

Wie Erwartungshaltungen und Einstellungen den Erfolg der Stellensuche beeinflussen

Die grosse Mehrheit der bisherigen Studien zur Wirkung der Instrumente und Praktiken der Arbeitslosenversicherung fokussierte auf das Ergebnis der Stellensuche, also auf die individuelle Arbeitslosigkeitsdauer. Weitaus weniger untersucht sind dagegen die Wirkungsmechanismen, also wie die Wirkung auf den Stellensucherfolg erzielt wird. Ein solches Wissen ist jedoch zentral, um Optimierungspotenziale zu identifizieren und durch eine gezieltere Arbeitsmarktpolitik die Wirksamkeit und die Kosteneffizienz der Instrumente zu erhöhen.



Das Coaching erhöht die Abgangsrate der Teilnehmer in Beschäftigung deutlich, und zwar sowohl direkt nach dem Programm als auch längerfristig.

Foto: Keystone

Kasten 1

Studiendesign

Die Daten zum ersten Teil der Studie stammen aus dem Kanton Aargau. Sie verbinden Informationen aus wiederholten Befragungen von Stellensuchenden mit Angaben zu ihrer Person und zum Verlauf der Arbeitslosigkeit aus dem System der Arbeitsvermittlung und der Arbeitsmarktstatistik (Avam) sowie dem Auszahlungssystem der Arbeitslosenstellen (Asal).^a Zudem wurde mittels eines experimentellen Designs ein Coachingprogramm für ältere Stellensuchende systematisch in die Evaluation eingebunden. Die thematisch breiten Befragungen erlauben es, ein Bild der Entwicklung von Aspekten wie persönliches Stellensuchverhalten, Erwartungshaltungen, Reservationslöhnen, Motivation, Selbsteinschätzungen und Konzessionsbereitschaft zu zeichnen.

^a Vgl. Arni, Patrick (2010): Langzeitarbeitslosigkeit verhindern – Intensivberatung für ältere Stellensuchende, Kanton Aargau und Universität Lausanne, Download: www.patrick-arni.ch.

Welche Aspekte des Verhaltens, der Erwartungen und Einstellungen der Stellensuchenden beeinflussen den Sucherfolg? Die Beantwortung dieser Frage steht im Zentrum der hier vorgestellten Studie. Sie untersucht die Rolle dieser Aspekte für den Sucherfolg allgemein und spezielleren Zusammenspiel mit arbeitsmarktpolitischen Instrumenten. Erstmals konnten zu diesem Thema systematisch Daten aus den Kantonen Aargau und Zürich (siehe



Dr. Patrick Arni
Research Associate,
IZA – Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit GmbH, Bonn



Prof. Dr. Conny Wunsch
Leiterin Abteilung Arbeitsmarktökonomie,
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät der Universität Basel

Kasten 1 und Kasten 2) ausgewertet werden, welche die nötigen Informationen aus Befragungen mit dem Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und die Arbeitsmarktstatistik (Avam) verknüpfen.

Welches Verhalten begünstigt eine erfolgreiche Stellensuche?

Die Untersuchungen im Kanton Aargau erlauben einen genauen Blick auf potenzielle Determinanten des Sucherfolgs von (älteren) Stellensuchenden. Danach sind neben der Bewerbungszahl vor allem die *Lohnerwartungen* und der *Reservationslohn* entscheidend. Letzterer stellt jenen Lohn dar, der für den Stellensuchenden gerade noch akzeptabel ist. Der Reservationslohn dokumentiert also, wie konzessionsbereit und realistisch eine Person hinsichtlich erzielbarer Löhne in einer künftigen Stelle ist. Es zeigt sich, dass pessimistischere Erwartungen in Bezug auf den erzielbaren Lohn positiv mit der Abgangsrate in Beschäftigung zusammenhängen, während ein höherer Reservationslohn diese

reduziert. Eine hohe Konzessionsbereitschaft und Motivation zur Stellensuche sind ebenfalls entscheidend für den Sucherfolg. Positiv wirken sich auf die Beschäftigungsrate auch ein hohes Selbstvertrauen und eine hohe Zufriedenheit mit der Stellensuche sowie die Bewerbungsqualität aus. Bezüglich der Nutzung verschiedener Suchkanäle gibt es Anzeichen dafür, dass eine zielgerichtete Suche über einzelne, besonders erfolgversprechende Kanäle eher zum Erfolg führt als eine breite Suche.

Mit zunehmender Suchdauer verändern sich die Determinanten des Sucherfolgs. Im Durchschnitt werden die Stellensuchenden nach längerer erfolgloser Stellensuche pessimistischer; die Reservationslöhne sinken längerfristig. Die Konzessionsbereitschaft in anderen Dimensionen – wie beispielsweise Branche, Arbeitszeit und Arbeitsweg – steigt nach längerer erfolgloser Stellensuche ebenfalls.

