Der „Runde Tisch JA plus“, der in allen Arbeitsmarktregionen NRWs und teilweise (auch) auf Ebene der Kreise und Städte existiert, könnte hierfür ein geeigneter Ort sein, da ihm von den Befragten bereits eine hohe Bedeutung für die Umsetzung von JA plus zugeschrieben wird. Diese Funktion kann der Runde Tisch aber nur dann erfüllen, wenn alle genannten Akteure regelmäßig an den Sitzungen teilnehmen.

- Die Aufgabenverteilung auf Berater/-innen und Kammerfachkräfte wird von den beiden Gruppen als sinnvoll und zweckmäßig wahrgenommen. Allerdings zeigt sich in den Angaben der Befragten auch, dass die konzeptionell vorgesehene Schnittstelle zwischen Beratung und Vermittlung in einigen Bereichen nicht der Praxis entspricht. Dies ist einerseits der Fall, wenn Berater/-innen Teilnehmende selbst in Beschäftigung vermitteln und somit die originäre Aufgabe der Kammerfachkräfte übernehmen. Hinzu kommt, dass eine Übergabe von Teilnehmenden an die Kammerfachkräfte, die von einer Beraterin oder einem Berater vermittelt wurden, eine höhere Vergütung mit sich bringt. Andererseits wird die Vergütung eines Beraters oder einer Beraterin auch von den Vermittlungserfolgen der Kammerfachkräfte mitbestimmt und beeinflusst so mittelbar über die Pauschalen auch die Finanzierung der Berater/-innen bzw. deren Umfang an Beratungsleistungen. In diesem Zusammenhang ist der hohe Änderungsbedarf bei der Finanzierung der Berater/-innen zu sehen, den Berater/-innen und Kammerfachkräften benannt haben.

In diesem Zusammenhang ist auch zu berücksichtigen, dass sich die Teilnehmerstruktur in den vergangenen Jahren verändert hat. Den Berater/-innen und Kammerfachkräften zufolge hat der Anteil der arbeitsmarktfernen Jugendlichen seit 2008 zugenommen. In diese Richtung weisen auch einige deskriptive Analysen mit den Monitoring-Daten. Zugleich ist davon auszugehen, dass arbeitsmarktfernere Personen intensiver beraten und betreut werden müssen, um sie auf den Übergang in Beschäftigung vorzubereiten, in Arbeit zu vermitteln und nach der Vermittlung weiter zu begleiten.

Eine Änderung der Finanzierungsstruktur scheint daher notwendig zu sein. Sie sollte die Leistungen der Berater/

-innen – auch in Bezug auf die veränderte Teilnehmerstruktur – stärker berücksichtigen. Dabei ist darauf zu achten, dass zugleich die Aufgaben der Beratung und der Vermittlung auch weiterhin von Personen mit den notwendigen Kompetenzen wahrgenommen werden. Das bedeutet keine Festschreibung des Status quo der derzeitigen Aufgabenverteilung, da offenbar auch Berater/-innen erfolgreich in Beschäftigung vermitteln können.

- Berater/-innen, die mit einem geringem Arbeitszeitumfang für JA plus tätig sind, weisen eine tendenziell geringe Integrationsquote auf. Nach Angaben aus der Erhebung ist nur jede/r fünfte Berater/-in mehr als 20 Stunden wöchentlich für JA plus tätig. Der Arbeitszeitumfang richtet sich an der Finanzierung durch Pauschalen aus und somit – neben dem Verlauf der Teilnahme – an der Zahl der betreuten Teilnehmenden. Insofern sollte durch eine höhere Teilnehmerzahl je Berater/-in die Integrationsquote insgesamt gesteigert werden können. Eine Steigerung der Teilnehmerzahl je Berater/-in kann grundsätzlich auf zwei Wegen erreicht werden: Der erste Weg besteht darin, die Zahl der Teilnehmenden zu erhöhen. Gegen diesen Weg spricht, dass bereits heute die bestehenden Kontingente nicht ausgeschöpft werden. Die Ausschöpfung kann zudem weder von Akteuren auf Landesebene noch durch die unmittelbar beteiligten Programmakteuren gesteuert werden, weil die Zuweisungen durch die Agenturen für Arbeit und Jobcenter erfolgt. Der zweite Weg setzt eine geringere Zahl an Berater/-innen voraus, auf die die Teilnehmenden verteilt werden. Bei der Verteilung der zugewiesenen Jugendlichen wäre darauf zu achten, dass die Berater/-innen eine Mindestzahl an Teilnehmenden betreuen.
- Auch bei den Kammerfachkräften zeigt die Arbeitsgestaltung einen Einfluss auf die Programmumsetzung, denn Berater/-innen weisen in jenen Regionen eine niedrigere Integrationsquote auf, in denen die Kammerfachkräfte für durchschnittlich mehr Regionen zuständig sind. Dieser Zusammenhang kann als Hinweis darauf gewertet werden, dass die mit den Zuständigkeiten verbundene Aufgabenvielfalt einer zielgerichteten Umsetzung von JA plus entgegensteht. Die Integrationsquote könnte daher verbessert werden, indem die Zahl der Regionen begrenzt wird, für die eine Kammerfachkraft zuständig sein kann.

## 6. Literatur

- Bernhard, Sarah/Brussig, Martin/Gartner, Hermann/Stephan, Gesine (2008): Eingliederungszuschüsse für ALG II-Empfänger. Geförderte haben die besseren Arbeitsmarktchancen, IAB-Kurzbericht, 12/2008, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg
- Blien, Uwe/Hirschenauer, Franziska/Kaufmann, Klara/Moritz, Michael/Vosseler, Alexander (2011): Typisierung von SGB II-Trägern. Vorgehensweise und Ergebnisse der Aktualisierung 2011, IAB-Stellungnahme 8/2011, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg. <http://doku.iab.de/stellungnahme/2011/sn0811.pdf>
- Blien, Uwe/Hirschenauer, Franziska/Phan, thi Hong Van (2010): Classification of regional labour markets for purposes of labour market policy. In: Papers in Regional Science Jg. 89, H. 4: 850 – 880
- Brussig, Martin/Schwarzkopf, Manuela (2011): Eingliederungszuschüsse als Instrument der Arbeitsmarktpolitik. Eine Implementationsstudie. Bielefeld: Bertelsmann. IAB-Bibliothek; 329
- Bundesagentur für Arbeit (2012): Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG) nach § 45 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB III im Rahmen der Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A04-Vermittlung/A042-Vermittlung/Publikation/pdf/GA-MAG.pdf>
- Bundesagentur für Arbeit (2010), Eingliederungszuschuss (EGZ), Geschäftsanweisungen, Stand: 12/2010, <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/HEGA-Internet/A05-Beruf-Qualifizierung/Publikation/HEGA-12-2010-Anpassung-GA-Anlage-7.pdf>
- G.I.B. (2009): Jahresbericht JA plus zum Stand der landesweiten Umsetzung 01.01.2008 bis 31.12.2008, Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH, Bottrop
- G.I.B. (2010): Jahresbericht JA plus zum Stand der landesweiten Umsetzung 01.01.2009 bis 31.12.2009, Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH, Bottrop
- G.I.B. (2011): Jahresbericht JA plus zum Stand der landesweiten Umsetzung 01.01.2010 bis 31.12.2010, Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH, Bottrop
- G.I.B. (2012): Jugend in Arbeit plus – Jahresbericht 2011, Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH, Bottrop
- G.I.B. (2013): Jugend in Arbeit plus – Jahresbericht 2012, Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH, Bottrop. [http://www.arbeit.nrw.de/pdf/arbeit/ja\\_bericht.pdf](http://www.arbeit.nrw.de/pdf/arbeit/ja_bericht.pdf)
- Giesselmann, Marco/Windzio, Michael (2012): Regressionsmodelle zur Analyse von Paneldaten. VS Verlag
- ISG (2013): Evaluierung der Umsetzung des ESF-Programms für Nordrhein-Westfalen in der Förderperiode 2007-2013. Abschließender Endbericht zur Prioritätsachse C, Bericht im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW, 18.01.2013. [http://www.arbeit.nrw.de/pdf/esf/endbericht\\_nrw\\_prio\\_c\\_final.pdf](http://www.arbeit.nrw.de/pdf/esf/endbericht_nrw_prio_c_final.pdf)
- Langer, Wolfgang (2009): Mehrebenenanalyse. Eine Einführung für Forschung und Praxis. 2. Auflage. VS Verlag
- Langer, Wolfgang (2010): Mehrebenenanalyse mit Querschnittsdaten, in: Wolf, Christof/Best, Henning (Hrsg.): Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse. VS Verlag, S. 741 – 774
- MAGS NRW (2009): Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Initiative Jugend in Arbeit plus. Modifizierung der Förderung von Beratungsleistungen, Erlass vom 11. Mai 2009
- MAIS NRW (2012 a): Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Jugend in Arbeit plus. Informationen zur Umsetzung, Stand: 24.04.2012
- MAIS NRW (2012 b): Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Protokoll der Sitzung des ESF-Begleitausschusses Nordrhein-Westfalen für die Förderphase 2007 – 2013 vom 24.04.2012
- MAIS NRW (2012 c): Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Jugend in Arbeit plus. Informationen zur Umsetzung, Stand: 24.04.2012, erste Änderung 01.09.2012

- MAIS NRW (2011): Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Maßnahmen der Arbeitspolitik und der Aus- und Weiterbildung unter Einbeziehung von Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF-Förderrichtlinie), Runderlass vom 31.05.2011
- Rabe-Hesketh, Sophia/Skrondal, Anders (2008): Multilevel and longitudinal modeling using Stata. Second Edition. StataCorp LP
- Rüb, Felix; Werner, Daniel (2008): „Den Arbeitsmarkt“ gibt es nicht. Arbeitsmarktregionen des SGB II im Vergleich. In: Jahrbuch für Regionalwissenschaft, Jg. 28, H. 2, S. 93 – 108
- SALSS – Sozialwissenschaftliche Forschungsgruppe (2002 a), Evaluierung der Initiative „Jugend in Arbeit“. Erhebung unter Betrieben, Bonn
- SALSS – Sozialwissenschaftliche Forschungsgruppe (2002 b), Evaluierung der Initiative „Jugend in Arbeit“. Erhebung unter Beraterinnen und Beratern, Bonn

## 7. Anhang

### Tabellenanhang

Tabelle 17: Bivariate Analyse zu Einflussfaktoren auf den Erfolg auf Individualebene nach Erfolgstypen

