



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Abschlussbericht der Evaluation des ESF-Programms „Kompetenzagenturen“

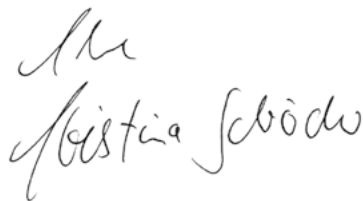
Liebe Leserinnen und Leser,

den eigenen Berufsweg zu finden, ist für viele Jugendliche nicht einfach. Wenn noch zusätzliche Belastungen hinzukommen, etwa soziale und familiäre Probleme oder individuelle Beeinträchtigungen, kann der Übergang von der Schule in den Beruf für Jugendliche zu einer großen Hürde werden.



Um junge Frauen und Männer in dieser Situation zu unterstützen, hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend von 2008 bis 2013 die Kompetenzagenturen unter dem Dach der Initiative JUGEND STÄRKEN aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert. Sie helfen besonders benachteiligten Jugendlichen dabei, ihren Weg in Beruf und Gesellschaft zu finden. Kompetenzagenturen bauen Brücken in die Zukunft, indem sie intensive Kooperationen mit der Jugendhilfe, dem Jugendmigrationsdienst und anderen wichtigen Partnern vor Ort entwickeln. Sie unterstützen die Jugendlichen durch eine individuelle Begleitung, die sich konsequent an ihrer Biografie ausrichtet.

Die rund 180 Kompetenzagenturen haben über 100.000 junge Menschen erreicht und individuell begleitet. Das Ergebnis ist ausgesprochen gut: Über 70 % konnten die Begleitung erfolgreich abschließen. Die vorliegenden Evaluationsergebnisse dienen als Grundlage zur Weiterentwicklung und Verbesserung der künftigen Programme aus dem Europäischen Sozialfonds und gleichzeitig auch als Anregung für die Optimierung der Arbeit vor Ort. In diesem Sinne empfehle ich die Evaluation als interessante Lektüre und danke all denjenigen herzlich, die zum Gelingen des Programms Kompetenzagenturen beigetragen haben.



Dr. Kristina Schröder
Bundesministerin für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Inhalt

Vorwort	2
I. Einleitung.....	6
1.1 Programmhintergrund.....	6
1.2 Evaluationsauftrag.....	7
1.3 Datengrundlagen	7
II. Umsetzung des Programms.....	11
2.1 Implementation des Programms auf Projektebene	11
2.2 Struktur der Teilnehmenden aus der Perspektive der Zielgruppenerreichung.....	13
2.3 Strategien und gute Praxis der Zielgruppenerreichung	21
2.4 Case Management.....	26
2.4.1 Case Management aus der Perspektive der Koordinierungsstellen	26
2.4.2 Case Management aus der Perspektive der jungen Menschen.....	29
2.5 Netzwerke und Kooperationen.....	33
III. Ergebnisse des Programms.....	37
3.1 Beschreibung erreichter Ziele	37
3.1.1 Status bei Beendigung des Case Managements.....	37
3.1.2 Soziale Integration.....	38
3.1.3 Berufliche Integration	42
3.2 Abschätzung der Wirksamkeit des Programms.....	45
3.3 Nachhaltigkeit erreichter Ziele	46
IV. Inhaltliche Vertiefungen der Ergebnisse.....	50
4.1 Qualitative Erkenntnisse aus Fallstudien von Teilnehmenden	50
4.2 Statistische Analyse der Wirkungszusammenhänge zur Zielerreichung	52
4.2.1 Wirkungszusammenhänge zur Erreichung sozialer Integration.....	53
4.2.2 Wirkungszusammenhänge zur Erreichung schulisch-beruflicher Integration.....	55
4.2.3 Einfluss von konzeptionellen und strukturellen Unterschieden der Koordinierungsstellen auf die Gestaltung des Case Managements	58
4.3 Gute Praxis im Case Management.....	60
4.4 Statistische Zusammenhänge zu Netzwerken und Kooperationen.....	63
4.5 Gender-Analysen.....	64
4.6 Zusammenarbeit der Kompetenzagenturen mit den JMD	65
V. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen.....	70
5.1 Resümee.....	70
5.2 Schlussfolgerungen.....	76

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Unterschiede ausgewählter Merkmalsverteilungen verschiedener Stichproben.....	8
Tabelle 2:	Befragung von Kompetenzagenturen.....	9
Tabelle 3:	Personalintensität des Case Managements.....	12
Tabelle 4:	Alter bei Eintritt ins Case Management.....	14
Tabelle 5:	Status bei Eintritt ins Case Management	14
Tabelle 6:	Höchster Schulabschluss bei Eintritt ins Case Management.....	15
Tabelle 7:	Motivation zur Zielerreichung	20
Tabelle 8:	Subjektiv wahrgenommene Wahrscheinlichkeit der Zielerreichung	20
Tabelle 9:	Häufigkeit der Kontakte pro Woche	28
Tabelle 10:	Erwartungen an die Kompetenzagenturen bei Eintritt ins Case Management.....	30
Tabelle 11:	Schnittstelle mit Jobcentern, Agenturen für Arbeit und Trägern der öffentlichen Jugendhilfe.....	36
Tabelle 12:	Zielerreichung aus der Perspektive der Case Managerinnen und Manager.....	38
Tabelle 13:	Erreichung von Teilzielen im Bereich sozialer Integration nach Daten der Fallakten.....	39
Tabelle 14:	Vorher-nachher-Vergleich eines ausgewählten Teilziels im Bereich Lebensbewältigung.....	40
Tabelle 15:	Selbstwirksamkeit im Vergleich bei Ein- und Austritt aus dem Case Management....	41
Tabelle 16:	Status bei Austritt aus dem Case Management.....	42
Tabelle 17:	Schulische/berufliche Erfolge während des Case Managements (Mehrfachangaben).....	42
Tabelle 18:	Größte schulische/berufliche Erfolge während des Case Managements	43
Tabelle 19:	Zielerreichung aus der Perspektive der Case Managerinnen und Manager.....	43
Tabelle 20:	Bewertung des bei Austritt erreichten schulischen/beruflichen Status anhand der beim Eintritt genannten Präferenzen.....	44
Tabelle 21:	Hilfe bei der Zielerreichung	45
Tabelle 22:	Einschätzung der Wirksamkeit durch Teilnehmende.....	46
Tabelle 23:	Schulischer/beruflicher Prozess der Befragten seit Austritt aus ihrem Case Management.....	47
Tabelle 24:	Statusentwicklung seit Austritt aus dem Case Management	48
Tabelle 25:	Zusammenhänge zwischen der Gestaltung des Case Managements und Erfahrungen der jungen Menschen im Prozess	55
Tabelle 26:	Effekt des Case Managements auf die Höhe der schulischen/ beruflichen Integration.....	58
Tabelle 27:	Anteil der Kompetenzagenturen an der Varianz ausgewählter Ziele und ausgewählter Aspekte in der Gestaltung des Case Managements	59
Tabelle 28:	Prozessmerkmale der Kooperation	63
Tabelle 29:	Regressionsanalyse zur Prozessqualität der Zusammenarbeit mit den wichtigsten Partnern.....	64
Tabelle 30:	Genderunterschiede in der Erreichung von Zielen des Case Managements.....	65
Tabelle 31:	Genderunterschiede in der Erreichung von Qualifikationen	65
Tabelle 32:	Erfolge der Zusammenarbeit mit den JMD.....	67
Tabelle 33:	Regelung von Zuständigkeiten zwischen Kompetenzagenturen und JMD	68

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Verwendung der Arbeitszeit aller Angestellten 2010/2011	12
Abbildung 2: Dauer des Case Managements.....	13
Abbildung 3: Ergebnisse der Kompetenzfeststellung	17
Abbildung 4: Benachteiligungsbereiche junger Menschen	18
Abbildung 5: Benachteiligungsbereiche aus Sicht der Teilnehmenden	19
Abbildung 6: Eigene Umsetzung oder Vermittlung/Koordination von Unterstützungsleistungen.....	27
Abbildung 7: Beziehung der jungen Menschen zu Case Managerinnen und Managern.....	31
Abbildung 8: Leistungen des Case Managements aus Sicht der Teilnehmenden	31
Abbildung 9: Erfahrungen während des Case Managements	32
Abbildung 10: Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit mit dem Jobcenter, der Agentur für Arbeit und dem Träger der öffentlichen Jugendhilfe.....	35
Abbildung 11: Persönliche Entwicklungen und Erfolge während des Case Managements ...	40
Abbildung 12: Strukturgleichungsmodell zur Rolle des Case Managements für die soziale Integration.....	53
Abbildung 13: Strukturgleichungsmodell zur Rolle des Case Managements für die schulisch-berufliche Integration.....	56

Verzeichnis der Abkürzungen

BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BVB	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme
BVJ	Berufsvorbereitungsjahr
bzw.	beziehungsweise
d. h.	das heißt
ESF	Europäischer Sozialfonds
EQ	Einstiegsqualifizierung
i. d. R.	in der Regel
i. e. S.	im engeren Sinn
i. w. S.	im weiteren Sinn
inkl.	inklusive
insbes.	insbesondere
JMD	Jugendmigrationsdienst bzw. Jugendmigrationsdienste
KJHG	Kinder- und Jugendhilfegesetz
SGB	Sozialgesetzbuch
u. a.	unter anderem
vgl.	vergleiche
z. B.	zum Beispiel
zzgl.	zuzüglich

I.

Einleitung

1.1 Programmhintergrund

Bedingt durch besondere Lebensumstände laufen individuell beeinträchtigte und sozial benachteiligte Menschen in ihrem Übergang in das Erwachsenenleben Gefahr einer sozialen und beruflichen Exklusion. Damit können dieser Personengruppe langfristig zentrale gesellschaftliche Teilhabemöglichkeiten verloren gehen.

Das Programm Kompetenzagenturen zielt auf die berufliche und soziale Integration besonders benachteiligter junger Menschen, die vom bestehenden System der Hilfsangebote für den Übergang von der Schule in den Beruf nicht profitieren bzw. von sich aus den Zugang zu den Unterstützungsleistungen nicht finden. Als neutrale Institutionen übernehmen die geförderten Projekte eine wichtige Beratungs-, Vermittlungs- und Lotsenfunktion für junge Menschen im Übergang Schule – Beruf. Die Kompetenzagenturen sind bei verschiedensten freien Trägern der Jugendhilfe, bei kommunalen Einrichtungen oder Kommunen angesiedelt und eng eingebunden in bestehende Netzwerke.

Zentrale Arbeitsinhalte der Kompetenzagenturen sind:

- Die Förderung der sozialen und beruflichen Integration besonders benachteiligter Jugendlicher durch die Organisation einer „maßgeschneiderten“ Abfolge von differenzierten Hilfen aus unterschiedlichen Bereichen des regionalen Übergangssystems
- Die Überprüfung der lokalen und regionalen Angebotsstruktur sowie die Identifizierung und Schließung von Förderlücken
- Die Verbesserung der Kooperation mit und zwischen den verschiedenen Institutionen und Akteuren der regionalen Übergangssysteme an den Schnittstellen des SGB II, III und VIII

Zentraler Handlungsansatz der Kompetenzagenturen ist das Case Management: Auf der Grundlage der Eingangsanamnese und Kompetenzfeststellung werden Ressourcen und Bedarfe identifiziert und die am Individuum ausgerichteten, von Kooperationspartnern vorgehaltenen Unterstützungs- und Förderangebote im Rahmen der Hilfeplanung organisiert. Der gesamte Begleitprozess, der zeitlich nicht begrenzt ist, wird in der elektronischen Fallakte dokumentiert.

Das vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) geförderte Programm wurde 2002 als Modell gestartet und bis 2006 an 16 Standorten erprobt. Daran schloss sich die Durchführungsphase des Programms an: Im Zeitraum bis 2008 wurde das Programm auf über 200 Kompetenzagenturen bundesweit ausgeweitet. Derzeit arbeiten

181 Kompetenzagenturen. Als Teil der Initiative JUGEND STÄRKEN werden die Kompetenzagenturen im Zeitraum September 2008 bis Ende 2013 aus ESF-Mitteln in Höhe von rund 102.812.997 € gefördert.

1.2 Evaluationsauftrag

Die Evaluation, die im Auftrag des BMFSFJ gemeinsam von der InterVal GmbH und der INBAS GmbH durchgeführt wurde, startete im Sommer 2009 und endete im März 2013. Trotz einer thematischen Schwerpunktsetzung erfolgte die Evaluation in enger Abstimmung zwischen den beiden Partnern, sodass der vorliegende Bericht in gemeinsamer Verantwortung entstanden ist.

Die zentralen Fragestellungen gemäß der Leistungsbeschreibung zielten auf folgende fünf Themenbereiche: Zielgruppenerreichung, Vernetzung, Zielerreichungs- und Wirksamkeitskontrolle, Case Management sowie Chancengleichheit und Nachhaltigkeit. Aufgrund der veränderten Förderrichtlinie im Jahr 2011 wurde darüber hinaus auch die Zusammenarbeit mit den Jugendmigrationsdiensten in den Blick genommen.

Zusätzlich zur Auswertung der Daten der elektronischen Fallakten (WASKA), die im Rahmen der Begleitung der Teilnehmenden durch die Fachkräfte erfasst wurden, hat das Evaluationsteam verschiedene Befragungen durchgeführt. Dabei wurde auf die erneute Erhebung von Informationen, die bereits in der elektronischen Fallakte vorlagen, im Rahmen der Befragungen gezielt verzichtet, um die Befragten so gering wie möglich zu belasten.

Neben der dreimaligen teilstandardisierten Panelbefragung der jungen Menschen zu Beginn, am Ende und ca. sechs Monate nach Austritt aus dem Case Management wurden die Projektleitungen bzw. Case Managerinnen und Manager fünfmal zu verschiedenen Themen teilstandardisiert befragt. Zusätzlich wurden an acht ausgewählten Standorten Fallstudien unter Einbindung von Kooperationspartnern mittels qualitativer Interviews und Gruppendiskussionen durchgeführt. Fünf junge Menschen wurden zudem qualitativ interviewt, ebenfalls zu Beginn, am Ende und ca. sechs Monate nach Abschluss des Case Managements. Um die Datengrundlage der Teilnehmendenbefragung zu erhöhen, wurden zusätzlich zum Panel junge Menschen beim Austritt aus dem Case Management befragt, die nicht an der Eingangsbefragung teilgenommen hatten. Daten der befragten jungen Menschen wurden – sofern das Einverständnis der Teilnehmenden dazu vorlag – mit den Angaben der Fallakten verknüpft.

1.3 Datengrundlagen

In der elektronischen Fallakte waren bei Abruf im Oktober 2012 insgesamt 107.486 Case-Management-Fälle enthalten, davon 28.012 Fälle, die im Zeitraum der Eintrittsbefragung ihr Case Management begonnen haben (01.09.2009 bis 01.04.2011). An der Eintrittsbefragung nahmen 2.057 junge Menschen teil, an der Austrittsbefragung 831 und an der Nachbefragung sechs Monate nach Austritt aus dem Case Management 182 junge Menschen.¹ Von den bei Eintritt **oder** Austritt befragten jungen Menschen lassen sich 1.070 Fälle mit Daten der Fall-

¹ Auf die Stichprobenmerkmale dieser Nacherhebung geht Abschnitt 3.2 noch gesondert ein.

akten verknüpfen und in 338 Fällen können Angaben von der Eintrittsbefragung mit Daten der Austrittsbefragung verknüpft werden.² Neben den quantitativen Unterschieden der Stichprobengrößen der unterschiedlichen Datenquellen zeigen sich auch inhaltlich Unterschiede (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Unterschiede ausgewählter Merkmalsverteilungen verschiedener Stichproben

	Fälle in Waska mit Start im Befragungszeitraum	... davon mit Bereitschaft, an Evaluation teilzunehmen	... davon mit zuordenbarer Verknüpfung zur Eintrittsbefragung	... davon mit zuordenbarer Verknüpfung zur Austrittsbefragung	Jugendliche, die an Eintrittsbefragung teilnahmen	Jugendliche, die an beiden Befragungen teilnahmen
N	28.012	2.122	1.000	301	2.057	338
Anteil Frauen	44,5%	46,7%	47,4%	42,1%	---	---
Anteil mit Migrationshintergrund	34,7%	29,8%	33,4%	39,2%	---	---
Durchschn. Alter bei Eintritt	19,3 Jahre	19,6 Jahre	19,4 Jahre	19,0 Jahre	---	---
Durchschn. Anzahl Benachteiligungsmerkmale pro Fall*	1,4/2,7	1,0/2,5	0,8/2,4	0,8/2,3	0,8/2,4	0,6/2,2
Anteil Abbruch angeendeten Case Managements	13,1%	8,6%	7,3%	0,3%		
Anteil erfolgreiche Beendigung (inkl. beruf. Schule) angeendeten Case Managements	74,1%	79,1%	80,8%	93,3%		
Angaben zu Beginn (teils/voll zutreffend):						
... Erwartung, „dass sich für mich nichts ändert, weil man mir bei meinen Problemen nicht helfen kann“			3,4%		3,9%	2,8%
... Haltung: „Ich will möglichst tun, was die Mitarbeitenden mir raten“			83,7%		82,6%	82,4%

* Die Möglichkeit, die Benachteiligungsmerkmale systematisch in der Fallakte zu dokumentieren, war erst ab Oktober 2010 möglich, daher weisen sehr viele Teilnehmende keine Angaben in diesem Bereich auf. Die erste Zahl bezieht sich auf den Durchschnitt, wenn fehlende Werte als null gewertet wurden, die zweite Zahl, wenn nur mit den Fällen gerechnet wurde, die Angaben zur Benachteiligung hatten. Während die erste Zahl das Ausmaß der Benachteiligung unterschätzt, überschätzt die zweite Zahl.

2 Wegen der hohen Panelmortalität wurden auch Teilnehmende beim Austritt befragt, die nicht an der Eintrittsbefragung teilgenommen haben.

So zeigt sich, dass Teilnehmende

- mit Migrationshintergrund seltener bereit waren, an der Befragung mitzuwirken,
- bei Abbrüchen des Case Managements seltener an der Befragung teilnahmen – insbes. aber kaum noch an der Austrittsbefragung,
- bei erfolgreichem Abschluss des Case Managements wesentlich häufiger an der Befragung mitwirkten,
- ein geringeres Ausmaß an Benachteiligung aufweisen als alle Case-Management-Fälle insgesamt im Durchschnitt.

Die Verteilungen der Merkmale Geschlecht und Alter sind zwischen den einzelnen Stichproben nur marginal unterschiedlich. Verschiebungen hinsichtlich des Migrationshintergrunds, Abbruchs oder der erfolgreichen Beendigung des Case Managements und der Benachteiligungsmerkmale werden bei der Interpretation der abschließenden Ergebnisse der Datenanalyse berücksichtigt.

Darüber hinaus musste berücksichtigt werden, dass die Teilnehmenden nicht gleichmäßig auf alle Kompetenzagenturen verteilt waren. Von den 210 Kompetenzagenturen, die Fälle auswiesen, die im Befragungszeitraum ins Case Management eingetreten waren, entfiel rund ein Viertel (25,4 %) auf nur 15 Kompetenzagenturen. Durch die unterschiedlich ausgeprägte Unterstützung der Teilnehmendenbefragung seitens der Kompetenzagenturen zeigte sich eine noch deutlichere Konzentration bei den Befragten: Von den 125 Kompetenzagenturen, die Fälle aufwiesen, die an der Eintrittsbefragung teilnahmen, entfiel rund ein Viertel (25,6 %) auf nur vier Kompetenzagenturen.³

Zwischen 2009 und 2012 wurden die Projekte fünfmal befragt, die einzelnen Erhebungen beinhalteten thematische Schwerpunkte (vgl. Tabelle 2), einige Fragenkomplexe wurden wiederholt erfragt, um ggf. Veränderungen und Entwicklungen abzubilden.

Tabelle 2: Befragung von Kompetenzagenturen

Start Laufzeit	Befragte	Methode	Themenbereich
Dezember 2009	Projektleitungen (n = 201)	halbstandardisiert	umfassend
Oktober 2010	Projektleitungen (n = 181), Case Managerinnen und Manager (n = 575)	halbstandardisiert	umfassend mit Fokus auf das Case Management
April 2011	Case Managerinnen und Manager (n = 143)	überwiegend offen	gute Praxis des Case Manage- ments
Oktober 2011	Projektleitungen (n = 190)	halbstandardisiert	umfassend mit Fokus auf Netzwerkarbeit
Juni 2012	Projektleitungen (n = 175)	halbstandardisiert	Zusammenarbeit mit den Jugendmigrationsdiensten

³ Hierbei ist jedoch zu beachten, dass von den 2.057 bei Eintritt Befragten nur 1.045 den jeweiligen Kompetenzagenturen zugeordnet werden konnten.

Die Angaben der Kompetenzagenturen ließen sich integriert mit Daten der Fallakten und der befragten Teilnehmenden auswerten. Allerdings mussten dafür Daten einiger Kompetenzagenturen aggregiert werden, z. B. wenn ihre Fallakten den gleichen Code enthielten oder wenn sie nur einen Fragebogen für ihr Verbundprojekt zurücksendeten. Die Evaluation unterschied vor diesem Hintergrund 226 Kompetenzagenturen über die Zeit von 2008 bis 2012. Trägerwechsel wurden dabei nicht weiter berücksichtigt, wenn das Case Management weitergeführt wurde.

II.

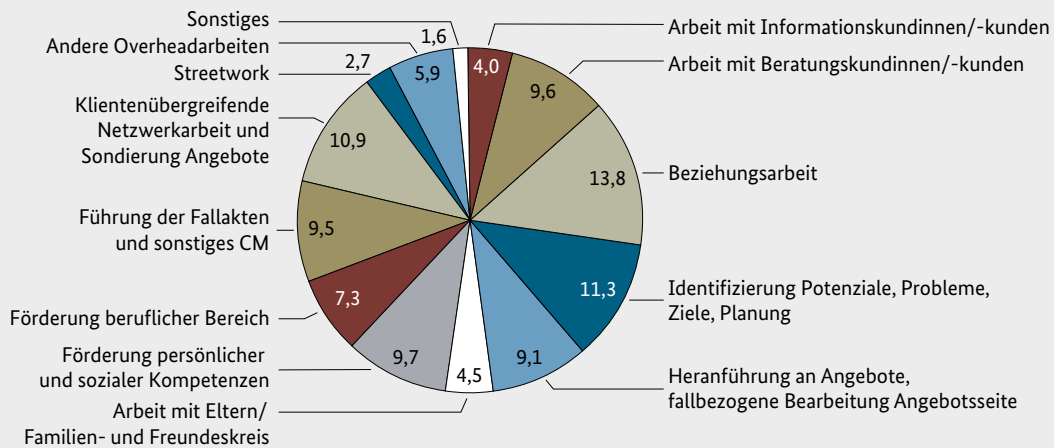
Umsetzung des Programms

2.1 Implementation des Programms auf Projektebene

Die Kompetenzagenturen verfügten im Förderjahr 2010/2011 über Personal im Umfang von durchschnittlich 156,2 Wochenstunden. Von diesen entfielen 82,1 % auf angestellte Mitarbeitende, 15,5 % auf als geldwerte Leistung im Rahmen der Kofinanzierung eingebrachtes Personal und nur 2,4 % auf Honorarkräfte. Die Angestellten waren zu 68,4 % weiblich und 9,0 % hatten einen Migrationshintergrund. Diese **personelle Struktur** veränderte sich im Untersuchungszeitraum kaum. Durchschnittlich kam es auf fünf angestellte Projektmitarbeitende im Jahr zu einem Personalwechsel (19,0 %). Diese Quote sank zwar seit Beginn der Evaluation leicht – ihre absolute Höhe war für die Beziehungs- und Netzwerkarbeit jedoch eine ungünstige Rahmenbedingung.

Die **Verteilung der Arbeitszeit** auf unterschiedliche Bereiche blieb weitgehend stabil. Knapp 15 % der Stunden entfielen 2010/2011 auf die Arbeit mit Informations- oder Beratungskundinnen und -kunden und ein Fünftel auf Overheadtätigkeiten wie z. B. die klientenübergreifende Netzwerkarbeit oder Verwaltung. Knapp zwei Drittel der Zeit wurde somit direkt für die im Case Management begleiteten jungen Menschen gearbeitet, inkl. z. B. der Führung von Fallakten oder der Elternarbeit. Die eigene Durchführung von Unterstützungsleistungen (nicht das Heranführen daran) zur Förderung im persönlichen und sozialen Bereich nahm 9,7 % und zur Förderung im beruflichen Bereich 7,3 % ein. Die Varianz in der Verwendung der Mitarbeiterzeit war groß. zum Beispiel verwendeten neun von zehn Kompetenzagenturen höchstens bis zu 10 % ihrer Zeit auf die direkte Förderung (nicht Heranführung) im beruflichen Bereich, während zwei Extremfälle sogar ein Fünftel und mehr hierfür nutzten. Diese Varianz blieb über die Förderjahre gleich. Das heißt, nicht primär die zufällig schwankenden Bedarfe individueller Fälle, sondern bestimmte Leistungsprofile der einzelnen Kompetenzagenturen bestimmten deren Arbeitszeitverwendung.

Abbildung 1: Verwendung der Arbeitszeit aller Angestellten 2010/2011



Quelle: Befragung Projektleitungen 2011, Angaben in %, n = 186

Die **Personalintensität der Arbeit** (Wochenstunden pro Fall) war annähernd normalverteilt, zeigte aber eine relativ große Spannweite von einer halben bis zu über sieben Wochenstunden je Fall. 55,5 % der Kompetenzagenturen wendeten zwischen eineinhalb und drei Mitarbeiterwochenstunden pro Fall auf. Die unterschiedliche Personalintensität spiegelt insbes. eine andere Struktur der jungen Menschen wider: Je höher der Anteil der Fälle mit einem Förderbedarf im Bereich Lebensbewältigung war, desto zeitintensiver war die Arbeit und mehr Wochenstunden wurden pro Fall aufgewendet.⁴ Worauf die Arbeitszeit inhaltlich verwendet wurde, stand hierzu kaum in Beziehung.⁵

Tabelle 3: Personalintensität des Case Managements

Durchschnittliche Summe der Wochenstunden pro Case-Management-Fall*	Anteil der Kompetenzagenturen
0,5 bis 1,5 Stunden pro Fall	16,5
Über 1,5 bis 2 Stunden pro Fall	23,5
Über 2,5 bis 3 Stunden pro Fall	31,5
Über 3 bis 5 Stunden pro Fall	20,0
Über 5 bis 7,3 Stunden pro Fall	8,5

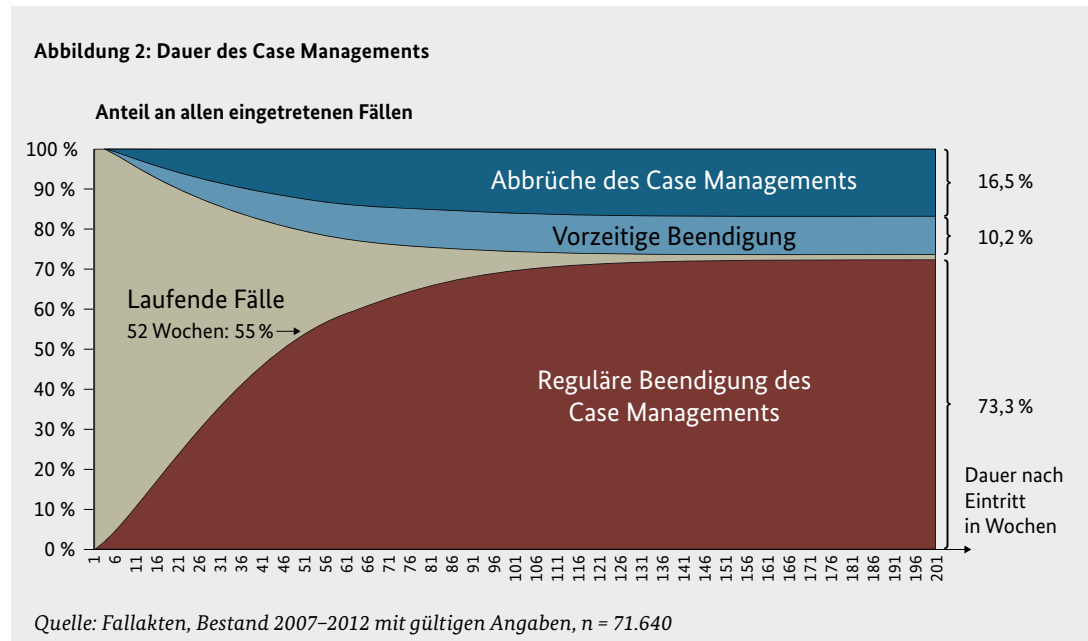
* Summe der Wochenstunden von angestellten Mitarbeitenden, als Kofinanzierung eingebrachtem Personal und Honorarkräften der Kompetenzagentur geteilt durch den Monatsdurchschnitt des Bestands der Case-Management-Fälle

Quellen: Befragung Projektleitungen 2009 bis 2011, n = 200, Fallakten, n = 71.640, Angaben in %

4 Pearson-Korrelationskoeffizient für den Zusammenhang zwischen Wochenstunden pro Fall und Anteil der Fälle mit einem Förderbedarf im Bereich Lebensbewältigung = 0,286, Signifikanzniveau = 0,000.

5 Die Personalressourcen je Fall stehen mit dem Zeitanteil im Zusammenhang, der für Streetwork verwendet wurde – allerdings nur schwach (Pearson-Korrelationskoeffizient = 0,143) und nur mit einem Signifikanzniveau von 0,053.

Abbildung 2 stellt den Verlauf des Case Managements differenziert nach Art der Beendigung dar. Knapp drei Viertel der Teilnehmenden beendeten das Case Management regulär (73,3%), 16,5% brachen es ab und 10,2% beendeten es aus anderen Gründen vorzeitig, z. B. aufgrund von Umzügen oder Krankheiten.



Nach einem Jahr sind bereits 55,2% der Fälle regulär beendet. Der Anteil regulärer Beendigungen bzgl. der jeweils noch laufenden Fälle war über die Zeit relativ stabil (monatlich knapp 7%). Nach drei Jahren waren bis auf einige Ausnahmen alle Case-Management-Fälle immer abgeschlossen. Abbrüche waren unter männlichen jungen Menschen und Personen mit Migrationshintergrund etwas häufiger.⁶

2.2 Struktur der Teilnehmenden aus der Perspektive der Zielgruppenerreichung

Sozioökonomische Merkmale

Von den insgesamt 80.676 Case-Management-Fällen in der ESF-Förderperiode von 2007 bis zum Zeitpunkt des Datenabrufs im Oktober 2012 waren 43,6% weiblich und 56,3% männlich. 35,0% hatten einen Migrationshintergrund. Das durchschnittliche Alter bei Eintritt ins Case Management betrug 19,1 Jahre, wobei fast alle Teilnehmenden (92,4%) beim Eintritt ins Case Management zwischen 15 und 24 Jahre alt gewesen sind (vgl. Tabelle 4).

⁶ Die Abbruchquote männlicher Teilnehmender liegt bei 17,9% gegenüber 14,7% unter weiblichen. Mit Migrationshintergrund liegt sie bei 17,4%, ohne Migrationshintergrund bei 14,6%.

