

Evaluation zur Ausweitung der Joboffensive auf weitere Modellregionen

Ergebnisse des 1. Zwischenberichts

**Präsentation in der Bundesagentur für Arbeit-Zentrale
am 4. Dezember 2014 in Nürnberg**

Dr. Michael Fertig – Marco Puxi

Aufbau der Präsentation

1. Einordnung des Forschungsvorhabens
2. Ziel des Forschungsvorhabens und Untersuchungskonzept
3. Analysegrundlagen
4. Ergebnisse
 - 4.1 Strategischer Rahmen für die Umsetzung der EJO
 - 4.2 Organisation der EJO-Umsetzung
 - 4.3 Beratungs- und Vermittlungsprozess
5. Weiteres Vorgehen

1. Einordnung des Forschungsvorhabens

- Externe wissenschaftliche Bewertung der Ausweitung der Joboffensive auf 16 neue Modellstandorte (13 in NRW und 3 in NSB)
- Laufzeit: 11/2013 bis 05/2016
- Ausgangsbasis: Positive Erfahrungen der Berliner Joboffensive (BJO)
 - ▶ geringerer Betreuungsschlüssel
 - + höhere Kontaktdichte
 - = positive Integrationswirkungen
 - + qualitative Verbesserungen des Betreuungs- und Vermittlungsprozesses
- Deutliche Unterschiede zwischen BJO und erweiterter Joboffensive (EJO):
 - ▶ Unterschiedliche Startzeitpunkte
 - ▶ Kein einheitlicher konzeptioneller Rahmen
 - ▶ Nur in wenigen Jobcentern umfassende Organisationsreformen
 - ▶ Überstellung der Kunden/Kundinnen in EJO nur teilweise anhand der Profillage

2. Ziel des Forschungsvorhabens und Untersuchungskonzept

■ Forschungsleitende Frage:

In welchem Maße leistet die intensivere Betreuung der (marktnahen) eLb auch an den Erweiterungsstandorten einen Beitrag, diese besser in den 1. Arbeitsmarkt zu integrieren?

▶ **Qualitative** Untersuchungsdimension:

- In welchem Maße kommt es durch die EJO zu Veränderungen in der Qualität von Beratung und Vermittlung, der Arbeitgeberansprache usw.?

▶ **Quantitative** Untersuchungsdimension:

- In welchem Maße kommt es durch die EJO ursächlich zu mehr Integrationen?
- In welchem Umfang profitieren welche eLb-Gruppen von der EJO?
- Ist die EJO wirtschaftlich (effizient)?

2. Ziel des Forschungsvorhabens und Untersuchungskonzept

■ Untersuchungskonzept

- ▶ Kombination von Implementations- und Wirkungsanalyse
- ▶ Qualitative Implementationsanalyse in 2 Wellen
 - Im Vordergrund stehen **Strukturen und Prozesse** der EJO
 - Einbezogen werden **alle Ebenen** der RDn und Jobcenter einschl. Arbeitnehmer- und Arbeitgeberkunden
 - **Kombination** aus Dokumentenanalysen, leitfadengestützten Interviews und vertiefenden Fallstudien in ausgewählten Jobcentern
- ▶ **Quantitative Wirkungsanalyse**
 - Ermittlung **kausaler Effekte** der EJO in Bezug auf ausgewählte Zielgrößen (z.B. Integration in ungeforderte SV-Beschäftigung, Dauer und Existenzsicherung der Beschäftigung, Abgang aus SGB II-Leistungsbezug
 - **Monetarisierung** der Effekte

