



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für  
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF  
**Staatssekretariat für Wirtschaft SECO**  
Direktion für Wirtschaftspolitik

## **Die Rolle von Erwartungshaltungen in der Stellensuche und der RAV-Beratung**

**Teilprojekt 1:  
Wechselwirkungen zwischen  
Erwartungshaltungen der  
Stellensuchenden, Determinanten des  
Sucherfolgs und arbeitsmarktlichen  
Massnahmen**

*mit einer deutsch- und französisch-  
sprachigen Zusammenfassung*

Studie der ‚Dritte Welle‘ der Evaluation der  
Aktiven Arbeitsmarktpolitik

Studie im Auftrag der  
Aufsichtskommission für den  
Ausgleichsfonds  
der Arbeitslosenversicherung

**Patrick Arni, Conny  
Wunsch**



# Die Rolle von Erwartungshaltungen in der Stellensuche und der RAV-Beratung

## Teilprojekt 1:

### Wechselwirkungen zwischen Erwartungshaltungen der Stellensuchenden, Determinanten des Sucherfolgs und Arbeitsmarktlichen Massnahmen

– Schlussbericht –

Oktober 2013

DR. PATRICK ARNI

Research Associate  
Stv. Programmdirektor Evaluation

IZA Forschungsinstitut zur Zukunft  
der Arbeit, Bonn  
und Universität Lausanne

Schaumburg-Lippe-Straße 5-9  
D-53113 Bonn, Deutschland

Tel. 0049 228 3894 221  
Email: arni@iza.org

PROF. CONNY WUNSCH, PH.D.

Lehrstuhl für  
Arbeitsmarktökonomik

Wirtschaftswissenschaftliche  
Fakultät der Universität Basel

Peter-Merian-Weg 6  
4002 Basel

Tel. 061 267 3374  
Email: conny.wunsch@unibas.ch

# L'essentiel en bref

---

Ce projet étudie le rôle des attentes et des attitudes de demandeurs d'emploi dans le processus de recherche d'emploi, ainsi que l'effet des instruments de la politique du marché du travail sur la base des quelques données existantes pour la Suisse. Les analyses montrent que les attentes et les attitudes des demandeurs d'emploi ont un impact décisif sur le succès de la recherche et peuvent être influencées par des instruments de la politique du marché du travail. Elles devraient donc être remises plus au centre de la politique du marché du travail. Sur ce point, il est toutefois aussi nécessaire que des informations systématiques soient collectées sur les attentes, les attitudes et le comportement de recherche des demandeurs d'emploi.<sup>1</sup>

## 1. Les déterminants du succès de la recherche et les attentes des demandeurs d'emploi

Dans le cadre du projet « Langzeitarbeitslosigkeit verhindern : Intensivberatung für ältere Stellessuchende (*Prévenir le chômage de longue durée : conseil intensif pour les demandeurs d'emploi plus âgés*) » mené dans le canton d'Argovie, des données d'étude riches et variées ont été collectées pour la première fois sur le comportement de recherche d'emploi, les attentes des demandeurs d'emploi et d'autres déterminants potentiels du succès de la recherche, tels que la motivation à trouver un emploi et la disposition à faire des concessions p.ex. en ce qui concerne la nature de l'emploi ou le trajet. Dans la première partie du projet documenté ici, ces données ont été utilisées pour déterminer l'influence que pouvaient avoir les attentes des demandeurs d'emploi sur le succès de la recherche, ainsi que la façon dont ces attentes évoluent au fil d'une recherche infructueuse. L'étude a également cherché à identifier les autres déterminants potentiels décisifs pour le succès d'une recherche d'emploi, ainsi que les points de départ pour un engagement prometteur offerts par les instruments de la politique du marché du travail.

Il s'avère qu'un aspect des attentes, à savoir les chances escomptées de trouver un emploi, ne joue qu'un rôle mineur dans le succès de la recherche. Outre le nombre de candidatures, les éléments déterminants sont surtout les attentes en matière de salaire et le salaire de réserve, c'est-à-dire le salaire le plus bas qui est encore admis en cas d'acceptation d'un poste (exi-

---

<sup>1</sup> Pour de simples raisons de lisibilité, la forme masculine est utilisée dans tout le document en plus de la forme neutre. Bien évidemment, celle-ci englobe également les personnes de sexe féminin.

gence minimale en termes de salaire). Des attentes plus pessimistes concernant le salaire qui peut être obtenu ont un lien de corrélation positif avec le taux de retour à l'emploi, tandis qu'un salaire de réserve élevé réduit le taux de retour à l'emploi conformément à la théorie économique. Une grande disposition à faire des concessions et une motivation forte à trouver un emploi sont également décisifs pour le succès de la recherche. En outre, un niveau élevé de confiance en soi et une satisfaction en ce qui concerne la recherche d'emploi ont des effets positifs sur le taux de retour à l'emploi. La qualité de la candidature présente également un lien positif avec le taux de retour à l'emploi. S'agissant de l'utilisation de divers canaux de recherche, certains éléments donnent à penser qu'une recherche ciblée par l'intermédiaire de plusieurs canaux particulièrement prometteurs a plus de chance d'être couronnée de succès qu'une recherche large sur tous les canaux possibles.

Tous les déterminants du succès de la recherche, à l'exception de la confiance en soi des demandeurs d'emploi, évoluent à mesure que s'allonge la durée de la recherche. Sur ce point, on constate que la composition des demandeurs d'emploi qui restent au chômage évolue en fonction de la longueur de la durée de la recherche. Concrètement, la composition des demandeurs d'emploi reste constante dans l'étude de la dynamique des déterminants du succès de la recherche à l'aide de méthodes statistiques. Il s'avère que, en moyenne, les demandeurs d'emploi deviennent pessimistes après une période de recherche infructueuse plus longue, tant en ce qui concerne leurs chances de trouver un emploi que le salaire auquel ils peuvent prétendre. Les salaires de réserve ont déjà été nivelés vers le bas à un stade précoce, mais une nouvelle baisse intervient encore peu de temps après. A long terme, les salaires de réserve vont même chuter. La disposition à faire des concessions sur d'autres aspects, tels que la branche, la durée du travail et le trajet, se développe aussi après une recherche infructueuse plus longue. La motivation à trouver un emploi ainsi que la satisfaction en ce qui concerne la recherche fluctuent tout au long de la période de recherche selon un modèle alternant espoir et déception. S'agissant de l'utilisation de divers canaux de recherche, des signes pointent vers un comportement essai-erreur alternant renforcement et limitation des efforts de recherche. C'est souvent sur ce point que les attentes des demandeurs d'emploi et les autres déterminants du succès de la recherche sont influencés par les conseillers en personnel.

Dans les 6 premiers mois de leur recherche, les demandeurs d'emploi initialement pessimistes deviennent un peu plus optimistes quant à leurs chances de trouver un travail. Mais il arrive aussi que les attentes diminuent de nouveau après une longue période de recherche infructueuse. Chez les demandeurs d'emploi initialement pessimistes surviennent de façon

amplifiée des effets d'apprentissage en ce qui concerne la qualité des candidatures et la technique associée. En outre, ils font preuve d'une disposition à faire des concessions bien plus grandes. Chez les demandeurs d'emploi initialement pessimistes, les effets positifs concernant des attentes réalistes, la qualité de la candidature et le savoir-faire en la matière, ainsi que la disposition à faire des concessions et la motivation, vont de pair avec une hausse significative du taux de retour à l'emploi. Ceci est bien plus marqué que chez les demandeurs d'emploi initialement optimistes, dont la disposition à faire des concessions s'amenuise parallèlement et qui ne ressentent pas les effets positifs sur les autres aspects cités.

L'observation de divers autres types de demandeurs d'emploi montre que les hommes sont bien moins disposés à faire des concessions que les femmes. Il existe également des différences intéressantes entre les demandeurs d'emploi qui se retrouvent au chômage pour la première fois et ceux qui sont déjà passés par là. Les nouveaux demandeurs d'emploi se caractérisent par de fortes fluctuations dans les salaires escomptés, la disposition à faire des concessions et la motivation à trouver un emploi. Ils semblent dominés par une incertitude dans la gestion de cette situation inhabituelle de chômage. Ils n'adaptent pas leurs salaires de réserve. En revanche, les demandeurs d'emploi qui ont déjà connu cette situation corrigent nettement vers le bas leurs attentes concernant leurs chances de trouver un emploi bien avant les autres groupes de demandeurs d'emploi, de même qu'ils diminuent leurs salaires de réserve bien avant et de façon nette. Mais ils réduisent aussi considérablement leur disposition à faire des concessions dans la phase initiale, pour le développer ensuite à un niveau nettement supérieur au niveau initial.

## 2. Quel est l'impact du coaching sur les déterminants du succès de la recherche?

Le programme de coaching qui est testé à titre expérimental dans le canton d'Argovie, toujours dans le cadre du projet « Langzeitarbeitslosigkeit verhindern : Intensivberatung für ältere Stellessuchende », vise à obtenir une estimation réaliste des demandeurs d'emploi en ce qui concerne les salaires qui peuvent être obtenus et les caractéristiques professionnelles, en plus d'améliorer les compétences, l'efficacité et la stratégie de recherche. Il peut donc servir de modèle pour une mesure de marché du travail peu coûteuse mais efficace, qui aura principalement pour effet de modifier les attitudes et les attentes diverses des demandeurs d'emploi. En effet, le programme de coaching (un programme intensif de près de 20 jours de travail en petits groupes) augmente nettement le taux de retour à l'emploi des participants,

tant juste après le programme qu'à long terme. Sur ce point, il n'existe aucune différence entre les demandeurs d'emploi initialement plutôt optimistes et ceux initialement plutôt pessimistes. L'étude des possibles canaux d'impact révèle que le coaching semble avoir un effet sur une amélioration du savoir-faire en matière de candidature, une correction anticipée des attentes en matière de chances de travail et de salaire, une hausse de la disposition à faire des concessions et de la motivation à trouver un emploi et, à long terme, une baisse du salaire de réserve. En outre, il semble conduire les demandeurs d'emploi à déposer des candidatures de façon ciblée pour des postes correspondant mieux à leur profil, et donc plus prometteurs. Les résultats ne sont toutefois pas les mêmes pour tous les types de demandeurs d'emploi. Certains groupes de demandeurs d'emploi semblent ne réagir que dans certaines dimensions du programme. Les hommes parviennent à corriger leur disposition limitée à faire des concessions. Pour le reste, les effets positifs sur la disposition à faire des concessions et la motivation semblent, pendant la participation au coaching, se limiter surtout aux nouveaux demandeurs d'emploi difficiles à placer et plus âgés, c'est-à-dire de plus de 55 ans. Le savoir-faire en matière de candidature s'améliore surtout chez les demandeurs d'emploi moins difficiles à placer. La correction des attentes vers le bas intervient surtout chez les demandeurs d'emploi plus jeunes, c'est-à-dire de moins de 55 ans, qui ont déjà connu cette situation et qui sont difficiles à placer.

### **3. Interactions entre les attentes, le succès de la recherche et les instruments de la politique active du marché du travail**

Le projet a également étudié pour la première fois les interactions entre les attentes, le succès de la recherche et certains instruments choisis de la politique active du marché du travail selon la LACI. Il s'avère à cet égard que des programmes de base (majoritairement choix professionnels), des gains intermédiaires et la menace ou la décision d'une indemnité journalière ont également une influence sur les attentes des demandeurs d'emploi. Mais il reste encore difficile de déterminer avec certitude quels en seront finalement les effets sur les taux de retour à l'emploi des personnes ayant utilisé l'instrument. Il a cependant été possible de démontrer pour la première fois que l'effet des instruments sur les taux de retour à l'emploi était pour partie considérablement différent entre les demandeurs d'emploi optimistes et les demandeurs d'emploi pessimistes. Des programmes de base peuvent mettre en évidence des effets « lock-in » très négatifs après l'utilisation et selon le type de demandeur d'emploi, qui ne pourront que partiellement être compensés par des effets positifs ultérieurs sur les taux de retour à l'emploi. Les effets « lock-in » chez les demandeurs d'emploi initialement opti-

mistes, par exemple, se font ressentir de façon bien plus importante et durent plus longtemps que chez les demandeurs d'emploi initialement pessimistes. Cela va de pair avec un effet négatif sur les attentes des demandeurs d'emploi initialement optimistes. Une utilisation de programmes de base spécifiques à des groupes cibles et optimisée dans le temps devrait permettre de réduire considérablement les effets « lock-in », voire de les supprimer totalement.

Les gains intermédiaires s'accompagnent également d'effets « lock-in », mais ils sont moins importants que ceux des programmes de base et se limitent exclusivement aux demandeurs d'emploi initialement optimistes. En revanche, les gains intermédiaires ont des effets nettement plus positifs sur leurs taux de retour à l'emploi et ces effets positifs interviennent plus tôt que chez les demandeurs d'emploi initialement pessimistes. Dans l'ensemble, les gains intermédiaires semblent avoir des impacts positifs sur les chances des participants sur le marché du travail. La menace ou le prononcé d'une sanction semble avoir un effet décourageant sur les demandeurs d'emploi initialement pessimistes. Cette supposition est également étayée par des effets négatifs forts sur leurs attentes et leur satisfaction. Chez les demandeurs d'emploi initialement optimistes, en revanche, l'effet de menace souhaité semble porter ses fruits et conduire à de plus forts taux de retour à l'emploi.



# Das Wichtigste in Kürze

---

Dieses Projekt untersucht die Rolle von Erwartungshaltungen und Einstellungen von Stellensuchenden (STES) im Stellensuchprozess sowie für die Wirkung von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten anhand der wenigen für die Schweiz existierenden Daten. Die Analysen zeigen, dass die Erwartungen und Einstellungen der STES entscheidenden Einfluss auf den Sucherfolg haben und durch arbeitsmarktpolitische Instrumente beeinflussbar sind. Sie sollten deshalb stärker in den Fokus der Arbeitsmarktpolitik gerückt werden. Hierzu ist es jedoch notwendig, dass systematisch Informationen über die Erwartungen, Einstellungen und das Suchverhalten der STES erhoben werden.<sup>2</sup>

## 1. Determinanten des Sucherfolgs und Erwartungshaltungen der Stellensuchenden

Im Rahmen des Projekts „Langzeitarbeitslosigkeit verhindern: Intensivberatung für ältere Stellesuchende“ im Kanton Aargau wurden erstmals umfangreiche Befragungsdaten zum Stellensuchverhalten, den Erwartungshaltungen der STES und anderen potenziellen Determinanten des Sucherfolgs wie Motivation zur Stellensuche und Konzessionsbereitschaft z.B. hinsichtlich der Art des Jobs oder des Arbeitsweges erhoben. Im ersten Teil des hier dokumentierten Projekts wurden diese Daten verwendet, um zu untersuchen, welchen Einfluss die Erwartungshaltungen der STES auf den Sucherfolg haben und wie sich diese mit fortschreitender erfolgloser Stellensuche verändern. Ebenfalls wurde analysiert, welche anderen potenziellen Determinanten entscheidend für den Erfolg der Stellensuche sind und somit Ansatzpunkte für einen erfolgversprechenden Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente bieten.

Es zeigt sich, dass ein Aspekt der Erwartungshaltungen, nämlich die erwarteten Jobchancen, nur eine untergeordnete Rolle für den Sucherfolg spielen. Entscheidend sind neben der Bewerbungszahl vor allem die Lohnerwartungen und der Reservationslohn, d.h. der geringste Lohn, der gerade noch akzeptiert wird bei einer Stellenannahme (Mindestanforderung an den Lohn). Pessimistischere Erwartungen hinsichtlich des erzielbaren Lohnes korrelieren positiv mit der Abgangsrate in Beschäftigung, während ein höherer Reservationslohn in Übereinstimmung mit der ökonomischen Theorie die Abgangsrate reduziert. Eine hohe Konzessions-

---

<sup>2</sup> Aus Gründen der einfachen Lesbarkeit wurde im ganzen Dokument neben der geschlechtsneutralen die männliche Form verwendet. Selbstverständlich sind dabei auch die weiblichen Personen mit einbezogen.

bereitschaft und Motivation zur Stellensuche sind ebenfalls entscheidend für den Sucherfolg. Positiv wirken auf die Abgangsrate in Beschäftigung auch ein hohes Selbstvertrauen und Zufriedenheit mit der Stellensuche. Die Bewerbungsqualität korreliert ebenso positiv mit der Abgangsrate. Hinsichtlich der Nutzung verschiedener Suchkanäle gibt es Indizien dafür, dass eine zielgerichtete Suche über einzelne, besonders erfolgversprechende Suchkanäle eher zum Erfolg führt als eine breite Suche über alle möglichen Kanäle.

Mit zunehmender Suchdauer verändern sich mit Ausnahme des Selbstvertrauens der STES alle Determinanten des Sucherfolgs. Hierbei wird berücksichtigt, dass sich die Zusammensetzung der in der Arbeitslosigkeit verbleibenden STES mit zunehmender Suchdauer verändert. Konkret wird die Zusammensetzung der STES bei der Untersuchung der Dynamik der Determinanten des Sucherfolgs mittels statistischer Methoden konstant gehalten. Es zeigt sich, dass im Durchschnitt die STES nach längerer erfolgloser Stellensuche pessimistischer werden, sowohl hinsichtlich ihrer Chancen eine Stelle zu finden als auch bezüglich des erzielbaren Lohnes. Die Reservationslöhne werden bereits frühzeitig nach unten angepasst, die Reduktion wird jedoch kurze Zeit später teilweise wieder aufgehoben. Langfristig sinken sie dann jedoch. Die Konzessionsbereitschaft in anderen Dimensionen wie beispielsweise Branche, Arbeitszeit und Arbeitsweg steigt nach längerer erfolgloser Stellensuche ebenfalls. Die Motivation zur Stellensuche sowie die Zufriedenheit mit der Stellensuche schwanken über die Suchdauer in einem Muster aus Hoffnung und Enttäuschung. Hinsichtlich der Nutzung verschiedener Suchkanäle finden sich Hinweise auf ein Versuch-und-Irrtum-Verhalten mit abwechselnder Ausdehnung und Einengung der Suchbemühungen. Offen ist hierbei, inwieweit die Erwartungshaltungen der STES und die übrigen Determinanten des Sucherfolgs durch die Personalberatenden beeinflusst wurden.

Zu Beginn der Suche pessimistische STES werden in den ersten 6 Monaten der Stellensuche etwas optimistischer bezüglich ihrer Jobchancen. Allerdings passen auch sie nach längerer erfolgloser Suche ihre Erwartungen wieder nach unten an. Bei anfänglich pessimistischen STES treten zudem verstärkt Lerneffekte hinsichtlich der Qualität der Bewerbungen und der Bewerbungstechnik auf. Sie zeigen sich auch deutlich konzessionsbereiter. Die positiven Effekte bei anfänglich pessimistischen STES hinsichtlich realistischerer Erwartungen, Bewerbungsqualität und -knowhow sowie Konzessionsbereitschaft und Motivation gehen einher mit einem signifikanten Anstieg der Abgangsrate in Beschäftigung. Dieser fällt auch deutlich höher aus als bei anfänglich optimistischen STES, welche ihre Konzessionsbereitschaft in der

gleichen Zeit reduzieren und bei denen die positiven Effekte in den anderen genannten Dimensionen nicht auftreten.

Die Betrachtung verschiedener anderer Typen von STES zeigt, dass Männer deutlich weniger konzessionsbereit sind als Frauen. Interessante Unterschiede treten auch zwischen erstmals und wiederholt arbeitslosen STES aus. Erstmals arbeitslose STES sind durch starke Schwankungen in den erwarteten Löhnen, der Konzessionsbereitschaft und der Motivation zur Stellensuche gekennzeichnet. Bei ihnen scheint eine gewisse Unsicherheit im Umgang mit ungewohnten Arbeitslosigkeitssituation zu herrschen. Ihre Reservationslöhne passen sie jedoch nicht an. Wiederholt arbeitslose STES korrigieren ihre Erwartungen hinsichtlich ihrer Jobchancen dagegen früher als andere Gruppen von STES deutlich nach unten und reduzieren ihre Reservationslöhne bereits frühzeitig stark. Allerdings reduzieren sie auch ihre Konzessionsbereitschaft anfänglich relativ stark, erhöhen sie dann aber wieder auf ein Niveau, das deutlich höher ist als zu Beginn der Stellensuche.

## 2. Wie wirkt Coaching auf die Determinanten des Sucherfolgs?

Das im Kanton Aargau ebenfalls im Projekt „Langzeitarbeitslosigkeit verhindern: Intensivberatung für ältere Stellessuchende“ experimentell getestete Coachingprogramm versucht neben einer Verbesserung der Suchkompetenz, -effizienz und -strategie gezielt eine realistische Einschätzung der STES hinsichtlich realisierbarer Löhne und Jobcharakteristika zu erreichen. Es kann deshalb potenziell als Vorbild für eine kostengünstige aber effektive arbeitsmarktliche Massnahme (AMM) dienen, die hauptsächlich die Einstellungen und unterschiedlichen Erwartungshaltungen der STES verändert. Tatsächlich erhöht das Coachingprogramm – eine intensive Massnahme von gut 20 Arbeitstagen in Kleingruppen – die Abgangsrate der Teilnehmer in Beschäftigung sowohl direkt nach dem Programm als auch längerfristig deutlich. Dabei zeigen sich jedoch keine Unterschiede zwischen anfänglich eher optimistischen und pessimistischen STES. Die Untersuchung möglicher Wirkungskanäle ergibt, dass das Coaching zu wirken scheint über eine Verbesserung des Bewerbungsknowhows, eine frühzeitige Korrektur der Erwartungen hinsichtlich Jobchancen und Löhnen, eine Erhöhung der Konzessionsbereitschaft und der Motivation zur Stellensuche sowie längerfristig durch eine Reduktion des Reservationslohns. Ausserdem scheint es dazu zu führen, dass sich die STES gezielter auf erfolgversprechendere, besser zu ihrem Profil passende Stellen bewerben. Allerdings gelingt dies nicht bei allen Typen von STES gleichermassen. Einige Gruppen von

STES scheinen nur in bestimmten Dimensionen auf das Programm anzusprechen. Bei Männern gelingt es, ihre geringere Konzessionsbereitschaft zu korrigieren. Ansonsten scheinen sich die positiven Effekte auf die Konzessionsbereitschaft und die Motivation während der Teilnahme primär auf erstmals arbeitslose, schwer vermittelbare ältere STES über 55 Jahren zu beschränken. Das Bewerbungsknowhow verbessert sich vor allem bei weniger schwer vermittelbaren STES. Die Korrektur der Erwartungen nach unten gelingt vor allem bei wiederholt arbeitslosen schwer vermittelbaren jüngeren STES unter 55 Jahren.

### 3. Wechselwirkungen zwischen Erwartungen, Sucherfolg und Instrumenten der Aktiven Arbeitsmarktpolitik

Im Projekt wurden ebenfalls erstmals die Wechselwirkungen zwischen Erwartungen, Sucherfolg und ausgewählten Instrumenten der Aktiven Arbeitsmarktpolitik nach dem AVIG untersucht. Dabei zeigt sich, dass Basisprogramme (mehrheitlich Standortbestimmungen), Zwischenverdienste und die Androhung bzw. Verhängung einer Taggeldaussetzung ebenfalls die Erwartungen der STES beeinflussen. Wie sich dies schlussendlich auf die Abgangsrate in Beschäftigung der Personen, bei denen das Instrument zum Einsatz kam, auswirkt, ist aber teilweise unklar. Es konnte jedoch erstmals nachgewiesen werden, dass sich die Wirkung der Instrumente auf die Abgangsrate in Beschäftigung zwischen optimistischen und pessimistischen STES teilweise erheblich unterscheidet. Basisprogramme können je nach Zeitpunkt des Einsatzes und Typ von STES erhebliche negative Lock-in-Effekte aufweisen, die durch spätere positive Effekte auf die Abgangsrate in Beschäftigung nur teilweise kompensiert werden. Die Lock-in-Effekte fallen bei anfänglich optimistischen STES beispielsweise erheblich grösser aus und halten länger an als bei anfänglich pessimistischen STES. Dies geht einher mit einem negativen Effekt auf die Erwartungen anfänglich optimistischer STES. Durch einen zielgruppenspezifischen und zeitlich optimierten Einsatz von Basisprogrammen lassen sich Lock-in-Effekte jedoch substanziell reduzieren oder sogar ganz vermeiden.

Bei den Zwischenverdiensten treten ebenfalls Lock-in-Effekte auf. Diese sind jedoch deutlich kleiner als bei den Basisprogrammen und beschränken sich ausschliesslich auf anfänglich optimistische STES. Allerdings wirken sich Zwischenverdienste auch deutlich positiver auf deren Abgangsrate in Beschäftigung aus und die positiven Wirkungen treten früher ein als bei den anfänglich pessimistischen STES. Insgesamt scheinen sich Zwischenverdienste positiv auf die Arbeitsmarktchancen der Teilnehmer auszuwirken. Die Androhung bzw. Verhängung einer Sanktion scheint auf anfänglich pessimistische STES eher eine entmutigende Wirkung

zu haben. Diese Vermutung wird auch durch stark negative Effekte auf ihre Erwartungen und Zufriedenheit unterstützt. Bei anfänglich optimistischen STES scheint dagegen die gewünschte Drohwirkung einzutreten, welche zu verstärkten Abgängen in Beschäftigung führt.

# Inhaltsverzeichnis

---

## L'essentiel en bref

1. Les déterminants du succès de la recherche et les attentes des demandeurs d'emploi .....	1
2. Quel est l'impact du coaching sur les déterminants du succès de la recherche? ..3	
3. Interactions entre les attentes, le succès de la recherche et les instruments de la politique active du marché du travail .....	4

## Das Wichtigste in Kürze

1. Determinanten des Sucherfolgs und Erwartungshaltungen der Stellensuchenden .....	6
2. Wie wirkt Coaching auf die Determinanten des Sucherfolgs? .....	8
3. Wechselwirkungen zwischen Erwartungen, Sucherfolg und Instrumenten der Aktiven Arbeitsmarktpolitik.....	9

Einleitung .....	15
------------------	----

## Teil I

*Was bestimmt den Sucherfolg der Stellensuchenden? Eine umfassende Analyse möglicher Determinanten sowie der Erwartungshaltungen anhand der Daten aus dem Aargauer Coaching-Experiment*

1. Motivation .....	17
2. Daten und Vorgehen.....	18
2.1 Daten.....	18
2.2 Vorgehen.....	20
2.2.1 Schritte der Analyse .....	20
2.2.2 Schätzmethodik.....	23
2.2.3 Operationalisierungen .....	26
2.2.4 Kondensierte Darstellung (Metaanalysen).....	30
3. Ergebnisse.....	32

3.1	Mögliche Determinanten des Sucherfolgs und ihre Veränderung mit zunehmender Stellensuchdauer.....	32
3.1.1	Ergebnisse zu einzelnen Determinanten .....	32
3.1.2	Kondensierte Darstellung .....	37
3.2	Wirkungen des Coachingprogramms auf die Determinanten des Sucherfolgs .....	46
3.2.1	Ergebnisse zu einzelnen Determinanten .....	46
3.3.2	Kondensierte Darstellung .....	50
3.3	Welche potenziellen Determinanten beeinflussen den Sucherfolg? .....	57

## Teil II

*Interaktionen zwischen Erwartungen, Sucherfolg und ausgewählten Instrumenten der Aktiven Arbeitsmarktpolitik: Eine Analyse auf Basis der WiAMM-Daten von für den Kanton Zürich*

1.	Motivation .....	57
2.	Daten .....	58
2.1	Ausgangslage.....	58
2.2	Optimale Datenausnutzung durch Extrapolation .....	59
3.	Veränderung von Erwartungen, Zufriedenheit und der Abgangsrate in Beschäftigung mit zunehmender Suchdauer .....	62
3.1	Vorgehen.....	62
3.2	Ergebnisse .....	63
4.	Einfluss ausgewählter Instrumente der Aktiven Arbeitsmarktpolitik auf Erwartungen, Zufriedenheit und Sucherfolg der Stellensuchenden .....	67
4.1	Vorgehen.....	67
4.2	Erwartete Jobchancen und Lebenszufriedenheit.....	67
4.3	Abgangsrate in Beschäftigung.....	69
4.4	Fazit.....	75

## Teil III

*Zusammenfassung, Schlussfolgerungen und Implikationen*

1.	Zusammenfassung der Ergebnisse .....	79
1.1	Determinanten des Sucherfolgs .....	79

1.2	Effekte des Coachingprogramms .....	80
1.3	Wirkung ausgewählter Instrumente der Aktiven Arbeitsmarktpolitik .....	81
2.	Implikationen für die Arbeitsmarktpolitik.....	82
2.1	Einsatz existierender Instrumente .....	82
2.2	Einsatz des Coachingprogramms.....	83
2.3	Weitere Interventionspotenziale .....	83
3.	Weiterer Forschungsbedarf .....	84



## Anhang

A.	Detailergebnisse zu den Determinanten des Sucherfolgs .....	87
A.1	Veränderungen der Determinanten des Sucherfolgs über die Suchdauer: Ergebnisse für einzelne Gruppen .....	87
A.2	Wirkungen von Coaching auf die Determinanten des Sucherfolgs: Ergebnisse für einzelne Gruppen .....	95
B.	Detaillierte Beschreibung des Matchingverfahrens zur Extrapolation der Befragungsdaten.....	102
C.	Ergebnisse auf Basis der imputierten Daten aus dem Coaching-Experiment...	105
C.1	Vorgehen.....	105
C.2	Ergebnisse .....	107
C.3	Fazit.....	111
D.	Konstruktion kontrafaktischer Ergebnisse durch Matching in den imputierten administrativen Daten .....	115
D.1	Suchdauerabhängigkeit.....	115
D.2	Effekte der arbeitsmarktpolitischen Experimente .....	116
E.	Weitere Ergebnisse.....	119
E.1	Ergebnisse auf Basis der WiAMM-Originaldaten.....	119
E.2	Effekte der Instrumente auf die Abgangsrate in Beschäftigung in den administrativen Daten.....	122
F.	Implikationen für die Modellierung des Stellensuchverhaltens.....	124
	<b>Literaturangaben .....</b>	<b>127</b>

# Einleitung

---

Das Projekt hat vier Ziele. Erstens sollte untersucht werden, wie sich möglicherweise verzerrte anfängliche Erwartungshaltungen von Stellensuchenden (STES) mit zunehmender Suchdauer verändern und den Sucherfolg beeinflussen. Zweitens sollte die Frage beantwortet werden, ob ausgewählte arbeitsmarktpolitische Instrumente die Erwartungen der STES und darüber den Sucherfolg beeinflussen. Drittens sollte analysiert werden, ob sich die Wirkung dieser Instrumente je nach anfänglichen Erwartungen der STES unterscheidet. Viertens sollte herausgefunden werden, ob und wenn ja wie existierende oder neu zu konzipierende Instrumente eingesetzt werden können, um über eine Beeinflussung der Erwartungen oder anderer Determinanten des Sucherfolgs die Arbeitsmarktchancen von STES kosteneffizient zu verbessern.

Die Befragungsdaten aus einem 2008 im Aargau durchgeführten Experiment zu Intensiv-Coaching von Stellensuchenden enthalten die bislang wohl umfassendsten Informationen über die Erwartungen, Einstellungen und das Suchverhalten von STES. Erste Analysen im Projekt haben gezeigt, dass die Zusammenhänge zwischen diesen Grössen jedoch deutlich komplexer sind, als zunächst vermutet. Im ersten Teil dieses Berichts untersuchen wir daher anhand der Daten aus dem Coaching-Experiment eine Vielzahl verschiedener potenzieller Faktoren hinsichtlich ihres Einflusses auf den Sucherfolg der STES. Wir gehen dabei auch der Frage nach, ob sich dieser Einfluss für verschiedene Typen von STES unterscheidet und welche Determinanten besonders wichtig für den Sucherfolg sind und somit Ansatzpunkte für die Konzipierung neuartiger arbeitsmarktpolitischer Instrumente bieten. Ebenso wird analysiert, über welche Wirkungskanäle das experimentell getestete Coachingprogramm die Abgangsrate in Beschäftigung erhöht. Das Coachingprogramm ist ein Beispiel einer neu gestalteten arbeitsmarktlichen Massnahme, die aufgrund ihrer spezifischen Ausrichtung gewisse potenzielle Faktoren des Sucherfolgs gezielt beeinflussen könnte. Dies ist in der Tat der Fall, wie unsere Analysen ergeben. Damit wird aufgezeigt, dass es grundsätzlich möglich ist, über spezifisch gestaltete Massnahmen gezielt gewisse Determinanten des Sucherfolgs anzusprechen.

Im zweiten Teil des Berichts verwenden wir die Daten aus dem WiAMM<sup>3</sup>-Projekt des Kantons Zürich von 2006/7, um zu untersuchen, ob ausgewählte typische arbeitsmarktliche Instrumente nach dem AVIG die Erwartungen der STES und darüber den Sucherfolg beeinflussen, und ob sich die Wirkung je nach anfänglichen Erwartungen der STES unterscheidet. Wir untersuchen vier Instrumente der Arbeitsmarktpolitik auf diese Fragen hin: Basisprogramme, wobei es sich im Wesentlichen um Standortbestimmungen handelt, Zwischenverdienste sowie Androhungen und Verhängungen von Sanktionen (Einstellung von Taggeldern). Es zeigt sich dabei, dass die direkten Analysemöglichkeiten der WiAMM-Daten beschränkt sind. Ursache sind insbesondere geringe Fallzahlen und das Fehlen adäquater Vergleichspersonen für einen Grossteil der Personen, bei denen diese Instrumente zum Einsatz kamen.

In der Folge entwickeln wir deshalb ein Verfahren, das diese Probleme durch Extrapolation der Befragungsdaten in eine grössere Population von STES soweit reduziert, dass aussagekräftige Analysen möglich werden. Die Extrapolation erlaubt die Nutzung der breiten Datenbasis von AVAM. Dieses Verfahren hat auch eine Reihe anderer Vorteile, die dazu führen, dass die doch relativ beschränkten vorhandenen Umfrage-Daten optimal ausgenutzt werden und belastbare Ergebnisse erlauben. Auf Basis der extrapolierten Daten vertiefen wir die Untersuchung der Interaktionen zwischen Erwartungen, Sucherfolg und den ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten. Auf dieser Grundlage zeigen die Analysen der WiAMM-Daten nun belastbare und inhaltlich interessante Ergebnisse. Das Zusammenspiel von Erwartungen und Sucherfolg unterscheidet sich massgeblich je nach Art des eingesetzten Instrumentes. Diese Ergebnisse werden detailliert diskutiert im zweiten Teil des Berichts.

Im Schlussteil des Berichts fassen wir die Ergebnisse der Analysen zusammen und diskutieren, welche Implikationen sich daraus für die Weiterentwicklung der Schweizer Arbeitsmarktpolitik ergeben. Dabei zeigen wir insbesondere Ansatzpunkte für die Konzipierung neuer Arten von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten und Massnahmen auf, welche direkt an den Erwartungen und Einstellungen der STES sowie anderen wichtigen Determinanten des Sucherfolgs ansetzen. Abschliessend diskutieren wir, welcher zusätzliche Forschungsbedarf sich aus den Untersuchungen dieses Projekts ergibt.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> WiAMM = Wirkungsmessung Arbeitsmarktlicher Massnahmen. Zum Projekt siehe Morlok (2010).

<sup>4</sup> Des Weiteren wird gezeigt, welche Implikationen Ergebnisse dieses Projektes für die Modellierung des Suchverhaltens von STES in der ökonomischen Theorie haben. In Anhang F wird erläutert, wie das typischer Weise verwendete Modell, in dem subjektive Erwartungshaltungen nicht berücksichtigt werden, angepasst werden müsste, um eine realistischere, mit den Ergebnissen des Projekts konsistente Modellierung des Stellensuchverhaltens zu erhalten.

# Teil I

---

## ***Was bestimmt den Sucherfolg der Stellensuchenden? Eine umfassende Analyse möglicher Determinanten anhand der Daten aus dem Aargauer Coaching-Experiment***

### 1. Motivation

Das Projekt geht der empirisch noch weitgehend unerforschten Frage nach, wie sich Erwartungshaltungen und weitere potenziell wichtige Determinanten wie Suchverhaltensstrategien, subjektive Einstellungen und Motivation („soft factors“) auf den Erfolg der Stellensuche auswirken. Dieses Wissen kann für die Gestaltung und Weiterentwicklung von arbeitsmarktlischen Massnahmen und Beratungsansätzen sehr interessant sein. Wenn wichtige Determinanten des Sucherfolgs identifiziert sind, können in der Folge *gezielter ausgerichtete* Instrumente der Arbeitsmarktpolitik entwickelt werden, die spezifisch diese Determinanten ansprechen und positiv beeinflussen können. Eine solche Weiterentwicklung des Instrumentariums der Arbeitsmarktpolitik würde in vielen Fällen auch eine spezifischere Zuweisungspraxis bedeuten: Die gezielter eingesetzten Instrumente sprechen spezifische Zielgruppen innerhalb der Stellensuchenden an, für welche die angesprochenen Determinanten des Sucherfolgs von besonderer Wichtigkeit sind.

Die folgenden Analysen liefern erste empirische Hinweise zur Bedeutung der untersuchten potenziellen Determinanten für den Sucherfolg der betrachteten Stellensuchenden. Aufgrund der momentan noch dürftigen Datenlage zu solchen Determinanten sind erst Aussagen zu gewissen spezifischen Kontexten (ältere Stellensuchende mit grösserem Langzeitarbeitslosigkeit-Risiko) und Typen von Massnahmen (Unterstützung durch Coaching/ Intensivberatung) möglich. Als Basis für diese Analysen dienen die Daten aus dem Aargauer Coaching-Experiment, das von 2008 bis 2011 durchgeführt wurde (siehe Arni 2011a,b). Im zweiten Teil des Berichts wird die Untersuchung dann verallgemeinert auf weitere ausgewählte typische Instrumente der Arbeitsmarktpolitik.

Dieser Teil I des Projekt-Schlussberichtes ist folgendermassen aufgebaut. Zuerst wird die bestehende Datengrundlage und das methodische Vorgehen diskutiert. Letzteres beinhaltete in der Frühphase des Projekts eine theoretische Modellierung der Thematik der Erwartungshaltungen zur Ableitung erster Hypothesen. Diese wurden dann direkt in den Daten überprüft.

Unter anderem aufgrund der gefundenen Ergebnisse haben wir dann den Fokus weiter geöffnet und eine umfassende empirische Analyse konzipiert, die eine grosse Gruppe von potenziell für die Stellensuche relevanten Determinanten des Verhaltens und der Einstellungen der Stellensuchenden untersucht. In einem ersten Schritt werden die Entwicklungen dieser Determinanten über die Dauer der Arbeitslosigkeit bzw. der individuellen Stellensuche analysiert. Anschliessend wird untersucht, was mit diesen Determinanten und schlussendlich dem Sucherfolg passiert, wenn sie (oder zumindest gewisse von ihnen) mittels eines Coachings angesprochen werden. Die Analysen dienen zum einen dazu, den Stellensuchprozess und seine Determinanten besser zu verstehen. Zum anderen dienen die Analysen direkt zur Identifikation von Interventionspotenzialen. Die Kenntnis, welche Faktoren sich besonders positiv oder negativ auf den Sucherfolg auswirken, ermöglicht es, Massnahmen und Instrumente zu entwickeln, welche gezielt auf die Beeinflussung dieser Faktoren ausgerichtet sind. Solche Interventionspotenziale werden im Schlussteil des Berichts näher diskutiert.

## 2. Daten und Vorgehen

### 2.1 Daten

Die hier benutzten Daten stammen aus dem Projekt „Langzeitarbeitslosigkeit verhindern“ aus dem Kanton Aargau, das mit der Kohorte älterer Stellensuchender (Alter 45-61.5) durchgeführt wurde, die zwischen Dezember 2007 und 2008 in zwei regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) des Kantons in die Arbeitslosigkeit eingetreten sind. Die an der Studie teilnehmenden Stellensuchenden hatten alle eine mittlere bis schwerere Vermittelbarkeit. Die Studie wird im Bericht Arni (2010) sowie den wissenschaftlichen Papieren Arni (2011a,b) ausführlich diskutiert. Es handelt sich um eine Experimentalstudie: Per Zufallszuteilung (Randomisierung) wurden eine Programm- und eine Kontrollgruppe geschaffen. Diese Zuteilung erfolgte zu Beginn der Arbeitslosigkeit (vor der Zuteilung des Dossiers zu einem PB) und ist somit vollständig exogen, d.h. unabhängig von sämtlichen späteren Interventionen bzw. Aktivitäten der STES. Die Zuteilung wurde für die ganze Arbeitslosigkeitsdauer und alle Auswertungen beibehalten. Die Programmintervention bestand im Wesentlichen in einer Verdoppelung des Beratungsrhythmus in den ersten vier Monaten der Arbeitslosigkeit und – vor allem – im Einsatz eines neu konzipierten, sehr intensiven Coachingprogramms (20 volle Arbeitstage).

Der Inhalt dieses in Kleingruppen durchgeführten Programms basiert auf fünf Pfeilern: (1) Stärken-Schwächen-Analyse und darauf ausgerichtete optimierte Suchstrategie; (2) realisti-

sche Selbsteinschätzung: Gegenüberstellung der Erwartungen und der realisierbaren Chancen, insbesondere bezüglich Lohn und Jobcharakteristika; (3) Verbesserung der Bewerbungsqualität und des Interviewverhaltens; (4) Verbesserung der Sucheffizienz; (5) Selbstmarketing. Die (randomisierte) Programmgruppe der Studie umfasst 186 STES. Sie kann für die Analyse der Wirkung des Coachingprogramms genutzt werden. Die Kontrollgruppe beinhaltet 141 STES. Da diese keine Intervention jenseits des Status Quo erhalten hat, kommt sie zum Einsatz, um das Suchverhalten und die Erwartungen der STES ohne Einfluss spezifischer arbeitsmarktlicher Massnahmen (AMM) zu beobachten.

Im Aargauer Projekt wurden die AVAM-Daten kombiniert mit wiederholten Befragungen der Stellensuchenden und der Personalberatenden. Es wurden mehrere Interviews zu verschiedenen Zeitpunkten während der Stellensuchdauer durchgeführt. Es wurde eine breite Vielfalt an Informationen zum Verhalten und zu den Einstellungen der STES gesammelt: Insbesondere Anzahl Bewerbungen, Qualität der Bewerbungen, Motivation zur Stellensuche, Erwartungen zum Sucherfolg, Reservationslohn<sup>5</sup>, Informationen über die Nutzung verschiedener Suchkanäle, das Bewerbungsknowhow der STES, ihre Konzessionsbereitschaft in verschiedenen Dimensionen der Stellensuche, ihre Zufriedenheit mit der Stellensuche, ihr Selbstvertrauen sowie ihre Erwartungen hinsichtlich des realisierbaren Lohnes.

Um sowohl die Dynamiken der potenziellen Determinanten des Sucherfolgs wie auch die Wirkung einer Coaching-Intervention auf diese in derselben (Zeit-)Struktur und Methodik untersuchen zu können, verwenden wir einen Paneldatensatz, in dem die einzelnen untersuchten Zeitperioden analog zu Arni (2011a,b) anhand der potenziellen Wirkungsphasen des Coachings definiert sind: 0 = anfangs der Arbeitslosigkeit beim Erstgespräch (Baseline), 1 = nach Programmzuweisung, aber vor (potenzieller) Coaching-Teilnahme (Antizipation), 2 = während (potenzieller) Teilnahme, 3 = bis 90 Tage nach (potenzieller) Teilnahme, 4 = jenseits von 90 Tagen nach (potenzieller) Teilnahme. Diese Perioden sind aufgrund des experimentellen Designs und klar definierten Timings auch für die Kontrollgruppe definiert und können daher auch für diese verwendet werden. Diese fünf Perioden können auch der Dauer

---

<sup>5</sup> Der Reservationslohn ist ein Mass für den Mindestanspruch, den Lohn betreffend, an die neue Stelle. In der Praxis wird er mittels folgender Frage erhoben: „Angenommen, Sie finden demnächst eine passende Stelle. Welchen minimalen Bruttolohn (pro Monat) würden Sie noch akzeptieren, um die angegebene Anzahl Stunden zu arbeiten?“ (wobei in der vorangehenden Frage das gewünschte/gesuchte Arbeitspensum in Stunden pro Woche abgefragt wird). Der Reservationslohn ist eine der grundlegenden Entscheidungsvariablen in der ökonomischen Stellensuchtheorie (job search theory) und wird in diversen gängigen Umfragen zu Sozial- und Arbeitsmarktthemen in Europa erhoben, wie beispielsweise dem European Community Household Panel (ECHP) von Eurostat.

der Arbeitslosigkeit bzw. der Stellensuche zugeordnet werden (d.h. wie viele Monate sind seit Beginn der Arbeitslosigkeit vergangen). Diese Information wird in den Resultatetabellen ebenfalls aufgeführt.

## 2.2 Vorgehen

### 2.2.1 Schritte der Analyse

In einem ersten Schritt im Projekt wurde ein theoretisches Modell entwickelt, das den Zusammenhang zwischen erwarteten Jobchancen, dem mindestens für eine Stellenannahme erforderlichen Lohn (sogenannter Reservationslohn, einem Mass für den Mindestanspruch an neue Stelle) und der Abgangsrate in Beschäftigung darstellt. Diese Modellierung wurde vorgenommen, um erste Starthypothesen über das Zusammenspiel von Erwartungen, Aufwand für und Ansprüchen an die Stellensuche und den Erfolg der Stellensuche herzuleiten. Das Modell erlaubte zudem, erste Vorhersagen zur potenziellen Wirkung einer unterstützenden arbeitsmarktpolitischen Intervention – im Stile des Coachingprogrammes – auf das erwähnte Zusammenspiel zu erhalten. Die Vorhersagen wurden dann direkt anhand der vorliegenden Daten getestet. Das theoretische Modell, die Vorhersagen und die empirischen Tests werden ausführlich im *online vorliegenden Zwischenbericht Arni/Wunsch (2012)* dokumentiert.

Hier werden kurz die Hauptergebnisse des empirischen Tests des Modells erwähnt. Die Resultate zeigen, dass die STES mit zunehmender Suchdauer durchaus *ihre Erwartungen bezüglich der Jobchancen auf ein realistischeres Niveau anpassen*. Diese Erwartungen sind anfänglich im Durchschnitt *zu optimistisch*. Diese Anpassung bestätigt eine Vorhersage des Modells. Der Reservationslohn der STES und ihre Abgangsrate in Beschäftigung blieben jedoch von dieser Anpassung *unbeeinflusst*. Diesbezüglich konnte die Vorhersage des Modells empirisch nicht nachgewiesen werden. Eine mögliche Schlussfolgerung hieraus ist, dass die Erwartungen bezüglich der Jobchancen entweder eine untergeordnete oder eine indirekte Rolle für den Sucherfolg spielen. Die ebenfalls in diesem ersten empirischen Test im Rahmen des Projektes ermittelten Effekte des *Coachingprogramms*, welches insbesondere auf die Korrektur unrealistischer Lohnvorstellungen fokussiert, unterstützen diese These. Es zeigen sich kaum direkte Effekte auf die erwarteten Jobchancen, das Programm führt jedoch zu einer *Reduktion der Reservationslöhne und erhöht die Abgangsrate in Beschäftigung*. Dies lässt vermuten, dass andere Faktoren wie beispielsweise *Erwartungen bezüglich des realisierbaren Lohnes* eine entscheidende Rolle für den Sucherfolg spielen.

Im nächsten Schritt haben wir daher den Fokus der Analyse verbreitert. Wir untersuchen *weitere Arten von Erwartungshaltungen*, insbesondere auch die (wenigen) Umfragevariablen, die einen Hinweis zu den Lohn-Erwartungen geben. Darüber hinaus betrachten wir eine *breite Palette an möglichen weiteren Determinanten des Sucherfolgs, die das Stellensuchverhalten, die Einstellungen und die Motivation („soft factors“) beschreiben*. Des Weiteren analysieren wir, ob sich der Einfluss dieser Erwartungshaltungen und weiteren Determinanten zwischen verschiedenen Gruppen von STES unterscheidet. Die Analysen dienen zum einen dazu, den Stellensuchprozess und seine Determinanten besser zu verstehen. Insbesondere angesichts der Tatsache, dass das im ersten Teil des Projektes getestete theoretische Modell durch die Daten verworfen wurde, ist dies eine unabdingbare Voraussetzung für eine realistische Modellierung des Stellensuchverhaltens als Basis für künftige Prognosen der Wirkung von Politikmassnahmen. Zum anderen dienen die Analysen direkt zur Identifikation von Interventionspotenzialen. Die Kenntnis, welche Faktoren sich besonders positiv oder negativ auf den Sucherfolg auswirken, ermöglicht es, Massnahmen zu entwickeln, welche gezielt auf die Beeinflussung dieser Faktoren ausgerichtet sind.

Konkret werden folgende *Gruppen potenzieller Determinanten des Sucherfolgs* untersucht:

- (1) Erwartete Jobchancen
- (2) Erwarteter Lohn
- (3) Reservationslohn
- (4) Anzahl Bewerbungen
- (5) Qualität der Bewerbungen
- (6) Bewerbungsknowhow
- (7) Suchkanäle
- (8) Konzessionsbereitschaft
- (9) Motivation zur Stellensuche
- (10) Selbstvertrauen
- (11) Zufriedenheit mit der Stellensuche.

Diese 11 Gruppen an Determinanten (wir haben jeweils mehrere Variablen vorliegend, die die entsprechende Determinante messen, siehe Tabelle I.2 weiter unten) stellen Aspekte dar, die potenziell den Erfolg oder Nichterfolg der Stellensuche mit erklären können. Die Befragungsdaten dazu liegen jeweils für jeden STES für die (maximal) fünf oben erwähnten Zeitperioden (0 bis 4) vor. Dasselbe gilt für das finale Outcome, die Abgangsrate in die Wiederbeschäftigung.



Zuerst untersuchen wir, wie sich einzelne mögliche Determinanten des Sucherfolgs im Laufe der Arbeitslosigkeit (bzw. der Stellensuche, über die erwähnten Zeitperioden) entwickelt haben<sup>6</sup>. Veränderungen in solchen Determinanten, die einhergehen mit Veränderungen in der Abgangsrate in Beschäftigung – oder ihr entgegenlaufen – weisen auf mögliche dynamische Zusammenhänge hin. Beispielsweise kann einer positiven (oder negativen) Entwicklung einer Determinante eine positive Entwicklung in der Abgangsrate folgen<sup>7</sup>.

Diese Analysen werden zuerst für die ganze Population der Stellensuchenden ohne Coaching (Kontrollgruppe) durchgeführt. Danach gehen wir der Frage nach, ob sich die Determinanten des Sucherfolgs anders verhalten für STES, die als *Optimisten* in die Stellensuche hineingehen, im Vergleich jenen, die von Anfang an *Pessimisten* sind. Wir analysieren dabei verschiedene Definitionen von Optimisten und Pessimisten. Anschliessend dokumentieren wir weitere Untersuchungen für unterschiedliche Gruppen von STES, die wir nach Geschlecht, Alter, Vermittelbarkeit, vorherigem Beschäftigungsgrad und Lohn, wiederholter Arbeitslosigkeit sowie Zeit bis zum möglichen Stellenantritt<sup>8</sup> einteilen. Dies dient dazu, potenzielle Heterogenitäten in den Einstellungen der STES und dem Stellensuchverhalten sowie deren Veränderung mit zunehmender Suchdauer zu identifizieren.