Interessant sind in diesem Zusammenhang die deutlichen Unterschiede zwischen verschiedenen Typen von Stellensuchenden. Jene, die bereits am Anfang der Arbeitslosigkeit pessimistisch sind, zeigen verstärkte Lerneffekte in Bezug auf realistischere Erwartungen, Bewerbungsqualität, Konzessionsbereitschaft und Motivation. Dies schlägt sich positiv in der Abgangsrate in Beschäftigung nieder. Zusätzlich zeigt sich, dass Frauen konzessionsbereiter sind als Männer. Die geringere Konzessionsbereitschaft von Männern und Optimisten ist ein Thema, das beispielsweise in die Gestaltung von gezielteren Beratungsstrategien oder Massnahmeeinheiten einfließen könnte. Dasselbe gilt für die Thematisierung realistischer Lohnerwartungen und passgenauere Stellensuchstrategien. Besonders das Verhalten erstmals arbeitsloser Stellensuchender ist durch starke Schwankungen in den erwarteten Löhnen, der Konzessionsbereitschaft und der Motivation gekennzeichnet. Bei ihnen könnten gezielte Interventionen die Unsicherheit im Umgang mit der Arbeitslosigkeitssituation reduzieren.

Wie kann Coaching den Sucherfolg unterstützen?

Derartige gezielte Beratungs- und Unterstützungsmaßnahmen wurden 2008/09 im Kanton Aargau experimentell im Rahmen eines neuen Coachingprogramms für ältere Stellensuchende getestet. Das Coaching versuchte, neben einer Verbesserung von Suchkompetenz, -effizienz und -strategie gezielt eine realistische Einschätzung der Stellensuchenden hinsichtlich realisierbarer Löhne und Jobcharakteristika zu erreichen. Es kann

deshalb als Vorbild für eine fokussierte und effektive Massnahme dienen, die hauptsächlich die Einstellungen der Stellensuchenden verändert. Tatsächlich erhöht das Coaching die Abgangsrate der Teilnehmer in Beschäftigung sowohl direkt nach dem Programm als auch längerfristig deutlich.

Untersucht wurden ebenfalls mögliche Wirkungskanäle. Das Coaching scheint zu wirken über eine Verbesserung des Bewerbungs-Know-hows, 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. Zusätzlich sind positive Einflüsse auf die Qualität der Stellensuche sichtbar: Die gecoachten Stellensuchenden bewarben sich gezielter auf erfolgversprechende, zu ihrem Profil passende Stellen.

Arbeitsmarktpolitische Instrumente mit messbarem Einfluss

Das Projekt hat erstmals die Wechselwirkungen zwischen Erwartungen, Sucherfolg und ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten für den Kanton Zürich untersucht (siehe *Kasten 2*). Dabei zeigt sich, dass Basisprogramme (mehrheitlich Standortbestimmungen), Zwischenverdienste und die Androhung bzw. die Verhängung einer Taggeldaussatzung ebenfalls die Erwartungen der Stellensuchenden beeinflussen. Wie sich dies schlussendlich auf die Abgangsrate in Beschäftigung 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 Stellensuchenden teilweise erheblich unterscheidet.

Negative Anfangseffekte bei Basisprogrammen vermeiden

Basisprogramme können je nach Zeitpunkt des Einsatzes und Personentyp erhebliche negative Anfangseffekte – sogenannte Lock-in-Effekte – aufweisen. Diese werden durch spätere positive Beschäftigungseffekte nur teilweise kompensiert. Die negativen Effekte sind darauf zurückzuführen, dass Stellensuchende, die nicht an Programmen teilnehmen, zum Zeitpunkt des Programmeinsatzes relativ problemlos einen Job finden. Die Programmteilnahme hält die Suchenden in diesem Moment von einer sehr erfolgversprechenden Stellensuche ab, selbst wenn sich das Programm

Kasten 2

Teilbereich der Studie zum Kanton Zürich

Die Analysen basieren auf kombinierten Befragungs- und administrativen Daten für den Kanton Zürich und die Jahre 2005–2008. Diese enthalten Informationen über die erwarteten Chancen, eine Stelle zu finden,^b welche mit den Avam/Asal-Daten verknüpft wurden. Die Befragten waren Teil des üblichen Betreuungsprozesses mit entsprechendem Einsatz der Instrumente des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (Avig). Die Daten ermöglichen es, den Einsatz folgender Instrumente zu untersuchen: Basisprogramme (mehrheitlich Standortbestimmungen), Zwischenverdienste und die Androhung bzw. die Verhängung einer Taggeldaussatzung. Für Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen sind aufgrund zu geringer Fallzahlen in den Befragungsdaten momentan noch keine Aussagen möglich.