Variable/Ausprägung	Erfolg			Kammererfolg			EGZ			Weiter_Ohne			Weiter_Andere		
	Prozent <sup>1</sup>	Sig.	n	Prozent <sup>1</sup>	Sig.	n	Prozent <sup>1</sup>	Sig.	n	Prozent <sup>1</sup>	Sig.	n	Prozent <sup>1</sup>	Sig.	n
<b>Geschlecht (M)</b>															
weiblich	39,10 %	-	6.313	52,00 %	-	2.467	76,90 %	-	1.282	74,80 %	-	3.846	73,90 %	-	1.185
männlich	42,00 %	***	9.351	46,50 %	***	3.925	74,50 %		1.826	75,10 %		5.426	76,20 %		2.099
missing	38,60 %		166	37,50 %	**	64	83,30 %		24	48,00 %	***	102	62,50 %		40
<b>Alter bei Beratung</b>															
Mittelwert y = 0	22,19	-	9.189	22,29	-	3.256	22,45	-	757	22,11	-	2.284	22,30	-	794
Mittelwert y = 1	22,38	***	6.352	22,48	***	3.096	22,49		2.339	22,22	***	6.905	22,29		2.462
<b>Nationalität (M)</b>															
deutsch	40,70 %	-	11.945	49,10 %	-	4.867	75,20 %	-	2.391	75,30 %	-	7.078	75,70 %	-	2.476
türkisch	36,30 %	***	995	43,80 %	**	361	74,70 %		158	74,10 %		634	72,90 %		203
andere	41,10 %		1.056	50,20 %		434	73,90 %		218	75,10 %		622	77,30 %		216
Aussiedler	47,40 %	***	1.226	46,00 %		581	81,60 %	**	267	74,40 %		645	74,50 %		314
missing	35,00 %	***	608	46,00 %		213	74,50 %		98	63,80 %	***	395	67,00 %	**	115
<b>Geboren Deutschland (M)</b>															
Ja	40,20 %	-	11.296	48,30 %	-	4.538	75,90 %	-	2.194	74,80 %	-	6.758	75,50 %	-	2.344
Nein	44,10 %	***	2.871	48,50 %		1.267	76,50 %		614	76,10 %		1.604	75,20 %		653
missing	39,10 %		1.663	49,80 %		651	71,30 %	*	324	71,50 %	**	1.012	73,40 %		327
<b>Familienstand (M)</b>															
Ledig	41,10 %	-	14.217	48,30 %	-	5.843	75,30 %	-	2.823	75,00 %	-	8.374	75,30 %	-	3.020
Verheiratet	38,50 %	*	1.255	52,00 %		483	79,70 %		251	74,20 %		772	74,10 %		232
Sonstige	31,50 %	**	165	46,20 %		52	79,20 %		24	69,00 %		113	89,30 %		28
missing	40,40 %		193	43,60 %		78	67,60 %		34	57,40 %	***	115	65,90 %		44
<b>Kinder (M)</b>															
Keine Kinder	41,70 %	-	13.247	47,60 %	-	5.520	75,30 %	-	2.630	74,80 %	-	7.727	75,70 %	-	2.890
Ein Kind	35,50 %	***	1.821	56,30 %	***	647	76,60 %		364	75,60 %		1.174	73,50 %		283
Mehr als ein Kind	37,20 %	*	433	51,60 %		161	83,10 %		83	72,80 %		272	76,90 %		78
missing	38,90 %		329	43,00 %		128	69,10 %		55	65,70 %	***	201	63,00 %	**	73
<b>Kinderbetreuung (M)</b>															
Ja	27,40 %	-	456	67,20 %	-	125	76,20 %	-	84	77,30 %	-	331	75,60 %	-	41
Nein	40,60 %	***	12.164	48,10 %	***	4.943	76,40 %		2.379	74,90 %		7.221	75,80 %		2.564
missing	43,20 %	***	3.210	48,20 %	***	1.388	72,60 %		669	73,30 %		1.822	73,30 %		719
<b>Schulabschluss (M)</b>															
kein Schulabschluss	29,80 %	-	2.055	49,80 %	-	613	78,00 %	-	305	71,60 %	-	1.442	74,00 %	-	308
Hauptschulabschluss	39,90 %	***	7.561	48,60 %		3.016	76,20 %		1.467	74,50 %	**	4.545	76,10 %		1.549
Realschulabschluss und höher	46,10 %	***	5.912	48,10 %		2.723	74,60 %		1.311	77,30 %	***	3.189	74,70 %		1.412
missing	34,40 %		302	47,10 %		104	67,30 %		49	58,10 %	***	198	70,90 %		55
<b>Schulabschluss in D/anerkannt? (M)</b>															
Schulab. D	42,20 %	-	13.164	48,70 %	-	5.560	75,10 %	-	2.709	76,00 %	-	7.604	76,30 %	-	2.851
Schulab. A anerkt	39,10 %		161	55,60 %		63	88,60 %	*	35	82,70 %		98	64,30 %		28
Schulab. A not anerkt	30,80 %	***	676	49,50 %		208	76,70 %		103	75,00 %		468	76,20 %		105
missing	34,20 %	***	1.829	45,60 %		625	78,20 %		285	65,20 %	***	1.204	67,10 %	***	340
<b>Zeugnis (M)</b>															
Ja	42,00 %	-	9.756	49,70 %	-	4.101	75,80 %	-	2.040	75,30 %	-	5.655	75,40 %	-	2.061
Nein	38,70 %	***	4.242	49,00 %		1.642	74,40 %		804	74,50 %		2.600	74,00 %		838
missing	38,90 %	**	1.832	40,40 %	***	713	77,10 %		288	71,60 %	***	1.119	77,20 %		425
<b>Berufsabschluss (M)</b>															
Kein Abschluss	32,70 %	-	7.588	42,30 %	-	2.485	77,90 %	-	1.052	74,20 %	-	5.103	77,90 %	-	1.433
Lehre	50,90 %	***	5.941	52,40 %	***	3.022	73,40 %	***	1.583	78,50 %	***	2.919	74,10 %	**	1.439
Berufsfachschule	49,70 %	***	511	59,40 %	***	254	84,10 %	*	151	76,70 %		257	78,60 %		103
Höher/sonstiger Abschl.	46,30 %	***	123	56,10 %	**	57	65,60 %		32	81,80 %		66	92,00 %		25
missing	38,30 %	***	1.667	49,20 %	***	638	75,80 %		314	65,10 %	***	1.029	66,00 %	***	324

Variable/Ausprägung	Erfolg			Kammererfolg			EGZ			Weiter_Ohne			Weiter_Andere		
	Prozent <sup>1</sup>	Sig.	n	Prozent <sup>1</sup>	Sig.	n	Prozent <sup>1</sup>	Sig.	n	Prozent <sup>1</sup>	Sig.	n	Prozent <sup>1</sup>	Sig.	n
<b>Berufliche Tätigkeit (M)</b>															
Nein	36,90 %	-	4.959	51,30 %	-	1.829	72,70 %	-	938	76,60 %	-	3.130	75,40 %	-	891
Ja	43,40 %	***	9.975	47,80 %	**	4.328	77,30 %	***	2.070	74,50 %	**	5.647	75,20 %		2.258
missing	33,40 %	**	896	41,50 %	***	299	67,70 %		124	66,00 %	***	597	74,30 %		175
<b>In BRD gearbeitet (M)</b>															
Nein	30,90 %	-	2.291	50,10 %	-	707	79,70 %	-	354	75,70 %	-	1.584	74,80 %	-	353
Ja	44,80 %	***	8.750	49,90 %		3.916	75,80 %		1.953	75,30 %		4.834	75,00 %		1.963
missing	38,30 %	***	4.789	45,00 %	**	1.833	73,20 %	**	825	73,00 %	**	2.956	75,90 %		1.008
<b>Maßnahme (M)</b>															
Nein	45,90 %	-	6.278	48,40 %	-	2.882	74,20 %	-	1.394	76,90 %	-	3.396	76,20 %	-	1.488
Ja	37,10 %	***	8.437	49,90 %		3.134	77,40 %	**	1.564	74,90 %	**	5.303	75,40 %		1.570
missing	39,50 %	***	1.115	39,50 %	***	440	70,70 %		174	61,50 %	***	675	68,80 %	**	266
<b>Sprachkompetenz (M)</b>															
Sprache nein	44,50 %	-	110	46,90 %	-	49	82,60 %	-	23	70,50 %	-	61	57,70 %	-	26
Sprache Ja, nicht ausr.	30,30 %	**	211	59,40 %		64	84,20 %		38	80,30 %		147	84,60 %	**	26
Sprache Ja, ausr.	40,70 %		13.516	48,60 %		5.501	75,00 %		2.673	75,80 %		8.015	76,90 %	**	2.828
missing	42,20 %		1.993	47,30 %		842	78,10 %		398	65,90 %		1.151	65,30 %		444
<b>Behinderung/SBA (M)</b>															
Nicht behindert	41,50 %	-	14.191	48,40 %	-	5.895	75,80 %	-	2.856	74,70 %	-	8.296	75,80 %	-	3.039
Behindert ohne SchA.	36,70 %	*	362	52,60 %		133	77,10 %		70	78,60 %		229	66,70 %	*	63
Behindert mit SchA.	30,20 %	***	192	58,60 %		58	91,20 %	**	34	78,40 %		134	66,70 %		24
missing	34,10 %	***	1.085	46,50 %		370	68,60 %	**	172	71,70 %	*	715	70,70 %		198
<b>Sucht (M)</b>															
Nein	41,50 %	-	13.805	48,80 %	-	5.735	75,30 %	-	2.800	75,70 %	-	8.070	75,60 %	-	2.935
Ja	34,90 %	***	1.111	51,80 %		388	80,60 %	*	201	72,20 %	**	723	78,60 %		187
missing	36,40 %	***	914	39,30 %	***	333	73,30 %		131	62,80 %	***	581	66,30 %	***	202
<b>Schulden (M)</b>															
Nein	42,70 %	-	11.147	48,70 %	-	4.758	75,20 %	-	2.317	76,40 %	-	6.389	75,30 %	-	2.441
Ja	35,50 %	***	3.751	50,20 %		1.332	77,10 %		668	72,60 %	***	2.419	76,20 %		664
missing	39,30 %	**	932	40,20 %	***	366	74,80 %		147	63,40 %	***	566	72,10 %		219
<b>Vorstrafen (M)</b>															
Nein	41,90 %	-	13.635	49,30 %	-	5.708	75,70 %	-	2.815	75,80 %	-	7.927	75,20 %	-	2.893
Ja	31,50 %	***	1.278	47,50 %		402	74,90 %		191	71,90 %	**	876	82,00 %	**	211
missing	37,70 %	**	917	36,40 %	***	346	73,00 %		126	63,00 %	***	571	69,50 %	*	220
<b>Erkrankungen (M)</b>															
Nein	42,80 %	-	12.154	49,10 %	-	5.198	75,90 %	-	2.550	76,10 %	-	6.956	75,70 %	-	2.648
Ja	33,50 %	***	2.590	49,80 %		868	73,60 %		432	72,10 %	***	1.722	73,90 %		436
missing	35,90 %	***	1.086	38,50 %	***	390	76,00 %		150	67,00 %	***	696	72,50 %		240
<b>Sonstige Hemmnisse (M)</b>															
Nein	43,60 %	-	6.976	47,80 %	-	3.045	83,40 %	-	1.455	74,30 %	-	3.931	74,00 %	-	1.590
Ja	38,50 %	***	6.537	51,00 %	**	2.520	67,30 %	***	1.286	77,60 %	***	4.017	78,50 %	***	1.234
missing	38,50 %	***	2.317	43,90 %	**	891	73,70 %	***	391	67,30 %	***	1.426	71,00 %		500
<b>Wohnsituation (M)</b>															
Eigene Wohnung	39,90 %	-	7.186	53,40 %	-	2.864	78,70 %	-	1.530	75,80 %	-	4.322	75,60 %	-	1.334
Eltern	42,60 %	***	7.478	44,80 %	***	3.185	71,80 %	***	1.426	75,60 %		4.293	75,80 %		1.759
Sonstiges	35,30 %	**	814	45,30 %	***	287	80,80 %		130	65,70 %	***	527	68,80 %	*	157
missing	34,10 %	**	352	38,30 %	***	120	73,90 %		46	57,30 %	***	232	70,30 %		74
<b>Führerschein (M)</b>															
Nein	33,60 %	-	8.356	50,20 %	-	2.807	77,60 %	-	1.408	74,40 %	-	5.549	75,30 %	-	1.399
Ja	49,50 %	***	7.118	47,60 %	**	3.520	73,80 %	**	1.677	76,10 %	*	3.598	75,70 %		1.843
missing	36,20 %		356	36,40 %	***	129	80,90 %		47	57,70 %	***	227	64,60 %	**	82
<b>Fahrzeug (M)</b>															
Nein	36,30 %	-	10.376	49,60 %	-	3.768	77,50 %	-	1.869	74,30 %	-	6.608	76,30 %	-	1.899
Ja	54,10 %	***	3.962	47,40 %	*	2.145	71,50 %	***	1.016	77,70 %	***	1.817	75,10 %		1.129
missing	36,40 %		1.492	45,50 %	*	543	77,70 %		247	71,20 %	**	949	69,30 %	***	296

Variable/Ausprägung	Erfolg			Kammererfolg			EGZ			Weiter_Ohne			Weiter_Andere		
	Prozent <sup>1</sup>	Sig.	n	Prozent <sup>1</sup>	Sig.	n	Prozent <sup>1</sup>	Sig.	n	Prozent <sup>1</sup>	Sig.	n	Prozent <sup>1</sup>	Sig.	n
<b>Fremdsprachen (M)</b>															
Englisch	43,60 %	-	5.331	48,20 %	-	2.325	74,90 %	-	1.120	75,80 %	-	3.006	75,10 %	-	1.205
Andere	41,10 %	**	3.934	49,50 %		1.618	76,00 %		801	76,40 %		2.316	75,90 %		817
missing	38,30 %	***	6.565	48,20 %		2.513	75,90 %		1.211	72,80 %	***	4.052	75,00 %		1.302
<b>PC-Kenntnisse (M)</b>															
Hoch	45,70 %	-	1.612	49,80 %	-	737	75,20 %	-	367	81,00 %	-	875	80,50 %	-	370
Mittel	42,90 %	*	4.878	46,70 %		2.094	74,60 %		978	77,40 %	**	2.784	76,00 %	*	1.116
Grundkenntnisse	39,50 %	***	7.795	49,80 %		3.079	76,30 %		1.534	72,90 %	***	4.716	73,50 %	***	1.545
missing	35,30 %	***	1.545	46,30 %		546	75,10 %		253	69,60 %	***	999	75,10 %	*	293
<b>Berufliche Vorstellungen (M)</b>															
Klare Vorstellungen	45,00 %	-	8.136	52,10 %	-	3.663	75,30 %	-	1.909	77,50 %	-	4.473	76,50 %	-	1.754
diverse Vorstellungen	37,30 %	***	6.714	44,60 %	***	2.504	75,80 %		1.116	73,30 %	***	4.210	73,60 %	*	1.388
keine Vorstellungen	23,20 %	***	327	28,90 %	***	76	81,80 %		22	63,30 %	***	251	68,50 %		54
missing	32,60 %	***	653	39,90 %	***	213	77,60 %		85	65,20 %	***	440	78,90 %		128
<b>Arbeitszeit (M)</b>															
Vollzeit	42,40 %	-	13.004	49,00 %	-	5.511	75,00 %	-	2.699	75,90 %	-	7.493	75,60 %	-	2.812
Teilzeit	25,70 %	***	704	61,90 %	***	181	76,80 %		112	73,60 %		523	81,20 %		69
missing	36,00 %	***	2.122	42,00 %	***	764	79,80 %	*	321	68,00 %	***	1.358	71,80 %	*	443
<b>Jahr Beratung (M)</b>															
Beratung 2008	40,60 %	-	3.504	49,80 %	-	1.424	98,60 %	-	709	75,30 %	-	2.080	75,70 %	-	715
Beratung 2009	41,10 %		4.777	45,70 %	**	1.962	81,50 %	***	896	73,40 %		2.815	75,30 %		1.066
Beratung 2010	45,50 %	***	4.053	49,10 %		1.846	68,00 %	***	907	75,30 %		2.207	75,40 %		939
Beratung 2011	35,00 %	***	3.496	50,70 %		1.224	51,80 %	***	620	75,00 %		2.272	74,30 %		604

<sup>1</sup> nur bei kategorialen Variablen. Metrische Variablen enthalten Angaben zu Mittelwerten. Sie sind kursiv hervorgehoben

M = Die Variable geht mit einer eigenständigen Kategorie für „missings“ in die Analyse ein; Signifikanzniveau: \* [10 %], \*\* [5 %], \*\*\* [1 %]

Erfolgstypen sind wie folgt bezeichnet: Erfolg = Erfolg insgesamt; Kammererfolg = Von Kammerfachkräften vermittelte Teilnehmende; EGZ = Von Kammerfachkräften mit EGZ vermittelte Teilnehmende. Zur Definition der Erfolgstypen vgl. Abschnitt 4.1.