Im letzten Teil gehen wir der folgenden Frage empirisch nach: *Wie wirkt sich eine gezielte unterstützende arbeitsmarktpolitische Intervention vom Typ eines Coachingprogrammes auf die Entwicklung von Erwartungshaltungen und weiteren Determinanten des Sucherfolgs aus?* Es werden also die Programmeffekte des Coachings auf die Dynamik der Determinanten und die Abgangsrate in Beschäftigung untersucht. Hierzu wird die Programmgruppe des Coaching-Experiments verwendet. Mittels dieser Analysen sollen mögliche Interventionspotenziale aufgezeigt werden, die für die Gestaltung neuer coaching- oder trainingsorientierter arbeitsmarktlicher Programme benutzt werden könnten.

---

<sup>6</sup> Dabei werden die 11 Determinanten(gruppen) jeweils als abhängige Variablen benutzt. Die Abgangsrate wird in selber Weise analysiert. Siehe Kapitel 2.2.2 für technische Details und Kapitel 3.1 für Ergebnisse.

<sup>7</sup> Solche Zusammenhänge (Korrelationen) werden später auch noch statistisch untersucht. Ergebnisse dazu siehe Kapitel 3.3. Im Prinzip können die betrachteten Determinanten direkt auf den Indikator des Sucherfolgs, die Abgangsrate in Beschäftigung, einwirken oder auch indirekt. Letzteres könnte z.B. der Fall sein, wenn eine Determinante eine andere (oder auch einen weiteren, nicht beobachteten Aspekt) beeinflusst und diese dann auf die Abgangsrate einwirkt. Wechselwirkungen werden in der vorliegenden Untersuchung nicht explizit analysiert. Wir dokumentieren die direkten Zusammenhänge, d.h. die Korrelationen einer Determinante mit der Abgangsrate, die nicht bereits über eine der 10 anderen Determinanten erfolgt.

<sup>8</sup> Diese Zeit wird über das in AVAM hinterlegte Datum „Stellenantritt möglich ab“ definiert. Die STES werden in dieser Subgruppen-Untersuchung also danach unterschieden, ob sie sofort oder erst einige Wochen nach Anmeldedatum für eine neue Stelle verfügbar werden.

### 2.2.2 Schätzmethodik

Die Ergebnisse dieses Teils des Schlussberichts basieren auf einer Serie von Panelregressionsanalysen. Bei diesen Panelregressionen wird die jeweilige potenzielle Determinante des Sucherfolgs auf eine Konstante, die Periodenindikatoren und eine breite Kollektion an Kontrollvariablen, die sozio-demographische Charakteristika der Stellensuchenden abbilden, regressiert. Die Periodenindikatoren, die sich auf die weiter oben beschriebenen fünf Zeitperioden beziehen, messen die *Wirkung der fortschreitenden Suchdauer auf die abhängige Variable* – d.h. die entsprechende Determinante des Sucherfolgs (aus der oben erwähnten Liste der 11 Determinantengruppen) oder die Abgangsrate – in der Kontrollgruppe, d.h. ohne Einsatz des Coaching. Die Effekte des Coachingprogramms werden anschliessend gemessen, indem zusätzlich eine Indikatorvariable für die Programmteilnahme sowie Interaktionsterme dieser Variable mit den Periodenindikatoren in die Regression aufgenommen werden. Letztere messen, *ob sich die am Coaching teilnehmenden STES in Antizipation, während oder nach dem Programm anders verhalten als die Kontrollgruppe ohne Intervention*. In den Modellen, die zwischen verschiedenen Gruppen von STES unterscheiden, fügen wir ausserdem eine Indikatorvariable für die Gruppenzugehörigkeit sowie Interaktionsterme dieser Variablen mit allen Programm- und Periodenindikatoren hinzu. Die Interaktionsterme messen den Unterschied zwischen den jeweiligen Gruppen im Verhalten der STES mit und ohne Coaching.

Zu berücksichtigen ist, dass sich die Zusammensetzung der Personen, die noch auf Stellensuche sind, über die fortschreitende Dauer der Arbeitslosigkeit ändert: Leute mit positiven arbeitsmarktlichen Eigenschaften finden schneller eine Stelle, andere langsamer. Daher ist die Zusammensetzung der STES, die z.B. nach einem halben Jahr Stellensuche noch arbeitslos sind, anders als am Anfang. Im Durchschnitt haben STES mit längeren Suchdauern schlechtere arbeitsmarktrelevante Eigenschaft als jene, die sehr schnell eine Stelle finden. Um eine solche negative Selektion aufgrund von Abgängen in Beschäftigung statistisch einzubeziehen, benutzen wir ein umfassendes Set an Kontrollvariablen. Durch Kontrolle dieser Variablen wird sichergestellt, dass die Messungen über die Zeit der Arbeitslosendauer vergleichbar bleiben. D.h. es wird sichergestellt, dass wir effektiv die *Entwicklung* einer betreffenden Determinante des Sucherfolgs messen, unabhängig (bzw. unter Kontrolle) der Tatsache, dass sich die Zusammensetzung des verbleibenden Pools der STES über die Dauer der Stellensuche ändert. Konkret kontrollieren wir in *allen* folgenden Regressionsanalysen für folgende Merkmale der STES: Alter, Zivilstand, Geschlecht, Einschätzung des Personalberatenden

(PB) hinsichtlich der Vermittelbarkeit, Bildungsabschluss, Qualifikation<sup>9</sup>, letzter Verdienst, Muttersprache nicht Deutsch, Fremdsprachen, Führungsfunktion, letzter Beschäftigungsgrad unter 100%, Dauer bis zum frühestmöglichen Stellenantritt, Dauer früherer Arbeitslosigkeit in den 3 Jahren vor Eintritt in Arbeitslosigkeit, Ausländer ohne C-Bewilligung, eine Indikatorvariable für das RAV Brugg, Indikatorvariablen für die verschiedenen PB – wobei letztere gleichzeitig für die Branche kontrollieren, da die PB branchenspezifisch betreuen – sowie Zweimonats-Indikatorvariablen für den Eintrittsmonat in Arbeitslosigkeit zur Abbildung von Saisonalitäten. Es wird also umfassend für persönliche Eigenschaften, die vergangene berufliche Situation, frühere Arbeitslosigkeit und PB/RAV-spezifische Einflüsse kontrolliert.

Dass die Vergleichbarkeit über die Zeit sehr gut gegeben ist unter Kontrolle dieser Variablen, wurde im wissenschaftlichen Papier Arni (2011a) ausführlich analysiert und nachgewiesen. Dort wird mittels weiterführender statistischer Verfahren (der Daueranalyse) aufgezeigt, dass unter Kontrolle der erwähnten Variablen kein statistisch relevanter Einfluss von unbeobachteten Faktoren nachgewiesen werden kann. Das Papier dokumentiert ebenso die deskriptiven Verteilungen der erwähnten Variablen für die Kontroll- und die Programmgruppe über die Zeit. Die Verteilungen sind anfänglich (in Basisperiode 0) statistisch gleich, d.h. die Randomisierung (Zufallszuteilung) hat gut funktioniert<sup>10</sup>. Aufgrund dieser Erkenntnisse betrachten wir die hier benutzten Panelregressionen unter Kontrolle eines breiten Sets an persönlichen Eigenschaften als die adäquate Analysemethode zur Untersuchung von Determinanten des Sucherfolgs über die Dauer der Stellensuche bzw. Arbeitslosigkeit. Formal lassen sich diese Regressionen wie folgt darstellen. Die Notation ist in Tabelle I.1 erklärt.

*Modellierung in der gesamten Stichprobe:*

$$o_j(t, x) = \tau_0 + \theta_0 \cdot P_j + \sum_{t=1}^4 \tau_t 1(\tilde{t}_j = t) + \sum_{t=1}^4 \theta_t 1(\tilde{t}_j = t) \cdot P_j + \sum_{m=1}^M \beta_m x_{m,j} + u_j$$

*Modellierung mit verschiedenen Einteilungen der STES in Gruppen (G<sub>j</sub>, beispielsweise Optimisten/Pessimisten, Frauen/Männer etc., siehe 2.2.1, Seite 16):*

$$o_j(t, x) = \tau_0 + \theta_0 \cdot P_j + \sum_{t=1}^4 \tau_t 1(\tilde{t}_j = t) + \sum_{t=1}^4 \theta_t 1(\tilde{t}_j = t) \cdot P_j + \gamma_0 G_j + \delta_0 \cdot P_j \cdot G_j \\ + \sum_{t=1}^4 \gamma_t 1(\tilde{t}_j = t) \cdot G_j + \sum_{t=1}^4 \delta_t 1(\tilde{t}_j = t) \cdot P_j \cdot G_j + \sum_{m=1}^M \beta_m x_{m,j} + u_j$$

---

<sup>9</sup> Qualifikation wird in den AVAM-Daten mittels der drei Kategorien „gelernt“, „angelernt“ und „ungelernt“ gemessen. Die dominierende Kategorie ist die erstere.

<sup>10</sup> Das heisst konkret, dass keine statistisch signifikanten Differenzen zwischen den zwei Gruppen zum Zeitpunkt 0 für die erwähnten Variablen gefunden wurde. Trotzdem können zufällig durch die Zufallsverteilung potenziell Anfangsdifferenzen in gewissen Determinanten des Sucherfolgs entstehen. Um dafür statistisch zu kontrollieren, wird in den hier präsentierten Modellierungen der Parameter  $\tau_0$  mitgeschätzt.

*Tabelle I.1: Notation*

Parameter	Beschreibung
$o_j(t, x)$	Determinante oder Abgangsrate in Beschäftigung für STES $j$
$\tilde{t}$	Periode: $\tilde{t} = 0$ vor Programmzuweisung [Basisperiode] $\tilde{t} = 1$ nach Programmzuweisung, vor (potenzieller) Teilnahme [Antizipation] $\tilde{t} = 2$ während (potenzieller) Programmteilnahme $\tilde{t} = 3$ bis 90 Tage nach (potenzieller) Programmteilnahme $\tilde{t} = 4$ mehr als 90 Tage nach (potenzieller) Programmteilnahme
$\tau_0$	Konstante (Periode $\tilde{t} = 0$ )
$\tau_t$	Effekt der Suchdauer: Relative Veränderung in Periode $\tilde{t} = t$ gegenüber Periode $\tilde{t} = 0$
$P_j$	Indikatorvariable $P = 1$ wenn Teilnahme am Coachingprogramm, 0 sonst (basiert auf anfänglicher Zufallszuteilung zum Zeitpunkt 0 und bleibt über die ganze Zeit gleich)
$\theta_0$	Unterschied zwischen Programm- und Kontrollgruppe in Periode $\tilde{t} = 0$ : sollte null sein wegen Randomisierung (Zufallszuteilung)
$\theta_t$	Periodenspezifischer Programmeffekt: Unterschied in relativer Veränderung in Periode $\tilde{t} = t$ gegenüber Periode $\tilde{t} = 0$ zwischen Programm- und Kontrollgruppe
$\beta_m$	Einfluss von Kontrollvariable $m$
$x_m$	Kontrollvariable $m$ von insgesamt $M$
$G_j$	Indikatorvariable $G = 1$ wenn zur Subgruppe gehörend, 0 sonst
$\gamma_0$	Unterschied zwischen den Subgruppen in Periode $\tilde{t} = 0$
$\gamma_t$	Unterschied im Effekt der Suchdauer zwischen den Subgruppen
$\delta_0$	Unterschied im Programmeffekt zwischen den Subgruppen in Periode $\tilde{t} = 0$ : sollte null sein wegen Randomisierung
$\delta_t$	Unterschied im Programmeffekt zwischen den Subgruppen
$u_j$	Fehlerterm

Die Wirkungen der Suchdauer auf die abhängige Variable werden auf zwei Arten modelliert. Einerseits wird, wie oben beschrieben, der Effekt relativ zur Basisperiode am Beginn der Stellensuche gemessen. Zur besseren Abbildung der Dynamik über die Zeit werden jedoch ebenfalls die Effekte relativ zur jeweiligen Vorperiode gemessen. In diesem Fall werden die Periodenindikatoren gebildet als  $1(\tilde{t} \geq t)$  anstatt als  $1(\tilde{t} = t)$ , wobei  $1(\cdot)$  die Indikatorfunktion ist: Sie ist 1, wenn die Bedingung in Klammern erfüllt ist, und 0 sonst. Der Vorteil der zweiten Darstellung liegt darin, dass sofort anhand der präsentierten Parameter-Schätzungen beurteilt werden kann, ob sich die Entwicklung der entsprechenden Such-Determinante signifikant nach oben oder unten verändert hat. Um die Darstellung möglichst transparent zu gestalten, werden wir daher im folgenden Ergebnis-Kapitel 3.1 zur Dynamik der Determinanten des Sucherfolgs in den Tabellen die Parameter relativ zur jeweiligen Vorperiode ausweisen. Zur Visualisierung werden zusätzlich Grafiken angeboten, aus denen dann die Zeitdynamik der entsprechenden Determinanten sehr gut sichtbar wird. Im Kapitel 3.2, wo es um die Wirkungen des Coachingprogramms geht, werden in den Tabellen jeweils die Effekte im Vergleich zur Kontrollgruppe (und relativ zur Basisperiode) angegeben. Dies ist die klassische

Darstellung der „Treatment-Effekte“, d.h. die Wirkungen des Programms auf die jeweilige Determinante können direkt abgelesen werden. Wiederum präsentieren wir zusätzlich Grafiken, um die Dynamik der Programmwirkungen auf die Determinanten des Sucherfolgs zu visualisieren.

### 2.2.3 Operationalisierungen

Bezüglich der möglichen Determinanten des Sucherfolgs ist das Vorgehen explorativ. Es werden sämtliche möglicherweise relevanten Informationen in den Befragungsdaten über die oben aufgelisteten elf Bereiche verwendet. Bis auf die Bewerbungszahl werden alle Determinanten durch mehrere verschiedenen abhängige Variablen (d.h. mehrere verschiedene abgefragte Variablen) abgebildet. Diese messen zum einen unterschiedliche Dimensionen der jeweiligen Determinante, z.B. verschiedene Suchkanäle oder Konzessionsbereitschaft hinsichtlich verschiedener Jobcharakteristika. Zum anderen stellen sie unterschiedliche Arten dar, wie die entsprechende Variable gemessen wurde, z.B. durch Befragung der STES oder der PB. Tabelle I.2 enthält eine vollständige Liste der insgesamt 92 betrachteten abhängigen Variablen und ihre Zuordnung zu den 11 untersuchten Determinantengruppen. Der ganz am Anfang der Tabelle aufgelistete Sucherfolg (Abgang in Beschäftigung) ist nicht als eine Determinante sondern als die interessierende Ergebnisvariable zu verstehen. Der (über AVAM) gemessene Sucherfolg wird in den Tabellen und Grafiken in Kapitel 3 meist mit dargestellt, um mögliche Korrelationen besser sichtbar zu machen.

*Tabelle I.2: Liste und Gruppierung der abhängigen Variablen*

Gruppe	Betrachtete abhängige Variablen
Sucherfolg	Abgangsrate in Beschäftigung (AVAM): interessierende Ergebnisvariable
Erwartete Jobchancen	Erwartete Interviews pro Bewerbung (STES) Erwartete-realisierte Interviews pro Bewerbung (STES) Gute Jobchancen relativ zu vergleichbaren Personen (STES) Schlechte Jobchancen relativ zu vergleichbaren Personen (STES)* Einschätzung Jobchancen realistisch (PB)* Einschätzung Jobchancen unrealistisch (PB) Jobchancen seit Beginn der Arbeitsuche verbessert (STES) Jobchancen seit Beginn der Arbeitsuche verschlechtert (STES)*
Erwarteter Lohn	Erwartet höheren Lohn als vorher (STES) Erwartet geringeren Lohn als vorher (STES)*
Reservationslohn	Reservationslohn/letzter Lohn (PB) Reservationslohn/letzter Lohn (STES) Reservationslohn < letzter Lohn (PB)* Reservationslohn < letzter Lohn (STES)*
Anzahl Bewerbungen	Anzahl Bewerbungen (STES)

Tabelle I.2 wird fortgesetzt.

*Tabelle I.2: Liste und Gruppierung der abhängigen Variablen (fortgesetzt)*

Gruppe	Betrachtete abhängige Variablen
Qualität der Bewerbungen	Anzahl Bewerbungen mit grossen Chancen (PB) Anzahl Bewerbungen mit grossen oder intakten Chancen (PB)
Bewerbungsknowhow	Bewerbungsknowhow gut (PB) Bewerbungsknowhow schlecht (PB)* Bewerbungsknowhow entspricht Anforderungen in hohem Mass (PB) Bewerbungsknowhow entspricht Anforderungen in geringem Mass (PB)* Bewerbungsknowhow verbessert (PB)
Suchkanäle	Stärkere Nutzung Stellencomputer SSI (STES) Stärkere Nutzung Stellenanzeiger in Zeitungen (STES) Stärkere Nutzung Personalvermittler (STES) Stärkere Nutzung Aushänge an öffentlichen Orten (STES) Stärkere Nutzung engerer Bekanntenkreis (STES) Stärkere Nutzung weiterer Bekanntenkreis (STES) Stärkere Nutzung Leute aus früheren Aus- und Weiterbildungen (STES) Stärkere Nutzung Blindbewerbungen (STES) Stärkere Nutzung Kaltakquisition (STES) Stärkere Nutzung andere (STES) Stärkere Nutzung Jobbörsen im Internet (STES) Geringere Nutzung Stellencomputer SSI (STES)* Geringere Nutzung Stellenanzeiger in Zeitungen (STES)* Geringere Nutzung Personalvermittler (STES)* Geringere Nutzung Jobbörsen im Internet (STES)* Geringere Nutzung Aushänge an öffentlichen Orten (STES)*
Suchkanäle (fortgesetzt)	Geringere Nutzung engerer Bekanntenkreis (STES)* Geringere Nutzung weiterer Bekanntenkreis (STES)* Geringere Nutzung Leute aus früheren Aus- und Weiterbildungen (STES)* Geringere Nutzung Blindbewerbungen (STES)* Geringere Nutzung Kaltakquisition (STES)* Geringere Nutzung andere (STES)* Anzahl genutzter Suchkanäle (STES)
Konzessionsbereitschaft	Bereitschaft zum Branchenwechsel hoch (PB) Bereitschaft zum Branchenwechsel gering (PB)* Bereitschaft zum Pendeln hoch (PB) Bereitschaft zum Pendeln gering (PB)* Bereitschaft zum Umzug hoch (PB) Bereitschaft zum Umzug gering (PB)* Suchbereich verändert hinsichtlich Branche (PB) Suchbereich ausgedehnt hinsichtlich Branche (PB) Suchbereich verändert hinsichtlich Tätigkeit (PB) Suchbereich ausgedehnt hinsichtlich Tätigkeit (PB) Suchbereich verändert hinsichtlich Arbeitsort (PB) Suchbereich ausgedehnt hinsichtlich Arbeitsort (PB) Suchbereich verändert hinsichtlich Art Arbeitgeber (PB) Suchbereich ausgedehnt hinsichtlich Art Arbeitgeber (PB) Suchbereich verändert hinsichtlich Arbeitspensum (PB) Suchbereich ausgedehnt hinsichtlich Arbeitspensum (PB) Suchbereich verändert hinsichtlich Befristung (PB) Suchbereich ausgedehnt hinsichtlich Befristung (PB) Suchbereich verändert hinsichtlich Arbeitszeit (PB) Suchbereich ausgedehnt hinsichtlich Arbeitszeit (PB)

Tabelle I.2 wird fortgesetzt.

*Tabelle I.2: Liste und Gruppierung der abhängigen Variablen (fortgesetzt)*

Gruppe	Betrachtete abhängige Variablen
Motivation	Motivation zur Stellensuche hoch (STES) Motivation zur Stellensuche gering (STES)* Motivation zur Stellensuche verbessert (STES) Motivation zur Stellensuche verschlechtert (STES)* Motivation zur Stellensuche hoch (PB) Motivation zur Stellensuche gering (PB)* Motivation zur Stellensuche verbessert (PB) Motivation zur Stellensuche verschlechtert (PB)*
Selbstvertrauen	Selbstvertrauen hoch (PB) Selbstvertrauen gering (PB)*
Zufriedenheit mit Stellensuche	Zufrieden mit Stellensuche (STES) Unzufrieden mit Stellensuche (STES)*

Anmerkung: In Klammern wird angezeigt, ob die Information aus der Befragung der STES oder der PB stammt.  
\*Vorzeichen wurde für Metaanalyse umgekehrt.

Da in der oben präsentierten Schätzmethode jede der 92 hier aufgelisteten Determinanten eine abhängige Variable darstellt, werden also insgesamt 92 Regressionen pro Art der Analyse – Total, Gruppen, Kontrollgruppe, Programmwirkungen – geschätzt. Hinsichtlich Gruppen haben wir die Analyse für 15 verschiedene Einteilungen geschätzt. Zunächst wurden die Unterschiede zwischen optimistischen und pessimistischen STES untersucht. Hierbei wurden 7 verschiedene Varianten der Definition von Optimismus und Pessimismus verwendet. Diese sind in Tabelle I.3 kurz beschrieben (siehe auch Zwischenbericht Arni/Wunsch 2012, Kapitel 3.3, Seiten 21ff, für weitere Diskussionen diesbezüglich).

*Tabelle I.3: Definitionen von Optimisten und Pessimisten*

Variante	Pessimist	Optimist
(1) Differenz zwischen individuell erwarteter und durchschnittlich realisierter Interviewquote bei gleichen Charakteristika (siehe Zwischenbericht)	Negativ	Positiv
(2) Differenz zwischen erwarteter und realisierter Interviewquote	< Median	≥ Median
(3) Einschätzung der Chancen eine Stelle zu finden im Vergleich zu Personen mit ähnlichem beruflichem Hintergrund aus derselben	Schlecht bis sehr schlecht	Gut bis sehr gut
(4) PB schätzt Erwartungen des STES bzgl. Jobchancen als realistisch ein	In hohem Mass	In geringem Mass
(5) Erwarteter Lohn im Vergleich zu vorherigem Lohn	Geringer	Höher
(6) Reservationslohn (STES) im Vergleich zu vorherigem Lohn	Geringer	Höher
(7) Reservationslohn (PB) im Vergleich zu vorherigem Lohn	Geringer	Höher

Anmerkung: In Klammern wird angezeigt, ob die Information aus der Befragung der STES oder der PB stammt.

Anschliessend wurden die Analysen mit 8 weiteren Gruppeneinteilungen (insgesamt 16 Untergruppen) wiederholt, welche nachfolgend aufgelistet sind:

- (1) Männer/Frauen
- (2) Alter bis/über 50
- (3) Alter ab/unter 55
- (4) sehr/weniger schwer vermittelbar<sup>11</sup>
- (5) vorheriger Beschäftigungsgrad unter/gleich 100%
- (6) wiederholt/erstmalig arbeitslos
- (7) vorheriger Lohn unter/über Median
- (8) möglicher Stellenantritt innert 14/mehr als 14 Tagen.

Die Auswahl der Gruppeneinteilungen erfolgte dabei nach mehreren Gesichtspunkten. Erstens sollten verschiedene gute Jobchancen abgebildet werden (2-4, 6-8). Zweitens sollten Gruppen mit potenziell unterschiedlichen Entscheidungsparametern untersucht werden (1: z.B. Kinderbetreuung; 2-3: z.B. Frühverrentung, Gesundheit; 5: Flexibilität hinsichtlich gewünschter Stundenzahl). Drittens sollte nach bereits vorhandener Erfahrung mit Arbeitslosigkeit und Stellensuche unterschieden werden (6), da diese Personen möglicherweise realistischere Erwartungen aufweisen. Schliesslich ist die Einteilung auch getrieben durch die Stichprobengrößen in den Untergruppen, denn insgesamt stehen nur für 327 Personen Daten zur Verfügung. Beispielsweise war es mangels ausreichender Stichprobengrößen nicht möglich nach Bildung oder Qualifikation zu unterscheiden.

In den Kapiteln 3.1 und 3.2 werden wir jeweils die Resultate zuerst für die gesamte Population (Kontroll- bzw. Programmgruppe) tabellarisch und grafisch darstellen. Dann werden die Ergebnisse nach Unterschieden zwischen Optimisten und Pessimisten untersucht und dargestellt. Die weiteren Analysen nach Gruppen befinden sich, der Übersichtlichkeit halber, in Anhang A. Die wichtigsten Erkenntnisse aus diesen Untergruppen-Analysen werden im Haupttext summarisch diskutiert. Da wir, ebenso aus Gründen der Übersichtlichkeit, nicht alle 92 Determinanten im Text diskutieren können, präsentieren wir eine Auswahl von jenen Determinanten, die inhaltlich und vom gefundenen Ergebnismuster her besonders interessant sind (die komplette Sammlung aller 92 Regressionen sind als Excel-Tabellen von den Autoren erhältlich). Um trotzdem die kompletten Informationen der 92 Determinanten ausnützen und verständlich darstellen zu können, präsentieren wir in der Folge in Kapitel 3.1 und 3.2 jeweils noch eine kondensierte Darstellung mittels Metaanalyse.

---

<sup>11</sup> Für diese Einteilung wird der Vermittelbarkeits-Code aus AVAM eingesetzt. Die PB beurteilen, auf welcher Stufe der Vermittelbarkeit sich der entsprechende STES befindet. Am Aargauer Coaching-Experiment haben Personen mit mittlerer und schwerer Vermittelbarkeit teilgenommen. Entsprechend wird zwischen diesen beiden Codes unterschieden.



#### 2.2.4 Kondensierte Darstellung (Metaanalyse)

Insgesamt wurden 92 Regressionen für 30 Untergruppen geschätzt. Jede dieser Varianten produziert für jede der vier betrachteten Perioden jeweils einen Koeffizienten für die Kontrollgruppe und die Programmgruppe. Dies ergibt zusammen mehrere tausend Koeffizienten. Die Auswertung einer solchen Vielzahl von Resultaten ist eine Herausforderung. Insbesondere ist es schwierig, die Systematik in den Ergebnissen über verschiedene Dimensionen und Messvarianten der Determinanten des Sucherfolgs sowie über verschiedene Definitionen von Optimismus und Pessimismus zu erkennen. Dies gilt umso mehr in den relativ kleinen Stichproben, die uns zur Verfügung stehen, da die Signifikanz von Koeffizienten gleicher Größenordnung immer wieder schwankt. Wir präsentieren die Ergebnisse deshalb zusätzlich in aggregierter Form.

Die Aggregation der Resultate erfolgt mittels einer sogenannten *Metaanalyse* der Schätzergebnisse. Um Vergleichbarkeit zwischen den in unterschiedlichen Einheiten gemessenen abhängigen Variablen herzustellen, werden zunächst die standardisierten Schätzkoeffizienten ermittelt. Diese ergeben sich, wenn die abhängigen Variablen (pro Regression) so normiert werden, dass sie einen Mittelwert von 0 und eine Standardabweichung von 1 haben. Anschließend werden sämtliche geschätzten Periodenkoeffizienten als Datensatz eingelesen. Im nächsten Schritt werden die Vorzeichen der Koeffizienten so angepasst, dass alle einen Effekt in dieselbe, intuitiv verständliche Richtung implizieren. Beispielsweise wird das Vorzeichen der Koeffizienten für die Variable „geringere Nutzung von Kanal k“ umgekehrt, da ein *positiver* Koeffizient bedeutet, dass der Kanal *weniger* stark genutzt wird. Die Variablen, für welche das Vorzeichen der Koeffizienten umgekehrt wurde, sind in Tabelle I.2 gekennzeichnet. Als nächstes werden die Koeffizienten, welche Differenzen zwischen Untergruppen messen, mit den Koeffizienten der jeweiligen Referenzgruppe addiert. Somit ergibt sich der Periodeneffekt in der jeweiligen Gruppe, statt der Differenz zur Referenzgruppe. Dies ermöglicht, dass die Ergebnisse für die Referenz- und die Alternativgruppe in der gleichen Form präsentiert werden können.

Die Informationen, aus welcher Schätzung die Ergebnisse stammen, beispielsweise aus welcher Untergruppe, oder auf welche Determinantengruppe sie sich beziehen, werden als Indikatorvariablen kodiert. Diese werden in der Metaanalyse zur Gruppierung der Schätzergebnisse verwendet und ermöglichen so deren systematische Auswertung. Es werden Metaregressionen der folgenden Form geschätzt:

$$\hat{\beta}_i^{t,g,p} = \sum_{d=1}^{12} \delta_d^{t,g,p} 1(\text{Determinante} = d) + u_i^{t,g,p}, \quad t \in \{1,2,3,4\}, \quad g \in \{1, \dots, G\}, \quad p \in \{0,1\}$$

Die normierten geschätzten Koeffizienten werden separat für jede Periode  $t$  und jede Untergruppe  $g$  sowie jeweils separat für die Kontrollgruppe ( $p = 0$ ) und die Programmgruppe ( $p = 1$ ) auf 12 Indikatorvariablen regressiert. Die Indikatorvariablen markieren entweder die Abgangsrate aus Beschäftigung oder eine der 11 Determinanten(gruppen) des Sucherfolgs. Da das Modell keine Konstante enthält und nur Indikatorvariablen als Regressoren verwendet werden, messen die so geschätzten  $\delta$ -Koeffizienten den über alle Einzelschätzungen gemittelten Periodenkoeffizienten der jeweiligen Determinante. Die Signifikanz der  $\delta$ -Koeffizienten zeigt dabei an, ob die gemittelten Periodenkoeffizienten signifikant von null verschieden sind. Ein signifikanter Koeffizient von -0.25 für den Reservationslohn in Periode 4 in der Kontrollgruppe (Kapitel 3.1) ist beispielsweise wie folgt zu interpretieren: Wenn die STES in die letzte untersuchte Zeitperiode kommen (8-13 Monate Suchdauer;  $t = 4$ ), reduzieren sie ihren Reservationslohn um ein Viertel einer Standardabweichung, im Vergleich zur Zeitperiode davor. Eine solche Veränderung wäre statistisch signifikant und auch inhaltlich substantiell (ein Viertel Standardabweichung nach unten entspricht einer Reduktion des Reservationslohns um etwa 5%). So können die Veränderungen der jeweiligen Determinante schrittweise nach Zeitperiode dargestellt und auf ihre statistische Signifikanz getestet werden.

Es ist wichtig zu erwähnen, dass die Grössenordnung der Koeffizienten aufgrund der Normierung nicht dieselbe ist wie in den Einzelschätzungen. Darüber hinaus ist es möglich, dass die gemittelten Koeffizienten statistisch signifikant erscheinen, obwohl die geschätzten Einzelkoeffizienten dies nicht sind. In der Metaanalyse können die gemittelten Koeffizienten aus zwei Gründen als statistisch signifikant erscheinen. Aufgrund der relativ kleinen Stichprobengrössen können in den Einzelschätzungen selbst relativ grosse Koeffizienten nicht statistisch signifikant sein. Die gemittelten Koeffizienten werden dann signifikant, wenn die Koeffizienten der zugrundeliegenden Einzelschätzungen systematisch relativ gross sind und überwiegend das gleiche Vorzeichen haben. Die Metaanalyse hat in diesem Falle den Vorteil, dass solche Systematiken selbst bei relativ kleinen Stichprobengrössen erkannt werden. Zum anderen kann die Signifikanz aber auch darauf basieren, dass ein geschätzter Koeffizient zufällig sehr gross ist. Er hat dann einen sehr starken Einfluss auf den gemittelten Koeffizienten, welcher somit als signifikant erscheint, weil er genügend stark von null abweicht. Je weniger Einzelfaktoren in einer Determinantengruppe enthalten sind (siehe Tabelle I.2), desto

grösser ist der Einfluss einzelner betragsmässig grosser Koeffizienten auf den gemittelten Koeffizienten. Dies sollte bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden.

### 3. Ergebnisse

Im ersten Abschnitt dieses Kapitels (3.1) werden Ergebnisse zur Frage präsentiert, wie sich einzelne mögliche Determinanten des Sucherfolgs im Laufe der Arbeitslosigkeit (bzw. der Stellensuche) entwickelt haben. Veränderungen in solchen Determinanten, die einhergehen mit Veränderungen in der Abgangsrate in Beschäftigung – oder ihr entgegenlaufen – weisen auf mögliche dynamische Zusammenhänge hin. Beispielsweise kann einer positiven (oder negativen) Entwicklung einer Determinante eine positive Entwicklung in der Abgangsrate folgen, in derselben oder der nächsten Periode. Somit lässt sich vermuten, dass die entsprechende Determinante ein positiver (oder negativer) Erfolgsfaktor für die Stellensuche ist. D.h. die Entwicklungen gewisser Determinanten könnten interessante (Früh-)Indikatoren sein, die einen Hinweis geben können, wie sich der Erfolg der stellensuchenden Person entwickelt.

In Abschnitt 3.2 wird dann in einem zweiten Schritt untersucht, ob solche mögliche Determinanten des Sucherfolgs direkt durch ein Coaching beeinflusst werden können. Damit sollen mögliche Interventionspotenziale aufgezeigt werden, die für die Gestaltung neuer coaching- oder trainingsorientierter arbeitsmarktlicher Programme benutzt werden könnten. Im letzten Abschnitt dieses Kapitels schliesslich werden die in 3.1 auf ihre Dynamik hin untersuchten Determinanten dann direkt in einen Zusammenhang gebracht mit dem Indikator des Sucherfolgs, der Abgangsrate in Beschäftigung. Damit kann aufgezeigt werden, bei welchen Determinanten effektiv ein statistischer Zusammenhang (Korrelation) zum Sucherfolg hergestellt werden kann.

#### 3.1 Mögliche Determinanten des Sucherfolgs und ihre Veränderung mit zunehmender Arbeitslosigkeit

##### 3.1.1 Ergebnisse zu einzelnen Determinanten

In der nachfolgenden Tabelle I.4 sowie den Grafiken I.1 und I.2 werden die Ergebnisse aus den Panelregressionen zu einzelnen Determinanten des Sucherfolgs dokumentiert. Es wird eine Auswahl von einzelnen Determinanten diskutiert. Diese wurden so ausgewählt, dass sie einerseits alle der 11 definierten Gruppen an Faktoren des Sucherfolgs (siehe Abschnitt 2.2.3 für Erläuterungen) repräsentieren, und dass andererseits jene Determinanten hier aufgegriffen werden, deren Entwicklungsmuster inhaltlich besonders interessant erscheint.

In Tabelle I.4 – wie auch in den folgenden Tabellen – werden die Parameter für die einzelnen Zeitperioden der Stellensuche dargestellt ( $\tau_t$  aus dem Schätzmodell in Abschnitt 2.2.2). Welche Zeitperiode in Monaten gemeint ist, ist kursiv oben in der Tabelle angegeben. Die aufgeführten Parameterwerte dokumentieren hier jeweils die Veränderung der entsprechenden Determinante im Vergleich zur Vorperiode. Statistische Signifikanz bedeutet hier daher eine signifikante Erhöhung oder Reduktion des Wertes der entsprechenden Determinante im Vergleich zum Zeitraum vorher. Die erste Ergebnisspalte enthält zudem den durchschnittlichen Parameterwert über die ganze beobachtete Zeitdauer von 13 Monaten. Dieser zeigt an, ob im Mittel über die ganze Zeitspanne sich die entsprechende Determinante nach oben oder unten verändert hat. Nicht zu vergessen bei der Interpretation dieser Werte ist, dass sie aus einem Schätzmodell stammen, das auch für sämtlichen vorhandenen soziodemographischen Eigenschaften und die arbeitsmarktliche Vergangenheit der STES kontrolliert (siehe 2.2.2). Die hier präsentierten Parameter stellen also die Entwicklung der entsprechenden Determinante des Sucherfolgs über die Zeit dar – *unabhängig* (bzw. unter Kontrolle) davon, dass die soziodemographische Zusammensetzung der STES, die in späteren Phasen noch arbeitslos sind, anders ist als in den Anfangsmonaten.

Die erste hier dokumentierte Determinante misst die Erwartungen der Stellensuchenden hinsichtlich ihrer Chancen, ein Bewerbungsgespräch zu erreichen. Konkret werden die Verzerrungen gemessen, d.h. die Differenz zwischen den erwarteten und den realisierten Interviews, pro ausgesandte Bewerbung (in den vorangehenden 4 Wochen). Die Studie Arni (2011b) hat ergeben, dass diese Verzerrung im Durchschnitt positiv ist, die STES also in der Mehrheit der Fälle zu optimistisch sind hinsichtlich ihrer Chancen auf ein Jobinterview. Die Grafik I.1 visualisiert die Entwicklung dieser Determinanten (blaue Linie). Die optimistische Verzerrung der Erwartungen nimmt in den ersten vier Monaten noch zu, bevor sie dann reduziert wird. Im Gesamten ist eine leichte Reduktion über die Zeit feststellbar, siehe Tabelle I.4, allerdings sind diese Veränderungen statistisch nicht signifikant.

Ein konkretes Lesebeispiel zu dieser ersten Determinante: Ein Parameterwert von 0.124 (erste Zeile in Tabelle I.4) in der Zeitperiode der ersten 1-2 Monate der Stellensuche bedeutet, dass die Überschätzung der Zahl der erwarteten (gegenüber den realisierten) Interviews um 0.124 Interviews (pro Bewerbung) zunahm, im Vergleich zum Start der Stellensuche. Ab dem Zeitpunkt von 5-7 Monaten nimmt die Überschätzung dann ab (negatives Vorzeichen des Parameterwerts in der Tabelle). Die Abnahme hält in der letzten Phase (8-13 Monate) an. Diese Entwicklung ist in der blauen Linie in der Grafik I.1 dargestellt.

Am Beginn der Stellensuche liegt die durchschnittliche Überschätzung bei 0.26 Interviews – d.h. es werden 0.26 Bewerbungsgespräche mehr erwartet als realisiert, pro versandte Bewerbung. (Diese Zahl ist in Tabelle und Grafik nicht sichtbar. Um eine vergleichbare Darstellung zu ermöglichen, werden in der Grafik die Entwicklungen der Determinanten relativ zum Startwert, der bei 0 festgelegt ist, gezeichnet; es werden also die Veränderungen über die Zeit dargestellt, wie sie in den geschätzten Parametern in Tabelle 4 dokumentiert sind.)

Tabelle I.4: Veränderung einzelner Determinanten des Sucherfolgs (Kontrollgruppe)

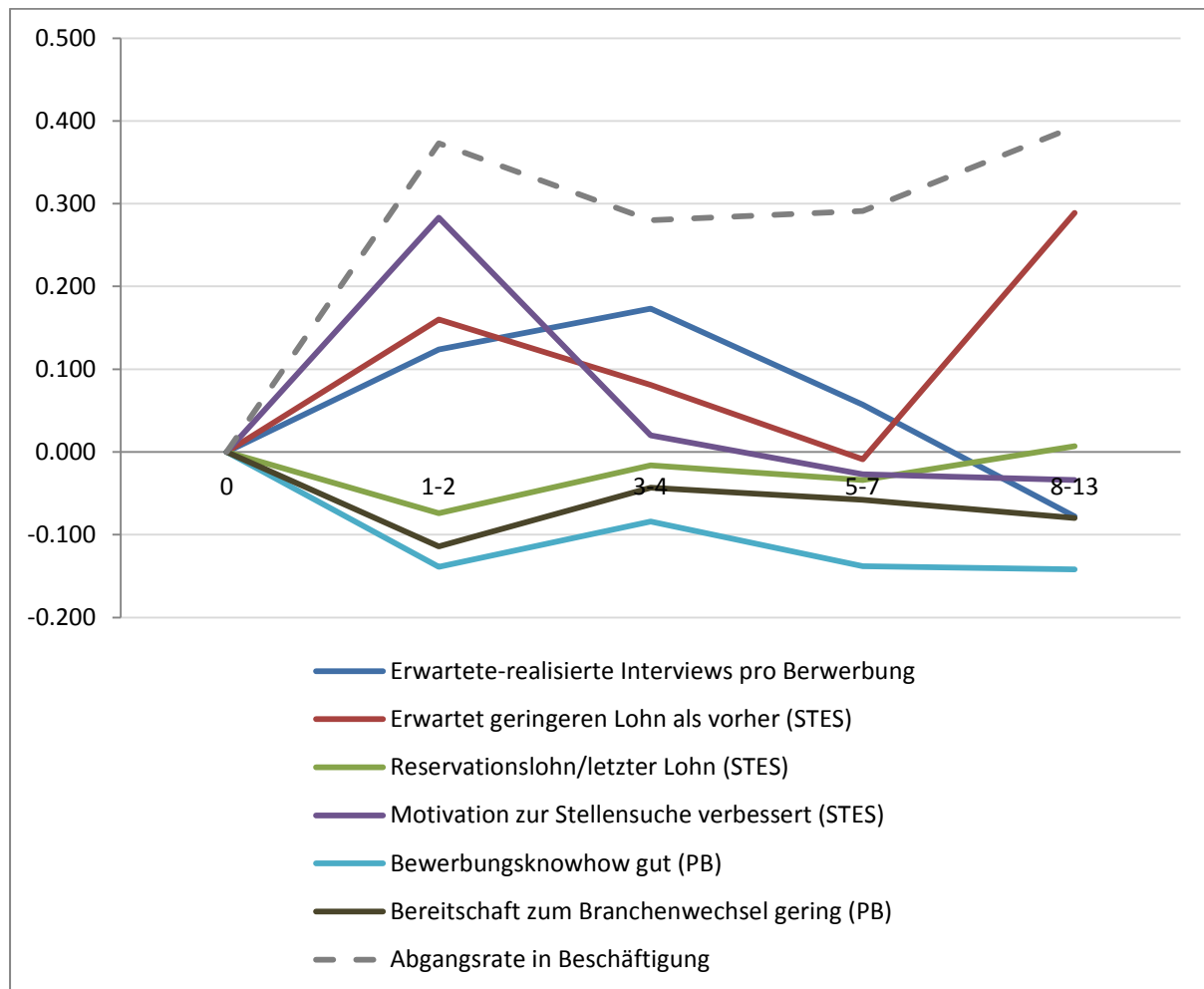
Determinanten	Alle Perioden zusammen				
	1-13	1-2	3-4	5-7	8-13
Mittlere Suchdauer in Monaten					
Erwartete–realisierte Interviews pro Bewerbung	-0.020	0.124	0.049	-0.116	-0.135
Schlechte Jobchancen relativ zu vergleichbaren Personen (STES)	0.050	-0.038	-0.003	0.167**	0.073
Erwartet geringeren Lohn als vorher (STES)	0.072	0.160*	-0.079	-0.090	0.298***
Reservationslohn/letzter Lohn (STES)	0.002	-0.074**	0.058*	-0.018	0.041
Anzahl genutzter Suchkanäle (STES)	0.525	1.386***	-0.554	1.212***	0.054
Nutzung Blindbewerbungen (STES)	0.073	0.256***	-0.167*	0.156**	0.046
Bereitschaft zum Branchenwechsel gering (PB)	-0.020	-0.114*	0.071	-0.015	-0.022
Bereitschaft zum Pendeln gering (PB)	-0.028	-0.055	-0.017	-0.018	-0.022
Motivation zur Stellensuche verbessert (STES)	-0.009	0.283***	-0.263***	-0.047	-0.007
Bewerbungsknowhow gut (PB)	-0.036	-0.139***	0.055*	-0.054*	-0.004
Anzahl Bewerbungen	0.193	0.945***	-0.052	0.029	-0.152
Anzahl Bewerbungen mit grossen Chancen (PB)	-0.053	0.207	0.497°	-0.466°	-0.448**
Zufrieden mit Stellensuche (STES)	0.006	0.110	-0.090	0.065	-0.062
Selbstvertrauen hoch (PB)	-0.011	0.092	-0.094	-0.164	0.122
Abgangsrate in Beschäftigung	0.098	0.373***	-0.093	0.011	0.102

Anmerkung: Pro Regression (Zeile) im Normalfall zwischen 719 und 701 Beobachtungen (verteilt auf max. 301 Personen). Regressionen kontrollieren für beobachtete soziodemographische und berufliche Eigenschaften. Effekte relativ zur Vorperiode. \*\*\*/\*\*/\*/° bezeichnet die Signifikanz auf dem 1/5/10/15%-Niveau in den Einzelperioden.

Für die zweite Determinante wurden die Stellensuchenden gefragt (mittels einer 5er-Skala), wie sie ihre Chancen eine Stelle zu finden einschätzen, im Vergleich zu anderen Stellensuchenden. Hier wird der Anteil jener, die schlechtere Jobchancen für sich sehen, dokumentiert. Das Bild (nicht dargestellt in der Grafik) ist dasselbe wie bei der ersten Determinante zu den Erwartungen hinsichtlich Jobchancen. Der Anteil pessimistischerer Einstellungen nimmt ab in den ersten 4 Monaten, danach massgeblich (und statistisch signifikant) zu. Auch die Lohn-erwartungen weisen statistisch signifikante Veränderungen über die Suchdauer auf. Wie in der roten Linie in Grafik I.1 dokumentiert, geht der Anteil der Personen, die einen geringeren Lohn als vor der Arbeitslosigkeit erwarten, zuerst kurzzeitig hoch, dann kommt wieder mehr Optimismus hinsichtlich des Lohnes. Erst in der späteren Phase, jenseits von 7 Monaten der Stellensuche, werden die Lohnerwartungen massgeblich nach unten revidiert. Interessant ist,

dass diese Entwicklung parallel einhergeht mit der Entwicklung des Sucherfolgs, d.h. der Abgangsrate in Beschäftigung (gestrichelte Linie). Diese Resultate unterstützen also empirisch die bereits in der Frühphase des Projektes aufgestellte Vermutung (siehe Abschnitt 2.2.1), dass die *Lohnerwartungen einen direkteren Zusammenhang mit dem Sucherfolg aufweisen* als die Erwartungen hinsichtlich Bewerbungsgesprächen und Jobchancen generell.

*Grafik I.1: Entwicklung einzelner Determinanten des Sucherfolgs über die Stellensuchdauer (Periodenintervalle in Monaten auf Horizontalachse) – Selektion 1*



Die Ansprüche an die neue Stelle – gemessen am Reservationslohn, d.h. am minimalen noch akzeptierbaren Lohn für die neue Stelle (in Prozent des Lohnes der letzten Stelle) – werden in der Anfangsphase der Stellensuche reduziert, danach werden sie wieder angehoben. Diese Entwicklung geht also mit den Lohnerwartungen einher im ersten Halbjahr der Stellensuche, nicht jedoch danach; dort werden die Ansprüche nicht gesenkt, die Erwartungen hingegen schon. In Kapitel 3.2 werden wir sehen, dass diesbezüglich dann die Coaching-Intervention besonders wirksam war und auch zu einer Reduktion der Reservationslöhne geführt hat. Coaching hat also geholfen, dass Erwartungen und Ansprüche realistischer wurden bei länge-

rer Arbeitssuche. Dies ist einer der Haupterfolgsfaktoren des Coachings, das dazu führte, dass mehr STES am Schluss eine Stelle fanden im Vergleich zur Kontrollgruppe.

Die beiden hier dargestellten Indikatoren zur Konzessionsbereitschaft der STES – gemessen als Anteile z.B. mit geringer Bereitschaft zum Branchenwechsel oder zum Pendeln (Tabelle I.4) – zeigen, dass diese in der Frühphase der Arbeitslosigkeit zunimmt (im Falle des Branchenwechsels signifikant). Später hingegen nimmt sie wieder etwas ab, wie die schwarze Linie in Grafik I.1 aufzeigt. Das Fehlen einer Zunahme der Konzessionsbereitschaft in der späteren Phase der Stellensuche ist vermutlich nicht hilfreich für die länger arbeitslosen STES. Interessant ist die Entwicklung der Motivation zur Stellensuche (violette Linie). Sie steigt massgeblich an in den ersten Monaten der Stellensuche, um danach auf ein Niveau leicht unter dem Startwert abzufallen. Auffällig ist die Parallelität von Motivation und Sucherfolg im ersten halben Jahr der Stellensuche. Auch die Zufriedenheit mit der Stellensuche und das Selbstvertrauen der STES steigen anfänglich an, um danach wieder zurückzugehen bzw. zu schwanken. Die Reduktion der motivationalen Faktoren in der späteren Phase der Stellensuche weist auch auf ein mögliches Interventionspotenzial für Arbeitsmarktpolitik hin.

Hinsichtlich des Bewerbungsverhaltens der Stellensuchenden ist festzustellen, dass deren Bewerbungsknowhow in der Einschätzung der PB nicht zunimmt über die Zeit<sup>12</sup> (hellblaue Linie). Diese Entwicklung weist auf ein mögliches Interventionspotenzial hin: mehr (Zeit-)Investition in gezieltere Unterstützung in der Entwicklung des Bewerbungsknowhows könnte als arbeitsmarktpolitisches Instrument nützlich sein. Die Anzahl der Bewerbungen wird am Anfang der Arbeitslosigkeit hochgefahren und verbleibt danach in etwa auf demselben Niveau. Der anfänglich starke Anstieg geht darauf zurück, dass ein gewisser Teil der STES zum Zeitpunkt 0 (Erstgespräch) noch nicht voll mit der Stellensuche begonnen hat, da sie sich z.B. noch in der Kündigungsphase der letzten Stelle befinden.

