

Affiliated to

From the SelectedWorks of Patrick P. Arni

2011

Study "Langzeitarbeitslosigkeit verhindern" / "Intervening against Longterm Unemployment": Intensivberatung für ältere Stellensuchende / Labor Market Policy for Older Job-Seekers

Patrick Arni



SELECTEDWORKS™

Available at: http://works.bepress.com/patrick_arni/2/



Projekt “Langzeitarbeitslosigkeit verhindern”

Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau und Universität Lausanne

Intensivberatung und -coaching für ältere Stellensuchende – ein Weg zu verbesserten Arbeitsmarktchancen?

Ergebnisse der systematischen Wirkungsevaluation, Schlussbericht

Patrick Arni, M.A.

HEC Lausanne

UNIL | Université de Lausanne
Faculté des hautes études commerciales
bâtiment Internef bureau 539
CH-1015 Lausanne

Kurzzusammenfassung

Das Pilotprojekt „Langzeitarbeitslosigkeit verhindern“ implementiert und evaluiert ein neues Programm Arbeitsmarktlicher Massnahmen (AMM), das gezielt die Arbeitsmarktfähigkeit *älterer Stellensuchender* fördern soll. Fortgeschrittenes (Erwerbs-)Alter ist einer der zentralen Risikofaktoren für Langzeitarbeitslosigkeit. Das AMM-Programm verfolgt eine Strategie, die auf den drei Prinzipien *frühe Intervention*, *hohe Intensität* und *individuelle Fokussierung* basiert. Die zwei Hauptmassnahmen sind eine Verdopplung der Beratungsintensität auf Gespräche alle 14 Tage und die systematische Zuweisung in das neu geschaffene Coaching-Seminar „45+“. Letzteres ist eine sehr intensive Massnahme von 20 Arbeitstagen (verteilt über 54 Tage), in der in Kleingruppen von 10-15 Personen an Strategien der Stellensuche, des Selbstmarketings und möglicher Reorientierung der beruflichen Zukunft gearbeitet wird. Die Stellensuchenden beginnen das Seminar bereits 50 Tage (Mittelwert) nach Eintritt in die Arbeitslosigkeit.

Am Projekt haben die Stellensuchenden im *Alter von 45 bis 63 Jahren* teilgenommen, die zwischen Dezember 2007 und 2008 in den RAV Baden und Brugg arbeitslos wurden und gewisse Mindestbedingungen bezüglich Sprachfähigkeiten und Verfügbarkeit erfüllten – dies ergab 327 Teilnehmende. Die systematische Wirkungsevaluation erfolgte nach einem innovativen (und für die Schweiz neuen) Design: der *randomisierten Zuweisung* in eine Programm- und eine Kontrollgruppe. Erstere wurde dann systematisch den beschriebenen neuen Massnahmen zugewiesen, zweite wurde nach dem Status Quo betreut. Die Zufallszuweisung garantiert eine fast perfekte Vergleichbarkeit von Programm- und Kontrollgruppe, da die Zuweisung zu den zwei Gruppen durch keine anderen Faktoren beeinflusst wird, die die Effekte des Programms ebenfalls beeinflussen könnten. Dieses Design erlaubt daher eine sehr saubere Analyse der Wirkungen des Programms. Neben den AVAM-Daten wurden auch in regelmässigen Wiederholungen Angaben zur Strategie der Stellensuche und zu Ansprüchen & Erwartungen an die künftige Stelle sowie „soft factors“ wie Motivation und Zufriedenheit erhoben und ausgewertet.

Die wichtigsten neun *Ergebnisse der Evaluation* der Programmwirkungen sind folgende: (1) Das Programm hatte *keinen* signifikanten Effekt auf die Dauer der Arbeitslosigkeit. Dies ist positiv zu werten, da Trainingsprogramme typischerweise einen negativen Effekt auf die Dauer ausweisen, den sog. ‚lock-in‘-Effekt (weniger Stellensuche aufgrund der Belastung des Programms). Dieser ‚lock-in‘ ist hier nur schwach und insignifikant vorhanden. (2) Die Langzeitarbeitslosigkeitsrate hat sich nur schwach und insignifikant reduziert. (3) In der Programmgruppe *finden mehr Stellensuchende einen Job*. (4) Die *Stabilität der Erwerbstätigkeit nach der Arbeitslosigkeit (AL) steigt*. Dadurch werden durchschnittlich 20 künftige AL-Tage vermieden – diese Kostenersparnis für die ALV refinanziert die Programmkosten.

(5) Am Anfang des Programms (vor dem Coaching-Seminar) stellt sich ein Attraktivitätseffekt ein: Die Stellensuchenden sind motiviert für das kommende Coaching und reduzieren die Stellensuche und Abgangsrate. Eine *frühere Zuweisung zur Massnahme* reduziert bzw. eliminiert diesen negativen Effekt auf die Abgangsrate. (6) Coaching und intensivere Beratung *steigern die Effizienz der Stellensuche*: es wird nicht mehr gesucht, aber gezielter und erfolgreicher (siehe 3). (7) Das Coaching-Seminar „desillusioniert“ die Ansprüche der Stellensuchenden an den künftigen Job: v.a. Lohnvorstellungen (was noch akzeptiert werden soll) werden realistischer. (8) Beratung und Seminar führen zu einem Motivations- und Zufriedenheitsgewinn in der Programmgruppe. Die erhöhte Suchmotivation nach dem Seminar ist von kürzerer Dauer (ca. 90 Tage), die *Zunahme an allgemeiner Lebenszufriedenheit* dagegen ist nachhaltiger: Sie hält auch nach dem Abgang aus Arbeitslosigkeit an. (9) Die Stellensuchenden überschätzen ihre Arbeitsmarktchancen systematisch. Auch die PersonalberaterInnen sind zu optimistisch. Beratungen und Seminar dämpfen die Überschätzung seitens der Stellensuchenden etwas.

Verdankungen

Ich möchte an dieser Stelle den Teilnehmenden am Projekt ganz herzlich für die gute und interessante Zusammenarbeit danken. Mein Dank geht insbesondere an Raphael Weisz, stv. Sektionsleiter Arbeitsmarktliche Integration im Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) des Kantons Aargau, für die konzeptionelle Zusammenarbeit, den Erhalt der Daten und die guten Diskussionen. Ebenso herzlich gedankt sei Rosemarie Nötzli, Gruppenleiterin RAV Baden, und Yasemin Kirtas, Teamleiterin Administration RAV Brugg, für ihre grosse Unterstützung in der Projektumsetzung vor Ort. Ein grosser Dank geht schliesslich an die Projektteams der PersonalberaterInnen und AdministrationsmitarbeiterInnen in den beteiligten RAV, an die Informatik des Kantons Aargau sowie an die Beteiligten seitens Erni Associates – für ihre wertvolle Arbeit in der Umsetzung des Projekts und der Durchführung der Erhebungen.

Auf wissenschaftlicher Seite danke ich ganz herzlich den Professoren Rafael Lalive, Universität Lausanne, und Jan van Ours, Tilburg University, Niederlande. Die Diskussion mit ihnen und ihre Supervision waren sehr wertvoll für die Entwicklung des wissenschaftlichen Analysekonzepts. Die Erstellung eines zentralen Teils dieses Konzepts und erste Auswertungen erfolgten während meines Forschungsaufenthalts an der Tilburg University. Verdankt sei der Schweizerische Nationalfonds (Projekt Nr PBLAP1-127652/1) für die Ermöglichung dieses Forschungsaufenthalts. Des weiteren danke ich für die zahlreichen Feedbacks und Inputs, die ich bei der Präsentation dieses Projekts an wissenschaftlichen Konferenzen erhalten habe: 5th European Workshop on Labor Markets and Demographic Change in Berlin, Annual Meeting of the Swiss Society of Economics and Statistics (SSES) in Fribourg, Annual Meeting of the European Economic Association (EEA) in Glasgow, 3rd Joint IZA/IFAU Conference on Labor Market Policy Evaluation in Uppsala, und Seminare an den Universitäten Lausanne, Zürich und Tilburg sowie am Tinbergen Institute in Amsterdam.

Zur Person

Patrick Arni, Ökonom und Soziologe. Aufgewachsen in der Region Baden (Würenlingen), Studium an der Universität Zürich, Abschluss M.A. Doktorand in Ökonomie, Schwerpunkt Arbeitsmarktökonomik und angewandte Mikroökonomie, an der Faculté des Hautes Etudes Commerciales (HEC) der Universität Lausanne. Supervisor ist Prof. Rafael Lalive, HEC Lausanne, Co-Supervisor ist Jan C. van Ours, Tilburg University NL. Abschluss des Doktorats im Frühling 2011 geplant.

Datenschutz und –verwertung

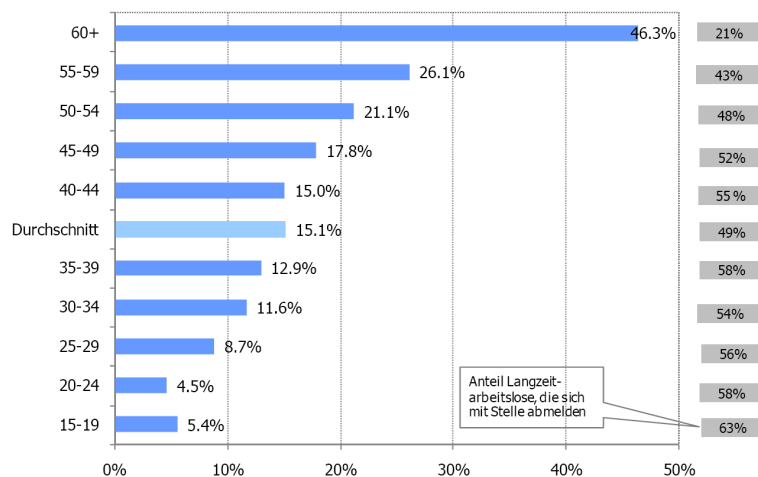
Der Autor deklariert hiermit, dass die Anonymität der Daten vollständig gewährleistet ist. Auswertungen erfolgen nur zu wissenschaftlichen Zwecken und/oder für den Kanton Aargau. Das Recht zur öffentlichen Erstpublikation liegt beim Kanton Aargau. Alle Rechte für wissenschaftliche Publikationen und die weitere wissenschaftliche Auswertung der Daten liegen beim Autor Patrick Arni.

Inhalt

1.	Einleitung.....	5
2.	Das Projekt: die neue AMM-Strategie.....	8
3.	Analysekonzept, Erhebungen und Randomisierung	10
4.	Resultate der Evaluation	16
4.1.	Effekte auf den Abgang aus Arbeitslosigkeit und das Finden von Stellen	16
4.1.1.	Der Totaleffekt (Nettoeffekt)	16
4.1.2.	Der Projekteffekt	17
4.1.3.	Effekte nach Phasen des Programms	19
4.2.	Unterscheiden sich die Effekte nach Alter und Geschlecht?	22
4.3.	Was geschah später?: Langzeitarbeitslosigkeit, Abgangsdestinationen, Jobstabilität	23
4.4.	Wie veränderten sich die „soft factors“?: Ansprüche an Stellen, Motivation, Zufriedenheit ..	26
4.5.	Effekte auf das Stellensuchverhalten	29
4.6.	Werden Arbeitsmarktchancen realistisch eingeschätzt?	31
5.	Konklusion und Politikempfehlungen	34
5.1.	Fazit: Zusammenführung der Ergebnisse	34
5.2.	Politikempfehlungen	35

1. Einleitung

Wie kann man mit Arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) gezielter die Langzeitarbeitslosigkeit bekämpfen? Diese Frage stand am Anfang des Projektes „Langzeitarbeitslosigkeit verhindern“ des Amtes für Wirtschaft und Arbeit (AWA) des Kantons Aargau. Die Studie „Langzeitarbeitslosigkeit – Situation und Massnahmen“ der Arbeitsmarktbeobachtung AMOSA aus dem Jahre 2007 hat aufgezeigt, dass einer der wichtigsten Hauptfaktoren, die das Risiko für Langzeitarbeitslosigkeit (LZA) massgeblich erhöhen, das *fortgeschrittene (Erwerbs-) Alter* ist. Grafik 1, die aus der aufs Jahr 2008 aktualisierten Version des erwähnten AMOSA-Berichts stammt, zeigt einen deutlichen Zusammenhang zwischen dem LZA-Risiko (gemessen als Anteil Langzeitarbeitslose an den total Stellensuchenden der entsprechenden Altersgruppe) und dem steigenden Alter auf. Während eine Person im Alter von 30 Jahren ein LZA-Risiko von gut 10% aufweist, beläuft sich dieses für einen Stellensuchenden im Alter von 52 Jahren auf über 20%. Danach steigt das Risiko noch mehr an¹.



Daten: Anteil Langzeitarbeitslose an den Stellensuchenden, AMOSA-Kantone, Jahresdurchschnitt 2008 (Quelle: AVAM, SECO)

Grafik 1: Anteil der Langzeitarbeitslosen an den Stellensuchenden nach Alter, AMOSA-Kantone.

Wie soll auf diese Erkenntnis, dass Langzeitarbeitslosigkeit stark altersabhängig ist, reagiert werden seitens der Arbeitslosenversicherung (ALV) und ihrer Möglichkeit zur Intervention mittels AMM? Der Schluss liegt nahe, auf dieses altersspezifische Problem mit *altersspezifischen Arbeitsmarktlichen Massnahmen* zu reagieren. Dies ist denn auch die erste Hauptstossrichtung der neuen AMM-Strategie, die in diesem Pilotprojekt ausgetestet wurde. Interessanterweise sind bisher kaum systematisch AMM-Strategien (oder genereller: Stellensuchenden-Betreuungsstrategien) angewandt worden, die spezifisch auf das ältere Erwerbsalter ausgerichtet werden. Evidenz aus Evaluationsstudien hierzu fehlt weitgehend in Europa. Dies ist umso bemerkenswerter, als dass die Herausforderung des demografischen Wandels auf dem Arbeitsmarkt immer wichtiger und akuter wird in näherer Zukunft. In diesem Pilotprojekt wird also auch Pionierarbeit geleistet im Hinblick auf die demographischen Herausforderungen im Arbeitsmarkt.

¹ Hier gilt es allerdings zu beachten, dass ab 55 Jahren 120 Taggelder mehr bezogen werden können. Eine Verlängerung der Taggelddauer führt „per se“ (z.B. durch Abnahme des Drucks, schnell eine Stelle finden zu müssen) zu längerer Arbeitslosigkeit, wie Evaluationsstudien in ganz Europa einheitlich aufzeigen (siehe z.B. die Übersichtsstudie Kluge et al. 2007). Dieser Faktor muss also berücksichtigt werden bei der Erklärung der massiveren Steigerung des LZA-Risikos ab 55 Jahren.

Eine zweite Hauptstossrichtung des Projekts liegt in der *frühen Intervention* mittels Betreuungsmassnahmen und AMM. Langzeitarbeitslosigkeit muss präventiv bekämpft werden, denn die Chancen, mittels Interventionen direkten Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, eine Stelle zu finden, nehmen zu können, sind am Anfang der Arbeitslosigkeit am besten. Dieser Schluss zieht nicht nur die erwähnte AMO-SA-Studie (2007). Dies kann auch aus der typischen Form der Abgangsraten aus Arbeitslosigkeit (AL) hergeleitet werden: In den ersten rund sechs Monaten sind diese am höchsten. Dies zeigt auf, dass die Stellensuchenden während dieser Zeit noch als relativ attraktiv auf dem Arbeitsmarkt betrachtet werden. Mit der Dauer der Arbeitslosigkeit nehmen die Attraktivität und damit die Chancen, eine Stelle zu finden, tendenziell ab, die Stigmatisierung (bzw. das Signal, länger vom Arbeitsmarkt weg zu sein) hingegen zu. Wird also erst mit AMM interveniert, wenn die Stellensuchenden schon langzeitarbeitslos (= länger als 12 Monate arbeitslos) sind, sind die Erfolgsaussichten der Interventionen also schon klar verringert. Im Status quo werden AMM, jenseits des kurzen Basisprogramms Standortbestimmung, meist erst nach etwa vier bis sechs Monaten eingesetzt. Im Pilotprojekt hier kommt die erste AMM-Intervention hingegen schon nach 50 Tagen (im Mittelwert).

Eine weitere Problematik bestehender Massnahmen liegt darin, dass diese häufig mehr über den *Droh-effekt* (=erhöhte Abgangsrate aus AL vor Programmeintritt) als über ihren Inhalt eine Wirkung auf die AL-Dauer und das Finden einer Stelle ausüben (siehe z.B. Graversen/Van Ours 2008,9 und Rosholm/Svarer 2008 für Dänemark). Dies kann daher kommen, dass die Stellensuchenden die Massnahmen nicht als attraktiv sondern als Belastung und Pflicht empfinden. Eine weitere mögliche Erklärung ist, dass die Teilnahme an AMM seitens der RAV primär als Verpflichtung und Druckmittel kommuniziert wird. Geht es nun aber explizit darum, die *Arbeitsmarktchancen für ältere Stellensuchende mittels AMM zu verbessern*, müssen die Programme über Inhalt und nicht über den Droheffekt wirken. Das Programm muss also attraktiv genug sein, dass ein Droheffekt und eine Demotivation vor Eintritt in die Massnahme verhindert werden. Für das Pilotprojekt hier wurde eine Massnahme gestaltet, die auf das *Training der Arbeitsmarktfähigkeit bzw. das generelle Humankapital* ausgerichtet ist (Details siehe nächstes Kapitel). Eine solche Massnahme sollte sowohl attraktiv wirken als auch gezielt an einem Kernproblem der älteren Stellensuchenden arbeiten: der reduzieren Arbeitsmarktfähigkeit (Details siehe nächstes Kapitel).