Quelle: Monitoring-Daten aus dem Programm JA plus

**Tabelle 18: Einfluss auf die Erwerbsintegration insgesamt durch Merkmale der Teilnehmenden, themenspezifische Analyse**

Abhängige Variable: Erfolg<sup>1</sup>

Block 1 „unverändert. Merkmale“		Block 2 „Erworbene Merkmale“		Block 3 „Hemmnisse“		Block 4 „Weitere Ressourcen“	
<b>Geschlecht (M)</b>		<b>Schulabschluss (M)</b>		<b>Sprachkompetenz (M)</b>		<b>Fremdsprachen (M)</b>	
männlich	1,088 **	Hauptschulabschluss	1,166 **	Sprache Ja, nicht ausr.	0,551 **	Andere	0,927 *
missing	1,016	Realschulabschluss und höher	1,328 ***	Sprache Ja, ausr.	0,870	missing	0,912 **
<b>Nationalität (M)</b>		missing	1,155	missing	0,941	<b>PC-Kenntnisse (M)</b>	
türkisch	0,818 ***	<b>Schulabschluss in D/ anerkannt? (M)</b>		<b>Behinderung/SBA (M)</b>		Mittel	0,980
andere	0,978	Schulab. A anerkt	1,038	Behindert ohne SchA.	0,896	Grundkenntnisse	0,996
Aussiedler	1,176 **	Schulab. A not anerkt	0,941	Behindert mit SchA.	0,654 ***	missing	0,893
missing	0,765 ***	missing	0,970	missing	0,743 ***	<b>Berufliche Vorstellungen (M)</b>	
<b>Geboren Deutschland (M)</b>		<b>Zeugnis (M)</b>		<b>Schulden (M)</b>		diverse Vorstellungen	0,781 ***
Nein	1,115 *	Nein	0,962	Ja	0,808 ***	keine Vorstellungen	0,428 ***
missing	0,939	missing	0,968	missing	1,086	missing	0,690 ***
<b>Kinder (M)</b>		<b>Berufsabschluss (M)</b>		<b>Vorstrafen (M)</b>		<b>Arbeitszeit (M)</b>	
Ein Kind	0,749 ***	Lehre	1,876 ***	Ja	0,707 ***	Teilzeit	0,489 ***
<b>Familienstand (M)</b>		Berufsfachschule	1,744 ***	missing	0,939	missing	0,813 ***
Verheiratet	0,804 ***	Höher/sonstiger Abschl.	1,594 **	<b>Erkrank./Sonst. Hemmnisse (M)</b>		<b>Führerschein</b>	
<b>Verheiratet &amp; Ein Kind</b>	1,593 ***	missing	1,279 ***	Eins davon	1,225 ***	Ja	1,524 ***
<b>Kinderbetreuung (M)</b>		<b>Berufliche Tätigkeit (M)</b>		Keines	1,484 ***	missing	1,171
Nein	1,631 ***	Ja	1,190 ***	missing (beide)	1,192	<b>Fahrzeug</b>	
missing	1,829 ***	missing	0,871 *	<b>Wohnsituation (M)</b>		Ja	1,519 ***
<b>Alter bei Beratung</b>	1,077 ***	<b>In BRD gearbeitet (M)</b>		Eltern	1,065 *	missing	1,115 *
<b>Konstante</b>	0,079 ***	Ja	1,482 ***	Sonstiges	0,859 *	<b>Konstante</b>	0,654 ***
Pseudo R2	0,008	missing	1,269 ***	missing	0,799 *	Pseudo R2	0,033
LR Chi2 [Modell vs. Nullmodell]	174,503 ***	<b>Maßnahme (M)</b>		<b>Konstante</b>	0,650 **	LR Chi2 [Modell vs. Nullmodell]	702,835 ***
N	15.541	Ja	0,806 ***	Pseudo R2	0,010	N	15.830
		missing	0,852 **	LR Chi2 [Modell vs. Nullmodell]	217,537 ***		
		<b>Konstante</b>	0,332 ***	N	15.830		
		Pseudo R2	0,033				
		LR Chi2 [Modell vs. Nullmodell]	702,178 ***				
		N	15.830				

<sup>1</sup> logistische Regression des Erfolgs auf Merkmale der Teilnehmenden. Koeffizienten in Form von Odds Ratios. Referenzkategorien entsprechen der bivariaten Darstellung. M = Die Variable geht mit einer eigenständigen Kategorie für „missings“ in die Analyse ein; Signifikanzniveau: \* (10 %), \*\* (5 %), \*\*\* (1 %) Erfolgstypen sind wie folgt bezeichnet: Erfolg = Erfolg insgesamt; Kammererfolg = Von Kammerfachkräften vermittelte Teilnehmende; EGZ = Von Kammerfachkräften mit EGZ vermittelte Teilnehmende. Zur Definition der Erfolgstypen vgl. Abschnitt 4.1.

Quelle: Monitoring-Daten aus dem Programm JA plus

Tabelle 19: Einfluss auf die Vermittlung durch Kammerfachkräfte durch Merkmale der Teilnehmenden

Abhängige Variable: Kammererfolg<sup>1</sup>

	M1	M2
<b>Geschlecht (M)</b>		
männlich	0,812 ***	0,912 *
missing	0,648	0,791
<b>Nationalität (M)</b>		
türkisch	0,810 *	0,954
andere	1,004	1,142
Aussiedler	0,850 *	0,922
missing	1,013	1,198
<b>Kinderbetreuung (M)</b>		
Nein	0,666 *	0,658 *
missing	0,690 *	0,709
<b>Kinder (M)</b>		
Ein Kind	1,485 ***	1,428 ***
<b>Familienstand (M)</b>		
Verheiratet	1,253 *	1,166
<b>Verheiratet &amp; Ein Kind</b>	0,566 ***	0,596 **
<b>Alter bei Beratung</b>	1,064 ***	1,027
<b>Berufsabschluss (M)</b>		
Lehre		1,426 ***
Berufsfachschule		1,832 ***
Höher/sonstiger Abschl.		1,616 *
missing		1,436 ***
<b>Berufliche Tätigkeit (M)</b>		
Ja		0,857 ***
missing		0,704 ***
<b>Erkrank./Sonst. Hemmnisse (M)</b>		
Eins davon		0,874
Keines		0,808 **
missing (beide)		0,468 ***

	M1	M2
<b>Wohnsituation (M)</b>		
Eltern		0,768 ***
Sonstiges		0,783 *
missing		0,821
<b>Führerschein</b>		
Ja		0,853 **
missing		0,771
<b>Fahrzeug</b>		
Ja		0,943
missing		0,840 *
<b>Berufliche Vorstellungen (M)</b>		
diverse Vorstellungen		0,788 ***
keine Vorstellungen		0,413 ***
missing		0,671 ***
<b>Arbeitszeit (M)</b>		
Teilzeit		1,039
missing		0,807 ***
<b>Konstante</b>	0,392 **	1,289
Pseudo R2	0,009	0,028
LR Chi2 (Modell vs. Nullmodell)	75,492 ***	247,837 ***
LR Chi2 (Modell vs. Vormodell)	-	172,350 ***
N	6.352	6.352

<sup>1</sup> logistische Regression des Kammererfolgs unter Erfolgreichen auf Merkmale der Jugendlichen.

Koeffizienten in Form von Odds Ratios. Referenzkategorien entsprechen der bivariaten Darstellung. \* p<.1; \*\* p<.05; \*\*\* p<.01

Quelle: Monitoring-Daten aus dem Programm JA plus

**Tabelle 20: Einfluss auf die Vermittlung mit EGZ durch Kammerfachkräfte durch Merkmale der Teilnehmenden**

Abhängige Variable: EGZ-Kammererfolg<sup>1</sup>

	M1	M2		M1	M2
<b>Nationalität (M)</b>			<b>Wohnsituation (M)</b>		
türkisch	0,958	1,098	Eltern		0,653 ***
andere	0,893	0,813	Sonstiges		1,008
Aussiedler	1,447 **	1,290	missing		0,553
missing	0,957	0,952	<b>Führerschein</b>		
<b>Berufsabschluss (M)</b>			Ja		0,963
Lehre	0,812 **	1,005	missing		2,204 *
Berufsfachschule	1,548 *	1,251	<b>Fahrzeug</b>		
Höher/sonstiger Abschl.	0,550	0,556	Ja		0,760 **
missing	0,903	0,952	missing		0,931
<b>Berufliche Tätigkeit (M)</b>			<b>Beratungsjahr</b>		
Ja	1,251 **	1,171	2009		0,065 ***
missing	0,798	0,639 *	2010		0,031 ***
<b>Maßnahme (M)</b>			2011		0,016 ***
Ja	1,170 *	1,161	<b>Konstante</b>	2,756 ***	53,759 ***
missing	0,922	0,992	Pseudo R2	0,010	0,184
<b>Behinderung/SBA (M)</b>			LR Chi2 (Modell vs. Nullmodell)	36,094 ***	639,624 ***
Behindert ohne SchA.		1,466	LR Chi2 (Modell vs. Vormodell)	-	603,530 ***
Behindert mit SchA.		6,686 ***	N	3.132	3.132
missing		0,808			
<b>Erkrank./Sonst. Hemmnisse (M)</b>					
Eins davon		1,065			
Keines		2,094 ***			
missing (beide)		2,249 **			

<sup>1</sup> logistische Regression des EGZ-Kammererfolgs unter Kammererfolg-reichen auf Merkmale der Jugendlichen.

Koeffizienten in Form von Odds Ratios. Referenzkategorien entsprechen der bivariaten Darstellung. \* p<.1; \*\* p<.05; \*\*\* p<.01

Quelle: Monitoring-Daten aus dem Programm JA plus

## Fragebögen

## G.I.B.-Untersuchung JA plus - Fragebogen für Kammerkoordinator/innen

## Angaben zu Person und regionaler Zuordnung

Die Angaben werden benötigt, um die regionale Zuordnung und die Verknüpfung mit Monitoringdaten zu gewährleisten.

## 1. Bitte geben Sie Ihre Email-Adresse an.

(Zur Vertraulichkeit Ihrer Angaben beachten Sie bitte das Anschreiben)

## 2. Wie viele Kreise und kreisfreie Städte fallen in die Region, in der Sie für JA plus zuständig sind?

Anzahl:

3. In einigen Regionen sind mehrere Kammerkoordinator/innen derselben Kammer (HWK oder IHK) in JA plus tätig.

Wie viele weitere Personen Ihrer Kammer waren 2011 in der Region, für die Sie zuständig sind, ebenfalls als Kammerkoordinator/in tätig?

Anzahl

## Allgemeine Aussagen zu JA plus

## 4. Bitte bewerten Sie folgende allgemeine Aussagen zu JA plus.

Bitte geben Sie den Grad Ihrer Zustimmung zur jeweiligen Aussage auf einer Skala von 1 bis 5 an. 1 bedeutet dabei: „stimme voll zu“, 5 bedeutet, „stimme gar nicht zu“. Mit den Werten dazwischen können Sie die Antwort abstimmen.

	stimme voll zu	2	3	4	stimme gar nicht zu
Die Aufgabe der JA plus-Berater/innen könnte ebenso gut von den Kammerkoordinator/innen wahrgenommen werden.	<input type="radio"/>				
Der Aufwand für die Kooperation mit den Mitarbeiter/innen der AA/JC ist gering.	<input type="radio"/>				
Der Aufwand für die Kooperation mit den JA plus-Berater/innen ist gering.	<input type="radio"/>				
JA plus ist ein Programm, das die anderen Maßnahmen der AA/dem JC sehr gut ergänzt.	<input type="radio"/>				
Über JA plus können AA/JC mehr über die Teilnehmenden erfahren, als sonst möglich.	<input type="radio"/>				
Eine qualitativ hochwertige Beratung und Betreuung ist nur bei einer Mindestzahl von Teilnehmenden kostendeckend möglich.	<input type="radio"/>				
Die Vermittlung von Teilnehmenden in Arbeit setzt zumeist die Gewährung eines EGZ voraus.	<input type="radio"/>				

## Konzeptionelle Änderungen von JA plus

## G.I.B.-Untersuchung JA plus - Fragebogen für Kammerkoordinator/innen

Sie haben bereits vielfältige Erfahrungen mit dem Landesprogramm sammeln können, aus denen sich ggf. Änderungsbedarfe für JA plus ergeben.