Tabelle 4: Alter bei Eintritt ins Case Management

Alter bei Eintritt in das Case Management	Anteil
bis zu 12 Jahren	0,2
13 bis 14 Jahre	1,8
15 bis 16 Jahre	18,0
17 bis 18 Jahre	29,2
19 bis 20 Jahre	20,4
21 bis 22 Jahre	14,3
23 bis 24 Jahre	10,3
25 bis 26 Jahre	4,4
ab 27 Jahre	1,2

Quelle: Fallakten, Bestand 2007–2012, Angaben in %, n = 79.550

Die meisten Teilnehmenden waren bei Eintritt ins Case Management entweder arbeitslos gemeldet (37,2 %) oder besuchten noch eine Schule (35,9 %). Der Anteil derjenigen, die bei Eintritt ins Case Management noch zur Schule gingen, war nach Änderung der Förderleitlinie im Jahr 2011 deutlich geringer. Jedoch waren im Förderjahr 2011 immer noch 25,0 % bei Eintritt ins Case Management Schülerinnen und Schüler. Knapp jeder zehnte Fall hatte keinen Status in dem Sinne, dass die betreffenden Teilnehmenden z. B. einen Ausbildungsplatz suchten, aber nicht arbeitslos gemeldet waren. 3,9 % waren bei der Aufnahme in einer Ausbildung, 2,2 % in Arbeit und 5,1 % in einer Maßnahme (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Status bei Eintritt ins Case Management

Status bei Eintritt ins Case Management	Anteil
Schule	
Allgemeinbildende Schule	11,1
Andere Schule (z. B. Berufsfachschule)	5,5
Alteintrag „in der Schule“ (nicht differenziert)	19,3
Ausbildung	
Duale Berufsausbildung (auch Verbundausbildung)	1,0
Schulische Berufsausbildung	0,7
Geförderte Berufsausbildung	0,6
Alteintrag „in der Ausbildung“ (nicht differenziert)	1,6
Arbeit	
Vollzeitbeschäftigt	0,5
Teilzeitbeschäftigt	0,3
Geringfügig beschäftigt	0,8
Alteintrag „in Arbeit“ (nicht differenziert)	0,6
Weitere	
Selbstständig/freiberuflich	0,1
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen: z. B. BvB, BVJ/BGJ	2,0

Fortsetzung von Seite 14:

Status bei Eintritt ins Case Management	Anteil
Sonstige Maßnahme (z. B. EQJ)	3,1
Arbeitslos (gemeldet)	37,2
Erziehungszeit	1,5
Kein Status (z. B. Ausbildungsplatz suchend, nicht arbeitslos gemeldet)	9,0
Fehlende Angaben/Sonstiges	
Keine Angabe	1,3
Sonstiges	3,7
Unbekannt	0,2

Quelle: Fallakten, Bestand 2007–2012, Angaben in %, n = 80.676

Rund ein Fünftel der Teilnehmenden hatte keinen Schulabschluss (21,0 %), mehr als ein Drittel (36,7 %) hatte einen Hauptschulabschluss oder erweiterten Hauptschulabschluss, 14,8 % hatten einen Realschulabschluss, 18,6 % besuchten noch eine allgemeinbildende Schule (vgl. Tabelle 6).⁷

Tabelle 6: Höchster Schulabschluss bei Eintritt ins Case Management

Höchster Schulabschluss	Anteil
Noch Schüler/Schülerin allgemeinbildender Schule	18,6
Kein Schulabschluss	21,0
Sonderschulabschluss (Bezeichnung je nach Bundesland)	4,2
Hauptschulabschluss (HSA)	28,8
Erweiterter/qualifizierter HSA	7,9
Realschulabschluss/mittlere Reife	14,8
Fachhochschulreife/Abitur 1. Bildungsweg	1,5
Fachhochschulreife/Abitur 2. Bildungsweg	0,3
Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)	0,6
Berufsgrundbildungsjahr (BGJ)	0,1
Anderer Schulabschluss	0,7
Keine Angabe	4,3

Quelle: Fallakten, Bestand 2007–2012, Angaben in %, n = 80.676

Die Mehrheit der Teilnehmenden bezog beim Eintritt ins Case Management staatliche Leistungen bzw. Förderungen, insbes. nach SGB II (39,6 %), SGB III (10,2 %) und SGB VII (9,5 %).

⁷ Zusammenhangsanalysen haben gezeigt, dass die große Differenz der Anteile von Schülerinnen und Schülern bei der Eingangsanamnese (vgl. Tabelle „Status“) und der Frage nach dem höchsten Schulabschluss (vgl. Tabelle „Höchster Schulabschluss“) zum Teil daraus resultiert, dass viele Fälle bei der Eingangsanamnese noch zur Schule gingen und bei der (späteren) Eintragung in die Variable „Höchster Schulabschluss“ die Schule bereits verlassen hatten und dann z. B. in die Kategorie „Hauptschulabschluss“ fallen. Zudem ist in der Merkmalsausprägung „Alteintrag in der Schule“ ein unbekannter Anteil von Schülerinnen und Schülern enthalten, die eine andere Schulform als die allgemeinbildende Schule besuchten.

Kompetenzen der Teilnehmenden

Bei 89,2 % der jungen Menschen, die in das Case Management übernommen worden sind, wurde der Bedarf einer **Kompetenzfeststellung** gesehen. Am häufigsten waren Feststellungen zur Berufswahl bzw. der Berufsorientierung erforderlich, hier sollten 18,2 % getestet werden. Bei 14,9 % bestand die Notwendigkeit, ausbildungsbezogene, bei 5,5 % arbeitsweltbezogene, bei 3,7 % schulische Kompetenzen zu testen. Die Sozial- und Selbstkompetenzen sollten bei 14,8 % ermittelt werden.⁸

Die 42 Variablen der Fallakte zur Dokumentation der Kompetenzfeststellung wurden von der Evaluation nach folgenden Bereichen zusammengefasst: Fachkompetenzen im naturwissenschaftlich-technisch-wirtschaftlichen Bereich, Medienbereich, handwerklichen Bereich sowie Sprache und Kommunikation, Methodenkompetenz sowie Sozial- und Selbst- bzw. Personal-kompetenzen, die auch psychische und physische Persönlichkeits- und Leistungsmerkmale umfassen⁹ (in Anlehnung an Erpenbeck et al. 2002).¹⁰

Bis auf den Bereich Methodenkompetenz wurden den getesteten jungen Menschen mehrheitlich **stark ausgeprägte oder ausgeprägte Kompetenzen in allen Bereichen der Kompetenzfeststellung** attestiert¹¹ (vgl. Abbildung 3). Die höchsten Kompetenzen hatten die Teilnehmenden im Bereich Handwerk sowie Sprache und Kommunikation, die geringsten Kompetenzen wiesen sie in den Bereichen Methodenkompetenz, Naturwissenschaft-Technik-Wirtschaft und Selbstkompetenz auf. Dabei zeigen sich geringe, aber statistisch signifikante Unterschiede hinsichtlich des Migrationshintergrunds und des Geschlechts: Teilnehmende mit Migrationshintergrund hatten gegenüber Teilnehmenden ohne Migrationshintergrund leicht geringere Kompetenzen in den Bereichen Naturwissenschaft-Technik-Wirtschaft sowie Sprache/Kommunikation und tendenziell höhere Kompetenzen in den Bereichen Sozial- und Selbstkompetenz sowie in Persönlichkeits- und Leistungsmerkmalen.¹² Weibliche Teilnehmende hatten gegenüber männlichen Teilnehmenden durchschnittlich etwas höhere Kompetenzen in den Bereichen Sprache und Kommunikation, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz sowie in Persönlichkeits- und Leistungsmerkmalen. Männliche Teilnehmende hatten marginal höhere Kompetenzen im Bereich Naturwissenschaft-Technik-Wirtschaft und Medien.¹³

8 Bei 47,4 % fehlen die Angaben zur Zielsetzung des Kompetenzfeststellungsverfahrens.

9 Die verschiedenen Kompetenzbereiche wurden durchschnittlich bei 19,1 % der Fälle getestet, wobei Sozial-, Selbst- und Sprachkompetenzen am häufigsten und Methodenkompetenz und handwerkliches Geschick am seltensten geprüft wurden.

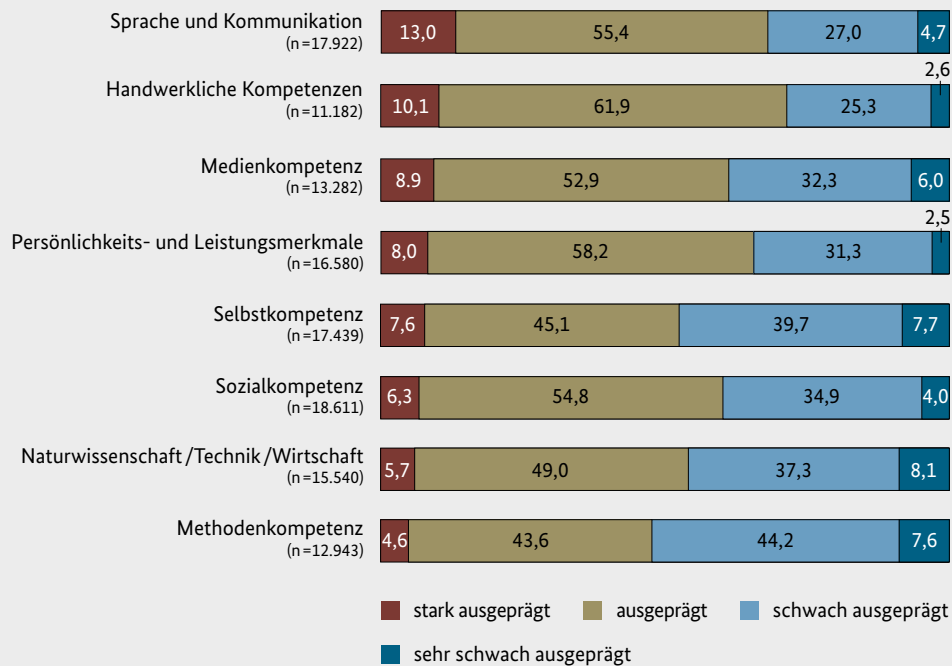
10 Erpenbeck, J., Heyse, V., Michel, L. (2002): Lernkulturen der Zukunft – Kompetenzbedarf und Kompetenzentwicklung in Zukunftsbranchen. QUEM-Report/Heft 74. Berlin, zitiert nach: Enggruber, R. & Bleck, Ch. (2005): Modelle der Kompetenzfeststellung im beschäftigungs- und bildungstheoretischen Diskurs – unter besonderer Berücksichtigung von Gender Mainstreaming. http://www.equal-sachsen-sozialwirtschaft.de/download/Modelle_gesamt.pdf, 06.11.2009.

11 Die Angaben eignen sich somit weniger zur Beschreibung der Zielgruppenerreichung als zur Analyse von Unterschieden innerhalb der erreichten jungen Menschen.

12 Naturwissenschaft-Technik-Wirtschaft: $F=125,72$; $df=1$; $p=,000$; Sprache: $F=588,11$; $df=1$; $p=,000$; Sozialkompetenz: $F=11,86$; $df=1$; $p=,001$; Selbstkompetenz: $F=18,34$; $df=1$; $p=,000$; Persönlichkeitsmerkmale: $F=18,34$; $df=1$; $p=,000$.

13 Naturwissenschaft-Technik-Wirtschaft: $F=76,25$; $df=1$; $p=,000$; Medien: $F=85,73$; $df=1$; $p=,000$; Methoden: $F=101,10$; Sprache: $F=292,93$; $df=1$; $p=,000$; Sozialkompetenz: $F=278,722$; $df=1$; $p=,000$; Selbstkompetenz: $F=344,13$; $df=1$; $p=,000$; Persönlichkeitsmerkmale: $F=152,63$; $df=1$; $p=,000$.

Abbildung 3: Ergebnisse der Kompetenzfeststellung



Quelle: Fallakten, Bestand 2007–2012, Angaben in %

Benachteiligungsmerkmale

Junge Menschen, die ab Oktober 2010 in das Case Management der Kompetenzagenturen aufgenommen wurden, zeigten **durchschnittlich 2,0 Probleme in zehn unterschiedlichen Bereichen auf**, wie z. B. in den familiären Rahmenbedingungen, der Wohnsituation, dem sozial-emotionalen Bereich oder dem ethnischen/kulturellen Hintergrund¹⁴. Werden lediglich die **Fälle berücksichtigt, für die überhaupt eine Angabe vorliegt**,¹⁵ liegt der Wert höher, durchschnittlich bei 2,7 Problemen. Dabei hatten rund 14,2 % ein Problem in einem Bereich, 25,1 % Probleme in zwei und 47,0 % in drei Bereichen. Hinsichtlich des Ausmaßes der Problembelastung bestanden lediglich marginale Unterschiede zwischen Männern (2,73) und Frauen (2,66) und zwischen Personen mit (2,67) und ohne Migrationshintergrund (2,72).¹⁶

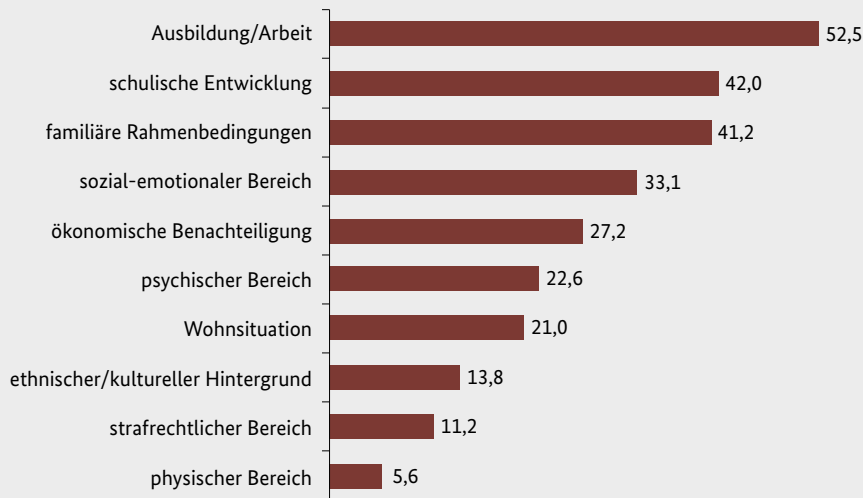
Am häufigsten wiesen Teilnehmende, für die diese Daten vorlagen, Probleme im Bereich **Ausbildung und Arbeit** auf (52,5 %), gefolgt von Problemen im Bereich der schulischen Entwicklung (42,0 %) und familiären Rahmenbedingungen (41,2 %). Probleme im sozial-emotionalen (33,1 %) und im psychischen Bereich (22,6 %) besaß nahezu jeder vierte junge Mensch. Fast jede/jeder Zehnte hatte Probleme im strafrechtlichen Bereich.

14 Die Fachkräfte konnten für einen Bereich auch mehrfache Benachteiligungen dokumentieren. Die Evaluation beschränkt sich jedoch auf die einfache Zählung der Bereiche, da Trennschärfe und benannte Probleme für einen Bereich aufgrund der anonymisierten Angaben nicht weiter eingeschätzt werden können.

15 Bei rund einem Drittel (27,7 %) liegen hierzu keine Angaben vor. Das liegt zum Teil daran, dass die Fachkräfte erst im Laufe des Prozesses die Benachteiligung dokumentieren. Auf die Berücksichtigung der Fälle, die vor Oktober 2010 in das Case Management aufgenommen wurden, wurde verzichtet. Vorher wurden die Benachteiligungsmerkmale in der Fallakte im Rahmen der Eingangsanamnese dokumentiert. Die Dokumentation erfolgte jedoch sehr lückenhaft.

16 Geschlecht: $F=21,089$; $p=,000$; $df=1$; Migrationshintergrund: $F=8,509$; $p=,004$; $df=1$. Datengrundlage nur Fälle, zu denen eine Angabe zu Benachteiligungsmerkmalen vorliegt.

Abbildung 4: Benachteiligungsbereiche junger Menschen



Quelle: Fallakten, Eintritt ab Oktober 2010, Angaben in %, n = 19.174

Auch hinsichtlich der Art der Problembelastung zeigen sich lediglich marginale geschlechtsspezifische Differenzen: Junge Männer wiesen etwas häufiger Probleme im strafrechtlichen Bereich, im schulischen Bereich und im Bereich Ausbildung und Arbeit auf. Junge Frauen hatten im Vergleich zu den jungen Männern tendenziell häufiger Probleme in den Bereichen Familie, Psyche und ökonomische Situation.¹⁷

Im ethnischen/kulturellen Bereich wiesen Teilnehmende mit Migrationshintergrund wie erwartet¹⁸ eine deutlich höhere Belastung auf.¹⁹ In allen anderen Bereichen zeigen sich Unterschiede zwischen jungen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund: Personen mit Migrationshintergrund hatten tendenziell häufiger Belastungen im schulischen Bereich, Personen ohne Migrationshintergrund tendenziell häufiger in allen anderen Bereichen.

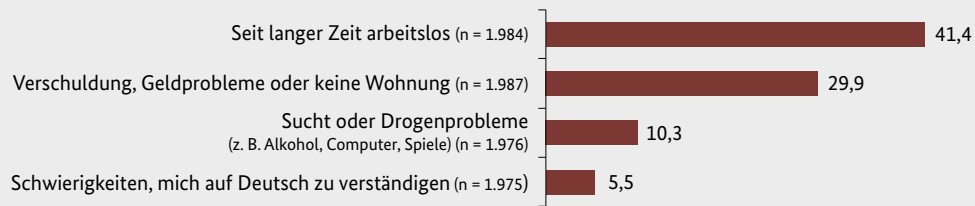
Die am Case Management Teilnehmenden wurden im Rahmen der Befragung ebenfalls nach besonderem Unterstützungsbedarf anhand von vier Problembereichen befragt. Im Vergleich zu den Angaben in der elektronischen Fallakte zeigen sich hier eher geringe Problembelastungen. So berichteten zwar 41,4 % der jungen Menschen, sie seien bereits eine lange Zeit arbeitslos, und fast ein Drittel hatte jeweils finanzielle Probleme oder keine Wohnung. Doch 42,1 % der Befragten kreuzten keinen dieser vier abgefragten Problembereiche an.

17 Familie: $F=140,39$; $df=1$; $p=,000$; ökonomisch: $F=7,56$; $df=1$; $p=,006$; schulisch: $F=41,58$; $df=1$; $p=,000$; Ausbildung/Beruf: $F=4,88$; $df=1$; $p=,027$; psychisch: $F=7,78$; $df=1$; $p=,005$; strafrechtlich: $F=761,38$; $df=1$; $p=,000$.

18 Es waren wenige Einzelfälle auch unter den jungen Menschen ohne Migrationshintergrund, die Probleme im ethnischen/kulturellen Bereich haben. Dahinter verbergen sich vermutlich Probleme mit der deutschen Sprache.

19 Familie: $F=72,74$; $df=1$; $p=,000$; Wohnsituation: $F=242,86$; $df=1$; $p=,000$; ökonomisch: $F=100,91$; $df=1$; $p=,000$; schulisch: $F=146,56$; $df=1$; $p=,000$; Ausbildung/Arbeit: $F=235,13$; $df=1$; $p=,000$; physisch: $F=22,76$; $df=1$; $p=,000$; psychisch: $F=367,72$; $df=1$; $p=,000$; sozial-emotional: $F=84,16$; $df=1$; $p=,000$. Im ethnischen/kulturellen Bereich ist der Unterschied am deutlichsten: $F=8128,62$; $df=1$; $p=,000$.

Abbildung 5: Benachteiligungsbereiche aus Sicht der Teilnehmenden



Quelle: Befragung Teilnehmende bei Eintritt in das Case Management, Angaben in %

Zielstellungen und Förderbedarfe

Förderbedarfe bestanden im Untersuchungszeitraum (ESF-Förderperiode) am häufigsten im Bereich Berufsvorbereitung (35,0 %) und im Bereich Lebensbewältigung (31,5 %). 15,5 % der Fälle hatten Förderbedarfe in dem Bereich der beruflichen Qualifizierung, 13,8 % im allgemeinbildenden Bereich, 4,2 % in sonstigen Bereichen.²⁰

Die **Daten der Teilnehmenden** bei Eintritt ins Case Management zeigen, dass sich die befragten Teilnehmenden am häufigsten wünschten, in den nächsten zwei Jahren eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf zu machen (81,8 %), eine Arbeit zu finden (81,3 %), zu wissen, was sie mit ihren Fähigkeiten anfangen können (77,8 %), und Kontakt zu Menschen zu bekommen, denen sie vertrauen können (67,4 %). Ebenso strebten die meisten, die noch keinen Schulabschluss hatten, an, diesen zu machen. Dabei zeigt sich, dass die jungen Menschen, die bestimmte Ziele erreichen wollen, es meist auch für wahrscheinlich einschätzten, diese tatsächlich in den nächsten zwei Jahren zu erreichen (vgl. Tabellen 7 und 8). So zeigen sich für alle Bereiche mindestens mittelstarke positive Korrelationen zwischen dem Wunsch, ein Ziel zu erreichen, und der Erwartung, dieses tatsächlich erreichen zu können.²¹ Die Mehrheit (79,5 %) gab zudem an, dass sie, seitdem sie zur Kompetenzagentur gekommen ist, zuversichtlicher ist, ihre Ziele erreichen zu können. Bei 19,2 % ist die Zuversicht gleich geblieben und nur 1,2 % glaubten weniger als vorher, ihre Ziele erreichen zu können, seit sie bei der Kompetenzagentur waren.²²

²⁰ n = 76.579, nur gültige Werte, Mehrfachantworten möglich.

²¹ Berufsvorbereitendes Projekt: r=,689; p=,000; Schulabschluss: r=,694; p=,000; Alltag: r=,457; p=,000; Fähigkeiten: r=,444; p=,000; Ausbildung: r=,665; p=,000; Ausbildung Wunschberuf: r=,399; p=,000; Arbeit: r=,492; p=,000; Kontakt: r=,561; p=,000; Schulbesuch: r=,790; p=,000.

²² Gültige Prozent. Quelle: Befragung der Teilnehmenden beim Einstieg ins Case Management, n = 1.869.

Tabelle 7: Motivation zur Zielerreichung

Wie stark möchtest du folgende Ziele in ein bis zwei Jahren erreichen?	Keine Angabe	Frage passt nicht, weil Ziel schon erreicht	Hoffentlich passiert das nicht	Möchte ich eher nicht	Ist mir egal	Möchte ich gern	Möchte ich sehr gern
In einem berufsvorbereitenden Projekt mitmachen	5,7	20,5	9,0	21,4	11,9	19,7	11,8
Schulabschluss machen	3,5	47,6	1,8	4,6	2,5	7,3	32,7
Den Alltag geregelt kriegen	4,7	23,4	1,4	2,1	3,4	27,3	37,6
Wissen, was ich mit meinen Fähigkeiten anfangen kann	4,0	11,4	1,1	1,4	4,2	34,8	43,0
Irgendeine Ausbildung machen	3,5	12,9	9,4	18,8	3,7	18,4	33,3
Eine Ausbildung im Wunschberuf machen	2,1	9,7	0,3	2,2	3,7	14,2	67,6
Eine Arbeit finden	2,4	6,7	1,2	4,8	3,6	19,3	62,0
Kontakt zu Menschen, denen ich vertrauen kann	3,8	13,9	0,9	2,2	11,9	27,3	40,1
Wieder oder weiter zur Schule gehen	3,4	19,9	12,3	22,8	11,2	14,6	15,9

Quelle: Befragung der Teilnehmenden bei Eintritt ins Case Management, Angaben in %, n = 2.057

Tabelle 8: Subjektiv wahrgenommene Wahrscheinlichkeit der Zielerreichung

Für wie wahrscheinlich hältst du es, Folgendes in ein bis zwei Jahren zu erreichen?	Keine Angabe	Frage passt nicht, weil Ziel schon erreicht	Weiß nicht	Sehr unwahrscheinlich	Eher unwahrscheinlich	Eher wahrscheinlich	Sehr wahrscheinlich
In einem berufsvorbereitenden Projekt mitmachen	4,6	18,9	13,6	16,5	14,0	18,6	13,8
Schulabschluss machen	4,2	47,1	3,5	4,1	4,2	9,8	27,1
Den Alltag geregelt kriegen	4,4	22,3	4,2	2,0	3,0	24,1	39,9
Wissen, was ich mit meinen Fähigkeiten anfangen kann	4,0	10,7	6,5	1,6	3,6	30,5	43,2
Irgendeine Ausbildung machen	4,8	11,1	7,5	13,2	14,0	23,7	25,7
Eine Ausbildung im Wunschberuf machen	3,4	7,5	8,8	4,1	11,9	21,8	42,6

Fortsetzung von Seite 20:

Für wie wahrscheinlich hältst du es, Folgendes in ein bis zwei Jahren zu erreichen?	Keine Angabe	Frage passt nicht, weil Ziel schon erreicht	Weiß nicht	Sehr unwahrscheinlich	Eher unwahrscheinlich	Eher wahrscheinlich	Sehr wahrscheinlich
Eine Arbeit finden	4,2	4,6	7,6	4,4	8,6	26,1	44,5
Kontakt zu Menschen, denen ich vertrauen kann	3,9	15,4	8,3	2,8	6,7	28,6	34,3
Wieder oder weiter zur Schule gehen	4,8	19,7	9,4	19,4	16,1	14,1	16,5

Quelle: Befragung der Teilnehmenden bei Eintritt ins Case Management, Angaben in %, n = 2.057

Die meisten befragten Teilnehmenden haben sich bereits mit der Umsetzung ihrer Ziele befasst, bevor sie zur Kompetenzagentur gekommen sind: 79,7 % haben sich mit vertrauten Personen beraten, 63,1 % haben im Internet nach hilfreichen Informationen gesucht und jede/jeder Zweite hatte schon eine Beratungsstelle aufgesucht. Gut zwei Drittel geben an, sich bereits vor der Unterstützung durch die Kompetenzagentur sehr um die Umsetzung ihrer Ziele bemüht zu haben. Lediglich ein knappes Drittel gibt an, abgewartet zu haben, ob sich etwas von alleine ergibt. 40,4 % haben bereits an Projekten und Maßnahmen teilgenommen und diese auch abgeschlossen. Rund ein Drittel hat angefangene Projekte, Maßnahmen oder eine Ausbildung abgebrochen.

2.3 Strategien und gute Praxis der Zielgruppenerreichung

Die folgenden Ausführungen basieren auf teilstandardisierten Befragungsergebnissen der Kompetenzagenturen und der Praxishilfe zur Zielgruppenerreichung.²³ Die Arbeitshilfe ist im Rahmen der Evaluation auf der Grundlage einer Projektleitungsbefragung, von 16 Fallstudien und einem Expertenworkshop entstanden und dient der Praxis in den Kompetenzagenturen als Reflexionsrahmen und Anregung.

Kompetenzagenturen mit guter Praxis hinsichtlich der Zielgruppenerreichung haben sich grundsätzlich dadurch ausgezeichnet, dass sie grundlegende Aspekte der Planung und Umsetzung der Strategien der Zielgruppenerreichung besonders strukturiert und reflektiert angegangen sind. Je stärker sich die Institutionen mit Zielen, Aufgaben und Strategien auseinandersetzten, umso zielführender war die Zielgruppenerreichung. Dabei umfasste diese Art des Vorgehens den gesamten Prozess von der Planung über die Umsetzung und Prüfung der Zielgruppenerreichung.²⁴

²³ http://www.jugend-staerken.de/fileadmin/inhalt_dokumente/Praxishilfe_JugendStrken_08.pdf [abgerufen zuletzt: 27.03.2013].

²⁴ Weitere grundlegende Voraussetzung für eine gute Zielgruppenerreichung war die Schaffung eines Verständnisses für die Problematik der Zielgruppe sowie für das konkrete Angebot der Kompetenzagenturen bei den Partnern.

Die Kompetenzagenturen nutzten verschiedene Strategien zur Zielgruppenerreichung. Am häufigsten setzten sie auf die Ansprache von „institutionellen“ Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, gefolgt von der räumlichen und zeitlichen Anpassung an die Bedürfnisse ihrer Klientinnen und Klienten. Zu Beginn ihrer Arbeit jedoch standen zunächst die Sondierung des Felds und die konzeptionelle Auseinandersetzung mit der eigentlichen Zielgruppe ihres Angebots.

Erste Schritte bei der Zielgruppenerreichung stellen die **Definition der Zielgruppe sowie die Datenrecherche und die Aufbereitung der Daten** dar. Vor dem Hintergrund, dass einerseits die Zielgruppe als Mehrfachbenachteiligte im Sinne des SGB VIII verstanden wurde, andererseits aber auch spezifischere Zielgruppenkriterien bestanden (Maßnahmeabbruch, Unterstützungsbedarf bei Schülerinnen und Schülern maximal der Abgangsklasse, von Dritten nicht erreicht), haben die Fachkräfte der Kompetenzagenturen unterschiedliche Strategien der Zielgruppenabgrenzung verfolgt: Zum Teil wurde sich auf ein Set von mit Indikatoren unterlegten Benachteiligungsmerkmalen verständigt. Zum Teil erfolgte auch ein enger Zuschnitt auf spezifische Gruppen (z. B. Haftentlassene). Wenn sich die Kompetenzagenturen intern auf Vorgehensweisen und Auswahlkriterien verständigt und Abgrenzungsmerkmale ihrer Zielgruppe erarbeitet hatten, lag der Fokus mehrheitlich auf Jugendlichen mit multiplen Problemlagen bzw. mit multiplen Vermittlungshemmnissen. Die Differenzierung der Zielgruppe entlang den in der Förderrichtlinie angegebenen drei Gruppen wurde in der Praxis nur partiell operationalisiert.

Unabhängig davon hat sich die schriftliche Dokumentation der Kriterien im Rahmen der Anamnese und der weiteren Fallbegleitung als sinnvoll erwiesen. Die Dokumentation fördert einerseits die Reflexion und Selbstkontrolle der Fachkräfte, andererseits stellt sie eine Informationsgrundlage bzw. einen Beleg gegenüber Auftraggebern und Kooperationspartnern dar. Außerdem wurden die erarbeiteten Instrumente zur Dokumentation der Zielgruppenerreichung bei der Veranschaulichung der anvisierten Zielgruppe und als Filterinstrument für die Partner genutzt. Sie haben in der Kommunikation mit Kooperationspartnern als Referenz- und Orientierungsrahmen gedient.

Die **Datenrecherche und -aufbereitung** wurden eher im geringen Maße in den Kompetenzagenturen betrieben.²⁵ Ursache dafür war vor allem die Schwierigkeit, beispielsweise amtliches Datenmaterial zur spezifischen Zielgruppe aufzufinden. Für eigene Erhebungen – wie sie etwa im regionalen Übergangsmanagement üblich sind – waren keine Ressourcen vorgesehen. Dementsprechend sind Kompetenzagenturen zur Gewinnung von Informationen über die Gruppe der potenziellen Teilnehmenden auf Partner zugegangen. Sie nutzten amtliche Statistiken oder Ergebnisse der durch Dritte durchgeführten Befragungen (beispielsweise von Schülerinnen und Schülern) oder befragten Partner, wie Familienrichterinnen und -richter oder Fachkräfte des Jugendamts und des Jobcenters. Vereinzelt war die Zusammenarbeit derart eng, dass kooperierende Institutionen (z. B. Jobcenter oder Bildungsträger) den Mitarbeitenden der Kompetenzagenturen nach Klärung datenschutzrechtlicher Fragen die Kontaktdaten von potenziellen Teilnehmenden zur Verfügung stellten, z. B. wenn sie mehrfachen Einladungen durch das Jobcenter keine Folge leisteten.

25 Zudem zeigt sich, dass die Zielgruppenerreichung bei einem eher begrenzten Einzugsgebiet besser gelang.

Es lassen sich im Wesentlichen **drei Formen des Zugangs** zur Kompetenzagentur beschreiben: Neben dem offenen bzw. dem freien Zugang (junge Menschen wenden sich selbst an die Kompetenzagentur) sind junge Menschen über Kooperationspartner oder über aufsuchende Arbeit zur Kompetenzagentur gelangt.²⁶

Über den **freien bzw. offenen Zugang** kamen durchschnittlich weniger stark belastete junge Menschen. Zwar stellt die Eigeninitiative der Personen eine gute und wichtige Voraussetzung für die Teilnahme am Case Management dar, jedoch besteht grundsätzlich die Gefahr des „Creamings“ – dass die Personen der Zielgruppe begleitet werden, denen es vergleichsweise gut geht. Dabei ermöglichte der intensive Einsatz von Ressourcen in die Anamnese und die Kompetenzfeststellung die Identifizierung von besonders unterstützungsbedürftigen jungen Menschen.

Bewährt hat sich – um einen möglichst niedrigschwelligen Zugang zu öffnen – die Anbindung der Räumlichkeiten der Kompetenzagentur an die anderen Einrichtungen mit einer vergleichbaren Zielgruppe, wie zum Beispiel das Jobcenter, die Drogen- oder Schuldnerberatung. Das Zur-Verfügung-Stellen von Computern oder die Möglichkeit, sich mit Gleichaltrigen zu treffen, sowie flexible Öffnungszeiten, die dem Rhythmus junger Menschen entsprechen, eröffneten ebenfalls einen Zugang zur Zielgruppe. Zielführend war dabei das Angebot einer offenen Sprechstunde, bei der junge Menschen ohne vorherige Terminabsprache eine Fachkraft aufsuchen konnten. Dieses Angebot erlaubte den Kompetenzagenturen, sich von anderen Einrichtungen mit festen Terminen und Wartezeiten abzugrenzen.

Der **Zugang junger Menschen über Kooperationspartner** war zahlenmäßig der wichtigste für die Kompetenzagenturen. Dementsprechend nimmt die **Kooperation mit verschiedenen institutionellen Partnern** einen zentralen Stellenwert für die Zielgruppenerreichung ein. Darunter fallen neben dem Jugendamt auch freie Träger der Jugendhilfe, Träger der Jugendberufshilfe, Schulen, Jugendgerichtshilfe und die Agentur für Arbeit. Für die Kompetenzagenturen waren das Jobcenter und Bildungsträger von besonderer Bedeutung.

Wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Zusammenarbeit hinsichtlich der Zielgruppenerreichung war dabei: Transparenz im Hinblick auf die Arbeitsweise und Ziele der Partner, die über eine regelmäßige Kommunikation hergestellt wird. Die wechselseitige Akzeptanz der Fachlichkeit und der Unterschiede in den Kulturen, die Herstellung von Win-win-Situationen, die Konkretisierung der Zusammenarbeit (eng damit einher geht die Klärung des Selbstverständnisses des Projekts) und auch Zeit haben sich ebenso als wichtige Voraussetzungen für eine gute Zusammenarbeit erwiesen.

²⁶ Keine Kompetenzagentur hat lediglich einen dieser Zugänge gewählt. Vielmehr wurden diese Zugangswege kombiniert.