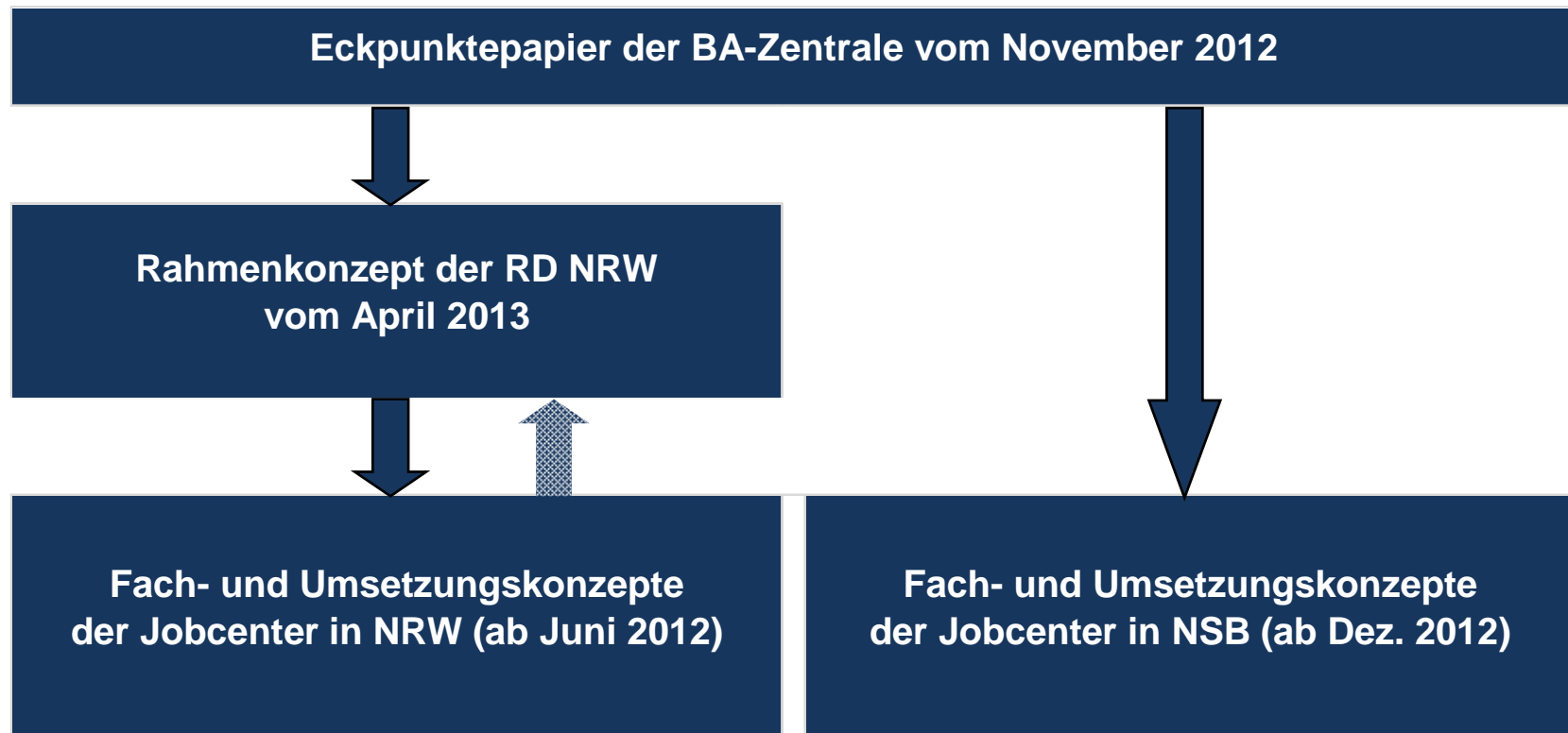
3. Analysegrundlagen

- Analyse aller relevanten Dokumente zur EJO (Zentrale, RDn, Jobcenter)
- Leitfadengestützte Interviews auf strategischer Ebene
 - ▶ RDn NRW und NSB: GF, PL und Vertretung Controlling (+ MAIS NRW)
 - ▶ Alle 16 Jobcenter: GF und PL
 - ▶ In 6 Jobcentern: Vertreter/innen der Agentur für Arbeit und Kommune
 - ▶ Insgesamt **51 Interviews** in der 1. Welle
- Vertiefende Fallstudien auf operativer Ebene
 - ▶ Jobcenter Aachen, Bochum, Bremen, Düsseldorf, Hannover und Krefeld
 - ▶ Interviews mit TL von Projekt-, Basis- und Leistungsteam, gAG-S/eigenem AG-S, 4 IFK (2 Bestands- und 2 neue IFK) sowie 2 Arbeitgebern
 - ▶ Insgesamt **64 Interviews** (keine 2. Welle geplant)
- Intensivfallstudien mit IFK-Kunden-/Kundinnenpaaren
 - ▶ Interviews mit 2 IFK und jeweils 2 eLb dieser IFK
 - ▶ Insgesamt **36 Interviews** in der 1. Welle
- Durchgeführte Analysen bilden die Umsetzung bis **Anfang/Mitte 2014** ab