### 5. Halten sie Änderungen am Landesprogramm JA plus für notwendig?

- ja  
 nein

## Konzeptionelle Änderungen von JA plus

### 6. In welchen Bereichen sehen Sie Änderungsbedarf?

Bitte geben Sie das Maß des Veränderungsbedarfs auf einer Skala von 1 bis 5 an. 1 bedeutet dabei: "kein Änderungsbedarf", 5 bedeutet "sehr hoher Änderungsbedarf". Mit den Werten dazwischen können Sie die Antwort abstufen.

Bitte konkretisieren Sie den Änderungsbedarf - ggf. für mehrere Bereiche - im unteren Textfeld.

	kein Änderungsbedarf	2	3	4	sehr hoher Änderungsbedarf
Definition der Zielgruppe für JA plus	<input type="radio"/>				
Konzeption der Beratung durch JA plus-Berater/innen	<input type="radio"/>				
Konzeption der Vermittlung durch Kammerkoordinator/innen	<input type="radio"/>				
Informationstransfer zum Landesprogramm	<input type="radio"/>				
Qualifizierung von JA plus-Berater/innen	<input type="radio"/>				
Qualifizierung von JA plus-Kammerkoordinator/innen	<input type="radio"/>				
Kooperation mit JA plus-Berater/innen	<input type="radio"/>				
Kooperation mit Kammerkoordinator/innen	<input type="radio"/>				
Förderung/Finanzierungsstruktur	<input type="radio"/>				
Sonstiges	<input type="radio"/>				

Bitte konkretisieren Sie den Änderungsbedarf nachfolgend.

## G.I.B.-Untersuchung JA plus - Fragebogen für Kammerkoordinator/innen

## Fragen zur ESF-Programmevaluation

Bitte beantworten Sie folgende Fragen in Bezug auf die Programmevaluation des Europäischen Sozialfonds (ESF).

**7. Bitte bewerten Sie in Bezug auf das Querschnittsziel Chancengleichheit von Frauen und Männern, ob die folgenden Aussagen „voll“, „teilweise“ oder „nicht zutreffen“.**

	trifft voll zu	trifft teilweise zu	trifft nicht zu	nicht relevant	kann ich nicht beurteilen
In unserer Einrichtung existiert ein schriftlich fixiertes Konzept zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern.	<input type="radio"/>				
Das Chancengleichheitskonzept unserer Einrichtung wurde bei Planung, Umsetzung und Controlling von JA plus zugrunde gelegt.	<input type="radio"/>				
In unserer Einrichtung gibt es eine für Fragen der Chancengleichheit zuständige Person / Gender-Mainstreaming ist personell verankert.	<input type="radio"/>				
Für JA plus bestehen für Männer und Frauen gleiche Zugangschancen zu unserem JA plus-Angebot.	<input type="radio"/>				
Die Kombination der Teilnahme an JA plus und EGZ erfolgt bei uns v.a. bei weiblichen Teilnehmenden.	<input type="radio"/>				
Die Kombination der Teilnahme an JA plus und an weiteren vermittlungsunterstützenden Angeboten/Maßnahmen erfolgt bei uns v.a. bei männlichen Teilnehmenden.	<input type="radio"/>				
Für JA plus setzen wir uns zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern quantitative Ziele.	<input type="radio"/>				
Die Erreichung der projektspezifischen Chancengleichheitsziele werden laufend von uns überprüft.	<input type="radio"/>				
Gender-Mainstreaming bedeutet für uns v.a. die Förderung spezifischer Frauenprojekte.	<input type="radio"/>				
In unserer Einrichtung sind die Führungspositionen gleich zwischen den Geschlechtern verteilt.	<input type="radio"/>				

## G.I.B.-Untersuchung JA plus - Fragebogen für Kammerkoordinator/innen

**8. Bitte bewerten Sie in Bezug auf das Querschnittsziel Nichtdiskriminierung, ob die folgenden Aussagen „voll“, „teilweise“ oder „nicht zutreffen“.**

	trifft voll zu	trifft teilweise zu	trifft nicht zu	nicht relevant	kann ich nicht beurteilen
Unsere Einrichtung hat den Diversity Management-Ansatz in der Unternehmensphilosophie verankert.	<input type="radio"/>				
Wir arbeiten bei JA plus nach dem Cultural-Mainstreaming-Ansatz.	<input type="radio"/>				
Unsere Einrichtung arbeitet eng mit dem Jugendmigrationsdienst zusammen.	<input type="radio"/>				
Unsere Einrichtung arbeitet eng mit Migranten/innenorganisationen zusammen.	<input type="radio"/>				
In unserer Einrichtung bestehen gezielte zusätzliche Angebote für Jugendliche mit Migrationshintergrund, z.B. Sprachkurse, Integrationskurse etc.	<input type="radio"/>				
Die Mitarbeiter/innen unserer Einrichtung werden gezielt zu Themen wie Interkulturalität, Nichtdiskriminierung, Integration oder Migration weitergebildet.	<input type="radio"/>				
In unserer Einrichtung werden gezielt Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund eingestellt.	<input type="radio"/>				
Unsere Einrichtung verfügt über bilinguale Mitarbeiter/innen.	<input type="radio"/>				

## Merkmale der Kammerkoordinator/innen

Abschließend bitten wir Sie um einige Angaben zu Ihrer Person als Kammerkoordinator/in.

### 9. Geschlecht

männlich

weiblich

### 10. Alter

Alter in Jahren:

**G.I.B.-Untersuchung JA plus - Fragebogen für Kammerkoordinator/innen****11. Welche Qualifikation haben Sie?**

**Bitte geben Sie die höchste Qualifikation an und tragen Sie die Fachrichtung dieser Qualifikation ein.**

- Fachhochschul-/Hochschulabschluss
- Meister/Techniker
- Berufsausbildung
- Andere Qualifikation

**Bitte geben Sie die Fachrichtung der o.g. Qualifikation an.**

**12. Verfügen Sie über eine oder mehrere beraterische Zusatzqualifikationen (z.B. Ausbildung zum systemischen Coach, Ausbildung zur/m Berufsberater/-in, Ausbildung für die Ehe-, Familien- und Lebensberatung)?**

- nein
- ja (bitte angeben)

**13. Seit wie vielen Jahre sind Sie bereits als Kammerkoordinator/in in JA plus und in anderen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen tätig?**

Tätigkeit als Kammerkoordinator/in in JA plus (Dauer in Jahren)

Tätigkeit in anderen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (Dauer in Jahren)

**14. Mit welchem Arbeitszeitumfang sind Sie insgesamt und für JA plus als Kammerkoordinator/in tätig?**

**Bitte geben Sie den Arbeitszeitumfang in Stunden je Woche an.**

insgesamt (Std./Woche):

für JA plus (Std./Woche):

**Ende des Fragebogens**

**Vielen Dank für Ihre Unterstützung!**

## G.I.B.-Untersuchung JA plus - Fragebogen für Kammerkoordinator/innen

### Angaben zu Person und Region

Die Angaben werden benötigt, um die regionale Zuordnung und die Verknüpfung mit Monitoringdaten zu gewährleisten.

#### 1. Bitte geben Sie Ihre Email-Adresse an.

(Zur Vertraulichkeit Ihrer Angaben beachten Sie bitte das Anschreiben)

#### 2. Auf welchen Kreis bzw. welche kreisfreie Stadt beziehen sich die Angaben in diesem Fragebogen?

Kreis/kreisfreie Stadt

Bitte wählen Sie den Kreis / die kreisfreie Stadt aus der Liste aus.

#### 3. In einigen Regionen sind mehrere Kammerkoordinator/innen derselben Kammer (HWK oder IHK) in JA plus tätig.

Wie viele weitere Personen Ihrer Kammer waren 2011 in dem Kreis/der kreisfreien Stadt, auf den/die sich dieser Fragebogen bezieht, ebenfalls als Kammerkoordinator/in tätig?

Anzahl

### Vermittlungskonzept

Als Kammerkoordinator/in sind Sie u.a. für die Arbeitsplatzakquisition und Vermittlung zuständig. In der Praxis werden dabei unterschiedliche Konzepte angewandt, wobei grundsätzlich zwischen der stellenorientierten und der bewerberorientierten Vermittlung unterschieden werden kann.

#### 4. Mit welchem Vermittlungskonzept ist die Vorgehensweise bei Ihren Vermittlungsaktivitäten in JA plus am ehesten beschrieben?

- Ausgehend von offenen Stellen werden geeignete Teilnehmer/innen gesucht, die den Stellenanforderungen entsprechen (stellenorientierte Vermittlung).
- Ausgehend von den Teilnehmenden werden - unter Berücksichtigung der Vermittlungshemmnisse - geeignete Stellen/Arbeitgeber gesucht (bewerberorientierte Vermittlung).
- Beide Vermittlungskonzepte sind genau gleich stark ausgeprägt.

### Gleichzeitige Teilnahme an Maßnahmen

Die nachfolgenden Fragen beziehen sich auf die Praxis Ihrer AA/Ihres JC beim Einsatz gleichzeitiger und vermittlungsunterstützender Maßnahmen.

Bitte beachten Sie die Begriffsbestimmung für vermittlungsunterstützender Maßnahmen im Anschreiben.

## G.I.B.-Untersuchung JA plus - Fragebogen für Kammerkoordinator/innen

### 5. Nahmen Teilnehmende an JA plus an vermittlungsunterstützenden Maßnahmen teil?

- Ja  
 nein

### Gleichzeitige Teilnahme an Maßnahmen

### 6. Wie häufig handelte es sich dabei um vermittlungsunterstützende Maßnahmen, die die Teilnehmenden passgenau für eine konkrete Arbeitsstelle qualifizierten?

- immer  häufig  selten  nie

### Gleichzeitige Teilnahme an Maßnahmen

### 7. Wie häufig mündete eine solche passgenaue Qualifizierung in einer erfolgreichen Vermittlung der Teilnehmenden auf die angestrebte Stelle?

- immer  häufig  selten  nie

### 8. Bitte bewerten Sie folgende Aussagen zur gleichzeitigen Teilnahme an vermittlungsunterstützenden Maßnahmen.

Bitte geben Sie den Grad Ihrer Zustimmung zur jeweiligen Aussage auf einer Skala von 1 bis 5 an. 1 bedeutet dabei: „stimme voll zu“; 5 bedeutet, „stimme gar nicht zu“. Mit den Werten dazwischen können Sie die Antwort abstufen.

	stimme voll zu	2	3	4	stimme gar nicht zu
Der konkrete Bedarf für eine bestimmte vermittlungsunterstützende Maßnahme ergibt sich häufig erst während der Beratung.	<input type="radio"/>				
Der konkrete Bedarf für eine bestimmte vermittlungsunterstützende Maßnahme ergibt sich häufig erst während der Vermittlungsbemühungen der Kammerkoordinator/innen.	<input type="radio"/>				
Verzögerungen zwischen der Feststellung des Maßnahmebedarfs und dem frühestmöglichen Maßnahmebeginn machen eine Teilnahme häufig überflüssig, weil der Arbeitsplatz nach Maßnahmeende nicht mehr verfügbar wäre.	<input type="radio"/>				
Die Zuweisung zu einer vermittlungsunterstützende Maßnahme ist verwaltungstechnisch schwierig, wenn eine Person bereits an JA plus teilnimmt.	<input type="radio"/>				
Die Zuweisung zu einer weiteren Maßnahme ist aufgrund eines begrenzten Budgets bei AA/JC oft nicht möglich.	<input type="radio"/>				
Die gleichzeitige Teilnahme an JA plus <u>und</u> anderen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen überfordert die Jugendlichen in JA plus.	<input type="radio"/>				

### Praktika (MAG)

**Praktika (Maßnahmen bei Arbeitgebern - MAG) bedürfen der Zustimmung durch die AA/das JC und sollen maximal vier Wochen lang sein.**

## G.I.B.-Untersuchung JA plus - Fragebogen für Kammerkoordinator/innen

Die nachfolgenden Fragen beziehen sich auf den Umgang mit Praktika im Rahmen von JA plus.