^b Vgl. Morlok, Michael (2010): A New Approach to Evaluating Active Labour Market Programs, in: Essays in Applied Labour Economics, Dissertation an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Zürich.

nach Beendigung positiv auswirkt.¹ Aufgrund unterschiedlicher Abgangsraten ohne Programm sollte der Einsatz von Basisprogrammen zielgruppenorientiert und zeitlich optimiert erfolgen. Sinnvoll erscheint insbesondere der Einsatz eines sehr kurzen, maximal einwöchigen Programms direkt zu Beginn der Stellensuche. Es sollte vor allem der Abklärung dienen, wie schnell voraussichtlich eine Stelle gefunden werden kann und ob weiterer Handlungsbedarf besteht: Braucht es zum Beispiel eine Anpassung der Erwartungen, eine Dossierüberarbeitung oder ein Bewerbungstraining? Bei Stellensuchenden ohne anfänglich erkennbare Vermittlungshemmnisse mit hohen erwarteten Abgangsraten sollte ein intensiveres Programm erst zum Einsatz kommen, wenn die Suche nach einiger Zeit immer noch erfolglos geblieben ist. Bei Personen mit niedrigen erwarteten Abgangsraten kann dagegen direkt ein intensiveres Programm anschliessen, ohne dass substantielle Lock-in-Effekte zu erwarten sind.

Positive Effekte bei Zwischenverdiensten

Zwischenverdienste weisen ebenfalls Lock-in-Effekte auf. Diese fallen jedoch geringer aus und beschränken sich ausschliesslich auf anfänglich optimistische Stellensuchende. Allerdings wirken sich Zwischenverdienste auch deutlich positiver auf deren Abgangsrate in Beschäftigung aus, und die positiven Wirkungen treten früher ein als bei den pessimistischen Stellensuchenden. Eine Fokussierung auf optimistische Stellensuchende scheint deshalb sinnvoll – insbesondere bei schlechteren wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, bei denen Lock-in-Effekte üblicherweise geringer sind.

Sanktionsdrohungen wirken nur bei optimistischen Stellensuchenden

Die Androhung bzw. die Verhängung einer Taggeldaussetzung (Sanktion) scheint auf pessimistische Stellensuchende eher eine entmutigende Wirkung zu haben. Das zeigt sich auch durch stark negative Effekte auf ihre Erwartungen und Zufriedenheit. Bei optimistischen Stellensuchenden scheint dagegen die gewünschte Drohwirkung einzutreten, welche zu verstärkten Abgängen in Beschäftigung führt. Deshalb sollte darauf geachtet werden, pessimistische Stellensuchende mit Sanktionierungen nicht noch weiter zu entmutigen, sondern die Motivation zur Stellensuche mit anderen Wegen zu steigern.

Neue Instrumente sind notwendig

Die Analysen haben gezeigt, dass die Erwartungen und Einstellungen der Stellensuchenden den Sucherfolg entscheidend beeinflussen und deshalb stärker in den Fokus der Arbeitsmarktpolitik zu rücken sind. Die Untersuchung der Determinanten des Sucherfolgs geben Aufschluss darüber, in welchen Bereichen Interventionen besonders lohnenswert sind. Die Entwicklung neuer, erfolgversprechender Instrumente, welche direkt an den wichtigsten Determinanten des Sucherfolgs ansetzen, ist entscheidend für eine erfolgreiche Arbeitsmarktpolitik. Überhöhte Lohnerwartungen und Reservationslöhne, geringe Konzessionsbereitschaft in anderen Dimensionen, niedrige Motivation zur Stellensuche sowie unfokussierte Suche über eine Vielzahl verschiedener Kanäle haben sich als besonders nachteilig für den Sucherfolg herausgestellt. Sie bieten deshalb direkt Ansatzpunkte für mögliche Interventionen, welche das Potenzial haben, die Abgangsraten in Beschäftigung nachhaltig zu erhöhen. Beispielsweise sollten die Personalberatenden in den Beratungsgesprächen stärker darauf hinarbeiten, die relativ stark schwankende Motivation der Stellensuchenden auf einem hohen Niveau zu halten. Hinsichtlich der Nutzung verschiedener Suchkanäle scheint sinnvoll, am Beginn der Stellensuche eine kurze, aber sehr gezielte Orientierung durchzuführen, wie dem eigenen Profil entsprechende Stellenangebote am besten gefunden werden können. Bei optimistischen Stellensuchenden und Männern ist verstärkt auf eine Erhöhung der Konzessionsbereitschaft hinzuwirken. Erstmals arbeitslose Stellensuchende zeigen oft eine gewisse Unsicherheit im Umgang mit der ungewohnten Arbeitslosigkeitssituation. Für sie scheint eine bessere Vorbereitung auf die Stellensuche und ihre Anforderungen sowie das Gewinnen einer realistischen Einschätzung ihrer Situation erfolgversprechend. ■

¹ Die ebenfalls in diesem Heft auf S. 55 ff. vorgestellte Studie von Morlok et. al. findet keine Evidenz für Lock-in-Effekte. Allerdings betrachtet diese Studie einen anderen Zeitraum (2012–2013) und neben Zürich auch die Kantone Bern, St. Gallen, Waadt und Zug, wo die Massnahmen anders ausgestaltet und implementiert wurden. Zudem werden in der Studie dieselben Personen vor und nach der Massnahme betrachtet, während wir Teilnehmer und Nichtteilnehmer betrachten. Es ist möglich, dass sich Personen während der Massnahme nicht weniger stark um einen Job bemühen als davor; ohne die Teilnahme an der Massnahme hätten sie jedoch noch intensiver gesucht. Die Ergebnisse der Studien stehen daher nicht im Gegensatz zueinander.