



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement EVD  
**Staatssekretariat für Wirtschaft SECO**

## **RAV-Strategien zur Arbeitsmarktintegration und deren Wirksamkeit**

Eine qualitativ-quantitativ angelegte  
Evaluation am Beispiel von jungen,  
niedrig qualifizierten und älteren, gut  
qualifizierten Personen

Studie im Auftrag der  
Aufsichtskommission für den  
Ausgleichsfonds  
der Arbeitslosenversicherung

### **Interface**

Oliver Bieri  
Ruth Bachmann

### **DB train & consult**

Daniela Bodenmüller  
Andreas Balthasar



# **I N T E R F A C E**

## **D B T R A I N & C O N S U L T**

RAV-STRATEGIEN ZUR ARBEITSMARKTINTEGRATION UND  
DEREN WIRKSAMKEIT

EINE QUALITATIV-QUANTITATIV ANGELEGTE EVALUATION  
AM BEISPIEL VON JUNGEN, NIEDRIG QUALIFIZIERTEN UND  
ÄLTEREN, GUT QUALIFIZIERTEN PERSONEN

Luzern/Brig den 31. Mai 2006

Oliver Bieri (Interface)  
Ruth Bachmann (Interface)  
Daniela Bodenmüller (DB train & consult)  
Andreas Balthasar (Interface)

## INHALTSVERZEICHNIS

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	4
I EINLEITUNG	5
1.1 Fragestellung	5
1.2 Aufbau des Berichts	6
1.3 Dank	7
2 RAHMENBEDINGUNGEN FÜR DIE ARBEITSMARKTINTEGRATION	8
2.1 Vorgaben und Massnahmen auf Bundesebene	8
2.2 Arbeitsmarktliche Massnahmen	9
2.2.1 Bildungsmassnahmen	11
2.2.2 Beschäftigungsmassnahmen	12
2.2.3 Spezielle Massnahmen	13
2.2.4 Entschädigungsregelungen	14
2.3 Ergänzende Vorgaben und Massnahmen auf kantonaler Ebene	16
3 UNTERSUCHUNGSDESIGN UND METHODIK	18
3.1 Definition und Auswahl der untersuchten Gruppen	18
3.2 Konzeption der Untersuchung	20
3.2.1 Beschreibung der untersuchten Gruppen: deskriptive Statistik	20
3.2.2 Auswahl der RAV für vertiefte Untersuchung: Clusteranalyse	20
3.3 Erhebung und Auswertung qualitativer Daten	21
4 QUANTITATIVE ANALYSEN	23
4.1 Deskriptive Statistik	23
4.1.1 Charakteristiken der Untersuchungsgruppen	23
4.1.2 Ausmass der Arbeitslosigkeit bei den Untersuchungsgruppen	25
4.1.3 Beratungs- und Verfügungspraxis zu Gunsten der Gruppen	27
4.2 Clusteranalyse	35
4.2.1 Indikatorenbildung und Analyse	35
4.2.2 Ergebnis der Analyse für ältere Stellensuchende	39
4.2.3 Analyse für die jungen Stellensuchenden	40
4.2.4 Folgerungen für die Auswahl der RAV	41
4.2.5 Robustheit der Cluster und Verknüpfungen mit den Wirkungen	42

5	QUALITATIVE ANALYSEN	43
<hr/>		
5.1	Strategien für ältere, gut qualifizierte Stellensuchende	43
	5.1.1 Ausgangslage der Arbeitsmarktintegration	44
	5.1.2 Strategien der RAV zur Arbeitsmarktintegration	47
	5.1.3 Unterschiede zwischen den RAV	52
5.2	Strategien für Schulabgänger/-innen und junge Stellensuchende	55
	5.2.1 Ausgangslage der Arbeitsmarktintegration	55
	5.2.2 Strategien der RAV zur Arbeitsmarktintegration	59
	5.2.3 Unterschiede zwischen den RAV	65
6	BEWERTUNG DER STRATEGIEN ZUR ARBEITSMARKT- INTEGRATION	67
<hr/>		
6.1	Potenzial der Strategien für die älteren, gut qualifizierten Stellensuchenden	67
6.2	Potenzial der Strategien für die Schulabgänger/-innen und jungen Stellensuchenden	72
7	SYNTHESE DER ERGEBNISSE UND EMPFEHLUNGEN	76
<hr/>		
7.1	Synthese der Ergebnisse	76
	7.1.1 Welche Beratungs- und Verfügungsstrategien lassen sich erkennen?	77
	7.1.2 Welche Faktoren beeinflussen die Strategie?	79
	7.1.3 Auswirkungen der Strategie auf die Arbeitsmarktintegration?	81
7.2	Empfehlungen	85
A1	INTERVIEWLEITFÄDEN	88
A2	AUSWERTUNGSRASTER	94
A3	CLUSTERANALYSE	96
	IMPRESSUM	110
<hr/>		

## ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

---

ALV	Arbeitslosenversicherung
AMM	Arbeitsmarktliche Massnahmen
AP	Ausbildungspraktikum
ASAL	Auszahlungssystem der Arbeitslosenkassen
AVAM	Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarkt/ Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik
AVIG	Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz)
AVIV	Verordnung (VO) über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung
AZ	Ausbildungszuschüsse
BIGA	Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (heute seco)
EAZ	Einarbeitungszuschüsse
GQ	Grundqualifikation
IV	Invalidenversicherung
LAM	Logistikstellen der arbeitsmarktlichen Massnahmen
ÖAV	Öffentliche Arbeitsvermittlung
PvB	Programm zur vorübergehenden Beschäftigung
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum
seco	Staatssekretariat für Wirtschaft
SEMO	Motivationssemester

## I EINLEITUNG

---

Mit der Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) vom 23. Juni 1995 ist die schweizerische Arbeitslosenversicherung (ALV) grundlegend umgestaltet und neu ausgerichtet worden. Gestützt darauf errichteten die Kantone ab 1996 Regionale Arbeitsvermittlungszentren (RAV). Stark ausgebaut und systematisiert wurde auch das Angebot an arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM), die die Integration in den Arbeitsmarkt als Ziel haben.

Die neu aufgebauten RAV und deren Vollzug wurden vom Bund bis 1998 durch das Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (BIGA) und anschliessend durch das neu gebildete Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) überwacht. Nach einer Phase des Aufbaus wurden die Wirkungen der RAV durch verschiedene externe Gutachten überprüft. Auf der Grundlage dieser Ergebnisse wurde in Anlehnung an die Methoden des New Public Managements mit der Einführung der *Vereinbarung RAV/LAM/Amtsstelle 2000* ein System von Wirkungsindikatoren aufgebaut, welches die Erreichung der Zielsetzungen des AVIG misst. Dazu gehören die rasche Integration in den Arbeitsmarkt der gemeldeten Stellensuchenden, die Reduktion von Langzeitarbeitslosigkeit und Aussteuerungen sowie die Vermeidung von Wiederanmeldungen bei der Arbeitsvermittlung. Dadurch kam es zu einem Paradigmenwechsel von der Leistungs- zur Wirkungsorientierung, womit dem primären Ziel des Gesetzgebers – der raschen und dauerhaften Integration von Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt – Nachdruck verschafft wurde.

Die AMM und die öffentliche Arbeitsvermittlung (ÖAV) werden seit 1996 systematisch wissenschaftlich evaluiert.<sup>1</sup> Die bisherigen Studien befassten sich in erster Linie mit der Analyse der in der Vergangenheit erreichten Wirkungsergebnisse („impact evaluations“). Derartige Angaben sind für die Verwaltungspraxis zwar sehr wichtig, ebenso bedeutend sind aber Informationen darüber, was die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) in Zukunft je nach Situation tun sollten, um die Wirkungseffekte zu optimieren („process evaluations“). Im Rahmen eines „Follow-up“ hat das seco 2004 deshalb verschiedene Analysen in Auftrag gegeben, bei denen die Prozessevaluation im Zentrum steht.

### I.1 FRAGESTELLUNG

Die bisherigen Evaluationen haben bereits gezeigt, dass die Wirkungsunterschiede zwischen den RAV zu rund 30 Prozent auf dem unterschiedlichen Einsatz von AMM basieren.<sup>2</sup> Da die Kantone beziehungsweise die RAV auf Grund der Wirkungs- und Leistungsvereinbarungen mit dem seco über eine gewisse Handlungsfreiheit und Autonomie im Einsatz der finanziellen und personellen Mittel zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit verfügen, ist davon auszugehen, dass sich unterschiedliche Beratungs- und Vermittlungsstrategien etabliert haben. Über verschiedene Beratungs- und Vermittlungs-

<sup>1</sup> Vgl. <http://www.seco.admin.ch/themen/arbeitspolitik/index.html?lang=de>.

<sup>2</sup> Egger et al. (2000): Evaluation des Einsatzes arbeitsmarktlicher Massnahmen, Bern.

strategien und deren Wirkungen bezüglich den Zielen des AVIG ist bisher jedoch wenig gesichertes Wissen vorhanden.<sup>3</sup>

Hier setzt die vorliegende Evaluation an. Durch eine vertiefte Analyse der Vermittlungs- und Beratungsstrategien der RAV mit quantitativen und qualitativen Erhebungsverfahren werden die Effekte unterschiedlicher Ansätze zur Arbeitsmarktintegration untersucht. Gegenstand der Evaluation ist die Beratungs- und Verfügungstätigkeit der RAV-Personalberater/-innen im Kontext des spezifischen regionalen Angebots an AMM sowie im Zusammenhang mit prozessbezogenen und organisatorischen Aspekten der RAV. Die folgenden vier Fragen stehen im Zentrum der Analysen:

1. Welche Beratungs- und Verfügungsstrategien der RAV lassen sich erkennen?
2. Auf Grund welcher Faktoren kommen die Beratungs- und Verfügungsstrategien zu Stande?
3. Führen unterschiedliche Strategien zu unterschiedlichen Wirkungen bezüglich der Arbeitsmarktintegration?
4. Welche Schlussfolgerungen können auf der Basis der Ergebnisse für eine Optimierung der Beratungs- und Verfügungstätigkeit gezogen werden?

Es ist davon auszugehen, dass sich die jeweiligen Beratungs- und Vermittlungsstrategien je nach Berufsbiografie und Qualifikation der versicherten Personen massgeblich unterscheiden. Die bisherigen Wirkungsmessungen haben keine diesbezüglich spezifischen Auswertungen vorgenommen. Das vorliegende Projekt wählt nun eine solche gruppenspezifische Herangehensweise. Mit der Fokussierung auf junge, erwerbslose Personen mit niedriger Qualifikation sowie ältere erwerbslose Personen mit guter Qualifikation.

Die beiden ausgewählten Gruppen kontrastieren sich hinsichtlich ihrer Berufsbiografie und Qualifikation. Es ist davon auszugehen, dass jeweils spezifische Strategien praktiziert werden und entsprechende Angebote von AMM vorliegen. Beide Personengruppen haben erschwerte berufliche Chancen für die Arbeitsmarktintegration. Dies stellen die Beratungs- und Verfügungstätigkeit der RAV-Berater/-innen vor besondere Herausforderungen.

## 1.2 AUFBAU DES BERICHTS

Der Bericht ist in sieben Kapitel gegliedert. In Kapitel 1 werden die Ausgangslage der Untersuchung und die Fragestellung vorgestellt. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen der Arbeitslosenversicherung und die entsprechenden Massnahmen im Vollzug werden in Kapitel 2 beschrieben. In Kapitel 3 stellen wir das Untersuchungsdesign und die Forschungsmethodik vor.

Die Resultate der Untersuchung sind Inhalt der Kapitel 4 und 5. Kapitel 4 widmet sich den quantitativen Analysen. In einem ersten Teil beschreiben wir die untersuchten

<sup>3</sup> Vgl. Egger et al. (2000: 52): Evaluation des Einsatzes arbeitsmarktlicher Massnahmen, S. 52, Bern.

Gruppen und die Leistungen der RAV, anhand der Informationen, welche in den Datenbanksystemen der Arbeitsvermittlung und der Arbeitslosenkassen (AVAM und ASAL) beim Vollzug des Arbeitslosenversicherungsgesetzes erfasst werden. Der zweite Teil dieses Kapitels beschreibt die Durchführung einer Clusteranalyse. Sie dient dazu, RAV mit unterschiedlichen Strategien bei der Arbeitsmarktintegration zu unterscheiden. Darauf aufbauend wird die Auswahl der RAV für die vertiefende qualitative Untersuchung erläutert. Kapitel 5 widmet sich den Resultaten der qualitativen Analysen. Es geht um die Frage der Herangehensweise der RAV bei der Arbeitsmarktintegration der beiden Untersuchungsgruppen. Hier werden die Ausgangslage für die beiden untersuchten Gruppen dargestellt und die Strategien der RAV zur Arbeitsmarktintegration beschrieben. Die Bewertung der vorgefundenen Strategien zur Arbeitsmarktintegration erfolgt für beide untersuchten Gruppen getrennt in Kapitel 6.

Kapitel 7 beinhaltet schliesslich die Synthese der Untersuchungsergebnisse und die Formulierung von Empfehlungen für die Optimierung der Beratungs- und Verfügungstätigkeit der RAV.

### 1.3 DANK

In den Interviews mit den RAV-Leiter/-innen und Personalberatenden haben uns alle befragten Personen bereitwillig Einsicht in Abläufe und Funktionsweisen der RAV gewährt. Die Befragten haben uns ihre Überlegungen bei ihrer Beratungs- und Vermittlungstätigkeit erläutert und Einschätzungen zu deren Wirksamkeit vorgenommen. Wir bedanken uns herzlich für die Gesprächsbereitschaft und die Unterstützung bei der Datenerhebung.

Das Projekt wurde durch Fachpersonen des Staatssekretariats für Wirtschaft begleitet und unterstützt. Sie haben uns auch jederzeit mit den benötigten Daten und Dokumenten für die Forschungsarbeit beliefert. Für die gute Zusammenarbeit möchten wir uns an dieser Stelle bedanken.

## 2 RAHMENBEDINGUNGEN FÜR DIE ARBEITSMARKTINTEGRATION

---

Im folgenden Kapitel 2 werden die, für die Untersuchungsgruppen relevanten gesetzlichen Grundlagen im Zusammenhang mit den Leistungen der ALV dargestellt. In Abschnitt 2.1 wird auf die Vorgaben und Massnahmen auf Bundesebene eingegangen. In Abschnitt 2.2 werden die arbeitsmarktlichen Massnahmen beschrieben und eine Kategorisierung der verschiedenen Angebote vorgenommen. Abschnitt 2.3 befasst sich mit kantonalen Regelungen, welche für die Untersuchungsgruppen relevant sind.

### 2.1 VORGABEN UND MASSNAHMEN AUF BUNDESEBENE

Artikel 85b AVIG verpflichtet die Kantone, Regionale Arbeitsvermittlungszentren (RAV) einzurichten. Zur Hauptaufgabe der RAV gehört die rasche und dauerhafte Integration der Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt. Die RAV werden dadurch zu den zentralen Akteuren bei der Arbeitsmarktintegration von Versicherten. Als hauptsächliche Instrumente zur Umsetzung dieses Auftrags stehen den RAV verschiedene arbeitsmarktliche Massnahmen zur Verfügung. Weiter nehmen die RAV Aufgaben wahr im Bereich der Beratung und Vermittlung sowie der Kontrolle der Arbeitsbemühungen der Stellensuchenden.

Es gibt drei zentrale Aufgabenbereiche für die RAV im Zusammenhang mit der Arbeitsmarktintegration der Versicherten.

Beratung und Vermittlung sowie Kontrolle der Arbeitsbemühungen  
 Artikel 85 AVIG besagt, dass die kantonalen Amtsstellen die Arbeitslosen beraten und sich bemühen, ihnen Arbeit zu vermitteln. Sie müssen innerhalb des ersten Monats der kontrollierten Arbeitslosigkeit für eine umfassende Abklärung der Möglichkeiten der Versicherten zur Arbeitsmarktintegration sorgen. Weitere Aufgaben sind die Überprüfung der Vermittlungsfähigkeit der Arbeitslosen sowie die Durchführung der Kontrollvorschriften des Bundes.

Die Beratungs- und Kontrollgespräche werden von der zuständigen Amtsstelle durchgeführt (Art. 18 Abs. 2 AVIV). Die im AVIG genannten Durchführungsstellen<sup>4</sup> klären die Versicherten über ihre Rechte und Pflichten auf, insbesondere über das Verfahren der Anmeldung und über die Pflicht, Arbeitslosigkeit zu vermeiden und zu verkürzen (Art. 19a Abs. 1 und 3 AVIV). Nach der Anmeldung müssen sich die Versicherten persönlich zu Beratungs- und Kontrollgesprächen auf dem RAV melden, wobei das RAV die Termine für diese Gespräche festlegt. Die RAV-Personalberater/-innen müssen die Termine für die Gespräche erfassen und das Ergebnis des Gesprächs jeweils in einem Protokoll festhalten (Art. 21 AVIV).

<sup>4</sup> Art. 76 Abs. 1 a-d AVIG: Arbeitslosenkassen; Ausgleichsstelle der Versicherung mit dem Aufgleichsfonds; von den Kantonen bezeichnete Durchführungsorgane: kantonale Amtsstelle, Regionale Arbeitsvermittlungszentren RAV und Logistik für arbeitsmarktliche Massnahmen LAM; tripartite Kommissionen.

Das erste Beratungsgespräch muss innerhalb von 15 Tagen nach der Anmeldung zur Arbeitsvermittlung erfolgen. Die Personalberatenden müssen in der Regel monatlich mit jedem Versicherten mindestens ein Beratungs- und Kontrollgespräch durchführen. Dabei werden die Vermittlungsfähigkeit, die Vermittlungsbereitschaft (Art. 22 AVIV) und der Bedarf an arbeitsmarktlichen Massnahmen geprüft.

#### Verfügung von arbeitsmarktlichen Massnahmen

Die arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) sind ein Instrument zur Verhütung von drohender Arbeitslosigkeit und Bekämpfung bestehender Arbeitslosigkeit (Art. 1a Abs. 2 AVIG). Sie müssen die Vermittlungsfähigkeit verbessern (Art. 59 Abs. 2 Bst. a AVIG) und eine dauerhafte und rasche Arbeitsmarktintegration der Versicherten unterstützen, die beruflichen Qualifikationen entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts fördern, die Gefahr von Langzeitarbeitslosigkeit und Aussteuerung vermindern sowie die Möglichkeit bieten, Berufserfahrungen zu sammeln (Art. 59 Abs. 2 AVIG).

Die Arbeitslosenversicherung finanziert Bildungsmassnahmen (Art. 60-62 AVIG), Beschäftigungsmassnahmen (Art. 64a und 64b AVIG) und spezielle Massnahmen (Art. 65-72 AVIG) (ausführlich dazu siehe 2.2). Die Kantone sind verpflichtet, ein entsprechendes Angebot aufzubauen. Den RAV stehen die verschiedenen Massnahmen für die stellensuchenden Personen zur Verfügung.

#### Sanktionen

Der Versicherte muss nach Artikel 17 Absatz 1 bis 3 AVIG alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Insbesondere ist er verpflichtet, Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb seines bisherigen Berufs. Er muss seine Bemühungen nachweisen können. Der Versicherte muss die Kontrollvorschriften des Bundes befolgen und muss eine vermittelte zumutbare Arbeit annehmen. Er hat auf Weisung des RAV an AMM, Beratungsgesprächen und Informationsveranstaltungen teilzunehmen und die Unterlagen für die Beurteilung seiner Vermittlungsfähigkeit oder die Zumutbarkeit einer Arbeit zu liefern.

Verletzt der Versicherte eine dieser Pflichten gegenüber der ALV, kann es zur vorübergehenden Einstellung der Anspruchsberechtigung kommen. Der Versicherte bekommt unter anderem Einstelltage, wenn er durch eigenes Verschulden arbeitslos ist, sich persönlich nicht genügend um zumutbare Arbeit bemüht, die Kontrollvorschriften nicht einhält oder die Weisungen des RAV nicht befolgt, zum Beispiel Ablehnung einer zumutbaren Arbeit, Nichtantreten einer AMM oder unentschuldigtes Fernbleiben (Art. 16 AVIV, Art. 30 AVIG, Art. 44 AVIV).

## 2.2 ARBEITSMARKTLICHE MASSNAHMEN

Die Arbeitslosenversicherung finanziert Massnahmen, um die Qualifikation, die Arbeitsmarktfähigkeit und somit die Vermittelbarkeit von Personen zu erhöhen, die von Arbeitslosigkeit bedroht oder betroffen sind. Dabei kann zwischen Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen sowie einer Gruppe von speziellen zusätzlichen Massnahmen unterschieden werden. Darstellung D 2.1 zeigt die Massnahmen im Überblick. Die

einzelnen Kategorien werden im Folgenden mit einem besonderen Augenmerk auf die Untersuchungsgruppen beschrieben.

D 2.1: ÜBERSICHT ÜBER ARBEITSMARKTLICHE MASSNAHMEN

	Angebote	Inhalt und/oder Leistungen	Kol- lektiv <sup>5</sup>	Indivi- duell <sup>6</sup>	
Bildungsmassnahmen	Basiskurse	Gesetzgebung ALV, Bewerbungstechnik	X	X	
	Fachkurse	Informatik, Sprache, Pflege, Verkauf usw.	X	X	
	Kurse	Persönlichkeitsorientierte Kurse	Standortbestimmung und Suchstrategie, soziale Kompetenzen	X	
		Grundqualifikationen (GQ)	Bildung vor allem in Landessprache/Mathematik sowie Beschäftigungsteil	X	
	Übungsfirmen	Weiterbildung insb. im kaufmännischen Bereich	X		
	Ausbildungspraktika (AP)	Aktualisierung von vorhandenem beruflichen Know-how oder Schliessen der beruflichen Lücken		X	
	Beschäftigungsmassnahmen	Programme zur vorübergehenden Beschäftigung (PvB)	Angebote mit oder ohne Bildungsanteil oder Bewerbungstechnik und Suchstrategie	X	
Motivationssemester (SEMO) (Vor-Motivationssemester)		Bildungs- und Beschäftigungsteil (entweder in Ateliers oder Praktikum in Betrieben) und Lehrstellensuche	X		
Berufspraktika		Praktikum in Betrieb		X	
Spezielle Massnahmen	Einarbeitungszuschüsse (EAZ)	Abgestufte Zuschüsse (60%, 40%, 20% des Monatslohns) an den Arbeitgeber während normalerweise 6 Monaten		X	
	Ausbildungszuschüsse (AZ)	Zuschüsse für das Nachholen der Grundausbildung (Lehre) während der Ausbildungszeit		X	
	Förderung der selbstständigen Erwerbstätigkeit	Ausrichtung von Taggeldern während der Planungsphase (90 Tage) und/oder Übernahme eines Teils des Verlustrisikos (Bürgschaftsgarantie) in der Startphase		X	
	Pendlerkosten- und Wochen- aufenthalterbeiträge			X	

<sup>5</sup> Kollektive Kurse sind Umschulungs- oder Weiterbildungsmassnahmen, die speziell für versicherte Personen organisiert werden.

<sup>6</sup> Individuelle Kurse sind Kurse, die auf dem freien Bildungsmarkt angeboten werden und die von allen, also auch von nicht arbeitslosen Personen besucht werden können.

### 2.2.1 BILDUNGSMASSNAHMEN

Bei den Bildungsmassnahmen stehen den Arbeitsmarktbehörden verschiedene Arten von arbeitsmarktlichen Massnahmen zur Verfügung. Diese können in Form von *Kursen*, *Übungsfirmen* und *Ausbildungspraktika* verfügt werden.

#### Kurse

Eine von uns durchgeführte Untersuchung zeigt, dass die Aus- und Weiterbildungsmassnahmen mit Abstand die häufigsten Bildungsmassnahmen darstellen.<sup>7</sup> Mit Kursen kann besonders flexibel auf die Bedürfnisse der Versicherten und der Wirtschaft reagiert werden. Kurse zur Umschulung oder Weiterbildung bezwecken eine Verbesserung der Vermittlungsfähigkeit eines Versicherten auf dem Arbeitsmarkt. Die Kantone haben die Möglichkeit, die Kursplätze über *individuelle* oder *kollektive* Angebote bereitzustellen. Während individuelle Angebote in der Regel auf dem freien Aus- und Weiterbildungsmarkt eingekauft werden, organisieren die Kantone kollektive arbeitsmarktliche Massnahmen über entsprechende Anbieter. Dabei kann es sich um private oder gemeinnützige Trägerschaften aus dem Non-Profit-Bereich handeln. Diese Massnahmen werden für die stellensuchenden Personen konzipiert und explizit für sie angeboten. Die Dauer der einzelnen Kurse ist je nach Kursziel und Bedürfnis sehr unterschiedlich.

Es kann weiter unterschieden werden zwischen *Basiskursen*, *Fachkursen*, *persönlichkeitsorientierten Kursen*, Kursen zu *Grundqualifikationen* und zur *Förderung der selbstständigen Erwerbstätigkeit*. Im Rahmen der Basiskurse wird über die gesetzlichen Grundlagen der Arbeitslosenversicherung und die Möglichkeiten und Rahmenbedingungen der arbeitsmarktlichen Massnahmen informiert. Zudem werden die Stellensuchenden in allgemeiner Bewerbungstechnik und Stellensuche weitergebildet. Innerhalb der Fachkurse sind vor allem die Sprach- und Informatikangebote von Bedeutung. Weitere Fachkurse beziehen sich auf die Förderung bestimmter anderer branchenspezifischer Fertigkeiten. Bei den persönlichkeitsorientierten Kursen liegt der Schwerpunkt auf der Auseinandersetzung mit der Situation der Arbeitslosigkeit und der beruflichen Neuorientierung. Die Teilnehmenden werden bei der Abklärung ihrer Möglichkeiten zur Arbeitsmarktintegration und beim Erstellen eines persönlichen Massnahmenprogramms für die Stellensuche unterstützt. Ebenso kann die Auseinandersetzung mit sozialen Kompetenzen zum Inhalt solcher Angebote gehören. Die Bildungsmassnahme Erwerb von Grundqualifikationen ist eine Kombination von Bildung und Beschäftigung. Sie richtet sich insbesondere an ausländische Arbeitnehmer/-innen. Ein Kursteil vermittelt Kenntnisse zur Landessprache, mathematische Grundkenntnisse, Stellenbewerbung und Sozialinformationen. Daneben absolvieren die Teilnehmenden Arbeitseinsätze. Mit den Kursen zur Förderung der selbstständigen Erwerbstätigkeit werden Personen mit einem entsprechenden Vorhaben bei den ersten Schritten in die Selbstständigkeit unterstützt. In einem ersten Kurs wird die Eignung des Kandidaten für die Selbstständigkeit abgeklärt, bevor während der Planungsphase ein weiterer Kurs mit dem notwendigen Know-how für die Selbstständigkeit besucht werden kann.

<sup>7</sup> Vgl. Bieri et al. (2004): Studie zur Professionalisierung der arbeitsmarktlichen Massnahmen seit 1997, Luzern.

### Übungsfirmen

Übungsfirmen haben zum Ziel, den Teilnehmenden erste Berufserfahrungen zu vermitteln beziehungsweise ihre beruflichen Kenntnisse nach dem Prinzip „Learning by Doing“ zu erweitern. Vorwiegend Versicherte aus dem kaufmännischen Bereich – Personen, welche neu oder wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen wollen – nehmen an Übungsfirmen teil. Obwohl die Übungsfirmen eher für jüngere Stellensuchende oder Wiedereinsteiger gedacht sind, stehen sie auch älteren Stellensuchenden offen, welche ihre Berufserfahrung hinsichtlich neuer Arbeitstechniken oder -methoden ergänzen und verbessern wollen. Diese Massnahme dauert in der Regel sechs Monate.

### Ausbildungspraktikum

Während der Dauer von maximal drei Monaten können arbeitslose Personen in einem privaten Unternehmen oder der öffentlichen Verwaltung ein *Ausbildungspraktikum* absolvieren. Die Ausbildungspraktika sollen helfen, berufliches Know-how und Wissen in spezifischen Bereichen zu verbessern.

## 2.2.2 BESCHÄFTIGUNGSMASSNAHMEN

Ziel der Beschäftigungsmassnahmen ist weniger die blosse Beschäftigung und damit der Erhalt der Vermittlungsfähigkeit, als viel mehr auch die Qualifizierung der Stellensuchenden.<sup>8</sup> Im Gegensatz zu den Bildungsmassnahmen geschieht dies jedoch in einem an der Praxis orientierten Umfeld. Mit den *Programmen zur vorübergehenden Beschäftigung (PvB)*, den *Berufspraktika* und den *Motivationssemestern* stehen den Arbeitsmarktbehörden drei unterschiedliche Typen von Beschäftigungsmassnahmen mit spezifischer Ausrichtung zur Verfügung.

### Programme zur vorübergehenden Beschäftigung (PvB)

PvB sind von der Arbeitslosenversicherung finanzierte Programme mit dem Zweck, die Vermittlungsfähigkeit der Versicherten zu erhalten und zu verbessern. Durch die Ausübung berufsnaher Tätigkeiten werden berufliche Schlüsselqualifikationen eingesetzt und vertieft. In Programme integrierte Bildungselemente tragen dazu bei, dass berufliche und persönliche Qualifikationen erweitert werden. Die PvB dauern in der Regel sechs Monate.

### Motivationssemester (SEMO)

Das SEMO richtet sich an Schulabgänger/-innen und Jugendliche, die eine Lehre abgebrochen haben. Das SEMO dauert sechs Monate, kann bei Bedarf um weitere sechs Monate verlängert werden und setzt sich in der Regel aus einem Beschäftigungs- und einem Bildungsteil zusammen. Das Programm bietet während seiner Dauer eine feste Struktur. Im Rahmen der praktischen Tätigkeit besteht die Möglichkeit, dass sich die Teilnehmenden mit verschiedenen Aspekten der Berufswelt vertraut machen können. Im Kreisschreiben der AMM Artikel H1 ist das Ziel des SEMO beschrieben. Das SEMO soll dem jugendlichen Arbeitslosen die Wahl eines Ausbildungsweges ermöglichen und sie bei der Suche nach einer Lehrstelle unterstützen. In Anbetracht dieser Zielsetzung sind die Teilnehmenden am SEMO grundsätzlich von der Stellensuche befreit und können sich auf die Lehrstellensuche konzentrieren.

<sup>8</sup> Vgl. Bieri et al. (2004): Studie zur Professionalisierung der arbeitsmarktlichen Massnahmen seit 1997, Luzern.

Die Teilnahme ist nicht an die Erfüllung vorgängiger Beitragszeiten geknüpft (Art. 14 Abs. 1 lit. a AVIG und Art. 6 Abs. 1 AVIV).<sup>9</sup> Diese Sonderregelung wurde für die Abgänger/-innen der obligatorischen Schule, die sich als Stellensuchende bei der Arbeitsstelle anmelden, geschaffen. Sie können während der Wartezeit von 120 Tagen an diesen speziell für stellenlose Schulabgänger/-innen organisierten Beschäftigungsprogrammen, so genannten Motivationssemestern (Art. 6 Abs. 1<sup>ter</sup> AVIV) teilnehmen. Sie erhalten während dieser Zeit monatlich eine finanzielle Unterstützung von durchschnittlich 450 Franken netto (Art. 97b AVIV) in Form von Taggeldern. Dieser Betrag deckt gleichzeitig allfällige Reise-, Verpflegungs- und Unterkunftskosten ab. Den Schulabgänger ohne Berufsabschluss (Art. 6 Abs. 1<sup>bis</sup> AVIV) können während der Teilnahme am SEMO so lange keine Taggelder ausgerichtet werden, die auf der Basis des versicherten Verdienstes berechnet sind, bis die allgemeine und besondere Wartezeit von 125 Tagen vorbei ist. Nach Ablauf der Wartezeit erhalten die beitragsbefreiten Teilnehmenden eines SEMO eine Taggeldentschädigung, die auf der Basis des versicherten Verdienstes berechnet wird und die mindestens durchschnittlich 450 Franken netto pro Monat beträgt (vgl. Art. 97b AVIV).

Neu können im Rahmen der Personenfreizügigkeit (Art. 59d AVIG) auch Jugendliche an einem SEMO teilnehmen, die zwar ihr letztes obligatorisches Schuljahr in der Schweiz beendet haben, aber die Wohnsitzvoraussetzungen von zehn Jahren nicht erfüllen.<sup>10</sup>

Nicht anspruchsberechtigten SEMO-Teilnehmern (Art. 59d AVIG) werden keine ALV-Taggelder ausbezahlt. Grundsätzlich muss ein Dritter, sofern möglich, für die Mindestentschädigung von durchschnittlich 450 Franken netto pro Monat aufkommen.

#### Berufspraktika

Die vorübergehende Beschäftigung kann auch im Rahmen von Berufspraktika in Unternehmen oder in der öffentlichen Verwaltung stattfinden. Die Berufspraktika dauern in der Regel nicht länger als sechs Monate. Sie sollen dazu dienen, erste Berufserfahrung zu sammeln oder den Stellensuchenden wieder mit seinem Beruf oder der Arbeitswelt in Kontakt zu bringen. Die dabei entstehenden Kontakte zur Privatwirtschaft oder in der öffentlichen Verwaltung sollen die Chance auf eine Arbeitsstelle erhöhen.

#### 2.2.3 SPEZIELLE MASSNAHMEN

Die speziellen Massnahmen unterscheiden sich von den übrigen arbeitsmarktlichen Massnahmen durch ihren *individuellen Charakter* und dem vorwiegend *finanziellen Aspekt* der Massnahmen. Zu den aktuell verfügbaren speziellen Massnahmen gehören *Einarbeitungs- und Ausbildungszuschüsse, die Förderung der selbstständigen Erwerbstätigkeit* sowie *Pendlerkosten- und Wochenaufenthalterbeiträge*.

#### Einarbeitungszuschüsse

Einarbeitungszuschüsse haben den Zweck, Versicherten, deren Vermittlung erschwert ist, während sechs Monaten die Einarbeitung in einem Betrieb zu ermöglichen. Die

<sup>9</sup> Diese Personen müssen ausserdem während mindestens zehn Jahren ihren Wohnsitz in der Schweiz haben (AVIG Art. 14 Abs. 1a).

<sup>10</sup> Kreisschreiben AMM Bern Januar 2006, Art. H1.

Arbeitslosenversicherung übernimmt dazu bis zu 60 Prozent des Monatslohnes. Ausnahmsweise kann die Dauer der Massnahme bis 12 Monate verlängert werden (Art. 66 Abs. 2 AVIG). Dies wird insbesondere auch für ältere Stellensuchende in Anspruch genommen. Weder in der ALV (Art. 90 Abs. 1a AVIV) noch im Kreisschreiben (J6/7)<sup>11</sup> wird das „fortgeschrittene Alter“ mit einer konkreten Altersangabe definiert. Mit den Zuschüssen soll die spezifische Einarbeitung in ein Sachgebiet gefördert werden, damit das vom Arbeitgeber geforderte Leistungsniveau erreicht werden kann.

#### Ausbildungszuschüsse

Versicherte, die über 30 Jahre alt sind und über keine Grundausbildung verfügen oder deren Ausbildung nicht mehr den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes entspricht, können zusammen mit einer Firma, welche sich der Ausbildung annimmt, ein Gesuch für Ausbildungszuschüsse einreichen. Ausbildungszuschüsse können während maximal drei Jahren gewährt werden.<sup>12</sup> Die Zuschüsse eröffnen daher sowohl für Arbeitgeber/-innen als auch für Arbeitnehmer neue Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt.

#### Förderung der selbstständigen Erwerbstätigkeit

Mit der Förderung der selbstständigen Erwerbstätigkeit wird der Wechsel von der un-selbstständigen zur selbstständigen Erwerbstätigkeit gefördert. Die Arbeitslosenversicherung unterstützt Versicherte, die den Schritt in eine dauernde, selbstständige Erwerbstätigkeit wagen möchten, in der Phase der Vorbereitung auf die Selbstständigkeit und übernimmt einen Teil des Verlustrisikos für das geplante Unternehmen.

#### Pendlerkosten- und Wochenaufenthalterbeiträge

Damit es zu einer besseren Ausschöpfung vorhandener Arbeitsmöglichkeiten kommt, werden über Pendlerkosten- und Wochenaufenthalterbeiträge die berufliche und geografische Mobilität der Versicherten gefördert. Die Arbeitslosenversicherung kann dazu während maximal sechs Monaten Reisekosten und Kosten für auswärtige Unterkunft und Verpflegung übernehmen, wenn Versicherte in ihrer Wohnregion keine zumutbare Arbeit finden.

### 2.2.4 ENTSCHÄDIGUNGSREGELUNGEN

Im Folgenden werden Entschädigungsregelungen aufgeführt, die insbesondere für die ausgewählten Gruppen von Bedeutung sind. Dazu gehören *Kompensationszahlungen beim Zwischenverdienst*, die *Berücksichtigung des Altersfaktors bei der zumutbaren Arbeit* und die *Verlängerung der Bezugsdauer*.

<sup>11</sup> Kreisschreiben AMM 2006 Art. J6-J10: Die Vermittlung einer versicherten Person gilt als erschwert, wenn sie bei der herrschenden Arbeitsmarktlage besonders grosse Schwierigkeiten hat, eine Stelle zu finden, weil sie:

- in fortgeschrittenem Alter steht (Art. 90 Abs. 1 lit. a AVIV) (J7). Auf die Festlegung einer Altersgrenze wird verzichtet, da die individuelle Situation der versicherten Person in jedem Fall massgebend ist.
- oder körperlich oder geistig behindert oder psychisch beeinträchtigt ist (J8).
- oder schlechte berufliche Voraussetzungen hat (J9).
- oder bereits 150 Taggelder bezogen hat. (J10).

<sup>12</sup> Ausnahmen möglich.

### Zwischenverdienst

Nach Artikel 24 Absatz 1 AVIG gilt als Zwischenverdienst jedes Einkommen aus un-selbstständiger oder selbstständiger Erwerbstätigkeit, das arbeitslose Personen innerhalb einer Kontrollperiode erzielen. Versicherte haben Anspruch auf Ersatz des Verdienstaufschlags. Ist das Einkommen aus dem Zwischenverdienst geringer als die der arbeitslosen Person zustehende Arbeitslosenentschädigung, so besteht innerhalb der Rahmenfrist ein Anspruch auf Kompensationszahlungen (Art. 41a Abs. 1 AVIV).

Damit kennt die schweizerische Arbeitslosenversicherung eine Zwischenverdienstregelung, die im internationalen Vergleich ein eher einzigartiges Instrument darstellt, um die Annahme einer vorübergehenden Erwerbstätigkeit für den Stellensuchenden attraktiver zu machen.<sup>13</sup> Arbeitslose werden durch finanzielle Anreize dazu motiviert, als Übergangslösung eine vorübergehende Erwerbstätigkeit anzunehmen, das heisst auch eine einkommensmässige ihnen an und für sich nicht entsprechende Erwerbstätigkeit. Die ALV kompensiert den auf Grund des früheren Einkommens berechneten Einkommensausfall so, dass der Stellensuchende über ein höheres Einkommen (Zwischenverdienst [= Lohn] + Kompensationszahlung) verfügt, als wenn er nicht arbeitet und nur das Taggeld bezieht. Der Zwischenverdienst ist ausserdem attraktiv, weil sich damit ein neuer Bezug von Taggeldern erarbeiten lässt, sofern innerhalb der Rahmenfrist zwölf Monate Beitragszeit erreicht werden. Der Anspruch auf Kompensationszahlungen besteht längstens während der ersten zwölf Monate einer Erwerbstätigkeit; bei Versicherten, die Unterhaltspflichten gegenüber Kindern haben oder die mehr als 45 Jahre alt sind, besteht er während längstens zwei Jahren (Art. 25 Abs. 4 AVIG).