**9. Bitte bewerten Sie folgende Aussagen zu Praktika von Teilnehmenden an JA plus.**

**Bitte geben Sie den Grad Ihrer Zustimmung zur jeweiligen Aussage auf einer Skala von 1 bis 5 an. 1 bedeutet dabei: „stimme voll zu“, 5 bedeutet: „stimme gar nicht zu“. Mit den Werten dazwischen können Sie die Antwort abstufen.**

	stimme voll zu	2	3	4	stimme gar nicht zu	kann ich nicht beurteilen
Während eines Praktikums können im konkreten Arbeitsumfeld relevante Vermittlungshemmnisse der Teilnehmenden bestimmt und somit Minderleistungen sehr gut beurteilt werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
Ein Praktikum führt häufig zu einer anschließenden Beschäftigung beim selben Arbeitgeber.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
Es kam häufig vor, dass Praktika, die für die Teilnehmenden sinnvoll gewesen wären, von AA/JC nicht zugestimmt wurde.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
Die von AA/JC gewährte Dauer eines Praktikums war häufig kürzer als es von mir/uns als sinnvoll erachtet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
Arbeitgeber stellen Teilnehmende an JA plus oft nicht ohne vorheriges Praktikum ein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
Ein Praktikum wird von Betrieben oft als vorherige Probezeit eingesetzt, selbst wenn eine Einstellung bereits beschlossen ist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
Ein Praktikum gleicht Minderleistungen der Jugendlichen bezogen auf die speziellen Anforderungen des Arbeitsplatzes aus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
Im Anschluss an ein Praktikum ist kein EGZ während der folgenden Beschäftigung erforderlich, da das Praktikum die Minderleistung des Jugendlichen bezogen auf den Arbeitsplatz ausgeglichen hat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
Arbeitgeber sind (eher) bereit auf einen EGZ zu verzichten, wenn sie den/die Jugendliche vorher in einer MAG kennen gelernt haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
Je länger das Praktikum, desto eher ist derselbe Arbeitgeber bereit, den Praktikanten /die Praktikantin einzustellen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
Die Ziele eines Praktikums lassen sich in der Regel in weniger als vier Wochen erreichen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
Praktikanten werden als unbezahlte Arbeitskraft ausgenutzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
Bei Betrieben, die in der Vergangenheit negativ aufgefallen sind, werden keine Praktika gewährt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				

## Eingliederungszuschuss (EGZ)

Die nachfolgenden Fragen beziehen sich auf die Praxis bei der Gewährung von Eingliederungszuschüssen im Rahmen von JA plus.

**G.I.B.-Untersuchung JA plus - Fragebogen für Kammerkoordinator/innen**

**10. Zu welchem Zeitpunkt ist in der Regel bekannt, ob ein/e Teilnehmer/in voraussichtlich bei einer Arbeitsaufnahme ein EGZ gewährt werden kann?**

- bei Maßnahmebeginn
- während der Beratungsphase
- während der Vermittlungsphase
- nach Prüfung des EGZ-Antrags
- Anderer Zeitpunkt (bitte angeben)

**11. Zu welchem Zeitpunkt ist in der Regel bekannt, wie der EGZ nach Dauer und/oder Höhe voraussichtlich ausgestaltet sein kann?**

- bei Maßnahmebeginn
- während der Beratungsphase
- während der Vermittlungsphase
- nach Prüfung des EGZ-Antrags
- Anderer Zeitpunkt (bitte angeben)

**12. Wie hoch ist der Anteil derjenigen Teilnehmenden mit und ohne EGZ nach unterschiedlichen Personengruppen?**

**Bitte achten Sie darauf, dass sich in der Summe 100% ergeben.**

**(Wenn Sie es nicht genau wissen, schätzen Sie bitte.)**

Anteil Teilnehmende, für die kein EGZ beantragt wurde (in %):

Anteil Teilnehmende, für die ein EGZ-Antrag gestellt wurde, der EGZ aber nicht gewährt wurde (in %):

Anteil Teilnehmende, die einen EGZ erhalten haben (in %):

**13. Wie ist der EGZ in der Regel ausgestaltet? Bitte geben Sie – differenziert nach Höhe und Dauer – an, wie EGZ im Rahmen von JA plus im Jahr 2011 am häufigsten gewährt wurden.**

**(Wenn Sie es nicht genau wissen, schätzen Sie bitte.)**

Am häufigsten wurden EGZ in folgender Höhe gewährt (Anteil in %):

Am häufigsten wurden EGZ mit folgender Dauer gewährt (Dauer in Monaten):

**G.I.B.-Untersuchung JA plus - Fragebogen für Kammerkoordinator/innen**

**14. Führen Sie vor Übergabe der Teilnehmenden von den Berater/innen an Sie Gespräche mit der AA/dem JC über die Gewährung eines EGZ?**

- ja  
 nein

**Kooperation mit Mitarbeiter/innen von AA/JC und mit JA plus-Berater/innen**

**15. Für wie wichtig erachten Sie die Kooperation mit den Mitarbeiter/innen der AA und JC sowie mit den Berater/innen für die Umsetzung von "JA plus"?**

**Bitte geben Sie Ihre Einschätzung auf einer Skala von 1 bis 5 an. Dabei bedeutet 1 „sehr wichtig“ und 5 „unwichtig“. Mit den Werten dazwischen können Sie die Antwort abstufen.**

	sehr wichtig	2	3	4	unwichtig
Bedeutung der Kooperation mit Mitarbeiter/innen von AA	<input type="radio"/>				
Bedeutung der Kooperation mit Mitarbeiter/innen von JC	<input type="radio"/>				
Bedeutung der Kooperation mit Berater/innen	<input type="radio"/>				

**Wie schätzen Sie die Kommunikation und Kooperation mit den Mitarbeiter/innen von AA/JC und Berater/innen insgesamt ein?**

**Bitte geben Sie eine Gesamteinschätzung ab, die sich auf alle Mitarbeiter/innen von AA/JC bzw. auf alle Berater/innen bezieht, auf einer Skala von 1 bis 5 an. Dabei bedeutet 1 „sehr gut“ und 5 „mangelhaft“ (analog zu Schulnoten). Mit den Werten dazwischen können Sie die Antwort abstufen.**

**16. Gesamteinschätzung Mitarbeiter/innen von AA/JC**

	sehr gut	2	3	4	mangelhaft
Arbeitsatmosphäre	<input type="radio"/>				
Kooperationsbereitschaft	<input type="radio"/>				
Erreichbarkeit	<input type="radio"/>				
Möglichkeit kurzfristiger Reaktion auf neue Sachverhalte	<input type="radio"/>				
Kompetenz in der Beratung / Unterstützung von Jugendlichen	<input type="radio"/>				
Kompetenz in der Beratung / Unterstützung von Unternehmen	<input type="radio"/>				

**17. Gesamteinschätzung Berater/innen**

	sehr gut	2	3	4	mangelhaft
Arbeitsatmosphäre	<input type="radio"/>				
Kooperationsbereitschaft	<input type="radio"/>				
Erreichbarkeit	<input type="radio"/>				
Möglichkeit kurzfristiger Reaktion auf neue Sachverhalte	<input type="radio"/>				
Kompetenz in der Beratung / Unterstützung von Jugendlichen	<input type="radio"/>				

**Kooperation mit Mitarbeiter/innen von AA/JC und mit JA plus-Berater/innen**

## G.I.B.-Untersuchung JA plus - Fragebogen für Kammerkoordinator/innen

Die Gesamteinschätzung bezog sich auf alle Mitarbeiter/innen der AA/JC und Berater/innen, bei der sich Unterschiede zwischen einzelnen Personen gegenseitig aufheben können.

Für eine differenziertere Einschätzung geben Sie bitte an, ob die Einschätzungen für einzelne Personen deutlich voneinander abweichen. Bitte geben Sie dies für Mitarbeiter/innen der AA/JC und für Berater/innen getrennt an.

### 18. Bei der Gesamteinschätzung für Mitarbeiter/innen von AA/JC gibt es deutliche Unterschiede bei...

	ja	nein	kann ich nicht beurteilen
Arbeitsatmosphäre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kooperationsbereitschaft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erreichbarkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Möglichkeit kurzfristiger Reaktion auf neue Sachverhalte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kompetenz in der Beratung / Unterstützung von Jugendlichen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kompetenz in der Beratung / Unterstützung von Unternehmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 19. Bei der Gesamteinschätzung für Berater/innen gibt es deutliche Unterschiede bei...

	ja	nein	kann ich nicht beurteilen
Arbeitsatmosphäre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kooperationsbereitschaft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erreichbarkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Möglichkeit kurzfristiger Reaktion auf neue Sachverhalte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kompetenz in der Beratung / Unterstützung von Jugendlichen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Zusammenarbeit im „Tagesgeschäft“

Die folgenden Fragen beziehen sich auf bestimmte Arbeitszusammenhänge, die bei der Zusammenarbeit im „Tagesgeschäft“ auftreten können. Bitte geben Sie an, wie häufig die beschriebenen Arbeitszusammenhänge bei Ihnen auftreten und differenzieren Sie dabei zwischen Mitarbeiter/innen von AA/JC und Berater/innen.

## G.I.B.-Untersuchung JA plus - Fragebogen für Kammerkoordinator/innen

**20. Bitte geben Sie eine Einschätzung ab, wie häufig Sie zu den aufgeführten Ereignissen mit den Mitarbeiter/innen von AA/JC im Jahr 2011 in Kontakt standen.**

**Bitte geben Sie die Häufigkeit auf einer vierstufigen Skala (immer - häufig - selten - nie) an. Ist die beschriebene Situation generell ausgeschlossen, vermerken Sie dies bitte in der letzten Spalte.**

### Die Mitarbeiter/innen von AA/JC...

	häufig	selten	nie	Situation ausgeschlossen
<b>Beratungsphase</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...informieren während der Beratung über relevante Änderungen bei den Teilnehmenden (Umzug, Maßnahmeteilnahme, Erwerbsintegration etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...informieren während der Beratung über offene Stellen für Teilnehmende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>nach Einbindung der / Übergabe an Kammerkoordinator/innen</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...informieren (ggf. auf Nachfrage) über die Möglichkeit, ob für bestimmte Teilnehmende grundsätzlich ein EGZ gewährt werden kann	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...informieren über relevante Änderungen bei den Teilnehmenden (Umzug, Maßnahmeteilnahme, Erwerbsintegration etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...informieren über offene Stellen für Teilnehmende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...informieren nach EGZ-Antrag kurzfristig über die Gewährung des EGZ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## G.I.B.-Untersuchung JA plus - Fragebogen für Kammerkoordinator/innen

**21. Bitte geben Sie eine Einschätzung ab, wie häufig Sie zu den aufgeführten Ereignissen mit den Berater/innen im Jahr 2011 in Kontakt standen.**

**Bitte geben Sie die Häufigkeit auf einer vierstufigen Skala (immer - häufig - selten - nie) an. Ist die beschriebene Situation generell ausgeschlossen, vermerken Sie dies bitte in der letzten Spalte.**

### Die Berater/innen...

	häufig	selten	nie	Situation ausgeschlossen
<b>Zuweisung</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...informieren über zugewiesene Personen vor Aufnahme in JA plus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...führen die Erst-/Kontaktgespräch mit den potentiellen Teilnehmenden gemeinsam mit Ihnen als Kammerkoordinator/in	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...stimmen die Aufnahme von Jugendlichen in JA plus ab	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Beratungsphase</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...informieren über neue Teilnehmende unmittelbar nach deren Aufnahme in JA plus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...informieren während der Beratung über relevante Änderungen bei den Teilnehmenden (Umzug, Maßnahmeteilnahme, Erwerbsintegration etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...informieren über den Fortgang der Beratung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...führen die Gespräch mit Teilnehmenden gemeinsam mit Ihnen als Kammerkoordinator/in	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...informieren über Betriebskontakte mit dem Ziel Praktikum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...informieren über Betriebskontakte mit dem Ziel Vermittlung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...akquirieren während der Beratungsphase Stellen für bestimmte Teilnehmende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...informieren über Teilnehmende unmittelbar vor Einbindung der / Übergabe an die Kammerkoordinator/innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>nach Einbindung der / Übergabe an Kammerkoordinator/innen</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...nehmen gemeinsam mit der Kammerkoordinator/in an Gesprächen mit Teilnehmenden teil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...informieren über Betriebskontakte mit dem Ziel Praktikum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...informieren über Betriebskontakte mit dem Ziel Vermittlung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...akquirieren während der Beratungsphase Stellen für Teilnehmende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...beteiligen sich aktiv an der Lösung von Problemen während der Beschäftigungsphase	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Arbeitsbeziehungen beim „Runden Tisch JA plus“

**Landesweit existieren „Runde Tisch JA plus“, um die Umsetzung des Landesprogramms zu unterstützen.**

**Die folgenden Fragen beziehen sich auf den Runden Tisch in Ihrer Region. Bitte geben Sie allgemeine Information zur Häufigkeit und Teilnahme am Runden Tisch. Außerdem bitten wir Sie um Ihre Einschätzung zu Häufigkeiten und Bedeutung von Themen des Runden Tisches (Bezugszeitraum ist das Jahr 2011).**

**G.I.B.-Untersuchung JA plus - Fragebogen für Kammerkoordinator/innen**

**22. Wie häufig tagte der Runde Tisch im Jahr 2011?**

Anzahl

**23. Wie häufig waren Sie bzw. Ihre Einrichtung am Runden Tisch vertreten?**

Anzahl

**24. Bitte bewerten Sie folgende Aussagen zum Runden Tisch.**

**Bitte geben Sie den Grad Ihrer Zustimmung zur jeweiligen Aussage auf einer Skala von 1 bis 5 an. 1 bedeutet dabei: „stimme voll zu“, 5 bedeutet: „stimme gar nicht zu“. Mit den Werten dazwischen können Sie die Antwort abstufen.**

	stimme voll zu	2	3	4	stimme gar nicht zu
Der Runde Tisch ist wichtig für die operative Umsetzung von JA plus im „Tagesgeschäft“.	<input type="radio"/>				
Für die eine ausreichende Zahl an Zuweisungen ist es notwendig, dass von den zuweisenden Stellen die Teamleitungen am Runden Tisch teilnehmen.	<input type="radio"/>				
Der Runde Tisch wird genutzt, um die Umsetzungspraxis qualitativ weiter zu entwickeln.	<input type="radio"/>				
Für die eine gute Zuweisungspraxis ist es wichtig, dass von den zuweisenden Stellen die Teamleitungen am Runden Tisch teilnehmen.	<input type="radio"/>				
Der Runde Tisch ist wichtig für die strategische Umsetzung in der Region.	<input type="radio"/>				
Für eine reibungslose Abwicklung von EGZ-Anträgen ist es notwendig, dass Mitarbeiter/innen des AGS am Runden Tisch teilnehmen.	<input type="radio"/>				
Der Runde Tisch wird auch für den einzelfallbezogenen Austausch genutzt.	<input type="radio"/>				

**Ende des Fragebogens**

**Vielen Dank für Ihre Unterstützung!**

## G.I.B.-Untersuchung JA plus - Fragebogen für Berater/innen

### Regionale Zuordnung

**1. Auf welchen Kreis bzw. welche kreisfreie Stadt beziehen sich die Angaben in diesem Fragebogen?**

Kreis/kreisfreie Stadt

Bitte wählen Sie den Kreis / die kreisfreie Stadt aus der Liste aus.

