



Erfahrungsaustausch 2006:

Evaluation der Follow up Studien

*Fotoprotokoll der
Tagung*

*28. November 2006 im
Allegro Grand Casino
Kursaal Bern*

*Eine Veranstaltung im
Rahmen der Vereinbarung
2006*



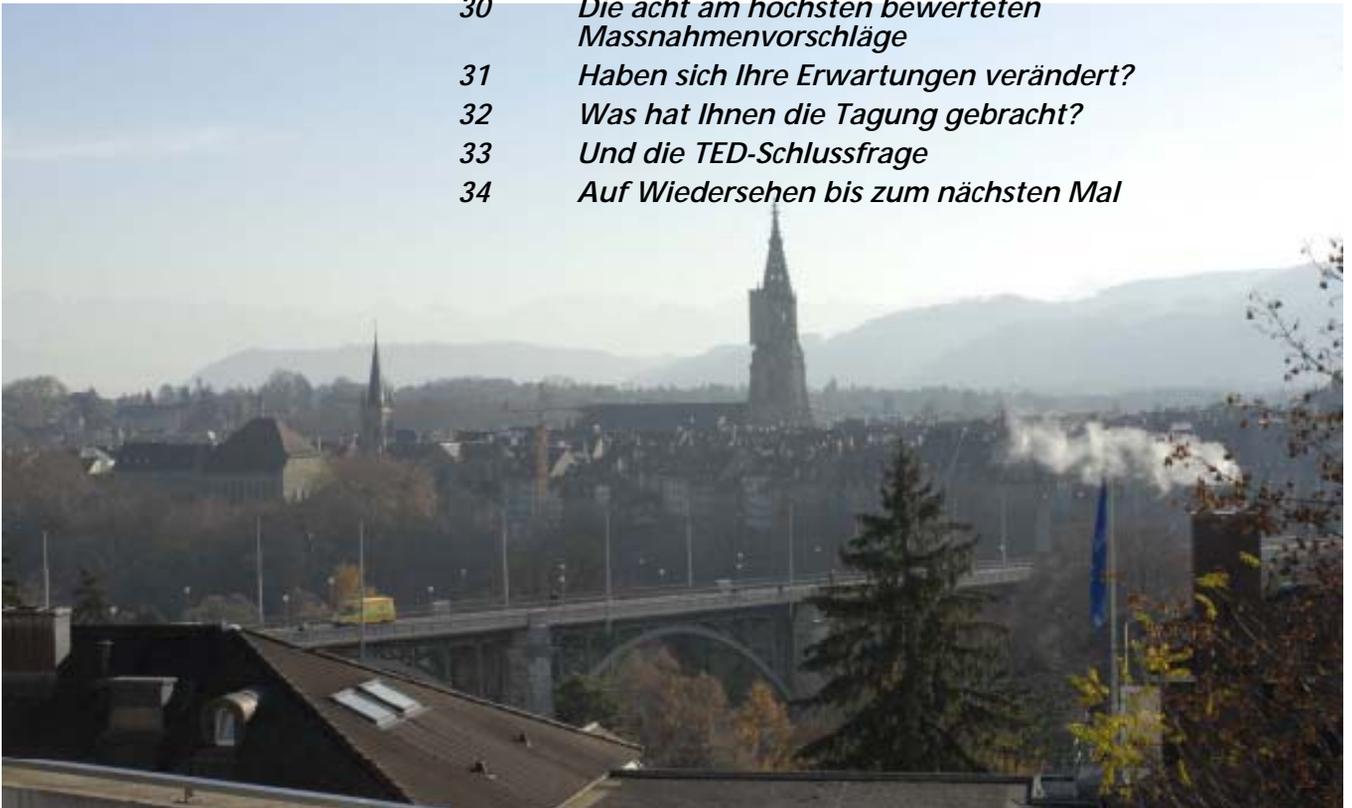
Organisation : Heinz Michel,
Tamara Perez,
Claudia Zbinden
Direktion für Arbeit

Moderation: Solange Salamin,
Bulle
Heinz Michel,
Direktion für Arbeit

Tagungsleiter: Florian Imstefp,
Direktion für Arbeit

Inhalt

| | |
|----|--|
| 4 | <i>Tagesprogramm</i> |
| 5 | <i>Anlass, Ablauf und Ziele</i> |
| 6 | <i>Welche Erwartungen haben Sie an die Ergebnisse der Studien?</i> |
| 7 | <i>Studie BASS / a&o</i> |
| 9 | <i>Studie Interface / DB Train & Consult</i> |
| 17 | <i>Studie Ecoplan</i> |
| 20 | <i>Studie Egger, Dreher & Partner</i> |
| 22 | <i>Diskussionen in Gruppen zu sieben Themen</i> |
| 23 | <i>Thema 1: Vermeiden von Langzeitarbeitslosigkeit</i> |
| 24 | <i>Thema 2: Arbeitgeberkontakte</i> |
| 25 | <i>Thema 3: zielorientierte Beratungsstrategien</i> |
| 26 | <i>Thema 4: Interinstitutionelle Zusammenarbeit</i> |
| 27 | <i>Thema 5: arbeitsmarktliche Massnahmen</i> |
| 28 | <i>Thema 6: Droheffekt in der Beratung</i> |
| 29 | <i>Thema 7: die RAV-Leitung als Erfolgsfaktor</i> |
| 30 | <i>Die acht am höchsten bewerteten Massnahmenvorschläge</i> |
| 31 | <i>Haben sich Ihre Erwartungen verändert?</i> |
| 32 | <i>Was hat Ihnen die Tagung gebracht?</i> |
| 33 | <i>Und die TED-Schlussfrage</i> |
| 34 | <i>Auf Wiedersehen bis zum nächsten Mal</i> |



Tagesprogramm

| | | | |
|------|--|------|---|
| 0900 | <i>Eintreffen, Kaffee</i> | 1330 | <i>Einleitung zum Nachmittag</i> |
| 0930 | <i>Beginn, Begrüssung, Tagesprogramm, Einleitung</i> | 1340 | <i>Ergebnisse und Erkenntnisse aus dem Vormittag</i> |
| 1010 | <i>Kurze Präsentation der Studien- ergebnisse und der Kernfragen Fragen, Meinungen, Bemerkungen zu den Studienergebnissen:</i> | 1355 | <i>Folgerungen aus den Studien- ergebnissen; Ideen und Empfehlungen für zweck- dienliche Massnahmen</i> |
| 1105 | <i>Erste Runde</i> | 1445 | <i>Bewerten der Workshop- ergebnisse</i> |
| 1145 | <i>Zweite Runde</i> | 1500 | <i>Pause</i> |
| 1215 | <i>Mittagspause</i> | 1515 | <i>Fazit</i> |
| | | 1545 | <i>Weiteres Vorgehen</i> |
| | | 1555 | <i>Schluss und Verabschiedung</i> |
| | | 1600 | <i>Ende der Veranstaltung</i> |



Anlass, Ablauf und Ziele

Der Steuerungsausschuss hat am 28. März 2006 beschlossen, den Erfahrungsaustausch 2006 als Plattform zu nutzen, um die Ergebnisse der Forschungsprojekte „Follow up Evaluation Arbeitsmarktpolitik“ vorzustellen und ausführlich zu diskutieren.

Die Ergebnisse der Studien wurden anlässlich der Vorstandstagung des VSAA vom 19. Juni 2006 den Vertretern der Kantone erstmals präsentiert. Eine Arbeitsgruppe im SECO-Direktion für Arbeit hat den Auftrag, die Umsetzung der in den Studien enthaltenen Optimierungspotenziale vorzubereiten. Der Erfahrungsaustausch 2006 soll dazu wichtige Erkenntnisse liefern.

An der Tagung werden vor allem diejenigen Forschungsergebnisse vorgestellt, die einen direkten Bezug zum Vollzug des Arbeitslosenversicherungsgesetzes in den Kantonen haben.

Die Studienergebnisse werden in kurzen Referaten von den Forschern vorgestellt. Anschliessend werden in Arbeitsgruppen die Studienergebnisse näher präsentiert und im Hinblick auf einen möglichen Handlungsbedarf ausführlich diskutiert.

Mit TED-Befragungen werden die Meinungen der Teilnehmenden zu den Studienergebnissen unmittelbar visualisiert.

Die **Ziele der ERFA-Tagung 2006** sind:

- die wesentlichen Ergebnisse der Studien kennen
- über die relevanten Ergebnisse diskutieren
- gemeinsam, erste Ideen für deren Umsetzung entwickeln und
- Anregungen zum Verbessern der AVIG Vollzugsarbeit erhalten.



Der Tagungsleiter, Herr Florian Imstef, begrüsst die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zur vierten ERFA-Tagung

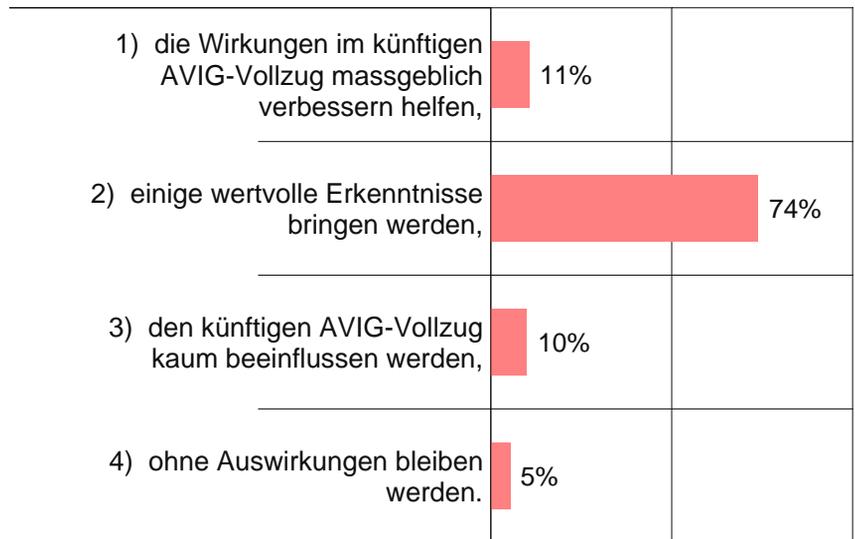
Welche Erwartungen haben Sie an die Ergebnisse der Studien?