### Berücksichtigung des Altersfaktors bei der zumutbaren Arbeit

Im AVIG gibt es besondere gesetzliche Bestimmungen für ältere Arbeitslose. Der Altersfaktor wird berücksichtigt, wenn es um die Beurteilung der Frage geht, ob eine Arbeit zumutbar und dem Gesundheitszustand der betreffenden Person angemessen ist (Art. 16 Abs. 2 Bst. c AVIG). Hingegen hat der Bundesrat nie von seinem Recht Gebrauch gemacht, ältere versicherte Langzeitarbeitslose teilweise von den Versichertenpflichten zu entbinden, unter anderem auch nicht von ihrer Pflicht zur Stellensuche (Art. 17 Abs. 4 AVIG). Ältere Arbeitslose haben also die gleichen Verpflichtungen zu erfüllen wie die übrigen Versicherten, und dies bis sechs Monate vor Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters. Arbeitslose, die nur noch sechs Monate bis zum ordentlichen AHV-Rentenalter zu „arbeiten“ haben, werden nämlich von der Pflicht befreit, Stellen zu suchen und Bewerbungen vorzuweisen.<sup>14</sup>

### Verlängerung der Bezugsdauer

Normalerweise haben Versicherte, die 12 Monate Beitragszeit nachweisen können und unter 55 Jahre alt sind, innerhalb der Leistungsrahmenfrist von zwei Jahren Anspruch auf 400 Taggelder (= 18 Monate). Den älteren Arbeitslosen wird eine längere Bezugsdauer gewährt, weil es für sie schwierig ist, wieder eine zumutbare Stelle zu finden.

<sup>13</sup> Verband Schweizerischer Arbeitsämter (VSAA) (Hrsg): Arbeitslosenversicherung, Bundesgesetz und Verordnung, Stand 1. Juli 2003, Bern, S.37.

<sup>14</sup> Bundesamt für Sozialversicherung, Staatssekretariat für Wirtschaft (Hrsg): Wachstumspaket Massnahme. 12 Massnahmen zur Förderung der Arbeitsmarktbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen, Bern, S. 30.

Daher haben sie – 18 Beitragsmonate vorausgesetzt – ab dem 55. Altersjahr Anspruch auf 520 Taggelder (= 2 Jahre) (Art. 27 Abs. 2 Bst. b AVIG).

Ältere Arbeitslose, welche die Anspruchsvoraussetzungen aus einem der in Artikel 14 AVIG erwähnten Gründe (Krankheit, Unfall, Haft, Scheidung, Verlust der IV-Rente usw.) nicht erfüllen, haben Anspruch auf höchstens 260 Taggelder. Sie kommen nicht in den Genuss der 120 zusätzlichen Taggelder und werden auf der Grundlage eines Pauschalansatzes entschädigt, der entsprechend ihrer Ausbildung bemessen wird (Art. 23 Abs. 2 AVIG und Art. 41 Abs. 1 AVIV). Die älteren Arbeitslosen, die beitragsbefreite Versicherte sind, haben also gegenüber allen anderen Arbeitslosen keine Verlängerung der Bezugsdauer, sondern sie erhalten den für alle beitragsbefreiten Versicherten üblichen Maximalanspruch von 260 Taggeldern.

### 2.3 ERGÄNZENDE VORGABEN UND MASSNAHMEN AUF KANTONALER EBENE

Vor allem in den Westschweizer Kantonen gibt es Leistungen der kantonalen Arbeitslosenhilfe, die den ausgesteuerten Arbeitslosen nach Ablauf der zweijährigen ALV-Rahmenfrist und keiner erneuten Anspruchsberechtigung für ALV-Leistungen weitere Unterstützung ermöglichen. Es können verschiedene Formen unterschieden werden:<sup>15</sup>

- Anschlusstaggelder
- Soziallohn während der Teilnahme an einer kantonalen Beschäftigungsmassnahme. Die ausgesteuerten Personen erhalten mit der Erarbeitung von Beitragszeit die erneute Berechtigung für Leistungen der ALV.
- Eingliederungseinkommen (sozialhilfeähnlich, jedoch nicht in Sozialgesetzgebung verankert)

Verschiedene Kantone fördern zudem mit weiteren Massnahmen auf Arbeitgeberseite die Integration von Stellensuchenden in den ersten Arbeitsmarkt. Dabei handelt es sich um finanzielle Anreize für Unternehmen, ausgesteuerte Personen beziehungsweise ältere Stellensuchende trotz entsprechend höheren Lohn- und Sozialversicherungskosten anzustellen. Mit diesen Massnahmen fördern die jeweiligen Kantone einerseits aktiv die Chancen für die Arbeitsmarktintegration und andererseits wird das Risiko der Aussteuerung aus der ALV minimiert. Auf Grund der Datenerhebung im vorliegenden Projekt können zu zwei Kantonen folgende Beispiele aufgeführt werden:

Im Kanton Genf regeln zwei Gesetzesvorgaben die Arbeitslosigkeit: das kantonale Gesetz zur Arbeitslosigkeit „Loi en matière de chômage J 2 20“ und das kantonale Ausführungsreglement zum Gesetz „Règlement d'exécution de la loi en matière de chômage J 2 20.01“. Mit den so genannten „Allocation de retour en emploi (ARE)“ werden Unternehmen unterstützt, die eine ausgesteuerte Person anstellen. Sie erhalten vom Kanton während maximal 12 Monaten einen Teil des Gehalts. Ist die ausgesteuerte Person jünger als 50 Jahre, erhält die Firma durchschnittlich 30 Prozent des Lohns. Ist sie älter als 50, werden durchschnittlich 40 Prozent des Lohns vergütet.

<sup>15</sup> Bundesamt für Statistik (2006): Infosocial: Fakten zur Sozialen Sicherheit, 12/2006, Bern

Eine andere Massnahme des Kantons Neuenburg soll die Anstellung älterer Arbeitnehmenden begünstigen, nämlich ein kantonaler Beitrag an die Pensionskassenbeiträge. Gemäss dem kantonalen Reglement („Règlement concernant les mesures de crise cantonales“, Art. 4 Abs 6: „Encouragement à l’embauche de demandeurs d’emploi âgés« [Art. 51-54]) werden bei der Festanstellung von Personen über 50 Jahren die Pensionskassenbeiträge des Arbeitsgebers vom Kanton wie folgt übernommen: für 12 Monate bei 50- bis 54-Jährigen, für 18 Monate bei 55- bis 59-Jährigen und bei über 60-Jährigen 24 Monate. Eine weitere kantonale Massnahme macht unter bestimmten Voraussetzungen eine Subvention der Krankentaggeldversicherung für über 45-Jährige möglich.

### 3 UNTERSUCHUNGSDESIGN UND METHODIK

---

Im Rahmen der Untersuchung werden qualitative und quantitative Erhebungs- und Analysetechniken kombiniert. Im folgenden Kapitel wird das methodische Vorgehen beider Herangehensweisen erläutert. Im Abschnitt 3.1 werden zuerst die beiden untersuchten Personengruppen definiert. Die statistischen Analyseschritte werden im Abschnitt 3.2, die qualitativen Erhebungsmethoden im Abschnitt 3.3 beschrieben.

#### 3.1 DEFINITION UND AUSWAHL DER UNTERSUCHTEN GRUPPEN

Die vorliegende Untersuchung konzentriert sich auf die Gruppe der jungen, stellensuchenden Personen mit niedriger Qualifikation und auf die Gruppe der älteren, stellensuchenden Personen mit guter Qualifikation.

##### Auswahl der Gruppen

Bei der Wahl der beiden Untersuchungsgruppen wurden bewusst zwei sich kontrastierende Personengruppen ausgewählt. Beide Gruppen werden zunehmend in der Öffentlichkeit und in Fachkreisen als Problemgruppen für die Arbeitsmarktintegration thematisiert.<sup>16</sup> Ihre beruflichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt werden einerseits auf Grund der Berufsbiografie (Alter und Qualifikation) und andererseits auf Grund der spezifischen Funktionsweise des Arbeitsmarktes als erschwert eingeschätzt. Diese stellt die Beratungs- und Verfügungstätigkeit der RAV vor besondere Herausforderungen. Von einer Analyse der Strategien versprechen wir uns deshalb einen Erkenntnisgewinn für zwei Risikogruppen bezüglich Langzeitarbeitslosigkeit beziehungsweise der Aussteuerung. Auf Grund der zur Verfügung stehenden Variablen der Datenbanksysteme des seco haben wir die beiden Gruppen noch genauer definiert (vgl. Darstellung 3.1). Ausgewählt wurden für die Gruppe der jungen Stellensuchenden, Personen zwischen 15 und 25 Jahren, mit maximal elf Ausbildungsjahren, die über keinen Berufsabschluss oder nur einen Eidgenössischen Attest (früher Anlehre) verfügen. Für die Gruppe der älteren Stellensuchenden gelten die Kriterien 50 bis 60 Jahre alt und mindestens 14 Ausbildungsjahre (impliziert eine Höhere Berufsausbildung, Meisterdiplom, Eidgenössischer Fachausweis).

<sup>16</sup> Staatssekretariat für Wirtschaft (2005): Die Arbeitsmarktfähigkeit der älteren Arbeitnehmenden. Bern.

Staatssekretariat für Wirtschaft (2005): Partizipation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Synthesebericht. Bern.

Amosa (2004): Jugendarbeitslosigkeit – Situationsanalyse 04 und Massnahmen für die Zukunft. Ostschweiz, Aargau, Zug.

Staatssekretariat für Wirtschaft (2003): Motivationssemester (SEMO). Bericht 1999 – 2002. Bern.

Weber, B. (2004): Jugendarbeitslosigkeit in der Schweiz. In: Schweizer Volkswirtschaft 10/2004, Bern, S. 43-46.

Weber, M. (2005): Jugendarbeitslosigkeit – Analysen und Massnahmen zur Bekämpfung. In: Schweizer Volkswirtschaft 12/2005, Bern, S. 58-60.

## D 3.1: DEFINITION DER UNTERSUCHUNGSGRUPPEN

	Junge Stellensuchende mit niedriger Qualifikation	Ältere Stellensuchende mit guter Qualifikation
Alter	15 bis 25 Jahre	50 bis 60 Jahre
Qualifikation	Ungelernt oder angelernt	Gelernt
Ausbildung	Maximal 11 Ausbildungsjahre (obligatorische Schulzeit mit Eidgenössischem Attest nach 2 Jahren Berufsbildung, früher Anlehre)	Mindestens 14 Ausbildungsjahre (Höhere Berufsausbildung, Meisterdiplom, Eidgenössischer Fachausweis)

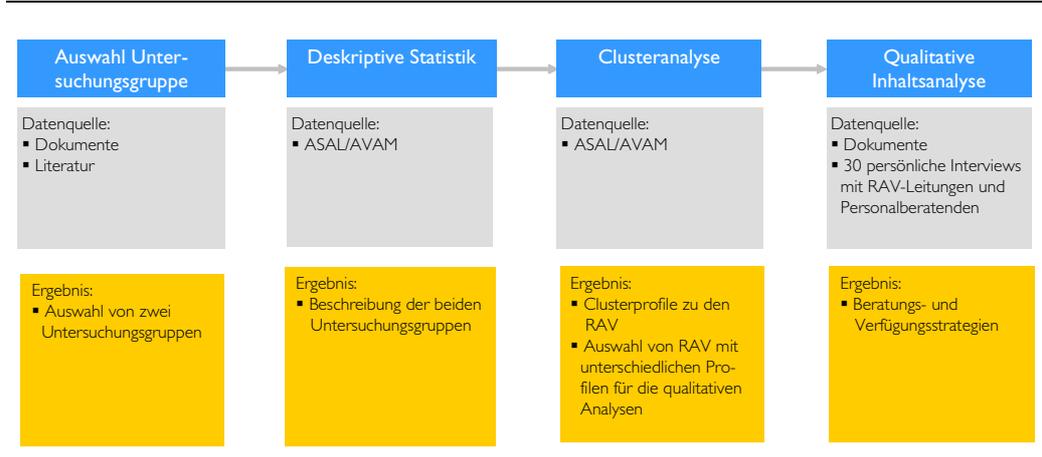
Methodisches Vorgehen bei der Auswahl für die statistischen Verfahren  
 Die Basis für die Auswahl der Fälle bildeten alle Personen, welche im Jahr 2003 bei einem RAV als arbeitslos gemeldet waren.<sup>17</sup> Als Auswahlkriterien wurden die genannten Kriterien Alter, Qualifikation und der schulische Abschluss in Form der absolvierten Ausbildungsjahre festgelegt (vgl. D 3.1). Damit ein Fall für die Analysen ausgewählt wurde, mussten all drei Kriterien (Alter, Qualifikation und Anzahl Ausbildungsjahre) entsprechend der Definition zutreffen. Die entsprechenden Daten für die Untersuchung wurden anschliessend von den Verantwortlichen des seco aus den Datenbanksystemen ASAL (Datenbanksystem der Arbeitslosenstellen) und AVAM (Datenbanksystem zur Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik) gezogen und uns für die vorliegende Studie zur Verfügung gestellt.

<sup>17</sup> Registrierte Arbeitslose: Personen, welche bei einem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum gemeldet sind, keine Stelle haben und sofort vermittelbar sind. Dabei ist unerheblich, ob diese Personen eine Arbeitslosenentschädigung beziehen oder nicht.

### 3.2 KONZEPTION DER UNTERSUCHUNG

In diesem Abschnitt beschreiben wir die verschiedenen methodischen Zugänge der Studie. Darstellung D 3.2 zeigt eine Übersicht über die einzelnen Schritte.

D 3.2: ÜBERSICHT METHODISCHES VORGEHEN



#### 3.2.1 BESCHREIBUNG DER UNTERSUCHTEN GRUPPEN: DESKRIPTIVE STATISTIK

In einem ersten Schritt wurden die vorhandenen Daten der Datenbanken ASAL und AVAM zur Beschreibung der beiden ausgewählten Gruppen ausgewertet. Die untersuchten Gruppen wurden hinsichtlich der Merkmale Geschlecht, Nationalität, Funktion und dem zuletzt ausgeübten Beruf beschrieben. In einem zweiten Schritt wurden die im Jahr 2003 für die beiden ausgewählten Untersuchungsgruppen verfügbaren AMM analysiert. Auf dieser Grundlage konnten erste Erkenntnisse bezüglich der Art, der Häufigkeit, der Dauer und dem Zeitpunkt der verfügbaren AMM für die beiden Untersuchungsgruppen gewonnen werden. Die Ergebnisse dieser Analysen ermöglichten zudem einen ersten Zugang zu Unterschieden in der Verfügungspraxis der RAV.

Der Datensatz für die jungen Stellensuchenden mit niedriger Qualifikation, die im Jahr 2003 bei einem RAV gemeldet waren, umfasst 10'331 Fälle. Der Datensatz für die älteren Stellensuchenden mit guter Qualifikation setzt sich aus 2'556 Fällen zusammen.

#### 3.2.2 AUSWAHL DER RAV FÜR VERTIEFTE UNTERSUCHUNG: CLUSTERANALYSE

In einem weiteren Arbeitsschritt war die Analyse der Wirkungen im Zusammenhang mit der Verfügungspraxis von arbeitsmarktlichen Massnahmen auf der Ebene der einzelnen RAV geplant. Vertiefte Abklärungen mit den Verantwortlichen des seco sowie einer externen Fachperson haben gezeigt, dass keine um die exogenen Variablen korrigierten Wirkungswerte für die von uns ausgewählten Untersuchungsgruppen pro RAV berechnet werden können. Ein solches Vorgehen wäre mit zahlreichen methodischen Problemen und umfangreichen Abklärungen verbunden gewesen. Diese Arbeit konnte im Rahmen des vorliegenden Projekts weder vom Evaluationsteam noch vom seco in

der verfügbaren Zeit vorgenommen werden. Es musste daher eine andere Vorgehensweise angewendet werden.

Im Sinne einer Arbeitshypothese haben wir angenommen, dass sich innerhalb der ermittelten Cluster RAV befinden, welche ihre Prozesse hinsichtlich der untersuchten Indikatoren auf ähnliche Art und Weise an ihre Umgebung angepasst haben und dadurch als *Exogenitätskorrekturen* verstanden werden können. Da aber zwischen den ermittelten Clustern und den unkorrigierten Wirkungen der RAV keine quantitative, statistisch basierte Verbindung hergestellt werden konnte, war es nicht möglich, die Wirkungen der RAV bei den spezifischen Gruppen in einen statistischen Zusammenhang mit der Verfügungspraxis zu setzen. Da sich die ermittelten Cluster aber als robust erwiesen haben, konnten auf der Basis der Cluster zehn RAV für die vertieften qualitativen Untersuchungen ausgewählt werden.

### 3.3 ERHEBUNG UND AUSWERTUNG QUALITATIVER DATEN

Bei den ausgewählten zehn RAV wurden persönliche leitfadengestützte Interviews mit der RAV-Leitung und mit Personalberater/-innen, die die Untersuchungsgruppen betreuen, durchgeführt. Insgesamt fanden 29 Interviews statt. Zusätzlich wurden vorhandene Dokumente zur Organisation, den Abläufen und dem Angebot an AMM eingeholt.

In den Interviews standen Fragen bezüglich den expliziten und/oder impliziten Beratungs- und Vermittlungsstrategien für die zwei Untersuchungsgruppen im Zentrum. Dazu wurden in einem ersten Gespräch mit den RAV-Leiter/-innen allgemeine und für die Untersuchungsgruppen im besonderen definierte Prozesse und Rahmenbedingungen erfasst. Anschliessend wurden Interviews mit zwei Personalberater/-innen durchgeführt. Ausgewählt wurden langjährige Mitarbeiter/-innen, die über Erfahrung mit der Beratung der zwei Gruppen verfügten. Anhand von zwei bis drei typischen aktuellen Dossiers zu den untersuchten Gruppen wurden das Vorgehen der Personalberatenden und der Einsatz von AMM erhoben sowie den Gründen für die gewählte Strategie nachgegangen. Insgesamt wurden pro RAV anhand von rund sechs Dossiers die Beratungs- und Vermittlungsstrategien für die untersuchten Gruppen diskutiert.

Die Auswertung der Gespräche erfolgte mittels der Technik der zusammenfassenden Inhaltsanalyse nach Mayring.<sup>18</sup> Die Gesprächsprotokolle wurden durch *Zusammenfassung* in einem ersten Schritt so reduziert, dass durch Abstraktion eine überschaubare Einheit geschaffen wurde, welche immer noch Abbild des Ausgangsmaterials war. Auf der Stufe der Explikation wurde zu fraglichen Textteilen zusätzliches Material (Dokumente zu Prozessen und Organisation der RAV) herangezogen, um das Verständnis zu erweitern und Textstellen zu erklären. Durch die *Strukturierung* wurden schliesslich bestimmte Aspekte aus dem Datenmaterial herausgefiltert, um sie unter erkenntnis- und konzeptgeleiteten Kriterien einzuschätzen oder in einem Querschnitt durch das

<sup>18</sup> Vgl. Mayring Ph. (2000): Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken, 7. Auflage, Weinheim.

gesamte Material einzuordnen.<sup>19</sup> Dadurch ist es gelungen, die Herausforderungen der RAV zur Arbeitsmarktintegration der beiden Untersuchungsgruppen zu erfassen und den entsprechenden Massnahmen gegenüberzustellen. Auf der Basis dieser Gegenüberstellung können schliesslich die Massnahmen bezüglich ihrer Wirksamkeit beurteilt werden.

<sup>19</sup> Interview-Leitfaden und Auswertungsraster im Anhang.

## 4 QUANTITATIVE ANALYSEN

Kapitel 4 beinhaltet die Resultate der quantitativen Analysen. In einem ersten Teil beschreiben wir die untersuchten Gruppen und die Beratungs- und Verfügungspraxis der RAV, anhand der Informationen, welche in den Datenbanksystemen der Arbeitsvermittlung und der Arbeitslosenstellen (AVAM und ASAL) beim Vollzug des Arbeitslosenversicherungsgesetzes erfasst werden (Abschnitt 4.1). Der zweite Teil dieses Kapitels beschreibt die Durchführung der Clusteranalyse. Sie dient dazu, RAV mit unterschiedlichen Strategien zur Arbeitsmarktintegration für die vertiefte qualitative Analyse auszuwählen (Abschnitt 4.2).

### 4.1 DESKRIPTIVE STATISTIK

In diesem Abschnitt beschreiben wir in einem ersten Abschnitt die beiden Untersuchungsgruppen anhand der Merkmale Geschlecht, Nationalität, Funktion und dem zuletzt ausgeübten Beruf (Abschnitt 4.1.1). Danach wenden wir uns im Abschnitt 4.1.2 der Beschreibung der Beratungs- und Verfügungspraxis der RAV zu.

#### 4.1.1 CHARAKTERISTIKEN DER UNTERSUCHUNGSGRUPPEN

Der Datensatz für die jungen Stellensuchenden mit niedriger Qualifikation, die im Jahr 2003 bei einem RAV gemeldet waren, umfasst 10'331 Fälle. Der analoge Datensatz für die älteren Stellensuchenden mit guter Qualifikation ist deutlich kleiner und setzt sich aus 2'556 Fällen zusammen (vgl. Darstellung 4.1). Auf Grund der Rahmenfrist, welche zum Bezug von Leistungen der Arbeitslosenversicherung berechtigen, befinden sich im Sample Personen, deren Rahmenfristen im Zeitraum von 1999 bis 2003 eröffnet worden sind. Vergleicht man die Verteilung zwischen den Geschlechtern für die beiden ausgewählten Personengruppen in Darstellung D 4.1, wird ersichtlich, dass sich unter den älteren Stellensuchenden rund 80 Prozent Männer befinden. Unter den jüngeren Stellensuchenden liegt der Anteil der Männer bei 56.7 Prozent. Bezüglich der Nationalität überwiegen bei den älteren Stellensuchenden mit guter Qualifikation Schweizerinnen und Schweizer mit einem Anteil von rund 80 Prozent. Bei den jüngeren Stellensuchenden mit niedriger Qualifikation liegt der Anteil der Schweizerinnen und Schweizer mit 40.9 Prozent deutlich tiefer.

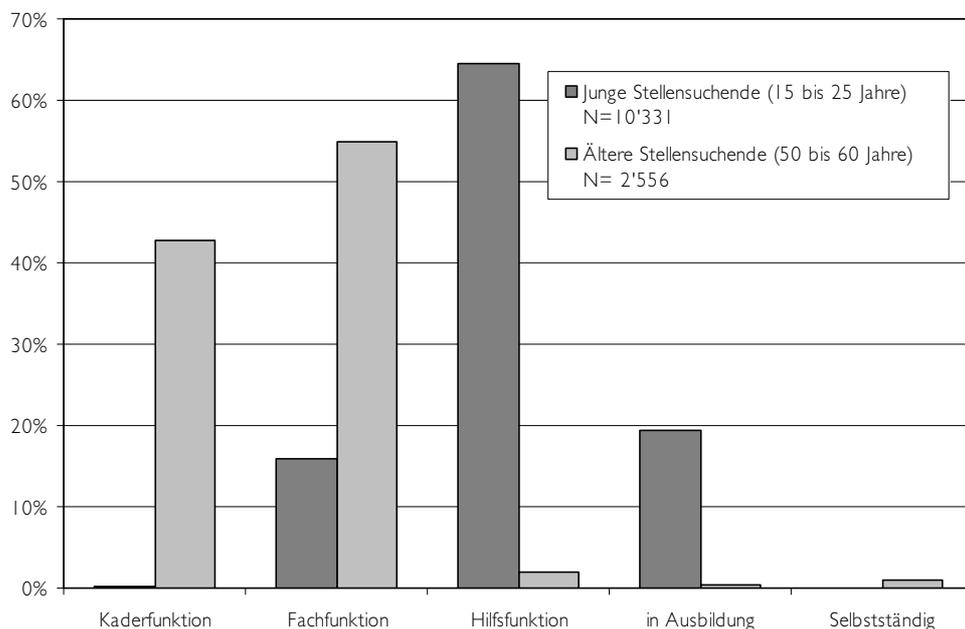
D 4.1: GESCHLECHT UND NATIONALITÄT DER UNTERSUCHUNGSGRUPPEN

	Junge Stellensuchende mit niedriger Qualifikation N=10'331	Ältere Stellensuchende mit guter Qualifikation N=2'556
Anteil Männer	56.7%	79.3%
Anteil Schweizer/-innen	40.9%	77.9%

Betrachtet man die beiden Gruppen von Stellensuchenden nach der zuletzt ausgeübten Funktion in Darstellung D 4.2, wird ersichtlich, dass sich unter den jüngeren Stellensuchenden mit niedriger Qualifikation vor allem Hilfskräfte (64.5 Prozent) sowie Perso-

nen befinden, welche vor der Arbeitslosigkeit in Ausbildung waren (Lehrlinge, Schüler/-innen, Studierende). Lediglich etwa 16 Prozent der jungen Stellensuchenden mit niedriger Qualifikation waren vor der Arbeitslosigkeit als Fachkräfte tätig. Bei den älteren Stellensuchenden mit guter Qualifikation zeigt sich erwartungsgemäss ein anderes Bild. 42.8 Prozent waren in einer Kaderfunktion und 54.8 Prozent als Fachkräfte tätig. Trotz der guten Qualifikation haben rund 2 Prozent der älteren Stellensuchenden eine Tätigkeit ausgeübt, welche im Datenbanksystem zur Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik (AVAM) als Hilfsfunktion erfasst wurde.

#### D 4.2: ZULETZT AUSGEÜBTE FUNKTION



Damit deutlich wird, welcher Art von Beschäftigung die Stellensuchenden vor der Arbeitslosigkeit nachgegangen sind, haben wir in Darstellung D 4.3 die beiden Untersuchungsgruppen nach dem zuletzt ausgeübten Beruf aufgegliedert. Die dunkel schraffierten Felder bezeichnen die anteilmässig bedeutendsten Berufsgruppen. Es zeigt sich, dass sich die jungen Stellensuchenden mit geringer Qualifikation vor allem auf industrielle und handwerkliche Berufe (24.7 Prozent) verteilen. Darunter befinden sich vorwiegend Tätigkeiten im Bereich der Metallherstellung und -verarbeitung sowie des Baugewerbes. 18.4 Prozent waren in Berufen des Gastgewerbes und der Hauswirtschaft tätig. 17.2 Prozent der jungen Stellensuchenden konnten auf Grund ihrer noch kurzen beruflichen Laufbahn noch keiner Berufsgruppe zugeordnet werden. 15.4 Prozent waren vor der Arbeitslosigkeit in einem Organisations-, Verwaltungs-, Büro- oder Handelsberuf tätig. Bei den älteren, gut qualifizierten Stellensuchenden stehen die Organisations-, Verwaltungs-, Büro- und Handelsberufe an erster Stelle (46.6 Prozent). Es folgen technische (15.3 Prozent) und wissenschaftliche Berufe (11.9 Prozent).

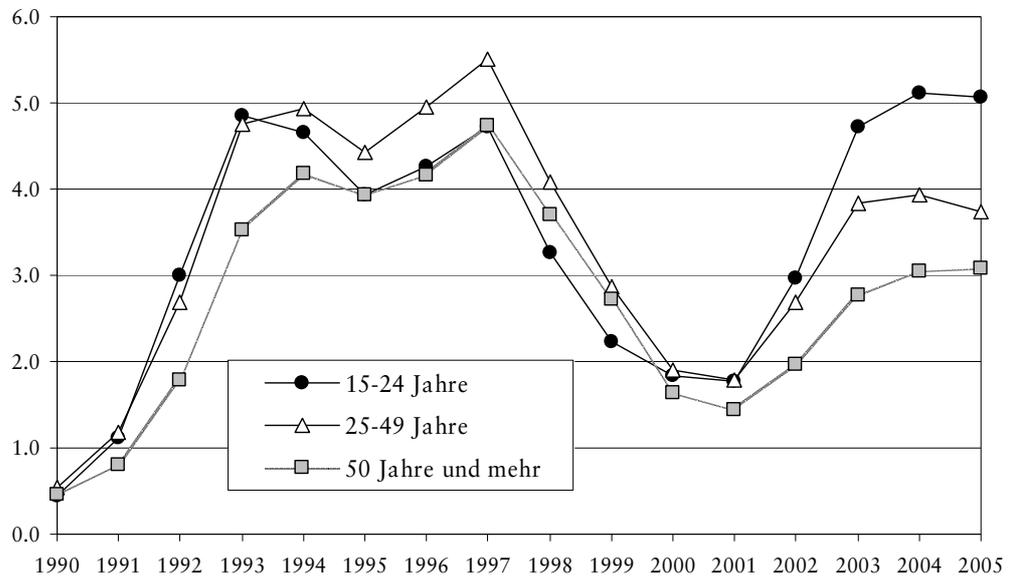
## D 4.3: ZULETZT AUSGEÜBTER BERUF

	Junge Stellensuchende mit niedriger Qualifikation N=10'331	Ältere Stellensuchende mit guter Qualifikation N=2'556
Industrielle und handwerkliche Berufe	24.7%	4.4%
Gastgewerbliche und hauswirtschaftliche Berufe	18.4%	2.9%
Arbeitskräfte mit nicht bestimmtem Beruf	17.2%	0.6%
Organisations-, Verwaltungs-, Büro- und Handelsberufe	15.4%	46.4%
Übrige Berufe	9.7%	3.9%
Berufe der Reinigung, Hygiene und der Körperpflege	3.8%	0.4%
Verkehrsberufe	3.1%	1.0%
Berufe der Heilbehandlung	2.5%	3.6%
Berufe des Pflanzenbaus und der Tierwirtschaft	2.3%	0.1%
Technische Berufe	1.5%	15.3%
Berufe in Unterricht, Seelsorge und Fürsorge	0.8%	8.0%
Wissenschaftliche und künstlerische Berufe	0.2%	11.9%
Berufe der Rechts-, Sicherheits- und Ordnungspflege	0.4%	1.4%
Gesamt	100.0%	100.0%

## 4.1.2 AUSMASS DER ARBEITSLOSIGKEIT BEI DEN UNTERSUCHUNGSGRUPPEN

In diesem kurzen Exkurs gehen wir auf das Ausmass der Arbeitslosigkeit der beiden untersuchten Gruppen ein. Da uns keine statistischen Angaben über die Arbeitslosigkeit in Verbindung mit den beiden Kriterien Alter und Qualifikation zur Verfügung standen, werden wir die beiden Kriterien einzeln betrachten. In Darstellung D 4.4 ist die Entwicklung der Arbeitslosenquote für drei Altersgruppen im Zeitraum 1999 bis 2005 aufgeführt. Dabei ist ersichtlich, dass die Arbeitslosenquote für ältere Personen mit Ausnahme der Jahre 1998 und 1999 höher liegt als für Personen im Alter von 15 bis 24 Jahren. Es zeigt sich zudem, dass die konjunkturell bedingten Schwankungen der Arbeitslosigkeit eine stärkere Auswirkung auf junge Arbeitnehmende haben. In Phasen mit erhöhter Arbeitslosigkeit nimmt die entsprechende Quote für Personen im Alter von 15 bis 24 Jahre deutlich stärker zu als in den beiden anderen Altersgruppen.

D 4.4: ARBEITSLOSIGKEIT NACH ALTERSKLASSEN (IN PROZENT)



Quelle: seco, Arbeitslosigkeit nach Altersklassen.

In Darstellung D 4.5 wenden wir uns der Dauer der Arbeitslosigkeit zu. Auf Grund der Zahlen zur Langzeitarbeitslosigkeit wird ersichtlich, dass ältere Personen im Vergleich zu Personen im Alter von 15 bis 24 Jahren deutlich häufiger von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind.

D 4.5: LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT NACH ALTER IN DEN JAHREN 1999 BIS 2005

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
15-24 Jahre	11%	8%	5%	4%	6%	8%	7%
25-49 Jahre	25%	19%	14%	12%	16%	19%	19%
50 Jahre und mehr	39%	33%	28%	22%	26%	32%	34%

Quelle: seco, Langzeitarbeitslosigkeit nach Altersklassen.

Bezüglich Arbeitslosigkeit und Qualifikation zeigen die Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE), dass die Arbeitslosenquoten im Zeitraum 2000 bis 2005 für Personen ohne nachobligatorische Ausbildung 2- bis 3-mal so hoch sind wie für Personen mit einer Tertiärausbildung. Besser qualifizierte Personen sind also deutlich weniger häufig arbeitslos.

Insgesamt kann somit festgehalten werden, dass junge, niedrig qualifizierte Personen stärker von der Arbeitslosigkeit betroffen sind als ältere, gut qualifizierte Personen. Befinden sich Letztere jedoch in der Arbeitslosigkeit, dann ist die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit länger. Das heisst, dass die Reintegration in den Arbeitsmarkt für diese Gruppe deutlich schwieriger ist.

#### 4.1.3 BERATUNGS- UND VERFÜGUNGSPRAXIS ZU GÜNSTEN DER GRUPPEN

In diesem Abschnitt beschreiben wir den Einsatz der arbeitsmarktlichen Massnahmen, wie sie durch die RAV für die beiden Untersuchungsgruppen verfügt worden sind. Anschliessend gehen wir auf die folgenden weiteren Massnahmen ein: die Beratungs- und Kontrollgespräche, den Zwischenverdienst sowie die ausgesprochenen Sanktionen.

##### Arbeitsmarktliche Massnahmen

Da Stellensuchende im Verlauf der Arbeitslosigkeit an mehreren arbeitsmarktlichen Massnahmen teilnehmen können, haben wir uns für die Analysen auf die erste längere Massnahme nach der Anmeldung auf dem RAV konzentriert. Es wurden daher nur Massnahmen berücksichtigt, welche länger als fünf Kontrolltage gedauert haben. Dieses Vorgehen wurde bereits in anderen ähnlich gelagerten Studien angewendet.<sup>20</sup> Dadurch werden nicht zielgruppenspezifische, kürzere Basisangebote aus der Analyse der Beratungs- und Vermittlungsstrategien ausgeschlossen.

Von den 10'331 jungen Stellensuchenden mit niedriger Qualifikation, welche im Jahr 2003 bei einem RAV gemeldet waren, wurden für 5'209 Personen eine arbeitsmarktliche Massnahme mit einer Dauer von mehr als fünf Kontrolltagen verfügt. Dies entspricht einem Anteil von 50.4 Prozent. Von den 2'556 älteren Stellensuchenden mit guter Qualifikation haben die Personalberatenden der RAV in 1'314 Fällen eine längere arbeitsmarktliche Massnahme verfügt. Dies entspricht einem Anteil von 51.4 Prozent.

##### *Arten der verfügten AMM:*

Die Arbeitslosenversicherung finanziert Massnahmen, um die Qualifikation, die Arbeitsmarktfähigkeit und somit die Vermittelbarkeit von Personen zu erhöhen, die von Arbeitslosigkeit bedroht oder betroffen sind. Dabei kann zwischen Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen unterschieden werden (vgl. 2.2.1 und 2.2.2). Wie Darstellung D 4.6 zeigt, wurden für die jugendlichen Stellensuchenden mit 41.1 Prozent etwas weniger häufig Beschäftigungs- als Bildungsmassnahmen (58.9 Prozent) verfügt. Bei den älteren Stellensuchenden haben die Beraterinnen und Berater der RAV das Hauptgewicht deutlich auf die Bildungsmassnahmen (90.7 Prozent) gesetzt. Im schweizerischen Mittel liegt der Anteil der im Jahr 2003 verfügten Bildungsmassnahmen bei 72 Prozent.<sup>21</sup>

<sup>20</sup> Vgl. Egger et al. (2000): Evaluation des Einsatzes arbeitsmarktlicher Massnahmen sowie Gerfin und Lechner (1999): Evaluationsprogramm Arbeitsmarktpolitik: Ökonometrische Evaluation der arbeitsmarktlichen Massnahmen. Bern.

<sup>21</sup> seco, Arbeitsmarkt und Arbeitslosenversicherung, Arbeitsmarktstatistik 2004

D 4.6: ANTEILE DER VERFÜGTEN BILDUNGS- UND BESCHÄFTIGUNGSMASSNAHMEN

	Junge Stellensuchende mit niedriger Qualifikation N=5'209	Ältere Stellensuchende mit guter Qualifikation N=1'314
Beschäftigungsmassnahmen	41.1%	9.3%
Bildungsmassnahmen	58.9%	90.7%
Total	100.0%	100.0%

In Darstellung D 4.7 ist ersichtlich, dass sich rund 61 Prozent aller Beschäftigungsmassnahmen für die jungen Stellensuchenden auf Motivationssemester beziehen. Auf Grund der spezifischen Ausrichtung des Motivationssemesters war dies zu erwarten. 38.4 Prozent der Beschäftigungsmassnahmen fallen auf die traditionellen PvB und lediglich 0.7 Prozent auf Berufspraktika. Bei den älteren Stellensuchenden erfolgt der Einsatz von Beschäftigungsmassnahmen fast ausschliesslich in Form von Programmen zur vorübergehenden Beschäftigung (98.4 Prozent). Im schweizerischen Mittel wurden im Jahr 2003 84.7 Prozent Beschäftigungsmassnahmen, 11.1 Prozent Motivationssemester und 4.2 Prozent Berufspraktika verfügt.<sup>22</sup>

D 4.7: ANTEILE DER VERFÜGTEN BESCHÄFTIGUNGSMASSNAHMEN

	Junge Stellensuchende mit niedriger Qualifikation N=2'141	Ältere Stellensuchende mit guter Qualifikation N=122
PvB	38.4%	98.4%
Motivationssemester	60.9%	-
Berufspraktika	0.7%	1.6%
Total	100.0%	100.0%

Bei den Bildungsmassnahmen stehen den Arbeitsmarktbehörden *Kurse*, *Übungsfirmen* und *Ausbildungspraktika* zur Verfügung. In Darstellung D 4.8 ist aufgeführt, welche Bildungsmassnahmen für die beiden Untersuchungsgruppen verfügt wurden. Sowohl bei den jungen als auch bei den älteren Stellensuchenden überwiegen die Kurse bei den Bildungsmassnahmen mit einem Anteil von 97.9 Prozent beziehungsweise 99.3 Prozent. Die Anteile der Bildungsmassnahmen, welche in Form von Übungsfirmen und Ausbildungspraktika stattfinden sind dementsprechend klein. Die entsprechenden Mittelwerte für die im Jahr 2003 verfügten Bildungsmassnahmen liegen bei 96.7 Prozent für Kurse, 2.6 Prozent für Übungsfirmen und 0.8 Prozent für Ausbildungspraktika.<sup>23</sup>

<sup>22</sup> seco, Arbeitsmarkt und Arbeitslosenversicherung, Arbeitsmarktstatistik 2004

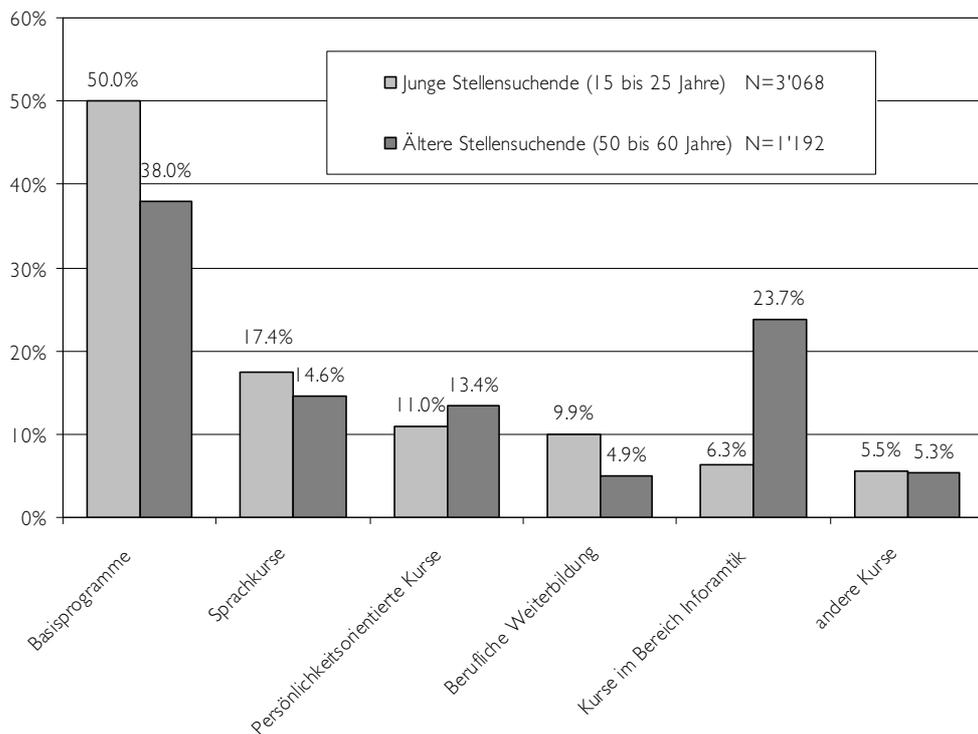
<sup>23</sup> seco, Arbeitsmarkt und Arbeitslosenversicherung, Arbeitsmarktstatistik 2004

D 4.8: ANTEILE DER VERFÜGTEN BILDUNGSMASSNAHMEN

	Junge Stellensuchende mit niedriger Qualifikation N=3'068	Ältere Stellensuchende mit guter Qualifikation N=1'192
Kurse	97.9%	99.3%
Übungsfirmen	1.6%	0.5%
Ausbildungspraktika	0.5%	0.2%
Total	100.0%	100.0%

In Darstellung D 4.9 werden die verschiedenen Typen von Kursen differenziert aufgeführt. Dabei wird ersichtlich, dass sich die Hälfte aller Kurse für die jungen Stellensuchenden auf Basisprogramme bezieht. Von der Bedeutung her folgen in absteigender Reihenfolge Sprachkurse (17.4 Prozent), persönlichkeitsorientierte Kurse (11.0 Prozent), Kurse der beruflichen Weiterbildung (9.9 Prozent) sowie Kurse im Bereich der Informatik (6.3 Prozent) und andere nicht näher bestimmbar Kurse (5.5 Prozent). Auch bei den älteren Stellensuchenden überwiegen die Basisprogramme (38.0 Prozent). Es folgen Kurse im Bereich der Informatik (23.7 Prozent), Sprachkurse (14.6 Prozent), persönlichkeitsorientierte Kurse (13.4 Prozent), Kurse der beruflichen Weiterbildung (4.9 Prozent) sowie andere Kurse (5.3 Prozent).