Weitere zwei Hauptstossrichtungen des neuen Pilotprogramms sind die *hohe Intensität* und die *individuelle Fokussierung* der Massnahmen. Sowohl die soeben beschriebene neue AMM wie auch die Verdoppelung der Häufigkeit der Beratungen auf dem RAV (14-täglich), die die zweite Kernintervention des Pilotprogramms darstellt, zeichnen sich durch sehr hohe Intensität aus. Die neue AMM beinhaltet eine Arbeitsbelastung von ca. 80%. Damit soll auch einem weiteren Problem, das aus vielen Evaluationen² bekannt ist, entgegengewirkt werden: dem sogenannten ‚lock-in‘-Problem. Der ‚lock-in‘-Effekt beschreibt die Beobachtung, dass die Teilnahme an Humankapital-Trainingsprogrammen die Stellensuchenden stark vereinnahmt und diese daher während des Programms mit der Stellensuche zurückfahren – was zu einer Verlängerung der Dauer der Arbeitslosigkeit (bzw. einer tieferen Abgangsrate aus AL) führt. Der ‚lock-in‘-Effekt soll hier klein gehalten werden, indem die AMM über eine möglichst kurze – dafür aber intensive – Zeitperiode geführt wird. Um die Massnahmen noch gezielter zu gestalten, wer-

² Siehe z.B. Card et al. (2009) für einen Überblick über europäische Evaluationsstudien zur Aktiven Arbeitsmarktpolitik, wo u.a. auch der ‚lock-in‘-Effekt thematisiert ist. Für die Schweiz haben die zwei Studien Lalive/Zweimüller (2000) und Gerfin/Lechner (2000) des Evaluationsprogramms Arbeitsmarktpolitik den ‚lock-in‘-Effekt – auch „Teilnahmeeffekt während der Programmteilnahme“ genannt – nachgewiesen. Aufgrund dieses Effekts führt die Teilnahme an Kursen zu einer Verlängerung der Dauer der Arbeitslosigkeit.

den sie individuell fokussiert. So findet die erwähnte Training/Coaching-Massnahme in Kleingruppen von 10-15 Personen statt, zudem wird dort sehr individuell gearbeitet (Details siehe nächstes Kapitel). Auch die intensivierten Beratungen, die per se schon individuell sind, können noch gezielter ausgerichtet werden, da dank des erhöhten Rhythmus mehr Zeit zur Verfügung steht.

Auch auf Seiten der Wirkungsevaluation wurden (für die Schweiz) neue, innovative Wege beschritten. So wurde erstmals ein **Experimentaldesign** angewandt für die Implementierung des neuen Programms. D.h. die am Projekt teilnehmenden Stellensuchenden wurden mittels *randomisierter Zuweisung* in eine Programm- und eine Kontrollgruppe eingeteilt. Erstere wurde dann systematisch den beschriebenen neuen Massnahmen zugewiesen, zweitere wurde nach dem Status quo betreut. Die Zufallszuweisung garantiert eine fast perfekte Vergleichbarkeit von Programm- und Kontrollgruppe, da die Zuweisung zu den zwei Gruppen durch keine anderen Faktoren beeinflusst wird, die die Effekte des Programms ebenfalls beeinflussen könnten. Dieses Design erlaubt daher eine sehr saubere Analyse der Wirkungen des Programms. Eine weitere wichtige Innovation, die über Standard evaluationsstudien zur ALV klar hinaus geht, ist die Tatsache, dass nicht nur AVAM-Daten zur Analyse verwendet wurden, sondern auch systematische Zusatzerhebungen, die sehr wesentliche Aspekte des *Verhaltens der Stellensuchenden* abdecken. So wurden in regelmässigen Wiederholungen Angaben zur Strategie der Stellensuche und zu Ansprüchen & Erwartungen an die künftige Stelle sowie „soft factors“ wie Motivation und Zufriedenheit erhoben und ausgewertet. Dies erlaubt sehr wertvolle Einblicke in die Frage, *wie* und *wieso* gewisse Wirkungen des neuen Programms zustande kamen. Mehr zum Experimentaldesign und zum Erhebungskonzept findet sich in Kapitel 3.

Der Rest des vorliegenden Berichts ist wie folgt aufgebaut: In Kapitel 2 werden einige weitere Details zum den erwähnten neuen Massnahmen diskutiert. Ebenso werden die Eckwerte des Pilotprojekts erläutert. Kapitel 3 gibt Einblick ins Konzept der Erhebungen und der daraus folgenden Analysen. Insbesondere wird auch das Experimentaldesign mittels randomisierter Zuweisung diskutiert. Kapitel 4 beschreibt und diskutiert sämtliche Ergebnisse – chronologisch gegliedert nach verschiedenen Programmphasen sowie nach unterschiedlichen Erhebungsfragen. Kapitel 5 führt die Erkenntnisse aus der Evaluation zusammen und leitet Politikempfehlungen ab.

Der Schlussbericht ist fokussiert auf die Darstellung der Ergebnisse und der Politikempfehlungen. Daneben wurde im Rahmen dieses Projekts das wissenschaftliche Forschungspapier

Arni, Patrick (2010): „*How to Improve Labor Market Programs for Older Job-Seekers – Evidence from a Social Experiment*“, Working paper, University of Lausanne

erstellt. Dieses beschreibt – neben den Resultaten – die Entwicklung der ökonometrischen Schätzmodelle, enthält sämtliche Tabellen der Schätzergebnisse, diskutiert die Einbettung in ökonomische Modelle der Jobsuche und offeriert weitere Sensitivitätstests und Simulationen. Das Papier (Bezugsquelle siehe Referenzen) ergänzt also die Berichterstattung zum Projekt auf technischer Seite.

2. Das Projekt: die Eckwerte, die neuen Massnahmen

Das Projekt, das im Ostteil des Kantons Aargau durchgeführt wurde, weist folgende Eckwerte auf: Die Population der Teilnehmenden besteht aus Stellensuchenden (Stes) im *Alter von 45 bis 63 Jahren*, die zwischen Dezember 2007 und Dezember 2008 in die Arbeitslosigkeit eingetreten sind. Sie mussten gewisse weitere Grundbedingungen erfüllen, um an den neuen Programm-Massnahmen und damit am Projekt teilnehmen zu können: Vermittelbarkeit „mittel“ bis „schwer“, vollzeitarbeitslos oder mehr als 50% teilzeitarbeitslos, genügend Sprachfähigkeiten (um dem Training/Coaching folgen zu können), kein längerfristiger Zwischenverdienst in Aussicht am Anfang der AL. Die Setzung dieser Grundbedingungen folgte einerseits aus der Absicht heraus, das Programm auf Stellensuchende mit schlechterer Vermittelbarkeit zu fokussieren, andererseits aus der Bedingung, dass die Teilnehmenden verfügbar und fähig sein mussten, dieses intensive Programm zu absolvieren.

Konkret am Projekt teilgenommen haben das *RAV Baden* und das *RAV Brugg*. Ursprünglich geplant war eine Population von 500 Teilnehmenden (Programm- und Kontrollgruppe zusammen). Nach dem Start des Projekts im Dezember 2007 im RAV Baden wurde klar, dass aufgrund der guten Wirtschaftslage deutlich weniger Personen in der oben definierten Zielgruppe sein würden. Daher wurde entschieden, das Projekt aufs RAV Brugg auszudehnen. Ab Juni 2008 wurden ebenfalls dessen Stellensuchende in der Zielgruppe ins Projekt aufgenommen. Am Ende der Eintrittsperiode 2008 (und nach Bereinigung der Datenbank) ergab sich so eine *finale Population von 327 Stellensuchenden*, die am Projekt teilnahm. Deren Altersstruktur sieht wie folgt aus:

- | | |
|----------------|-------------------------------|
| – 45-49: 37.6% | – 55-59: 22.9% |
| – 50-54: 26.6% | – 60-63 ³ : 12.8%. |

Von den 327 Stes gehören – nach der randomisierten Zuteilung (siehe Kapitel 3) – 186 Personen der Programmgruppe an, 141 Personen der Kontrollgruppe; dies entspricht Anteilen von *56.9% und 43.1%*⁴. Das RAV Brugg steuerte am Schluss 42 Teilnehmende (12.8%) bei. Auf Seiten der Betreuenden waren total 16 RAV-BeraterInnen involviert (wobei 13 hauptsächlich, die anderen hatten weniger als 5 Fälle), 4 davon im RAV Brugg. Es ist wichtig festzustellen, dass diese Personalberatenden (PB) sowohl für Dossiers der Programm- wie der Kontrollgruppe zufallsmässig eingeteilt wurden. Die Randomisierung sorgte also auch hier dafür, dass keine Verzerrungen in der Messung des Effekts des Programms aufgrund unterschiedlicher PB-Eigenschaften in Programm- und Kontrollgruppe auftreten. Die neue AMM, das Coaching-Seminar, wurde durch die Firma *Erni Associates* durchgeführt und fand in Baden statt. Ein Kursleiter/Coach hat alle 9 Seminare geleitet, die ca. alle 1.5 Monate starteten⁵.

³ Die Personen über 60 Jahre hatten alle die Perspektive, noch mindestens zwei Jahre auf dem Arbeitsmarkt zu sein, d.h. sie hatten keine Aussicht auf eine Frühpension. Bei der Untersuchung der Abgangsgründe zeigt sich am Schluss denn auch, dass nur eine Person der ganzen Population in Frührente ging.

⁴ Anfangs wurde mit einer Zufallsverteilung 50%-50% auf Programm- und Kontrollgruppe gearbeitet. Als nach wenigen Monaten klar wurde, dass die Population kleiner war als geplant, wurde die Zufallsverteilung auf 60%-40% angepasst, um etwas mehr Spielraum für Auswertungen in der Programmgruppe zu haben. Wichtig ist hier festzustellen, dass es sich immer um eine randomisierte Verteilung handelte, die perfekte Vergleichbarkeit der beiden Gruppen also durch die Veränderung der Quoten nicht beeinflusst wird.

⁵ Die neun Startdaten sind: 21. Januar/ 3. März/ 28. April/ 16. Juni/ 11. August/ 6. Oktober/ 20. November/ 1. Dezember 2008/ 26. Januar 2009.

Die zwei zentralen *neuen Massnahmen*, die in diesem Pilotprogramm implementiert wurden, sind die folgenden:

1. **Intensivierte Beratung** (alle 14 Tage während der ersten 4 Monate, dann Status quo)
 - Mehr Zeit: Coaching bezüglich Jobsuche ↑, Unterstützung generell ↑
 - Monitoring ↑, Anforderungen an Suchbemühungen ↑
2. **Coaching/Training-Seminar "45+"** (Kleingruppen von 10-15 TN)
 - Gezieltes Training Arbeitsmarktfähigkeit, Investition in Humankapital (Kernkompetenzen)
 - Coaching bezügl. Optimierung Stellensuche & Selbstmarketing
 - Verbesserung Selbstkenntnis, Selbstmotivation
 - Abklärung, ob eine Reorientierung der Stellensuchstrategie und der Zielgruppe der anvisierten Stellen sinnvoll ist
 - Hausaufgaben, hohe Arbeitsbelastung

(Legende: grün: Unterstützung, rot: Verpflichtung/Belastung)

Die neuen Massnahmen waren strikt nur der Programmgruppe zugänglich, nicht jedoch der Kontrollgruppe.

Die zwei Hauptziele beim Design dieser neuen Massnahmen waren: 1. Stark individuell fokussierte Massnahmen zum *gezielten Training der Arbeitsmarktfähigkeit* (generelles Humankapital). 2. *Mehr Zeit* zur Verfügung pro Stellensuchenden, die in Beratung und Unterstützung investiert werden kann. Die Hypothese ist naheliegend, dass fehlende Arbeitsmarktfähigkeit gerade bei älteren Stellensuchenden ein wichtiger Faktor des Langzeitarbeitslosigkeitsrisikos ist. Zum Einen scheint es besonders bei Arbeitslosigkeit im fortgeschrittenen Erwerbsalter sinnvoll, in ein Update und gezieltes Training der Kenntnisse und Fähigkeiten bezüglich Selbstmarketing und -darstellung auf dem Arbeitsmarkt und bezüglich Stellensuchstrategien zu investieren. So zeigte auch die AMOSA-Studie (2007b), dass gerade im Bereich der Dienstleistungen, wo Selbstmarketing und Darstellung des eigenen Kompetenz-Portfolios bei Bewerbungen sehr wichtig sind, ein erhöhtes LZA-Risiko feststellbar ist. Zum Anderen stehen bei fehlenden Arbeitsmarktchancen älterer Stellensuchender, im Vergleich zu jüngeren, oft weniger die fundamentalen Lücken wie fehlende Bildungsabschlüsse im Vordergrund, sondern mehr die Frage, wie man *das eigene Profil den Arbeitsmarktchancen anpasst*. Daher scheint es besonders auch sinnvoll, in eine Abklärung, ob eine *Reorientierung* der Stellensuchstrategie bzw. der anvisierten Stellen notwendig ist – Coaching bzw. Optimierung der Arbeitsmarktfähigkeit ist also auch in diesem Sinne zu verstehen.

Das *Timing* der beiden Hauptmassnahmen sah folgendermassen aus: Die intensivierte Beratung (alle 14 Tage statt monatlich) begann mit dem Erstgespräch und hielt dann an über die ersten 4 Monate. Danach wurde der Beratungsrhythmus auf den Status quo zurückgenommen. Das Coaching-Seminar sollte *so früh wie möglich* zum Einsatz kommen, wobei die Daten im Voraus schon festgesetzt (siehe Fussnote 5) waren. In der Praxis hat die Auswertung ergeben, dass die Teilnehmenden

- Im Median⁶ 14 Tage nach Eintritt in AL ins *Erstgespräch* gehen

⁶ Der Median ist der mittlere Wert: 50% der beobachteten Werte liegen links, 50% rechts des Medians. In der Dauer-Analyse (und auch bei Löhnen) ist der Median dem Durchschnitt vorzuziehen, da der Median nicht auf Extremwerte reagiert (die bei Dauern und bei Löhnen hingegen den Durchschnitt massiv beeinflussen).

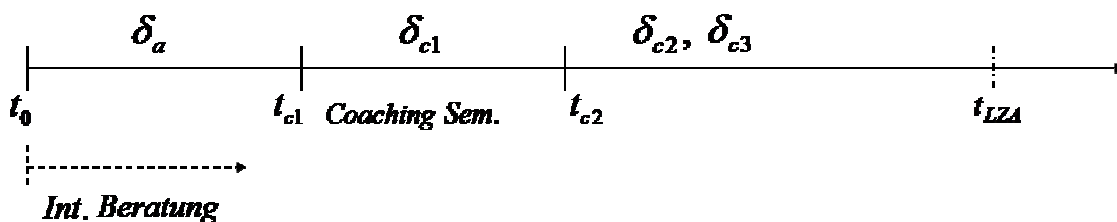
- *Nach 50 Tagen (Median)* im Coaching-Seminar sind. Die Variation der Dauer bis Eintritt ins Seminar ist gross (0 bis 290 Tage) aufgrund der im Voraus festgesetzten Daten, jedoch mit einer starken Massierung um 30 bis 80 Tage herum.
- Das Coaching-Seminar dauert 20 Arbeitstage. Diese werden innerhalb von 54 Tagen (in den letzten Kursen über Weihnachten in 68 bzw. 72 Tagen) durchgeführt. Dies entspricht knapp 3 Arbeitstagen pro Woche; zusammen mit den Hausaufgaben ergibt sich eine Arbeitsbelastung von fast 80%.

Gegen Ende der Eintrittsperiode ins Projekt, im Herbst/Winter 2008, nahm aufgrund der deutlich verschlechterten Wirtschaftslage (Finanzkrise) die Zahl der Arbeitslosen und damit der Fluss ins Projekt massgeblich zu. Entsprechend wurden gegen Ende der Eintrittsperiode ins Projekt etwas mehr Seminare angeboten. Aber auch diese Daten wurden *vor* dem Eintritt der entsprechenden Stes in die Arbeitslosigkeit festgesetzt, sodass daraus *keine* Verzerrungen des Experimentaldesigns oder der Programmeffekte entstanden. Im folgenden Kapitel finden sich mehr Details zum Experimentaldesign und den Auswertungsmethoden.

3. Analysekonzept, Erhebungen und Randomisierung

3.1. Zeitstruktur und Teileffekte des Programms

Das Analysekonzept und das Experimentaldesign folgen einem *strikten Timing* der verschiedenen Schritte, d.h. der Zeitpunkte der Erhebungen und der Programmteilnahme. Nur dank dieser *im Voraus fix festgesetzten zeitlichen Abfolge von Erhebungen und Interventionen* ist eine Auswertung einzelner Teileffekte des Programms möglich. Der zeitliche Ablauf der Interventionen kann schematisch wie folgt (Grafik 2) dargestellt werden:



Grafik 2: Zeitlicher Ablauf der Programminterventionen, geschätzte Effekte.

Zum Zeitpunkt t_0 erfolgt der Eintritt in die Arbeitslosigkeit. Ab dann (bzw. dem Erstgespräch) durchläuft die Programmgruppe die intensivierete Beratung (alle 14 Tage statt monatlich). Am Zeitpunkt t_{c1} beginnen die Teilnehmenden der Programmgruppe das Coaching-Seminar, das bis t_{c2} dauert. Zum Zeitpunkt t_{LZA} (nach 12 Monaten AL) werden alle verbleibenden Teilnehmenden im Projekt langzeitarbeitslos. Die Kontrollgruppe folgt dem Status quo: hat also *keinen* Zutritt zu intensivierter Beratung und Coaching-Seminar. Diese Zeitaufteilung definiert verschiedene **Programmphasen**, für die *Teileffekte* geschätzt werden können mittels des ökonometrischen Modells, das hinter dieser Studie steht. Folgende Programmphasen und entsprechende Teileffekte können unterschieden werden:

- **Antizipation**⁷ (von t_0 bis t_{c1} ; Teileffekt d_a): *Attraktivitäts- oder Droheffekt*
- **Während Coaching** (von t_{c1} bis t_{c2} ; Teileffekt d_{c1}): *„lock-in“-Effekt* oder nicht
- **Nach Coaching** (ab t_{c2} bis Austritt aus AL; Teileffekte d_{c2} , bis 180 Tage nach Coaching, und d_{c3} , ab 181+ Tagen nach Coaching): *direkter Effekt des Coachings* oder nicht
- **Später** (ab t_{LZA}): *Einfluss auf LZA-Rate?*
- **Nach Abgang aus AL**: Effekte auf *Jobstabilität* und *Lohn?*

3.2. Randomisierung und Kausalität der Programmeffekte

Zwei Elemente sind nötig, damit die beschriebenen Teileffekte identifiziert werden können. Identifiziert bedeutet hier, dass die geschätzten Effekte des Modells **kausal** interpretiert werden können: d.h. es kann eine *Kausalität* hergestellt werden zwischen dem entsprechenden Teil des Programms und dem Outcome (z.B. Abgangsrate, AL-Dauer, Lohn etc.). Diese zwei Elemente sind: 1. **Randomisierung** der Zuteilung in Programm- und Kontrollgruppe zum Startzeitpunkt (t_0). Wichtig zu erwähnen ist, dass die Zufallsverteilung durchgeführt wurde, *nachdem* die neuen Stellensuchenden nach den anfangs Kapitel 2 erwähnten Grundbedingungen zur Teilnahme gefiltert wurden. 2. Eine **im Voraus fixierte Zeitstruktur** der einzelnen Teile des Programms.