Dies war die erste Frage, die den Teilnehmenden gestellt wurde.



Und das ist das Ergebnis der TED-Befragung:

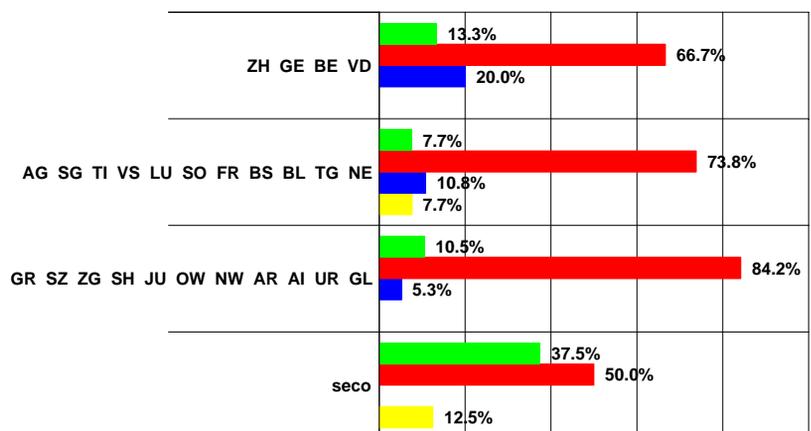
Welche Erwartungen haben Sie an die Auswirkungen der Studienergebnisse? Ich erwarte, dass sie:



Antworten aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Antworten gruppiert nach Kantonen

Welche Erwartungen haben Sie an die Auswirkungen der Studienergebnisse? Ich erwarte, dass sie:



- die Wirkungen im künftigen AVIG-Vollzug massgeblich verbessern helfen,
- einige wertvolle Erkenntnisse bringen werden,
- den künftigen AVIG-Vollzug kaum beeinflussen werden,
- ohne Auswirkungen bleiben werden.

Die gleiche Frage wurde den Teilnehmenden am Ende der Tagung nochmals gestellt. Den Unterschied sehen Sie auf Seite 31

Arbeitsgemeinschaft
Büro BASS - Konsumstrasse 20 - 3007 Bern - 031 / 350 60 80
büro a&o - Waaghausgasse 5 - 3011 Bern - 031 311 59 86



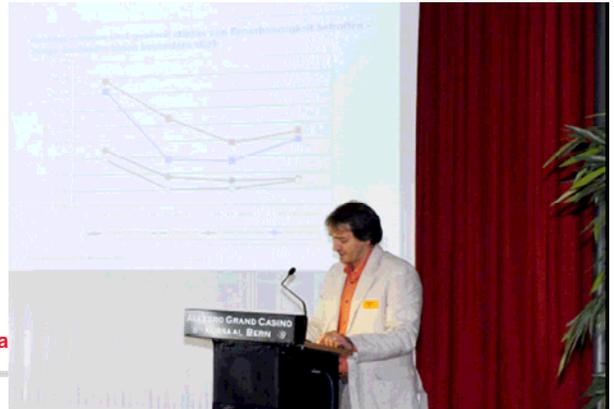
Studie BASS / a&o

Ausländer/innen, Erwerbslosigkeit und Arbeitslosenversicherung

Stefan Spycher, Patrick Detzel, Jürg Guggisberg **BASS**
Michael Weber, Marianne Schär Moser, Jürg Baillod **büro a&o**

Erfahrungsaustausch, 28. November 2006

Agenda



- Ausgangslage
- Ergebnisse 1: Risiko, erwerbslos zu werden
- Ergebnisse 2: Risiko, erwerbslos zu bleiben
- Ansatzpunkte für Massnahmen und Empfehlungen

Referent Jürg Guggisberg

Ausländerinnen und Ausländer sind stärker von Erwerbslosigkeit betroffen als Schweizer Bürger. Sie finden auch weniger häufig und weniger rasch wieder eine neue Stelle. Die durchgeführten quantitativen und qualitativen Untersuchungen zeigen, dass dies nicht zwangsläufig so sein muss. Die Phänomene sind zudem nicht nur mit der durchschnittlich schlechteren Bildung bzw. mit Sprachproblemen zu erklären. Will man die Problematik ernsthaft angehen, so müssen Instrumente und Einzelmassnahmen in der Migrations-, Bildungs-, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik sowie der Arbeitslosenversicherung (ALV) eingesetzt und aufeinander abgestimmt werden

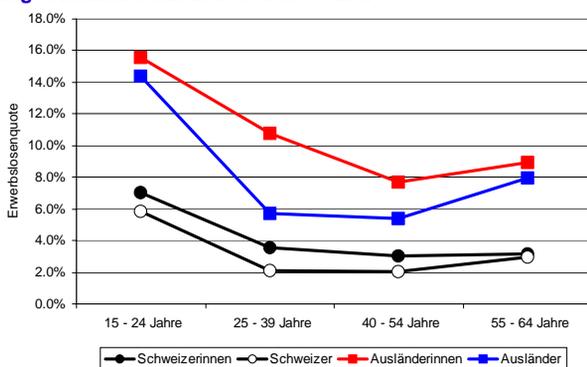
Erfahrungsaustausch, 28. November 2006

Seite 2



Ausgangslage (1/3)

Ausländer/innen sind generell stärker von Erwerbslosigkeit betroffen - Junge Ausländer/innen besonders stark



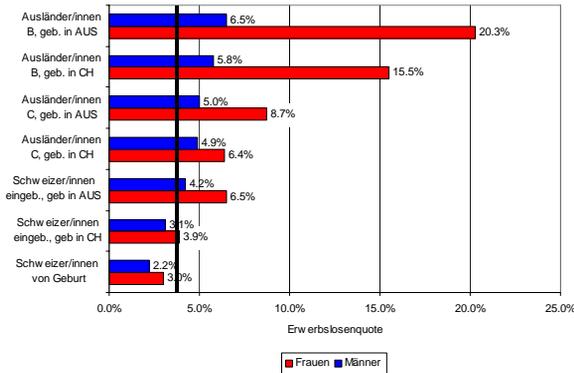
Erfahrungsaustausch, 28. November 2006

Seite 3



Ausgangslage (2/3)

Ausländer/innen sind keine homogene Gruppe



Erfahrungsaustausch, 28. November 2006

Seite 4



Ausgangslage (3/3)

Ausländer/innen bleiben eher erwerbslos

| Arbeitsmarktstatus ein Jahr später | Vormals erwerbslose Schweizer/innen | | | Vormals erwerbslose Ausländer/innen | | | Total |
|------------------------------------|-------------------------------------|--------|--------------|-------------------------------------|--------|--------------|-------|
| | Männer | Frauen | Total | Männer | Frauen | Total | |
| Erwerbslos | 27.6% | 21.0% | 23.8% | 32.5% | 29.9% | 31.2% | 26.6% |
| Erwerbstätig | 57.1% | 53.0% | 54.7% | 54.7% | 45.1% | 50.1% | 53.0% |
| Nichterwerbstätig | 15.3% | 26.0% | 21.4% | 12.8% | 25.0% | 18.7% | 20.4% |
| Total | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Erfahrungsaustausch, 28. November 2006

Seite 5



Hauptfragestellungen - Vorgehen

Hauptfragestellungen

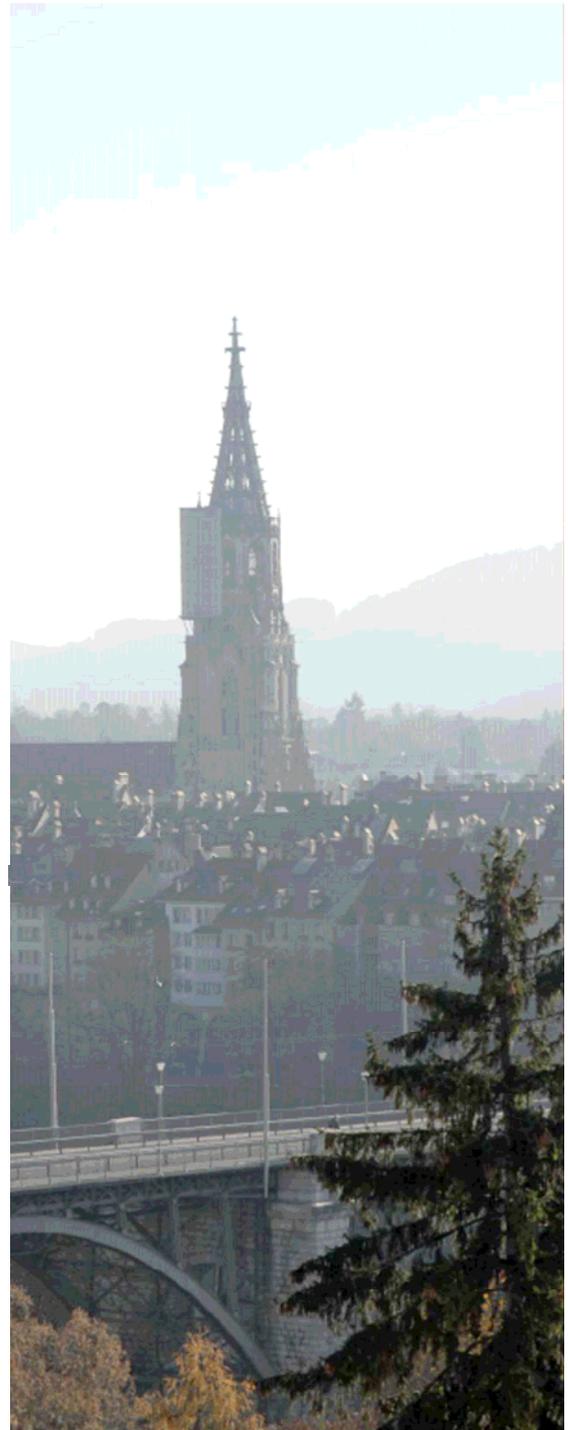
- (1) Warum sind Ausländer/innen überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen?
- (2) Welche Faktoren begünstigen einen Ausstieg aus der Erwerbslosigkeit?