### Informationsveranstaltungen

**2. Führen Sie Informationsveranstaltungen durch, um potentielle Teilnehmer/innen über JA plus zu informieren?**

- ja  
 nein

### Informationsveranstaltungen

**3. Wie viele Informationsveranstaltungen zu JA plus haben Sie 2011 durchgeführt?**

Anzahl (Wenn Sie es nicht genau wissen, schätzen Sie bitte.)

**4. Wie viele Jugendliche wurden zu den Informationsveranstaltungen 2011 insgesamt eingeladen und wie viele Jugendliche nahmen teil?**

Anzahl eingeladene Jugendliche (Wenn Sie es nicht genau wissen, schätzen Sie bitte.)

Anzahl teilnehmende Jugendliche (Wenn Sie es nicht genau wissen, schätzen Sie bitte.)

**5. Welche Einrichtungen haben neben Ihnen bzw. Ihrem Beratungsträger an den Informationsveranstaltungen (ggf. teilweise) außerdem teilgenommen? (Mehrfachnennung möglich)**

- Jobcenter  
 Agentur für Arbeit  
 Kammern  
 andere Einrichtung (bitte angeben)

### Informationsveranstaltungen

**6. Für wie viele der zuvor genannten eingeladenen Jugendlichen war die Teilnahme an der/den Informationsveranstaltung/en seitens der AA/JC verpflichtend?**

Anzahl (Wenn Sie es nicht genau wissen, schätzen Sie bitte.)

## G.I.B.-Untersuchung JA plus - Fragebogen für Berater/innen

### "Rückgaben"

Es gibt Situationen, in denen Jugendliche zwar dem Programm zugewiesen, letztlich aber nicht aufgenommen werden. Diese Situation wird nachfolgend als "Rückgabe" an die zuweisende Stelle bezeichnet.

#### 7. Kam es 2011 zu "Rückgaben" von Jugendlichen?

- ja  
 nein

### "Rückgaben"

Mit den nachfolgenden Fragen werden Ihre Erfahrung mit "Rückgaben" erfasst.

#### 8. Wie hoch war der Anteil der "Rückgaben" an allen Zuweisungen, die im Jahr 2011 erfolgten?

- bis 10% der zugewiesenen Jugendlichen  
 11 bis 20%  
 21 bis 30%  
 31 bis 40%  
 41 bis 50%  
 mehr als 50%

#### 9. Kam es zu "Rückgaben", weil Jugendliche nicht zum Erst-/Kontaktgespräch erschienen?

- ja  
 nein

### "Rückgaben"

## G.I.B.-Untersuchung JA plus - Fragebogen für Berater/innen

**10. Welche Bedeutung haben nach ihrer Einschätzung die nachfolgenden Gründe, aus denen die Jugendlichen nicht zum Erst-/Kontaktgespräch erschienen.**

**Bitte geben Sie Ihre Einschätzung auf einer Skala von 1 bis 5 an. 1 bedeutet dabei, der jeweilige Grund hat eine "keine Bedeutung", 5 bedeutet "sehr hohe Bedeutung". Mit den Werten dazwischen können Sie die Antwort abstufen.**

	keine Bedeutung				sehr hohe Bedeutung
Die Jugendlichen haben zwischen Zuweisung und Gesprächstermin bereits Arbeit aufgenommen	<input type="radio"/>				
Die Jugendlichen haben sich selbst aus dem Leistungsbezug abgemeldet	<input type="radio"/>				
Die Jugendlichen hatten (ggf. entgegen der Darstellung bei JC/AA) kein Interesse mehr daran, an JA plus teilzunehmen.	<input type="radio"/>				
Die Jugendlichen wurden zwischen Zuweisung und Gesprächstermin von Jobcenter/Agentur für Arbeit einer andere Maßnahme zugewiesen	<input type="radio"/>				
Die Jugendlichen erschienen auf Grundlage der verfügbaren Informationen seitens der AA/des JC nicht als geeignet und wurde nicht eingeladen	<input type="radio"/>				
Anderer Grund	<input type="radio"/>				

(Anderen Grund bitte nachfolgend angeben)

**11. Kam es zu Rückgaben, weil Jugendliche zwar zum Erst-/Kontaktgespräch erscheinen, aber nicht ins Programm aufgenommen wurden?**

- ja
- nein

### "Rückgaben"

## G.I.B.-Untersuchung JA plus - Fragebogen für Berater/innen

**12. Welche Bedeutung haben nach ihrer Einschätzung die nachfolgenden Gründe, aus denen die Jugendlichen, die zum Erst-/Kontaktgespräch erschienen, nicht in JA plus aufgenommen wurden.**

**Bitte geben Sie Ihre Einschätzung auf einer Skala von 1 bis 5 an. 1 bedeutet dabei, der jeweilige Grund hat eine "keine Bedeutung", 5 bedeutet "sehr hohe Bedeutung". Mit den Werten dazwischen können Sie die Antwort abstimmen.**

	keine Bedeutung		sehr hohe Bedeutung		
Die Jugendlichen selbst lehnten eine Teilnahme ab	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Jugendlichen erschienen nicht ausreichend motiviert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Jugendlichen erschienen nicht arbeitsfähig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Vermittlungshemmnisse der Jugendlichen waren so gravierend, dass eine Vermittlung in den nächsten 9 Monaten nicht möglich schien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Pläne/Perspektiven der Jugendlichen (Ausbildung, Umzug, Familiengründung etc.) stimmten mit dem Programmziel der Erwerbsintegration nicht überein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die formalen Voraussetzungen (etwa Vorliegen des Status "arbeitslos") für die Teilnahme waren nicht erfüllt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anderer Grund	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(Anderen Grund bitte nachfolgend angeben)

### Institutionelle Ressourcen

Die Beratung der Teilnehmenden, die Reduzierung von Vermittlungshemmnissen und die Unterstützung bei der Erwerbsintegration kann auch von Merkmalen Ihres Beratungsträgers oder anderen Arbeitsbeziehungen bestimmt werden.

**13. Erhalten Sie über Ihren Beratungsträger, über eigene Kontakte zu Arbeitgebern oder auf andere Weise Informationen zu offenen Stellen, die auch für JA plus-Teilnehmende in Frage kommen?**

- ja  
 nein

### Institutionelle Ressourcen

## G.I.B.-Untersuchung JA plus - Fragebogen für Berater/innen

**14. Auf welche Weise erhalten Sie Informationen zu offenen Stellen, die auch für JA plus-Teilnehmende in Frage kommen?**

**(Mehrfachnennung möglich)**

Über den Beratungsträger (z.B. über andere Angebote)

Über eigene Kontakte zu Arbeitgebern/Betrieben

Auf andere Weise (bitte angeben)

**15. Wie viele JA plus-Teilnehmende haben Sie selbst 2011 über diese Informationen in Beschäftigung vermittelt?**

**(Wenn Sie es nicht genau wissen, schätzen Sie bitte)**

Anzahl Vermittlungen über Informationen zu offenen Stellen:

**16. Bitte geben Sie an, zu welchem Anteil AA/JC und zu welchem Anteil Kammerkoordinator/innen - unabhängig von der formalen Abwicklung - einen relevanten Beitrag zu den zuvor genannten "eigenen" Vermittlungen geleistet haben. Als "relevant" gilt der Beitrag, wenn die Vermittlung ohne diesen Beitrag nicht zustande gekommen wäre.**

**(Wenn Sie es nicht genau wissen, schätzen Sie bitte)**

Anteil der Vermittlungen mit relevantem Beitrag der AA/JC (in %):

Anteil der Vermittlungen mit relevantem Beitrag der Kammerkoordinator/innen (in %):

## Gleichzeitige Teilnahme an Maßnahmen

**Die nachfolgenden Fragen beziehen sich auf die Praxis Ihrer AA/Ihres JC beim Einsatz gleichzeitiger und vermittlungsunterstützender Maßnahmen.**

**Bitte beachten Sie die Begriffsbestimmung für vermittlungsunterstützender Maßnahmen im Anschreiben.**

**17. Haben Sie bei Ihrem Beratungsträger Zugang zu vermittlungsunterstützenden Maßnahmen, an denen JA plus-Teilnehmende teilnehmen können?**

ja

nein

## Gleichzeitige Teilnahme an Maßnahmen

## G.I.B.-Untersuchung JA plus - Fragebogen für Berater/innen

**18. Wie viele JA plus-Teilnehmende haben 2011 während der Beratungsphase an vermittlungsunterstützenden Maßnahmen bei Ihrem Beratungsträger teilgenommen?**

**Bitte differenzieren Sie die Antwort nach Art der Finanzierung.**

**(Wenn Sie es nicht genau wissen, schätzen Sie bitte.)**

Anzahl Teilnehmende mit Finanzierung durch AA/JC:

Anzahl Teilnehmende mit "kostenneutraler" Finanzierung Ihres Beratungsträgers:

Anzahl Teilnehmende mit anderer Finanzierung:

**19. Nahmen Teilnehmende an JA plus an vermittlungsunterstützenden Maßnahmen teil, die von Jobcenter/Agentur finanziert wurden, und die bei anderen Einrichtungen durchgeführt wurden?**

- Ja  
 nein  
 kann ich nicht beurteilen

## Gleichzeitige Teilnahme an Maßnahmen

**Bitte berücksichtigen Sie nachfolgend alle gleichzeitig zu JA plus durchgeführten Maßnahmen unabhängig von Durchführungsort und Finanzierung.**

**20. Bitte geben Sie an, von welcher Personengruppe die Teilnahme an vermittlungsunterstützenden Maßnahmen wie häufig nachgefragt bzw. angeregt wurde? Wenn Sie die Frage nicht beantworten können, vermerken Sie dies bitte in der letzten Spalte.**

	immer/ sehr häufig	häufig	selten	nie	kann ich nicht beurteilen
Von Ihnen selbst	<input type="radio"/>				
Von Mitarbeiter/innen Ihres Beratungsträgers	<input type="radio"/>				
Von Mitarbeiter/innen der Agentur für Arbeit	<input type="radio"/>				
Von Mitarbeiter/innen des Jobcenter	<input type="radio"/>				
Von Kammerkoordinator/innen	<input type="radio"/>				
Von Teilnehmenden	<input type="radio"/>				
Von anderen Personen	<input type="radio"/>				

Andere Personen (bitte angeben)

## G.I.B.-Untersuchung JA plus - Fragebogen für Berater/innen

**21. Wie häufig erfolgt auf eine Nachfrage bzw. Anregung die Zuweisung zu einer vermittlungsunterstützenden Maßnahme?**

- immer
  häufig
  selten
  nie

**22. Wie häufig handelte es sich dabei um vermittlungsunterstützende Maßnahmen, die die Teilnehmenden passgenau für eine konkrete Arbeitsstelle qualifizierten?**