Die *Randomisierung* (Zufallszuteilung) in eine Programm- und Kontrollgruppe zum Startzeitpunkt stellt sicher, dass die beiden Gruppen (fast) perfekt vergleichbar sind und keine Faktoren die Zuteilung ins Programm beeinflussen, die gleichzeitig auch die Wirkung des Programms beeinflussen könnten. Eine erfolgreiche Randomisierung eliminiert Verzerrungen, die die Kausalität des geschätzten Effekts beeinträchtigen könnten – sie verhindert, dass „Äpfel mit Birnen verglichen“ werden. Dies erlaubt daher eine sehr saubere Analyse der Wirkungen des Programms. Die Randomisierung zum Zeitpunkt t_0 identifiziert den Total- oder Nettoeffekt des gesamten Programms: D.h. alle Vergleiche von Programm- versus Kontrollgruppe, die mit der ganzen Population gemacht werden (186 PG/141 KG), können somit kausal interpretiert werden.

Um auch die Teileffekte identifizieren bzw. kausal interpretieren zu können, muss das zweite Element, die *im Voraus fixierte Zeitstruktur*, gegeben sein. Zum Startzeitpunkt (t_0), d.h. beim Erstgespräch, wurde den Personen der Programmgruppe (PG) *alle Information* bezüglich des kommenden Programms gegeben: Dass sie 14-tägliche Beratungen haben werden; dass und wann sie das Coaching-Seminar besuchen dürfen oder müssen; dass sie regelmässig Fragebogen für eine Erhebung ausfüllen müssen. Letztere Information wurde auch der Kontrollgruppe (KG) mitgegeben, da diese genau die gleichen Erhebungen ebenfalls ausfüllen musste. Die einheitliche Kommunikation an PG und KG war, dass sie die Erhebungen für eine „Untersuchung zur Qualitätskontrolle“⁸ in den RAV ausfüllen mussten. Die Tatsache, dass die Information sowie der genaue zeitliche Ablauf des Programms von Beginn an vorhanden und fixiert war, verhinderte, dass die Teilnehmenden noch Einfluss nehmen hätten nehmen können, ob und

⁷ Der Begriff „Antizipation“ weist darauf hin, dass die dem Coaching-Seminar Zugewiesenen (sie bekommen alle Informationen dazu zum Zeitpunkt t_0 , siehe Kapitel 3.2) während dieser Phase antizipieren können, „was da wohl kommen mag“. Im positiven Falle finden sie die Aussicht auf Coaching attraktiv, im negativen Fall bedrohlich/unangenehm.

⁸ Bewusst nicht erwähnt wurden die Begriffe „Langzeitarbeitslosigkeit verhindern“ und „Zufallszuteilung“. Dies verhinderte ein sogenanntes „Framing“ der Teilnehmenden: Wenn man erwähnt hätte, dass es sich bei ihnen um „Personen mit erhöhtem Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko“ handelt, hätte man die Personen möglicherweise bereits beeinflusst, d.h. sie hätten sich vielleicht anders verhalten als ohne dieses Wissen.

wann sie die beschriebenen zwei Programm-Massnahmen hätten bekommen können oder nicht. D.h. die Tatsache, in welcher Programmphase sie sich befanden, wurde durch nichts ausser der Randomisierung beeinflusst. Deshalb sind Personen aus PG und KG, die sich beide⁹ z.B. in der „während Coaching“-Phase befinden, genau miteinander vergleichbar¹⁰. Kausalität kann somit auch in den Teileffekten bzw. den verschiedenen Programmphasen hergestellt werden.

Hat die Randomisierung funktioniert? Tabelle 1 zeigt auf, dass die *Randomisierung sehr gut funktioniert hat*. In keinem der aufgeführten (und nicht aufgeführten) sozio-demographischen Merkmale findet sich ein statistisch signifikanter¹¹ Unterschied in der durchschnittlichen Ausprägung der entsprechenden Eigenschaft. Das durchschnittliche Alter der Teilnehmenden ist 52 Jahre. Aufgrund der anfangs Kapitel 2 erwähnten Minimalbedingungen zur Teilnahme am Projekt fallen die Anteile der Schweizer und der Gelernten im Projekt höher aus als sie in der gesamten Population der Arbeitslosen wären.

	Programmgruppe	Kontrollgruppe
Geschlecht: Frau	44.1%	43.3%
Verheiratet/getrennt	56.4%	49.7%
Alter	52.5	51.9
Nation: CH	84.4%	85.1%
Qualifikation: gelernt	93.0%	93.5%
Vermittlungsf.: 3/4	77.4% / 21.5%	78.0% / 21.3%
Min. 1 Fremdsprache	55.4%	53.2%
Stelle < 100%	17.7%	17.7%

Tabelle 1: Vergleich der sozio-demographischen Eigenschaften von Programm- und Kontrollgruppe.

⁹ Weil die Daten für die Coaching-Seminare im Voraus bekannt waren, ist es möglich, auch für jeden Teilnehmenden der Kontrollgruppe das Datum rauszusuchen, an dem sie/er ins Coaching hätte gehen müssen, wenn sie/er der Programmgruppe zugeteilt worden wäre. Es konnte also auch für alle Mitglieder der Kontrollgruppe die gesamte in Grafik 2 beschriebene Zeitstruktur erstellt werden (auch wenn sie die entsprechenden Massnahmen natürlich nicht erhalten haben). Dies ermöglicht dann den erwähnten Vergleich von PG und KG nach Programmphasen.

¹⁰ Um die Vergleichbarkeit und somit die Kausalität komplett zu erreichen, muss zusätzlich zu den erwähnten Elementen noch sichergestellt werden, dass sich die unbeobachteten Eigenschaften der über die Zeit noch in AL verbleibenden Teilnehmer der PG und KG im Durchschnitt nicht unterscheiden. In der vorliegenden Studie wurden entsprechende statistische Methoden (Kontrolle der unbeobachteten Heterogenität) angewandt, wo nötig und möglich. Aufgrund dieser Analyse zeigte sich, dass auch in späteren Phasen des Programms bzw. der AL sich die verbleibenden Teilnehmer der PG und der PG nicht signifikant unterscheiden bezüglich unbeobachteter Eigenschaften. Die Ausbalancierung dieser Eigenschaften mittels der Randomisierung zum Startzeitpunkt hat sich also über die Dauer der AL hinweg gehalten. (Es muss jedoch noch festgehalten werden, dass aufgrund der recht kleinen Teilnehmer-Population die Signifikanzgrenzen zur Identifikation von unbeobachteter Heterogenität relativ hoch sind. Eine leichte Heterogenität in späteren Programmphasen kann also nicht zu hundert Prozent ausgeschlossen werden; sie sollte aber nicht ein quantitativ relevantes Mass annehmen. Die quantitative Grössenordnung der ausgewiesenen Effekte sollte also stimmen.)

¹¹ Signifikanzstatistiken sind hier nicht aufgeführt, siehe hierfür das technische Forschungspapier.

3.3. Daten, Fragebogen, Rücklauf, Nichtteilnahme

Die vorliegende Studie basiert auf zwei Datenquellen: den Daten aus dem ALV-Datenbanksystem **AVAM** sowie auf den erwähnten repetierten Erhebungen von Daten zum Verhalten der Stellensuchenden (**LZAR+**-Fragebogentool¹²). Es wurden sowohl Erhebungen mit den PB wie mit den Stes durchgeführt. Die Fragebogen enthalten Fragen zur Stellensuche (Anzahl Bewerbungen, Suchkanäle, Veränderungen der Suchstrategie etc.), zu Ansprüchen & Erwartungen bezüglich des künftigen Jobs (erwartete Lohnentwicklung, Reservationslohn), zur Motivation (für die Stellensuche, für AMM), zur Zufriedenheit, zu Löhnen vor und nach der Arbeitslosigkeit, zu Schlüsselqualifikationen und zur Gesundheit (physisch, psychisch, sowie weitere psychologische Faktoren wie Selbstvertrauen etc.). Die genaue Formulierung der Fragen wird wo nötig in der Diskussion der Ergebnisse in Kapitel 4 erwähnt¹³. Wichtig zu erwähnen ist, dass alle Fragen so formuliert wurden, dass sie von Programm- wie Kontrollgruppe beantwortet werden konnten. Beide bekamen die genau gleichen Fragebogen zu den genau gleichen Zeitpunkten¹⁴.

Die Tabelle 2 zeigt zweierlei auf: (1) Wie viele Stellensuchende an einem bestimmten Zeitpunkt der Befragung noch in der Arbeitslosigkeit waren. (2) Wie viele Fragebogen effektiv ausgefüllt wurden. Das Verhältnis daraus ergibt die Rücklaufquote. Die Zeitpunkte der Befragungen waren die folgenden:

- EG = vor dem Erstgespräch
- M2 = 1 Monat nach Erstgespräch (d.h. Beginn Monat 2 der AL, vor dem dritten Gespräch in der PG, vor dem zweiten Gespräch in der KG). In der Praxis hat es bis zur M2-Befragung nicht 30 sondern 40 Tage (im Median) gedauert.
- M3/M4/M9/M13 = 2/3/8/12 Monate nach Erstgespräch. In der Praxis vergingen 80/120/280/440 Tage bis zu den entsprechenden Gesprächen.
- Schluss = Fragebogen 3 Monate nach Abgang aus Arbeitslosigkeit (der PB-Bogen wurden direkt beim Abgang aus AL ausgefüllt). Enthält v.a. Fragen zur Situation/Stelle nach der AL.

Zu betonen ist, dass die Fragebogen aus dieser „rohen“ Zeitstruktur anschliessend mittels eines Algorithmus der Zeitstruktur, wie sie in Kapitel 3.1 dargestellt ist, zugeordnet werden. Dies ist möglich, da für jeden Fragebogen das genaue Ausfülldatum registriert wurde. Diese Zuordnung der Fragebogen erlaubt dann die in Kapitel 3.2 beschriebene kausale Auswertung der Teileffekte, die den effektiven Programmphasen (vor/während/nach Coaching und später) folgen.

¹² Die Fragebogen wurden vom Autor entwickelt und dann mittels eines Intranet-Tools durch die Informatik des Kantons Aargau umgesetzt. Die PB haben ihren Teil der Fragen direkt in diesem Intranet-Tool ausgefüllt. Die Stes bekamen die Fragebogen auf Papier. Diese wurden danach durch die Administration der RAV eingegeben. Ein Teil der Fragen basiert auf den Fragen, die von AMOSA (2007a,b) für den sogenannten „Langzeitarbeitslosigkeitsrechner“ (LZAR) entwickelt wurden. Diese wurden auf das Projekt angepasst. Die meisten der im Haupttext erwähnten Fragen gehören jedoch nicht zum ursprünglichen LZAR, wurden also neu eingeführt. Sie basieren auf Konzepten aus der ökonomischen Literatur. Sämtliche Fragebogen können beim Autor dieser Studie eingesehen werden.

¹³ Nicht das ganze erwähnte und erhobene Material floss in die Schlussberichterstattung ein. Die Daten beinhalten Potential für weitere Auswertungen in der Zukunft.

¹⁴ Die Stellensuchenden haben zu allen erwähnten Zeitpunkten die Fragebogen jeweils vor dem anstehenden Beratungsgespräch mit dem PB ausgefüllt. Dies bedeutet insbesondere, dass die Antworten zum Zeitpunkt EG (Erstgespräch) noch *unbeeinflusst* sind von den Programm-Massnahmen und der Information darüber, die sie im EG dann bekamen. Diese Antworten bieten also den Benchmark/„Nullzustand“, um dann Veränderungen des Verhaltens über die Zeit analysieren zu können. Die PB hingegen haben ihren Teil der Fragen nach dem entsprechenden Gespräch ausgefüllt, da sie die erfragten Informationen erst sammeln mussten.

Tabelle 2 zeigt, dass die Zahl der sich noch in Arbeitslosigkeit befindlichen Stes kontinuierlich über die Zeit abnimmt¹⁵. Die effektiv ausgefüllten Fragebogen folgen demselben Trend. Zur *Rücklaufquote* der Fragebogen kann Folgendes festgehalten werden: In den ersten Befragungen ist der Rücklauf sehr hoch und daher befriedigend. In späteren Phasen ist der Rücklauf leider verhältnismässig tief ausgefallen, wobei er sich für die Schlussbefragung wieder gebessert hat. Zweitens kann beobachtet werden, dass die Rücklaufquote bei den Stes- und PB-Bogen sehr ähnlich ist. Dies weist darauf hin, dass Nichtausfüllungen weniger aus absichtlicher Verweigerung durch die Stes zustande kamen, sondern meist dadurch, dass die Befragung generell (bei PB und Stes) vergessen ging. Bei einer künftigen Durchführung von repetierten Befragungen im RAV müsste also das Controlling vor Ort, dass die Befragungen wirklich durchgeführt wurden, verbessert werden. Unterschiedlich ist die Rücklaufquote in der Schlussbefragung. Die Tatsache, dass diese an die Stes versandt werden musste und nicht vor Ort durchgeführt werden konnte, da sie erst 3 Monate nach Abgang aus AL stattfand, verminderte hier die Rücklaufquote des Stes-Bogens klar. Der Versand 3 Monate nach Abgang war unumgänglich, da im letzten Gespräch vor Abgang die Informationen über Lohn, Zufriedenheit etc in der neuen Stelle noch nicht vorhanden waren. Drittens kann festgestellt werden, dass sich die jeweiligen Populationen, die die Bogen ausgefüllt haben, nicht wesentlich von den jeweiligen Gesamtpopulationen unterscheiden, was die beobachteten Eigenschaften angeht. Dies ist positiv, denn es erhält die Vergleichbarkeit in späteren Programmphasen aufrecht.

Fragebogen Stellensuchende (Stes):

	EG	M2	M3	M4	M9	M13	Schluss
Stes	327	258	210	182	112	87	273
Fragebogen	298	198	137	106	42	31	154
Rücklauf	91.1%	76.7%	65.2%	58.2%	37.5%	35.6%	56.4%

Fragebogen PersonalberaterInnen (PB):

	EG	M2	M3	M4	M9	M13	Schluss
Stes	327	258	210	182	112	87	273
Fragebogen	302	213	141	114	48	42	222
Rücklauf	92.4%	82.6%	67.1%	62.6%	42.9%	48.3%	81.3%

Tabelle 2: Anzahl präsenste Stellensuchende und ausgefüllte LZAR+-Fragebogen, nach Zeitpunkt der Bogen.

Schliesslich wurde auch noch untersucht, ob es zu vielen Fällen der *absichtlichen Nichtteilnahme am Programm* kam: D.h. ob Stellensuchende, die am Coaching-Seminar hätten teilnehmen müssen – weil sie in der PG waren und bis dahin keine Stelle gefunden hatten – auch wirklich teilnahmen. Grössere absichtliche Nichtteilnahme am Seminar könnte zu einer Verzerrung der Schätzung von dessen Wirkung führen. Dies ist hier nicht der Fall. Zu allen Personen in der PG, die den Zeitpunkt des Coaching-

¹⁵ Der Schlussfragebogen sollte von jedem Teilnehmenden (und dessen PB) ausgefüllt werden. Ausnahme sind jene, die noch nicht aus der AL abgegangen sind zum Zeitpunkt der letzten Aktualisierung der Daten (31. März 2010). Daher sollten 273 Personen den Fragebogen ‚Schluss‘ ausfüllen und nicht alle 327.

Seminars erreicht hatten und nicht daran teilnahmen, wurden die entsprechenden PB nachbefragt, weshalb keine Teilnahme erfolgte. Die weitaus grösste Mehrheit dieser Fälle hatte einen valablen Grund, d.h. sie hatten entweder ein Stellenangebot in Aussicht oder waren für längere Zeit im Zwischenverdienst. Diese Fälle verzerren die Schätzung des Coaching-Effekts nicht, da ihr Grund zur Nichtteilnahme nicht im Zusammenhang steht zu den Outcomes nach der Coaching-Phase¹⁶. Lediglich 4 bis 6 Stes führten Gründe an, die als absichtliche Nichtteilnahme interpretiert werden könnten (Krankheit, „Unwillen“). Die Rate der absichtlichen Nichtteilnahme beträgt somit 2.7% und kann daher ignoriert werden.

3.4. Angewandte Schätzmethoden

Sämtliche Analysen, deren Ergebnisse im nächsten Kapitel dargestellt werden, basieren auf verschiedenen Typen von *Regressionsanalysen*. Diese berechnet quantitativ den Effekt einer gewissen Einflussvariablen auf ein Outcome von Interesse (z.B. AL-Dauer, Löhne, Zufriedenheit etc.), unter Kontrolle der verfügbaren sozio-demographischen Variablen. Sind die in Kapitel 3.2 diskutierten Bedingungen erfüllt, können die in Regressionsanalysen errechneten Effekte des Programms kausal interpretiert werden. Da hier diese Bedingungen gegeben sind, kann Kausalität hergestellt werden (siehe Kapitel 3.2). In diesem Bericht werden keine Details zur Modellierung und Methodenwahl diskutiert, diese Aspekte werden alle im wissenschaftlichen Forschungspapier (siehe Literaturreferenzen) behandelt. Hier soll die Darstellung der Methodik auf einige wenige nützliche Erläuterungen beschränkt bleiben.

Überall wo im Folgenden Dauern (AL-Dauer, Dauer bis Wiederanmeldung bzw. der Jobstabilität) als Outcome vorkommen, wurde mit der sogenannten *Dauer- oder Survivalanalyse* gearbeitet. Diese bildet die Grundlage, um die in Kapitel 3.1 dargestellte fixe Zeitstruktur auszunützen zu können, um die Teileffekte nach Programmphasen zu berechnen. Zur Interpretation dieser Modelle werden die Konzepte der *Abgangsrates* und des *Survivors* benutzt. Erstere bezeichnet den Anteil der Personen, die aus AL (oder dem Erwerb danach) abgehen, gemessen an jenen die zum entsprechenden Zeitpunkt noch arbeitslos (erwerbstätig) sind. Der Survivor beschreibt das Gegenteil, die „Überlebenden“ im Status der AL (oder Erwerbstätigkeit), d.h. der Prozentanteil der Personen, die noch in AL (Erwerbstätigkeit) sind.

Alle weiteren Analysen (LZA-Wahrscheinlichkeit, alle Masse zu Suchverhalten, Zufriedenheit etc.) basieren auf standardmässig benutzten Typen von Regressionsanalysen (OLS, Probit, IV).

¹⁶ Jene Personen mit einem Stellenangebot sind nach der Phase des (nicht besuchten) Coachings aufgrund der gefundenen Stelle nicht mehr in der Analyse-Population. Im Falle des Zwischenverdienstes scheint die Annahme sinnvoll, dass es keinen Grund gibt, dass die Wahrscheinlichkeit, einen Zwischenverdienst (ZV) in der frühen Phase der AL (Antizipation) zu finden (schon) abhängig ist vom Programm. Denn dieses beinhaltet bis dorthin erst ca. 2 zusätzliche Beratungsgespräche mit dem PB, im Vergleich zur Kontrollgruppe. Daher ist von ausgeglichener ZV-Wahrscheinlichkeit in PG und KG auszugehen – somit verzerren ZV-Fälle das entsprechende Outcome nicht.