Vorgehen

- **Quantitativ-Statistische Analysen**
(Volkszählungsdaten und Schweizerische Arbeitskräfteerhebung)
- **Qualitative Analysen**
(Expert/innengespräche [12], Face-to-Face-Interviews mit ehemaligen ausländischen Erwerbslosen [30], Face-to-Face-Interviews mit RAV-Personalberater/innen [30])

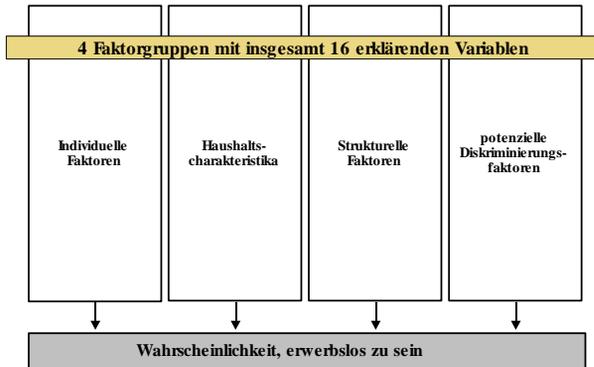
Erfahrungsaustausch, 28. November 2006

Seite 6



Risiko, erwerbslos zu werden (1/2)

Wirkungsmodell



Erfahrungsaustausch, 28. November 2006

Seite 7



Risiko, erwerbslos zu werden (2/2)

Hauptergebnisse

- Die wichtigsten Faktoren: **Branchen, Berufsgruppen, Sprache**
- Deutliche Hinweise auf **diskriminierendes Verhalten** der Arbeitgeber/innen
- Weniger grosse Bedeutung der **Ausbildung** als erwartet
⇒ Segmentierungstheorie trifft eher zu als Humankapitaltheorie

Erfahrungsaustausch, 28. November 2006

Seite 8



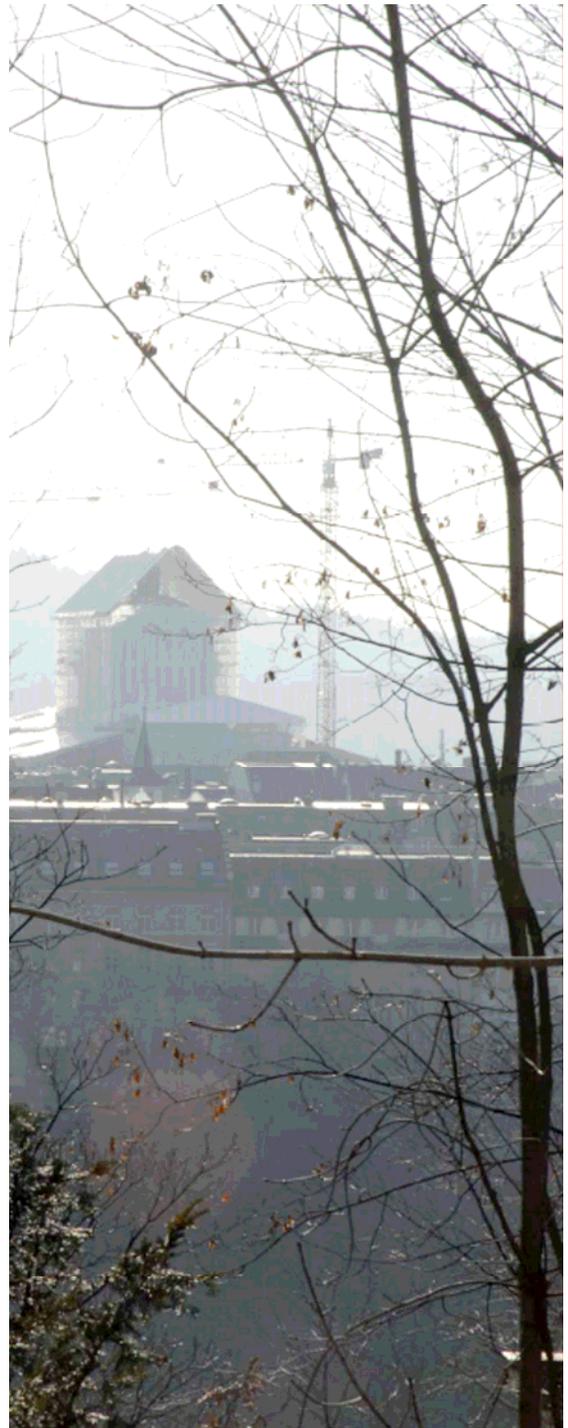
Risiko, erwerbslos zu bleiben (1/4)

Wirkungsmodell 2



Erfahrungsaustausch, 28. November 2006

Seite 9



Risiko, erwerbslos zu bleiben (2/4)

Hauptergebnisse: Unterschiedliche Muster

Schweizer/innen ⇒ Humankapitaltheorie

- Alter 34%
- Ausbildung 9%
- Mobilitätsbereitschaft 8%
- Dauer Erwerbslosigkeit 7%
- Zivilstand 6%

Ausländer/innen ⇒ Segmentation, Diskriminierung

- Alter 15%
- Nationalität 13%
- Ausgeübte Berufsgruppe 13%
- Geschlecht 11%
- Ausbildung 6%

Erfahrungsaustausch, 28. November 2006

Seite 10



Risiko, erwerbslos zu bleiben (3/4)



Warum haben eingebürgerte Ausländer/innen, welche in der Schweiz geboren sind, eine um 33% erhöhte Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu werden?

Erfahrungsaustausch, 28. November 2006

Seite 11



Ergebnisse 2: Risiko, erwerbslos zu bleiben (3/3)

Interessante Detailergebnisse

Statistik

| | Schweizer/innen | Ausländer/innen |
|----------------------------|-----------------|-----------------|
| Arbeitssuche über RAV | - | ↗ |
| Weiterbildungen | - | - |
| Dauer der Erwerbslosigkeit | ↗ | - |

Interviews

- **Rechtsgleichheit:** keine spezifischen Massnahmen für Ausländ.
- **Hauptprobleme:** Sprache, Kultur, Qualifikationen
- Zurückhaltung gegenü. der **Wirksamkeit der AAM** (Sprache, Quali)
- Besondere Bedeutung des **Beratungsprozesses** an sich

Erfahrungsaustausch, 28. November 2006

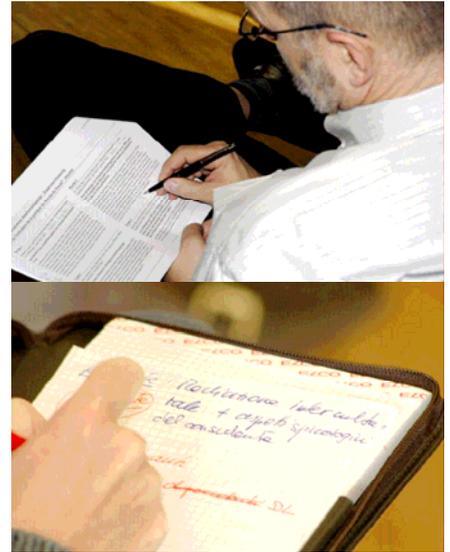
Seite 12



Studie BASS / a & o
(Schluss)

Massnahmen/Empfehlungen

- Bekämpfung der Diskriminierung von Ausländer/innen ist eine übergeordnete **Querschnittsaufgabe** (Bildungspolitik, Migrationspolitik, Sozialpolitik)
- Allerdings können auch **Massnahmen im Rahmen der ALV** ergriffen werden:
 - Nachholbildungen ermöglichen (Steuerfinanzierung)
 - Weitergehende Möglichkeiten im Bereich des Spracherwerbs (Steuerfinanzierung)
 - Sensibilisierung (gegen innen und aussen)
 - Gezielte Rekrutierung von RAV Berater/innen aus der zweiten Generation
 - Beratung (psychologische Aspekte) und ihre organisationale Unterstützung soll weiter professionalisiert werden (Kompetenzen PB, Reflexionsgefässe etc.)
 - Gezieltere Unterstützung der RAV-Berater/innen bei der Auswahl der Massnahmen



Studie Interface / DB Train & Consult

RAV-Strategien zur Arbeitsmarktintegration und deren Wirksamkeit

Ruth Bachmann / Oliver Bieri
Interface Institut für Politikstudien
Seidenhofstrasse 12
6002 Luzern

Daniela Bodenmüller
DB train & consult
Sonnenstrasse 7
3900 Brig



Fragestellung

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?

Referent Olivier Bieri

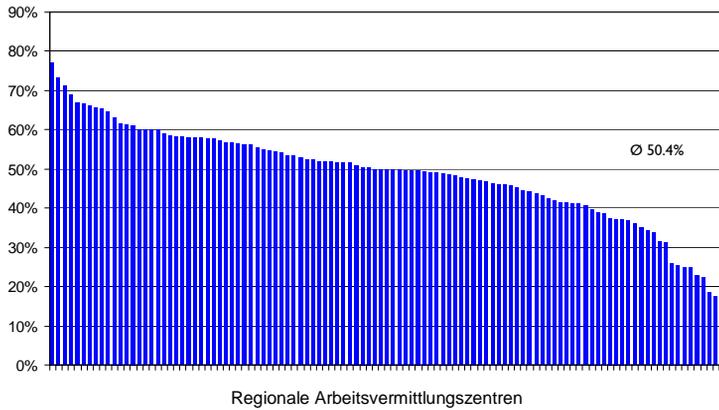
Zwischen den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) gibt es erhebliche Unterschiede beim Vermittlungserfolg, welche vermutlich auf unterschiedliche Beratungs- und Vermittlungsstrategien zurückgehen. Welche Faktoren sind es, die den Vermittlungserfolg beeinflussen? In der Studie wurden die unterschiedlichen Strategien und deren Erfolgsaussichten bei der Stellenvermittlung identifiziert. Weil eine flächendeckende Analyse zu aufwändig gewesen wäre, wurde die Untersuchung auf zwei Gruppen von Stellensuchenden beschränkt, welche die RAV vor besondere Herausforderungen stellen: Die 15- bis 25-Jährigen mit niedriger Qualifikation sowie die 50- bis 60-Jährigen mit guter Qualifikation.

Untersuchungsgruppen

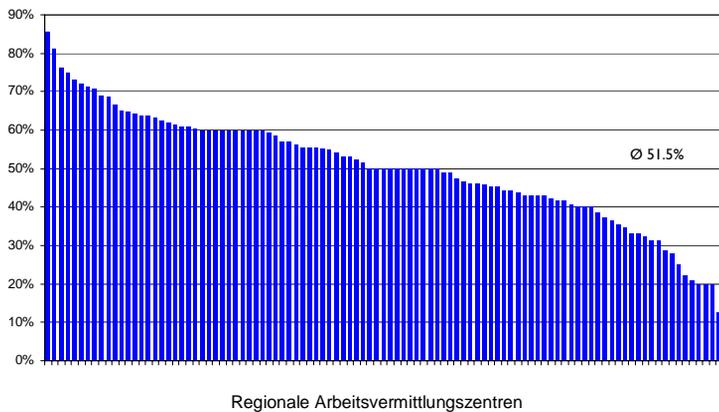
RAV-Strategien zur Arbeitsmarktintegration für zwei spezifische Gruppen:

| | Junge Stellensuchende mit niedriger Qualifikation | Ältere Stellensuchende mit guter Qualifikation |
|---------------|---|--|
| Alter | 15 bis 25 Jahre | 50 bis 60 Jahre |
| Qualifikation | ungelernt oder angelehrt | gelernt |
| Ausbildung | maximal 11 Ausbildungsjahre (obligatorische Schulzeit mit Eidgenössischem Attest nach 2 Jahren Berufsbildung, früher Anlehre) | mindestens 14 Ausbildungsjahre (höhere Berufsausbildung, Meisterdiplom, Eidgenössischer Fachausweis) |

Ausgangslage:
Anteil der jungen Stellensuchenden mit einer AMM (N=109)



Ausgangslage:
Anteil der älteren Stellensuchenden mit einer AMM (N=101)



Qualitative Analysen

Datenerhebung und Auswertung

- Persönliche, leitfadengestützte Interviews mit RAV-Leitungen und Personalberatenden, die über Erfahrung mit den untersuchten Gruppen verfügen
- **Inhalt der Interviews mit der RAV-Leitung:** Allgemeine RAV-Prozesse, RAV- und kantonspezifische Rahmenbedingungen
- **Inhalt der Interviews mit Personalberatenden:** Beratungs- und Vermittlungsstrategien und AMM Angebote
Basis: drei typischen Dossiers
- Auswertung: Qualitative Inhaltsanalyse

**Studie Interface / DB Train & Consult
(Fortsetzung)**



**Studie Interface / DB Train & Consult
(Fortsetzung)**

 INTERFACE
DB TRAIN&CONSULT

Ergebnisse für ältere, gut qualifizierte Personen
Problemstellungen für ältere Stellensuchende:

| | | |
|--------------------------------|----------------------------|---|
| Stellen- suchende Person | Qualifikation | <ul style="list-style-type: none"> Fachliches Wissen nicht aktuell bzw. vor allem betriebsspezifisch |
| | Psychosoziale Ebene | <ul style="list-style-type: none"> Keine Erfahrung mit Situation Arbeitslosigkeit Statusverlust durch Arbeitslosigkeit Qualifikations- und Altersgefälle zwischen Personalberatenden und Stellensuchenden |
| | Suchstrategie | <ul style="list-style-type: none"> Fehlende Kenntnisse zu Stellensuche und Stellenbesetzungswegen Fehlende Kenntnisse zu Entwicklungen der Berufsfelder Geringe Flexibilität für neue Tätigkeitsfelder Schwierigkeit zur Einschätzung der beruflichen Chancen |

7

 INTERFACE
DB TRAIN&CONSULT

Ergebnisse für ältere, gut qualifizierte Personen
Problemstellungen für ältere Stellensuchende:

| | |
|---------------------|---|
| Arbeitsmarkt | <ul style="list-style-type: none"> Keine Neueinstellungen von über 50-Jährigen Keine Festanstellung von überqualifizierten Mitarbeitenden Wenige Stellenangebote für spezialisierte ältere, gut qualifizierte Stellensuchende Hohe Sozialversicherungsbeiträge, hohe Lohnkosten |
|---------------------|---|

 INTERFACE
DB TRAIN&CONSULT

Ergebnisse für ältere, gut qualifizierte Personen
Welche Beratungs- und Verfügungsstrategien sind Erfolg versprechend?

- Beratungsgespräche vor allem für gute Triage nutzen
- Persönlichkeitsorientierte Kurse als Antwort auf zentrale Hindernisse bei der Stellensuche
- Zwischenverdienst ermöglicht Arbeitsmarktintegration über Hintertüre
- Fachkurse zur Aktualisierung der bestehenden Qualifikationen
- Selbstständigkeit ja, aber!

9



Ergebnisse für ältere, gut qualifizierte Personen

Drei Hauptunterschiede der RAV-Beratungs- und Verfügungsstrategien:

- **Aufgabenteilung zwischen RAV und Kursen**
 - ➔ RAV macht Triage in geeignete AMM oder RAV unterstützt bei Stellensuche

- **Zeitpunkt der Massnahmen**
 - ➔ So schnell wie möglich oder STES Zeit für selbstständige Stellensuche lassen

- **Art der persönlichkeitsorientierte Kurse zur Stellensuche**
 - ➔ Teilnehmerkreis nach Funktion oder Fachspezialisierung und kurz oder nach Alter und länger dauernd



Ergebnisse für junge, gering qualifizierte Stellensuchende

Problemstellungen für junge Stellensuchende:

| | | |
|------------------------|----------------------------|---|
| Stellensuchende Person | Qualifikation | <ul style="list-style-type: none"> •Kein Berufsabschluss, mangelnde Berufserfahrung •Schulische und sprachliche Defizite (Landessprache) •Mangelnde soziale Kompetenzen |
| | Psychosoziale Ebene | <ul style="list-style-type: none"> •Kein wirtschaftlicher und sozialer Druck für Stellensuche •Verlust Tagesstruktur •Fehlende Unterstützung des familiären Umfelds •Psychische oder gesundheitliche Probleme |
| | Suchstrategie | <ul style="list-style-type: none"> •Keine Suchstrategie •Fehlende, mangelhafte Bewerbungsunterlagen |



Ergebnisse für junge, gering qualifizierte Stellensuchende

Problemstellungen für junge Stellensuchende:

| | |
|---------------------|---|
| Arbeitsmarkt | <ul style="list-style-type: none"> •Behebung von Arbeitskräftemangel über temporäre und weniger über feste Stellen •Fehlende Praktikumsplätze |
|---------------------|---|



Ergebnisse für junge, gering qualifizierte Personen

Welche Beratungs- und Verfügungsstrategien sind Erfolg versprechend?

- Regelmässige Beratungsgespräche bei Jugendlichen geeignet
- Kontrolle der Arbeitsbemühungen bei jungen Stellensuchenden wichtig
- Grosser Stellenwert der Beschäftigungsprogramme
- Zwischenverdienst gut, aber wenig nachhaltig
- Nachqualifizierung (mit Zertifikat) sinnvoll bei entsprechender Motivation

Ergebnisse für junge, gering qualifizierte Personen

Hauptsächliche Unterschiede der RAV-Beratungs- und Verfügungsstrategien:

- ➔ Schnittstellenbearbeitung zum Bildungssystem
- ➔ Stellenwert der Nachqualifizierung bei jungen Stellensuchenden
- ➔ Konsequenz der Kontrolle der Arbeitsbemühungen

14



Studie Ecoplan

Wirkungen der arbeitsmarktlichen Massnahmen auf den schweizerischen Arbeitsmarkt

Makroökonomische Evaluation

Bern, 28. November 2006

Michael Marti, Stephan Osterwald / Ecoplan

ECOPLAN

1 Untersuchungsrahmen Fragestellung

- Welchen Effekt haben arbeitsmarktliche Massnahmen auf makroökonomische Grössen wie die Zahl der Stellensuchenden?
- Theoretische Betrachtung: mögliche Zusammenhänge arbeitsmarktliche Massnahmen \leftrightarrow Zahl der Stellensuchenden
- Modellierung und Schätzung:
 - arbeitsmarktliche Massnahmen
 - Entwicklung der Stellensuchenden-Quote

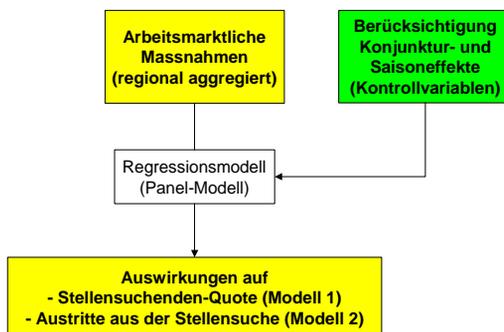


Referent Michael Marti

Wie beeinflussen die arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) die Stellensuchendenquote? Diese Frage wurde mittels eines ökonometrischen Modells erstmals für die Schweiz untersucht. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass vor allem vorübergehende Beschäftigung hilft, die Zahl der Stellensuchenden zu reduzieren. Wie bereits in vergleichbaren Studien für andere Länder festgestellt wurde, ist der empirisch nachweisbare Zusammenhang zwischen den AMM und der Quote der Stellensuchenden schwach. Die Konjunktur hat einen ungleich stärkeren Einfluss auf die Zahl der Stellensuchenden.

ECOPLAN

1 Untersuchungsrahmen Die Studie im Überblick



- Datenbasis: Periode: Januar 2000 bis Dezember 2004, monatliche Daten

ECOPLAN

3

3 Ergebnisse

Ergebnisse gesamtwirtschaftliche Analyse

| Massnahme | Modell 1 | Modell 2 |
|------------------------------|----------|----------|
| Basisprogramme | | |
| Sprachkurse | | |
| Informatikkurs allgemein | | |
| Vorübergehende Beschäftigung | | |
| Übrige Kurse | | |

- weniger Stellensuchende dank vorübergehender Beschäftigung
- Basisprogramme und Sprachkurse zeigen keine Effekte
- Informatikkurse und übrige Kurse: unklare Ergebnisse
- Grosser Einfluss der Konjunkturvariablen

ECOPLAN

3 Ergebnisse

Was heisst „kein“ Effekt? (1/2)

- Unterscheidung zwischen mikro- und makroökonomischer Sicht:
- Mikroökonomisch: Einzelne AMM erhöhen Chance eines Individuums, eine neue Stelle zu finden
=> mikroökonomische Effekte vorhanden (siehe Studien der ersten Welle)

ECOPLAN

3 Ergebnisse

Was heisst „kein“ Effekt? (2/2)

- Makroökonomisch: AMM haben Wirkungen, wenn damit Arbeitslosigkeit reduziert wird bzw. zusätzliche Arbeitsstellen geschaffen werden
- Andernfalls: Verdrängungseffekt; AMM können dazu führen, dass Bewerberin A mit einer erfolgreich absolvierten Massnahme eingestellt wird, dafür Bewerber B (ohne AMM) nicht

=> Wirkung auf Stellensuchendenquote nicht bei allen AMM zu finden

ECOPLAN



Studie Egger, Dreher & Partner



Wirkungsevaluation der öffentlichen Arbeitsvermittlung Ergebnisse der Studie der Egger, Dreher & Partner AG

Erfatung vom 28. November 2006

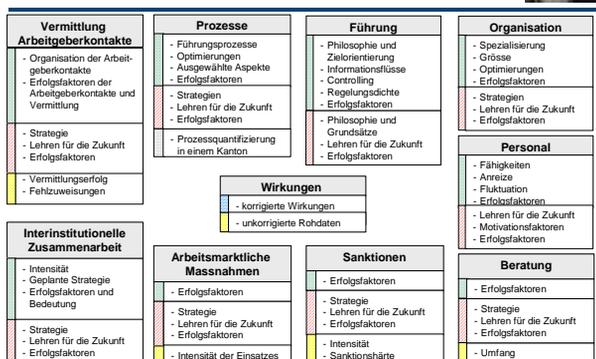
Freiburg / Bern



Aarberggasse 5
3000 Bern
Tel: +41 31 318 5111
Fax: +41 31 318 5112
Info@ed-partner.ch



Evaluationsmodell



Quelle:

- Befragung der acht erfolgreichen RAV
- Prozessanalyse
- AVAM- und ASAL-Rohdaten
- Jährliches Wirkungsbenchmarking seco
- Schriftliche Befragung der RAV-LeiterInnen

Seite 2

Referent Marcel Egger

Zwischen den einzelnen Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) bestehen erhebliche Wirkungsunterschiede. Die Studie untersucht die Ursachen dieser Unterschiede und erarbeitet Handlungsempfehlungen für die verschiedenen Entscheidungsebenen im Vollzug des Arbeitslosenversicherungsgesetzes. Als besonders erfolgskritische Erfolgsfaktoren erweisen sich eine effektive Vermittlung, intensive und gute Arbeitgeberkontakte sowie eine konsequente Aktivierung der Stellensuchenden. Dies ist in besonderem Masse von den Fähigkeiten und Motivation des Personals abhängig. Eine Schlüsselrolle kommt der RAV-Leitung zu.

Erfolgsfaktoren der Regionalen Arbeitsvermittlung bei der Integration von Personen ohne komplexe Problematiken

- **Standarderfolgsfaktoren**
 - Konsequente Ausrichtung auf die 4 Wirkungsziele
 - Effizienter und effektiver Wiedereingliederungsprozess
 - Einfache Organisationsstruktur des RAV (Grundsatz: Im Zweifel keine Spezialisierung)

Fazit: Keine Perfektionierung der Standarderfolgsfaktoren anstreben
- **Dominierende Erfolgsfaktoren mit Potenzial für Wirkungsverbesserungen**
 - Aktivierung der Stellensuchenden
 - Potenzial und Motivation der Mitarbeitenden (→ RAV-LeiterIn ist dabei der entscheidende Einflussfaktor)
 - Arbeitgeberkontakte und Vermittlung
 - Dossierbelastung

Fazit: Die Wirkungsunterschiede zwischen den RAV sind v.a. auf die dominierenden Erfolgsfaktoren zurückzuführen (ausser Dossierbelastung)

Seite 3

**Studie Egger, Dreher & Partner
(Schluss)**



Handlungsempfehlungen

■ Übergeordnete Empfehlungen

- Frühzeitige Initiierung kontinuierlicher Strategien bei Personen mit Mehrfachproblematiken
- Uneinheitliche Sanktionspraxis gegebenenfalls harmonisieren
- Administrative Aufwände der STES-Betreuung nicht erhöhen

■ Empfehlungen an die kantonalen Vollzugsstellen

- Keine Perfektionierung von Standarderfolgsfaktoren
- Hauptaugenmerk auf die dominierenden Erfolgsfaktoren legen: Personal, Vermittlung und Arbeitgeberkontakte sowie Aktivierung der Stellensuchenden.

Eine erfolgskritische Rolle fällt dem/der RAV-LeiterIn zu.

Seite 4



Steuernde Kernfrage

Welchen Einfluss hat der RAV-Leiter bzw. die RAV-Leiterin auf die Wirkungen des RAV?



Seite 5

Diskussionen in Gruppen zu sieben Themen



Nach der Mittagspause



... werden sieben thematisch gegliederte Fragen, die sich aus den Studienergebnissen ergeben, in Gruppen bearbeitet. Die Ergebnisse der Gruppendiskussionen werden stichwortartig auf Streifen geschrieben und auf Pinwänden gesammelt. Anschließend werden sie nach ihrer Bedeutung für das Erreichen der angestrebten Wirkungen im AVIG-Vollzug bewertet.



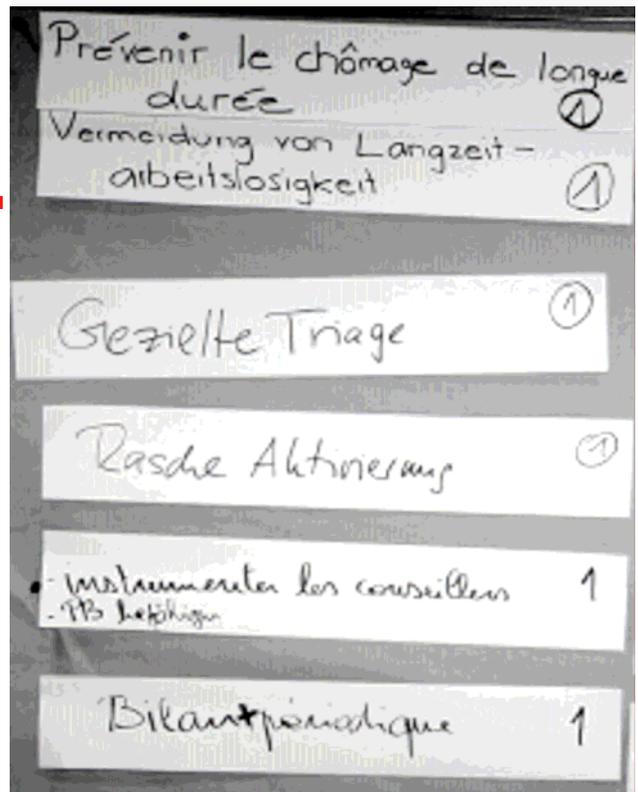
Thema 1: Vermeiden von Langzeitarbeitslosigkeit

In der Studie Egger wird betont, wie wichtig die Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit ist.

- Teilen Sie diese Meinung?
- Welche Strategien und Instrumente setzen Sie dafür ein?
- Welche künftigen Massnahmen schlagen Sie vor?



1. Rasche Aktivierung der Stellensuchenden
2. Gezielte Triage der Stellensuchenden
3. PB befähigen
4. Regelmässiger Bilanz



Antworten aller Teilnehmerinnen
und Teilnehmer

Thema 1

| | | | | |
|--|-----|--|--|--|
| 1) Rasche Aktivierung der Stellensuchenden | 60% | | | |
| 2) Gezielte Triage der Stellensuchenden | 24% | | | |
| 3) PB befähigen | 15% | | | |
| 4) Regelmässiger Bilanz | 1% | | | |

Thema 2: Arbeitgeberkontakte

Die Studie BASS befürwortet eine Spezialisierung der Personalberater, die Studie Egger dagegen empfiehlt, möglichst alle Personalberater sollten Arbeitgeberkontakte pflegen.