- immer
  häufig
  selten
  nie

**23. Bitte bewerten Sie folgende Aussagen zur gleichzeitigen Teilnahme an vermittlungsunterstützenden Maßnahmen.**

**Bitte geben Sie den Grad Ihrer Zustimmung zur jeweiligen Aussage auf einer Skala von 1 bis 5 an. 1 bedeutet dabei: „stimme voll zu“, 5 bedeutet: „stimme gar nicht zu“. Mit den Werten dazwischen können Sie die Antwort abstufen.**

	stimme voll zu	2	3	4	stimme gar nicht zu
Der konkrete Bedarf für eine bestimmte vermittlungsunterstützende Maßnahme ergibt sich häufig erst während der Beratung.	<input type="radio"/>				
Der konkrete Bedarf für eine bestimmte vermittlungsunterstützende Maßnahme ergibt sich häufig erst während der Vermittlungsbemühungen der Kammerkoordinator/innen.	<input type="radio"/>				
Verzögerungen zwischen der Feststellung des Maßnahmebedarfs und dem frühestmöglichen Maßnahmebeginn machen eine Teilnahme häufig überflüssig, weil der Arbeitsplatz nach Maßnahmeende nicht mehr verfügbar wäre.	<input type="radio"/>				
Die Zuweisung zu einer vermittlungsunterstützende Maßnahme ist verwaltungstechnisch schwierig, wenn eine Person bereits an JA plus teilnimmt.	<input type="radio"/>				
Die Zuweisung zu einer weiteren Maßnahme ist aufgrund eines begrenzten Budgets bei AA/JC oft nicht möglich.	<input type="radio"/>				
Die gleichzeitige Teilnahme an JA plus <u>und</u> anderen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen überfordert die Jugendlichen in JA plus.	<input type="radio"/>				

### Praktika (MAG)

**Praktika (Maßnahmen bei Arbeitgebern - MAG) bedürfen der Zustimmung durch die AA/das JC und sollen maximal vier Wochen lang sein.**

**Die nachfolgenden Fragen beziehen sich auf den Umgang mit Praktika im Rahmen von JA plus.**

## G.I.B.-Untersuchung JA plus - Fragebogen für Berater/innen

### 24. Bitte bewerten Sie folgende Aussagen zu Praktika von Teilnehmenden an JA plus.

Bitte geben Sie den Grad Ihrer Zustimmung zur jeweiligen Aussage auf einer Skala von 1 bis 5 an. 1 bedeutet dabei: „stimme voll zu“, 5 bedeutet: „stimme gar nicht zu“. Mit den Werten dazwischen können Sie die Antwort abstufen. Wenn Sie die Aussage nicht beurteilen können, vermerken Sie dies bitte in der letzten Spalte.

	stimme voll zu	2	3	4	stimme gar nicht zu	kann ich nicht beurteilen
Während eines Praktikums können im konkreten Arbeitsumfeld relevante Vermittlungshemmnisse der Teilnehmenden bestimmt und somit Minderleistungen sehr gut beurteilt werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
Ein Praktikum führt häufig zu einer anschließenden Beschäftigung beim selben Arbeitgeber.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
Es kam häufig vor, dass Praktika, die für die Teilnehmenden sinnvoll gewesen wären, von AA/JC nicht zugestimmt wurde.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
Die von AA/JC gewährte Dauer eines Praktikums war häufig kürzer als es von mir/uns als sinnvoll erachtet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
Arbeitgeber stellen Teilnehmende an JA plus oft nicht ohne vorheriges Praktikum ein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
Ein Praktikum wird von Betrieben oft als vorherige Probezeit eingesetzt, selbst wenn eine Einstellung bereits beschlossen ist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
Ein Praktikum gleicht Minderleistungen der Jugendlichen bezogen auf die speziellen Anforderungen des Arbeitsplatzes aus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
Im Anschluss an ein Praktikum ist kein EGZ während der folgenden Beschäftigung erforderlich, da das Praktikum die Minderleistung des Jugendlichen bezogen auf den Arbeitsplatz ausgeglichen hat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
Arbeitgeber sind (eher) bereit auf einen EGZ zu verzichten, wenn sie den/die Jugendliche vorher in einer MAG kennen gelernt haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
Je länger das Praktikum, desto eher ist derselbe Arbeitgeber bereit, den Praktikanten /die Praktikantin einzustellen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
Die Ziele eines Praktikums lassen sich in der Regel in weniger als vier Wochen erreichen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
Praktikanten werden als unbezahlte Arbeitskraft ausgenutzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
Bei Betrieben, die in der Vergangenheit negativ aufgefallen sind, werden keine Praktika gewährt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				

### Eingliederungszuschuss (EGZ)

Die nachfolgenden Fragen beziehen sich auf die Praxis bei der Gewährung von Eingliederungszuschüssen im Rahmen von JA plus.

**G.I.B.-Untersuchung JA plus - Fragebogen für Berater/innen**

**25. Ab welchem Zeitpunkt ist in der Regel bekannt, ob ein/e Teilnehmer/in voraussichtlich bei einer Arbeitsaufnahme ein EGZ gewährt werden kann?**

- bei Maßnahmebeginn
- während der Beratungsphase
- während der Vermittlungsphase
- nach Prüfung des EGZ-Antrags
- Anderer Zeitpunkt (bitte angeben)

**26. Ab welchem Zeitpunkt ist in der Regel bekannt, wie der EGZ nach Dauer und/oder Höhe voraussichtlich ausgestaltet sein kann?**

- bei Maßnahmebeginn
- während der Beratungsphase
- während der Vermittlungsphase
- nach Prüfung des EGZ-Antrags
- Anderer Zeitpunkt (bitte angeben)

**27. Wie ist der EGZ in der Regel ausgestaltet? Bitte geben Sie – differenziert nach Höhe und Dauer – an, wie EGZ im Rahmen von JA plus im Jahr 2011 am häufigsten gewährt wurden.**

**(Wenn Sie es nicht genau wissen, schätzen Sie bitte. Wenn Sie keine Einschätzung vornehmen können, lassen Sie das/die Feld/er bitte frei.)**

Am häufigsten wurden EGZ in folgender Höhe gewährt (Anteil in %):

Am häufigsten wurden EGZ mit folgender Dauer gewährt (Dauer in Monaten):

**28. Führen Sie vor Einbindung der Kammerkoordinator/innen / Übergabe der Teilnehmenden an die Kammerkoordinator/innen Gespräche mit der AA/dem JC über die Gewährung eines EGZ?**

- ja
- nein

**Kooperation mit Mitarbeiter/innen von AA/JC und mit Kammerkoordinator/innen**

## G.I.B.-Untersuchung JA plus - Fragebogen für Berater/innen

**29. Für wie wichtig erachten Sie die Kooperation mit den Mitarbeiter/innen der AA und JC sowie mit den Kammerkoordinator/innen für die Umsetzung von "JA plus"?**

**Bitte geben Sie Ihre Einschätzung auf einer Skala von 1 bis 5 an. Dabei bedeutet 1 „sehr wichtig“ und 5 „unwichtig“. Mit den Werten dazwischen können Sie die Antwort abstufen.**

	sehr wichtig	2	3	4	unwichtig
Bedeutung der Kooperation mit Mitarbeiter/innen von AA	<input type="radio"/>				
Bedeutung der Kooperation mit Mitarbeiter/innen von JC	<input type="radio"/>				
Bedeutung der Kooperation mit Kammerkoordinator/innen	<input type="radio"/>				

**Wie schätzen Sie die Kommunikation und Kooperation mit den Mitarbeiter/innen von AA/JC und Kammerkoordinator/innen insgesamt ein?**

**Bitte geben Sie eine Gesamteinschätzung ab, die sich auf alle Mitarbeiter/innen von AA/JC bzw. auf alle Kammerkoordinator/innen bezieht, auf einer Skala von 1 bis 5 an. Dabei bedeutet 1 „sehr gut“ und 5 „mangelhaft“ (analog zu Schulnoten). Mit den Werten dazwischen können Sie die Antwort abstufen.**

### 30. Gesamteinschätzung Mitarbeiter/innen von AA/JC

	sehr gut	2	3	4	mangelhaft
Arbeitsatmosphäre	<input type="radio"/>				
Kooperationsbereitschaft	<input type="radio"/>				
Erreichbarkeit	<input type="radio"/>				
Möglichkeit kurzfristiger Reaktion auf neue Sachverhalte	<input type="radio"/>				
Kompetenz in der Beratung / Unterstützung von Jugendlichen	<input type="radio"/>				
Kompetenz in der Beratung / Unterstützung von Unternehmen	<input type="radio"/>				

### 31. Gesamteinschätzung Kammerkoordinator/innen

	sehr gut	2	3	4	mangelhaft
Arbeitsatmosphäre	<input type="radio"/>				
Kooperationsbereitschaft	<input type="radio"/>				
Erreichbarkeit	<input type="radio"/>				
Möglichkeit kurzfristiger Reaktion auf neue Sachverhalte	<input type="radio"/>				
Kompetenz in der Beratung / Unterstützung von Unternehmen	<input type="radio"/>				

## Kooperation mit Mitarbeiter/innen von AA/JC und mit Kammerkoordinator/innen

**Die Gesamteinschätzung bezog sich auf alle Mitarbeiter/innen der AA/JC und Kammerkoordinator/innen, bei der sich Unterschiede zwischen einzelnen Personen gegenseitig aufheben können.**

**Für eine differenziertere Einschätzung geben Sie bitte an, ob die Einschätzungen für einzelne Personen deutlich voneinander abweichen. Bitte geben Sie dies für Berater/innen und Kammerkoordinator/innen getrennt an.**

## G.I.B.-Untersuchung JA plus - Fragebogen für Berater/innen

### 32. Bei der Gesamteinschätzung für Mitarbeiter/innen von AA/JC gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Personen bei...

	ja	nein	kann ich nicht beurteilen
Arbeitsatmosphäre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kooperationsbereitschaft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erreichbarkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Möglichkeit kurzfristiger Reaktion auf neue Sachverhalte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kompetenz in der Beratung / Unterstützung von Jugendlichen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kompetenz in der Beratung / Unterstützung von Unternehmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 33. Bei der Gesamteinschätzung für Kammerkoordinator/innen gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Personen bei...

	ja	nein	kann ich nicht beurteilen
Arbeitsatmosphäre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kooperationsbereitschaft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erreichbarkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Möglichkeit kurzfristiger Reaktion auf neue Sachverhalte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kompetenz in der Beratung / Unterstützung von Unternehmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Zusammenarbeit im „Tagesgeschäft“

Die folgenden Fragen beziehen sich auf bestimmte Arbeitszusammenhänge, die bei der Zusammenarbeit im „Tagesgeschäft“ auftreten können. Bitte geben Sie an, wie häufig die beschriebenen Arbeitszusammenhänge bei Ihnen auftreten und differenzieren Sie dabei zwischen Mitarbeiter/innen von AA/JC und Kammerkoordinator/innen.

## G.I.B.-Untersuchung JA plus - Fragebogen für Berater/innen

**34. Bitte geben Sie eine Einschätzung ab, wie häufig Sie zu den aufgeführten Ereignissen mit den Mitarbeiter/innen von AA/JC im Jahr 2011 in Kontakt standen.**

**Bitte geben Sie die Häufigkeit auf einer dreistufigen Skala (häufig - selten - nie) an. Ist die beschriebene Situation generell ausgeschlossen, vermerken Sie dies bitte in der letzten Spalte.**

### Die Mitarbeiter/innen von AA/JC...

	häufig	selten	nie	Situation ausgeschlossen
<b>Zuweisung</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...stimmen die Zuweisung von Jugendlichen zu JA plus <u>vor</u> der Zuweisung ab	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...übermitteln die Unterlagen im Rahmen der Zuweisung (ggf. über die Regionalagentur) in angemessen kurzer Zeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...übermitteln im Rahmen der Zuweisung Informationen zu den zugewiesenen Personen in angemessenem Umfang	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Beratungsphase</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...informieren während der Beratung über relevante Änderungen bei den Teilnehmenden (Umzug, Maßnahmeteilnahme, Erwerbsintegration etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...informieren während der Beratung über offene Stellen für Teilnehmende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...informieren (ggf. auf Nachfrage) über die Möglichkeit, ob für bestimmte Teilnehmende grundsätzlich ein EGZ gewährt werden kann	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>nach Einbindung von / Übergabe an Kammerkoordinator/innen</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...informieren während der Vermittlungsphase über relevante Änderungen bei den Teilnehmenden (Umzug, Maßnahmeteilnahme, Erwerbsintegration etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...informieren während der Vermittlungsphase über offene Stellen für Teilnehmende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...informieren nach EGZ-Antrag kurzfristig über die Gewährung des EGZ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## G.I.B.-Untersuchung JA plus - Fragebogen für Berater/innen

**35. Bitte geben Sie eine Einschätzung ab, wie häufig Sie zu den aufgeführten Ereignissen mit den Kammerkoordinator/innen im Jahr 2011 in Kontakt standen.**

**Bitte geben Sie die Häufigkeit auf einer dreistufigen Skala (häufig - selten - nie) an. Ist die beschriebene Situation generell ausgeschlossen, vermerken Sie dies bitte in der letzten Spalte.**