4. Ergebnisse der Implementationsanalyse

4.1 Strategischer Rahmen

- Konzeptionelle Grundlagen für die EJO-Umsetzung



Quelle: ISG 2014, 1. Zwischenbericht zum 14.11.2014.

4. Ergebnisse der Implementationsanalyse

4.1 Strategischer Rahmen

- Beweggründe zur Beteiligung der Jobcenter an der EJO
 - ▶ Unbefriedigende Arbeitsmarktperformance
 - ▶ Übertragung von ähnlichen Modellansätzen auf das Jobcenter
 - ▶ Qualitative Verbesserung des Beratungs- und Vermittlungsprozesses
 - ▶ Möglichkeit zur Nutzung der EJO für geplante Anpassungen
 - ▶ Aussicht auf Entlastungseffekte für Basisteam
 - ▶ Freiheitsgrade bei der konkreten Umsetzung der EJO
- Ziele und Erwartungen
 - ▶ Zusätzliche Integrationen
 - ▶ Finanzielle Einspareffekte v.a. für Kommune
 - ▶ Qualitative Verbesserungen bei Beratung und Vermittlung
 - Besonders bedeutsam hierfür: Spezialisierungseffekte, verbesserte Schnittstellen zum gAG-S, optimierte Arbeitgeberbetreuung und eine stärker auf Vermittlung und Nachhaltigkeit ausgerichtete Betreuung der eLb

4. Ergebnisse der Implementationsanalyse

4.1 Strategischer Rahmen

- Veränderungen im Zeitverlauf v.a. in Bezug auf die Bedeutung quantitativer Ziele
 - ▶ An die Stelle des Ziels „zusätzliche Integrationen“ tritt mehr und mehr die „Verbesserung des Jobcenters innerhalb des VT“.
 - ▶ Parallel: In der internen Kommunikation der Jobcenter wird die EJO isoliert (teamscharf) betrachtet. Hierüber kann v.a. dem kommunalen Partner ein (auch finanzieller) „Erfolg“ der EJO kommuniziert werden.
- Hohe Identifikation der Akteure innerhalb und außerhalb der EJO
 - ▶ gilt auch für Basisteam bei gut funktionierenden Schnittstellen zwischen Projekt- und Basisteam
 - ▶ dürfte im Zeitverlauf bei Kommunen eher abnehmen, da die finanziellen Einspar-/Entlastungseffekte niedriger als angenommen ausfallen

4. Ergebnisse der Implementationsanalyse

4.1 Strategischer Rahmen

■ Umsetzungsverantwortung

- ▶ Liegt eindeutig bei den Jobcentern
- ▶ Agenturen für Arbeit und RDn:
 - V.a. Moderation und fachliche Begleitung bei EJO-Umsetzung
 - Bislang selten direkte Einflussnahme auf Ausrichtung und Umsetzung der EJO vor Ort
 - Tendenziell eher steigende Bedeutung der „Unterstützung“ durch Agenturen für Arbeit und RDn aufgrund der Zielverfehlungen
- ▶ Kommunen verfolgen aufmerksam den Umsetzungsstand

4. Ergebnisse der Implementationsanalyse

4.1 Strategischer Rahmen

■ Steuerung der EJO

- ▶ Ausschlaggebend ist Binnensteuerung durch die Jobcenter selbst
- ▶ Bildung eigener Projektteams an allen Standorten
- ▶ Unterschiedliche Arrangements hinsichtlich der Organisation von Schnittstellen zwischen Basis- und Projektteams sowie AGS
- ▶ Kontinuierliche Nachhaltung der Ergebnisse auf Teamebene, z.T. auch mit parallelen System (monatliche Controllingberichte und eigene Nachhaltesysteme)