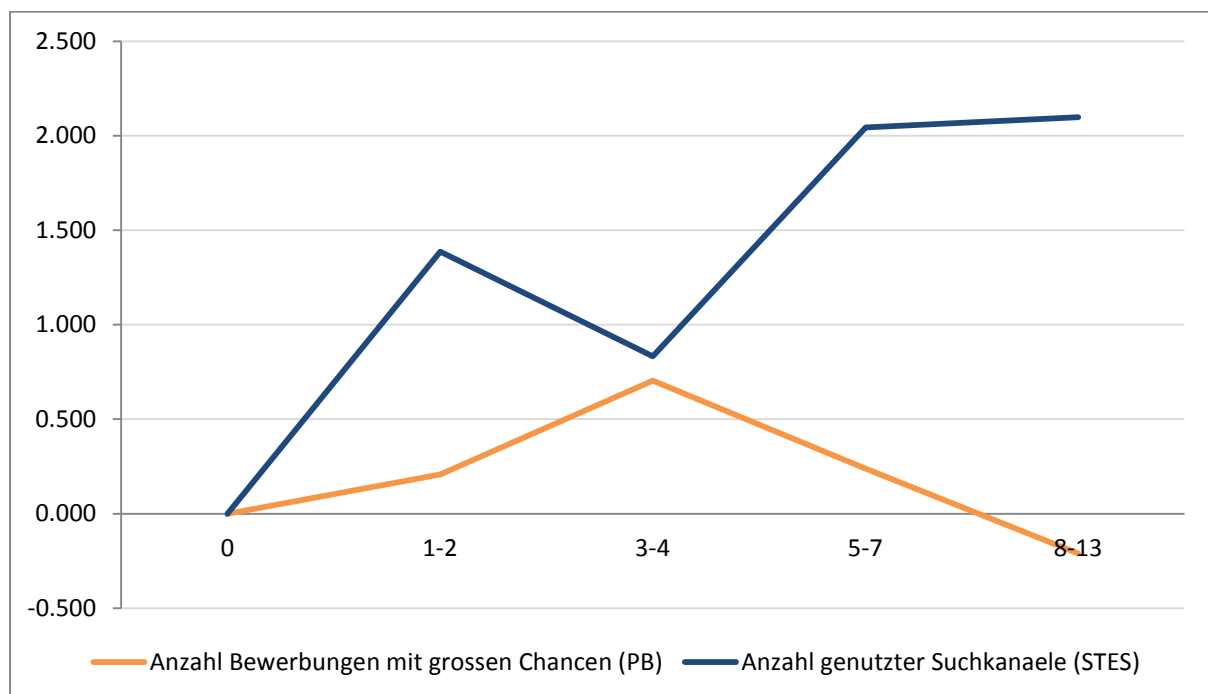
Die Entwicklung der Zahl der genutzten Kanäle zur Stellensuche (Presse, Internet, persönliches Umfeld, Blindbewerbungen usw.) ist in Grafik I.2 in der blauen Linie dargestellt. Das Auf und Ab über die Zeit, mit der Tendenz einer Zunahme der benutzten Suchkanäle, weist auf vermutlich grössere Unsicherheiten hinsichtlich der „richtigen“ Suchstrategie hin. Es scheint hier eine Strategie des Ausprobierens („trial and error“) vorzuherrschen. Dies zeigt

---

<sup>12</sup> Hier sei wiederum darauf hingewiesen, dass die Analysen für die soziodemographische Zusammensetzung der befragten Stellensuchenden kontrollieren (siehe 2.2.2). Die beobachtete leichte Abnahme des Knowhows ist also *nicht* darauf zurückzuführen, dass die in der Arbeitslosigkeit verbleibenden Stellensuchenden schlechtere arbeitsmarktrelevante soziodemographische Eigenschaften haben als die gesamte Population der Stellensuchenden ganz am Anfang der Arbeitslosigkeit.

auch als Beispiel die Nutzung von Blindbewerbungen (Tabelle I.4), die parallel zu den Suchkanälen schwankt. Mehr Beratung in der Entwicklung effektiver Suchstrategien könnte hilfreich sein (wie auch die Analyse der Wirkung des Coachings in 3.2 zeigt). Die Entwicklung der Zahl der Bewerbungen mit grossen Chancen – eingeschätzt durch die PB – zeigt die Wichtigkeit der frühen Phase der Stellensuche auf. Die Chancen der Bewerbungen nehmen in den ersten rund 4 Monaten der Stellensuche noch zu, danach jedoch ab. Dies geht mit der allgemeinen Beobachtung einher, dass in der Schweiz die Abgangsraten in Beschäftigung am höchsten sind im Bereich von 3 bis 6 Monaten Arbeitslosendauer (je nach Konjunktur und Umfeld).

*Grafik I.2: Entwicklung einzelner Determinanten des Sucherfolgs über die Stellensuchdauer (Periodenintervalle in Monaten auf Horizontalachse) – Selektion 2*



### 3.1.2 Kondensierte Darstellung

Nachdem nun einzelne Determinanten diskutiert wurden, wollen wir im Folgenden das Bild verallgemeinern und verbreitern. Dazu analysieren wir die gesamten 92 Variablen, welche die elf definierten Gruppen an Determinanten des Sucherfolgs abbilden. Um diese Analyse überblickbar zu halten, kondensieren wir die Darstellung mittels eines Verfahrens der Metaanalyse, wie in Abschnitt 2.2.4 beschrieben. Diese kondensierte Analyse erlaubt es, generelle Tendenzen innerhalb derselben Determinantengruppe besser zu erkennen. Dies geschieht dadurch, dass wir nun für die betrachtete Zeitperiode den Durchschnitt der Parameterwerte pro Gruppe der Determinanten untersuchen. Der zweite Vorteil der kondensierten



Analyse liegt darin, dass die Feststellung, ob die Entwicklung einer Determinanten(gruppe) statistisch signifikant ist, breiter abgestützt ist. Die Berechnung beruht nicht mehr nur auf einer einzelnen Variable – deren Variation naturgemäss gross ist in einer kleinere Stichprobe wie die hier verwendete – sondern ist auf Basis der ganzen Gruppe an Variablen, die dieselbe Determinante abbilden. Dies macht die Signifikanzberechnung robuster (weniger abhängig von „Ausreissern“).

In den nachfolgenden Tabellen I.5 und I.6 werden die aggregierten Ergebnisse der Untersuchung der Dynamik des Verhaltens der STES hinsichtlich der elf Determinantengruppen präsentiert. Die Tabellen zeigen die über bestimmte Gruppen und ggf. Perioden gemittelten Koeffizienten der Periodenindikatoren, welche – wie im letzten Abschnitt – die Veränderung über die Zeitdauer der Stellensuche abbilden. In der letzten Zeile wird angegeben, auf wie vielen geschätzten Koeffizienten die Metaregression beruht. Die erste Ergebnisspalte enthält jeweils die über *alle Perioden* gemittelten Koeffizienten. Sie gibt somit Aufschluss darüber, ob im Vergleich zum Beginn der Stellensuche im Mittel eine Nettoanpassung der jeweiligen Determinante mit zunehmender Suchdauer stattgefunden hat. Tabelle I.5 zeigt die Ergebnisse, welche sich im Durchschnitt über alle betrachteten Gruppen von STES (innerhalb der Kontrollgruppe) ergeben. Die Grafiken I.3 und I.4 setzen eine Auswahl der betrachteten elf Determinanten(gruppen) visuell um.

Als generelle Erkenntnis aus den Ergebnissen ist festzustellen, dass die meisten der in 3.1 diskutierten Grundtendenzen in Einzeldeterminanten auch in der ganzen Determinantengruppe sichtbar werden. Es handelt sich hier also um *allgemeinere Entwicklungstendenzen über die Suchdauer hinweg*, die nicht spezifisch davon abhängig sind, wie die entsprechende Determinante im Einzelfall gemessen wurde. Durch die breitere Datenbasis werden mehr dieser diskutierten Entwicklungstendenzen statistisch signifikant. Die Metaanalyse zeigt also, dass die geschätzten Periodenkoeffizienten über alle Schätzungen hinweg durchaus eine gewisse Systematik aufweisen. Die Metaanalyse bringt auch ein akzentuierteres Bild der Entwicklungstendenzen zum Vorschein, sie bildet also spezifische Entwicklungsdynamiken innerhalb der Suchdauer genauer ab als im Falle der Einzeldeterminanten.

Die erste Ergebnisspalte lässt sich wie folgt interpretieren. Im Mittel über die gesamte Suchdauer hinweg verändern sich Reservationslohn, Qualität der Bewerbungen, Bewerbungsknowhow, Suchkanäle, Motivation, Selbstvertrauen und Zufriedenheit mit der Stellensuche nicht. Die Erwartungen der STES hinsichtlich Jobchancen und realisierbaren Löhnen werden dagegen nach unten angepasst und die Konzessionsbereitschaft steigt über die Suchdauer.

Das letzte Ergebnis war in den zwei präsentierten Einzeldeterminanten nicht sichtbar. Die Anzahl der Bewerbungen steigt ebenfalls; dies ist aber insofern eher mechanisch, da gewisse STES zum Zeitpunkt 0 noch nicht mit der Stellensuche begonnen haben, wie in 3.1.1 ausgeführt.

*Tabelle I.5: Mittlere Effekte über alle Schätzungen (in der Kontrollgruppe) pro Determinantengruppe*

Determinanten	Alle Perioden zusammen				
<i>Mittlere Suchdauer in Monaten</i>	1-13	1-2	3-4	5-7	8-13
Erwartete Jobchancen	-0.027***	0.083***	0.002	-0.091***	-0.073***
Erwarteter Lohn	-0.039***	-0.030	-0.032	0.030*	-0.125***
Reservationslohn	-0.002	-0.089***	0.070***	-0.017	0.028***
Anzahl Bewerbungen	0.089***	0.371***	-0.007	0.016	-0.032*
Qualität der Bewerbungen	0.011	0.169***	0.061***	-0.097***	-0.086***
Bewerbungsknowhow	-0.000	-0.146***	0.086***	0.045***	-0.011
Suchkanäle	0.004	0.147***	-0.259***	0.249***	-0.029***
Konzessionsbereitschaft	0.018***	0.016*	0.025***	0.031***	-0.001
Motivation	-0.009	0.077***	-0.080***	0.025***	-0.038***
Selbstvertrauen	0.003	0.031	-0.022	0.016	-0.011
Zufriedenheit mit Stellensuche	0.005	0.024	-0.028	0.011	0.014
Benutzte Parameter	9677	1495	2721	2728	2733

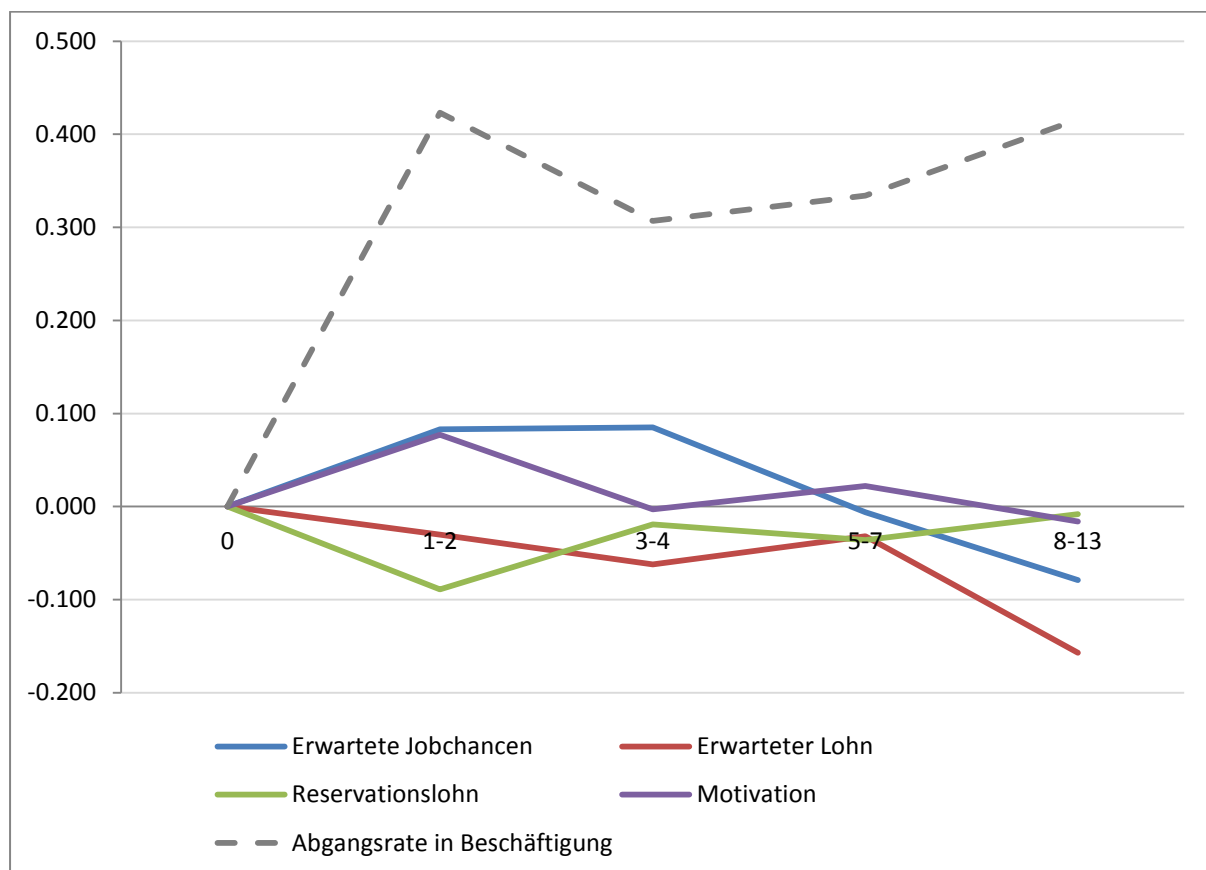
Anmerkung: Effekte relativ zur Vorperiode in Standardabweichungen. Regressionen kontrollieren für beobachtete sozio-demographische und berufliche Eigenschaften. \*\*\*/\*\*/\* bezeichnet die Signifikanz auf dem 1/5/10%-Niveau.

Die übrigen Spalten der Tabelle I.5 zeigen die Ergebnisse getrennt für vier verschiedene Phasen über die Suchdauer. Aus der ersten kursiven Zeile von Tabelle I.5 wird ersichtlich, auf welche spezifischen Monate der Such- bzw. Arbeitslosigkeitsdauer sich die untersuchten Zeitperioden beziehen. Tabelle I.5 sowie die Grafiken I.3 und I.4 zeigen, dass die einzelnen Wirkungskanäle relativ stark über die Suchdauer variieren, auch wenn der aus der ersten Spalte ersichtliche Nettoeffekt nicht signifikant von null verschieden ist. Einzige Ausnahmen bilden hier Selbstvertrauen und Zufriedenheit mit der Stellensuche, welche über die gesamte Suchdauer nur sehr schwach variieren (die Variation ist kleiner als in den in 3.1.1. diskutierten Einzeldeterminanten). Zu beachten gilt es, dass die in der Tabelle und den Grafiken angegebenen nun standardisiert sind (in Standardabweichungen; siehe Lesebeispiel in 2.2.4).

Bezüglich der erwarteten Jobchancen zeigt sich, dass die STES anfänglich optimistischer werden als zu Beginn der Stellensuche und dies dann in den ersten vier Monaten der Stellensuche auch bleiben. Erst mit längerer erfolgloser Suche passen sie ihre Erwartungen schrittweise nach unten an. Die Lohnerwartungen bleiben relativ lange konstant. Sie werden erst nach relativ langer Arbeitslosigkeit nach unten angepasst, dann jedoch relativ stark. In der Tendenz stehen sie, wie bereits in der Diskussion der Einzeldeterminante angetönt, in einem

negativen Zusammenhang zur Entwicklung der Abgangsrate in Beschäftigung. Der Reservationslohn folgt der Entwicklung der Erwartungen jedoch nicht. Das Bild, dass sich die Ansprüche und die Erwartungen an die künftige Stelle nicht im Gleichschritt entwickeln, akzentuiert sich noch im Vergleich zur Analyse der entsprechenden Einzeldeterminanten. Der Reservationslohn wird bereits sehr früh nach unten korrigiert, steigt aber in der zweiten Periode bereits wieder um nahezu den gleichen Betrag. Danach bleibt er relativ konstant, mit leicht steigender Tendenz für sehr lange Suchdauern. Damit folgt er zumindest in den ersten drei Perioden umgekehrt proportional der Dynamik der Abgangsrate in Beschäftigung, wie es die ökonomische Theorie vorhersagt.

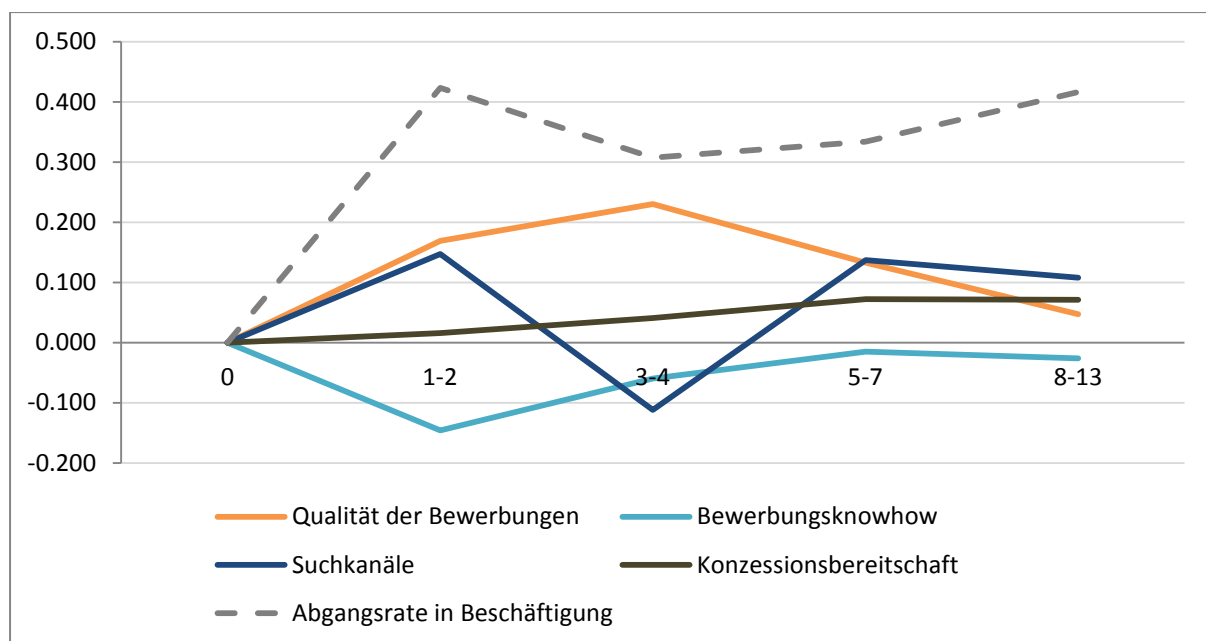
*Grafik I.3: Durchschnittliche Entwicklung von gruppierten Determinanten des Sucherfolgs über die Stellensuchdauer (Intervalle in Monaten auf Horizontalachse) – Selektion 1*



Die Bewerbungszahl steigt erwartungsgemäss in den ersten zwei Monaten der Stellensuche sehr stark an. Neben der Tatsache, dass zum Zeitpunkt 0 gewisse STES noch nicht mit der Stellensuche begonnen haben (Kündigungsfrist), spiegelt dies zudem die üblichen Suchfraktionen wider, d.h. dass es eine gewisse Zeit dauert, bis freie Stellen identifiziert und entsprechende Bewerbungen versandt werden. Anschliessend bleibt die Bewerbungszahl über einen relativ langen Zeitraum konstant. Erst für sehr lange Suchdauern fällt sie etwas, vermutlich

weil der Pool offener Stellen, auf die man sich noch nicht beworben hat, deutlich kleiner wird. Die Qualität der Bewerbungen, die in den Daten von den PB beurteilt wird, steigt in den ersten beiden Perioden und spiegelt vermutlich Lernprozesse wider, die unter anderem auch durch die Beratung des PB initiiert werden. Wie im Falle der Einzeldeterminante geht die Qualität in der längeren Suchdauer dann zurück. Betreffend Bewerbungsknowhow, ebenfalls vom PB beurteilt, zeigt sich, dass die PB ihre anfängliche Einschätzung zunächst nach unten korrigieren, vermutlich weil sie im Beratungsprozess bessere Informationen sammeln. Anschliessend verbessert sich die Einschätzung jedoch wieder schrittweise und bleibt dann in der letzten Periode konstant. Diese längerfristige Verbesserung des Bewerbungsknowhows – dass hier also doch ein gewisser Lernprozess einsetzt – war im Falle der Einzeldeterminante noch nicht sichtbar.

*Grafik I.4: Durchschnittliche Entwicklung von gruppierten Determinanten des Sucherfolgs über die Stellensuchdauer (Intervalle in Monaten auf Horizontalachse) – Selektion 2*



Die stärkste Dynamik über die Suchspanne zeigt sich wiederum bei den Suchkanälen. In der ersten Periode erfolgt zunächst eine deutliche Ausweitung der genutzten Suchkanäle, danach eine starke Anpassung in die entgegengesetzte Richtung, welche in der Folgeperiode wiederum rückgängig gemacht wird. Dies lässt wie erwähnt vermuten, dass eine Art Versuch-und-Irrtum-Strategie verwendet wird. Mangelnder Erfolg führt zu einer Ausweitung der Kanäle, dann eine Konzentration auf die am erfolgversprechendsten. Wenn der Erfolg dann jedoch nicht eintritt, erfolgt wieder eine Ausweitung und so weiter. Dies könnte dafür sprechen, dass

die STES von einer besseren Unterstützung bei der Wahl der Suchkanäle und der Optimierung der Suchstrategie profitieren könnten.

Interessant ist die Entwicklung der Konzessionsbereitschaft, welche hinsichtlich Branche, Arbeitsweg, Arbeitszeit, Arbeitspensum, Befristung des Arbeitsverhältnisses und Art des Arbeitgebers gemessen wird. Diese steigt von Beginn an das erste halbe Jahr der Stellensuche in immer grösseren Schritten an und bleibt dann auf diesem Niveau. Dieser Anstieg über die längere Suchdauer war in den diskutierten Einzeldeterminanten (hinsichtlich Pendeln und Branchenwechsel) nicht sichtbar. Der Anstieg der Konzessionsbereitschaft ist also durch andere Dimensionen als Pendeln und Branchenwechsel getrieben. Die Motivation folgt einer ähnlich zyklischen Dynamik wie die Suchkanäle. Sie steigt anfänglich, fällt dann aber mit anhaltendem Misserfolg in der zweiten Periode. Anschliessend steigt sie wieder etwas, vermutlich weil die STES neue Hoffnung schöpfen, nimmt jedoch langfristig wieder ab. Die längerfristige Entwicklung der Motivation ist also in aggregierter Sichtweise etwas weniger negativ als im Falle der Einzeldeterminante. Interventionspotenzial hinsichtlich der Unterstützung von Motivationsfaktoren in der längeren Arbeitslosigkeitsdauer besteht trotzdem – in Anbetracht der anfänglich viel höheren Motivation (die mit mehr Abgängen in Stellen einhergeht) und der im nächsten Kapitel diskutierten Tatsache, dass eine Coaching- bzw. Beratungsintervention die Motivation der STES positiv beeinflussen kann.

Im Folgenden wird untersucht, ob sich STES je nach ihrer anfänglichen Erwartungshaltung unterschiedlich verhalten. Es werden bezüglich Jobchancen oder erwarteten Löhnen eher *optimistische* und eher *pessimistische* STES verglichen. Tabelle I.6 enthält die über die verschiedenen Definitionen von Optimismus und Pessimismus (siehe Tabelle I.3) gemittelten Periodenkoeffizienten. In der Diskussion der Ergebnisse wird auf allfällig existierende Unterschiede fokussiert.

Der erste Unterschied zeigt sich bei der Abgangsrate in Beschäftigung. Diese ist in der ersten Periode für pessimistische STES deutlich höher als für Optimisten, fällt anschliessend aber auch relativ stark, während die der Optimisten relativ konstant bleibt, bis sie in der letzten Periode für beide Gruppen wieder ansteigt. Hinsichtlich der Entwicklung der erwarteten Jobchancen existieren keine nennenswerten Unterschiede, jedoch bei den erwarteten Löhnen. Pessimistische STES passen ihre Lohnerwartungen gleich zu Beginn der Stellensuche nach unten an und dann nochmals nach langer erfolgloser Suche. Bei optimistischen STES erfolgt dagegen relativ lange keine Anpassung. Erst nach langer Arbeitslosigkeit werden die Erwartungen ebenfalls reduziert, dann jedoch sehr stark. Nimmt man diese Resultate zusammen mit

der Beobachtung, dass sich die STES hinsichtlich Jobchancen und Lohnerwartungen tendenziell überschätzen (siehe 3.1.1 und Arni 2011b), erscheint es aus arbeitsmarktpolitischer Sicht empfehlenswert, über die Gestaltung einer Intervention nachzudenken, die überoptimistische Stellensuchende schneller zu realistischen Einschätzungen der eigenen Arbeitsmarktchancen bringen kann. Die Reservationslöhne entwickeln sich bei Optimisten und Pessimisten hingegen ähnlich.

Tabelle I.6: Mittlere Effekte für Pessimisten und Optimisten in der Kontrollgruppe

Determinanten	Alle Perioden zusammen				
	1-13	1-2	3-4	5-7	8-13
Mittlere Suchdauer in Monaten	1-13	1-2	3-4	5-7	8-13
		Pessimisten			
Erwartete Jobchancen	-0.023*	0.089***	0.016	-0.103***	-0.065***
Erwarteter Lohn	-0.041	-0.083*	-0.005	0.019	-0.095***
Reservationslohn	-0.008	-0.101***	0.065*	-0.022	0.026
Anzahl Bewerbungen	0.088**	0.315***	0.044	0.016	-0.053
Qualität der Bewerbungen	0.007	0.139***	0.108**	-0.119***	-0.093***
Bewerbungsknowhow	-0.007	-0.095***	0.044	0.029	-0.014
Suchkanäle	0.001	0.140***	-0.272***	0.257***	-0.030***
Konzessionsbereitschaft	0.023***	0.003	0.051***	0.013	0.011*
Motivation	-0.014	0.009	-0.034	0.008	-0.032***
Selbstvertrauen	0.005	0.044	-0.020	0.016	-0.007
Zufriedenheit mit Stellensuche	0.015	0.098**	-0.067	0.037	-0.008
Abgangsrate in Beschäftigung	0.105***	0.475***	-0.179**	0.045	0.078**
Benutzte Parameter	2226	340	624	630	632
		Optimisten			
Erwartete Jobchancen	-0.034**	0.094***	-0.028	-0.080***	-0.088***
Erwarteter Lohn	-0.044	0.017	-0.061	0.042	-0.172***
Reservationslohn	0.001	-0.068**	0.060*	-0.014	0.026
Anzahl Bewerbungen	0.098***	0.427***	-0.037	0.017	-0.027
Qualität der Bewerbungen	0.015	0.213***	-0.007	-0.065*	-0.082***
Bewerbungsknowhow	0.003	-0.157***	0.082***	0.069***	-0.008
Suchkanäle	0.002	0.151***	-0.260***	0.241***	-0.028***
Konzessionsbereitschaft	0.017*	0.025	0.012	0.056***	-0.021**
Motivation	-0.005	0.140***	-0.118***	0.043**	-0.049***
Selbstvertrauen	0.000	0.022	-0.022	0.016	-0.015
Zufriedenheit mit Stellensuche	-0.005	-0.064	0.025	-0.020	0.039
Abgangsrate in Beschäftigung	0.104***	0.367***	-0.051	0.011	0.089**
Benutzte Parameter	2247	347	634	632	634

Anmerkung: Effekte relativ zur Vorperiode in Standardabweichungen. Regressionen kontrollieren für beobachtete sozio-demographische und berufliche Eigenschaften. \*\*\*/\*\*/\* bezeichnet die Signifikanz auf dem 1/5/10%-Niveau.

Unterschiede gibt es wiederum beim Bewerbungsknowhow. Nach der anfänglichen Korrektur der Einschätzung des PB nach unten wird diese bei den pessimistischen im Gegensatz zu den optimistischen STES nicht wieder nach oben korrigiert. Pessimistische STES scheinen in dieser Dimension also aus Sicht der PB nachhaltig schlechter abzuschneiden. Eine gezielte Verbesserung des Bewerbungsknowhows pessimistischer STES könnte somit lohnenswert

sein. Interessante Unterschiede zeigen sich auch hinsichtlich der Konzessionsbereitschaft. Diese nimmt bei pessimistischen STES bereits früher zu als bei optimistischen und bei letzteren fällt sie nach langer erfolgloser Suche sogar wieder. Auch die Motivation zur Stellensuche unterscheidet sich. Bei pessimistischen STES bleibt sie lange konstant, fällt dann aber nach langer Arbeitslosigkeit. Optimistische STES weisen dagegen die bereits beschriebenen Zyklen von abwechselnd steigender und fallender Motivation auf. Hier könnten Interventionen sinnvoll sein, welche die Motivation dauerhaft auf einem hohen Niveau halten, indem von Anfang an realistische Erwartungen vermittelt werden.

Schliesslich zeigt sich auch ein Unterschied bei der Zufriedenheit mit der Stellensuche. Während sie bei optimistischen STES relativ unverändert bleibt, steigt sie bei pessimistischen STES in den ersten 1-2 Monaten der Stellensuche. Angesichts der hohen Abgangsrate in Beschäftigung in dieser Periode werden die pessimistischen Erwartungen dieser STES vermutlich übertroffen, was ihre Zufriedenheit erhöht.

Zum Abschluss dieses Kapitels diskutieren wir im Folgenden stichwortartig die Ergebnisse der Untersuchungen, die sich spezifisch auf verschiedene Subgruppen von STES beziehen. Die acht betrachteten Gruppeneinteilungen, die jeweils auf persönlichen Charakteristika basieren, wurden in Abschnitt 2.2.3 eingeführt. Im Anhang A sind sämtliche entsprechenden Schätztabelle dokumentiert und diskutiert. Die Schätzungen folgen wiederum dem Prinzip der aggregierten Darstellung, d.h. der Metaanalyse nach jeweiligen Determinantengruppen. Da die Fallzahlen relativ gering sind bei Auftrennung in jeweils zwei Subgruppen, werden die meisten gemittelten Koeffizienten nicht signifikant. Trotzdem zeigen sich einige interessante Unterschiede, die nachfolgend stichwortartig dargestellt werden.

- *Frauen/Männer*: Frauen scheinen insgesamt anpassungswilliger zu sein. Sie reduzieren ihre Erwartungen hinsichtlich Jobchancen und Löhnen früher als Männer und erhöhen ihre Konzessionsbereitschaft, während diese bei Männern unverändert bleibt. Die anfängliche stark positive Veränderung der Qualität der Bewerbungen sowie der Motivation zur Stellensuche scheint sich ebenfalls auf die Frauen zu beschränken.
- *Alter (unter/ab 55 Jahre)*: Die ältesten STES von 55 Jahren oder älter scheinen ebenfalls etwas anpassungswilliger zu sein als die jüngere Vergleichsgruppe. Ihre Erwartungen bezüglich der Jobchancen steigen im Gegensatz zu den jüngeren STES nicht und sie werden bereits früher und stärker nach unten angepasst. Zudem steigt ihre Konzessions-

bereitschaft früher. Die Motivation verändert sich kaum, während bei den jüngeren STES diese anfänglich steigt und dann wieder zurückgeht.

- *Vermittelbarkeit (mittel/schwer)*<sup>13</sup>: Die schwer vermittelbaren STES erhöhen ihre Erwartungen anfänglich zuerst, passen diese dann aber stetig nach unten an. Die Erwartungen der mittel vermittelbaren Vergleichsgruppe bleiben in den ersten 4 Monaten der Stellensuche relativ konstant und gehen dann zurück. Die Konzessionsbereitschaft der schwer vermittelbaren STES bleibt nahezu unverändert. Deren Motivation schwankt dagegen im bereits in anderen Gruppen beobachteten Muster, unter den mittel Vermittelbaren ändert sich die Motivation hingegen kaum.
- *Arbeitslosigkeitserfahrung (erstmal/wiederholt in den letzten 3 Jahren)*: Das Verhalten der erstmals Arbeitslosen schwankt deutlich stärker hinsichtlich erwarteter Löhne, Motivation, Konzessionsbereitschaft und Nutzung unterschiedlicher Suchkanäle. Unsicherheit und Versuch-und-Irrtum-Verhalten sind hier also ausgeprägter als bei wiederholt arbeitslosen STES. Letztere passen ihre Erwartungen und Reservationslöhne frühzeitiger nach unten an, während erstmals Arbeitslose ihre Reservationslöhne netto gar nicht reduzieren. Wiederholt Arbeitslose sind anfänglich weniger und dann stärker konzessionsbereit.
- *Vorheriger Beschäftigungsgrad (100%/weniger)*: Hier ergibt sich das interessante Bild, dass ehemals Teilzeitbeschäftigte etwas weniger anpassungswillig erscheinen. Sie werden anfänglich hinsichtlich ihrer Jobchancen etwas optimistischer als ehemals vollzeitbeschäftigte STES und passen ihre Erwartungen erst etwas später nach unten an. Ausserdem erhöhen sie ihre Konzessionsbereitschaft nicht. Hinsichtlich Reservationslöhne hingegen reduzieren ehemals Teilzeitbeschäftigten ihre Ansprüche, während bei ehemals Vollzeitbeschäftigten über die Zeit gar eine Erhöhung sichtbar ist.
- *Letzter Lohn ( $\leq$  Median/ $>$  Median)*: STES, die mehr als den Medianlohn verdienen (und damit verbunden meist auch besser qualifiziert sind), scheinen wenig anpassungswillig zu sein. Im Gegensatz zur Vergleichsgruppe zeigen sich fast keine signifikanten Anpassungen bei den Erwartungen, den Reservationslöhnen und der Motivation. Die Konzessionsbereitschaft fällt gar zu Beginn der Stellensuche und bleibt dann auf diesem Niveau, während sie bei den geringer verdienenden STES bereits früh deutlich steigt.

---

<sup>13</sup> Für diese Einteilung wird der Vermittelbarkeits-Code aus AVAM eingesetzt. Die PB beurteilen, auf welcher Stufe der Vermittelbarkeit sich der entsprechende STES befindet. Am Aargauer Coaching-Experiment haben Personen mit mittlerer und schwerer Vermittelbarkeit teilgenommen. Entsprechend wird zwischen diesen beiden Codes unterschieden.



- *Verfügbarkeit für neue Stelle (innert 14 Tagen/später):* Bei der Gruppe, die erst später eine Stelle antreten kann, bleiben im Gegensatz zur Vergleichsgruppe anfängliche (positive) Motivationseffekte und Anpassungen der Erwartungen aus. Reservationslöhne und Konzessionsbereitschaft werden interessanterweise früher nach unten angepasst bzw. erhöht. Hingegen werden die Lohnerwartungen bei den sofort verfügbaren STES schneller reduziert, nach einem anfänglichen Anstieg.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich mit Ausnahme des Selbstvertrauens alle potenziellen Determinanten des Sucherfolgs mit zunehmender Suchdauer verändern. Die während der Stellensuche ablaufenden Prozesse sind somit wesentlich komplexer, als typischerweise in der ökonomischen Theorie angenommen wird. Es gibt eine Vielzahl an Faktoren, die miteinander interagieren und so schlussendlich den Sucherfolg bestimmen. Ausserdem ist das Verhalten verschiedener Typen von STES hinsichtlich der hier betrachteten Determinanten des Sucherfolgs durchaus heterogen.

## 3.2 Wirkungen des Coachingprogramms auf die Determinanten des Sucherfolgs

### 3.2.1 Ergebnisse zu einzelnen Determinanten

Nach der ausführlichen Diskussion der Entwicklung der möglichen Determinanten des Sucherfolgs über die Dauer der Stellensuche hinweg soll nun die Frage beantwortet werden, inwieweit sich solche Entwicklungen durch eine Intervention des Typs Coaching/Intensivberatung beeinflussen lassen. Für diese Untersuchung vergleichen wir, wie in Kapitel 2 ausgeführt, die Programmgruppe des Aargauer Coaching-Experiments mit der Kontrollgruppe und analysieren pro Zeitperiode, ob Unterschiede im Verhalten der Gecoachten im Vergleich zur Kontrollgruppe auftreten („treatment effects“<sup>14</sup>). Wiederum tun wir dies zuerst anhand der Ergebnisse für ausgesuchte einzelne Determinanten des Sucherfolgs (dieselben wie in 3.1). Die vier untersuchten Zeitperioden stellen dieselben Phasen der Stellensuche (nach Zahl der vergangenen Monate an Arbeitslosigkeits- bzw. Suchdauer) dar wie in 3.1. Wichtig ist darauf hinzuweisen, dass diese Zeitperioden nun auch explizit im Kontext der eingesetzten Coaching-Intervention zu interpretieren sind: Die erste Periode (Suchdauer 1-2 Monate) stellt die Zeitphase vor Eintritt ins Coachingprogramm dar und wird hier daher „An-

---

<sup>14</sup> Technische Anmerkung: Die hier in Kapitel 3.2 dokumentierten Effekte der Coaching-Intervention können, im statistisch-ökonomischen Sinne, als kausal interpretiert werden. Deshalb ist von Programmeffekten oder Programmwirkungen die Rede. Die in Kapitel 3.1 und 3.3 dokumentierten Zeitdynamiken bzw. Zusammenhänge sind in diesem Sinne nicht kausal. Es handelt sich dort um statistische Korrelationen.

tization“ genannt. Die zweite Periode deckt die Zeit der Teilnahme am Programm ab, jene beiden Perioden danach jeweils die Phase der ersten drei Monate nach dem Coaching sowie später.

*Tabelle I.7: Programmeffekte (Coaching) auf einzelne Determinanten des Sucherfolgs*

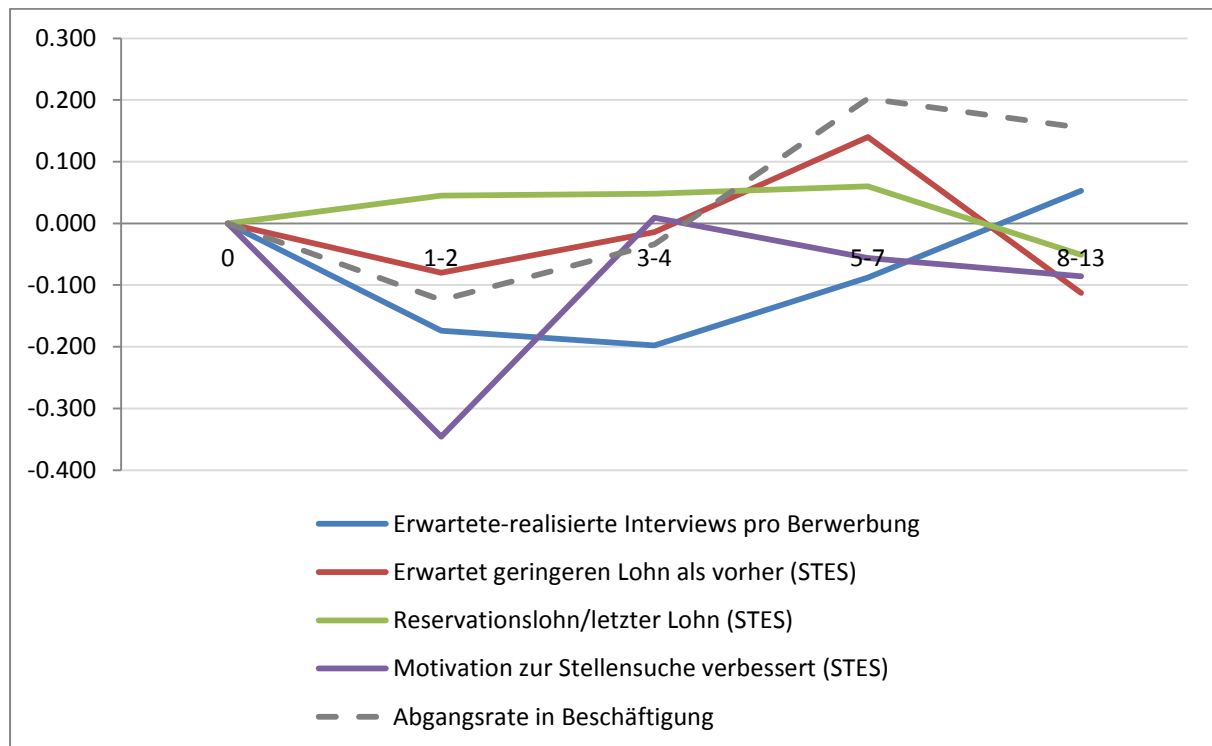
Determinanten	Alle Perioden zusammen	Bis 90 Tage danach			
		Antizipation	Teilnahme	danach	Mehr als 90 Tage danach
<i>Mittlere Suchdauer in Monaten</i>	1-13	1-2	3-4	5-7	8-13
Erwartete–realisierte Interviews pro Bewerbung	-0.102	-0.174	-0.198*	-0.088	0.053
Schlechte Jobchancen relativ zu vergleichbaren Personen (STES)	-0.066	-0.004	0.003	-0.122°	-0.141
Erwartet geringeren Lohn als vorher (STES)	-0.017	-0.080	-0.014	0.140*	-0.113
Reservationslohn/letzter Lohn (STES)	0.026	0.045	0.048	0.060	-0.051
Anzahl genutzter Suchkanäle (STES)	-0.491	-0.500	0.116	-1.133***	-0.446
Nutzung Blindbewerbungen (STES)	-0.185	-0.260**	-0.033	-0.251***	-0.196*
Bereitschaft zum Branchenwechsel gering (PB)	0.097	0.091	0.059	0.059	0.178°
Bereitschaft zum Pendeln gering (PB)	0.104	0.043	0.070	0.134	0.169°
Motivation zur Stellensuche verbessert (STES)	-0.120	-0.346***	0.009	-0.056	-0.086
Bewerbungsknowhow gut (PB)	-0.027	0.035	-0.089*	-0.033	-0.022
Anzahl Bewerbungen	-0.447	-0.544*	-0.450**	-0.467°	-0.325
Anzahl Bewerbungen mit grossen Chancen (PB)	-0.111	-0.132	-0.269	-0.075	0.032
Zufrieden mit Stellensuche (STES)	-0.015	0.021	0.030	-0.048	-0.064
Selbstvertrauen hoch (PB)	0.066	-0.074	0.094	0.236**	0.009
Abgangsrate in Beschäftigung	0.050	-0.124	-0.034	0.202**	0.155°

Anmerkung: Pro Regression (Zeile) im Normalfall zwischen 719 und 701 Beobachtungen (verteilt auf max. 301 Personen). Regressionen kontrollieren für beobachtete soziodemographische und berufliche Eigenschaften. Effekte relativ zur Basisperiode am Beginn der Stellensuche. \*\*\*/\*\*/\*° bezeichnet die Signifikanz auf dem 1/5/10/15%-Niveau in den Einzelperioden.

Die Resultate in Tabelle I.7 zeigen, dass *Coaching das Potenzial hat, die Entwicklung der Determinanten des Sucherfolgs signifikant zu beeinflussen*, wenn man dies am – offenbar gelungenen – Beispiel des Aargauer Coaching-Experiments für ältere Stellensuchende betrachtet. Es finden sich bereits in den einzelnen Determinanten zahlreiche Programmwirkungen. So lässt sich feststellen, dass die Erwartungshaltungen hinsichtlich Bewerbungsgesprächen massgeblich weniger nach oben verzerrt sind; während der Teilnahmephase (nach Suchdauer von 3-4 Monaten) wird diese Reduktion im Vergleich zur Kontrollgruppe signifikant. Die reduzierende Wirkung des Programms auf überschätzte Erwartungen ist in den drei Monaten nach dem Coaching noch sichtbar, klingt aber bereits ab. In Grafik I.5 zeigt neben der blauen Linie, welche die Entwicklung der Programmwirkungen auf die Verzerrung der Erwartungen hinsichtlich Jobchancen dokumentiert, die rote Linie, dass die Lohnerwartungen in den 90 Tagen nach dem Coaching ebenfalls reagieren: Der Anteil der Personen, die einen

geringeren Lohn als vor der Arbeitslosigkeit erwarten, steigt signifikant an. Der Reservationslohn, d.h. die Lohnansprüche, werden in der längeren Frist (letzte Zeitperiode) nach unten angepasst in der Programmgruppe im Vergleich zur Kontrollgruppe. Diese mittelfristige Wirkung auf den Reservationslohn wird sich in der aggregierten Analyse in 3.2.2 noch akzentuierter zeigen.

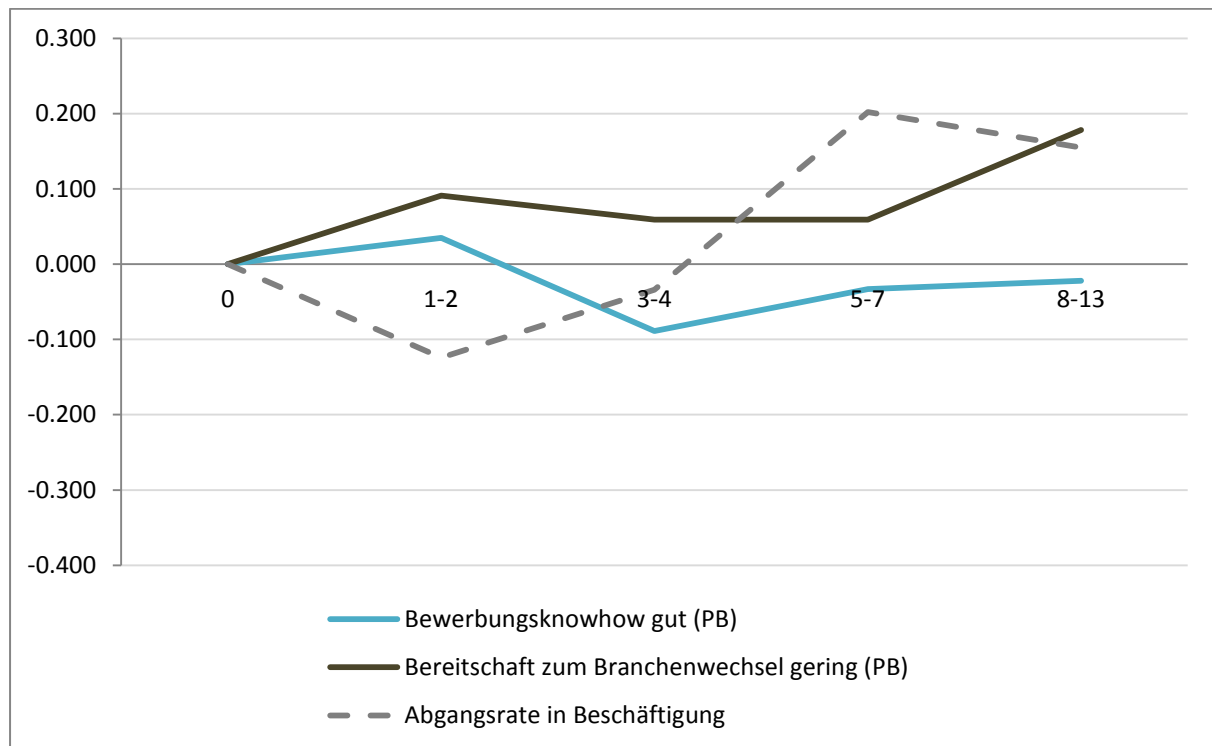
*Grafik I.5: Programmeffekte (Coaching) auf einzelne Determinanten des Sucherfolgs über die Stellensuchdauer (Intervalle in Monaten auf Horizontalachse) – Selektion 1*



Die Konzessionsbereitschaft hinsichtlich Pendeln und Branchenwechsel wurde vom Programm nicht direkt erhöht. Eine interessante Entwicklung zeigt die Motivation zur Stellensuche. Sie nahm während der Antizipations-Phase, d.h. im Vorlauf des Coachingprogramms, massgeblich ab, wie die entsprechende Einzeldeterminante hier zeigt. Gleichzeitig zeigt sich, dass die Abgangsrate in Beschäftigung (gestrichelte Linie) in dieser Phase vor dem Coaching für die STES der Programmgruppe deutlich tiefer ist. Im wissenschaftlichen Papier Arni (2011a) wird dieser Effekt als „Attraktivitätseffekt“ interpretiert: Die Aussicht auf die Teilnahme an einem Coaching-Programm, das die STES potenziell unterstützt (so die impliziten Erwartungen), führte die STES dazu, mit der Stellensuche tendenziell etwas zuzuwarten. Nach dem Coaching war die Programmgruppe dagegen umso effektiver in der Stellensuche, sodass die Programmgruppen-Personen im Ganzen mehr Stellen fanden als die Kontrollgruppen-Personen (72% vs. 63% der Personen fanden Beschäftigung). Die diesbezüglichen Er-

wartungen ans Coaching wurden also erfüllt. Die anfängliche Reduktion der Suchmotivation ist also vor dem Hintergrund dieses „Attraktivitätseffekts“ zu verstehen. Die aggregierte Analyse weiter unten wird dann zeigen, dass die Motivation während dem Programm dann höher war als in der Kontrollgruppe. Das Coaching hat auch das Selbstvertrauen der STES signifikant positiv beeinflusst in den ersten drei Monaten nach dem Programm.

*Grafik I.6: Programmeffekte (Coaching) auf einzelne Determinanten des Sucherfolgs über die Stellensuchdauer (Intervalle in Monaten auf Horizontalachse) – Selektion 2*

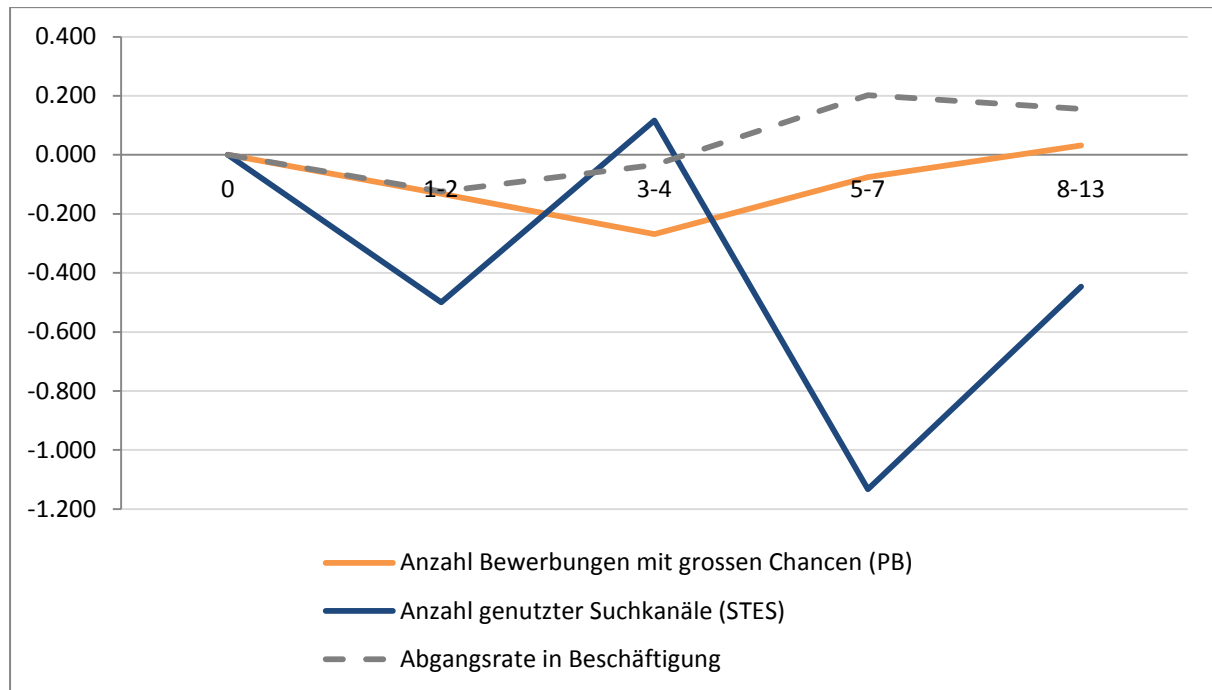


Sehr interessante Programmwirkungen werden auch in Bezug auf das Bewerbungs- und Suchverhalten der STES sichtbar. Tabelle I.7 dokumentiert, dass die Programmgruppe quantitativ gesehen *weniger* Bewerbungen geschrieben hat als die Kontrollgruppe. Für die meisten Zeitperioden ist dieser Effekt bereits in der dokumentierten Einzeldeterminante signifikant. Die positive Wirkung des Coachingprogramms auf das Finden von Stellen lief also nicht über zusätzliche Quantität. Die Wirkungen in der Suchstrategie stellten sich auf der Ebene der *Gezieltheit der Suche* ein. Die Variation der genutzten Suchkanäle ist massgeblich tiefer in der Programmgruppe, in den drei Monaten nach dem Coaching gar höchst signifikant, wie Tabelle I.7 und Grafik I.7 zeigen. Keine messbar positiven Effekte sind in den PB-Beurteilungen bezüglich Chancen der Bewerbungen und Bewerbungsknowhow sichtbar.