D 4.9: ANTEIL DER VERSCHIEDENEN KURSARTEN



Die verschiedenen Arten von Kursen können als kollektive oder individuelle Kurse organisiert werden. Betrachtet man Darstellung D 4.10 zeigt sich, dass für die jüngeren Stellensuchenden vor allem kollektive Kurse und für die älteren Stellensuchenden vor allem individuelle Kurse verfügt werden. Das lässt sich dadurch erklären, dass es sich bei den Kursen für junge Stellensuchende häufiger um Basis- oder Standardprogramme handelt, die sich an den Bedürfnissen von jüngeren Stellensuchenden mit verhältnismässig wenig beruflicher Erfahrung orientieren. Zur Qualifikation von älteren Stellensuchenden braucht es dagegen eher punktuelle oder spezifische Angebote, welche häufiger über individuelle Kurse abgedeckt werden können.

D 4.10: KOLLEKTIVE UND INDIVIDUELLE KURSE

	Junge Stellensuchende mit niedriger Qualifikation N=3'068	Ältere Stellensuchende mit guter Qualifikation N=1'192
Individuelle Kurse	39.6%	64.6%
Kollektive Kurse	60.4%	35.4%
Total	100.0%	100.0%

*Dauer des Massnahmeinsatzes:*

Die Tiefe des Einsatzes von arbeitsmarktlichen Massnahmen misst die Anzahl der Massnahmentage, welche pro stellensuchende Person verfügt wurden. In Darstellung D 4.11 ist die durchschnittliche Zahl der verfügbaren Massnahmentage für beide Untersuchungsgruppen aufgeführt. Dabei zeigt sich, dass sich die Dauer für Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen zwischen den beiden Untersuchungsgruppen kaum unterscheidet. Während die verfügbaren Bildungsmassnahmen im Durchschnitt etwas mehr als 41 Tage dauern, liegt die durchschnittliche Dauer von Beschäftigungsmassnahmen bei mehr als 115 Tagen. Da für die jungen Stellensuchenden mit niedriger Qualifikation bedeutend mehr Beschäftigungsmassnahmen als für die älteren Stellensuchenden mit guter Qualifikation verfügt werden (vgl. Darstellung D 4.6), liegt die durchschnittliche Dauer aller verfügbaren arbeitsmarktlichen Massnahmen bei den jungen Stellensuchenden mit 72 Tagen deutlich höher als bei den älteren Stellensuchenden mit guter Qualifikation (48 Tage).

D 4.11: TIEFE DES MASSNAHMENEINSATZES (ANZAHL VERFÜGTE TAGE)

	Junge Stellensuchende mit niedriger Qualifikation (Durchschnitt) N=5'209	Ältere Stellensuchende mit guter Qualifikation (Durchschnitt) N=1'314
Beschäftigungsmassnahmen	116.5 Tage	115.4 Tage
Bildungsmassnahmen	41.6 Tage	41.3 Tage
Insgesamt	72.4 Tage	48.2 Tage

*Zeitpunkt des Massnahmeinsatzes:*

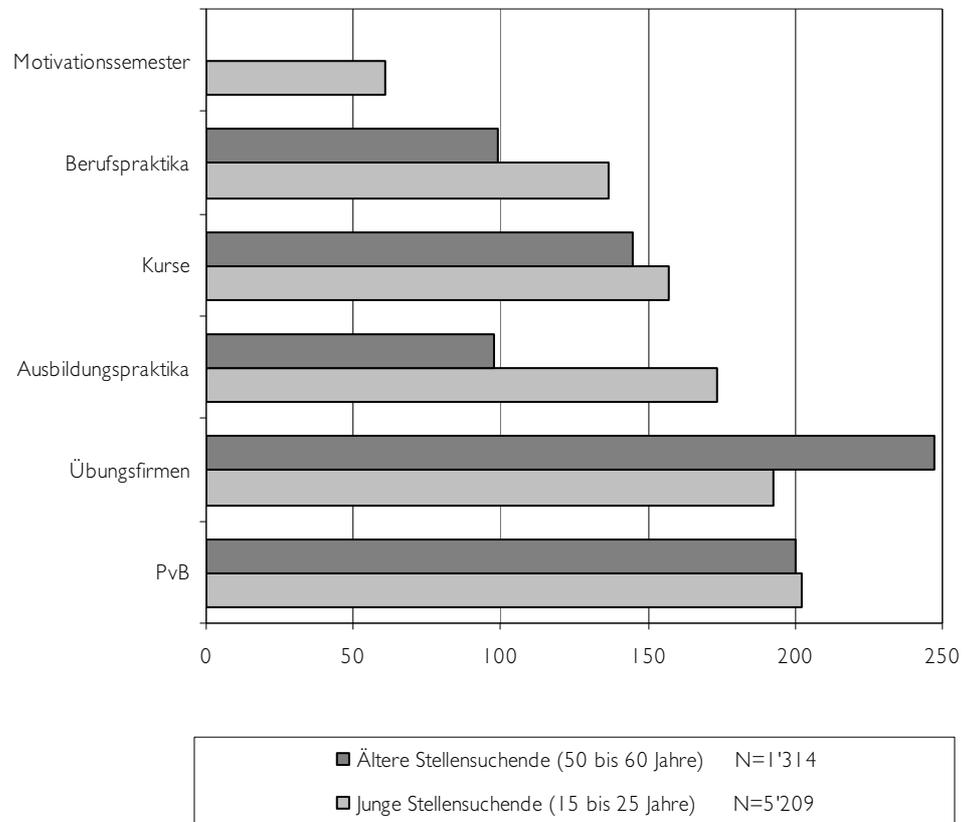
Im Zusammenhang mit den Zielsetzungen des AVIG, wonach Stellensuchende möglichst schnell wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden sollen, ist es von Interesse, wie lange es dauert, bis Stellensuchende an qualifizierenden Massnahmen teilnehmen. Wir haben deshalb für alle Personen, welche an einer arbeitsmarktlichen Massnahme teilgenommen haben, den Zeitraum zwischen der Eröffnung der Rahmenfrist und dem Beginn der ersten längeren arbeitsmarktlichen Massnahme berechnet. Wie aus Darstellung D 4.12 ersichtlich ist, beträgt diese Zeitspanne für die jungen Stellensuchenden im Durchschnitt viereinhalb Monate. Bei den älteren Stellensuchenden ist die entsprechende Zeitspanne mit rund fünf Monaten etwas länger. Es zeigt sich weiter, dass der Zeitraum zwischen der Eröffnung der Rahmenfrist und der Teilnahme an einer qualifizierenden arbeitsmarktlichen Massnahme bei den Beschäftigungsmassnahmen bei den jungen Stellensuchenden am geringsten ist.

D 4.12: ZEITPUNKT DES MASSNAHMENEINSATZES (ZEITRAUM IN TAGEN)

	Junge Stellensuchende mit niedriger Qualifikation (Durchschnitt) N=5'209	Ältere Stellensuchende mit guter Qualifikation (Durchschnitt) N=1'314
Bildungsmassnahmen	157 Tage	145 Tage
Beschäftigungsmassnahmen	116 Tage	199 Tage
Insgesamt	140 Tage	150 Tage

In Darstellung D 4.13 ist der durchschnittliche Zeitraum zwischen der Eröffnung der Rahmenfrist und der ersten längeren arbeitsmarktlichen Massnahme für verschiedene Arten von arbeitsmarktlichen Massnahmen getrennt nach den beiden Untersuchungsgruppen aufgeführt.

D 4.13: ZEITRAUM ZWISCHEN ERÖFFNUNG DER RAHMENFRIST UND BEGINN DER ERSTEN LÄNGEREN ARBEITSMARKTLICHEN MASSNAHME, IN TAGEN



Wie aus Darstellung D 4.14 ersichtlich ist, wird die Teilnahme an den Motivationssemestern, welche als spezifische Massnahme für junge Stellensuchende eingesetzt werden, im Durchschnitt nach rund 60 Tagen aufgenommen. Nach einem Zeitraum von durchschnittlich 137 Tagen nach Eröffnung der Rahmenfrist werden bei den jungen Stellensuchenden Berufspraktika, nach rund 154 Tagen Kurse und nach 174 Tagen Ausbildungspraktika begonnen. Bei den älteren Stellensuchenden werden Berufspraktika und Ausbildungspraktika mit rund 100 Tagen nach der Eröffnung der Rahmenfrist im Durchschnitt am frühesten begonnen. Am längsten ist die Zeitspanne bis zur Teilnahme an arbeitsmarktlichen Massnahmen in Form von Übungsfirmen und Programmen zur vorübergehenden Beschäftigung. Dies trifft sowohl für die jungen als auch für die älteren Stellensuchenden zu. Während es beim Zeitraum bis zum Beginn von individuellen und kollektiven Kursen bei den jungen Stellensuchenden keine Unterschiede gibt, werden bei den älteren Stellensuchenden kollektive Kurse im Durchschnitt 10 Tage früher begonnen als individuelle Kurse.

#### Beratungsgespräche

Gemäss Artikel 22 der Verordnung über die Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV) muss die zuständige Amtsstelle mit jeder stellensuchenden Person monatlich ein Beratungs- und Kontrollgespräch führen. Da die Anzahl der Bera-

tungsgespräche somit von der Dauer der Arbeitslosigkeit abhängig ist, wurde die Anzahl der Beratungsgespräche pro Person und Dauer der Arbeitslosigkeit berechnet. Bei dieser Berechnung wurden für die Monate 30 Tage berechnet, wobei angebrochene Monate aufgerundet wurden. Nach den Berechnungen des seco betrug das Jahresmittel der monatlichen Beratungsgespräche im Jahr 2003 pro stellensuchende Person 0.95 Beratungsgespräche und liegt somit ziemlich nah an den gesetzlichen Vorgaben.<sup>24</sup> Betrachtet man den Umfang der Beratungsgespräche des Jahres 2003 für die beiden Untersuchungsgruppen in Darstellung D 4.14 zeigt sich, dass die Intensität der Beratungsgespräche bei den jungen Stellensuchenden mit 1.02 Beratungsgesprächen pro Monat etwas über dem ermittelten Durchschnittswert liegt. Die Anzahl der Beratungsgespräche für die älteren Stellensuchenden ist dagegen kleiner und liegt mit 0.87 Beratungsgesprächen pro Monat unter dem Durchschnitt.

D 4.14: UMFANG DER BERATUNGSGESPRÄCHE

	Junge Stellensuchende mit niedriger Qualifikation N=5'209	Ältere Stellensuchende mit guter Qualifikation N=1'314
Anzahl der monatlichen Beratungsgespräche im Jahr 2003	1.02	0.87

#### Zwischenverdienst

Als Zwischenverdienst gilt jedes Einkommen aus unselbstständiger oder selbstständiger Erwerbstätigkeit, das innerhalb der Rahmenfrist für den Leistungsbezug erzielt wird. Ist das Einkommen aus einem Zwischenverdienst kleiner als der Taggeldanspruch, dann übernimmt die Arbeitslosenkasse die Differenz zwischen dem erzielten Einkommen aus dem Zwischenverdienst und dem versicherten Verdienst.

Mittels dieses finanziellen Anreizes werden die Stellensuchenden motiviert, parallel zur Stellensuche im Sinne einer Übergangslösung eine ihnen vom Einkommen her an sich nicht entsprechende Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Es ist anzunehmen, dass Zwischenverdienste zumindest teilweise als Einstiegsmöglichkeit in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis dienen. Nach den Ergebnissen von Bauer et al., welche eine Studie zur Evaluation der Regelung des Zwischenverdienstes durchgeführt haben, können Stellensuchende mit dem Zwischenverdienst ihre psychische Situation und ihre Arbeitsmarktchancen generell verbessern.<sup>25</sup> Weiter haben die Autoren festgestellt, dass die Dauer ohne jeden Verdienst (Arbeitslosigkeit abzüglich Dauer des Zwischenverdienstes) klar verkürzt werden kann, die gesamte Dauer der eingeschriebenen Arbeitslosigkeit aber durch den Zwischenverdienst verlängert wird. Die Studie von Bauer et al. hat weiter aufgezeigt, dass sich die Information der Stellensuchenden und der Arbeitgeber bezüglich des Zwischenverdienstes zwischen den einzelnen RAV und Arbeitslosenkassen erheblich unterscheidet. Es kann daher davon ausgegangen werden, dass das Vorkommen von Zwischenverdiensten je nach RAV eher begünstigt oder eher gehemmt wird.

<sup>24</sup> Staatssekretariat für Wirtschaft (2003): Lagebeurteilung 2003, Bern, S. 29.

<sup>25</sup> Vgl. Bauer et al. (1999): Evaluation der Regelung des Zwischenverdienstes in der Schweiz, Bern., S. 73ff.

In Darstellung D 4.15 ist der Anteil der Stellensuchenden aufgeführt, welche während ihrer Arbeitslosigkeit einem Zwischenverdienst nachgegangen sind. Dabei zeigt sich, dass dies lediglich bei rund 5 Prozent der jungen niedrig qualifizierten Stellensuchenden der Fall war. Bei den älteren Stellensuchenden mit guter Qualifikation sind dagegen rund 13 Prozent einer Betätigung als Zwischenverdienst nachgekommen. Diese Feststellung deckt sich weitgehend mit den Ergebnissen von Bauer et al. zur Evaluation der Regelung des Zwischenverdienstes.

D 4.15: STELENSUCHENDE MIT ZWISCHENVERDIENST

	Junge Stellensuchende mit niedriger Qualifikation N=5'209	Ältere Stellensuchende mit guter Qualifikation N=1'314
Anteil der Stellensuchenden mit Zwischenverdienst	5.2%	13.5%

#### Sanktionen

Das Fehlverhalten von stellensuchenden Personen kann durch die RAV und die Arbeitslosenkassen mit Einstelltagen sanktioniert werden. Im Jahr 2003 wurden im schweizerischen Mittel etwas über 19 Prozent aller Leistungsbezüger/-innen auf Grund eines Fehlverhaltens durch die RAV und die Arbeitslosenkassen mit Einstelltagen sanktioniert.<sup>26</sup> In Darstellung D 4.16 sind zum Vergleich der Anteil der sanktionierten Stellensuchenden (zweite Spalte) und das Ausmass der Sanktionen (dritte Spalte) aufgeführt. Dabei wird ersichtlich, dass gut ein Drittel der jungen Stellensuchenden im Verlauf ihrer Arbeitslosigkeit mit Einstelltagen sanktioniert worden sind. Dieser Anteil liegt deutlich über dem vom seco berechneten Mittel. Bei den älteren Stellensuchenden mit guter Qualifikation liegt der entsprechende Anteil mit 4.6 Prozent deutlich tiefer. Auch beim Ausmass der Sanktionen zeigt sich ein ähnliches Bild. Während die älteren Stellensuchenden mit guter Qualifikation im Durchschnitt mit 1.2 Einstelltagen sanktioniert wurden, beträgt die durchschnittliche Höhe der Sanktionen für die jungen Stellensuchenden mit niedriger Qualifikation im Durchschnitt 21.6 Tage. Im Schweizerischen Mittel beträgt der Umfang der Einstelltage pro sanktionierte Person 17.9 Tage.<sup>27</sup> Die Analyse der Gründe für die ausgesprochenen Sanktionen haben ergeben, dass bei beiden Untersuchungsgruppen am häufigsten Sanktionen auf Grund ungenügender Bemühungen eine Arbeit zu finden und Verletzungen der Kontrollvorschriften beziehungsweise der Weisung der Arbeitsämter verfügt worden sind.

D 4.16: ANTEIL DER STELENSUCHENDEN MIT EINSTELLTAGEN

	Anteil der Stellensuchenden mit Einstelltagen	Anzahl der Einstelltage pro Person mit Einstelltagen
Junge Stellensuchende mit niedriger Qualifikation N=5'209	35.2%	21.6 Tage

<sup>26</sup> Vgl. Staatssekretariat für Wirtschaft (2003): Lagebeurteilung 2003, Bern, S. 36.

<sup>27</sup> . Staatssekretariat für Wirtschaft (2003): Lagebeurteilung 2003, Bern, S. 40.

Ältere Stellensuchende mit guter Qualifikation N=1'314	4.6%	1.2 Tage
--	------	----------

## 4.2 CLUSTERANALYSE

Unter dem Begriff der Clusteranalyse werden verschiedene multivariate statistische Prozeduren zusammengefasst, welche zum Ziel haben, heterogene Objekte einer gegebenen Grundgesamtheit in relativ homogene Gruppen einzuteilen. Für unser Vorhaben bedeutet dies, dass Gruppen von RAV gebildet werden, welche sich hinsichtlich der Ausprägungen der Strategien zur Arbeitsmarktintegration innerhalb derselben Gruppe möglichst ähnlich sind und sich gegenüber den anderen Gruppen möglichst stark unterscheiden. Zur Bildung solcher Gruppen beziehungsweise Cluster wurde ein hierarchisch-agglomeratives Verfahren angewendet. Bei diesem Verfahren bildet am Anfang jedes RAV ein eigenes Cluster. Mit jedem Schritt der Analyse werden die Unterschiede zwischen allen RAV berechnet und jene RAV zu einem neuen Cluster fusioniert, welche die kleinsten Differenzen aufweisen. Wie bei intervallskalierten Daten üblich, wurde zur Berechnung der Differenzen zwischen den RAV die Methode nach dem quadrierten euklidischen Abstand angewendet. Als Fusionierungsverfahren wurde das Verfahren nach Ward gewählt.<sup>28</sup> Da die unterschiedlichen Wertebereiche der einzelnen Indikatoren die Ergebnisse der Clusteranalyse beeinflussen können, wurden die berücksichtigten Indikatoren vor der Analyse mittels einer z-Transformation in einen einheitlichen Wertebereich mit einem Mittelwert von 0 und einer Standardabweichung von 1 überführt. Im Folgenden beschreiben wir zuerst die Indikatoren mit deren Hilfe wir die Strategien der RAV erfassten und erläutern das Vorgehen anhand dessen wir die RAV in Typen mit ähnlichen Outputs bezüglich der untersuchten Indikatoren einteilten (4.2.1). In den folgenden Abschnitten 4.2.2 und 4.2.3 beschreiben wir die Ergebnisse der Clusteranalyse für die beiden Untersuchungsgruppen.

### 4.2.1 INDIKATORENBILDUNG UND ANALYSE

Zur Erfassung der Strategien der RAV haben wir die folgenden sieben Indikatoren gebildet:

- *Allgemeine Breite des Massnahmeinsatzes:* Der Anteil der Stellensuchenden mit einer arbeitsmarktlichen Massnahme beschreibt die allgemeine Breite des Einsatzes von arbeitsmarktlichen Massnahmen und wird anhand der Anzahl der Stellensuchenden pro RAV bestimmt.
- *Spezifische Breite des Massnahmeinsatzes:* Der Anteil der Stellensuchenden, für welche eine Bildungsmassnahme verfügt worden ist, gibt Auskunft zur spezifischen Breite des Einsatzes von arbeitsmarktlichen Massnahmen. Dabei wurde die Anzahl der Stellensuchenden mit einer Bildungsmassnahme in Relation zur Anzahl der Stellensuchenden mit einer arbeitsmarktlichen Massnahme gesetzt.

<sup>28</sup> Das Fusionierungsverfahren nach Ward zeichnet sich dadurch aus, dass zunächst für die in den Clustern enthaltenen Variablen die Mittelwerte berechnet werden. Danach werden die quadrierten euklidischen Distanzen der einzelnen Fälle jedes Clusters zum Clustermittelwert berechnet und aufsummiert. Anschließend werden dann jeweils jene Cluster zusammengeführt, die durch die Vereinigung einen möglichst geringen Zuwachs der Gesamtsumme der Distanzen aufweisen.

- *Tiefe des Massnahmeinsatzes:* Die Summe der Massnahmentage, welche für Personen mit einer arbeitsmarktlichen Massnahme verfügt wurden, gibt Auskunft zur Tiefe des Einsatzes der arbeitsmarktlichen Massnahmen.
- *Zeitpunkt des Massnahmeinsatzes:* Der Zeitraum zwischen der Eröffnung der Rahmenfrist und dem Einsatz der ersten längeren arbeitsmarktlichen Massnahme (mehr als fünf Kontrolltage) zeigt auf, wie rasch die Stellensuchenden an einer arbeitsmarktlichen Massnahme teilgenommen haben.
- *Zwischenverdienst:* Der Einsatz des Zwischenverdienstes wurde über den prozentualen Anteil aller Stellensuchenden mit einem Zwischenverdienst gemessen.
- *Beratungsgespräche:* Die Anzahl der monatlichen Beratungsgespräche pro stellensuchende Person gibt Auskunft zur Intensität der Betreuung und Kontrolle durch das RAV. Die durchschnittliche Anzahl der Beratungsgespräche pro RAV wurde ermittelt, indem die Summe aller Beratungsgespräche zur Dauer der Arbeitslosigkeit in Beziehung gesetzt wurde.
- *Sanktionen:* Das Ausmass der Sanktionen wurde über den prozentualen Anteil der Stellensuchenden ermittelt, welche mit Einstelltagen sanktioniert wurden.

Anschliessend wurden aus den personenbezogenen Datensätzen für die beiden Untersuchungsgruppen zwei neue Datensätze generiert, welche auf der Ebene der RAV aggregierte Daten zu den sieben Indikatoren enthalten. Damit Analysen auf der Ebene der RAV auf einer genügend grossen Zahl von Einzelfällen basieren, haben wir aus dem Datensatz für die jungen Stellensuchenden mit niedriger Qualifikation jene RAV aus den Analysen ausgeschlossen, welche weniger als 15 junge Stellensuchende aufweisen. Beim kleineren Datensatz der älteren Stellensuchenden mit guter Qualifikation wurden alle RAV aus den Analysen ausgeschlossen, welche weniger als fünf ältere Stellensuchende aufweisen. Weil die Unterscheidung zwischen dem RAV Nidwalden und dem RAV Obwalden rein administrativer Natur ist, haben wir die RAV der beiden Halbkantone für die Analysen zusammengefasst. Im Rahmen von Neuorganisationen der RAV sind die Wirkungsindikatoren für einige RAV vom seco in aggregierter Form ausgewiesen worden. Damit die Vergleichbarkeit der Prozessdaten mit den Wirkungen der RAV gewährleistet ist, wurden die betroffenen RAV analog den Aggregaten bei den Wirkungsindikatoren zusammengefasst.<sup>29</sup> In den beiden Datensätzen konnten daher für die jungen Stellensuchenden mit niedriger Qualifikation 109 RAV und für die älteren Stellensuchenden mit guter Qualifikation 101 RAV für die Analysen berücksichtigt werden.

Damit möglichst viele Indikatoren in die Bildung einer Typologie von RAV mit ähnlichen Outputs einfliessen konnten, wurde mit der Methode der Clusteranalyse ein multivariates statistisches Verfahren zur Gruppenbildung ausgewählt. Bei allen statistischen Verfahren, welche mehrere unabhängige Variablen berücksichtigen, stellen sich auch bei der Clusteranalyse Fragen zur Auswahl der Variablen, welche in die Analysen einfliessen sollen. Bei den Verfahren zur Gruppenbildung kommt den Kriterien der

<sup>29</sup> Das RAV BEAP (Biel-Seeland, Lyss) wurde mit dem RAV BEA4 (Biel) zusammengefasst. Die RAV BEAS (Jura Bernois, Moutier), BEAU (Jura Bernois, St. Imier) und BEAT (Jura Bernois, La Neuveville) sind im RAV BEA2 (ORP Tavannes) zusammengefasst. Das RAV FRNI (Estavayer) wurde mit dem RAV FRFI (RAV Nord Tafers) aggregiert.

*Unabhängigkeit* und der *Trennschärfe* der erklärenden Variablen aus den folgenden Gründen eine wichtige Bedeutung zu:

- In eine Clusteranalyse gehen alle unabhängigen Variablen mit gleichem Gewicht ein. Liegen jedoch zwischen den unabhängigen Variablen hohe Korrelationen vor, so gehen die entsprechenden Variablen mit höherem Gewicht in die Analyse ein. Damit das Kriterium der *Unabhängigkeit* erfüllt werden kann, müssen hoch korrelierende Variablen mittels geeigneter Verfahren zusammengefasst oder aus der Analyse ausgeschlossen werden.
- Zudem gilt es, unabhängige Variablen, welche für die einzelnen Fälle gleiche oder nahezu gleiche Werte aufweisen, aus der Analyse auszuschliessen. Solche Variablen haben keine *Trennschärfe*, das heisst, dass entsprechende Variablen für die Gruppierung der Fälle keine Erklärungs- beziehungsweise Trennungskraft haben und in der Analyse zu Verzerrungen führen können.

Zur definitiven Auswahl der unabhängigen Variablen, welche in die Clusteranalyse einfließen können, müssen neben statistischen Kriterien auch theoretische Überlegungen einbezogen werden. Zuerst prüfen wir jedoch die Prozessindikatoren anhand statistischer Kriterien. Die Unabhängigkeit der Variablen kann mit einer einfachen Korrelationsanalyse überprüft werden. Über allfällige Zusammenhänge zwischen den Prozessindikatoren geben die bivariaten Korrelationskoeffizienten Auskunft. Im Anhang sind die Korrelationen zwischen den unabhängigen Variablen beziehungsweise den sieben Prozessindikatoren für beide Datensätze aufgeführt. Die Analysen der Korrelationen zwischen den einzelnen Indikatoren haben gezeigt, dass es zwischen der Tiefe des Massnahmeneinsatzes (Anzahl der verfügbaren Massnahmentage) und der spezifischen Breite des Massnahmeneinsatzes (Anteil der Bildungsmassnahmen) bei beiden Datensätzen einen erheblichen negativen statistischen Zusammenhang gibt (vgl. Anhang). Dieser negative Zusammenhang lässt sich dadurch erklären, dass mit dem steigenden Einsatz von Bildungsmassnahmen, welche in der Regel von kürzerer Dauer sind als Beschäftigungsmassnahmen, die Summe der Massnahmentage abnimmt.

Das Kriterium der Trennschärfe, welches Informationen zur Selektion der Indikatoren für die Clusteranalyse geben kann, wurde mit Hilfe der Variationskoeffizienten untersucht. Dieses standardisierte Mass gibt unabhängig von der Höhe der Mittelwerte Auskunft über die Streuung der Daten um den Mittelwert. Die detaillierten Ergebnisse zur deskriptiven Analyse der Indikatoren sind in Anhang aufgeführt. Beim Vergleich der Variationskoeffizienten unter den sieben Prozessindikatoren zeigt sich für beide Datensätze, dass sich die Indikatoren, welche den Zwischenverdienst und die Sanktionen messen, unter den einzelnen RAV am stärksten unterscheiden. Am geringsten sind die Differenzen beim Datensatz für die jungen Stellensuchenden bei den Beratungsgesprächen und der allgemeinen Breite des Massnahmeneinsatzes. Bei den älteren Stellensuchenden sind die Unterschiede zwischen den RAV bei der spezifischen Breite des Massnahmeneinsatzes und den Beratungsgesprächen am kleinsten.

Im Vorfeld der Analysen durchgeführte Tests mit allen sieben Prozessindikatoren haben gezeigt, dass sinnvolle und interpretierbare Clusterlösungen nur dann resultieren, wenn die Zahl der unabhängigen Variablen eingeschränkt wird. Es stellte sich daher die Frage, welche Variablen aus inhaltlicher Sicht am interessantesten sind beziehungsweise

hungsweise auf welche Variablen verzichtet werden kann. Da der Fokus unserer Analysen auf den *Strategien und Entscheidungen* der Personalberaterinnen und Personalberater liegt, welche im Zusammenhang mit den *ersten getroffenen oder verfügbaren Massnahmen* stehen, gehören Sanktionen sowie die Ausübung eines Zwischenverdienstes für uns nicht zu den primären Instrumenten, welche zur Erhöhung der Arbeitsmarktfähigkeit und der Vermittelbarkeit der Stellensuchenden dienen.

In Darstellung D 4.17 ist zusammenfassend aufgeführt, welche Gründe bei der Auswahl der Indikatoren für die Cluster eine Rolle gespielt haben. Aus bereits erwähnten inhaltlichen Überlegungen haben wir entschieden, den Zwischenverdienst und die Sanktionen nicht in die Clusteranalyse einfließen zu lassen. Die Häufigkeit der Beratungsgespräche wurde wegen der geringen Differenzen zwischen den einzelnen RAV nicht in die Clusteranalyse einbezogen. Somit verbleiben vorerst die vier ersten Indikatoren, welche die allgemeine Breite, die spezifische Breite, die Tiefe und den Zeitpunkt des Massnahmeneinsatzes messen. Wie die Analysen der Korrelation zwischen den einzelnen Indikatoren gezeigt haben, konnte zwischen der Tiefe des Massnahmeneinsatzes (Anzahl der verfügbaren Massnahmentage) und der spezifischen Breite des Massnahmeneinsatzes (Anteil der Bildungsmassnahmen) bei beiden Datensätzen ein statistischer Zusammenhang nachgewiesen werden. Das bedeutet, dass beide Indikatoren ähnliche Sachverhalte messen und daher nicht gemeinsam in die Clusteranalysen einfließen sollten.<sup>30</sup> Aus theoretischen Überlegungen haben wir dem Indikator, welcher die spezifische Breite des Massnahmeneinsatzes misst gegenüber dem Indikator für die Tiefe des Massnahmeneinsatzes den Vorrang gegeben. Die spezifische Breite des Massnahmeneinsatzes kann als Messgrösse für den Entscheid zwischen einer Bildungs- oder einer Beschäftigungsmassnahme interpretiert werden. Wir sind der Ansicht, dass diesem Entscheid hinsichtlich der Strategie zur Erhöhung der Qualifikation und der Vermittlungsfähigkeit eine zentrale Bedeutung zukommt.

<sup>30</sup> Als Alternative wurde versucht, hoch korrelierende Variablen mittels einer Faktorenanalyse zusammenzufassen. Dabei wurde das gebräuchliche Verfahren der Hauptkomponentenanalyse mit orthogonaler Rotation nach der Varimax-Methode angewendet. Da die aus der Analyse resultierenden Faktoren auf der inhaltlichen Ebene wenig sinnvoll erschienen und nur beschränkte Aussagekraft hatten, wurde von der Verwendung der Faktorenwerte für die weiteren Analysen abgesehen.

D 4.17: FÜR DIE BILDUNG DER CLUSTER BERÜCKSICHTIGTE VARIABLEN

Name des Indikators	Junge Stellensuchende mit niedriger Qualifikation	Ältere Stellensuchende mit guter Qualifikation
1. Allgemeine Breite des Massnahmeneinsatzes	Aus inhaltlichen Gründen für Clusterbildung berücksichtigt	Aus inhaltlichen Gründen für Clusterbildung berücksichtigt
2. Spezifische Breite des Massnahmeneinsatzes	Aus inhaltlichen Gründen für Clusterbildung berücksichtigt	Aus inhaltlichen Gründen für Clusterbildung berücksichtigt
3. Tiefe des Massnahmeneinsatzes	Wegen Korrelation mit Indikator 2 nicht berücksichtigt	Wegen Korrelation mit Indikator 2 nicht berücksichtigt
4. Zeitpunkt des Massnahmeneinsatzes	Aus inhaltlichen Gründen für Clusterbildung berücksichtigt	Aus inhaltlichen Gründen für Clusterbildung berücksichtigt
5. Zwischenverdienst	Aus inhaltlichen Gründen nicht berücksichtigt	Aus inhaltlichen Gründen nicht berücksichtigt
6. Beratungsgespräche	Wegen mangelnder Trennschärfe nicht berücksichtigt	Wegen mangelnder Trennschärfe nicht berücksichtigt
7. Sanktionen	Aus inhaltlichen Gründen nicht berücksichtigt	Aus inhaltlichen Gründen nicht berücksichtigt

4.2.2 ERGEBNIS DER ANALYSE FÜR ÄLTERE STELLENSUCHENDE

Für den Datensatz der älteren Stellensuchenden hat sich im Rahmen der Clusteranalyse eine Clusterlösung mit zwei unterschiedlichen Clustern ergeben. Die Mittelwerte der berücksichtigten Faktoren für die beiden Cluster und die Grundgesamtheit sind in Darstellung D 4.18 aufgeführt. Die Clusterzugehörigkeit der einzelnen RAV sowie die Werte bezüglich den berücksichtigten Faktoren sind in Anhang aufgeführt.

D 4.18: CLUSTERPROFILE (MITTELWERTE), RAV-DATENSATZ FÜR DIE ÄLTAREN STELLENSUCHENDEN

	Cluster 1 N=84	Cluster 2 N=17	Grundgesamtheit N=101
Allgemeine Breite des Massnahmeneinsatzes	52.5%	40.3%	50.5%
Spezifische Breite des Massnahmeneinsatzes	86.1%	95.0%	87.6%
Zeitpunkt des Massnahmeneinsatzes	123.8 Tage	230.8 Tage	141.8 Tage

Die inhaltlichen Ergebnisse der Cluster für die älteren Stellensuchenden lassen sich wie folgt interpretieren (vgl. Darstellung D 4.19):

- In Cluster 1 befinden sich 84 RAV, welche mehr arbeitsmarktliche Massnahmen verfügt haben als der Durchschnitt aller RAV. Bezüglich der spezifischen Breite des Massnahmeneinsatzes liegen die RAV in Cluster 1 im Bereich des Durchschnitts. Beim Zeitpunkt des Massnahmeneinsatzes zeichnen sich die RAV in Cluster 1 dagegen durch einen vergleichsweise frühen Einsatz der arbeitsmarktlichen Massnahmen aus.
- Die 17 RAV, welche zu Cluster 2 gehören, haben im Vergleich weniger arbeitsmarktliche Massnahmen verfügt. Bezüglich der spezifischen Breite des Massnahmeneinsatzes liegen die RAV in Cluster 2 über dem Mittelwert. Die RAV in Cluster 2 zeichnen sich bezüglich dem Zeitpunkt des Massnahmeneinsatzes dadurch aus, dass dieser vergleichsweise spät erfolgt.

D 4.19: INHALTLICHE BEDEUTUNG DER CLUSTER, RAV-DATENSATZ FÜR DIE ÄLT-  
REN STELLENSUCHENDEN

	Cluster 1 N=84	Cluster 2 N=17
Anteil Personen mit arbeitsmarktlichen Massnahmen	hoch	tief
Anteil Bildungsmassnahmen	mittel	hoch
Zeitpunkt des Massnahmeneinsatzes	früh	spät

#### 4.2.3 ANALYSE FÜR DIE JUNGEN STELLENSUCHENDEN

Bei den jungen Stellensuchenden hat sich im Rahmen der Clusteranalyse eine Clusterlösung mit drei unterschiedlichen Clustern ergeben. Die Mittelwerte der berücksichtigten Faktoren für die drei Cluster und die Grundgesamt sind in Darstellung D 4.20 aufgeführt. Im Anhang sind wiederum die Clusterzugehörigkeit der einzelnen RAV sowie die Werte bezüglich den berücksichtigten Faktoren aufgeführt.

D 4.20: CLUSTERPROFILE (MITTELWERTE), RAV-DATENSATZ FÜR DIE JUNGEN STELLENSUCHENDEN

	Cluster 1 N=44	Cluster 2 N=43	Cluster 3 N=22	Grundgesamtheit N=113
Allgemeine Breite des Massnahmeneinsatzes	55.0%	38.3%	57.2%	48.8%
Spezifische Breite des Massnahmeneinsatzes	71.6%	61.0%	33.3%	59.7%
Zeitpunkt des Massnahmeneinsatzes	152.9 Tage	162.3 Tage	97.4 Tage	145.4 Tage

Die Bedeutung der drei Cluster kann wie folgt beschrieben werden (vgl. Darstellung D 4.21):

- Zu Cluster 1 wurden 44 RAV zugewiesen. Der Anteil der Personen, welche eine arbeitsmarktliche Massnahme erhalten haben, beträgt in diesem Cluster im Durchschnitt 55 Prozent. Dieser Anteil liegt über dem Mittelwert von 48.8 Prozent für den gesamten Datensatz der jungen Stellensuchenden. Die RAV in diesem Cluster zeichnen sich also dadurch aus, dass für einen vergleichsweise grossen Anteil von Personen arbeitsmarktliche Massnahmen verfügt worden sind. Wie die Werte für die spezifische Breite des Massnahmeneinsatzes zeigen, handelt es sich dabei überdurchschnittlich häufig um Bildungsmassnahmen. Auch der Zeitraum bis zum Einsatz der arbeitsmarktlichen Massnahmen liegt über dem Durchschnittswert für die Grundgesamtheit. Der Cluster kann wie folgt charakterisiert werden: eher häufige Verfügung von AMM, eher Bildungsmassnahmen
- In Cluster 2 befinden sich 43 RAV, die verhältnismässig wenige arbeitsmarktliche Massnahmen für die Untersuchungsgruppe verfügt haben. Der Anteil der verfügbaren Tage für Bildungsmassnahmen liegt leicht über dem Durchschnittswert. Die Zeitspanne zwischen dem Beginn der Rahmenfrist und der Teilnahme an einer arbeitsmarktlichen Massnahme ist für die RAV in Cluster 2 mit durchschnittlich 162.3 Tagen deutlich am längsten. Der Cluster kann wie folgt charakterisiert werden: weniger Verfügung von AMM, eher Bildungsmassnahmen, eher spät AMM.
- 22 RAV wurden Cluster 3 zugewiesen. Dieses Cluster zeichnet sich dadurch aus, dass es RAV beinhaltet, welche vergleichsweise oft arbeitsmarktliche Massnahmen für die untersuchte Gruppe verfügt haben. Wie der vergleichsweise tiefe Mittelwert bei der spezifischen Breite des Massnahmeneinsatzes zeigt, handelt es sich dabei mehr um Beschäftigungs- als um Bildungsmassnahmen. Bezüglich dem Zeitpunkt des Massnahmeneinsatzes sind in diesem Cluster RAV vertreten, bei denen die Untersuchungsgruppe vergleichsweise schnell an arbeitsmarktlichen Massnahmen teilnimmt. Dieser Cluster kann wie folgt beschrieben werden: eher häufige Verfügung von AMM, eher wenig Bildungsmassnahmen, eher früh AMM.

D 4.2.1: INHALTLICHE BEDEUTUNG DER CLUSTER, RAV-DATENSATZ FÜR DIE JUNGEN STELLENSUCHENDEN

	Cluster 1 N=44	Cluster 2 N=43	Cluster 3 N=22
Allgemeine Breite des Massnahmeneinsatzes	hoch	tief	hoch
Anteil Bildungsmassnahmen	hoch	mittel	tief
Zeitpunkt des Massnahmeneinsatzes	mittel	spät	früh

4.2.4 FOLGERUNGEN FÜR DIE AUSWAHL DER RAV

Die Ausführungen zu den Clusterprofilen zeigen, dass es gelungen ist, die RAV in Gruppen einzuteilen, welche sich hinsichtlich der Ausprägungen bei den berücksichtigten Faktoren unterscheiden.