4. Resultate der Evaluation

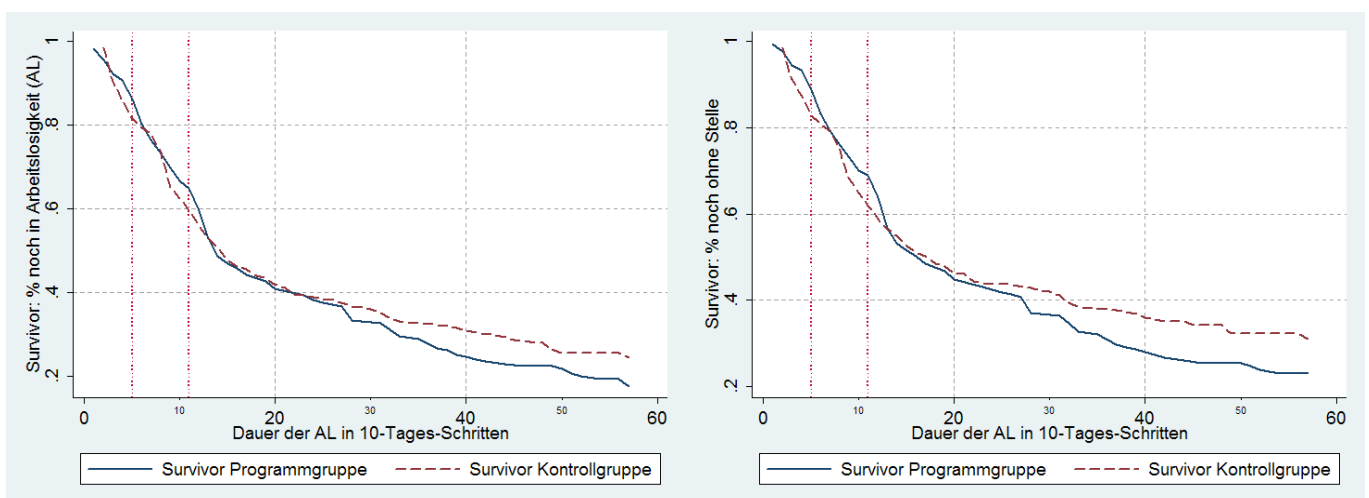
Im Folgenden werden alle relevanten Resultate aus den verschiedensten Wirkungsanalysen zum Pilotprogramm präsentiert. Zuerst werden Total/Netto-Effekte auf den Abgang aus Arbeitslosigkeit und auf das Finden von Stellen ausgewiesen, dann werden in chronologischer Folge die Teileffekte diskutiert. Nach einem Blick auf die Unterschiede der Effekte nach Alter und Geschlecht folgt die Analyse der Wirkungen des Programms auf Outcomes später in und nach der Arbeitslosigkeit: Wie veränderten sich die Wahrscheinlichkeiten, langzeitarbeitslos zu werden, eine Stelle zu finden und diese zu halten? Wie reagierten die Löhne? Hernach werden Aspekte diskutiert, die über die standardmässigen Outcomes hinausgehen: Wie reagierten die Ansprüche an künftige Jobs? Welches waren die Auswirkungen auf Motivation und Lebenszufriedenheit der Stellensuchenden? Anschliessend wird die Strategie der Stellensuche der Teilnehmenden genauer unter die Lupe genommen. Auch hier finden sich interessante Veränderungen. Im abschliessenden Resultate-Abschnitt wird schliesslich diskutiert, wie sich die Einschätzungen und die Realität bezüglich der Arbeitsmarktchancen unterscheiden – diese gehen auseinander.

Dieser Schlussbericht fokussiert im Folgenden auf die, meist grafische, Darstellung der Resultate. Alle Schätztabellen, spezifischen Signifikanzstatistiken und Diskussionen der Methodik finden sich im wissenschaftlichen Forschungspapier „How to Improve Labor Market Programs for Older Job-Seekers – Evidence from a Social Experiment“ (Bezugsquelle siehe Literaturreferenzen).

4.1. Effekte auf den Abgang aus Arbeitslosigkeit und das Finden von Stellen

4.1.1. Der Totaleffekt (Nettoeffekt)

Grafiken 3a beschreibt den *totalen Effekt des Programms auf die Dauer der Arbeitslosigkeit*. Dies ist ein Nettoeffekt in dem Sinne, als dass er die Netto-Wirkung aller Teileffekte nach Programmphasen zusammenfasst. Die Grafik stellt einen sogenannten Survivor dar: Dieser beschreibt den Anteil der Personen, die noch in Arbeitslosigkeit (AL) sind nach Ablauf einer gewissen Dauer der Arbeitslosigkeit. Zum Zeitpunkt Null (Eintritt in die AL) startet die Kurve also bei 100%. Die Vertikalachse der Grafik stellt die Dauer der Arbeitslosigkeit in Schritten von 10 Tagen dar. Ein Lesebeispiel: Nach 200 Tagen seit Beginn der Arbeitslosigkeit sind noch rund 40% der ursprünglichen Population arbeitslos.



Grafiken 3a&b: Anteil (in %) der Stellensuchenden, die noch arbeitslos/ohne Stelle sind, nach Dauer der Arbeitslosigkeit; Programmgruppe (blau) vs Kontrollgruppe (rot, gestrichelt).

Grafiken 3a zeigt auf, dass die beiden Survivor-Kurven der Programmgruppe (PG) und der Kontrollgruppe (KG) bis ca. zum Tag 270 der Arbeitslosigkeit praktisch deckungsgleich verlaufen. Dass die Kurven kaum differieren, bedeutet, dass die *Dauer der Arbeitslosigkeit in der PG und KG gleich ist*. Auch das entsprechende Schätzmodell, das zusätzlich zur Randomisierung auch für alle soziodemographischen Eigenschaften der Teilnehmenden kontrolliert, kommt zum selben Schluss, dass *kein signifikanter Unterschied* in der Dauer der Arbeitslosigkeit zwischen PG und KG besteht. Ein positiver Effekt auf die Dauer der Arbeitslosigkeit beginnt sich erst nach 270 Tagen abzuzeichnen. In der Tat wird sich zeigen (siehe spätere Subkapitel), dass in der Analyse der Wirkungen gegen Schluss und vor allem nach der Arbeitslosigkeit positive Effekte entstehen.

Der Null-Effekt auf die Dauer der Arbeitslosigkeit muss in den richtigen Kontext gestellt werden. Vergleicht man ihn mit den Wirkungen verschiedener Typen der Arbeitsmarktpolitik auf die Dauer der Arbeitslosigkeit, ist ein Null-Effekt positiv zu werten. Denn von den verschiedenen Politiken sind es nur gerade die Taggeld-Sanktionen, die klar zu einer Reduktion der AL-Dauer führen (siehe Arni et al. 2009). Die Evaluationen der Wirkung des Zwischenverdienstes schwanken zwischen Null-Effekt und leichter Reduktion der Dauer (siehe z.B. Lalive et al. 2008). Die Humankapital-Trainingsprogramme (Kurse) sowie die Beschäftigungsprogramme hingegen führen zu einer Verlängerung der Arbeitslosigkeit, wie die Evaluationen in der Schweiz (siehe Lalive/Zweimüller 2000 und Gerfin/Lechner 2000 sowie Lalive et al. 2008) und in ganz Europa durchgehend zeigen (siehe z.B. Metastudie von Card et al. 2009). Dass in diesem Projekt *ein Humankapital-Trainingsprogramm (Kombination von intensiver Beratung und Coaching) gefunden wurde, das keinen negativen Effekt auf die Dauer der Arbeitslosigkeit aufweist, ist also positiv zu werten*.

Der Hauptgrund, dass kein negativer Effekt des Programms auf die Dauer der Arbeitslosigkeit gefunden wurde, liegt darin, dass der sonst bei diesem Programmtyp typische ‚lock-in‘-Effekt hier nur schwach und relativ kurz vorhanden ist. Siehe Kapitel 3.1 für eine Definition dieses Effekts und Kapitel 4.1.3 für das quantitative Ergebnis bezüglich des Ausmasses des ‚lock-in‘-Effekts im hier evaluierten Programm.

Grafiken 3b präsentiert den Survivor, der den Anteil der Personen, die noch keine Stelle gefunden haben, darstellt. Im Unterschied zu Grafiken 3a werden hier also nur Abgänge aus Arbeitslosigkeit in eine Stelle als Abgänge gezählt. Hier wird der positive Nettoeffekt des neuen Programms in mittlerer und längerer Frist noch deutlicher: *In der Programmgruppe verbleiben, jenseits von 300 Tagen AL, weniger Personen ohne Stelle als in der Kontrollgruppe*. Dies reflektiert sich im Resultat in Kapitel 4.3, dass signifikant mehr Personen eine Stelle gefunden haben in der PG. Umgekehrt zeigt der Vergleich von Grafiken 3a mit Grafiken 3b, dass in der Kontrollgruppe in längerer Arbeitslosigkeit mehr Personen in die Nichterwerbstätigkeit abgingen.

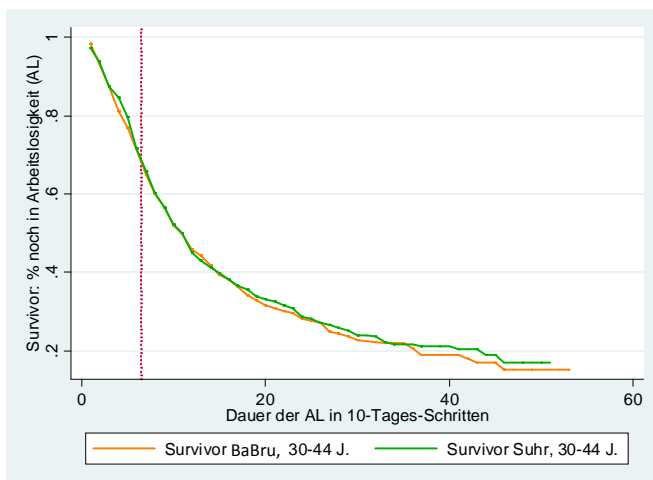
4.1.2. Der Projekteffekt

Eine eher unerwartete Wirkung des Programms kann beobachtet werden, wenn man die Programm-Population mit einer externen Kontrollgruppe, die zu keinem Zeitpunkt dem Projekt ausgesetzt war, vergleicht. Eine gut vergleichbare externe Kontrollgruppe ist das RAV Suhr. Es liegt ebenfalls, wie die RAV Baden und Brugg, im Umfeld der zwei grossen Zentren des Kantons (Baden und Aarau), deckt also einen ähnlichen Mix an Urbanität und Agglomeration ab. Zudem ist auch für das RAV Suhr die Ausrichtung auf den Wirtschaftsraum „Greater Zurich Area“ gegeben, wenn auch etwas weniger (mehr Pendler nach Bern als im Ostteil des Kantons). Schliesslich sind auch die Grösse und die Arbeitsmarktpolitik des RAV Suhr mit jenen im Projekt vergleichbar. Betrachtet man das linke Bild von Grafik 4, zeigt sich deutlich, dass das RAV Suhr effektiv gut vergleichbar ist mit den RAV Baden/Brugg. In der Altersgruppe von

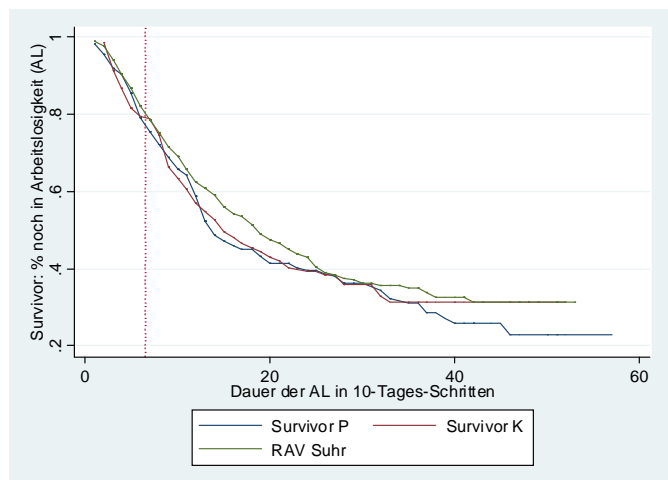
30-44 Jahren, die in keinem der RAV vom Projekt betroffen war, ist das Abgangsverhalten aus Arbeitslosigkeit deckungsgleich, wie der orange und der hellgrüne Survivor im linken Bild aufzeigen.

Wird nun diese externe Kontrollgruppe (deren Mitglieder nach denselben Grundkriterien ausgewählt wurden wie im Projekt, siehe Anfang des Kapitels 2) mit der Programm- und der Kontrollgruppe verglichen, zeigt sich ein interessanter *Projekteffekt*: Nach einer Dauer von knapp 100 Tagen ist die Abgangsrate aus AL für *beide* Gruppen, PG und KG, *höher* als im Vergleichs-RAV Suhr, wie das rechte Bild der Grafik 4 aufzeigt. Diese verstärkten Abgänge halten an bis zu einer AL-Dauer von rund 260 Tagen, danach gleichen sich die Abgangsraten wieder an.

Baden/Brugg vs Suhr, 30-44 Jahre:



Baden/Brugg vs Suhr, 45+ Jahre:



Grafik 4: Vergleich der Survivors RAV Baden/Brugg vs RAV Suhr (externe Kontrollgruppe) für die Altersgruppen 30-44 Jahre und 45+ Jahre (mit Projektintervention in Baden/Brugg: P=Programmgruppe, K=Kontrollgruppe)

Was könnten Gründe sein für diesen Projekteffekt, der PG und KG gleichermassen betrifft? Zwei mögliche Erklärungen sollen hier angeführt werden. Erstens ist es möglich, dass die Tatsache, dass ein Pilotprojekt vor Ort läuft, per se einen gewissen Einfluss auf die beteiligten PersonalberaterInnen (PB) ausübt. Die Arbeit mit neuen Konzepten und veränderten Abläufen kann vielleicht generell zu zusätzlichem Hinterfragen (oder nur schon Bewusstwerden) der eigenen Arbeitsweise geführt haben. Des Weiteren hat vielleicht die Motivation, etwas Neues ausprobieren zu können, generell zusätzliches Engagement („Commitment“) seitens der PB hervorgerufen. Eine zweite mögliche Erklärung ist der sogenannte Hawthorne-Effekt. Dieser beschreibt ein Phänomen, das man seit den gruppenbasierten Arbeitsbeobachtungsstudien in den 1920er Jahren in den Hawthorne-Werken (Illinois, USA) unter diesem Namen kennt. Es besagt, dass die Teilnehmenden einer Studie ihr Verhalten ändern können, weil sie wissen, dass sie an einer Studie teilnehmen und unter Beobachtung stehen. Dies ist im Projekt hier der Fall, wo die Beobachtung aufgrund der repetierten Befragungen offensichtlich ist.

Wichtig zu erwähnen ist, dass diese Art von Projekteffekt die Programm- und die Kontrollgruppe *gleichermassen* betrifft. Hatten doch beide Gruppen dieselben PB und dieselben Befragungen. Deshalb verzerrt dieser Projekteffekt die Wirkungsmessung des Programms *nicht*¹⁷.

¹⁷ Dies impliziert die Annahme, dass beide Gruppen im Durchschnitt gleich reagieren auf die Befragungen und die PB. Es gibt keinen offensichtlichen Grund, weshalb diese Annahme hier nicht gelten sollte. Am ehesten wäre es noch möglich, dass dieser positive Projekt-Effekt auf die Abgangsrate der beiden Gruppen einen Teil eines möglichen positiven Effekts des Programms auf die Abgänge in der PG substituieren würde. In dem Falle würde der Programmeffekt systematisch unterschätzt und man könnte die ausgewiesenen Effekte als Minimaleffekte bezeichnen.

4.1.3. Effekte nach Phasen des Programms

Die Evaluation des Programms nach einzelnen Phasen ergibt, dass der in Kapitel 4.1.1 ausgewiesene Nettoeffekt von Null auf die AL-Dauer in der Tat aus mehreren Teileffekten besteht, die nicht null sind. Im Folgenden werden schrittweise chronologisch die Teileffekte ausgewiesen und diskutiert.

	Abgangsrate aus AL		Rate Abgang in Job		45-54: Abgang in Job ¹	
	Veränd.	Sign.	Veränd.	Sign.	Veränd.	Sign.
Antizipation (vor Eintritt in Coaching)	-41.8%	**	-39.3%	**	-40.3%	*
Während Coaching (lock-in)	-30.4%		-37.9%		+12.8%	
Nach Coaching (14-180 Tg)	-12.3%		-2.3%		+20.6%	
Nach Coaching (181+ Tg)	+45.9%		+49.4%		+110%	*

Bemerkungen: Signifikanz-Niveaus: * 10%, ** 5%, *** 1% (diese %-Zahlen sind Irrtumswahrscheinlichkeiten; Lesebeispiel für **: ein Effekt ist unterschiedlich von Null mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5%). ¹ Diese Effekte kommen von einem sog. ITT-Modell, siehe entsprechende Fussnote.

Tabelle 3: Effekte des Programms auf die Abgangsraten aus Arbeitslosigkeit bzw. in Job, nach Programmphasen.

Tabelle 3 weist die Veränderungen der Abgangsraten und deren statistische Signifikanz nach Programmphasen aus. Die Resultate basieren auf einem Dauer-Modell (Regressionsmodell mit Kontrolle für alle sozio-demographischen Eigenschaften der Teilnehmenden). Das erste Modell hat als Outcome die generelle Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit, unabhängig davon, wohin der Abgang geht. Das zweite Modell hat als Outcome die Abgangsrate in eine neue Stelle, d.h. Abgänge in Nichterwerbstätigkeit zählen hier nicht als Abgänge (sind aber noch in der Population). Das dritte Modell wird in Kapitel 4.2 diskutiert.