Die durch die Programmwirkung stark ansteigende Abgangsrate in Beschäftigung in den letzten Zeitperioden geht also – zusammenfassend – vor allem einher mit realistischeren Erwar-

tungshaltungen, effektiverer Suchstrategie und einer einsetzenden Reduktion der Reservationslöhne in der späten Suchphase.

Grafik I.7: Programmeffekte (Coaching) auf einzelne Determinanten des Sucherfolgs über die Stellensuchdauer (Intervalle in Monaten auf Horizontalachse) – Selektion 3



Wenn man dieses Fazit dem Inhalt des Coachinprogramms gegenüberstellt, kann man die grosse Kongruenz von Coachinginhalt und Programmwirkungen feststellen. Hier seien der Übersicht halber nochmals die 5 Komponenten des Programms wiederholt: (1) Stärken-Schwächen-Analyse und darauf ausgerichtete optimierte Suchstrategie; (2) realistische Selbsteinschätzung: Gegenüberstellung der Erwartungen und der realisierbaren Chancen, insbesondere bezüglich Lohn und Jobcharakteristika; (3) Verbesserung der Bewerbungsqualität und des Interviewverhaltens; (4) Verbesserung der Sucheffizienz; (5) Selbstmarketing. Das im Aargauer Projekt eingesetzt Coaching hat also gezielt vor allem jene Determinanten angesprochen, welche besonders wichtig für den Sucherfolg sind und deshalb zu positiven Effekten auf die Abgangsrate in Beschäftigung führt. Diese Art von Massnahme beinhaltet, bei guter Implementierung, also das Potenzial, gezielt auf spezifische Determinanten des Sucherfolgs einzuwirken.

### 3.2.2 Kondensierte Darstellung

Im selben Stil wie im vorherigen Kapitel 3.1 präsentieren wir nun die auf die 92 Determinanten verbreiterte und aggregierte Analyse – nun der Programmwirkungen der Coaching-

Intervention. Die Darstellung folgt wieder denselben Prinzipien. Tabelle I.8 zeigt die über alle Schätzungen gemittelten Ergebnisse.

*Tabelle I.8: Mittlere Programmeffekte (Coaching) pro Determinanten-Gruppe*

Determinanten	Alle Perioden zusammen	Antizipation	Teilnahme	Bis 90 Tage danach	Mehr als 90 Tage danach
Mittlere Suchdauer in Monaten	1-13	1-2	3-4	5-7	8-13
Erwartete Jobchancen	-0.036***	-0.072***	-0.076***	-0.030***	0.025***
Erwarteter Lohn	-0.017***	-0.049***	-0.001	-0.062***	0.043***
Reservationslohn	0.010**	0.029***	0.023**	0.028***	-0.042***
Anzahl Bewerbungen	-0.113***	-0.122***	-0.133***	-0.117***	-0.079***
Qualität der Bewerbungen	-0.022***	-0.034***	-0.045***	-0.009	-0.000
Bewerbungsknowhow	0.025***	0.051***	0.062***	0.030***	-0.032***
Suchkanäle	-0.017***	-0.031***	0.009***	-0.031***	-0.024***
Konzessionsbereitschaft	0.009***	0.016***	0.030***	-0.004	-0.000
Motivation	-0.024***	-0.057***	0.035***	-0.031***	-0.052***
Selbstvertrauen	0.001	-0.001	0.008	-0.006	0.003
Zufriedenheit mit Stellensuche	0.028***	0.049***	0.059***	0.031**	-0.029**
Benutzte Parameter	9620	1437	2721	2732	2730

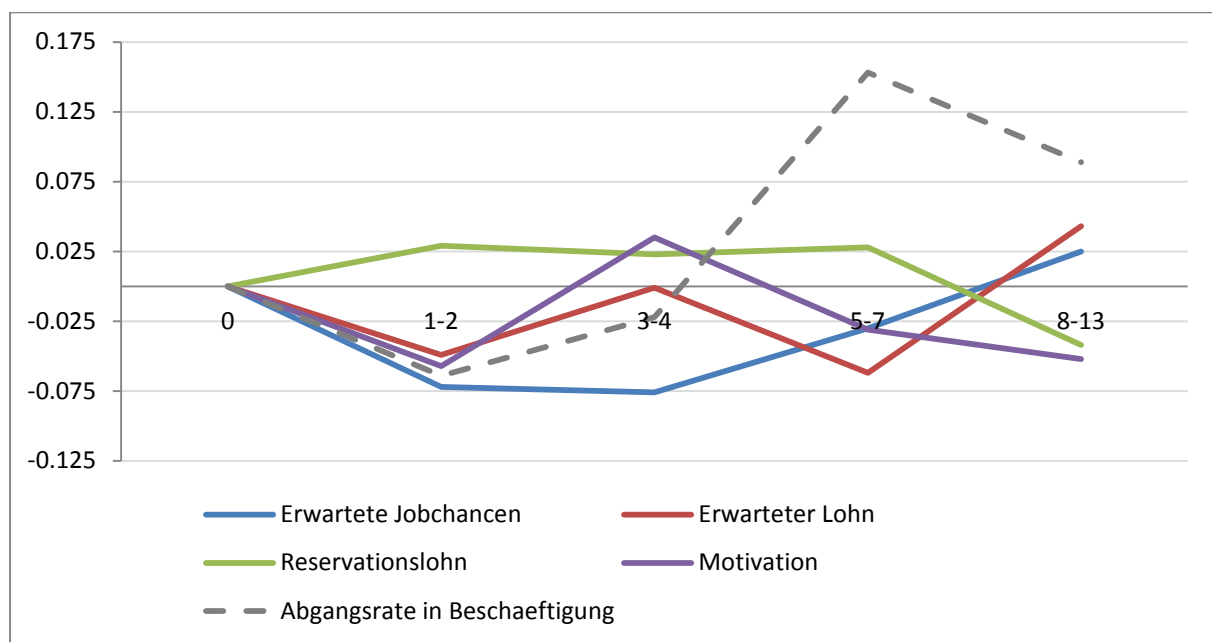
Anmerkung: Effekte relativ zur Basisperiode am Beginn der Stellensuche in Standardabweichungen. Regressionen kontrollieren für beobachtete soziodemographische und berufliche Eigenschaften. \*\*\*/\*\*/\* bezeichnet die Signifikanz auf dem 1/5/10%-Niveau.

Wiederum zeigt sich, dass die Entwicklungen in der aggregierten Untersuchung akzentuierter hervortreten und mehr statistische Signifikanzen erreicht werden. Wie in 3.2.1 ausgeführt, stellt sich heraus, dass das Coaching aus Sicht der STES eine gewisse Attraktivität zu haben scheint. Zwischen Zuweisung und Programmbeginn sind Bewerbungszahl, Qualität der Bewerbungen, Nutzung der Suchkanäle, Motivation zur Stellensuche und Abgangsrate in Beschäftigung (teilweise deutlich) geringer als in der Kontrollgruppe. Die Programmgruppe scheint also ihre Suchbemühungen im Vergleich zur Kontrollgruppe zu reduzieren, um auf den Beginn des Programms zu warten. Die Zufriedenheit mit der Stellensuche steigt ebenfalls. Die erwarteten Jobchancen bleiben in der Antizipationsphase unverändert – im Gegensatz zur Kontrollgruppe, wo sie nach oben korrigiert werden (die Summe der Koeffizienten der Kontrollgruppe, siehe 3.1.2, und des in Tabelle I.8 aufgeführten Programmeffekts ist null). Die erwarteten Löhne werden jedoch bereits nach unten angepasst und die Konzessionsbereitschaft steigt stärker als in der Kontrollgruppe. Möglicherweise wurde die meisten Mitglieder der Programmgruppe bereits über den spezifischen Inhalt des Coachings informiert – insbesondere über dessen Absicht, zu diskutieren, wie weit die Erwartungen der STES bezüglich Löhne und Jobcharakteristika realistisch sind – und sie reagierten darauf, indem sie ihre anfänglichen Erwartungen überdenken. Allerdings sinkt der Reservationslohn

in der Antizipationsphase weniger stark als in der Kontrollgruppe. Die Lohnansprüche wurden zu diesem Zeitpunkt also noch nicht gesenkt.

Während der ungefähr zweimonatigen Teilnahme am Coaching werden die Erwartungen bezüglich der Jobchancen im Gegensatz zur Kontrollgruppe bereits nach unten angepasst, die Lohnerwartungen bleiben jedoch unverändert. Bewerbungsknowhow, Konzessionsbereitschaft, Motivation zur Stellensuche und Zufriedenheit mit der Stellensuche verbessern sich im Vergleich zur Kontrollgruppe. Die Anzahl der Bewerbungen, insbesondere auch aussichtsreicher Bewerbungen, ist jedoch kleiner in diese Phase, vermutlich weil sich die Teilnehmer stärker auf das Programm als auf die Stellensuche konzentrieren. Interessant ist, dass der Reservationslohn im Vergleich zur Kontrollgruppe während der Teilnahme etwas steigt. Möglicherweise passen die STES ihren Reservationslohn an den als realistisch zu erwartenden Lohn an, der ihnen im Programm vermittelt wird.

*Grafik I.8: Programmeffekte (Coaching) auf gruppierte Determinanten des Sucherfolgs über die Stellensuchdauer (Intervalle in Monaten auf Horizontalachse) – Selektion 1*

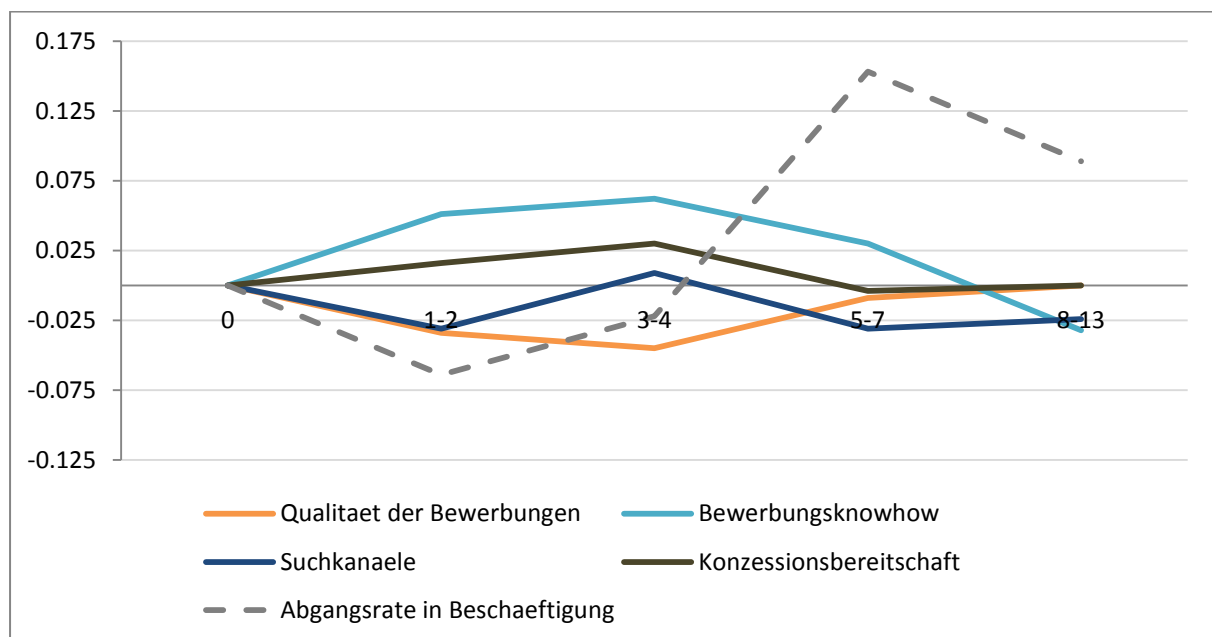


In den ersten 3 Monaten nach der Teilnahme ist die Abgangsrate in Beschäftigung deutlich höher als in der Kontrollgruppe. Die Erwartungen bezüglich Jobchancen und Löhne werden im Vergleich zur Kontrollgruppe deutlich stärker nach unten angepasst. Der positive Effekt auf das Bewerbungsknowhow hält weiter an. Dieses Ergebnis war in der ausgewählten Einzeldeterminante noch nicht sichtbar. Bewerbungszahl und Motivation zur Stellensuche sind hingegen geringer als in der Kontrollgruppe zu diesem Zeitpunkt. Die Programmteilnehmer sind jedoch trotzdem zufriedener mit der Stellensuche als die Kontrollgruppe. Die deutlich

höhere Abgangsrate in Beschäftigung bei gleichzeitig deutlich niedrigerer Bewerbungszahl scheint dafür zu sprechen, dass sich die STES gezielter auf erfolgversprechendere, besser zu ihrem Profil passende Stellen bewerben.

Die Abgangsrate der Programmteilnehmer in Beschäftigung ist auch längerfristig deutlich höher als in der Kontrollgruppe. Die Anpassung der Erwartungen nach unten fällt in dieser Phase im Vergleich zur Kontrollgruppe jedoch geringer aus, vermutlich weil die Erwartungen bereits in den Vorperioden deutlich nach unten korrigiert wurden, während dies in der Kontrollgruppe erst nach langer erfolgloser Suche geschieht. Der Reservationslohn wird nun reduziert, in der Kontrollgruppe steigt er dagegen leicht. Bewerbungszahl und Motivation zur Stellensuche fallen stärker als in der Kontrollgruppe und erstmals sinkt auch die Zufriedenheit mit der Stellensuche im Vergleich zur Kontrollgruppe. Die direkte Motivationswirkung des Coachings scheint jenseits von 3 Monaten auszulaufen. Der programminduzierte Sucherfolg hält hingegen an.

*Grafik I.9: Programmeffekte (Coaching) auf gruppierte Determinanten des Sucherfolgs über die Stellensuchdauer (Intervalle in Monaten auf Horizontalachse) – Selektion 2*



Wie aus Tabelle I.9 ersichtlich wird, unterscheiden sich die Programmeffekte für pessimistische und optimistische STES nur wenig. Die Antizipationseffekte fallen bei pessimistischen STES etwas weniger stark aus. Bei optimistischen STES steigt die Zufriedenheit mit der Stellensuche stärker, die negativen Effekte auf die Motivation zur Stellensuche nach dem Programm sich jedoch ebenfalls höher.



Tabelle I.9: Mittlere Programmeffekte (Coaching) für Pessimisten und Optimisten

Determinanten	Alle Perioden zusammen	Antizipation	Teilnahme	Bis 90 Tage danach	Mehr als 90 Tage danach
Mittlere Suchdauer in Monaten	1-13	1-2	3-4	5-7	8-13
Pessimisten					
Erwartete Jobchancen	-0.034***	-0.066***	-0.078***	-0.022*	0.021*
Erwarteter Lohn	-0.018	-0.030*	0.005	-0.054**	0.010
Reservationslohn	0.006	0.023*	0.026	0.020	-0.045***
Anzahl Bewerbungen	-0.111***	-0.104***	-0.142***	-0.126***	-0.073**
Qualität der Bewerbungen	-0.016	-0.021	-0.043*	-0.012	0.011
Bewerbungsknowhow	0.027***	0.051***	0.062***	0.035**	-0.031**
Suchkanäle	-0.017***	-0.027***	0.009	-0.035***	-0.021***
Konzessionsbereitschaft	0.010***	0.015*	0.028***	0.006	-0.004
Motivation	-0.016***	-0.039***	0.036***	-0.023*	-0.043***
Selbstvertrauen	-0.001		0.009	-0.011	-0.002
Zufriedenheit mit Stellensuche	0.016	0.028*	0.053**	0.013	-0.032
Abgangsrate in Beschäftigung	0.039**	-0.081***	0.000	0.150***	0.086***
Benutzte Parameter	2211	318	631	631	631
Optimisten					
Erwartete Jobchancen	-0.038***	-0.088***	-0.067***	-0.044***	0.034**
Erwarteter Lohn	-0.012	-0.075***	-0.002	-0.074**	0.103***
Reservationslohn	0.004	0.019	0.015	0.025	-0.042*
Anzahl Bewerbungen	-0.115***	-0.132***	-0.126***	-0.120***	-0.083**
Qualität der Bewerbungen	-0.024	-0.048**	-0.031	-0.011	-0.007
Bewerbungsknowhow	0.025***	0.044***	0.069***	0.028	-0.036**
Suchkanäle	-0.020***	-0.035***	0.004	-0.024***	-0.035***
Konzessionsbereitschaft	0.006	0.019*	0.028***	-0.016*	0.003
Motivation	-0.040***	-0.079***	0.033**	-0.054***	-0.069***
Selbstvertrauen	0.002	-0.003	0.010	-0.011	0.010
Zufriedenheit mit Stellensuche	0.049***	0.092***	0.078**	0.056*	-0.030
Abgangsrate in Beschäftigung	0.040*	-0.041	-0.047	0.165***	0.083**
Benutzte Parameter	2231	341	628	632	630

Anmerkung: Effekte relativ zur Basisperiode am Beginn der Stellensuche in Standardabweichungen. \*\*\*/\*\*/\* bezeichnet die Signifikanz auf dem 1/5/10%-Niveau.

Wie in 3.1.2 diskutieren wir zum Schluss nun summarisch, wie sich die ermittelten Programmwirkungen unterscheiden, je nach Eigenschaften der STES. Wir betrachten wiederum die in 2.2.3 erwähnten sieben weiteren Gruppeneinteilungen.

- *Frauen/Männer*: Es zeigt sich, dass es durch das Coachingprogramm anscheinend gelingt, die geringere Anpassungswilligkeit der Männer zu korrigieren. So wird bei den Männern eine Anpassung der Erwartungen bezüglich Jobchancen und Löhnen bereits direkt nach dem Programmende erreicht und die Konzessionsbereitschaft steigt langfristig im Gegensatz zur Kontrollgruppe.

- *Alter (unter/ab 55 Jahre)*: Hierzu zeigt sich, dass die gefundenen kurzfristigen positiven Wirkungen auf Motivation und Konzessionsbereitschaft (während Teilnahme) hauptsächlich bei den STES von 55 Jahren oder älter auftreten. Umgekehrt ist die Reduktion der (zu) optimistischen Erwartungen hinsichtlich Jobchancen deutlich stärker unter den STES, die jünger als 55 Jahre alt sind.
- *Vermittelbarkeit (mittel/schwer)*: Das Bewerbungsknowhow wird vor allem bei STES der mittleren Stufe der Vermittelbarkeit verbessert. Die Korrektur der Erwartungen nach unten sowie die positiven Effekte auf die Konzessionsbereitschaft und die Motivation während der Teilnahme am Coachingprogramm scheinen sich hingegen primär auf die schwer vermittelbaren STES zu beschränken.
- *Arbeitslosigkeitserfahrung (erstmal/wiederholt in den letzten 3 Jahren)*: Die positiven Wirkungen auf die Konzessionsbereitschaft und die Motivation zur Stellensuche während der Teilnahme fokussieren sich auf erstmals arbeitslose STES. Wiederholt arbeitslose STES passen während der Teilnahme vor allem Ihre Erwartungen stärker nach unten an. Nach der Teilnahme zeigen sich hier jedoch keine Effekte mehr und die Motivation zur Stellensuche sinkt nach längerer erfolgloser Stellensuche deutlich stärker als in der Vergleichsgruppe der erstmals arbeitslosen STES. Letztere passen ihre Reservationslohns-Ansprüche in der späteren Suchphase deutlicher nach unten an.
- *Vorheriger Beschäftigungsgrad (100%/weniger)*: Für ehemals vollzeitbeschäftigte STES wird ersichtlich, dass durch die Programmteilnahme der Reservationslohn längerfristig deutlich sinkt. Die Konzessionsbereitschaft in anderen Dimensionen nimmt dagegen ab. Bei ehemals teilzeitbeschäftigten STES, die am Programm teilnehmen, wird der Reservationslohn im Vergleich zur Kontrollgruppe nicht reduziert, er steigt sogar. Sie reduzieren ihre Erwartungen bezüglich Jobchancen und Lohn in den drei Monaten nach dem Coaching deutlich mehr als die ehemals Vollzeitbeschäftigten.
- *Letzter Lohn ( $\leq$  Median/ $>$  Median)*: Hier zeigt sich, dass die beschriebenen „Attraktivitätseffekte“ in der Antizipationsphase primär bei schlechter verdienenden STES auftreten. Ihre Abgangsrate in Beschäftigung und Motivation zur Stellensuche ist deutlich geringer als in der Kontrollgruppe, während dies für die besser verdienenden STES nur wenig der Fall ist. Diese reduzieren in der Antizipationsphase vor allem ihre Erwartungen und erhöhen ihre Konzessionsbereitschaft, sind aber auch deutlich zufriedener mit der Stellensuche. Während und nach dem Programm verändern die teilnehmenden besser

verdienenden STES ihr Verhalten im Vergleich zur Kontrollgruppe kaum. Trotzdem ist der Effekt des Coachings auf die Abgangsrate in Beschäftigung in dieser Gruppe deutlich höher als bei den schlechter verdienenden STES. Und dies obwohl die schlechter Verdienenden ihre Erwartungen während des Programms weiter korrigieren und ihre Konzessionsbereitschaft erhöhen.

- *Verfügbarkeit für neue Stelle (innert 14 Tagen/später):* Bei den direkt verfügbaren STES treten die Antizipationseffekte besonders stark auf. Dies ist insofern wenig überraschend, als diese STES aufgrund ihrer sofortigen Verfügbarkeit mehr Möglichkeiten zum Abgang aus Arbeitslosigkeit haben. Die nutzen sie auch, wie ihre besonders hohe Abgangsrate in Beschäftigung zeigt. Eine Reduktion der Suchbemühungen und -motivation sowie der Lohnerwartungen wirkt sich in dieser Gruppe daher besonders stark aus. Die direkten Programmeffekte unterscheiden sich ebenfalls. Bei den sofort verfügbaren STES erhöht das Programm im Wesentlichen die Konzessionsbereitschaft. Interessanterweise ist dies auch die einzige Gruppe, in der die Abgangsrate in Beschäftigung nur kurzfristig erhöht wird. Mehr als 90 Tage nach der Teilnahme zeigen sich keine Effekte mehr. Bei den erst später verfügbaren STES werden die Erwartungen bezüglich Jobchancen nach unten korrigiert und das Bewerbungsknowhow wird verbessert. Langfristig zeigen sich negative Effekte auf die Motivation dieser STES.

Insgesamt scheint sich das Coachingprogramm über eine Verbesserung des Bewerbungsknowhows, eine frühzeitige Korrektur der Erwartungen hinsichtlich Jobchancen und Löhnen, eine Erhöhung der Konzessionsbereitschaft und der Motivation zur Stellensuche sowie längerfristig durch eine Reduktion des Reservationslohns positiv auf die Abgangsrate in Beschäftigung auszuwirken. Ausserdem führt das Coaching dazu, dass sich die STES gezielter auf erfolgversprechendere, besser zu ihrem Profil passende Stellen bewerben. Allerdings gelingt dies nicht bei allen Typen von STES gleichermassen. Einige Gruppen von STES scheinen nur in bestimmten Dimensionen auf das Programm anzusprechen. Bei der Ausgestaltung und dem Einsatz von gezielten arbeitsmarktlichen Massnahmen ist es deshalb wichtig, diese Erkenntnisse zu berücksichtigen. Wir werden im Schlussteil dieses Berichts zu den Implikationen für die Arbeitsmarktpolitik darauf zurückkommen.

### 3.3 Welche potenziellen Determinanten beeinflussen den Sucherfolg?

Abschliessend wird direkt der Zusammenhang zwischen der Abgangsrate in Beschäftigung und den potenziellen Determinanten des Sucherfolgs untersucht. Ziel ist es herauszufinden, welche Determinanten besonders grossen Einfluss auf die Abgangsrate haben und somit besonders als Ansatzpunkte für mögliche neu gestaltete arbeitsmarktliche Massnahmen geeignet wären. Hierzu werden die Periodenkoeffizienten der Abgangsrate in Beschäftigung auf die Periodenkoeffizienten ausgewählter Masse einzelner potenzieller Determinanten regressiert. Die Periodenkoeffizienten messen dabei die Veränderungen gegenüber der jeweiligen Vorperiode und es wird sowohl die Kontrollgruppe als auch die Programmgruppe verwendet. Die resultierenden geschätzten Koeffizienten zeigen die (partielle) Korrelation der Zeitdynamik der jeweiligen Determinante mit jener der Abgangsrate in Beschäftigung auf, gegeben, dass die übrigen Determinanten konstant gehalten werden. Kurz gesagt wird also untersucht, in welchem statistischen Ausmass ein Zusammenhang besteht zwischen der zeitlichen Entwicklung der Determinante und jener des Sucherfolgs. Die Ergebnisse sind in Tabelle I.10 enthalten.

*Tabelle I.10: Korrelation mit der Abgangsrate in Beschäftigung*

Variable	Koeffizient
Schlechte Jobchancen relativ zu vergleichbaren Personen (STES)	0.025
Erwartet geringeren Lohn als vorher (STES)	0.324***
Reservationslohn/letzter Lohn (STES)	-0.304**
Anzahl Bewerbungen	0.337***
Anzahl Bewerbungen mit grossen oder intakten Chancen (PB)	0.178
Bewerbungsknowhow schlecht (PB)	-0.016
Anzahl genutzter Suchkanäle (STES)	-0.121
Bereitschaft zum Branchenwechsel hoch (PB)	0.104
Bereitschaft zum Pendeln hoch (PB)	0.443***
Bereitschaft zum Umzug hoch (PB)	0.006
Motivation zur Stellensuche hoch (STES)	0.233**
Selbstvertrauen hoch (PB)	0.146**
Zufrieden mit Stellensuche (STES)	0.202*

Anmerkung: In Klammern wird angezeigt, ob die Information aus der Befragung der STES oder der PB stammt. \*\*\*/\*\*/\* bezeichnet die Signifikanz auf dem 1/5/10%-Niveau.

Es zeigt sich, dass, wie bereits vermutet, die Erwartungen hinsichtlich der Jobchancen keine wichtige – oder zumindest keine direkte – Rolle für den Sucherfolg spielen. Entscheidend sind neben der Bewerbungszahl vor allem die Lohnerwartungen und der Reservationslohn. Pessimistischere Erwartungen hinsichtlich des Lohnes stehen in einem positiven Zusammenhang mit der Abgangsrate in Beschäftigung, während ein höherer Reservationslohn in Über-

einstimmung mit der ökonomischen Theorie die Abgangsrate reduziert. Eine hohe Konzessionsbereitschaft, insbesondere die Bereitschaft auch einen längeren Arbeitsweg in Kauf zu nehmen, sowie eine hohe Motivation zur Stellensuche sind ebenfalls entscheidend für den Sucherfolg. Ein hohes Selbstvertrauen und Zufriedenheit mit der Stellensuche wirken sich ebenfalls positiv auf die Abgangsrate in Beschäftigung aus. Die Bewerbungsqualität (Bewerbungschancen) korreliert ebenso positiv mit der Abgangsrate, die Korrelation ist jedoch deutlich geringer und nicht signifikant. Das Bewerbungsknowhow scheint dagegen überhaupt keinen Einfluss auf die Abgangsrate zu haben. Eine mögliche Schlussfolgerung daraus ist, dass die diesbezügliche Einschätzung der PB nicht sehr zuverlässig ist. Dies würde gegebenenfalls auch erklären, warum die Beurteilung des Bewerbungsknowhows über die Dauer der Stellensuche so stark schwankt. Die Anzahl genutzter Suchkanäle korreliert negativ aber nicht signifikant mit der Abgangsrate. Dies kann ein Indiz dafür sein, dass eine zielgerichtete Suche über besonders erfolversprechende Suchkanäle eher zum Erfolg führt als eine breite Suche nach dem Giesskannenprinzip über alle möglichen Kanäle.

Die Zusammenhänge in Tabelle I.10 zeigen, dass die *Einstellungen der STES den Sucherfolg entscheidend beeinflussen* und deshalb stärker in den Fokus arbeitsmarktlichen Massnahmen und Beratungsinterventionen gerückt werden sollten. Die Resultate geben Aufschluss darüber, in welchen Bereichen Interventionen besonders lohnenswert sind. Darüber hinaus erklären sie, warum sich ein Programm der Art des hier untersuchten Coachingprogramms so positiv auf die Abgangsrate in Beschäftigung auswirkt. Denn es beeinflusst genau jene Determinanten des Sucherfolgs, welche für die Zielgruppe besonders einflussreich sind, nämlich die Lohnerwartungen, den Reservationslohn, die Konzessionsbereitschaft und die Motivation zur Stellensuche. Das Coachingprogramm kann deshalb als Vorbild dienen für eine effektive AMM, die hauptsächlich die Einstellungen der STES verändert.

# Teil II

---

## *Interaktionen zwischen Erwartungen, Suherfolg und ausgewählten Instrumenten der Aktiven Arbeitsmarktpolitik: Eine Analyse auf Basis der WiAMM-Daten von für den Kanton Zürich*

### 1. Motivation

Michael Morlok hat im Rahmen seiner Dissertation (Morlok 2010) Daten über die erwarteten Chancen eine Stelle zu finden sowie über die Lebenszufriedenheit von STES erhoben und diese mit den AVAM-/ASAL-Daten verknüpft (sogenannte WiAMM-Daten). Die Befragten waren Teil des üblichen Betreuungsprozesses in einem RAV in Zürich mit entsprechendem Einsatz der Instrumente des AVIG. Die AVAM-/ASAL-Daten ermöglichen es dabei, für die befragten Personen den Einsatz folgender Instrumente zu untersuchen:<sup>15</sup>

*Tabelle II.1: Untersuchte Instrumente in den AVAM-/ASAL-Daten*

Instrument	Beschreibung	Gesetzesgrundlage
Basisprogramm	Standortbestimmung	Art. 60 AVIG
Bildungsmassnahme	Kurse zur Schliessung von Bildungslücken	Art. 60 AVIG
Beschäftigungsmassnahme	Programme zur vorübergehenden Beschäftigung, Berufspraktika, Motivationssemester	Art. 64a AVIG
Zwischenverdienst	Ersatz des Verdienstauffalls	Art. 24 AVIG
Androhung Sanktion	Meldung der Verletzung von Anspruchsvoraussetzungen	Art. 30 AVIG
Verhängung Sanktion	Einstellung der Anspruchsberechtigung	Art. 30 AVIG

Im Gegensatz zu den Daten aus dem Aargauer Coaching-Experiment ist es daher möglich, direkt die Wirkung dieser Instrumente der Aktiven Arbeitsmarktpolitik auf die Erwartungen und Zufriedenheit der STES sowie die Abgangsrate in Beschäftigung zu untersuchen.

---

<sup>15</sup> Weitere Massnahmen, die in den Daten enthalten sind, aber aufgrund methodischer Probleme nicht analysiert werden, sind die sogenannten speziellen Massnahmen (Art. 65-71 AVIG): Einarbeitungszuschüsse, Ausbildungszuschüsse, Pendlerkosten- und Wochenaufenthalterbeiträge, Unterstützung zur Förderung selbständiger Erwerbstätigkeit.

## 2. Daten

### 2.1 Ausgangslage

Die WiAMM-Daten enthalten STES, die zwischen dem 1. Juli 2007 und dem 31. März 2008 in einem RAV in Zürich registriert waren (Morlok 2010). Somit sind die Bestände an STES in diesem Zeitraum und nicht ausschliesslich die Neueintritte enthalten. Wie Tabelle II.2 dokumentiert, sind dadurch STES mit langen Suchdauern überrepräsentiert. Darüber hinaus führt dies dazu, dass bei nahezu allen Personen, die vor 2007 registriert waren, bei Beginn der Befragungen bereits ein Instrument zum Einsatz gekommen war. Vergleichspersonen ohne Instrumenteneinsatz stehen für diesen Zeitraum deshalb so gut wie nicht zur Verfügung. Es gibt nur 9 Personen, die vor 2007 in Arbeitslosigkeit eingetreten sind, und bei denen noch kein ein Instrument zum Einsatz gekommen war. Daher sind mit diesen Daten prinzipiell nur Analysen für Personen möglich, die sich ab dem 1. Januar 2007 registriert haben. Die entsprechenden Fallzahlen sind in Tabelle II.2 grau unterlegt. Für einige Instrumente sind die verbleibenden Fallzahlen immer noch zu gering für herkömmliche Analysen (Basisprogramme, Bildungsmassnahmen, Beschäftigungsmassnahmen). Nur drei Instrumente können mit den üblichen Verfahren evaluiert werden: Zwischenverdienste sowie die Androhung und Verhängung von Sanktionen (Einstellung von Taggeldern). Aber auch hier sind die Fallzahlen insgesamt relativ klein.<sup>16</sup> Im folgenden Kapitel entwickeln wir deshalb eine Methode, die dennoch Analysen erlaubt.

*Tabelle II.2: Fallzahlen und mittlere Suchdauer nach Eintrittsjahr*

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Basisprogramm	1	2	2	13	75	33
Bildungsmassnahme	0	1	2	19	59	12
Beschäftigungsmassnahme	0	0	1	14	54	5
Zwischenverdienst	1	2	5	33	137	149
Androhung Sanktion	1	1	1	10	63	108
Verhängung Sanktion	1	1	3	11	97	202
Kein Instrument	0	0	0	1	8	462
Mittlere Suchdauer (Monate)	69	53	39	28	19	7

Anmerkung: Jeweils erstes Instrument des jeweiliges Typs im Suchspell oder kein Instrument im Suchspell bzw. bis Zensierung am 31.12.2007. Suchdauer: Zeit bis Abmeldung bzw. Zensierung am 30.06.2008.

Für die im Datensatz enthaltenen Personen stehen die üblichen Informationen aus dem AVAM und ASAL bis Ende 2007 zur Verfügung. Abmeldungen sind bis einschliesslich Juni

<sup>16</sup> Anhang E.1 zeigt die Ergebnisse der Analysen, die mit den originalen WiAMM-Daten möglich sind. Diese haben aufgrund der geringen Anzahl an Personen, bei denen eines der drei analysierbaren Instrumente eingesetzt wurde, rein illustrativen Charakter.

2008 erfasst. Diese Daten wurden von Michael Morlok durch Daten aus Befragungen im Zeitraum Juli 2007 bis März 2008 ergänzt. Den STES wurden zu Beginn der regelmässig mit dem PB stattfindenden Beratungsgespräche folgende zwei Fragen gestellt:

*„Wie hoch schätzen Sie Ihre Chancen ein, im nächsten Monat eine Stelle zu finden?“*

*(Antwort von 0 = keine Chance bis 10 = sehr gute Chancen)*

*„Ganz allgemein gefragt – wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Leben?“*

*(Antwort von 0 = gar nicht zufrieden bis 10 = sehr zufrieden)*

Die STES wurden zwischen 1 und 9 Mal befragt, im Durchschnitt 2.7 Mal (Morlok 2010, S. 63). Wir setzen die Befragungszeitpunkte in Bezug zur Suchdauer und zum Zeitpunkt des Instrumenteneinsatzes. Dies ermöglicht erstens zu untersuchen, wie sich Erwartungen und Zufriedenheit mit zunehmender Suchdauer ohne Instrumenteneinsatz verändern. Zweitens kann analysiert werden, ob sich die Erwartungen und Zufriedenheit von Personen vor, während und nach dem Einsatz eines bestimmten Instruments im Vergleich zu Personen, bei denen kein Instrument zum Einsatz kam, verändern. Drittens erlauben die Daten zu testen, ob sich die Suchdauerabhängigkeit und Wirkung der Instrumente danach unterscheidet, ob die STES anfänglich eher pessimistisch oder optimistisch hinsichtlich ihrer erwarteten Jobchancen sind.

Es ist wichtig darauf hinzuweisen, dass sich die Art der Messung von Erwartungen und Zufriedenheit von derjenigen im Aargauer Coaching-Experiment unterscheidet. Dort wird nach der erwarteten Interviewzahl gefragt sowie nach einer Einschätzung der Jobchancen relativ zu vergleichbaren STES. In den WiAMM-Daten wird dagegen direkt nach einer Einschätzung der Chance eine Stelle zu finden gefragt. Hinsichtlich der Zufriedenheit ist in den WiAMM-Daten die allgemeine Lebenszufriedenheit erfasst, in den Coachingdaten dagegen die Zufriedenheit mit der Stellensuche. Die Ergebnisse sind somit nicht direkt vergleichbar.

## 2.2 Optimale Datenausnutzung durch Extrapolation

Um trotz geringer Fallzahlen Analysen zu ermöglichen und die vorhandenen Befragungsdaten optimal auszunutzen, verwenden wir eine Extrapolationsmethode. Diese beruht darauf, dass es sich bei den von Michael Morlok befragten Personen um Auszüge aus einer grösseren Population von STES handelt. Daher sollten für jede befragte Person andere STES existieren, welche hinsichtlich ihrer Charakteristika und Suchdauer identisch bzw. sehr ähnlich sind. Wir nutzen dabei aus, dass die realisierte Suchdauer das Ergebnis einer Vielzahl von Faktoren ist, welche das Suchverhalten und den Sucherfolg der STES beeinflussen. Diese Determinanten



umfassen zum einen in den administrativen Daten beobachtbare Faktoren wie Alter, Geschlecht, Bildung, Qualifikation, Branche, Nationalität, frühere Arbeitslosigkeitserfahrung, Vermittelbarkeit usw. Wie die Analyse der Coachingdaten gezeigt hat, spielen jedoch auch andere, nicht in den administrativen Daten beobachtbare Faktoren eine Rolle wie beispielsweise die Erwartungen, Motivation, Einstellungen und Konzessionsbereitschaft der STES. Mit der realisierten Suchdauer beobachten wir jedoch das Ergebnis des Zusammenspiels all dieser Determinanten, sowohl der beobachtbaren als auch der unbeobachtbaren. Das vorgeschlagene Extrapolationsverfahren basiert auf der Annahme, dass bei gleicher beobachteter realisierter Suchdauer bis zum Abgang in Beschäftigung und einer Vielzahl gleicher wichtiger beobachtbarer Charakteristika der STES sich die verbleibenden unbeobachtbaren Determinanten der Suchdauer ebenfalls nicht systematisch unterscheiden sollten.

Diese Annahme ist dann am plausibelsten, wenn für die Extrapolation Personen aus exakt dem gleichen RAV und der gleichen Periode verwendet werden. Dies ist hier jedoch nicht möglich, da in den WiAMM-Daten die gesamte Eintritts- bzw. Bestandskohorte eines bestimmten Zeitraums in einem bestimmten RAV befragt wurde. Wir extrapolieren daher auch in andere RAV im Kanton Zürich und verwenden für Personen mit Instrumenteneinsatz auch Zeiträume vor 2007, beschränken uns aber auf den relativ kurzen Zeitraum von 2005-2007 (wie in den Ausgangsdaten). Dieses Vorgehen ist dann relativ unproblematisch, wenn sich das Verhalten der STES in anderen RAV des Kantons Zürich und den früheren Zeiträumen nicht fundamental von dem der befragten Personen unterscheidet. Dies scheint angesichts der Grösse des Kantons Zürich, des kleinen Anteils stark ländlich geprägter RAV und der relativ stabilen wirtschaftlichen Entwicklung im betrachteten (kurzen) Zeitraum plausibel.

Bei Gültigkeit der Annahme können die Befragungsdaten wie folgt extrapoliert werden: Für jede befragte Person werden in den administrativen Daten Personen mit gleicher realisierter Suchdauer und gleichen beobachtbaren Determinanten dieser Suchdauer gesucht. Diesen Personen wird dann der gleiche Wert der Jobchancen- und der Zufriedenheitsvariable zugewiesen wie jener der tatsächlich befragten Person. Existieren für eine Person in den administrativen Daten mehrere vergleichbare befragte Personen, wird ein gewichtetes Mittel über die jeweiligen Werte dieser Personen gebildet. Die Gewichtung wird dabei auf Basis eines Ähnlichkeitsmasses bestimmt. Je ähnlicher die befragte Personen und die Person in den administrativen Daten sind, desto grösser ist das Gewicht dieser Person bei der Bestimmung des gewichteten Mittels der Befragungsdaten. Wie dieses sogenannte Matching von befragten Per-

sonen und den Personen in den administrativen Daten konkret erfolgt, ist in Anhang B ausführlich beschrieben.

Aufgrund der grossen Fallzahlen in den administrativen Daten hat das Matchingverfahren einerseits zur Folge, dass für fast alle Befragten mehrere vergleichbare Personen zur Verfügung stehen, so dass die Beobachtungszahlen in den imputierten Daten deutlich grösser sind als in den ursprünglichen Befragungsdaten. Andererseits führt die Verwendung gewichteter Mittel über die Daten mehrerer Befragter dazu, dass mehr Variation in den imputierten Befragungsdaten zur Verfügung steht, die ausgenutzt werden kann. Diese wurde in einem Verfahren generiert, welches die Befragungsdaten ohne Annahmen über funktionale Formen und lokal in einer relativ engen Umgebung um den jeweiligen Befragten mittels eines Masses für die Ähnlichkeit der Personen extrapoliert.

Insgesamt wurden in den administrativen Daten 36115 zu den befragten Personen vergleichbare Personen gefunden. Dies beinhaltet auch eine relativ grosse Zahl an Personen, bei denen eines der in Tabelle II.1 aufgeführten Instrumente des AVIG zum Einsatz kam. Ein Vorteil der imputierten Daten ist einerseits, dass auch die Personen aus Eintritten in Arbeitslosigkeit *vor 2007* verwendet werden können. Für diese Personen lassen sich Vergleichspersonen konstruieren, indem die Befragungsdaten der Personen ohne Instrumenteneinsatz in den WiAMM-Daten, die fast ausschliesslich *nach 2006* in Arbeitslosigkeit eingetreten sind, auf vergleichbare Personen extrapoliert werden, die *vor 2007* in Arbeitslosigkeit eingetreten sind. Andererseits hat dies zusammen mit der Multiplikatorfunktion des Matchings von Befragungs- und administrativen Daten zur Folge, dass die Fallzahlen in den imputierten Daten nun gross genug sind, um aussagekräftige Analysen durchzuführen. Insbesondere erlauben sie nun auch Basisprogramme evaluieren. Ausserdem kann nun erstmals untersucht werden, ob sich die Wirkung der Instrumente sowie die Entwicklung von Erwartungen, Lebenszufriedenheit und Abgangsrate in Beschäftigung mit fortschreitender Suchdauer für anfänglich optimistische und pessimistische STES unterscheidet.

Der Nutzen des entwickelten Extrapolationsverfahrens beschränkt sich nicht nur auf die WiAMM-Daten. Prinzipiell kann es immer dann zum Einsatz kommen, wenn beispielsweise aus Kostengründen nur eine relativ kleine Stichprobe von Personen befragt werden kann. Das Extrapolationsverfahren ermöglicht dann, diese Daten optimal auszunutzen und trotz kleiner Fallzahlen in der Befragung belastbare Ergebnisse auch in kleinen Unterstichproben zu erhalten. Zur Illustration haben wir dieses Verfahren auch mit den Coachingdaten zur Analyse der

Determinanten des Sucherfolgs in der Kontrollgruppe eingesetzt. Das spezifische Vorgehen sowie die Ergebnisse sind in Anhang C enthalten.

### 3. Veränderung von Erwartungen, Zufriedenheit und der Abgangsrate in Beschäftigung mit zunehmender Suchdauer

#### 3.1 Vorgehen

Analog zur Analyse der Daten aus dem Coaching-Experiment wird zunächst untersucht, wie sich Erwartungen, Zufriedenheit und die Abgangsrate in Beschäftigung mit zunehmender Suchdauer ohne Einsatz spezifischer arbeitsmarktpolitischer Instrument verändern. Hierzu werden Personen betrachtet, bei denen bis zum Ende des Beobachtungszeitraums (31.12.2007) kein solches Instrument zum Einsatz kam. Im Gegensatz zu den Coachingdaten, wo Teilnahme und Nichtteilnahme am Coaching randomisiert wurden, sind diese Personen jedoch eine selektive Untergruppe aller STES. Um sicherzustellen, dass die Analysen auf Basis dieser Personen trotzdem für alle STES repräsentativ sind, wird ein sogenannter Matching-Ansatz verwendet. Für jede Person, bei der mindestens ein Instrument angewendet wurde, werden Personen ohne Instrumenteneinsatz gesucht, die dieser hinsichtlich aller beobachtbaren Charakteristika möglichst ähnlich sind. Diese werden dann verwendet, um die unbeobachtbaren, sogenannten kontrafaktischen Ergebnisvariablen ohne Instrumenteneinsatz zu konstruieren: Mit Hilfe vergleichbarer Personen ohne Instrumenteneinsatz werden für jede Person, bei der ein Instrument zum Einsatz kam, die Erwartungen, Zufriedenheit und Abgangsrate in Beschäftigung berechnet, die sich ohne Einsatz des Instruments ergeben hätten. Das Vorgehen ist dabei sehr ähnlich wie das Matching im Extrapolationsverfahren und ist in Anhang D.1 ausführlich beschrieben.

Die Analyse der Suchdauerabhängigkeit erfolgt analog zu den Untersuchungen der Kontrollgruppe in den Aargauer Coachingdaten. Die drei interessierenden Variablen – Selbsteinschätzung der Chance im nächsten Monat eine Stelle zu finden, Lebenszufriedenheit und Abgangsrate in Beschäftigung – werden jeweils auf Indikatorvariablen für die Suchdauer regressiert. Dabei wird zusätzlich für die beobachtbaren Charakteristika kontrolliert, welche auch für das Matching verwendet wurden, um der Selektion in Beschäftigung Rechnung zu tragen. Die Schätzgleichung sieht daher wie folgt aus:

$$o_j(t, x) = \tau_0 + \sum_{t=1}^T \tau_t 1(\tilde{t}_j \geq t) + \sum_{m=1}^M \beta_m x_{m,j} + u_j$$

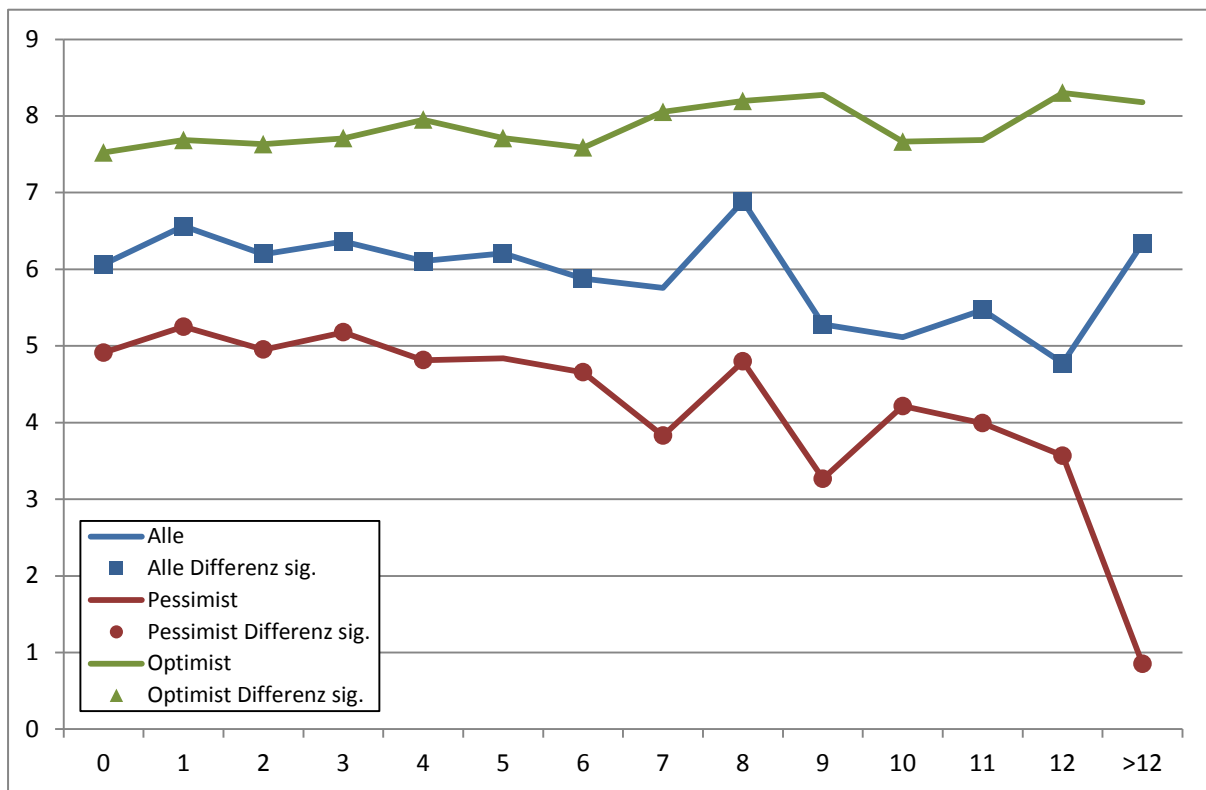
Die Koeffizienten  $\tau_t$  messen, wie sich beispielsweise die Erwartungen in Monat  $t$  der Stellensuche gegenüber dem Vormonat  $t-1$  verändert haben. Sie zeigen somit wie zuvor bei der Auswertung der Coachingdaten die relative Dynamik über den Suchspell.

### 3.2 Ergebnisse

Die Grafiken II.1-3 zeigen die Suchdauerabhängigkeit der erwarteten Chancen im nächsten Monat eine Stelle zu finden, der Lebenszufriedenheit sowie der Abgangsrate in Beschäftigung. Es werden sowohl die Ergebnisse für alle Personen als auch getrennt für optimistische und pessimistische STES ausgewiesen. Die Einteilung erfolgt auf Basis der zu Beginn der Stellensuche, also noch unbeeinflussten erwarteten Chancen im nächsten Monat eine Stelle zu finden. Als anfänglich pessimistisch werden jene STES klassifiziert, deren Erwartung zu Beginn der Stellensuche unter oder am Median über alle Personen liegt, als anfänglich optimistische STES jene, deren Erwartungen über dem Median liegen. Dargestellt ist die Suchdauerabhängigkeit nach Anzahl vollendeter Monate in Arbeitslosigkeit. Grafik II.1 zeigt das Niveau der erwarteten Chancen auf einer Skala von 0 = keine Chance bis 10 = sehr gute Chancen. Grafik II.2 zeigt das Niveau der Lebenszufriedenheit auf einer Skala von 0 = gar nicht zufrieden bis 10 = sehr zufrieden. Grafik II.3 zeigt die Abgangsrate in Beschäftigung. Symbole erscheinen auf den Linien, wenn die Veränderung gegenüber der Vorperiode statistisch signifikant auf den 5%-Niveau ist. Für die ersten 12 Monate der Arbeitslosigkeit sind die monatlichen Werte dargestellt. Für Suchdauern von mehr als 12 Monaten wird der Durchschnittswert ausgewiesen.