### Die Kammerkoordinator/innen...

	häufig	selten	nie	Situation ausgeschlossen
<b>Zuweisung</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...werden über die zugewiesenen Personen vor der Aufnahme in JA plus informiert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...nehmen am Erst-/Kontaktgespräch mit den potentiellen Teilnehmenden teil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...werden an der Entscheidung über die Aufnahme von Teilnehmenden in JA plus beteiligt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Beratung</b>				
...nehmen gemeinsam mit der/dem Berater/in an Gesprächen mit Teilnehmenden teil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...werden über relevante Änderungen bei den Teilnehmenden (Umzug, Maßnahmeteilnahme, Erwerbsintegration etc.) informiert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...informieren während der Beratung über offene Stellen für Teilnehmende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...informieren über Betriebskontakte mit dem Ziel Praktikum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...informieren über Betriebskontakte mit dem Ziel Vermittlung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...akquirieren während der Beratungsphase Stellen für Teilnehmende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>nach Einbindung von / Übergabe an Kammerkoordinator/innen</b>				
...informieren über erfolgte Vermittlungen von Teilnehmenden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...informieren über die Gewährung eines Eingliederungszuschusses	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...werden über relevante Änderungen bei den Teilnehmenden (Umzug, Maßnahmeteilnahme, Erwerbsintegration etc.) informiert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...informieren nach Vermittlung über den Verbleib der Teilnehmenden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...beteiligen sich aktiv an der Lösung von Problemen während der Beschäftigungsphase	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Arbeitsbeziehungen beim „Runden Tisch JA plus“

**Landesweit existieren „Runde Tisch JA plus“, um die Umsetzung des Landesprogramms zu unterstützen.**

**Die folgenden Fragen beziehen sich auf den Runden Tisch in Ihrer Region. Bitte geben Sie allgemeine Information zur Häufigkeit und Teilnahme am Runden Tisch. Außerdem bitten wir Sie um Ihre Einschätzung zu Häufigkeiten und Bedeutung von Themen des Runden Tisches (Bezugszeitraum ist das Jahr 2011).**

**36. Wie häufig tagte der Runde Tisch im Jahr 2011?**

Anzahl

## G.I.B.-Untersuchung JA plus - Fragebogen für Berater/innen

### 37. Wie häufig waren Sie bzw. Ihre Einrichtung am Runden Tisch vertreten?

Anzahl

### 38. Bitte bewerten Sie folgende Aussagen zum Runden Tisch.

Bitte geben Sie den Grad Ihrer Zustimmung zur jeweiligen Aussage auf einer Skala von 1 bis 5 an. 1 bedeutet dabei: „stimme voll zu“, 5 bedeutet: „stimme gar nicht zu“. Mit den Werten dazwischen können Sie die Antwort abstufen.

	stimme voll zu	2	3	4	stimme gar nicht zu
Der Runde Tisch ist wichtig für die operative Umsetzung von JA plus im „Tagesgeschäft“.	<input type="radio"/>				
Für die eine ausreichende Zahl an Zuweisungen ist es notwendig, dass von den zuweisenden Stellen die Teamleitungen der AA/JC am Runden Tisch teilnehmen.	<input type="radio"/>				
Der Runde Tisch wird genutzt, um die Umsetzungspraxis qualitativ weiter zu entwickeln.	<input type="radio"/>				
Für die eine gute Zuweisungspraxis ist es wichtig, dass von den zuweisenden Stellen die Teamleitungen am Runden Tisch teilnehmen.	<input type="radio"/>				
Der Runde Tisch ist wichtig für die strategische Umsetzung in der Region.	<input type="radio"/>				
Für eine reibungslose Abwicklung von EGZ-Anträgen ist es notwendig, dass Mitarbeiter/innen des AGS am Runden Tisch teilnehmen.	<input type="radio"/>				
Der Runde Tisch wird auch für den einzelfallbezogenen Austausch genutzt.	<input type="radio"/>				

## Allgemeine Aussagen zu JA plus

### 39. Bitte bewerten Sie folgende allgemeine Aussagen zu JA plus.

Bitte geben Sie den Grad Ihrer Zustimmung zur jeweiligen Aussage auf einer Skala von 1 bis 5 an. 1 bedeutet dabei: „stimme voll zu“, 5 bedeutet, „stimme gar nicht zu“. Mit den Werten dazwischen können Sie die Antwort abstufen.

	stimme voll zu	2	3	4	stimme gar nicht zu
Die Aufgabe der Kammerkoordinator/innen könnte ebenso gut von den JA plus-Berater/innen wahrgenommen werden.	<input type="radio"/>				
Der Aufwand für die Kooperation mit den Mitarbeiter/innen der JC/AA ist gering.	<input type="radio"/>				
Der Aufwand für die Kooperation mit den Kammerkoordinator/innen ist gering.	<input type="radio"/>				
JA plus ist ein Programm, das die anderen Maßnahmen der AA/dem JC sehr gut ergänzt.	<input type="radio"/>				
Über JA plus können AA/JC mehr über die Teilnehmenden erfahren, als sonst möglich.	<input type="radio"/>				
Eine qualitativ hochwertige Beratung und Betreuung ist nur bei einer Mindestzahl von Teilnehmenden kostendeckend möglich.	<input type="radio"/>				
Die Vermittlung von Teilnehmenden in Arbeit setzt zumeist die Gewährung eines EGZ voraus.	<input type="radio"/>				

## Konzeptionelle Änderungen von JA plus

## G.I.B.-Untersuchung JA plus - Fragebogen für Berater/innen

Sie haben bereits vielfältige Erfahrungen mit dem Landesprogramm sammeln können, aus denen sich ggf. Änderungsbedarfe für JA plus ergeben.

### 40. Halten Sie Änderungen am Landesprogramm JA plus für notwendig?

- ja  
 nein

## Konzeptionelle Änderungen von JA plus

### 41. In welchen Bereichen sehen Sie Änderungsbedarf?

Bitte geben Sie das Maß des Veränderungsbedarfs auf einer Skala von 1 bis 5 an. 1 bedeutet dabei: "kein Änderungsbedarf", 5 bedeutet "sehr hoher Änderungsbedarf". Mit den Werten dazwischen können Sie die Antwort abstufen.

Bitte konkretisieren Sie den Änderungsbedarf - ggf. für mehrere Bereiche - im unteren Textfeld.

	kein Änderungsbedarf	2	3	4	sehr hoher Änderungsbedarf
Definition der Zielgruppe für JA plus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konzeption der Beratung durch JA plus-Berater/innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konzeption der Vermittlung durch Kammerkoordinator/innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informationstransfer zum Landesprogramm	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Qualifizierung von JA plus-Berater/innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Qualifizierung von JA plus-Kammerkoordinator/innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kooperation mit JA plus-Berater/innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kooperation mit Kammerkoordinator/innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Förderung/Finanzierungsstruktur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Bitte konkretisieren Sie den Änderungsbedarf nachfolgend.

## Fragen zur ESF-Programmevaluation

Bitte beantworten Sie folgende Fragen in Bezug auf die Programmevaluation des Europäischen Sozialfonds (ESF).

**G.I.B.-Untersuchung JA plus - Fragebogen für Berater/innen**

**42. Bitte bewerten Sie in Bezug auf das Querschnittsziel Chancengleichheit von Frauen und Männern, ob die folgenden Aussagen „voll“, „teilweise“ oder „nicht zutreffen“.**

	trifft voll zu	trifft teilweise zu	trifft nicht zu	nicht relevant	kann ich nicht beurteilen
In unserer Einrichtung existiert ein schriftlich fixiertes Konzept zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern.	<input type="radio"/>				
Das Chancengleichheitskonzept unserer Einrichtung wurde bei Planung, Umsetzung und Controlling von JA plus zugrunde gelegt.	<input type="radio"/>				
In unserer Einrichtung gibt es eine für Fragen der Chancengleichheit zuständige Person / Gender-Mainstreaming ist personell verankert.	<input type="radio"/>				
Für JA plus bestehen für Männer und Frauen gleiche Zugangschancen zu unserem JA plus-Angebot.	<input type="radio"/>				
Die Kombination der Teilnahme an JA plus und EGZ erfolgt bei uns v.a. bei weiblichen Teilnehmenden.	<input type="radio"/>				
Die Kombination der Teilnahme an JA plus und an weiteren vermittlungsunterstützenden Angeboten/Maßnahmen erfolgt bei uns v.a. bei männlichen Teilnehmenden.	<input type="radio"/>				
Für JA plus setzen wir uns zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern quantitative Ziele.	<input type="radio"/>				
Die Erreichung der projektspezifischen Chancengleichheitsziele werden laufend von uns überprüft.	<input type="radio"/>				
Gender-Mainstreaming bedeutet für uns v.a. die Förderung spezifischer Frauenprojekte.	<input type="radio"/>				
In unserer Einrichtung sind die Führungspositionen gleich zwischen den Geschlechtern verteilt.	<input type="radio"/>				

## G.I.B.-Untersuchung JA plus - Fragebogen für Berater/innen

**43. Bitte bewerten Sie in Bezug auf das Querschnittsziel Nichtdiskriminierung, ob die folgenden Aussagen „voll“, „teilweise“ oder „nicht zutreffen“.**

	trifft voll zu	trifft teilweise zu	trifft nicht zu	nicht relevant	kann ich nicht beurteilen
Unsere Einrichtung hat den Diversity Management-Ansatz in der Unternehmensphilosophie verankert.	<input type="radio"/>				
Wir arbeiten bei JA plus nach dem Cultural-Mainstreaming-Ansatz.	<input type="radio"/>				
Unsere Einrichtung arbeitet eng mit dem Jugendmigrationsdienst zusammen.	<input type="radio"/>				
Unsere Einrichtung arbeitet eng mit Migranten/innenorganisationen zusammen.	<input type="radio"/>				
In unserer Einrichtung bestehen gezielte zusätzliche Angebote für Jugendliche mit Migrationshintergrund, z.B. Sprachkurse, Integrationskurse etc.	<input type="radio"/>				
Die Mitarbeiter/innen unserer Einrichtung werden gezielt zu Themen wie Interkulturalität, Nichtdiskriminierung, Integration oder Migration weitergebildet.	<input type="radio"/>				
In unserer Einrichtung werden gezielt Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund eingestellt.	<input type="radio"/>				
Unsere Einrichtung verfügt über bilinguale Mitarbeiter/innen.	<input type="radio"/>				

### Merkmale der Berater/innen

Abschließend bitten wir Sie um einige Angaben zu Ihrer Person als Berater/in.

#### 44. Geschlecht

männlich

weiblich

#### 45. Alter

Alter in Jahren:

## G.I.B.-Untersuchung JA plus - Fragebogen für Berater/innen

### 46. Welche Qualifikation haben Sie?

Bitte geben Sie die höchste Qualifikation an und tragen Sie die Fachrichtung dieser Qualifikation ein.

- Fachhochschul-/Hochschulabschluss
- Meister/in / Techniker/in
- abgeschlossene Berufsausbildung
- Andere Qualifikation

Bitte geben Sie die Fachrichtung der o.g. Qualifikation an.

### 47. Verfügen Sie über eine oder mehrere beraterische Zusatzqualifikationen (z.B. Ausbildung zum systemischen Coach, Ausbildung zur/m Berufsberater/-in, Ausbildung für die Ehe-, Familien- und Lebensberatung)?

- nein
- ja (bitte angeben)

### 48. Seit wie vielen Jahre sind Sie bereits als Berater/in in JA plus und in anderen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen tätig?

Tätigkeit als Berater/in in JA plus (Dauer in Jahren)

Tätigkeit in anderen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (Dauer in Jahren)

### 49. Mit welchem Arbeitszeitumfang sind Sie insgesamt und für JA plus als Berater/in tätig?

Bitte geben Sie den Arbeitszeitumfang in Stunden je Woche an.

insgesamt (Std./Woche):

für JA plus (Std./Woche):

### 50. In welcher Form sind Sie als Berater/in tätig?

- Als Angestellte/r eines Beratungsträgers
- Als Honorarkraft bei einem Beratungsträger
- Als selbständige/r Berater/in ohne Einbindung zu einem Beratungsträger
- Sonstiges (bitte angeben)

Anzahl Berater/innen

**G.I.B.-Untersuchung JA plus - Fragebogen für Berater/innen**

**51. Wie viele Berater/innen waren 2011 bei Ihrem Beratungsträger im Rahmen von JA plus gleichzeitig tätig?**

Anzahl

**Ende des Fragebogens**

**Vielen Dank für Ihre Unterstützung!**

# Impressum

## **Herausgeber**

G.I.B.  
Gesellschaft für innovative  
Beschäftigungsförderung mbH  
Im Blankenfeld 4  
46238 Bottrop  
Telefon: +49 2041 767-0  
Telefax: +49 2041 767-299  
E-Mail: [mail@gib.nrw.de](mailto:mail@gib.nrw.de)  
Internet: [www.gib.nrw.de](http://www.gib.nrw.de)

## **Autor**

Dr. Georg Worthmann

## **Redaktion**

Manfred Keuler

## **Gestaltung**

Andrea Bosch

ISSN-Nr. 1866-0401

August 2013



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



**G.I.B.**  
**Gesellschaft für innovative**  
**Beschäftigungsförderung mbH**

Im Blankenfeld 4  
46238 Bottrop  
Telefon: 02041 767-0  
Telefax: 02041 767-299  
E-Mail: [mail@gib.nrw.de](mailto:mail@gib.nrw.de)  
Internet: [www.gib.nrw.de](http://www.gib.nrw.de)