Für die Gruppe der älteren, gut qualifizierten Stellensuchenden konnten zwei Cluster gebildet werden. Cluster 1 kann wie folgt charakterisiert werden: eher häufige Verfü-

gung von AMM und eher früher Zeitpunkt. Cluster 2 zeichnet sich durch eher weniger Verfügungen von AMM, einem eher späterer Zeitpunkt und eher Bildungsmassnahmen aus. Aus den beiden Clustern wurden je zwei RAV für die qualitative Datenerhebung ausgewählt. Vertreten sind die Kantone: Basel-Landschaft, Genf, Neuenburg und Zürich.

Für die Zielgruppe der jungen, gering qualifizierten Stellensuchenden ergeben sich drei Cluster. Cluster 1 kann wie folgt charakterisiert werden: eher häufige Verfügung von AMM und eher Bildungsmassnahmen. Cluster 2 zeichnet sich durch eher weniger Verfügungen und eher spätem Einsatz von AMM aus. Cluster 3 schliesslich lässt sich charakterisieren durch eher häufige Verfügungen von AMM, einem frühen Einsatz von AMM und eher weniger Bildungsmassnahmen. Aus jedem der drei Cluster wurden je zwei RAV ausgewählt. Vertreten sind RAV aus den Kantonen: Bern, Luzern, St. Gallen, Waadt, Zürich und Zug.

#### 4.2.5 ROBUSTHEIT DER CLUSTER UND VERKNÜPFUNGEN MIT DEN WIRKUNGEN

Zur Prüfung der Güte und der Interpretation der Ergebnisse aus einer Clusteranalyse wurde einerseits untersucht, ob die gefundenen Cluster hinsichtlich ihrer Varianz homogen sind. Andererseits wurde geprüft, ob die Bildung der Cluster mit einem anderen multivariaten statistischen Verfahren repliziert werden kann. Beide Analysen wiesen darauf hin, dass die gefundenen Clusterlösungen als robust gelten. Die detaillierten Analysen befinden sich im Anhang.

In einem weiteren Schritt wurde geprüft, ob die Clusterlösungen als *Exogenitätskorrekturen* interpretiert werden können und dadurch Analysen zu den Wirkungen innerhalb des gleichen Clusters zulässig sind. Danach wurde untersucht, ob es innerhalb der Cluster systematische Zusammenhänge zwischen den Wirkungen und den berücksichtigten Prozessfaktoren gibt. Die entsprechenden Analysen, welche im Anhang detailliert ausgeführt werden, haben ergeben, dass die Endogenitätsannahme lediglich für den Datensatz der älteren Stellensuchenden aufrechterhalten werden kann. Gerade für diese Daten haben die berechneten Regressionsmodelle aber keinerlei Hinweise auf mögliche Zusammenhänge der Cluster mit den Wirkungen der RAV ergeben. Es muss daher festgehalten werden, dass zwischen den ermittelten Clustern und den unkorrigierten Wirkungen der RAV keine quantitative, statistisch basierte Verbindung hergestellt werden konnte. Das heisst mit anderen Worten, dass es nicht gelungen ist, mit quantitativen Methoden zu belegen, welche der identifizierten Cluster hinsichtlich der Wirkungsindikatoren mehr oder weniger erfolgreich sind. Die Analyse der Strategien zur Arbeitsmarktintegration sowie deren Wirkungen muss daher auf rein qualitativer Ebene erfolgen.

Die Ergebnisse der quantitativen Auswertungen weisen für die beiden Untersuchungsgruppen auf unterschiedliche Strategien bei der Arbeitsmarktintegration hin. Kapitel 5 des Berichts befasst sich vertieft mit diesen Unterschieden und analysiert die spezifischen Beratungsstrategien für die beiden Untersuchungsgruppen im Detail. Die in diesem Teil präsentierten Ergebnisse basieren auf den Analysen der qualitativen Interviews mit den RAV-Leitungen und den Personalberater/-innen sowie der Auswertung von Dokumenten zu den zur Verfügung stehenden AMM und weiteren internen Dokumenten, die Prozessabläufe und die Organisation der untersuchten RAV beschreiben.

Die Ergebnisse zu den beiden Untersuchungsgruppen werden getrennt dargestellt. Die beiden Abschnitte 5.1 und 5.2 sind analog aufgebaut. Im ersten Unterabschnitt wird die Problemsituation, wie sie sich im Hinblick auf die Arbeitsmarktintegration für die Untersuchungsgruppe stellt, präsentiert. Die verschiedenen Problembereiche sind von den befragten RAV-Leiter/-innen und den Personalberater/-innen als Begründung der Beratungs- und Verfügungspraxis bei den beiden untersuchten Gruppen genannt worden.

Im zweiten Unterabschnitt werden die verschiedenen Aspekte der Strategien, wie sie von den RAV angewendet werden, aufgenommen. Dazu werden die zentralen Themen, die sich bei der Arbeitsmarktintegration bei den beiden Gruppen stellen, beschrieben und die relevanten arbeitsmarktlichen Massnahmen sowie wichtige organisations- und prozessspezifische Rahmenbedingungen ausgeführt.

Anschließend werden in einem dritten Unterabschnitt die hauptsächlich vorgefundenen Unterschiede in den Strategien dargestellt.

### 5.1 STRATEGIEN FÜR ÄLTERE, GUT QUALIFIZIERTE STELLENSUCHENDE

Bei der Gruppe der 50- bis 60-jährigen gut qualifizierten Stellensuchenden handelt es sich gemäss den Befragten meist um Personen, die bis zur Kündigung in einem langfristigen, nicht selten sogar einem Jahrzehnte dauernden Anstellungsverhältnis tätig waren. Die Untersuchungsgruppe hat sich deshalb jahrelang nicht mehr auf dem Arbeitsmarkt bewegt und hat aus diesem Grund kaum eigene aktuelle Erfahrungen mit der Stellensuche. In den meisten Fällen erfolgte die Kündigung gemäss den Interviewten entweder auf Grund eines Stellenabbaus, der Schliessung der Firma oder auf Grund der Neubesetzung der Stelle mit einer jüngeren Person. Nicht selten stehen die Betroffenen beim ersten Beratungsgespräch noch unter einer Art „Kündigungsschock“. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wird für die Betroffenen nach dem jahrelangen konstanten Anstellungsverhältnis als Bruch in der Berufsbiografie und oft auch im Lebenslauf erlebt.

### 5.1.1 AUSGANGSLAGE DER ARBEITSMARKTINTEGRATION

Es zeichnen sich bei den älteren, gut qualifizierten Stellensuchenden zwei Hauptgruppen ab. Die beiden Gruppen unterscheiden sich bezüglich ihrer Berufsbiografie und der Art der beruflichen Qualifikation. Zum einen sind es Kaderpersonen oder Personen mit sehr spezifischer Fachqualifikation (Expertenwissen). Zum anderen handelt es sich um Personen mit einer Fachausbildung und einer mehr oder weniger hierarchischen Karriere, welche meist im Verlauf mehrerer Jahre in demselben Betrieb erfolgte. In den folgenden Ausführungen wird – falls sich Unterschiede in der Ausgangslage der beiden Gruppen zeigen – auf diese hingewiesen. Im Folgenden wird die Ausgangslage für die Stellensuche auf der Ebene der stellensuchenden Person, der Ebene des Arbeitsmarktes und der Ebene der Leistungen der ALV beschrieben.

#### 5.1.1.1 Ausgangslage für die stellensuchenden Personen

Wie zeigt sich die Ausgangslage hinsichtlich der Arbeitsmarktintegration für die betroffenen erwerbslosen Personen? Welche spezifischen Probleme charakterisieren ihre Situation? Auf Grund der Interviews werden drei Problembereiche sichtbar, auf die nachfolgend eingegangen wird.

##### Qualifikation

50- bis 60-jährige gut qualifizierte Arbeitnehmende haben in der Regel eine 25 bis 40-jährige Erwerbstätigkeit hinter sich, während der eine Spezialisierung auf einen bestimmten Betriebstyp und/oder einen expliziten Fachbereich stattgefunden hat. Damit verbunden ist bei den stellenlosen Personen gemäss den Interviewten oft eine *einseitige beziehungsweise stark betriebsintern ausgerichtete Qualifikation, die sich entweder aus einem sehr grossen Spezial- oder Expertenwissen und/oder einem eher engen Erfahrungsbereich ergibt*.<sup>31</sup>

Hinzu kommt in gewissen Fällen, dass im Zusammenhang mit dem schnellen Wissenserfall, wie er sich in einigen Fachbereichen besonders deutlich zeigt, das fachliche Know-how durch mangelnde Weiterbildung nicht mehr aktuell ist. Oft halten sich die Betriebe auf dem aktuellen Stand des Wissens durch die kontinuierliche Anstellung junger und nicht durch die systematische Weiterbildung älterer Mitarbeiter/-innen. Gleichzeitig zeigen ältere Mitarbeitende oft auch nicht mehr so grosses Interesse, sich weiterzubilden. Die stellensuchenden Personen sind in diesem Fall mit der Situation konfrontiert, dass ihr *Wissen trotz guter bisheriger Stellung nicht mehr aktuell* ist.

Nicht selten fällt es den Betroffenen schwer, ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt realistisch einzuschätzen. Auf Grund der langjährigen Tätigkeit in einem abgeschlossenen Berufsumfeld fehlt es ihnen an Vergleichsmöglichkeiten ihrer Fähigkeiten mit anderen Berufsleuten ausserhalb der eigenen Firma. Dies führt bei dieser Gruppe vielfach zu einer *schlechten Einschätzung, was den Stand ihrer fachlichen Kenntnisse und ihrer beruflichen Chancen betrifft*.<sup>32</sup>

<sup>31</sup> Das betriebspezifische Humankapital hat sich im Gegensatz zum betriebsunspezifischen Humankapital kontinuierlich vergrössert.

<sup>32</sup> Die Entwertung des eigenen Humankapitals ausserhalb des eigenen Berufsumfelds wird nicht wahrgenommen (Sunk Costs-Dilemma).

Eine weitere Problemsituation im Hinblick auf die Qualifikation entsteht bei Personen, welche über Jahre innerbetriebliche Karriereschritte sozusagen automatisch, auf Grund von Alter und/oder Betriebstreue machten, also nicht auf Grund erworbener Qualifikationen auf entsprechend höhere Funktionsstufen im Betrieb aufgestiegen sind. Die befragten Personalberatenden geben an, dass dies in der Folge zu einem *Auseinanderklaffen von bisheriger Position und den eigentlich für diese Position benötigten Qualifikation* führt. Zum Teil sind sich die Betroffenen dieses Sachverhalts nicht bewusst. Diese Inkongruenz hat jedoch Folgen, was die Suchstrategie für eine neue Stelle betrifft. Die stellensuchende Person bewirbt sich um anforderungsreiche Stellen, die nicht dem eigenen Profil entsprechen.

#### Psychosoziale Ebene

In bedeutend grösserem Ausmass als bei jüngeren Stellenlosen stehen die älteren, von Kündigung betroffenen Personen vor der Frage nach der *Sinnlosigkeit der bisherigen Berufskarriere*. Die Kündigung zerstört vorerst die in die Zukunft projizierten Annahmen über den weiteren Verlauf der eigenen Berufsbiografie. Insbesondere wenn mit dem bisherigen Erwerbsverlauf grosse persönliche, zeitliche oder finanzielle Investitionen beziehungsweise Entbehrungen verbunden waren, stellt sich bei den Betroffenen gemäss den Interviewten oft eine Enttäuschung oder Wut darüber ein, dass sich die unternommenen Anstrengungen nicht in der vorgestellten Art auszahlen.

Die *Statuseinbusse*, die zwischen der bisherigen beruflichen Stellung und dem Status als erwerblose Person besteht, wird von vielen Betroffenen als gravierend wahrgenommen. Die interviewten RAV-Personalberatenden machen die Erfahrung, dass diese Thematik für die meisten Stellenlosen ein Problem ist. Ebenso können sich die finanziellen Einbussen gerade bei hohen Kaderfunktionen sehr schnell einschneidend auf den bisherigen Lebensstil auswirken.<sup>33</sup>

Weiter wirkt es sich aus, dass die Generation der heutigen 50- bis 60-Jährigen meist *keine Erfahrung mit der Arbeitslosigkeit* hat. In vielen Fällen weist diese Generation von Arbeitnehmer/-innen eine lückenlose Erwerbsbiografie auf. Arbeitslos zu sein ist für viele ein selbstverschuldeter Zustand und widerspricht ihrer persönlichen Vorstellung von Arbeitsmoral und -haltung.

Die genannten Problemfelder, die durch eine Kündigung nach einer langjährigen Berufstätigkeit speziell akzentuiert auftreten, wirken sich je nach Persönlichkeit sowie sozialen und finanziellen Ressourcen stärker oder schwächer auf die *psychische Stabilität sowie die Motivation und die Selbstsicherheit des Stellensuchenden* im Hinblick auf die Stellensuche aus.

Die Interviewten nennen zudem zwei weitere Arten von Reaktionen. Zum einen wird darauf hingewiesen, dass die genannten psychischen Herausforderungen nicht selten *gesundheitliche Probleme nach sich ziehen (Depressionen, psychosomatische Symptome)*. Zum anderen wird öfter die Beobachtung gemacht, dass die Verunsicherung durch die Situation der Arbeitslosigkeit zu einem *Rückzug aus ihrem sozialen Netz* führt. Die

<sup>33</sup> Der Höchstbetrag des versicherten Verdienstes beläuft sich auf 106'800 Franken im Jahr und 239 Franken im Tag (der Höchstbetrag in der Arbeitslosenversicherung ist analog der Unfallversicherung und auch dort festgehalten, vgl. UVGV, Art. 22, Abs. 1)

Betroffenen fühlen sich für ihre Arbeitslosigkeit schuldig und schämen sich für ihre Situation. Beide Reaktionen erschweren die Stellensuche.

Die interviewten Personalberatenden geben übereinstimmend an, dass die Phase der Stellensuche bei dieser Gruppe im Vergleich mit jüngeren Stellenlosen in der Regel länger dauert. Aus Erfahrung sprechen sie von mindestens einem Jahr, falls eine Integration in den Arbeitsmarkt überhaupt möglich wird. Für die Betroffenen erfordert dies die Bewältigung einer langen arbeitslosen Phase und *vieler erfolgloser Bewerbungsveruche*.

Die befragten Personalberatenden machen bei der untersuchten Gruppe die Erfahrung, dass die Betroffenen *eher weniger offen und flexibel für eine andere als die bisherige Tätigkeit* sind. Es wird vermutet, dass einerseits Befürchtungen bestehen, das beruflich Erreichte bezüglich Tätigkeitsfeld, Status und Arbeitsbedingungen zu verlieren. Andererseits hängt gemäss der Erfahrung der Interviewten die geringe Flexibilität zum Teil auch mit der *Unsicherheit der Stellensuchenden* zusammen, *ob sie neuen Anforderungen in einem neuen Umfeld genügen können*.

#### Suchstrategie

Da sich die älteren Stellensuchenden meist jahrelang nicht mehr auf dem Arbeitsmarkt bewegt haben, verfügen sie kaum über aktuelle Erfahrungen mit der Stellensuche. Dies wirkt sich auf verschiedenen Ebenen aus.

Erstens fehlt vielen Betroffenen zum Zeitpunkt der Kündigung ein *aktualisiertes Bewerbungsdossier*. Eine Ausnahme bilden diejenigen Stellenlosen, welche vom ehemaligen Arbeitgeber während der Kündigungsphase eine individuelle Outplacement-Beratung erhielten. Erschwerend wirkt sich aus, dass es für das Stellensegment der untersuchten Gruppen, meist spezifisch zusammengestellte Dossiers braucht. Es können *kaum Standarddossiers für die Stellensuche verwendet werden*.

Zweitens werden die Stellen für Kaderpersonen oder Fachleute in einem spezifischen Feld oft nicht über die gängigen Wege ausgeschrieben (Medieninserate). Die *Kandidaten und Kandidatinnen werden eher über Netzwerke und Headhunter gesucht*. Dies bedeutet, dass sich Stellensuchende zeigen und anbieten müssen.

Drittens *ist die untersuchte Gruppe zum Teil mit den neuen Medien (Internet) und ihren Möglichkeiten bezüglich der Stellensuche nicht vertraut*. Dazu gehört der Trend vieler Betriebe, ihre offenen Stellen nur noch auf ihrer Website zu veröffentlichen oder auf eigens für bestimmte Berufsgruppen eingerichteten Websites zu platzieren. Bei den älteren Stellensuchenden handelt es sich um eine Generation, die sich *nicht im selben Mass wie jüngere Stellensuchende gewohnt ist, sich zu präsentieren und die eigenen Stärken hervorstreichen*. Dies wird von den Befragten jedoch als eine wichtige Fähigkeit bezeichnet, um eine Stelle zu finden. Die älteren Stellensuchenden bewegen sich gemäss den Interviewten weniger aggressiv auf dem Stellenmarkt als jüngere, da sie zum Beispiel das Nachhaken bei einem Arbeitgeber schnell als aufdringlich empfinden.

Viertens erwähnen die Befragten, dass die untersuchte Gruppe auf Grund der langjährigen Tätigkeit in einem Betrieb oft *die Entwicklung neuer Berufsfelder in ihrem be-*

*rufsnahen Umfeld nicht verfolgte.* Dadurch sind sie nicht auf dem aktuellen Stand, was ihre allfälligen beruflichen Möglichkeiten betrifft.

#### 5.1.1.2 Ausgangslage auf Seite des Arbeitsmarkts

Ältere Stellensuchende entsprechen in der Regel nicht dem Wunschprofil der Ausschreibungen der Firmen, was das Kriterium Alter anbelangt. *Im Auswahlverfahren werden Bewerber/-innen ab 50 meist bereits nach einer ersten Sichtung der Dossiers ausgeschieden.* Die Kompetenzen der Bewerbenden über 50 werden mit diesem gängigen Verfahren gar nicht erst zur Kenntnis genommen. Die untersuchte Gruppe erhält im Wettbewerb mit jüngeren Bewerber/-innen kaum die Chance, sich und die eigenen Kompetenzen für die Stelle zu präsentieren. Grund für die geringeren Chancen von Älteren bei Stellenausschreibungen sind gemäss der Befragten nicht zuletzt höhere Lohn- und Sozialkosten, die bei älteren Arbeitnehmenden für die Betriebe anfallen. Auch die Vorstellung, dass ältere Arbeitnehmer/-innen nicht mehr so leistungsfähig seien, ist ein hartnäckiges Vorurteil auf Arbeitgeberseite.

Die Personalberatenden machen die Erfahrung, dass die Arbeitgeber in der *Regel vorsichtig sind bezüglich der Festeinstellung von überqualifizierten Personen.* Sie nehmen an, dass eine solche Bewerbung bei den Arbeitgebern einerseits die Frage aufwirft, ob bei der Person gewisse Einschränkungen bezüglich der Leistungsfähigkeit vorhanden sind. Andererseits vermuten die Personalberatenden, dass Arbeitgeber befürchten, dass die Person die Stelle wechselt, sobald sie wieder eine ihren Qualifikationen entsprechende Arbeit findet. *Der Suchbereich der Gruppe schränkt sich so weiter ein.*

### 5.1.2 STRATEGIEN DER RAV ZUR ARBEITSMARKTINTEGRATION

Welche Aspekte berücksichtigen die Personalberatenden bei der Arbeitsmarktintegration der älteren, gut qualifizierten Stellensuchenden beziehungsweise mit welchen Massnahmen, Rahmenbedingungen und Abläufen gestalten die RAV den Prozess der Stellensuche bei der Gruppe der älteren, gut qualifizierten Personen? Diesen Fragen wird in den folgenden Abschnitten 5.1.2.1 bis 5.1.2.3 nachgegangen. Dabei werden die genannten Strategien vorerst unabhängig davon, ob sie von der Mehrzahl oder nur von einzelnen RAV beziehungsweise Personalberatenden angewendet werden, dargestellt. Ebenso wird ausgeführt, welche Ziele mit den Aktivitäten verfolgt werden.

#### 5.1.2.1 Inhalte der Strategien

Die Strategien der Arbeitsmarktintegration beinhalten die drei Themenbereiche Qualifikation, Suchstrategie sowie das Thema psychosoziale Unterstützung.

##### Qualifikation

Der beruflichen Standortbestimmung wird bei der Gruppe der älteren, gut qualifizierten Stellenlosen ein grosses Gewicht beigemessen. Diese soll gemäss den Befragten eine Bestandesaufnahme der bisherigen beruflichen Qualifikationen und der Laufbahn beinhalten und als Ergebnis zu aktualisierten Bewerbungsunterlagen führen. Die Standortbestimmung soll bei der Gruppe der älteren stellenlosen Personen auch die Erfassung von nichtberuflichen Qualifikationen oder Betätigungsfeldern beinhalten. Es zeigen sich bei dieser Gruppe oft zusätzliche Ressourcen, welche über Jahre entwickelt wurden und für die Stellensuche neue Tätigkeitsfelder eröffnen. Die Standortbestim-

mung und die Auseinandersetzung mit dem aktuellen Arbeitsmarkt sollen die beruflichen Möglichkeiten aufzeigen und das Suchfeld für die Stellensuche definieren.

#### Suchstrategie

Als entscheidend für eine Arbeitsmarktintegration der untersuchten Gruppe erachten die Befragten eine dem Berufsfeld spezifisch angepasste Suchstrategie. Da es für gut qualifizierte Stellen sehr vielfältige Vermittlungswege gibt, gilt es, diejenigen für das eigene Berufsfeld kennen zu lernen und sie für die Stellensuche gezielt einzusetzen.

Zu beachten gilt es gemäss den Befragten, dass das Suchspektrum sowohl aus einer horizontalen (Breite des Suchfeldes) als auch aus einer vertikalen Dimension (hierarchische Stellung) besteht. Da sich die älteren Stellensuchenden oft jahrelang nicht mehr auf dem Arbeitsmarkt bewegt haben, verfügen sie oft über eingeschränkte Vorstellungen bezüglich der eigenen beruflichen Möglichkeiten. Bei der untersuchten Gruppe geht es deshalb vor allem um eine Suchfelderweiterung. Die vertikale Erweiterung kann eine Ausweitung der Suche von fixen Vollzeitstellen auch auf Teilzeitstellen oder befristete Mandate beinhalten. Sie kann aber auch dazu führen, dass der Suchbereich auf tiefere als bisher ausgeführte Funktionsstufen ausgedehnt werden muss (Abstiegsberatung). Die Gesprächspartner/-innen verweisen beispielsweise auf Vermittlungsagenturen, Stellenplattformen (Internet), persönliche und berufliche Netzwerke oder den Weg der Spontanbewerbungen (schriftlich oder direkt bei der Firma vorsprechen). Solche Vermittlungswege sind insbesondere wichtig, da ältere Bewerber/-innen bei den üblichen Bewerbungsverfahren oft bereits in einer ersten Selektion systematisch ausscheiden. Da die untersuchte Gruppe üblicherweise über ein mehr oder weniger grosses berufliches und privates Netzwerk verfügt und viele Stellen im anvisierten Segment nicht über die formellen Kanäle vergeben werden, gilt auch die Aktivierung des eigenen Netzwerks für die Stellensuche als eine Erfolg versprechende Suchstrategie.

#### Psychosoziale Unterstützung

Die psychosoziale Unterstützung kann gemäss den befragten Personalberatenden je nach Situation und Bedürfnis der Stellensuchenden eine gewisse Bedeutung in den Beratungsgesprächen erhalten. Thematisiert wird beispielsweise der persönliche Umgang mit der Kündigung und der Arbeitslosigkeit, die Information des Bekanntenkreises über die Arbeitslosigkeit beziehungsweise über die Stellensuche, die Erhaltung des Selbstvertrauens und der Motivation zur Stellensuche insbesondere bei Langzeitarbeitslosigkeit. Bei gesundheitlichen und psychischen Problemen auf Grund der Arbeitslosigkeit beziehungsweise bei Problemstellungen, bei denen mehrere Sozialversicherungsträger involviert sind, verstehen die Befragten ihre Rolle als Triagestelle zu den entsprechenden Fachstellen.

#### 5.1.2.2 Geeignete Massnahmen für diese Gruppe

Aus der Analyse lässt sich eine ganze Palette von Massnahmen herauskristallisieren, die von den befragten Personalberatenden zur Förderung der Arbeitsmarktintegration angewendet werden.

#### Persönlichkeitsorientierte Kurse für die Untersuchungsgruppe

Persönlichkeitsorientierte Kurse sind laut der befragten Personalberatenden ein Erfolg versprechendes Massnahmenelement für die untersuchte Gruppe. Das inhaltliche

Spektrum dieser Kurse reicht von der Standortbestimmung, der Entwicklung einer Suchstrategie bis zur begleiteten Stellensuche und Bewerbungstrainings. Meist beinhalten diese Kurse auch psychosoziale Elemente. Wichtige Themen sind dabei der Erhalt von Motivation und Selbstvertrauen in der Situation der Arbeitslosigkeit. Neben der inhaltlichen Schwerpunktsetzung unterscheiden sich die Kurse insbesondere hinsichtlich der Anzahl Kurstage, der Verteilung der Kurstage (Vollzeit- versus Teilzeitkurse) und bezüglich der Definition des Teilnehmerkreises. Die meisten persönlichkeitsorientierten Kurse, welche für die untersuchte Gruppe relevant sind, richten sich entweder an gut qualifizierte Stellensuchende, an bestimmte Fachspezialisten und/oder an Personen ab einer gewissen Altergrenze (meist ab 50). Kurse, welche die zwei Kriterien Alter ab 50 und Kader/Fachspezialisten gleichzeitig abdecken, sind selten.

#### Fachkurse

Da die untersuchte Gruppe über eine gute Berufsbildung und über eine langjährige Berufserfahrung verfügt, werden eher selten und wenn dann sehr gezielt fachliche Weiterbildungskurse verfügt. Es handelt sich in den meisten Fällen um Informatik- und Sprachkurse. Während mit der Teilnahme an Informatikkursen die Aktualisierung dieses Wissens verfolgt wird, steht bei den Sprachkursen die Aktivierung und Verbesserung der vorhandenen Sprachkenntnisse im Zentrum. Beide Massnahmen sollen die Qualifikation verbessern und zu einer Suchfelderweiterung für die Stellensuchenden führen.

#### Programme zur vorübergehenden Beschäftigung

Die Teilnahme an Beschäftigungsprogrammen kommt für die Gruppe der älteren, gut qualifizierten Stellensuchenden aus zwei Gründen kaum in Frage. Erstens entsprechen die vorhandenen Einsatzplätze in den Programmen kaum den Arbeitsinhalten der Berufsfelder der gut qualifizierten Stellensuchenden. Die bestehenden Programme sind vor allem auf handwerkliche und/oder Routinetätigkeiten ausgerichtet. Die untersuchte Gruppe kann sich durch die Teilnahme keine beruflichen Zusatzqualifikationen aneignen. Aus diesem Grund wird die Teilnahme an einem solchen Programm von den meisten der gut qualifizierten, älteren Stellensuchenden auch als Prestigeverlust und als erniedrigend aufgefasst. Zweitens ist die Aufrechterhaltung einer Tagesstruktur während der Arbeitslosigkeit ein zentrales Ziel von Beschäftigungsmassnahmen. Bei gut qualifizierten Personen kann der Verlust von beruflichen Tagesstrukturen zwar zu psychischen Problemen führen. Gemäss den Befragten fällt es der Gruppe der älteren, gut qualifizierten Stellensuchenden im Vergleich mit anderen jedoch meist einfacher, die Zeit der Arbeitslosigkeit für eigene Vorhaben zu nutzen.

#### Prüfung selbstständige Erwerbstätigkeit

Die Möglichkeit, eine selbstständige Erwerbstätigkeit aufzubauen wird gemäss den Befragten bei der Gruppe der älteren, gut qualifizierten Stellenlosen regelmässig thematisiert. Die Gruppe verfügt auf Grund ihrer Berufskarriere über eine grosse Berufserfahrung und oft auch über ein grosses Kontaktnetz. Beide Faktoren sind wichtige Ausgangsbedingungen für eine selbstständige Erwerbstätigkeit. Entsprechende Kurse zur Abklärung und zum Aufbau einer selbstständigen Erwerbstätigkeit im Angebot der arbeitsmarktlichen Massnahmen, die Ausrichtung von 90 Taggeldern während der Planungsphase und die Förderung der Selbstständigkeit durch die Übernahme eines Teils des Verlustrisikos in der Startphase werden von den Befragten als nützliche In-

strumente zur Abklärung der Möglichkeiten und für einen allfälligen Aufbau einer selbstständigen Erwerbstätigkeit erachtet. Es wird von den Interviewten betont, dass die Selbstständigkeit nur für wenige Stellensuchende wirklich in Frage kommt und dass vor allem das Abklärungsmodul hilft, die Eignung oder Nichteignung festzustellen und daraufhin die Selbstständigkeit konsequent einzuleiten beziehungsweise die Idee fallen zu lassen.

#### Zwischenverdienst

Auch temporäre Erwerbstätigkeit wird als wirkungsvolle Strategie für diese Gruppe betrachtet. Die Befragten verweisen einerseits darauf, dass dadurch weitere Beitragszeiten erarbeitet werden können. Andererseits werden auf diese Weise die Chancen für eine langfristige Arbeitsmarktintegration der untersuchten Gruppe erhöht. Arbeitgeber seien eher bereit, einen älteren Arbeitnehmenden vorübergehend einzustellen. Umgekehrt kann die Annahme einer weniger qualifizierten Stelle für diese Stellensuchenden durchaus akzeptabel sein, wenn sie befristet ist. Kann die Person bei einem temporären Anstellungsverhältnis ihre Kompetenzen zeigen, ergibt sich nicht selten eine langfristige Arbeitsmarktintegration in der Form einer Dauerstelle. Die untersuchte Gruppe verfügt zudem oft über Kompetenzen, die sich speziell auch für projektmassige Einsätze eignen, welche lange Berufserfahrung und selbstständiges Arbeiten erfordern.

#### Einarbeitungszuschüsse

Ebenso werden Einarbeitungszuschüsse von den Befragten grundsätzlich als sinnvolles Instrument zur Erhöhung der Arbeitsmarktintegrationschancen von älteren Stellensuchenden betrachtet. Aus diesem Grund werden die älteren Stellensuchenden aktiv auf diese Möglichkeit hingewiesen und aufgefordert, die Einarbeitungszuschüsse in Bewerbungsgesprächen gegenüber den Betrieben zu erwähnen. Zum Teil werden die Stellenlosen auch schriftlich mit einem Informationsblatt über die Bedingungen der Einarbeitungszuschüsse informiert. Da die Einarbeitungszuschüsse bei älteren Personen während 12 Monaten ausbezahlt werden können, wurde die Erfahrung gemacht, dass die Zuschüsse eine gewisse Attraktivität für die Arbeitgeber insbesondere bei der Einstellung von älteren Fachkräften haben. Für die Gruppe der sehr gut qualifizierten, älteren Stellensuchenden beurteilen die Befragten allerdings die Anreizmechanismen dieses Instruments als gering. Die Bereitschaft von Arbeitgebern bei einem Stellenprofil für eine Kaderperson Qualifikationsnachholbedarf in Kauf zu nehmen, ist kaum vorhanden, auch wenn dies finanziell abgegolten würde.

#### Beratungsgespräche

Das Beratungsgespräch hat gemäss den Personalberatenden bei älteren, gut qualifizierten Stellensuchenden einen eher geringen Stellenwert. Die Gespräche finden in der Regel in einem vier- bis sechswöchigen Rhythmus statt, zum Teil auch telefonisch oder per Email. Verschiedene Gründe werden zur Erklärung angeführt. Erstens erfolgt bei einem grossen Teil der Gruppe die Stellensuche sehr selbstständig; wenn dies nicht der Fall ist, muss die diesbezügliche Unterstützung sehr spezifisch auf das Berufsfeld oder die Qualifikation ausgerichtet sein. Dies können Personalberatende oft nicht leisten und eine Teilnahme an einem entsprechenden Kursangebot wird als sinnvoller betrachtet.

Zweitens geben die Befragten an, dass die Beratung der Untersuchungsgruppe auf Grund eines in vielen Fällen bestehenden Gefälles bezüglich des beruflichen Status und des Bildungsunterschieds zwischen beratender und beratener Person erschwert ist. Zudem kann sich auch ein grosser Altersunterschied negativ auf die Beratungssituation auswirken. Aus Sicht der Untersuchungsgruppe fehlt den Personalberatenden die Lebenserfahrung, um die Problemsituation der Betroffenen einschätzen zu können und sie werden deshalb als nichtkompetent für eine Beratung betrachtet.

#### 5.1.2.3 Organisation und Prozesse

Auf der organisatorischen Ebene und bei den Abläufen der RAV zeigen sich die folgenden drei für die älteren, gut qualifizierten Stellensuchenden relevanten Themenbereiche.

##### Zielgruppenspezialisierung bei den Personalberatenden

Die untersuchten RAV verfügen nicht über Personalberatende, die sich ausschliesslich auf die Gruppe der älteren, gut qualifizierten Stellensuchenden spezialisiert haben. Neben der üblichen Branchenspezialisierung gibt es zum Teil eine Spezialisierung für Kaderpersonen, diese ist jedoch unabhängig vom Alter der Person. Ein befragtes RAV verfügt über eine Spezialisierung bei Mehrfachproblemen von Stellensuchenden (physische, psychische und soziale Probleme). Das Kriterium Alter wird teilweise informell bei der Verteilung der Neuanmeldungen auf die Personalberatenden berücksichtigt, indem ältere Stellensuchende wenn möglich auch älteren Personalberatenden zugewiesen werden.

##### Prozesse der RAV

Die befragten RAV verfügen über Standardprozesse für die Beratung und Vermittlung der Stellensuchenden. Festgehalten sind meist Zeitpunkte, Rhythmen und Inhalt insbesondere der ersten Beratungsgespräche sowie Meilensteine für Entscheide im Verlauf der Arbeitslosigkeit (z.B. Zeitpunkt für Kurse oder PvB). Die befragten RAV verfügen jedoch über keine speziell definierten Prozesse für die untersuchte Gruppe. Weiter findet kein explizites Profiling mit Potenzialen und Defiziten der stellensuchenden Personen für die Arbeitsmarktintegration mit darauf aufbauender systematischer Beratungs- und Verfügungsstrategie statt. Bei einzelnen RAV findet ein systematischer Wechsel der Personalberatenden nach einer gewissen Dauer der Arbeitslosigkeit statt. Dadurch sollen neue Impulse im Prozess der Arbeitsmarktintegration ermöglicht werden.

##### Einforderung der Schadensminderungspflicht

Die Kontrolle der Arbeitsbemühungen erfolgt gemäss den Befragten systematisch im Rahmen der Beratungsgespräche. Die Kontrolle wird genutzt, um die Suchstrategie zu analysieren und allenfalls anzupassen. Einige RAV verfügen über kantonal festgelegte Zahlen zu den erforderlichen monatlichen Arbeitsbemühungen. Teilweise sind diese Zahlen für die Gruppe der älteren Stellensuchenden etwas tiefer angesetzt als bei den übrigen Stellensuchenden. Begründet wird dies mit der kleineren Zahl der vorhandenen Stellen für die zum Teil sehr spezifischen Berufsfelder sowie dem erhöhten Aufwand für eine Bewerbung. Es wird darauf hingewiesen, dass in diesem Berufssegment jede Bewerbung spezifische Vorabklärungen und ein auf das verlangte Profil angepasstes Dossier erfordert. Eher selten kommt es gemäss den Befragten bei der Gruppe der älteren, gut qualifizierten Stellenlosen zu Sanktionen. Die Erfahrung zeigt, dass diese Gruppe

die Rahmenbedingungen der ALV einhält und die erforderliche Schadensminderungspflicht einhält.

Schliesslich ist ein Teil der Untersuchungsgruppe sehr selbstständig, was die Stellensuche betrifft. Die Personalberatenden können in diesen Fällen die Versicherten bei der Stellensuche kaum beraten, da diese autonom eine Stelle suchen. Die Beratungsgespräche werden von dieser Gruppe aus diesem Grund oft als bevormundend empfunden.

### 5.1.3 UNTERSCHIEDE ZWISCHEN DEN RAV

Die oben genannten Strategien werden nicht von allen untersuchten RAV in derselben Art vollzogen. Die Auswertungen der qualitativen Datenerhebung (Interviews, Dokumente) weisen auf drei hauptsächliche Unterschiede in den Strategien der befragten RAV hin. Die Differenzen zeigen sich bezüglich der Aufgabenteilung zwischen RAV und den persönlichkeitsorientierten Kursen, dem Zeitpunkt der Massnahmen und der Art der Massnahmen.

Aufgabenteilung zwischen RAV und Kursen: RAV als Triagestelle oder RAV als Beratungsstelle

Ist bei einer stellensuchenden Person eine Unterstützung bei der Stellensuche erforderlich beziehungsweise erwünscht, stellt sich die Frage, wer diese Aufgabe übernimmt: Erfolgt die Unterstützung im Rahmen der monatlichen Beratungsgespräche der RAV oder im Rahmen von persönlichkeitsorientierten Kursen. Erfolgt sie gleichzeitig oder nacheinander in unterschiedlicher Vertiefung? Bei keinem der untersuchten RAV fallen diese Entscheide standardisiert und systematisch auf Grund bestimmter Kriterien. In den Gesprächen mit den Personalberatenden zeigt sich, dass diese die Schnittstelle in der Aufgabenteilung einerseits fallspezifisch und andererseits abhängig vom bestehenden Angebot an persönlichkeitsorientierten Kursen ziehen. Trotzdem zeigen sich in den Gesprächen zwei inoffizielle Hauptstrategien. Die Strategien zeigen sich jedoch nicht auf der Ebene der RAV, sondern auf der Ebene der jeweiligen Personalberatenden.

- Bei der einen Strategie macht die RAV-Beratung eine Problemanalyse und sieht ihre Aufgabe anschliessend insbesondere in der Triagefunktion für möglichst optimale Massnahmen.
- Bei der zweiten Strategie erachten die Personalberatenden die Unterstützung der Stellensuchenden hinsichtlich der genannten Problemstellungen als ihre Aufgabe im Rahmen der regelmässigen Beratungsgespräche. Allerdings wird in den Interviews klar, dass diese Unterstützung durch die knappe zur Verfügung stehende Zeit kaum vertiefend sein kann. Zudem ist dieser Form von Unterstützung durch die gleichzeitige Rolle der Personalberatenden als Kontrollinstanz Grenzen gesetzt.<sup>34</sup> Die Übernahme der Beratungsfunktion schliesst eine allfällige Triage an eine geeignete Massnahme oder die Überweisung an eine andere geeignete Institution nicht grundsätzlich aus.

<sup>34</sup> Vgl. dazu auch: Magnin, Chantal (2005): Beratung und Kontrolle. Widersprüche in der staatlichen Bearbeitung von Arbeitslosigkeit, Zürich.

Zeitpunkt der Massnahmen: So schnell wie möglich oder Eigenaktivitäten der Stellensuchenden Zeit lassen

Eine zweite Unterscheidung zeigt sich bezüglich dem Zeitpunkt der ersten grösseren Massnahme (ausgenommen Basiskurse):

- Die erste Strategie verfolgt eine möglichst frühzeitige Teilnahme an einer Massnahme. Die Stellensuchenden sollen nach zwei bis drei Monaten im Rahmen eines Kurses intensiv bei der Stellensuche unterstützt werden.<sup>35</sup> Zudem steht hinter dieser Strategie auch die Annahme, dass die Teilnahme an einem Kurs gewährleistet, dass sich die Stellensuchenden aktiv und intensiv der Stellensuche widmen.
- Die zweite Strategie geht von der Annahme aus, dass gut qualifizierte Stellensuchende über genügend Kenntnisse über die Stellensuche verfügen beziehungsweise sich diese selber aneignen können. Gleichzeitig wird angenommen, dass die meisten gut qualifizierten Stellensuchenden über eine grosse Motivation verfügen, möglichst schnell wieder eine Stelle zu finden. Erst wenn sich nach vier bis fünf Monaten zeigt, dass die Stellensuche erfolglos ist, wird eine Teilnahme an einem Kurs initiiert. Diese Strategie schliesst die frühzeitige Teilnahme an einem kurzen Basis-kurs nicht aus.