In Grafik II.1 zeigt sich, dass im Durchschnitt über alle Personen die erwarteten Chancen im nächsten Monat eine Stelle zu finden anfänglich steigen und dann monatlich mit wechselndem Vorzeichen der Veränderung schwanken. Dabei ist ab dem 3. Monat die Anpassung nach unten betragsmässig stets grösser als die vorherige Anpassung nach oben. Die negativen Anpassungen werden tendenziell mit zunehmender Suchdauer auch grösser. Insgesamt ergibt sich somit ein negativer Trend, um den die Erwartungen schwanken. Die monatlich wechselnden Vorzeichen hängen vermutlich mit dem Bewerbungszyklus aus neu versandten Bewerbungen und erhaltenen Absagen zusammen, da sich die Frage nach den Chancen jeweils direkt auf den nächsten Monat bezieht. Nach einer Suchdauer von mehr als 12 Monaten zeigt sich im Gegensatz zum vorherigen negativen Trend durchschnittlich ein Anstieg in den Erwartungen.

Grafik II.1: Suchdauerabhängigkeit der erwarteten Chancen im nächsten Monat eine Stelle zu finden



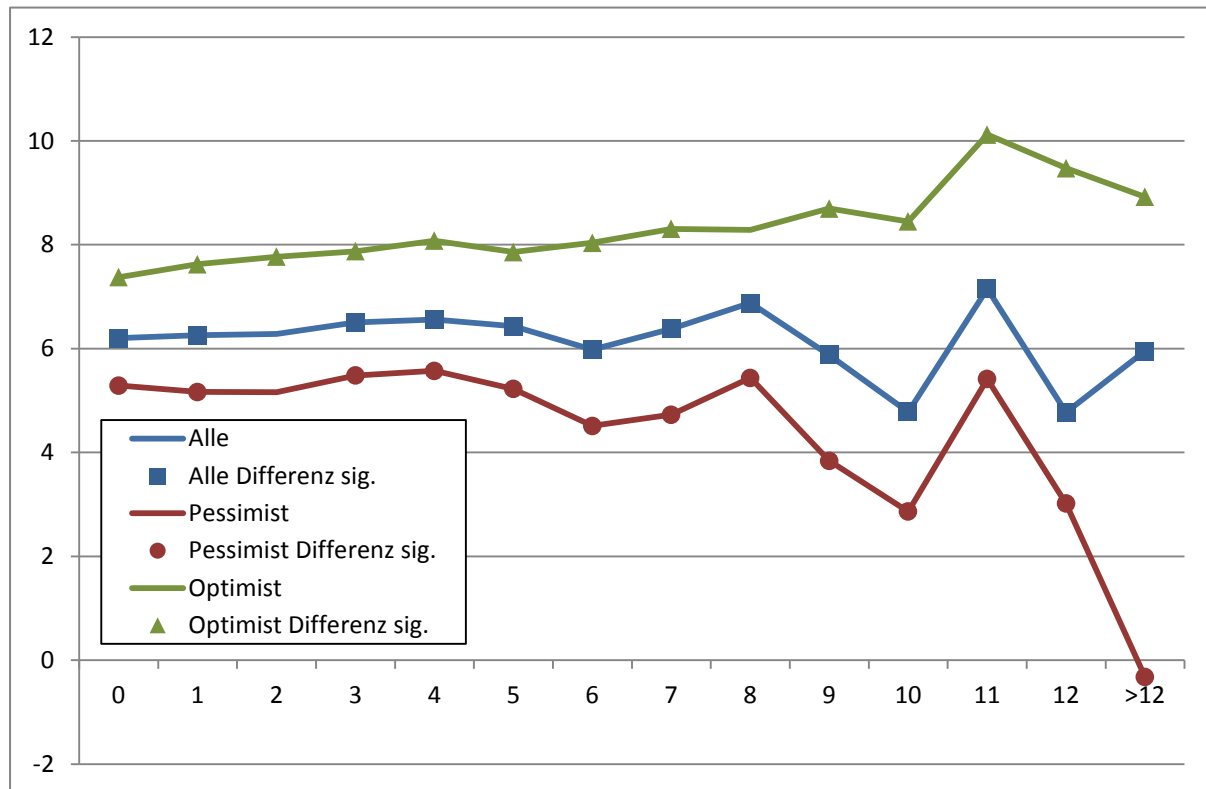
Anmerkung: X-Achse: Anzahl vollendeter Monate in Arbeitslosigkeit. Symbole erscheinen, wenn die Differenz zur Vorperiode mindestens auf dem 5%-Niveau signifikant sind. 120564 Beobachtungen, 63748 Pessimisten, 56816 Optimisten.

Beim Vergleich von anfänglich pessimistischen und anfänglich optimistischen STES zeigen sich interessante Unterschiede. Entsprechend der Definition von Pessimisten und Optimisten ist das Ausgangsniveau der erwarteten Jobchancen bei optimistischen STES höher als bei pessimistischen. Mit fortschreitender Suchdauer zeigt sich bei anfänglich pessimistischen STES bis zum 10. Suchdauermonat das gleiche Muster von abwechselnd positiven und negativen Veränderungen der erwarteten Jobchancen um einen negativen Trend auf wie zuvor. Ab dem 11. Suchdauermonat werden die Erwartungen dann stetig nach unten korrigiert. Der anfängliche Pessimismus verstärkt sich also tendenziell. Bei den anfänglich optimistischen STES schwanken die Erwartungen ebenfalls, die negativen Anpassungen sind jedoch betragsmässig geringer als die positiven, so dass sich insgesamt ein positiver Trend ergibt. Auch hier wird somit der anfängliche Optimismus tendenziell stärker.

Wie aus Grafik II.2 ersichtlich, steigt die Lebenszufriedenheit in den ersten 5 Monaten der Stellensuche leicht. In den nächsten 2 Monaten fällt sie dann und schwankt dann ebenfalls mit wechselndem Vorzeichen der Veränderung ungefähr im 2-Monatsrhythmus. Die Unterschiede zwischen anfänglich pessimistischen und optimistischen STES sind ähnlich wie zu-

vor: Pessimisten werden längerfristig tendenziell unzufriedener, Optimisten dagegen zufriedener. Interessant ist, dass optimistische STES bereits zu Beginn der Stellensuche zufriedener sind als pessimistische STES.

Grafik II.2: Suchdauerabhängigkeit der Lebenszufriedenheit



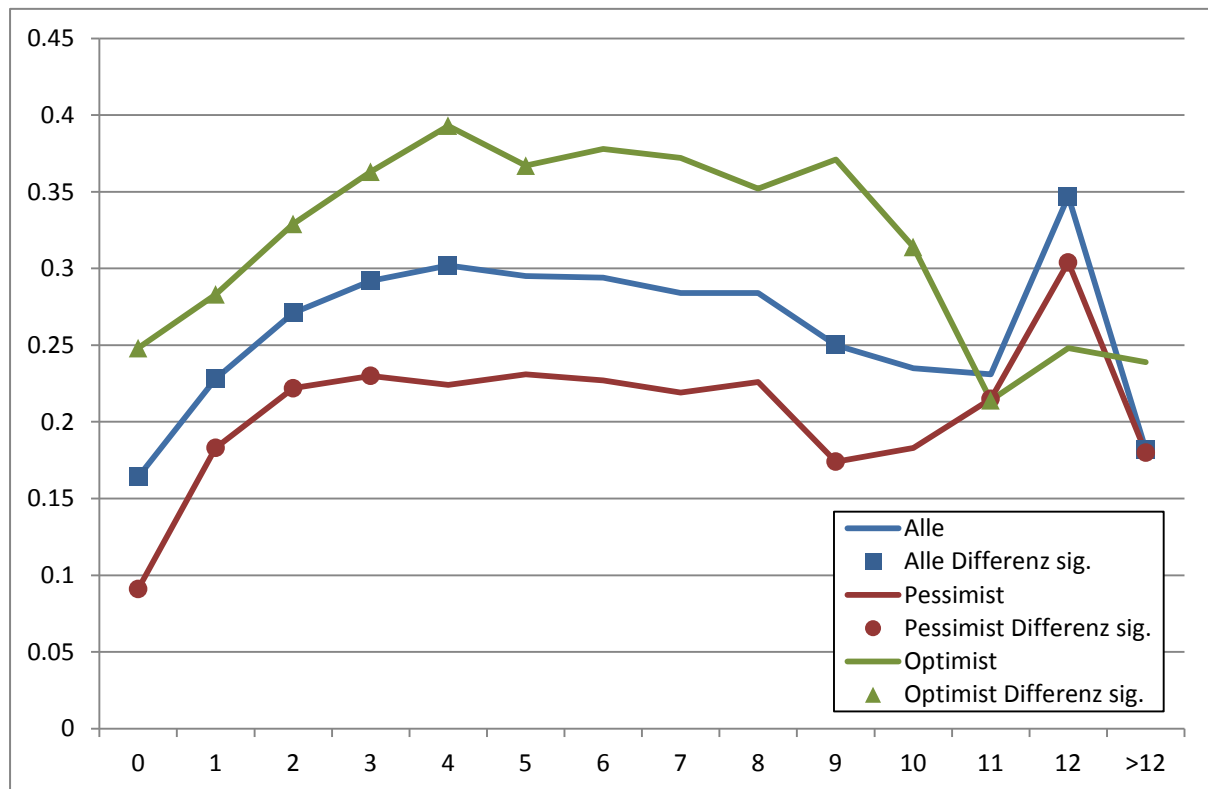
Anmerkung: X-Achse: Anzahl vollendeter Monate in Arbeitslosigkeit. Effekte relativ zur Vorperiode: die Referenzgruppe ist der erste Monat der Arbeitslosigkeit. Symbole erscheinen, wenn die Effekte mindestens auf dem 5%-Niveau signifikant sind. 120564 Beobachtungen, 63748 Pessimisten, 56816 Optimisten.

Die Abgangsrate in Beschäftigung weist in Grafik II.3 das typische Bild von anfänglich steigenden und dann in kleinen Schritten fallenden Raten auf. Der Anstieg hält bis in den 5. Monat der Stellensuche an. Nach einer Suchdauer von 12 Monaten zeigt sich nochmals ein starker Anstieg der Abgangsrate in Beschäftigung mit starkem anschließendem Rückgang. Dies steht vermutlich mit dem Verlust des Anspruchs auf Arbeitslosenunterstützung in Zusammenhang. Die Korrelation der Entwicklung der Abgangsrate mit der von Erwartungen und Zufriedenheit ist aufgrund der Vorzeichenwechsel gering. Folglich ist es unklar, ob sich eine Beeinflussung der Erwartungen potenziell positiv auf die Abgangsrate in Beschäftigung auswirken würde.

Die Abgangsrate in Beschäftigung entwickelt sich bei anfänglich optimistischen und anfänglich pessimistischen STES ebenfalls unterschiedlich. Interessant ist dabei, dass pessimistische STES bereits zu Beginn der Stellensuche deutlich geringere Abgangsraten aufweisen als op-

timistische STES. Anfänglicher Pessimismus korreliert hier mit anderen Eigenschaften, welche zu niedrigeren Abgangsrate in Beschäftigung führen, z.B. geringere Bildung. Mit fortschreitender Suchdauer steigt die Abgangsrate in Beschäftigung bei pessimistischen STES anfänglich stärker, der Anstieg endet aber auch früher als bei den optimistischen STES. Nach achtmonatiger Suchdauer sinkt die Abgangsrate der anfänglich pessimistischen STES kurzfristig relativ stark, bei anfänglich optimistischen STES zwischen dem 10. und 12. Arbeitslosigkeitsmonat. Der signifikante Anstieg der Abgangsrate um den 12. Arbeitslosigkeitsmonat mit starkem anschließendem Rückgang scheint hauptsächlich bei anfänglich pessimistischen STES aufzutreten.

Grafik II.3: Suchdauerabhängigkeit der Abgangsrate in Beschäftigung



Anmerkung: X-Achse: Anzahl vollendeter Monate in Arbeitslosigkeit. Effekte relativ zur Vorperiode: die Referenzgruppe ist der erste Monat der Arbeitslosigkeit. Symbole erscheinen, wenn die Effekte mindestens auf dem 5%-Niveau signifikant sind. 120564 Beobachtungen, 63748 Pessimisten, 56816 Optimisten.

## 4. Einfluss ausgewählter Instrumente der Aktiven Arbeitsmarktpolitik auf Erwartungen, Zufriedenheit und Sucherfolg der Stellensuchenden

### 4.1 Vorgehen

In diesem Kapitel wird die Wirkung ausgewählter Instrumente der Aktiven Arbeitsmarktpolitik auf die Erwartungen und Zufriedenheit der teilnehmenden STES sowie ihre Abgangsrate in Beschäftigung untersucht. Wie bereits im letzten Kapitel diskutiert, besteht in den WiAMM-Daten das Problem, dass der Einsatz dieser Instrumente nicht randomisiert ist sondern das Ergebnis eines Selektionsprozesses. Wie zuvor lösen wir das Problem mittels eines Matchingverfahrens, welches in Anhang D.2 ausführlich beschrieben ist. Die verschiedenen arbeitsmarktpolitischen Instrumente werden nun jedoch separat betrachtet. D.h. für jede Person, bei der ein bestimmtes Instrument zum Einsatz kam, werden vergleichbare Personen ohne Instrumenteneinsatz gesucht. Dies ermöglicht die Effekte separat für jedes Instrument einzeln auszuweisen.

### 4.2 Erwartete Jobchancen und Lebenszufriedenheit

Tabelle II.3 zeigt die Wirkung ausgewählter arbeitsmarktpolitischer Instrumente auf die erwarteten Chancen im nächsten Monat eine Stelle zu finden sowie die Lebenszufriedenheit der STES. Neben den Zwischenverdiensten und der Androhung und Verhängung einer Sanktion können aufgrund der höheren Fallzahlen in den extrapolierten Daten auch Basisprogramme (Standortbestimmungen) evaluiert werden. Ausserdem kann zwischen kurz-, mittel- und längerfristiger Wirkung der Massnahmen unterschieden werden. Für jede Massnahme wird nur die jeweils erste Teilnahme in der betrachteten Suchperiode betrachtet.

Im Durchschnitt über alle Teilnehmer am Basisprogramm unterscheiden sich diese vor, während und bis zu 3 Monate nach dem Programm nicht von den Nichtteilnehmern hinsichtlich Erwartungen und Zufriedenheit, danach zeigen sich starke positive Effekte. Die Wirkung unterscheidet sich jedoch erheblich zwischen anfänglich pessimistischen und anfänglich optimistischen STES. Vor der Teilnahme sind die pessimistischen STES deutlich pessimistischer und unzufriedener als vergleichbare Nichtteilnehmer. Bei optimistischen STES ist dies genau umgekehrt. Sie sind optimistischer und zufriedener als die Kontrollgruppe. Während der Teilnahme am Basisprogramm unterscheiden sich die pessimistischen STES dann bereits nicht mehr von den Nichtteilnehmern und schon kurz nach Ende des Programms sind sie erheblich optimistischer und zufriedener. Optimistische STES werden während und kurz nach



dem Programm signifikant pessimistischer als vergleichbare Nichtteilnehmer, während sich die Zufriedenheit nicht mehr signifikant unterscheidet. Mehr als 6 Monate nach der Teilnahme sind die Teilnehmer jedoch wieder optimistischer und zufriedener als die Vergleichsgruppe.

*Tabelle II.3: Programmeffekte auf Erwartungen und Zufriedenheit*

	Chancen			Zufriedenheit		
	Alle	Pessimist	Optimist	Alle	Pessimist	Optimist
Basisprogramm						
Vor Teilnahme	0.215	-1.252***	0.343**	0.060	-1.072**	0.333**
Während Teilnahme	-0.461	0.067	-0.925**	-0.530	-0.323	-0.256
3 Monate nach Teilnahme	-0.125	0.471	-0.606**	0.199	1.266**	-0.402
6 Monate nach Teilnahme	1.651***	2.563***	-0.360	1.507***	2.730***	-0.075
> 6 Monate nach Teilnahme	2.504***	1.500**	0.805*	2.870***	2.995***	0.976**
Basisniveau Kontrollgruppe	6.5	5.2	7.7	6.7	6.1	7.3
Beobachtungen	1036	565	471	1036	565	471
Zwischenverdienst						
Vor Zwischenverdienst (ZV)	0.803***	-0.772***	0.575***	0.143*	0.055	-0.174**
Während ZV	-0.765***	-0.576***	-0.127*	-0.045	-0.426**	0.381***
3 Monate nach ZV	-0.393***	-0.528***	0.783***	-0.167	-0.198	0.190
6 Monate nach ZV	-0.500	0.451	0.120	0.624	0.303	1.359***
> 6 Monate nach ZV	-0.422	-0.177	0.399	0.407	1.949***	-1.661**
Basisniveau Kontrollgruppe	6.3	5.3	7.8	7.1	6.8	7.7
Beobachtungen	8179	3905	4274	8179	3905	4274
Androhung Sanktion						
Vor Androhung	0.011	-0.428***	0.397***	0.357***	-0.227**	0.964***
Während Androhung	-0.180	-0.203	-0.163	-0.499**	-0.562*	-0.543***
3 Monate nach Androhung	0.224**	-0.253**	-0.227***	-0.679***	-1.185***	-0.836***
6 Monate nach Androhung	0.508**	-0.229	0.253**	-0.804***	-1.761***	-0.608***
> 6 Monate nach Androhung	-0.313	-0.141	0.692**	-1.339***	-1.321*	-0.658
Basisniveau Kontrollgruppe	6.4	5.3	7.7	6.7	6.4	7.1
Beobachtungen	10502	5481	5021	10502	5481	5021
Verhängung Sanktion						
Vor Verhängung	-0.267***	-0.311***	0.173***	0.225***	0.441***	0.096*
Während Verhängung	-0.195	-0.087	-0.317***	-0.164	0.072	-0.330
3 Monate nach Verhängung	-0.389***	-0.447***	-0.162***	-0.954***	-1.313***	-0.406***
6 Monate nach Verhängung	-0.042	-0.323**	-0.266***	-0.603***	-0.911***	-0.437***
> 6 Monate nach Verhängung	0.825**	-0.068	0.381*	-0.326	0.100	-1.231***
Basisniveau Kontrollgruppe	6.5	5.3	7.8	6.9	6.4	7.4
Beobachtungen	19967	10668	9299	19967	10668	9299

Anmerkung: \*\*\*/\*\*/\* bezeichnet die Signifikanz auf dem 1/5/10%-Niveau.

Vor dem Einsatz zeigt sich bei allen untersuchten Instrumenten das gleiche Bild, dass die anfänglich pessimistischen Betroffenen pessimistischer und die anfänglich optimistischen optimistischer hinsichtlich ihrer Jobchancen sind als die Vergleichspersonen ohne Instrumenteneinsatz. Zwischenverdienste wirken sich ansonsten aber auf die Erwartungen von optimistischen und pessimistischen STES gleich aus. Beide werden während des Zwischenverdienstes pessimistischer als die Vergleichspersonen, unterscheiden sich danach aber nicht mehr

signifikant von ihnen. Die Wirkung auf die Lebenszufriedenheit ist dagegen unterschiedlich. Anfängliche Optimisten mit Zwischenverdienst sind vorher unzufriedener als Personen ohne Instrument, der Effekt kehrt sich dann jedoch um und hält bis zu 6 Monate nach dem Zwischenverdienst an. Langfristig sind sie dagegen signifikant unzufriedener. Bei den anfänglichen Pessimisten zeigen sich anfänglich keine Unterschiede zu den Vergleichspersonen ohne Instrumenteneinsatz. Während des Zwischenverdienstes sind sie kurzfristig unzufriedener, langfristig jedoch deutlich zufriedener als pessimistische Vergleichspersonen ohne Instrumenteneinsatz.

Die Androhung einer Sanktion hat durchweg negative Effekte auf die Lebenszufriedenheit anfänglich optimistischer und anfänglich pessimistischer STES, obwohl erstere anfänglich zufriedener sind als die optimistischen Vergleichspersonen. Die negativen Effekte sind dabei für die pessimistischen STES deutlich ausgeprägter. Der Einfluss auf die erwarteten Jobchancen ist kurzfristig nach der Androhung der Sanktion negativ. Bei pessimistischen STES wird er dann insignifikant, bei optimistischen dagegen signifikant positiv.

Ein ähnliches Bild zeigt sich für die tatsächliche Verhängung einer Sanktion. Der negative Effekt auf die Erwartungen hält jedoch 3 Monate länger an und setzt bei den anfänglich optimistischen STES bereits während der Sanktionierung ein. Sanktionierte STES, sowohl anfänglich pessimistische als auch optimistische, sind vor der Einstellung der Taggelder zufriedener als die Vergleichsgruppe. Nach der Sanktionierung sind sie jedoch durchweg unzufriedener.

### 4.3 Abgangsrate in Beschäftigung

Nachfolgend werden die Effekte der vier untersuchten Instrumente auf die Abgangsrate in Beschäftigung gezeigt. Um Vergleichbarkeit zwischen Personen mit und ohne Instrument herzustellen ist es wichtig, dass diese die gleiche bisherige Arbeitslosigkeitsdauer aufweisen (siehe die Ausführungen zum verwendeten Matchingverfahren in Anhang D.2). Daher können die Effekte der Instrumente nur ab dem Beginn ihres Einsatzes untersucht werden (vorher sind sie per Konstruktion null). Sie werden deshalb ab dem ersten Monat nach Programmstart ausgewiesen. Es wird jeweils die Differenz in der durchschnittlichen monatlichen Abgangsrate der Personen, bei denen das Instrument zum Einsatz kam, und gematchten Personen ohne Instrument präsentiert.

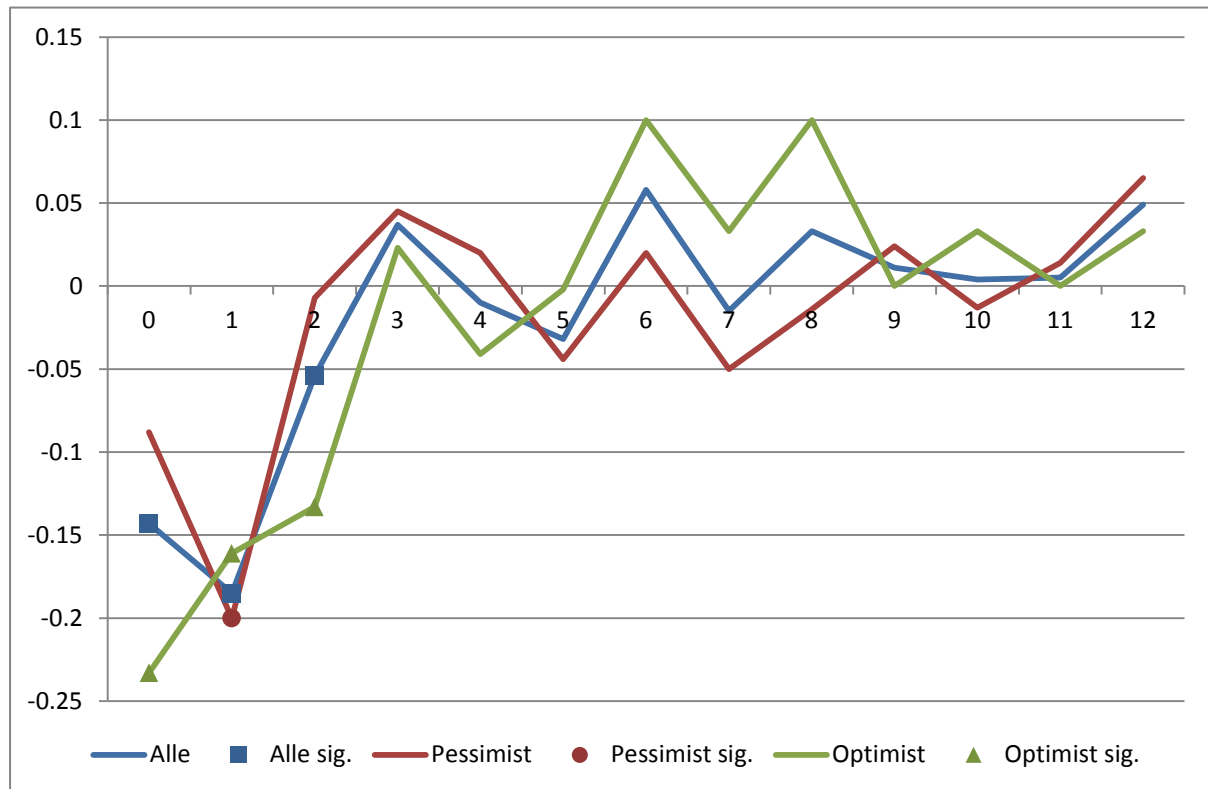
Problematisch bei der Präsentation der Ergebnisse für die Abgangsrate in Beschäftigung ist, dass diese nur bis zum Ende des Beobachtungsfensters am 30.06.2008 (sogenanntes Zensie-

rungsdatum) beobachtet werden können. Dauert die Arbeitslosigkeit an diesem Datum noch an, ist das tatsächliche Abgangsdatum unbekannt. Beim Ausweis der Ergebnisse können für sinnvolle Aussagen nur Zeitperioden vor dem Zensierungsdatum verwendet werden. Interessieren beispielsweise die Effekte bis zu 6 Monate nach Instrumenteneinsatz werden alle Personen verwendet, bei denen das Zensierungsdatum frühestens 6 Monate nach Instrumenteneinsatz liegt. Dies ist für relativ viele Personen der Fall. Interessieren dagegen die Effekte bis zu 18 Monate nach Instrumenteneinsatz, gibt es sehr viel weniger Personen, bei denen das Zensierungsdatum frühestens 18 Monate nach Instrumenteneinsatz liegt. Die Zensierung wirkt sich somit erheblich auf die Stichprobengrösse und die Länge des Zeitraums aus, für den die Effekte der Instrumente gemessen werden können. In Anhang E.2 präsentieren wir daher die Ergebnisse für verschiedene Zeiträume vom Beginn des Instrumenteneinsatzes bis zum Zensierungsdatum am 30.06.2008. Dabei zeigt sich, dass sich die Effekte für überlappende Zeiträume (z.B. die ersten 6 Monate nach Instrumenteneinsatz) trotz unterschiedlicher Fallzahlen nicht wesentlich unterscheiden. Als Kompromiss zwischen ausreichenden Fallzahlen und aussagekräftiger Länge des Zeitraumes, für die Effekte gemessen werden können, präsentieren wir in den Grafiken II.4-7 deshalb die Effekte für ein Zeitfenster bis zur Zensierung von 12 Monaten. Tabelle II.4 zeigt zusätzlich die Effekte der Instrumente auf die (potenziell zensierte) Arbeitslosigkeitsdauer sowie den Anteil zensierter Beobachtungen. Wenn ein Instrument beispielsweise die Arbeitslosigkeitsdauer insgesamt erhöht, sollte sich in den Tabellen ein positiver Effekt auf diese Grössen zeigen.

Während der Teilnahme an einem Basisprogramm, das im untersuchten RAV und Zeitraum bis zu 2 Monate dauert und üblicherweise im dritten bis vierten Monat der Stellensuche beginnt, zeigen sich in Grafik II.4 für die Teilnehmer im Durchschnitt sehr starke Lock-in-Effekte von 10-20 Prozentpunkten. 3, 6 und 12 Monate nach Programmbeginn sind positive Effekte auf die Abgangsrate von 3-6 Prozentpunkten sichtbar. Diese sind jedoch nicht immer signifikant, was bei den geringen Teilnehmerzahlen (41-108, siehe Tabelle E.6 in Anhang E.2) aber auch wenig überraschend ist. Die starken Lock-in-Effekte haben zur Folge, dass sich die Suchdauer insgesamt um bis zu 6 Monate erhöht (siehe Tabelle II.4), was die Programmdauer von maximal 2 Monaten deutlich übersteigt. Der Anteil zensierter Beobachtungen steigt ebenfalls signifikant. Obwohl die Fallzahlen in den beiden Untergruppen von anfänglich pessimistischen und optimistischen STES sehr klein sind, zeigt sich deutlich, dass die Lock-in-Effekte bei den anfänglich optimistischen STES erheblich grösser ausfallen und länger anhalten. Wie im letzten Kapitel dokumentiert, geht dies einher mit einem negativen

Effekt auf die Erwartungen anfänglich optimistischer STES. Die grossen Lock-in-Effekte führen zu einer Verlängerung der Arbeitslosigkeitsdauer um ca. 9 Monate, bei anfänglich pessimistischen STES dagegen nur um ca. 4 Monate.

Grafik II.4: Effekte des Basisprogramms



Anmerkung: X-Achse: Monate seit Programmstart. Effekte relativ zu Personen ohne Instrumenteneinsatz. Symbole erscheinen, wenn die Effekte mindestens auf dem 5%-Niveau signifikant sind.

Grafik II.3 gibt Aufschluss über mögliche Ursachen der Lock-in-Effekte und wie diese vermieden werden können. Zum Zeitpunkt des Einsatzes der Basisprogramme im dritten bis vierten Monat der Stellensuche finden anfänglich optimistische STES ohne Instrumenteneinsatz relativ problemlos einen Job: die Abgangsraten in Beschäftigung sind sehr hoch. Die Teilnahme an einem Basisprogramm hält sie in diesem Moment von einer sehr erfolgversprechenden Stellensuche ab, selbst wenn sich das Programm nach Beendigung positiv auswirkt. Anfänglich pessimistische STES weisen zu diesem Zeitpunkt deutlich niedrigere Abgangsraten auf, wodurch die Lock-in-Effekte deutlich geringer ausfallen. Lechner, Miquel und Wunsch (2011) und Lechner und Wunsch (2009) haben zudem gezeigt, dass Lock-in-Effekte umso grösser sind, je länger die Programmdauer ist und je höher die Abgangsraten in Beschäftigung ohne Massnahmeteilnahme sind, z.B. bei besonders guter konjunktureller Lage.

Die Resultate zeigen also, dass ein sehr breiter, auf alle STES gerichteter Einsatz eines längeren Basisprogramms (jenseits von 5 bis 10 Tagen) im dritten und vierten Monat der Stellensuche nicht optimal ist. Eine Alternative hinsichtlich Timing und Dauer des Einsatzes von Basisprogrammen, die besser wirkt, könnte folgende sein: Grafik II.3 zeigt, dass die Abgangsraten im ersten Monat der Stellensuche am niedrigsten sind. Der Einsatz eines sehr kurzen Basisprogramms zu diesem Zeitpunkt sollte daher kaum nennenswerte Lock-in-Effekte verursachen. Ein solches Programm sollte vor allem der Abklärung dienen, wie schnell die STES voraussichtlich eine Stelle finden werden und ob weiterer Interventionsbedarf besteht, z.B. ob eine Anpassung der Erwartungen, eine Dossierüberarbeitung oder ein Bewerbungstraining erforderlich ist. Bei STES ohne anfänglich erkennbaren weiteren Interventionsbedarf mit hohen erwarteten Abgangsraten sollte ein intensiveres Basisprogramm erst zum Einsatz kommen, wenn die Suche nach 4-5 Monaten immer noch erfolglos geblieben ist. Bei STES mit niedrigen erwarteten Abgangsraten kann dagegen direkt ein intensiveres Programm anschliessen, ohne dass substantielle Lock-in-Effekte zu erwarten sind.

*Tabelle II.4: Effekte der Instrumente auf die Dauer bis zum Abgang in Beschäftigung oder Zensierungsdatum (30.06.2008) sowie die Zensierungswahrscheinlichkeit*

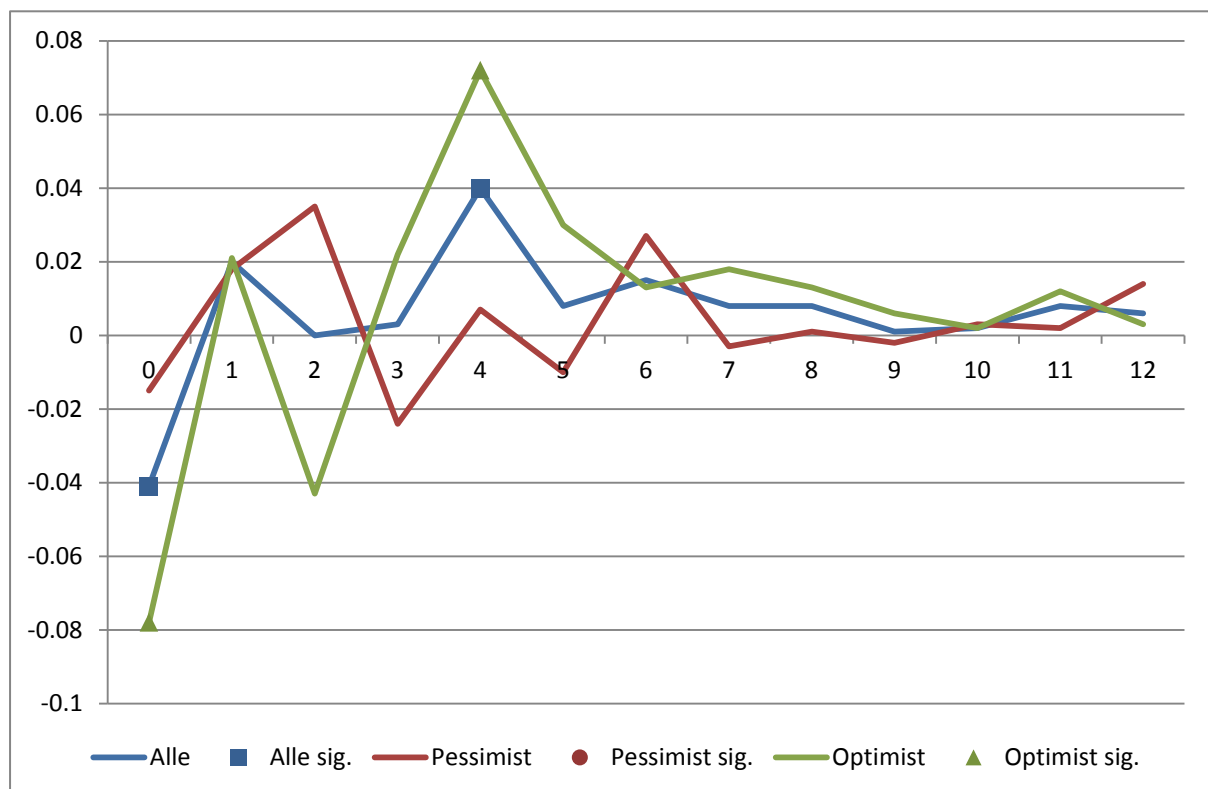
Monate bis frühestens zensiert	Dauer bis Abgang <sup>+</sup>			Zensiert			Anzahl Personen		
	Alle	Pessimist	Optimist	Alle	Pessimist	Optimist	Alle	Pessimist	Optimist
Basisprogramm									
6	4.161***	3.361***	6.072***	0.178***	0.231***	0.129	108	63	45
12	6.250***	4.338***	9.378***	0.168*	0.210*	0.114	61	34	27
18	5.529***			0.153			41		
Zwischenverdienst									
6	1.285***	1.640***	1.278***	-0.074***	0	-0.116***	625	310	315
12	1.137***	1.278***	1.321***	-0.101***	-0.068**	-0.113***	576	283	293
18	1.231***			-0.114***			302		
Androhung Sanktion									
6	0.486***	0.603**	0.28	0.108***	0.176***	0.005	663	375	288
12	0.473**	0.651**	0.223	0.120***	0.198***	0.015	577	321	256
18	0.513*			0.145***			336		
Verhängung Sanktion									
6	0.409***	-0.001	0.889***	0.141***	0.168***	0.102***	1207	670	537
12	0.360**	-0.031	0.820***	0.130***	0.152***	0.100***	1090	601	489
18	0.064			0.148***			611		

Anmerkung: \*\*\*/\*\*/\* bezeichnet die Signifikanz auf dem 1/5/10%-Niveau. <sup>+</sup>Anzahl Monate seit Programmstart bis zum Abgang in Beschäftigung oder Zensierungsdatum (30.06.2008). Aufgrund geringer Fallzahlen werden die Ergebnisse für einen Zeitraum bis zur Zensierung von mindestens 18 Monaten nicht getrennt für Pessimisten und Optimisten ausgewiesen.

Zwischenverdienste weisen im ersten Monat der Teilnahme ebenfalls Lock-in-Effekte auf, diese sind mit ca. 5 Prozentpunkten jedoch recht klein. Zwischen dem 4. und 6. Monat nach

Programmstart zeigen sich signifikant positive Effekte auf die Abgangsrate in Beschäftigung. Danach sind die Effekte häufig ebenfalls positiv aber relativ klein und deshalb nicht signifikant. Die Suchdauer erhöht sich um etwa einen Monat, was genau dem Lock-in-Effekt entspricht. Der um ca. 10 Prozentpunkte signifikant negative Effekt auf den Anteil an zensierten Beobachtungen lässt jedoch auf einen positiven Nettoeffekt schliessen. Interessant ist, dass die Lock-in-Effekte ausschliesslich bei anfänglich optimistischen STES auftreten. Allerdings wirken sich die Zwischenverdienste auch deutlich positiver auf deren Abgangsrate in Beschäftigung aus und die positiven Wirkungen treten früher ein als bei den anfänglich pessimistischen STES. Eine Fokussierung auf anfänglich optimistische STES scheint sich in diesem Fall zu lohnen, insbesondere bei schlechteren wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, bei denen Lock-in-Effekte üblicher Weise geringer sind (Lechner und Wunsch 2009).<sup>17</sup>

Grafik II.5: Effekte des Zwischenverdienstes



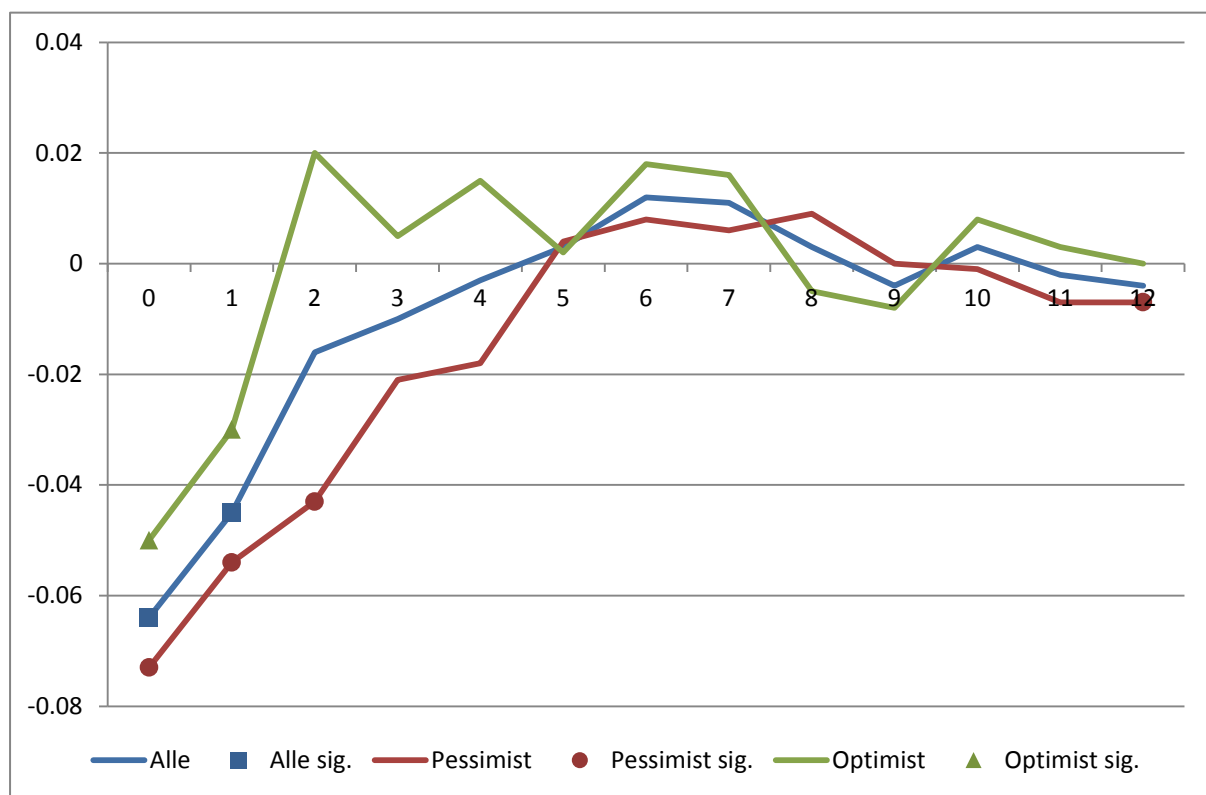
Anmerkung: X-Achse: Monate seit Programmstart. Effekte relativ zu Personen ohne Instrumenteneinsatz. Symbole erscheinen, wenn die Effekte mindestens auf dem 5%-Niveau signifikant sind.

Die Androhung und Verhängung einer Sanktion hat, direkt nachdem sie ausgesprochen wurde, signifikant negative Effekte. Es kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass es sich

<sup>17</sup> Es erfolgt hier nur eine mikroökonomische Betrachtung der Effekte für die Personen mit Zwischenverdienst. Makroökonomische Effekte, wie sie beispielsweise von Lalive/Zehnder/Zweimüller (2006) untersucht wurden, sind mit diesem Ansatz nicht messbar.

hierbei um Selektionseffekte handelt, die mit dem Matching nicht beseitigt werden können. Denn Motivation und Suchverhalten vor der (angedrohten) Sanktionierung sind nicht beobachtbar. Es ist jedoch davon auszugehen, dass es sich um weniger motivierte und weniger intensiv suchende STES handelt. Ansonsten wäre keine Sanktion angedroht oder verhängt worden. Um den 6. Monat nach Aussprache zeigen sich positive Effekte auf die Abgangsrate, die jedoch nicht immer signifikant sind. Die Effekte auf die realisierte Suchdauer und den Anteil zensierter Beobachtungen sind signifikant positiv, könnten aber ebenfalls von den Selektionseffekten getrieben sein.

Grafik II.6: Effekte der Androhung einer Sanktion



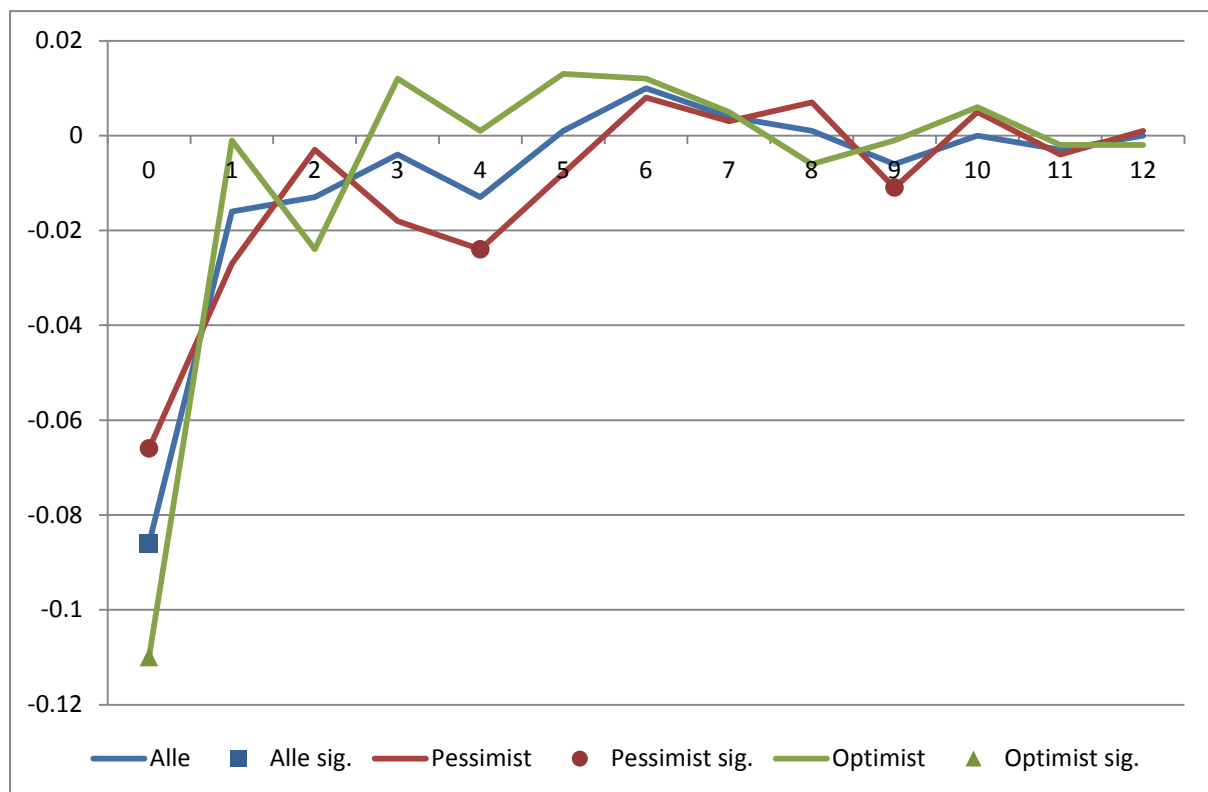
Anmerkung: X-Achse: Monate seit Programmstart. Effekte relativ zu Personen ohne Instrumenteneinsatz. Symbole erscheinen, wenn die Effekte mindestens auf dem 5%-Niveau signifikant sind.

Die Androhung oder Verhängung einer Sanktion scheint sich über potenzielle Selektionseffekte hinaus sowohl kurzfristig als auch längerfristig negativ auf anfänglich pessimistische STES auszuwirken. Zwischen dem 6. und 8. Monat nach Aussprache scheinen vorübergehend positive Effekte existieren, diese sind jedoch zu klein, um signifikant zu sein. Der Nettoeffekt scheint für anfänglich pessimistische STES negativ zu sein, da der Anteil zensierter Beobachtungen deutlich höher ist. Für anfänglich optimistische STES gibt es deutliche Hinweise auf positive Effekte der Androhung einer Sanktion auf die Abgangsrate in Beschäfti-

gung zwischen dem 2. und 7. Monat nach Aussprache, auch wenn diese nicht signifikant sind.

Bei der Verhängung von Sanktionen zeigen sich besonders starke anfängliche potenzielle Selektionseffekte in dieser Gruppe. Mögliche positive Effekte auf die Abgangsrate in Beschäftigung scheinen zwischen dem 3. und 6. Monat nach Aussprache zu existieren. Insgesamt scheint die Androhung bzw. Verhängung einer Sanktion eher entmutigende Wirkung auf anfänglich pessimistische STES zu haben. Diese Vermutung wird auch durch die stark negativen Effekte auf ihre Erwartungen und Zufriedenheit unterstützt. Bei optimistischen STES scheint dagegen die gewünschte Drohwirkung einzutreten, welche zu verstärkten Abgängen in Beschäftigung führt.

Grafik II.7: Effekte der Verhängung einer Sanktion



Anmerkung: X-Achse: Monate seit Programmstart. Effekte relativ zu Personen ohne Instrumenteneinsatz. Symbole erscheinen, wenn die Effekte mindestens auf dem 5%-Niveau signifikant sind.



## 4.4 Fazit

Die mittels des Extrapolationsverfahrens imputierten Daten erlauben aussagekräftige Analysen. Systematische Zusammenhänge zwischen Erwartungen, Zufriedenheit und der Abgangsrate in Beschäftigung wurden dabei nicht gefunden. Es wurde jedoch gezeigt, wie ausgewählte Instrumente der Aktiven Arbeitsmarktpolitik die Erwartungen und Zufriedenheit von STES beeinflussen. Ausserdem konnte erstmals nachgewiesen werden, dass sich die Wirkung der Instrumente auf die Abgangsrate in Beschäftigung zwischen zu Beginn der Stellensuche optimistischen und pessimistischen STES teilweise erheblich unterscheidet. Es ist daher bei der Ausgestaltung arbeitsmarktpolitischer Instrumente und für ihren kosteneffizienten Einsatz entscheidend diesen Unterschieden Rechnung zu tragen. Hierauf wird im folgenden Teil des Berichts näher eingegangen.

# Teil III

---

## *Zusammenfassung, Schlussfolgerungen und Implikationen*

### 1. Zusammenfassung der Ergebnisse

Nachfolgend werden die wichtigsten Erkenntnisse aus den Analysen nochmals zusammengefasst. Die Ergebnisse werden dabei in ihrer Gesamtheit betrachtet, unabhängig von der Datenquelle und dem Analyseverfahren. Ihre Präsentation orientiert sich an den inhaltlichen Fragen, deren Beantwortung das Projekt zum Ziel hat.

#### 1.1 Determinanten des Sucherfolgs

Es wurde gezeigt, dass die Erwartungen hinsichtlich der Jobchancen nur eine untergeordnete Rolle für den Sucherfolg spielen. Entscheidend sind neben der Bewerbungszahl vor allem die Lohnerwartungen und der Reservationslohn. Pessimistischere Erwartungen hinsichtlich des erzielbaren Lohnes korrelieren positiv mit der Abgangsrate in Beschäftigung, während ein höherer Reservationslohn in Übereinstimmung mit der ökonomischen Theorie die Abgangsrate reduziert. Eine hohe Konzessionsbereitschaft und Motivation zur Stellensuche sind ebenfalls entscheidend für den Sucherfolg. Positiv wirken auf die Abgangsrate in Beschäftigung auch ein hohes Selbstvertrauen und Zufriedenheit mit der Stellensuche. Die Bewerbungsqualität korreliert ebenso positiv mit der Abgangsrate. Hinsichtlich der Nutzung verschiedener Suchkanäle gibt es Indizien dafür, dass eine zielgerichtete Suche über einzelne, besonders erfolgversprechende Suchkanäle eher zum Erfolg führt als eine breite Suche über alle möglichen Kanäle.

Mit zunehmender Suchdauer verändern sich mit Ausnahme des Selbstvertrauens der STES alle Determinanten des Sucherfolgs. Im Durchschnitt werden die STES nach längerer erfolgloser Stellensuche pessimistischer, sowohl hinsichtlich ihrer Chancen eine Stelle zu finden als auch bezüglich des erzielbaren Lohnes. Die Reservationslöhne werden bereits frühzeitig nach unten angepasst, die Reduktion wird jedoch kurze Zeit später teilweise wieder aufgehoben. Langfristig sinken sie dann jedoch. Die Konzessionsbereitschaft in anderen Dimensionen wie beispielsweise Branche, Arbeitszeit und Arbeitsweg steigt nach längerer erfolgloser Stellensuche ebenfalls. Die Motivation zur Stellensuche sowie die Zufriedenheit mit der Stellensuche schwanken über die Suchdauer in einem Muster aus Hoffnung und Enttäuschung. Hin-

sichtlich der Nutzung verschiedener Suchkanäle finden sich Hinweise auf ein Versuch-und-Irrtum-Verhalten mit abwechselnder Ausdehnung und Einengung der Suchbemühungen.

Anfänglich pessimistische STES werden in den ersten 6 Monaten der Stellensuche etwas optimistischer bezüglich ihrer Jobchancen. Allerdings passen auch sie nach längerer erfolgloser Suche ihre Erwartungen wieder nach unten an. Bei anfänglich pessimistischen STES treten zudem verstärkt Lerneffekte hinsichtlich der Qualität der Bewerbungen und der Bewerbungstechnik auf. Sie zeigen sich auch deutlich konzessionsbereiter. Die positiven Effekte bei anfänglich pessimistischen STES hinsichtlich realistischerer Erwartungen, Bewerbungsqualität und -knowhow sowie Konzessionsbereitschaft und Motivation gehen einher mit einem signifikanten Anstieg der Abgangsrate in Beschäftigung. Dieser fällt auch deutlich höher aus als bei optimistischen STES, welche ihre Konzessionsbereitschaft in der gleichen Zeit reduzieren und bei denen die positiven Effekte in den anderen genannten Dimensionen nicht auftreten.