4. Ergebnisse der Implementationsanalyse

4.1 Strategischer Rahmen

■ Schnittstelle zwischen EJO und Arbeitgeberservice

	Arbeitgeberansprache und Stellenakquise durch ...		
	die EJO-Projektteams	den jobcentereigenen Arbeitgeberservice	den gAG-S
RD NRW			
Aachen	✓		✓
Bochum		✓	✓
Düsseldorf	✓		✓
Duisburg		✓	
Dortmund	✓		✓
Gelsenkirchen		✓	
Herne	✓		✓
Köln	✓		✓
Krefeld		✓	
Mettmann	✓		✓
Oberhausen	✓	✓	✓
Rhein-Sieg	✓		
Viersen	✓		✓
RD NSB			
Bremen	✓		✓
Bremerhaven	✓		✓
Hannover	✓		✓

Quelle: ISG 2014, 1. Zwischenbericht zum 14.11.2014.



4. Ergebnisse der Implementationsanalyse

4.1 Strategischer Rahmen

- Zielwertberechnung v.a. aus NRW-Sicht problematisch
 - ▶ Abweichende Einschätzungen bestanden v.a. zum EJO-Start
 - ▶ Der Ausweis der Zusätzlichkeit von Integrationen „on top“ zur allgemeinen Zielfestlegung schmälert die Möglichkeiten, die EJO als Erfolg darzustellen
 - ▶ Alternative: Gesonderter Ausweis und entsprechende Kommunikation von EJO-Ergebnissen

4. Ergebnisse der Implementationsanalyse

4.2 Organisation der EJO-Umsetzung

- **Konzeptionelle Umsetzung der EJO**
 - ▶ In 6 Jobcentern (Bremen, Bremerhaven, Düsseldorf, Hannover, Herne und Rhein-Sieg) umfassende Umsetzung des EJO-Konzepts (= alle marktnahen eLb werden in der EJO betreut)
 - ▶ In allen anderen Jobcentern:
 - Auswahl von eLb (zwischen 20 und 60%)
 - Für Auswahl i.d.R. ausschlaggebend: Chancen auf Arbeitsmarktintegration
- **Zahl der gebildeten Projektteams abhängig von der Intensität der Umsetzung/Zahl der zu betreuenden eLb**
 - ▶ 10 Jobcenter: 1 Projektteam
 - ▶ 6 Jobcenter: 2 bis 6 Projektteams
- **Ansiedlung der Projektteams i.d.R. in unmittelbarer Nähe zum gAG-S bzw. zum eigenen AG-S → enge Kooperation zum AG-S wurde von Beginn an als wichtig für den Erfolg eingeschätzt**

4. Ergebnisse der Implementationsanalyse

4.2 Organisation der EJO-Umsetzung

■ Berufsfachlichkeit

- ▶ In 11 Jobcentern aufgrund organisatorisch-pragmatischer oder inhaltlicher Gründe nicht eingeführt
- ▶ Im Wesentlichen positive Erfahrungen in den verbleibenden 5 Jobcentern (Bochum, Bremen, Bremerhaven und Gelsenkirchen)
 - V.a. aufgrund besserer Möglichkeiten zur engen Zusammenarbeit mit dem gAG-S

■ Erfahrungen mit neu eingestellten Fachkräften

- ▶ Überwiegend positiv
- ▶ Einbringen neuer fachlicher Erfahrungen und Impulse in die Jobcenter
- ▶ Branchenspezifische Kenntnisse und Kontakte besonders wichtig
- ▶ Ausgewiesene Motivation
- ▶ Klare Fokussierung auf Vermittlungsgeschäft
- ▶ Allerdings: Mangelnde Verwaltungs- und SGB II-Erfahrung