Am Beispiel der **Kooperation mit Jobcentern**²⁷ hinsichtlich der Auswahl der Teilnehmenden und ihrer Übergabe wird deutlich, dass entscheidend war, dass überhaupt ein Verfahren hinsichtlich der Gestaltung dieser Schnittstelle vereinbart worden ist. Kompetenzagenturen verständigten sich vorab mit ihren Kooperationspartnern über Merkmale der Zielgruppe, um den Zugang zu steuern. In diesem Verständigungsprozess wurden beispielsweise die selbst erarbeiteten Materialien verwendet.²⁸

Als Übergabemodus haben sich verschiedene Vorgehensweisen bewährt²⁹:

- Im Rahmen der kommunikativen Abklärung entscheiden die Partner gemeinsam, ob ein Förderbedarf besteht. Es findet in gewisser Weise eine erste Fallbesprechung statt.
- An vielen Standorten erhielten die Kompetenzagenturen die Kontaktdaten von sanktionierten Jugendlichen, die trotz mehrfacher Einladungen nicht mehr beim Träger der Grundsicherung erschienen sind.
- Eine weitere Möglichkeit besteht in der Vorauswahl der unterstützungsbedürftigen Jugendlichen durch den Kooperationspartner. Hier entscheidet die Fachkraft des Kooperationspartners über die Sinnhaftigkeit der Teilnahme am Angebot und bietet diese Option Jugendlichen an oder aber sie formuliert die Kontaktaufnahme sogar als Auflage. Grundlage der Vorauswahl ist die vorangegangene Abstimmung im Hinblick auf Kriterien für den Zugang zum Angebot.

Von Vorteil sind grundsätzlich „direkte Drähte“ oder „kurze Wege“ der Zusammenarbeit. In Einzelfällen arbeiteten Fachkräfte der Kompetenzagentur und Kooperationspartner Tür an Tür, sodass z. B. ein „Verlorengehen“ der Jugendlichen auf ihrem Weg vom Träger der Grundsicherung zur Kompetenzagentur verhindert werden konnte. Besonders bewährt hat sich außerdem die sogenannte „warme Übergabe“, bei der sich der Kooperationspartner, eine Fachkraft der Kompetenzagentur und der potenzielle Klient bzw. die potenzielle Klientin treffen. Diese Vorgehensweise führte dazu, dass die Jugendlichen „ankommen“ und die Bereitschaft, am Case Management teilzunehmen, durch die Anwesenheit einer vertrauten Person erhöht wurde.

Einen weiteren Zugang zur Zielgruppe stellt die **aufsuchende Arbeit** dar. Nach Einschätzung mehrerer Kompetenzagenturen hat sich die persönliche Ansprache der Jugendlichen als sehr erfolgreich herausgestellt. Die unmittelbare Kontaktaufnahme mit den Jugendlichen bzw. die Möglichkeit, ohne eine zwischengeschaltete Institution eine Beziehung aufzubauen, hat die Entwicklung von Vertrauen vonseiten der Jugendlichen gegenüber den Fachkräften der Kompetenzagenturen gefördert.

27 Der Träger der Grundsicherung war für die Kompetenzagenturen der wichtigste Kooperationspartner. Analysen konnten nicht nur zeigen, dass die meisten Jugendlichen über den Träger der Grundsicherung in die Kompetenzagentur gelangten, sondern auch, dass Jugendliche, die über den Träger der Grundsicherung zu Kompetenzagenturen kamen, am stärksten benachteiligt waren. Somit eröffnet der Träger der Grundsicherung den Zugang zu besonders benachteiligten Jugendlichen.

28 Vereinzelt war die Verständigung über die Zielgruppe derart selbstverständlich geworden, dass „Merkmale nicht mehr kommuniziert werden müssen“ oder die Partner wussten, „welche Jugendlichen bei uns unterstützt werden“. Deutlich wurde diese Übereinstimmung zwischen Partnern und Kompetenzagentur insbes. daran, dass die Vermittlung von Jugendlichen nicht zurückgewiesen werden muss.

29 Dabei wurde sichergestellt, dass der Datenschutz gewährleistet ist.

Grob lassen sich mit unterschiedlicher Gewichtung drei Ansätze aufsuchender Arbeit identifizieren. So erfolgte aufsuchende Arbeit im Prozess der Begleitung im Sinne von „Halten“, über eigene aufsuchende Arbeit und über die Kooperation mit aufsuchenden Akteuren.

Bei aufsuchenden Ansätzen zeigten sich Schwierigkeiten insbes. bei der „Übergabe“ der Jugendlichen an die Kompetenzagentur. Die bereits bestehende Bindung zwischen den Jugendlichen und anderen aufsuchenden Akteuren kann in der Regel nicht ohne Weiteres abgelöst werden. Kompetenzagenturen lösten dieses Problem beispielsweise mit einem gemeinsamen Übergabegespräch, dem aktiven Aufsuchen der Jugendlichen, nachdem die Jugendlichen ihr Einverständnis zum Datenaustausch gegeben haben, oder einem möglichst frühzeitigen Kennenlernen, ohne in die konkrete inhaltliche Arbeit einzusteigen.

Zudem schienen die Jugendlichen eine sehr hohe Problembelastung zu haben, sodass ihnen das Einhalten von Vereinbarungen schwerfiel. Strategien, um diese Probleme zu lösen, waren zum einen gemeinsame „Übergabetermine“. Darüber hinaus blieb es nicht aus, dass die Fachkräfte der Kompetenzagenturen, wenn eine Abbruchgefahr bestand, selbst aufsuchend arbeiteten und den Partner auch zu späteren Zeitpunkten in das Case Management einbanden. Zentral für das Funktionieren der Übernahme eines Jugendlichen war ein sehr kleinschrittiges Vorgehen, das mit einer vergleichsweise langen Vorlaufzeit bis zur vollkommenen Übergabe einhergeht.

Die Anforderungen an **eigene aufsuchende Arbeit** waren sehr hoch – sowohl professionell als auch, was den Einsatz von Ressourcen betraf. Merkmale aufsuchender Arbeit waren: Geh- statt Komm-Struktur, Niedrigschwelligkeit, Flexibilität der Angebote, Bedürfnis-, Lebenswelt- und Alltagsorientierung, Freiwilligkeit und Akzeptanz, Transparenz, Verbindlichkeit und Kontinuität, Sensibilität für Gender- und Cultural Mainstreaming. Über aufsuchende Arbeit wurden insbes. Kontakte zu jungen Menschen hergestellt, die über andere Wege keinen Zugang zur Kompetenzagentur fanden. Dementsprechend wurden gezielt Ressourcen in das Auffinden, die Kontaktaufnahme und den Beziehungsaufbau zu diesen jungen Menschen investiert.

Für das **Erstgespräch** haben sich Instrumente wie Mindmap, Erstellung von Lebensläufen oder biografisches Interview bewährt. Grundsätze des Erstgesprächs sind: Vertraulichkeit, Transparenz, Ehrlichkeit, Fachlichkeit, Darstellung des Alleinstellungsmerkmals des Angebots der Kompetenzagentur und Freiwilligkeit der Nutzung dieses Angebots. Zentral beim Erstgespräch war, dass nicht nur Informationen gesammelt, sondern bereits beim Erstgespräch Ressourcen aufgezeigt wurden, der junge Mensch mit dem Gefühl – „es könnte sich etwas ändern“ – aus dem ersten Gespräch entlassen wurde und eine erste kleine Unterstützung erfolgte. Um Jugendliche einerseits nicht unter Druck zu setzen, aber andererseits eine „schnelle Entscheidung“ herbeizuführen, wurde vereinzelt für den Folgetag ein weiterer Gesprächstermin vereinbart. So hatten die Jugendlichen die Möglichkeit, sich zu überlegen, ob sie das Angebot des Case Managements annehmen möchten, und mussten sich nicht unmittelbar entscheiden.

Zuverlässigkeit ist ein wichtiger Grundpfeiler der Arbeit der Kompetenzagenturen und ist für das **Halten** unterstützungsbedürftiger junger Menschen grundlegend. Grundsätzlich wurde versucht, dass ein Jugendlicher oder eine Jugendliche immer eine Ansprechpartnerin oder einen Ansprechpartner hat. Vertretungsregelungen und Falldokumentationen haben gewähr-

leistet, dass in Ausnahmefällen eine Kollegin oder ein Kollege als Ansprechpartner zur Verfügung stand. Eine gute Möglichkeit, den Kontakt zu halten, stellten überdies Internetcommunities dar. Sie können nicht nur allgemein als Plattform für die Kommunikation mit Klientinnen und Klienten genutzt werden, sondern eröffnen Kontaktmöglichkeiten zu Jugendlichen, die „abgetaucht“ sind. Internetcommunities sind z. B.: Facebook, wer-kennt-wen, lokalisten.

Öffentlichkeitsarbeit war ein wichtiges Instrument, um das Angebot der Kompetenzagentur im Umfeld bekannt zu machen. Obwohl zwei Drittel der Kompetenzagenturen auch auf die direkte und indirekte Ansprache der Zielgruppe setzten,³⁰ wurde die Öffentlichkeitsarbeit auch als Mittel zur Bekanntmachung des Profils und der Leistungen der Kompetenzagenturen im Netzwerk und bei Eltern genutzt. So griffen fast zwei Drittel auf Flyer, Informationsveranstaltungen oder andere öffentlichkeitswirksame Instrumente zurück.

Analysen haben gezeigt, dass es den Kompetenzagenturen eher gelang, besonders benachteiligte junge Menschen zu erreichen, je aktiver Kompetenzagenturen Öffentlichkeitsarbeit betrieben. Zielführend in den Kompetenzagenturen war der Einsatz von Flyern, die sprachlich einfach verständlich waren und idealerweise personifiziert. Veranstaltungsformate, die niedrigschwellig und durch ihre Ungewöhnlichkeit besonders attraktiv sind (wie z. B. Mitternachtsfußball, Vernetzungslauf, Graffiti-Aktionen oder Zielfotoaktionen), wurden ebenfalls gut von jungen Menschen angenommen.

2.4 Case Management

2.4.1 Case Management aus der Perspektive der Koordinierungsstellen

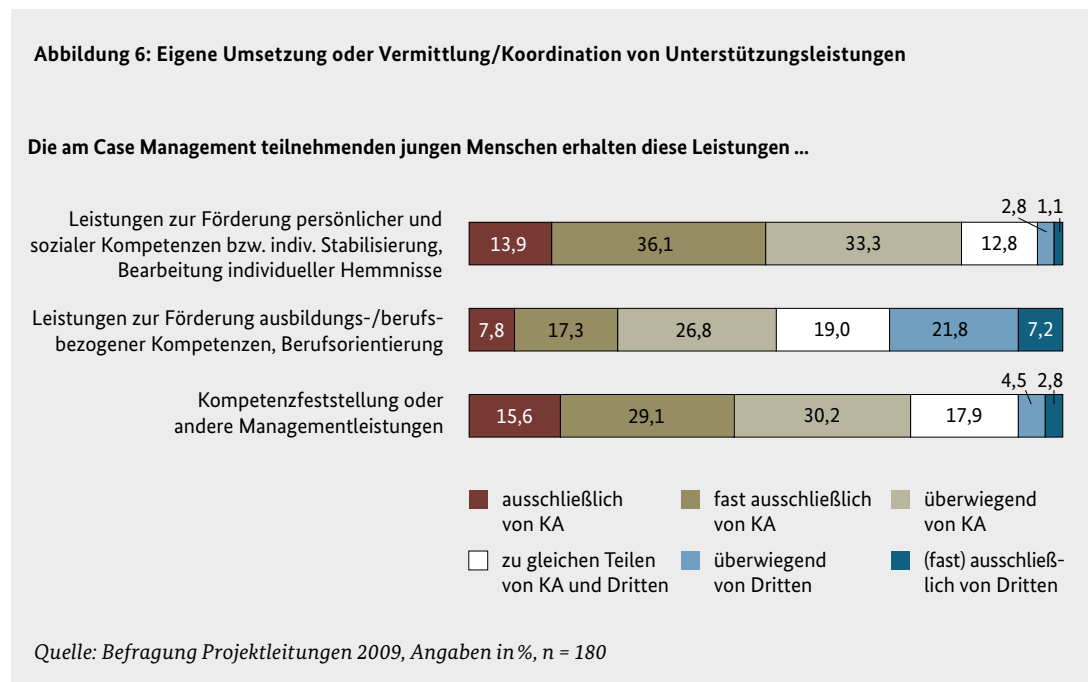
Case Management war die wesentliche Methode des Programms. Diese unterscheidet sich von der klassischen sozialen Einzelfallhilfe bzw. vom „Case Work“, da „die SozialarbeiterInnen als Case Manager nicht so sehr in eine professionell intensive Beziehung mit den KlientInnen [einsteigen], sie beschränken zeitlich ihre Klientenkontakte und koordinieren, moderieren und managen vielmehr die formellen und informellen Netzwerke“.³¹ Die Förderrichtlinie lehnte sich dabei an einem **engen Case-Management-Begriff** der Fachdiskussion an: „Die Kompetenzagenturen erbringen die für die jungen Menschen erforderlichen **Maßnahmen nicht selbst**, sondern organisieren eine individuell zugeschnittene Abfolge von Hilfen aus den verschiedenen Bereichen und begleiten sie langfristig auf ihrem Weg.“³² Primär zählen hiernach zur Dienstleistungskette des Case Managements „die Erhebung der konkreten Bedarfslage, die Planung und Koordinierung der Angebote und deren Evaluierung“.

30 Nahezu ein Viertel aller Kompetenzagenturen hatte mehrsprachiges Informationsmaterial angeboten und fast jede fünfte Kompetenzagentur sprach Jungen und Mädchen gezielt mit unterschiedlichen Materialien an.

31 Kleve, H. (2011). „Case Management. Eine methodische Perspektive zwischen Lebensweltorientierung und Ökonomisierung Sozialer Arbeit“. In Kleve, H. et al. (Hrsg.): Systemisches Case Management. Falleinschätzungen und Hilfeplanung in der Sozialen Arbeit. Heidelberg. S. 41–57, S. 56.

32 BMFSFJ (2008): Förderrichtlinien zur Förderung der Initiative „Jugend und Chancen – Integration fördern“ vom 14. Mai 2008.

In der Praxis wurde jedoch ein relevanter Teil der **Unterstützungsleistungen**³³ **direkt von den Kompetenzagenturen umgesetzt** und nicht nur durch diese vermittelt, koordiniert und begleitet. Der Anteil der Kompetenzagenturen an der Umsetzung variiert dabei von der Art der Leistung (vgl. Abbildung 6). Im Bereich der Förderung von persönlichen und sozialen Kompetenzen bzw. der individuellen Stabilisierung waren die Beiträge Dritter gering bzw. war die Zahl der Kompetenzagenturen sehr gering, die hier überwiegend die Leistungen Dritter nutzte. Bei Maßnahmen zur Förderung ausbildungs- und berufsbezogener Kompetenzen griff jedoch über ein Viertel der Kompetenzagenturen (29,0 %) überwiegend auf bereits bestehende Leistungen und Angebote von Netzwerkpartnern zurück.



An **Gründen** dafür, über die Managementleistungen hinaus (z. B. Kompetenzfeststellung, Förderplanung und Organisation passender Angebote) ausgewählte Unterstützungsleistungen auch direkt durch das Projekt durchzuführen, nannten die Kompetenzagenturen vor allem, dass dadurch der Zugang zur Zielgruppe verbessert wird (49,7 % voll zutreffend). Aber auch, dass die jungen Menschen viele Leistungen aus einer Hand benötigten, spielte eine Rolle (37,8 %). Dass diese Leistungen vor Ort nicht durch Dritte angeboten wurden, war für die Kompetenzagenturen weniger relevant (17,3 %), eher noch, dass Dritte entsprechende Leistungen nicht in der nötigen Qualität, nicht im notwendigen Umfang oder nicht schnell genug angeboten haben (25,6 %).

Die **Häufigkeit der Kontakte** der jungen Menschen zu ihren Case Managerinnen und Managern zeigt eine große Varianz (vgl. Tabelle 9), drei Viertel (76,3 %) hatten jedoch mindestens monatlich einen solchen Kontakt. Diese Angaben zeigen jedoch nicht ausschließlich die Intensität der Begleitung an, sondern auch eine unterschiedlich ausgeprägte personelle Spezialisierung: In einigen Kompetenzagenturen wurden fast alle Mitarbeitenden als Case Managerinnen oder Manager bezeichnet, in anderen nur eine Auswahl.

33 Die Erhebung fokussierte auf die Funktion der Unterstützungsleistungen, sodass nicht standardisiert erhoben wurde, ob diese Leistungen Maßnahmen z. B. im Sinn des SGB II darstellten.

Tabelle 9: Häufigkeit der Kontakte pro Woche

Durchschnittliche Zahl der Kontakte mit Case Managerinnen und Managern je Woche	Anteil der Fälle
Bis zu 0,25 Kontakte je Woche (weniger als monatlich)	23,7
Über 0,25 bis unter einem Kontakt je Woche	57,1
Ein bis zwei Kontakte je Woche	13,8
Über zwei bis zu zehn Kontakte je Woche	5,3
Über zehn Kontakte je Woche	0,1

Quelle: Bestand Fallakten 2007–2012, gültige Fälle, Angaben in %, n = 33.920

Aus den Beispielen erfolgreicher Fälle, die sich die Evaluation in der ersten Projektleitungsbe-fragung offen beschreiben ließ, arbeitete sie eine Reihe von Förderansätzen als mögliche Erfolgs-faktoren heraus, deren Relevanz in nachfolgenden Befragungen von Case Managerinnen und Managern bewertet wurde. An diesen bewerteten Faktoren orientiert wurde erhoben, in welchen Bereichen die Kompetenzagenturen eigene Stärken sahen und wo eher Entwicklungsbedarf.

■ In den **drei Bereichen**, denen nach Erfahrungen der Case Managerinnen und Manager **größte Relevanz** für den Reintegrationserfolg zukommt, bestand praktisch **kein Entwicklungsbedarf**. Hierzu zählen das Aufbauen von Vertrauen der Begleiteten, das Erkennen und ganzheitliche Lösen multipler Problemlagen sowie das Lotsen der Begleiteten durch die Vielfalt von Unter-stützungsleistungen.³⁴

■ Andere Einflussfaktoren hatten je nach den **Standortrahmenbedingungen sehr unterschied-liche** Relevanz. So hielten z. B. 27,7 % den Ansatz, „Betreuungen zu übernehmen, die nicht hinreichend von Dritten finanziert werden“, für nicht oder nur wenig relevant, während ihm 43,3 % große Relevanz zusprachen oder sie ihn sogar für den Reintegrationserfolg für unver-zichtbar hielten. Ähnlich stark variierte die Einschätzung, wie relevant es ist, bei jungen Menschen, die der Kompetenzagentur zunächst unfreiwillig zugewiesen werden, letztlich eine freiwillige Mitwirkung am Case Management zu erreichen – dieses Problem stellte sich nur, wenn es z. B. je nach Jobcenter solche unfreiwilligen Zuweisungen gab.

■ Die größten Probleme lagen nach Einschätzungen der Projektleitungen insbes. in der **Ange-botsstruktur vor Ort**, d. h. darin, eine Palette hochwertiger Angebote zur Förderung der sozialen und beruflichen Integration sicherzustellen oder zu initiieren oder jungen Men-schen den Zugang zu Leistungen zu verbessern. Hier sahen um die 30 % (teils größeren) Entwicklungsbedarf. Vergleichbarer Handlungsbedarf wurde auch in der personellen Aus-stattung gesehen, wobei neben quantitativen Aspekten (hochwertige Arbeit in den Kompe-tenzagenturen ist personalintensiv) auch qualitative Aspekte hinzukamen. **Überwiegend** betrachteten sich die Kompetenzagenturen hinsichtlich dieser Förderansätze jedoch als **positiv aufgestellt**. Selbst bei den genannten Förderansätzen mit den relativ größten Pro-blemen sah die Mehrheit eher eigene Stärken.

34 89,6 % bis 99,3 % der Case Managerinnen und Manager hielten diese Faktoren für den Integrationserfolg für sehr relevant oder sogar unverzichtbar. Nur 1,2 % der Kompetenzagenturen hatten nach Selbsteinschätzung (eher) noch Entwicklungsbedarf mit dem Erkennen und ganzheitlichen Lösen von multiplen Problemlagen – von niemandem wurde Entwicklungsbedarf beim Aufbau von Vertrauen gesehen.

■ Da die jungen Menschen oftmals auf Druck reagieren, indem sie sich zurückziehen, kann es entscheidend sein, von **Druck** frei zu sein, schnelle Erfolge vermeiden zu müssen. Obgleich es für das Case Management in den Kompetenzagenturen keine zeitlichen Vorgaben gab, sah gut jede fünfte Kompetenzagentur hinsichtlich dieses zeitlichen Drucks Entwicklungsbedarf. Dies war nach qualitativen Interviews insbes. auf Druck jener Akteure zurückzuführen, welche die Kofinanzierung der Kompetenzagenturen übernahmen.

Als ein Indikator für den **Detailreichtum der zeitnahen Förderplanung** wurde die Zahl der konkreten Aktivitäten oder Schritte gewählt, die zum aktuellen Zeitpunkt schon vereinbart waren und die noch innerhalb des nächsten Monats erledigt oder erreicht sein sollten. Sie lagen pro Fall i. d. R. zwischen zwei und zwölf geplanten Sachverhalten.³⁵ Mehr als die Hälfte dieser vereinbarten Details betraf dabei Aktivitäten, die primär die Case Managerinnen oder Manager selbst durchführen sollten und nicht die jungen Menschen. Festgehalten wurden diese Planungen zum größten Teil auch schriftlich.³⁶ Eine mögliche Überarbeitung der Ziele war dabei immer Teil des Konzeptes. Drei Viertel der Case Managerinnen und Manager mussten innerhalb von ca. einem halben Jahr zwischen 10 und 30 % der vereinbarten Ziele wieder revidieren. Meist war der Grund, dass sie sich als nicht erreichbar herausstellten. Revisionen, weil die Planungen die jungen Menschen unterforderten, waren hingegen deutlich seltener.³⁷

2.4.2 Case Management aus der Perspektive der jungen Menschen

Gründe für die Teilnahme und Erwartungen bei Eintritt

Die bei Eintritt ins Case Management Befragten gaben als Grund dafür, sich an eine Kompetenzagentur gewendet zu haben, insbes. an, dass sie glaubten, hier für die Lösung von Problemen (78,3 %) oder für die Erreichung ihrer Ziele (87,5 %) Unterstützung zu finden – ergänzt dadurch, dass sie den Kontakt zu den Mitarbeitenden dort als angenehm empfanden (75,1 %). Knapp jede/jeder Vierte nannte (ergänzend) als Grund, man habe ihr oder ihm gesagt, dass er oder sie sich an die Kompetenzagentur wenden sollte – obgleich die Freiwilligkeit der Teilnahme zu den wesentlichen Merkmalen der Kompetenzagenturen zählte.³⁸ Dass die Kompetenzagenturen eine Lücke im System der Unterstützungsangebote schlossen bzw. dass zumindest die jungen Menschen nicht von anderen Angeboten erreicht wurden, ist z. B. daraus ersichtlich, dass über die Hälfte (54,1 %) erklärte, dass sie Hilfe benötigt und nicht gewusst habe, an wen sie sich ansonsten hätte wenden können.

35 Bei knapp 90 % der Case Managerinnen und Manager lag die jeweilige durchschnittliche Planungsintensität pro Fall (und Monat) zwischen zwei und zwölf Planungen. Im Bereich zwischen zwei und vier Planungen pro Monat (Durchschnitt ihrer Fälle) lagen dabei bereits mehr als zwei Drittel der Case Managerinnen und Manager.

36 Der Median der geplanten Details (pro Monat und Fall) lag bei 3,2, der davon von einer Case Managerin oder einem Case Manager durchzuführenden Aktivitäten bei 2,0 und der schriftlich festgehaltenen Details bei 3,0.

37 95,2 % der Case Managerinnen und Manager gaben an, maximal 10 % der Planungen aus diesem Grund zu revidieren.

38 Grundsätzlich besteht kein Widerspruch zwischen Freiwilligkeit der Teilnahme und der Aufforderung, die Kompetenzagentur (ggf. einmalig) aufzusuchen. Die offenen Angaben der Teilnehmenden auf die Frage, warum sie in der Kompetenzagentur „mitmachen“, lassen sich jedoch dahin gehend interpretieren, dass einige eine Teilnahme als verpflichtend empfanden, z. B. „Auflagen von Gerichten“, „Anweisungen vom Arbeitsamt“ oder „von der Schulleitung geschickt“.

Ihre Erwartungen waren bis auf wenige Aussagen sehr positiv (vgl. Tabelle 10). Sie vertrauten darauf, dass im Case Management ein Weg gefunden wird, die Ziele zu erreichen, und dass passende bzw. die benötigten Hilfen organisiert werden können (80,1%). Nur sehr wenige (3,6%) befürchteten auch bei Eintritt ins Case Management noch, dass sich für sie nichts ändern würde, da man ihnen bei ihren Problemen nicht helfen könne. Auch Erwartungen, dass die Projektmitarbeit anstrengend oder nervig würde, waren selten.

Tabelle 10: Erwartungen an die Kompetenzagenturen bei Eintritt ins Case Management

Was erwartest du von der Begleitung durch die Kompetenzagentur?	weiß nicht/k. A.	nein	eher nein	teils, teils	eher ja	ja
Die werden mir die passenden Hilfen organisieren, die ich brauche.	4,9	1,7	1,2	12,1	29,9	50,2
Ich werde hier Spaß und eine lockere Zeit haben.	10,2	12,3	13,6	24,7	17,3	21,9
Wenn ich Sorgen habe, wird sich dort jemand um mich kümmern.	8,5	4,4	4,4	14,6	25,0	43,0
Meine Mitarbeit im Case Management wird anstrengend oder nervig.	16,9	49,0	19,3	10,6	2,5	1,7
Dass sich für mich nichts ändert, weil man mir bei meinen Problemen nicht helfen kann.	8,1	67,4	14,6	6,4	1,7	1,9

Quelle: Befragung Teilnehmende bei Eintritt in das Case Management, Angaben in %, n = 2.031

Entsprechend positiv war zu Beginn die Mitwirkungsbereitschaft. Nur eine Minderheit von um die 3% war für das Angebot noch nicht offen und plante z. B. (eher) nicht, regelmäßig zu erscheinen, sich zu bemühen, Ratschläge zu befolgen oder ehrlich von sich zu erzählen. Häufiger waren jedoch abwartende Haltungen: Knapp ein Drittel der Befragten gab auf die Frage, wie sie im Projekt mitarbeiten wollten, an, sie „wollten erst einmal abwarten, was ihnen das Projekt bringt“ (30,1%).

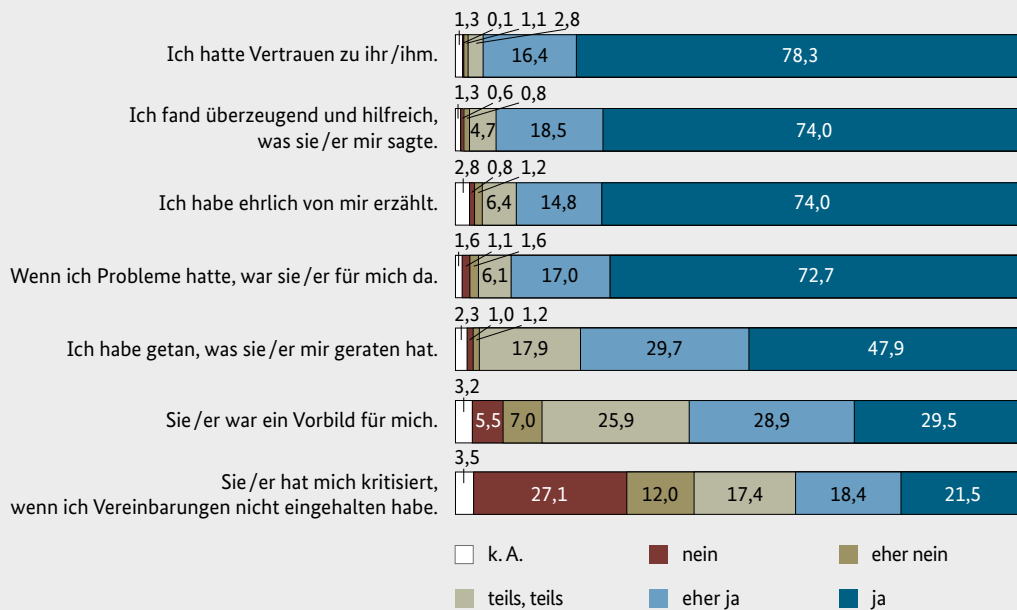
Wahrnehmung des Case Managements nach dem Austritt

Eine vertrauensvolle Beziehung zwischen den jungen Menschen und ihren Case Managerinnen und Managern zählt zu den wesentlichen Voraussetzungen eines erfolgreichen Case Managements. Die Angaben der bei Austritt aus dem Case Management befragten Teilnehmenden zeigen, dass diese die Beziehung zu ihren Case Managerinnen und Managern mehrheitlich sehr positiv beurteilen. Hierbei muss jedoch berücksichtigt werden, dass diese Stichprobe nicht vollständig repräsentativ ist, insbes. enthält sie kaum jene, die ihr Case Management z. B. aus Unzufriedenheit abbrechen.

Fast alle bei Austritt befragten Teilnehmenden gaben an, dass sie zu ihrer Ansprechpartnerin oder ihrem Ansprechpartner (eher) Vertrauen hatten (94,7%), ihnen ehrlich von sich erzählt haben (88,8%) und überzeugend und hilfreich fanden, was diese zu ihnen gesagt hatten (92,5%). Zudem empfanden fast alle, dass ihre Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner bei Problemen für sie da gewesen waren (89,7%). Mehr als drei Viertel hatten nach eigener Einschätzung umgesetzt, was ihnen geraten wurde. Und gut die Hälfte (58,4%) hat die Case Managerinnen oder Manager sogar als Vorbild betrachtet (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Beziehung der jungen Menschen zu Case Managerinnen und Managern

Welche Beziehung hattest du zu deiner Ansprechpartnerin/deinem Ansprechpartner im Projekt?

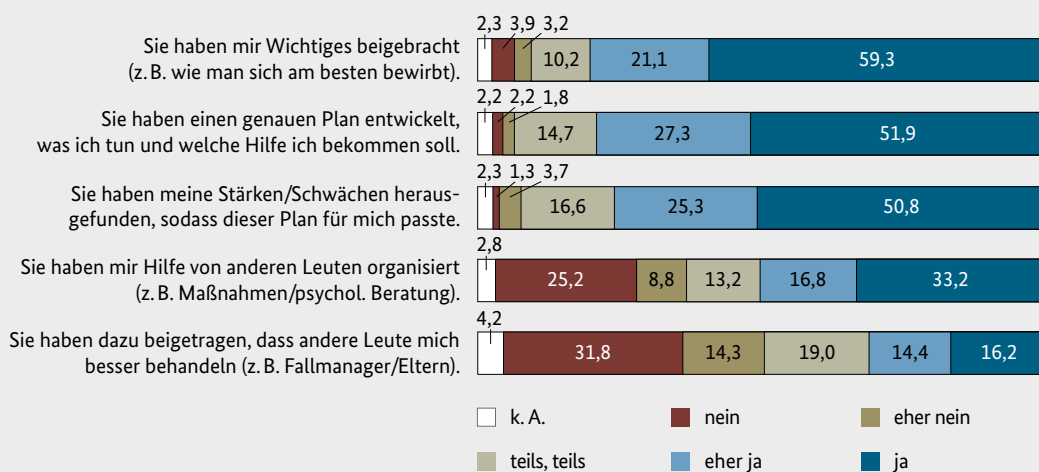


Quelle: Befragung Teilnehmende bei Austritt aus dem Case Management, Angaben in %, n = 831

Die meisten Befragten gaben (eher oder voll zutreffend) an, dass ihnen im Case Management Wichtiges beigebracht wurde (80,4 %), ihre Stärken und Schwächen herausgearbeitet wurden (76,1 %) und ein passgenauer Hilfe- bzw. Förderplan entwickelt wurde (79,2 %). Deutlich seltener erklärten sie jedoch, dass ihnen im Rahmen des Case Managements auch Hilfen von anderen Akteuren organisiert wurden (50,0 %) ³⁹. Und weniger als jede/jeder Dritte hatte das Gefühl, dass die Kompetenzagentur dazu beigetragen hat, von anderen besser behandelt zu werden (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Leistungen des Case Managements aus Sicht der Teilnehmenden

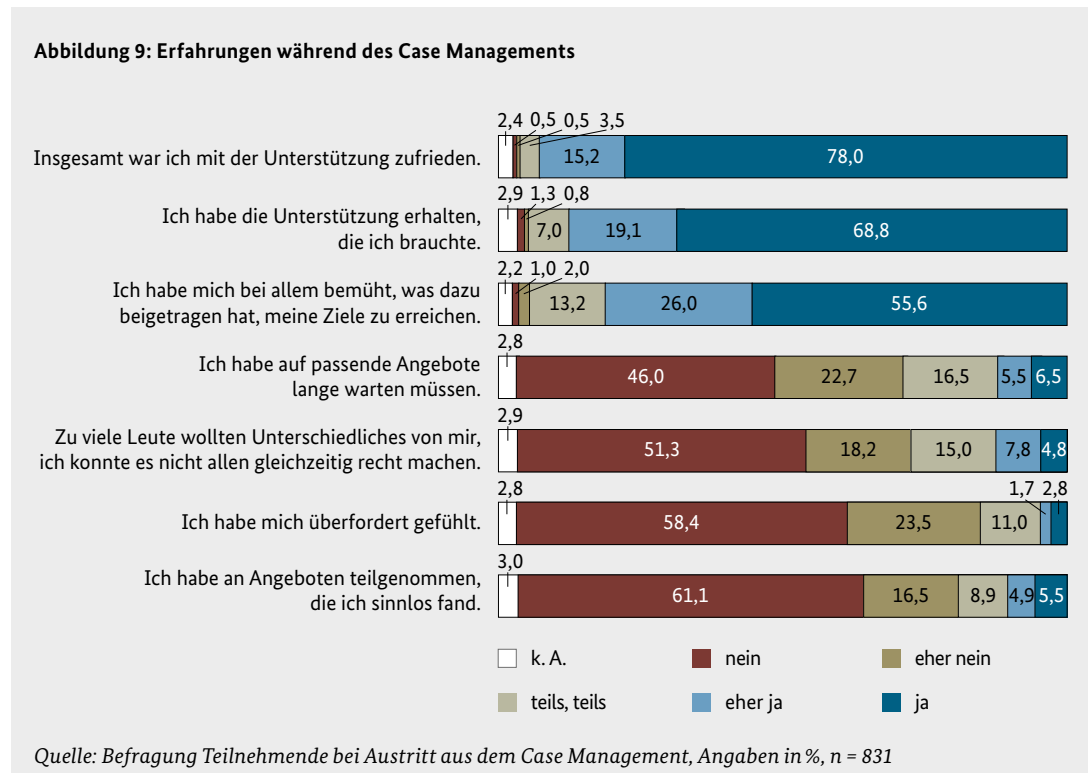
Was haben die Mitarbeitenden der Kompetenzagentur deiner Einschätzung nach geleistet?