Die zwei unterschiedlichen Handhabungen zeigen sich sowohl in den Strategien der RAV-Leitungen als auch in den Entscheiden der Personalberatenden.

Art der persönlichkeitsorientierten Massnahmen: zielgruppenspezifisch und kurz oder breiterer Teilnehmerkreis und längerdauernd

Die meisten persönlichkeitsorientierten Kurse, welche für die untersuchte Gruppe relevant sind, richten sich entweder an gut qualifizierte Stellensuchende, an bestimmte Fachspezialisten und/oder an Personen ab einer gewissen Altergrenze (meist ab 50 oder 55). Entweder steht für die Bestimmung des Teilnehmerkreises eher das Kriterium Funktion/Aufgabenbereich (z.B. Kader oder fachliche Spezialisierung) oder das Kriterium Alter im Vordergrund. Selten sind Angebote, welche beide Kriterien verbinden. Das kollektive Massnahmenangebot wird kantonale von den dafür zuständigen Stellen organisiert und allen RAV eines Kantons zur Verfügung gestellt.

Eine Analyse der Massnahmen zeigt zwei tendenziell unterschiedliche kantonale Ausrichtungen der zur Verfügung stehenden Angebote:

- In einigen Kantonen stehen vor allem Angebote, mit eher eng definierten Teilnehmerkreisen, bei denen die Funktion im Vordergrund steht (z.B. Kader, höhere Bildungsstufe oder Fachgebiet) zur Verfügung. Gleichzeitig handelt es sich dabei um eher kürzere Kurse (zwischen 10 und 20 Tagen). Eine allzu grosse Homogenität bezüglich Alter wird als ungünstige Teilnehmerkonstellation betrachtet, das Zusammentreffen verschiedener Generationen als optimaler Austausch von Erfahrungen bei der Stellensuche und als Möglichkeit, die eigenen beruflichen Fähigkeiten im Vergleich zu jüngeren Stellensuchenden zu validieren.

<sup>35</sup> Es braucht laut Interviewten eine gewisse Zeit, bis die Stellensuchenden eine Kündigung oder Arbeitslosigkeit verarbeitet haben. Die Befragten gehen von einem bis zwei Monaten Wartezeit aus, bis effizient an der Stellensuche gearbeitet werden kann.

- In anderen Kantonen stehen eher Angebote zur Verfügung, die einem breiten Teilnehmerkreis zugänglich sind, was die Funktion anbelangt (z.B. mindestens Berufslehre), jedoch durch eine Altersgrenze (meist ab 50) eingegrenzt sind. Dabei handelt es sich um eher längere Kurse (bis zu 32 Tagen). Bei diesen Angeboten ist das Alter das wichtigere Kriterium als die Spezifizierung der Funktion. Es wird davon ausgegangen, dass die spezifischen Probleme bei der Stellensuche auf Grund des Alters, unabhängig von der Qualifikation besser thematisiert werden können.

## 5.2 STRATEGIEN FÜR SCHULABGÄNGER/-INNEN UND JUNGE STELLENSUCHENDE

Dieser Abschnitt widmet sich den Erkenntnissen zur zweiten Untersuchungsgruppe, den gering qualifizierten Stellenlosen im Alter zwischen 15 und 25 Jahren. Im ersten Unterabschnitt wird die Problemsituation, wie sie sich im Hinblick auf die Arbeitsmarktintegration für diese Gruppe stellt, beschrieben (5.2.1). Die Ausführungen erfolgen auf der Basis der Interviews mit den befragten RAV-Leiter/-innen und den Personalberater/-innen sowie der Auswertung von Dokumenten. In Unterabschnitt 5.2.2 werden die verschiedenen Aspekte der Integrationsstrategie der RAV dargestellt und schliesslich werden im letzten Teil die zentralen vorgefundene Unterschiede in den Strategien ausgeführt (5.2.3).

### 5.2.1 AUSGANGSLAGE DER ARBEITSMARKTINTEGRATION

Bei den 15- bis 25-jährigen gering qualifizierten stellenlosen Personen zeigen sich zwei Hauptgruppen mit sehr unterschiedlichen Ausgangsbedingungen. Einerseits melden sich auf den RAV in den letzten Jahren zunehmend Schulabgänger/-innen, die im Verlauf der obligatorischen Schulzeit keine Lehrstelle gefunden haben. Bei dieser Gruppe steht die Unterstützung bei der Lehrstellensuche im Zentrum. Als kleinere Untergruppe lassen sich zusätzlich Personen identifizieren, die ihre berufliche Grundausbildung (Lehre) abgebrochen haben, diese aber weiterführen möchten. Die andere Gruppe bilden die jungen Erwachsenen ohne beruflichen Abschluss oder mit einer Anlehre.<sup>36</sup> Bei dieser Gruppe steht das Finden einer Arbeitsstelle im Vordergrund.

5.2.1.1 Ausgangslage auf der Seite der (lehr-) stellensuchenden Person  
Mit welchen Problemen sind RAV-Personalberatende bei jugendlichen Schulabgänger/-innen im Hinblick auf die Integration in den Arbeitsmarkt konfrontiert und mit welchen Schwierigkeiten bei jungen Erwachsenen ohne Lehre? Welche spezifischen Ausgangsbedingungen charakterisieren ihre Situation?

Qualifikation

*Schulabgänger/-innen und jugendliche Stellensuchende:*

Jugendliche, die sich nach der obligatorischen Schulzeit auf den RAV melden, weil sie bei der Lehrstellensuche erfolglos geblieben sind, verfügen in vielen Fällen über *schulische Defizite*. Die befragten RAV-Personalberatenden sprechen einerseits von Lücken in spezifischen Schulfächern und andererseits von einem allgemein meist geringen Leistungsniveau hinsichtlich des obligatorischen Schulstoffes. Hinzu kommen nicht selten *Sprachdefizite in der Landessprache*.

Dieselben Schwierigkeiten zeigen sich gemäss den Befragten auch häufig bei Stellensuchenden mit Anlehen beziehungsweise jungen Erwachsenen ohne berufliche Grundausbildung.

Immer wieder kommt es gemäss den Befragten zudem vor, dass sich Schulabgänger/-innen erst ein bis zwei Jahre nach Ende der obligatorischen Schulzeit beim RAV mel-

<sup>36</sup> Berufliche Grundausbildung mit Eidgenössischem Attest.

den, ohne dass sie in der Zwischenzeit eine Lehrstelle gesucht oder gearbeitet hätten. Zum Zeitpunkt der Anmeldung beim RAV hat das ohnehin oft schon dürftige Schulwissen noch weiter abgenommen und die Jugendlichen sind nicht mehr an eine Tagesstruktur gewöhnt.

Zusätzlich zu diesen ungünstigen Ausgangsbedingungen, die sich auch in den Schlusszeugnissen zeigen, kommen bei beiden Gruppen in vielen Fällen *Schwächen im Bereich der sozialen Kompetenzen* hinzu. Gemäss den Befragten handelt es sich dabei vor allem um Probleme mit der Pünktlichkeit, der Zuverlässigkeit, der Anpassungsfähigkeit und der Ausdauer sowie mit allgemeinen Umgangsformen. Lehrbetriebe, die grundsätzlich bereit wären, auch weniger gut qualifizierten Jugendlichen eine Ausbildung oder Einstellung zu ermöglichen, fordern jedoch oft gerade diese Kompetenzen.

Psychosoziale Ebene

Bezüglich der psychosozialen Ebene unterscheiden sich die beiden eingangs differenzierten Gruppen.

*Schulabgänger/-innen:*

Die Personalberatenden machen die Erfahrung, dass viele jugendliche Schulabgänger beim ersten RAV-Beratungsgespräch auf Grund der bisher erfolglosen Lehrstellensuche sehr entmutigt oder gar verzweifelt sind. Die Schwierigkeiten bei der Suche bewirken *Demotivation oder Verunsicherung hinsichtlich der weiteren Lehrstellensuche*. Zusätzlich erschwert sich die Situation, wenn Jugendliche im eigentlichen Berufswahlprozess noch nicht weit fortgeschritten sind und noch unklare Vorstellungen haben, was sie interessiert und welche berufliche Ausbildung in Frage kommen könnte.

Die befragten Personalberatenden stellen fest, dass die Schulabgänger/-innen, die sich beim RAV melden, *beim Berufswahlprozess vom familiären Umfeld kaum Unterstützung* erhalten. Insbesondere bei Eltern ausländischer Herkunft liegt dies daran, dass sie oft geringe Kenntnisse vom schweizerischen Berufsbildungssystem haben. Weiter wirkt sich *ein eingeschränktes soziales Netz der Familie* erschwerend auf den informellen Zugang zu möglichen Lehrstellen oder Praktikumsplätzen aus.

Zusätzlich unterschätzen diese Eltern oft den Stellenwert eines Berufsabschlusses für die spätere Erwerbstätigkeit und motivieren dementsprechend ihre Jugendlichen nicht, nach der obligatorischen Schulzeit eine berufliche Ausbildung zu absolvieren. Die Schulabgänger/-innen werden von den Eltern eher darin unterstützt, *schnell eine Stelle zu finden und ein eigenes Gehalt zu verdienen*.

Nicht selten sind die Personalberatenden bei dieser Gruppe auch mit *Suchtproblemen* konfrontiert und es ist fraglich, ob die Betroffenen eine Berufsausbildung beginnen können. Ebenso können *psychische oder gesundheitliche Probleme* die oft ohnehin schon schwierige Lehrstellensuche der Gruppe verunmöglichen oder zumindest erheblich erschweren.

*Stellensuchende:*

Junge arbeitslose Erwachsene laufen gemäss den befragten RAV-Mitarbeitenden sehr schnell Gefahr, während der Phase der Arbeitslosigkeit die *Tagesstrukturen zu verlie-*

ren. Das „Herumhängen“ kommt dem Peergruppenverhalten dieser Altersgruppe entgegen und ist für die Betroffenen oft keine unangenehme Lebensweise. Der Druck für die Arbeitsmarktintegration ist dadurch weniger gross. Gleichzeitig erweist sich der Übergang in eine geregelte Tagesstruktur als schwierig.

Ähnliche Erfahrungen zu den familiären Rahmenbedingungen wie bei den Schulabgänger/-innen machen die RAV-Personalberatenden auch bei der Gruppe der stellensuchenden Jugendlichen ohne Berufsausbildung. Sie stellen fest, dass diese jungen Erwachsenen nach der obligatorischen Schulzeit motiviert wurden, schnell erwerbstätig zu werden. Zum Zeitpunkt der Arbeitslosigkeit besteht kaum ein Interesse, eine berufliche Grundausbildung nachzuholen. Im Vordergrund steht meist der Wunsch sowohl bei den jungen Erwachsenen als auch beim familiären Umfeld nach einer neuen Stelle.

Ab und zu treffen die Personalberatenden bei Jugendlichen auch auf die Situation, dass das familiäre Umfeld die Existenzsicherung (Unterkunft) nicht mehr gewährleistet. Solche vorgeschalteten Existenzprobleme verhindern eine sofortige Stellensuche und erfordern kurzfristig die Einleitung anderweitiger Unterstützung.

Auch bei dieser Gruppe geben die Befragten an, dass *Suchtprobleme* oder andere *psychische oder gesundheitliche Probleme* die ohnehin oft schon schwierige Stellensuche noch zusätzlich erschweren oder verunmöglichen.

Suchstrategie

Die unterschiedlichen Probleme der beiden Gruppen zeigen sich auch bei der Suchstrategie für eine Lehrstelle oder eine Arbeitsstelle.

*Schulabgänger/-innen:*

Eine häufige Schwierigkeit von Schulabgänger/-innen, die keine Lehrstelle finden, ist gemäss den befragten Personalberatenden, eine sehr *enge Ausrichtung ihrer Berufswünsche*. Diese ist oft kombiniert mit *geringen Kenntnissen der Anforderungen der gewünschten Berufsausbildung*. Die Befragten stellen in diesen Situationen oft fest, dass die Jugendlichen einerseits sehr eingeschränkte Kenntnisse über mögliche Berufsausbildungen haben und andererseits die eigenen Qualifikationen überschätzen. Bei Lehrstellensuchenden zeigt sich gemäss den Befragten zudem öfter, dass sie *nicht wissen, wie sie konkret bei der Lehrstellensuche vorgehen sollen* beziehungsweise, dass das Bewusstsein fehlt, dass sie selber für den nächsten Ausbildungsschritt nach der Schulzeit aktiv werden müssen.

*Stellensuchende:*

Die Gruppe der jugendlichen Stellensuchenden mit Abschluss einer Anlehre verfügt verständlicherweise nicht über grosse Erfahrung in der Stellensuche. Gemäss den Personalberatenden fällt es diesen Personen oft schwer, auf Grund dieser geringen Erfahrung eine Suchfelddefinition vorzunehmen. In vielen Fällen haben die Stellensuchenden auch *Schwierigkeiten, ihre ersten Bewerbungsunterlagen zusammenzustellen*.

5.2.1.2 Ausgangslage auf Seite des Schul- und Berufsbildungssystems

Im Rahmen der obligatorischen Schulzeit *ist es gemäss den Interviewten oft nicht möglich, Jugendliche mit den genannten erschwerten Ausgangsbedingungen bei der Lehr-*

*stellensuche entsprechend intensiver zu begleiten.* In der Konsequenz finden immer mehr Schulabgänger/-innen nach der obligatorischen Schulzeit keinen Ausbildungsplatz.

Für Jugendliche in dieser Situation hat das Schul- und Berufsbildungssystem verschiedenste so genannte Brückenangebote entwickelt. Dazu zählt das 10. Schuljahr, verschiedenste Berufsvorbereitungsangebote und die Vorlehren. Diese Brückenangebote werden von öffentlichen oder von privaten Schulen angeboten und sind entweder auf kantonaler oder kommunaler Ebene (10. Schuljahr) angesiedelt. Zusätzlich gibt es Anbieter beziehungsweise Vermittler für Sprachaufenthalte, Jugendaustausch oder für diverse Praktikumsmöglichkeiten (z.B. Landwirtschaft, Hauswirtschaft). Die *Brückenangebote unterscheiden sich von Kanton zu Kanton beziehungsweise von Gemeinde zu Gemeinde* (auch im selben Kanton). Grosse Unterschiede gibt es auch bezüglich der Teilnahmekosten für die verschiedenen Brückenangebote.

Immer wieder kommt es gemäss den Personalberatenden vor, dass Schulabgänger/-innen, die keine Lehrstelle gefunden haben, auch an keinem Brückenangebot teilnehmen oder teilnehmen wollen. Diese Jugendlichen suchen selbstständig weiter nach einer Lehrstelle und melden sich, wenn dies nicht gelingt, oft frustriert und einige Monate nach Schulabschluss mitten im Schuljahr auf dem RAV.

*Kantonale und städtische Berufs- und Informationszentren werden von den befragten RAV-Personalberatenden neben den Schulen als wichtigste professionelle Akteure im Prozess der Berufswahl* für Jugendliche genannt. Je nachdem, wie gut das Angebot dieser Stellen auf Jugendliche ausgerichtet ist und wie bekannt den Jugendlichen diese Stellen sind, bilden sie ein wichtiges Unterstützungsangebot auf dem Weg zur geeigneten Lehrstelle.

#### 5.2.1.3 Ausgangslage auf Seite des Arbeitsmarkts

Für die beiden Gruppen ergeben sich unterschiedliche Ausgangssituationen auf dem Arbeitsmarkt.

##### *Schulabgänger/-innen:*

Um realistische Vorstellungen über die Arbeitswelt zu erhalten und ihre Berufswahl vornehmen zu können, sind jugendliche Lehrstellensuchende auf die Möglichkeit angewiesen, Schnupperlehren oder Praktika absolvieren zu können. Die befragten Personalberatenden stellen jedoch fest, dass es für die Jugendlichen zunehmend schwieriger wird, entsprechende Möglichkeiten zu finden. *Betriebe sind immer weniger bereit, Schnupperlehrlinge aufzunehmen und Praktikumsplätze anzubieten.*

Die Befragten sind übereinstimmend der Meinung, dass das Lehrstellenangebot insgesamt nicht unbedingt zu knapp ist. Es fehlt jedoch an Lehrstellen in bestimmten, sehr beliebten Branchen (z.B. kaufmännische Lehre). Als Folge dieses Andrangs auf diese Branchen ist die Konkurrenz um diese Lehrstellen grösser geworden und die Anforderungen sind gestiegen. Für die Gruppe der gering qualifizierten Schulabgänger/-innen sind diese Stellen kaum mehr zugänglich.

Der Prozess der Lehrstellenvergabe läuft auf der Seite der Arbeitgeber, trotz entsprechender Bemühungen, zeitlich unkoordiniert ab. Für die Lehrstellensuchenden stellt dies ein zusätzliches Erschwernis dar. Wer sich schnell und frühzeitig auf die Suche macht, hat oft die besseren Chancen.

#### *Stellensuchende:*

Gemäss den befragten Personalberatenden ist die Stellensuche für junge Personen ohne Berufsabschluss besonders schwierig. Auf dieselben Schwierigkeiten treffen Berufseinsteiger. Sie stellen fest, dass Arbeitnehmer die Einstellung von Personen mit bereits etwas Berufserfahrung bevorzugen. Zudem gilt es als eher negative Einschätzung der Berufsqualifikation, wenn Jugendliche nach dem Berufsabschluss keine Anschlussanstellung erhalten und arbeitslos werden.

Für junge Stellensuchende mit beruflichem Abschluss (auch Anlehre) und etwas Berufserfahrung gibt es gemäss den Befragten ein Angebot an temporären Stellen, insbesondere im saisonalen, gering qualifizierten Bereich. Die Interviewten weisen jedoch darauf hin, dass es sich bei diesen Stellen meist explizit um zeitlich beschränkte Jobs handelt, welche geschaffen wurden auf Grund von saisonalen oder auftragsmässigen Schwankungen des Bedarfs an Arbeitskräften. Für die jugendlichen Stellensuchenden bieten diese Jobs zwar eine vorübergehende Beschäftigung. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass daraus selten eine feste Anstellung erfolgt.

### 5.2.2 STRATEGIEN DER RAV ZUR ARBEITSMARKTINTEGRATION

Welches Vorgehen wählen die Personalberatenden bei Schulabgänger/-innen auf Lehrstellensuche? Wie gehen sie vor bei der Arbeitsmarktintegration junger, gering qualifizierter Erwachsene. Mit welchen Massnahmen, Rahmenbedingungen und Abläufen gestalten die RAV die Integration in den Arbeitsmarkt für die Gruppe der 15- bis 25-Jährigen? Diesen Fragen wird in den folgenden Abschnitten 5.2.2.1 bis 5.2.2.3 nachgegangen. Ebenso wird ausgeführt, welche Ziele mit den Aktivitäten verfolgt werden. Im Abschnitt 5.2.2.4 wird dann auf die hauptsächlich vorgefundenen Unterschiede bezüglich der Strategien eingegangen.

#### 5.2.2.1 Inhalte der Strategien

Die Strategien der Arbeitsmarktintegration beinhalten die drei Themenbereiche Qualifikation, Suchstrategie sowie psychosoziale Unterstützung.

##### Qualifizierung

#### *Schulabgänger/-innen:*

Die berufliche Qualifizierung der Schulabgänger/-innen ist gemäss den Befragten das explizite Ziel bei dieser Gruppe. Da der Lehrstellenbeginn alljährlich auf den Herbst festgelegt ist, muss für die Schulabgänger/-innen, die sich auf dem RAV melden, meist eine Anschlusslösung zwischen Ende der obligatorischen Schulzeit und dem Beginn der Lehre gefunden werden. Um die Chancen bei der Lehrstellensuche zu verbessern, wird bei dieser Anschlusslösung, wenn immer möglich, darauf geachtet, dass gleichzeitig die allfälligen Defizite im schulischen, sprachlichen und sozialen Bereich vermindert werden können.

*Stellensuchende:*

Auch bei den jungen Stellensuchenden ohne Berufsabschluss werden gemäss den Personalberatenden – wenn dies erwünscht und angezeigt ist – Nachqualifikationen angestrebt. Bei Stellensuchenden die keine Lehre machen wollen, geht es darum, gewisse Berufserfahrungen zertifizieren zu lassen oder aber über einen Kursbesuch mindestens in einem gewissen Bereich ein Zertifikat zu erreichen. Dies soll zur Erhöhung der Chancen bei der Stellensuche beitragen.

## Suchstrategie

*Schulabgänger/-innen:*

Die Unterstützung des Berufswahlprozesses ist gemäss den befragten Personalberatenden bei den Schulabgänger/-innen eine zentrale Aufgabe. Dazu gehören die Information bezüglich des Lehrstellenangebots und die Abklärung der eigenen Fähigkeiten und Qualifizierung für potenzielle Wunschberufe. Dieser Abgleich hat oft zur Folge, dass Jugendliche sich umorientieren und eine neue berufliche Ausrichtung ins Auge fassen müssen. Zur Unterstützung des Berufswahlprozesses stehen konkrete Instrumente wie Multichecks für Lehrstellen oder die Angebote von Berufsberatungsstellen zur Verfügung. Die Befragten weisen in diesem Zusammenhang auch auf die Schnupperlehren hin, die sie als gute Möglichkeit für Jugendliche erachten, sich ein erstes Bild über einen Beruf zu machen.

Ist die Berufswahl erfolgt und steht die Lehrstellensuche an, benötigen viele Jugendliche der untersuchten Gruppe Unterstützung und Anleitung beim konkreten Vorgehen zur Lehrstellensuche. Das meist geringere schulische Niveau verringert die Chancen auf dem Lehrstellenmarkt für die untersuchte Gruppe stark. Die Personalberatenden machen die Erfahrung, dass es dieser Gruppe eher gelingt, über ein Praktikum während oder nach dem Motivationssemester in einem Lehrbetrieb eine Lehrstelle zu finden. Die Jugendlichen haben im Verlaufe eines Praktikums die Chance, ihre Stärken und Potenziale zu zeigen und einen möglichen Lehrbetrieb von sich zu überzeugen.

*Stellensuchende:*

Arbeitslose Jugendliche ohne Berufsabschluss oder mit einer Anlehre, die sich beim RAV melden, haben meist wenig oder keine Erfahrung mit der Stellensuche. Zudem haben sie oft noch kein Bewerbungsdossier zusammengestellt. Die Erstellung eines Dossiers und die Information zur Suchstrategie gehören bei dieser Gruppe zu den ersten Massnahmen für eine Integration in den Arbeitsmarkt. Als vorrangiges Ziel gilt für die Befragten die Vermeidung einer Langzeitarbeitslosigkeit beziehungsweise die schnelle Arbeitsmarktintegration. Einer effizienten Suchstrategie wird diesbezüglich eine wichtige Funktion zugeschrieben.

## Psychosoziale Unterstützung

*Schulabgänger/-innen und Stellensuchende:*

Die psychosoziale Unterstützung hat gemäss den befragten Personalberatenden eine wichtige Bedeutung sowohl im Berufswahlprozess von Schulabgänger/-innen als auch bei der Stellensuche von Jugendlichen ohne Berufsabschluss. Auf Grund der oft fehlenden diesbezüglichen Unterstützung des familiären Umfeldes erleben die befragten RAV-Beratenden die Jugendlichen in den meisten Fällen als sehr dankbar für diese externe Begleitung. Die Befragten machen die Erfahrung, dass bei Jugendlichen die Gefahr

besteht, dass sie schnell die Motivation oder auch das Selbstvertrauen im Zusammenhang mit der (Lehr-) Stellensuche verlieren und eine kontinuierliche und intensive Begleitung diesbezüglich eine hilfreiche Unterstützung leisten kann.

Bei Suchtproblemen oder anderen gesundheitlichen oder psychischen Schwierigkeiten werden die Personen motiviert, eine entsprechende Fachstelle aufzusuchen. Ab und zu entstehen auch Schnittstellen zur Sozialhilfe. Einerseits, weil sich Jugendliche anstatt beim RAV bei den Sozialdiensten melden, andererseits, weil sie Versicherungsleistungen der ALV erhalten und gleichzeitig zur Existenzsicherung Leistungen der Sozialhilfe oder sogar eine Unterkunft benötigen. In diesen Situationen wird die fallspezifische interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ) notwendig.

#### 5.2.2.2 Geeignete Massnahmen

Die Analyse zeigt verschiedene Massnahmen auf, die von befragten Personalberatenden zur Förderung der Arbeitsmarktintegration angewendet werden.

##### Motivationssemester SEMO (Vor-SEMO)

###### *Schulabgänger/-innen:*

Für Schulabgänger/-innen wird gemäss den befragten Personalberatenden als Strategie praktisch ausschliesslich die Teilnahmen an einem Motivationssemester SEMO angestrebt. Das Motivationssemester hat zum Ziel, die Schulabgänger/-innen im Berufswahlprozess und der Lehrstellensuche zu unterstützen. Die Jugendlichen nehmen gleichzeitig im Rahmen dieser Tagesstruktur an Bildungsangeboten teil und können dadurch allfällige Defizite abbauen. Die befragten Personalberatenden sind sich einig, dass für Schulabgänger/-innen das sechsmonatige Programm eine optimale Integrationsstrategie darstellt.

In einzelnen Kantonen bestehen verschiedene Angebote von Motivationssemestern, die sich bezüglich der Inhalte des Bildungs- und Beschäftigungsteils unterscheiden und die Intensität der Betreuung unterschiedlich gewichten. Dies ermöglicht den Personalberatenden, die Jugendlichen je nach Qualifizierungsbedarf zuzuweisen. Ebenso gibt es im Kanton Bern die Vor-Motivationssemester (Vor-SEMO). Dieses Angebot wird eingesetzt bei Schulabgänger/-innen, die auf Grund fehlender Qualifikationen oder sozialen Kompetenzen noch nicht für die Teilnahme an einem Motivationssemester gerüstet sind oder bei Jugendlichen, die den Zeitpunkt des Starts des Motivationssemesters verpasst haben.

Lehrabbrechern, welche die Lehre in einem anderen Betrieb fortsetzen möchten, wird von den Personalberatenden ebenfalls die Teilnahme an einem Motivationssemester empfohlen. Sie können parallel dazu die Berufsschule weiterführen und werden bei der Suche nach einem neuen Lehrbetrieb unterstützt.

##### Beratungsgespräche

###### *Schulabgänger/-innen und Stellensuchende:*

Das Beratungsgespräch hat gemäss den Personalberatenden bei der Begleitung von Jugendlichen bei der Arbeitsmarktintegration einen sehr grossen Stellenwert. Der Rhythmus der Gespräche ist in gewissen Phasen intensiver als bei anderen Gruppen. Zum Teil erfolgen die Gespräche phasenweise im Rhythmus von zwei Wochen. Die

Befragten erachten es als wichtig, dass Jugendliche kontinuierlich unterstützt werden können. Im Zentrum steht bei Schulabgänger/-innen das Finden einer Anschlusslösung beziehungsweise einer Lehrstelle. Bei den jungen Stellensuchenden ist die Suche einer Stelle prioritär.

Zur Beratungstätigkeit gehört immer wieder auch die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen, damit gute Anschlusslösungen möglich werden. Genannt wird von Personalberatenden insbesondere die Zusammenarbeit mit Berufswahlabklärungsstellen. Weiter weisen die Befragten darauf hin, dass sie auch ab und zu mit Jugendlichen konfrontiert sind, die auf Grund der intellektuellen Fähigkeiten nicht imstande sind, eine normale Lehre zu machen. Für diese Jugendlichen müssen andere berufliche Ausbildungsmöglichkeiten gesucht werden. Meist werden sie zu weiteren Abklärungen an andere Institutionen überwiesen (z.B. IV).

Schliesslich kommt es auch ab und zu vor, dass bei Jugendlichen ohne familiäre Unterstützung die Existenzsicherung und eventuell eine Unterkunft in Koordination mit Sozialdiensten gesichert werden müssen.

Basiskurse (Bewerbungstraining)

*Stellensuchende:*

Für die Gruppe der jugendlichen Stellensuchenden ist gemäss den Befragten die Teilnahme an einem Basiskurs zur Bewerbungstechnik in den meisten Fällen angezeigt. Da diese Gruppe meist keine oder nur wenig Erfahrung mit der Stellensuche mitbringt, ist es zweckmässig, dass sie im Rahmen der Teilnahme an einem solchen Angebot ein Bewerbungsdossier erstellen und Informationen zur Suchstrategie erhalten. Die Verfügung einer Teilnahme zu Beginn der Arbeitslosigkeit gehört praktisch zur Grundstrategie bei dieser Gruppe.

Grundqualifikationen

*Stellensuchende:*

Bei den Grundqualifikationskursen geht es vor allem um die Schulung in der jeweiligen Landessprache und in Mathematik. Das Angebot ist ausgerichtet auf Ausländer/-innen, die meist noch nicht lange in der Schweiz sind. Für die Gruppe der jugendlichen Stellensuchenden erachten die Personalberatenden dieses Angebot als sinnvoll, wenn die Motivation zum Lernen vorhanden ist und wenn die Chance besteht, dass die zukünftige berufliche Integration einfacher wird.

Fachkurse

*Stellensuchende:*

Für die Gruppe der jungen Stellensuchenden ohne Berufsabschluss prüfen die Personalberatenden die Möglichkeiten und das Interesse einer Teilnahme an einem Fachkurs. In Frage kommen insbesondere Informatik-, Pflege- oder Verkaufskurse. Das Ziel einer Teilnahme ist die Zertifizierung einer fachlichen Kompetenz. Ein berufliches Kurszertifikat trägt aus Sicht der Beratenden dazu bei, dass sich die Chancen für die Arbeitsmarktintegration etwas erhöhen.

Programme zur vorübergehenden Beschäftigung (PvB)

*Stellensuchende:*

Programme zur vorübergehenden Beschäftigung erachten die befragten Personalberaterinnen als wichtige und häufige Massnahme für jugendliche Stellensuchende mit geringer Qualifikation. Sie verweisen dabei insbesondere darauf, dass die Vermittlungsfähigkeit durch die Teilnahme während der Arbeitslosigkeit erhalten bleibt. Den Wert der Teilnahme für die Jugendlichen sehen die Befragten vor allem in der Einhaltung einer regelmässigen Tagesstruktur, der Vertiefung beziehungsweise dem Aufbau von beruflichen Qualifikationen und Erfahrungen sowie dem Üben von sozialen Schlüsselqualifikationen.

Übungsfirmen

*Stellensuchende:*

Die Mitarbeit in einer Übungsfirma ist für die untersuchte Gruppe der jungen Stellensuchenden ohne oder mit geringer Berufsbildung selten geeignet. Die Personalberaterinnen weisen darauf hin, dass die Mitarbeit sinnvoll ist bei einer abgeschlossenen Berufsausbildung, vor allem im kaufmännischen Bereich. Da die Gruppe meist nicht über diese Qualifikationen verfügt, erweisen sich die Übungsfirmen kaum als geeignete Massnahme. Eine Ausnahme bildet die Gruppe der Lehrabbrecher/-innen. Für sie kann eine Teilnahme allenfalls eine Zwischenlösung darstellen, bis die Fortführung der Lehre geregelt ist.

Zwischenverdienst

*Stellensuchende:*

Die temporäre Erwerbstätigkeit wird als geeignete Strategie für die Gruppe der jungen, gering qualifizierten Stellensuchenden betrachtet. Die Befragten weisen einerseits darauf hin, dass die jungen Stellensuchenden mit temporären Stellen Berufserfahrung aufbauen können. Die Personalberaterinnen machen die Erfahrung, dass das Vorweisen von konkreter Berufserfahrung insbesondere bei jungen Personen die Stellensuche erleichtert. Andererseits können sich die Betroffenen im Rahmen einer temporären Stelle neue Referenzgeber erschliessen, die ihnen bei der weiteren Stellensuche behilflich sein können.

Allerdings sehen die Befragten auch Grenzen von Zwischenverdiensten für die nachhaltige Arbeitsmarktintegration der untersuchten Gruppe. So handelt es sich bei den temporären Stellen für diese Gruppe vorwiegend um saisonale Angebote. Auf Seite der jungen Stellensuchenden ohne Berufsausbildung ist diese Art von Beschäftigungsverhältnissen durchaus beliebt, da sie oft gut bezahlt sind und gleichzeitig den Betroffenen eine grosse Flexibilität in der Lebensgestaltung ermöglichen. Zudem können mit Zwischenverdiensten fortlaufend neue Beitragszeiten erarbeitet werden, was den Druck, eine feste Arbeitsstelle zu finden, schwächt.

Einarbeitungszuschüsse

*Stellensuchende:*

Einarbeitungszuschüsse werden von den Befragten in einigen Fällen als geeignete Massnahme für eine bessere Vermittlungsfähigkeit der jungen Stellensuchenden ohne Berufsabschluss erachtet. Meist handelt es sich dabei um eine Vermittlung in Betriebe, die Erfahrung mit der Einarbeitung von Personen mit körperlichen oder psychischen

Schwierigkeiten oder niedrig qualifizierten Jugendlichen haben und den Personalberatenden bekannt sind.

### 5.2.2.3 Organisation und Prozesse

Auf der organisatorischen Ebene und bei den Abläufen der RAV zeigen sich die folgenden drei relevanten Themenbereiche für die untersuchte Gruppe.

#### Zielgruppenspezialisierung bei den Personalberatenden

Die untersuchten RAV verfügen alle über spezialisierte Personalberatende für die Schulabgänger/-innen und jungen Stellensuchenden. Zum Teil beraten sie gleichzeitig auch noch andere Gruppen. Der Kanton Luzern verfügt über ein spezialisiertes RAV, welches sich ausschliesslich mit Schulabgänger/-innen beschäftigt. Gemäss den Befragten drängt sich eine Zielgruppenspezialisierung aus verschiedenen Gründen auf. Erstens sind zur Beratung der Gruppe der Jugendlichen eine gute Übersicht über die verschiedenen Möglichkeiten an Brückenangeboten und gute Kenntnisse des Schulsystems notwendig. Zweitens ist die Beratungstätigkeit stark an das Schuljahrende beziehungsweise an den Lehrstellenbeginn geknüpft. Der Arbeitsanfall richtet sich nach diesen Zeitpunkten. Drittens ist bei der Beratung von Jugendlichen je nach Berufswahlphase oft ein intensiverer Gesprächsrhythmus notwendig, um die Motivation zu erhalten. Hinzu kommt, dass bei vielen Jugendlichen die psychosoziale Unterstützung besonders wichtig ist. Schliesslich erachten es die Personalberatenden als entscheidend für die Lehrstellensuche, dass eine gute Vernetzung zur Wirtschaft besteht. Ein Kontaktnetz zu Lehrbetrieben und Betrieben mit Praktikumsplätzen macht die Integration bedeutend einfacher.

#### Prozesse der RAV

Wie bereits bei der Gruppe der älteren Stellensuchenden ausgeführt, verfügen die befragten RAV über Standardprozesse für die Beratung und Vermittlung der Stellensuchenden. Zeitpunkte, Rhythmen und Inhalte, insbesondere der ersten Beratungsgespräche sowie Meilensteine für Entscheide sind darin festgehalten. Die befragten RAV verfügen bei der Gruppe der Schulabgänger/-innen über klar definierte Prozesse zum Eintritt in die Motivationssemester. Bei der Gruppe der jungen Stellensuchenden bestehen jedoch keine speziellen Abläufe im Zusammenhang mit der Arbeitsmarktintegration.

#### Einforderung der Schadensminderungspflicht

Der Kontrolle der Arbeitsbemühungen wird bei der Gruppe der jungen Stellensuchenden ein guter Stellenwert beigemessen. Sie erfolgt systematisch im Rahmen der Beratungsgespräche. Zum Teil wird sie während der Teilnahme an einem Beschäftigungsprogramm mit integrierter Begleitung bei der Stellensuche an die Programmleitung delegiert. Wie bei den älteren Stellensuchenden bereits ausgeführt, verfügen einige RAV über kantonal festgelegte Zahlen zu den erforderlichen monatlichen Arbeitsbemühungen. Die befragten Personalberatenden machen die Erfahrung, dass bei jugendlichen Stellensuchenden ein gewisser äusserer Druck bezüglich der Arbeitsbemühungen einen guten Effekt hat. Bei dieser Gruppe ist die eigene Motivation, eine Stelle zu finden zum Teil eher gering. Die festgelegte Anzahl von Bemühungen ermöglicht den Personalberatenden deren konsequente Einforderung. Die Personalberatenden erachten es auch als wichtig, dass die Jugendlichen in Kontakt mit dem Arbeitsmarkt kommen. Die Arbeitsbemühungen sind auch aus dieser Sicht ein wichtiges Instrument. Die Kontrolle

der Arbeitsbemühungen bietet zudem die Basis, um die Suchstrategie zu prüfen und allenfalls anzupassen.

Bei Schulabgänger/-innen werden Arbeitsbemühungen der Lehrstellensuche oder Praktikumssuche kontrolliert. Die Kontrolle wird entweder von den Programmleitenden der Motivationssemster oder von RAV-Personalberatenden vorgenommen. Auch bei dieser Gruppe wird die Kontrolle als wichtig eingeschätzt, damit die Jugendlichen aktiv und kontinuierlich Anstrengungen unternehmen.

### 5.2.3 UNTERSCHIEDE ZWISCHEN DEN RAV

Die Strategien der untersuchten RAV zur Arbeitsmarktintegration unterscheiden sich in gewissen Aspekten sowohl bei der Gruppe der Schulabgänger/-innen als auch bei der Gruppe der jungen Stellensuchenden. Es handelt sich um unterschiedliche Schwerpunktsetzungen. Gemeinsam verfolgen alle RAV die Strategie des Einsatzes von Motivationssemestern bei Schulabgänger/-innen, damit eine Anschlusslösung zur Arbeitsmarktintegration gefunden werden kann. Ebenso erfolgt bei allen RAV die Betreuung der Jugendlichen durch spezialisierte Personalberatende beziehungsweise Stellen (kantonales RAV für Schulabgänger). Unterschiede zeigen sich bezüglich der Bearbeitung der Schnittstellen zum Bildungssystem und der Arbeitsteilung beziehungsweise der Art der Zusammenarbeit zwischen RAV-Personalberatenden und Programmleitenden der Motivationssemester.

Art des Umgangs mit der Schnittstelle zum Bildungssystem: eher aktive Bearbeitung oder eher passive Bearbeitung

Verschiedene RAV bearbeiten die Schnittstelle zum Bildungssystem aktiv. Sie verfügen über systematische Kooperationen mit den entsprechenden Stellen. Dies betrifft zum einen die beruflichen Abklärungsstellen. Bei Schulabgänger/-innen, bei denen der Berufswahlprozess noch wenig fortgeschritten ist, werden die Abklärungsangebote dieser Stellen in Anspruch genommen. Zum anderen suchen die RAV die Zusammenarbeit mit den verschiedenen Brückenangeboten, welche den Jugendlichen als weitere Anschlusslösungen neben der Teilnahme an einem SEMO zur Verfügung stehen (z.B. kommunale und kantonale Brückenangebote der Volksschulen, der Berufsbildungsinstitutionen). Schliesslich verfolgen RAV auch den Weg der aktiven Information potenzieller Teilnehmenden von Motivationssemestern, indem die Schüler/-innen systematisch während des 9. Schuljahrs über die Lehrstellensuche und das Motivationssemester informiert werden.

Art der Arbeitsteilung zwischen RAV und Motivationssemester: RAV übergibt die Aufgaben oder RAV macht weiterhin die Beratung und Kontrolle

Ein organisatorischer Unterschied zeigt sich bezüglich der Aufgabenteilung zwischen den Personalberatenden und den Programmleitenden von Motivationssemestern:

- Einige untersuchte RAV haben eine sehr enge Art der Zusammenarbeit installiert. Dies kann bedeuten, dass die Personalberatenden die offiziellen Beratungsgespräche vor Ort im Rahmen des Motivationssemesters vornehmen oder dass die spezialisierten RAV-Personalberatenden für Schulabgänger/-innen ihren Arbeitsort sogar in den Räumlichkeiten der Motivationssemester haben. Diese Art der Zusammen-

arbeit fördert gemäss den Befragten den Informationsfluss und die Koordination der Aktivitäten beim Finden einer Lehrstelle oder einer anderen Anschlusslösung.