Die Betrachtung verschiedener anderer Typen von STES zeigt, dass Männer deutlich weniger konzessionsbereit sind als Frauen. Interessante Unterschiede treten auch zwischen erstmals und wiederholt arbeitslosen STES aus. Erstmals arbeitslose STES sind durch starke Schwankungen in den erwarteten Löhnen, der Konzessionsbereitschaft und der Motivation zur Stellensuche gekennzeichnet. Bei ihnen scheint eine gewisse Unsicherheit im Umgang mit ungewohnten Arbeitslosigkeitssituation zu herrschen. Ihre Reservationslöhne passen sie jedoch nicht an. Wiederholt arbeitslose STES korrigieren ihre Erwartungen hinsichtlich ihrer Jobchancen dagegen früher als andere Gruppen von STES deutlich nach unten und reduzieren ihre Reservationslöhne bereits frühzeitig stark. Allerdings reduzieren sie auch ihre Konzessionsbereitschaft anfänglich relativ stark, erhöhen sie dann aber wieder auf ein Niveau, das deutlich höher ist als zu Beginn der Stellensuche.

## 1.2 Effekte des Coachingprogramms

Das im Kanton Aargau experimentell getestete Coachingprogramm versucht neben einer Verbesserung der Suchkompetenz, -effizienz und -strategie gezielt eine realistische Einschätzung der STES hinsichtlich realisierbarer Löhne und Jobcharakteristika zu erreichen. Es kann deshalb potenziell als Vorbild für eine kostengünstige aber effektive AMM dienen, die hauptsächlich die Einstellungen der STES verändert. Tatsächlich erhöht das Coaching die Abgangsrate der Teilnehmer in Beschäftigung sowohl direkt nach dem Programm als auch längerfristig deutlich. Dabei zeigen sich jedoch keine Unterschiede zwischen anfänglich eher optimistischen und pessimistischen STES. Die Untersuchung möglicher Wirkungskanäle

ergibt, dass das Coaching zu wirken scheint über eine Verbesserung des Bewerbungs-knowhows, eine frühzeitige Korrektur der Erwartungen hinsichtlich Jobchancen und Löhnen, eine Erhöhung der Konzessionsbereitschaft und der Motivation zur Stellensuche sowie längerfristig durch eine Reduktion des Reservationslohns. Ausserdem scheint es dazu zu führen, dass sich die STES gezielter auf erfolgsversprechendere, besser zu ihrem Profil passende Stellen bewerben. Allerdings gelingt dies nicht bei allen Typen von STES gleichermassen. Einige Gruppen von STES scheinen nur in bestimmten Dimensionen auf das Programm anzusprechen. Bei Männern gelingt es ihre geringere Konzessionsbereitschaft zu korrigieren. Ansonsten scheinen sich die positiven Effekte auf die Konzessionsbereitschaft und die Motivation während der Teilnahme auf erstmals arbeitslose, sehr schwer vermittelbare ältere STES über 55 Jahren zu beschränken. Das Bewerbungsknowhow verbessert sich vor allem bei weniger schwer vermittelbaren STES. Die Korrektur der Erwartungen nach unten gelingt vor allem bei wiederholt arbeitslosen sehr schwer vermittelbaren jüngeren STES unter 55 Jahren.

### 1.3 Wirkung ausgewählter Instrumente der Aktiven Arbeitsmarktpolitik

Die Untersuchung ausgewählter Instrumente der Aktiven Arbeitsmarktpolitik nach dem AVIG zeigt, dass diese ebenfalls die Erwartungen der STES beeinflussen. Wie sich dies schlussendlich auf die Abgangsrate in Beschäftigung der Personen, bei denen das Instrument zum Einsatz kam, auswirkt, ist aber teilweise unklar. Es konnte jedoch erstmals nachgewiesen werden, dass sich die Wirkung der Instrumente auf die Abgangsrate in Beschäftigung zwischen anfänglich optimistischen und anfänglich pessimistischen STES teilweise erheblich unterscheidet. Basisprogramme können je nach Zeitpunkt des Einsatzes und Typ von STES erhebliche negative Lock-in-Effekte aufweisen, die durch spätere positive Effekte auf die Abgangsrate in Beschäftigung nur teilweise kompensiert werden. Die Lock-in-Effekte fallen bei anfänglich optimistischen STES beispielsweise erheblich grösser aus und halten länger an als bei anfänglich pessimistischen STES. Dies geht einher mit einem negativen Effekt auf die Erwartungen anfänglich optimistischer STES. Durch einen zielgruppenspezifischen und zeitlich optimierten Einsatz von Basisprogrammen lassen sich Lock-in-Effekte jedoch substantiell reduzieren oder sogar ganz vermeiden. Bei den Zwischenverdiensten treten ebenfalls Lock-in-Effekte auf. Diese sind jedoch deutlich kleiner als bei den Basisprogrammen und beschränken sich ausschliesslich auf optimistische STES. Allerdings wirken sich Zwischenverdienste auch deutlich positiver auf deren Abgangsrate in Beschäftigung aus und die positiven Wirkungen treten früher ein als bei den pessimistischen STES. Insgesamt scheinen sich

Zwischenverdienste positiv auf die Arbeitsmarktchancen der Teilnehmer auszuwirken. Die Androhung bzw. Verhängung einer Sanktion scheint auf pessimistische STES eher eine entmutigende Wirkung zu haben. Diese Vermutung wird auch durch stark negative Effekte auf ihre Erwartungen und Zufriedenheit unterstützt. Bei optimistischen STES scheint dagegen die gewünschte Drohwirkung einzutreten, welche zu verstärkten Abgängen in Beschäftigung führt.

## 2. Implikationen für die Arbeitsmarktpolitik

Die Analysen haben gezeigt, dass die Erwartungen und Einstellungen der STES den Sucherfolg entscheidend beeinflussen und deshalb stärker in den Fokus der aktiven Arbeitsmarktpolitik gerückt werden müssen. Zum einen verändern arbeitsmarktpolitische Instrumente die Erwartungen und Einstellungen der STES und wirken sich darüber auch auf die Arbeitsmarktchancen aus. Zum anderen unterscheidet sich ihre Wirkung danach, ob die STES ihre Chancen anfänglich eher optimistisch oder pessimistisch einschätzen. Darüber hinaus geben die Analysen der Determinanten des Sucherfolgs aber auch Aufschluss darüber, in welchen Bereichen Interventionen besonders lohnenswert sind. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund wichtig, dass für die meisten klassischen arbeitsmarktpolitischen Instrumente keine positiven Effekte auf den Arbeitsmarkterfolg nachgewiesen werden können (siehe Gerfin und Lechner 2002 für die Schweiz sowie Card et al. 2009 für einen Überblick über europäische Studien). Die Entwicklung neuer, erfolgversprechenderer Instrumente, welche direkt an den wichtigsten Determinanten des Arbeitsmarkterfolgs ansetzen, ist daher entscheidend für eine erfolgreiche Arbeitsmarktpolitik. Ein zielgerichteter Einsatz solcher Instrumente setzt jedoch voraus, dass in den RAV systematisch Informationen über die Erwartungen und Einstellungen der STES erhoben werden.

### 2.1 Einsatz existierender Instrumente

Der Einsatz von Basisprogrammen sollte zielgruppenorientiert und zeitlich optimiert erfolgen, um Lock-in-Effekte zu vermeiden. Sinnvoll erscheint insbesondere der Einsatz eines sehr kurzen, maximal einwöchigen Basisprogramms direkt zu Beginn der Stellensuche. Ein solches Programm sollte vor allem der Abklärung dienen, wie schnell die STES voraussichtlich eine Stelle finden werden und ob weiterer Interventionsbedarf besteht, z.B. ob eine Anpassung der Erwartungen, eine Dossierüberarbeitung oder ein Bewerbungstraining erforderlich ist. Bei STES ohne anfänglich erkennbaren weiteren Interventionsbedarf mit hohen erwarteten Abgangsraten sollte ein intensiveres Basisprogramm erst zum Einsatz kommen,

wenn die Suche nach 4-5 Monaten immer noch erfolglos geblieben ist. Bei STES mit niedrigen erwarteten Abgangsraten kann dagegen direkt ein intensiveres Programm anschliessen, ohne dass substantielle Lock-in-Effekte zu erwarten sind. Bei Zwischenverdiensten scheint eine Fokussierung auf optimistische STES zu sinnvoll, insbesondere bei schlechteren wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, bei denen Lock-in-Effekte üblicher Weise geringer sind (Lechner und Wunsch 2009). Bei der Androhung bzw. Verhängung von Sanktionen sollte darauf geachtet werden, dass pessimistische STES nicht noch weiter entmutigt werden. Hier sollten andere Wege gefunden werden, um die Motivation zur Stellensuche zu erhöhen. Für Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen sind aufgrund fehlender Daten momentan noch keine Aussagen möglich.

## 2.2 Einsatz des Coachingprogramms

Die Analysen haben gezeigt, dass sich – zumindest für STES im Alter von 45-62 Jahren – durch das im Kanton Aargau getestete Coachingprogramm die Abgangsrate in Beschäftigung durch die gezielte Beeinflussung einzelner wichtiger Determinanten des Sucherfolgs kostengünstig deutlich erhöhen lässt. Als wirkungsvoll haben sich dabei eine Verbesserung des Bewerbungsknowhows, eine frühzeitige Korrektur der Erwartungen hinsichtlich Jobchancen und Löhnen, eine Erhöhung der Konzessionsbereitschaft hinsichtlich der Löhne und anderer Dimensionen sowie eine Erhöhung der Motivation zur Stellensuche herausgestellt. Ausserdem sollten sich STES gezielter auf erfolgsversprechendere, besser zu ihrem Profil passende Stellen bewerben. Dies setzt ebenfalls eine realistische Einschätzung der eigenen Fähigkeiten, Arbeitsmarktchancen und in Frage kommender Stellenangebote voraus, welche durch ein entsprechendes Coaching zu Beginn der Stellensuche frühzeitig erreicht werden kann. Bei Männern und erstmals arbeitslosen, sehr schwer vermittelbaren STES über 55 Jahren sollte dabei vor allem bei der Konzessionsbereitschaft und Motivation zur Stellensuche angesetzt werden, bei weniger schwer vermittelbaren STES dagegen am Bewerbungsknowhow. Bei wiederholt arbeitslosen, sehr schwer vermittelbaren STES unter 55 Jahren sollte dagegen vor allem auf realistische Erwartungen hinsichtlich erzielbarer Löhne und Arbeitsmarktchancen hingearbeitet werden.

## 2.3 Weitere Interventionspotenziale

Folgende Faktoren haben sich als besonders nachteilig für den Sucherfolg herausgestellt: überhöhte Lohnerwartungen und Reservationslöhne, geringe Konzessionsbereitschaft in anderen Dimensionen, niedrige Motivation zur Stellensuche sowie unfokussierte Suche über

eine Vielzahl verschiedener Suchkanäle. Sie bieten deshalb direkt Ansatzpunkte für möglichen Interventionen, welche das Potenzial haben die Abgangsraten in Beschäftigung nachhaltig zu erhöhen. Das Coachingprogramm ist ein Beispiel, wie solchen Interventionen gestaltet und eingesetzt werden können.

Mögliche Interventionspotenziale ergeben sich aber auch aus der beobachteten Veränderung der Determinanten des Sucherfolgs mit zunehmender Arbeitslosigkeitsdauer. Die Tatsache, dass beispielsweise die Motivation zur Stellensuche über den Suchspell in einem Muster aus Hoffnung und Enttäuschung stark schwankt, spricht dafür, dass die PB in den Beratungsgesprächen stärker darauf hinarbeiten sollten, die Motivation der STES auf einem hohen Niveau zu halten. Das Versuch-und-Irrtum-Verhalten bei der Nutzung verschiedener Suchkanäle lässt auf eine mangelnde Fähigkeit zur realistischen Einschätzung der Nützlichkeit einzelner Suchkanäle schliessen. Hier scheint eine kurze aber sehr gezielte Orientierung am Beginn der Stellensuche sinnvoll, wie am besten dem eigenen Profil entsprechende Stellenangebote gefunden werden können. Im Aargauer Coachingprogramm scheint dies gelungen zu sein.

Bei optimistischen STES und Männern sollte verstärkt auf eine Erhöhung der Konzessionsbereitschaft mit zunehmender Suchdauer hingewirkt werden, da sie weniger anpassungswillig sind als andere STES. Bei erstmals arbeitslosen STES scheint eine gewisse Unsicherheit im Umgang mit der ungewohnten Arbeitslosigkeitssituation zu herrschen. Sie sind durch starke Schwankungen in den erwarteten Löhnen, der Konzessionsbereitschaft und der Motivation zur Stellensuche gekennzeichnet. Ausserdem weisen sie eine mangelnde Bereitschaft zur Anpassung der Reservationslöhne auf. Für sie scheint eine bessere Vorbereitung auf die Stellensuche und ihre Anforderungen sowie das Gewinnen einer realistischen Einschätzung ihrer Situation erfolgversprechend.

### 3. Weiterer Forschungsbedarf

Im Rahmen dieses Projekts wurde die Rolle von Erwartungshaltungen und Einstellungen von STES im Stellensuchprozess sowie für die Wirkung von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten anhand der wenigen für die Schweiz existierenden Daten untersucht. Die Analysen haben dabei gezeigt, dass die Erwartungen und Einstellungen der STES den Sucherfolg entscheidend beeinflussen und deshalb stärker in den Fokus der Arbeitsmarktpolitik gerückt werden müssen. Hierzu ist es jedoch notwendig, dass systematisch Informationen über die Erwartungen, Einstellungen und das Suchverhalten der STES erhoben werden.

Die wenigen momentan verfügbaren Daten haben zum einen den Nachteil, dass die Fallzahlen sehr gering sind, was die Analysemöglichkeiten erheblich einschränkt. Zum anderen handelt es sich nicht um für die Schweiz repräsentative Daten. Es wurden sehr spezielle Gruppen von STES befragt, so dass die Ergebnisse der Analysen nur begrenzt verallgemeinerbar sind. Durch das von uns entwickelte Extrapolationsverfahren, konnte zumindest das Problem geringer Fallzahlen vermindert werden. Die Vorteile dieses Verfahrens kommen jedoch erst dann voll zum Tragen, wenn Schweiz weit oder zumindest für eine grössere Population repräsentative Befragungsdaten für einen gewissen Zeitraum zur Verfügung stehen. Aus Kostengründen wird es vermutlich nicht möglich sein alle STES regelmässig bezüglich ihrer Erwartungen, Einstellungen und Suchbemühungen zu befragen. Mit dem Extrapolationsverfahren ist es jedoch möglich, auch mit Befragungsdaten einer kleineren repräsentativen Stichprobe aussagekräftige Analysen durchzuführen. Diese sind dann am glaubwürdigsten, wenn direkt in die repräsentierte Population extrapoliert werden kann und keine anderen Zeiträume oder Regionen verwendet werden müssen.

Die im Rahmen des Aargauer Coaching-Experiment erhobenen Daten sind ein guter Ansatzpunkt für die Analyse der Interaktionen zwischen Erwartungen, Einstellungen, Suchverhalten und Sucherfolg der STES. Solche Informationen stehen für Personen, bei denen die klassischen Instrumente der Schweizerischen aktiven Arbeitsmarktpolitik nach dem AVIG und entsprechende Vergleichspersonen bislang jedoch nicht zur Verfügung. Die WiAMM-Daten erlauben nur sehr beschränkte Einblicke in die Aspekte. Für den grössten Teil der Determinanten des Sucherfolgs wie Lohnerwartungen, Reservationslöhne, Konzessionsbereitschaft, Motivation und Suchkanäle, welche als besonders wichtig identifiziert wurden, sind im Zusammenhang mit dem Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente bislang keine Daten verfügbar. Diese Informationen sind jedoch essentiell, wenn die sich daraus ergebenden Interventionspotenziale genutzt werden sollen.

Darüber hinaus gibt es Aspekte, die aufgrund fehlender Daten bisher noch gar nicht untersucht werden konnten. Zum einen ist bislang unklar, ob höhere Abgangsraten aufgrund grösserer Konzessionsbereitschaft hinsichtlich der Löhne und anderer Jobcharakteristika zu Lasten der realisierten Löhne, der Jobqualität oder der Beschäftigungsstabilität gehen. Negative Effekte in diesen Dimensionen könnten dazu führen, dass trotz anfänglicher Ersparnisse in der Arbeitslosenversicherung aufgrund kürzerer Suchdauern durch mittel- bis längerfristige Produktivitätsverluste und geringere Steuereinnahmen und Lohnbeiträge (u.a. an die ALV) negative Nettoeffekte entstehen.



Ebenso existieren bisher keine Daten und Erkenntnisse darüber, wie die STES die Nützlichkeit arbeitsmarktpolitischer Instrumente einschätzen und ob dies die Wirkung der Instrumente beeinflusst. Die reduzierten Abgangsraten in Beschäftigung für die Programmgruppe im Coaching-Experiment zwischen Zuweisung und Beginn des Programms zeigen, dass die STES dem Programm gegenüber positiv eingestellt waren. Ob die positiven Beschäftigungseffekte des Coachings zumindest teilweise ursächlich darauf zurückzuführen sind, ist jedoch völlig unklar.

Im Hinblick darauf, dass für die meisten existierenden arbeitsmarktpolitischen Instrumente keine positiven Effekte auf den Arbeitsmarkterfolg nachgewiesen werden können, ist es schliesslich für eine erfolgreiche Arbeitsmarktpolitik wichtig, neue, erfolgversprechendere Instrumente zu entwickeln und empirisch zu testen. Der vorliegende Bericht zeigt erste Ansatzpunkte hierfür auf. Die systematische Ausnutzung der Interaktionen zwischen Erwartungen, Einstellungen, Suchverhalten und Sucherfolg der STES im Rahmen arbeitsmarktpolitischer Instrumente erfordert jedoch detailliertere Analysen dieser Zusammenhänge.

Die Ergebnisse dieses Projektes haben auch Implikationen für die Modellierung des Suchverhaltens von STES in der ökonomischen Theorie. In Anhang F wird gezeigt, wie das typischer Weise verwendete Modell, in dem subjektive Erwartungshaltungen nicht berücksichtigt werden, angepasst werden müsste, um eine realistischere, mit den Ergebnissen des Projekts konsistente Modellierung des Stellensuchverhaltens zu erhalten. Konkrete Vorhersagen lassen sich aus diesem Modell ohne Annahmen darüber, wie die subjektiven Erwartungen und Nutzenfunktionen von ihren jeweiligen Determinanten abhängen, aufgrund der Vielzahl und Komplexität der möglichen Interaktionen jedoch nicht machen. Diese Zusammenhänge müssten anhand von Daten empirisch geschätzt werden. Dies ist sehr komplex und erfordert Daten, die weit über das hinausgehen, was derzeit verfügbar ist. Eine Quantifizierung wäre jedoch lohnenswert, da Sie Aussagen über den optimalen Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente ermöglichen würde. Deshalb wäre es auch hier notwendig, detaillierte und aussagekräftige Daten über die Erwartungshaltungen und Einstellungen des STES, die übrigen potenziellen Determinanten des Sucherfolgs und das Stellensuchverhalten zu erheben.

# Anhang

## A. Detailergebnisse zu den Determinanten des Sucherfolgs

Als Ergänzung zur Diskussion der Ergebnisse hinsichtlich der Erwartungshaltungen der STES und der Determinanten des Sucherfolgs, die in den Kapiteln 3.1 und 3.2 des Teil I des Berichtes dargestellt ist, dokumentieren wir im Folgenden die Detailergebnisse. Die Resultate für jede der untersuchten einzelnen Gruppen der Stichprobe an Stellensuchenden werden in tabellarischer Form dargestellt.

### A.1 Veränderungen der Determinanten des Sucherfolgs über die Suchdauer: Ergebnisse für einzelne Gruppen

Die nachfolgenden Tabellen dokumentieren die Ergebnisse für einzelne Untergruppen von STES, die in Kapitel 3.1.2 diskutiert werden. Tabelle A.1 enthält die Ergebnisse für Männer und Frauen. Frauen scheinen insgesamt anpassungswilliger zu sein. Sie reduzieren ihre Erwartungen hinsichtlich Jobchancen und Löhnen früher an als Männer und erhöhen ihre Konzessionsbereitschaft, während diese bei Männern unverändert bleibt. Der anfängliche stark positive Effekt auf die Qualität der Bewerbungen scheint sich ebenfalls auf die Frauen zu beschränken. Das gleiche gilt für die Motivation zur Stellensuche.

*Tabelle A.1: Mittlere Effekte nach Geschlecht in der Kontrollgruppe*

Determinanten	Alle Perioden zusammen	Antizipation	Teilnahme	Bis 90 Tage danach	Mehr als 90 Tage danach
Mittlere Suchdauer in Monaten	1-13	1-2	3-4	5-7	8-13
			Frauen		
Abgangsrate in Beschäftigung	0.118	0.511***	-0.210	0.105	0.066
Erwartete Jobchancen	-0.024	0.070	0.036	-0.130***	-0.048
Erwarteter Lohn	-0.041	-0.100	0.015	0.034	-0.112*
Reservationslohn	0.009	-0.110*	0.078	0.046	0.023
Anzahl Bewerbungen	0.072	0.293**	0.049	-0.033	-0.021
Qualität der Bewerbungen	0.020	0.244**	0.026	-0.096	-0.094
Bewerbungsknowhow	0.004	-0.172**	0.067	0.055	-0.023
Suchkanäle	0.007	0.200***	-0.247***	0.268***	-0.067***
Konzessionsbereitschaft	0.032	0.057	0.030	0.045*	0.013
Motivation	0.005	0.138**	-0.065	0.021	-0.042
Selbstvertrauen	0.006	0.032	-0.025	0.018	-0.003
Zufriedenheit mit Stellensuche	0.004	0.036	0.004	-0.013	-0.010
Beobachtungen	325	49	92	92	92

Tabelle A.1 wird fortgesetzt.

*Tabelle A.1: Mittlere Effekte nach Geschlecht in der Kontrollgruppe (fortgesetzt)*

Determinanten	Alle Perioden zusammen	Antizipation	Teilnahme	Bis 90 Tage danach	Mehr als 90 Tage danach
Mittlere Suchdauer in Monaten	1-13	1-2	3-4	5-7	8-13
			Männer		
Abgangsrate in Beschäftigung	0.096	0.313***	0.028	-0.062	0.105
Erwartete Jobchancen	-0.028	0.066	-0.004	-0.050	-0.099***
Erwarteter Lohn	-0.039	0.002	-0.032	0.013	-0.140**
Reservationslohn	-0.018	-0.096*	0.083	-0.090	0.033
Anzahl Bewerbungen	0.096	0.465***	-0.106	0.078	-0.052
Qualität der Bewerbungen	0.006	0.083	0.119	-0.098	-0.082
Bewerbungsknowhow	0.003	-0.097**	0.077	0.005	0.010
Suchkanäle	0.004	0.096***	-0.265***	0.227***	0.018
Konzessionsbereitschaft	0.002	-0.016	0.012	0.013	-0.013
Motivation	-0.018	0.015	-0.091	0.041	-0.030
Selbstvertrauen	0.003	0.030	-0.026	0.024	-0.017
Zufriedenheit mit Stellensuche	0.006	0.016	-0.077	0.053	0.031
Beobachtungen	326	51	92	91	92

Anmerkung: Effekte relativ zur Vorperiode in Standardabweichungen. \*\*\*/\*\*/\* bezeichnet die Signifikanz auf dem 1/5/10%-Niveau.

In Tabelle A.2 werden verschiedene Altersgruppen betrachtet. In der Gruppe der älteren STES (45-61.5), mit denen das Coaching-Experiment durchgeführt wurde, scheinen die ältesten STES von 55 Jahren oder älter ebenfalls etwas anpassungswilliger zu sein als die jüngere Vergleichsgruppe. Die Erwartungen bezüglich der Jobchancen steigen im Gegensatz zu den jüngeren STES nicht und sie werden bereits früher und stärker nach unten angepasst. Zudem steigt die Konzessionsbereitschaft früher. Es gibt jedoch keine Effekte auf die Motivation. Bei den jüngeren STES steigt diese anfänglich und geht dann wieder zurück.

Hinsichtlich der vom PB beurteilten Vermittelbarkeit der STES ergibt sich aus Tabelle A.3 ein eher widersprüchliches Bild. Die Abgangsrate in Beschäftigung schwankt bei den schwer vermittelbaren STES stark. Sie ist wider Erwarten anfänglich deutlich höher als bei den mittel vermittelbaren STES, fällt dann aber stark und steigt erst in der letzten Phase wieder, während die Abgangsrate der Vergleichsgruppe relativ stabil ist. Vermutlich aufgrund der unerwartet hohen anfänglichen Abgangsrate erhöhen die schwer vermittelbaren STES ihre Erwartungen hinsichtlich der Jobchancen zunächst, passen diese dann aber stetig nach unten an. Die Erwartungen der Vergleichsgruppe bleiben in den ersten 4 Monaten der Stellensuche relativ konstant, bevor sie dann ebenfalls nach unten angepasst werden. Die Reservationslöhne werden dagegen von den schwer vermittelbaren STES kaum angepasst, während sie in der Vergleichsgruppe bereits in den ersten 2 Monaten reduziert werden. Die Qualität der Bewerbungen der STES der Vermittelbarkeitsstufe mittel scheint anfänglich als etwas besser einge-

stuft zu werden, das Bewerbungsknowhow insgesamt jedoch als etwas schlechter. Ausserdem zeigt sich, dass ihre Konzessionsbereitschaft mit zunehmender Suchdauer tendenziell steigt, während sie in der Gruppe der schwer vermittelbaren STES nahezu unverändert bleibt. Deren Motivation schwankt dagegen im bereits in anderen Gruppen beobachteten Muster, in der Vergleichsgruppe ändert sich die Motivation dagegen kaum.

*Tabelle A.2: Mittlere Effekte nach Alter (unter/ab 55) in der Kontrollgruppe*

Determinanten	Alle Perioden zusammen	Antizipation	Teilnahme	Bis 90 Tage danach	Mehr als 90 Tage danach
Mittlere Suchdauer in Monaten	1-13	1-2	3-4	5-7	8-13
Alter ≥ 55					
Abgangsrate in Beschäftigung	0.073	0.458***	-0.224	0.015	0.044
Erwartete Jobchancen	-0.040	0.012	0.025	-0.118***	-0.057*
Erwarteter Lohn	-0.047	-0.061	-0.029	0.004	-0.102*
Reservationslohn	-0.007	-0.099*	0.091	-0.027	0.008
Anzahl Bewerbungen	0.071	0.392***	-0.047	-0.008	-0.054
Qualität der Bewerbungen	0.001	0.205***	-0.022	-0.104	-0.077
Bewerbungs-knowhow	-0.002	-0.210***	0.005	0.108**	-0.015
Suchkanäle	0.021	0.091***	-0.161***	0.195***	0.003
Konzessionsbereitschaft	0.025	-0.000	0.077**	0.010	-0.002
Motivation	-0.016	0.033	-0.050	0.009	-0.043
Selbstvertrauen	-0.002		-0.009	0.015	-0.013
Zufriedenheit mit Stellensuche	0.000	0.034	-0.017	-0.063	0.046
Beobachtungen	322	47	91	92	92
Alter < 55					
Abgangsrate in Beschäftigung	0.139	0.351***	0.048	0.061	0.095
Erwartete Jobchancen	-0.017	0.129***	-0.022	-0.043	-0.094**
Erwarteter Lohn	-0.028	-0.025	0.005	0.071	-0.161*
Reservationslohn	0.009	-0.108*	0.071	0.002	0.070
Anzahl Bewerbungen	0.117	0.372***	0.002	0.065	0.031
Qualität der Bewerbungen	0.031	0.121	0.165	-0.067	-0.093
Bewerbungs-knowhow	0.014	-0.086	0.122*	0.007	-0.002
Suchkanäle	-0.011	0.211***	-0.335***	0.308***	-0.087***
Konzessionsbereitschaft	0.017	0.027	-0.024	0.057*	0.016
Motivation	0.000	0.112**	-0.111**	0.052	-0.023
Selbstvertrauen	0.003	0.026	-0.024	0.002	0.008
Zufriedenheit mit Stellensuche	0.013	0.006	-0.035	0.145	-0.063
Beobachtungen	325	51	92	91	91

Anmerkung: Effekte relativ zur Vorperiode in Standardabweichungen. \*\*\*/\*\*/\* bezeichnet die Signifikanz auf dem 1/5/10%-Niveau.

Tabelle A.3: Mittlere Effekte nach Vermittelbarkeit in der Kontrollgruppe

Determinanten	Alle Perioden zusammen	Antizipation	Teilnahme	Bis 90 Tage danach	Mehr als 90 Tage danach
Mittlere Suchdauer in Monaten	1-13	1-2	3-4	5-7	8-13
Schwer vermittelbar					
Abgangsrate in Beschäftigung	0.124	0.587***	-0.244	-0.005	0.156*
Erwartete Jobchancen	-0.013	0.220***	-0.063	-0.087*	-0.064**
Erwarteter Lohn	-0.020	0.087	-0.109	0.067	-0.123**
Reservationslohn	0.006	0.001	0.064	-0.065	0.025
Anzahl Bewerbungen	0.096	0.360**	-0.035	0.127	-0.066
Qualität der Bewerbungen	-0.002	0.076	0.022	-0.010	-0.098
Bewerbungsknowhow	0.002	-0.062	0.040	0.032	-0.014
Suchkanäle	0.013	0.180***	-0.285***	0.261***	0.003
Konzessionsbereitschaft	-0.003	0.049	-0.052	0.006	0.017
Motivation	-0.007	0.107*	-0.144**	0.058	-0.020
Selbstvertrauen	0.002	0.027		0.015	-0.034
Zufriedenheit mit Stellensuche	0.008	0.089	-0.160	0.012	0.091
Beobachtungen	324	51	90	92	91
Mittel vermittelbar					
Abgangsrate in Beschäftigung	0.100	0.327***	-0.020	0.061	0.030
Erwartete Jobchancen	-0.033	0.016	0.038	-0.105**	-0.069**
Erwarteter Lohn	-0.045	-0.083	0.018	0.000	-0.115*
Reservationslohn	-0.005	-0.135***	0.073	0.019	0.023
Anzahl Bewerbungen	0.076	0.382***	-0.015	-0.072	0.009
Qualität der Bewerbungen	0.014	0.195***	0.092	-0.157*	-0.075
Bewerbungsknowhow	0.002	-0.118***	0.068	0.065	-0.025
Suchkanäle	-0.002	0.131***	-0.249***	0.240***	-0.042***
Konzessionsbereitschaft	0.022	0.010	0.036	0.050**	-0.016
Motivation	-0.010	0.059	-0.045	0.008	-0.046
Selbstvertrauen	0.008	0.035	-0.025	0.022	0.001
Zufriedenheit mit Stellensuche	0.002	0.012	0.014	0.020	-0.039
Beobachtungen	327	51	92	92	92

Anmerkung: Effekte relativ zur Vorperiode in Standardabweichungen. \*\*\*/\*\*/\* bezeichnet die Signifikanz auf dem 1/5/10%-Niveau.

In Tabelle A.4 wird untersucht, ob sich das Verhalten von STES mit früherer Arbeitslosigkeitserfahrung von erstmals arbeitslosen STES unterscheidet. Wiederholt arbeitslose STES werden in der ersten Periode hinsichtlich ihrer Jobchancen etwas optimistischer als bei Beginn der Stellensuche, passen ihre Erwartungen dann aber relativ schnell wieder nach unten an. Erstmals arbeitslosen STES haben im ersten halben Jahr der Stellensuch relativ konstante Erwartungen und passen diese erst nach langer erfolgloser Suche nach unten an. Die Nutzung unterschiedlicher Suchkanäle schwankt in den ersten Monaten der Stellensuche bei den wiederholt arbeitslosen STES deutlich weniger stark als in der Vergleichsgruppe. Aufgrund der bereits vorhandenen Arbeitslosigkeitserfahrung ist das Versuch-und-Irrtum-Verhalten vermutlich weniger stark ausgeprägt.

Tabelle A.4: Mittlere Effekte nach vorheriger Arbeitslosigkeit in der Kontrollgruppe

Determinanten	Alle Perioden zusammen	Antizipation	Teilnahme	Bis 90 Tage danach	Mehr als 90 Tage danach
Mittlere Suchdauer in Monaten	1-13	1-2	3-4	5-7	8-13
Wiederholt arbeitslos					
Abgangsrate in Beschäftigung	0.109	0.431***	-0.116	-0.060	0.180*
Erwartete Jobchancen	-0.014	0.124**	0.012	-0.136***	-0.020
Erwarteter Lohn	-0.027	-0.029	0.006	0.014	-0.100
Reservationslohn	-0.021	-0.095	0.047	-0.043	0.008
Anzahl Bewerbungen	0.081	0.202	0.178	-0.047	-0.010
Qualität der Bewerbungen	0.016	0.095	0.170	-0.106	-0.097
Bewerbungsknowhow	-0.023	-0.337***	0.036	0.157***	0.019
Suchkanäle	0.023	0.086**	-0.164***	0.256***	-0.045***
Konzessionsbereitschaft	0.026	-0.031	0.080**	0.004	0.014
Motivation	0.005	0.010	0.014	0.025	-0.027
Selbstvertrauen	0.021	0.046		0.019	-0.002
Zufriedenheit mit Stellensuche	0.006	0.117	-0.110	-0.027	0.043
Beobachtungen	322	51	88	91	92
Erstmals arbeitslos					
Abgangsrate in Beschäftigung	0.098	0.404***	-0.098	0.096	-0.012
Erwartete Jobchancen	-0.035	0.032	0.018	-0.058	-0.116***
Erwarteter Lohn	-0.043	-0.043	-0.030	0.031	-0.131*
Reservationslohn	0.013	-0.108*	0.134	0.020	0.035
Anzahl Bewerbungen	0.085	0.494***	-0.170	0.076	-0.061
Qualität der Bewerbungen	0.008	0.205**	-0.004	-0.094	-0.075
Bewerbungsknowhow	0.000	-0.094*	0.085	0.036	-0.042
Suchkanäle	-0.002	0.182***	-0.301***	0.236***	-0.006
Konzessionsbereitschaft	0.012	0.044	-0.015	0.055**	-0.014
Motivation	-0.023	0.103**	-0.142**	0.030	-0.052
Selbstvertrauen	-0.002	0.022	-0.024	0.016	-0.021
Zufriedenheit mit Stellensuche	0.005	-0.031	0.027	0.049	-0.026
Beobachtungen	326	51	91	92	92

Anmerkung: Effekte relativ zur Vorperiode in Standardabweichungen. \*\*\*/\*\*/\* bezeichnet die Signifikanz auf dem 1/5/10%-Niveau.

Die Konzessionsbereitschaft steigt ebenfalls früher signifikant an, bereits nach den ersten 2 Monaten der Stellensuche. Bei den erstmals arbeitslosen STES zeigt sich ein anfänglicher Anstieg in der Konzessionsbereitschaft, er wird aber erst nach 4 Monaten signifikant. Die Motivation in dieser Gruppe schwankt nach dem üblichen Muster, während sie bei den wiederholt arbeitslosen STES unverändert bleibt. Aufgrund der bereits vorhandenen Arbeitslosigkeitserfahrung schätzen sie die Situation vermutlich realistischer ein als die erstmals arbeitslosen STES und reagieren deshalb in den ersten Monaten der Stellensuche weniger stark auf Hoffnung und Enttäuschung.

In Tabelle A.5 wird nach vorherigem Beschäftigungsgrad unterschieden. Hier ergibt sich das interessante Bild, dass ehemals Teilzeitbeschäftigte etwas weniger anpassungswillig erscheinen. Sie werden anfänglich hinsichtlich ihrer Jobchancen etwas optimistischer als ehemals

vollzeitbeschäftigte STES und passen ihre Erwartungen erst etwas später nach unten an. Ausserdem verändern sich Konzessionsbereitschaft und Motivation nicht, während in der Vergleichsgruppe bei der Konzessionsbereitschaft ein positiver Trend sichtbar ist und die Motivation nach bekanntem Muster schwankt. Ehemals vollzeitbeschäftigte STES scheinen dagegen nach einer anfänglichen obwohl nicht signifikanten Reduktion den Reservationslohn sogar zu erhöhen, während er bei den Teilzeitbeschäftigten bereits in den ersten 2 Monaten reduziert wird und dann auf diesem Niveau verbleibt.

*Tabelle A.5: Mittlere Effekte nach vorherigem Beschäftigungsgrad in der Kontrollgruppe*

Determinanten	Alle Perioden zusammen	Antizipation	Teilnahme	Bis 90 Tage danach	Mehr als 90 Tage danach
Mittlere Suchdauer in Monaten	1-13	1-2	3-4	5-7	8-13
Beschäftigungsgrad 100%					
Abgangsrate in Beschäftigung	0.111	0.442**	-0.153	0.092	0.062
Erwartete Jobchancen	-0.017	0.049	0.065	-0.120***	-0.044
Erwarteter Lohn	-0.029	-0.072	0.037	0.005	-0.087
Reservationslohn	0.039	-0.081	0.163*	0.011	0.061
Anzahl Bewerbungen	0.073	0.361*	-0.047	-0.018	-0.004
Qualität der Bewerbungen	0.030	0.293**	0.002	-0.103	-0.073
Bewerbungsknowhow	0.003	-0.336***	0.258***	0.024	0.010
Suchkanäle	-0.005	0.226***	-0.278***	0.222***	-0.040**
Konzessionsbereitschaft	0.032	0.077	0.040	0.019	0.019
Motivation	-0.008	0.187**	-0.170**	0.061	-0.059
Selbstvertrauen	0.007	0.038	-0.028	0.021	-0.002
Zufriedenheit mit Stellensuche	0.021	0.103	-0.025	-0.020	0.027
Beobachtungen	326	51	92	92	91
Beschäftigungsgrad < 100%					
Abgangsrate in Beschäftigung	0.103	0.406***	-0.087	-0.010	0.103
Erwartete Jobchancen	-0.030	0.069*	-0.004	-0.073*	-0.088***
Erwarteter Lohn	-0.041	-0.033	-0.033	0.041	-0.139**
Reservationslohn	-0.022	-0.104**	0.028	-0.024	0.012
Anzahl Bewerbungen	0.091	0.390***	-0.008	0.040	-0.059
Qualität der Bewerbungen	0.005	0.123*	0.088	-0.094	-0.098*
Bewerbungsknowhow	-0.001	-0.100**	0.070	0.029	-0.019
Suchkanäle	0.006	0.117***	-0.253***	0.260***	-0.028**
Konzessionsbereitschaft	0.012	0.006	0.015	0.029	-0.007
Motivation	-0.011	0.034	-0.047	0.006	-0.026
Selbstvertrauen	0.002	0.030	-0.017	0.009	-0.014
Zufriedenheit mit Stellensuche	-0.001	0.003	-0.048	0.037	0.002
Beobachtungen	327	51	92	92	92

Anmerkung: Effekte relativ zur Vorperiode in Standardabweichungen. \*\*\*/\*\*/\* bezeichnet die Signifikanz auf dem 1/5/10%-Niveau.

Die Unterscheidung nach dem letzten Lohn in Tabelle A.6 stellt aufgrund der Korrelation mit dem Monatslohn eine Kombination aus Beschäftigungsgrad, Qualifikation und Funktion dar. STES, die mehr als den Medianlohn verdienen, scheinen wenig anpassungswillig zu sein. Im

Gegensatz zur Vergleichsgruppe zeigen sich fast keine signifikanten Anpassungen bei den Erwartungen, den Reservationslöhnen und der Motivation. Die Konzessionsbereitschaft fällt sogar gleich zu Beginn der Stellensuche und bleibt dann auf diesem Niveau, während sie bei den geringer verdienenden STES bereits sehr früh deutlich steigt.

*Tabelle A.6: Mittlere Effekte nach vorherigem Lohn in der Kontrollgruppe*

Determinanten	Alle Perioden zusammen	Antizipation	Teilnahme	Bis 90 Tage danach	Mehr als 90 Tage danach
Mittlere Suchdauer in Monaten	1-13	1-2	3-4	5-7	8-13
Letzter Lohn ≤ Median					
Abgangsrate in Beschäftigung	0.121	0.457***	-0.149	0.077	0.097
Erwartete Jobchancen	-0.018	0.106*	0.025	-0.092**	-0.081**
Erwarteter Lohn	-0.038	-0.152	0.115	0.043	-0.160**
Reservationslohn	0.014	-0.125*	0.126*	0.010	0.045
Anzahl Bewerbungen	0.081	0.389***	-0.034	0.048	-0.078
Qualität der Bewerbungen	0.015	0.230**	-0.015	-0.039	-0.117*
Bewerbungsknowhow	0.011	-0.195**	0.103*	0.026	0.009
Suchkanäle	0.007	0.139***	-0.234***	0.251***	-0.041***
Konzessionsbereitschaft	0.023	0.086*	0.011	0.029	0.006
Motivation	0.002	0.131**	-0.114**	0.072*	-0.047
Selbstvertrauen	0.008	0.029	-0.015	0.018	0.000
Zufriedenheit mit Stellensuche	-0.003	0.141	-0.152	0.047	-0.024
Beobachtungen	322	49	91	90	92
Letzter Lohn > Median					
Abgangsrate in Beschäftigung	0.081	0.362***	-0.041	-0.060	0.064
Erwartete Jobchancen	-0.032	0.021	0.000	-0.085*	-0.051
Erwarteter Lohn	-0.040	0.092	-0.224	0.028	-0.058
Reservationslohn	-0.027	-0.094	0.022	-0.024	-0.012
Anzahl Bewerbungen	0.090	0.383***	-0.018	-0.037	0.034
Qualität der Bewerbungen	0.004	0.087	0.183	-0.201**	-0.053
Bewerbungsknowhow	-0.006	-0.093*	0.096	0.002	-0.042
Suchkanäle	0.005	0.149***	-0.280***	0.252***	-0.010
Konzessionsbereitschaft	0.007	-0.082**	0.036	0.030	-0.010
Motivation	-0.024	-0.009	-0.015	-0.055	-0.016
Selbstvertrauen	-0.004	0.016	-0.012	0.008	-0.026
Zufriedenheit mit Stellensuche	0.018	-0.126	0.167	-0.028	0.058
Beobachtungen	326	51	92	91	92

Anmerkung: Effekte relativ zur Vorperiode in Standardabweichungen. \*\*\*/\*\*/\* bezeichnet die Signifikanz auf dem 1/5/10%-Niveau.

In Tabelle A.7 wird schliesslich danach unterschieden, wann die STES dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, d.h. innert wie viel Tagen sie eine neue Stelle antreten können. Wenig überraschend bleiben bei der Gruppe, die erst später eine Stelle antreten kann, im Gegensatz zur Vergleichsgruppe anfängliche Motivationseffekte und Anpassungen der Erwartungen aus. Reservationslöhne und Konzessionsbereitschaft werden dagegen interessanter Weise früher angepasst. Hingegen werden die Lohnerwartungen bei den sofort verfügbaren STES sehr früh nach unten angepasst, jedoch nach einem wenn auch nicht signifikanten Anstieg.



Tabelle A.7: Mittlere Effekte nach möglicher Zeit bis Stellenantritt in der Kontrollgruppe

Determinanten	Alle Perioden zusammen	Antizipation	Teilnahme	Bis 90 Tage danach	Mehr als 90 Tage danach
Mittlere Suchdauer in Monaten	1-13	1-2	3-4	5-7	8-13
Möglicher Stellenantritt innert mehr als 14 Tagen					
Abgangsrate in Beschäftigung	0.109	0.379***	-0.049	0.011	0.096
Erwartete Jobchancen	-0.027	0.045	0.033	-0.111***	-0.058*
Erwarteter Lohn	-0.043	-0.077	0.035	0.010	-0.141**
Reservationslohn	0.000	-0.112**	0.057	0.030	0.027
Anzahl Bewerbungen	0.079	0.393***	-0.105	0.089	-0.061
Qualität der Bewerbungen	0.002	0.140*	-0.001	-0.039	-0.094
Bewerbungsknowhow	-0.008	-0.098*	0.031	0.033	-0.011
Suchkanäle	0.006	0.136***	-0.193***	0.199***	-0.035**
Konzessionsbereitschaft	0.022	0.016	0.050*	0.012	0.007
Motivation	-0.010	0.050	-0.096**	0.057	-0.039
Selbstvertrauen	0.007	0.027	-0.014	0.020	-0.006
Zufriedenheit mit Stellensuche	-0.005	0.034	-0.056	0.042	-0.041
Beobachtungen	326	51	92	92	91
Möglicher Stellenantritt innert 14 Tagen					
Abgangsrate in Beschäftigung	0.093	0.542***	-0.311	0.072	0.068
Erwartete Jobchancen	-0.029	0.159**	-0.079	-0.056	-0.093***
Erwarteter Lohn	-0.034	0.150	-0.255*	0.053	-0.085
Reservationslohn	-0.010	-0.020	0.020	-0.093	0.055
Anzahl Bewerbungen	0.099	0.289*	0.169	-0.100	0.040
Qualität der Bewerbungen	0.016	0.184	0.156	-0.199*	-0.077
Bewerbungsknowhow	0.010	0.041	0.012	0.006	-0.014
Suchkanäle	0.016	0.151***	-0.294***	0.319***	-0.027
Konzessionsbereitschaft	0.011	0.018	-0.008	0.046	-0.009
Motivation	-0.014	0.168**	-0.124*	-0.036	-0.021
Selbstvertrauen	-0.003	-0.022	0.023	0.010	-0.025
Zufriedenheit mit Stellensuche	0.013	0.029	-0.020	-0.047	0.088
Beobachtungen	326	51	92	92	91

Anmerkung: Effekte relativ zur Vorperiode in Standardabweichungen. \*\*\*/\*\*/\* bezeichnet die Signifikanz auf dem 1/5/10%-Niveau.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich mit Ausnahme des Selbstvertrauens alle potenziellen Determinanten des Sucherfolgs mit zunehmender Suchdauer verändern. Die während der Stellensuche ablaufenden Prozesse sind somit wesentlich komplexer, als typischer Weise in der ökonomischen Theorie angenommen wird. Es gibt eine Vielzahl an Faktoren, die miteinander interagieren und so schlussendlich den Sucherfolg bestimmen. Ausserdem scheint das Verhalten verschiedener Typen von STES durchaus heterogen zu sein. Allerdings soll hier nochmals darauf hingewiesen werden, dass diese Detailergebnisse aufgrund der geringen Fallzahlen mit der nötigen Vorsicht interpretiert werden sollten.

## A.2 Wirkungen von Coaching auf die Determinanten des Sucherfolgs: Ergebnisse für einzelne Gruppen

Die nachfolgenden Tabellen dokumentieren die Ergebnisse für einzelne Untergruppen von STES, die in Kapitel 3.2.2 diskutiert werden. Tabelle A.8, welche nach Geschlecht unterscheidet, zeigt, dass es durch das Coachingprogramm anscheinend gelingt, die geringere Anpassungswilligkeit der Männer zu korrigieren. So wird bei den Männern eine Anpassung der Erwartungen bezüglich Jobchancen und Löhnen bereits direkt nach dem Programmende erreicht und die Konzessionsbereitschaft steigt langfristig im Vergleich zur Kontrollgruppe, wohingegen sie bei den Frauen sinkt.

Tabelle A.8: Mittlere Programmeffekte nach Geschlecht

Determinanten	Alle Perioden zusammen	Antizipation	Teilnahme	Bis 90 Tage danach	Mehr als 90 Tage danach
Mittlere Suchdauer in Monaten	1-13	1-2	3-4	5-7	8-13
Frauen					
Abgangsrate in Beschäftigung	0.024	-0.085	-0.027	0.133	0.075
Erwartete Jobchancen	-0.030*	-0.058**	-0.094***	-0.006	0.029
Erwarteter Lohn	-0.001	-0.011	0.012	-0.030	0.027
Reservationslohn	0.009	0.033	0.049	0.010	-0.056
Anzahl Bewerbungen	-0.100**	-0.097	-0.129	-0.102	-0.073
Qualität der Bewerbungen	-0.025	-0.053	-0.050	-0.008	0.009
Bewerbungsknowhow	0.030	0.045	0.072*	0.032	-0.021
Suchkanäle	-0.019**	-0.049***	0.009	-0.050***	-0.007
Konzessionsbereitschaft	0.001	0.002	0.031	0.002	-0.032*
Motivation	-0.035**	-0.075***	0.013	-0.032	-0.057**
Selbstvertrauen	-0.001		0.005	0.001	-0.010
Zufriedenheit mit Stellensuche	0.029	0.041	0.046	0.066	-0.035
Beobachtungen	322	47	92	92	91
Männer					
Abgangsrate in Beschäftigung	0.059	-0.025	-0.013	0.157*	0.117
Erwartete Jobchancen	-0.044***	-0.079***	-0.062*	-0.060*	0.017
Erwarteter Lohn	-0.041	-0.072	-0.030	-0.111*	0.048
Reservationslohn	0.016	0.044	-0.004	0.051	-0.027
Anzahl Bewerbungen	-0.127***	-0.180**	-0.128	-0.122	-0.078
Qualität der Bewerbungen	-0.016	-0.001	-0.047	-0.007	-0.010
Bewerbungsknowhow	0.024	0.080**	0.048	0.028	-0.050
Suchkanäle	-0.012	-0.001	0.004	-0.009	-0.034**
Konzessionsbereitschaft	0.019*	0.029	0.031	-0.015	0.037*
Motivation	-0.005	-0.026	0.069*	-0.021	-0.046
Selbstvertrauen	0.007	0.005	0.014	-0.008	0.016
Zufriedenheit mit Stellensuche	0.022	0.037	0.073	-0.030	0.008
Beobachtungen	327	51	92	92	92

Anmerkung: Effekte relativ zur Basisperiode am Beginn der Stellensuche in Standardabweichungen. \*\*\*/\*\*/\* bezeichnet die Signifikanz auf dem 1/5/10%-Niveau.

Aus Tabelle A.9 wird ersichtlich, dass es anscheinend kaum gelingt, die Konzessionsbereitschaft von STES unter 55 Jahren sowie ihre Motivation zur Stellensuche durch die Teilnahme am Coaching signifikant zu verbessern. Lediglich die Erwartungen werden durch das Programm angepasst, bei den jüngeren STES sogar etwas stärker als bei den über 55-Jährigen.