4. Ergebnisse der Implementationsanalyse

4.2 Organisation der EJO-Umsetzung

- Schnittstellen zwischen Projekt- und Basisteams in Bezug auf die Überstellung von eLb
 - ▶ Zu Beginn der EJO
 - In 6 Jobcentern (Bremen, Bremerhaven, Düsseldorf, Hannover, Herne und Rhein-Sieg): Automatische Überstellung nach Profillagen
 - „Holprinzip“ in Aachen, Mettmann, Köln: Ziehung durch IFK der Projektteams
 - „Lieferprinzip“ in verbleibenden 7 Jobcentern: Überstellung durch Basisteams
 - ▶ Folgeüberstellungen
 - Zunehmende Bedeutung der Verknüpfung der o.g. Varianten
 - Probleme, eine angemessene Zahl an geeigneten eLb der EJO zuzuführen, nehmen im Zeitverlauf zu (damit steigen auch Übergabeproblemen)
 - ▶ Rücküberstellungen
 - Nach 6 bis 9 Monaten bei erfolgloser Betreuung in EJO (gravierende Vermittlungshemmnisse und Motivationsdefizite)
 - Ausführliche VerBIS-Übergabevermerke

4. Ergebnisse der Implementationsanalyse

4.2 Organisation der EJO-Umsetzung

- Schnittstellen zwischen EJO und Leistungssachbearbeitung
 - ▶ Grundsätzlich kam es nicht zur Mehrbelastung in der Leistungssachbearbeitung durch die EJO
 - ▶ Meist blieb diese Mehrbelastung auf die Einführungsphase der EJO beschränkt

4. Ergebnisse der Implementationsanalyse

4.2 Organisation der EJO-Umsetzung

- **Schnittstellen zwischen EJO und Arbeitgeberservice**
 - ▶ Wichtige Schnittstelle, wenn IFK der Projektteams eigenständig Arbeitgeberansprache und Stellenakquise parallel und in enger Abstimmung mit dem gAG-S betreiben (9 Jobcenter)
 - ▶ Insgesamt hat EJO die Verantwortung der Jobcenter für die bewerberorientierte Vermittlung erhöht
 - ▶ IFK der Projektteams wurde häufig zur Stellenakquise und Arbeitgeberansprache befähigt
 - ▶ Zusammenarbeit zum gAG-S wurde deutlich intensiviert, um umgekehrt auch hier Kompetenzen zur Vermittlung von SGB II-Kunden und -Kundinnen auszubauen

4. Ergebnisse der Implementationsanalyse

4.3 Beratungs- und Vermittlungsprozess

- Grundsätzlich konsequente Ausrichtung des Beratungs- und Vermittlungsprozesses nach 4PM
 - ▶ Klare Orientierung an 4PM in den NSB-Standorten
 - ▶ 4PM weniger verbindlich als strukturierende Grundlage des Beratungs- und Vermittlungsprozesses in NRW
- Einschätzungen zu 4PM
 - ▶ Gute Grundlage zur Strukturierung von Betreuung und Vermittlung
 - ▶ Defizite v.a. bei der Qualität der Profilingergebnisse (Treffsicherheit der Einordnung von eLb zu Profillagen) werden bei Überstellung der eLb in die Projektteams festgestellt
 - ▶ Differenzierte Darstellung der Arbeitsmotivation von eLb in 4PM kaum möglich
 - ▶ Deutliche Verbesserung der Datenqualität durch EJO, da mehr Zeit für Datenpflege und -aktualisierung zur Verfügung steht
 - ▶ Hierdurch verbesserte Arbeitsvermittlung möglich

4. Ergebnisse der Implementationsanalyse

4.3 Beratungs- und Vermittlungsprozess

■ Kundenkontaktdichte

- ▶ Vorgaben existieren in allen Jobcentern
- ▶ Der i.d.R. monatliche Kontakt konnte v.a. zu Beginn der EJO nicht immer eingehalten werden
- ▶ Gründe liegen z.B. an Versäumnissen seitens der eLb oder längerfristiger (krankheitsbedingter) Abwesenheit von IFK bzw. an Stellenvakanzen
- ▶ Teilweise erfolgten daher Anpassungen der Kundenkontaktdichtekonzepte (z.B. Einbeziehung von Telefonkontakten)
- ▶ Aus Sicht der eLb werden regelmäßige persönliche Kontakt im Jobcenter sowie weitere (telefonische oder E-Mail-gestützte) Kontakte bestätigt