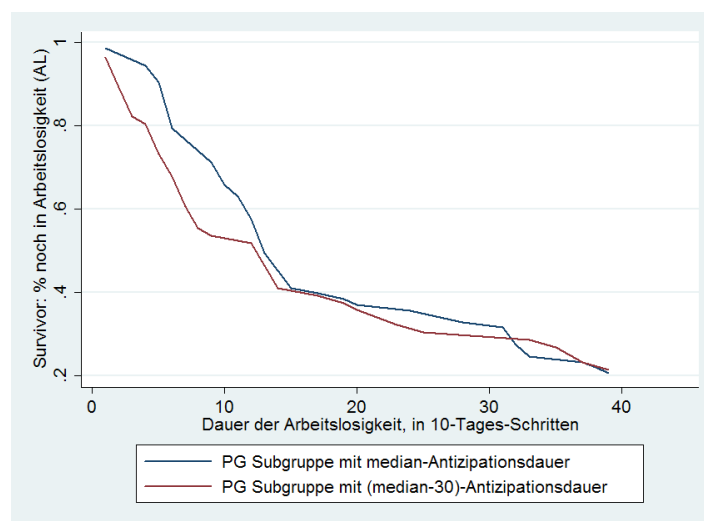
Antizipationsphase

In der Phase vom Eintritt in die Arbeitslosigkeit bis zum (potentiellen¹⁸) Eintritt ins Coaching-Seminar findet in der Tat Antizipation¹⁹ statt. Wir finden einen signifikant *negativen* Effekt auf die Abgangsrate. Dieser kann als *Attraktivitätseffekt* interpretiert werden: Die Stellensuchenden (Stes) der PG wurden im Erstgespräch informiert, dass sie bald ins Coaching-Seminar eintreten werden. Offensichtlich wurde die Aussicht auf ein solches Coaching (aktiv) als attraktiv empfunden; oder die Betroffenen fanden zumindest (passiv) die Aussicht, dass ihnen „geholfen wird“, nützlich. Deshalb wurde mit weniger Einsatz eine Stelle gesucht während dieser Phase, um vom Coaching danach profitieren zu können. Dies kann die tiefere Abgangsrate in der Antizipationsphase erklären. Zu dieser Erklärung passt, dass der Attraktivitätseffekt am stärksten ist am Anfang der Antizipationsphase und dann gegen Null abnimmt bis zum

¹⁸ Auch für die Kontrollgruppe können, unter Verwendung derselben vorgegebenen Start-Daten des Coaching-Seminars, genau dieselben Antizipations- und weiteren Programmphasen konstruiert werden, sodass eine genaue Vergleichbarkeit nach Phase möglich wird. Siehe Fussnote 9 für Details. Der hier erwähnte Begriff ‚potentiell‘ bezieht sich also auf die Kontrollgruppe.

¹⁹ Siehe Fussnote 7 zur Diskussion des Begriffs der Antizipation von Programmeffekten.

Coaching-Start, wie weitere Analysen zeigen. Scheinbar hat also die positive Erwartungshaltung am Anfang der Antizipation dominiert; mit der Zeit haben dann wohl die PB realisiert, dass die entsprechenden Stes weniger suchten, und haben entsprechend die Kontrolle der arbeitsmarktlichen Bemühungen verstärkt. Ein solches Verhalten von Stes und PB würde die abnehmende Tendenz des Attraktivitätseffekts über die Zeit erklären. Die Ergebnisse in Kapitel 4.4 bezüglich Motivation und Reservationslöhnen unterstützen die Erkenntnis, dass der gefundene negative Antizipationseffekt zustande kam, weil das Coaching-Seminar als hilfreich oder attraktiv angesehen wurde. Die Evaluation zeigt also, dass *hier ein Programm entwickelt wurde, das attraktiv wirkt* – und nicht über Abschreckung, wie dies viele andere Programme tun (siehe Diskussion des Droheffekts in Kapitel 1). Der *Droheffekt konnte vermieden werden*. Damit ein Programm inhaltlich nützen kann – was das Ziel war in diesem Projekt –, muss es a priori attraktiv oder zumindest hilfreich wirken, sodass sich die Betroffenen überhaupt auf den Inhalt einlassen. Dies scheint hier der Fall zu sein.



Grafik 5: Wirkung der Reduktion der Antizipationsdauer um einen Monat; Survivors.

Der Attraktivitätseffekt ist also inhaltlich gesehen eine positive Sache. Nicht positiv ist er hingegen für die Dauer der Arbeitslosigkeit: der negative Effekt auf die Abgangsrate verlängert die AL-Dauer. Dieser Problematik ist die Analyse gewidmet, die in Grafik 5 dargestellt wird. Dank der Tatsache, dass die Startdaten des Coachings im Vorhinein festgesetzt waren und die Dauer bis zum Eintritt ins Coaching variiert (siehe dazu Kapitel 2), kann hier eine weitere Analyse durchgeführt werden, die aufzeigt, wie das Ausmass des Attraktivitätseffekts auf die Dauer der Antizipationsphase reagiert. Tabelle 3 weist eine durchschnittliche Reduktion der Abgangsrate um rund 40%²⁰ in der Antizipationsphase aus. Wird nun die Dauer der Antizipation von 50 Tagen (Median, siehe Kapitel 2) um einen Monat reduziert – d.h. auf rund 20 Tage –, dann verschwindet der negative Effekt auf die Abgangsrate. Dies zeigt die Grafik 5 auf, und es wird durch entsprechende Schätzmodelle bestätigt. Personen mit einer kurzen Antizipationsdauer (Median minus 30 Tage = 20 Tage, rote Kurve) weisen in den ersten rund 100 Tagen eine höhere Abgangsrate aus AL aus als die „durchschnittlichen“ Personen mit einer Median-Antizipationsdauer von 50 Tagen (blau).

²⁰ Diese Prozentwerte der Veränderung der Abgangsrate mögen hoch erscheinen. Hierzu ist zu beachten, dass diese Prozentzahl hoch ist, weil das generelle Niveau der Abgangsrate in der Antizipationsphase, d.h. in den ersten 50 Tagen (im Median) der Arbeitslosigkeit, tief ist. Prozentzahlen sind immer relativ zum Niveau zu interpretieren, auf Basis dessen sie die Veränderung angeben. Und das Niveau der Abgänge aus der AL in den ersten 50 Tagen ist tief (es steigt erst nachher deutlich an).

Diese Erkenntnis, dass der negative Effekt auf die Abgangsrate während der Antizipation reduziert bzw. eliminiert werden kann, wenn die Stes früher das Programm beginnen, ist von direktem Nutzen für das Design von künftigen Programmen, die attraktiv sind für die Stes. Die Empfehlung lautet daher: *Wenn attraktive Kursmassnahmen angeboten werden, sollten die Stes diesen **so früh wie möglich** zugewiesen werden. Dies vermindert die Dauer der Arbeitslosigkeit, weil der Attraktivitätseffekt vermieden werden kann.* (Wobei, genau gesagt, nicht die Attraktivität vermieden wird – die ja wie erwähnt positiv und eine notwendige Grundbedingung für eine inhaltlich erfolgreiche AMM ist –, sondern nur die Auswirkung der Attraktivität: die reduzierte Stellensuche bzw. Abgangsrate.)

Während Coaching-Seminar

Tabelle 3 zeigt auf, dass der während dem Coaching typische ‚lock-in‘-Effekt (siehe Kapitel 3.1 für eine Definition dieses Effekts) in diesem neuen hier evaluierten AMM-Programm relativ schwach ist. Die Reduktion der Abgangsrate – die auf die hohe Belastung durch das Programm zurückzuführen ist – ist hier von einem Ausmass (–30.4%), das *nicht* signifikant ist. Wenn man die Abgänge in Stellen betrachtet (zweites Modell in Tabelle 3), fällt der ‚lock-in‘-Effekt etwas stärker aus, ist aber immer noch nicht signifikant. Es kann also festgehalten werden, dass der *Rückhalte-Effekt des Coaching-Seminars relativ moderat ist*, im Vergleich zu anderen humankapitalorientierten Massnahmen.

–	Alter 55+
+	Verheiratet/geschieden
+	Frau
–	Un-/angelernt
+	Min. 1 Fremdsprache
+/-	Gewisse PB/Branchen
–	Ungenügende Schlüsselqualifikationen: systematisch-analytisches Denken

Tabelle 4: Bei wem wurde eine Empfehlung erarbeitet, sich zu reorientieren (bezüglich Suchbereiche, -strategie)? (Aufgeführt werden jene sozio-demographischen Eigenschaften mit signifikantem Einfluss auf Reorientierungsentscheidung)

Im Folgenden soll noch ein Blick ins Coaching-Seminar geworfen werden. Die Aspekte, die im Coaching-Seminar behandelt werden, sind breit, wie in Kapitel 2 aufgezeigt. Ein zentraler Punkt in der Arbeit am eigenen Profil für den Arbeitsmarkt ist die Frage, ob am richtigen Ort und mit der richtigen Strategie nach Stellen gesucht wurde bisher. Ist eine Reorientierung nötig? Diese Frage wurde mit den Teilnehmenden fundiert diskutiert und erarbeitet im Seminar. Was war die Auswirkung? Bei wem wurde schliesslich eine Empfehlung erarbeitet, sich zu reorientieren? Dies wird in Tabelle 4 analysiert. Der Coach wurde am Ende des Seminars zu jeder Stes befragt, ob er mit ihr eine Veränderung der Suchstrategie vereinbart hat. Konkret bedeutet Änderung der Suchstrategie, dass die Person ihren Zielbereich, welche Stellen und wo zu suchen, verändern sollte²¹. Tabelle 4 führt jene sozio-demographischen Ei-

²¹ Die konkrete Frage an den Coach in der Erhebung lautete: „Wurde eine Veränderung des Suchbereichs der Stellensuche mit der stellensuchenden Person herausgearbeitet (im Vergleich zu vor dem Seminar)?“ Veränderungen der Suche konnten in Bezug auf die Branche/die Tätigkeit/den Arbeitsort/die Art der Arbeitgeber/das Arbeitspensum/Dauer- oder Temporärstelle/die Arbeitszeiten angegeben werden (wobei die Veränderung eine Ausdehnung, ein Wechsel oder eine Verkleinerung des

genschaften der Stes auf, die einen signifikanten Einfluss ausübten auf die Entscheidung des Coachs, eine Reorientierung (Veränderung der Suchstrategie) zu empfehlen.

Reorientierungs-Empfehlungen wurden vermehrt bei Frauen, Verheirateten und Personen mit einer gewissen Bildung (gelernt, min. 1 Fremdsprache) erarbeitet. Bei Personen im Alter von 55 und mehr Jahren, mit wenig Bildung und gewissen fehlenden Schlüsselqualifikationen wurde eher auf eine Reorientierung verzichtet. Dieses Ergebnis, bei wem ein Reorientierungsversuch sinnvoll erschien, ist aus zwei Blickwinkeln zu interpretieren: Dass eine Reorientierung favorisiert wurde, hat sowohl mit dem *Willen und der Bereitschaft* der entsprechenden Person zu tun, wie auch mit der *Möglichkeit, dass die Reorientierung auch wirklich erfolgreich sein kann*. Eine solche Interpretation erklärt, weshalb z.B. eher gebildete Personen eine Reorientierung in Betracht zogen, wohingegen bei Personen über 55 Jahren Reorientierung meist kein Thema mehr war – wohl meist mangels der Aussicht, „nochmals erfolgreich etwas Neues anfangen zu können“ auf dem Arbeitsmarkt in diesem Alter.

Nach Coaching-Seminar

Hatte das Coaching-Seminar (und die intensivierete Beratung bis zu diesem Zeitpunkt) einen unmittelbaren, direkten Effekt auf das Abgangsverhalten nach dem Ende des Seminars? Es stellte sich *nicht* unmittelbar nach dem Ende des Coachings ein positiver Effekt ein, wie Tabelle 3 zeigt. In den ersten 180 Tagen nach dem Coaching ist der Effekt *insignifikant* und sogar noch leicht negativ. Erst nach 180 Tagen und später ist eine Trendwende in Richtung eines positiven Effekts sichtbar; dieser ist aber – trotz seines durchaus beträchtlichen Masses (+45.9%)²² – ebenfalls nicht signifikant. Fast dasselbe Bild zeigt sich, wenn man Abgänge in Stellen betrachtet. Der Effekt des Programms auf die Wahrscheinlichkeit eine Stelle zu finden an einem gewissen Zeitpunkt nach dem Coaching ist etwas stärker positiv, aber auch insignifikant. In der Erkenntnis, dass der Effekt stärker ist im Hinblick auf die Wahrscheinlichkeit, eine Stelle zu finden als in Bezug auf Abgänge generell, zeichnet sich schon ein Resultat des Kapitels 4.3 ab: Die totale Wahrscheinlichkeit, eine Stelle zu finden, ist in der Programmgruppe signifikant höher als in der Kontrollgruppe. Dies zusammengenommen bedeutet, dass *die Stellensuchenden in der Programmgruppe im Ganzen nicht kürzer arbeitslos waren, aber sie fanden eher einen Job. D.h., dass es in der PG weniger Abgänge in die Nichterwerbstätigkeit gab*.

Die trotz Insignifikanz doch deutliche *Tendenz zu einem positiven Effekt des Programms zu einem späteren Zeitpunkt (ab 180 Tagen nach Coaching)* geht einher mit der Beobachtung aus Grafiken 3 zum Totaleffekt, wo sich auch eine positive Tendenz abzeichnete nach längerer AL-Dauer (siehe Kapitel 4.1.1).

4.2. Unterscheiden sich die Effekte nach Alter und Geschlecht?

Diverse Analysen zeigten, dass die Wirkungen des Programms sich *nicht signifikant unterscheiden nach Geschlecht*.

entsprechenden Suchbereichs sein konnte). Eine Reorientierung wurde definiert als mindestens eine Veränderung in mindestens einer der erwähnten Dimensionen.

²² Es muss einbezogen werden, dass diese Prozentwerte immer relativ zum Grundniveau der Abgangsrate interpretiert werden müssen. Siehe Fussnote 20. Dass dieser Effekt trotz seines quantitativen Ausmasses hier nicht signifikant wird, hängt besonders auch damit zusammen, dass die verbleibende Population an Stes zu diesem Zeitpunkt der AL schon recht klein ist.

Das Alter hingegen ist zentral für den Erfolg des evaluierten Programms. Die Analysen zu den Abgangsraten in Tabelle 3 wurden auch separat für die *Altersgruppe 45-54 Jahre* und die *Altersgruppe 55+ Jahre* durchgeführt. Ein zentrales Ergebnis daraus ist, dass das Programm nur positive Wirkung erzeugte für Teilnehmende im Alter von 45-54 Jahren. *Für Personen im Alter von 55+ Jahren funktionierte das Programm nicht.* So findet sich für die Altersgruppe 55+ kein Attraktivitätseffekt, der ‚lock-in‘-Effekt ist stärker und der Effekt nach dem Coaching bleibt Null, ohne positive Tendenz nach 180 Tagen (Ergebnisse nicht in Tabelle). Umgekehrt gilt, dass, wenn man die Programmeffekte für die Subpopulation der 45-54-Jährigen anschaut, diese besser ausfallen: Insbesondere ist ein *signifikant positiver Effekt auf die Abgänge in Stellen ab 180 Tagen nach dem Coaching für 45-54-Jährige festzustellen* (siehe letzte Spalten der Tabelle 3)²³.

Es kann also festgehalten werden, dass eine **weitere Fokussierung des getesteten Pilotprogramms auf das Alter von 45 bis 54 Jahren sinnvoll** ist. Dort erhöht das Programm nach einer gewissen Zeit die Chancen, eine Stelle zu finden.

4.3. Was geschah später?: Langzeitarbeitslosigkeit, Finden einer Stelle, Jobstabilität

Wie bereits kurz angetönt, hat *das neue Programm seine positiven Wirkungen primär in späteren Phasen der Arbeitslosigkeit und danach entwickelt.* Diese Phasen sollen nun genauer betrachtet werden.

Zuerst wird das Langzeitarbeitslosigkeits-Risiko analysiert: Hat die *Wahrscheinlichkeit, langzeitarbeitslos zu werden* dank der neuen Programm-Interventionen abgenommen? Die Antwort ist: *nicht signifikant.*

	LZA-Wahrscheinlichkeit in Prozent, (Standardfehler)		(Anzahl)
P-Gruppe	27.96 %	(3.30)	(52)
K-Gruppe	31.91 %	(3.94)	(45)
Total	29.66 %	(2.53)	(97)

Tabelle 5: Anteil der Langzeitarbeitslosen, nach Programm- und Kontrollgruppe.

²³ Zu diesem Ergebnis und den letzten Spalten in Tabelle 3 gilt es anzumerken, dass das dahinter stehende Schätzmodell leicht anders ist als die ersten beiden Modelle in Tabelle 3: Es handelt sich hier um ein ITT (=intention-to-treat)-Modell, was nicht der Fall ist in den ersten zwei Modellen. Der Unterschied liegt darin, dass im ITT-Modell in jeder Phase alle verbleibenden Personen der Programmgruppe genommen werden, um den Programmeffekt zu berechnen, während in den anderen Modellen zur Berechnung des Coaching-Effekts nur die Personen genommen wurden, die effektiv das Coaching besucht haben. Dies erklärt, weshalb der ‚lock-in‘-Effekt in der letzten Spalte nicht negativ ist: da dort auch die Personen der PG mitbetrachtet werden, die zwar in der PG aber nicht im Coaching sind. Dies sind zum Teil Personen mit einer Stelle in Aussicht (siehe Kapitel 3.3 für Details), daher ist die Abgangsrate höher. In den späteren Phasen nach dem Coaching sind nur noch wenige Personen vorhanden, die in der PG sind aber nicht im Coaching waren, daher unterscheiden sich die ITT-Effekte dort nur schwach von Effekten, die sich nur auf die Gecoachten beziehen. Hinsichtlich der Interpretation der Ergebnisse ist es so, dass die ITT-Effekte *Totaleffekten* (pro Programmphase) entsprechen (unabhängig davon, ob die Person wirklich im Coaching war oder nicht) – wohingegen die anderen Effekte aus den ersten zwei Modellen gezielt als *Coaching-Effekte* interpretiert werden können. Die letzte Spalte gibt also Totaleffekte (nach Programmphase) für die gesamte Gruppe der Stes im Alter 45-54 an. Würde man dort die Coaching-Effekte ausweisen, wäre der spätere Nach-Coaching-Effekt knapp nicht signifikant. Dies kann dahingehend interpretiert werden, dass es dort einige Personen (die wenigen, die dann noch in der PG aber nicht gecoacht waren) gab, die besonders von der intensivierten Beratung profitiert haben.

Die Tabelle 5 zeigt auf, dass die Wahrscheinlichkeit, nach einem Jahr noch arbeitslos zu sein, in der Programmgruppe 28% beträgt, in der Kontrollgruppe hingegen 32%. Die Differenz wird statistisch nicht signifikant. Wie bereits beim Totaleffekt beobachtet, ist es so, dass sich eine klare Tendenz hin zu einem positiven Effekt entwickelt (ab rund 270 Tagen, siehe Kapitel 4.1.1), diese aber zum Zeitpunkt der LZA-Messung (nach 360 Tagen) noch nicht signifikant ist. Beim und nach dem Abgang aus Arbeitslosigkeit sind dann hingegen klar signifikante Effekte sichtbar.

So haben **die Stellensuchenden der Programmgruppe eher eine Stelle gefunden als jene der Kontrollgruppe**. Die demonstriert die Tabelle 6, die die Abgänge nach Destinationen aufführt. Konkret fanden **72%** der Stes in der PG eine Stelle, in der KG hingegen nur **63%**. Dieser positive Effekt ist klar statistisch signifikant. Kombiniert man dieses zentrale Resultat mit den Erkenntnissen zur Arbeitslosigkeitsdauer aus Kapitel 4.1, kann festgehalten werden, dass *die Stellensuchenden in der Programmgruppe im Ganzen nicht kürzer arbeitslos waren, aber sie fanden eher einen Job. D.h., dass es in der PG weniger Abgänge in die Nichterwerbstätigkeit gab*. So gingen in der PG nur 8.6% in Nichterwerbstätigkeit ab, wohingegen es in der KG 13.5% waren, wie Tabelle 6 zeigt. Interessant ist zudem, dass die höhere Stellenfindungsrate in der PG hauptsächlich durch mehr „Vermittlungen durch das RAV“ (AVAM-Code) zustande kam. Hier zeigt sich die intensivere Betreuung durch RAV-Beratung und Coaching.

Im Ganzen haben 223 der 327 Projektteilnehmenden die Arbeitslosigkeit verlassen, weil sie eine Stelle gefunden haben; 35 haben keine Stelle gefunden. Bei 15 Personen war der Erwerbsstatus nach Abgang aus AL unbekannt – gewisse gingen ins Ausland, gewisse haben sich aus der ALV abgemeldet, um der Kontrollpflicht zu entgehen. Bei letzteren, die auf Vermittlung und Taggelder verzichtet haben, ist anzunehmen, dass etwa zwei Drittel eine Stelle gefunden haben, wie in der restlichen Population. „Zensiert“ sind jene Teilnehmenden, die am Ende der verfügbaren Datenperiode (31. März 2010) noch in der Arbeitslosigkeit waren und daher noch über keine Abgangsdestination verfügten.

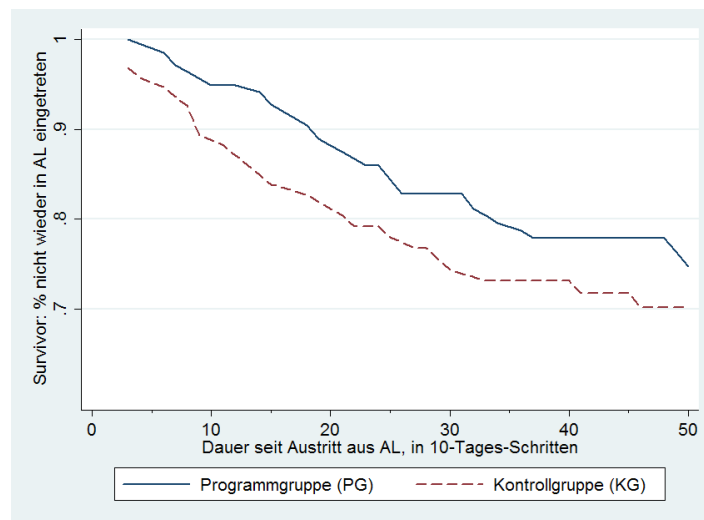
	Anzahl Stes (absolut, relativ)			Anteil Destination	
	PG	KG	Total	PG	KG
Zensiert (31. März 2010)	26 48.2%	28 51.9%	54	16.5%	19.9%
Stelle gefunden	134 60.1%	89 39.9%	223	68.2%	63.1%
Keine Stelle gefunden	16 45.7%	19 54.3%	35	10.7%	8.6% 13.5%
Status nach Abgang unbekannt	10 66.7%	5 33.3%	15	4.6%	3.5%
Total	186 56.9%	141 43.1%	327	100.0%	

Tabelle 6: Abgang aus Arbeitslosigkeit nach Destinationen, absolut und Anteile.

Wie sah der Erfolg der Personen, die eine Stelle gefunden haben, danach auf dem Arbeitsmarkt aus? Haben jene, die zuvor den neuen Programmmaßnahmen gefolgt sind, eine Erwerbstätigkeit gefunden, die mehr oder weniger stabil war als die Kontrollgruppen-Teilnehmer? Diese Frage wird in Grafik 6 und

der dahinterstehenden statistischen Schätzung beantwortet. Die betreffenden Personen konnten über 500 Tage nach der Arbeitslosigkeit beobachtet werden.

Das Resultat ist grafisch wie statistisch eindeutig: **Die Stabilität der auf die AL folgenden Erwerbstätigkeit ist klar höher für die Individuen der Programmgruppe.** Die Rate jener, die in den ersten 500 Tagen nach Abgang wieder zurück in die Arbeitslosigkeit fielen, ist permanent tiefer (d.h. der Survivor ist höher) in der Programmgruppe (blaue Kurve in Grafik 6). Ein Jahr nach Abgang aus AL sind z.B. etwa 79% der Personen der PG noch erwerbstätig (bzw. nicht zurück in AL), wohingegen dieser Wert bei 73% liegt für die KG. Diese höhere Jobstabilität ist statistisch klar *signifikant* (in einem Modell, das für alle verfügbaren sozio-demographischen Eigenschaften kontrolliert).



Grafik 6: Jobstabilität: Anteil (in %), der nicht zurück in Arbeitslosigkeit fällt; über 500 Tage seit Abgang aus AL

Das statistische Modell kann nun benutzt werden, um die genaue *Dauer der vermiedenen künftigen Arbeitslosigkeit* zu berechnen. Die tiefere Wiedereintrittsrate in AL der Individuen der Programmgruppe lässt sich in die durchschnittliche Verlängerung der Dauer bis Wiedereintritt in AL (pro Person) umrechnen: Dies ergibt, dass pro Person in der PG (über den beobachteten Zeitraum von 500 Tagen) **23.2 Tage an künftiger Arbeitslosigkeit vermieden** wurden. Die ALV spart also Geld durch vermiedene AL. Dieses Ergebnis lässt sich einbetten in eine Kosten-Nutzen-Rechnung, die in Tabelle 7 durchgeführt wird.

Ersparnis	Zusatzkosten
<ul style="list-style-type: none"> Durchschnittliche Verlängerung der Dauer bis Wiedereintritt in AL (pro Person): 23.2 Tage ... mal Taggeld (Ø 189 CHF, berechnet mittels Lohn nach AL) <p>→ 4387 CHF Ersparnis pro Stes in PG</p>	<ul style="list-style-type: none"> Zusätzliche Kosten des intensiven Programms: <ul style="list-style-type: none"> Seminar 45+ anstatt „normaler“ Stao (+4500 CHF pro TN, 53.8% TN) Mehrkosten PB, Annahmen: 100 Dossiers pro PB; Median-Dauer AL 140 Tage; Entlastung 20% in Projekt → 208 statt 260 Stes/Jahr (+115 CHF pro Person in PG) <p>→ 2535 CHF Zusatzkosten pro Stes in PG</p>
<p>→ 1852 CHF Ersparnis pro Stes durch vermiedene AL</p>	

Tabelle 7: Kosten-Ertrags-Rechnung ALV: Zusatzkosten des Programms vs Ersparnis durch stabilere Erwerbstätigkeit.

Die Ersparnis für die ALV entspricht der vermiedenen AL-Dauer mal dem durchschnittlichen Taggeld, welches sich mittels der erhobenen Löhne nach AL berechnen lässt. Auf Kostenseite wird angenommen, dass der Status quo (Kontrollgruppe) in den ersten vier Monaten im Besuch eines kurzen Standortbestimmungskurses (Stao) besteht. Die Differenz zwischen diesem normalen Stao und dem Seminar „45+“ macht den einen Teil der Zusatzkosten aus. Der andere Teil besteht darin, dass die teilnehmenden PersonalberaterInnen entlastet wurden, weil sie im Projekt mehr Zeit in die Betreuung der Programmgruppe (doppelte Beratungsintensität) investierten. Die betreffenden PB wurden um 20% ihrer Dossiers entlastet. Rechnet man diese Entlastung aufs Jahr hoch (indem die erhobene Median-Dauer der AL eingesetzt wird), ergibt sich eine Dossier-Belastung von 208 statt 260 Stes pro Jahr. Mit diesem Ergebnis lassen sich die Gesamtkosten eines PB pro Jahr herunterrechnen auf den einzelnen Stes. Die Differenz dieser Kosten pro Stes in der PG im Vergleich zur KG ergibt die Zusatzkosten, die durch die intensivere PB-Betreuung entstanden sind. Schliesslich muss noch in Betracht gezogen werden, dass nicht alle Personen der PG das Seminar besucht haben: Total waren es 53.8% der PG- Teilnehmer. Diese Berechnung erlauben nun, die Ersparnis durch vermiedene AL mit den Zusatzkosten des neuen Programms zu vergleichen. Wie Tabelle 7 zeigt, **refinanziert die vermiedene Arbeitslosigkeit die Zusatzkosten des Programms vollständig**. Netto entsteht sogar eine Ersparnis von mehr als tausend Franken pro Stes.

4.4. Wie veränderten sich die „soft factors“?: Ansprüche an Stellen, Motivation, Lebenszufriedenheit

In diesem und den kommenden Resultate-Kapiteln werden nun verschiedene Wirkungen des neuen Programms auf das *Verhalten der Stellensuchenden* analysiert.

Zuerst wird untersucht, wie sich *die Ansprüche an die künftige Stelle* über die Phasen der Interventionen verändert haben. Ein Mass, das in der ökonomischen Theorie der Stellensuche hier eine zentrale Rolle einnimmt, ist der sogenannte *Reservationslohn*. Dieser bezeichnet den minimalen Lohn, der „gerade noch“ akzeptiert würde bei einer Stelle. Er legt also die subjektive²⁴ Untergrenze der Ansprüche an eine Stelle fest, gemessen in Lohn-Franken.

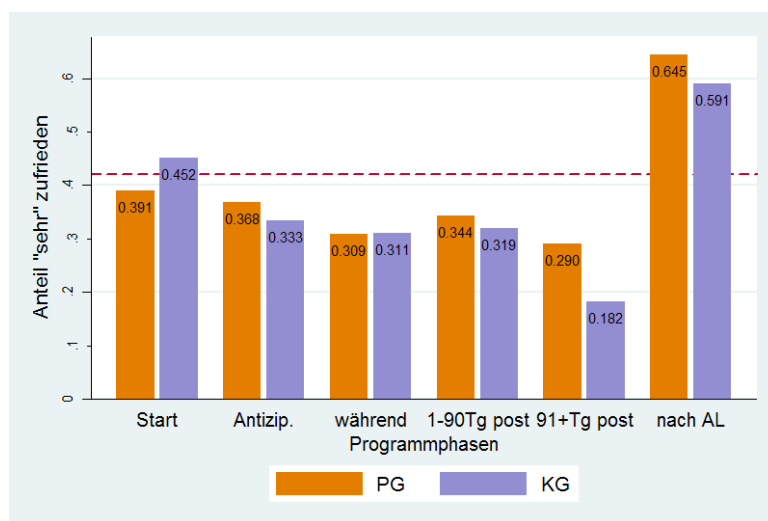


Grafik 7: Minimalansprüche an neue Stelle: Mittlerer Reservationslohn (Median) nach Programmphasen.

²⁴ Es ist klar, dass der erfragte Reservationslohn nicht unbedingt mit den gesetzlichen Zumutbarkeits-Grenzen einher geht. Der Reservationslohn ist mehr ein Mass der subjektiven Präferenzen und Ansprüche an eine Stelle. Stellen unter dieser Anspruchsgrenze werden meist, bewusst oder unbewusst, nicht einbezogen in die Stellensuche. Des Weiteren ist es möglich, dass die erfragten Reservationslöhne eventuell bewusst zu hoch (oder zu tief) angegeben werden. Da jedoch nicht anzunehmen ist, dass eine solche Verzerrung systematisch anders ist in der Kontroll- als in der Programmgruppe, beeinflusst diese die Wirkungsmessung (*Differenz PG-KG*) nicht.

Grafik 7 rapportiert die (durch die PB) erfragten Reservationslöhne (Median) nach den verschiedenen Phasen des Programms. In der ersten Befragung bei Eintritt in die AL geben die Stes im Median einen (Brutto-) Reservationslohn von 5500 CHF an. In der Antizipationsphase wird der Reservationslohn in der PG *hochgehalten*: Er ist statistisch signifikant höher als in der KG. Dieses Ergebnis untermauert den *Attraktivitätseffekt*, der in der Analyse der Abgangsdaten gefunden wurde (siehe Kapitel 4.1.3). Da die Stellensuchenden die Aussicht auf das kommende Coaching-Programm attraktiv finden, ist ihr Wille, „um jedes Geld“ bereits eine Stelle vor dem Coaching anzunehmen, beschränkt; entsprechend halten sie den minimal akzeptierten Lohn hoch in dieser Phase. Ab (während und nach) dem Coaching hingegen ist zu beobachten, dass der Reservationslohn der PG deutlich tiefer ist als zuvor. Der *Reservationslohn der PG ist zudem signifikant tiefer als jener der KG während und bis 90 Tage nach dem Coaching*. In der letzten Phase (91+ Tage nach Coaching) ist der Reservationslohn der PG auch klar tiefer als in der KG, die Differenz wird aber nicht mehr signifikant²⁵.

Vergleicht man die anfänglichen Reservationslöhne mit den später dann wirklich realisierten Löhnen (Median-Lohn 5400 CHF, siehe Kapitel 4.6), wird klar, dass anfangs eine gewisse *Überschätzung*²⁶ der Ansprüche an die künftige Stelle vorliegt. Diese wird mittels intensiver Beratung und Coaching offenbar korrigiert. *Beratung und Coaching wirken hier also als Desillusionierung, sie führen zu einer realistischeren Einschätzung der Minimalansprüche an einen künftigen Job*²⁷.



Grafik 8: Allgemeine Lebenszufriedenheit: Anteil der "sehr" Zufriedenen nach Programmphasen.

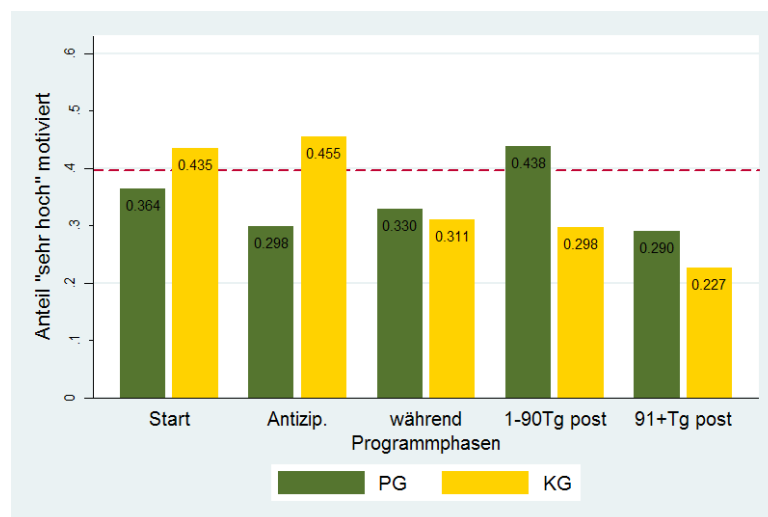
²⁵ Ein wichtiger Grund für die Insignifikanz des Effekts in dieser letzten Phase ist die Tatsache, dass die Anzahl der ausgefüllten Fragebogen in dieser Phase (und dieser Frage) tief ist: Es verbleiben dort noch 54 Bogen.

²⁶ Wie in Fussnote 24 angetönt, ist es auch möglich, dass die Reservationslöhne bewusst zu hoch angegeben wurden. Aber auch in diesem Fall kann von einer Überschätzung der Ansprüche gesprochen werden, da die Reservationslöhne aus einem gewissen Kalkül heraus (z.B. Rechtfertigung, dass gewisse Stellen nicht gesucht werden) überschätzt würden.

²⁷ Weshalb in der Kontrollgruppe der Reservationslohn in den letzten zwei Phasen wieder höher ist, ist nicht so offensichtlich. Eine mögliche Erklärung wäre, dass die Stes in der KG (im Status quo) in der anfänglichen Zeit der AL sehr motiviert sind, möglichst schnell die AL wieder zu verlassen; deshalb senken sie schnell ihre Ansprüche zu einem gewissen Grad. In der späteren Phase der AL tritt dann vielleicht eine gewisse Frustration auf über den Nichterfolg der Stellensuche bisher, der sich darin ausdrücken könnte, dass man nicht mehr bereit ist, alle Konzessionen für eine Stelle einzugehen. Dieser Erklärung folgend müsste dann der Reservationslohn in der KG wieder sinken, wenn die Stes auf den Ablauf der Taggeldfrist zugehen. Dies kann hier allerdings nicht beobachtet werden, da die Projekt-Erhebungen auf die ersten 12 Monate der AL fokussieren. Diese Erklärung würde auch bedeuten, dass die Wirkung des neuen Programms auch darin lag, die hier beschriebene Frustrationsreaktion zu verhindern in der PG. Grafik 9 zeigt denn auch in der Tat, dass die Motivation der PG nach dem Coaching höher ist.

Welchen Einfluss hatte das Programm auf die Zufriedenheit der Teilnehmenden? Diese Frage wird in der Grafik 8 (und dem dahinterstehenden Schätzmodell) angegangen. Die LZAR+-Erhebungen haben die Stes regelmässig nach der allgemeinen Lebenszufriedenheit befragt²⁸. Zum Eintrittszeitpunkt²⁹ in die AL bezeichneten sich in etwa 40% der Stellensuchenden als „sehr zufrieden“ mit ihrem Leben. Dieser Wert sinkt statistisch signifikant über die Zeit der AL, er halbiert sich fast. Das neue Programm wirkt hier dagegen: Es hat einen *signifikant positiven Einfluss auf die Zufriedenheit in der Phase der drei Monate nach dem Coaching*. Danach ist der Effekt, obschon immer noch positiv, nicht mehr signifikant³⁰. Drei Monate nach Abgang aus Arbeitslosigkeit wurden die Teilnehmenden nochmals befragt. Die *Zufriedenheit nach der AL ist in der PG signifikant höher als in der KG*. Der Zufriedenheitsgewinn aus dem Programm hält also an. Man kann also von einem **nachhaltigen positiven Effekt des Programms auf die Lebenszufriedenheit der Teilnehmenden** sprechen.

Schliesslich soll hier auch noch ein Blick auf die Motivation der Stellensuchenden geworfen werden. Die Analyse der *Motivation zur Stellensuche*³¹ bringt Interessantes zu Tage. Wiederum scheint sich hier der Attraktivitätseffekt abzuzeichnen: Die Stes in der PG sind weniger motiviert eine Stelle zu suchen vor dem Coaching als jene der KG. Allerdings wird dieser Effekt statistisch nicht signifikant. Statistisch signifikant hingegen ist der *positive Effekt des Programms auf die Motivation zur Stellensuche in den 90 Tagen nach dem Coaching*. In der späteren Phase nimmt diese positive Wirkung wieder ab, sie wird nicht mehr signifikant ab 91+ Tage nach dem Coaching.



Grafik 9: Motivation zur Stellensuche: Anteil der "sehr hoch" Motivierten nach Programmphasen.

²⁸ Diese Frage wird u.a. auch in der ökonomischen Glücksforschung (deren bekanntester Vertreter in der Schweiz Prof. Bruno S. Frey ist) breit angewandt. Die Frage lautet: „Ganz allgemein gesprochen – wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Leben?“. Die Stes konnten auf einer Skala von 1 (gar nicht zufrieden) bis 8 (sehr zufrieden) antworten. Der hier ausgewiesene Anteil „sehr zufrieden“ fasst den Anteil der Personen mit den Skalenwerten 7 und 8 zusammen.

²⁹ Die Programm- und die Kontrollgruppe unterscheiden sich leicht im Start-Niveau ihrer Zufriedenheit. Diese kleine Differenz ist zufallsgetrieben, da ja am Anfang randomisiert wurde. Auch bei einer Randomisierung können per Zufall unterschiedliche Niveaus in den Start-Werten einer Variablen auftreten (in grossen Populationen würden diese Niveau-Unterschiede ausnivelliert mittels Randomisierung). Diese Start-Niveau-Differenz wird im Schätzmodell, das dieser Grafik unterliegt, mitberücksichtigt (sog. Diff-in-Diff-Modell). Ausschlaggebend für die Messung des Effekts ist also die Netto-Differenz, d.h. die Summe der Start-Differenz und der Differenz in der jeweils betrachteten Programmphase. Diese Anmerkung gilt für alle Grafiken und Modelle in diesem und im folgenden Kapitel.

³⁰ Siehe Fussnote 25 für eine Erklärung hierfür.

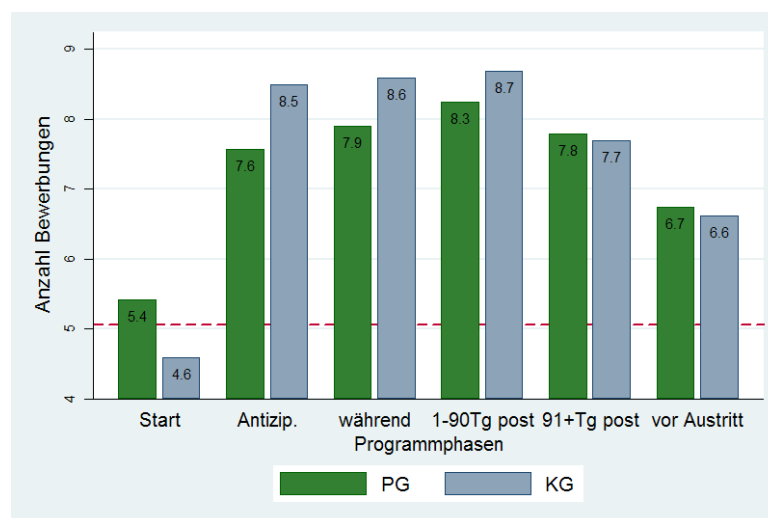
³¹ Die gestellte Frage lautet „Ich würde meine Motivation, eine Stelle zu suchen, als ... einschätzen.“ Die Stes konnten auf einer Fünferskala – „sehr hoch/hoch/mittel/gering/sehr gering“ – antworten. Der hier ausgewiesene Anteil „sehr hoch“ motivierter Stes umfasst also den höchsten Skalenwert.

Es kann also festgehalten werden, dass **das Coaching zu einem relativ kurzfristigen Boom der Motivation für die Stellensuche** geführt hat. Diese Unterstützung der Motivation zur Stellensuche ist zwar nicht sehr nachhaltig (90 Tage), aber sie kam zum richtigen Zeitpunkt: Während des Coachings wurde ja aufgrund der erhöhten Belastung weniger gesucht (siehe Diskussion ‚lock-in‘-Effekt in den Kapiteln 1 und 4.1.3). Dieser „Push“ der Suchmotivation gegen Ende des Coachings hat dann dazu geführt, dass der Effort zur Stellensuche nach dem Coaching schnell wieder zugenommen hat. Was „Effort“ hier genau meint, wird in den Analysen des nächsten Kapitels genauer angesehen.

4.5. Effekte auf das Stellensuchverhalten

Die Teilnehmenden haben auf das intensive Programm von Beratung und Coaching reagiert, indem sie ihr Stellensuchverhalten angepasst haben – aber nicht durch mehr Quantität, sondern durch mehr Qualität. Führt man vier Resultate der Erforschung des Suchverhaltens der Programmteilnehmenden zusammen, ergibt sich das Fazit, dass die **Stes der PG nicht mehr gesucht haben, aber gezielter und effizienter**. Dies hat sich in **einer höheren Stellenfindungsrate nach der Coaching-Phase** ausgewirkt. Auch die Tatsache, dass sich die Stes aufgrund des Coachings *häufiger reorientiert* haben, hat sich in der späteren AL positiv auf die Wahrscheinlichkeit, eine Stelle zu finden, ausgewirkt. Im Folgenden werden die Details zu diesen Resultaten erläutert.

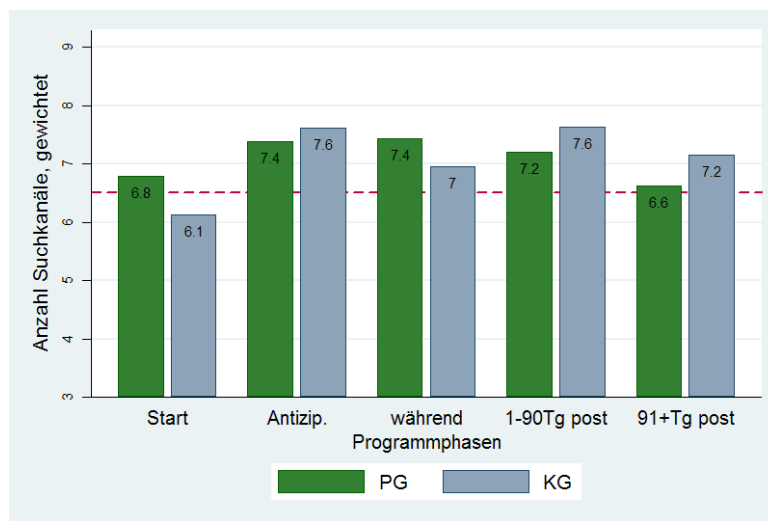
Das erste der besagten Resultate ist, dass die Stellensuchenden der Programmgruppe *quantitativ nicht mehr gesucht* haben. Grafik 10 demonstriert, dass die Stes in der Antizipationsphase, während der Coaching-Phase und auch noch bis 90 Tage danach weniger Bewerbungen versandt haben. Signifikant ist dieser Effekt während und bis 90 Tage nach dem Coaching³². Dieses Resultat unterstützt einmal mehr (siehe verschiedene obige Resultate-Kapitel) die Erkenntnisse, dass in der Antizipationsphase der Attraktivitätseffekt und während (und wohl auch noch kurz nach) dem Coaching der ‚lock-in‘-Effekt dämpfend auf den Einsatz in der Stellensuche wirkten. In den späteren Phasen der Arbeitslosigkeit versandten die Mitglieder der PG wieder (statistisch) gleichviel Bewerbungen wie jene der KG. Dass nach dem Coaching quantitativ nicht mehr gesucht wurde, bedeutet jedoch nicht, dass nicht *anders* gesucht wurde, wie im Folgenden die Resultate zeigen.



Grafik 10: Intensität der Stellensuche: Anzahl Bewerbungen in 4 Wochen nach Programmphasen.

³² In der Antizipationsphase ist der Unterschied nahe bei Signifikanz. Auf dem Level der 15%-Irrtumswahrscheinlichkeit wäre er signifikant. Die relativ kleine Grösse an Beobachtungen hier (93) legte die Schwelle zur Signifikanz recht hoch.

Die Stellensuchenden der PG haben in der Tat vermehrt ihre **Suchstrategie** geändert – **optimiert** wäre der passende Ausdruck, wenn man folgende drei Ergebnisse betrachtet. Erstes Ergebnis ist, wie Grafik 11 aufzeigt, dass die Stes der PG ihre Suchaktivität aufgrund des Programms nicht einfach ausgedehnt haben – im Gegenteil: es wurde mehr fokussiert und gezielter gesucht. So zeigt die Grafik (und auch das dazugehörige Schätzmodell), dass die Mitglieder der PG nach dem Coaching *weniger Suchkanäle*³³ bzw. *bestehende Suchkanäle weniger häufig benutzt* haben als die Teilnehmenden der KG. Dieses Resultat wird signifikant für beide Phasen nach dem Coaching (1-90/91+ Tage danach). Werden diese Resultate nun mit dem Ergebnis kombiniert, dass die Wahrscheinlichkeit, eine Stelle zu finden, für Personen der PG höher ist (siehe Kapitel 4.3), und zwar besonders in der späteren Phase der AL (siehe Kapitel 4.1.1 und 4.1.3), dann kann der folgende Schluss gezogen werden: Die weniger breite und häufige Nutzung der Suchkanäle kann als eine *gezieltere Nutzung* interpretiert werden, hat sie doch zu mehr Stellen geführt. Die Such-Effizienz stieg also.



Grafik 11: Strategie der Stellensuche: Anzahl benutzte Suchkanäle, gewichtet nach Häufigkeit, nach Programmphasen.

Die Untersuchung der Nutzungsintensität der einzelnen Kanäle zeigt noch einige interessante Tendenzen: Die zentralen beiden Kanäle der Zeitung und des Internets wurden nach der Coaching-Phase *weniger häufig* benutzt (Signifikanz ab 91+ Tage nach Coaching). Dass dann doch mehr Stellen gefunden wurden zeigt, dass die Mitglieder der PG in Coaching und Beratung offenbar u.a. den *gezielteren* Einsatz dieser Suchinstrumente lernten. Während des Coachings wurde die Kaltakquisition via Telefon (signifikant) häufiger benutzt, dies legte sich aber kurz nach dem Coaching wieder (nur noch insignifikant häufiger in 1-90 Tg nach Coaching). Die Tatsache, dass der Coach diesen Suchkanal explizit unterstützte, hat sich somit nur kurzfristig ausgewirkt. Schliesslich zeigt sich eine Tendenz (allerdings nicht signifikant), dass später nach dem Coaching (ab 91+ Tagen) das Netzwerk (jenseits der Familie) mehr benutzt wurde zur Stellensuche.

³³ Konkret wurde den Stellensuchenden eine Liste von möglichen Suchkanälen zusammen mit der Frage „Welche der folgenden Möglichkeiten nutzen Sie, um Stellenangebote zu suchen?“ vorgelegt. Die vorgeschlagenen Suchkanäle waren: Stellencomputer SSI/ Stellenanzeiger in Zeitungen/ Personalvermittler/ Jobbörsen im Internet/ Mein engerer Bekanntenkreis (Familie, gute Freunde)/ Mein weiterer Bekanntenkreis (frühere ArbeitskollegInnen, Bekannte aus Vereinen, Sportclubs, Hobbys etc., Nachbarn, sonstige)/ Leute aus früheren Aus- und Weiterbildungen/ Blindbewerbungen/ Kaltakquisition (per Telefon)/ Andere, nämlich... Bezüglich der Nutzungshäufigkeit konnte zwischen „täglich/mehrmals wöchentlich/wöchentlich/mehrmals monatlich/monatlich oder seltener/nie“ gewählt werden. Diese Angaben wurden in einen Index umgerechnet, der die Anzahl benutzten Suchkanäle nimmt und sie mit ihrer Nutzungshäufigkeit gewichtet. Die Gewichtung ist so angelegt, dass die in der Grafik auf der Vertikalachse angegebene Zahl die Einheit „ein wöchentlich genutzter Suchkanal“ wiedergibt (d.h. Häufigkeit „wöchentlich“ bekam Gewichtung 1).

Das letzte der erwähnten Ergebnisse ergibt sich aus der Analyse der Wechsel der Suchstrategien³⁴ (ohne Grafik). Dabei kommt heraus, dass die Stes der PG ihre Suchstrategien (Veränderung der Bereiche, wo gesucht wird und welche Stellen anvisiert werden) signifikant häufiger ändern in der Phase des Coachings als Mitglieder der KG. Der Fokus des Coachings (u.a.) auf die Frage der Reorientierung hat sich also in der Tat in mehr Reorientierungen ausgewirkt. Konkret wurde vor allem die **Ausdehnung der Suchstrategie** in andere Bereiche (v.a. weitere Branchen, geographische Ausdehnung etc.) praktiziert.

Zuletzt werden nun diese verschiedenen Erkenntnisse zur Veränderung der Suchstrategie in zwei weitere Schätzmodelle zusammengezogen, um die Wirkung der Veränderungen der Suchstrategie auf die Wahrscheinlichkeit, eine Stelle im Anschluss an die Beratungs- und Coaching-Phase zu finden, quantitativ zu schätzen. Es ergibt sich daraus Folgendes:

1. Was ist die Wirkung der *gezielteren und effizienteren Stellensuche* der Stes in der PG nach Coaching & Intensivberatung auf die Wahrscheinlichkeit, eine Stelle zu finden in der Nach-Coaching-Phase? Effekt:

1 wöchentlich genutzter Suchkanal weniger → 15% ↑W'keit eine Stelle zu finden

2. Was ist die Wirkung der Tatsache, dass Stes in der PG häufiger ihre *Suchstrategie verbreitern* aufgrund des Coachings auf die Wahrscheinlichkeit, eine Stelle zu finden in der Nach-Coaching-Phase? Effekt:

Suchstrategie: Ausdehnung Suchbereich → 31% ↑W'keit eine Stelle zu finden

Diese Zahlen geben einen klaren Eindruck, dass die durch Intensivberatung und Coaching ausgelösten Veränderungen der Suchstrategie quantitativ einen durchaus massgeblichen Einfluss auf den Erfolg der Stellensuche aufwiesen.

4.6. Werden Arbeitsmarktchancen realistisch eingeschätzt?

Zum Abschluss der Diskussion der Resultate der Wirkungsevaluation des Projektes „Langzeitarbeitslosigkeit verhindern“ soll die Frage beleuchtet werden, ob die Teilnehmenden – Stes und PB – die Arbeitsmarktchancen realistisch einschätzten, und ob sich diese Einschätzung über die Phasen des Programms veränderte.

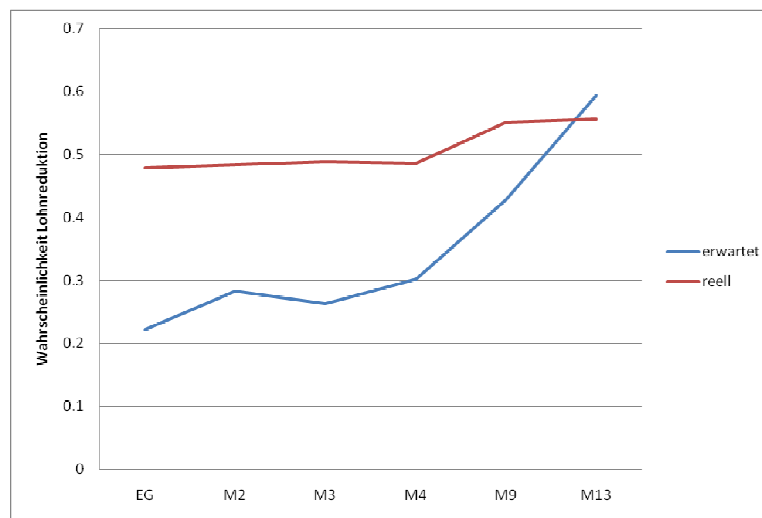
Zuerst soll hierzu ein Blick auf die effektiv **realisierten Löhne** nach der Arbeitslosigkeit geworfen werden, die danach mit den Lohnerwartungen kontrastiert werden. Folgende **Bruttolöhne und -pensen** wurden *nach der AL* effektiv realisiert:

- **Kein** Unterschied der Bruttolöhne nach PG vs KG (163 Beob.):
Median: CHF 5470 vs CHF 5280
Durchschnitt: CHF 5357 vs CHF 5392
- Löhne sind signifikant **tief**er als vor AL, für PG und KG (152 Beob):
CHF –403 vs CHF –242 (auf Basis Durchschnitt, Differenz PG vs KG insignifikant)
- Wochenstunden-Pensum leicht (insignifikant) tiefer (163 Beob.):
–0.92 vs 0.06 (= Ø WochenStd-Differenz vor→nach AL; PG vs KG Diff. insignifikant)

³⁴ Die in Fussnote 21 detailliert beschriebene Frage nach Veränderungen des Suchbereichs (in verschiedenen Dimensionen) wurde nicht nur dem Coach, sondern auch regelmässig den PersonalberaterInnen gestellt. Das hier beschriebene Ergebnis basiert auf der Auswertung dieser Frage an PB und Coach.

Obige Zusammenstellung zeigt, dass die Teilnahme am neuen Programm *keinen signifikanten Effekt* auf die nach der AL realisierten *Bruttolöhne* und –pensen hatte. Die Tatsache, dass die Programmgruppe mehr Stellen fand, ist also *nicht* darauf zurückzuführen, dass die gefundenen Stellen von schlechterer Qualität wären: Sie sind bezüglich Löhne vergleichbar mit jenen der KG und bezüglich Jobstabilität gar besser, wie in Kapitel 4.3 gezeigt wurde. Es kann also festgehalten werden, dass die Teilnahme am neuen Programm dazu geführt hat, dass die PG-Individuen **Stellen von besserer Qualität (stabiler, bei gleichem Lohn) gefunden** haben.

Kontrastiert man nun diese Erkenntnisse mit den *Lohnerwartungen*, die in PG und KG gehegt wurden, zeigt sich das Bild in Grafik 12. (Da sich die realisierten Löhne vor und nach der AL nicht signifikant unterscheiden zwischen PG und KG, wurden die Lohnerwartungen der beiden Gruppen zusammengefasst.) Die Stellensuchenden wurden gefragt, ob sie dachten, mehr, weniger oder gleich viel wie vor der AL zu verdienen. Die Grafik ist nach den Befragungszeitpunkten strukturiert (siehe Kapitel 3.3 für Beschreibung der Zeitpunkte). Sie zeigt, dass *die Stes die Wahrscheinlichkeit, eine Lohnreduktion in Kauf nehmen zu müssen, deutlich (signifikant) unterschätzen*. Beim Eintrittsgespräch hatten gut 20% der Stes die Erwartung, einen tieferen Lohn nach der AL zu verdienen im Vergleich zu vorher. Effektiv war dies bei fast 50% der Fall. Auch nach vier Monaten Arbeitslosigkeit ist diese Unterschätzung des Risikos eines tieferen Lohnes fast noch gleich ausgeprägt (30% vs 50%). Erst jene Stes, die auf die Langzeitarbeitslosigkeit zugehen, revidieren schrittweise ihre Erwartungen nach unten.



Grafik 12: Erwartungen an Lohn der künftigen Stelle: Wahrscheinlichkeit Lohnreduktion.

Eine recht erstaunliche Erkenntnis der Evaluations-Ergebnisse ist, dass auch die **PersonalberaterInnen die Arbeitsmarktchancen der Stes massgeblich (signifikant) überschätzen**. Grafik 13 kontrastiert die Einschätzung der PB der erwarteten Dauer der Arbeitslosigkeit³⁵ mit der realisierten Dauer. Die Abweichung der Einschätzung von der Realität der AL-Dauer in Tagen ist auf der Vertikalachse dargestellt. Beim Eintritt in die AL wird die AL-Dauer durch die PB um 79 Tage unterschätzt. Interessanterweise reduziert sich die Unterschätzung der AL-Dauer über die Zeit nicht, sie steigt gar auf rund 120 Tage. Erst relativ spät (nach rund 200 Tagen der AL) nimmt für die bis dahin verbleibenden Stes die Unterschätzung der AL-Dauer durch die PB massgeblich ab. Die Tatsache, dass die Personalberatenden am Anfang der AL die Arbeitsmarktchancen der Stellensuchenden überschätzen, sollte in die Gestaltung von Ar-

³⁵ Die konkrete Frage an die PB lautete: „Wie schätzen Sie die Jobchancen der Person ein? Wie viele Monate dauert es (ab jetzt), denken Sie, bis die Person eine Stelle findet?“

beitsmarktpolitik einbezogen werden. Wenn Politiken und AMM gestaltet werden, deren Benutzung auf der vorhergehenden Einschätzung der Arbeitsmarktchancen der entsprechenden Stes beruht, sollte deren Überschätzung in den Prozess des Zuweisungsentscheidendes einbezogen werden.



Grafik 13: Einschätzung AL-Dauer durch PB: Differenz erwartete vs realisierte AL-Dauer (in Tagen) nach Programmphasen.

Abschliessend soll der Blick wieder auf die **Stellensuchenden** gerichtet werden: Auch diese **überschätzen ihre Arbeitsmarktchancen**, was den künftigen Lohn anbetrifft, wie oben gezeigt wurde. Ist dies auch der Fall, wenn man die Arbeitsmarktchancen anhand der – erwarteten versus effektiv realisierten – Jobinterviews beurteilt? Die Antwort lautet: Ja. In Grafik 14 wird analysiert, wie sich das Verhältnis von erwarteten zu effektiv eingetretenen Jobinterviews gestaltet. Es wurde jeweils über einen Zeitraum von 4 Wochen erhoben, wieviel Jobinterviews die Stes aus den in dieser Zeit abgeschickten Bewerbungen erwarteten. Dies wurde mit den dann später effektiv bekommenen Interviews kontrastiert. Das Mass in Grafik 14 liest sich als „Anzahl Jobinterviews zu viel erwartet im Verhältnis zu den bekommenen Jobinterviews, pro Bewerbung“. Das heisst, dass am Beginn der AL pro ausgesandte Bewerbung rund 0.2 Interviews zu viel erwartet wurden. Eine Überschätzung, die signifikant grösser als Null ist.



Grafik 14: Einschätzung Chancen auf Jobinterviews Stes: Anzahl zu viel erwartete Jobinterviews pro Bewerbung, nach Programmphasen.

In der Kontrollgruppe nimmt die Überschätzung der Chancen auf ein Jobinterview stetig zu über die Programmphasen bzw. die Dauer der Arbeitslosigkeit hinweg. In der Programmgruppe hingegen ist dieser Trend klar weniger ausgeprägt. Vom Zeitpunkt des Coaching an überholt die Überschätzung der KG jene der PG. Das neue Programm hat also einen leichten Einfluss³⁶ auf die Einschätzungen in dem Sinne, dass es die Überschätzung der Arbeitsmarktchancen leicht dämpft.

Die Überschätzung der Arbeitsmarktchancen seitens der Stes und der PG kann durchaus relevante Konsequenzen haben auf die Nutzung und Gestaltung von AMM-Programmen und Arbeitsmarktpolitik generell. Diese Diskussion wird in den Politikempfehlungen im folgenden Kapitel nochmals aufgenommen.

5. Konklusion und Politikempfehlungen

5.1. Fazit: Zusammenführung der Ergebnisse

Im Folgenden werden die breit gefächerten Ergebnisse der Wirkungsevaluation des Pilotprojektes „Langzeitarbeitslosigkeit verhindern“ übersichtlich in zehn Punkten zusammengefasst:

1. Das Programm hat *keinen* signifikanten Effekt auf die *Dauer der Arbeitslosigkeit*. Dies ist positiv zu werten, da Trainingsprogramme typischerweise einen negativen Effekt auf die Dauer ausweisen, den sogenannten ‚lock-in‘-Effekt (weniger Stellensuche aufgrund der Belastung des Programms). Dieser ‚lock-in‘ ist hier nur schwach und insignifikant vorhanden.
2. In der Programmgruppe *finden mehr Stellensuchende einen Job*.
3. Die *Langzeitarbeitslosigkeitsrate* hat sich schwach (insignifikant) reduziert. Es zeichnet sich bei längerer Dauer der Arbeitslosigkeit (ab 300 Tagen) ein leicht positiver Effekt des Programms auf die AL-Dauer ab. In der *späteren Phase der AL* finden die Mitglieder der Programmgruppe (PG) im Alter von *45 bis 54 Jahren mit höherer Wahrscheinlichkeit eine Stelle* als jene der Kontrollgruppe (KG).
4. Die *Stabilität der Erwerbstätigkeit nach der Arbeitslosigkeit (AL) steigt*. Dadurch werden durchschnittlich 20 künftige AL-Tage vermieden – diese Kostenersparnis für die ALV refinanziert die Programmkosten.
5. Das neue Programm hat positive Wirkung auf die Teilnehmenden der Altersgruppe 45-54 (siehe 3), es *funktioniert jedoch nicht für Stellensuchende im Alter 55+*. Dort zeichnet sich kein positiver Effekt des Programms nach dem Coaching ab, der Attraktivitätseffekt vor dem Coaching ist nicht vorhanden. Eine mögliche Erklärung ist, dass Stellensuchende im Alter 55+ zu wenig Chancen mehr in einer Reorientierung der Stellensuche sehen, was den Fokus des Coachings ausmacht.
6. Am Anfang des Programms (vor dem Coaching-Seminar) stellt sich ein *Attraktivitätseffekt* ein: Die Stellensuchenden sind motiviert für das kommende Coaching und reduzieren die Stellensuche und Abgangsrate. Der Attraktivitätseffekt ist positiv zu werten im Sinne, dass motivierte Stellensuchende die Grundvoraussetzung sind für den Erfolg des Programms. Die Reduktion der Abgangsrate erhöht hingegen die AL-Dauer. Dem kann entgegengewirkt werden, wie die Evalu-

³⁶ Dieser Effekt wird auf einem Niveau von 13% Irrtumswahrscheinlichkeit signifikant, nicht jedoch auf 10%.

ationsauswertungen zeigen: Eine *frühere Zuweisung zur Massnahme* (z.B. nach 20 statt nach 50 Tagen) *reduziert (eliminiert) diesen negativen Effekt auf die Abgangsrate*.

7. Coaching und intensivere Beratung *steigern die Effizienz der Stellensuche*: Es wird nicht mehr gesucht, was die Anzahl Bewerbungen angeht, aber *gezielter und erfolgreicher*. Gezielter und erfolgreicher in dem Sinne, dass die Mitglieder der PG eine kleinere Vielfalt an Stellensuchkanälen benutzen und diese etwas weniger häufig – und trotzdem finden sie mit grösserer Wahrscheinlichkeit eine Stelle als die KG (siehe 2 und 3). Auch die *häufigere Reorientierung* der Suchstrategie (es wird breiter gesucht) aufgrund des Coachings erhöht die Wahrscheinlichkeit, eine Stelle zu finden, in der PG.
8. Das Coaching-Seminar „*desillusioniert*“ die Ansprüche der Stellensuchenden an den künftigen Job: v.a. Lohnvorstellungen (was minimal noch akzeptiert werden soll) werden realistischer.
9. Beratung und Seminar führen zu einem Motivations- und Zufriedenheitsgewinn in der Programmgruppe. Die erhöhte Suchmotivation nach dem Seminar ist von kürzerer Dauer (ca. 90 Tage), die *Zunahme an allgemeiner Lebenszufriedenheit* dagegen ist nachhaltiger: Sie hält auch nach dem Abgang aus Arbeitslosigkeit an.
10. Die Stellensuchenden überschätzen ihre Arbeitsmarktchancen systematisch. Auch die PersonalberaterInnen sind zu optimistisch. Beratungen und Seminar dämpfen die Überschätzung seitens der Stellensuchenden etwas.

Kurz gesagt kann festgehalten werden: *Das neue Programm hat positive Wirkung entfaltet in der späteren Phase der der Arbeitslosigkeit – mehr Personen fanden eine Stelle, die Erwerbstätigkeit danach war stabiler. Dies refinanziert die Programmkosten. Werden noch der Lerngewinn bezüglich effizienterer und gezielterer Stellensuche nach Beratung & Coaching sowie der Zufriedenheitsgewinn nach der Arbeitslosigkeit mitberücksichtigt, wird die Bilanz des neuen Programms noch positiver. Das Programm hat also klar eine positive Wirkung – volkswirtschaftlich wie individuell – für die Teilnehmenden. Diese Art von Intervention eignet sich jedoch nicht, um in kurzer Frist schnell die Arbeitslosigkeitsdauer zu reduzieren – dieser Typ von Massnahmen entfaltet also eine **nachhaltige**, nicht eine kurzfristige Wirkung.*

5.2. Politikempfehlungen

Aus Sicht der positiven Evaluation, basierend auf den in Kapitel 4 ermittelten und Kapitel 5.1 zusammengefassten Ergebnissen, kann *mindestens eine Teilimplementierung des neuen Programms empfohlen werden*. – Es empfiehlt sich aber, diese *Massnahmen klar fokussiert und eventuell etwas kürzer sowie so früh als möglich* in der Arbeitslosigkeit einzusetzen. Man muss sich bei der Gestaltung der AMM-Politik bewusst sein, dass diese Art von Massnahmen, wie oben erwähnt, einen Fokus auf nachhaltige und nicht auf kurzfristige Wirkung haben.

Einige Teilempfehlungen, kurz zusammengefasst:

1. Eine *stärkere Altersfokussierung des Programms, auf 45 bis 55 Jahre*, macht Sinn. Dort ist die Wirkung am besten.
2. Implementiert man Massnahmen des hier untersuchten Typs der Humankapital-AMM (Kurse mit Coaching- und/oder Bildungs-Orientierung), dann sollten diese möglichst *kurz und intensiv*

abgehalten werden. Dies reduziert den ‚lock-in‘-Effekt, eine Verlängerung der AL-Dauer aufgrund der Massnahme kann dadurch besser verhindert werden. Der hier untersuchte Coaching-Stao könnte bei einer breiteren Implementierung noch etwas kürzer sein, aus obigem Grund. Auch die Diskussion mit beteiligten RAV-BeraterInnen unterstützt diese Stossrichtung: Auch sie vermuten, dass eine etwas kürzere Implementierung des Coaching-Seminars eine vergleichbar positive Wirkung entfalten könnte.

3. Des Weiteren zeigte die Evaluation klar, dass AMM-Interventionen mit Massnahmen dieses Typs – die attraktiv wirken – *je früher je besser* angesetzt werden in der Arbeitslosigkeit. Ein früherer Einsatz der Massnahme reduziert die AL-Dauer, wie die Auswertungen gezeigt haben.
4. *Intensivierte Beratung* ist preiswert (siehe Kosten-Nutzen-Rechnung in Kapitel 4.3) und wirkt dämpfend auf die AL-Dauer (Kontrolle, Information). Dies zeigen nicht nur die Resultate dieses Projekts sondern auch Evaluationen in Dänemark (z.B. Vikström et al 2010). Der intensivierte Beratungsrhythmus (14-täglich) scheint aber nur sinnvoll, wenn dessen Einsatz *fokussiert* wird auf die Risikogruppe (mit Mängeln in Arbeitsmarktfähigkeit).
5. Die Resultate zum Attraktivitätseffekt zeigen, dass die Rolle der *Information am Anfang der Arbeitslosigkeit (im Erstgespräch)* *sehr wichtig* ist. Eine frühzeitige und klare Information über die Ziele und Vorteile der AMM, zu der ein Stellensuchender zugewiesen wird, kann die *Attraktivität und Motivation* für die AMM steigern. Der negative Effekt der Attraktivität auf die Abgangsrate aus der AL vor der Massnahme kann mit der Strategie „Zuweisung je früher je besser“ (siehe 3) reduziert oder eliminiert werden.
6. *Coaching/Intensivberatung/Arbeit am Persönlichkeitsprofil* erweist sich als *Tool, das zu effizienterer – weil gezielterer, realistischerer und breiterer – Stellensuche führen kann*. Diese Massnahmen sollten also dort eingesetzt werden, wo diese Art von Effekt angestrebt wird. Die intensivierte Beratung und das Coaching refinanzieren sich durch vermiedene künftige AL (zumindest in einem Kontext, der mit dem hier untersuchten vergleichbar ist).

Zum Abschluss sollen hier noch zwei Fragen zur weiteren Diskussion und Erforschung aufgeworfen werden, die wichtigen Einfluss auf die Gestaltung von Arbeitsmarktlichen Massnahmen haben können:

1. Wie weit ist (weitere) Fokussierung der AMM-Politik auf spezifische Zielgruppen sinnvoll?
 - Die Resultate hier zeigen, dass Fokussierung effizient sein kann.
 - Wie sähe ein möglichst unkomplizierter Einbau in RAV-Prozesse aus? Kann ein LZA-Rechner ‚plus‘ (unter Einbezug von Massen, die in dieser Studie neu erhoben wurden) eine Unterstützung bieten bei der Fokussierung von Programmen auf Zielgruppen?
2. Wie weit ist Optimismus (Überschätzung) bezüglich Arbeitsmarktchancen nützlich/schädlich?
 - Zwar kann Optimismus zu höherer Motivation für die Stellensuche führen.
 - Die Fehleinschätzung der Arbeitsmarktchancen beinhaltet aber auch klar Risiken: Die Überschätzung der Arbeitsmarktchancen führt dazu, dass gewisse Stellen nicht angenommen werden, die bei realistischer Einschätzung akzeptiert würden. Zudem birgt der Optimismus ein Frustrationspotenzial: Aufgrund der Überschätzung ihrer Chancen werden die Stellensuchenden häufiger enttäuscht in der Stellensuche – dies kann zu Frustration und mittelfristig gar zu Pessimismus führen.
 - Es wäre also zu diskutieren, ob diese Überschätzung der Arbeitsmarktchancen in die Beratungen und die Zuweisungsentscheidungen zu AMM einbezogen werden.

Literaturreferenzen

Im Folgenden werden die direkt im Bericht zitierten AMM-Evaluationen aufgeführt. Eine umfassende Liste der Referenzen zu wissenschaftlichen Papieren, die im Zusammenhang mit dieser Studie stehen, befindet sich in den zwei wissenschaftlichen Papieren, das zu dieser Studie erstellt wurden:

Arni, Patrick (2011): „*How to Improve Labor Market Programs for Older Job-Seekers – Evidence from a Social Experiment*“, Working paper, University of Lausanne.

Arni, Patrick (2011): „*What's in the Blackbox? A Field Experiment on the Impact of Labor Market Policy on Search Behavior & Beliefs*“, Working paper, University of Lausanne.

Dieses Papier kann über den Autor (patrick.arni@unil.ch, www.patrick-arni.ch) bezogen werden.

Erwähnte Referenzen:

AMOS (2007a): „Langzeitarbeitslosigkeit – Situation und Massnahmen“, Schlussbericht, Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug (AMOS), Zürich.

AMOS (2007b): „Risikofaktoren von Langzeitarbeitslosigkeit“, Arbeitsbericht, Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug (AMOS), Zürich.

Arni, Patrick, Lalive, Rafael und Jan C. van Ours (2009): „How Effective are Unemployment Benefit Sanctions? Looking Beyond Unemployment Exit“, IZA Discussion Paper 4509.

Card, David, Kluge, Jochen und Andrea Weber (2009): „Active Labor Market Policy Evaluations: A Meta-analysis“, Austrian Center for Labor and Welfare State Working Paper No 0902, Linz.

Gerfin, Michael und Michael Lechner (2000): „Ökonometrische Evaluation der Arbeitsmarktlichen Massnahmen in der Schweiz“, Arbeitsmarktpolitik Nr. 07, Seco, Bern.

Graversen, Brian K. und Jan C. van Ours (2008): „How to Help Unemployed Find Jobs Quickly; Experimental Evidence from a Mandatory Activation Program“, *Journal of Public Economics*, 92, 2020-2035.

Graversen, Brian K. und Jan C. van Ours (2009): „How a Mandatory Activation Program Reduces Unemployment Durations: The Effects of Distance“, IZA Discussion Paper 4079.

Kluge, Jochen et al. (2007): „Active Labor Market Policies in Europe“, Springer, Berlin.

Lalive, Rafael und Josef Zweimüller (2000): „Arbeitsmarktliche Massnahmen, Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung und die Dauer der Arbeitslosigkeit. Ergebnisse zum Evaluationsprogramm Arbeitsmarktpolitik.“, Arbeitsmarktpolitik Nr. 06, Seco, Bern.

Lalive, Rafael, Van Ours, Jan C. und Josef Zweimüller (2008): „The Impact of Active Labor Market Programs on the Duration of Unemployment“, *The Economic Journal*, 118, 235-257.

Rosholm, Michael und Michael Svarer (2008): „The Threat Effect of Active Labour Market Programmes“, *Scandinavian Journal of Economics*, 110(2), 385-401.

Vikström, Johan, Rosholm, Michael und Michael Svarer (2010): „The Relative Efficiency of Active Labor Market Policies: Evidence From a Social Experiment and Non-Parametric Methods“, IFAU and Aarhus School of Business working paper, Uppsala und Aarhus.