Quelle: Befragung Teilnehmende bei Austritt aus dem Case Management, Angaben in %, n = 831

³⁹ Zzgl. 13,2 %, für die zumindest teilweise solche Hilfen organisiert wurden.

Ogleich das Organisieren von Hilfen Dritter zu den Kernaufgaben des Case Managements i. e. S. zählt, empfanden die jungen Menschen es nicht als starken Mangel, wenn diese Leistung nicht erbracht wurde. Dies ist voraussichtlich darauf zurückzuführen, dass viele Kompetenzagenturen zumindest einen Teil der Unterstützungsleistungen selber umsetzten, statt Dritte einzubinden. Aus diesem Grund waren fast alle befragten Teilnehmenden insgesamt mit der Unterstützung des Case Managements zufrieden (93,2 %) und erklärten, die Unterstützung erhalten zu haben, die sie benötigten (87,9 %). Dabei haben sich die Befragten nach ihrer Wahrnehmung mehrheitlich bei allem bemüht, was zur Erreichung ihrer Ziele notwendig war (81,6 %) (vgl. Abbildung 9).



Probleme während des Case Managements waren selten, es hatten sich nur 4,5 % überfordert gefühlt. Nur etwas mehr als jede oder jeder Zehnte hatte Angebote nicht zeitnah bekommen oder an Angeboten teilgenommen, deren Sinnhaftigkeit sich ihr oder ihm nicht erschloss. Und nur in jedem achten Fall gelang die Koordination Dritter so wenig, dass ihre unterschiedlichen Anforderungen aus Sicht des jungen Menschen unvereinbar – oder nicht gleichzeitig erfüllbar waren.

Die mehrheitlich positive Bewertung zeigt sich auch in den offenen Angaben auf die Fragen, was im Case Management besonders hilfreich war oder eher nicht so gut lief. Positive Angaben machten 43,7% und negative Angaben nur 6,6% der jungen Menschen. Nicht alle Angaben waren inhaltlich aussagekräftig, beispielsweise wenn nur bestimmte Mitarbeitende namentlich gelobt wurden. Viele Angaben beschrieben jedoch unterschiedliche Erfolgsfaktoren des Case Managements, z. B.:

- Unterstützung im **Bereich berufliche Integration**: „Wir haben gemeinsam einen Weg gefunden, einen Ausbildungsplatz entsprechend meiner Voraussetzungen und Interessen zu bekommen“, „Die Kompetenzagentur hat mir geholfen Ausbildungsplätze zu suchen. Mir wurde auch geholfen, Bewerbungen zu schreiben“, „Bewerbungen schreiben, ich wusste nicht was ich machen wollte bei meinem weiteren Berufsleben, [ich] habe gute Empfehlungen bekommen, wenn ich [mit dem] Jobcenter Probleme hatte ...“;
- Unterstützung im **Bereich soziale Integration**: „Unterstützung bei Anträgen, Hilfe bei Wohnungssuche, jederzeit Ansprechpartner ...“, „Ratschläge anzunehmen und Hilfen zu bekommen, Freunde finden und wieder neue kennenlernen“, „Unterstützung bei Schuldentilgung, persönlichen Problemen, seelischen Beistand“;
- Bezüge zur **Beziehungsebene**: „Dass mir jemand zuhört und mich versteht“, „Dass sie auf mich eingingen, sich um meine Wünsche bemüht haben“, „Sie war sehr nett zu mir und ich habe Vertrauen zu ihr aufgebaut“, „Mir wurde immer sehr deutlich gemacht, dass ich mit diesen Problemen nicht alleine war und ich immer jemanden zur Hilfe an meiner Seite hatte“;
- Erhöhung der **Selbstwirksamkeit**: „Ich bin mutiger geworden. Mein Selbstbewusstsein hat sich noch verbessert“, „dass mir gezeigt wurde, dass ich doch was kann“, „Durch die Kompetenzagentur habe ich neuen Mut und Selbstvertrauen gefasst. Dies war ein wichtiger Schritt, mein angestrebtes Ziel zu erreichen.“

Die Angaben zu den Dingen, die weniger gut liefen, beziehen sich überwiegend darauf, dass die eigene Mitwirkung zu gering war („Dass ich nicht alles gemacht habe, was ich eigentlich zu tun hatte“, „Ich war manchmal zu faul“) oder dass Erfolge ausblieben – ohne dass dabei die Ursachen ausgeführt wurden („dass ich leider bis jetzt noch keine geeignete Stelle gefunden habe“, „Dass ich fast bei jeder Bewerbung eine Absage hatte“). Vereinzelt wurde die Verfügbarkeit der Case Managerin bzw. des Managers bemängelt („Manchmal Terminschwierigkeiten und zu wenig Zeit der Agentur (zu wenig Personal)“, „zu wenig Zeit“, „zu wenig Kontakt“).

2.5 Netzwerke und Kooperationen

Die Vernetzung und Kooperation mit anderen Akteuren der jeweiligen Regionen waren ein grundlegender Bestandteil der Arbeit der Kompetenzagenturen. Neben der Organisation von passenden Unterstützungsangeboten für die Teilnehmenden hatten die Kompetenzagenturen den Anspruch, regionale Angebotsstrukturen im Hilfesystem zu optimieren und systematisieren. Infolgedessen waren die Kooperations- und Vernetzungspraktiken der Projekte ein zentraler Untersuchungsgegenstand der Evaluation und wurden in den Projektleiterbefragungen sowie in qualitativen Interviews mit Projektmitarbeitenden und Kooperationspartnern untersucht.

Insgesamt zeigt sich, dass die **Qualität der Zusammenarbeit** mit den für die Arbeit der Kompetenzagenturen relevantesten Institutionen⁴⁰ **überwiegend positiv bewertet wurde**. Insbesondere bei den Jobcentern (87,0% sehr gut bzw. gut), dem Träger der öffentlichen Jugendhilfe (79,8%) und der Agentur für Arbeit (78,2%). Auch die Zusammenarbeit mit weiteren relevanten Akteuren (wie Beratungsstellen, Jugendberufshilfe, freie Träger der Jugendhilfe, Jugendmigrationsdienste oder Schulen) wurde mehrheitlich positiv beurteilt. Nur vereinzelt gab es – meist zu Projektbeginn – **Probleme beim Aufbau der Kooperationen mit relevanten Akteuren**, welche jedoch durch stetige Aufklärungsarbeit, intensiven Informationsaustausch sowie durch die klare Abgrenzung von Zuständigkeiten gelöst werden konnten.

Die Zusammenarbeit mit relevanten Institutionen im Zeitverlauf hat sich bei den meisten Projekten **wesentlich verbessert** (83,2%), insbes. mit dem Jobcenter, den JMD und dem Träger der öffentlichen Jugendhilfe. Verbesserungen betrafen überwiegend das Abstimmungsverfahren, wie kürzere Kommunikationswege, gegenseitige Rückmeldungen, gemeinsame Fallbesprechungen und die Abstimmung von Handlungsschritten in der Hilfeplanung der Teilnehmenden. Als Gründe für die Verbesserungen wurden vor allem die Festigung der Projektstruktur und Grenzziehungen zu anderen Akteuren sowie sichtbare Reintegrationserfolge der begleiteten jungen Menschen angeführt. Des Weiteren spielten Kontinuität hinsichtlich des Personals und Präsenz der Kompetenzagenturen eine wesentliche Rolle beim Aufbau einer funktionierenden Kooperation. Regelmäßige Gespräche, die Teilnahme an Arbeitskreisen, Netzwerktreffen, Gremien oder Ähnlichem führten zu einem besseren Informationsstand der verschiedenen Akteure, sodass letztlich Konkurrenzängste abgebaut und Win-win-Situationen hergestellt werden konnten. Auch verbindliche Kooperationsvereinbarungen, in denen Zuständigkeiten und Aufgabenteilung klar definiert sind, waren eine förderliche Bedingung für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit Dritten.

Ferner zeigen die Ausführungen der Kompetenzagenturen als auch Angaben von befragten Kooperationspartnern, dass die **Kompetenzagenturen eine wesentliche Rolle bei der inhaltlichen und strukturellen Weiterentwicklung der Zusammenarbeit zwischen anderen Institutionen in ihrer Region** übernommen haben: Viele Kompetenzagenturen haben eine wichtige **Schnittstellenfunktion** für die Koordination und Abstimmung der Akteure und Angebote im regionalen Hilfesystem übernommen und so den Aufbau bzw. die Weiterentwicklung eines strukturierten regionalen Übergangsmanagements unterstützt. Die Kompetenzagenturen waren vielerorts an der Entwicklung und Ausgestaltung neuer Projekte, Angebote und Einrichtungen sowie an der Schaffung nachhaltiger Instrumente zur effektiveren Nutzung von Synergien beteiligt (z. B. durch gemeinsame Beratungseinrichtungen oder gemeinsame Schweigepflichtentbindungen mit wichtigen Partnern). Jedoch beschränkt sich der Beitrag zur Weiterentwicklung der Zusammenarbeit verschiedener Institutionen überwiegend auf andere Akteure im Hilfesystem. Nur vereinzelt ist es gelungen, die Zusammenarbeit mit wirtschaftlich agierenden Akteuren, wie Betrieben und Unternehmen, zu intensivieren.

Der Beitrag der Kompetenzagenturen zur **Weiterentwicklung des Hilfesystems** gründet auch auf den Aufgaben und der Rolle, die die Kompetenzagenturen vor Ort übernommen haben: Die Neutralität der Kompetenzagenturen als auch der Fakt, dass die jungen Menschen ohne

⁴⁰ Ergebnis aus der ersten Projektleiterbefragung. Hier wurde nach bis zu fünf Institutionen oder Partnern gefragt, die aus Sicht der Kompetenzagenturen die höchste Steuerungskraft und die stärksten Interventionsmöglichkeiten haben, um für ihre Zielgruppe relevante Veränderungen anzustoßen.

zeitliche Begrenzung begleitet werden können, sind meist zentrale Alleinstellungsmerkmale der Kompetenzagenturen in ihrer Region. An vielen Standorten haben sich die Kompetenzagenturen an die vorhandenen Institutionen und Angebote des Hilfesystems „angedockt“ und diese ergänzt. Beispielsweise greifen die Kompetenzagenturen dann, wenn der Träger der Grundsicherung einen jungen Menschen sanktioniert, wenn junge Menschen keinen Zugang zur Agentur für Arbeit finden oder sich öffentliche Träger der Jugendhilfe als nicht zuständig betrachten. Kompetenzagenturen stellen in dieser Hinsicht ein Sicherungsnetz dar. Damit haben sich viele Kompetenzagenturen in ihrer Region als feste Instanz, die von anderen Akteuren und Institutionen „mitgedacht“ und genutzt wird, etabliert. Gleichwohl wies die **Angebotsstruktur zur Unterstützung junger Menschen** an einigen Standorten noch Verbesserungsbedarf auf: Rund ein Drittel der Kompetenzagenturen sah im Angebot des Bereichs Lebensbewältigung noch große Lücken (32,1 %), jeweils rund ein Viertel bewertete das Angebot im berufsqualifizierenden (28,1 %) und im allgemeinbildenden Bereich (23,2 %) noch als defizitär.

Zusammenarbeit mit dem Jobcenter, der Agentur für Arbeit und dem Träger der öffentlichen Jugendhilfe

Das Jobcenter, die Agentur für Arbeit und Träger der öffentlichen Jugendhilfe waren die zentralen Partner der Kompetenzagenturen. Sie eröffneten den Zugang zur Zielgruppe und waren für die Umsetzung von Förder- und Hilfeplänen der Teilnehmenden von höchster Bedeutung. Wie Abbildung 10 und Tabelle 11 zeigen, arbeiteten die Kompetenzagenturen **mehrheitlich unter guten Rahmenbedingungen mit dem Jobcenter, der Agentur für Arbeit und dem Träger der öffentlichen Jugendhilfe zusammen**.

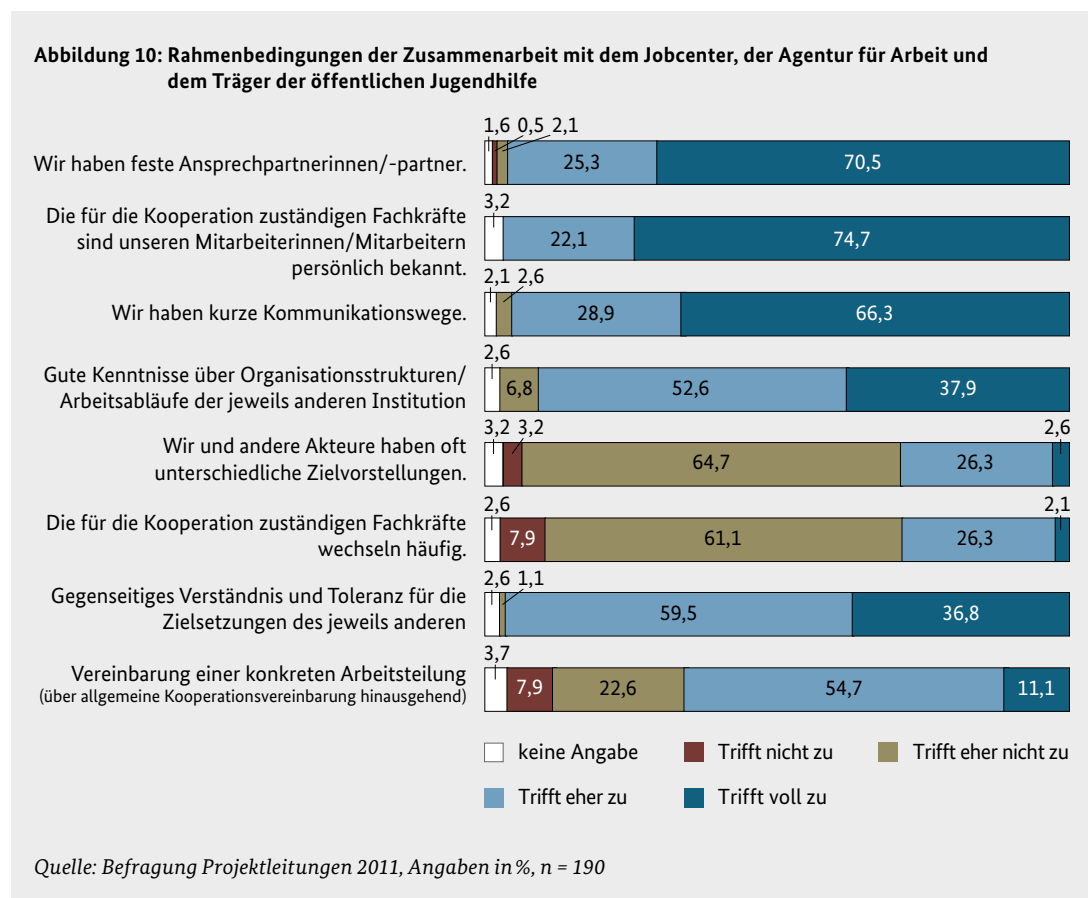


Tabelle 11: Schnittstelle mit Jobcentern, Agenturen für Arbeit und Trägern der öffentlichen Jugendhilfe

Bitte beschreiben Sie die Schnittstelle mit dem Jobcenter, der Agentur für Arbeit und dem Träger der öffentlichen Jugendhilfe.	Keine Angabe	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll zu
Abstimmungen sind formalisiert (z. B. in Form schriftlich fixierter Absprachen, regelmäßiger und schriftlich festgehaltener Fallbesprechungen).	2,1	4,7	38,9	42,1	12,1
Absprachen werden eingehalten.	2,1	0,0	1,1	50,0	46,8
Zuständigkeiten und Aufgabenteilung sind klar.	2,1	0,0	4,2	47,9	45,8
Entscheidungsfindungsprozesse sind klar und werden von den Partnern getragen.	2,6	0,0	8,9	60,0	28,4
Vereinbarte Aufgaben werden umgesetzt.	1,1	0,0	1,1	51,6	46,3
Erfolgskontrollen und Wirkungsbeobachtungen finden kontinuierlich statt.	1,6	1,1	17,9	54,7	24,7
Unsere Partner stellen ausreichend Ressourcen (z. B. Personal, finanzielle und technische Ausstattung) für die erfolgreiche Zusammenarbeit zur Verfügung.	2,6	3,2	31,1	53,7	9,5
Beim Aufbau der Zusammenarbeit konnte auf eine bereits bestehende Kooperationsbeziehung/Vernetzung zurückgegriffen werden.	1,6	4,7	12,1	46,3	35,3
Die Übernahme der Fallhoheit/Verantwortlichkeit für Förder-/Hilfeverläufe ist klar geregelt.	2,6	0,5	10,0	48,4	38,4
Verfahrensabläufe werden schriftlich fixiert.	2,1	2,6	29,5	46,8	18,9
Wichtige Daten der Teilnehmenden (wie z. B. Fehlzeiten, Terminversäumnisse, Fristenversäumnisse) werden uns durch unsere Partner kontinuierlich mitgeteilt.	2,1	6,3	25,3	54,2	12,1
Verlauf des Case Managements und Verbleib der Teilnehmenden werden an unsere Partner kontinuierlich kommuniziert.	2,1	1,1	7,4	45,8	43,7

Quelle: Befragung Projektleitungen 2011, Angaben in %, n = 190

Fast alle Kompetenzagenturen hatten feste, persönlich bekannte Ansprechpartnerinnen und -partner, mit denen kurze Kommunikationswege gepflegt wurden. Die Kooperationen waren fast überall von Zuverlässigkeit, klarer Aufgaben- und Zuständigkeitsteilung sowie gegenseitigem Verständnis und Toleranz für die Zielsetzungen des jeweils anderen geprägt.

Demgegenüber arbeitete rund ein Viertel der Kompetenzagenturen unter erschwerenden Bedingungen wie häufigen Personalwechseln oder unterschiedlichen Zielvorstellungen der Akteure mit den zentralen Partnern zusammen. Auch die Bereitstellung von Ressourcen für die Zusammenarbeit und die kontinuierliche Mitteilung wichtiger Daten der Teilnehmenden seitens der Partner waren bei rund jedem dritten Projekt (eher) nicht gegeben. Zudem zeigten sich deutliche **Unterschiede hinsichtlich der Formalisierung der Schnittstellen**. Bei knapp jeder zweiten Kompetenzagentur (43,7%) waren Abstimmungen (eher) nicht formalisiert, bei knapp jeder dritten Kompetenzagentur wurde keine konkrete Arbeitsteilung vereinbart, die über eine Kooperationsvereinbarung hinausgeht, und Verfahrensabläufe wurden nicht schriftlich fixiert.

III.

Ergebnisse des Programms

3.1 Beschreibung erreichter Ziele

Laut Förderrichtlinien ist „Ziel des Programms ‚Kompetenzagenturen‘ [...], durch zusätzliche sozialpädagogische Hilfestellungen die Eingliederung in die Arbeitswelt und die soziale Integration dieser Jugendlichen zu fördern und ihnen **damit** eine Chance auf eine berufliche Perspektive zu ermöglichen.“⁴¹ Soziale Integration erscheint hier eher als Mittel (zur Förderung beruflicher Integration) denn als eigenständiger Zweck der Förderung. Auch die Programmhomepage akzentuiert unter dem Stichwort des Programmziels die berufliche Integration stärker als die soziale Integration.⁴² Dennoch betrachtete die Evaluation die Ziele der **beruflichen und sozialen Integration** in Abstimmung mit dem BMFSFJ aus zwei Gründen als **gleichwertig**:

1. Durch die Zielgruppenbestimmung der Kompetenzagenturen nimmt die Förderrichtlinie indirekt Bezug auf § 13 KJHG, welcher in Absatz 1 die Förderung der sozialen Integration eigenständig benennt.
2. Fragen der sozialen Integration haben auch aus strategischen Gründen eine eigenständige Bedeutung. So war es den Kompetenzagenturen z. B. ab 2011 nicht mehr möglich, eine Kofinanzierung aus SGB-II-Mitteln zu erhalten. Hierdurch ergab sich verstärkt die Aufgabe, Erfolge der sozialen Integration in Hinblick auf zukünftige Finanziers empirisch zu untermauern.

Abschnitt 3.1.2 wird vertiefend auf Aspekte der sozialen und Abschnitt 3.1.3 auf Aspekte der beruflichen Integration eingehen. Der Abschnitt 3.1.1 differenziert diesbezüglich nicht und ist entsprechend allgemein gehalten.

3.1.1 Status bei Beendigung des Case Managements

Bereits in Abschnitt 2.1 wurde berichtet, dass das Case Management von knapp zwei Drittel der Teilnehmenden (73,2 %) regulär beendet, von 16,5 % abgebrochen und von 10,2 % vorzeitig beendet wurde. Eine reguläre Beendigung impliziert jedoch nicht, dass die individuellen Ziele des Case Managements erreicht wurden (vgl. Tabelle 12).

41 BMFSFJ (2008): Förderrichtlinien zur Förderung der Initiative „Jugend und Chancen – Integration fördern“, gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF). Vom 14. Mai 2008. Hervorhebung durch Autoren und Autorinnen. Die aktuellen Förderleitlinien von 2011 lauten nahezu identisch.

42 http://www.kompetenzagenturen.de/das_programm_kompetenzagenturen/programmziel/ letzter Download: 18.02.2013.

Tabelle 12: Zielerreichung aus der Perspektive der Case Managerinnen und Manager

	Überhaupt nicht erreicht	Eher nicht erreicht	Eher erreicht	Voll erreicht
Einschätzung der Zielerreichung	7,5	14,5	34,4	43,6

Quelle: Fallakten 2007–2012, beendete gültige Fälle, Angaben in %, n = 23.593

Nach Angaben der Case Managerinnen und Manager erreichten 43,6 % ihr Ziel voll, zzgl. gut einem Drittel, das es zumindest eher erreichte (34,4 %). Jeder siebte Fall hat sein Ziel eher nicht und 7,5 % hatten es überhaupt nicht erreicht. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass Angaben bei Abbrüchen und vorzeitigen Beendigungen häufiger fehlen und Angaben zu ungünstigen Verläufen des Case Managements somit leicht unterrepräsentiert sind. Eine vertiefende Analyse ergibt jedoch, dass diese Verzerrung nur gering ist.⁴³

Wie diese mehr oder weniger erreichten Ziele konkret lauteten, war seitens der Evaluation nicht aus der elektronischen Fallakte zu entnehmen, sodass eine Interpretation nur bedingt erfolgen kann.

3.1.2 Soziale Integration

Stand der sozialen Integration bei Beendigung des Case Managements

Inwieweit Ziele der sozialen Integration erreicht wurden, wird nach Daten der Fallakte nachfolgend nur für jene Untergruppe von 24.135 jungen Menschen dokumentiert, die zu Beginn des Case Managements einen Förderbedarf im Bereich Lebensbewältigung aufwiesen (vgl. Tabelle 13). Insofern zu diesen Daten vorlagen, haben nach Einschätzung der Case Managerinnen und Manager bis zum Ende des Case Managements 19,9 % die Befähigung zur eigenständigen Lebensgestaltung voll und weitere 50,6 % eher erhalten. Auf 7,0 % traf dies nicht zu, zzgl. knapp einem Viertel (22,5 %), auf die es eher nicht zutraf.

⁴³ Um die Verzerrung abzuschätzen, wurde das häufigere Fehlen von Angaben bei Abbrüchen oder sonstigen Beendigungen durch Gewichtungen der Daten ausgeglichen. In diesem Fall ergeben sich 41,6 %, die ihr Ziel voll und 33,4 %, die es eher erreichten, 16,0 %, die es eher nicht und 8,7 %, die es überhaupt nicht erreichten. Das heißt, der (mittels Gewichtung ermittelte) tatsächliche Anteil mit voller Zielerreichung liegt nur zwei Prozentpunkte niedriger als der (ungewichtete) Anteil unter den Fällen mit Angaben hierzu.

Tabelle 13: Erreichung von Teilzielen im Bereich sozialer Integration nach Daten der Fallakten

	n	Anteil der Fälle in %			
Befähigung zur eigenständigen Lebensgestaltung	10.201	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft vollkommen zu
		7,0	22,5	50,6	19,9
Einhaltung von Terminen und Absprachen	7.950	unzuverlässig	eher unzuverlässig	eher zuverlässig	sehr zuverlässig
		10,2	22,8	41,6	25,4
Eigenständige Amts- und Behördengänge	7.463	sehr gehemmt	eher gehemmt	eher eigenständig	sehr eigenständig
		9,1	31,3	45,1	14,5
Entwurf eigener und umsetzbarer Lebenspläne	7.700	wenig/kein Eigenantrieb zu selbstständ. Planung	eher vage/unrealistische Pläne	eigenständige oder allgemeine Pläne	ausgeprägte, konkrete und realistische Pläne
		12,4	29,1	42,7	15,8
Umgang mit Problemen i. S. v. Abhängigkeiten und Verpflichtungen	7.107	kein aktiver Umgang	wenig aktiver Umgang	eher aktiver Umgang	aktiver Umgang
		12,8	37,1	35,9	14,2
Jugendliche/r hat nachhaltig Teilhabe am gesellschaftlichen Leben	9.162	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft vollkommen zu
		6,8	18,8	50,2	24,2
Jugendliche/r ist nachhaltig in soziale Bezugssysteme integriert	9.537	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft vollkommen zu
		5,6	16,4	51,0	27,0

Quelle: Fallakten 2007–2013, geendete Fälle mit Förderbedarf im Bereich Lebensbewältigung (n = 24.135)

Zu Fragen der Lebensbewältigung (und anderen Aspekten der sozialen Integration) bei Beendigung des Case Managements enthalten die Fallakten darüber hinaus vertiefende Angaben mit ähnlicher prozentualer Verteilung (vgl. Tabelle 13).

Anhand der Fallakte konnte nur bedingt beurteilt werden, inwieweit dieser Stand der Lebensbewältigungskompetenz bei Beendigung des Case Managements auch eine Entwicklung darstellt, da i. d. R. **keine direkten Vorher-nachher-Vergleiche** enthalten waren.⁴⁴ Nur hinsichtlich eines ausgewählten Aspekts erlauben die Daten eine solche Gegenüberstellung. Sie zeigt, dass positive Entwicklungen zwar häufiger waren als negative, doch in der Mehrheit der Fälle blieben diese Kompetenzen eher unverändert (vgl. Tabelle 14).

⁴⁴ Diesbezüglich wurde die Fallakte weiterentwickelt, jedoch bezogen auf den Evaluationszeitraum zu spät, als dass die neuen Daten seitens der Evaluation noch hätten ausgewertet werden können.

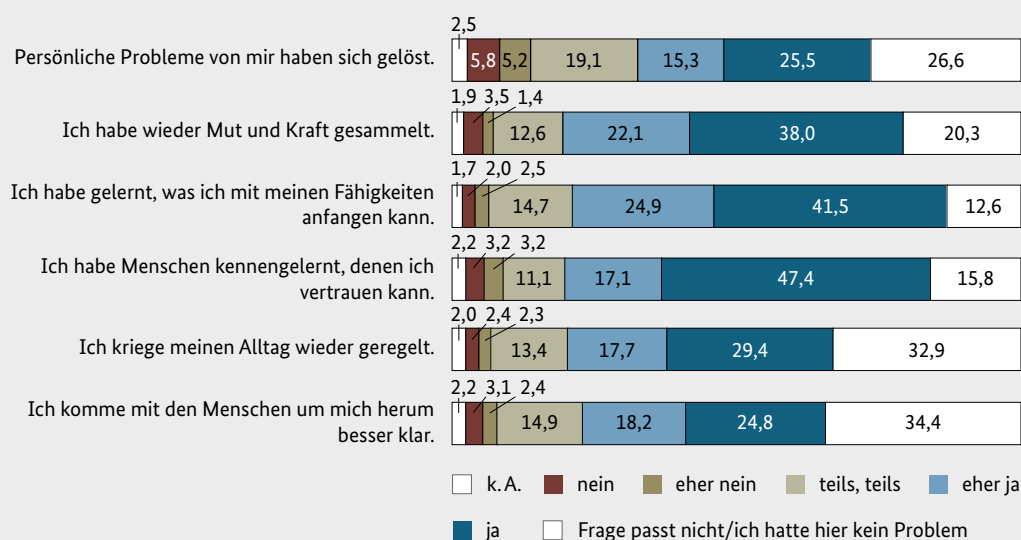
Tabelle 14: Vorher-nachher-Vergleich eines ausgewählten Teilziels im Bereich Lebensbewältigung

		Einhaltung Termine bei Austritt aus Case Management			
		Unzuverlässig	Eher unzuverlässig	Eher zuverlässig	Sehr zuverlässig
Zuverlässigkeit bei Eintritt	Sehr schwach ausgeprägt	3,7	3,8	1,9	0,4
	Schwach ausgeprägt	3,0	10,3	11,8	1,7
	Ausgeprägt	1,1	5,4	23,0	12,2
	Stark ausgeprägt	0,2	1,1	6,0	14,4
Summe der Diagonalen					
Sehr positive Entwicklung (bei Eintritt sehr schwach ausgeprägt, bei Austritt sehr zuverlässig)					0,4
Positive Entwicklung					3,6
Eher positive Entwicklung					27,8
Keine Veränderung					51,5
Eher negative Entwicklung					14,4
Negative Entwicklung					2,2
Sehr negative Entwicklung (bei Eintritt stark ausgeprägt, bei Austritt unzuverlässig)					0,2

Quelle: Fallakten 2007–2012, geendete Fälle, gültige Angaben in %, n = 6.602

Stärker als die Fallakten zeigen die Angaben der bei Austritt aus dem Case Management Befragten, dass im Bereich der sozialen Integration **während der Begleitung durch die Kompetenzagentur eine Vielzahl von positiven Entwicklungen** eingetreten ist (vgl. Abbildung 11). Nur in 11,0% der Fälle haben sich zuvor vorhandene persönliche Probleme (eher) nicht gelöst, nur 6,4% haben keine Vertrauenspersonen kennengelernt und nur 5,5% gaben an, mit Menschen im Umfeld nicht besser klarzukommen, obwohl hier zuvor Probleme bestanden. Die Mehrheit hat durch das Case Management wieder Mut und Kraft gesammelt (60,1%) und hat gelernt, die eigenen Fähigkeiten einzusetzen (66,4%).

Abbildung 11: Persönliche Entwicklungen und Erfolge während des Case Managements



Quelle: Befragung Teilnehmende bei Austritt aus dem Case Management, Angaben in %, n = 831

Beim Ein- und Austritt aus dem Case Management wurden die jungen Menschen überdies zur Selbstwirksamkeit gefragt. Der Vorher-nachher-Vergleich (Tabelle 15) zeigt, dass die Teilnehmenden nach dem Case Management tendenziell ein stärkeres Empowerment aufwiesen. So sah ein größerer Anteil z. B. beim Austritt Schwierigkeiten gelassen entgegen (53,8 % voll oder überwiegend zutreffend gegenüber zuvor 40,9 %), war überzeugt, in jeder Situation klarkommen (54,1 % gegenüber 43,5 %), optimistisch, die eigenen Ziele erreichen zu können (79,3 % gegenüber 71,0 %), und glaubte daran, für jedes Problem eine Lösung finden zu können (65,4 % gegenüber 60,1 %).

Tabelle 15: Selbstwirksamkeit im Vergleich bei Ein- und Austritt aus dem Case Management

Wie stark treffen diese Aussagen auf dich zu?	k.A./ weiß nicht	trifft ... nicht zu	... wenig zu	... teils zu	... überwiegend zu	... voll zu
Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich meinen Fähigkeiten vertrauen kann.						
Bei Eintritt ins Case Management	5,6	7,1	10,9	35,5	24,0	16,9
Bei Austritt aus dem Case Management	4,2	3,6	6,8	31,7	28,7	25,1
Was auch immer passiert, ich werde schon klarkommen.						
Bei Eintritt ins Case Management	8,0	9,2	11,5	27,8	24,3	19,2
Bei Austritt aus dem Case Management	4,8	5,0	5,9	30,2	29,0	25,1
Ich bin optimistisch, dass ich die mir wichtigsten Ziele erreiche.						
Bei Eintritt ins Case Management	5,1	2,4	4,7	16,9	32,8	38,2
Bei Austritt aus dem Case Management	4,2	2,1	1,2	13,3	29,9	49,4
Für jedes Problem kann ich eine Lösung finden.						
Bei Eintritt ins Case Management	4,2	3,6	5,9	26,3	29,0	31,1
Bei Austritt aus dem Case Management	5,1	0,9	4,1	24,6	35,2	30,2
Die Lösung schwieriger Probleme gelingt mir, wenn ich mich darum bemühe.						
Bei Eintritt ins Case Management	4,2	4,4	3,0	16,0	33,1	39,3
Bei Austritt aus dem Case Management	2,7	1,8	3,0	16,3	36,1	40,2
Ob ich die mir wichtigsten Ziele erreiche, hängt vor allem davon ab, dass ich jetzt mein Möglichstes gebe.						
Bei Eintritt ins Case Management	5,4	0,9	2,7	8,0	25,4	57,7
Bei Austritt aus dem Case Management	3,6	1,5	1,8	10,4	25,1	57,7
Mir ist im Moment alles ziemlich egal.						
Bei Eintritt ins Case Management	3,0	73,4	10,9	8,3	3,0	1,5
Bei Austritt aus dem Case Management	2,7	80,5	9,2	5,0	2,7	0,0

Quelle: Befragung Teilnehmende bei Eintritt und Austritt aus dem Case Management, Angaben in %, n = 338

23,6 % der beim Austritt Befragten nutzten die Möglichkeit, weitere wichtige Entwicklungen und Erfolge in ihrem Leben zu beschreiben, bei denen ihnen die Kompetenzagentur geholfen hat. Die Angaben zeigen, dass die Kompetenzagenturen insbes. bei der Regelung ihrer Wohnsituation und Sicherstellung des Lebensunterhalts geholfen haben. Zudem wird vereinzelt beschrieben, dass die Kompetenzagenturen bei speziellen Problemlagen wie Schulden, Sucht oder psychischen Problemen unterstützt haben, vor allem durch Vermittlung an entsprechende Beratungsstellen bzw. Kliniken.

3.1.3 Berufliche Integration

Stand der beruflichen Integration bei Beendigung des Case Managements

Der Status der jungen Menschen bei Austritt aus dem Case Management ist in Tabelle 16 wiedergegeben. Gegenüber dem Status bei Eintritt ins Case Management (vgl. Tabelle 5, Abschnitt 2.2) zeigen sich starke Veränderungen. So waren z. B. bei Austritt aus dem Case Management nur noch 3,6 % der Fälle arbeitslos gemeldet (bei Eintritt 37,2 %), 17,8 % waren in einer Ausbildung (bei Eintritt 3,9 %), 9,3 % gingen einer Arbeit nach (bei Eintritt 2,2 %) und 19,2 % nahmen an einer Maßnahme des Übergangssystems teil (bei Eintritt 5,1 %). Hierbei muss berücksichtigt werden, dass nicht alle diese Veränderungen kausal der Kompetenzagentur zugerechnet werden können. Da z. B. ein großer Teil der jungen Menschen bei Eintritt ins Case Management zur Schule ging (oft aus der Abgangsklasse), entspricht es der „natürlichen“ individuellen biographischen Entwicklung, dass sich beim Austritt aus dem Case Management der Anteil von Personen in Ausbildungen oder in (anderen) Maßnahmen erhöhte.

Tabelle 16: Status bei Austritt aus dem Case Management

Status bei Austritt aus dem Case Management	Anteil
Schule (allgemeinbildende und andere)	13,3
Ausbildung	17,8
Arbeit (Vollzeit, Teilzeit oder geringfügig)	9,3
Berufsvorbereitende Maßnahmen und vergleichbare (z. B. BvB, BVJ, EQ)	19,2
Arbeitslos gemeldet	3,6
Erziehungszeit	0,9
„Kein“ Status (z. B. Ausbildungsplatz suchend, ohne arbeitslos gemeldet zu sein)	1,5
Sonstiges	15,6
Keine Angabe oder unbekannt	18,8

Quelle: Fallakten 2007–2012, beendete Fälle, Angaben in %, n = 71.678

Die Entwicklungen im Bereich der beruflichen Integration wurden überdies beim Austritt aus dem Case Management erfragt (vgl. Tabelle 17). So gaben z. B. 27,0 % an, eine Arbeit begonnen zu haben, und 31,6 %, sie hätten einen Schulabschluss erworben.

Tabelle 17: Schulische/berufliche Erfolge während des Case Managements (Mehrfachangaben)

Was ist bei dir im Bereich Schule, Ausbildung oder Arbeit passiert, seitdem dich die Kompetenzagentur begleitet hat?	Ja
Ich habe eine Ausbildung in meinem Wunschberuf begonnen.	27,2
Ich habe eine Berufsausbildung begonnen.	32,9
Ich habe eine Arbeit begonnen.	27,0
Ich habe ein berufsvorbereitendes Projekt oder eine Maßnahme begonnen.	32,7
Ich habe einen Schulabschluss erworben.	31,6
Ich bin wieder oder weiter zur Schule gegangen.	34,7
Ich habe ein Angebot abgebrochen (z. B. Schule, Maßnahme, Ausbildung).	9,7

Quelle: Befragung Teilnehmende bei Austritt aus dem Case Management, Angaben in %, n = 831

Da einzelne Personen jedoch während des Case Managements mehrere solcher Erfolge verzeichneten und andere Personen keine, ist aussagekräftiger, wie weit die Teilnehmenden insgesamt gekommen sind (vgl. Tabelle 18). So hat mehr als ein Drittel eine berufliche Ausbildung begonnen (36,7 %), mehrheitlich im Wunschberuf. Weitere 13,6 % haben (ggf. ohne Ausbildung) eine Arbeit begonnen und 18,9 % sind in Maßnahmen des Übergangssystems eingemündet. Der Anteil von Ausbildungen ist nach Auskunft der Befragten deutlich größer als nach Daten der Fallakten.

Tabelle 18: Größte schulische/berufliche Erfolge während des Case Managements

Ranking*	Anteil
1) Eine Ausbildung im Wunschberuf begonnen	27,2
2) Eine Ausbildung in einem anderen als dem Wunschberuf begonnen	9,5
3) Eine Arbeit begonnen	13,6
4) Eine berufsvorbereitende Maßnahme/vergleichbares Projekt begonnen	18,9
5) Einen Schulabschluss erworben	10,7
6) Weiter zur Schule gegangen	8,2
7) Keines von diesen (inkl. keine Angaben)	11,9

* Das Ranking erfolgte seitens der Evaluation. Mögliche nachfolgende Abbrüche wurden nicht berücksichtigt, da die Angaben zu Abbrüchen nicht immer bewertet werden konnten. Zum Beispiel impliziert nicht jeder der Ausbildungsabbrüche einen Statusverlust (wenn nur ein Ausbildungsbetrieb gewechselt wird, ist dies formal ein Abbruch).

Quelle: Befragung Teilnehmende bei Austritt aus dem Case Management, Angaben in %, n = 831

Bewertung erreichter Ziele durch Case Managerinnen/Manager und Teilnehmende

Wie diese Übergänge zu bewerten sind, hängt primär von der individuellen Ausgangssituation der jungen Menschen ab, zu welcher der Evaluation nur begrenzt Informationen vorlagen. Es konnte jedoch seitens der elektronischen Fallakten auf eine resümierende Einschätzung der Case Managerinnen und Manager zurückgegriffen werden und die Befragungsdaten erlaubten es, erreichte Ziele den ursprünglichen Erwartungen gegenüberzustellen. Nach Angaben der Case Managerinnen und Manager **entsprach die erreichte Qualifikation mehrheitlich den Vorstellungen und Fähigkeiten** der jungen Menschen. Nur auf jeden sechsten Fall (16,2 %) traf dies nicht oder eher nicht zu.

Tabelle 19: Zielerreichung aus der Perspektive der Case Managerinnen und Manager

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft vollkommen zu
Erreichte Qualifikation entspricht den Vorstellungen und Fähigkeiten des Jugendlichen	6,0	10,2	37,4	46,4

Quelle: Fallakten 2007–2012, beendete Fälle, gültige Angaben in %, n = 20.436

Bei Eintritt in das Case Management wurde erhoben, für wie wahrscheinlich die jungen Menschen es hielten, bestimmte schulische und berufliche Erfolge in den nächsten ein bis zwei Jahren zu erzielen, und welche Erfolge (z. B. Maßnahmen oder Ausbildungen) sie wie stark erreichen möchten. Für 338 Personen, die an beiden Befragungen teilnahmen und ausreichend Angaben hierzu machten, war eine direkte Gegenüberstellung möglich. Die bis zum Austritt

realisierten **Erfolge waren meist niedriger als die ursprünglichen Erwartungen**. 40,8 % der Erfolge blieben deutlich hinter den Erwartungen zurück, zzgl. weiterer 21,9 %, in denen die Ziele geringfügig untertroffen wurden – z. B. wenn zwar eine Ausbildung begonnen werden konnte, nicht aber im Wunschberuf. In gut einem Viertel der Fälle deckten sich Erwartungen und Erreichtes (26,6 %) und in 10,7 % wurden die Erwartungen sogar übertroffen.

Dass das erwartete Niveau der beruflichen Integration i. d. R. (noch) nicht erreicht wurde, lag zum einen auch an den ursprünglich sehr hohen Erwartungen.⁴⁵ Zum anderen wurde nach einem Zeitraum von ein bis zwei Jahren gefragt – viele der Case-Management-Fälle dauerten aber weniger lang.⁴⁶ Dass ein Untertreffen der ursprünglichen Erwartungen nicht immer einen Misserfolg darstellte, ist auch daran zu erkennen, dass bis zum Austritt aus dem Case Management **meist ein Status erreicht wurde**, den die Befragten **ursprünglich positiv bewertet hatten** (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: Bewertung des bei Austritt erreichten schulischen/beruflichen Status anhand der beim Eintritt genannten Präferenzen

Von Befragten bei Eintritt angegebene Präferenz für den letztlich realisierten Status	Anteil
Hoffentlich passiert das nicht	3,7
Möchte ich eher nicht	11,5
Ist mir egal	4,8
Möchte ich gerne	19,3
Möchte ich sehr gerne	60,7

Quelle: Befragung Teilnehmende bei Ein- und Austritt aus Case Management, gültige Angaben in %, n = 270

⁴⁵ 60,5 % der Befragten (bei Eintritt ins Case Management, n = 2.057) hielten es für sehr wahrscheinlich oder zumindest für das Wahrscheinlichste, eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf beginnen zu können. Dabei ist zu beachten, dass bzgl. der „ursprünglichen“ Erwartung keine reine t0-Messung möglich war: 79,4 % gaben in der Befragung bei Eintritt ins Case Management an, sie glaubten jetzt stärker, ihre Ziele erreichen zu können (im Vergleich zur Situation, bevor die Kompetenzagentur sie begleitete). Ursache hierfür kann entweder sein, dass sich die Erwartungen unmittelbar mit dem Eintritt ins Case Management erhöhen oder dass die Befragung nicht immer gleich zu Beginn des Case Managements durchgeführt wurde (obwohl die Evaluation hierum gebeten hatte).

⁴⁶ Das heißt die erwarteten, aber noch ausgebliebenen Erfolge könnten sich innerhalb des Horizonts von ein bis zwei Jahren möglicherweise noch einstellen.

3.2 Abschätzung der Wirksamkeit des Programms

Wie bereits oben erwähnt, wäre ein Teil der Entwicklungen auch ohne die Kompetenzagenturen eingetreten, sei es z. B. aufgrund des eigenständigen Übergangs („natürliche“ Quote) in Ausbildung auch benachteiligter Zielgruppen, sei es, dass Unterstützung auch von dritten Akteuren zum Tragen gekommen wäre. Während der vorangegangene Abschnitt sich mit der Frage befasste, welche Ziele und Teilziele bei Austritt aus dem Case Management erreicht wurden, ist seitens der Evaluation jedoch auch abzuschätzen, welchen Anteil das Programm Kompetenzagenturen hieran hatte. Zumindest ein Korridor dieser Programmwirkungen lässt sich zeichnen, wenn die Einschätzungen der beteiligten jungen Menschen zugrunde gelegt werden.⁴⁷

Nach Angaben von Teilnehmenden bei Austritt waren **die Kompetenzagenturen bei der Mehrheit die größte Hilfe bei der Erreichung ihrer Ziele**: Bei rund drei Vierteln war die Kompetenzagentur eine große Hilfe bei der Erreichung ihrer Ziele, lediglich 2,5 % gaben an, dass diese keine Hilfe war. Demgegenüber zeigt die wahrgenommene Unterstützung von anderen Akteuren eine wesentlich breitere Streuung. Nach der Kompetenzagentur waren Erziehungsberechtigte (36,3 %), Freundinnen und Freunde (25,2 %) und Lehrkräfte (20,0 %) am häufigsten eine große Hilfe für die Befragten – aber auch die Arbeitsverwaltung wird von 13,8 % als eine solche bezeichnet. Lediglich das Jugendamt war nur in Ausnahmen hilfreich, die meisten Befragten hatten keinen Kontakt zu ihm.⁴⁸

Tabelle 21: Hilfe bei der Zielerreichung

Wer hat dir geholfen, deine Ziele zu erreichen, seitdem du zur Kompetenzagentur gekommen bist? Und wie bewertest du die Hilfe?	keine Angabe	kein Kontakt zu mir	haben mich eher behindert	waren keine Hilfe	waren eine kleine Hilfe	waren eine große Hilfe
Kompetenzagentur	4,9	3,5*	0,4	2,5	12,8	75,9
Eltern/Erziehungsberechtigte	4,9	5,5	3,4	16,7	33,1	36,3
Freundinnen und Freunde	6,6	4,9	4,3	23,6	35,4	25,2
Lehrkräfte	17,4	7,2	3,7	21,7	30,0	20,0
Arbeitsverwaltung	8,4	15,6	5,9	25,9	30,3	13,8
Jugendamt	11,0	52,7	3,9	21,7	7,0	3,9

* Der Begriff Kompetenzagentur ist nicht allen Teilnehmenden bekannt.

Quelle: Befragung Teilnehmende bei Austritt aus dem Case Management, Angaben in %, n = 831

47 Die Möglichkeit, eine Kontrollgruppe zu bilden, wurde zu Beginn der Evaluation mit Kompetenzagenturen sondiert. Dieser Weg war nicht umsetzbar, da sich zu einer vergleichbaren Zielgruppe mit vertretbaren Mitteln kein Zugang schaffen ließ. Ein zweiter Ansatz zur Abschätzung von Nettowirkungen hätte theoretisch darin bestehen können, die Zielerreichung jener Kompetenzagenturen gesondert zu untersuchen, die aufgrund lokaler/exogener Besonderheiten endeten, da ein Teil ihrer Case-Management-Fälle dadurch verkürzt wurde. Dieser Weg wurde versucht zu gehen – allerdings haben diese Kompetenzagenturen die Fallakten bei Projektende viel zu selten noch ausgefüllt, als dass sie sinnvoll analysiert werden konnten. Abschätzungen zur Zurechenbarkeit der erreichten Erfolge zu den Kompetenzagenturen sind jedoch durch eine Strukturgleichungsanalyse möglich (vgl. Abschnitt 4.2).

48 103 Befragte machten zusätzliche offene Angaben, wer ihnen sonst noch eine große Hilfe war, diese sind zu einem großen Teil namentliche oder vertiefende Ausführungen der standardisiert abgefragten Akteure. Mehrmals wurden außerdem Familienmitglieder (z. B. Geschwister, Großeltern), Partnerinnen und Partner oder andere Akteure aus dem Hilfesystem (z. B. Jugendmigrationsdienst, Schuldnerberatung) genannt.

Die Zahl der Akteure, von denen – neben der Kompetenzagentur – ebenfalls eine große Hilfe ausgeht, relativiert die quantitative Rolle der Kompetenzagenturen ein wenig.

- Unter den 618 Befragten, welche die Hilfe der Kompetenzagentur groß nannten, gaben rund zwei Drittel ein bis fünf andere Akteure ebenfalls als große Hilfe an
- und von den 104 Befragten, für die die Kompetenzagentur nur eine kleine Hilfe darstellte, hatte mehr als die Hälfte durch einen bis zu vier andere Akteure eine große Hilfe erhalten.

Doch auch in diesen Fällen kann der ggf. „geringeren“ Hilfe der Kompetenzagentur eine „zentrale Rolle“ zukommen: Kernfunktion des Case Managements ist schließlich, dass es den jungen Menschen die Hilfen Dritter erschließt und deren Wirksamkeit durch Management steigert. Diese Wirkung kann jedoch nicht quantifiziert werden.⁴⁹ Für die näherungsweise Abschätzung, wie groß der **Beitrag des Programms** war, inwieweit die verschiedenen individuellen Ziele erreicht wurden, ist aus diesem Grund die **Einschätzung durch die Teilnehmenden die wichtigste Quelle**: 17,9% der Befragten gaben an, sie hätten von den genannten Erfolgen ohne Unterstützung der Kompetenzagentur wahrscheinlich nichts erreicht, zzgl. knapp der Hälfte (48,7%), die viel weniger, und gut einem Viertel (26,1%), die etwas weniger erreicht hätten.

Tabelle 22: Einschätzung der Wirksamkeit durch Teilnehmende

Hättest du diese Erfolge [Bezug im Fragebogen auf soziale und berufliche Integration] auch ohne Unterstützung der Kompetenzagentur gehabt?	...genauso viel erreicht.	...etwas weniger erreicht.	...viel weniger erreicht.	...nichts erreicht.
Wahrscheinlich hätte ich davon ...	7,4	25,5	49,3	17,7

Quelle: Befragung Teilnehmende bei Austritt aus Case Management, gültige Angaben in %, n = 795

Diejenigen, die ihrer Kompetenzagentur einen größeren Anteil am Erfolg zusprachen, nannten tendenziell auch größere Erfolge. Zum Beispiel hatten unter jenen, die nach ihrer Einschätzung ohne Kompetenzagentur genauso viel erreicht hätten, nur 13,8% eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf begonnen – unter denjenigen, die den ganzen Erfolg der Kompetenzagentur zuschrieben, waren es 33,1%. Diese Tendenz gilt auch für die Angaben zu persönlichen Entwicklungen.

3.3 Nachhaltigkeit erreichter Ziele

Die Fallakten enthielten Angaben der Case Managerinnen und Manager, inwieweit ihrer Einschätzung nach die Integration in soziale Bezugssysteme und die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben nachhaltig waren. Diese Einschätzungen waren bei rund drei Viertel der Fälle (eher) positiv, die genaue Verteilung der Angaben wurde bereits in Abschnitt 3.1.2, Tabelle 13 dargestellt. Diese Einschätzungen waren jedoch erstens nur (unsichere) Prognosen, da sie bei Austritt aus dem Case Management gegeben wurden. Zweitens gab es keine programminternen Standards, unter welchen Bedingungen ein individueller Erfolg als nachhaltig bezeichnet werden sollte. Aus diesem Grund befragte die Evaluation junge Menschen sechs Monate nach dem Austritt aus dem Case Management erneut, um die Nachhaltigkeit der Erfolge zu erheben – insbes. mit Fokus auf die Integration in Schule bzw. berufsvorbereitende Maßnahmen sowie Ausbildung und Arbeit.

⁴⁹ Es gibt keinen signifikanten Zusammenhang dazwischen, wie groß die Hilfe der Kompetenzagentur benannt wurde und wie groß Hilfen von Dritten empfunden wurden – außer bei der Jugendhilfe, auf die sich jedoch nur wenige Angaben beziehen (Spearman-Rho = 0,153, Signifikanz = 0,010, n = 284).

Diese Erhebung setzte die freiwillige Angabe von Kontaktdaten der jungen Menschen bei Austritt aus dem Case Management voraus, dennoch konnten 182 von ihnen für diese Nachbefragung gewonnen werden. Die Befragung erfolgte überwiegend über telefonische Interviews, in Ausnahmen durch einen per E-Mail versendeten Fragebogen. Die Verknüpfung mit Angaben beim Austritt aus dem Case Management war in jedem Fall möglich. Tendenziell haben junge Menschen an dieser dritten Befragungswelle eher teilgenommen, wenn ihr Case Management positiv verlief – d. h. sie hatten in der Austrittsbefragung geringfügig (aber signifikant) häufiger angegeben, dass sie Vertrauen hatten, ehrlich von sich erzählt hatten, sich bemüht hatten voranzukommen und dass sie die erforderliche Unterstützung erhalten hatten.⁵⁰ Hinsichtlich des schulisch-beruflichen Integrationsprozesses waren sie beim Austritt aus dem Case Management jedoch noch nicht signifikant weiter gekommen als die nicht mehr zur Nachhaltigkeit befragten jungen Menschen – aus ihren Angaben sechs Monate nach dem Austritt können somit Schlussfolgerungen zur Nachhaltigkeit gezogen werden.

Von den 182 Befragten gab rund ein Viertel (24,7 %) an, **seit dem Austritt aus dem Case Management** den Schulbesuch regulär beendet zu haben, mehr als ein Drittel (36,8 %), seitdem eine Berufsausbildung begonnen oder weitergeführt zu haben. Abbrüche von Berufsausbildungen, Schulbesuchen, Teilnahmen an berufsvorbereitenden Projekten und Maßnahmen oder anderen Tätigkeiten erfolgten sehr selten (vgl. Tabelle 23). Lediglich 7,1 % der Befragten machten sechs Monate nach ihrem Austritt aus dem Case Management gar nichts in dem Sinn, dass sie weder in Ausbildung waren noch eine Schule oder eine berufsvorbereitende Maßnahme besuchten noch einer Arbeit nachgingen.

Tabelle 23: Schulischer/beruflicher Prozess der Befragten seit Austritt aus ihrem Case Management

	...begonnen.	...normal beendet.	...weitergemacht.	...abgebrochen.	Nichts hiervon*
Ich habe eine Berufsausbildung ...	32,4	2,7	4,4	6,0	54,4
Ich habe den Schulbesuch ...	11,0	24,7	18,1	1,1	45,1
Ich habe ein berufsvorbereitendes Projekt oder eine Maßnahme ...	13,2	14,8	2,7	6,0	63,2
Ich habe eine Arbeit ...	14,8	2,2	3,3	1,6	78,0

* Weder begonnen noch beendet oder weitergemacht

Quelle: Befragung sechs Monate nach Austritt aus dem Case Management, n = 182, Angaben in %

Diese Angaben sind **für sich genommen** jedoch nur eingeschränkt valide:

- I Erstens zeigt der Abgleich von einzelnen Angaben zum Zeitpunkt des Austritts aus dem Case Management und sechs Monate danach, dass viele Befragte bei ihren Antworten nicht streng zwischen der Phase **während** des Case Managements und der Phase **danach** unterschieden.⁵¹
- I Zweitens passen nicht alle Angaben zueinander, z. B. wenn bei Austritt angegeben wurde, eine Berufsausbildung begonnen zu haben, in der Nacherhebung dann jedoch geantwortet wurde, eine solche seither weder beendet noch weitergeführt zu haben.⁵²

50 Die Mittelwerte auf der Skala von 1 = nein bis 5 = ja liegen bei ihnen 0,1 bis 0,2 Punkte höher als unter jungen Menschen, die nur an der Befragung beim Austritt, nicht aber sechs Monate danach teilgenommen hatten.

51 Zum Beispiel gaben einige an, seit dem Austritt aus dem Case Management eine Ausbildung begonnen zu haben, obwohl sie Gleiches schon bei Austritt aus dem Case Management für die Zeit während des Case Managements erklärt hatten.

52 Nicht in jedem Fall lässt sich bewerten, ob dann die Angabe bei Austritt aus dem Case Management oder sechs Monate danach korrekt war. Doch die wenigen Fälle, in denen zusätzlich ein Abgleich mit der Fallakte möglich war, sprechen dafür, dass die Angaben bei Austritt aus dem Case Management valider sind (weil sie sich mit Angaben der Fallakte decken).

Aus diesem Grund kann die Nachhaltigkeit nur bewertet werden, wenn die Angaben bei Austritt aus dem Case Management und sechs Monate danach integriert ausgewertet werden (vgl. Tabelle 24).

Tabelle 24: Statusentwicklung seit Austritt aus dem Case Management

	Anteil
Verbesserung des schulisch-beruflichen Status	24,2
Beibehaltung des schulisch-beruflichen Status	45,1
Reduzierung des schulisch-beruflichen Status	15,4
Sichere Bewertung des Status aufgrund der Angaben nicht möglich	15,4

Quelle: Befragung sechs Monate nach Austritt aus dem Case Management, n = 182, Angaben in %

- In knapp einem Viertel der Fälle (24,2 %) kam es in den sechs Monaten nach dem Austritt aus dem Case Management zu positiven Statusentwicklungen im Prozess der schulisch-beruflichen Integration. Darunter sind zu einem Drittel die Fälle, die bis zum Austritt aus dem Case Management ein berufsvorbereitendes Projekt oder eine entsprechende Maßnahme begonnen hatten und danach eine Arbeit oder eine Ausbildung aufnahmen. Dazu kommen z. B. die jungen Menschen, die es zuvor nur bis zum Schulabschluss geschafft hatten und danach in eine Maßnahme eintraten, oder auch Personen, die nach dem Austritt wieder zur Schule gingen, nachdem sie zuvor nichts gemacht hatten.
- In knapp der Hälfte der Fälle (45,1 %) blieb der Status in den sechs Monaten seit dem Austritt aus dem Case Management gleich – vor allem dadurch, dass eine zuvor begonnene Ausbildung, Arbeit oder Maßnahme fortgeführt wurde. Nur in vier Fällen blieb der Status in dem negativen Sinne gleich, dass diese Personen weder während des Case Managements noch danach im schulischen oder beruflichen Prozess integriert waren. Dennoch verliefen nicht alle dieser Integrationsverläufe reibungslos, denn in einigen Fällen wurden die bis zum Austritt aus dem Case Management begonnenen Maßnahmen zwar noch beendet, nachfolgende Ausbildungen oder eine Arbeit wurde jedoch wieder abgebrochen.
- In gut jedem siebten Fall (15,4 %) hatte sich der Status seit dem Austritt aus dem Case Management verschlechtert. Zu diesen Fällen zählen zunächst Abbrüche von Maßnahmen oder Ausbildungen. Ferner wurden hier Fälle einbezogen, in denen anhand der aktuelleren Daten die Daten aus der Austrittsbefragung nach unten korrigiert werden mussten, z. B. wenn damals der Beginn einer Ausbildung angegeben wurde – sechs Monate danach aber „nur“ eine berufsvorbereitende Maßnahme fortgeführt wurde. Es sei darauf hingewiesen, dass der Bewertung dieser Statusentwicklungen die in Tabelle 18 beschriebene allgemeine Skala zugrunde liegt, die nicht jedem Fall gerecht werden kann. Einzelne Rückschritte im Status können in einigen individuellen Fällen sicherlich auch positive Entwicklungen beinhalten, z. B. wenn Maßnahmen oder eine Arbeit beendet wurde, um weiter zur Schule zu gehen und dort einen (höheren) Schulabschluss zu erwerben.
- In weiteren 15,4 % der Fälle war aufgrund der Angaben eine Bewertung der Entwicklung nicht möglich. Dies sind Fälle, in denen die Angaben der Austrittsbefragung und Nacherhebung nicht sicher interpretiert werden können.⁵³

⁵³ Zum Teil sind die Kombinationen der Angaben nicht plausibel. Zum Teil sind plausible Interpretationen zwar noch möglich, aber unsicher – z. B. wenn Angaben zum Schulbesuch sowohl eine berufsschulische Maßnahme wie auch die Fortführung der allgemeinbildenden Schule bedeuten konnten, zwischen denen die jungen Menschen nicht immer trennscharf unterschieden.

Zusammenfassend sprechen diese Ergebnisse der Nachbefragung für eine relativ hohe Nachhaltigkeit der Erfolge im Prozess der schulisch-beruflichen Integration der im Case Management begleiteten jungen Menschen.

IV.

Inhaltliche Vertiefungen der Ergebnisse

4.1 Qualitative Erkenntnisse aus Fallstudien von Teilnehmenden

Um die Interventionserfolge aus der Wahrnehmung der Teilnehmenden zu ermitteln, wurden fünf Teilnehmende im Rahmen von drei qualitativen Interviews am Anfang, am Ende und sechs bis zwölf Monate nach Abschluss des Case Managements befragt. Dabei wurde untersucht, inwieweit die individuellen Erfolge und Entwicklungen der Teilnehmenden im Bereich der beruflichen und sozialen Integration auf der Teilnahme am Case Management bzw. auf den Unterstützungsleistungen der Kompetenzagentur beruhen. Im Fokus der qualitativen Befragungen standen dabei auch die individuellen Ausgangslagen der jungen Menschen und deren Beweggründe zur Teilnahme am Case Management. Ferner wurden Verlauf, konkrete Unterstützungsleistungen und nachhaltige Wirkungen des Case Managements aus Sicht der Teilnehmenden erfragt. Hierzu wurden die in den Fallstudien interviewten Projektleitungen gebeten, Teilnehmende für die Befragung zu gewinnen, die gerade ins Case Management aufgenommen worden sind. Diese Teilnehmenden wurden dann während des Projektbesuchs das erste Mal face-to-face interviewt. Die Folgebefragungen erfolgten telefonisch.

Die befragten Teilnehmenden wiesen zu Anfang des Case Managements massive Probleme auf, vor allem im familiären Bereich, aber u. a. waren sie auch von psychischen Problemen, Überschuldung, Straffälligkeit oder unsicheren Wohnverhältnissen betroffen. Von den fünf Befragten haben vier das Case Management vorzeitig beendet, abgebrochen bzw. abbrechen müssen und konnten trotz mehrfacher Versuche der Kontaktaufnahme maximal ein zweites Mal befragt werden, sodass nur bei drei Fällen Informationen zu den Erfahrungen und nur bei einem Fall zu nachhaltigen Wirkungen des Case Managements erfragt werden konnten.

Fall 1: Die junge Frau hatte einen Migrationshintergrund und war seitens ihres Vaters, der sie streng religiös erzog, massiv in ihrer beruflichen und sozialen Entwicklung eingeschränkt. Die väterlichen Sanktionen und Einschränkungen verhinderten jegliche Bemühung dieser Teilnehmenden, ihre beruflichen und persönlichen Ziele umzusetzen. Nach eigenen Angaben musste sie innerhalb des Schuljahres die Schule wechseln, da der Vater ihr die Teilnahme an einer Klassenfahrt untersagte. Und es wurde ihr nicht erlaubt, Tätigkeiten auszuüben, bei denen erwartet wurde, dass sie das Kopftuch ablegt. Obwohl die Case Managerin zur engen Vertrauten der Jugendlichen geworden war und diese intensive Bemühungen unternahm, den Familienkonflikt zu lösen, wurde ihr auch die Teilnahme am Case Management vom Vater untersagt und der Kontakt zur Kompetenzagentur abgebrochen. In der zweiten Befragung berichtete sie jedoch von sehr positiven Erfahrungen mit der Kompetenzagentur. Zwischen ihr und der Case Managerin bestand ein großes Vertrauensverhältnis, dass sie im Kontext der

Beratung und Begleitung von anderen Institutionen nicht in der Art kannte. Nicht nur, dass sie die Infrastruktur der Einrichtung nutzen konnte, sie hätte darüber hinaus bei vielen Dingen Unterstützung erfahren.

Fall 2: Ein junger Mann, arbeitslos und Vater eines Kindes, kam zur Kompetenzagentur mit dem Wunsch, einen Ausbildungsplatz oder eine Arbeitsstelle zu bekommen und seine Probleme zu lösen. Aus einem vorherigen Ausbildungsverhältnis wurde er im zweiten Lehrjahr gekündigt, weil er nach eigenen Angaben „Mist gebaut hatte“. Er war „abgerutscht“ und war zwei Wochen in Arrest. Nach der Kündigung war seine Wohnsituation unsicher, er wohnte zunächst bei der Mutter, dann bei der Exfreundin, dann wieder bei der Mutter (mit der es viele Probleme gab) und war zeitweise obdachlos. Er hatte zudem größere Geldprobleme (u. a. Mietschulden). Dieser Teilnehmende hat den Kontakt zur Kompetenzagentur abgebrochen und war danach auch nicht mehr für weitere Befragungen der Evaluation erreichbar.

Fall 3: Der junge Mann kam über einen ehemaligen Kollegen zur Kompetenzagentur. Er hatte seine Ausbildung zum Mechatroniker nach dem dritten Lehrjahr vor der Prüfung abgebrochen, weil es Probleme mit dem Ausbilder gab. Es bestand kein Kontakt zu seiner Familie und er hatte auch sonst wenige soziale Kontakte. Er hatte ein Alkoholproblem und versuchte eigenständig „trocken“ zu werden, zudem war er verschuldet. Bevor er zur Kompetenzagentur kam, war er in einer anderen sozialen Einrichtung, fühlte sich dort aber „von oben herab behandelt“, womit er Probleme hatte. Er erhoffte sich von der Kompetenzagentur, dass sie ihm den Zugang zu Behörden erleichtern und helfen würde, von seiner Sucht und den Schulden loszukommen. Außerdem wollte er seine abgebrochene Ausbildung in einem anderen Betrieb wieder aufnehmen. Sein erster Eindruck von der Kompetenzagentur war Erleichterung, dass ihm „ernsthaft jemand hilft“. Er fühlte sich von den Mitarbeitenden der Kompetenzagentur ernst genommen und schätzte sehr, dass man ihm dort zuhört und auch ohne Termin die Möglichkeit zu Gesprächen hatte. Jedoch hat auch dieser Teilnehmende das Case Management abgebrochen und konnte danach nicht mehr für weitere Befragungen von der Evaluation kontaktiert werden.

Fall 4: Die junge Frau konnte dreimalig befragt werden. Im Vergleich zu den anderen befragten Teilnehmenden hatte sie zwar eine geringere Problembelastung, wenngleich auch sie mehrfach benachteiligt und beeinträchtigt war. Zum Zeitpunkt der ersten Befragung besuchte die junge Frau ein Berufskolleg, um ihr Fachabitur zu erwerben. Ihre Wünsche für die Zukunft waren, den Schulabschluss zu erreichen, eventuell zu studieren und danach im Bereich Medien und Musik zu arbeiten. Gleichwohl ging der Kontaktaufnahme mit der Kompetenzagentur eine lange Krankengeschichte mit ambulanten und stationären Aufenthalten in psychiatrischen Einrichtungen und vielen Schulwechseln voraus. Sie hatte keine familiären Kontakte mehr. Andere Unterstützungsmaßnahmen hatte sie zuvor nur im psychiatrischen Bereich wahrgenommen. Mit der Berufsberatung der Arbeitsagentur hatte sie schlechte Erfahrungen gemacht. Da sie immer einen anderen Berater gehabt habe, seien ihr dort immer andere Informationen und Empfehlungen gegeben worden; auch musste sie immer wieder neu ihr Anliegen darlegen.

Die Teilnehmende hat von der Kompetenzagentur insbes. Unterstützungsleistungen im Bereich berufliche Orientierung erhalten, wie Berufsorientierungstest oder Hilfen bei Bewerbungen. Von ihrem Case Manager habe sie Tipps und Adressen bekommen, zum Teil wurden Kontakte hergestellt und es wurde über ihre Zukunftsplanung geredet (z. B. auch über eventuelle Umzüge). Im Gegenzug dazu wurden seitens der Kompetenzagentur von ihr regelmäßige Rückmeldungen über ihren aktuellen Status erwartet. Die Teilnehmende berichtete zunächst von sehr positiven Erfahrungen mit der Kompetenzagentur. Deren größter Nutzen sei für sie, dass sie Einsichten in den Arbeitsmarkt und verschiedene Berufsbilder bekommen und Tipps erhalten hatte, „wie man sich behaupten kann“. Sie würde die Kompetenzagentur jederzeit weiterempfehlen. Sie fand besonders gut, dass die Kompetenzagentur sich „um die jungen Leute kümmert“, und hatte den Eindruck, dass die Kompetenzagentur mehr bewirken könne als andere Einrichtungen, da diese unabhängig sei. Bei der zweiten Befragung war die Teilnehmende nicht mehr im Case Management. Sie schilderte zwar negative Erfahrung mit ihrem Case Manager (dieser sei ohne ein abschließendes Gespräch in Rente gegangen und nicht mehr erreichbar gewesen), dennoch gab sie an, durch das Case Management etwas selbstsicherer geworden zu sein und bei der Frage, was sie beruflich machen wolle, etwas weitergekommen zu sein. Circa ein Jahr nach Ende des Case Managements, bei der dritten Befragung gab die Befragte an, nach den Sommerferien eine schulische Ausbildung zur gestaltungstechnischen Assistentin zu beginnen. Sie gab an, die Kompetenzagentur immer noch aufzusuchen, wenn sie Hilfe benötigte.

Fall 5: Die junge Frau kam über ihre Fallmanagerin des Jobcenters zur Kompetenzagentur. Sie hat einen Migrationshintergrund und war wegen Gewalt aus ihrem Elternhaus ausgezogen. Sie wurde vom Vater und den Brüdern geschlagen, es kam zu einem Aufenthalt in der Psychiatrie wegen Depression und der Übergriffe. Als sie zur Kompetenzagentur kam, wohnte sie in einem Frauenwohnheim und arbeitete als Teilzeitkraft in einem Supermarkt. Ihre Ausbildung als Erzieherin hatte sie wegen Krankheit und der familiären Probleme abgebrochen. Sie wünschte sich für ihre Zukunft eine Vollzeitstelle, ihre Schulden abzuarbeiten sowie eine Wohnung, in die sie zusammen mit ihrem Freund einziehen kann. Beim zweiten Interview war die Teilnehmende nicht mehr im Case Management. Sie hatte zwischenzeitlich eine gemeinsame Wohnung mit ihrem Freund gefunden, war jedoch wieder arbeitssuchend. Die Kompetenzagentur hat sie beim Bewerben und bei der Wohnungssuche unterstützt sowie den Kontakt zur Schuldnerberatung und einer Psychotherapeutin hergestellt. Insgesamt war sie mit der Unterstützung der Kompetenzagentur sehr zufrieden und hat diese als sehr nützlich empfunden, sie hätte sich jedoch Hausbesuche gewünscht. Die Case Managerin war für die junge Frau eine enge Bezugsperson, die Gespräche mit ihr haben ihr sehr geholfen.

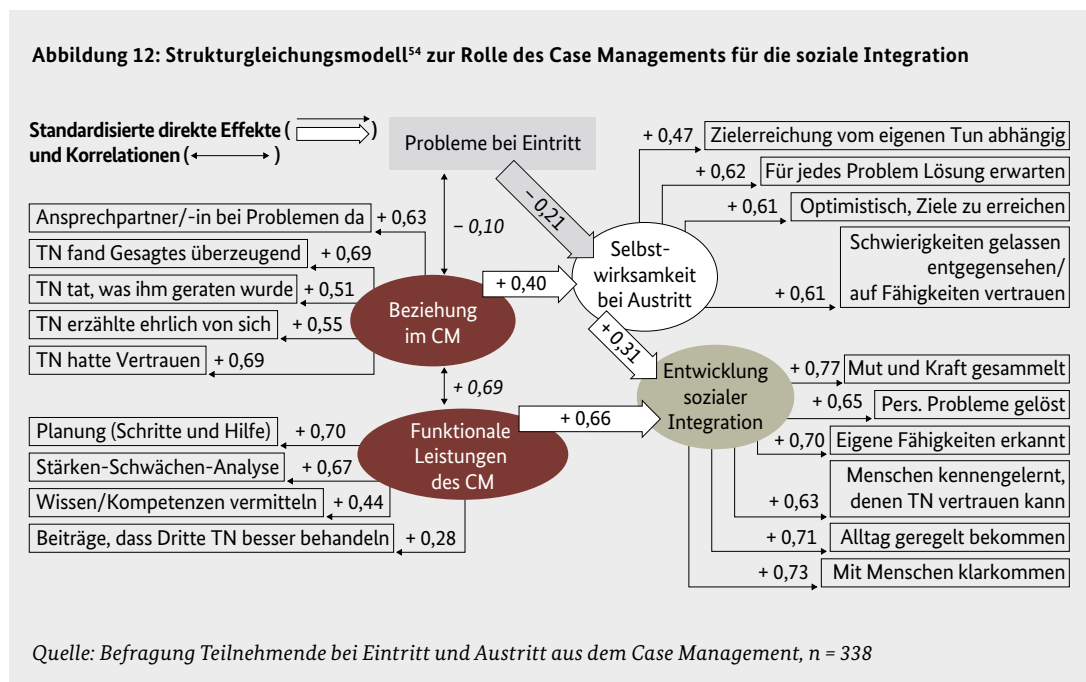
4.2 Statistische Analyse der Wirkungszusammenhänge zur Zielerreichung

In diesem Kapitel wird dargestellt, inwieweit sich einzelne Aspekte des Case Managements positiv auf die Erreichung verschiedener Ziele auswirken. Um hierbei unterschiedliche Bereiche des Case Managements unterscheiden zu können, muss auf komplexe statistische Methoden zurückgegriffen werden (Strukturgleichungsmodelle). Die Angaben zu den statistischen Kennwerten wurden auf das wissenschaftlich notwendige Maß begrenzt. Analysiert werden

einerseits die Wirkungen des Case Managements auf die soziale Integration (4.2.1) und andererseits auf den schulisch-beruflichen Qualifizierungsprozess (4.2.2). Abschnitt 4.2.3 geht auf die Frage konzeptioneller und struktureller Unterschiede der Koordinierungsstellen und ihren Einfluss auf die Gestaltung des Case Managements ein.

4.2.1 Wirkungszusammenhänge zur Erreichung sozialer Integration

Abbildung 12 veranschaulicht die Zusammenhänge zwischen dem Case Management, der Selbstwirksamkeit und der Entwicklung der sozialen Integration bis zum Austritt aus der Kompetenzagentur.



Die bei Ein- und Austritt von den am Case Management Teilnehmenden erhobenen Daten bestätigen die vier Grundannahmen des Strukturgleichungsmodells zu den **Zusammenhängen empirisch**:

- 1. Eine höhere Selbstwirksamkeitserwartung wirkt sich positiv auf Erfolge der sozialen Integration aus.** Soziale Integration ist hier in dem Sinne zu verstehen, dass die jungen Menschen beim Austritt aus dem Case Management angaben, sie hätten seit der Begleitung durch die Kompetenzagentur bestimmte Erfolge erzielt (vorausgesetzt, sie hatten hier zuvor ein Problem). Hierzu zählt z. B., dass sie ihren Alltag wieder geregelt bekommen, persönliche Probleme gelöst werden konnten, sie wieder Mut und Kraft gesammelt hatten, sie Menschen kennengelernt haben, denen sie vertrauen, oder mit den Menschen um sie herum besser klarkommen – oder dass sie lernten, was sie mit ihren Fähigkeiten anfangen können.⁵⁵ Junge Menschen mit einer höheren Selbstwirksamkeitserwartung bei Austritt aus dem Case Management hatten signifikant größere Erfolge im Bereich der sozialen Integration.

54 Die Güte des Modells (Modellfit) wird durch folgende Kennwerte angezeigt: RMSEA = 0,052, PCLOSE = 0,371; CFI = 0,905; NFI = 0,823; CMIN = 313, p = 0,000; CMIN/DF = 1,897. Insgesamt können durch das Modell 64,2 % der Varianz der sozialen Integration erklärt werden.

55 Der Begriff soziale Integration kann selbstverständlich in anderen Fachdiskursen noch wesentlich breiter verstanden werden, z. B. bis hin zur aktiven Teilhabe am politischen Leben oder als Mitgliedschaft in Vereinen. Diese weite Perspektive entsprach jedoch i. d. R. nicht der Praxis bzw. den konkreten Zielen der Kompetenzagenturen.

2. **Je größer die Problembelastung der jungen Menschen in der Ausgangssituation war, desto niedriger war ihre Selbstwirksamkeitserwartung (auch noch) beim Austritt aus dem Case Management.** Der Zusammenhang ist signifikant, obwohl die Ausgangssituation nur rudimentär abgebildet werden konnte, z. B. dass Maßnahmen, Projekte oder eine Ausbildung abgebrochen wurde, Verschuldungs-, Wohnungs- oder Drogenprobleme bestanden, die Regelung des Alltags nicht gelang oder positive Kontakte zu Mitmenschen fehlten. Im Rahmen der standardisierten Befragung war das Ausmaß oder die Komplexität dieser Probleme nicht differenzierter zu erheben.
3. **Eine positive Beziehung im Case Management fördert die Selbstwirksamkeitserwartung.** Zur positiven Beziehung zählt hier, dass die jungen Menschen Vertrauen zu ihren Case Managerinnen und Managern hatten und entsprechend ehrlich von sich erzählten, dass sie überzeugend und hilfreich fanden, was sie ihnen sagten, sie umsetzten, was ihnen geraten wurde, und dass die Case Managerinnen und Manager bei Problemen für den jungen Menschen da waren. Der Aufbau einer positiven Beziehung war bei größeren Problemen in der Ausgangssituation eher schwieriger. Zwischen den Leistungen des Case Managements und einer positiven Beziehung im Case Management besteht ein enger Zusammenhang, ohne dass eine einseitige Ursache bestimmt werden könnte. Es ist hier von einem Zusammenhang auszugehen, in dem die Beziehungsarbeit die Grundlagen für ein Case Management erst schafft, dann aber Leistungen des Case Managements sich wieder positiv auf die Beziehung auswirken.
4. Die funktionalen Leistungen des Case Managements umfassen in diesem Modell insbes. Stärken und Probleme zu analysieren, Pläne aufzustellen (was die jungen Menschen tun können und wie ihnen dabei zu helfen ist) sowie die Vermittlung von relevantem Wissen. **Zwischen diesen funktionalen Leistungen und der Entwicklung der sozialen Integration besteht ein starker Zusammenhang.** Die Verbesserung des Umgangs Dritter mit dem jungen Menschen (z. B. dass Fallmanager oder Eltern sie oder ihn besser behandeln) steht nur in geringem Zusammenhang zu diesen Leistungen.

Zum **Prozess des Case Managements** und zu den Erfahrungen der jungen Menschen mit ihm wurden aus der Befragung beim Austritt vertiefende Informationen erhoben. **Positive Erfahrungen** stehen mit fast allen funktionalen Leistungen des Case Managements und Aspekten der Beziehung in Zusammenhang; ausgewählte dieser Zusammenhänge sind in Tabelle 25 dargestellt. Je deutlicher z. B. die Stärken-Schwächen-Analyse und die Entwicklung einer Planung von Hilfen und zielführenden Schritten waren, umso weniger haben sich die jungen Menschen überfordert gefühlt, empfanden sie Angebote als sinnlos, und auch unkoordinierte Anforderungen Dritter waren seltener und auf passende Angebote musste weniger gewartet werden. Insbesondere die Planung steht in Zusammenhang mit der Aussage, die benötigte Unterstützung erhalten zu haben – was als Kernaufgabe des Case Managements verstanden werden kann. Inwieweit die jungen Menschen Vertrauen zu den Case Managerinnen und Managern hatten, steht insbes. mit ihrer übergreifenden Zufriedenheit mit der Unterstützung in Zusammenhang, der erhaltenen Unterstützung und dem eigenen Bemühen, die eigenen Ziele zu erreichen.

Tabelle 25: Zusammenhänge zwischen der Gestaltung des Case Managements und Erfahrungen der jungen Menschen im Prozess

Erfahrungen seit Begleitung durch die Kompetenzagentur		Ich hatte Vertrauen zu Ansprechpartner/-in in Kompetenzagentur.	Sie haben einen genauen Plan entwickelt, was ich tun soll und welche Hilfe ich bekommen soll.	Sie haben meine Stärken und Schwächen herausgefunden, sodass dieser Plan für mich passte.
Ich habe mich überfordert gefühlt.	Rho	-0,195	-0,128	-0,117
	n	787	785	783
Ich habe an Angeboten teilgenommen, die ich sinnlos fand.	Rho	-0,153	-0,166	-0,136
	n	785	785	783
Zu viele Leute wollten Unterschiedliches von mir (ich konnte es nicht allen gleichzeitig recht machen).	Rho	-0,141	-0,139	-0,076*
	n	787	786	784
Ich habe auf passende Angebote lange warten müssen.	Rho	-0,126	-0,174	-0,144
	n	787	787	785
Ich habe die Unterstützung erhalten, die ich brauchte.	Rho	0,350	0,408	0,383
	n	787	785	784
Bewertung, wie groß die Hilfe der Kompetenzagentur war, meine Ziele zu erreichen.	Rho	0,220	0,318	0,251
	n	743	738	737
Ich habe mich bei allem bemüht, was dazu beigetragen hat, meine Ziele zu erreichen.	Rho	0,307	0,282	0,326
	n	793	790	788
Insgesamt war ich mit der Unterstützung zufrieden.	Rho	0,380	0,360	0,305
	n	790	788	787

* Signifikanzniveau < 0,05 (alle anderen Signifikanzniveaus < 0,01), „Rho“ = Spearman-Rho

Quelle: Befragung Teilnehmende bei Austritt aus dem Case Management

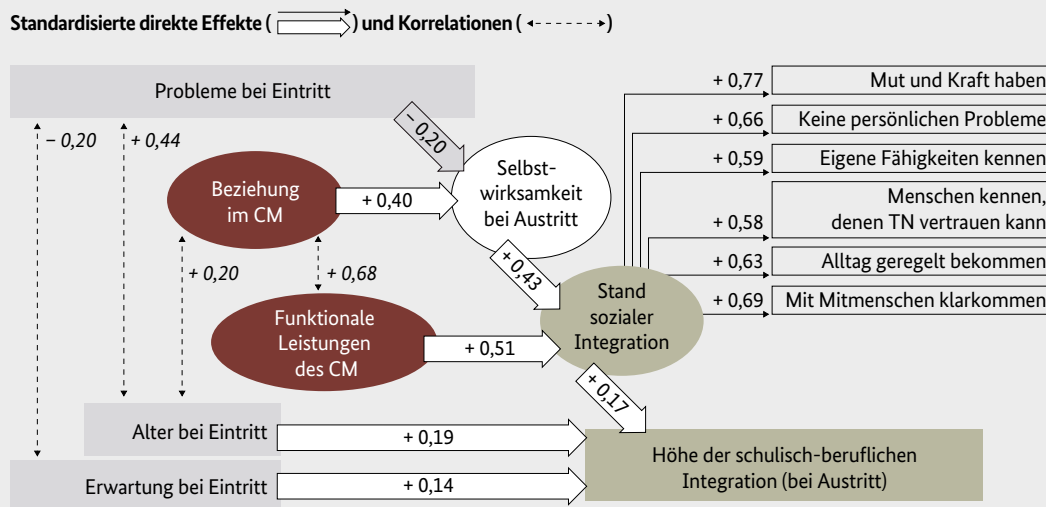
4.2.2 Wirkungszusammenhänge zur Erreichung schulisch-beruflicher Integration

Abschätzung der Zusammenhänge über eine Strukturgleichungsanalyse

Die dargestellten Wirkungszusammenhänge zwischen dem Case Management und der sozialen Integration haben positive Folgewirkungen auf die schulisch-berufliche Integration der jungen Menschen. Die betrachtete abhängige Variable ist, wie weit die jungen Menschen im Prozess der schulisch-beruflichen Integration vorangekommen waren – d. h., ob sie z. B. als höchste Stufe eine Ausbildung im Wunschberuf aufnahmen oder „nur“ eine berufsvorbereitende Maßnahme begannen, ggf. auch nicht einmal dies (vgl. Tabelle 18). Das Strukturgleichungsmodell der sozialen Integration wurde dabei wie in Abbildung 13 dargestellt erweitert.⁵⁶

⁵⁶ Aus Gründen einer größeren Übersichtlichkeit wurde auf die Darstellung der Messvariablen zu Beziehungen, funktionalen Leistungen und Selbstwirksamkeit verzichtet. Sie entsprechen den in Abbildung 12 beschriebenen Beziehungen. Abweichend von dem in Abbildung 12 dargestellten Modell wurden hier nicht Entwicklungen der sozialen Integration in das Strukturgleichungsmodell aufgenommen, sondern der Stand der sozialen Integration bei Austritt. Als gleichwertig wurde betrachtet, ob jemand seine sozialen Probleme nun gelöst sah oder schon ursprünglich keine Probleme hatte (die Werte wurden entsprechend recodiert).

Abbildung 13: Strukturgleichungsmodell⁵⁷ zur Rolle des Case Managements für die schulisch-berufliche Integration



Quelle: Befragung Teilnehmende bei Eintritt und Austritt aus dem Case Management, n = 338

Erkennbar ist, dass auch das Alter der im Case Management Begleiteten in signifikantem Zusammenhang mit dem Prozess der beruflichen Einmündung steht. Darüber hinaus ergibt sich ein Zusammenhang zu den ursprünglichen Erwartungen bei Eintritt ins Case Management, für wie wahrscheinlich die jungen Menschen es hielten, wie weit in diesem Prozess zu gelangen. Insbesondere lassen sich zwei Sachverhalte festhalten:

1. Es ließen sich keine statistisch signifikanten **direkten** Wirkungen des Case Managements auf die Höhe der schulisch-beruflichen Integration modellieren, sondern der **Gesamteffekt des Case Managements erfolgte indirekt über die soziale Integration**. Die Wirkungen des Case Managements auf die soziale Integration wurden oben bereits beschrieben. Und je höher die soziale Integration bei Austritt aus dem Case Management, umso höher ist auch die schulisch-berufliche. Dieser Wirkungskette entspricht der Sachverhalt, dass die Kompetenzagenturen (überwiegend)⁵⁸ nicht direkt – wie z. B. Jobcenter oder die Agenturen für Arbeit – im Bereich der Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung aktiv sind. Ihren Fokus legen sie auf die soziale Integration als Voraussetzung für die berufliche, bzw. angesichts der Problemlagen ist an eine direkte berufliche Integration oft nicht zu denken. Ihr Beitrag ist hier eher als vorgelagertes oder komplementäres Angebot zu verstehen, dass sie die jungen Menschen durch die Förderung der sozialen Integration für die weiterführenden spezifischen Unterstützungsangebote der Ausbildungs- und Arbeitsförderung öffnen und an diese heranführen. Quantitativ ist damit der Effekt des Case Managements auf die schulisch-berufliche Integration jedoch geringer als der Effekt auf die soziale Integration.

57 Kennwerte des Modelfit: RMSEA = 0,046; PCLOSE = 0,780; CFI = 0,905; NFI = 0,805; CMIN = 384, p = 0,000 CMIN/DF = 1,721.

58 Einzelne Kompetenzagenturen stellten auch Kontakte zwischen Bildungsträgern oder Betrieben und den jungen Menschen her.

2. Auch wenn die üblichen statistischen Gütekriterien einer Strukturgleichungsanalyse von dem Modell erfüllt werden, kann damit **nur zu einem geringen Teil erklärt werden, wie weit genau die jungen Menschen im Prozess der Berufseinmündung vorangekommen waren.**⁵⁹

Das heißt, überwiegend hängt dieses Niveau z. B. auch von individuellen Kompetenzen und Interessen, dem lokalen Arbeits- und Ausbildungsmarkt und Details der individuellen Problemlagen ab, die im Rahmen der Evaluation nicht im Einzelnen erhoben oder quantifiziert werden konnten.

Abschätzung der Zusammenhänge über eine Regressionsanalyse

Um die **ungefähre Größenordnung** des Case-Management-Beitrags auf die Höhe der schulisch-beruflichen Integration stärker **veranschaulichen** zu können, wurde über die zuvor beschriebene Strukturgleichungsanalyse eine Regressionsanalyse durchgeführt. Die Regression ersetzt das Strukturgleichungsmodell nicht, sondern bringt ergänzende Erkenntnisse, indem die Zusammenhänge noch einmal aus einer anderen Perspektive betrachtet werden. Die auf diese Weise gewonnene Quantifizierung des Beitrags (vgl. Tabelle 26) muss jedoch aus drei Gründen mit Vorsicht interpretiert werden:

- Erstens lässt sich der Prozess der beruflichen Integration generell nur bedingt auf einer linearen Skala abbilden,
- zweitens konnte er nicht im Detail erhoben werden (unter anderem aufgrund des Bildungshintergrunds und der Befragungsbereitschaft der Zielgruppe) und
- drittens sind Regressionsanalysen keine sichere Methode für die Abschätzung von Nettowirkungen eines Programms.

Ogleich die ermittelte Größenordnung des Werts auch entsprechend der qualitativen Evaluationsergebnisse plausibel erscheint, ist aus diesen Gründen die Quantifizierung nur als **Näherungswert** zu verstehen. Die Analyse erfolgte in vier Schritten:

1. Zunächst wurden alle Case-Management-Aspekte über eine Faktoranalyse gebündelt. Die resultierenden Faktoren **differenzieren** die oben im Strukturgleichungsmodell verwendete Unterscheidung von „Beziehung“ und „Funktionalen Leistungen“ **noch stärker**, da fünf Dimensionen/Faktoren unterschieden werden. Sie lassen sich bezeichnen als die Faktoren: **I.** „Vertrauen in der Beziehung“, **II.** „Planung und Stärken-Schwächen-Analysen“, **III.** „Mitwirkung (ehrlich von sich erzählen und umsetzen, was geraten wurde)“, **IV.** „Es wurde Wichtiges beigebracht“ und **V.** „Arbeit mit Dritten (Organisation von Hilfen Dritter und dass Dritte besser mit dem jungen Menschen umgehen)“.⁶⁰
2. In einem zweiten Schritt wurde der simultane Einfluss dieser Faktoren (Regressionskoeffizienten) auf die Höhe der schulisch-beruflichen Integration mit einer linearen Regressionsanalyse geschätzt (vgl. Tabelle 26, Spalten a und b). Nur der Faktor „Arbeit mit Dritten“ besaß keinen statistisch signifikanten Einfluss – er ist aus diesem Grund nicht in der Tabelle aufgeführt.
3. Sodann wurde aus einer deskriptiven Analyse von Angaben der jungen Menschen entnommen, wie stark diese Faktoren im Durchschnitt der Befragten ausgeprägt waren und welchen Wert sie für den Fall annahmen, dass das Case Management schlechtestmöglich oder gar nicht umgesetzt worden wäre (Spalte c).

59 Während die Entwicklung der sozialen Integration zu 64,1 % durch das Modell erklärt wird, können nur 8,9 % der beruflichen Integration erklärt werden.

60 72,9 % der Gesamtvarianz werden durch diese fünf Faktoren erklärt.

4. Durch Multiplikation dieser Werte (aus Spalten a und c) ergibt sich der Gesamteffekt eines jeden Faktors – und deren Summe quantifiziert den Gesamteffekt des Case Managements. Der resultierende Kennwert beträgt 2,3.

Wie zuvor angemerkt soll dieser Kennwert **nicht** dahin gehend interpretiert werden, dass die durchschnittlichen Teilnehmenden im Prozess ihrer beruflichen Integration ohne Unterstützung der Kompetenzagentur exakt 2,3 Stufen weniger weit gekommen wären. Über diesen Kennwert lässt sich jedoch die Größenordnung des durchschnittlichen Unterstützungseffekts des Case Managements veranschaulichen: „Zwei Stufen“ bedeutet nach der in Abschnitt 3.1.3/ Tabelle 18 dargelegten Skalierung z. B., statt eine Ausbildung aufzunehmen, nur eine berufsvorbereitende Maßnahme zu beginnen – oder z. B., statt einen Schulabschluss zu erwerben, weder schulisch noch beruflich weiterzukommen.

Tabelle 26: Effekt des Case Managements auf die Höhe der schulischen/beruflichen Integration

Regressionsanalyse			Delta zwischen durchschnittlicher und niedrigstmöglicher Ausprägung	
Abhängige Variable: Höhe der schulisch-beruflichen Integration bei Austritt aus dem Case Management	Nicht standardisierte β -Koeffizienten	Sig.		
Aspekte des Case Managements	a	b	c	a*c
Faktor „Vertrauen“	0,214	0,004	5,41	1,1
Faktor „Planung und Stärken-Schwächen-Analysen“	0,179	0,014	2,40	0,4
Faktor „Mitwirkung“	0,163	0,026	3,81	0,6
Faktor „Es wurde Wichtiges beigebracht“	0,187	0,010	0,36	0,1
Summe (Entspricht in diesem Modell der durch das Case Management bedingten Höhe der schulisch-beruflichen Integration)	--	--	--	2,3

Quelle: Befragung beim Austritt aus dem Case Management, n = 783

4.2.3 Einfluss von konzeptionellen und strukturellen Unterschieden der Koordinierungsstellen auf die Gestaltung des Case Managements

Ob ein Case Management positiv gestaltet werden kann, hängt nicht ausschließlich von den Kompetenzagenturen ab, sondern auch von den einzelnen jungen Menschen – die z. B. einmal mehr und einmal weniger Vertrauen in ihre Case Managerinnen und Manager entwickelten oder die durch ihre Mitwirkungsbereitschaft die Erfolgchancen des Case Managements beeinflussten. Vor diesem Hintergrund sind zwei Fragen zu unterscheiden:

- I Erstens die Frage, inwieweit sich ein im **individuellen Fall** erfolgreich umgesetztes Case Management auf die Entwicklung der sozialen Integration und ferner den schulisch-beruflichen Einmündungsprozess positiv auswirkt. Diese Frage wurde in den vorangegangenen Abschnitten beantwortet.
- I Zweitens die Frage, inwieweit konzeptionelle und strukturelle Unterschiede der einzelnen Kompetenzagenturen unterschiedliche Gelingensbedingungen des Case Managements darstellten und somit dazu führten, dass die **durchschnittlichen Case-Management-Erfolge** einer Kompetenzagentur höher und die einer anderen niedriger waren. Dieser zweiten Frage nach den Einflussfaktoren **auf der Ebene der Kompetenzagenturen** wird nachfolgend nachgegangen.

Mehrebenenanalysen ergeben, dass die einmal größeren und einmal geringeren Integrations-
erfolge ebenso wie die einmal positiveren und einmal negativeren Verläufe des Case Manage-
ments **überwiegend durch den individuellen Fall bedingt sind** und nur zum kleineren Teil von
den unterschiedlichen Rahmenbedingungen und Konzepten der Kompetenzagenturen abhän-
gen. Die statistische Kennziffer hierfür ist der Intraklassenkorrelationskoeffizient (ICC)⁶¹. Er
beträgt je nach betrachtetem Aspekt zwischen 1,7 und 12,1 (vgl. Tabelle 27), was bedeutet, dass
nur zwischen 1,7 % und 12,1 % der Erfolgsunterschiede auf die strukturellen Unterschiede der
Kompetenzagenturen zurückgehen – bzw. dass zwischen 98,3 % und 87,9 % individuell bedingt
sind.

**Tabelle 27: Anteil der Kompetenzagenturen an der Varianz ausgewählter Ziele und ausgewählter Aspekte in
der Gestaltung des Case Managements**

	ICC
Wie groß war die Hilfe der Kompetenzagentur, deine Ziele zu erreichen ...	12,1
Ich habe ehrlich von mir erzählt.	10,3
Sie haben mir Wichtiges beigebracht.	9,7
Sie haben mir Hilfe von anderen Leuten organisiert.	9,6
Ich hatte Vertrauen zu Ansprechpartner/-in in der Kompetenzagentur.	3,6
Mitarbeiter/-innen der Kompetenzagentur haben einen genauen Plan entwickelt.	3,2
Sie haben meine Stärken und Schwächen herausgefunden.	1,7

Quelle: Befragung von jungen Menschen bei Austritt aus dem Case Management, n = 831

Die Ursachen hierfür können unter anderem darin liegen,

- dass kein Case Management stark genug ist, die individuell unterschiedlichen Ausgangs-
bedingungen auszugleichen, oder
- dass die durchschnittliche Gestaltung des Case Managements in den meisten Kompetenz-
agenturen und die Rahmenbedingungen **relativ ähnlich** sind. Letzteres betrifft vor allem
Stärken-Schwächen-Analysen und die Planung der Förderung;
- und schließlich auch darin, dass innerhalb einer Kompetenzagentur verschiedene Case
Managerinnen und Manager mit unterschiedlichen Konzepten arbeiteten und unterschied-
lich erfolgreich waren. Dies konnte nicht gesondert erfasst werden, da eine Zuordnung von
jungen Menschen zu konkreten Case Managerinnen und Managern erhebungstechnisch
nicht möglich war. Die Varianz, die hier „individuell bedingt“ bezeichnet wird, muss somit
nicht allein durch Unterschiede der jungen Menschen bedingt sein, sondern geht ggf. auch
auf die **Vielfalt der Case Managerinnen und Manager innerhalb einer Kompetenzagentur**
zurück.

Im Ergebnis sind bedauerlicherweise die Möglichkeiten begrenzt, aus den Unterschieden
zwischen Kompetenzagenturen starke Erfolgsfaktoren herauszuarbeiten. Die Analysen
mussten sich folglich auf die Auswertung der nur geringfügigen Unterschiede beschränken.

⁶¹ Hätten alle Kompetenzagenturen eine gleiche durchschnittliche Zielerreichung bei starken individuellen
Schwankungen, wäre der ICC = 0. Bei starken Unterschieden zwischen den Kompetenzagenturen und keinen
Unterschieden zwischen den jungen Menschen innerhalb jeder Kompetenzagentur wäre der Wert gleich 100%.

Im Rahmen von Befragungen der Projektleitungen wurde eine Vielzahl von möglichen Einflussfaktoren erhoben, Effekte dieser Faktoren wurden in Mehrebenenregressionen nicht identifiziert.⁶²

4.3 Gute Praxis im Case Management

Auch im Rahmen qualitativer Analysen wurde gute Praxis im Case Management des Programms Kompetenzagenturen herausgearbeitet. Aus über 300 Erfolgsfällen,⁶³ die von den Case Managerinnen und Managern anonymisiert beschrieben wurden, wurden zunächst Prozessmerkmale herausgearbeitet und Erfolgsfaktoren abgeleitet. Eine Befragung von Fachkräften klärte, wie sie die Relevanz dieser Faktoren einschätzten, und vertiefte, auf welche Weise ihnen die Umsetzung dieser Faktoren gelang. Die Ergebnisse dieser Analyse sind bereits in der Praxishilfe Nr. 10 für die Programme der Initiative JUGEND STÄRKEN dokumentiert. Vor diesem Hintergrund sollen die wichtigsten Punkte nachfolgend nur zusammengefasst werden – für Ausführungen im Detail sei auf die Praxishilfe verwiesen.⁶⁴

In Abschnitt 2.4.1 wurde bereits dargestellt, dass viele Kompetenzagenturen sich auch an der Umsetzung von Unterstützungsleistungen beteiligten und sich an einem weiten Begriff des Case Managements orientierten, welcher sowohl vom Wortlaut der Förderrichtlinie als auch von der Fachdiskussion abweicht. Nicht alle Aktivitäten, die von Case Managerinnen oder Managern der Kompetenzagenturen umgesetzt wurden, waren somit in einem engeren, funktionalen Sinn als Case Management zu bezeichnen – unabhängig davon, wie wichtig sie für die begleiteten jungen Menschen waren. Den nachfolgenden Ausführungen, die auf den Angaben der Fachkräfte basieren, liegt ebenfalls ein stark praxisorientierter Case-Management-Begriff zugrunde, welcher die sozialpädagogische Begleitung der jungen Menschen und die damit in Zusammenhang stehenden Unterstützungsangebote als einen Randbereich des Case Managements mit einbezieht.

Aufbau eines Vertrauensverhältnisses: Wird der Zugang über Vertrauenspersonen vermittelt, beginnt das Case Management im Idealfall mit einem Vertrauensvorschuss – dies ist jedoch i. d. R. nicht der Fall. Vertrauen zwischen den jungen Menschen und den Mitarbeitenden der Kompetenzagentur aufzubauen, ist somit wesentlich. In der Praxis stellte dies bis auf Ausnahmen jedoch kein Problem dar; die förderlichen Methoden wurden von den Fachkräften genutzt. Hierzu zählt z. B. Wertschätzung zu zeigen, für die Kommunikation geschützte Räume zu bieten oder die Kommunikationsmedien flexibel an die Bedarfe der Individuen anzupassen.

62 Nicht einmal zwischen der Zielerreichung und z. B. der Personalausstattung je Teilnehmenden oder der Güte der lokalen Angebotsstruktur fanden sich statistisch signifikante Zusammenhänge. Dies galt sowohl für die Auswertung der elektronischen Fallakten wie für die Daten der Befragung von Teilnehmenden.

63 Da die Evaluation des Programms „Kompetenzagenturen“ mit der des Programms „Schulverweigerung – die 2. Chance“ parallel durchgeführt wurde, stammen die Beschreibungen dieser Erfolgsfälle aus beiden Programmen.

64 Sommer, J. et al. (2012). Arbeitshilfe zum Case Management im Kontext der Programme Schulverweigerung – die 2. Chance und Kompetenzagenturen (Praxishilfe für die Programme der Initiative JUGEND STÄRKEN, Nr. 10/Juli 2012, herausgegeben durch Stiftung SPI). Es sei hier darauf hingewiesen, dass dieser Abschnitt insgesamt auf den in der Praxishilfe dokumentierten Ergebnissen basiert: Zur leichteren Lesbarkeit soll darauf verzichtet werden, die Selbstzitate einzeln bzw. für jeden Absatz durch ein „vgl. ebenda“ zu kennzeichnen.

Aber auch frühzeitig Transparenz über wesentliche Strukturelemente des Case Managements herzustellen, zeigte sich als zielführend, denn diese Strukturelemente sind an die Bedürfnisse der jungen Menschen angepasst: Hierzu zählen die Freiwilligkeit der Teilnahme, die institutionelle Unabhängigkeit sowie die Einbeziehung und Autonomie der jungen Menschen im Arbeitsprozess des Case Managements.

Freiwilligkeit der Teilnahme: Einige Kompetenzagenturen hatten das Problem zu lösen, dass ihnen Netzwerkpartner (insbes. Jobcenter oder Gerichte) Klientinnen und Klienten zuwiesen, obwohl aus ihrem Selbstverständnis das Case Management freiwillig sein muss. Nach Handlungslogik der zuweisenden Stelle drohten dann von ihrer Seite Sanktionen, falls die zugewiesenen jungen Menschen an den Unterstützungsangeboten der Kompetenzagentur nicht teilnahmen. Erstens muss in einem solchen Fall über die jeweiligen Abhängigkeiten und institutionellen Regeln Transparenz hergestellt werden. Zweitens gilt es dann, Freiwilligkeit (nachträglich) herzustellen, z. B. indem die jungen Menschen vom persönlichen Gewinn des Case Managements überzeugt werden. Drittens sollte die „unfreiwillige“ Phase auf einen kurzen überschaubaren Zeitraum begrenzt werden, z. B. auf das erste oder die ersten fünf Treffen. Der ideale Ablauf ist jedoch, durch Kooperation zwischen der Kompetenzagentur und der (potenziell) zuweisenden Stelle unfreiwillige Zuweisungen grundsätzlich bzw. formell zu vermeiden.

Erkennen von multiplen Problemlagen: Die Mehrheit der erreichten jungen Menschen wies multiple Problemlagen auf. Nicht alle sind sofort ersichtlich, den jungen Menschen bewusst oder werden von diesen offen kommuniziert. Da die Interventionslogik des Case Managements gerade in komplexen Problemlagen bedeutsam ist, besteht die Herausforderung, ihr komplexes Zusammenwirken frühzeitig zu identifizieren. Zur Erhebung dieser Probleme (wie auch der Kompetenzen) ist i. d. R. eine Kombination unterschiedlicher Methoden notwendig. Sie müssen thematisch breit angelegt sein und alle lebensweltlichen Bedingungen einbeziehen, um die jeweilige Situation ganzheitlich zu erheben, z. B. mit Informationen zur Persönlichkeit, zu den Peergroups, zur Tagesstruktur, zu Stärken und akuten Unterstützungsbedarfen. Die Chance, multiple Problemlagen schnell zu erkennen, kann erhöht werden, indem Erhebungskontexte gewechselt und kombiniert werden, indem Erfahrungen und Perspektiven unterschiedlicher beteiligter Akteure systematisch einbezogen werden (z. B. über Fallkonferenzen mit Mitarbeitenden anderer am Hilfeprozess beteiligter Stellen) oder indem Fälle im Team besprochen werden, insbes. wenn Kolleginnen und Kollegen aus interdisziplinär zusammengesetzten Teams ihre Erfahrungen einbringen.

Planen von individuellen Entwicklungen: Planungen auf der Basis umfassender Kompetenz- und Problemanalysen führen erstens dazu, dass Aktivitäten zielführend gewählt werden. Zweitens schaffen sie für die jungen Menschen Orientierung und wirken durch die Möglichkeit einer schrittweisen Bearbeitung motivierend. Die Erfahrungen mit schriftlich fixierten konkreten Zielvereinbarungen zwischen den Case Managerinnen und Managern und den jungen Menschen sind überwiegend positiv. Teil der Planung ist, Probleme zu strukturieren und zu gewichten. In Antizipation langwieriger Prozesse soll die vorausschauende Planung dabei ein Gesamtziel in verschiedene nahe, mittelfristige und ggf. längerfristige realistische Teilziele gliedern. Die aktive Partizipation der jungen Menschen ist dabei einerseits wichtig, um die objektiven Lösungsmöglichkeiten herauszuarbeiten, andererseits auch dafür, dass geplante Wege subjektiv für die Betroffenen akzeptierbar werden. Die Kompetenz der jungen Menschen, eigenverantwortlich Lebenspläne zu entwickeln und umzusetzen, muss dabei im Prozess noch gefördert werden.

Orientierung schaffen: Zur Lotsenfunktion des Case Managements zählt insbes., junge Menschen über die Anschlussmöglichkeiten nach der Schule zu informieren, über Angebote zur Unterstützung der sozialen Integration sowie über leistungsrechtliche Fragen, Zuständigkeiten und Regeln der Antragstellung. Über die Übermittlung von Informationen hinaus hat es sich als förderlich erwiesen, die Kontakte zu Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern dritter Akteure aktiv zu steuern, z. B. indem diese in die Kompetenzagentur eingeladen werden oder indem die jungen Menschen beim Besuch dieser Akteure begleitet werden.

Koordination und Abstimmung von Leistungen Dritter: Die soziale und berufliche Integration ist meist vom Handeln mehrerer Beteiligter zugleich abhängig. Unterschiedliche Faktoren (z. B. Zuständigkeiten, Verständnisprobleme und Arbeitskulturen) wirken ihrer Abstimmung jedoch oft entgegen. Aufgabe des Case Managements ist es, zwischen den Unterstützung anbietenden Akteuren zu vermitteln und ihr integriertes Zusammenwirken zum Wohl der jungen Menschen zu initiieren. Dies beinhaltet organisatorische Fragen, aber auch die inhaltliche Abstimmung der unterschiedlichen Akteure. Die Kompetenzagenturen verfügen jedoch über keine Durchgriffsrechte auf andere Akteure. Ihre Ansätze zur Förderung eines abgestimmten Vorgehens aller Beteiligten müssen sich somit i. d. R. auf die Intensivierung von Kommunikation, Sensibilisierungen, Förderung des wechselseitigen Verstehens oder der Übernahme des Informationstransfers beschränken.

Angebote zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration: Während das Case Management durch die Identifizierung individueller Bedarfe eine Voraussetzung für passgenaue Angebote schafft, bleibt deren Realisierung doch weiterhin auch von der Palette gegebener Unterstützungsangebote abhängig. Im Idealfall erfolgt die Sicherung hochwertiger Angebote im Rahmen eines mehrstufigen Prozesses, in dem die Kompetenzagentur in etablierten Netzwerken mitwirkt und innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs als fachlicher Ratgeber/Mentor wirkt. Durch die regelmäßige zentrale Erhebung und Überprüfung der vorhandenen Angebote wird dort eine Gesamtsteuerung des Netzwerks unterstützt, in der Angebote modifiziert oder neu initiiert werden können. Da dies jedoch stark von der Kooperationsbereitschaft Dritter abhängt, kann dies für viele Kompetenzagenturen nur ein mittelfristiges bzw. je nach Rahmenbedingungen auch nur ein Fernziel darstellen.

Die Arbeit von ungerechtfertigtem Erfolgsdruck frei halten: Die Lösung multipler Problemlagen erfordert viel Zeit. Damit von den Beteiligten kein ungerechtfertigter Erfolgsdruck entsteht, welcher bei der Zielgruppe kontraproduktiv wirken kann, sollten Case Managerinnen und Manager auch Akzeptanz dafür herstellen, dass sich langjährig erworbene Verhaltensmuster nicht kurzfristig verändern. Förderlich sind dabei Transparenz über das, was das Case Management in allen Phasen leisten kann, und der regelmäßige Austausch über den Stand der Zielerreichung. Ungerechtfertigtem Druck, den sich die jungen Menschen machen, kann z. B. durch das „Feiern“ von Teilerfolgen begegnet werden. Für einen konstruktiven Umgang mit projektinternem Druck dienen Instrumente wie Supervisionen, kollegiale Beratungen, Gesprächskreise und Fallbesprechungen, welche die Case Managerinnen und Manager dabei unterstützen können, ihre professionelle Distanz zu wahren.

4.4 Statistische Zusammenhänge zu Netzwerken und Kooperationen

Um zu untersuchen, welche Merkmale und Bedingungsgefüge zu einer qualitativ hochwertigen Netzwerkarbeit beitragen, wurden die oben beschriebenen deskriptiven Ergebnisse (vgl. Abschnitt 2.2) der Projektleitungsbefragungen verdichtet.⁶⁵ Im Ergebnis konnten aus der Vielzahl an einzelnen Fragen und Aussagen drei Indizes identifiziert werden, wobei zwei als unabhängige, d. h. erklärende Merkmale bewertet werden:

- **Kommunikation** umfasst verschiedene Bereiche der Kommunikationspraktiken in der Zusammenarbeit mit wichtigen Partnern, wie z. B. das Vorhandensein fester Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, kurze Kommunikationswege oder persönliche Bekanntschaft der für die Kooperation zuständigen Fachkräfte.
- **Formalisierung** beinhaltet z. B. den Grad der Formalisierung von Abstimmungen zwischen den Partnern, wie die schriftliche Fixierung von Verfahrensabläufen.
- Als abhängiges Merkmal wurde die **Prozessqualität der Vernetzung** herangezogen. Diese Skala setzt sich aus Aussagen zusammen, die die Qualität der Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit beschreiben, beispielsweise ob Absprachen eingehalten werden, Zuständigkeiten, Aufgabenteilung und Entscheidungsfindungsprozesse klar sind oder vereinbarte Aufgaben umgesetzt werden.

Erkennbar wird, dass die Kommunikation zwischen den Partnern als auch die Prozessqualität der Zusammenarbeit insgesamt sehr gut/hoch waren und nur geringe Varianzen zwischen den Kompetenzagenturen bestehen. Lediglich der Formalisierungsgrad der Zusammenarbeit mit wichtigen Partnern weist eine größere Varianz auf und ist insgesamt etwas weniger ausgeprägt.

Tabelle 28: Prozessmerkmale der Kooperation

	N	Mittelwert	Standardabweichung
Kommunikation*	188	3,7	0,4
Formalisierung*	187	2,7	0,7
Prozessqualität*	188	3,3	0,4

* Wertebereich: 1= gering bis 4 = sehr hoch/sehr gut

Quelle: Befragung Projektleitungen 2011

Die Zusammenführung verschiedener Aspekte der Netzwerkarbeit in lineare Regressionen zeigt, dass neben einer guten Kommunikation und einem höheren Maß an Formalisierung, vor allem eine konkret vereinbarte Arbeitsteilung, die Bereitstellung von Ressourcen durch die Partner sowie die kontinuierliche Kommunikation (vom Verlauf des Case Managements und Verbleib der Teilnehmenden) zu einer hohen Prozessqualität der Zusammenarbeit beitragen. Dagegen zeigen sich in der Regressionsanalyse keine signifikanten Effekte von Ausgangslagen und Entwicklungen der Zusammenarbeit sowie investierter Zeit für klientelübergreifende Netzwerkarbeit auf die Prozessqualität der Kooperation.

⁶⁵ Dies erfolgte mittels Faktoren- und Reliabilitätsanalysen.

Tabelle 29: Regressionsanalyse zur Prozessqualität der Zusammenarbeit mit den wichtigsten Partnern

(korrigiertes $R^2 = 0,424$)	β	Sig.
Wir haben eine konkrete Arbeitsteilung vereinbart, die über eine Kooperationsvereinbarung hinausgeht.	0,279	0,000
Unsere Partner stellen ausreichend Ressourcen (z. B. Personal, finanzielle und technische Ausstattung) für die erfolgreiche Zusammenarbeit zur Verfügung.	0,264	0,000
Kommunikation	0,193	0,008
Formalisierung	0,157	0,027
Verlauf des Case Managements und Verbleib der Teilnehmenden werden Partner kontinuierlich kommuniziert.	0,142	0,048

Quelle: Projektleitungsbefragungen 2011, $n = 179$

4.5 Gender-Analysen

Zielgruppenerreichung/Ausgangslagen

Von den 80.676 in den Fallakten dokumentierten Case-Management-Fällen in der Förderperiode 2007 bis Ende 2012 waren 43,6 % weiblich und 56,3 % männlich. Hinsichtlich der Ausgangslagen der Teilnehmenden zeigen sich nur marginale Unterschiede zwischen den Geschlechtern.⁶⁶ Wenn Angaben in den Fallakten zur Problembelastung vorlagen, wiesen weibliche Teilnehmende durchschnittlich Probleme in 2,66 Bereichen auf, männliche Teilnehmende in 2,73 Bereichen. Dabei lagen die Probleme junger Frauen tendenziell etwas häufiger in den Bereichen Familie, Psyche und ökonomische Situation, die Probleme junger Männer geringfügig häufiger im strafrechtlichen und schulischen Bereich sowie im Bereich Arbeit und Ausbildung. Im Durchschnitt hatten weibliche Teilnehmende gegenüber männlichen Teilnehmenden etwas höhere Kompetenzen in den Bereichen Sprache und Kommunikation, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz sowie in Persönlichkeits- und Leistungsmerkmalen. Männliche Teilnehmende hatten marginal höhere Kompetenzen in den Bereichen Naturwissenschaft-Technik-Wirtschaft und Medien. Die in den Fallakten dokumentierten Förderbedarfe zeigen jedoch keine relevanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Auch nach Angaben der bei Eintritt Befragten gab es keine geschlechtsspezifischen Unterschiede der Ausgangslagen, wie den gewünschten Zielen, der wahrgenommenen Entfernung zu den Zielen oder der Selbstwirksamkeit.

Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Umsetzung des Case Managements

Männliche Teilnehmende haben das Case Management geringfügig öfter abgebrochen als weibliche Teilnehmende (17,9 % gegenüber 14,7 %). Es lassen sich jedoch keine Sachverhalte identifizieren, die darauf hinweisen, dass dies auf eine geschlechtsspezifisch unterschiedliche Umsetzung des Case Managements zurückzuführen ist. So zeigen sich weder bei der Häufigkeit der Kontakte noch bei der Dauer des Case Managements geschlechtsspezifische Unterschiede, ebenso bei den Angaben der Teilnehmenden zur wahrgenommenen Leistung des Case Managements.

⁶⁶ Zwar sind die Unterschiede teilweise statistisch signifikant, sie sind jedoch in ihren Ausprägungen so geringfügig, dass sie keine inhaltliche Relevanz besitzen. Die statistische Signifikanz der Unterschiede resultiert aus der großen Stichprobe.

Geschlechtsspezifische Aspekte der Ziel- und Teilzielerreichung

Nach Angaben der Case Managerinnen und Case Manager in den Fallakten zeigen sich kleine, aber statistisch signifikante Unterschiede bei der Zielerreichung zwischen den Geschlechtern. Demnach haben weibliche Teilnehmende gegenüber männlichen Teilnehmenden etwas häufiger ihr Ziel voll erreicht (45,9% gegenüber 41,8%). Ebenso entsprach die erreichte Qualifikation bei weiblichen Teilnehmenden etwas häufiger deren Vorstellungen und Fähigkeiten (49,0% gegenüber 44,4%).

Tabelle 30: Genderunterschiede in der Erreichung von Zielen des Case Managements

Einschätzung der Zielerreichung	Überhaupt nicht erreicht	Eher nicht erreicht	Eher erreicht	Voll erreicht
weiblich	6,2	14,0	33,8	45,9
männlich	8,6	14,8	34,8	41,8

Quelle: Fallakten, Bestand Förderperiode 2007–2012, beendete Fälle, gültige Angaben in %, n = 23.450

Tabelle 31: Genderunterschiede in der Erreichung von Qualifikationen

Erreichte Qualifikation entspricht den Vorstellungen und Fähigkeiten der/des Jugendlichen	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft vollkommen zu
weiblich	5,0	9,8	36,3	49,0
männlich	6,8	10,5	38,3	44,4

Quelle: Fallakten, Bestand Förderperiode 2007–2012, beendete Fälle, gültige Angaben in %, n = 20.402

Demgegenüber zeigen die Angaben der beim Austritt Befragten zu ihren Erfolgen während des Case Managements (vgl. Abbildung 11 und Tabelle 12) keine signifikanten Unterschiede der Zielerreichung zwischen den Geschlechtern, weder im Bereich soziale Integration noch im Bereich schulische/berufliche Integration. Auch die Wirksamkeit des Case Managements wird von beiden Geschlechtern nicht signifikant verschieden beurteilt.

4.6 Zusammenarbeit der Kompetenzagenturen mit den JMD

Die Kompetenzagenturen wurden im September 2011 im Rahmen einer Weiterförderung aufgefordert, ihre Kooperation mit Jugendmigrationsdiensten zu intensivieren und zu konkretisieren – sofern JMD im Einzugsgebiet vorhanden waren. An vielen Standorten bestand zu diesem Zeitpunkt bereits eine Kooperation. Aufgabe der Evaluation war die Untersuchung der Intensivierung und der Inhalte der Zusammenarbeit. An der Befragung haben 175 Kompetenzagenturen teilgenommen.

Entsprechend der Förderleitlinie kooperierten seit September 2011 alle Kompetenzagenturen – wenn im Zuständigkeitsbereich vorhanden – mit mindestens einem JMD. Rund zwei von fünf kooperierenden JMD (38,4%) beteiligten sich an der Kofinanzierung der Kompetenzagenturen, welche vor allem als geldwerte Leistung durch Personalressourcen eingebracht wurde und – wenn vorhanden – im Durchschnitt 25.254 € betrug.⁶⁷

⁶⁷ Bei 16,3% hatten die Kompetenzagentur und der JMD den gleichen Träger (gültige Prozent).

Fast alle Kompetenzagenturen gaben an, dass der Informationsaustausch (94,9 %), regelmäßige Treffen (92,0 %) und die gemeinsame Netzwerkarbeit (88,0 %) **zentrale und wichtige Gegenstände der Kooperationen** waren. Auch die gemeinsame Einzelfallbegleitung (68,6 %) sowie die gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit (54,9 %) und Durchführung von Veranstaltungen (54,3 %) waren oftmals Inhalte der Kooperation. Dabei war die **Konkretisierung der Ziele bzw. vereinbarten Aktivitäten zum Zeitpunkt** der Befragung im Juni 2012 bei den meisten Kompetenzagenturen bereits weit vorangeschritten und in der Tendenz mehrheitlich (51,3 %) nach dem SMART-Prinzip (spezifisch, messbar, akzeptiert, realistisch und terminierbar) präzisiert. So hatte auch **die Häufigkeit der Kontakte** zwischen beiden Institutionen seit Änderung der Leitlinie wesentlich zugenommen: Nach Änderung der Förderleitlinie hatten rund drei Viertel (74,9 %) mindestens monatlichen Kontakt, vor der Änderung traf dies nur auf knapp ein Drittel (32,1 %) zu.

Insgesamt war die **Qualität der Zusammenarbeit** bei nahezu allen Standorten als gut zu bewerten. Fast alle Kompetenzagenturen gaben an, dass Zuständigkeiten und Aufgabenteilung klar waren (92,6 %) und vereinbarte Aufgaben umgesetzt wurden (90,3 %), wobei Kontakte mit den JMD bei mehr als der Hälfte (53,1 %) eher nicht formell und institutionalisiert waren. Nur bei rund jeder zehnten Kooperation bestanden Gedanken eines Konkurrenzverhältnisses (10,9 %). Lediglich bei 32 Kompetenzagenturen sind Probleme bei der Arbeit mit den JMD aufgetreten, welche meist auf gegebenen Rahmenbedingungen beruhten, wie beispielsweise eine große räumliche Entfernung. Auf **operativer Ebene arbeiteten die Kompetenzagenturen mit den JMD vor allem in der Fallarbeit zusammen**, wie beim einzelfallbezogenen Austausch (70,9 %), bei der Organisation von Fallübergaben (60,6 %) und migrationsspezifischen Fragestellungen (57,1 %). Bei rund der Hälfte (47,4 %) wurden Konzepte zur Optimierung der Netzwerkstrukturen bereits umgesetzt oder deren Entwicklung war abgeschlossen. Bei 17,7 % war die Optimierung der Netzwerkstrukturen kein Thema der Zusammenarbeit. Strategien zur nachhaltigen Verankerung der Angebote von JMD und Kompetenzagenturen waren mehrheitlich in Planung oder wurden derzeit erarbeitet (60,0 %).

Bei mehr als jeder dritten Kooperation (38,3 %) wurden **gemeinsame Gruppenangebote** umgesetzt, die mehrheitlich in gleichem Maße von den Kompetenzagenturen und den JMD initiiert (65,6 %) und finanziert (59,4 %) wurden und überwiegend den Bereichen Berufsorientierung (80,9 %) und Sozialtraining (62,7 %) zuzuordnen waren. Drei Viertel der Kompetenzagenturen gaben an, dass durch diese Gruppenangebote Teilnehmende der Kompetenzagenturen und der JMD im gleichen Maße profitiert haben.

Durch die Zusammenarbeit ist es den Kompetenzagenturen und JMD gelungen, sich gegenseitig Zugänge zu weiteren Akteuren zu eröffnen (80,0 %), gemeinsame Unterstützungsangebote zur Verfügung zu stellen (68,0 %), das Portfolio beider Institutionen besser aufeinander abzustimmen (65,1 %) sowie Angebote in der Region besser zu steuern (62,3 %). Außerdem trat rund die Hälfte der Kompetenzagenturen zusammen mit dem JMD gegenüber Dritten als Interessengemeinschaft auf und band sich wechselseitig in Arbeitsstrukturen und -prozesse ein.

Tabelle 32: Erfolge der Zusammenarbeit mit den JMD

Im Rahmen der Zusammenarbeit ist Folgendes bisher gelungen:	Keine Angabe	Kein Ziel	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll zu
Gemeinsam Unterstützungsangebote zur Verfügung zu stellen	3,4	10,3	5,7	12,6	37,1	30,9
Angebote in unserer Region besser zu steuern	3,4	14,9	7,4	12,0	46,9	15,4
Wechselseitig Zugänge zu weiteren Akteuren zu eröffnen	3,4	5,1	4,0	7,4	45,1	34,9
Das Portfolio der Kompetenzagentur und des JMD besser aufeinander abzustimmen	4,6	12,6	2,9	14,9	48,6	16,6
Als eine Interessengemeinschaft gegenüber Dritten aufzutreten	3,4	17,7	9,1	22,3	29,1	18,3
Sich wechselseitig in die Arbeitsstrukturen und -prozesse einzubinden (über den Beirat hinaus)	3,4	12,6	11,4	20,6	37,7	14,3
Die festgelegten Zuständigkeiten für verschiedene dritte Partner umzusetzen	4,6	23,4	7,4	17,1	33,1	14,3

Quelle: Projektleitungsbefragung 2012, Angaben in Prozent, n = 175

Gleichwohl traten die meisten Kompetenzagenturen **nicht gemeinsam mit den JMD in der Öffentlichkeit auf** bzw. hatten sie keine gemeinsamen, öffentlichkeitswirksamen Materialien wie Flyer oder Infomaterialien erstellt. Dies war bei der Mehrheit auch zukünftig nicht vorgesehen. Die Ausnahme bildeten gemeinsame Fachveranstaltungen für regionale Partner und gemeinsame Informationsstände bei rund einem Viertel der Projekte, bei rund einem Drittel waren diese in Arbeit oder zumindest vorgesehen.

Rund drei Viertel der Kompetenzagenturen (77,7 %) hatten mit den JMD **konkrete Zuständigkeiten hinsichtlich verschiedener Gruppen von jungen Menschen** vereinbart. An den wenigsten Standorten waren räumliche Kriterien entscheidend (9,1 %), vielmehr waren inhaltliche Gründe prioritär.⁶⁸ Lagen überwiegend migrationspezifische bzw. migrationsbedingte Problemlagen vor, sahen die meisten Kompetenzagenturen (85,3 %) die Zuständigkeit primär beim JMD. Für diejenigen, die überwiegend Probleme im beruflichen Bereich hatten, waren die Kompetenzagenturen meist zuständig (74,8 %). Junge Menschen mit Migrationshintergrund und sozialen, psychosozialen oder multiplen Problemlagen wurden mehrheitlich von Kompetenzagenturen und JMD gemeinsam betreut, tendenziell häufiger jedoch von der Kompetenzagentur.

⁶⁸ Bei jedem fünften Projekt ist die Aufenthaltsdauer in Deutschland allein kein Kriterium für die Zuständigkeit, obwohl in den Vorgaben die Zuständigkeit für junge Menschen, die bis zu fünf Jahren in Deutschland leben, beim Jugendmigrationsdienst liegt.

Tabelle 33: Regelung von Zuständigkeiten zwischen Kompetenzagenturen und JMD

Wir haben uns mit dem JMD auf folgende Zuständigkeiten verständigt:	weder noch bzw. kein Kriterium	eher Kompetenz-agentur	Kompetenz-agentur und JMD	eher JMD
Junge Menschen mit Migrationshintergrund, die ...				
... in den letzten fünf Jahren zugewandert sind.	20,6	0,7	16,2	62,5
... überwiegend migrationsspezifische bzw. migrationsbedingte Problemlagen haben.	2,2	0,0	12,5	85,3
... überwiegend Problemlagen im berufl. Bereich haben.	2,2	74,8	19,3	3,7
... überwiegend soziale Probleme haben.	8,1	27,2	58,8	5,9
... überwiegend psychosoziale Probleme haben.	8,8	30,1	54,4	6,6
... multiple Problemlagen haben.	5,9	30,1	58,1	5,9

Quelle: Projektleitungsbefragung 2012 (n = 175), nur Fälle mit konkreten Vereinbarungen hinsichtlich der Zuständigkeit, Angaben in %, n = 136

Eine **gemeinsame Begleitung der Case-Management-Fälle mit Migrationshintergrund** durch Kompetenzagentur und den JMD erfolgte eher selten, im Durchschnitt traf dies nur auf 5,7 % der Fälle mit Migrationshintergrund zu. Noch seltener wechselten junge Menschen mit Migrationshintergrund während des Case Managements von einem der Partner zum anderen (traf durchschnittlich nur auf 3,6 % der betroffenen Fälle zu).

Die **wechselseitige Vermittlung von Fällen** zwischen den Kompetenzagenturen und den JMD umfasste zwar nur wenige Fälle, sie war jedoch seit Änderung der Förderleitlinie signifikant gestiegen. So wurden vor Änderung der Leitlinie (zwischen September 2010 und 2011) von Kompetenzagenturen an die JMD durchschnittlich 3,0 Fälle vermittelt, nach Änderung der Leitlinie waren es durchschnittlich 4,1 Fälle (0–45).⁶⁹ Von den JMD an die Kompetenzagenturen wurden vor Änderung der Leitlinie im Mittel 2,5 Fälle vermittelt, nach Änderung der Leitlinie durchschnittlich 3,8 Fälle.⁷⁰ Auch die Anzahl der Case-Management-Fälle der Kompetenzagenturen, die Angebote der JMD nutzten, hatte seither signifikant zugenommen. Während vorher im Mittel 5,9 Fälle der Kompetenzagenturen Angebote des JMD nutzten, waren es nach September 2011 durchschnittlich 7,3 Fälle.⁷¹

Die Zusammenarbeit bei der **konkreten, gemeinsamen Fallarbeit gestaltete sich insgesamt in guter Übereinkunft**. Meist haben sich die Partner gemeinsam über zukünftige Schritte der Teilnehmenden beraten (85,1 %), sich gegenseitig über deren Entwicklungen informiert (82,9 %) sowie Entscheidungen und Empfehlungen im Konsens getroffen und kommuniziert (82,9 %). Dabei waren die Vorstellungen über zielführende Unterstützungsangebote meist sehr ähnlich (82,9 %). Verschiedene Fallbeispiele zeigen zudem, dass die Kooperation in der Fallarbeit zum Nutzen der begleiteten jungen Menschen ist. Um junge Menschen mit Migrationshintergrund

69 T = -3,13, df = 149, p = 0,00; Spannweite 0 bis 40 und 0 bis 45.

70 T = -4,15, df = 152, p = 0,00; Spannweite 0 bis 35 und 0 bis 40.

71 T = -3,13, df = 143, p = 0,00.

gezielt zu unterstützen, bringen die Kompetenzagenturen vor allem ihr **Fachwissen im Bereich Übergang Schule – Beruf und soziale Integration ein**, während die **JMD interkulturelle und migrationsspezifische Kompetenzen einbringen**, wodurch sich vor allem einzelfallbezogene Synergieeffekte ergeben.

Bei der Mehrheit der Kompetenzagenturen (64,3 %) ⁷² hat sich das **Case Management durch die Zusammenarbeit mit den JMD nicht verändert**. Jedoch sieht jede zweite Kompetenzagentur **Verbesserungen in der Netzwerkarbeit mit Dritten, in der zeitnahen Vermittlung von Jugendlichen in Angebote und in der beruflichen und sozialen Integration junger Menschen**. Bereits vor der verbindlichen Zusammenarbeit waren Doppelbegleitungen, Doppelstrukturen und Abläufe im Case Management mehrheitlich kein Problem. In Bezug auf die Kooperation mit JMD sehen die befragten Kompetenzagenturen den größten Handlungsbedarf noch darin, gemeinsam zur Schließung von Förderlücken beizutragen.

⁷² 15,8% fehlende Angaben.

V.

Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

5.1 Resümee

Programmhintergrund, Evaluationsauftrag und Datengrundlage

Das Programm Kompetenzagenturen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zielt auf die berufliche und soziale Integration besonders benachteiligter junger Menschen, die vom bestehenden System der Hilfsangebote für den Übergang von der Schule in den Beruf nicht profitieren bzw. von sich aus den Zugang zu den Unterstützungsleistungen nicht finden.

Das 2002 angestoßene Modellprogramm wurde von 16 bis dato auf 181 Kompetenzagenturen ausgeweitet. Als Teil der Initiative JUGEND STÄRKEN werden die Kompetenzagenturen im Zeitraum September 2008 bis Ende 2013 aus ESF-Mitteln in Höhe von rund 102.812.997 € gefördert.

Die zentralen Fragestellungen der Evaluation, die im Auftrag des BMFSFJ gemeinsam von der InterVal GmbH und der INBAS GmbH durchgeführt wurde, zielten auf folgende fünf Themenbereiche: Zielgruppenerreichung, Vernetzung, Zielerreichungs- und Wirksamkeitskontrolle, Case Management, Chancengleichheit und Nachhaltigkeit. Zusätzlich zur Auswertung der Daten der elektronischen Fallakten hat das Evaluationsteam Projektleitungen, Fachkräfte, Kooperationspartner sowie Teilnehmende qualitativ und quantitativ teilweise als Panel befragt.

Datengrundlage der verschiedenen Analysen waren u. a. die Angaben der Kompetenzagenturen und ihrer Kooperationspartner, die Angaben von insgesamt 107.486 Case-Management-Fällen (die während der Begleitung durch die Fachkräfte in der elektronischen Fallakte dokumentiert wurden), Angaben der Teilnehmenden an der Eintrittsbefragung (2.057), der Austrittsbefragung (831) und der Nachbefragung (182). Insgesamt zeigt sich, dass sich die für die standardisierten Befragungen der Evaluation gewonnenen Teilnehmenden tendenziell hinsichtlich des erfolgreichen Abschlusses des Case Managements und ihrer geringeren Problembelastung von allen Teilnehmenden unterscheiden.

Zielgruppenerreichung und Struktur der Teilnehmenden

Von den 80.676 Case-Management-Fällen in der ESF-Förderperiode von 2007 bis zum Zeitpunkt des Datenabrufs im Oktober 2012 waren 43,6% weiblich und 56,3% männlich; 35,0% hatten einen Migrationshintergrund. Das durchschnittliche Alter bei Eintritt ins Case Management betrug 19,1 Jahre. Die meisten Teilnehmenden waren bei Eintritt ins Case Management entweder arbeitslos gemeldet (37,2%) oder besuchten noch eine Schule (35,9%). Rund ein Fünftel der Teilnehmenden hatte keinen Schulabschluss, mehr als ein Drittel hatte einen Hauptschulabschluss oder erweiterten Hauptschulabschluss. Durchschnittlich wiesen die Teilnehmenden rund zwei Probleme in zehn unterschiedlichen Bereichen auf, wobei Probleme am häufigsten in den Bereichen Ausbildung und Arbeit (52,5%), schulische Entwicklung (42,0%) und familiäre Rahmenbedingungen (41,2%) lagen. Förderbedarfe bestanden am häufigsten im Bereich Berufsvorbereitung (35,0%) und im Bereich Lebensbewältigung (31,5%). Nach Angaben der bei Eintritt ins Case Management Befragten wünschten sich die Teilnehmenden am häufigsten, in den nächsten zwei Jahren eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf zu machen (81,8%), eine Arbeit zu finden (81,3%), zu wissen, was sie mit ihren Fähigkeiten anfangen können (77,8%), und Kontakt zu Menschen zu bekommen, denen sie vertrauen können (67,4%). Dabei war die Erwartung, diese Ziele auch erreichen zu können, insgesamt hoch, wobei diese Zuversicht seit Begleitung der Kompetenzagentur bei den meisten Befragten gestiegen ist.

Netzwerke und Kooperationen

Die **Qualität der Zusammenarbeit** mit wichtigen Partnern war insgesamt hoch. Probleme beim Aufbau von Kooperationen traten nur selten auf und konnten durch **stetige Aufklärungsarbeit, intensiven Informationsaustausch sowie durch die klare Abgrenzung von Zuständigkeiten** gelöst werden. Bei den meisten Kompetenzagenturen hat sich die Zusammenarbeit mit relevanten Partnern, insbes. mit dem Jobcenter, den JMD und dem Träger der öffentlichen Jugendhilfe, seit Projektbeginn **wesentlich verbessert**, vor allem hinsichtlich der Abstimmungspraktiken. Ferner zeigen die Ausführungen der Kompetenzagenturen als auch Angaben von befragten Kooperationspartnern, dass die Kompetenzagenturen **maßgeblich zur inhaltlichen und strukturellen Weiterentwicklung der Zusammenarbeit zwischen anderen Institutionen in ihrer Region** beigetragen haben. Viele Kompetenzagenturen haben eine wichtige **Schnittstellenfunktion** für die Koordination und Abstimmung der Akteure und Angebote im regionalen Hilfesystem übernommen und so den Aufbau bzw. die Weiterentwicklung eines strukturierten regionalen Übergangsmanagements unterstützt. Dennoch sah rund ein Drittel der Kompetenzagenturen noch **Verbesserungsbedarf in der Angebotsstruktur zur Unterstützung junger Menschen**. Mit den für die Kompetenzagenturen relevantesten Partnern, dem Jobcenter, der Agentur für Arbeit und dem Träger der öffentlichen Jugendhilfe, arbeiteten die Kompetenzagenturen insgesamt unter guten Rahmenbedingungen zusammen. So gaben fast alle Kompetenzagenturen an, bei diesen Partnern feste, persönlich bekannte Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner gehabt zu haben, mit denen kurze Kommunikationswege gepflegt wurden. Die Kooperationen waren fast überall von Zuverlässigkeit, klarer Aufgaben- und Zuständigkeitsteilung sowie gegenseitigem Verständnis und Toleranz für die Zielsetzungen des jeweils anderen geprägt. Bei rund einem Drittel wiesen jedoch die Bereitstellung von Ressourcen für die Zusammenarbeit und die kontinuierliche Mitteilung wichtiger Daten der Teilnehmenden seitens der Partner noch Verbesserungsbedarf auf. Zudem gab es deutliche Unterschiede beim Grad der Formalisierung der Schnittstellen.

Zusammenhangsanalysen haben gezeigt, dass neben guten Kommunikationspraktiken insbesondere Vereinbarungen über eine konkrete Arbeitsteilung und die Bereitstellung von Ressourcen seitens der Partner zu einer hohen Prozessqualität der Zusammenarbeit mit Partnern beigetragen haben. Zudem war die Prozessqualität umso höher, je höher der Grad der Formalisierung der Schnittstelle war und je eher die Kompetenzagenturen ihre Partner über Verlauf und Verbleib der Teilnehmenden informiert haben.

Implementation des Case Managements

Die Kompetenzagenturen verfügten im Förderjahr 2010/2011 über **Personal** im Umfang von durchschnittlich 156,2 Wochenstunden. Von diesen entfielen 82,1 % auf angestellte Mitarbeitende (meist weiblich und ohne Migrationshintergrund). Durchschnittlich kam es auf fünf angestellte Projektmitarbeitende im Jahr zu einem Personalwechsel, was eine ungünstige Rahmenbedingung für die Beziehungs- und Netzwerkarbeit bedeutete. Über die Arbeit mit Informations- oder Beratungskundinnen und -kunden sowie Overheadtätigkeiten (z. B. die kundenübergreifende Netzwerkarbeit und Verwaltung) hinaus wurde knapp zwei Drittel der Zeit direkt für die im Case Management begleiteten jungen Menschen gearbeitet. Die eigene Durchführung von Unterstützungsleistungen (nicht das Heranführen daran) zur Förderung im persönlichen und sozialen Bereich nahm 9,7 % und zur Förderung im beruflichen Bereich 7,3 % ein.

Knapp drei Viertel der Teilnehmenden beendeten das Case Management regulär (73,3 %), 16,5 % brachen es ab und 10,2 % beendeten es aus anderen Gründen vorzeitig, z. B. aufgrund von Umzügen oder Krankheiten. **Nach einem Jahr waren bereits 55,2 % der Fälle regulär beendet.** Bis auf wenige Ausnahmen waren nach drei Jahren alle Case-Management-Fälle abgeschlossen.

Hinsichtlich der **Konzeption des Case Managements** orientierte sich die Förderrichtlinie an einem der Theorie angelehnten engen Begriff, bei der die Umsetzung von Unterstützungsangeboten nicht zur Dienstleistungskette des Case Managements zählt, sondern primär „die Erhebung der konkreten Bedarfslage, die Planung und Koordinierung der Angebote und deren Evaluierung“. In der Praxis wurde jedoch ein relevanter Teil der Unterstützungsleistungen direkt von den Kompetenzagenturen umgesetzt und nicht nur durch diese vermittelt, koordiniert und begleitet. Der Anteil der Kompetenzagenturen an der Umsetzung variierte dabei von der Art der Leistung. Im Bereich der Förderung von persönlichen und sozialen Kompetenzen bzw. der individuellen Stabilisierung waren die Beiträge Dritter gering. Bei Maßnahmen zur Förderung ausbildungs- und berufsbezogener Kompetenzen griff jedoch über ein Viertel der Kompetenzagenturen (29,0 %) überwiegend auf bereits bestehende Leistungen und Angebote von Netzwerkpartnern zurück.

Die **Erwartungen der ins Case Management eintretenden jungen Menschen** waren bis auf wenige Aussagen sehr positiv. Sie vertrauten darauf, dass im Case Management ein Weg gefunden wird, ihre Ziele zu erreichen, und dass passende bzw. die benötigten Hilfen organisiert werden können. Dass die Kompetenzagenturen eine **Lücke im System der Unterstützungsangebote schlossen** bzw. dass zumindest die jungen Menschen nicht von anderen Angeboten erreicht wurden, ist z. B. daraus ersichtlich, dass über die Hälfte (54,1 %) bei Eintritt erklärte, sie habe Hilfe benötigt und nicht gewusst, an wen sie sich ansonsten hätte wenden können. Entsprechend positiv war auch die bekundete Mitwirkungsbereitschaft.

Bei Beendigung ihres Case Managements bestätigten die jungen Menschen bis auf wenige Ausnahmen, dass eine **positive Beziehung** zur Kompetenzagentur aufgebaut worden war. Fast alle gaben an, dass sie zu ihrer Ansprechpartnerin oder ihrem Ansprechpartner (eher) Vertrauen hatten (94,7 %), ihnen ehrlich von sich erzählt haben (88,8 %) und überzeugend und hilfreich fanden, was diese zu ihnen gesagt hatten (92,5 %). Zudem empfanden fast alle, dass ihre Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner bei Problemen für sie da gewesen waren (89,7 %). Mehr als drei Viertel hatten nach eigener Einschätzung umgesetzt, was ihnen geraten wurde.

Die Angaben zeigen auch, dass viele der potenziellen **Leistungen eines Case Managements** in der Regel zur Anwendung kamen: Die meisten Befragten gaben an, dass ihnen im Case Management etwas Wichtiges beigebracht wurde (80,4 %), ihre Stärken und Schwächen herausgearbeitet wurden (76,1 %) und ein passgenauer Hilfe- bzw. Förderplan entwickelt wurde (79,2 %). Deutlich seltener erklärten sie jedoch, dass ihnen im Rahmen des Case Managements auch Hilfen von anderen Akteuren organisiert wurden (50,0 %). Obgleich diese Leistung zu den Kernaufgaben des Case Managements i. e. S. zählen sollte, empfanden die jungen Menschen dies nicht als deutlichen Mangel – was voraussichtlich darauf zurückzuführen ist, dass viele Kompetenzagenturen zumindest einen Teil der Unterstützungsleistungen selber umsetzen, statt Dritte einzubinden. Aus diesem Grund waren fast alle Befragten insgesamt mit der Unterstützung zufrieden (93,2 %) und erklärten, die Unterstützung erhalten zu haben, die sie benötigten (87,9 %).

Zielerreichung

Ziel des Programms Kompetenzagenturen war es, „durch zusätzliche sozialpädagogische Hilfestellungen die Eingliederung in die Arbeitswelt und die soziale Integration dieser Jugendlichen zu fördern und ihnen damit eine Chance auf eine berufliche Perspektive zu ermöglichen.“ In diesem Kontext betrachtete die Evaluation die Ziele der beruflichen und sozialen Integration in Abstimmung mit dem BMFSFJ als gleichwertig. Dass knapp zwei Drittel der Teilnehmenden ihr Case Management regulär beendeten, implizierte nicht, dass alle individuellen Ziele des Case Managements erreicht wurden. Dies traf in 43,6 % aller Fälle voll zu, zzgl. gut eines Drittels, in denen die Ziele zumindest „eher erreicht“ wurden.

Unter den jungen Menschen, die zu Beginn des Case Managements einen Förderbedarf im Bereich Lebensbewältigung aufwiesen, hatten nach Einschätzung der Case Managerinnen und Manager bis zum Ende des Case Managements 19,9 % die Befähigung zur eigenständigen Lebensgestaltung voll und weitere 50,6 % eher erhalten. Auf 7,0 % traf dies nicht zu, zzgl. knapp einem Viertel (22,5 %), auf die es eher nicht zutraf. Die Angaben der bei Austritt aus dem Case Management Befragten zeigten, dass im Bereich der sozialen Integration **während der Begleitung durch die Kompetenzagentur eine Vielzahl von positiven Entwicklungen** eingetreten ist. Nur in 11,0 % der Fälle haben sich zuvor vorhandene persönliche Probleme (eher) nicht gelöst, nur 6,4 % haben keine Vertrauenspersonen kennengelernt und nur 5,5 % gaben an, mit Menschen im Umfeld nicht besser klarzukommen, obwohl hier zuvor Probleme bestanden. Die Mehrheit hat durch das Case Management wieder Mut und Kraft gesammelt (60,1 %) und hat gelernt, die eigenen Fähigkeiten einzusetzen (66,4 %). Der Vorher-nachher-Vergleich von Angaben zur **Selbstwirksamkeit** der Befragten bei Ein- und Austritt aus dem Case Management zeigt, dass die Teilnehmenden nach dem Case Management tendenziell ein stärkeres Empowerment aufwiesen.

Der Status der jungen Menschen bei Austritt aus dem Case Management zeigte gegenüber dem Status bei Eintritt starke Veränderungen. So reduzierte sich z. B. die Zahl der arbeitslos gemeldeten Fälle ebenso, wie sich die Zahl derer in Ausbildung erhöhte. Doch nicht alle diese Veränderungen können kausal der Kompetenzagentur zugerechnet werden. Da z. B. ein großer Teil der jungen Menschen bei Eintritt ins Case Management zur Schule ging (oft aus der Abgangsklasse), entspricht es der „natürlichen“ individuellen biografischen Entwicklung, dass sich beim Austritt aus dem Case Management der Anteil von Personen in Ausbildungen oder in (anderen) Maßnahmen erhöhte. Wie diese Übergänge zu bewerten sind, hängt primär von der individuellen Ausgangssituation der jungen Menschen ab, zu welcher der Evaluation nur begrenzt Informationen vorlagen. Es konnte jedoch seitens der elektronischen Fallakten auf eine resümierende Einschätzung der Case Managerinnen und Manager zurückgegriffen werden. Zudem erlaubten es die Befragungsdaten, erreichte Ziele den ursprünglichen Erwartungen gegenüberzustellen. Nach Angaben der Case Managerinnen und Manager **entsprach die erreichte Qualifikation mehrheitlich (eher) den Vorstellungen und Fähigkeiten** der jungen Menschen (83,8%). Die Angaben der jungen Menschen validieren diese Aussage. Bis zum Austritt aus dem Case Management wurde meist (80,0%) ein Übergang erreicht (z. B. in Ausbildung, Arbeit oder berufsvorbereitende Maßnahmen), für den die Befragten bei Eintritt angegeben hatten, dass sie dieses Ziel gerne oder sehr gerne erreichen würden.

Rund drei Viertel der bei Austritt befragten Teilnehmenden antworteten, dass die Kompetenzagentur eine große Hilfe bei der Erreichung ihrer Ziele war. Die Zahl der Akteure, von denen neben der Kompetenzagentur ebenfalls Unterstützung ausging, relativiert jedoch die quantitative Rolle der Kompetenzagenturen: Unter den Befragten, welche die Hilfe der Kompetenzagentur „groß“ nannten, gaben rund zwei Drittel dies zugleich auch für ein bis fünf weitere Akteure an. Für die näherungsweise Abschätzung, wie groß der **Beitrag des Programms** war und inwieweit die verschiedenen individuellen Ziele erreicht wurden, ist die **Einschätzung durch die Teilnehmenden eine wichtige Quelle**: 17,9% der Befragten gaben an, sie hätten von den genannten Erfolgen ohne Unterstützung der Kompetenzagentur wahrscheinlich nichts erreicht, zzgl. knapp der Hälfte (48,7%), die viel weniger, und gut einem Viertel (26,1%), die etwas weniger erreicht hätten. Diejenigen, die ihrer Kompetenzagentur einen größeren Anteil am Erfolg zusprachen, nannten tendenziell auch größere Erfolge.

Um die **Nachhaltigkeit der Erfolge** zu erheben, befragte die Evaluation junge Menschen sechs Monate nach dem Austritt aus dem Case Management erneut. In knapp einem Viertel der Fälle kam es in diesen sechs Monaten zu positiven Statusentwicklungen im Prozess der schulisch-beruflichen Integration (z. B. die Fälle, die bis zum Austritt aus dem Case Management ein berufsvorbereitendes Projekt oder eine entsprechende Maßnahme begonnen hatten und danach eine Arbeit oder eine Ausbildung aufnahmen). In knapp der Hälfte der Fälle blieb der Status seit dem Austritt aus dem Case Management gleich und nur in gut jedem siebten Fall hatte er sich verschlechtert (z. B. durch Abbrüche von Maßnahmen).⁷³ Zusammenfassend sprechen diese Ergebnisse für eine relativ hohe Nachhaltigkeit der Integrationserfolge.

73 In den restlichen Fällen war eine Bewertung der Entwicklung nicht möglich.

Wirkungsanalyse

Über Strukturgleichungsanalysen konnten mehrere Grundannahmen zu den **Zusammenhängen zwischen dem Case Management und der Förderung sozialer Integration** bestätigt werden: Eine höhere Selbstwirksamkeitserwartung wirkte sich zunächst positiv auf Erfolge der sozialen Integration aus. Die Selbstwirksamkeitserwartung war dabei umso niedriger (auch noch) beim Austritt aus dem Case Management, je größer die Problembelastung in der Ausgangssituation war. Doch eine positive Beziehung im Case Management führte zur Erhöhung der Selbstwirksamkeitserwartung. Zur positiven Beziehung zählt hier, dass die jungen Menschen Vertrauen zu ihren Case Managerinnen und Managern hatten und entsprechend ehrlich von sich erzählten, dass sie überzeugend und hilfreich fanden, was sie ihnen sagten, dass sie umsetzten, was ihnen geraten wurde, und dass die Case Managerinnen und Manager bei Problemen für den jungen Menschen da waren. Die funktionalen Leistungen des Case Managements umfassen insbes. Stärken und Probleme zu analysieren, Pläne aufzustellen (was die jungen Menschen tun können und wie ihnen dabei zu helfen ist) sowie die Vermittlung von relevantem Wissen. Zwischen diesen funktionalen Leistungen und der Entwicklung der sozialen Integration besteht ein starker positiver Zusammenhang: Je eher diese funktionalen Leistungen umgesetzt wurden, desto höher waren Entwicklungen im Bereich der sozialen Integration.

In Bezug auf die schulisch-berufliche Integration ergab sich eine Wirkungskette, in welcher der **Gesamteffekt des Case Managements indirekt über die soziale Integration erfolgte**. Je höher die soziale Integration bei Austritt aus dem Case Management, umso höher war auch die schulisch-berufliche Integration. Dieser Wirkungskette entspricht der Sachverhalt, dass die Kompetenzagenturen (überwiegend) nicht direkt – wie z. B. Jobcenter oder die Agenturen für Arbeit – im Bereich der Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung aktiv waren. Ihr Beitrag war hier eher als vorgelagertes oder komplementäres Angebot zu verstehen, in dem Sinne, dass sie die jungen Menschen durch die Förderung der sozialen Integration auf die weiterführenden spezifischen Unterstützungsangebote der Ausbildungs- und Arbeitsförderung vorbereiteten und sie an diese heranführten.

Obgleich die Daten zeigten, dass ein gut umgesetztes Case Management den schulisch-beruflichen Integrationsprozess signifikant förderte, kann das absolute Niveau des letztlich erreichten Übergangs bzw. Status nur zu einem kleinen Teil durch das Case Management erklärt werden. Dieses Niveau hängt überwiegend von individuellen Ausgangsbedingungen, dem lokalen Arbeits- und Ausbildungsmarkt oder den vorhandenen Maßnahmen ab, die im Rahmen der Evaluation nicht im Detail erfasst werden konnten.

Gender-Analysen

Hinsichtlich der Ausgangslagen der Teilnehmenden, wie Art und Ausmaß der Problembelastung oder Ergebnisse der Kompetenzfeststellung, zeigten sich – wenn überhaupt – nur marginale Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Männliche Teilnehmende haben das Case Management geringfügig öfter abgebrochen (17,9 % gegenüber 14,7 %). Die Evaluation hat jedoch keine Sachverhalte identifiziert, die darauf hinweisen, dass dies auf eine geschlechtsspezifisch unterschiedliche Umsetzung des Case Managements zurückzuführen ist. Nach Einschätzung der Case Managerinnen und Case Manager haben männliche Teilnehmende ihr Ziel etwas weniger häufig voll erreicht als weibliche Teilnehmende (41,8 % gegenüber 45,9 %). Legt man die Angaben der bei Austritt befragten Teilnehmenden zur Bewertung der Zielerreichung zugrunde, zeigen sich keine signifikanten Unterschiede der Zielerreichung zwischen den Geschlechtern.

Zusammenarbeit mit den JMD

Im Rahmen der Änderung der Förderleitlinie in 2011, welche die Intensivierung und Konkretisierung der Zusammenarbeit der Kompetenzagenturen mit den JMD beinhaltete, wurden die Projektleitungen der Kompetenzagenturen zur Zusammenarbeit mit den JMD befragt. Entsprechend der Förderleitlinie kooperierten seit September 2011 alle Kompetenzagenturen mit mindestens einem JMD – sofern ein JMD in der Region vorhanden war. Rund zwei von fünf kooperierenden JMD beteiligten sich an der Kofinanzierung der Kompetenzagentur, welche vor allem als geldwerte Leistung durch Personalressourcen eingebracht wurde. Zentrale und wichtige **Gegenstände der Kooperation** waren mehrheitlich vor allem der Informationsaustausch, regelmäßige Treffen und die gemeinsame Netzwerkarbeit. Konkret arbeiteten die meisten Kompetenzagenturen mit den JMD vor allem beim einzelfallbezogenen Austausch, bei dem Organisieren von Fallübergaben und migrationsspezifischen Fragestellungen zusammen. Mehr als jede dritte Kompetenzagentur setzte mit den JMD gemeinsame Gruppenangebote um. Die gemeinsame Begleitung von Case-Management-Fällen erfolgte selten; die meisten Kompetenzagenturen haben mit den JMD konkrete Zuständigkeiten für verschiedene Gruppen von jungen Menschen vereinbart. Fast überall war die Zusammenarbeit von klaren Zuständigkeiten und Zuverlässigkeit geprägt, Konkurrenzverhältnisse bestanden nur bei knapp jeder zehnten Kompetenzagentur. Bei der Mehrheit der Kompetenzagenturen hat sich das Case Management durch die Zusammenarbeit mit den JMD nicht verändert, jedoch sind wechselseitige Vermittlungen von Fällen und die Nutzung gegenseitiger Angebote seit Änderung der Leitlinie signifikant gestiegen.

5.2 Schlussfolgerungen

Das Programm Kompetenzagenturen übernimmt in Landkreisen, Kommunen und Quartieren eine wichtige Funktion. Mit dem Handlungsansatz des Case Managements im weiteren Sinne unterstützen sie junge Menschen, denen angesichts ihrer Problemlagen oftmals ohne Begleitung kein Übergang in den Beruf gelingen würde. Dabei stellt die Kompetenzagentur in gewisser Weise den „doppelten Boden“ eines Hilfesystems dar, dem es gelingt, junge Menschen aufzufangen bzw. ein Durchfallen durch alle Raster zu verhindern. Hierbei kann es sich beispielsweise um von Jobcentern sanktionierte junge Menschen handeln.

Trotz der guten Arbeit, die von den zahlreichen Fachkräften geleistet wurde und wird, lassen sich aus Sicht der Evaluation Empfehlungen ableiten, wobei hier der Fokus auf der program-matischen Ebene liegt – auf Empfehlungen, die sich aus den Ergebnissen der vielen Analysen auf Ebene der Projekte ableiten lassen, wird an dieser Stelle verzichtet. Im Wesentlichen lassen sich drei Bereiche identifizieren, die optimierbar wären: die elektronische Fallakte, die Ausrichtung der Begleitung sowie die kommunale Einbettung der Aktivitäten als langfristige Strategie.

Elektronische Fallakte

Softwarebasierte Systeme zur Dokumentation von Begleitprozessen finden zusehends Einzug in die soziale Arbeit. Die Zielsetzung dieser Systeme ist grundsätzlich sinnvoll. Sie können neben der Systematisierung auch Reflexionsprozesse und Transparenz gegenüber Kolleginnen und Kollegen sowie Kooperationspartnern ermöglichen, speziell, wenn sie auch einfache Auswertungen erlauben. Dass für die Teilnehmenden der Kompetenzagenturen durch die Case Managerinnen und Manager eine elektronische Fallakte zu führen war, wird somit seitens der Evaluation positiv bewertet. Die Nutzbarkeit der elektronischen Fallakte war jedoch nicht nur für die Evaluation begrenzt: Mehrere Kompetenzagenturen traten mit der Bitte an die Evaluation heran, für sie standortspezifische Erfolge herauszuarbeiten,⁷⁴ was ein Hinweis darauf ist, dass ihnen diese Funktion auch von einer gut gepflegten elektronischen Fallakte nur unzureichend erfüllt wird. Nach Einschätzung der Evaluation ist dies vor allem durch die Datenstruktur begründet, d. h. die Auswahl der Variablen, ihre konkrete Operationalisierung (Items und Skalen) sowie das Verhältnis von freiwilligen Angaben und Pflichtangaben. Die aktuelle Struktur erklärt sich mit dadurch, dass bei Überarbeitungen im Laufe des Programms immer neue Felder hinzukamen (es lassen sich über 500 verschiedene Informationen dokumentieren), die grundsätzliche Anlage des Instruments aber nicht systematisch überprüft wurde.

In Teilbereichen wurde die elektronische Fallakte während des Evaluationszeitraums optimiert.⁷⁵ Doch es bleibt das Problem, dass eine Vielzahl von Daten nur begrenzt ausgewertet werden kann (entweder aufgrund der Operationalisierung oder der vielen durch Freiwilligkeit bedingten fehlenden Angaben), während die Pflichtangaben für eine Bewertung einzelner oder durchschnittlicher Fallverläufe allein nicht hinreichend sind. So empfiehlt es sich, die Anlage der elektronischen Fallakte im Programm Kompetenzagenturen grundsätzlich zu überdenken. Neben der deutlichen Reduzierung der Daten auf auswertungsrelevante Informationen – und diesbezüglich dann eine Erhöhung der Pflichtfelder – sollten bestimmte Themenbereiche (wie z. B. Angaben zu Unterstützungsleistungen und zur Zielerreichung) theoretisch und fachlich fundiert überarbeitet werden.

74 Dies war jedoch nicht Teil des Evaluationsauftrags.

75 Hierzu zählt insbes. die befriedigende Überarbeitung des Bereichs der Problembelastung von Teilnehmenden, der ursprünglich nur über den Bereich der Anamnese abgebildet wurde. Obgleich die Programmsteuerung zwei unterschiedliche Ansätze der Zielgruppendefinition verfolgte (einerseits die Zielgruppe der jungen Menschen mit multiplen Problemlagen, andererseits drei konkrete Teilzielgruppen: I. Schülerinnen und Schüler im letzten Schulbesuchsjahr, II. von anderen Angeboten Nichterreichte sowie III. Maßnahmeabbrecherinnen und -abbrecher), ließ sich die Zielgruppenenerreichung anhand der ursprünglich erhobenen Daten weder mit Bezug auf die eine noch mit Bezug auf die andere Definition gut abbilden. Die Fallakte wurde dahin gehend modifiziert, dass Benachteiligungsmerkmale erhoben und die Projekte explizit aufgefordert wurden, diese zu pflegen. Infolgedessen kann das Ausmaß an Benachteiligung der Teilnehmenden unter der Perspektive der Zielgruppenenerreichung besser abgebildet werden.

Ausrichtung des Case Managements

Verschiedene Analysen haben gezeigt, dass zwischen der tatsächlich geleisteten operativen Arbeit mit den jungen Menschen und dem in der Förderleitlinie formulierten Konzept des Case Managements mehr oder weniger große Unterschiede bestanden. So wurde ein relevanter Teil der Unterstützungsmaßnahmen bzw. Hilfeleistungen von den Kompetenzagenturen selbst durchgeführt und es wurden nicht wie in der Förderleitlinie formuliert, Hilfen über Dritte organisiert. Dies galt insbes. für Hilfen im Bereich der sozialen Integration, welche nach Ergebnissen der Evaluation eine besondere Relevanz für die Zielgruppe hatten. Darüber hinaus sprechen weitere empirische Ergebnisse der Evaluation dafür, dass das Organisieren von Hilfen Dritter gegenüber eigenen Leistungen der Kompetenzagenturen, wie Stärken-Schwächen-Analysen oder Beziehungsarbeit, nur unwesentlich zur Zielerreichung beigetragen hatte. Als Hauptgründe, über die Managementleistung hinaus Unterstützungsleistungen durch die Projekte selbst auszuführen, nannten die Kompetenzagenturen vor allem, dass dadurch der Zugang zur Zielgruppe verbessert wird, aber auch, dass junge Menschen dieser Zielgruppe „Leistungen aus einer Hand“ benötigten. Letzteres erscheint insbes. deshalb plausibel, da die Ergebnisse der Evaluation zeigen, dass eine vertrauensvolle Beziehung mit den Fachkräften der Kompetenzagentur eine Grundvoraussetzung für die erfolgreiche Zielerreichung war.

Es kann also festgehalten werden, dass die meisten Kompetenzagenturen das ursprünglich angedachte Konzept des Case Managements im engeren Sinne, welches lediglich eine Koordinierungs-, Vermittlungs- und Managementfunktion vorsah, in der Praxis weiterentwickelten und bei ihren Teilnehmenden gute Erfolge damit erzielten, auch eigene Unterstützungsmaßnahmen durchzuführen. Dies impliziert jedoch nicht zwangsläufig, dass die Zielerreichung mit einer „strikten“ Anwendung des Case Managements i. e. S. niedriger ausgefallen wäre. Die Hypothese zu Wirkungsunterschieden zwischen einem engeren und einem weiteren Case-Management-Konzept ließ sich statistisch nicht bestätigen, sodass im Kontext dieser Zielgruppe und Rahmenbedingungen (wirkungsbezogen) eher von der Gleichwertigkeit beider Konzepte ausgegangen werden muss.

Langfristige Stärkung der Kommune

Vernetzung, Kooperation und Steuerung im Übergangssystem stellen in vielen Programmen und Projekten auf den verschiedensten Ebenen ein zentrales Thema dar. Den Kompetenzagenturen ist es grundsätzlich gut gelungen, vertrauensvolle Beziehungen zu anderen Akteuren in der Region aufzubauen, zwischen den Unterstützung anbietenden Akteuren zu vermitteln und ihr integriertes Zusammenwirken zum Wohl der jungen Menschen zu initiieren. Dies beinhaltet organisatorische Fragen, aber auch die inhaltliche Abstimmung der unterschiedlichen Akteure. Gleichwohl verfügen Fachkräfte der Kompetenzagenturen i. d. R. nicht über Durchgriffsrechte gegenüber anderen Akteuren. Diese Einschränkung steht auch im Widerspruch zur ursprünglichen Anforderung, das Übergangssystem zu verbessern oder sogar zu steuern. Dies ist angesichts der Rolle und der Position der Kompetenzagenturen in den lokalen Strukturen nicht leistbar und stellt letztlich sich widersprechende Anforderungen dar: Neben der Begleitung von jungen Menschen, also operativ mit einer bestimmten Zielgruppe zu arbeiten, sollen sie steuernd aktiv sein.

Nur die Voraussetzung, dass sie stets und ausschließlich Angebote Dritter nutzen und damit insoweit neutral wären, da sie „nur“ managen, würde ihnen eine übergeordnete Stellung im Übergangssystem eröffnen. Angesichts der oben beschriebenen Ergebnisse ist dies jedoch kaum gegeben, sodass viele Kompetenzagenturen mit ihrem Case Management letztlich eher ein Teil – ein sozialpädagogisches Hilfsangebot – des Systems sind.

Demzufolge sind Steuerungsaufgaben in kommunalen Strukturen anzusiedeln. Kompetenzagenturen können auch aufgrund der ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen lediglich die regelmäßige Erhebung und Überprüfung der vorhandenen Angebote des Netzwerks unterstützen und die Modifizierung und Initiierung von Angeboten anstoßen. Ein Management des Übergangssystems hingegen erfordert eine rechtskreisübergreifende Kooperation, zu der die verschiedenen Akteure bereits verpflichtet sind, und eine Steuerung. Langfristig gilt es, Kommunen in der Wahrnehmung der Steuerungsaufgabe zu stärken.

Dieses PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
es wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11018 Berlin
www.bmfsfj.de



Durchführende Arbeitsgemeinschaft:

InterVal GmbH
Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH (INBAS)

In Kooperation mit:

Prof. Dr. Michael Wagner (Universität Köln)
Prof. Dr. Karlheinz Thimm (Evangelische Fachhochschule Berlin)

Autorinnen und Autoren:

Dr. Jörn Sommer (InterVal, Projektleitung)
Dr. Elisabeth Aram (INBAS)
Kristin Otto (InterVal)
Silke Timptner (INBAS)

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 20179130
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr
Fax: 030 18555-4400
E-Mail: info@bmfsfjservice.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*
Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

Stand: Juli 2013

Gestaltung: www.avitamin.de

* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung. Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen u.a.. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.115.de.