4. Ergebnisse der Implementationsanalyse

4.3 Beratungs- und Vermittlungsprozess

■ Qualitätssicherung

- ▶ Nach Einschätzung der RDn keine besondere Qualitätssicherung zur EJO
- ▶ Nachhaltung der Kontaktdichte durch RD NSB über ergänzendes Monitoring wichtig
- ▶ In einigen Jobcentern spezielle Maßnahmen zur Qualitätssicherung, z.B.
 - gesonderte Erfassung der Nachhaltigkeit von Integrationen im Rahmen von INA (Bochum)
 - zeitnahe Erfassung und Verarbeitung von steuerungsrelevanten Informationen, z.B. zur Integration über takSI (Hannover)
- ▶ Offensichtlich keine besonderen Ansprüche an die Fachaufsicht

4. Ergebnisse der Implementationsanalyse

4.3 Beratungs- und Vermittlungsprozess

- Einschätzungen zum persönlichen Beratungsgespräch auf Basis der Intensivfallstudien (1)
 - ▶ Zentrales Steuerungsinstrument innerhalb der EJO
 - ▶ IFK nehmen sich ausreichend Zeit für die Analyse der Situation der eLb
 - ▶ Verbessertes Betreuungsschlüssel trägt maßgeblich bei
 - zur guten Kundenkenntnis
 - zum Aufbau des notwendigen Vertrauensverhältnisses
 - ▶ Offene und angenehme Gesprächsatmosphäre
 - ▶ Stärken-Schwächen-Analyse erfolgt gemeinsam durch eLb und IFK
 - ▶ Überwiegend gemeinsames Problemverständnis
 - ▶ Klare Stärkenorientierung
 - ▶ Klare Integrationsstrategie in den analysierten Fällen erkennbar
 - ▶ Ergebnisorientierte Steuerung des Prozesses durch die IFK, allerdings fehlt häufig die klare zeitliche Planung der Prozessschritte

4. Ergebnisse der Implementationsanalyse

4.3 Beratungs- und Vermittlungsprozess

- Einschätzungen zum persönlichen Beratungsgespräch auf Basis der Intensivfallstudien (2)
 - ▶ (Kurzfristige) Maßnahmen des Vermittlungsbudgets werden häufig zur Unterstützung der Integration eingesetzt
 - ▶ Vermittlungsvorschläge entsprechen meist den festgelegten Zielberufen und persönlichen Situationen der eLb (Ausnahme: Vermittlungsvorschläge, die nicht von den IFK kommen)
 - ▶ Wege der Stellensuche scheinen überwiegend zielgerichtet auf die Fähigkeiten und Zielberufe der eLb ausgerichtet
 - ▶ EGV häufig noch zu standardisiert und i.d.R. nicht gemeinsam mit eLb erarbeitet
 - ▶ IFK werden von eLb als kompetent und gut informiert über die eLb-Situation beschrieben
 - ▶ Persönliche Netzwerke werden zur Integration der eLb genutzt
 - ▶ Betreuung der eLb hat sich durch die EJO deutlich verbessert

5. Weiteres Vorgehen

- Seit Mitte November 2014
 - ▶ Organisation und Durchführung der 2. Welle leitfadengestützter Interviews in RDn und Jobcentern (GF und PL)
 - ▶ Organisation und Durchführung der 2. Welle von Intensivfallstudien (IFK-Kunden-/Kundinnenpaare)
 - ▶ Priorität haben Jobcenter, deren Projektende unmittelbar bevorsteht
 - ▶ Feldphase wird bis Ende Juni 2015 abgeschlossen sein
- Parallel erfolgt Datenaufbereitung für die Wirkungsanalysen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Informationen zu uns und unseren Projekten finden Sie unter:

www.isg-institut.de