- Bei der anderen Gruppe der untersuchten RAV finden die Beratungsgespräche für die Teilnehmenden eines Motivationssemesters regulär auf dem RAV statt. Die Personalberatenden erhalten von den Programmleitenden schriftliche oder mündliche Berichterstattungen über Qualifikationsfortschritte und Stand der Lehrstellensuche.

Stellenwert der Nachqualifizierung bei jungen Stellensuchenden: vorrangiges Ziel Nachqualifizierung oder Arbeitsmarktintegration

Im Zusammenhang mit der Arbeitsmarktintegration von jungen Stellensuchenden ohne Berufsabschluss gehen die untersuchten RAV tendenziell zwei unterschiedliche Wege.

- Eine Gruppe der RAV verfolgt – wenn das Potenzial und die Motivation vorhanden sind – eine Nachqualifizierung dieser Gruppe von Stellensuchenden. Ziel ist es, die erste Phase der Arbeitslosigkeit bei dieser Personengruppe zu nutzen, damit diese mindestens über eine Zertifizierung in einem Fachbereich verfügt. Meist wird eine Zertifizierung im EDV-Bereich angestrebt. Die stellensuchenden Jugendlichen sollen dadurch über eine bessere Ausgangslage für die nachhaltige Arbeitsmarktintegration verfügen.
- Die zweite Strategie setzt das prioritäre Ziel bei dieser Gruppe auf die schnelle Arbeitsmarktintegration, auch über Zwischenverdienste. Während der Stellensuche und zur Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit wird auf die Teilnahme an Beschäftigungsprogrammen gesetzt.

Handhabung der Einforderung der Schadensminderungspflicht: Allgemeine oder individuell definierte Anzahl Arbeitsbemühungen

Die Kontrolle der Arbeitsbemühungen bei der Gruppe der jungen Stellensuchenden wird von allen untersuchten RAV als wichtig eingeschätzt, da bei dieser Gruppe die Gefahr besteht, dass die Stellensuche aus wirtschaftlichen und sozialen Gründen nicht unbedingt Priorität hat. Bei der Kontrolle der Arbeitsbemühungen zeigen sich Unterschiede in der Konsequenz und Systematik der Einforderung der Arbeitsbemühungen.

Einige RAV verfügen über kantonal festgelegte Richtzahlen zu den erforderlichen monatlichen Arbeitsbemühungen. Die befragten Personalberatenden fordern diese Anzahl bei den jugendlichen Stellensuchenden systematisch und konsequent ein und verfügen Sanktionen, falls diese nicht erreicht werden. Sie machen die Erfahrung, dass bei jugendlichen Stellensuchenden ein gewisser äusserer Druck bezüglich der Arbeitsbemühungen und allfällige Sanktionen zur Arbeitsmarktintegration beitragen.

## 6 BEWERTUNG DER STRATEGIEN ZUR ARBEITSMARKT- INTEGRATION

---

Im Zentrum der vorliegenden Untersuchung steht nicht nur die Frage nach den unterschiedlichen Beratungs- und Verfügungsstrategien und den Faktoren, welche deren Einsatz beeinflussen. Von wesentlichem Interesse ist auch die Frage nach der Wirksamkeit der Strategien auf die Arbeitsmarktintegration.

Offen ist, inwiefern sich die von den RAV eingesetzten Strategien eignen, um den Problemstellungen, die sich den beiden untersuchten Gruppen bei der Arbeitsmarktintegration stellen, zu begegnen. Zu klären ist auch, welche Hindernisse mit welchen Strategien umgangen werden können. Wir stellen dazu die festgestellten Probleme den entsprechenden Massnahmen der RAV gegenüber und bewerten deren Wirksamkeit.

Im folgenden Abschnitt 6.1 wird die Beurteilung für die Gruppe der älteren, gut qualifizierten Stellensuchenden vorgenommen, im Abschnitt 6.2 für die Gruppe der jungen, gering qualifizierten Stellensuchenden.

### 6.1 POTENZIAL DER STRATEGIEN FÜR DIE ÄLTEREN, GUT QUALIFIZIERTEN STELENSUCHENDEN

Auf der Basis der vorangegangenen Ausführungen zeigt Darstellung D 6.1 eine Gegenüberstellung der erhobenen Problemstellungen und der eingesetzten Strategien der RAV. Gleichzeitig nehmen wir eine Bewertung der Strategien hinsichtlich ihres Problemlösungspotenzials vor (+/-).

D 6.1: ÄLTERE, GUT QUALIFIZIERTE STELLENSUCHEDE: GEGENÜBERSTELLUNG VON PROBLEMSTELLUNGEN UND STRATEGIEN

Problemstellungen für die Gruppe		Strategien der RAV	
Stellensuchende Person	Qualifikation	* <b>Fachliches Wissen nicht aktuell bzw. vor allem betriebsspezifisches Wissen</b>	+ Fachkurse -/+Einarbeitungszuschüsse
		* <b>Qualifikation und Erfahrung einseitig bzw. spezialisiert</b>	+ Zwischenverdienst + Kurs Prüfung Selbstständigkeit
	psychosoziale Ebene	* <b>Keine Erfahrung mit Situation Arbeitslosigkeit</b> * <b>Statusverlust durch Arbeitslosigkeit</b> * <b>Qualifikations- und Altersgefälle zwischen Personalberatenden und Stellensuchenden</b> * <b>Verlust Selbstsicherheit</b> * <b>Sozialer Rückzug</b> * <b>Frustration und Motivationsverlust</b> * <b>Psychische und gesundheitliche Probleme</b>	+ Persönlichkeitsorientierte Kurse - Beratungs- und Kontrollgespräche RAV
		Suchstrategie	* <b>Keine aktuellen Arbeitsmarkterfahrungen</b> * <b>Fehlende Kenntnisse zu Stellenbesetzungswegen und -praxis</b> * <b>Fehlende Praxis der Selbstpräsentation im Bewerbungsverfahren</b> * <b>Inkongruenz von Qualifikation und beruflicher Funktion (Sunk Costs-Dilemma)</b> * <b>Fehlende Kenntnisse zu neueren Entwicklungen des eigenen und verwandter Berufsfelder</b> * <b>Schwierigkeit zur Einschätzung der beruflichen Chancen</b> * <b>Kein aktuelles Bewerbungsdossier</b> * <b>Geringe Flexibilität für neue Tätigkeitsfelder</b>
Arbeitsmarkt		* <b>Keine Neueinstellungen von über 50-Jährigen</b>	+ Zwischenverdienst + Persönlichkeitsorientierte Kurse -/+Kurs Prüfung der Selbstständigkeit
		* <b>Keine Festanstellung von überqualifizierten Mitarbeitende</b>	+ Zwischenverdienst -/+Kurs Prüfung der Selbstständigkeit
		* <b>Wenige Stellenangebote für spezialisierte ältere, gut qualifizierte Stellensuchende</b>	-/+monatliche Beratungs- und Kontrollgespräche
		* <b>Hohe Sozialversicherungsbeiträge, hohe Lohnkosten</b>	+ kantonale Beiträge an BVG, Krankentaggelder + Einarbeitungszuschüsse bis 12 Mt.

Legende:

Fett: Speziell relevant für die Gruppe der älteren, gut qualifizierten Stellensuchenden.

+ eher Übereinstimmung von Problemstellung und Strategie der RAV, - eher keine Übereinstimmung von Problemstellung und Strategie der RAV.

Die Gegenüberstellung macht deutlich, dass nicht alle eingesetzten Strategien geeignet sind, die Hindernisse wirkungsvoll anzugehen. Die Überlegungen dazu werden im Folgenden erläutert.

Zwischenverdienst ermöglicht Arbeitsmarktintegration über die Hintertüre

Der Zwischenverdienst erweist sich als eine wirkungsvolle Strategie für die Gruppe der älteren, gut qualifizierten Stellensuchenden, um wieder Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden. Darstellung D 6.1 zeigt, dass verschiedenen festgestellten Schwierigkeiten, die sich der Gruppe stellen, mit einem Zwischenverdienst entgegengewirkt werden kann. So bietet ein Zwischenverdienst die Möglichkeit, eine enge oder einseitige berufliche Ausrichtung und Erfahrung zu verbreitern. Ebenso kann der Zwischenverdienst ein Weg sein, um das systematische Ausscheiden von über 50-jährigen Bewerbern bei Auswahlverfahren zu umgehen. Schliesslich ist eine vorübergehende Beschäftigung sowohl für den gut qualifizierten Stellensuchenden als auch für einen Arbeitgeber akzeptabel, auch wenn Arbeitsstelle und Qualifikation nicht exakt übereinstimmen. Bei beiden letztgenannten Gründen bietet sich dem Stellensuchenden die Gelegenheit, seine beruflichen Kompetenzen in der Praxis zu zeigen und über diesen Weg allenfalls später eine Festanstellung in eine adäquate Funktion zu erhalten.

Persönlichkeitsorientierte Kurse als Antwort auf zentrale Hindernisse bei der Stellensuche

Die persönlichkeitsorientierten Kurse zeigen sich als wirkungsvoll für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt. Die Kurse decken ein breites Themenspektrum ab. Sie beinhalten zum einen die Unterstützung bei der Stellensuche (Standortbestimmung und Suchfelddefinition sowie die eigentliche Suchstrategie). Zum anderen beinhalten sie persönliche Hilfe in der Situation der Arbeitslosigkeit. Je nach Angebot ist der inhaltliche Schwerpunkt eher im Bereich der Stellensuche oder eher im Bereich der persönlichen Unterstützung gesetzt. Mit diesen Inhalten gehen die Kurse ebenfalls verschiedene zentrale Problemfelder an, die sich der untersuchten Gruppe im Zusammenhang mit der Stellensuche und dem Umgang mit der Situation der Arbeitslosigkeit explizit stellen (vgl. Darstellung D 6.1).

Betrachtet man die Problemstellungen, auf welche die persönlichkeitsorientierten Kurse reagieren, wird klar, dass nicht der Zeitpunkt der Massnahme, sondern die Frage nach der Notwendigkeit einer Unterstützung angeschaut werden muss. Unkenntnisse zur Suchstrategie oder ungeeignete Bewerbungsunterlagen werden sich auch bei dieser Gruppe kaum nach einigen Monaten verändern. Ebenso verhält es sich mit den Problemfeldern im Bereich des persönlichen Umgangs mit der Situation der Arbeitslosigkeit. Eine effiziente Strategie zur Arbeitsmarktintegration ist demzufolge ein frühzeitiges Profiling der Personen hinsichtlich ihres Bedarfs an Unterstützung bei der Standortbestimmung und Stellensuche und eine frühzeitige Teilnahme an einer Massnahme.

Dabei sind Angebote, die eher die Funktion (Kader, höheres Bildungsniveau) oder die Fachspezialisierung in den Vordergrund rücken, besser geeignet, um auf die spezifische berufliche Ausgangssituation dieser Gruppe eingehen zu können. Die Erfahrung zeigt, dass bei diesen Kursen auf Grund der Zugangskriterien automatisch eine Alterseingrenzung auf über 40-Jährige erfolgt.

Steht vorerst der Bedarf an persönlicher Unterstützung im Umgang mit der Arbeitslosigkeit im Vordergrund, sind Angebote, die sich explizit an ältere Stellenlose richten, Erfolg versprechender. Die spezifischen Probleme, die die Arbeitslosigkeit nach einer langen Berufsbiografie hervorrufen kann, können so eher thematisiert werden (vgl. Darstellung D 6.1). Sinnvollerweise eignen sich hier eher Angebote, die eine gewisse Kontinuität in der Begleitung gewährleisten.

Beratungs- und Kontrollgespräche vor allem für gute Triage nutzen  
 Die Beratungs- und Kontrollgespräche haben bei den älteren, gut qualifizierten Stellensuchenden eine wichtige Funktion als Triagestelle zu einer geeigneten Massnahme. Die Beratungsgespräche eignen sich hingegen nur sehr bedingt für die Unterstützung bei der Stellensuche und beim Umgang mit der Arbeitslosigkeit. Die meisten der untersuchten RAV verfügen nämlich über keine systematische Zielgruppenspezialisierung bei den Personalberatenden. Dies führt bei der untersuchten Gruppe zu Beratungssituationen mit einem beruflichen Status- und Qualifikationsgefälle sowie einem erheblichen altersmässigen Unterschied (und dadurch auch Lebenserfahrungshintergrund) zwischen beratender und beratener Person. Der Kontakt wird dadurch erschwert. Gleichzeitig sind die Art und die Wege der Stellensuche bei der Gruppe sehr spezifisch, was ein spezielles Know-how in der Unterstützung erforderlich macht. Schliesslich nimmt ein beträchtlicher Teil der untersuchten Gruppe die Stellensuche selbstständig wahr und benötigt keinerlei Unterstützung. Als grundsätzliches Hindernis für eine wirkungsvolle Beratung durch die Personalberatenden wirkt zudem die Verknüpfung der beiden Aufgaben der Kontrolle der Arbeitsbemühungen und der Beratung der Stellensuchenden, wie es der Vollzug vorsieht.

Vor dem Hintergrund der geringen Zahl der vorhandenen Stellenangebote für die zum Teil sehr spezifischen Berufsfelder der Gruppe und dem erhöhten Aufwand für eine Bewerbung ist die Festlegung einer konkreten Zahl von erforderlichen monatlichen Arbeitsbemühungen, wie dies einige Kantone eingeführt haben, nur sinnvoll, wenn sie für die Gruppe der älteren Stellensuchenden angepasst ist.

Gezielte Fachkurse zur Aktualisierung der bestehenden Qualifikationen  
 Kurse zur Aktualisierung von fachlichem Wissen, Arbeitsmethoden (Informatik) oder von Sprachkenntnissen haben sich für die untersuchte Gruppe als eine geeignete Massnahme erwiesen, um die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Nicht mehr aktualisierte Qualifikationen stellen ein zentrales Problemfeld für die Gruppe der älteren, gut qualifizierten Stellensuchenden für die Arbeitsmarktintegration dar. Das Problem zeigt sich, wenn einmal erworbene Qualifikationen nicht kontinuierlich entsprechend den aktuellen Erfordernissen auf dem Arbeitsmarkt erweitert werden, beziehungsweise wenn neue wichtige Kompetenzen im Berufsfeld nicht mehr angeeignet wurden. Fachliche Weiterbildung, welche eine Aktualisierung der Qualifikationen beinhaltet, eignet sich, um das Suchfeld der Stellensuchenden zu erweitern, weil durch die Weiterbildung den Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprochen werden kann.

Einarbeitungszuschüsse weniger relevant

Mit Einarbeitungszuschüssen soll in der Anfangsphase die Einarbeitung in einen Betrieb ermöglicht werden, damit das vom Betrieb geforderte Leistungsniveau erreicht werden kann. Zu den zentralen Problemstellungen bei gut qualifizierten, älteren Stel-

Stellensuchenden zählen die Überqualifizierung oder zu spezialisiertes Expertenwissen. Einarbeitungszuschüsse eignen sich nur beschränkt, um diese Ausgangsschwierigkeiten auszugleichen. Hinzu kommt, dass Betriebe kaum bereit sind, bei einem Stellenprofil für eine gut qualifizierte Person, Qualifikationsnachholbedarf in Kauf zu nehmen.

Selbstständigkeit ja, aber!

Die selbstständige Erwerbstätigkeit als Ausweg aus einer erschwerten Stellensuche garantiert keine nachhaltige und existenzsichernde Arbeitsmarktintegration. Entscheidend müssen die entsprechende Qualifikation und die Erfahrung der Stellensuchenden Person sein. Nur eine sorgfältige vorgängige Prüfung macht den Schritt in die Selbstständigkeit zu einer erfolgreichen Strategie der Arbeitsmarktintegration älterer Stellensuchenden. Einer solchen Prüfung muss im Rahmen der Kursangebote zur Selbstständigkeit ein grosser Stellenwert eingeräumt werden.

## 6.2 POTENZIAL DER STRATEGIEN FÜR DIE SCHULABGÄNGER/-INNEN UND JUNGEN STELLENSUCHENDEN

Darstellung D 6.2 zeigt eine Übersicht der Problemstellungen, mit welchen die Schulabgänger/-innen konfrontiert sind und stellt sie den hauptsächlich eingesetzten Strategien gegenüber.

D 6.2: SCHULABGÄNGER/-INNEN: GEGENÜBERSTELLUNG VON PROBLEMSTELLUNGEN UND STRATEGIEN

Problemstellungen für die Gruppe		Strategien der RAV	
Stellensuchende Person	Qualifikation	<ul style="list-style-type: none"> <li>* <b>Schulische Defizite</b></li> <li>* <b>Sprachdefizite (Landessprache)</b></li> <li>* <b>Mangelnde soziale Kompetenzen</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Motivationssemester SEMO (Vor-SEMO)</li> <li>-/+Grundqualifikationskurse</li> </ul>
	psychosoziale Ebene	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Demotivation/Verunsicherung</li> <li>* <b>Verlust Tagesstruktur</b></li> <li>* <b>Fehlende Unterstützung des familiären Umfelds</b></li> <li>* Psychische oder gesundheitliche Probleme</li> <li>* Existenzprobleme (finanziell, Unterkunft)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Motivationssemester SEMO (Vor-SEMO)</li> <li>+ Beratungsgespräche (und Triage an weitere Institutionen, Sozialhilfe)</li> </ul>
	Suchstrategie	<ul style="list-style-type: none"> <li>* <b>Berufswahlprozess nicht abgeschlossen</b></li> <li>* Enge Ausrichtung der Berufswahl</li> <li>* Überschätzung der beruflichen Ausbildungsmöglichkeiten</li> <li>* Keine Suchstrategie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Motivationssemester SEMO (Vor-SEMO)</li> <li>+ Beratungsgespräche</li> <li>+ Zusammenarbeit RAV - Bildungssystem</li> </ul>
Schul- und Bildungssystem	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Fehlende Unterstützung beim Berufswahlprozess</li> <li>* <b>Unkoordiniertes, geringes Angebot an Brückenangeboten nach dem 9. Schuljahr</b></li> <li>* Fehlende Unterstützung beim Suchen von Anschlusslösungen nach obligatorischer Schulzeit</li> <li>* <b>Verzögerte Anmeldung beim RAV</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Motivationssemester SEMO (Vor-SEMO)</li> <li>+ Beratungsgespräche</li> </ul>	
Arbeitsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> <li>* <b>Grosse Konkurrenz bei Lehrstellen – steigende Ansprüche</b></li> <li>* Inoffiziell unkoordinierte Lehrstellenvergabe</li> <li>* <b>Fehlende Praktikums- und Schnupperlehrplätze</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Motivationssemester SEMO (Vor-SEMO)</li> <li>+ Beratungsgespräche</li> </ul>	

Legende:

Fett: Speziell relevant für die Gruppe der Schulabgänger/-innen.

+ eher Übereinstimmung von Problemstellung und Strategie der RAV, - eher keine Übereinstimmung von Problemstellung und Strategie der RAV.

Die Darstellung 6.2 zeigt, dass bei Schulabgänger/-innen hauptsächlich zwei Massnahmen eingesetzt werden: die Beratungsgespräche und die Motivationssemester. Beide Massnahmen werden als effektive Strategien zur Problemlösung bei dieser Gruppe bewertet.

Darstellung 6.3 zeigt die Problemstellungen für die Gruppe der jungen Stellensuchenden und stellt sie den hauptsächlich eingesetzten Strategien gegenüber.

D 6.3: JUNGE STELLENSUCHENDE: GEGENÜBERSTELLUNG VON PROBLEMSTELLUNGEN UND STRATEGIEN

Problemstellungen für die Gruppe		Strategien der RAV	
Stellensuchende Person	Qualifikation	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Schulische Defizite</li> <li>* Sprachdefizite (Landessprache)</li> <li>* Mangelnde soziale Kompetenzen</li> <li>* <b>Kein Berufsabschluss</b></li> <li>* <b>Mangelnde Berufserfahrung</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-/+Grundqualifikationskurse</li> <li>-/+Fachkurse (Zertifizierung)</li> <li>-/+Beschäftigungsprogramme</li> <li>-/+Zwischenverdienst</li> </ul>
	psychosoziale Ebene	<ul style="list-style-type: none"> <li>* <b>Fehlender wirtschaftlicher Druck für Stellensuche</b></li> <li>* <b>Fehlender sozialer Druck für die Stellensuche (Peergruppeneffekt)</b></li> <li>* <b>Verlust Tagesstruktur</b></li> <li>* Fehlende Unterstützung des familiären Umfelds</li> <li>* Psychische oder gesundheitliche Probleme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Beschäftigungsprogramme</li> <li>+ Beratungsgespräche (und Triage an weitere Institutionen, Sozialhilfe)</li> <li>+ Kontrolle Arbeitsbemühungen</li> </ul>
	Suchstrategie	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Keine Suchstrategie</li> <li>* Fehlende, mangelhafte Bewerbungsunterlagen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Basiskurs Bewerbungstraining</li> <li>-/+Beschäftigungsprogramme</li> </ul>
Arbeitsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> <li>* <b>Behebung von Arbeitskräftemangel über temporäre und weniger über feste Stellen</b></li> <li>* Fehlende Praktikumsplätze</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-/+Zwischenverdienst</li> <li>+ Beschäftigungsprogramme</li> </ul>	

Legende:

Fett: Speziell relevant für die Gruppe der jungen Stellensuchenden.

+ eher Übereinstimmung von Problemstellung und Strategie der RAV, - eher keine Übereinstimmung von Problemstellung und Strategie der RAV.

Wie die Darstellung 6.3 zeigt, sind nicht alle eingesetzten Strategien bei den jugendlichen Stellensuchenden uneingeschränkt geeignet, um die Hindernisse, die sich dieser Gruppe für die Arbeitsmarktintegration stellen, wirkungsvoll anzugehen. Nachfolgend werden Schlüsse zur Wirksamkeit der einzelnen Strategien für die beiden Gruppen gezogen.

Motivationssemester: eine zugeschnittene Massnahme für Schulabgänger/-innen

Motivationssemester haben sich als erfolgreiche Anschlusslösung für Schulabgänger/-innen ohne Lehrstelle bewährt. Wie Darstellung D 6.2 zeigt, können praktisch alle der beschriebenen Problemfelder mit der spezifischen Form, wie sie die Motivationssemester darstellen, angegangen werden. Motivationssemester beinhalten sowohl Bildungs- wie Beschäftigungsteile. Sie bieten eine intensive Begleitung der Schulabgänger/-innen beim Berufswahlprozess und der Lehrstellen- beziehungsweise der Praktikumsuche. Mit dem Bildungsteil können schulische und sprachliche Defizite verringert und soziale Kompetenzen geschult werden. Im Austausch mit den Programmleitenden und

den anderen Teilnehmenden können die Lehrstellensuche vorbereitet sowie Erfahrungen ausgetauscht und Tipps weitergegeben werden. Die intensive Begleitung während sechs Monaten bietet die Chance, eine fehlende familiäre Unterstützung im Berufswahlprozess und bei der Lehrstellensuche zu ersetzen. Die internen oder externen in Betrieben stattfindenden beruflichen Beschäftigungsaktivitäten bieten einen teilweisen Ersatz für die fehlenden Praktikums- und Schnupperplätze auf dem Arbeitsmarkt.

Verschiedene Angebote an Motivationssemestern mit unterschiedlicher inhaltlicher Ausrichtung beziehungsweise mit spezifischen Zugangskriterien eignen sich, um adäquat auf verschiedene Kompetenzniveaus (z.B. sprachliche oder soziale Kompetenzen) der Schulabgänger/-innen zu reagieren. Diesbezüglich bietet auch die Einrichtung eines Vor-SEMO ein geeignetes Angebot, um unterschiedliche Vorkenntnisse der Schulabgänger/-innen auszugleichen. Gestaffelte Startzeiten bei den Motivationssemestern können zudem der Problematik von verspäteten Anmeldungen entgegenwirken.

Regelmässige Beratungsgespräche bei Jugendlichen geeignet

Regelmässige Beratungsgespräche in einem zwei- bis vierwöchigen Rhythmus haben sich als wirksam bei der Unterstützung sowohl von Schulabgänger/-innen als auch von jungen Stellensuchenden erwiesen. Zur Unterstützung bei Problemen auf der psychosozialen Ebene und auch bei der Suche von Lehrstellen oder Arbeitsstellen ergänzen sie die Betreuung, die während der Teilnahme an einer anderen Massnahme erfolgt, sinnvoll. Eine gute Koordination der beiden Unterstützungsformen ist wichtig. Das Beratungsgespräch hat insbesondere auch als Triage eine wichtige Aufgabe. Die Problemsituationen bei der Gruppe der Jugendlichen zeigen, dass mit der gezielten Weiterleitung an beziehungsweise Zusammenarbeit mit Institutionen aus dem Bildungsbereich oder anderen Systemen der sozialen Sicherheit (IV, Sozialhilfe) eine wichtige Aufgabe wahrgenommen werden muss. Dies kann der Fall sein, wenn weitere berufliche Abklärungen notwendig werden oder wenn zusätzliche Brückenangebote geprüft werden müssen. Die Zusammenarbeit drängt sich auch auf, wenn gesundheitliche oder psychische Probleme eine Anschlusslösung verhindern oder die Existenzsicherung grundsätzlich nicht mehr gewährleistet ist.

Kontrolle der Arbeitsbemühungen bei jungen Stellensuchenden wichtig  
Eine grosse Wirkung ist bei jungen Stellensuchenden von konkreten Zielsetzungen bezüglich der Arbeitsbemühungen und deren konsequenten Kontrolle zu erwarten. Die Kontrolle ermöglicht es, trotz fehlendem wirtschaftlichem und sozialem Druck zur Arbeitsmarktintegration diesbezügliche Arbeitsbemühungen einzufordern. Entsprechende Sanktionen in Form von Einstelltagen, wenn die Ziele nicht erreicht werden, sind bei Jugendlichen als effiziente Instrumente zu betrachten.

Grosser Stellenwert der Beschäftigungsprogramme

Der Einsatz von Beschäftigungsprogrammen für die Gruppe der jungen Stellensuchenden erweist sich als wirkungsvolle Strategie, insbesondere zum Erhalt der Tagesstruktur und der Arbeitsmarktfähigkeit sowie zur Aneignung von weiterer Berufserfahrung. Zusätzlich ist der Stellenwert der Programme vor allem hinsichtlich der Förderung der sozialen Kompetenzen in der Gruppe und bezüglich der Unterstützung bei der Stellensuche zu sehen. Als Einschränkung hat sich gezeigt, dass – obwohl die meisten Beschäftigungsprogramme gleichzeitig auch Bildungsteile enthalten – bezüglich der Bearbeitung

von schulischen Defiziten oder Sprachdefiziten eher geringe Effekte erwartet werden können. Die Programme können auf Grund der heterogenen Leistungsniveaus oft zu wenig differenziert auf die Bedürfnisse einzelner eingehen.

Zwischenverdienst gut, aber wenig nachhaltig

Temporäre Stellen erweisen sich als effiziente Möglichkeit für die Gruppe der jungen Stellensuchenden, um sich Berufserfahrung und neue Referenzen für die Stellensuche anzueignen. Direkte Wirkungen hinsichtlich einer nachhaltigen Arbeitsmarktintegration sind hingegen weniger zu erwarten. Beim Stellenmarkt der temporären Stellen für junge Stellensuchende ohne Berufsausbildung handelt es sich um eine saisonale Nachfrage im niedrig qualifizierten Bereich. Aus diesem Grund sind die Chancen meist gering, dass aus einer temporären Stelle eine feste Anstellung wird.

Nachqualifizierung sinnvoll bei entsprechender Motivation

Sowohl Schulabgänger/-innen, die sich zur Unterstützung bei der Lehrstellensuche bei den RAV melden als auch arbeitslose Jugendliche auf Stellensuche haben in den meisten Fällen Qualifikationsdefizite auf verschiedenen Ebenen. Umgekehrt bietet der Arbeitsmarkt kaum Lehrstellen oder feste Stellen im niedrig qualifizierten Bereich an. Die Chancen auf dem Arbeitsmarkt stehen für diese Jugendlichen entsprechend schlecht. Als Erfolg versprechend im Hinblick auf eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration erweisen sich aus diesem Grund Nachqualifikationen. Im Vordergrund stehen je nach Bedarf Sprachkurse, Kurse zu Grundqualifikationen oder Fachkurse. Als Grundvoraussetzung muss die entsprechende Motivation auf Seite der Betroffenen vorhanden sein.

Für die Gruppe der jungen Stellensuchenden ohne Berufsabschluss erweist sich eine berufliche Zertifizierung im Rahmen einer Teilnahme an einem Kursangebot als Erfolg versprechend. Das Vorweisen eines fachlichen Zertifikats zeigt potenziellen Arbeitgebern, dass die jugendlichen Stellensuchenden über Eigenmotivation verfügen und einen gewissen Durchhaltewillen aufbringen. Von einem Kurszertifikat können zudem positive Effekte für das berufliche Selbstbewusstsein der jungen Personen erwartet werden, was die Motivation für ihre Stellensuche stärkt.

Im folgenden Kapitel werden die zentralen Erkenntnisse aus der Untersuchung zusammengefasst (Abschnitt 7.1) und Schlüsse für die Optimierung der Beratungs- und Verfügungstätigkeit der RAV gezogen (Abschnitt 7.2).

### 7.1 SYNTHESE DER ERGEBNISSE

Die bisherigen Evaluationen der arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) und der öffentlichen Arbeitsvermittlung (RAV) haben gezeigt, dass es zwischen den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren erhebliche Wirkungsunterschiede gibt, welche vermutlich auf unterschiedliche Beratungs- und Vermittlungsstrategien zurückgehen. Die Analyse dieser Strategien und deren Wirksamkeit ist der Inhalt der vorliegenden Untersuchung. Dabei gingen wir zuerst der Frage nach, welche Beratungs- und Verfügungsstrategien der RAV sich erkennen lassen. Danach klärten wir ab, auf Grund welcher Faktoren diese Strategien zu Stande gekommen sind. Schliesslich prüften wir, ob sich die unterschiedlichen Beratungs- und Verfügungsstrategien der RAV auch im Hinblick auf die Arbeitsmarktintegration stellenloser Personen unterscheiden.

Im vorliegenden Kapitel werden die Ergebnisse dieser Abklärungen zusammengefasst und Empfehlungen für eine Optimierung der Beratungs- und Verfügungstätigkeit abgeleitet. Die Beratungs- und Verfügungsstrategien der RAV sind je nach Berufsbiografie und Qualifikation der versicherten Personen sehr verschieden. Das vorliegende Projekt fokussiert zwei spezifische Gruppen von stellenlosen Personen, nämlich junge 15- bis 25-jährige Personen mit niedriger Qualifikation sowie ältere 50- bis 60-jährige Personen mit guter Qualifikation. Für beide Gruppen werden die beruflichen Chancen auf Grund der Berufsbiografie (Alter und Qualifikation) sowie auf Grund der spezifischen Funktionsweise des Arbeitsmarktes als erschwert eingeschätzt. Dies stellt die Beratungs- und Verfügungstätigkeit der RAV vor besondere Herausforderungen.

Die Untersuchung kombiniert qualitative und quantitative Erhebungs- und Analysetechniken. Ausgangspunkt bildete einerseits eine vertiefte Auseinandersetzung mit den gesetzlichen Möglichkeiten der Arbeitsmarktintegration in der Schweiz. Andererseits standen Daten aller Personen zur Verfügung, welche im Jahr 2003 bei einem RAV als arbeitslos gemeldet waren. In einem ersten Arbeitsschritt wurden die Informationen von 10'331 jungen und 2'556 älteren Stellensuchenden aus den Datengrundlagen ausgewählt und im Hinblick auf individuelle Merkmale sowie zugesprochene arbeitsmarktliche Massnahmen analysiert. Diese Daten wurden im zweiten Arbeitsschritt einer Clusteranalyse unterzogen in der Absicht, Typen von RAV zu identifizieren, welche sich bezüglich des Einsatzes von arbeitsmarktlichen Massnahmen unterscheiden. Die Typologie diente zur Auswahl von zehn RAV für den nachfolgenden qualitativ angelegten Arbeitsschritt. Dabei wurden persönliche leitfadengestützte Interviews mit der RAV-Leitung und mit Personalberater/-innen durchgeführt, um spezifische Beratungs- und Verfügungsstrategien zu Gunsten von älteren, gut qualifizierten und jungen niedrig qualifizierten Arbeitslosen zu identifizieren. Insgesamt fanden 29 Interviews statt, die anschliessend inhaltsanalytisch ausgewertet wurden. Zusätzlich wurden vor-

handene Dokumente zur Organisation, den Abläufen und dem Angebot an AMM eingeholt und analysiert.

#### 7.1.1 WELCHE BERATUNGS- UND VERFÜGUNGSSTRATEGIEN LASSEN SICH ERKENNEN?

Die Beratungs- und Verfügungsstrategien unterscheiden sich zwischen den befragten RAV deutlich. Dies gilt sowohl für die Gruppe der älteren, gut qualifizierten wie auch für die Gruppe der jungen, gering qualifizierten Personen.

##### Ältere, gut Qualifizierte STellensuchende

Bei den älteren Stellensuchenden sind die RAV mit zwei Hauptgruppen konfrontiert. Im einen Fall handelt es sich um Kaderpersonen oder Personen mit sehr spezifischer Fachqualifikation. Im anderen Fall sind es langjährige Angestellte mit einer mehr oder weniger hierarchischen Karriere. In beiden Fällen legen die RAV besonderen Wert auf die Unterstützung der Betroffenen bei der beruflichen Standortbestimmung, der Definition des Stellensuchfeldes und der Suchstrategie sowie auf die Unterstützung bei psychosozialen Problemen im Zusammenhang mit der Arbeitslosigkeit. Die statistische Analyse lässt zwar keine Differenzierung zu den beiden Untergruppen zu. Sie zeigt jedoch, dass bei den älteren, gut qualifizierten Stellensuchenden grossmehrheitlich Bildungsmaßnahmen verfügt wurden (90,7 Prozent). In Rund der Hälfte der Fälle handelt es sich dabei um Basiskurse. Daneben ist aber auch der Anteil der Kurse im Bereich Informatik erheblich.

Aus den Gesprächen und der Dossieranalyse liessen sich insbesondere drei Unterschiede in den Beratungs- und Verfügungsstrategien der RAV erkennen:

- Erstens versteht ein Teil der RAV ihre Aufgabe im Falle von älteren, gut qualifizierten Stellensuchenden vornehmlich in der Abklärung und der Triage zu geeigneten spezifischen AMM zur Unterstützung der Stellensuche. Andere RAV betrachten es hingegen als ihre Aufgabe, diese Gruppe von Stellensuchenden bei den genannten Themenstellungen auch selbst zu unterstützen.
- Eine zweite Unterscheidung zeigt sich bezüglich des Zeitpunkts der ersten grössten Massnahme. Etliche RAV verfolgen die Strategie, dieser Gruppe von Stellensuchenden frühzeitig eine Massnahme zukommen zu lassen. Die zweite Strategie ist eher geprägt durch Abwarten, denn sie geht von der Annahme aus, dass gut qualifizierte Stellensuchende den Schock der Arbeitslosigkeit zuerst überwinden müssen und zudem über genügend Kenntnisse zur Stellensuche verfügen.
- Die dritte Unterscheidung bezieht sich auf die persönlichkeitsorientierten Kurse zur beruflichen Standortbestimmung und zur Suchstrategie für diese Gruppe. Ein Teil der untersuchten Kantone hat für die älteren, gut qualifizierten Stellensuchenden Angebote, bei denen der Teilnehmerkreis über die Funktion definiert wird (zum Beispiel Kader oder spezifisches Fachgebiet). Bei diesen Angeboten handelt es sich in der Regel um eher kürzere Kurse. Andere Kantone setzen eher auf Angebote, bei welchen der Teilnehmerkreis nicht über die Funktion, sondern über das Alter definiert wird (meist ab 50 Jahren). In diesen Fällen handelt es sich eher um längere Kurse.

### Junge, gering qualifizierte Stellensuchende

Auch bei den jungen, gering qualifizierten Personen gilt es, zwei Gruppen mit sehr verschiedenen Ausgangsbedingungen zu unterscheiden. Auf der einen Seite handelt es sich um *Schulabgänger/-innen*, die im Verlauf der obligatorischen Schulzeit keine Lehrstelle gefunden haben, die jedoch eine Lehre absolvieren möchten. Bei dieser Gruppe steht die Unterstützung bei der Lehrstellensuche im Zentrum. Auf der anderen Seite stehen *junge Stellensuchende*. Dabei handelt es sich um Jugendliche mit einer beruflichen Grundausbildung (Anlehre) oder um junge Erwachsene ohne beruflichen Abschluss, welche arbeitslos sind und eine Stelle suchen.

Die deutlich am häufigsten verfügte Beschäftigungsmassnahme bei den Schulabgänger/-innen sind Motivationssemester. Diese Massnahme bietet den Jugendlichen Begleitung bei der Suche einer Lehrstelle oder einer anderen Anschlusslösung. Die vertiefte qualitative Analyse der Beratungs- und Verfügungsstrategien hat zudem gezeigt, dass Jugendliche in der Regel durch spezialisierte Personalberatende der RAV unterstützt werden. Die strategischen Unterschiede zwischen den RAV beziehen sich insbesondere auf drei Hauptaspekte:

- Erstens bearbeiten die RAV die Schnittstelle zum Bildungssystem sehr unterschiedlich. Etliche RAV kooperieren systematisch mit den relevanten Stellen des Bildungssystems. So werden bei Schulabgänger/-innen, deren Berufswahlprozess noch wenig fortgeschritten ist, die Angebote von beruflichen Abklärungsstellen in Anspruch genommen oder es wird während des 9. Schuljahres über die Lehrstellensuche und das Motivationssemester informiert. Andere RAV sind diesbezüglich zurückhaltender.
- Ein zweiter Unterschied zwischen den RAV betrifft die Vorgehensweise bei den jungen Stellensuchenden ohne oder nur mit geringer Berufsausbildung. Einzelne RAV legen bei dieser Gruppe grossen Wert auf die Nachqualifizierung. Sie wollen in erster Linie, dass die Phase der Arbeitslosigkeit genutzt wird, damit diese Personengruppe mindestens über eine Zertifizierung in einem Fachbereich verfügt. Andere RAV wollen diese Gruppe primär schnell wiederingliedern. Diese RAV legen primär Wert auf den Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit über Zwischenverdienste oder Beschäftigungsmassnahmen.
- Drittens unterscheiden sich die RAV in der Konsequenz der Kontrolle der Arbeitsbemühungen bei jungen Stellensuchenden. An sich wird die Kontrolle der Arbeitsbemühungen bei dieser Gruppe von allen untersuchten RAV als wichtig eingeschätzt, da die Stellensuche bei Jugendlichen aus wirtschaftlichen und sozialen Gründen oft nicht unbedingt Priorität hat. Die Auswertung der statistischen Daten zeigt denn auch, dass junge wesentlich öfter mit Einstelltagen sanktioniert wurden als ältere Stellensuchende (35,2 Prozent gegenüber 4,6 Prozent) und dass die durchschnittliche Zahl der Einstelltage wesentlich höher ist (21,6 Tage gegenüber 1,2 Tage). Einige RAV verfolgen die Kontrolle aber mit grösserer Konsequenz und verfügen über kantonal festgelegte Richtzahlen zu den erforderlichen monatlichen Arbeitsbemühungen. Die befragten Personalberatenden fordern diese Anzahl bei den jugendlichen Stellensuchenden systematisch ein und verfügen Sanktionen, falls diese nicht erreicht werden. Bei anderen RAV wird die Kontrolle weniger systematisch durchgeführt.

### 7.1.2 WELCHE FAKTOREN BEEINFLUSSEN DIE STRATEGIE?

Die zweite untersuchungsleitende Fragestellung geht den Einflussfaktoren nach, welche die Beratungs- und Verfügungsstrategien der RAV für die untersuchten Gruppen bestimmen.

Ältere, gut qualifizierte Stellensuchende

Bei den älteren, gut qualifizierten Stellensuchenden handelt es sich gemäss den ausgewerteten statistischen Daten in der Regel um Schweizer (78 Prozent) sowie um Männer (79 Prozent). Als massgebliche Einflussfaktoren auf die Strategien der RAV haben sich die personenbezogenen Faktoren „Qualifikation“, „psychosoziale Situation“ und „Suchstrategie“ sowie die „Ausgangslage auf der Seite des Arbeitsmarktes“ erwiesen:

- *Qualifikation:* Die Auswertung der Statistik ergab bei dieser Gruppe in 46,4 Prozent der Fälle einen Organisations-, Verwaltungs-, Büro- oder Handelsberuf als zuletzt ausgeübte Tätigkeit. 15,3 Prozent der Betroffenen waren zuletzt in einem technischen Beruf tätig. Dies bedeutet in vielen Fällen, dass die Stellensuchenden dieser Gruppe zwar über hohe, aber auf Grund der meist langjährigen Tätigkeit in derselben Institution oft über einseitige Qualifikationen verfügen. Dies zeigt sich in der Form eines sehr spezialisierten beziehungsweise eines hohen betriebspezifischen und einem geringen betriebsunspezifischen Wissen. Hinzu kommt in gewissen Fällen, dass das fachliche Wissen durch mangelnde Weiterbildung nicht mehr aktuell ist. Die Chancen auf dem Arbeitsmarkt sind aus den genannten Gründen erheblich erschwert. Oft sind sich die Betroffenen dieses Sachverhalts nicht bewusst.
- *Psychosoziale Situation:* Bei der Gruppe der älteren, von Kündigung betroffenen Personen hat der Arbeitsplatzverlust die in die Zukunft projizierten Annahmen über den weiteren Verlauf der eigenen Berufsbiografie zunichte gemacht. Die Statureinbusse, die zwischen der bisherigen beruflichen Stellung und dem Status als arbeitslose Person besteht, wird von vielen Betroffenen als gravierend wahrgenommen. Arbeitslos zu sein betrachten viele Stellensuchende dieser Generation als selbstverschuldeten Zustand. Je nach Persönlichkeit sowie sozialen und finanziellen Ressourcen wirkt sich diese Problemlage stärker oder schwächer auf die psychische Stabilität sowie die Motivation der Stellensuchenden aus.
- *Suchstrategie:* Da sich die Betroffenen jahrelang nicht mehr auf dem Arbeitsmarkt bewegt haben, verfügen sie kaum über aktuelle Erfahrungen mit der Stellensuche. Es fehlt ihnen zum Zeitpunkt der Kündigung nicht nur ein aktualisiertes Bewerbungsdossier, sie sind sich auch zu wenig bewusst, dass Stellen für Kaderpersonen oder Fachleute in einem spezifischen Feld oft nicht über die gängigen Wege ausgeschrieben, sondern mittels persönlicher Netzwerke und Headhunter gesucht werden. Die Stellensuchenden müssen daher motiviert und befähigt werden, sich auf dem Stellenmarkt zu zeigen und anzubieten. Ein besonderes Problem besteht zudem darin, dass ältere Stellenlose auf Grund der langjährigen Tätigkeit in einem Betrieb oft die Entwicklung neuer Berufsfelder in ihrem berufsnahen Umfeld nicht verfolgt haben. Dadurch sind sie nicht auf dem aktuellen Stand, was ihre allfälligen beruflichen Möglichkeiten betrifft.

- *Ausgangslage auf Seite des Arbeitsmarkts:* Schliesslich machen die Personalberater die Erfahrung, dass die Gruppe der älteren, gut qualifizierten Stellensuchenden in der Regel nicht dem Wunschprofil der Ausschreibungen der Firmen entspricht. Im Auswahlverfahren werden Bewerber/-innen, welche über 50 Jahre alt sind, meist bereits nach einer ersten Sichtung der Dossiers ausgeschieden.

Schulabgänger/-innen und junge, gering qualifizierte Stellensuchende  
Bei der Gruppe der 15- bis 25-Jährigen mit geringer Qualifikation handelt es sich ebenfalls mehrheitlich um Männer (56.7 Prozent). Gegenüber der Gruppe der älteren Stellensuchenden ist der Anteil der Ausländer/-innen allerdings wesentlich höher (59,1 gegenüber 22,1 Prozent). Die massgeblichen Einflussfaktoren, welche die Strategien der RAV bezüglich der jungen Stellensuchenden bestimmen, lassen sich in ähnlicher Weise wie bei den älteren Stellensuchenden gruppieren:

- *Qualifikation:* Die Gruppe der jungen, gering qualifizierten Personen weist oft schulische Lücken und nicht selten Sprachdefizite in der Landessprache auf. Zusätzlich zu diesen ungünstigen Ausgangsbedingungen kommen in vielen Fällen Schwächen im Bereich der sozialen Kompetenzen hinzu, wie beispielsweise mangelnde Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Anpassungsfähigkeit, Ausdauer sowie ganz allgemein im Bereich der Umgangsformen.
- *Psychosoziale Situation: Schulabgänger/-innen*, welche bei ihrer Lehrstellensuche erfolglos geblieben sind, sind, wenn sie sich beim RAV melden, oft sehr entmutigt oder gar verzweifelt. Die Erfahrung zeigt, dass sie in ihrem Berufswahlprozess vom familiären Umfeld oft kaum Unterstützung erhalten haben. Insbesondere bei Eltern ausländischer Herkunft liegt dies daran, dass sie oft wenig Kenntnisse über das schweizerische Berufsbildungssystem haben und den Stellenwert eines Berufsabschlusses für die spätere Erwerbstätigkeit unterschätzen. Weiter wirkt sich ein eingeschränktes soziales Netzwerk der Familie erschwerend auf den informellen Zugang zu möglichen Lehrstellen oder Praktikumsplätzen aus. Immer wieder kommt es zudem vor, dass sich Schulabgänger/-innen erst ein bis zwei Jahre nach Ende der obligatorischen Schulzeit beim RAV melden. Der wirtschaftliche Druck für eine berufliche Tätigkeit fehlte bis dahin, weil sie von den Eltern unterstützt wurden. Zum Zeitpunkt der Anmeldung beim RAV hat das oft ohnehin schon dürftige Schulwissen noch weiter abgenommen. Hinzu kommt, dass sich diese Jugendlichen zum Teil nicht mehr an eine Tagesstruktur gewöhnt sind.

Die Problematik des fehlenden wirtschaftlichen Drucks stellt sich auch bei den *jungen Stellensuchenden*, falls sie noch von den Eltern unterstützt werden. Zudem kommt das Fehlen einer Tagesstruktur dem Peergruppenverhalten dieser Altersgruppe entgegen und ist für die Betroffenen oft keine unangenehme Lebensweise. Das allfällige Auftreten von Suchtproblemen oder anderen psychischen oder gesundheitlichen Problemen erschweren die oft ohnehin schon schwierige Stellensuche bei dieser Gruppe noch zusätzlich.

- *Suchstrategie:* Ein häufiges Problem von *Schulabgänger/-innen*, die keine Lehrstelle finden, ist eine sehr enge Ausrichtung ihrer Berufswünsche. Zudem überschätzen die Jugendlichen einerseits ihre eigenen Qualifikationen. Andererseits sind sie sich der genauen Anforderungen ihres Berufswunsches nicht bewusst. Generell zeigt sich sowohl bei *Schulabgänger/-innen als auch bei jungen Stellensuchenden* öfter,

dass sie kaum Kenntnisse haben, wie sie konkret bei der (Lehr-)Stellensuche vorgehen sollen. Letztere verfügen oft auch über keines oder ein unvollständiges Bewerbungsdossier.

- *Schul- und Berufsbildungssystem:* Im Rahmen der obligatorischen Schulzeit werden Schüler/-innen mit den genannten erschwerten Ausgangsbedingungen bei der Lehrstellensuche meist nicht speziell begleitet. Hingegen dient ein mehr oder weniger ausgebautes Angebot an Brückenangeboten des Bildungs- und Berufsbildungssystems der Berufsvorbereitung. Zusätzlich stehen den Jugendlichen kantonale und städtische Berufs- und Informationszentren zur Verfügung, welche den Prozess der Berufswahl unterstützen. Je nachdem, wie gut das Angebot dieser Stellen auf Jugendliche ausgerichtet ist und wie bekannt den Jugendlichen diese Stellen sind, bilden sie ein wichtiges Angebot auf dem Weg zur geeigneten Lehrstelle.
- *Arbeitsmarkt:* Um ein realistisches Bild der Arbeitswelt zu erhalten und ihre Berufswahl vornehmen zu können, sind *Schulabgänger/-innen* auf die Möglichkeit angewiesen, Schnupperlehren oder Praktika absolvieren zu können. Es ist aber für die Jugendlichen zunehmend schwieriger geworden, entsprechende Möglichkeiten zu finden. Für *junge Personen ohne Berufsabschluss* ist die Stellensuche besonders schwierig. Arbeitnehmer bevorzugen Personen mit Berufserfahrung. Zudem wirkt es sich negativ aus, wenn Jugendliche nach dem Berufsabschluss keine Anschlussanstellung erhalten haben und arbeitslos geworden sind. Für junge Stellensuchende mit einer Anlehre und etwas Berufserfahrung stehen temporäre Stellen, insbesondere im saisonalen, gering qualifizierten Bereich zur Verfügung. Für die jugendlichen Stellensuchenden bieten diese Jobs zwar eine vorübergehende Beschäftigung. Daraus entwickelt sich jedoch selten eine feste Anstellung.

### 7.1.3 AUSWIRKUNGEN DER STRATEGIE AUF DIE ARBEITSMARKTINTEGRATION?

Wenden wir uns nun der Frage zu, welche Strategien geeignet sind, den Problemstellungen der untersuchten Gruppen für die Arbeitsmarktintegration zu begegnen und somit als potentiell wirkungsvolle Strategien zur Förderung der Arbeitsmarktintegration bezeichnet werden können.

Ältere, gut qualifizierte Stellensuchende

Die Analysen haben deutlich gemacht, dass sich Zwischenverdienste, persönlichkeitsorientierte Kurse zur beruflichen Standortbestimmung und Suchstrategie sowie Fachkurse zur Aktualisierung der Qualifikationen als besonders wirksame Massnahmen zur beruflichen Integration älterer, gut qualifizierter Stellensuchender erwiesen haben:

- *Zwischenverdienst:* Ältere, gut qualifizierte Stellensuchende können verhältnismässig häufig einem Zwischenverdienst nachgehen (13,5 Prozent gegenüber 5,2 Prozent bei den Jungen). Diese Massnahme erweist sich als wirkungsvoll, um dieser Gruppe den Zugang zum Arbeitsmarkt zu öffnen. Insbesondere bietet ein Zwischenverdienst die Möglichkeit, eine enge oder einseitige betriebsspezifische Ausrichtung und Erfahrung gezielt weiterzuentwickeln. Ebenso kann der Zwischenverdienst dem Stellensuchenden die Gelegenheit geben, seine beruflichen Kompetenzen in der Praxis zu zeigen und über diesen Weg allenfalls eine Festanstellung in einer adäquaten Funktion zu erhalten.

- *Auch persönlichkeitsorientierte Kurse* haben sich in Bezug auf die Wiedereingliederung als wirkungsvoll erwiesen. Wenn es sich als notwendig erweist, dass eine stellenlose Person bei der beruflichen Standortbestimmung, der Suchfelddefinition und der Suchstrategie Unterstützung benötigt, bewährt es sich, wenn diese Beratung gezielt und frühzeitig erfolgt. Dabei haben sich Angebote, die den Teilnehmerkreis über die die Funktion (Kader) oder die Fachspezialisierung definieren und nicht über das Alter, als besser geeignet erwiesen, um die spezifische berufliche Ausgangssituation der Gruppe aufnehmen zu können.
- *Gezielte Fachkurse zur Aktualisierung* der bestehenden Qualifikationen haben ebenfalls oft Erfolg gezeigt, da nicht mehr aktualisierte Qualifikationen ein zentrales Problemfeld der untersuchten Gruppe darstellen.

Die Analysen haben zudem gezeigt, dass die *Beratungsgespräche bei älteren, gut qualifizierten Stellensuchenden eine wichtige Triagefunktion* zu einer geeigneten Massnahme haben. Hingegen eignen sie sich nur bedingt für die Unterstützung bei der Stellensuche und beim Umgang mit der Arbeitslosigkeit. Die meisten der untersuchten RAV verfügen nämlich über keine spezialisierten Personalberaterinnen für diese Gruppe. Dies kann zu Beratungssituationen mit einem beruflichen Status- und Qualifikationsgefälle sowie einem erheblichen altersmässigen Unterschied zwischen beratender und beratener Person führen. Beides erschwert den Kontakt und den Erfolg der Beratung. Gleichzeitig sind die Art und die Wege der Stellensuche bei der Gruppe sehr spezifisch, was ein spezielles Wissen in der Unterstützung erforderlich macht.

Die Festlegung einer konkreten Zahl von erforderlichen monatlichen Arbeitsbemühungen ist bei der Gruppe der älteren, gut qualifizierten Stellensuchenden nur sinnvoll, wenn berücksichtigt wird, dass die Zahl der vorhandenen Stellenangebote für diese Gruppe besonders gering und der Aufwand für eine Bewerbung besonders hoch ist. Auch Einarbeitungszuschüsse haben sich für die untersuchte Gruppe kaum als geeignetes Instrument erwiesen. Betriebe kaum bereit sind, bei einem Stellenprofil für eine gut qualifizierte Person, Qualifikationsnachholbedarf in Kauf zu nehmen. Weiter zeigt die Untersuchung, dass der Schritt in die Selbstständigkeit nur bei sehr spezifischen Ausgangsbedingungen gelingt. Ein entsprechendes Abklärungsmodul muss integraler Bestandteil der entsprechenden Kurse sein.

Im Rahmen des quantitativen Teils dieser Untersuchung wurden mit den 101 RAV zwei Cluster bezüglich der älteren, gut qualifizierten Stellensuchenden gebildet, welche sich im Hinblick auf den Zeitpunkt des Massnahmeneinsatzes (eher früher Einsatz oder eher später Einsatz) und die Anzahl der arbeitsmarktlichen Massnahmen zu Gunsten von älteren, gut qualifizierten Stellensuchenden unterscheiden. Die verfügbaren statistischen Unterlagen erlaubten keine Analyse der Wirksamkeit der unterschiedlichen Strategien der identifizierten Cluster. Mittels qualitativer Verfahren konnten wir feststellen, dass die Anzahl der verfügbaren Massnahmen vermutlich die Wirksamkeit der Integration nicht beeinflusst. Hingegen zeigt der Zeitpunkt der Massnahme einen Zusammenhang mit der beruflichen Integration. RAV, welche ihre Funktion bei der untersuchten Gruppe eher in der Abklärung und der Triage als in der Beratung sehen, verfügen in der Praxis eher früher Massnahmen und scheinen erfolgreicher zu sein. Der Indikator „Art der Massnahmen“ (Bildungs- oder Beschäftigungsmassnahmen) scheint zu wenig differenziert, um die Erkenntnisse, welche mittels der Gespräche gewonnen wurden,

abzubilden. Hier wären differenziertere Indikatoren zur Erfassung der verschiedenen Arten von Bildungsmaßnahmen (Kursen) erforderlich.

Schulabgänger/-innen und junge, gering qualifizierte Stellensuchende  
Welche Strategien haben sich bei den Schulabgänger/-innen und den jungen Stellensuchenden als wirkungsvoll für die Arbeitsmarktintegration gezeigt? Die Analysen haben deutlich gemacht, dass sich insbesondere die Motivationssemester für Schulabgänger/-innen sowie je nach Ausgangslage Beschäftigungsprogramme und Fachkurse für junge, gering qualifizierte Stellensuchender neben den Beratungs- und Kontrollgesprächen als geeignete Massnahmen zur beruflichen Integration erweisen:

- Bei *Schulabgänger/-innen* werden hauptsächlich Motivationssemester eingesetzt. Die Motivationssemester für Schulabgänger/-innen bieten eine intensive Begleitung der Schulabgänger/-innen beim Berufswahlprozess und können, schulische und sprachliche Defizite zu verringern und soziale Kompetenzen fördern. Die intensive Begleitung während sechs Monaten eröffnet die Möglichkeit, eine fehlende familiäre Unterstützung im Berufswahlprozess und bei der Lehrstellensuche zu ersetzen. Als vorteilhaft erweisen sich insbesondere differenzierte Motivationssemester mit unterschiedlicher inhaltlicher Ausrichtung beziehungsweise mit spezifischen Zugangskriterien, weil sie es erlauben, adäquat auf verschiedene Kompetenzniveaus der Schulabgänger/-innen zu reagieren.
- *Jugendliche Stellensuchende* profitieren vor allem von Beschäftigungsprogrammen. Sie dienen der Bewahrung einer Tagesstruktur und der Arbeitsmarktfähigkeit sowie der Aneignung von weiterer Berufserfahrung. Für die Gruppe der jungen Stellensuchenden ohne Berufsabschluss erweist sich eine berufliche Zertifizierung im Rahmen einer Teilnahme an einem Kursangebot als Erfolg versprechend. Das Vorweisen eines fachlichen Zertifikats zeigt potenziellen Arbeitgebern, dass die jugendlichen Stellensuchenden über Eigenmotivation verfügen und einen gewissen Durchhaltewillen aufbringen. Zudem wirkt sich ein Kurszertifikat positiv auf das berufliche Selbstbewusstsein der jungen Personen aus. Eine solche Nachqualifizierung ist dann sinnvoll, wenn die Motivation der Jugendlichen gross ist. Im Vordergrund stehen je nach Bedarf Sprachkurse, Kurse zu Grundqualifikationen oder Fachkurse. Temporäre Stellen erweisen sich dann als effiziente Möglichkeit zur Integration junger Stellensuchenden, wenn diese auf Berufserfahrung und Referenzen angewiesen sind. Direkte Wirkungen hinsichtlich einer nachhaltigen Arbeitsmarktintegration sind hingegen kaum zu erwarten.

Die Beratungsgespräche und die Kontrolle der Arbeitsbemühungen haben sowohl für die *Schulabgänger/-innen* als auch für die *jungen Stellensuchenden* im Hinblick auf die Arbeitsmarktintegration eine grosse Bedeutung. Regelmässige Beratungsgespräche im Abstand von zwei bis vier Wochen haben sich als wirksame Unterstützung für diese Personengruppe sowohl bei der Suche von Lehrstellen oder Arbeitsstellen als auch bei der Bewältigung von Problemen auf der psychosozialen Ebene erwiesen. Zudem lassen sich die Problemsituationen von Jugendlichen vielfach nur dank systematischer Zusammenarbeit mit Institutionen aus dem Bildungsbereich sowie der Invalidenversicherung und der Sozialhilfe lösen (Interinstitutionelle Zusammenarbeit).

Im Umgang mit allen Jugendlichen sind konkrete Zielsetzungen bezüglich der Arbeitsbemühungen beziehungsweise der Lehrstellensuche und deren konsequente Kontrolle wichtig. Die Kontrolle ermöglicht es, trotz fehlendem wirtschaftlichem und sozialem Druck Arbeitsbemühungen zur Arbeitsmarktintegration einzufordern. Die Möglichkeit von Sanktionen in Form von Einstelltagen, wenn die Ziele nicht erreicht werden, hat sich bei jungen Stellensuchenden bewährt.

Als Ergebnis der quantitativen Analyse wurden mit den 113 RAV drei Cluster gebildet bezüglich den jungen, gering qualifizierten Stellensuchenden. Diese unterscheiden sich in der Häufigkeit und im Zeitpunkt der Verfügung von AMM sowie darin, ob eher Bildungsmaßnahmen gesprochen werden. Die qualitative Analyse ergibt keine Hinweise darauf, dass einer der Cluster eine besonders wirksame Strategie verfolgt. Am ehesten lässt sich ein Zusammenhang von Wirksamkeit und Intensität von Bildungsmaßnahmen erkennen. Die verfügbaren Indikatoren sind aber zu wenig differenziert, um die Erkenntnisse, welche mittels der Gespräche gewonnen wurden, abzubilden.

## 7.2 EMPFEHLUNGEN

Auf der Basis der Ergebnisse der Untersuchung lassen sich verschiedene Empfehlungen für eine Optimierung der Beratungs- und Verfügungstätigkeit bei den älteren, gut qualifizierten und bei den jungen, gering qualifizierten Stellensuchenden formulieren? Die Empfehlungen richten sich einerseits an die Kantone, welche mit den RAV und den Logistikstellen für arbeitsmarktliche Massnahmen hauptsächlich für die Beratungs- und Verfügungstätigkeit zuständig sind. Andererseits gehen die Empfehlungen an die verantwortlichen Behörden auf Bundesebene.

Empfehlung 1: Zielgruppenspezifische Prozesse und Massnahmen sollen etabliert werden

Die Untersuchung hat gezeigt, dass für die Arbeitsmarktintegration der untersuchten Gruppen einerseits Erfolg versprechende Massnahmen zur Verfügung stehen. Andererseits haben sich auch gewisse Abläufe bewährt. Gleichzeitig hat sich auch gezeigt, dass die untersuchten RAV heute – ausser bei den Schulabgänger/-innen – kaum systematisch mit zielgruppenspezifisch definierten Prozessen und Massnahmen arbeiten.

Nachfolgend formulieren wir zuerst die Eckpunkte für ein standardisiertes Erfolg versprechendes Vorgehen für *die Gruppe der älteren, gut qualifizierten Stellensuchenden*.

Empfehlung 2: Hauptfunktion der Beratungsgespräche bei älteren, gut qualifizierten Stellensuchenden besteht in der Bedarfsabklärung und der Triage zu geeigneten Massnahmen

Die Analysen haben gezeigt, dass die Beratungsgespräche bei älteren, gut qualifizierten Stellensuchenden insbesondere eine Triagefunktion zu einer geeigneten Massnahme übernehmen sollen. Hingegen eignen sie sich nur bedingt für die Unterstützung bei der beruflichen Standortbestimmung und bei der Suchstrategie sowie beim Umgang mit der Arbeitslosigkeit. Die meisten der untersuchten RAV verfügen nämlich über keine spezialisierten Personalberatenden für diese Gruppe. Dies kann zu Beratungssituationen mit einem beruflichen Status- und Qualifikationsgefälle sowie einem erheblichen altersmässigen Unterschied zwischen beratender und beratener Person führen. Beides erschwert den Kontakt und den Erfolg der Beratung. Gleichzeitig sind die Art und die Wege der Stellensuche bei der Gruppe sehr spezifisch, was spezielle Kenntnisse für die Unterstützung dieser Gruppe bei der Stellensuche erfordert.

Die primäre Aufgabe der Personalberatenden sollte deshalb die Bedarfsabklärung und die Vermittlung geeigneter Massnahmen darstellen. Zeigt sich bei älteren, gut qualifizierten Stellensuchenden Bedarf an Unterstützung bei der Stellensuche, soll die Teilnahme an entsprechenden persönlichkeitsorientierten Kursen zudem frühzeitig, das heisst innerhalb der ersten drei Monate veranlasst werden. Weiter empfiehlt es sich, die Zahl der geforderten monatlichen Arbeitsbemühungen der Tatsache anzupassen, dass es für ältere, gut qualifizierte Stellensuchende nur wenige Stellenangebote gibt und dass der Aufwand für eine Bewerbung verhältnismässig gross ist.

Empfehlung 3: Persönlichkeitsorientierte Kurse zur beruflichen Standortbestimmung und Suchstrategie sollen den Teilnehmerkreis nach Funktion oder Fachspezialisierung definieren und nicht nach Alter. Besteht bei den älteren, gut qualifizierten Stellensuchenden Unterstützungsbedarf im Bereich der Standortbestimmung und der Suchstrategie, sind persönlichkeitsorientierte Kursangebote sinnvoll, welche den Teilnehmerkreis über die Funktion (Kader, höheres Bildungsniveau) oder die Fachspezialisierung und nicht über das Alter definieren. Die spezifische berufliche Ausgangssituation dieser Gruppe kann damit besser aufgenommen werden. Die Erfahrung zeigt, dass sich bei diesen Kursen auf Grund der Zugangskriterien automatisch eine Alterseingrenzung auf über 40-Jährige einpendelt.

Zeichnet sich jedoch expliziter Bedarf nach persönlicher Unterstützung im Umgang mit der Arbeitslosigkeit ab, eignen sich Angebote, die sich speziell an ältere Stellenlose richten. Die spezifischen Probleme, welche die Arbeitslosigkeit nach einer langen Berufsbiografie hervorrufen kann, können so besser thematisiert werden. Empfohlen werden Kursangebote, die eine gewisse Kontinuität in der Begleitung gewährleisten.

Empfehlung 4: Zwischenverdienst und Aktualisierung des Fachwissens ist bei älteren, gut qualifizierten Stellensuchenden anzustreben. Als Erfolg versprechenden Weg für eine Arbeitsmarktintegration erweist sich für diese Gruppe der Zwischenverdienst. Er ergibt sich meist in Form von projektbezogenen Einsätzen oder Beratungsmandaten an. Auf die Vorteile und Möglichkeiten von Zwischenverdiensten soll bei dieser Gruppe gezielt hingewiesen werden. Nicht mehr aktualisierte Qualifikationen stellen ein zentrales Problemfeld für die Gruppe der älteren, gut qualifizierten Stellensuchenden dar. Fachkurse haben sich zur Aktualisierung des Wissens bewährt. Das Suchfeld der Stellensuchenden erweitert sich, wenn die Qualifikationen wieder den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprechen.

Die Untersuchung hat auch für *die Gruppe der jungen, gering qualifizierten Stellensuchenden* spezifische Hinweise auf Erfolg versprechende Strategien hervorgebracht.

Empfehlung 5: Den Beratungsgesprächen und der systematischen Kontrolle soll bei Jugendlichen ein hoher Stellenwert eingeräumt werden. Beratungsgespräche sind sowohl bei Schulabgänger/-innen als auch bei jungen Stellensuchenden sehr wichtig. Die Begleitung von Jugendlichen erfordert einen regelmässigen und intensiven Kontakt. Da der wirtschaftliche und soziale Druck zur Arbeitsmarktintegration bei dieser Gruppe oft nicht gegeben ist, soll die Festlegung der monatlichen Anzahl Arbeitsbemühungen und deren konsequente Kontrolle einen wichtigen Stellenwert erhalten.

Empfehlung 6: Verschiedene Formen von Motivationsseminaren sind eine geeignete Massnahme zur Integration für Schulabgänger/-innen. Schulabgänger/-innen profitieren in hohem Masse von Motivationsseminaren. Zu empfehlen sind möglichst verschiedene Formen von Angeboten, damit die Jugendlichen ihren Defiziten gemäss intensiv gefördert und bei der Berufswahl unterstützt werden können. Ein Bedarf zeigt sich für Angebote, die den Schwerpunkt auf die Förderung von sozialen Kompetenzen legen.

Empfehlung 7: Für junge Stellensuchende ist Nachqualifizierung anzustreben

Junge Stellensuchende ziehen nachhaltigen Nutzen aus Fachkursen, welche die Möglichkeit bieten, eine Zertifizierung zu erwerben. Voraussetzung muss allerdings eine ausreichende Motivation sein. Das Vorweisen eines fachlichen Zertifikats erhöht die Chancen zur Arbeitsmarktintegration sowie das berufliche Selbstbewusstsein der Jugendlichen.

Empfehlung 8: Gewährleistung einer regelmässigen Tagesstruktur als prioritäres Ziel bei jungen Stellensuchenden und Schulabgänger/-innen Sowohl bei jungen, gering qualifizierten Stellensuchenden als auch bei Schulabgänger/-innen muss die Gewährleistung einer regelmässigen Tagesstruktur ein wichtiges Ziel sein. Es besteht die Gefahr, dass ihre ohnehin schon eingeschränkte berufliche Integrationsfähigkeit noch weiter abnimmt. Motivationssemester bei Schulabgänger/-innen oder Zwischenverdienste und Beschäftigungsprogramme bei jungen Stellensuchenden haben sich in dieser Hinsicht als geeignete Massnahmen erwiesen.

Die folgenden Empfehlungen richten sich an die verantwortlichen Behörden auf Bundesebene.

Empfehlung 9: Den RAV soll eine differenziertere Kategorisierung der AMM zur besseren Steuerung und Wirkungsmessung zur Verfügung gestellt werden

In den letzten Jahren haben eine starke Professionalisierung und Differenzierung der AMM stattgefunden. Viele Angebote lassen sich heute beispielsweise nicht mehr entweder als Beschäftigungsmassnahme oder Bildungsmassnahme einordnen, sondern enthalten beide Teile. Persönlichkeitsorientierte Kurse stellen eine eigene Kategorie mit unterschiedlichen Inhalten dar. Viele Angebote definieren zudem den Teilnehmerkreis explizit zielgruppenspezifisch (z.B. Bildungsniveau, Fachbereich). Da eine differenzierte Erfassung dieser Angebote auf Bundesebene heute fehlt, können keine systematischen Erkenntnisse zur Wirksamkeit der verschiedenen Massnahmen analysiert und den RAV zur Steuerung ihrer Tätigkeit zur Verfügung gestellt werden. Eine genauere Kategorisierung der vorhandenen Angebote ist erforderlich bezüglich der Kriterien Zielgruppe (Qualifikation, Fachbereich, Alter), Inhalte (Beschäftigung, berufliche Qualifizierung, Bildungsinhalte) und bezüglich der Dauer der Massnahme.

Empfehlung 10: Die Weiterbildung der RAV-Mitarbeitenden muss sich verstärkt an zielgruppenspezifischen Problemen und Erfolg versprechenden Strategien orientieren

Damit sich zielgruppenspezifische Massnahmen und Prozesse zur Arbeitsmarktintegration etablieren können, ist die entsprechende Weiterbildung der RAV-Mitarbeitenden zu fördern. Die Weiterbildungsangebote sollen die Personalberatenden auf der Basis von aktuellen Daten und Forschungsergebnissen zu vorhandenen und neuen Gruppen von arbeitslosen Personen informieren und die Personalberatenden auf deren spezifische Problemstellungen vorbereiten. Ebenso sollen Überlegungen zu zielgruppenspezifischen Erfolg versprechenden Beratungs- und Vermittlungsstrategien in die Weiterbildung integriert werden.

## AI INTERVIEWLEITFÄDEN

---

### RAV-STELLENLEITUNGEN

- ➔ **Wir bitten Sie, falls vorhanden, die folgenden Unterlagen für den Interviewtermin bereitzustellen:**

Gesetze/Verordnungen/Richtlinien/Weisungen auf kantonaler Ebene (sowie der LAM- und RAV-Koordination)

RAV-intern:

- Aufgaben und Kompetenzen der RAV bezüglich Beratung und Vermittlung
- Vorgegebene Beratungs- und Vermittlungsstrategien
- Besondere Vorgaben für die Zielgruppe junge (ältere) Stellensuchende
- Besondere Angebote für die Zielgruppe junge (ältere) Stellensuchende und deren Beschreibung
- Pflichtenheft Personalberater/-innen
- Organigramm Ihres RAV
- Organisation der Beratungs- und Vermittlungstätigkeit in Ihrem RAV (Beschreibung der Prozesse)

## RICHTLINIEN UND ANGEBOTE FÜR DIE ZIELGRUPPE

---

- 1.1 Gibt es kantonsspezifische Richtlinien/Vorgaben zur Beratung und zur Verfügung von Massnahmen bezüglich der untersuchten Zielgruppe? Bestehen spezielle „offizielle“ Strategien diesbezüglich für diese Zielgruppe (Zeitpunkt, Art der Massnahmen usw.)? Welche?
- 1.2 Existieren Vorgaben der Logistik arbeitsmarktlicher Massnahmen (LAM)? Welche?
- 1.3 Gibt es Vorgaben der RAV-Koordination oder gibt es allenfalls RAV-interne Vorgaben? Welche?
- 1.4 Gibt es spezifische Angebote (Kurse und Programme) für die Zielgruppe in der Region, im Kanton (allenfalls in anderen Kantonen)? Welche? Seit wann? Warum wurden sie aufgebaut?
- 1.5 Decken die zur Verfügung stehenden AMM die Bedürfnisse der Zielgruppe ab? Gibt es genügend Kurs- und Einsatzplätze? Muss auf Grund von mangelndem Angebot auf alternative AMM zurückgegriffen werden, müssen Wartezeiten in Kauf genommen werden oder können keine Massnahmen durchgeführt werden?
- 1.6 Gibt es Angebote für die Zielgruppe, die kaum genutzt werden? Wieso?

- 1.7 Gibt es einen Zusammenhang zwischen dem zur Verfügung stehenden Angebot für die Zielgruppe und der Nachfrage danach durch die Klientel?

## STRUKTUREN UND ABLÄUFE

---

- 2.1 Was ist das Spezielle an Ihrem RAV, wodurch unterscheidet sich dieses RAV von anderen RAV? (Zielgruppen, Branchen, Abläufe usw.)
- 2.2 Welche Rolle spielt die Zielgruppe für Ihr RAV? Hat sich dies im Zeitverlauf verändert?
- 2.3 Arbeiten die Personalberater/-innen nach Branchen und/oder Zielgruppen?
- 2.4 Wie sind die Kompetenzen bezüglich Verfügungen geregelt? Welche Kompetenzen haben die Personalberater/-innen?
- 2.5 Gibt es zusätzlich zu den gesetzlichen Vorgaben definierte Abläufe und Vorgaben bezüglich der Beratungs- und Vermittlungstätigkeit? Beispielsweise Inhalt erstes Beratungsgespräch, Dauer bis zur ersten Massnahme, Anzahl und Häufigkeit Beratungsgespräche usw.?
- 2.6 Wie schätzen Sie den persönlichen Spielraum der Personalberater/-innen bezüglich der Beratungsgespräche bei der Verfügung von Massnahmen ein?

## WIEDEREINGLIEDERUNGSSTRATEGIEN BEI DER ZIELGRUPPE

---

- 3.1 Welche Ziele werden für die Zielgruppe bezüglich der Wiedereingliederung in erster Linie verfolgt (kurz- oder mittelfristig)? Gründe?
- 3.2 Werden bei der Vermittlung der Zielgruppe eher temporäre oder fixe Stellen anvisiert? Und warum?
- 3.3 Wird eher auf das Instrument der AMM oder Stellenvermittlung gesetzt?
- 3.4 Zu welchem Zeitpunkt setzen die AMM bei der Zielgruppe ein? Werden eher schnell oder abwartend Massnahmen eingesetzt? Wieso?
- 3.5 Welche AMM werden verfügt? Werden eher Bildungsmassnahmen (Kurse, Ausbildungspraktikum, Übungsfirmen) oder Beschäftigungsmassnahmen (PvB, Berufspraktikum, Motivationssemester) verfügt oder andere spezielle Massnahmen (Ausbildungszuschüsse, Förderung der Selbstständigkeit, Einarbeitungszuschüsse)? Wieso? Gibt es allenfalls Vorgaben?
- 3.6 Werden bei der Zielgruppe eher kollektive oder individuelle AMM verfügt? Wieso?

- 3.6 Werden eher längere oder kürzere AMM verfügt und warum?
- 3.7 Welche Rolle spielen Kostenüberlegungen?
- 3.8 Wird eher nur eine einzige oder werden eher mehrere AMM verfügt und warum?
- 3.9 Welchen Stellenwert haben die Beratungsgespräche?
- 3.9 Inwiefern hängen die Strategien (AMM, Vermittlung) mit dem aktuellen Stellenmarkt und von den Möglichkeiten der Zielgruppe, eine Stelle zu finden, ab?

## WIRKSAMKEIT

---

- 4.1 Gibt es allgemeine Strategien, welche sich bei der Zielgruppe für eine Wiedereingliederung besonders bewähren?
- 4.2 Sollen die Massnahmen (AMM, Stellenvermittlung, Beratung) auch Ziele verfolgen, die nicht unmittelbar mit den vier Wirkungsindikatoren des seco übereinstimmen (Geschwindigkeit der Wiedereingliederung, Verhinderung von Langzeitstellensuche, Verhinderung von Wiederanmeldung, Vermeidung von Aussteuerung)? Welche Ziele sind es?
- 4.3 Welche Vorgehensweisen können – im Sinne einer „best practice“ – für die Zielgruppe oder für verschiedene Untergruppen der Zielgruppe empfohlen werden?

## RAV-PERSONALBERATER/-INNEN

➔ **Wir bitten Sie um folgende Vorbereitung für das Gespräch:**

Gerne möchten wir in *einem* Gespräch mit Ihnen die Voraussetzungen und Bedingungen sowie Ihr Vorgehen und Ihre Strategie bei der Beratungs- und Vermittlungstätigkeit für die Zielgruppe junge Stellensuchende mit niedriger Qualifikation (15 bis 25-jährig, ungelernt oder angelernt) / ältere Stellensuchende mit hoher Qualifikation (50 bis 60-jährig) diskutieren.

Wir möchten diesen Fragen anhand von konkreten Dossiers nachgehen. Aus diesem Grund bitten wir Sie, im Vorfeld des Gesprächs maximal *drei aktuelle Dossiers von Personen, die zur Zielgruppe gehören, auszuwählen*, die aus Ihrer Erfahrung typische Verläufe zeigen. Es sollte sich dabei um Personen handeln, bei denen die erste grössere Massnahme verfügt wurde.

Die Anonymität ist gewährleistet. Wir werden keine Einsicht in die Dossiers nehmen. Die konkreten Fälle sollen es ermöglichen, dass die Beantwortung der Fragen anhand von konkreten typischen Bedingungen und Verläufen illustriert werden kann.

---

**RICHTLINIEN UND ANGEBOTE FÜR DIE ZIELGRUPPE**


---

- 1.1 Gibt es Vorgaben der RAV-Koordination/der LAM oder gibt es allenfalls RAV-interne Vorgaben zur Beratung und zur Verfügung von Massnahmen bezüglich der untersuchten Zielgruppe? Bestehen spezielle „offizielle“ Strategien für diese Zielgruppe (Zeitpunkt, Art der Massnahmen usw.)? Welche?
- 1.2 Gibt es spezifische Angebote (Kurse und Programme) für die Zielgruppe in der Region, im Kanton? Gibt es Angebote in anderen Kantonen, die Ihnen zur Verfügung stehen? Welche? Seit wann? Warum wurden sie aufgebaut?
- 1.3 Decken die zur Verfügung stehenden AMM die Bedürfnisse der Zielgruppe ab? Gibt es genügend Kurs- und Einsatzplätze? Muss auf Grund von mangelndem Angebot auf alternative AMM zurückgegriffen werden, müssen Wartezeiten in Kauf genommen werden oder können keine Massnahmen durchgeführt werden?
- 1.4 Gibt es Angebote für die Zielgruppe, die kaum genutzt werden? Wieso?
- 1.5 Wie sind die Kompetenzen bezüglich Verfügungen geregelt? Welche Kompetenzen haben Sie?
- 1.6 Wie schätzen Sie Ihren persönlichen Spielraum bei der Verfügung von Massnahmen und bezüglich der Beratungsgespräche ein?

## WIEDEREINGLIEDERUNGSSTRATEGIEN BEI DER ZIELGRUPPE

---

Fragen zur Beantwortung auf Grund der ausgewählten Dossiers.

- 2.1 Welche Ziele bezüglich der Wiedereingliederung werden für die Zielgruppe in erster Linie verfolgt (kurz-, mittelfristig)? Gründe?
- 2.2 Gibt es bei der Zielgruppe Untergruppen, bei welchen unterschiedliche Ziele verfolgt werden? Haben diese unterschiedlichen Ziele auch unterschiedliche Wiedereingliederungsstrategien (AMM, Vermittlung, Beratung) zur Folge?
- 2.3 Werden bei der Vermittlung eher temporäre oder fixe Stellen anvisiert? Warum?
- 2.4 Zu welchem Zeitpunkt setzen die AMM bei der Zielgruppe ein? Haben Sie eher rasch oder eher zurückhaltend verfügt? Wieso?
- 2.5 Welche Rolle spielt der Zwischenverdienst im Rahmen der möglichen AMM?
- 2.6 Welche AMM haben Sie verfügt? Haben Sie eher Bildungsmassnahmen (Kurse, Ausbildungspraktikum, Übungsfirmen) oder Beschäftigungsmassnahmen (PvB, Berufspraktikum, Motivationssemester) verfügt oder andere spezielle Massnahmen (Ausbildungszuschüsse, Förderung der Selbstständigkeit, Einarbeitungszuschüsse)? Wieso? Gibt es allenfalls Vorgaben?
- 2.7 Haben Sie kollektive oder individuelle Massnahmen verfügt? Warum?
- 2.8 Haben Sie eher längere oder kürzere AMM verfügt und warum?
- 2.9 Welche Rolle spielen Kostenüberlegungen?
- 2.10 Haben Sie eine einzige oder mehrere AMM verfügt und warum?
- 2.11 Welchen Stellenwert hatten die Beratungsgespräche? Wie war die Häufigkeit/Regelmässigkeit der Gespräche?