- Befürworten Sie die Spezialisierung oder die Generalisierung?
- Welche künftigen Massnahmen schlagen Sie vor?



Thema 2

Erfahrungsaustausch 2006

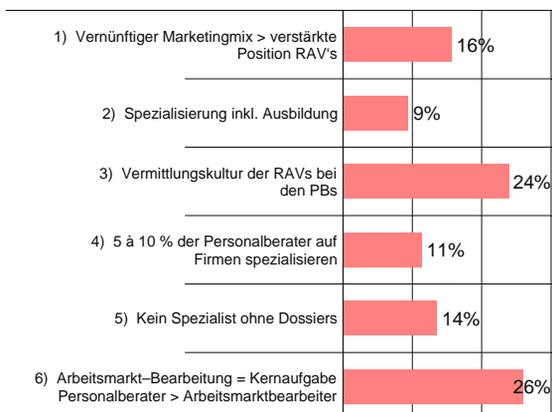


1. Vernünftiger Marketingmix > verstärkte Position RAV's
2. Spezialisierung inkl. Ausbildung
3. Vermittlungskultur der RAVs bei den PBs
4. 5 à 10 % der Personalberater auf Firmen spezialisieren
5. Kein Spezialist ohne Dossiers
6. Arbeitsmarkt-Bearbeitung = Kernaufgabe Personalberater > Arbeitsmarktbearbeiter

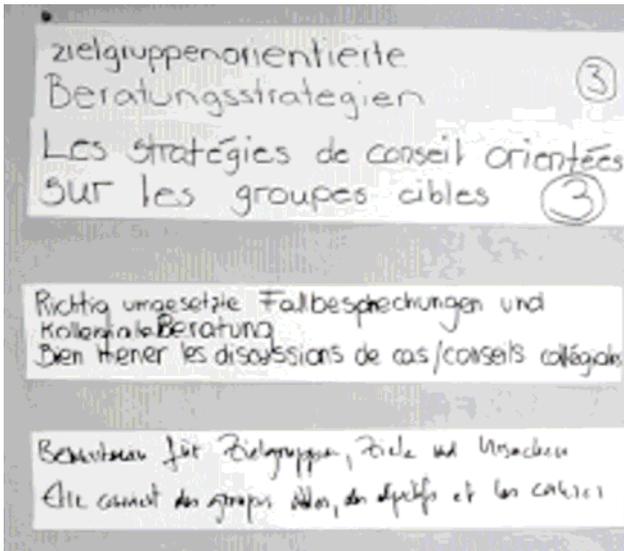
EVD / DFE

Antworten aller Teilnehmerinnen
und Teilnehmer

Thema 2



Thema 3: Zielorientierte Beratungsstrategien



Gemäss den Studien Interface und BASS sind zielgruppenorientierte Beratungsstrategien erfolgsversprechend.

- Teilen Sie diese Meinung?
- Welche Zielgruppen unterscheiden Sie? Bei welchen setzen Sie solche Beratungsstrategien ein?
- Welche künftigen Massnahmen schlagen Sie vor?



Thema 3

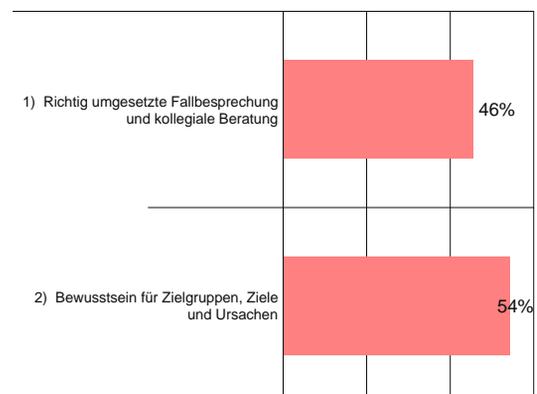
Erfahrungsaustausch 2006

1. Richtig umgesetzte Fallbesprechung und kollegiale Beratung
2. Bewusstsein für Zielgruppen, Ziele und Ursachen

EVD / DFE

Antworten aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Thema 3



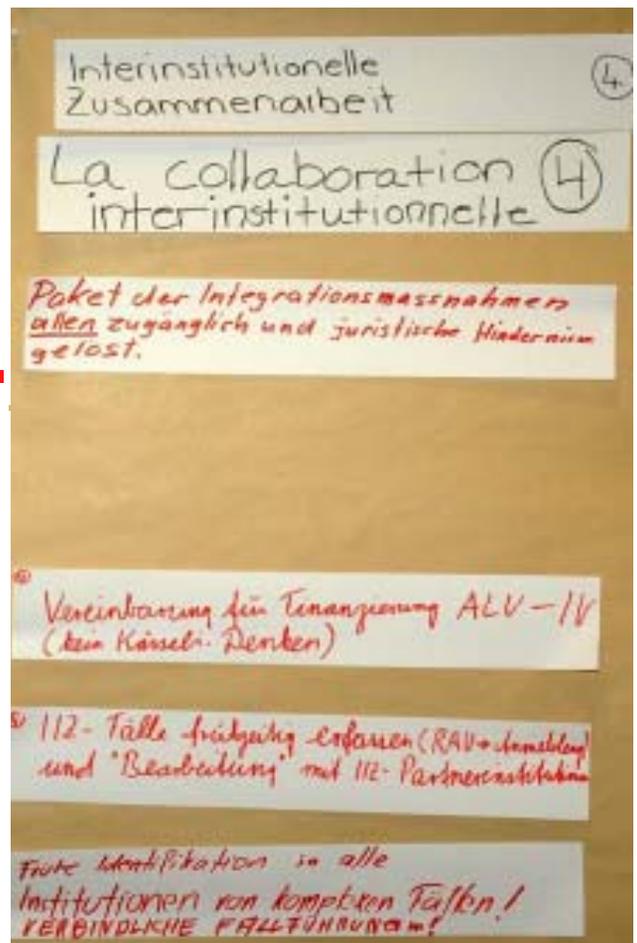
Thema 4: Interinstitutionelle Zusammenarbeit



Die Bedeutung der Interinstitutionellen Zusammenarbeit wird in fast allen Studien betont.

- Teilen Sie diese Meinung?
- In welche Richtung sollte die IIZ künftig weiterentwickelt werden?
- Welche künftigen Massnahmen schlagen Sie vor?

1. Paket der Integrationsmassnahmen allen zugänglich und juristische Hindernisse gelöst
2. Vereinbarung für Finanzierung ALV-IV (kein Kässeli Denken)
3. IIZ Fälle frühzeitig erfassen (RAV>Anmeldung) und „Bearbeitung“ mit IIZ Partnerinstitutionen



EVD / DFE

4

Antworten aller Teilnehmerinnen
und Teilnehmer

Thema 4

| | | |
|---|-----|--|
| 1) Paket der Integrationsmassnahmen allen zugänglich und juristische Hindernisse gelöst | 14% | |
| 2) Vereinbarung für Finanzierung ALV-IV (kein Kässeli Denken) | 16% | |
| 3) IIZ Fälle frühzeitig erfassen (RAV>Anmeldung) und „Bearbeitung“ mit IIZ Partnerinstitutionen | 69% | |

Thema 5: Arbeitsmarktliche Massnahmen



Arbeitsmarktliche Massnahmen werden in allen Studien behandelt.

- Was ist wichtig beim Einsatz arbeitsmarktlicher Massnahmen (Wer, wann, welche, wie lange)?
- Welche künftigen Massnahmen schlagen Sie vor?

Staatssekretariat für Wirtschaft
Secretariat of the State for Economic Affairs
Segreteria di Stato dell'Economia
State Secretariat for Economic Affairs

s e c o

Thema 5

Erfahrungsaustausch 2006

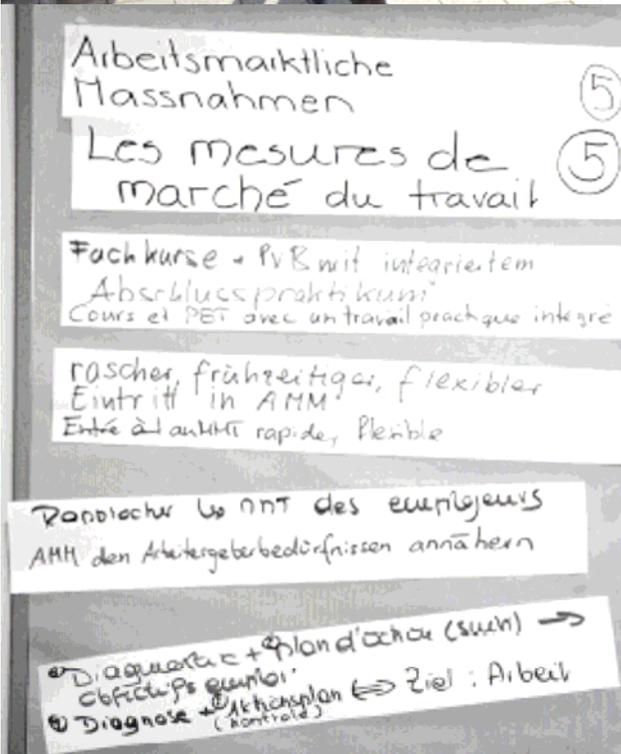
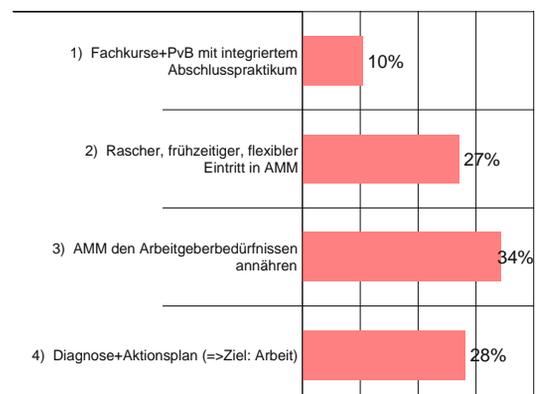
1. Fachkurse+PvB mit integriertem Abschlusspraktikum
2. Rascher, frühzeitiger, flexibler Eintritt in AMM
3. AMM den Arbeitgeberbedürfnissen annähern
4. Diagnose+Aktionsplan (=>Ziel: Arbeit)

EVD / DFE

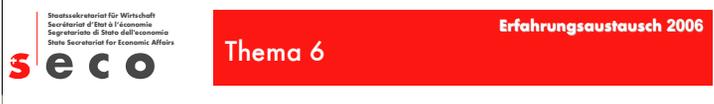
5

Antworten aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Thema 5



Thema 6: Droheffekt in der Beratung



Mehrere Studien erwähnen, einen Droheffekt in der Beratung.

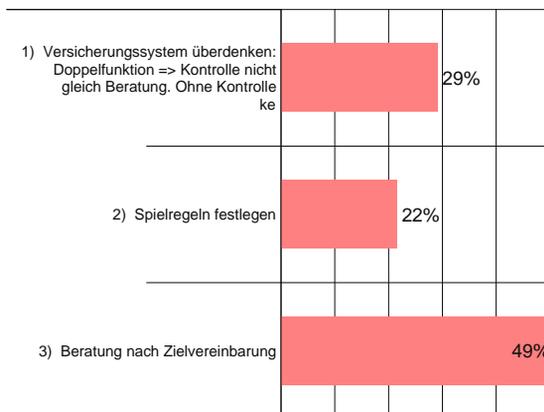
- Stellen Sie auch Wirkungen von Droheffekten fest? Wenn ja, welche?
- Welche künftigen Massnahmen schlagen Sie vor?

1. Versicherungssystem überdenken:
Doppelfunktion => Kontrolle ? Beratung
Ohne Kontrolle keine Drohung
2. Spielregeln festlegen
3. Beratung nach Zielvereinbarung



Antworten aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Thema 6



Thema 7: Die RAV-Leitung als Erfolgsfaktor

Gemäss der Studie Egger ist die RAV-Leitung ein wesentlicher Erfolgsfaktor.

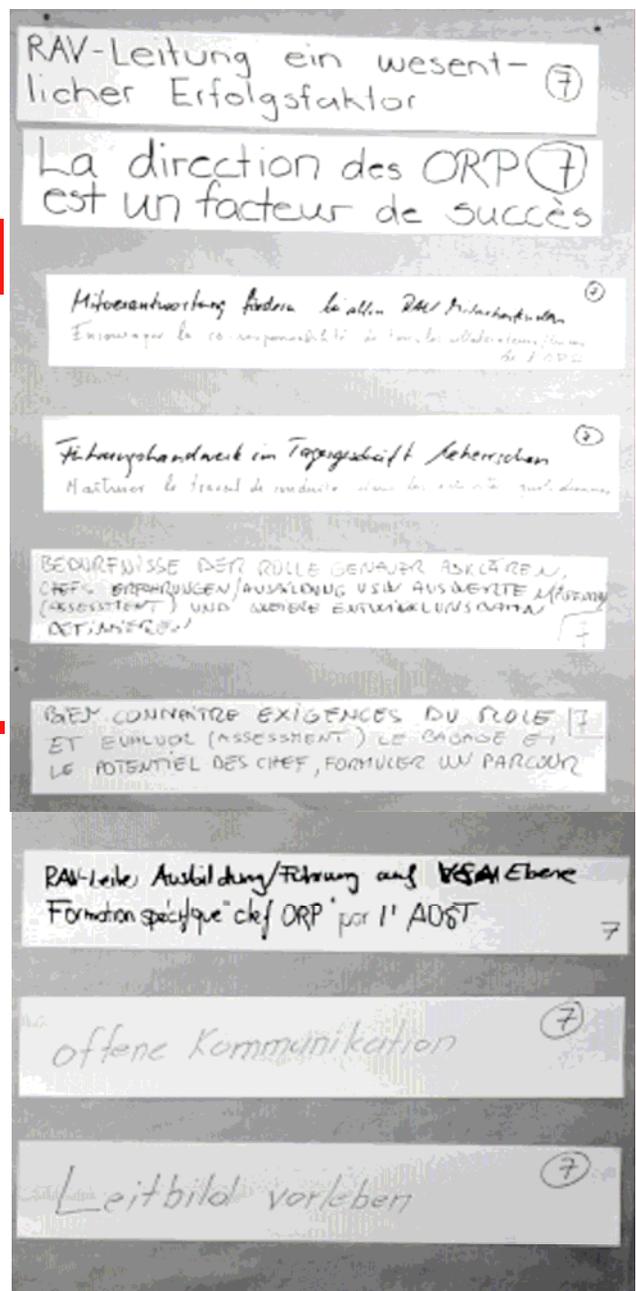
- Welchen Einfluss hat der RAV-Leiter, bzw. die RAV-Leiterin auf die Wirkungen des RAV?
- Wie wichtig sind Führung, Kultur, Klima und Freiraum für den Erfolg des RAV?
- Welche künftigen Massnahmen schlagen Sie vor?

1. Mitverantwortung fördern bei allen RAV Mitarbeitenden
2. Führungshandwerk im Tagesgeschäft beherrschen
3. Bedürfnisse der Rolle genauer abklären Chef's Erfahrungen / Ausbildung usw. auswerten (potential)
4. RAV-Leiter Ausbildung / Führung auf VSAA Ebene
5. Offene Kommunikation
6. Leitbild vorleben

Antworten aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Thema 7

| | |
|--|-----|
| 1) Mitverantwortung fördern bei allen RAV Mitarbeitenden | 23% |
| 2) Führungshandwerk im Tagesgeschäft beherrschen | 23% |
| 3) Bedürfnisse der Rolle genauer abklären Chef's Erfahrungen / Ausbildung usw. auswerten | 8% |
| 4) RAV-Leiter Ausbildung / Führung auf VSAA Ebene | 17% |
| 5) Offene Kommunikation | 15% |
| 6) Leitbild vorleben | 15% |



Die acht am höchsten bewerteten Massnahmenvorschläge

1. Rasche Aktivierung der Stellensuchenden
2. Vermittlungskultur der RAVs bei den PBs
3. Bewusstsein für Zielgruppen, Ziele und Ursachen
4. IIZ Fälle frühzeitig erfassen (RAV>Anmeldung) und „Bearbeitung“ mit IIZ Partnerinstitutionen
5. AMM den Arbeitgeberbedürfnissen annähern
6. Beratung nach Zielvereinbarung
7. Mitverantwortung fördern bei allen RAV Mitarbeitenden
8. Führungshandwerk im Tagesgeschäft beherrschen

Die nebenstehenden acht am höchsten bewerteten Massnahmenvorschläge wurden anschliessend aufgelistet und erneut bewertet. Die Massnahmenvorschläge, von denen die Teilnehmenden vermuteten, sie seien am ehesten geeignet, die Wirkung zu verbessern, sind:

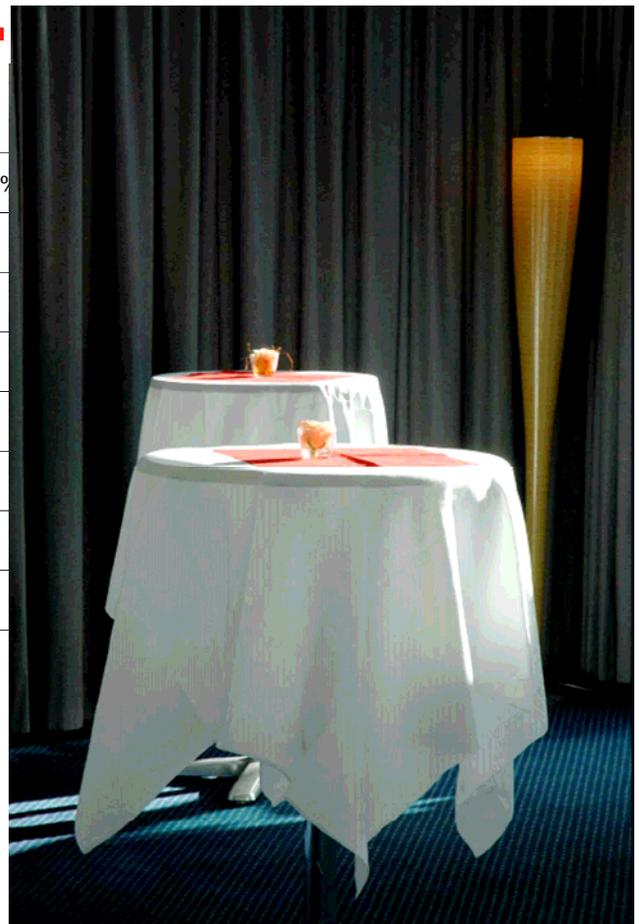
- Die rasche Aktivierung der Stellensuchenden (25%)
- Die Vermittlungskultur in den RAV (15%)
- Arbeitsmarktbearbeitung als Kernaufgabe *)
- Die Förderung der Mitverantwortung aller Mitarbeitenden im RAV (13%)

Antworten aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Top 8

| | | |
|---|--|-----|
| 1 | 1) Rasche Aktivierung der Stellensuchenden | 25% |
| 2 | 2) Vermittlungskultur der RAVs bei den PBs | 15% |
| 8 | 3) Bewusstsein für Zielgruppen, Ziele und Ursachen | 7% |
| 5 | 4) IIZ Fälle frühzeitig erfassen (RAV>Anmeldung) und „Bearbeitung“ mit IIZ Partnerinstitut | 10% |
| 7 | 5) AMM den Arbeitgeberbedürfnissen annähern | 8% |
| 5 | 6) Beratung nach Zielvereinbarung | 10% |
| 3 | 7) Mitverantwortung fördern bei allen RAV Mitarbeitenden | 13% |
| 4 | 8) Führungshandwerk im Tagesgeschäft beherrschen | 12% |

*) Auf dieser Liste fehlt ein Punkt, der in Thema 2 (Seite 24) ungefähr gleich wie „Vermittlungskultur der RAV bei den PB“ bewertet worden ist, nämlich die Bearbeitung des Arbeitsmarkts als eine der Kernaufgaben der Personalberater/innen bzw. der Arbeitsmarktbearbeiter/innen. Es ist zu vermuten, dass dieser Punkt ebenfalls auf Position 2 gesetzt worden wäre, wäre er auf die Liste der Top 8 aufgenommen worden.



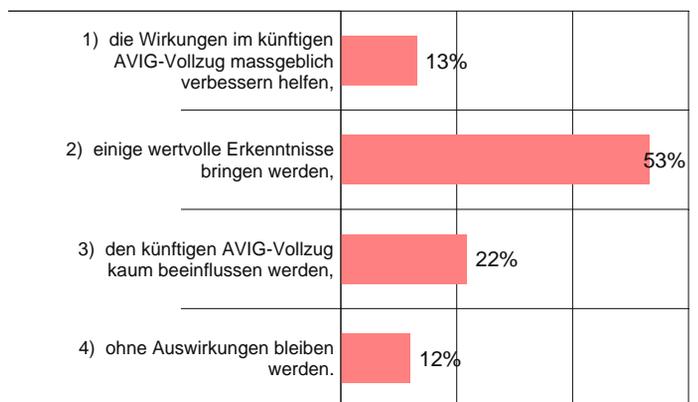
Haben sich Ihre Erwartungen verändert?

Diese Frage wurde den Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu Beginn der Tagung bereits einmal gestellt, siehe Seite 6.

Im Lauf der Tagung haben sich Erwartungen verändert. Erwarteten am Vormittag 85%, dass die Studienergebnisse die Wirkungen im künftigen AVIG-Vollzug massgeblich verbessern helfen (11%) oder zumindest einige wertvolle Erkenntnisse bringen werden (74%), so erwarten dies nun noch 66%, knapp ein Fünftel weniger. Allerdings erwarten nun 2% der Teilnehmenden mehr, dass die Studien den AVIG-Vollzug massgeblich beeinflussen werden (13%). Etwas mehr als die Hälfte (53%) erwarten jedoch immer noch einige wertvolle Erkenntnisse aus den Studienergebnissen.



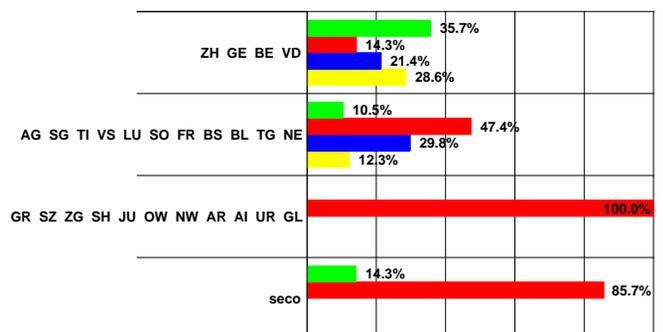
Sie haben heute nun die Studienergebnisse näher kennen gelernt und mögliche Folgerungen besprochen. Welche Erwartungen haben Sie jetzt an die Auswirkungen der Studienergebnisse? Ich erwarte, dass sie:



Antworten aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Antworten gruppiert nach Kantonen

Sie haben heute nun die Studienergebnisse näher kennen gelernt und mögliche Folgerungen besprochen. Welche Erwartungen haben Sie jetzt an die Auswirkungen der Studienergebnisse? Ich erwarte, dass sie:



- die Wirkungen im künftigen AVIG-Vollzug massgeblich verbessern helfen,
- einige wertvolle Erkenntnisse bringen werden,
- den künftigen AVIG-Vollzug kaum beeinflussen werden,
- ohne Auswirkungen bleiben werden.

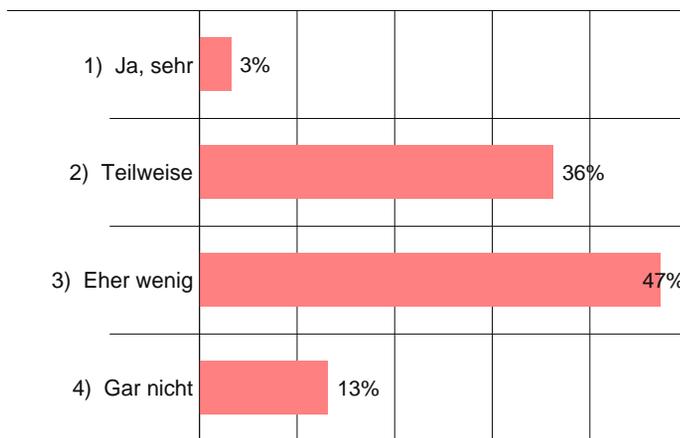
Was hat Ihnen die Tagung gebracht?

Der jährliche Erfahrungsaustausch ist Teil der Vereinbarung 2006 und soll die Vollzugsstellen in den Kantonen unterstützen beim Erreichen der Wirkungsziele. Deshalb wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nun gefragt, ob sie einen Nutzen für ihre tägliche Arbeit aus der Tagung ziehen können.

39% der Teilnehmenden konnten, 60% konnten eher wenig oder nicht.

Und trotzdem ...

Hat der heutige Erfahrungsaustausch Sie in Ihrem Bestreben unterstützt, die Wirkungsziele zu erreichen?

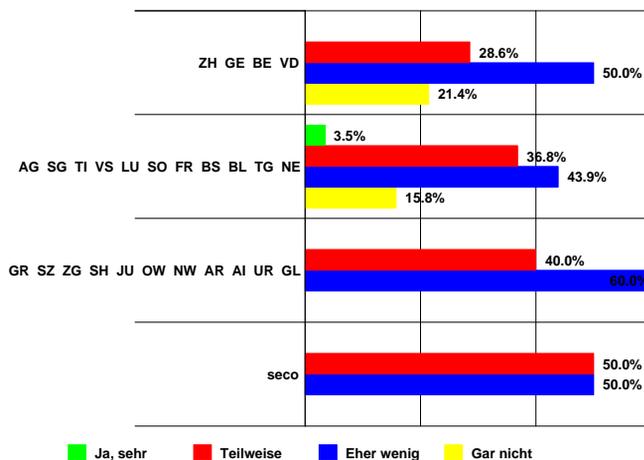


Antworten aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer



Antworten gruppiert nach Kantonen

Hat der heutige Erfahrungsaustausch Sie in Ihrem Bestreben unterstützt, die Wirkungsziele zu erreichen?

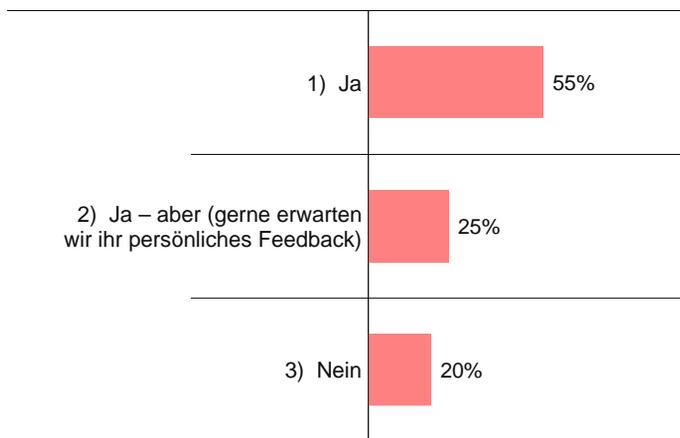


Und die TED-Schlussfrage

... 80% der Teilnehmenden möchten, im nächsten Jahr wieder an eine ERFA-Tagung kommen. Und nur 20% finden, eine weitere Tagung sei nicht mehr nötig.



Sollen wir im nächsten Jahr wieder eine ERFA-Tagung durchführen?

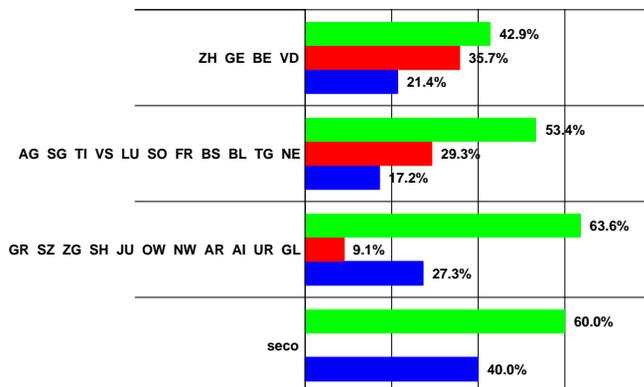


Antworten aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer



Antworten gruppiert nach Kantonen

Sollen wir im nächsten Jahr wieder eine ERFA-Tagung durchführen?



■ Ja
■ Ja – aber (gerne erwarten wir ihr persönliches Feedback)
■ Nein



Also dann auf Wiedersehen bis zum nächsten Mal

Die nächste ERFA-Tagung findet am 30. Oktober 2007 wieder im Allegro Grand Casino Kursaal in Bern statt. Bis dann!