*Tabelle A.9: Mittlere Programmeffekte nach Alter (unter/ab 55)*

Determinanten	Alle Perioden zusammen	Antizipation	Teilnahme	Bis 90 Tage danach	Mehr als 90 Tage danach
Mittlere Suchdauer in Monaten	1-13	1-2	3-4	5-7	8-13
Alter ≥ 55					
Abgangsrate in Beschäftigung	0.050	-0.079	0.022	0.129	0.127
Erwartete Jobchancen	-0.023	-0.047**	-0.082**	-0.009	0.042
Erwarteter Lohn	-0.019	-0.066	0.010	-0.056	0.035
Reservationslohn	0.014	0.040	0.012	0.038	-0.035
Anzahl Bewerbungen	-0.096**	-0.131**	-0.125	-0.081	-0.048
Qualität der Bewerbungen	-0.009	-0.041	-0.011	0.003	0.014
Bewerbungsknowhow	0.040**	0.065*	0.064*	0.054	-0.013
Suchkanäle	-0.025***	-0.026	-0.010	-0.026	-0.041***
Konzessionsbereitschaft	0.015	0.013	0.051**	0.005	-0.010
Motivation	-0.012	-0.031	0.059*	-0.038	-0.042
Selbstvertrauen	-0.006		-0.040	0.003	0.003
Zufriedenheit mit Stellensuche	0.045	0.037	0.082	0.078	-0.017
Beobachtungen	322	47	91	92	92
Alter < 55					
Abgangsrate in Beschäftigung	0.024	-0.025	-0.090	0.133	0.076
Erwartete Jobchancen	-0.067***	-0.101***	-0.087**	-0.077**	-0.011
Erwarteter Lohn	-0.017	0.010	-0.027	-0.083	0.031
Reservationslohn	0.016	0.037	0.058	0.022	-0.054
Anzahl Bewerbungen	-0.149***	-0.126	-0.137	-0.181*	-0.154
Qualität der Bewerbungen	-0.065*	-0.023	-0.109	-0.050	-0.090
Bewerbungsknowhow	0.003	0.051	0.049	-0.017	-0.063
Suchkanäle	-0.001	-0.053**	0.046***	-0.044**	0.015
Konzessionsbereitschaft	0.010	0.018	0.024	-0.014	0.016
Motivation	-0.036*	-0.095***	0.009	-0.016	-0.057
Selbstvertrauen	0.003	0.002	0.009	0.006	-0.007
Zufriedenheit mit Stellensuche	-0.004	0.051	0.037	-0.070	-0.036
Beobachtungen	326	51	92	92	91

Anmerkung: Effekte relativ zur Basisperiode am Beginn der Stellensuche in Standardabweichungen. \*\*\*/\*\*/\* bezeichnet die Signifikanz auf dem 1/5/10%-Niveau.

Tabelle A.10 zeigt, dass das Bewerbungsknowhow vor allem bei mittel vermittelbaren<sup>18</sup> STES verbessert wird. Die Korrektur der Erwartungen nach unten sowie die positiven Effekte auf die Konzessionsbereitschaft und die Motivation während der Teilnahme am Coachingprogramm scheinen sich jedoch auf die schwer vermittelbaren STES zu beschränken. Bei mittel

<sup>18</sup> Für diese Einteilung wird der Vermittelbarkeits-Code aus AVAM eingesetzt. Die PB beurteilen, auf welcher Stufe der Vermittelbarkeit sich der entsprechende STES befindet. Am Aargauer Coaching-Experiment haben Personen mit mittlerer und schwerer Vermittelbarkeit teilgenommen. Entsprechend wird zwischen diesen beiden Codes unterschieden.

vermittelbaren STES sinkt die Konzessionsbereitschaft nach der Teilnahme sogar im Vergleich zur Kontrollgruppe. Möglicherweise wurde diesen STES im Programm ein relativ positives Bild ihrer Chancen vermittelt, was angesichts der Tatsache, dass sie als weniger schwer vermittelbar eingestuft wurden, nicht abwegig ist.

*Tabelle A.10: Mittlere Programmeffekte nach Vermittelbarkeit*

Determinanten	Alle Perioden zusammen	Antizipation	Teilnahme	Bis 90 Tage danach	Mehr als 90 Tage danach
Mittlere Suchdauer in Monaten	1-13	1-2	3-4	5-7	8-13
Schwer vermittelbar					
Abgangsrate in Beschäftigung	0.031	-0.055	0.022	0.108	0.049
Erwartete Jobchancen	-0.053***	-0.115***	-0.086**	-0.044	0.017
Erwarteter Lohn	-0.052	-0.087	-0.031	-0.125*	0.035
Reservationslohn	0.015	0.033	0.004	0.049	-0.027
Anzahl Bewerbungen	-0.094*	-0.083	-0.115	-0.128	-0.051
Qualität der Bewerbungen	-0.005	-0.022	0.025	-0.025	0.002
Bewerbungsknowhow	0.014	0.023	0.024	0.030	-0.012
Suchkanäle	-0.022**	-0.038*	0.006	-0.030	-0.037**
Konzessionsbereitschaft	0.023**	0.015	0.055**	0.032	-0.016
Motivation	-0.023	-0.053*	0.062	-0.037	-0.072**
Selbstvertrauen	0.011			-0.002	0.024
Zufriedenheit mit Stellensuche	0.030	0.029	0.117	0.045	-0.072
Beobachtungen	318	46	88	92	92
Mittel vermittelbar					
Abgangsrate in Beschäftigung	0.043	-0.048	-0.054	0.162*	0.114
Erwartete Jobchancen	-0.020	-0.031	-0.077**	-0.007	0.033
Erwarteter Lohn	0.007	-0.004	0.015	-0.010	0.027
Reservationslohn	0.014	0.041*	0.048	0.016	-0.047
Anzahl Bewerbungen	-0.115***	-0.154***	-0.131	-0.081	-0.095
Qualität der Bewerbungen	-0.032	-0.041	-0.096	0.009	-0.001
Bewerbungsknowhow	0.028	0.059***	0.073*	0.018	-0.035
Suchkanäle	-0.014*	-0.024*	0.011	-0.032**	-0.019
Konzessionsbereitschaft	-0.003	0.019	0.014	-0.039**	0.008
Motivation	-0.021	-0.051**	0.019	-0.020	-0.040
Selbstvertrauen	-0.001	0.000	0.021	-0.004	-0.010
Zufriedenheit mit Stellensuche	0.019	0.043	0.017	0.022	-0.007
Beobachtungen	326	51	91	92	92

Anmerkung: Effekte relativ zur Basisperiode am Beginn der Stellensuche in Standardabweichungen. \*\*\*/\*\*/\* bezeichnet die Signifikanz auf dem 1/5/10%-Niveau.

Beim Vergleich von STES mit und ohne vorherige Arbeitslosigkeitserfahrung zeigt sich in Tabelle A.11, dass sich die positiven Effekte auf die Konzessionsbereitschaft und die Motivation zur Stellensuche während der Teilnahme vollständig auf erstmals arbeitslose STES beschränken. Wiederholt arbeitslose STES scheinen während der Teilnahme vor allem Ihre Erwartungen nach unten anzupassen. Nach der Teilnahme zeigen sich hier jedoch keine Effekte mehr und die Motivation zur Stellensuche sinkt nach längerer erfolgloser Stellensuche deut-

lich stärker als in der Vergleichsgruppe. Bei den erstmals arbeitslosen STES ist dies dagegen nicht der Fall.

*Tabelle A.11: Mittlere Programmeffekte nach vorheriger Arbeitslosigkeit*

Determinanten	Alle Perioden zusammen	Antizipation	Teilnahme	Bis 90 Tage danach	Mehr als 90 Tage danach
Mittlere Suchdauer in Monaten	1-13	1-2	3-4	5-7	8-13
Wiederholt arbeitslos					
Abgangsrate in Beschäftigung	0.032	-0.069	-0.054	0.194*	0.055
Erwartete Jobchancen	-0.038**	-0.054**	-0.104***	0.003	0.000
Erwarteter Lohn	-0.026	-0.062	-0.028	-0.041	0.025
Reservationslohn	0.033	0.040	0.042	0.070	-0.018
Anzahl Bewerbungen	-0.110**	-0.061	-0.144	-0.115	-0.119
Qualität der Bewerbungen	-0.027	-0.004	-0.065	-0.022	-0.017
Bewerbungsknowhow	0.032	0.069**	0.067	0.062	-0.039
Suchkanäle	-0.027***	-0.023	-0.007	-0.044**	-0.032**
Konzessionsbereitschaft	-0.009	0.026	0.004	-0.017	-0.027
Motivation	-0.038**	-0.025	0.003	-0.057	-0.069**
Selbstvertrauen	-0.011			-0.004	-0.018
Zufriedenheit mit Stellensuche	0.023	0.007	0.050	0.082	-0.046
Beobachtungen	319	47	88	92	92
Erstmals arbeitslos					
Abgangsrate in Beschäftigung	0.050	-0.062	0.018	0.109	0.133
Erwartete Jobchancen	-0.033*	-0.082**	-0.054	-0.058*	0.051*
Erwarteter Lohn	-0.012	-0.013	0.018	-0.083	0.031
Reservationslohn	-0.001	0.039	0.024	-0.011	-0.058
Anzahl Bewerbungen	-0.113**	-0.204***	-0.119	-0.109	-0.022
Qualität der Bewerbungen	-0.019	-0.067	-0.036	0.006	0.022
Bewerbungsknowhow	0.025	0.048	0.071*	0.001	-0.017
Suchkanäle	-0.013	-0.042*	0.015	-0.028*	-0.017
Konzessionsbereitschaft	0.033***	0.002	0.067***	0.015	0.027
Motivation	-0.006	-0.078**	0.069**	-0.001	-0.033
Selbstvertrauen	0.007	-0.003	0.008	-0.001	0.022
Zufriedenheit mit Stellensuche	0.028	0.072	0.067	-0.025	-0.003
Beobachtungen	326	51	92	91	92

Anmerkung: Effekte relativ zur Basisperiode am Beginn der Stellensuche in Standardabweichungen. \*\*\*/\*\*/\* bezeichnet die Signifikanz auf dem 1/5/10%-Niveau.

Für ehemals vollzeitbeschäftigte STES wird aus Tabelle A.12 ersichtlich, dass durch die Programmteilnahme der Reservationslohn längerfristig deutlich sinkt. Die Konzessionsbereitschaft in anderen Dimensionen nimmt dagegen ab. Bei ehemals teilzeitbeschäftigten STES, die am Programm teilnehmen, wird der Reservationslohn im Vergleich zur Kontrolle anfänglich nur geringfügig reduziert und steigt dann sogar deutlich.

Tabelle A.13 zeigt, dass die Antizipationseffekte vor allem bei schlechter verdienenden STES auftreten. Ihre Abgangsrate in Beschäftigung und Motivation zur Stellensuche ist deutlich geringer als in der Kontrollgruppe, während dies für die besser verdienenden STES kaum der

Fall ist. Diese reduzieren in der Antizipationsphase vor allem ihre Erwartungen und erhöhen ihre Konzessionsbereitschaft, sind aber auch deutlich zufriedener mit der Stellensuche. Während und nach dem Programm verändern die teilnehmenden besser verdienenden STES ihr Verhalten im Vergleich zur Kontrollgruppe im Wesentlichen nicht. Trotzdem ist der Effekt des Coachings auf die Abgangsrate in Beschäftigung in dieser Gruppe deutlich höher als bei den schlechter Verdienenden. Dies obwohl schlechter verdienende STES ihre Erwartungen während des Programms weiter korrigieren und ihre Konzessionsbereitschaft erhöhen. Dementsprechend ist es vielleicht auch nicht überraschend, dass die Teilnahme die Motivation zur Stellensuche längerfristig deutlich reduziert.

*Tabelle A.12: Mittlere Programmeffekte nach vorherigem Beschäftigungsgrad*

Determinanten	Alle Perioden zusammen	Antizipation	Teilnahme	Bis 90 Tage danach	Mehr als 90 Tage danach
Mittlere Suchdauer in Monaten	1-13	1-2	3-4	5-7	8-13
Beschäftigungsgrad 100%					
Abgangsrate in Beschäftigung	0.030	-0.088	-0.013	0.172*	0.047
Erwartete Jobchancen	-0.023	-0.047	-0.101***	0.015	0.034
Erwarteter Lohn	-0.008	-0.024	-0.005	-0.018	0.017
Reservationslohn	-0.034	0.015	-0.044	0.011	-0.117**
Anzahl Bewerbungen	-0.101**	-0.117	-0.098	-0.107	-0.083
Qualität der Bewerbungen	-0.020	-0.070	-0.042	0.022	0.009
Bewerbungsknowhow	0.028	0.029	0.059	0.055	-0.032
Suchkanäle	-0.006	-0.049**	0.025	-0.023	-0.004
Konzessionsbereitschaft	0.000	-0.015	0.021	0.021	-0.035*
Motivation	-0.019	-0.090***	0.051	-0.019	-0.035
Selbstvertrauen	-0.002		0.003	-0.003	-0.005
Zufriedenheit mit Stellensuche	0.003	0.005	-0.010	0.059	-0.040
Beobachtungen	323	47	92	92	92
Beschäftigungsgrad < 100%					
Abgangsrate in Beschäftigung	0.045	-0.046	-0.027	0.135	0.119
Erwartete Jobchancen	-0.047***	-0.073***	-0.070**	-0.061*	0.011
Erwarteter Lohn	-0.024	-0.041	-0.004	-0.087	0.037
Reservationslohn	0.048**	0.054*	0.084*	0.051	0.003
Anzahl Bewerbungen	-0.121***	-0.138**	-0.151	-0.126	-0.070
Qualität der Bewerbungen	-0.028	-0.021	-0.053	-0.026	-0.012
Bewerbungsknowhow	0.029	0.090***	0.057	0.016	-0.038
Suchkanäle	-0.020**	-0.023	0.000	-0.035**	-0.024*
Konzessionsbereitschaft	0.012	0.026	0.032	-0.019	0.018
Motivation	-0.021	-0.037	0.029	-0.026	-0.056*
Selbstvertrauen	0.004	0.003	0.009	0.000	0.003
Zufriedenheit mit Stellensuche	0.038	0.056	0.105	0.015	-0.025
Beobachtungen	327	51	92	92	92

Anmerkung: Effekte relativ zur Basisperiode am Beginn der Stellensuche in Standardabweichungen. \*\*\*/\*\*/\* bezeichnet die Signifikanz auf dem 1/5/10%-Niveau.

Tabelle A.13: Mittlere Programmeffekte nach vorherigem Lohn

Determinanten	Alle Perioden zusammen	Antizipation	Teilnahme	Bis 90 Tage danach	Mehr als 90 Tage danach
Mittlere Suchdauer in Monaten	1-13	1-2	3-4	5-7	8-13
Letzter Lohn ≤ Median					
Abgangsrate in Beschäftigung	0.020	-0.079	-0.016	0.126	0.050
Erwartete Jobchancen	-0.032*	-0.061**	-0.094**	-0.027	0.044
Erwarteter Lohn	-0.017	-0.020	-0.024	-0.074	0.052
Reservationslohn	-0.002	0.040	0.010	0.011	-0.067
Anzahl Bewerbungen	-0.105**	-0.126*	-0.100	-0.138	-0.056
Qualität der Bewerbungen	-0.022	-0.063	-0.009	-0.020	0.005
Bewerbungsknowhow	0.020	0.047	0.052	0.033	-0.039
Suchkanäle	-0.027***	-0.030	-0.004	-0.042**	-0.033**
Konzessionsbereitschaft	0.020*	-0.002	0.058**	0.010	-0.001
Motivation	-0.030*	-0.059**	0.042	-0.040	-0.070**
Selbstvertrauen	0.000		0.007	-0.002	-0.004
Zufriedenheit mit Stellensuche	0.040	0.018	0.095	0.057	-0.009
Beobachtungen	322	46	92	92	92
Letzter Lohn > Median					
Abgangsrate in Beschäftigung	0.083*	-0.022	-0.029	0.208**	0.174*
Erwartete Jobchancen	-0.035**	-0.062**	-0.045	-0.029	-0.011
Erwarteter Lohn	-0.013	-0.087*	0.048	-0.030	0.015
Reservationslohn	0.033	0.047	0.027	0.053	0.003
Anzahl Bewerbungen	-0.128***	-0.142**	-0.203**	-0.062	-0.105
Qualität der Bewerbungen	-0.025	0.028	-0.132*	0.008	-0.004
Bewerbungsknowhow	0.031	0.060*	0.062	0.031	-0.023
Suchkanäle	0.008	-0.031	0.034**	-0.010	0.015
Konzessionsbereitschaft	0.008	0.073***	0.003	-0.014	0.012
Motivation	-0.001	-0.031	0.021	0.002	-0.003
Selbstvertrauen	0.004	0.003	0.008	0.000	0.005
Zufriedenheit mit Stellensuche	0.001	0.100**	-0.041	-0.021	-0.035
Beobachtungen	327	51	92	92	92

Anmerkung: Effekte relativ zur Basisperiode am Beginn der Stellensuche in Standardabweichungen. \*\*\*/\*\*/\* bezeichnet die Signifikanz auf dem 1/5/10%-Niveau.

Der Vergleich von STES, die sofort oder erst später eine neue Stelle antreten können, zeigt in Tabelle A.14, dass die Antizipationseffekte besonders stark bei den direkt verfügbaren STES auftreten. Dies ist insofern wenig überraschend, als diese aufgrund der direkten Verfügbarkeit im Gegensatz zu den erst später verfügbaren STES ohne Programm anfänglich eine besonders hohe Abgangsrate in Beschäftigung haben. Eine Reduktion der Suchbemühungen wirkt sich in dieser Gruppe daher besonders stark aus.

Die direkten Programmeffekte unterscheiden sich ebenfalls. Bei den sofort verfügbaren STES erhöht das Programm im Wesentlichen die Konzessionsbereitschaft. Interessanterweise ist dies auch die einzige Gruppe, in der die Abgangsrate in Beschäftigung nur kurzfristig erhöht wird. Mehr als 90 Tage nach der Teilnahme zeigen sich keinerlei Effekte mehr. Bei den erst später verfügbaren STES werden die Erwartungen bezüglich Jobchancen nach unten korri-

giert und das Bewerbungsknowhow wird verbessert. Langfristig zeigen sich negative Effekte auf die Motivation der STES, die am Programm teilgenommen haben.

*Tabelle A.14: Mittlere Programmeffekte nach Zeit bis zum möglichen Stellenantritt*

Determinanten	Alle Perioden zusammen	Antizipation	Teilnahme	Bis 90 Tage danach	Mehr als 90 Tage danach
Mittlere Suchdauer in Monaten	1-13	1-2	3-4	5-7	8-13
Möglicher Stellenantritt innert mehr als 14 Tagen					
Abgangsrate in Beschäftigung	0.054	-0.041	0.002	0.126	0.128
Erwartete Jobchancen	-0.043***	-0.073***	-0.099***	-0.039	0.033
Erwarteter Lohn	-0.023	-0.030	-0.030	-0.061	0.030
Reservationslohn	0.018	0.047	0.049	0.014	-0.038
Anzahl Bewerbungen	-0.094**	-0.146**	-0.090	-0.090	-0.048
Qualität der Bewerbungen	-0.015	-0.027	-0.022	-0.010	-0.002
Bewerbungs-knowhow	0.029	0.041	0.072*	0.038	-0.031
Suchkanäle	-0.028***	-0.025	-0.022	-0.048***	-0.016
Konzessionsbereitschaft	0.004	0.029	0.020	-0.004	-0.014
Motivation	-0.027	-0.052**	0.048	-0.036	-0.074**
Selbstvertrauen	-0.000		0.005	-0.003	-0.004
Zufriedenheit mit Stellensuche	0.041	0.032	0.086	0.029	0.018
Beobachtungen	323	47	92	92	92
Möglicher Stellenantritt innert 14 Tagen					
Abgangsrate in Beschäftigung	-0.012	-0.190**	-0.038	0.185*	-0.004
Erwartete Jobchancen	-0.023	-0.084***	-0.042	-0.005	0.025
Erwarteter Lohn	-0.033	-0.155***	0.040	-0.062	0.044
Reservationslohn	-0.007	-0.031	-0.005	0.065	-0.056
Anzahl Bewerbungen	-0.129***	-0.030	-0.198**	-0.145	-0.141
Qualität der Bewerbungen	-0.037	-0.046	-0.109	-0.003	0.008
Bewerbungs-knowhow	-0.003	0.020	0.014	0.005	-0.039
Suchkanäle	-0.003	-0.047**	0.052***	-0.017	-0.030**
Konzessionsbereitschaft	0.020*	-0.019	0.049**	0.001	0.023
Motivation	-0.029	-0.106***	0.000	-0.002	-0.024
Selbstvertrauen	0.008	-0.008	0.013	0.002	0.024
Zufriedenheit mit Stellensuche	0.008	0.049	0.017	0.054	-0.087
Beobachtungen	324	49	92	91	92

Anmerkung: Effekte relativ zur Basisperiode am Beginn der Stellensuche in Standardabweichungen. \*\*\*/\*\*/\* bezeichnet die Signifikanz auf dem 1/5/10%-Niveau.

Insgesamt scheint sich das Coachingprogramm über eine Verbesserung des Bewerbungs-knowhows, eine frühzeitige Korrektur der Erwartungen hinsichtlich Jobchancen und Löhnen, eine Erhöhung der Konzessionsbereitschaft und der Motivation zur Stellensuche sowie längerfristig durch eine Reduktion des Reservationslohns positiv auf die Abgangsrate in Beschäftigung auszuwirken. Ausserdem scheint es dazu zu führen, dass sich die STES gezielter auf erfolgversprechendere, besser zu ihrem Profil passende Stellen bewerben. Allerdings gelingt dies nicht bei allen Typen von STES gleichermassen. Einige Gruppen von STES scheinen nur in bestimmten Dimensionen auf das Programm anzusprechen. Bei der neuen Ausgestaltung und dem gezielten Einsatz von arbeitsmarktlichen Massnahmen oder Beratungsinter-



ventionen, die auf die Anpassung von gewissen Determinanten des Sucherfolgs abzielen, ist es deshalb wichtig, diese spezifischen Resultate zu berücksichtigen. Siehe hierzu auch die Diskussion der Implikationen für die Gestaltung von Arbeitsmarktpolitik im Schlussteil des Haupttextes des Berichts.

## B. Detaillierte Beschreibung des Matchingverfahrens zur Extrapolation der Befragungsdaten

Für jede befragte Person suchen wir mit Hilfe eines Matchingverfahrens möglichst viele vergleichbare Personen in den administrativen Daten. Hierzu werden als erstes die Informationen aus den administrativen Daten in genau derselben Form aufbereitet, wie sie in den WiAMM-Daten enthalten sind. Dann werden die administrativen Daten aus sämtlichen RAV im Kanton Zürich um die Daten der in den Befragungsdaten enthaltenen Personen ergänzt. Das Matching erfolgt dann in einem mehrstufigen Verfahren.

Als erstes wird exakt bezüglich der realisierten Suchdauer gematcht. Dabei entsteht jedoch die Komplikation, dass Suchdauern von Personen, die in unterschiedlichen Perioden in Arbeitslosigkeit eingetreten sind, unterschiedlich stark davon betroffen sind, dass Abgänge nach dem Ende des Beobachtungsfensters am 30.06.2008 nicht beobachtbar sind (sogenannte zensierte Suchdauern). Beispielsweise ist es bei Personen, die vor 2007 in Arbeitslosigkeit eingetreten sind, sehr unwahrscheinlich, dass sie bis 30.06.2008 noch nicht aus Arbeitslosigkeit abgegangen sind. Bei Personen, die kurz vor dem 30.06.2008 arbeitslos geworden sind, ist dies dagegen sehr wahrscheinlich. Wir gehen deshalb wie folgt vor: Bei unzensierten Suchdauern wird verlangt, dass die gematchten Personen dieselbe abgeschlossene Suchdauer bis zum Abgang in Beschäftigung aufweisen wie die befragte Person. Ist die Suchdauer dagegen zensiert, muss die realisierte oder zensierte Suchdauer der gematchten Personen mindestens genauso gross sein.

Zusätzlich zur realisierten Suchdauer wird exakt auf weitere wichtige Variablen gematcht. Diese wurden in einem iterativen Verfahren bestimmt, in dem die Matchqualität stetig überprüft wurde und bei Bedarf zusätzliche Variablen aufgenommen wurden, bis die Matchqualität zufriedenstellend war. Folgende Variablen wurden verwendet: Geschlecht, ein Indikator für keine Arbeitslosigkeit in den letzten drei Jahren, der Kalendermonat des Eintritts in Arbeitslosigkeit, die Einstufung als sehr schwer vermittelbar, separate Indikatorvariablen für den Einsatz der 6 betrachteten Instrumente (siehe Tabelle II.1), und schliesslich Indikatoren

für die Dauer und den Beginn des ersten Zwischenverdienstes. Die auf diese Weise schlussendlich erreichte Matchqualität wird in Tabelle A.1 ausgewiesen.

*Tabelle B.1: Differenz in den durchschnittlichen Charakteristika der Morlok-Fälle und der gematchten Personen aus den administrativen Daten*

Variable	Differenz	Variable	Differenz
Anteil arbeitslos in den letzten 3 Jahren	0.002	Matura	0.011
Anzahl Arbeitslosigkeitsspiels in den letzten 3 Jahren	0.001	Lehre	0.007
Anteil letzte Arbeitslosigkeit in den letzten 3 Jahren	0.000	Fachhochschule	0.046***
Zeit bis zum möglichen Stellenantritt > 2-4 Wochen	-0.007	Universität	0.061***
Zeit bis zum möglichen Stellenantritt > 4-6 Wochen	-0.001	Keine Bildungsangabe	-0.113***
Zeit bis zum möglichen Stellenantritt > 6 Wochen	-0.019	Produzierendes Gewerbe	-0.003
Alter/100	0.003	Geringqualifizierte Dienstleistungen	-0.006
Alter 20-24	-0.041***	Hochqualifizierte Dienstleistungen	-0.006
Alter 25-29	0.012	Technischer Beruf	0.049***
Alter 30-34	0.010	Vorheriger Beschäftigungsgrad < 100%	-0.004
Alter 40-44	-0.008	Versicherter Verdienst ≤ 3000 CHF	-0.024*
Alter 45-49	0.014	Versicherter Verdienst 4001-5000 CHF	0.007
Alter 50-54	-0.004	Versicherter Verdienst 5001-6000 CHF	-0.014
Alter 55-59	-0.004	Versicherter Verdienst 6001-7000 CHF	-0.011
Alter 60-64	-0.000	Versicherter Verdienst > 7000 CHF	-0.000
Verheiratet	-0.069***	Beginn 1. Qualifizierungsmassnahme	-0.013
Geschieden	-0.011	Dauer 1. Qualifizierungsmassnahme	-0.000
Kein Schweizer	-0.006	Beginn 1. Basisprogramm	-0.010
Ausländer ohne C-Bewilligung	0.018	Dauer 1. Basisprogramm	0.006
Kaderfunktion	0.008	Beginn 1. Beschäftigungsprogramm	-0.034
Hilfsfunktion	0.001	Dauer 1. Beschäftigungsprogramm	-0.002
Lehrling, Schüler, Student	0.007	Beginn 1. Zwischenverdienst	-0.015
Angelernt	-0.017**	Dauer 1. Zwischenverdienst	-0.009
Ungelernt	-0.009	Beginn 1. Androhung Sanktion	-0.022
Keine Fremdsprache	-0.103***	Dauer 1. Androhung Sanktion	-0.004
Kein Bildungsabschluss	0.013	Beginn 1. Verhängung Sanktion	-0.087*
Sekundarschule mit Berufserfahrung	-0.009	Dauer 1. . Verhängung Sanktion	0.003
Beobachtungen	859		

Anmerkung: \*\*\*/\*\*/\* bezeichnet die Signifikanz auf dem 1/5/10%-Niveau.

Die nach dem exakten Matching auf die Suchdauern und die weiteren genannten Variablen verbleibenden Personen werden anschliessend auf Basis eines in der Literatur üblichen Ähnlichkeitsmasses gematcht, dem sogenannten Propensity-Score. Rosenbaum und Rubin (1983) haben gezeigt, dass es ausreicht, die Personen hinsichtlich der auf Basis der beobachtbaren Charakteristika vorhergesagten Wahrscheinlichkeit befragt zu werden, dem sogenannten Propensity-Score, vergleichbar zu machen. Dadurch kann das Matching auf Basis des eindimensionalen Propensity-Scores durchgeführt werden anstatt auf dem hochdimensionalen Vektor aller beobachtbaren Charakteristika. Hierzu wird ein Probitmodell geschätzt für die Wahrscheinlichkeit befragt worden zu sein. Als erklärende Variablen werden sämtliche in den administrativen Daten verfügbaren Personencharakteristika verwendet (siehe Tabelle A.1). An-

schliessend werden die Personen auf Basis der vorhergesagten Befragungswahrscheinlichkeit, also dem Propensity-Score, gematcht. Dabei werden nur Personen berücksichtigt, deren Propensity-Score weniger als 0.1, also 10 Prozentpunkte, von dem der befragten Person abweicht. Dieser Radius ist absichtlich etwas grösser als üblich gewählt (siehe Anhang C). Wie bereits erwähnt, wurde das Matching so lange optimiert, bis die Matchqualität ausreichend gut war, d.h. sie ist von dem grösser gewählten Radius unbeeinflusst. Die Idee ist hier, die Differenz im Propensity-Score als Mass für die Ähnlichkeit von Personen zu verwenden, um die Befragungsdaten innerhalb eines gewissen Ähnlichkeitsradius um die befragte Person zu extrapolieren.

Konkret geschieht dies wie folgt. Durch das Matching wurden aus den administrativen Daten die Personen ermittelt, welche hinsichtlich der exakten Matchvariablen mit den befragten Personen identisch sind und im Propensity-Score weniger als 10 Prozentpunkte von diesen abweichen. Für diese nach dem Matching verbleibenden Personen werden die Befragungsdaten mittels der gematchten befragten Personen imputiert. Wurden sie nur zu einem Befragten gematcht, werden die Befragungsdaten dieser Person direkt verwendet. Wurden sie zu mehreren befragten Personen gematcht, erfolgt die Imputation als gewichtetes Mittel der Befragungsdaten aller gematchten Personen. Als Gewicht dient dabei die Inverse der Differenz im Propensity-Score, normiert mit der Summe der invertierten Differenzen aller gematchten Befragten, damit sich die Gewichte auf eins addieren. Je kleiner die Differenz im Propensity-Score ist, desto grösser ist das Gewicht der Daten des Befragten bei der Imputation. In diesem Sinne wird die weniger als 10 Prozentpunkte betragende Variation der Propensity-Scores der Befragten um den Propensity-Score der Person, für die die Daten imputiert werden sollen, gezielt für die Extrapolation ausgenutzt. Im nachfolgenden Matching-Protokoll ist das Verfahren nochmals mit den formalen Details dargestellt.

1. Schätze die Teilnahmewahrscheinlichkeit mittels eines Probitmodells unter Verwendung des Teilnahmeindicators  $P$  als abhängiger Variable und beobachtbarer Charakteristika  $X$  als erklärende Variablen,  $\Pr(P = 1|X = x)$ .
2. Berechne die vorhergesagte Teilnahmewahrscheinlichkeit für jeden Teilnehmer und Nichtteilnehmer: den sogenannten Propensity-Score,  $\hat{p}(x) \equiv \widehat{\Pr}(P = 1|X = x)$  mittels der geschätzten Koeffizienten.
3. Finde für jeden Teilnehmer  $i$  alle Nichtteilnehmer  $j$ , die hinsichtlich der exakt zu matchenden Charakteristika identisch sind,  $x_{ei} = x_{ej}$ , und deren Propensity-Score weniger als ein Radius  $r$  von dem des Teilnehmers abweicht,  $|\hat{p}(x_i) - \hat{p}(x_j)| < r$ .

4. Berechne für jeden Teilnehmer  $i$  und jeden Nichtteilnehmer  $j$  ein teilnehmerspezifisches Gewicht:

$$w_{ij} = \frac{1[|\hat{p}(x_i) - \hat{p}(x_j)| < r, x_{ei} = x_{ej}]}{|\hat{p}(x_i) - \hat{p}(x_j)|} / \sum_{j=1}^J \frac{1[|\hat{p}(x_i) - \hat{p}(x_j)| < r, x_{ei} = x_{ej}]}{|\hat{p}(x_i) - \hat{p}(x_j)|}$$

Die Gewichte der Nichtteilnehmer mit anderen Werten der exakt zu matchenden Charakteristika oder ausserhalb des Radius sind null. Für jeden Teilnehmer  $i$  addieren sich die Gewichte aller  $J$  Nichtteilnehmer auf eins.

5. Berechne für jeden Teilnehmer  $i$  die kontrafaktischen Ergebnisvariablen als gewichtetes Mittel der Ergebnisvariablen  $Y$  der gematchten Nichtteilnehmer:

$$\hat{Y}_i = \sum_{j=1}^J w_{ij} Y_j$$

## C. Ergebnisse auf Basis der imputierten Daten aus dem Coaching-Experiment

### C.1 Vorgehen

Bei den Coachingdaten besteht die Besonderheit, dass die enthaltenen Eintritte in Arbeitslosigkeit bis auf wenige Ausnahmen nicht mit den administrativen Daten überlappen. Sie umfassen den Zeitraum Dezember 2007 bis Dezember 2008, während in den administrativen Daten Eintritte ab 2008 nicht mehr enthalten sind. Zeitlich betrachtet, muss also nahezu komplett in die Vergangenheit extrapoliert werden. Das exakte Matching erfolgt neben der realisierten Suchdauer hinsichtlich Geschlecht sowie Indikatorvariablen für keine Arbeitslosigkeit in den letzten drei Jahren, Nationalität nicht Schweiz und Zivilstand verheiratet. Der Propensity-Score wird getrennt geschätzt für Personen mit und ohne vorherige Arbeitslosigkeitserfahrung, da sich hier starke Heterogenitäten gezeigt haben. Als übrige Kontrollvariablen werden alle in den Coachingdaten vorhandenen Informationen aus dem AVAM/ASAL verwendet. Diese sind weniger reichhaltig als in den normalen administrativen Daten, da sie aus einer speziellen Lieferung stammen und nicht der in gleicher Weise aufbereitet wurden bzw. werden konnten. Tabelle C.1 zeigt die Variablen, welche für die Schätzung des Propensity-Scores verwendet wurden, und die erreichte Matchqualität.

*Tabelle C.1: Differenz in den durchschnittlichen Charakteristika der Coaching-Kontrollgruppe und der gematchten Personen aus den administrativen Daten*

Variable	Differenz
Anteil arbeitslos in den letzten 3 Jahren	-0.020
Anzahl Arbeitslosigkeitsspiels in den letzten 3 Jahren	0.042
Anteil letzte Arbeitslosigkeit in den letzten 3 Jahren	-0.014
Schwer vermittelbar	0.197***
Zeit bis zum möglichen Stellenantritt	-1.642
Alter/100	-0.002
Alter 50-54	-0.022
Alter 55-59	0.001
Alter 60-62	-0.004
Verheiratet	-0.000
Geschieden	-0.011
Ausländer ohne C-Bewilligung	-0.047*
Kaderfunktion	-0.016
Lehrling, Schüler, Student	-0.031
Angelernt	0.016
Ungelernt	-0.032
Keine Fremdsprache	-0.047
Keine 2. Fremdsprache	-0.011
Kein Bildungsabschluss	0.028
Sekundarschule mit Berufserfahrung	-0.003
Matura	0.162***
Keine Bildungsangabe	-0.376***
Vorheriger Beschäftigungsgrad < 100%	-0.028
Berufsgruppe 2	0.023
Berufsgruppe 4	-0.018
Berufsgruppe 5	0.011
Berufsgruppe 6	-0.036
Berufsgruppe 9	-0.049
Berufsgruppe 11	-0.039*
Eintritt März-April	-0.055
Eintritt Mai-Juni	0.011
Eintritt Juli-August	-0.005
Eintritt September-Oktober	0.054
Eintritt November-Dezember	0.042
Beobachtungen	120

Anmerkung: \*\*\*/\*\*/\* bezeichnet die Signifikanz auf dem 1/5/10%-Niveau.

Für die Extrapolation der Coachingdaten wurde nur die Kontrollgruppe verwendet, nicht jedoch die Gruppe der Teilnehmer am Coaching. Der Grund ist, dass das Coachingprogramm in den administrativen Daten nicht existiert. Es gibt also per Konstruktion keine vergleichbaren Teilnehmer. Dementsprechend wurden in den administrativen Daten auch nur Personen einbezogen, die an keiner AMM teilgenommen haben. Für 120 der 141 Personen in der Kontrollgruppe konnten in den administrativen Daten vergleichbare Personen gefunden werden. Insgesamt wurden 3067 Personen gematcht, die für Analysen im imputierten Datensatz zur Verfügung stehen. Die Fallzahlen sind somit deutlich höher als in den Originaldaten, was

präzisere Schätzungen erlaubt. Dies gilt insbesondere für längere Suchdauern, für die aufgrund frühzeitiger Abgänge in Beschäftigung in den Originaldaten besonders wenig Beobachtungen zur Verfügung standen (Periode 4).

Nachfolgend werden die in Teil I dieses Berichts in Kapitel 3.1.2 präsentierten Analysen der potenziellen Determinanten des Sucherfolgs und ihrer Veränderung mit zunehmender Suchdauer in der Kontrollgruppe mit den imputierten Daten wiederholt und die Ergebnisse in der gleichen aggregierten Form präsentiert. Methodisch wird dabei derselbe Ansatz verwendet wie zuvor. Die Ergebnisse können sich jedoch aus insbesondere aus den zwei folgenden Gründen unterscheiden. Zum einen konnten für 21 Personen aus den Coachingdaten keine vergleichbaren Personen in den administrativen Daten gefunden werden. Die Tatsache, dass kein Match möglich war, zeigt, dass dies vermutlich sehr spezielle Typen von STES betrifft. In der Tat handelt es sich bei diesen Personen um STES mit eher schlechten Arbeitsmarktchancen, die besonders schwer vermittelbar sind und lange Suchdauern aufweisen. Entsprechend unterscheiden sich auch ihre Erwartungen und Einstellungen. Ein Weglassen dieser Personen in den Analysen, kann aufgrund dieser Heterogenität daher auch zu unterschiedlichen Ergebnissen führen. Zum anderen werden durch das Matching die Befragungsdaten von Personen, für die in den administrativen Daten besonders viele vergleichbare Personen gefunden werden konnten, quasi überproportional vervielfältigt. Sie erhalten dadurch in den Schätzungen ein höheres Gewicht. Dies ist insofern wünschenswert, als dass besonders häufig vorkommende Typen von STES in den Analysen folglich höher gewichtet werden. Die Daten werden in diesem Sinne also repräsentativer für die regional und zeitlich von den Befragten abweichende Population, in die extrapoliert wird. Die Population, für welche die Effekte mit den imputierten Daten geschätzt werden, unterscheidet sich somit von der Population, für die die Effekte mit den Originaldaten geschätzt wurden, was ebenfalls zu unterschiedlichen Ergebnissen führen kann.

## C.2 Ergebnisse

Tabelle C.2 enthält die über alle Gruppen von STES gemittelten Periodenkoeffizienten. Die Abgangsrate in Beschäftigung, welche nicht imputiert sondern direkt in den Daten gemessen wurde, steigt in den ersten 4 Wochen der Stellensuche stark an und bleibt dann in etwa konstant. In den Originaldaten war sie in der ersten Periode am höchsten, sank dann und stieg in der letzten Periode wieder an. Da die realisierten Suchdauern exakt gematcht wurden, deutet der Unterschied in den Ergebnissen auf die unterschiedliche Zusammensetzung der gematchten Population hin, die durch die Multiplikatorfunktion des Matching und den fehlenden

Match für einige Personen aus der Kontrollgruppe entstanden ist. Die imputierten Daten enthalten einen höheren Anteil an Personen, die relativ schnell wieder eine Stelle finden.

*Tabelle C.2: Mittlere Effekte über alle Schätzungen*

Determinanten	Mittlere Suchdauer bei Befragung in Monaten				
	1-13	1-2	3-4	5-7	8-13
Abgangsrate in Beschäftigung	0.074***	0.141***	0.142***	0.003	0.011
Erwartete Jobchancen	-0.020***	0.014	0.056***	-0.048***	-0.095***
Erwarteter Lohn	-0.049***	0.017	-0.020	0.020	-0.214***
Reservationslohn	-0.029***	-0.105***	0.071***	-0.060***	-0.023*
Anzahl Bewerbungen	0.059***	0.224***	0.064	-0.035	-0.015
Qualität der Bewerbungen	-0.017	0.012	0.093***	-0.058**	-0.114***
Bewerbungsknowhow	0.008	-0.018	0.067***	-0.039***	0.019*
Suchkanäle	-0.011***	0.205***	-0.281***	0.156***	0.015***
Konzessionsbereitschaft	0.032***	-0.017	0.013	0.007	0.094***
Motivation	0.013*	0.039***	0.004	0.011	0.006
Selbstvertrauen	0.003	0.013	-0.010	0.013	-0.006
Zufriedenheit mit Stellensuche	0.031**	0.162***	-0.129***	0.070***	0.023
Beobachtungen	9422	1472	2643	2651	2656

Anmerkung: Effekte relativ zur Vorperiode in Standardabweichungen. \*\*\*/\*\*/\* bezeichnet die Signifikanz auf dem 1/5/10%-Niveau.

Insgesamt erscheinen die Ergebnisse in vielen Fällen plausibler. Der in den Originaldaten ebenfalls beobachtete Anstieg der erwarteten Jobchancen, der Bewerbungsqualität und des Bewerbungsknowhows tritt in den imputierten Daten erst mit einer Verzögerung von etwa zwei Monaten auf. Angesichts der Tatsache, dass Bewerbungs- und Lernprozesse Zeit benötigen, scheint dies plausibler als ein sofortiger Anstieg. Auch zeigt sich keine anfängliche doch eher unplausible negative Anpassung in der Einschätzung des Bewerbungsknowhows durch den PB. Beim Reservationslohn zeigt sich wie in den Originaldaten eine anfängliche relativ starke Reduktion, die jedoch in der 2. Periode grösstenteils wieder rückgängig gemacht wird. Allerdings fällt in den imputierten Daten der Reservationslohn danach wieder, auch in der letzten Periode, für die in den Originaldaten ein doch eher unplausibler Anstieg zu beobachten war.

Die Suchkanäle weisen wie zuvor das Muster aus Ausweitung, Einengung und erneuter Ausweitung auf. Die Ergebnisse hinsichtlich des Selbstvertrauens, für das keinerlei Effekte sichtbar sind, sind ebenfalls unverändert. Die grössten Unterschiede zeigen sich bei der Konzessionsbereitschaft, der Motivation zur Stellensuche und der Zufriedenheit mit der Stellensuche. In den imputierten Daten steigt die Konzessionsbereitschaft erst nach relativ langer erfolgloser Suche an, dann jedoch recht stark. In den Originaldaten zeigte sich ein schrittweiser Anstieg bis etwa 7 Monate nach Beginn der Stellensuche. Die erst längerfristige Anpassung der

Konzessionsbereitschaft ist konsistent damit, dass die imputierten Daten einen höheren Anteil an Personen enthalten, die relativ schnell wieder eine Stelle finden, so dass eine Anpassung in den Ansprüchen in den ersten Monaten der Stellensuche nicht unbedingt notwendig ist. Dies zeigt sich auch beim erwarteten Lohn, der ebenfalls erst in der letzten Periode, dann aber stark angepasst wird. Bei der Motivation zur Stellensuche zeigt sich gemittelt über alle Gruppen von STES nicht das Muster aus abwechselnder Motivation und Demotivation. Sie steigt in den ersten 2 Monaten der Stellensuche und bleibt dann konstant. Damit folgt die Motivation der Dynamik der Bewerbungszahl, was plausibel erscheint. Ein Muster aus Hoffnung und Enttäuschung zeigt sich dagegen bei der Zufriedenheit mit der Stellensuche, die erst stark steigt, dann fällt, dann wieder steigt und anschliessend relativ konstant bleibt.

Tabelle C.3 unterscheidet zwischen optimistischen und pessimistischen STES. Dabei zeigen sich einige interessante Unterschiede. Die Anpassung der Erwartungen hinsichtlich der Jobchancen nach oben im 3. bis 4. Monat der Stellensuche ist allein bei pessimistischen STES mit tendenziell eher schlechteren Arbeitsmarktchancen (siehe nachfolgende Tabellen C.4-6 mit den Ergebnissen für verschiedene Typen von STES) zu beobachten. Sie scheinen also tatsächlich etwas realistischer zu werden. Allerdings passen auch sie nach längerer erfolgloser Suche ihre Erwartungen wieder nach unten an. Lerneffekte hinsichtlich der Qualität der Bewerbungen und des Bewerbungsknowhows scheinen ebenfalls verstärkt bei pessimistischen STES aufzutreten. Sie zeigen sich auch deutlich konzessionsbereiter. Ihre Konzessionsbereitschaft steigt bereits nach 2 Monaten und dann nochmal nach 7 Monaten. Bei optimistischen STES fällt die Konzessionsbereitschaft dagegen nach 2 Monaten sogar und steigt erst nach längerer erfolgloser Suche an. Merkliche Unterschiede zeigen sich auch hinsichtlich der Motivation und Zufriedenheit. Bei pessimistischen STES steigt die Motivation zur Stellensuche anfänglich, steigt aber danach, während sie bei optimistischen STES bereits zu Beginn stark steigt und dann unverändert bleibt. Die Zufriedenheit mit der Stellensuche schwankt nur bei pessimistischen STES. Für optimistische STES zeigen sich keinerlei Effekte. Interessant ist dabei, dass die positiven Effekte bei pessimistischen STES hinsichtlich realistischerer Erwartungen, Bewerbungsqualität und -knowhow sowie Konzessionsbereitschaft und Motivation nach den ersten 2 Monaten der Stellensuche einhergehen mit einem signifikanten Anstieg der Abgangsrate in Beschäftigung. Dieser fällt auch deutlich höher aus als bei optimistischen STES, welche ihre Konzessionsbereitschaft in dieser Periode reduzieren und bei denen diese positiven Effekte in den anderen genannten Dimensionen nicht auftreten.



Tabelle C.3: Mittlere Effekte für Pessimisten und Optimisten

Determinanten	Mittlere Suchdauer bei Befragung in Monaten				
	1-13	1-2	3-4	5-7	8-13
Pessimisten					
Abgangsrate in Beschäftigung	0.079*	0.134*	0.177*	-0.023	0.029
Erwartete Jobchancen	-0.008	0.011	0.111***	-0.088***	-0.061***
Erwarteter Lohn	-0.048	-0.061	0.069	-0.022	-0.176***
Reservationslohn	-0.028	-0.115***	0.067	-0.058*	-0.005
Anzahl Bewerbungen	0.058	0.157**	0.140	-0.027	-0.037
Qualität der Bewerbungen	-0.013	-0.009	0.136**	-0.061	-0.122***
Bewerbungsknowhow	0.001	-0.069*	0.101**	-0.051*	0.023
Suchkanäle	-0.022***	0.198***	-0.348***	0.190***	0.014*
Konzessionsbereitschaft	0.040***	-0.039	0.080***	-0.013	0.082***
Motivation	0.013	-0.074**	0.079**	0.016	0.011
Selbstvertrauen	0.005	0.018	-0.013	0.017	-0.007
Zufriedenheit mit Stellensuche	0.030	0.246***	-0.190***	0.057	0.023
Beobachtungen	2267	356	632	639	640
Optimisten					
Abgangsrate in Beschäftigung	0.069	0.137*	0.098	0.058	-0.018
Erwartete Jobchancen	-0.033**	0.003	0.016	-0.000	-0.143***
Erwarteter Lohn	-0.048	0.070	-0.064	0.068	-0.267***
Reservationslohn	-0.029	-0.077**	0.081*	-0.077**	-0.041
Anzahl Bewerbungen	0.065	0.270***	0.027	-0.051	0.016
Qualität der Bewerbungen	-0.017	0.025	0.065	-0.055	-0.101**
Bewerbungsknowhow	0.016	0.028	0.048	-0.026	0.017
Suchkanäle	-0.009	0.203***	-0.223***	0.107***	0.016
Konzessionsbereitschaft	0.018*	0.010	-0.082***	0.035**	0.105***
Motivation	0.012	0.109***	-0.044	0.005	-0.000
Selbstvertrauen	0.000	0.006	-0.011	0.011	-0.006
Zufriedenheit mit Stellensuche	0.034	0.056	-0.023	0.083	0.020
Beobachtungen	2271	355	639	639	638

Anmerkung: Effekte relativ zur Vorperiode in Standardabweichungen. \*\*\*/\*\*/\* bezeichnet die Signifikanz auf dem 1/5/10%-Niveau.

Tabelle C.4 zeigt, dass die Unterschiede in der Anpassungswilligkeit zwischen Männern und Frauen in der etwas anders zusammengesetzten administrativen Stichprobe etwas weniger stark ausgeprägt sind als in den Originaldaten. Unterschiede ergeben sich im Wesentlichen bei der Konzessionsbereitschaft. Diese steigt bei den Frauen bereits frühzeitig und wiederholt. Bei den Männern fällt sie sogar in den ersten 2 Monaten der Stellensuche und steigt erst nach relativ langer erfolgloser Suche an. Aus Tabelle C.4 wird ebenfalls ersichtlich, dass STES unter 55 Jahren ihre Lohnerwartungen längerfristig stärker reduzieren als ältere STES, und ihre Motivation und Zufriedenheit schwankt stärker.

Zwischen erstmals und wiederholt arbeitslosen STES zeigen sich in Tabelle C.5 deutliche Unterschiede. Erstmals arbeitslose STES sind durch starke Schwankungen in den erwarteten Löhnen, der Konzessionsbereitschaft und der Motivation zur Stellensuche gekennzeichnet. Bei ihnen scheint eine gewisse Unsicherheit im Umgang mit der ungewohnten Arbeitslosig-

keitssituation zu herrschen. Ihre Reservationslöhne passen sie jedoch nicht an. Wiederholt arbeitslose STES korrigieren ihre Erwartungen hinsichtlich ihrer Jobchancen dagegen früher als andere Gruppen von STES deutlich nach unten und reduzieren ihre Reservationslöhne bereits frühzeitig stark. Allerdings reduzieren sie auch ihre Konzessionsbereitschaft anfänglich relativ stark, erhöhen sie dann aber wieder auf ein Niveau, das deutlich höher ist als zu Beginn der Stellensuche. Nach mehr als einem halben Jahr erfolgloser Stellensuche steigt im Vergleich zur Vorperiode die Konzessionsbereitschaft bei wiederholt arbeitslosen STES deutlich weniger stark als bei erstmals arbeitslosen.

Hinsichtlich des vorherigen Beschäftigungsgrades gibt es in Tabelle C.5 keine nennenswerten Unterschiede in der Suchdauerabhängigkeit. Das gleiche gilt für die Unterscheidung nach der Zeit bis zum möglichen Stellenantritt in Tabelle C.6. Bezüglich des letzten Lohnes weist Tabelle C.6 ebenfalls kaum Unterschiede aus. Schlechter verdienende STES scheinen tendenziell etwas konzessionsbereiter zu sein. Bei besser verdienenden STES schwankt dagegen die Zufriedenheit mit der Stellensuche deutlich stärker.

### C.3 Fazit

Die Analyse der imputierten Daten bestätigt die auf den Originaldaten basierenden Ergebnisse dahingehend, dass sich mit Ausnahme des Selbstvertrauens alle untersuchten Faktoren mit zunehmender Suchdauer verändern und den Sucherfolg beeinflussen. Die Heterogenitäten zwischen verschiedenen Typen von STES scheinen in der etwas anders zusammengesetzten administrativen Stichprobe jedoch weniger stark ausgeprägt zu sein, als in den Originaldaten. Wichtige Verhaltensunterschiede, die bei der Neugestaltung von AMM berücksichtigt bzw. explizit ausgenutzt werden sollten, bestehen jedoch hinsichtlich pessimistischen und optimistischen STES, erstmals und wiederholt arbeitslosen STES sowie – wenn auch in geringerem Masse – Männern und Frauen. Einen Ansatzpunkt für mögliche Interventionen bietet auch die starke Schwankung der Nutzung unterschiedlicher Suchkanäle über den Suchspell, die in allen untersuchten Gruppen von STES beobachtbar ist.