## GRÜNDE FÜR DIE GEWÄHLTE STRATEGIE

---

- 3.1 Welches waren die Gründe für die jeweils gewählte Strategie (Abklärung Arbeitsfähigkeit, Qualifizierung, Tagesstruktur usw.)?
- 3.2 Inwiefern hängt die Strategie mit dem aktuellen Stellenmarkt und von den Möglichkeiten der Zielgruppe, eine Stelle zu finden, ab?
- 3.3 Haben Sie im Verlauf der Zeit eine andere Strategie eingeschlagen? Wieso? Kommt dies häufig vor?

- 3.4 Was ist der Nutzen der Massnahmen (AMM, Stellenvermittlung, Beratung) für die Zielgruppe?

## WIRKSAMKEIT

---

- 4.1 Gibt es allgemeine Strategien, welche sich bei der Zielgruppe/den Untergruppen für eine Wiedereingliederung besonders bewähren?
- 4.2 Können Sie die verschiedenen Strategien, welche Sie für die Zielgruppe einschlagen, quantifizieren (z.B. bei einem Drittel schlägt man vor allem diesen Weg ein...)?
- 4.3 Haben Sie mit den Massnahmen auch Ziele verfolgen, die nicht unmittelbar mit den vier Wirkungsindikatoren des seco abgedeckt sind (Geschwindigkeit der Wiedereingliederung, Verhinderung von Langzeitstellensuche, Verhinderung von Wiederanmeldung, Vermeidung von Aussteuerung)? Welche Ziele sind es?
- 4.4 Welche Vorgehensweisen können – im Sinne einer „best practice“ – für die Zielgruppe oder für verschiedene Untergruppen der Zielgruppe empfohlen werden?
- 4.5 Gäbe es allenfalls Strategien, die Sie für die Zielgruppe sinnvoll finden würden, die mit den heutigen Rahmenbedingungen jedoch nicht umsetzbar sind?

A2 AUSWERTUNGSRASTER INTERVIEWS UND DOKUMENTE

Auswertungsraster Strategien

	RAV 1	RAV 2	RAV 3	RAV 4	RAV 5	RAV 6
Stellenwert Zielgruppe für RAV						
Prozesse						
Standardprozesse definiert/Qualitätssicherung						
Vorgehen bezüglich Kontrolle Arbeitsbemühungen						
Organisation						
Spezialisierte PB (Branche/Zielgruppe)						
Kompetenzregelung						
Zusammenarbeit LAM						
Stellenakquisition						
Angebot an AMM						
Spezifische AMM für Zielgruppe						
Umfang Angebot						
Beurteilung Angebot						
Spezielle weitere kantonale Regelungen						
Strategien						
Suchstrategie						
Zeitpunkt AMM						
Rhythmus Kontakt						
Rolle Beratungsgespräch						
Rolle Zwischenverdienst/Temporärstellen						
Verfügte AMM						
Ziele der AMM						
Ziele Zwischenverdienst						
Kostenüberlegungen/Länge AMM						
Sanktionen						

Auswertungsraster AMM

	Name Mass- nahme	Definition Teilnehmer- kreis			Zeitlicher Auf- bau		Inhalte	
		Alter	Beruf- liches Quali- fikati- ons- niveau	Sprach niveau	Dauer in Tagen	Voll- zeit/ Teil- zeit	Anteile Bildung / Beschäf- tigung	Bildungs- the- men/Ar- beitsin- halte
RAV A								
Mass- nahme 1								
Mass- nahme 2								
Mass- nahme 3								
...								
RAV B								
RAV C								
RAV D								

## A3 CLUSTERANALYSE

## KORRELATIONSANALYSE

Zur Überprüfung, ob die sieben Prozessindikatoren unabhängig voneinander sind oder ähnliche Prozesse messen, wurde pro Datensatz eine Korrelationsmatrix mit allen Prozessindikatoren berechnet. Die Resultate der Berechnungen sind in den Darstellung A3.1 und A3.2 aufgeführt.

Aus Darstellung A3.1 sind verschiedene signifikante positive und negative Korrelationen ersichtlich. Da die meisten Zusammenhänge, welche das geforderte Signifikanzniveau erreichen, im Bereich von geringen Korrelationen liegen (Korrelationskoeffizient  $r < .300$ ), verzichten wir auf eine detaillierte inhaltliche Interpretation der entsprechenden Koeffizienten. Der stärkste Zusammenhang ( $r = -.671$ ) liegt zwischen der spezifischen Breite des Massnahmeneinsatzes (Anteil der Bildungsmassnahmen) und der Tiefe des Massnahmeneinsatzes (Zeitraum zwischen Rahmenfrist und Teilnahme an einer Massnahme) vor. Der negative Korrelationskoeffizient zeigt an, dass mit steigendem Anteil von Bildungsmassnahmen, welche verfügt werden, die Summe der Massnahmentage abnimmt. Dies lässt sich dadurch erklären, dass Bildungsmassnahmen im Vergleich zu den Beschäftigungsmassnahmen von kürzerer Dauer sind.

## A3.1: KORRELATIONSMATRIX DER PROZESSINDIKATOREN (RAV-DATENSATZ JUNGE STELENSUCHENDE)

Name des Indikators	1.	2.	3.	4.	5.	6.
1. Allgemeine Breite des Massnahmeneinsatzes	1.000					
2. Spezifische Breite des Massnahmeneinsatzes	-.240*	1.000				
3. Tiefe des Massnahmeneinsatzes	.216*	-.671**	1.000			
4. Zeitpunkt des Massnahmeneinsatzes	-.333**	.364**	-.118	1.000		
5. Zwischenverdienst	-.095	.091	-.079	.101	1.000	
6. Beratungsgespräche	.222*	.143	-.170	.275**	.116	1.000
7. Sanktionen	-.133	.187	-.225*	.187	.039	.178

\*\*Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant, \*Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Zwischen dem Anteil der Bildungsmassnahmen und dem Zeitpunkt des Massnahmeneinsatzes ist dagegen ein positiver Zusammenhang ersichtlich. Mit dem steigenden An-

teil von Bildungsmassnahmen, welche verfügt werden, nimmt daher der Zeitraum zwischen Rahmenfrist und Teilnahme an einer arbeitsmarktlichen Massnahme zu. Das ist deshalb so, weil für einen grossen Teil der jungen Stellensuchenden Beschäftigungsmassnahmen – vor allem Motivationssemester – verfügt werden, an denen die Stellensuchenden vergleichsweise schnell nach dem Beginn der Arbeitslosigkeit teilnehmen. Analog dazu steht die allgemeine Breite des Massnahmeneinsatzes (Anteil der arbeitsmarktlichen Massnahmen) in einem leicht negativen Zusammenhang mit der Tiefe des Massnahmeneinsatzes (Zeitraum zwischen Rahmenfrist und Teilnahme an einer Massnahme).

In Darstellung A3.2 sind die Korrelationen zwischen den Prozessfaktoren für die älteren Stellensuchenden aufgeführt. Der stärkste signifikante Zusammenhang ( $r = -.523$ ), besteht zwischen der spezifischen Breite des Massnahmeneinsatzes (Anteil der Bildungsmassnahmen) und der Tiefe des Massnahmeneinsatzes (Zeitraum zwischen Rahmenfrist und Teilnahme an einer Massnahme). Wie bei den jungen Stellensuchenden weist das Vorzeichen auf einen negativen Zusammenhang hin und lässt sich dadurch erklären, dass mit steigendem Anteil von Bildungsmassnahmen, welche im Vergleich zu Beschäftigungsmassnahmen von kürzerer Dauer sind, die Summe der verfügbaren Massnahmentage abnimmt. Die restlichen Korrelationskoeffizienten sind auf Grund der Höhe sowie der erreichten Signifikanzniveaus für die weiteren Analysen nicht von Bedeutung und werden daher nicht interpretiert.

A3.2: KORRELATIONSMATRIX DER PROZESSINDIKATOREN (RAV-DATENSATZ ÄLTERE STELLENSUCHENDE)

Name des Indikators	1.	2.	3.	4.	5.	6.
1. Allgemeine Breite des Massnahmeneinsatzes	1.000					
2. Spezifische Breite des Massnahmeneinsatzes	-.019	1.000				
3. Tiefe des Massnahmeneinsatzes	-.137	-.523**	1.000			
4. Zeitpunkt des Massnahmeneinsatzes	-.010	.115	.003	1.000		
5. Zwischenverdienst	-.106	.004	.083	-.166	1.000	
6. Beratungsgespräche	.237*	-.040	-.144	.023	-.034	1.000
7. Sanktionen	.084	.137	-.126	-.108	-.009	.080

\*\*Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant, \*Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

## DESKRIPTIVE ANALYSE DER PROZESSINDIKATOREN

Zur Überprüfung wie stark sich die sieben Prozessindikatoren auf der Ebene der einzelnen RAV unterscheiden, wurden für beide Datensätze die Mittelwerte, die Standardabweichungen und die Variationskoeffizienten berechnet. Die entsprechenden Ergebnisse sind in den Tabellen A5.1 und A5.2 aufgeführt. Die Standardabweichung ist eine Mass für die Streuung von Werten und gibt den Streubereich der Daten um den Mittelwert an. Da sich die Standardabweichung bei unterschiedlichen Mittelwerten nicht als Vergleichsmass eignet, wurde mit den Variationskoeffizienten ein standardisiertes Mass berechnet, welches direkte Vergleiche der Streuung zulässt. Der Variationskoeffizient wird aus dem Quotienten zwischen der Standardabweichung und dem Mittelwert gebildet. Je geringer der Wert des Variationskoeffizienten ausfällt, desto stärker sind die Werte um den Mittelwert konzentriert. Das bedeutet, dass es bezüglich dieses Indikators nur geringe Differenzen zwischen den einzelnen RAV gibt. Entsprechende Indikatoren eignen sich daher nicht zur Differenzierung beziehungsweise zur Bildung von unterschiedlichen Gruppen von RAV. Betrachtet man die Höhe der Variationskoeffizienten in der Darstellung A3.3 stellt man fest, dass die Indikatoren, welche die spezifische Breite des Massnahmeneinsatzes, den Zwischenverdienst und die Sanktionen messen, die höchsten Variationskoeffizienten aufweisen. Dasselbe gilt im Datensatz für die älteren Stellensuchenden für die Indikatoren, welche die Tiefe des Massnahmeneinsatzes, den Zwischenverdienst und die Sanktionen messen (vgl. Darstellung A 3.4).

A3.3: DESKRIPTIVE STATISTIK (RAV-DATENSATZ JUNGE STELLENSUCHENDE,  
N=109)

Indikatoren	Mittelwert	Standard- abweichung	Variations- koeffizient
1. Allgemeine Breite des Massnahmeneinsatzes	48.8	12.2	0.25
2. Spezifische Breite des Massnahmeneinsatzes	59.7	20.5	0.34
3. Tiefe des Massnahmeneinsatzes	73.2	21.7	0.30
4. Zeitpunkt des Massnahmeneinsatzes	145.4	41.3	0.28
5. Zwischenverdienst	5.2	3.2	0.62
6. Beratungsgespräche	1.0	0.2	0.20
7. Sanktionen	36.0	12.5	0.35

A3.4: DESKRIPTIVE STATISTIK (RAV-DATENSATZ ÄLTERE STELLENSUCHENDE,  
N=101)

Indikatoren	Mittelwert	Standard- abweichung	Variations- koeffizient
1. Allgemeine Breite des Massnahmeneinsatzes	50.5	14.4	0.29
2. Spezifische Breite des Massnahmeneinsatzes	87.6	17.0	0.19
3. Tiefe des Massnahmeneinsatzes	52.9	28.7	0.54
4. Zeitpunkt des Massnahmeneinsatzes	141.8	56.7	0.40
5. Zwischenverdienst	14.1	11.4	0.81
6. Beratungsgespräche	0.9	0.2	0.22
7. Sanktionen	4.4	6.0	1.36

#### VALIDIERUNG DER CLUSTERLÖSUNGEN

Zur Prüfung der Güte und der Interpretation der Ergebnisse aus einer Clusteranalyse stehen mehrere Möglichkeiten offen. In diesem Abschnitt soll einerseits untersucht werden, ob die gefundenen Cluster hinsichtlich ihrer Varianz homogen sind. Andererseits wird versucht, die Bildung der Cluster mit einem anderen multivariaten statistischen Verfahren zu replizieren.

Die inhaltliche Interpretation der Clusterlösungen ist anhand der Mittelwerte bei den einzelnen Faktoren erfolgt. Da der Mittelwert keine Aussagen zur Streuung der Werte gibt, muss überprüft werden, wie gross der Streubereich um die Mittelwerte der Clusterprofile ist. Im Idealfall sollte die Streuung um den Mittelwert für die gefundenen Clusterprofile geringer sein als für die Grundgesamtheit. Liegt im Cluster eine höhere Streuung der Variable vor als in der Grundgesamtheit, dann ist der Cluster im Hinblick auf diese Variable nicht homogen. Die Clusterlösungen sollten deshalb für hinreichend viele Variablen bezüglich der Varianz homogen sein. Der Grad der Homogenität kann über den F-Wert ermittelt werden. Dieser kann für jeden Cluster und jede Variable getrennt berechnet werden und bildet sich aus dem Quotienten Varianz der Variable in einem Cluster und der Varianz derselben Variable in der Grundgesamtheit. F-Werte die kleiner als 1 sind, weisen dementsprechend darauf hin, dass die Streuung einer Variable im Cluster kleiner ist als in der Grundgesamtheit. In den Darstellungen 3.5 und 3.6 sind die Varianzen und die dazugehörigen F-Werte für die beiden Datensätze aufgeführt.

**A3.5: VERGLEICH DER VARIANZEN, RAV-DATENSATZ FÜR DIE JUNGEN STELLEN-SUCHENDEN**

	Varianz				F-Wert		
	Grundgesamtheit	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3
Allgemeine Breite des Massnahmeinsatzes	149.8	41.3	107.5	90.3	0.28	0.72	0.60
Spezifische Breite des Massnahmeinsatzes	422.1	224.7	249.2	181.5	0.53	0.59	0.43
Zeitpunkt des Massnahmeinsatzes	1704.2	1349.0	1063.1	752.5	0.79	0.62	0.44

Aus beiden Darstellungen ist ersichtlich, dass die F-Werte – mit einer Ausnahme – unter 1.0 zu liegen kommen. Einzig im Cluster 1 für den Datensatz der älteren Stellensuchenden ist der F-Wert grösser als 1.0. Das bedeutet, dass die Streuung um die Mittelwerte bei den gefundenen Clusterlösungen kleiner sind als in der Grundgesamtheit und daher als hinreichend homogen betrachtet werden können.

**A3.6: VERGLEICH DER VARIANZEN, RAV-DATENSATZ FÜR DIE ÄLTEREN STELLEN-SUCHENDEN**

	Varianz			F-Wert	
	Grundgesamtheit	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 1	Cluster 2
Allgemeine Breite des Massnahmeinsatzes	207.0	197.4	137.6	0.95	0.66
Spezifische Breite des Massnahmeinsatzes	289.1	327.7	36.9	1.13	0.13
Zeitpunkt des Massnahmeinsatzes	3214.2	1533.6	2013.0	0.48	0.63

In einem weiteren Schritt wird überprüft, ob die gefundenen Cluster mittels einer Regressionsanalyse repliziert werden können. Dadurch wird erkennbar, welchen Einfluss die unabhängigen Variablen auf die Bildung der Cluster haben. Für beide Datensätze wurde mit denselben unabhängigen Variablen, welche bei der Clusteranalyse zur Anwendung kamen, ein logistisches Regressionsmodell berechnet. Die Clusterzugehörigkeit wurde dabei als dichotome abhängige Variable definiert. Das bedeutet, dass für den Datensatz der jungen Stellensuchenden, welcher drei Cluster umfasst, drei Modelle

berechnet werden mussten. In jedem Modell wurde ein Cluster gegenüber der zusammengefassten Gruppe der anderen beiden Cluster als abhängige dichotome Variable berücksichtigt. Beim Datensatz für die älteren Stellensuchenden könnten die beiden gefundenen Cluster als abhängige Variable mit dichotomer Ausprägung in die Modellrechnungen einbezogen werden. Die wichtigsten Erkenntnisse aus den Analysen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- In Bezug auf die Einteilung der Cluster hat sich für beide Datensätze gezeigt, dass die gebildeten Cluster gut mit den logistischen Regressionen erklärt werden können. Die Cluster können daher als robust betrachtet werden.
- Beim Datensatz der jungen Stellensuchenden hat sich gezeigt, dass die allgemeine Breite des Massnahmeneinsatzes für die Bildung der Cluster 1 und 2 die grösste Bedeutung hat. Bei der Zuordnung zu Cluster 3 hat die spezifische Breite des Massnahmeneinsatzes den stärksten Einfluss. Auch bei den Daten für die älteren Stellensuchenden hat die allgemeine Breite des Massnahmeneinsatzes den grössten Einfluss auf die Bildung der beiden Cluster. Diese Ergebnisse stimmen mit den beschriebenen Clusterprofilen und deren inhaltlichen Interpretation überein.

Die Ausführungen zur Prüfung der Güte und der Interpretation der gefundenen Clusterlösungen lassen darauf schliessen, dass sich die gefundenen Cluster inhaltlich voneinander genügend unterscheiden und deren Bildung im Zusammenhang mit den verwendeten unabhängigen Variablen steht

#### LOGISTISCHE REGRESSION ZUR VALIDIERUNG DER CLUSTERLÖSUNGEN

In diesem Teil des Anhangs werden die Logit-Modelle zur Replikation der gefundenen Clusterlösungen dargestellt. Dabei sind dieselben unabhängigen Variablen zur Anwendung gekommen wie in den Clusteranalysen. Als abhängige Variable wurde die Zugehörigkeit zu den Clustern definiert. Beim Datensatz der jungen Stellensuchenden wurden die drei Clusterlösungen jeweils in eine dichotome Variable umgewandelt. Die Ergebnisse der Regressionsmodelle für beide Datensätze sind in den Darstellungen A3.7 bis A3.10 aufgeführt. Bei der Beurteilung der Güte von logistischen Regressionsmodellen stehen drei Messgrössen im Vordergrund:

- Der Likelihood-Ratio-Test (Chi-Quadrat) gibt Auskunft darüber, ob mindestens ein (unbekannter) Modellparameter einen statistisch signifikanten Effekt aufweist. Wenn dies zutrifft, bedeutet dies, dass mindestens eine Variable etwas zur Erklärung der abhängigen Variable beitragen kann.
- Aus der Klassifizierungstabelle (hier nicht aufgeführt) ist ersichtlich, wie viele der untersuchten Fälle auf Grund des berechneten Modells dem untersuchten Ereignis (Cluster) richtig zugeordnet beziehungsweise vorhergesagt werden können. Dabei wird für jedes RAV geschätzt, welchem Cluster es zugeordnet wird. Ist die ge-

geschätzte Wahrscheinlichkeit grösser als 0.5, wird der Fall zu jenem Cluster gezählt, für welchen das geschätzte Ereignis eingetreten ist. Liegt die geschätzte Wahrscheinlichkeit unter 0.5, wird der Fall in den anderen Cluster eingeteilt. Der Tabellenwert ist jedoch nur ein grobes Gütemass für die Logit-Modelle.

- Ein weiteres Mass für die Güte der Anpassung ist der so genannte „Goodness of Fit“, welcher die beobachteten und die vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten vergleicht. Das unter Nagelkerkes R-Quadrat bekannte Bestimmtheitsmass gibt ähnlich wie bei einer linearen Regression den Anteil der durch die Regression erklärten Varianz an. Dabei variiert das normierte Bestimmtheitsmass zwischen 0 und 1. Nimmt es den Wert 1 an, handelt es sich um ein „perfektes“ Modell (das heisst das Modell hat keine Fehler). Liegt der Wert jedoch nahe bei 0, wird mit dem Modell nur sehr wenig erklärt. In der Praxis weisen nach Urban (1993: 62) R<sup>2</sup>-Werte zwischen 0.2 und 0.4 bereits auf eine gute Modellschätzung hin.<sup>37</sup>

Zur Beurteilung des Einflusses der erklärenden Variablen werden folgende Messgrössen verwendet:

- Die Koeffizienten in der zweiten Spalte geben die Stärke und die Richtung des Einflusses auf die abhängige Variable an. Ist das Vorzeichen negativ, verringert sich beim Eintreffen dieses Merkmals die Wahrscheinlichkeit, dass das untersuchte Ereignis eintritt. Ist das Vorzeichen jedoch positiv, vergrössert sich die Eintretenswahrscheinlichkeit. Das dazugehörige Signifikanzniveau ist in der vierten Spalte aufgeführt und gibt Auskunft darüber, ob der Effekt statistisch signifikant oder eher zufällig ist.
- Eine Möglichkeit, die Effekte der einzelnen Variablen zu quantifizieren, ist die Odds-Ratio (engl.: odds → Chancen, ratio → Verhältnis). In den Tabellen sind sie unter der Spalte „Exp(B)“ zu finden. Dabei handelt es sich um einen Einheitsseffekt, welcher angibt, um wie viel die Chancen beziehungsweise das Wahrscheinlichkeitsverhältnis verändert wird, wenn die Ausprägung der zugehörigen unabhängigen Variablen um eine Skaleneinheit erhöht wird.

Zur Illustration wird der Einfluss der ersten unabhängigen Variable in Darstellung A.3.7 interpretiert:

- Der Anteil der verfügbaren arbeitsmarktlichen Massnahmen steigert die Wahrscheinlichkeit, dass ein RAV dem Cluster 1 und nicht den Clustern 2 oder 3 zugewiesen wird. Mit der Erhöhung des Anteils der arbeitsmarktlichen Massnahmen um einen Prozentpunkt steigt das Wahrscheinlichkeitsverhältnis (Chance) für die Zuordnung zu Cluster 1 um das 1.5-fache (vgl. letzte Spalte).

<sup>37</sup> Urban D. (1993): Logit-Analyse. Statistische Verfahren zur Analyse von Modellen mit qualitativen Response-Variablen. Stuttgart, Jena, New York.

A3.7: LOGISTISCHES REGRESSIONSMODELL, JUNGE STELLENSUCHENDE, ABHÄNGIGE VARIABLE CLUSTER I

Unabhängige Variablen	Koeffizienten	Standardfehler	Signifikanz	Exp(B)
Allgemeine Breite des Massnahmeneinsatzes	.406	.094	.000	1.500
Spezifische Breite des Massnahmeneinsatzes	.197	.046	.000	1.218
Zeitpunkt des Massnahmeneinsatzes	.026	.013	.034	1.027
Konstante	-37.222	8.263	.000	.000
Anzahl gültige Fälle			109	
Likelihood-Ratio-Test (Chi-Quadrat)			47.136	
Nagelkerkes R <sup>2</sup>			.810	
Prozentsatz der richtig vorhergesagten Fälle (Trennwert=0.5)			91.7	

Im Folgenden wenden wir uns der Interpretation der berechneten Modelle zu. Dabei werden zuerst die Regressionsmodelle für die jungen Stellensuchenden diskutiert. Aus Darstellung A3.7 ist ersichtlich, dass mit den im Modell enthaltenen Variablen die Zuordnung zu den Clustern zu 81 Prozent erklärt werden kann (vgl. R<sup>2</sup> nach Nagelkerke). Mindestens eine der unabhängigen Variablen beeinflusst die Clusterbildung signifikant.<sup>38</sup> Mit dem Modell werden rund 92 Prozent der berücksichtigten RAV den vorhergesagten Clustern zugewiesen. Lediglich neun RAV wurden auf Grund der Regressionsanalyse in einen anderen Cluster eingeteilt. Wie die Höhe der Koeffizienten in der zweiten Spalte zeigt, hat der Anteil der arbeitsmarktlichen Massnahmen von allen unabhängigen Variablen den grössten Einfluss auf die Bildung des Clusters 1. Am geringsten ist der Einfluss der Variable, welche den Zeitpunkt der arbeitsmarktlichen Massnahmen misst.

<sup>38</sup> Die Nullhypothese, dass alle Koeffizienten nicht von Null verschieden sind, kann auf Grund der Differenz zwischen dem Likelihood-Ratio und Chi-Quadrat (für 3 Freiheitsgrade bei  $p \geq 0.05$ ) verworfen werden.

**A3.8: LOGISTISCHES REGRESSIONSMODELL, JUNGE STELLENSUCHENDE, ABHÄNGIGE VARIABLE CLUSTER 2**

Unabhängige Variablen	Koeffizienten	Standardfehler	Signifikanz	Exp(B)
Allgemeine Breite des Massnahmeneinsatzes	-.310	.065	.000	.733
Spezifische Breite des Massnahmeneinsatzes	-.040	.019	.037	.961
Zeitpunkt des Massnahmeneinsatzes	.024	.012	.040	1.024
Konstante	13.308	3.605	.000	602035.5
Anzahl gültige Fälle			109	
Likelihood-Ratio-Test (Chi-Quadrat)			61.457	
Nagelkerkes R <sup>2</sup>			.732	
Prozentsatz der richtig vorhergesagten Fälle (Trennwert=0.5)			87.2	

Beim Modell, welches die Zuordnung zu Cluster 2 zu erklären, kann 73 Prozent der Varianz erklärt werden (vgl. R<sup>2</sup> nach Nagelkerke). Auch in diesem Modell beeinflusst mindestens eine der unabhängigen Variablen die Bildung von Cluster 2 signifikant.<sup>39</sup> Insgesamt können 87 Prozent der berücksichtigten RAV den vorhergesagten Clustern zugewiesen werden. In 14 Fällen unterschieden sich die Ergebnisse zur Einteilung der Cluster durch die Regressionsanalyse von der Clusteranalyse und wurden auf Grund der Regressionsanalyse in einen anderen Cluster eingeteilt. Wie die Höhe der Koeffizienten in der zweiten Spalte zeigt, hat der Anteil der arbeitsmarktlichen Massnahmen von allen unabhängigen Variablen den grössten Einfluss auf die Bildung des Clusters 1. Am geringsten ist der Einfluss der Variable, welche den Zeitpunkt der arbeitsmarktlichen Massnahmen misst.

<sup>39</sup> Die Nullhypothese, dass alle Koeffizienten nicht von Null verschieden sind, kann auf Grund der Differenz zwischen dem Likelihood-Ratio und Chi-Quadrat (für 3 Freiheitsgrade bei  $p \geq 0.05$ ) verworfen werden.

A3.9: LOGISTISCHES REGRESSIONSMODELL, JUNGE STELLENSUCHENDE, ABHÄNGIGE VARIABLE CLUSTER 3

Unabhängige Variablen	Koeffizienten	Standardfehler	Signifikanz	Exp(B)
Allgemeine Breite des Massnahmeneinsatzes	.165	.086	.054	1.179
Spezifische Breite des Massnahmeneinsatzes	-.221	.075	.003	.802
Zeitpunkt des Massnahmeneinsatzes	-.104	.042	.013	.902
Konstante	13.854	4.839	.004	1039556.3
Anzahl gültige Fälle			109	
Likelihood-Ratio-Test (Chi-Quadrat)			19.801	
Nagelkerkes R <sup>2</sup>			.885	
Prozentsatz der richtig vorhergesagten Fälle (Trennwert=0.5)			94.5	

Die Ergebnisse in Darstellung A3.9 zeigen, dass mit den im Regressionsmodell enthaltenen Variablen die Zuordnung zu den Clustern zu 88 Prozent erklärt werden kann (vgl. R<sup>2</sup> nach Nagelkerke). Mindestens eine der unabhängigen Variablen beeinflusst die Clusterbildung signifikant.<sup>40</sup> 94 Prozent der berücksichtigten RAV wurden den vorhergesagten Clustern zugewiesen. Lediglich sechs RAV wurden auf Grund der Regressionsanalyse in einen anderen Cluster eingeteilt. Wie die Höhe der Koeffizienten in der zweiten Spalte zeigt, hat die spezifische Breite des Massnahmeneinsatzes den grössten Einfluss auf die Bildung von Cluster 3. Wie schon bei den anderen Modellen ist auch hier der Einfluss der Variable, welche den Zeitpunkt der arbeitsmarktlichen Massnahmen misst, am geringsten.

<sup>40</sup> Die Nullhypothese, dass alle Koeffizienten nicht von Null verschieden sind, kann auf Grund der Differenz zwischen dem Likelihood-Ratio und Chi-Quadrat (für 3 Freiheitsgrade bei  $p \geq 0.05$ ) verworfen werden.

A3.10: LOGISTISCHES REGRESSIONSMODELL, ÄLTERE STELLENSUCHENDE, ABHÄNGIGE VARIABLE CLUSTER I

Unabhängige Variablen	Koeffizienten	Standardfehler	Signifikanz	Exp(B)
Allgemeine Breite des Massnahmeneinsatzes	.237	.105	.025	1.267
Spezifische Breite des Massnahmeneinsatzes	-.112	.099	.259	.894
Zeitpunkt des Massnahmeneinsatzes	-.123	.046	.008	.884
Konstante	22.874	12.075	.058	858858995.9
Anzahl gültige Fälle			101	
Likelihood-Ratio-Test (Chi-Quadrat)			10.973	
Nagelkerkes R <sup>2</sup>			.922	
Prozentsatz der richtig vorhergesagten Fälle (Trennwert=0.5)			98.0	

Beim Modell, welches die Zuordnung der Cluster für den Datensatz der älteren Stellensuchenden zu erklären versucht (vgl. Darstellung A3.10), können 92 Prozent der Varianz erklärt werden (vgl. R<sup>2</sup> nach Nagelkerke). Mindestens eine der unabhängigen Variablen beeinflusst die Bildung der Cluster signifikant.<sup>41</sup> Insgesamt können 98 Prozent der berücksichtigten RAV den vorhergesagten Clustern zugewiesen werden. Lediglich in einem Fall unterschieden sich die Ergebnisse der Clusteranalyse mit den Schätzungen der logistischen Regression. Wie die Höhe der Koeffizienten in der zweiten Spalte zeigt, hat auch in diesem Modell der Anteil der arbeitsmarktlichen Massnahmen von allen unabhängigen Variablen den grössten Einfluss auf die Clusterbildung.

#### VERKNÜPFUNG DER CLUSTERLÖSUNGEN MIT DEN WIRKUNGEN DER RAV

In diesem Abschnitt überprüfen wir, ob die gefundenen Clusterlösungen mit den Wirkungen der RAV in einen Zusammenhang gebracht werden können. Da für die beiden untersuchten Zielgruppen keine um die exogenen Einflüsse korrigierten Wirkungsindikatoren verfügbar sind, können keine direkten Aussagen bezüglich den Prozessen der RAV beziehungsweise den gefundenen Cluster und den Wirkungen der RAV gemacht werden. Es muss daher eine andere Vorgehensweise angewendet werden. Im Sinne einer Arbeitshypothese gehen wir deshalb davon aus, dass sich innerhalb der ermittelten Cluster RAV befinden, welche ihre Prozesse hinsichtlich der untersuchten Indikatoren auf ähnliche Art und Weise an ihre Umgebung angepasst haben. Es gilt daher zu prüfen, ob die ermittelten Cluster als *Exogenitätskorrekturen* verstanden werden kön-

<sup>41</sup> Die Nullhypothese, dass alle Koeffizienten nicht von Null verschieden sind, kann auf Grund der Differenz zwischen dem Likelihood-Ratio und Chi-Quadrat (für 3 Freiheitsgrade bei  $p \geq 0.05$ ) verworfen werden.

nen. In diesem Fall wäre es möglich, zumindest die Wirkungen der RAV innerhalb derselben Cluster zu vergleichen. Diese Annahme kann getestet werden, indem die Wirkungsindikatoren als zusätzliche unabhängige Variablen in die Bildung der Cluster einbezogen werden. Falls die neu gebildeten Cluster mehr oder weniger gut mit den ursprünglichen Cluster übereinstimmen, kann davon ausgegangen werden, dass die Endogenitätsannahme bestätigt ist. Wir haben daher für beide Datensätze die Clusteranalysen unter Einbezug der indexierten Wirkungen wiederholt und die Ergebnisse mit den ursprünglichen Clusterlösungen verglichen. In Darstellung 3.11 werden die Clusterlösungen für den Datensatz der jungen Stellensuchenden miteinander verglichen. Dabei wird ersichtlich, dass es bei allen Clustern zu anderen Zuordnungen kommt. Insgesamt werden 51 RAV in dieselben Cluster zugeordnet. Dies entspricht bei einer Grundgesamtheit von 109 RAV einem Anteil von 38 Prozent gleich zugeordneter Fälle. Die Hypothese, dass die ursprünglichen Cluster als Exogenitätskorrekturen verstanden werden können, muss daher verworfen werden.

**A3.11: ZUORDNUNG DER CLUSTER MIT UND OHNE INDEX DER WIRKUNGSINDIKATOREN (RAV-DATENSATZ JÜNGERE STELLENSUCHENDE)**

Clusterlösungen mit Einbezug der Wirkungsindikatoren	Ursprüngliche Clusterlösung		
	Cluster 1 (N=44)	Cluster 2 (N=43)	Cluster 3 (N=22)
Cluster 1 (N= 54)	22	11	21
Cluster 2 (N= 50)	22	28	0
Cluster 3 (N= 5)	0	4	1

Deutlich besser sehen die Ergebnisse beim Datensatz für die älteren Stellensuchenden aus. Wie aus Darstellung 3.12 ersichtlich ist, wurde unter Berücksichtigung der Wirkungsindikatoren lediglich ein RAV in ein anderes Cluster eingeteilt. Für diesen Datensatz kann daher die Hypothese der Endogenitätsannahme aufrechterhalten werden.

**A3.12: ZUORDNUNG DER CLUSTER MIT UND OHNE INDEX DER WIRKUNGSINDIKATOREN (RAV-DATENSATZ ÄLTERE STELLENSUCHENDE)**

Clusterlösungen mit Einbezug der Wirkungsindikatoren	Ursprüngliche Clusterlösung	
	Cluster 1 (N=84)	Cluster 2 (N=17)
Cluster 1 (N= 83)	83	0
Cluster 2 (N= 18)	1	17

In einem weiteren Schritt gilt es zu prüfen, ob es innerhalb der einzelnen Cluster Faktoren gibt, welche einen systematischen Einfluss auf die Wirkungen der RAV haben. Dazu wurden für alle Cluster eigene Regressionsmodelle berechnet. Als unabhängige Variablen sind einerseits alle sieben Prozessindikatoren sowie die drei zur Bildung der

Cluster benutzten Variablen in die Regressionsmodelle eingeflossen. Betrachtet man die Ergebnisse für den Datensatz der jungen Stellensuchenden in Darstellung A3.13 ist ersichtlich, dass für den Cluster 1 bei der allgemeinen Breite, der spezifischen Breite und dem Zeitpunkt des Massnahmeneinsatzes geringe Korrelationen feststellbar sind. Für den Cluster 2 kann lediglich bei der allgemeinen Breite des Massnahmeneinsatzes eine signifikante Korrelation nachgewiesen werden. Alle signifikanten Korrelationskoeffizienten weisen zudem ein negatives Vorzeichen auf. Die Güte der Modelle ist sehr unterschiedlich, bleibt aber im Allgemeinen auf eher tiefem Niveau.

A3.13: STANDARDISIERTE BETA-KOEFFIZIENTEN, LINEARES REGRESSIONSMODELL MIT DEM INDEX DER WIRKUNGSINDIKATOREN ALS ABHÄNGIGE VARIABLE (RAV-DATENSATZ JUNGE STELLENSUCHENDE)

Unabhängige Variablen	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3
1. Allgemeine Breite des Massnahmeneinsatzes	-.432*	-.477*	-.414	-.427*	-.451**	-.419
2. Spezifisch Breite des Massnahmeneinsatzes	-.427**	-.258	-.218	-.371*	-.222	-.112
4. Zeitpunkt des Massnahmeneinsatzes	-.499**	-.096	-.502	-.454**	-.101	-.387
5. Zwischenverdienst	-.206	-.050	-.135			
6. Beratungsgespräche	.287	-.063	.105			
7. Sanktionen	.214	-.248	.161			
Anzahl Beobachtungen	44	43	22	44	43	22
Korrigiertes R <sup>2</sup>	.309	.169	-.109	.286	.223	.032

\*p <0.05, \*\*p <0.01

Die in Darstellung A3.14 aufgeführten Determinanten erreichen in keinem Modell die geforderten Signifikanzniveaus. Auch die Güte der Modelle (korrigiertes R-Quadrat) ist zu gering, als dass aus den Regressionsmodellen Zusammenhänge zwischen den Prozessindikatoren und den Wirkungen abgeleitet werden können.

A3.14: STANDARDISIERTE BETA-KOEFFIZIENTEN, LINEARES REGRESSIONSMODELL MIT DEM INDEX DER WIRKUNGSINDIKATOREN ALS ABHÄNGIGE VARIABLE (RAV-DATENSATZ ÄLTERE STELLENSUCHENDE)

Unabhängige Variablen	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 1	Cluster 2
1. Allgemeine Breite des Massnahmeinsatzes	-.192	-.473	-.121	-.487
2. Spezifische Breite des Massnahmeinsatzes	-.054	.077	-.072	-.152
4. Zeitpunkt des Massnahmeinsatzes	-.194	-.232	-.204	-.213
5. Zwischenverdienst	.134	.208		
6. Beratungsgespräche	.264*	-.416		
7. Sanktionen	-.050	.126		
Anzahl Beobachtungen	84	17	84	17
Korrigiertes R <sup>2</sup>	.092	.398	.042	.275

\*p <0.05, \*\*p <0.01, \*\*\*p <0.001

Die Analysen in diesem Abschnitt hatten das Ziel, zu klären, ob die Clusterlösungen als *Exogenitätskorrekturen* interpretiert werden können und dadurch Analysen zu den Wirkungen innerhalb des gleichen Clusters zulässig wären. Danach wurde untersucht, ob es innerhalb der Cluster systematische Zusammenhänge zwischen den Wirkungen und den berücksichtigten Prozessfaktoren gibt. Die Ausführungen in diesem Abschnitt machen deutlich, dass die Endogenitätsannahme lediglich für den Datensatz der älteren Stellensuchenden aufrechterhalten werden kann. Eine Analyse der Zusammenhänge zwischen den Prozessfaktoren und den Wirkungen der RAV sind daher nur für die beiden Cluster im Datensatz der älteren Stellensuchenden möglich. Gerade für diese Daten haben die berechneten Regressionsmodelle keine Hinweise auf mögliche Zusammenhänge gegeben.

Abschliessend muss festgehalten werden, dass zwischen den ermittelten Clustern und den unkorrigierten Wirkungen der RAV keine quantitative, statistisch basierte Verbindung hergestellt werden konnte. Das heisst mit anderen Worten, dass es nicht gelungen ist, mit quantitativen Methoden zu belegen, welche der identifizierten Cluster hinsichtlich der Wirkungsindikatoren mehr oder weniger erfolgreich sind.

## IMPRESSUM

---

OLIVER BIERI, DR.  
bieri@interface-politikstudien.ch

RUTH BACHMANN, LIC. PHIL. I  
bachmann@interface-politikstudien.ch

DANIALE BODENMÜLLER, LIC. PHIL. I  
bodenmueller@gmx.ch

ANDREAS BALTHASAR, DR.  
balthasar@interface-politikstudien.ch

### WEITERE INFORMATIONEN

INTERFACE  
Institut für Politikstudien  
Seidenhofstr. 12  
CH-6003 Luzern  
Tel. +41 (0)41 412 07 12  
Fax +41 (0)41 410 51 82  
www.interface-politikstudien.ch

DB train & consult  
Projektmanagement - Evaluationen - Studien – Schulungen  
Sonnenstrasse 7  
CH-3900 Brig  
Tel. +41 (0)27 924 50 62  
Fax +41 (0)27 924 59 62

Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco)  
Effingerstrasse 1, CH-3003 Bern  
Tel 031 323 59 42, Fax 031 323 54 47  
[www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch), [seco@seco.admin.ch](mailto:seco@seco.admin.ch)

Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement Département fédéral de l'économie Dipartimento federale dell'economia