Tabelle C.4: Mittlere Effekte nach Geschlecht und Alter

Determinanten	Mittlere Suchdauer bei Befragung in Monaten					Mittlere Suchdauer bei Befragung in Monaten				
	1-13	1-2	3-4	5-7	8-13	1-13	1-2	3-4	5-7	8-13
		Frauen					Alter ≥ 55			
Abgangsrate in Beschäftigung	0.073	0.108	0.195	-0.016	0.005	0.057	0.115	0.114	-0.031	0.028
Erwartete Jobchancen	-0.026	-0.039	0.088	-0.081	-0.074	-0.016	0.022	0.070	-0.068	-0.077*
Erwarteter Lohn	-0.055	-0.026	-0.038	0.055	-0.211**	-0.051	-0.034	0.022	-0.016	-0.176**
Reservationslohn	-0.026	-0.156	0.118	-0.026	-0.040	-0.032	-0.124	0.065	-0.051	-0.017
Anzahl Bewerbungen	0.035	0.166	0.001	0.074	-0.102	0.054	0.192	0.063	-0.019	-0.020
Qualität der Bewerbungen	-0.014	0.052	0.030	-0.016	-0.120	-0.019	0.028	0.056	-0.065	-0.093
Bewerbungsknowhow	0.023	0.006	0.116	0.009	-0.013	0.003	-0.014	0.056	-0.050	0.017
Suchkanäle	0.026	0.234***	-0.141***	0.157***	-0.010	-0.010	0.204***	-0.274***	0.160***	0.009
Konzessionsbereitschaft	0.063***	0.069	0.079*	0.036	0.073**	0.030	-0.060	0.048	-0.011	0.085***
Motivation	0.021	0.083	-0.027	0.039	0.003	0.011	0.005	0.033	-0.005	0.010
Selbstvertrauen	0.005	0.005		0.014	-0.004	0.003	0.014	-0.007	0.012	-0.007
Zufriedenheit mit Stellensuche	0.028	0.192	-0.107	0.054	-0.029	0.023	0.143	-0.118	0.041	0.024
Beobachtungen	322	51	88	92	91	327	51	92	92	92
		Männer					Alter < 55			
Abgangsrate in Beschäftigung	0.076	0.188	0.087	0.001	0.026	0.091	0.169	0.173	0.028	-0.005
Erwartete Jobchancen	-0.014	0.086	-0.004	-0.007	-0.107**	-0.025	0.024	0.027	-0.035	-0.105**
Erwarteter Lohn	-0.048	0.079	-0.036	-0.036	-0.199*	-0.054	0.077	-0.100	0.066	-0.260***
Reservationslohn	-0.037	-0.084	0.018	-0.082	-0.002	-0.032	-0.111	0.074	-0.052	-0.038
Anzahl Bewerbungen	0.080	0.301*	0.116	-0.182	0.087	0.056	0.264	0.032	-0.036	-0.035
Qualität der Bewerbungen	-0.024	-0.019	0.151	-0.120	-0.108	-0.020	0.004	0.114	-0.039	-0.157
Bewerbungsknowhow	-0.001	-0.008	0.035	-0.104	0.075	0.009	0.025	0.025	-0.028	0.017
Suchkanäle	-0.026	0.177***	-0.374***	0.180***	0.045*	-0.011	0.207***	-0.292***	0.163***	0.021
Konzessionsbereitschaft	0.016	-0.107*	0.001	-0.030	0.121***	0.040*	0.008	0.002	0.022	0.106***
Motivation	0.006	0.033	0.006	-0.021	0.012	0.015	0.102	-0.050	0.030	0.001
Selbstvertrauen	0.003	0.014	-0.005	0.012	-0.009	0.002	0.000	-0.002	0.011	-0.003
Zufriedenheit mit Stellensuche	0.035	0.159	-0.207	0.098	0.089	0.034	0.202*	-0.186	0.102	0.018
Beobachtungen	327	51	92	92	92	327	51	92	92	92

Anmerkung: Effekte relativ zur Vorperiode in Standardabweichungen. \*\*\*/\*\*/\* bezeichnet die Signifikanz auf dem 1/5/10%-Niveau.

Tabelle C.5: Mittlere Effekte nach Arbeitslosigkeitserfahrung und vorherigem Beschäftigungsgrad

Determinanten	Mittlere Suchdauer bei Befragung in Monaten					Mittlere Suchdauer bei Befragung in Monaten				
	1-13	1-2	3-4	5-7	8-13	1-13	1-2	3-4	5-7	8-13
		Wiederholt arbeitslos					Beschäftigungsgrad < 100%			
Abgangsrate in Beschäftigung	0.059	0.156	0.052	-0.020	0.046	0.066	0.106	0.186	-0.045	0.016
Erwartete Jobchancen	-0.015	0.070	0.082	-0.170***	-0.021	-0.020	-0.017	0.082	-0.060	-0.085*
Erwarteter Lohn	-0.059	-0.098	0.074	-0.056	-0.156	-0.048	0.013	-0.047	0.057	-0.214**
Reservationslohn	-0.053	-0.205**	0.068	-0.076	0.001	-0.019	-0.108	0.105	-0.038	-0.034
Anzahl Bewerbungen	0.053	0.100	0.237	-0.042	-0.084	0.045	0.191	0.002	0.029	-0.043
Qualität der Bewerbungen	-0.012	0.028	0.087	-0.047	-0.114	-0.019	0.023	0.047	-0.038	-0.109
Bewerbungsknowhow	0.004	-0.104	0.080	-0.006	0.051	0.010	-0.022	0.071	-0.015	-0.001
Suchkanäle	-0.011	0.141**	-0.269***	0.200***	-0.018	0.012	0.237***	-0.203***	0.157***	0.002
Konzessionsbereitschaft	0.059**	-0.114*	0.186***	-0.004	0.059**	0.041*	0.038	0.024	0.021	0.080***
Motivation	0.028	0.006	0.077	-0.009	0.034	0.015	0.070	-0.028	0.031	0.003
Selbstvertrauen	0.009	0.022			-0.005	0.003	0.016	-0.016	0.014	-0.004
Zufriedenheit mit Stellensuche	0.017	0.231*	-0.199	-0.018	0.055	0.031	0.187	-0.116	0.058	-0.008
Beobachtungen	319	51	88	88	92	327	51	92	92	92
		Erstmals arbeitslos					Beschäftigungsgrad = 100%			
Abgangsrate in Beschäftigung	0.095	0.146	0.263	0.001	-0.032	0.081	0.174	0.116	0.022	0.013
Erwartete Jobchancen	-0.024	-0.038	0.023	0.091	-0.178***	-0.020	0.044	0.027	-0.044	-0.090**
Erwarteter Lohn	-0.045	0.194	-0.213	0.121	-0.280**	-0.053	0.036	-0.033	-0.018	-0.198**
Reservationslohn	-0.004	0.005	0.052	-0.017	-0.056	-0.038	-0.120	0.047	-0.067	-0.013
Anzahl Bewerbungen	0.065	0.410**	-0.225	-0.002	0.076	0.064	0.256*	0.086	-0.082	-0.004
Qualität der Bewerbungen	-0.027	-0.001	0.085	-0.070	-0.123	-0.018	0.013	0.113	-0.074	-0.123
Bewerbungsknowhow	0.013	0.004	0.079	0.009	-0.043	0.002	-0.011	0.048	-0.067	0.037
Suchkanäle	-0.010	0.292***	-0.314***	0.119***	0.059*	-0.018	0.189***	-0.316***	0.165***	0.024
Konzessionsbereitschaft	0.023	0.100	-0.132***	0.028	0.146***	0.030	-0.053	0.029	-0.011	0.103***
Motivation	-0.005	0.124	-0.113	0.040	-0.040	0.012	0.052	-0.001	-0.004	0.011
Selbstvertrauen	0.000	0.021	-0.011	0.008	-0.007	0.002	0.011	-0.009	0.013	-0.008
Zufriedenheit mit Stellensuche	0.050	0.108	-0.068	0.181	-0.020	0.029	0.169	-0.180	0.077	0.051
Beobachtungen	326	50	92	92	92	327	51	92	92	92

Anmerkung: Effekte relativ zur Vorperiode in Standardabweichungen. \*\*\*/\*\*/\* bezeichnet die Signifikanz auf dem 1/5/10%-Niveau.

Tabelle C.6: Mittlere Effekte nach vorherigem Lohn und Zeit bis zum möglichen Stellenantritt

Determinanten	Mittlere Suchdauer bei Befragung in Monaten					Mittlere Suchdauer bei Befragung in Monaten				
	1-13	1-2	3-4	5-7	8-13	1-13	1-2	3-4	5-7	8-13
	Letzter Lohn ≤ Median					Möglicher Stellenantritt innert mehr als 14 Tagen				
Abgangsrate in Beschäftigung	0.061	0.105	0.158	-0.037	0.018	0.082	0.160	0.147	0.015	0.005
Erwartete Jobchancen	-0.020	-0.014	0.086	-0.068	-0.089*	-0.022	0.030	0.023	-0.032	-0.097**
Erwarteter Lohn	-0.046	0.020	-0.027	0.037	-0.216**	-0.046	0.059	-0.060	0.025	-0.207**
Reservationslohn	-0.029	-0.103	0.067	-0.048	-0.033	-0.026	-0.104	0.069	-0.042	-0.028
Anzahl Bewerbungen	0.050	0.190	0.030	0.034	-0.055	0.053	0.231	0.022	-0.035	-0.005
Qualität der Bewerbungen	-0.020	-0.016	0.081	-0.027	-0.117	-0.021	0.009	0.088	-0.072	-0.109
Bewerbungsknowhow	0.006	-0.026	0.059	-0.019	0.005	0.005	-0.001	0.048	-0.034	0.006
Suchkanäle	0.016	0.216***	-0.180***	0.160***	-0.004	-0.015	0.224***	-0.299***	0.151***	0.018
Konzessionsbereitschaft	0.041*	0.043	0.004	0.029	0.089***	0.029	-0.009	-0.005	0.011	0.097***
Motivation	0.020	0.063	0.001	0.020	0.006	0.014	0.081	-0.017	0.008	0.002
Selbstvertrauen	0.003	0.029	-0.016	0.015	-0.004	0.003	0.013	-0.011	0.014	-0.005
Zufriedenheit mit Stellensuche	0.024	0.116	-0.087	0.062	0.005	0.028	0.154	-0.125	0.073	0.012
Beobachtungen	323	49	92	90	92	327	51	92	92	92
	Letzter Lohn > Median					Möglicher Stellenantritt innert maximal 14 Tagen				
Abgangsrate in Beschäftigung	0.096	0.197	0.133	0.038	0.017	0.063	0.140	0.142	-0.066	0.037
Erwartete Jobchancen	-0.019	0.058	0.005	-0.040	-0.080*	-0.019	0.014	0.075	-0.094	-0.064
Erwarteter Lohn	-0.056	0.033	-0.053	-0.013	-0.189**	-0.054	-0.007	-0.013	0.009	-0.204**
Reservationslohn	-0.031	-0.129	0.070	-0.061	-0.005	-0.036	-0.126	0.071	-0.075	-0.012
Anzahl Bewerbungen	0.066	0.275*	0.085	-0.135	0.040	0.060	0.232	0.087	-0.010	-0.068
Qualität der Bewerbungen	-0.019	0.048	0.100	-0.107	-0.119	-0.013	0.023	0.082	-0.025	-0.133
Bewerbungsknowhow	0.002	-0.012	0.060	-0.087	0.046	0.009	-0.037	0.095	-0.068	0.038
Suchkanäle	-0.024	0.210***	-0.356***	0.161***	0.049**	-0.008	0.185***	-0.275***	0.182***	0.001
Konzessionsbereitschaft	0.021	-0.080	0.045	-0.035	0.091***	0.033	-0.035	0.046	-0.007	0.082***
Motivation	0.006	0.052	-0.019	-0.001	0.005	0.017	0.033	0.004	0.021	0.017
Selbstvertrauen	0.002	0.012	-0.008	0.014	-0.009	0.002	0.015	-0.015	0.016	-0.007
Zufriedenheit mit Stellensuche	0.036	0.233**	-0.225	0.079	0.060	0.026	0.202*	-0.190	0.055	0.037
Beobachtungen	326	50	92	92	92	325	51	92	91	91

Anmerkung: Effekte relativ zur Vorperiode in Standardabweichungen. \*\*\*/\*\*/\* bezeichnet die Signifikanz auf dem 1/5/10%-Niveau.

## D. Konstruktion kontrafaktischer Ergebnisse durch Matching in den imputierten administrativen Daten

### D.1 Suchdauerabhängigkeit

Für eine repräsentative Analyse der Suchdauerabhängigkeit werden für Personen mit Instrumenteneinsatz die kontrafaktischen Ergebnisse ohne Instrumenteneinsatz benötigt. Wie zuvor beim Extrapolationsverfahren wird eine Kombination aus exaktem und Propensity-Score-Matching verwendet (siehe auch das Matching-Protokoll in Anhang B). Als erstes wird bezüglich Geschlecht, Kalendermonat (jeweils zwei Monate zusammengefasst: Januar/Februar, März/April, Mai/Juni, Juli/August, September/Oktober, November/Dezember) und Kalenderjahr exakt gematcht. D.h. es werden nur hinsichtlich dieser Merkmale identische Personen verwendet. Dadurch werden potenzielle Verzerrungen aufgrund unterschiedlicher Saisonalitäten, wirtschaftlicher Entwicklungen über die Zeit oder geschlechtsspezifischer Verhaltensmodelle vollständig ausgeschlossen. Ausserdem wird verlangt, dass gematchte Vergleichspersonen mindestens so lange arbeitslos waren, wie die jeweilige Person beim ersten Einsatz eines arbeitsmarktpolitischen Instrumentes. Dies stellt sicher, dass die Personen bis zum Beginn des Instrumenteneinsatzes, welcher dann die Ergebnisvariablen potenziell verändert, identisch sind. Dadurch wird verhindert, dass eine Person, von der man mit Sicherheit weiss, dass sie zumindest bis zum Beginn des Instrumenteneinsatzes arbeitslos war, mit Personen verglichen wird, die bereits viel eher eine Stelle gefunden haben, was zu verzerrten Ergebnissen führen würde.

Anschliessend wird unter den verbliebenen Beobachtungen ein klassisches Propensity-Score-Radius-Matching durchgeführt (siehe Huber, Lechner und Wunsch 2013). Hierzu wird zunächst ein Probit-Modell für den Einsatz mindestens eines Instrumentes im Suchspell unter Verwendung der relevanten beobachtbaren Charakteristika geschätzt. Dabei wird für folgende Faktoren kontrolliert: Region, frühere Arbeitslosigkeitserfahrungen, Alter, Geschlecht, Nationalität, C-Bewilligung bei Ausländern, Zivilstand, Bildungsabschluss, Qualifikation (gelernt, angelernt, ungelernt), Beruf, Funktion, Vermittelbarkeit, frühestmöglicher Stellenantritt, Sprachkenntnisse, Teilzeitbeschäftigung vor Arbeitslosigkeit, Taggeldanspruch, Haushaltszusammensetzung, und versicherter Verdienst. Insbesondere frühere Arbeitslosigkeitserfahrungen, die wir durch den Anteil Arbeitslosigkeitstage und die Anzahl Arbeitslosigkeitsspell in den letzten 3 Jahren sowie einen Indikator für keine Arbeitslosigkeit in diesem Zeitraum abbilden, dienen dazu, indirekt für mögliche unbeobachtbare Faktoren zu kontrol-

lieren, welche den Arbeitsmarkterfolg potenziell ebenfalls beeinflussen können. Die geschätzten Koeffizienten werden dann verwendet, um die vorhergesagte Wahrscheinlichkeit eines Instrumenteneinsatzes, also den Propensity-Score, für jede Person in den Daten vorherzusagen. Der Propensity-Score einer Person mit Instrument wird jeweils mit den Propensity-Scores aller Personen in der Kontrollgruppe verglichen. Es werden nur Vergleichspersonen berücksichtigt, deren Propensity-Score weniger als 0.01 Prozentpunkte von dem der betrachteten Person mit Instrument abweicht. Durch den Radius für die maximale Abweichung von 0.01 Prozentpunkten wird eine sehr hohe Vergleichbarkeit sichergestellt. Erfüllt nur eine Vergleichsperson dieses Kriterium, werden dessen Ergebnisvariablen direkt als kontrafaktisches Ergebnis verwendet. Gibt es mehrere vergleichbare Personen, erhalten diese ein personenspezifisches Gewicht, das proportional zur Inverse der absoluten Differenz zwischen den Propensity-Scores der Person mit Instrument und jenes der Person ohne Instrument ist. Je geringer diese Differenz ist, also je ähnlicher sich die Personen mit und ohne Instrument sind, desto grösser ist das Gewicht dieser Vergleichsperson bei der Approximation des kontrafaktischen Ergebnisses. Letzteres wird ermittelt, indem ein mit diesen Gewichten gewichtetes Mittel der Ergebnisvariablen aller gematchten Vergleichspersonen gebildet wird. Die Gewichte werden dabei so normiert, dass sie sich zu eins addieren. Dadurch ergibt sich für jeden Teilnehmer genau ein kontrafaktisches Ergebnis, selbst wenn mehrere Nichtteilnehmer für dessen Konstruktion verwendet werden. Die Verwendung mehrerer vergleichbarer Personen erlaubt dabei eine präzisere Schätzung des kontrafaktischen Ergebnisses als wenn jeweils nur die nächste Vergleichsperson genutzt wird (siehe Huber, Lechner und Wunsch 2013).

Für die Analyse der Suchdauerabhängigkeit werden die tatsächlichen, potenziell vom jeweiligen Instrument beeinflussten Ergebnisvariablen der Personen, bei denen ein Instrument zum Einsatz kam, durch die geschätzten kontrafaktischen Werte ohne Instrument ersetzt und zusammen mit den unveränderten Daten der Personen ohne Instrumenteneinsatz verwendet.

## D.2 Effekte der arbeitsmarktpolitischen Instrumente

Wie bereits diskutiert, besteht in den WiAMM-Daten das Problem, dass der Instrumenteneinsatz nicht randomisiert ist sondern das Ergebnis eines Selektionsprozesses. Wie zuvor lösen wir das Problem mittels eines Matchingverfahrens. Für jede Person, bei der ein Instrument zum Einsatz kam, suchen wir hinsichtlich aller relevanten Charakteristika ähnliche Personen ohne Instrument. Das unbeobachtbare, kontrafaktische Ergebnis der Personen mit Instrument im Falle ohne Instrumenteneinsatz wird dann als gewichtetes Mittel der Ergebnisvariablen der gematchten Nichtteilnehmer berechnet. Die verwendeten Gewichte sind proportional zur

Ähnlichkeit zwischen den Personen mit Instrument und den gematchten Vergleichspersonen ohne Instrument – gemessen anhand der Differenz zwischen der vorhergesagten Wahrscheinlichkeit, dass ein Instrument eingesetzt wird.

Das verwendete Matchingverfahren ist methodisch dasselbe wie zuvor. Die verschiedenen Instrumente werden nun jedoch separat betrachtet. Vergleichsgruppe sind jeweils alle STES, die im Beobachtungsfenster kein Instrument erhalten haben. Für jedes Instrument werden nur die Personen verwendet, bei denen das jeweilige Instrument zum Einsatz kam. Dabei wird nur das erste Instrument der jeweiligen Art betrachtet. Der Propensity-Score wird instrumentenspezifisch geschätzt, d.h. unter Verwendung der Vergleichsgruppe und der jeweils betroffenen Personen wird ein Probit-Modell geschätzt für die Wahrscheinlichkeit, dass das Instrument eingesetzt wird. Es werden dieselben Kontrollvariablen wie zuvor verwendet: Region, frühere Arbeitslosigkeitserfahrungen, Alter, Geschlecht, Nationalität, C-Bewilligung bei Ausländern, Zivilstand, Bildungsabschluss, Qualifikation (gelernt, angelernt, ungelernt), Beruf, Funktion, Vermittelbarkeit, frühestmöglicher Stellenantritt, Sprachkenntnisse, Teilzeitbeschäftigung vor Arbeitslosigkeit, Taggeldanspruch, Haushaltszusammensetzung, und versicherter Verdienst. Insbesondere frühere Arbeitslosigkeitserfahrungen, die wir durch den Anteil Arbeitslosigkeitstage und die Anzahl Arbeitslosigkeitsspells in den letzten 3 Jahren sowie einen Indikator für keine Arbeitslosigkeit in diesem Zeitraum abbilden, dienen dazu, indirekt für mögliche unbeobachtbare Faktoren zu kontrollieren, welche den Arbeitsmarkterfolg potenziell ebenfalls beeinflussen können.

Wie zuvor wird ein Radius für die maximal zulässige Differenz im Propensity-Score von 0.01 verwendet und es erfolgt ein exaktes Matching hinsichtlich Geschlecht, Kalendermonat (2-Monatsgenauigkeit) und Jahr des Eintritts in Arbeitslosigkeit, Arbeitslosigkeitsdauer bei Programmbeginn, Altersgruppe, Vermittelbarkeit, keine Schweizer Staatsangehörigkeit und keine Arbeitslosigkeit in den letzten 3 Jahren. Die Matchqualität hinsichtlich der übrigen Charakteristika der STES wird in Tabelle D.1 ausgewiesen. Sie ist insgesamt sehr gut. Für einzelne Variablen zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen den Mittelwerten von Teilnehmern und gematchten Nichtteilnehmern. Dies ist jedoch bei der Vielzahl getesteter Differenzen zu erwarten: Bei einem Signifikanzniveau von beispielsweise 5% ist die Anzahl erwarteter signifikanter Differenzen 5%.



*Tabelle D.1: Differenz in den durchschnittlichen Charakteristika der Personen mit und ohne Instrumenteneinsatz*

	Basis- programm	Zwischen- verdienst	Androhung Sanktion	Verhängung Sanktion
Propensity-Score	0.001	0.000	0.000	0.000
Anteil arbeitslos in den letzten 3 Jahren	-0.005	0.009	0.003	-0.000
Anzahl Arbeitslosigkeitsspiels in den letzten 3 Jahren	0.017	0.071*	0.011	-0.004
Anteil letzte Arbeitslosigkeit in den letzten 3 Jahren	-0.003	0.004	0.002	0.001
Zeit bis zum möglichen Stellenantritt > 2 bis 4 Wochen	-0.019	-0.027**	-0.026**	-0.011
Zeit bis zum möglichen Stellenantritt > 4 bis 6 Wochen	0.049	-0.006	-0.013*	-0.021***
Zeit bis zum möglichen Stellenantritt > 6 Wochen	-0.042	-0.021*	-0.071***	-0.061***
Alter/100	-0.000	0.000	-0.001	-0.000
Verheiratet	-0.003	-0.023	-0.033*	-0.018
Geschieden	0.026	0.025**	-0.003	0.004
Ausländer ohne C-Bewilligung	-0.004	0.004	-0.011	-0.017
Kaderfunktion	0.083*	-0.041***	0.015*	-0.008
Hilfsfunktion	-0.096*	-0.005	-0.033**	-0.016
Lehrling, Schüler, Student	0.026	-0.004	0.026***	0.008
Angelernt	0.029	0.003	0.004	0.020***
Ungelernt	-0.101**	-0.026	0.001	-0.011
Keine Fremdsprache	-0.004	0.030*	-0.054***	-0.007
Kein Bildungsabschluss	-0.082*	0.006	0.010	-0.010
Sekundarschule mit Berufserfahrung	-0.017	0.002	0.007	0.016***
Matura	-0.002	0.010*	0.012*	0.001
Lehre	0.016	-0.005	0.005	-0.003
Fachhochschule	-0.039*	-0.008	-0.001	0.001
Universität	0.046*	-0.007	-0.014*	-0.015**
Keine Bildungsangabe	-0.003	-0.042**	-0.061***	-0.016
Produzierendes Gewerbe	0.008	0.119***	0.009	0.003
Geringqualifizierte Dienstleistungen	-0.072*	-0.007	0.019	0.025**
Hochqualifizierte Dienstleistungen	-0.012	0.000	0.014*	0.011
Technischer Beruf	0.012	-0.039***	-0.010	-0.004
Vorheriger Beschäftigungsgrad < 100%	0.035	-0.008	0.002	0.003
Versicherter Verdienst	0.235	0.059	-0.005	-0.093
Versicherter Verdienst ≤ 3000 CHF	-0.077	0.012	-0.004	0.015
Versicherter Verdienst 4001-5000 CHF	-0.066	0.083***	-0.002	-0.009
Versicherter Verdienst 5001-6000 CHF	0.049	-0.003	0.004	-0.002
Versicherter Verdienst 6001-7000 CHF	0.012	-0.005	-0.007	0.009
Versicherter Verdienst > 7000 CHF	-0.001	-0.015	0.009	-0.009
Anzahl Personen, bei denen Instrument eingesetzt wurde	109	1012	1251	2204

Anmerkung: \*\*\*/\*\*/\* bezeichnet die Signifikanz auf dem 1/5/10%-Niveau.

Das verwendete Matchingverfahren hat den zusätzlichen Vorteil, dass auch Personen ohne Instrument ein hypothetischer Beginn und eine hypothetische Dauer des Instrumenteneinsatzes zugewiesen werden kann. Da das Matching personenspezifisch erfolgt, werden allen Ver-

gleichspersonen, die zu einer bestimmten Person mit Instrument gematcht wurden, dessen Einsatzstart und -dauer zugewiesen. Dadurch ist es möglich, ähnlich wie in den Coachingdaten, die Effekte auf erwartete Jobchancen und Zufriedenheit vor, während und nach der Teilnahme zu untersuchen. Ein wichtiger Unterschied besteht jedoch zu den Coachingdaten. In den WiAMM-Daten wurden Beginn und Dauer des Instrumenteneinsatzes nicht exogen für alle STES am Beginn der Stellensuche definiert, sondern für die Vergleichspersonen ohne Instrument erst im Rahmen des Matchings konstruiert. Da das Matching zur Herstellung der Vergleichbarkeit auch auf Basis der Arbeitslosigkeitsdauer bei Einsatzbeginn erfolgt, ist die Abgangsrate in Beschäftigung vor Einsatzbeginn bei Personen mit Instrument und gematchten Vergleichspersonen per Konstruktion null. Effekte auf die Abgangsrate vor dem Instrumenteneinsatz können deshalb mit den WiAMM-Daten im Gegensatz zu den Coachingdaten nicht untersucht werden. Dies gilt jedoch nicht für die Erwartungen und Zufriedenheit der STES, welche sich auch vor dem Instrumenteneinsatz zwischen betroffenen Personen und gematchten Vergleichspersonen unterscheiden können.

## E. Weitere Ergebnisse

Die nachfolgenden Ergebnisse basieren auf der gleichen Methodik wie in Teil II in den Kapiteln 3 und 4 sowie Anhang D beschrieben (Konstruktion kontrafaktischer Ergebnisse durch Matching). Einziger Unterschied ist, dass aufgrund der kleineren Fallzahlen ein Radius von 0.03 Prozentpunkten für das Propensity-Score-Matching verwendet wurde.

### E.1 Ergebnisse auf Basis der WiAMM-Originaldaten

*Tabelle E.1: Effekte der Suchdauer ohne Intervention*

Bisherige Suchdauer	Eintritte ab Januar 2007			Eintritte ab Juli 2007		
	Chancen	Zufriedenheit	Abgangsrate	Chancen	Zufriedenheit	Abgangsrate
1 Monat	0.384**	0.013	0.011	0.335**	-0.123	0.015*
2 Monate	-0.233*	-0.020	0.002	-0.188	0.117	0.004
3 Monate	0.278*	0.074	-0.011	0.080	-0.138	-0.016*
4 Monate	-0.228	-0.021	0.000	-0.059	0.184	-0.007
5 Monate	0.204	0.130	-0.010*	0.386**	0.008	-0.004**
≥ 6 Monate				-0.000	0.448***	-0.001
6 Monate	-0.045	-0.043	0.005			
7 Monate	-0.049	-0.112	-0.004			
8 Monate	0.060	0.343	-0.000			
≥ 9 Monate	-0.685***	-0.788***	0.000			
Beobachtungen		2280			1512	

Anmerkung: Effekte relativ zur jeweiligen Vorperiode. \*\*\*/\*\*/\* bezeichnet die Signifikanz auf dem 1/5/10%-Niveau.

*Tabelle E.2: Effekte der Instrumente auf Erwartungen und Lebenszufriedenheit*

	Eintritte ab Januar 2007		Eintritte ab Juli 2007	
	Chancen	Zufriedenheit	Chancen	Zufriedenheit
Zwischenverdienst				
Vor Zwischenverdienst	0.959***	0.783**	1.084***	0.676*
Während Zwischenverdienst	-0.812**	-0.665*	-0.629	-0.693
Nach Zwischenverdienst	-0.840**	-0.745	-0.202	-0.440
Basisniveau Kontrollgruppe	6.1	6.8	6.2	6.9
Beobachtungen	1002	1002	507	507
Androhung Sanktion				
Vor Androhung	-0.241	-0.269	0.266	0.632
Während Androhung	-0.036	-0.172	-0.119	-1.113
Nach Androhung	0.520	0.251	0.659	-0.182
Basisniveau Kontrollgruppe	6.4	6.8	6.3	6.7
Beobachtungen	772	772	420	420
Verhängung Sanktion				
Vor Verhängung	0.092	-0.466*	0.249	0.068
Während Verhängung	-0.326	-0.198	-0.120	-0.655*
Nach Verhängung	0.175	0.273	-0.252	-0.423
Basisniveau Kontrollgruppe	6.3	7.1	6.3	7.0
Beobachtungen	1429	1429	755	755

Anmerkung: Effekte relativ zu den Nichtteilnehmern. \*\*\*/\*\*/\* bezeichnet die Signifikanz auf dem 1/5/10%-Niveau.

*Tabelle E.3: Effekte der Zwischenverdienste auf die Abgangsrate in Beschäftigung*

Monate nach Start Instrumenteneinsatz	Eintritte ab Januar 2007			Eintritte ab Juli 2007	
	Monate bis zensiert			Monate bis zensiert	
	6	9	12	6	9
0	-0.044**	-0.024	0.000	-0.074**	-0.072
1	-0.011	-0.035**	0.000	-0.038	-0.101***
2	0.006	0.005	-0.004	0.031	0.057
3	-0.039*	-0.062*	-0.088**	0.003	0.003
4	0.017	0.026	0.048	-0.000	-0.001
5	0.013	0.018	0.033	0.000	0.000
6	0.005	0.007	0.013	0.000	0.000
7		0.000	0.000		0.000
8		0.000	0.000		0.000
9		0.014	0.026		0.000
10			0.026		
11			0.000		
12			0.000		
Dauer bis Abgang*	0.564	0.791	0.588	0.237	0.985
Zensiert	0.033	0.039	-0.053	0.078	0.114
Anzahl Personen	106	70	38	57	25

Anmerkung: Effekte relativ zu den Nichtteilnehmern. \*\*\*/\*\*/\* bezeichnet die Signifikanz auf dem 1/5/10%-Niveau. \*Anzahl Monate seit Programmstart bis zum Abgang in Beschäftigung oder Zensierungsdatum (30.06.2008).

*Tabelle E.4: Effekte der Androhung von Sanktionen auf die Abgangsrate in Beschäftigung*

Monate nach Start Instrumenteneinsatz	Eintritte ab Januar 2007 Monate bis zensiert			Eintritte ab Juli 2007 Monate bis zensiert	
	6	9	12	6	9
0	-0.046**	-0.029	0.000	-0.055*	-0.020
1	0.034	0.039	0.068	0.016	-0.003
2	0.015	0.019	0.040	0.019	0.029
3	-0.018	-0.028	-0.031	0.010	0.014
4	0.025	0.034	0.035	0.025	0.042
5	0.005	0.006	0.003	0.019	0.032
6	-0.018	-0.026	-0.082*	0.000	0.000
7		0.030	0.080		0.000
8		0.000	0.000		0.000
9		0.015	0.040		0.000
10			0.000		
11			0.000		
12			0.000		
Dauer bis Abgang*	-0.041	-0.070	-1.115	-0.129	-0.107
Zensiert	-0.029	-0.060	-0.153	-0.034	-0.095
Anzahl Personen	91	65	23	54	30

Anmerkung: Effekte relativ zu den Nichtteilnehmern. \*\*\*/\*\*/\* bezeichnet die Signifikanz auf dem 1/5/10%-Niveau. \*Anzahl Monate seit Programmstart bis zum Abgang in Beschäftigung oder Zensierungsdatum (30.06.2008).

*Tabelle E.5: Effekte der Verhängung von Sanktionen auf die Abgangsrate in Beschäftigung*

Monate nach Start Instrumenteneinsatz	Eintritte ab Januar 2007 Monate bis zensiert			Eintritte ab Juli 2007 Monate bis zensiert	
	6	9	12	6	9
0	-0.039**	-0.028*	0.000	-0.079***	-0.080***
1	-0.009	-0.016	0.019	-0.001	-0.016
2	-0.047**	-0.072***	-0.059**	-0.034	-0.075*
3	0.020	0.021	0.032	0.038	0.049
4	0.011	0.012	-0.019	0.016	0.022
5	0.009	0.010	0.024	0.010	0.015
6	-0.002	-0.003	-0.009	0.000	0.000
7		0.017	0.043		0.000
8		0.000	0.000		0.000
9		0.000	0.000		0.000
10			0.000		
11			0.000		
12			0.000		
Dauer bis Abgang*	0.307	-0.117	-0.530	0.570	0.196
Zensiert	0.044	0.058	-0.030	0.050	0.086
Anzahl Personen	172	127	51	98	62

Anmerkung: Effekte relativ zu den Nichtteilnehmern. \*\*\*/\*\*/\* bezeichnet die Signifikanz auf dem 1/5/10%-Niveau. \*Anzahl Monate seit Programmstart bis zum Abgang in Beschäftigung oder Zensierungsdatum (30.06.2008).

## E.2 Effekte der Instrumente auf die Abgangsrate in Beschäftigung in den administrativen Daten

Tabelle E.6: Effekte der Instrumente auf die Abgangsrate in Beschäftigung (alle Personen)

Monate nach Start Instrumenteneinsatz	Basisprogramm			Zwischenverdienst			Androhung Sanktion			Verhängung Sanktion		
	Monate bis frühestens zensiert			Monate bis frühestens zensiert			Monate bis frühestens zensiert			Monate bis frühestens zensiert		
	6	12	18	6	12	18	6	12	18	6	12	18
0	-0.131***	-0.143***	-0.127***	-0.049***	-0.041**	-0.057**	-0.066***	-0.064***	-0.066***	-0.084***	-0.086***	-0.072***
1	-0.087***	-0.185***	-0.168***	0.011	0.020	0.027	-0.030*	-0.045***	-0.051**	-0.016	-0.016	-0.039**
2	-0.032*	-0.054**	-0.038	-0.001	-0.000	0.008	-0.015	-0.016	-0.029	-0.017	-0.013	-0.012
3	0.000	0.037	0.030	0.002	0.003	0.007	-0.010	-0.010	-0.014	-0.002	-0.004	-0.016
4	-0.026	-0.010	-0.001	0.035***	0.044***	0.056***	-0.003	-0.003	-0.008	-0.015*	-0.013	-0.010
5	-0.022	-0.032	-0.049	0.010	0.008	0.008	0.003	0.003	0.008	-0.004	0.001	0.003
6	0.031*	0.058*	0.062	0.014*	0.015*	0.004	0.012*	0.012	0.009	0.006	0.010	0.024***
7		-0.015	-0.023		0.008	0.007		0.011	0.018		0.004	0.004
8		0.033	-0.002		0.008*	0.009		0.003	0.006		0.001	0.000
9		0.011	0.017		0.001	-0.000		-0.004	-0.002		-0.006*	-0.010**
10		0.004	0.005		0.002	0.003		0.003	0.003		0.006*	-0.002
11		0.005	0.007		0.008*	0.006		-0.002	-0.001		-0.003	-0.001
12		0.049*	0.049		0.006	0.006		-0.004	-0.007*		-0.000	0.000
13			0.000			0.000			-0.000			-0.002
14			0.000			0.006			-0.006			-0.002
15			0.024			0.003			0.002			0.000
16			-0.007			0.004			0.002			0.000
17			0.024			0.003			-0.001			-0.002
18			0.000			0.005			-0.000			-0.000
Anzahl Personen	108	61	41	625	576	302	663	577	336	1207	1090	611

Anmerkung: \*\*\*/\*\*/\* bezeichnet die Signifikanz auf dem 1/5/10%-Niveau. \*Anzahl Monate seit Programmstart bis zum Abgang in Beschäftigung oder Zensierungsdatum (30.06.2008).

*Tabelle E.7: Effekte der Instrumente auf die Abgangsrate in Beschäftigung:  
Pessimisten versus Optimisten (zensiert nach frühestens 6 Monaten)*

Monate nach Start Instrumenteneinsatz	Basisprogramm		Zwischenverdienst		Androhung Sanktion		Verhängung Sanktion	
	Pessimist	Optimist	Pessimist	Optimist	Pessimist	Optimist	Pessimist	Optimist
0	-0.089***	0.218***	-0.034	-0.072***	-0.067***	-0.062***	-0.067***	-0.105***
1	-0.117***	-0.056	-0.002	0.022	-0.034*	-0.019	-0.023	-0.004
2	-0.012	-0.084**	0.026	-0.040	-0.036*	0.019	-0.006	-0.029
3	-0.004	0.008	-0.028	0.024	-0.023	0.008	-0.022	0.022
4	-0.030	-0.018	0.002	0.060***	-0.019	0.017	-0.027**	-0.001
5	-0.022	-0.001	-0.011	0.033**	-0.000	0.009	-0.015*	0.010
6	0.010	0.056	0.022*	0.013	0.008	0.017	0.003	0.010
Anzahl Teilnehmer	63	45	310	315	375	288	670	537

Anmerkung: \*\*\*/\*\*/\* bezeichnet die Signifikanz auf dem 1/5/10%-Niveau. \*Anzahl Monate seit Programmstart bis zum Abgang in Beschäftigung oder Zensierungsdatum (30.06.2008).

*Tabelle E.8: Effekte der Instrumente auf die Abgangsrate in Beschäftigung:  
Pessimisten versus Optimisten (zensiert nach frühestens 12 Monaten)*

Monate nach Start Instrumenteneinsatz	Basisprogramm		Zwischenverdienst		Androhung Sanktion		Verhängung Sanktion	
	Pessimist	Optimist	Pessimist	Optimist	Pessimist	Optimist	Pessimist	Optimist
0	-0.088*	-0.233***	-0.015	-0.078***	-0.073***	-0.050**	-0.066***	-0.110***
1	-0.200***	-0.161**	0.018	0.021	-0.054**	-0.030	-0.027	-0.001
2	-0.007	-0.133**	0.035	-0.043	-0.043**	0.020	-0.003	-0.024
3	0.045	0.023	-0.024	0.022	-0.021	0.005	-0.018	0.012
4	0.020	-0.041	0.007	0.072***	-0.018	0.015	-0.024**	0.001
5	-0.044	-0.002	-0.010	0.030*	0.004	0.002	-0.008	0.013
6	0.020	0.100	0.027**	0.013	0.008	0.018	0.008	0.012
7	-0.050	0.033	-0.003	0.018*	0.006	0.016	0.003	0.005
8	-0.014	0.100	0.001	0.013	0.009	-0.005*	0.007	-0.006
9	0.024	0.000	-0.002	0.006	-0.000	-0.008*	-0.011**	-0.001
10	-0.013	0.033	0.003	0.002	-0.001	0.008	0.005	0.006
11	0.014	0.000	0.002	0.012	-0.007*	0.003	-0.004	-0.002
12	0.065	0.033	0.014*	0.003	-0.007**	0.000	0.001	-0.002
Anzahl Teilnehmer	34	27	283	293	321	256	601	489

Anmerkung: \*\*\*/\*\*/\* bezeichnet die Signifikanz auf dem 1/5/10%-Niveau. \*Anzahl Monate seit Programmstart bis zum Abgang in Beschäftigung oder Zensierungsdatum (30.06.2008).

## F. Implikationen für die Modellierung des Stellensuchverhaltens

In der ökonomischen Theorie wird das Suchverhalten von STES typischer Weise als intertemporales Nutzenmaximierungsproblem über die Suchdauer  $t$  modelliert. Wir setzen das Ausgangsmodell direkt in den Schweizer Kontext und berücksichtigen, dass sich die STES prinzipiell hinsichtlich ihrer Charakteristika  $x$  unterscheiden können, z.B. bezüglich Geschlecht, Alter, Bildung, Erwerbsbiographie, letzter Verdienst und so weiter. Sie maximieren den erwarteten Nutzen der Arbeitslosigkeit  $U(t, x)$ . Dieser hängt erstens ab von der Arbeitslosenunterstützung  $b(t, x)$ . Diese ist bei gleichen Charakteristika  $x$  konstant auf Niveau  $b(t, x) = b_H(x)$ , solange Taggelder aus der Arbeitslosenversicherung bezogen werden, und fällt danach auf Sozialhilfeniveau  $b(t, x) = b_L(x) < b_H(x)$  oder auf Null. Zweitens hängt der Nutzen von den Suchkosten  $c(s, x)$  ab, welche wiederum von der Anzahl der Bewerbungen  $s$  abhängen. Dem Schweizer Kontext entsprechend wird angenommen, dass die Zahl der Bewerbungen von den STES nicht frei gewählt sondern durch die RAV vorgegeben und durch ein entsprechendes Monitoring durchgesetzt wird. Diese Annahme wird auch von den Daten gestützt (siehe Arni/Wunsch 2012).

Sofern die STES ein Jobangebot mit Lohnofferte  $w(x)$  in Periode  $t$  erhalten, nehmen sie dieses nur an und beginnen in der nächsten Periode  $t+1$  zu arbeiten, wenn der Nutzen der Annahme dieses Angebotes,  $W(t+1, x)$ , den Nutzen einer weiteren Periode Arbeitsuche,  $U(t+1, x)$ , übersteigt, d.h. wenn es sich nicht lohnt, auf ein potenziell besseres Angebot zu warten. Der Lohn, der den STES gerade indifferent zwischen Annahme und Ablehnung des Stellenangebotes macht und somit den Nutzen aus Arbeitslosigkeit maximiert, wird als Reservationslohn,  $R(t, x)$ , bezeichnet. Der Nutzen der Annahme eines Jobangebotes wird durch den Lohn  $w(x)$  bestimmt. Zur Vereinfachung wird angenommen, dass angenommene Stellen bis zum Ende des Zeithorizontes zum gleichen Lohn behalten werden. Daraus ergibt sich  $W(t, x) = w(x)/(1 - \beta)$ , wobei  $\beta$  die Diskontrate bezeichnet. Der Reservationslohn wird somit bestimmt als  $R(t, x) = (1 - \beta)U(t+1, x)$ . Der Nutzen der Arbeitslosigkeit in Abhängigkeit von der Suchdauer lässt sich somit wie folgt modellieren:

$$\begin{aligned}
 U(t, x) &= u(b(t, x)) - c(s, x) \\
 &+ \beta \{ \pi(s, t, x) \Pr(w(x) \geq R(t, x)) E(w(x)/(1 - \beta) | w(x) \geq R(t, x)) \\
 &+ [1 - \pi(s, t, x) \Pr(w(x) \geq R(t, x))] U(t+1, x) \}
 \end{aligned}$$

Er setzt sich zusammen aus dem jetzigen Periodennutzen, also dem Nutzen der Arbeitslosenunterstützung  $u(b(t, x))$  abzüglich der Suchkosten  $c(s, x)$ , sowie dem mit Faktor  $\beta$  abdiskontierten erwarteten Nutzen der nächsten Periode, der wie folgt bestimmt wird: Der STES erhält ein Stellenangebot mit Wahrscheinlichkeit  $\pi(s, t, x)$ . Er nimmt dieses Angebot an mit der Wahrscheinlichkeit, dass das Lohnangebot den Reservationslohn übersteigt,  $\Pr(w(x) \geq R(t, x))$ . Der erwartete Nutzen aus der Annahme eines Stellenangebotes ist der erwartete abdiskontierte Lohn unter Berücksichtigung nur solcher Löhne, welche den Reservationslohn übersteigen:  $E(w(x)/(1 - \beta) | w(x) \geq R(t, x))$ . Mit eins minus der Wahrscheinlichkeit, dass ein Stellenangebot erhalten und angenommen wird, setzt der STES seine Suche in der nächsten Periode fort mit Nutzen  $U(t + 1, x)$ .

Um eine realistischere Modellierung des Stellensuchverhaltens zu erreichen, wird das Grundmodell um folgende Dimensionen erweitert. Erstens wird die tatsächliche Wahrscheinlichkeit ein Stellenangebot zu erhalten  $\pi(\cdot)$  durch eine subjektiv erwartete und potenziell verzerrt Wahrscheinlichkeit  $\tilde{\pi}(\cdot)$  ersetzt. Zweitens wird der tatsächlich angebotene Lohn  $w(x)$  durch einen subjektiv erwarteten Lohn  $\tilde{w}(x)$  ersetzt. Drittens werden die Determinanten der Wahrscheinlichkeit  $\tilde{\pi}(\cdot)$  ein Stellenangebot zu erhalten erweitert um ein Mass für die Qualität der Bewerbungen,  $q$ , das Bewerbungsknowhow,  $h$ , und die Motivation,  $m$ . Viertens erfolgt die Suche über mehrere Kanäle. Insgesamt stehen  $k = 1, \dots, K$  Suchkanäle zur Verfügung. Für jeden Kanal  $k$  gibt es eine subjektive Wahrscheinlichkeit  $\tilde{\pi}_k(\cdot)$  ein Stellenangebot zu erhalten. Die Suchintensität ist dann kanalspezifisch,  $= \sum_{k=1}^K s_k$ , wobei die Aufteilung auf die verschiedenen Kanäle endogen auf Basis der subjektiv wahrgenommen Nützlichkeit gewählt wird. Letztere spiegelt sich in der subjektiven Wahrscheinlichkeit über den jeweiligen Kanal ein Stellenangebot zu erhalten wider. Fünftens hängt der Nutzen einer angenommenen Stelle,  $W(\cdot)$ , nicht mehr nur vom Lohn ab, sondern dem gesamten Kanon relevanter Jobcharakteristika wie Branche, Arbeitszeiten, Arbeitsweg etc. Der Vektor aller relevanten Jobcharakteristika wird mit  $\tilde{J}(x)$  bezeichnet, wobei die Tilde anzeigt, dass es sich um die subjektiv erwarteten Jobcharakteristika handelt.

Aus dem Reservationslohn wird dann ein Reservationsnutzen, d.h. die Kombination von Lohn und anderen Jobcharakteristika, welche den STES indifferent macht zwischen der Annahme einer angebotenen Stelle und der Fortsetzung der Stellensuche. Dieser wird mit  $R(w_r, J_r, t, x)$  bezeichnet und ist ein Mass für die Konzessionsbereitschaft, sowohl hinsichtlich des Lohnes,  $w_r$  (entspricht dem mindestens erwarteten Lohn), als auch hinsichtlich aller



relevanten Jobcharakteristika,  $J_r$  (entspricht Mindestanforderungen an die Jobcharakteristika). Formal ändert sich das Modell dadurch wie folgt:

$$U(t, x) = u(b(t, x)) - c(s, x)$$

$$+ \beta \left\{ \sum_{k=1}^K \tilde{\pi}_k(s_k, q, h, m, t, x) \Pr \left( W(\tilde{w}(x), \tilde{j}(x)) \geq R(w_r, J_r, t, x) \right) \cdot E \left( W(\tilde{w}(x), \tilde{j}(x)) | W(\tilde{w}(x), \tilde{j}(x)) \geq R(w_r, J_r, t, x) \right) + \left[ 1 - \sum_{k=1}^K \tilde{\pi}_k(s_k, q, h, m, t, x) \Pr \left( W(\tilde{w}(x), \tilde{j}(x)) \geq R(w_r, J_r, t, x) \right) \right] U(t + 1, x) \right\}$$

Die gesamte subjektive Wahrscheinlichkeit ein Stellenangebot zu bekommen ist nun die Summe der kanalspezifischen Wahrscheinlichkeiten, die unter anderem von der kanalspezifischen Suchintensität abhängen. Ein Stellenangebot wird dann angenommen, wenn es die durch den Reservationsnutzen gemessenen Mindestanforderungen hinsichtlich Lohn sowie aller übrigen relevanten Jobcharakteristika erfüllt.

# Literaturangaben

---

- Arni, P. (2010): „Intensivberatung und -coaching für ältere Stellensuchende – ein Weg zu verbesserten Arbeitsmarktchancen? Ergebnisse der systematischen Wirkungsevaluation, Schlussbericht“, Projekt ‚Langzeitarbeitslosigkeit verhindern‘, Universität Lausanne (HEC) und Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau.
- Arni, P. (2011a): „How to Improve Labor Market Programs for Older Job-Seekers? A Field Experiment.“, Working Paper, IZA Bonn and University of Lausanne.
- Arni, P. (2011b): „What’s in the Blackbox? A Field Experiment on the Effect of Labor Market Policy on Search Behavior and Beliefs“, Working Paper, IZA Bonn and University of Lausanne.
- Arni, P. und C. Wunsch (2012): “Die Rolle von Erwartungshaltungen in der Stellensuche und der RAV-Beratung”, Zwischenbericht zuhanden des SECO, Juli 2012.
- Card, D., J. Kluge, und A. Weber (2009): "Active Labor Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis", *The Economic Journal*, 120, F452-F477.
- Gerfin, M., und M. Lechner (2002): "A Microeconomic Evaluation of the Active Labor Market Policy in Switzerland", *The Economic Journal*, 112, 854-893.
- Huber, M., M. Lechner und C. Wunsch (2013): „The Performance of Estimators Based on the Propensity Score“, *Journal of Econometrics*, doi: 10.1016/j.jeconom.2012.11.006.
- Lalive, R., Zehnder, T. und J. Zweimüller (2006): „Makroökonomische Evaluation der Aktiven Arbeitsmarktpolitik der Schweiz“, Institut für Empirische Wirtschaftsforschung der Universität Zürich, *SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik No 19*.
- Lechner, M., R. Miquel und C. Wunsch (2011): „Long-Run Effects of Public Sector Sponsored Training in West Germany“, *Journal of the European Economic Association*, 9(4), 742-784.
- Lechner, M. und C. Wunsch (2009): „Are Training Programs More Effective When Unemployment is High?“, *Journal of Labor Economics*, 27(4), 653-692.
- Morlok, M. (2010): „The Effect of Unemployment Duration on Happiness and the Perceived Chances to Find a Job“, Doctoral Thesis, University of Zurich.
- Rosenbaum, P., und D. B. Rubin (1983): „The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects“, *Biometrika*, 70, 41-55.

Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)  
Holzikofenweg 36, CH-3003 Bern  
Tel 031 322 42 27, Fax 031 323 50 01  
[www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch), [seco@seco.admin.ch](mailto:seco@seco.admin.ch)  
Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF