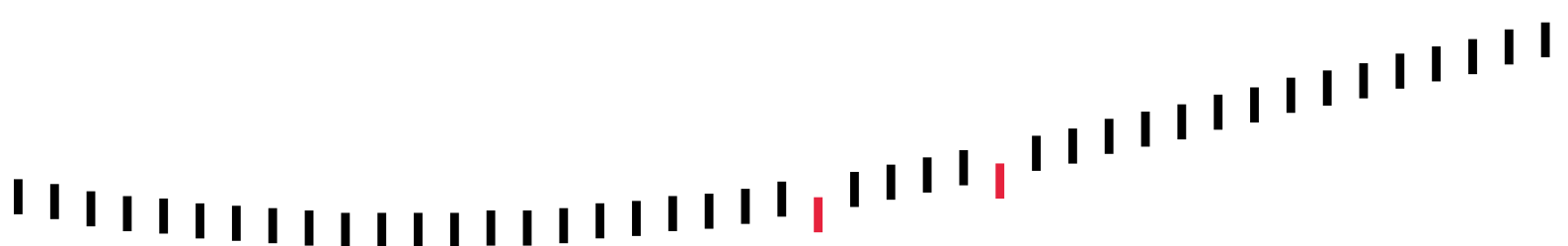


**Schlussbericht**

# Optimierung RAV- Beratung: Teilprojekt Beratungsqualität

Basel, Freiburg , 30.09.2025



# Impressum

## **Optimierung RAV-Beratung: Teilprojekt Beratungsqualität**

Schlussbericht

30.09.2025

**Verantwortlich seitens Auftraggeber:** Simon Röthlisberger, Mirjam Strupler Leiser, Martin Gasser, SECO

## **Gesamtprojekt Optimierung RAV-Beratung, Beratungsqualität und Beratungsintensität:**

Leitung: Veronika Stork (Freiburg Institut)

Projektbearbeitung: Peter Behrendt, Christine Fenz, Laura Reichenbach (alle Freiburg Institut)

## **Evaluation:**

Leitung: David Liechti (BSS)

Projektbearbeitung: Patrick Arni (ZHAW), Florentin Krämer (BSS), Rafael Lalive & Jeremias Klaeui (Universität Lausanne), Mirjam Suri (BSS)

## **Schlussbericht:**

Autorinnen und Autoren: David Liechti (Leitung), Patrick Arni, Peter Behrendt, Christine Fenz, Florentin Krämer, Veronika Stork

# Inhalt

<b>Zusammenfassung</b> .....	<b>1</b>
<b>Résumé</b> .....	<b>4</b>
<b>Riassunto</b> .....	<b>7</b>
<b>1. Einleitung</b> .....	<b>10</b>
1.1 Ausgangslage .....	10
1.2 Ziele.....	11
1.3 Projektorganisation .....	14
1.4 Berichtsstruktur .....	14
<b>2. Aufbau des Feldversuchs</b> .....	<b>15</b>
2.1 Grundidee .....	15
2.2 Zuteilung der PB .....	17
<b>3. Schulungskonzept</b> .....	<b>20</b>
3.1 Inhalt der Schulungen & Coachings.....	20
3.2 Organisation der Schulungen und Ergebnisse.....	23
3.3 Lessons Learned aus den Schulungen und Coachings .....	26
<b>4. Evaluation Beratungsqualität</b> .....	<b>32</b>
4.1 Evaluationsdesign .....	32
4.2 Vergleichbarkeit der Gruppen.....	32
4.3 Outcomes PB.....	37
4.4 Resultate aus den Videoanalysen .....	48
4.5 Outcomes STES .....	54
4.6 Wirkung (Impact).....	68
4.7 Zwischenfazit .....	83
<b>5. Schlussfolgerungen</b> .....	<b>85</b>
5.1 Diskussion.....	85
5.2 Empfehlungen .....	89
5.3 Stärken und Schwächen der Studie.....	90
5.4 Offene Forschungsfragen und Potenzial für künftige Auswertungen.....	91
5.5 Fazit und Ausblick .....	92
<b>Literatur</b> .....	<b>95</b>
<b>Anhang</b> .....	<b>97</b>
<b>A. Anhang zu den Schulungen</b> .....	<b>98</b>
A.1 Rückmeldungen der PB und TL detailliert.....	98
A.2 Detaillierte Ergebnisse aus den Videoanalysen .....	103
<b>B. Weitere Ausführungen zur Randomisierung</b> .....	<b>109</b>

<b>C. Konzeptionelle Vorgehensweise</b> .....	<b>110</b>
C.1 Aufbereitung der Datengrundlage.....	110
C.2 Definition der Grundgesamtheit.....	111
C.3 Daten.....	112
C.4 Gewichtung der Befragungsdaten.....	118
<b>D. Regressionsergebnisse der Impact-Analysen</b> .....	<b>120</b>
D.1 Kontrollvariablen.....	120
D.2 Weitere Ergebnisse (Regressionstabellen).....	122
<b>E. Weitere Auswertungen</b> .....	<b>131</b>
E.1 Verhaltensanpassung der PB.....	131
E.2 Regressionsergebnisse Analyse job-room.ch.....	133

# Tabellen

Tabelle 1: Evaluationsfragen.....	13
Tabelle 2: Übersicht aktuelle PB Zahlen .....	18
Tabelle 3: Übersicht Stärken und Herausforderungen der Schulungen .....	26
Tabelle 4: Übersicht PB nach Kanton .....	33
Tabelle 5: Charakteristika der PB.....	33
Tabelle 6: Übersicht der STES nach Kanton .....	34
Tabelle 7: Vergleich der STES nach Merkmalen aus AVAM (Sprachregion DE) .....	35
Tabelle 8: Vergleich der STES nach Merkmalen aus AVAM (Sprachregion FR) .....	36
Tabelle 9: Vergleich der STES nach verschiedenen Merkmalen aus ASAL .....	37
Tabelle 10: Anzahl besuchter AMM .....	47
Tabelle 11: Anzahl abgebrochener AMM .....	47
Tabelle 12: Dauer besuchter AMM .....	48
Tabelle 13: Zusammenhänge PB-Verhalten und STES-Bewertung .....	50
Tabelle 14: Zusammenhänge PB-Verhalten und STES-Reaktionen .....	52
Tabelle 15: Zusammenhänge STES-Reaktionen und STES-Bewertungen .....	53
Tabelle 16: Quantität und Qualität der Arbeitsbemühungen .....	65
Tabelle 17: Anzahl Sanktionen und Anzahl Einstelltage.....	65
Tabelle 18: Sanktionierungsgründe.....	66
Tabelle 19: Übersicht über durchschnittliche Outcomes, gesamtes Sample (N = 49'602).....	70
Tabelle 20: TE auf Abgang aus der Arbeitslosigkeit – lineare Regressionen .....	72
Tabelle 21: TE auf weitere Indikatoren – lineare Regressionen .....	73
Tabelle 22: TE auf Abgänge und das Wiederanmeldungsrisiko – Cox-Regressionen .....	73
Tabelle 23: TE nach Ausbildungsniveau, lineare Regressionen.....	75
Tabelle 24: TE nach Muttersprache der Region vs. andere – lineare Regressionen .....	76
Tabelle 25: TE nach Kantonen – lineare Regressionen .....	77
Tabelle 26: TE nach Sprachregionen – lineare Regressionen .....	79
Tabelle 27: TE nach PB mit/ohne vorgängige Beratungsausbildung – lineare Regressionen ...	80
Tabelle 28: TE nach Dauer der Dienstjahre der PB – lineare Regressionen .....	80

Tabelle 29: Heterogene Effekte in verschiedenen Indikatoren .....	83
Tabelle 30: PB-Verhalten und STES-Reaktion (Pearson-Produkt-Moment-Korr.) .....	103
Tabelle 31: STES-Reaktion und STES-Bewertung (Pearson-Produkt-Moment-Korr.).....	105
Tabelle 32: PB-Verhalten und STES-Bewertung (Pearson-Produkt-Moment-Korr.) .....	107
Tabelle 33: Inhaltliche Auflistung der Skalen für PB-Verhalten .....	115
Tabelle 34: Inhaltliche Auflistung der Skalen für STES-Reaktion .....	117
Tabelle 35: TE nach Funktion in letzter Stelle, lineare Regressionen .....	122
Tabelle 36: TE nach Funktion in letzter Stelle, Cox-Regressionen (Hazards).....	123
Tabelle 37: TE nach Altersgruppe, lineare Regressionen .....	124
Tabelle 38: TE nach Geschlecht, lineare Regressionen .....	125
Tabelle 39: TE nach Branchengruppen, lineare Regressionen .....	126
Tabelle 40: TE nach RAV, lineare Regressionen.....	127
Tabelle 41: Effekte auf das Suchvolumen.....	134
Tabelle 42: Effekte auf den Suchfokus .....	136

# Abbildungen

Abbildung 1: Wirkungsmodell.....	12
Abbildung 2: Verweildauer in Abhängigkeit des Anmeldequartals.....	17
Abbildung 3: Bausteine der PB-Schulungen.....	21
Abbildung 4: Bausteine der TL-Schulung.....	22
Abbildung 5: Selbstevaluation PB-Schulungen über die Module.....	24
Abbildung 6: Selbstevaluation TL-Schulungen gesamt.....	25
Abbildung 7: Institutionelle Passung.....	30
Abbildung 8: Umsetzung im Alltag.....	31
Abbildung 9: Selbstdeklarierte Verhaltensanpassung der PB.....	38
Abbildung 10: Beratungsstrategie.....	40
Abbildung 11: Beratungsstil.....	41
Abbildung 12: Individuelle Beratungsqualität.....	42
Abbildung 13: Gesprächsintervalle nach Kanton und Gruppe vor und nach der Intervention....	43
Abbildung 14: Dauer der Erstgespräche nach Kanton und Gruppe.....	45
Abbildung 15: Dauer der Beratungsgespräche nach Kanton und Gruppe.....	46
Abbildung 16: Auswirkungen auf Stellensuchverhalten.....	55
Abbildung 17: Effort bei der Stellensuche.....	56
Abbildung 18: Anzahl Tage mit Suchaktivität pro Monat.....	57
Abbildung 19: Anzahl angeklickte Stelleninsete pro Tag mit Suchaktivität.....	58
Abbildung 20: Pendeldistanz (Fahrzeit Auto) zum Arbeitsort des Stelleninsete.....	59
Abbildung 21: Lohnniveau der Berufe der geöffneten Stelleninsete.....	60
Abbildung 22: Anzahl unterschiedlicher Berufe.....	61
Abbildung 23: Chanceneinschätzung.....	62
Abbildung 24: Jobsuchespezifische Selbstwirksamkeitserwartung.....	63
Abbildung 25: Erfolgsfaktoren bei der Stellensuche.....	64
Abbildung 26: Beurteilung der Beratung durch die STES.....	67
Abbildung 27: Stellenzufriedenheit und Dauerhaftigkeit der Lösung.....	68
Abbildung 28: Beobachtete Stellensuchdauern, gesamtes Sample (N=49'602).....	69

Abbildung 29: Survivor-Kurve - alle Abgänge aus Arbeitslosigkeit, nach IG und KG .....	71
Abbildung 30: Selbstevaluation deutsch-sprachige PB-Schulungen gesamt .....	98
Abbildung 31: Selbstevaluation französischsprachige PB-Schulungen gesamt .....	99
Abbildung 32: Selbstevaluation deutsch-sprachige TL-Schulungen gesamt.....	100
Abbildung 33: Selbstevaluation französischsprachige TL-Schulungen gesamt .....	101
Abbildung 34: Selbstevaluation der Orientierungscoachings gesamt.....	102
Abbildung 35: Selbstevaluationen der Entwicklungcoachings gesamt .....	102
Abbildung 36: Variation der Treatment-Effekte (Stellenfindung) nach RAV und Kantonen.....	130
Abbildung 37: Selbstdeklarierte Verhaltensanpassung der PB (Sprachregion DE) .....	131
Abbildung 38: Selbstdeklarierte Verhaltensanpassung der PB (Sprachregion FR).....	132
Abbildung 39: Vergleich der Effektgrössen zwischen den Sprachregionen .....	132
Abbildung 40: Fokus der Beratung .....	133

# Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Definition/Erklärung
AL	Arbeitslosigkeit
ALV	Arbeitslosenversicherung
AMM	Arbeitsmarktliche Massnahme der ALV (Sechstes Kapitel AVIG)
ASAL	Informationssystem für die Auszahlung von Leistungen der ALV
AVAM	Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und die Arbeitsmarktstatistik
AVIG	Arbeitslosenversicherungsgesetz (SR 837.0)
AVIV	Arbeitslosenversicherungsverordnung (SR 837.02)
AZ	Ausbildungszuschuss (Art. 66a und Art. 66c AVIG; Art. 90a AVIV)
BeM	Beschäftigungsmassnahme (Art. 64a Abs. 1 AVIG)
BI	Beratungsintensität (Teilprojekt)
BiM	Bildungsmassnahme (Art. 60 Abs. 1 AVIG)
BP	Berufspraktikum (Art. 64a Abs. 1 Bst. b AVIG)
BQ	Beratungsqualität (Teilprojekt)
BUR	Betriebs- und Unternehmensregister
CH-D	Schweizerdeutsch (Sprache)
CH-ISCO	Schweizer Berufsnomenklatur
D	Deutsch (Sprache)
d	Tage
DE	Deutschsprachige Schweiz
E	Englisch (Sprache)
EAZ	Einarbeitungszuschuss (Art. 65 und 66 AVIG; Art. 90 AVIV)
F	Französisch (Sprache)
FI	Freiburg Institut
FR	Französischsprachige Schweiz
FSE	Förderung der selbstständigen Erwerbstätigkeit
I	Italienisch (Sprache)
IG	Interventionsgruppe (Personalberatende oder Stellensuchende)
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologien

<b>Abkürzung</b>	<b>Definition/Erklärung</b>
KAST	Kantonale Amtsstelle
KG	Kontrollgruppe (Personalberatende oder Stellensuchende)
KV	Kontrollvariablen
LAM	Logistikstelle Arbeitsmarktliche Massnahmen (kantonal)
NOGA	Allgemeine Systematik der Wirtschaftszweige
PEWO	Pendlerkosten- und Wochenaufenthalterbeiträge
PF	Praxisfirmen
PB	Personalberater/in
PvB	Programme zur vorübergehenden Beschäftigung
R	Rätoromanisch (Sprache)
RAV	Regionale Arbeitsvermittlungszentren
RAV-PB / PB	Personalberatende der RAV
Sachv.	Sachverhalt
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SECO-TC	Ausgleichsstelle der ALV (angegliedert beim SECO)
SEMO	Motivationssemester (Art. 64a Abs. 1 Bst. c AVIG; Art. 6 Abs. 1bis AVIV)
SpezM	Spezielle Massnahmen (AMM)
STES	Stellensuchende Person, Stellensuchende/r
Std. Abw.	Standardabweichung
TE	Treatment Effekt/e
TP	Teilprojekt
TP BQ	Teilprojekt Beratungsqualität

# Zusammenfassung

Die Beratung durch die Personalberatenden (PB) der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) ist ein zentrales aber komplexes Element der öffentlichen Arbeitsvermittlung. Die Beratung wird von allen Stellensuchenden (STES) in Anspruch genommen. Es besteht daher ein grosses Interesse, die Beratung zu optimieren und Erkenntnisse über die Effektivität von Beratungsgesprächen zu erlangen. Die Teilprojekte «Beratungsqualität» und «Beratungsintensität», Letzteres noch laufend, bilden zusammen das Projekt «Optimierung RAV-Beratung». Das Teilprojekt «Beratungsqualität» wurde 2021 bis 2024 in 39 RAV in 9 Kantonen der deutsch- und französischsprachigen Schweiz durchgeführt. Im Kern des Teilprojekts stand eine Schulung (inkl. Coachings) für die PB. In dieser Schulung wurde die Anwendung der Freiburger Erfolgsfaktoren der Beratung vermittelt. Darüber hinaus fanden Schulungen für die Teamleitenden statt, welche im Anschluss die PB coachten.

Die Evaluation der Umsetzung dieses Teilprojekts erfolgte im Auftrag der Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung (AK ALV), vertreten durch das SECO, und wird in diesem Bericht dokumentiert. Das Teilprojekt «Beratungsqualität» (wie auch das Teilprojekt «Beratungsintensität») wurden als Feldexperiment durchgeführt. Dies bedeutet, dass die Zuteilung in die PB-Schulung zufällig erfolgte (unter allen PB, die sich grundsätzlich bereit erklärten, die Schulungen zu besuchen). Das Feldexperiment-Design garantiert bestmögliche Vergleichbarkeit der teilnehmenden Gruppen und damit eine präzise und transparente Messung der Wirkung.

Die Evaluation wurde basierend auf Analysen der Individualdaten der Arbeitslosenversicherung (AVAM/ASAL, Job-Room), Befragungen der PB und der STES (jeweils sowohl Interventionsgruppe IG wie auch Kontrollgruppe KG) sowie von Videoanalysen durchgeführt. Die Videoanalysen basierten auf Aufnahmen von echten Beratungsgesprächen zwischen PB und STES.

Die Schulung, bestehend aus Präsenzmodulen (5 Tage) und Coachings, hatte verschiedene Auswirkungen, die wir in der nachfolgenden Tabelle zusammenfassend darstellen.

## Übersicht über die Ergebnisse

Wirkungsdimension	Positive Effekte	Negative Effekte (bzw. nicht-intendierte)
Input: Schulungsprogramm	Sehr gute Selbstevaluation	
Outcome PB 1: Verhaltensänderungen PB	PB gelingen geschulte Beratungselemente (Ressourcen stärken, Ziele vereinbaren, Umsetzungsplan) besser	Fokus PB auf Kontrolle/Vorgaben sinkt; Beratungsfrequenzen und -dauern verändern sich teilweise signifikant (je nach Kanton)
Outcome STES 1: STES-Reaktionen in der Beratung (aus Videos)	STES zeigen weniger negative Gefühle	STES denken weniger proaktiv mit

Wirkungsdimension	Positive Effekte	Negative Effekte (bzw. nicht-intendierte)
Outcome STES 2: Bewertung der Beratung	STES schätzen die Beratung hinsichtlich, wie sie sich bewerben sollen, als besser ein	
Outcome STES 3: Verhaltensänderung	STES deklarieren höhere Selbstwirksamkeit	STES investieren weniger Zeit in Stellensuche nach 6 Monaten
Impact: Wiedereingliederungserfolg	Hohe Heterogenität: schnellere Wiedereingliederung (SH, FR), weniger Abgänge ohne Stelle (SH, FR, Alter ab 50), weniger Wiederanmeldungen (TG, VS, Tertiär)	Hohe Heterogenität: in manchen Kantonen und niedrig qualifizierten Zielgruppen längere, weniger nachhaltige Wiedereingliederung (siehe Details in Tabelle 29)

Quelle: BSS Volkswirtschaftliche Beratung und Freiburg Institut

Die Schulungen wurden von den PB als sehr gut eingeschätzt (5.5 bzw. 5.1 auf einer Schulnotenskala von 1 bis 6). Nach den Schulungen gelangen den PB ein Teil der geschulten Beratungselemente nach eigener Einschätzung (im Durchschnitt) besser: Ziele vereinbaren, Umsetzungsplan und Ressourcen stärken. Die positive Selbstwahrnehmung der PB bei diesen 3 Elementen wird durch die STES nicht bestätigt. In der entsprechenden Befragung unterscheidet sich die STES-Bewertung der PB hinsichtlich dieser 3 Elemente zwischen IG und KG nicht. Auch bei den PB der KG war eine leichte Veränderung über die Zeit sichtbar. Dies deutet auf gewisse positive Spillover-Effekte hin.

Es zeigte sich bei den PB der IG keine Veränderung in der Weise, wie sie ihre Instrumente – AMM, Sanktionen, Zuweisungen – eingesetzt haben. Dies ist konsistent mit der Intervention, die nicht auf die Anpassung dieser Aktivitäten der PB ausgerichtet war.

Es wurden 3 Wirkungskanäle untersucht:

- **Stärkung der Ressourcen:** STES der IG (also STES, die von geschulten PB beraten wurden) fühlten sich tatsächlich in ihren Ressourcen gestärkt. Dies äusserte sich darin, dass sie vermehrt schwieriger zu erreichende Stellen (weniger breit bezüglich Beruf und mit etwas höheren Löhnen) suchten. Dieser Effekt hätte die Stellensuchdauer verlängern können. Des Weiteren zeigten sich aus den Videoanalysen erwünschte Wirkungen: Die Aktivierung von Ressourcen durch die PB war positiv korreliert mit einem lösungsorientierten Ansporn bei den STES.
- **Optimierung der Suchaktivitäten:** In Bezug auf die Suchaktivitäten fühlten sich die STES der IG zwar besser unterstützt. Gleichzeitig investierten sie weniger Zeit in die Stellensuche im Vergleich zur KG.
- **Indirekte Wirkungen:** Sowohl bei den PB wie auch bei den STES traten indirekte Wirkungen auf. So wurden den PB der IG Kontrolle und Vorgaben in der Beratung weniger wichtig.

Insgesamt resultierte im Durchschnitt weder eine Verkürzung noch eine Verlängerung der Stellensuche. Ebenfalls konnte kein systematischer Zusammenhang mit der Nachhaltigkeit der Abmeldungen vom RAV bzw. mit Wiederanmeldungen identifiziert werden. Die beobachteten Wirkungen unterschieden sich aber zum Teil substantiell in einzelnen Subgruppen. So gab es wenige Teilgruppen von STES, bei denen die Schulung im Durchschnitt in einer klar schnelleren Abmeldung resultierte. Umgekehrt waren einige Subgruppen mit einer verlängerten Dauer bis zur Abmeldung konfrontiert. Auch die Wirkung auf die Nachhaltigkeit der Wiedereingliederung fiel

unterschiedlich aus: Bei einzelnen Gruppen, z.B. bei Personen mit Tertiärbildung, hat die Schulung zu reduzierten Wiederanmeldungen der STES geführt.

Trotz der im Gesamtdurchschnitt ausbleibenden Wirkung der Schulungen auf die Arbeitslosendauer und die Nachhaltigkeit der Abmeldung vom RAV fällt unser Fazit des Gesamtprojekts in vielen Teilen positiv aus: Wir sind aufgrund der ausgewerteten Indikatoren der Meinung, dass die Schulung aus Sicht der PB einen Mehrwert darstellte. Die PB beurteilten die Schulungen positiv und es fand eine (selbst deklarierte) Verhaltensänderung statt. Obwohl die STES diese Verhaltensänderung nicht unmittelbar wahrnahmen, fühlten sie sich bestärkt in ihren Ressourcen und Kompetenzen und waren bemüht, besser passende Stellen zu finden. Zudem hatten die STES den Eindruck, dass in der Beratung durch die PB der IG ein grösserer Beitrag bezüglich Unterstützung bei der Stellensuche geleistet wurde. Schliesslich deuten empirische Analysen auf positive Spillover-Effekte bei den STES der KG hin. Da gesamthaft keine signifikanten Unterschiede zwischen STES der IG und STES der KG ermittelt werden konnten, würden positive Spillover-Effekte bedeuten, dass auch bei den STES der IG eine leicht positive, aber statistisch nicht signifikante Veränderung auf den untersuchten Indikatoren stattgefunden hat.

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurde eine Fülle an interessanten Daten gesammelt. Diese Daten könnten für Vertiefungen und Folgeforschung genutzt werden. Potenzial für eine Vertiefung sehen wir beispielsweise bei der Frage, unter welchen Bedingungen positive Wirkungen eintreten.

# Résumé

Le conseil fourni par les conseillères et conseillers en personnel (CP) dans les offices régionaux de placement (ORP) est un élément central et complexe du service public de l'emploi. Tous les demandeurs d'emploi (DE) en bénéficient. L'optimisation du conseil et l'acquisition de connaissances sur l'efficacité des entretiens de conseil présentent donc un grand intérêt. Les deux projets partiels « Qualité du conseil » et « Intensité du conseil » – ce dernier est toujours en cours de réalisation – constituent à eux deux le projet « Optimisation du conseil ORP ». Le projet partiel « Qualité du conseil » a été réalisé dans neuf cantons, en Suisse romande et en Suisse alémanique, de 2021 à 2024. Une formation dispensée aux CP (ainsi qu'un coaching) a constitué l'élément-clé de ce projet partiel. La formation a été axée sur l'application des facteurs de succès fribourgeois du conseil. En outre, des formations ont été organisées pour les responsables d'équipe, lesquels ont à leur tour coaché les CP.

La mise en œuvre de ce projet partiel a été évaluée sur mandat de la Commission de surveillance du fonds de compensation de l'assurance-chômage (CS AC), représentée par le SECO. L'évaluation est exposée dans le présent rapport. Le projet partiel « Qualité du conseil » (de même que le projet partiel « Intensité du conseil ») a été réalisé sous la forme d'une expérience sur le terrain. Cela signifie que les CP (parmi tous ceux qui s'étaient déclarés prêts à suivre la formation) ont été répartis de façon aléatoire dans le groupe ayant bénéficié de la formation. La conception de l'expérience sur le terrain garantit la meilleure comparabilité possible des groupes participants et, partant, une mesure précise et transparente de l'impact.

L'évaluation du projet partiel a été effectuée sur la base d'analyses des données individuelles de l'assurance-chômage (PLASTA/SIPAC, Job-Room), d'enquêtes réalisées auprès des CP et des DE (tant ceux du groupe d'intervention GI que du groupe de contrôle GC) et d'analyses vidéo. Les analyses vidéo ont été réalisées à partir d'enregistrements d'entretiens vidéo de conseil réels entre des CP et des DE.

La formation, composée de modules en présentiel (cinq jours) et de séances de coaching, a eu différents effets, qui sont résumés dans le tableau suivant.

## Vue d'ensemble des résultats

Dimension de l'impact	Effets positifs	Effets négatifs (ou non escomptés)
Input : programme de formation	Très bonne auto-évaluation	
Outcome CP 1 : changements de comportement CP	Les CP maîtrisent mieux les éléments du conseil enseignés (renforcer les ressources, définir les objectifs, plan de mise en œuvre)	L'attention des CP portée au contrôle/règles diminue ; la fréquence et la durée du conseil varient parfois de manière considérable (en fonction des cantons)
Outcome DE 1 : réactions des DE lors du conseil (à partir des vidéos)	Les DE manifestent moins de sentiments négatifs	Les DE réfléchissent moins de manière proactive

Dimension de l'impact	Effets positifs	Effets négatifs (ou non escomptés)
Outcome DE 2 : évaluation du conseil	Les DE estiment que les conseils fournis sur la façon dont ils doivent postuler sont meilleurs	
Outcome DE 3 : changement de comportement	Les DE déclarent avoir une efficacité personnelle plus élevée	Les DE investissent moins de temps dans la recherche d'emploi après six mois
Impact : succès de la réinsertion	Forte hétérogénéité : réinsertion plus rapide (SH, FR), moins de sorties sans emploi (SH, FR, plus de 50 ans), moins de réinscriptions (TG, VS, formation de degré tertiaire)	Forte hétérogénéité : dans certains cantons et dans les groupes cibles peu qualifiés, moins de réinsertions durables (cf. détails dans le Tableau 29)

Source : BSS Volkswirtschaftliche Beratung et Freiburg Institut

Les formations ont été jugées très bonnes par les CP (5,5 et 5,1 sur l'échelle de notation scolaire suisse allant de 1 à 6). De leur propre avis, après les formations, les CP maîtrisent mieux (en moyenne) une partie des éléments du conseil qui leur ont été inculqués : définir les objectifs, plan de mise en œuvre et renforcer les ressources. La perception positive de soi des CP pour ces trois éléments n'est pas confirmée par les DE. Dans l'enquête correspondante, l'évaluation des CP faite par les DE quant à ces trois éléments ne montre pas de différences selon qu'il s'agit du GI ou du GC. En ce qui concerne les CP du GC, une légère variation dans le temps a également été observée. Cela dénote certains effets de débordement (spillover) positifs.

Chez les CP du GI, aucun changement dans la façon dont ils ont utilisé les instruments à leur disposition – MMT, sanctions, assignations – n'a été constaté. Cela concorde avec l'intervention, qui n'était pas axée sur la modification de ces activités des CP.

Trois canaux d'influence ont été analysés :

- Renforcement des ressources : les DE du GI (c'est-à-dire les DE conseillés par les CP ayant suivi la formation) se sont effectivement sentis confortés dans leurs ressources. Cela s'est traduit par le fait qu'ils ont davantage recherché des emplois plus difficiles à obtenir (spectre moins large de professions et salaires un peu plus élevés). Cet effet aurait pu rallonger la durée de la recherche d'emploi. En outre, les analyses vidéo ont révélé des effets désirables : l'activation des ressources des DE par les CP a été corrélée positivement avec une stimulation axée sur les solutions chez les DE.
- Optimisation des activités de recherche : les DE du GI se sont sentis mieux soutenus dans leurs recherches, mais ont investi moins de temps dans cette activité par rapport aux DE du GC.
- Effets indirects : des effets indirects sont apparus tant chez les CP que chez les DE. Ainsi, les CP du GI ont accordé moins d'importance au contrôle et aux règles lors du conseil.

Au total, la recherche d'emploi n'a été en moyenne ni raccourcie ni rallongée. De même, aucun lien systématique avec la durabilité des désinscriptions de l'ORP ou avec les réinscriptions n'a été identifié. Cependant, les effets observés varient parfois considérablement d'un sous-groupe à l'autre. Ainsi, dans un petit nombre de sous-groupes de DE, la formation a entraîné des désinscriptions nettement plus rapides en moyenne. À l'inverse, dans certains sous-groupes, la durée écoulée jusqu'à la désinscription a été plus longue. Des disparités ont également été constatées

s'agissant de l'effet sur la durabilité de la réinsertion : dans certains groupes, par exemple pour les personnes ayant un diplôme de degré tertiaire, la formation s'est traduite par une réduction des réinscriptions des DE.

Malgré l'absence d'effet des formations sur la durée du chômage et sur la durabilité des désinscriptions des ORP en moyenne générale, nous tirons un bilan positif du projet global à plusieurs égards : sur la base des indicateurs analysés, nous estimons que la formation a généré une valeur ajoutée pour les CP. Les CP ont jugé que les formations étaient positives et ont (de leur propre avis) entraîné un changement de comportement. Bien que les DE n'aient pas directement perçu ce changement de comportement, ils se sont sentis confortés dans leurs ressources et leurs compétences et se sont efforcés de trouver des emplois qui leur correspondaient mieux. En outre, les DE ont eu le sentiment d'avoir été davantage soutenus par les CP du GI dans la recherche d'emploi lors du conseil. Enfin, des analyses empiriques font apparaître des effets de débordement positifs chez les DE du GC. Comme aucune différence significative n'a été constatée au total entre les DE du GI et les DE du GC, des effets de débordement positifs signifieraient qu'un léger changement positif, mais non statistiquement significatif, a également eu lieu chez les DE du GI au niveau des indicateurs analysés.

Dans le cadre de la présente étude, une multitude de données intéressantes ont été recueillies. Ces données pourraient être utilisées pour des analyses plus approfondies et des recherches complémentaires ultérieures. L'étude des conditions d'apparition d'effets positifs pourrait par exemple être une idée d'approfondissement.

# Riassunto

La consulenza fornita dai consulenti degli Uffici regionali di collocamento (URC) è un elemento centrale ma complesso del servizio pubblico di collocamento. Poiché tutte le persone in cerca d'impiego (PCI) beneficiano di tale consulenza, l'interesse nell'ottimizzarla e nell'ottenere informazioni sull'efficacia dei relativi colloqui è elevato. I sottoprogetti «Qualità della consulenza» e «Intensità della consulenza», quest'ultimo ancora in corso, formano insieme il progetto «Ottimizzazione della consulenza URC». Il nucleo del sottoprogetto «Qualità della consulenza», condotto dal 2021 al 2024 in 39 URC di nove Cantoni della Svizzera tedesca e francese, è stata una formazione (compreso il coaching) destinata ai consulenti. Durante tale formazione i consulenti hanno imparato ad applicare i fattori che determinano il successo di una consulenza elaborati dal Freiburg Institut. Nell'ambito del sottoprogetto sono state organizzate anche formazioni per i responsabili di team, che a loro volta hanno formato i consulenti.

La valutazione dell'attuazione di questo sottoprogetto è avvenuta su incarico della Commissione di sorveglianza per il fondo di compensazione dell'assicurazione contro la disoccupazione (CS AD), rappresentata dalla SECO, ed è documentata nel presente rapporto. Il sottoprogetto «Qualità della consulenza» (così come il sottoprogetto «Intensità della consulenza») è stato realizzato sotto forma di studio sul campo, vale a dire che l'assegnazione alla formazione è avvenuta in modo casuale (tra tutti i consulenti che, in linea di massima, si sono dichiarati disposti a frequentare la formazione). Il progetto di studio sul campo garantisce la migliore comparabilità possibile dei gruppi partecipanti, consentendo così una misurazione precisa e trasparente dell'efficacia.

La valutazione si è basata su analisi dei dati individuali dell'assicurazione contro la disoccupazione (COLSTA/SIPAD, Job Room), su sondaggi presso i consulenti e le PCI (sia del gruppo di intervento GI che del gruppo di controllo GC) e su analisi video. Le analisi video si sono basate sulle riprese di colloqui di consulenza realmente avvenuti tra consulenti e PCI.

La formazione, composta da moduli in presenza (5 giorni) e sessioni di coaching, ha avuto diversi effetti, sintetizzati nella tabella seguente.

## Panoramica dei risultati

Portata dell'efficacia	Effetti positivi	Effetti negativi (o non intenzionali)
Input: programma di formazione	Ottima autovalutazione	
Risultato consulenti 1: modifiche del comportamento nei consulenti	I consulenti implementano meglio gli elementi di consulenza appresi (rafforzare le risorse, concordare gli obiettivi, piano di attuazione).	I consulenti prestano meno attenzione ai controlli/alle direttive; la frequenza e la durata delle consulenze varia talvolta in modo significativo (a seconda del Cantone).
Risultato PCI 1: reazioni delle PCI durante la consulenza (fonti video)	Le PCI esprimono meno sentimenti negativi.	Le PCI pensano in modo meno proattivo.

Portata dell'efficacia	Effetti positivi	Effetti negativi (o non intenzionali)
Risultato PCI 2: valutazione della consulenza	Per le PCI la consulenza fornita sulle modalità di candidatura è migliore.	
Risultato PCI 3: modifiche del comportamento	Le PCI dichiarano una maggiore autoefficacia.	Le PCI investono meno tempo nella ricerca di un impiego dopo 6 mesi
Impatto: reinserimento riuscito	Risultati molto eterogenei: reinserimento più rapido (SH, FR), meno uscite senza lavoro (SH, FR, età 50+), meno reiscrizioni (TG, VS, terziario)	Risultati molto eterogenei: reinserimento in tempi più lunghi e meno duraturo in alcuni Cantoni e gruppi target poco qualificati (v. dettagli Tabella 29)

Fonte: BSS Volkswirtschaftliche Beratung e Freiburg Institut

I consulenti hanno valutato le formazioni come molto buone (5.5 e 5.1 su una scala di valutazione scolastica da 1 a 6). Al termine delle formazioni, secondo la propria valutazione, i consulenti hanno ritenuto di implementare meglio (in media) alcuni degli elementi di consulenza appresi, come concordare gli obiettivi, rafforzare le risorse e il piano di attuazione. L'autopercezione positiva dei consulenti rispetto a questi tre elementi non è confermata dalle PCI. Nel sondaggio corrispondente, le valutazioni dei consulenti da parte delle PCI in relazione a detti elementi non differiscono tra il GI e il GC. Nel tempo si è riscontrato un leggero cambiamento anche nei consulenti del GC, il che indica alcuni effetti di ricaduta positivi.

I consulenti del GI non hanno mostrato alcun cambiamento nel modo in cui hanno utilizzato i loro strumenti – PML, sanzioni, assegnazioni – e questo è coerente con l'intervento, che non mirava ad adeguare queste attività.

In termini di efficacia, sono stati analizzati i tre canali riportati di seguito.

- Rafforzamento delle risorse: le PCI del GI (quindi le PCI che hanno ricevuto consulenza dai consulenti che hanno seguito la formazione) hanno riscontrato un rafforzamento effettivo delle loro risorse, che di fatto si è tradotto in una maggiore ricerca di impieghi più difficili da ottenere (ricerca più mirata a livello di professione e con salari leggermente più alti). Questo aspetto potrebbe aver prolungato la durata della ricerca di un impiego. Le analisi video hanno anche rivelato effetti auspicabili: l'attivazione delle risorse da parte dei consulenti era positivamente correlata con un incentivo orientato alla soluzione nelle PCI.
- Ottimizzazione delle attività di ricerca: riguardo alle attività di ricerca, per le PCI del GI il supporto ricevuto è stato migliore. Al contempo, hanno investito meno tempo nella ricerca di un impiego rispetto al GC.
- Effetti indiretti: tali effetti sono stati riscontrati sia nei consulenti sia nelle PCI. Ad esempio, per i consulenti del GI controlli e direttive hanno assunto un'importanza minore durante le consulenze.

Nel complesso, in media i tempi di ricerca di un impiego non sono aumentati né diminuiti. Non è stato possibile individuare nemmeno una correlazione sistematica con la continuità delle disiscrizioni dall'URC né con le reiscrizioni. Tuttavia, gli effetti osservati differiscono in modo sostanziale in alcuni sottogruppi. Ad esempio, per alcuni sottogruppi di PCI la formazione ha determinato in media una disiscrizione nettamente più rapida, per altri invece tempi più lunghi. Anche gli effetti

sulla continuità della reiscrizione sono stati diversi: per singoli gruppi, ad esempio le PCI con istruzione terziaria, la formazione ha portato a una riduzione delle reiscrizioni.

Nonostante le formazioni non abbiano prodotto un effetto medio complessivo sulla durata della disoccupazione né sulla stabilità delle disiscrizioni dall'URC, le nostre conclusioni sul progetto nel suo insieme sono positive sotto molti aspetti: in base agli indicatori analizzati, riteniamo che la formazione abbia rappresentato un valore aggiunto per i consulenti. I consulenti, oltre a valutare positivamente le formazioni, hanno dichiarato di avere osservato una modifica del loro comportamento. Sebbene le PCI non abbiano percepito immediatamente tale modifica, hanno notato un rafforzamento delle proprie risorse e competenze e si sono adoperate per trovare impieghi più adatti. Inoltre, le PCI hanno avuto l'impressione che, nell'ambito della consulenza, i consulenti del GI abbiano fornito maggiore supporto nella ricerca di un impiego. Infine, le analisi empiriche indicano effetti di ricaduta positivi sulle PCI del GC. Poiché nel complesso non sono state riscontrate differenze significative tra le PCI del GI e le PCI del GC, tali effetti di ricaduta positivi significherebbero che gli indicatori analizzati sono migliorati leggermente anche per le PCI del GI, ma che tale cambiamento non è statisticamente significativo.

Nell'ambito del presente studio sono stati raccolti molti dati interessanti, che potrebbero essere utilizzati per ricerche approfondite e di follow-up. Si osserva ad esempio un potenziale di approfondimento riguardo alle condizioni in cui si sono verificati gli effetti positivi.

# 1. Einleitung

Das Teilprojekt Beratungsqualität (TP BQ) wurde 2021 bis 2024 in verschiedenen Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) der deutsch- und französischsprachigen Schweiz durchgeführt. Der vorliegende Schlussbericht dokumentiert das TP BQ in Bezug auf die Durchführung sowie die Ergebnisse der Evaluation. Aus diesem Grund wurde dieser Bericht von der Projektleitung (Freiburg Institut, FI) sowie dem Evaluatorenteam (BSS, ZHAW & Universität Lausanne) gemeinsam verfasst.

## 1.1 Ausgangslage

Die Beratung ist das ressourcenintensivste und wohl auch komplexeste Element des vielschichtigen Aufgabenprofils der RAV. Diese Komplexität betrifft die Ausführung von beratungsbezogenen Tätigkeiten, aber auch deren Beobachtung und Evaluation – was erklären mag, weshalb trotz der Bedeutung des Themas sowie zahlreicher kantonaler Projekte erst wenig wissenschaftliche Evidenz dazu vorliegt (BSS 2018a, Arni & Schiprowski 2015, Kempeneers & Wolf 2013, Egger, Dreher & Partner 2013).

Die Beratung steht im Zentrum der RAV-Tätigkeiten und wird von allen Stellensuchenden (STES) in Anspruch genommen, von Beginn der Arbeitslosigkeit an, teilweise auch bereits davor. Sie ist im Idealfall hoch individualisiert und bedarfsorientiert, und anders als gewisse Arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM) generiert sie keine Lock-in Effekte<sup>1</sup>, wodurch unmittelbare positive Wirkungen auf den Verlauf der Stellensuche und damit die Arbeitslosendauer entstehen (BSS 2018b). Die bestehenden Studien sowie Rückmeldungen seitens der Personalberatenden (PB) weisen auf verschiedene mögliche Optimierungen hin. Es bleibt aber eine Herausforderung zu ermitteln, welche Kombination von Differenzierung, Personalisierung, Fokussierung und Strukturierung zum Erfolg führt. Nur durch ein besseres Verständnis der Wirkungsmechanismen der Beratung kann erfolgreich ermittelt werden, wie diese zielführend optimiert werden kann.

Vor diesem Hintergrund hat das SECO gemeinsam mit mehreren Kantonen das Projekt «Optimierung der RAV-Beratung» lanciert. Dieses Projekt beinhaltet 2 Teilprojekte (TP): Beratungsintensität und Beratungsqualität (BQ). Der vorliegende Schlussbericht bezieht sich ausschliesslich auf das TP BQ (das TP Beratungsintensität ist bezüglich Umsetzung abgeschlossen, die Datenerhebungen laufen aber noch weiter und entsprechend stehen die Auswertungen noch aus.). Gemäss SECO besteht das Ziel darin, «die Wirkung, die Machbarkeit und die Kosteneffizienz einer eingehenderen Schulung von Beratungskompetenzen» zu testen. Als Projektintervention wurde eine praxisnahe, videogestützte Schulung der PB und ihrer Teamleitenden umgesetzt, welche auf die Optimierung der Prozessführung und die Beziehungsgestaltung im Gespräch fokussierte. Dabei wurden mitunter die Erfahrungen aus dem Kanton Solothurn sowie der AMOSA-

---

<sup>1</sup> Von Lock-in Effekten bei AMM spricht man, wenn die Bewerbungsbemühungen während des AMM-Besuchs reduziert werden. Dies kann 2 Gründe haben: 1) Durch die umfangreiche zeitliche Verpflichtung des Besuchs einer AMM bleibt (zu) wenig Zeit für Bewerbungen übrig. 2) Die Teilnehmenden haben ein starkes Interesse, die AMM bis zum Schluss zu besuchen (weil bspw. ein Zertifikat ausgestellt wird) und bewerben sich seltener oder mit geringerer Qualität bzw. würden auch kein Jobangebot annehmen.

Kantone (Modell Stellensuchendenberatung) berücksichtigt (Behrendt et al. 2016, Behrendt et al. 2019a, Behrendt et al. 2019b).

Der Start des TP war ursprünglich per März 2020 geplant. Erste Befragungen wurden am 2. März 2020 ausgelöst. Durch die Covid-19 Situation wurde das gesamte Projekt per Mitte März 2020 gestoppt. In Absprache mit den Kantonen wurden die Schulungen ab Mai 2021 wieder aufgenommen. Ab dann konnte der Feldversuch weitgehend reibungslos umgesetzt werden.

## 1.2 Ziele

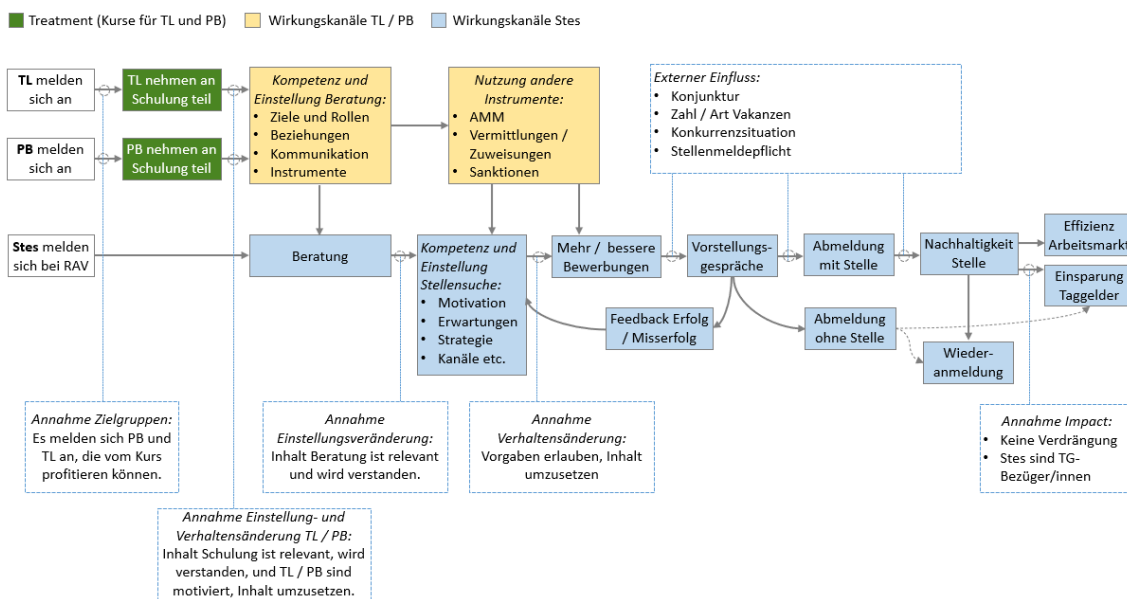
Das Ziel des Projekts Optimierung RAV-Beratung war es, neue Erkenntnisse für die Beratung zu gewinnen. Das TP BQ zielte dabei auf die Umsetzung der Beratung (Inhalte, Gesprächsführung, Ansatz) direkt ab, siehe hierzu auch Kapitel 2 zu den Schulungen.

Weil das TP BQ als Feldversuch organisiert ist, lassen sich kausale Wirkungen aus der Intervention ermitteln. Mit der Evaluation sollten demnach 2 Ziele erreicht werden:

- *Wirkungsmessung*: Es soll ermittelt werden, ob und wie sich die Schulungen bzw. die sich daraus veränderte Beratung auf die rasche und dauerhafte Wiedereingliederung von STES auswirken. Zusätzlich werden auch vorgelagerte Glieder der Wirkungskette untersucht, um die Wirkungskanäle besser zu verstehen. Im Falle einer positiven Wirkung (Reduktion Taggeldbezug) sollte eine Kosten-Nutzen-Analyse durchgeführt werden.
- *Identifikation Optimierungspotenzial*: Nach Abschluss der Schulungen wird ermittelt, welche Verbesserungsmöglichkeiten für zukünftige Vorhaben mit ähnlichen Zielsetzungen bestehen.

In Abbildung 1 zeigen wir die Wirkungskette des Feldversuchs in einem Modell auf. Dabei wird deutlich, dass die Auswirkungen mehrschichtig ausfallen und über unterschiedliche Wirkungskanäle schliesslich zum erhofften Outcome, nämlich einer rascheren und nachhaltigeren Wiedereingliederung führen können.

**Abbildung 1: Wirkungsmodell**



Quelle: BSS/ZHAW/UNIL

Das Ziel der Schulungen bestand darin, die PB zu unterstützen, ihre Beratung besser zu strukturieren und klarer zu kommunizieren. Strukturiertes Denken und Handeln kann STES entscheidend helfen, gerade in einem Prozess, der ihnen wenig Rückmeldung auf die Qualität ihres Verhaltens bringt. Die Intervention zielte zudem darauf ab, die Beziehung zwischen PB und STES positiv und ermutigend zu gestalten. So führt idealerweise das Zusammenarbeiten zwischen PB und Teamleiterin oder Teamleiter (TL) dazu, dass eine Veränderung der Beratung stattfinden kann. Da die Schulungen sowohl bei der Prozess- wie der Beziehungsebene ansetzten, war es realistisch anzunehmen, dass sie ein stärkeres Verbesserungspotenzial aufweisen als andere Projekte, welche nur einen Aspekt verändern.

Die Wirkungskanäle können in 3 Gruppen eingeteilt werden:

- *Optimierung Suchaktivitäten* der STES: Klärung Suchbereich, zweckmässige Such- und Bewerbungsstrategie etc. durch zielführendere Standortbestimmungen sowie eine gezieltere Unterstützung durch die PB.
- *Stärkung Ressourcen* der STES: Mobilisierung Ressourcen, erhöhte Motivation, Selbstvertrauen und Fähigkeiten zur Selbstreflexion sowie realistischere Erwartungen, durch Verbesserung im Prozess und eine bessere Beziehung zwischen PB und STES.
- *Indirekte Wirkungen* auf die STES: PB könnten durch die Schulungen auch dabei unterstützt werden, in der Kontrolle, beim Einsatz von AMM sowie in der Vermittlung strukturierter vorzugehen.

Wie sich die Wirkung der Schulungen manifestiert, liess sich vorab nicht genau festmachen. Durch die oben beschriebenen Wirkmechanismen kann das TP BQ den Prozess der Jobsuche verbessern und dazu führen, dass STES schneller eine Arbeitsstelle finden. Die Verbesserungen in Prozess und Beziehung könnten aber auch dazu führen, dass STES im Bewerbungsgespräch selbstbewusster auftreten, oder sich zutrauen, sich auf besser bezahlte oder stabilere Arbeitsstellen zu bewerben, weil sie sich in ihren Kompetenzen gestärkt fühlen. STES könnten also auch dauerhaftere Stellen finden. In diesem Fall könnte sich die Suchdauer verlängern, weil weniger

passende Stellen verfügbar sind, die Klärung des Suchbereichs aufwändiger wird oder auch die Auswahl passender Stellen mehr Zeit in Anspruch nimmt.

Des Weiteren wird aus dem Wirkungsmodell in Abbildung 1 deutlich, dass für den Nachweis des Erfolgs der Schulungen einige Annahmen erfüllt sein müssen. Diese Annahmen sind in den Kästen mit blau gepunkteter Umrandung dargestellt. Die Annahmen im Feldversuch sind dabei deutlich weniger stringent als bei jeder anderen Form von Evaluation.

Aus dem Wirkungsmodell ergeben sich schliesslich weitere, differenzierte Fragen, die im Rahmen der Evaluation beantwortet werden. Wir haben diese Fragen in Tabelle 1 aufgeführt und den verschiedenen Dimensionen eines klassischen Evaluationsmodells zugeordnet.

**Tabelle 1: Evaluationsfragen**

Dimension	Evaluationsfragen
Outcome PB	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Welchen Inhalt des Trainings haben die PB aufgenommen?</li> <li>– Welche Verhaltensänderungen und Anpassungen der Praxis sind sichtbar?</li> </ul>
Outcome STES	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Welche Effekte hat das Projekt auf die Einstellung, die Selbstwahrnehmung und das Verhalten der STES?</li> </ul>
Impact	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Wie wirkt sich das Projekt auf die rasche Wiedereingliederung aus?</li> <li>– Wie wirkt sich das Projekt auf die dauerhafte Wiedereingliederung aus?</li> </ul>
Kosten / Nutzen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Wie viele Taggelder können pro STES resp. insgesamt eingespart werden?</li> <li>– Werden die Ausgaben in anderen Bereichen (insb. AMM) erhöht / reduziert?</li> <li>– Welches Kosten-Nutzen-Verhältnis ergibt sich insgesamt?</li> </ul>
Generell	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Wie schätzen PB und Führungspersonen die Massnahmen ein?</li> <li>– Welches Optimierungspotenzial erkennen sie?</li> <li>– Gibt es STES und PB, bei denen die Intervention nützlicher war als bei anderen?</li> <li>– Gibt es externe Effekte (Spillovers)?</li> <li>– Gibt es weitere nicht vorhergesehene Effekte?</li> </ul>

Quelle: BSS/ZHAW/UNIL

Über diese Zielsetzungen und Fragestellungen hinaus bot der Feldversuch die Möglichkeit, Verhaltensweisen der PB sowie deren Zusammenhänge mit Reaktionen der STES sowie den Bewertungen der Beratung zu untersuchen. Diese Analyse ist nicht kausal, es besteht auch keine Kontrollgruppe (KG). Trotzdem können sich spannende Korrelationen zeigen, die erste Einblicke in die Blackbox der Beratung offenbaren. Konkret gingen wir zusätzlich folgenden Fragestellungen nach:

1. Welche PB-Verhaltensweisen korrelieren mit der Bewertung der Beratung anhand der Befragungsdaten (Outcome)?
2. Welche PB-Verhaltensweisen (Output) korrelieren mit den gezeigten STES-Reaktionen in den Videoaufzeichnungen (Outcome)?
3. Welche STES-Reaktionen in den Videoaufzeichnungen (Outcome) korrelieren mit den STES-Bewertungen (Outcome)?

Diese 3 Fragestellungen werden in Abschnitt 4.4 analysiert und diskutiert.

## 1.3 Projektorganisation

Das *SECO* als Initiantin des Projekts «Optimierung RAV-Beratung» begleitete beide TP. Die Gesamtprojektleitung wurde ans *Freiburg Institut* (FI) übertragen. Das FI übernahm entsprechend nicht nur die Organisation und Durchführung der Schulungen im TP BQ, sondern auch die Koordination mit den involvierten Kantonen. Regelmässig fanden Online-Sitzungen statt, um die Arbeiten mit den Kantonen zu koordinieren und Entscheide, welche für alle Kantone relevant waren, zu kommunizieren.

Die 9 beteiligten *Kantone* waren: Basel-Stadt, Genf, Graubünden, Freiburg, Schaffhausen, St.Gallen, Thurgau, Waadt und Wallis. Jeder Kanton hat mindestens eine Person definiert, die für die Umsetzung im Kanton verantwortlich ist. Mit diesen Personen wurden pro TP regelmässig Begleitgruppensitzungen abgehalten. Die Begleitgruppensitzungen wurden vom FI organisiert und moderiert. Neben den Kantonsvertreterinnen und Kantonsvertretern waren jeweils auch das *SECO* und das Evaluatorenteam vertreten.

Verantwortlich für die Evaluation und Wirkungsmessung des Gesamtprojekts Optimierung RAV-Beratung und entsprechend auch für das TP BQ war *BSS Volkswirtschaftliche Beratung* (BSS) zusammen mit den Professoren *Patrick Arni* (ZHAW) und *Rafael Lalive* (Universität Lausanne).

## 1.4 Berichtsstruktur

Die weiteren Berichtsteile sind wie folgt strukturiert:

- In Kapitel 2 erläutern wir, wie der Feldversuch konzipiert wurde.
- In Kapitel 3 werden das Schulungskonzept und die Lessons Learned aus den Schulungen vorgestellt.
- Das Kapitel 4 widmet sich den Evaluationsergebnissen, wobei zuerst das Evaluationsdesign vorgestellt wird, im Anschluss gehen wir auf die Vergleichbarkeit der Gruppen ein. Danach folgen die Outcomes der PB, die Ergebnisse der Videoanalysen und die Outcomes der STES. Schliesslich folgt die Analyse der Wirkung (Impact). Das Kapitel wird ergänzt durch Erläuterungen zur Spillover-Analyse, eine kurze Kosten-Nutzen-Diskussion sowie ein Zwischenfazit.
- In Kapitel 5 folgen schliesslich die Diskussion, Empfehlungen für künftige Projektumsetzungen, Stärken und Schwächen der Studie weiteres Forschungspotenzial sowie ein Fazit und Ausblick.
- Im Anhang zeigen wir das konzeptionelle Vorgehen im Detail auf und weisen weitere Ergebnisse aus.

## 2. Aufbau des Feldversuchs

Beide TP, welche im Rahmen des Projekts «Optimierung RAV-Beratung» durchgeführt wurden, waren als Feldversuche konzipiert. Beim TP BQ erfolgte eine Randomisierung auf Ebene der PB. Diese Randomisierung wird im Folgenden erläutert.

Randomisierte Feldversuche gelten generell als die belastbarsten Ansätze, um kausale Wirkungen nachweisen zu können. Gerade auch in der Zeit der Durchführung des TP BQ, welches grösstenteils in die Erholungsphase aus der Covid-Krise fiel, wäre die Suche nach einer fairen Vergleichsgruppe ohne randomisierte KG aus unserer Sicht sehr schwierig gewesen.

### 2.1 Grundidee

Die Randomisierung im konkreten Fall bestand darin, dass aus den für das TP BQ grundsätzlich angemeldeten PB zufällig eine Interventionsgruppe (IG) gebildet wurde, die aus rund der Hälfte der PB bestand. PB der IG besuchten die vom FI durchgeführte Schulung. Die zweite Hälfte der PB verblieb ohne Schulung und diente als KG.

Die Stärke von randomisierten Feldversuchen liegt darin, dass durch die Zufallskomponente auch Eigenschaften, die sich nicht beobachten lassen, in beiden Gruppen gleich verteilt sind. Dies gilt beispielsweise für die Affinität der PB für die Elemente der Schulung. Die zufällige Zuteilung sollte im Idealfall dazu führen, dass die Affinitäten der PB für die in den Schulungen vermittelten Komponenten in der IG und der KG gleich ausfallen. Ebenso bedeutet dies, dass der Beratungsansatz der KG-PB im Durchschnitt demjenigen der IG-PB vor den Schulungen entspricht, auch wenn die individuellen Beratungen und entsprechend die «Distanz» der Ansätze vor bzw. nach den Schulungen sehr unterschiedlich ausfallen dürften. Würden sich die Gruppen in dieser Dimension generell unterscheiden, dürften Differenzen nach den Schulungen z.B. in der Anmeldedauer der STES nicht als kausal interpretiert werden.

Grundsätzlich wurden PB, welche bereit waren, die Schulung zu besuchen, in den Feldversuch aufgenommen. Damit gehen 2 Vorteile einher:

- Einerseits nahm niemand an der Schulung teil, der oder die nicht bereit war, das Gelernte auch umzusetzen.
- Forschungsethisch ist es zentral, dass niemand zur Teilnahme verpflichtet wird.

Dies führte allerdings zu 2 Nachteilen: 1) Bei PB, welche dann nicht in die IG, die an der Schulung teilnimmt, randomisiert wurden, konnte sich eine gewisse Enttäuschung breit machen. In den meisten Kantonen wurde dies aufgefangen, indem den PB der KG eine Schulung zu einem späteren Zeitpunkt ermöglicht wurde, was frühzeitig kommuniziert werden konnte.<sup>2</sup> 2) Es handelte sich um eine positive Selektion bei den PB. Dadurch lassen sich die Ergebnisse nicht ohne Weiteres für alle PB verallgemeinern (die sogenannte externe Validität ist nicht gegeben).

---

<sup>2</sup> Wir gehen in Abschnitt C.2.3 darauf ein, wie dieser Umstand in der Evaluation berücksichtigt wird.

In der Praxis hat sich zudem gezeigt, dass vereinzelt PB zur Teilnahme an den Schulungen verpflichtet wurden.

Vorab wurden zudem folgende Einschränkungen definiert: Teilnehmende PB mussten

- mindestens 40 STES-Dossiers betreuen
- bei Start der Schulung bereits 3 Monate oder mehr als Personalberatende tätig sein
- mindestens noch 2 Jahre potenziell im Job verbleiben können (also nicht nahe an der Pensionierung sein).

Diese Einschränkungen stellten einerseits sicher, dass sich die Schulungsinvestition lohnt, und andererseits, dass genügend Beobachtungen für die Evaluation vorliegen.

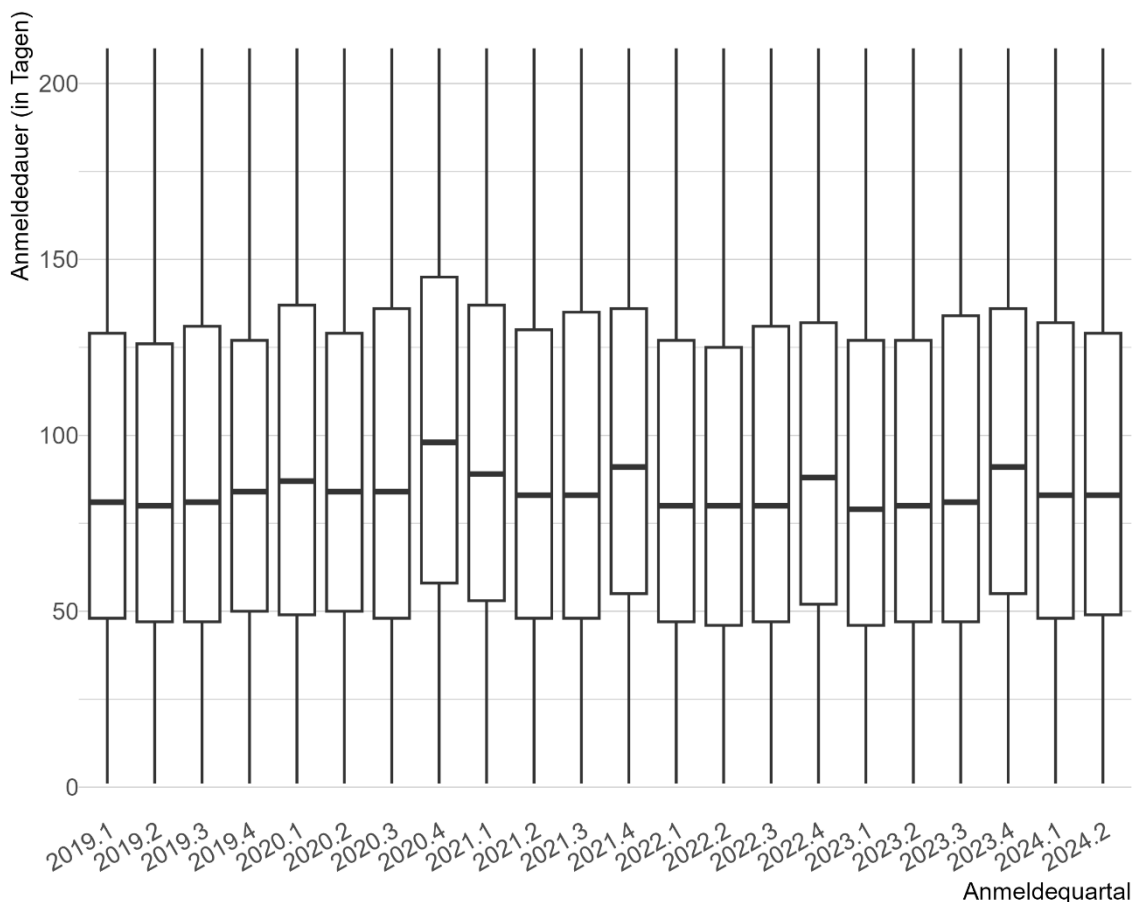
Die Teamleiterinnen und Teamleiter (TL) erhielten eine separate Schulung, um die PB anhand der Videoaufzeichnungen von Beratungsgesprächen coachen zu können. Diese Schulung wurde von allen TL absolviert. Es wurde darauf verzichtet, einen Teil derjenigen TL, welche selbst STES beraten, zusätzlich noch für die PB-Schulung auszuwählen. Dies begründet sich dadurch, dass die TL-Schulung und die PB-Schulung nicht unabhängig sind, also für TL kein reiner Effekt der PB-Schulung ermittelt werden könnte.

Um die Generalisierbarkeit des Effekts beurteilen zu können, betrachten wir in Abbildung 2 die Verteilung der Verweildauern der STES in Abhängigkeit ihres Anmeldequartals. *Der Boxplot liest sich wie folgt:*

- 50% der Beobachtungen sind innerhalb des Rechtecks (Box), die untere Grenze der Box entspricht dem 25%-Quantil, die obere Grenze dem 75%-Quantil.
- Die fette Linie in der Box entspricht dem Medianwert.
- Die Striche oberhalb und unter der Box («Whiskers» genannt) zeigen die weitere Streuung und betragen maximal 1.5 Mal die Länge der Box. Werte weiter aussen werden als Ausreisser bezeichnet.

Gemäss Aussagen der Kantone, gab es in der Phase der Erholung aus der Covid-Pandemie einen deutlichen Anstieg kurzer Anmeldedauern, was für die RAV mit grossen Herausforderungen einherging. In den Verteilungen der Anmeldedauern bestätigt sich diese Aussage nur bedingt: Ein Anstieg der Dauern war vor allem im 4. Quartal 2020 und im 1. Quartal 2021 sichtbar. Danach gingen die Anmeldedauern wieder zurück in einen ähnlichen Bereich wie dies 2019 der Fall war. Gleichzeitig waren die Mediandauern (dicker Balken innerhalb der Box) im 1. bis 3. Quartal 2022 sowie im 1. Quartal 2023 sehr tief, danach stiegen die mittleren Dauern graduell an (mit systematischen Ausschlägen im 4. Quartal). Die Abweichungen in 2022 und 2023 gegenüber 2019 waren aber nicht einschlägig.

**Abbildung 2: Verweildauer in Abhängigkeit des Anmeldequartals**



Anmerkungen: Die Abbildung zeigt die Verteilung der Anmeldezeiten am RAV nach Anmeldequartal in Form von Boxplots. Die Anmeldezeiten sind bei 210 Tagen zensiert, um zu berücksichtigen, dass der Beobachtungszeitraum für spätere Anmeldungen kürzer ist als für frühere. Um sicherzustellen, dass Anmeldungen vollständig beobachtet werden können, zeigen wir die Entwicklung nur bis zum 2. Quartal 2024 (bis zum Datenabzug am 31.01.2025 verblieben so ca. 210 Tage). Quelle: Arbeitslosenstatistik, SECO, eigene Berechnungen.

Die Messung der Wirkung der Schulung erfolgte auf unterschiedlichen Ebenen. Auf Ebene der PB dienten Befragungen dazu, die unmittelbaren Effekte der Schulungen zu ermitteln. Weitere zentrale Faktoren stellten aber Befragungen und Indikatoren aus den Registerdaten auf Ebene der STES dar. Für die Analyse wurden STES basierend auf der Zuteilung ihrer zuständigen PB in eine IG und eine KG zugeteilt.

## 2.2 Zuteilung der PB

In der Praxis konnten die PB nicht vollkommen zufällig in die Schulungen zugeteilt werden. Für die ursprüngliche Randomisierung bestanden 2 Anforderungen:

- Einerseits sollten pro RAV ausreichend PB die Schulungen besuchen. Dies hatte logistische Gründe: Die TL wurden ebenfalls geschult. Damit diese die in den Schulungen gelernten Elemente umsetzen konnten, mussten sie PB aus der IG im Team haben. Zudem wurden Coachings vom FI durchgeführt und diese fanden vor Ort statt. Damit der Reiseaufwand überschaubar blieb, mussten genügend PB aus der gleichen Region die Schulung besuchen.

- Andererseits schien es uns wichtig, das Verhältnis der Geschlechter zwischen IG und KG ausgeglichen zu halten.

Aus diesen Gründen wurde die Randomisierung geschichtet nach RAV und Geschlecht durchgeführt.

Die erste Zuteilung wurde bereits vor dem ursprünglich geplanten Start 2020 umgesetzt. Die Covid-Pandemie führte dann neben der Verzögerung des Projekts zu einer relativ grossen Fluktuation der PB. Dies bedeutet, dass einige PB das Projekt vor dem Neustart verliessen. Neue PB konnten aber für das Projekt gewonnen werden (wiederum war die Teilnahme grundsätzlich freiwillig).

Die bereits randomisierten PB wurden entsprechend ihrer früheren Einteilung im Projekt behalten. Es folgte eine zweite Randomisierung der neuen PB. Sie wurden mit der Nebenbedingung randomisiert, dass die Verhältnisse, insbesondere die Anzahl geschulte/ungeschulte PB ungefähr ausgeglichen wurden.

Nach der zweiten Randomisierung resultierten die in Tabelle 2 aufgeführten Fallzahlen. Zudem zeigen wir auf, wie viele PB per Mai 2024 (am Ende des Beobachtungszeitraums der Beratung, vgl. auch Abschnitt 4.2.1), noch im Projekt beteiligt waren.

**Tabelle 2: Übersicht aktuelle PB Zahlen**

Kanton	Bei Start	Stand Mai 2024			Rückgang
	PB Total	IG-PB	KG-PB	PB Total	
BS	30	12	13	25	5
FR	32	10	8	18	14
GE	53	15	23	38	15
GR	25	2	4	6	19
SG	35	12	10	22	13
SH	26	5	5	10	16
TG	24	7	12	19	5
VD	73	29	27	56	17
VS	37	13	15	28	9
<i>Total</i>	335	105	117	222	113

*Anmerkungen:* PB = Personalberatende, IG = Interventionsgruppe (mit Schulungsintervention), KG = Kontrollgruppe. Die Zuteilung der PB erfolgte gemäss Zuteilungsannahme des Feldversuchs: Ein PB wird im Falle eines Wechsels demjenigen RAV zugeteilt, in dem er im Beobachtungszeitraum am meisten STES betreut hat.

*Quellen:* Freiburg Institut, Arbeitslosenstatistik, SECO.

Zusammengenommen (erster Start vor Covid bzw. effektiver Start) waren 335 PB an der Teilnahme interessiert. Etwas mehr als die Hälfte davon, nämlich 222 PB flossen schlussendlich in die Analyse ein. Die Differenz erklärt sich zu einem grossen Teil dadurch, dass PB zwischenzeitlich (d.h. zwischen Anfang 2020 und der Neulancierung Anfang 2021) ihre Stelle beim RAV

verlassen haben oder nicht mehr bereit waren, an der Schulung teilzunehmen. Bei der IG ergaben sich die schlussendlichen Fallzahlen wie folgt: 126 PB waren in der vom FI geführten Liste der Schulungsteilnehmenden aufgeführt. 13 haben das Experiment vor Ende des Experimentzeitraums verlassen, davon haben 2 nicht alle Schulungsmodule besucht. 5 weitere haben nicht alle Module besucht, waren aber bis Ende des Experiments bei den teilnehmenden RAV beschäftigt. 2 PB sind zwar in der Schulungsliste des FI aufgeführt und erhielten eine Teilschulung, sind jedoch nicht in der Teilnehmendenliste des SECO erfasst.<sup>3</sup> Es verbleiben 106 PB, die sämtliche Schulungsmodule durchlaufen haben und über die gesamte Experimentlaufzeit beobachtet werden konnten. Für 1 PB liegen jedoch keine STES-Stammdaten vor (möglicherweise hat diese Person die Rolle innerhalb des RAV gewechselt und keine Beratungsgespräche mehr durchgeführt), so dass die IG insgesamt aus 105 PB besteht. Weitere Ausführungen zur Randomisierung finden sich in Anhang B. In der KG waren nach der Neulancierung 136 PB (inkl. später auszuschliessender PB aufgrund nicht-teilnehmender RAV), wovon per Mai 2024 noch 117 im Projekt berücksichtigt werden konnten.

---

<sup>3</sup> Das SECO hat eine Liste mit allen PB der IG und der KG geführt. Darauf basierend wurde folgend auf die Schulungen ein Monitoring geführt, um bspw. übermässige Austritte der IG oder Rückläufe der Befragungen zu ermitteln.

# 3. Schulungskonzept

## 3.1 Inhalt der Schulungen & Coachings

Im Fokus dieses Berichts bzw. der Evaluation standen die Schulungen der PB. Das gesamte Schulungskonzept ist jedoch umfassender: Neben der Schulung der PB wurden die Teamleiterinnen und Teamleiter (TL) ebenfalls geschult, damit letztere den dritten Aspekt, die Coachings der geschulten PB, optimal durchführen können.

### 3.1.1 PB-Schulungen

Die PB-Schulung bestand aus 3 Modulen mit insgesamt 5 Schultagungen. Schulungsinhalte waren die Freiburger Erfolgsfaktoren<sup>4</sup> der RAV-Beratung, namentlich «Prozessführung geben», «Kooperativ begleiten» und «Ressourcen aktivieren», ihre Integration in den eigenen Beratungsstil sowie die nachhaltige Verankerung in den Beratungsalltag. Die Erfolgsfaktoren wurden durch eine Reihe von Methoden vermittelt, u.a.:

- Beobachtung von wirkungsvollem Verhalten mittels Videoanalyse
- Umsetzung der Erfolgsfaktoren in verschiedenen Phasen des Beratungsgesprächs (z.B. Einstieg und Abschluss, Such- und Bewerbungsstrategie, konstruktiv-kritische Rückmeldungen, Unterstützungsbedarf in Form von AMM etc.) z.B. in Form von Simulationen und Rollenspielen
- Übungen zum Umgang mit herausfordernden STES
- Vermittlung eines Methodenrepertoires, u.a.: Fragetechniken, konstruktives Feedbackgeben, aktives Zuhören, Besonderheiten in der virtuellen Beratung
- Selbstfürsorge sowie Umgang mit Zeitdruck und schwierigen Situationen
- Arbeiten an Haltungsthemen, z.B. positive Aktivierung statt entspannter Wohlfühlatmosphäre

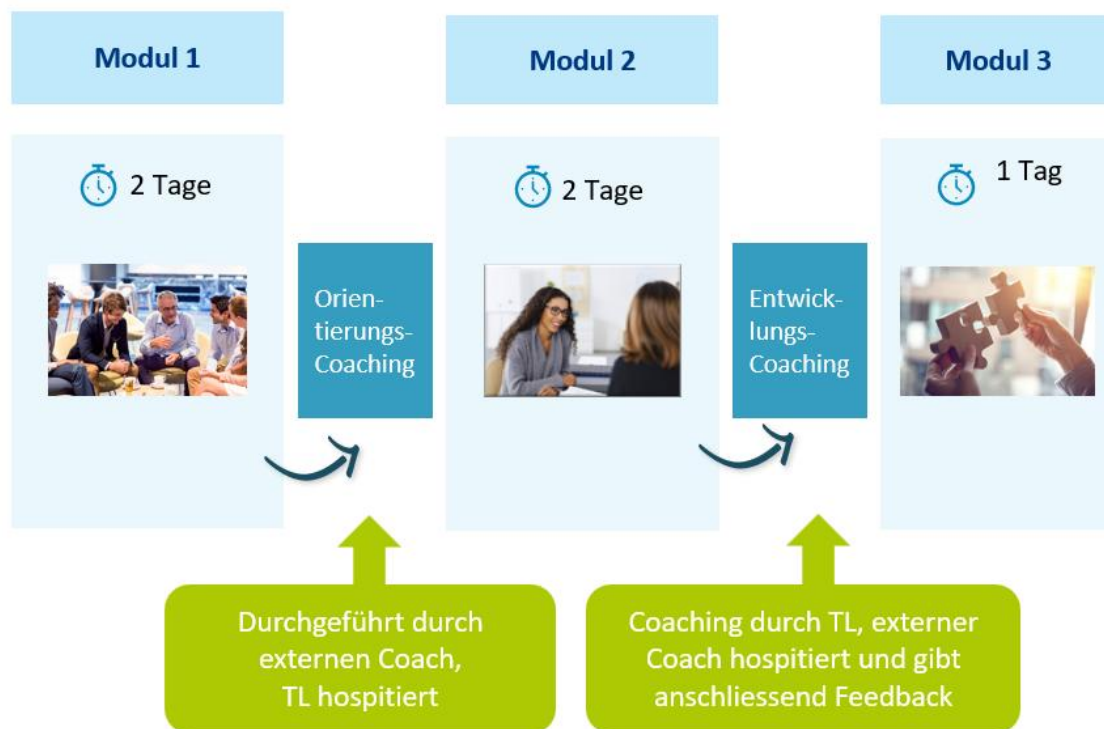
Das Fundament der Schulung bildete das wissenschaftlich fundierte Erfolgsfaktoren-Modell der RAV-Beratung. Gleichzeitig war die Schulung praxisorientiert aufgebaut mit vielen Gelegenheiten zum Üben, Ausprobieren und für den Erfahrungsaustausch.

Abbildung 3 visualisiert die Abfolge der verschiedenen Schulungsbausteine, inklusive der Coaching-Sessions.

---

<sup>4</sup> Das Modell basiert auf der Erfolgsfaktorenforschung in der Psychotherapie durch Grawe (1995), sowie auf einer durch das Freiburg Institut durchgeführten Studie im Kanton Solothurn zu RAV aus dem Jahr 2015.

Abbildung 3: Bausteine der PB-Schulungen



Quelle: Freiburg Institut

Zur Unterstützung des Alltagstransfers und Verstärkung von Verhaltensweisen (siehe Textbox unten) erhielten die PB im Verlauf der Schulung 2 individuelle Feedback-Coachings auf Basis von Videoaufnahmen eigener echter Beratungsgespräche. Das erste Coaching fand unmittelbar vor Modul 2 statt, das zweite Coaching vor Modul 3. Zum Teil wurden die Coachings auch nach Abschluss der Schulungen durch die TL weitergeführt. In den Coachings wurden einzelne Sequenzen aus den aufgenommenen Gesprächen im Detail analysiert, um herauszuarbeiten, welche Verhaltensweisen die beste Wirkung auf die zu beratenden STES hatten. Anhand dieser «Wirkmomente» lernten die PB, ihre Stärken bewusst auszubauen und damit ihre Beratungswirkung gezielt zu erhöhen.

### Verhaltensweisen

In der Psychologie werden Verhaltensweisen als alle messbaren und beobachtbaren Handlungen eines Individuums verstanden. Sie werden bewusst oder unbewusst ausgeführt - in motorischer, sprachlicher oder emotionaler Form. Verhaltensweisen werden durch Erfahrungen, kognitive Prozesse, Emotionen und soziale Interaktionen beeinflusst und können verändert werden. Sie sind somit Teil eines ständigen Anpassungsprozesses, bei dem Menschen durch Erfahrungen lernen und ihre Verhaltensstrategien entsprechend verändern oder verstärken.

### 3.1.2 TL-Schulungen

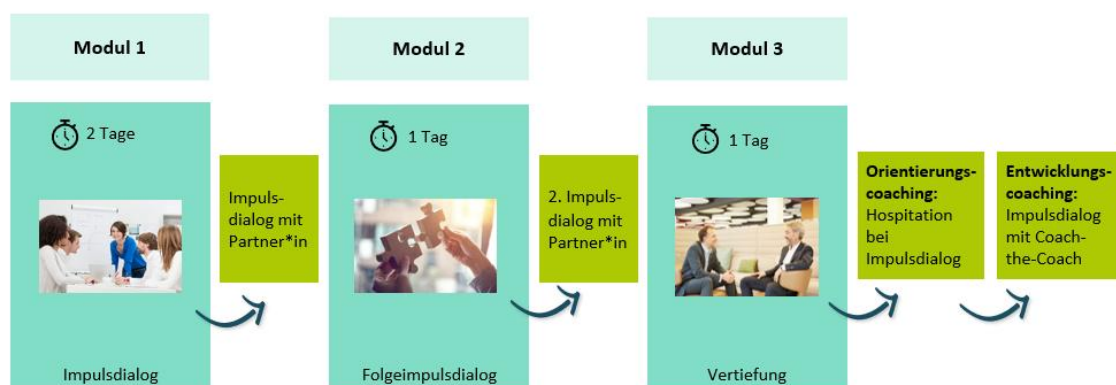
Für die nachhaltige Weiterentwicklung zum Thema Beratungsqualität wurden die jeweiligen TL der am Feldversuch teilnehmenden PB als Coaches ausgebildet, um die video-basierten Coachings mit ihren Mitarbeitenden durchführen zu können. Die TL erlernten in einer viertägigen Schulung in 3 Modulen die Freiburger Erfolgsfaktoren der RAV-Beratung kennen sowie den Ablauf eines Coachinggesprächs unter Einbezug eines aufgenommenen Beratungsgesprächs (siehe Abbildung 4).

Das Coaching war ressourcen- und lösungsorientiert und fokussierte darauf, wie es den PB gelingen kann, durch Einsatz ihrer Beratungskompetenzen und Stärken, die STES positiv zu aktivieren. Die Coachingsitzung zwischen TL und PB diente daher der individuellen Mitarbeitenden-Entwicklung. Die TL führten die PB anhand eines Leitfadens durch das Gespräch und schlossen im Ergebnis eine Vereinbarung über den Fokus des PB in den zukünftigen Beratungsgesprächen ab.

Der langfristig angestrebte Mehrwert der Coachinggespräche war eine gestärkte Beziehung zwischen PB und TL, eine gesteigerte Motivation bei den PB durch den Entwicklungsfokus, sowie eine verbesserte Organisationskultur durch wertschätzendes Feedback.

Durch eine intelligente Verzahnung der PB- und TL-Schulungen wurden die TL Schritt für Schritt an das Coaching herangeführt: bei den Orientierungscoachings (OC), die durch Coaches des FI durchgeführt wurden, konnten die TL hospitieren und die Anwendung der Coachingmethode beobachten. Die Entwicklungscoachings (EC), die jeweils auf dem OC aufbauten, führten sie selbst im Beisein eines Coachs des FI durch und erhielten anschliessend ein Feedback dazu.

Abbildung 4: Bausteine der TL-Schulung



Quelle: Freiburg Institut

### 3.1.3 Coachings

Der vom FI entwickelte Coachingansatz ist ressourcenorientiert und basiert auf den wissenschaftlichen Forschungserkenntnissen zu Videofeedback (Behrendt & Heuer 2016). Die PB konnten dabei ihre persönlichen Stärken in der Beratung besser kennenlernen und erweitern.

Im *Orientierungs-Coaching (OC)* schauten sich TL und PB gemeinsam die vom TL ausgewählten Video-Sequenzen an. In der Analyse der Video-Sequenzen legten sie den Fokus zunächst auf Situationen, in denen eine positive Wirkung beim STES zu beobachten war, z.B. wenn die STES

- sich in den Beratungsprozess vertrauensvoll einliessen und aktiv einbrachten
- ihre eigenen Lösungen entwickelten und herausfanden, was ihnen wirklich wichtig war und damit Eigenverantwortung übernahmen
- sich aktiv neuen Lösungen zuwendeten.

Danach ermittelten Coach und PB gemeinsam, was der/die PB beigetragen hatte, um die entsprechende Wirkung beim STES auszulösen. Dadurch wurden die Aufmerksamkeit und Sensibilität der PB für ihre Wirkung bei den STES gestärkt und Verhaltensweisen geübt, die sichtbar die gewünschte Wirkung entfalteten. Gleichzeitig verhinderte dieses Vorgehen, dass die PB etwas taten, nur um dem Coach oder dem TL zu gefallen oder ein theoretisches Modell zu erfüllen.

Im Verlauf des OC erarbeiteten die PB ein individuelles Entwicklungsanliegen, d.h. sie wählten ein Thema aus (z.B. «Wertschätzung geben» oder «Kompetenzen aufzeigen»), bei dem sie sich noch verbessern wollten. Dazu identifizierten sie konkrete Handlungsideen, um das Thema umzusetzen.

Im zweiten Coaching, dem EC, ging es darum zu prüfen, wie gut die Umsetzung des Entwicklungsanliegens in der weiteren Beratungspraxis gelungen war. Dafür suchte der/die TL aus einem neu aufgenommenen Video einzelne Sequenzen heraus, in denen im Idealfall beim STES eine positive Wirkung (wie oben beschrieben) durch die Umsetzung des Entwicklungsanliegens entstanden war. Darüber hinaus konnte der/die TL Sequenzen zu «verpassten Chancen» zeigen; diese wurden aber nicht als Fehler der PB deklariert, sondern als Momente, bei denen ein bewusst eingesetztes PB-Verhalten weitere positive Wirkungen hätte auslösen können. Z.B. einen Moment, bei dem STES eine Stärke zeigen, auf die PB wertschätzend hätten reagieren können, um die Selbstwirksamkeit der STES zu steigern und mit ihnen zu erarbeiten, wie sie diese Stärke in der Stellensuche noch gezielter und häufiger einsetzen könnten. PB und TL erarbeiteten dann Handlungsoptionen, wie PB diese oder ähnliche Chancen in Zukunft nutzen möchten, und mit welchen Formulierungen sie an die Aussagen der STES anschliessen könnten, um die gewünschte Wirkung zu entfalten.

## **3.2 Organisation der Schulungen und Ergebnisse**

In diesem Abschnitt fassen wir die Durchführungsergebnisse der IG zusammen. Neben der Anzahl der jeweils geschulten Personen zeigen wir auch auf, wie die Schulungen gemäss Befragung im Anschluss an die Module sowie die Coachings beurteilt wurden («Selbstevaluation»).

### **3.2.1 PB-Schulungen**

Die Schulungen der PB der IG fanden von Mai 2021 bis März 2022 statt. Die 126 geschulten PB verteilten sich auf insgesamt 13 Schulungsgruppen mit 65 Schulungstagen. Die Teilnahme am Projekt (sowohl in der IG als auch in der KG) war in den meisten Fällen freiwillig und umfasste daher eine Gruppe an PB, die eine Bereitschaft mitbrachten, an den Schulungen und Coachings teilzunehmen.

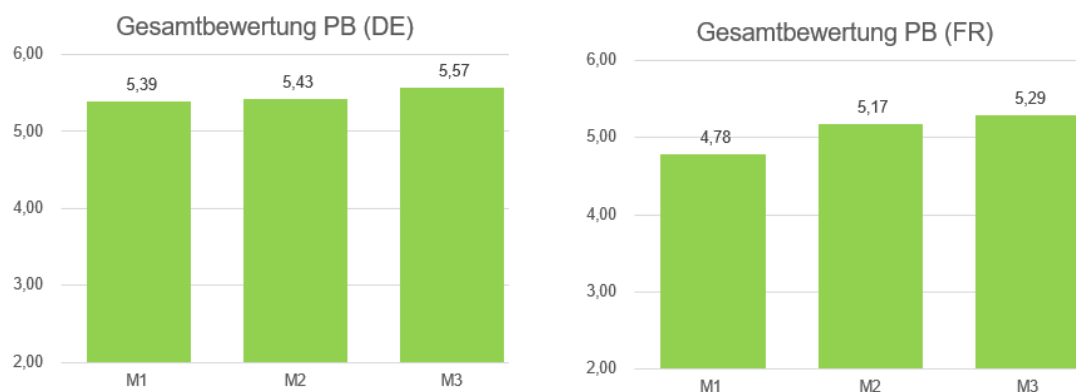
Zur Selbstevaluation der Schulungen wurde nach jedem Modul ein Auswertungsbogen an die Teilnehmenden ausgehändigt.

Das deutschsprachige PB-Schulungsprogramm wurde mit der Gesamtnote 5.49 etwas besser benotet als das französischsprachige (Gesamtnote 5.13) - jeweils in Schweizer Schulnoten. In der Gesamtbewertung der Teilnehmenden pro Modul (siehe Abbildung 5: Selbstevaluation PB-Schulungen über die Module) wird deutlich, dass in beiden Sprachgruppen eine Steigerung der Bewertung stattfand, so dass das dritte Modul jeweils am besten bewertet wurde. Differenzierte Aufstellungen nach Aspekten finden sich in Anhang A.1.

In den deutschsprachigen Schulungen wurden die Aspekte «Optimales Vorgehen» (Das Vorgehen im Training war für mich gut geeignet), «Zielerreichung» (Das Training hat mir geholfen, meine Ziele in der Beratung noch besser zu erreichen) und «Weiterempfehlung» (Ich werde das Training Kolleg:innen<sup>5</sup> weiterempfehlen) am höchsten bewertet.

In den französischsprachigen Schulungen schnitten hingegen die Aspekte «Optimales Vorgehen» (s.o.), «Klares Vorgehen» (Das klare Vorgehen der Trainer:innen hat mir eine gute Orientierung gegeben) und «Mitwirkungsmöglichkeiten» (Ich konnte mich in das Training gut einbringen) am besten ab.

**Abbildung 5: Selbstevaluation PB-Schulungen über die Module**



Quelle: Freiburg Institut

### 3.2.2 TL-Schulungen

Die Schulungen für die TL fanden zwischen Mai und November 2021 statt und dauerten insgesamt 4 Tage. Es wurden 74 TL geschult, davon 20 (2 Schulungsgruppen) auf Deutsch und 54 TL (5 Schulungsgruppen) auf Französisch.

Bei den TL-Schulungen wurden ebenfalls Selbstevaluationen durchgeführt. Auch durch die TL wurde das deutschsprachige Schulungsprogramm mit der Gesamtnote 5.59 besser bewertet als das französischsprachige (Gesamtnote 5.04). Die Betrachtung pro Modul (siehe Abbildung 6) zeigt in beiden Sprachgruppen, dass Modul 2 am tiefsten bewertet wurde (5.47 in den deutschsprachigen und 4.90 in den französischsprachigen Schulungen) und Modul 3 am besten (5.57 in

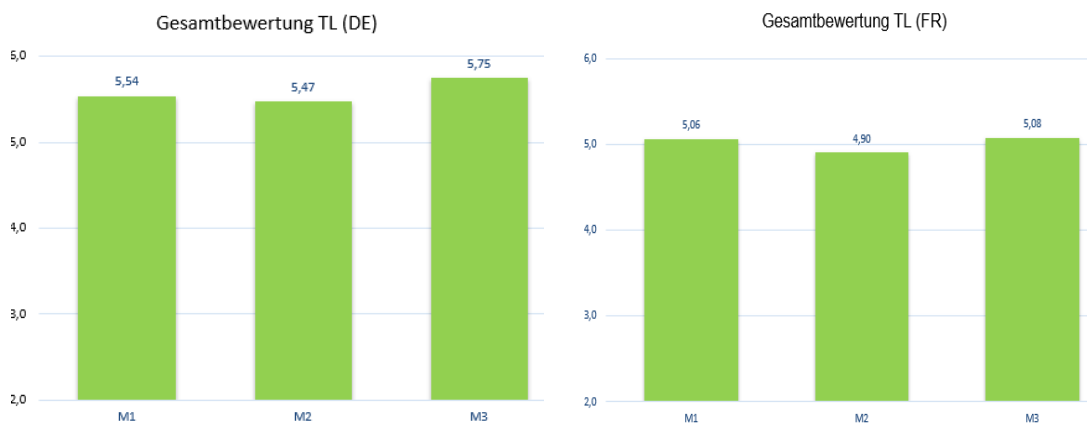
<sup>5</sup> Dies ist die Frage im originalen Wortlaut (Deutsch). Die Genderschreibweise weicht hier von derjenigen im Bericht ab.

den deutschsprachigen vs. 5.08 in den französischsprachigen Schulungen). Detaillierte Aufstellungen nach Aspekten finden sich in Anhang A.1.

In den deutschsprachigen Schulungsgruppen wurden die Aspekte des klaren und optimalen Vorgehens, die Möglichkeiten mitzuwirken, der Eindruck, entscheidende Punkte behandelt zu haben sowie die Weiterempfehlung am positivsten bewertet.

In den französischsprachigen Schulungen schnitten die Aspekte «Mitwirkungsmöglichkeiten», «Optimales Vorgehen» sowie «Klares Vorgehen» am besten ab. Die französischsprachigen Schulungsgruppen starteten etwas kritischer, was sich in der geringeren Vorfremde mit der Note 4.4 widerspiegelt. Vergleicht man die Vorfremde der Teilnehmenden mit der durchschnittlichen Gesamtbewertung, so erkennt man einen deutlichen Anstieg um 0.6 Notenpunkte.

**Abbildung 6: Selbstevaluation TL-Schulungen gesamt**



Quelle: Freiburg Institut

### 3.2.3 Coachings

Alle PB, die die Schulung abgeschlossen haben, nahmen - zwischen Juni 2021 und März 2022 - an je einem OC und einem EC teil. Die Anzahl der EC entsprach daher der Anzahl PB, die die Schulung abgeschlossen haben. Insgesamt haben 52 deutschsprachige und 72 französischsprachige PB an beiden Coachings teilgenommen.

Im Durchschnitt wurden die OC, die von einem Coach des FI durchgeführt wurden, von den PB mit der Note 5.42 sehr positiv bewertet und bewegten sich auch bei jedem Unteraspekt zwischen «gut» und «sehr gut». «Klares Vorgehen», «Mitwirkungsmöglichkeiten» und «Unterstützung» durch den Coach wurden am besten bewertet. Auch die Feedbackgespräche zu den Entwicklungcoachings, bei denen die FI-Coaches den TL zu ihrem Coaching ein Feedback gaben, wurden mit 5.68 durch die TL sehr positiv bewertet. Hierbei wurden dieselben Aspekte «klares Vorgehen», «Mitwirkungsmöglichkeiten», «Unterstützung» und zusätzlich die «Vorfremde» am besten bewertet. Die detaillierten Aufstellungen finden sich in Anhang A.1.

Bei der Beurteilung der Coachings erfolgte von Seiten des FI keine separate Auswertung zwischen französisch- und deutschsprachigen Coachingsitzungen, weshalb keine Aussage über eventuelle Unterschiede in der Bewertung gemacht werden kann.

### 3.3 Lessons Learned aus den Schulungen und Coachings

Neben den Evaluierungen durch die Teilnehmenden wurden die Schulungen und Coachings auch in mehreren Workshops durch die Coaches des FI ausgewertet. Daraus konnten die nachfolgend zusammengefassten Bewertungen, Lernerfahrungen, sowie Schlussfolgerungen und Empfehlungen abgeleitet werden. Tabelle 3 stellt eine Übersicht über die Stärken und Herausforderungen dar.

**Tabelle 3: Übersicht Stärken und Herausforderungen der Schulungen**

	<b>Stärken</b>	<b>Herausforderungen</b>
<b>PB-Schulungen</b> (s. Abschnitt 3.3.1)	Erfolgsfaktoren: Ressourcen-Orientierung, Fokus auf positive Beziehung zum STES und klare Prozessführung	Unklare Unterstützung des neuen Beratungsstils durch Führungskräfte im Beratungsalltag
	Fokus auf Resilienz und Stressmanagement	Anwendung des neuen Beratungsstils bei herausfordernden STES mit schlechten Sprachkenntnissen
	Hoher Praxisbezug und individuelle Ausgestaltung der Schulung je nach PB-Bedürfnissen	Höherer Zeitbedarf für gute Beratung
	Interkantonaler Austausch in Schulungen	
<b>Teamleiter-Schulungen und Coachings</b> (s. Abschnitt 3.3.2)	Verbesserung der Führungsbeziehung und Organisationskultur durch stärkenorientierten Coaching-Ansatz	Hohe Anforderungen an die Teamleitenden-(Coaching-)Kompetenz in der Coachingrolle
	Gemeinsame Auswertung der Beratung anhand des Videos (keine unterschiedliche Erinnerung)	Zeitbedarf für Video-Aufnahmen und Coachings sowie deren Vorbereitung
	Stärkung der Motivation der PB zur eigenständigen Entwicklung durch Coaching	Verbindung der Coachingrolle mit der ebenfalls vorhandenen Kontrollfunktion als Führungskraft
		Passung des neuen Coachingansatzes zur bestehenden Führungs- und Organisationskultur
		Z.T. unklare längerfristige Unterstützung des neuen Ansatzes durch die RAV-Leitungen

Quelle: Freiburg Institut

#### 3.3.1 PB-Schulungen

Ein Grossteil der PB empfand den Fokus in der Beratung auf Ressourcenorientierung, auf das Herausarbeiten der Stärken des Gegenübers und auf die Gestaltung einer vertrauensvollen

Beziehung zum Kunden als sehr motivierend und wirksam. Ausserdem empfanden die PB die kooperative Grundhaltung hilfreich, um die Eigeninitiative und Proaktivität der STES zu fördern. Den Ansatz der gewinnenden Prozessführung fanden viele PB geeignet, um unter den gegebenen Rahmenbedingungen ein gutes Mass aus Klarheit auf der einen Seite und motivierender Überzeugung auf der anderen Seite zu finden. Somit wurde der Beratungsansatz von vielen als Aufwertung ihrer bisherigen Beratungstätigkeit und als hilfreichen Schritt zur Professionalisierung der Beratung gesehen.

Einige PB waren – vor allem anfangs – skeptisch, ob sich die Verhaltensweisen bei STES mit Mehrfachproblematik oder schlechten Deutsch- bzw. Französischkenntnissen anwenden liessen. Für manche blieb bis zum Schluss die Frage offen, inwiefern der Beratungsansatz von den eigenen Führungskräften unterstützt und befürwortet wird (siehe hierzu Abschnitt 3.3.3). Weitere Bedenken waren, dass eine qualitativ anspruchsvollere Beratung mehr Zeit und Energie kostet, als in der engen Taktung des Alltags leistbar ist.

Der Übergang von anfänglicher Skepsis von manchen PB zu steigender Überzeugung im Verlauf der Schulungen spiegelte sich in den oben gezeigten Selbstevaluationen wider. Im Ergebnis kann man sagen, dass die Schulungen in beiden Sprachgruppen gut angenommen wurden mit insgesamt etwas positiveren Rückmeldungen (+ 0.36 Notenpunkte) bei den deutschsprachigen PB.

Insgesamt ist es aus unserer Sicht in den Schulungen gelungen:

- zu zeigen, dass es auf die Haltung, auf gute Beobachtung des Gegenübers und auf bewussten Einsatz der Verhaltensweisen ankommt – und dass viele PB schon Vieles richtig machen; dass es ebenso auf gute Balance ankommt zwischen Beratung und Kontrolle – je nach Situation und STES – und der Schulungsansatz nicht im Widerspruch steht zum Auftrag der STES-Vermittlung
- das Thema Resilienz und Umgang mit Stress und Zeitdruck im Schulungscurriculum gewinnbringend zu platzieren und damit bei den PB aktuell belastende Themen anzugehen
- einen hohen Praxisbezug herzustellen durch Eingehen auf die aktuellen Bedürfnisse der PB und durch die Arbeit mit reellen Beispielen
- den interkantonalen Austausch und die Vernetzung zu fördern durch die Durchmischung der Schulungsgruppen
- als gutes Modell für wertschätzende Kommunikation und Umgang mit schwierigen Situationen zu fungieren.

### **3.3.2 Teamleiter-Schulungen und Coachings**

Die Coachingsessions mit Feedback zu den von den PB aufgenommen Beratungsgesprächen waren ebenfalls für die meisten PB eine neue und ungewohnte Erfahrung, die aber mehrheitlich als gewinnbringend gesehen wurde. Betont wurde v.a. der Fokus auf die individuellen Stärken und Kompetenzen in der Auswertung der Videosequenzen sowie die Tatsache, dass das PB-Verhalten nicht aus der Erinnerung bewertet wurde (wie bei der Supervision), sondern die entsprechenden Sequenzen «unverfälscht» gemeinsam analysiert werden konnten. Zudem konnten die Coachingsessions in vielen Fällen zu einer Stärkung der TL-PB-Beziehung beitragen, was als Mehrwert auch für die Organisationskultur empfunden wurde.

Die TL, die die Coachings durchführten, berichteten mehrheitlich von ähnlich positiven Effekten: Die Coachings seien beziehungsfördernd, motivierend und hilfreich für die Weiterentwicklung

der Beratungskompetenzen der PB. Ausschlaggebend hierfür war, den PB Handlungsspielräume zu geben und sich mit eigenen Empfehlungen zurückzuhalten. Das fiel den TL nicht immer leicht, führte jedoch zu einer intensiveren Auseinandersetzung der PB mit ihren eigenen Stärken und möglichen Lernfeldern. Einige TL waren aus Sicht der Coaches des FI sehr erfolgreich darin, die Mitarbeitenden stärkenorientiert aufzubauen und in eine positive Entwicklungsstimmung zu versetzen.

Manche Kantone entschieden sich dafür, dass PB nicht von ihren eigenen TL gecoacht wurden, sondern von TL aus anderen Teams oder sogar benachbarten RAV. In manchen Fällen wurden auch PB zu Coaches ausgebildet. Aus Sicht der Kantone waren die Coaches dadurch unvoreingenommener und besser in der Lage, sich auf die Entwicklungsanliegen der PB zu fokussieren.

Viele TL erlebten die Umsetzung des Coachings mit seinen vielen Prozessschritten als anspruchsvoll, trotz schrittweisem Heranführen an die Coachingpraxis. Zudem war am Anfang der zeitliche Bedarf für Vorbereitung und Durchführung einer Coaching-Session bei einigen TL sehr hoch, was sich aber bei den meisten mit der Zeit wieder reduzierte. Auch für die PB bedeuteten die Coachings einen Mehraufwand für die Gesprächsaufzeichnungen und – in der IG – die begleitende Befragung.

Immer wieder wurde thematisiert, dass das Format der Video-Coachings – sowohl von manchen TL als auch PB – als Widerspruch zur gängigen Führungs- und Organisationskultur und zur Leistungsmessung auf Basis der Kennzahlen wahrgenommen wurde. In wenigen Fällen berichteten die PB auch von negativen Coachingerfahrungen, bei denen das Feedback der TL als nicht wohlwollend und wertschätzend empfunden wurde. PB, die von diesen Erfahrungen gehört hatten, hatten teilweise starke Vorbehalte bezüglich des Schulungsprogramms.

Insgesamt zeigen die Selbstevaluationen, dass der Coachingansatz gut bis sehr gut angenommen wurde mit etwas höheren Bewertungen im deutschsprachigen Raum (+0.5 Notenpunkte).

Gründe für die positiveren Selbstevaluationen in den deutschsprachigen Kantonen sowohl bei den PB als auch bei den TL könnten sein:

- Dass mehrere deutschsprachige Kantone sehr frühzeitig entschieden, den Coachingansatz zu übernehmen und auf eigene Kosten weitere PB und TL zu schulen. Dies wirkte sich positiv auf die Akzeptanz des Schulungsansatzes aus. Umgekehrt signalisierten 2 französischsprachige Kantone während der Durchführung, zunächst die Studienergebnisse abzuwarten, bevor Entscheidungen zur weiteren Umsetzung getroffen werden.
- Dass in den französisch-sprachigen Schulungen – im Gegensatz zu den deutschsprachigen – nicht alle Trainerinnen und Trainer muttersprachlich Französisch waren.
- Dass der Coachingansatz in den französischsprachigen Kantonen von TL und PB stärker als Gegensatz zum ausgeübten Führungsstil und zur Führungskultur im RAV empfunden wurde. Dies bestätigt sich jedoch in den Befragungen nicht, siehe nachfolgenden Abschnitt.

Insgesamt gab es in denjenigen Kantonen eine höhere Akzeptanz der Schulungen und Coachings, in denen Personen, die eine Schlüsselrolle in Bezug auf die Schulungen in den Kantonen innehatten, selbst an der TL-Schulung teilnahmen. Dies war sowohl in einigen deutschsprachigen als auch französischsprachigen Kantonen der Fall.

### 3.3.3 Weitere Lessons Learned aus der Projektdurchführung

Als effektiv und hilfreich erwiesen sich die regelmässigen Begleitgruppensitzungen. In den intensiven Projektphasen erfolgten sie monatlich, ansonsten alle 3 bis 4 Monate (immer zum gleichen Zeitpunkt). Die Anwesenheit der Kantonsvertreterinnen und Kantonsvertreter war aus jedem der teilnehmenden Kantone zuverlässig, so dass jeweils aktuelle Themen besprochen und wenn nötig auch Entscheidungen über das weitere Vorgehen gefällt werden konnten. Eine weitere wichtige Funktion war der Erfahrungsaustausch und die Vernetzung. Durch die Moderation und Protokollierung seitens des FI konnten die Sitzungen strukturiert und nachvollziehbar abgehalten werden.

Eine Verankerung der Schulungs- und Coachinginhalte konnten wir v.a. in den RAV und Kantonen beobachten, in denen die Leitungsebene aktiv in die Projektaktivitäten involviert war und ein klares Commitment für die Weiterführung der Aktivitäten über das TP hinaus vorhanden war. Umgekehrt führte eine eher zögerliche Haltung, ob z.B. die Video-Coachings nach Ende der Schulungen fortgesetzt werden sollen, zu einer weniger starken Verankerung der Ansätze bzw. wurde nur von Einzelnen aufgrund deren persönlichem Interesse und Engagement fortgesetzt – sowohl auf TL, als auch auf PB-Seite.

#### Institutionelle Passung und Umsetzung im Alltag

Die Veränderung des Beratungsansatzes stellte je nachdem einen grösseren oder geringeren Eingriff in die bisherige RAV-Kultur dar. Wir bezeichnen das Verhältnis zwischen den Zielen des Schulungsprogramms und der bestehenden RAV-Beratungskultur bzw. den institutionellen Vorgaben als «institutionelle Passung». Der Hintergrund dieser Auswertungen ist der Folgende: Die Ansätze der Schulungen können dann wirken, wenn gewährleistet ist, dass die in den Kantonen auch angewandt werden können und dass allfällige institutionelle Hemmnisse so angepasst werden, dass sie der Ausführung nicht im Weg stehen.

Die Rückmeldungen der PB zur institutionellen Passung ist in Abbildung 7 als Boxplot<sup>6</sup> dargestellt. Dabei haben wir einzelne Fragen zu einem Score zusammengeführt (Mittelwert aller Antworten eines PB auf die entsprechenden Fragen).

Die PB aus dem Kanton Freiburg haben die institutionelle Passung als am höchsten eingeschätzt. Am zweithöchsten wurde die Passung von PB aus Waadt eingeschätzt. Am unteren Ende liegt Thurgau. Gerade in Thurgau, oder besonders im Wallis ist jedoch die Streuung zwischen den PB sehr gross.

Aus dem abschliessenden Workshop mit den Kantonen wurden hierzu ebenfalls Rückmeldungen diskutiert:

- Ein Kanton war überrascht über die als eher tief eingeschätzte institutionelle Passung. Aber die Streuung sei sehr breit. Wie gut die Ansätze der Schulung in die Kultur der RAV passe, wurde scheinbar in den RAV sehr unterschiedlich wahrgenommen. Dies könnte auch mit der Umstrukturierung der Organisation der Arbeitsmarktbehörde zusammenhängen.
- Weitere Kantone konnten sich die Ergebnisse nicht erklären. Teilweise wurde auf die eher tiefen Fallzahlen verwiesen (Zufall).

---

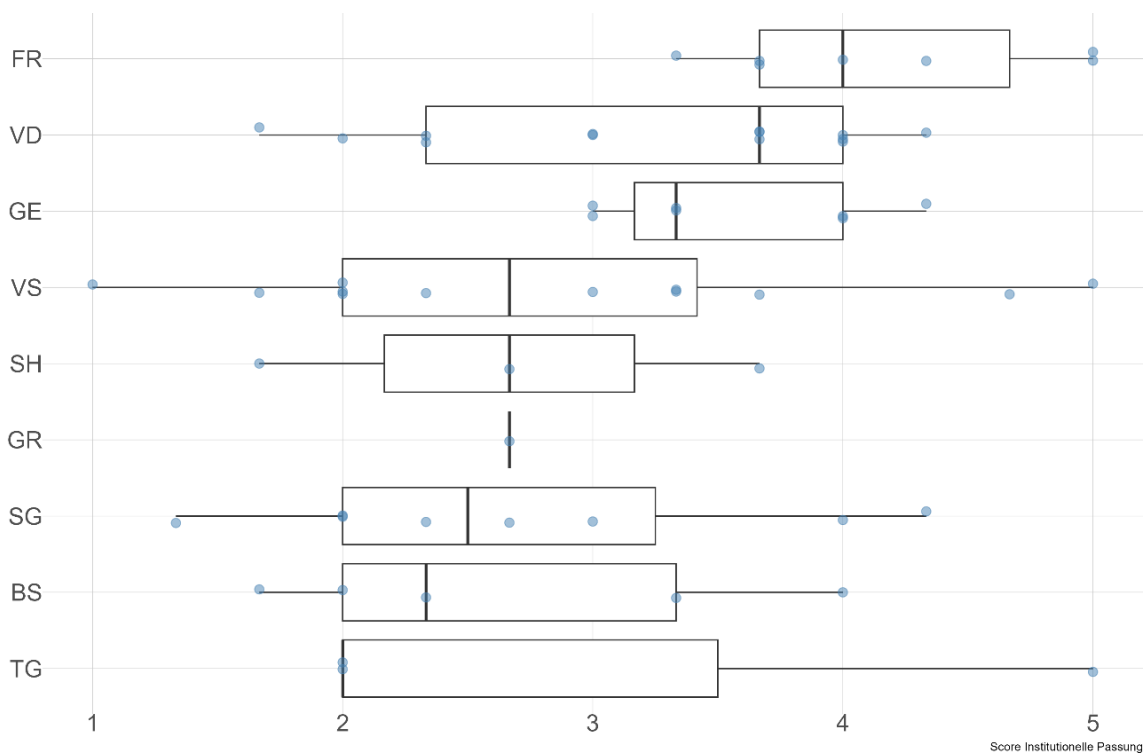
<sup>6</sup> Zur Interpretation der Boxplots siehe Abschnitt 2.1.

- Ein Kanton hat auf mögliche Verluste bei der Motivation durch den Unterbruch aufgrund der Covid-Pandemie hingewiesen.

Des Weiteren ging aus dem Workshop hervor, dass der Kanton Waadt das Projekt nur bis 2022 aktiv begleitet hat. Die geschulten PB und TL haben vermutlich den Ansatz weiterhin genutzt. Die weitere Praxis wurde den RAV überlassen.<sup>7</sup> Es ist daher bemerkenswert, dass gerade in Waadt die institutionelle Passung als hoch beurteilt wurde.

Schliesslich ist zu beachten, dass die Ergebnisse der Befragung der PB nicht den Erwartungen bzw. der Erfahrungen der Coaches aus den Schulungen entsprachen: Beispielsweise hatten die Coaches aus den Schulungen den Eindruck gewonnen, dass gerade im Thurgau die institutionelle Passung sehr hoch gewesen sei.

**Abbildung 7: Institutionelle Passung**



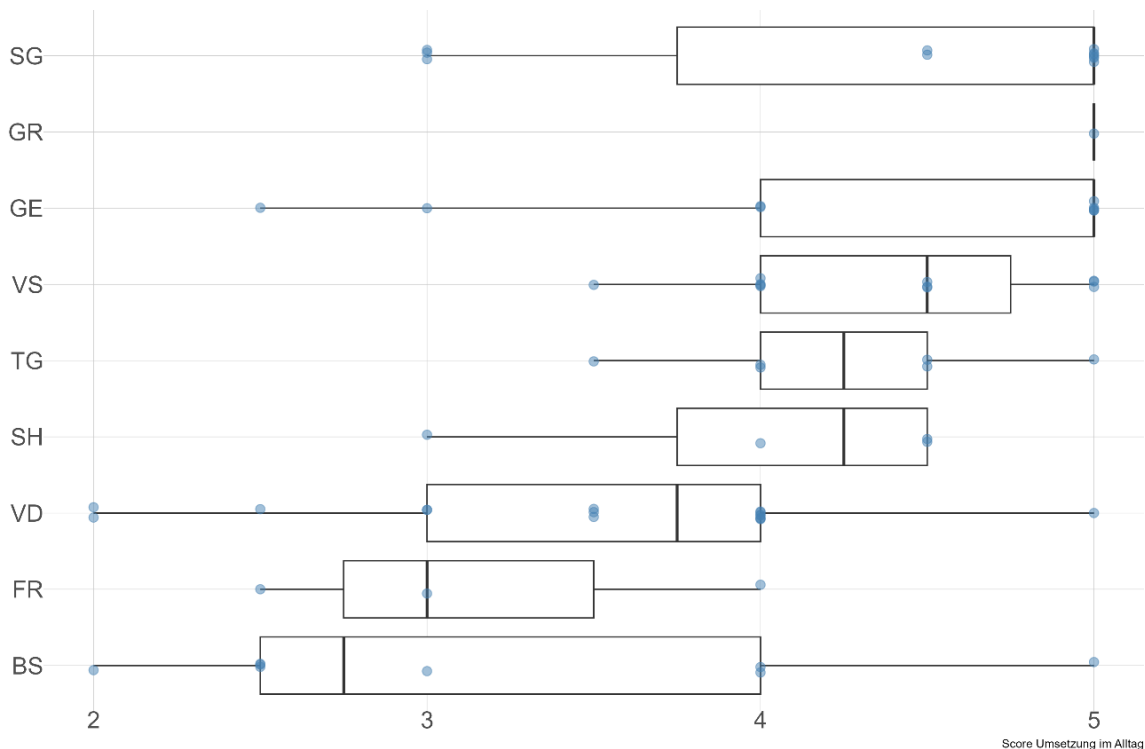
*Anmerkungen:* Die Abbildung zeigt die Verteilung der Mittelwerte der Antworten auf folgende Fragen, pro PB: «Die bestehende Beratungskultur in unserem RAV und die Schulungsziele passen sehr gut zusammen.», «Die aktuellen Vorgaben und Erwartungen von meiner Führung haben sehr gut zu den Inhalten des Schulungsprogramms gepasst.», «Die Führung in unserem RAV hat die Umsetzung der Schulungsinhalte über das ganze letzte Jahr sehr gut unterstützt.». Antwortskala jeweils 1 = trifft nicht zu bis 5 = trifft zu. Die Auswertung beruht auf Angaben von 96 PB der IG (entspricht Rücklauf von 50 bis 60% pro Kanton). *Quelle:* PB-Befragung, eigene Berechnungen.

Als weiteren Aspekt haben wir die Umsetzung im Alltag abgefragt. Diese wurde insgesamt deutlich besser beurteilt als die institutionelle Passung, vergleiche Abbildung 8. Die Umsetzung im Alltag wurde von den IG-PB in St.Gallen, Graubünden und Genf im Median mit der höchsten Zustimmungsrates beurteilt. Am unteren Ende befinden sich die IG-PB aus Freiburg und Basel-

<sup>7</sup> Aus unserer Sicht hat dies keine negativen Implikationen auf die Evaluation, weil die aktive Begleitung während der kritischen Projektphase sichergestellt war.

Stadt. Aber auch für diese beiden Kantone resultierte eine mittlere Einschätzung (die mittlere Einschätzung entspricht dem Wert 3).

**Abbildung 8: Umsetzung im Alltag**



*Anmerkungen:* Die Abbildung zeigt die Verteilung der Mittelwerte der Antworten auf folgende Fragen, pro PB: «Ich konnte die Teilnahme am Programm gut in meinen Arbeitsalltag integrieren.» und «Ich konnte das Gelernte gut im Arbeitsalltag umsetzen.». Antwortskala jeweils 1 = trifft nicht zu bis 5 = trifft zu. Die Auswertung beruht auf Angaben von 96 PB der IG (entspricht Rücklauf von 50 bis 60% pro Kanton). *Quelle:* PB-Befragung, eigene Berechnungen.

### 3.3.4 Zwischenfazit

Die Organisation der Schulungen für PB und TL war sehr gut und die Umsetzung hat entsprechend funktioniert. Dies gilt für die Schulungsmodule wie auch für die anschliessenden Coachings (OC und EC). Die Teilnehmenden waren sehr zufrieden mit den Schulungen. Im Durchschnitt hat sich diese Zufriedenheit über den Verlauf der Schulungen erhöht. Die anschliessenden Coachings stellten ein wichtiges Element für die Nachhaltigkeit der Schulungsinhalte dar. Gleichzeitig bedeuteten Schulungen und Coachings einen Mehraufwand für die Teilnehmenden.

Der Transfer der Schulungsinhalte in den Beratungsalltag hat in den meisten Kantonen sehr gut funktioniert. Kontrovers diskutiert wurde, ob die in den Schulungen vermittelten Beratungsansätze gut in die bestehende Führungskultur der RAV passte. Dies wurde von den PB und auch nach Kantonen sehr unterschiedlich beurteilt.

## 4. Evaluation Beratungsqualität

Im vorliegenden vierten Kapitel erläutern wir die Evaluation der Beratungsqualität – also die Untersuchung der Wirkung der Schulungen auf die Stellensuche. Wir zeigen auf, welche unmittelbaren Auswirkungen bei den PB sichtbar waren und was dies für die STES der IG zur Folge hatte.

### 4.1 Evaluationsdesign

Im Kern der summativen Evaluation steht die Analyse der kausalen Wirkungen der Intervention in den Dimensionen Outcome und Impact. Der zentrale Vorteil des Feldversuchs liegt darin, dass dadurch kausale Wirkungen transparent und in hoher Qualität ermittelt werden konnten. Die Randomisierung lieferte eine äusserst gute Vergleichbarkeit, wodurch Treatment-Effekte im Prinzip ohne irgendwelche Kontrollvariablen eruiert werden konnten, mittels statistischer Vergleichstests. Trotzdem war es sinnvoll, Kontrollvariablen einzuführen, da diese die Präzision der Wirkungsschätzungen erhöhen (weil sie heterogene Variation binden).

Folgende Indikatoren standen im Zentrum der Auswertungen (jeweils Vergleich zwischen IG und KG bzw. den STES der jeweiligen PB-Gruppen):

- Abmeldewahrscheinlichkeit innerhalb einer bestimmten Dauer (6, 12 und 24 Monate)
- Abmeldungen aus der ALV mit/ohne Stelle
- Übertritt in die Langzeitarbeitslosigkeit
- Wiederanmeldungen beim RAV

### 4.2 Vergleichbarkeit der Gruppen

In diesem Teil widmen wir uns den direkten Outputs der Intervention. Dafür schauten wir deskriptive Statistiken der Gruppen mit und ohne Intervention auf Ebene PB und STES an. Diese Analyse verdeutlichte die Vergleichbarkeit der beiden Gruppen und zeigte entsprechend auch den Erfolg der Zufallszuteilung auf.

#### 4.2.1 Charakteristika der PB

Insgesamt waren 266 PB<sup>8</sup> am Projekt beteiligt, von denen 31 im Lauf des Projekts ausgeschieden sind. Nach weiteren Ausschlüssen, die in Anhang C.1.1 dokumentiert sind, verblieben 222 PB (105 IG, 117 KG), siehe auch Abschnitt 2.2. Die PB verteilten sich, wie in Tabelle 4 dargestellt, unregelmässig auf die beteiligten Kantone. Rund ein Viertel aller PB arbeitete in RAV des Kantons Waadt, der somit am meisten PB im Projekt vertreten hatte. Der zweitgrösste Kanton war der Kanton Genf. Der Kanton Graubünden als kleinster Kanton im Projekt stellte 6 PB aus dem RAV Chur.

---

<sup>8</sup> Bereits ausgeschlossen sind hier 7 PB, die keine STES beraten haben (es existierten keine STES-Stammdaten mit Zuständigkeit dieser PB).

**Tabelle 4: Übersicht PB nach Kanton**

Kanton	Anzahl beteiligte PB	Anzahl beteiligte RAV
BS	25	5
FR	18	4
GE	38	4
GR	6	1
SG	22	5
SH	10	1
TG	19	2
VD	56	12
VS	28	5
Total	222	39

Quelle: Freiburg Institut/SECO/Kantone.

Die Kantone haben uns Informationen zu den PB zur Verfügung gestellt, die wir in Tabelle 5 nach IG und KG aufzeigen. Das Geschlecht der PB wurde in der Randomisierung mitberücksichtigt, daher war der Frauenanteil in beiden Gruppen per Konstruktion sehr ähnlich. Die Anteile zeigen zudem, dass gesamthaft etwas mehr Personalberaterinnen als Personalberater im Projekt beteiligt waren. Der Beschäftigungsgrad und die Anzahl der Dossiers waren bei der IG ganz leicht höher. Die Anzahl der Dienstjahre waren mit 8.69 bzw. 8.74 fast identisch. Etwas mehr PB der IG hatten bereits eine Coaching-Ausbildung abgeschlossen. Insgesamt lässt sich aber festhalten, dass die IG und die KG bezüglich der beobachtbaren Merkmale sehr gut vergleichbar sind und die Randomisierung trotz der Einschränkungen sehr gut funktioniert hat.

**Tabelle 5: Charakteristika der PB**

	KG (N=116)		IG (N=104)		Diff. in Mittelwerten	p
	Mittelwert	Std. Abw.	Mittelwert	Std. Abw.		
Alter	47.04	9.02	46.71	9.70	-0.33	0.83
Beschäftigungsgrad	0.95	0.10	0.96	0.08	0.01	0.25
Anzahl Dossiers	110.29	29.55	111.90	30.92	1.61	0.69
Anzahl Dienstjahre	8.74	7.30	8.69	6.75	-0.06	0.95
Anteil mit abgeschlossener Coachingausbildung	0.45	0.50	0.53	0.50	0.08	0.30
Anteil Frauen	0.54	0.50	0.52	0.50	-0.02	0.72

Anmerkung: Erhebungszeitpunkt variiert nach Kanton und vor allem nach Anmeldung vor bzw. nach Ausbruch der Covid-Pandemie, letzte Aktualisierung per Juni 2022. Std. Abw.=Standardabweichung, Diff.=Differenz. Quelle: Freiburg Institut, SECO, Kantone, eigene Berechnung.

## 4.2.2 Charakteristika der STES

Die Evaluation des Projekts stützt sich stark auf den Outcomes von STES ab. Wie bereits kurz ausgeführt, wurden aber nicht die STES selbst randomisiert, sondern die am Projekt beteiligten PB. Welcher Gruppe die STES angehörten, wurde daher durch die Gruppenzugehörigkeit ihres zuständigen PB bestimmt: IG-STES wurden durch einen IG-PB beraten, KG-STES durch einen KG-PB (für Details zur Randomisierung siehe Abschnitt 2.2).

Insgesamt waren zum Zeitpunkt der Evaluation 49'602 STES Teil des Projekts, davon 24'391 in der IG und 25'211 in der KG. Die Verteilung auf die Kantone ist in Tabelle 6 dargestellt.

**Tabelle 6: Übersicht der STES nach Kanton**

Kanton	Anzahl KG-STES	Anzahl IG-STES	Anteil KG-STES	Anteil IG-STES	Differenz (PP)
BS	1760	1711	51%	49%	-1.41
FR	1997	2747	42%	58%	15.81
GE	6706	4658	59%	41%	-18.02
GR	1066	119	90%	10%	-79.92
SG	1656	2313	42%	58%	16.55
SH	777	693	53%	47%	-5.71
TG	2069	973	68%	32%	-36.03
VD	5742	8284	41%	59%	18.12
VS	3438	2893	54%	46%	-8.61
Total	25211	24391	51%	49%	-0.02

*Anmerkung:* Die Anteile beziehen sich auf die Anteile an der Grundgesamtheit der für die Evaluation betrachteten STES. Dies bedeutet, dass IG-STES und KG-STES pro Kanton immer 100 Prozent ergeben. *Quelle:* Arbeitslosenstatistik, SECO. Eigene Berechnungen.

Die Übersicht zeigt, dass typischerweise etwas mehr STES der KG angehörten. Frappant war der Unterschied nur in Graubünden: Dort waren 90% der beteiligten STES Teil der KG. Dies hängt damit zusammen, dass nur noch 1 IG-PB im RAV verblieb. In den weiteren Kantonen bewegte sich die absolute Differenz zwischen KG und IG zwischen 1.4 und 36 Prozentpunkten. Die Unterschiede hängen damit zusammen, dass nicht überall genau gleich viele PB in die IG randomisiert wurden (was u.a. mit der Schichtung zusammenhing) und mit der zufällig verteilten Fluktuation.<sup>9</sup>

Aus den Fallführungssystemen der RAV (AVAM) und der Arbeitslosenkassen (ASAL) ermittelten wir die Charakteristika der STES. So konnten wir Vergleiche zwischen der IG und der KG bezüglich deren Eigenschaften anstellen. In Tabelle 7 und Tabelle 8 zeigen wir die Merkmale aus AVAM, in Tabelle 9 die Merkmale aus ASAL auf. Wir differenzierten bei den AVAM-Auswertungen nach Sprachregion des RAV, dem die STES zugeordnet waren.<sup>10</sup> Beide STES-Gruppen waren sehr

<sup>9</sup> Unseres Wissens war die Fluktuation zufällig. Es gab keine Anzeichen, dass die Schulung die Fluktuation in die eine oder andere Richtung beeinflusst hätte.

<sup>10</sup> Grund: Die Angaben zu den Sprachkenntnissen dieser Gruppen unterscheiden sich erwartungsgemäss.

ähnlich bezüglich allen hier dargestellten Variablen, die potenziell einen Einfluss auf den Erfolg der Intervention haben konnten. Besonders positiv zu bewerten ist, dass sich die STES in beiden Sprachregionen nicht hinsichtlich ihrer Arbeitslosigkeits-Historie unterschieden. Auch die Verteilung der Ausbildungsniveaus war zwischen den Gruppen ausgewogen (in der Sprachregion FR allerdings noch etwas besser als in der Sprachregion DE). Wir gehen in Summe davon aus, dass die STES der beiden Gruppen gut miteinander vergleichbar sind und keine gravierenden Ungleichgewichte im Sampling bestanden.

**Tabelle 7: Vergleich der STES nach Merkmalen aus AVAM (Sprachregion DE)**

	KG (N=7'915)		IG (N=7'009)		Diff. in Mittelwerten	p
	Mittelwert	Std. Abw.	Mittelwert	Std. Abw.		
Alter bei Anmeldung	38.27	12.21	38.66	12.37	0.39	0.58
Deutschkenntnisse (mündlich)	1.61	0.89	1.59	0.89	-0.02	0.84
Französischkenntnisse (mündlich)	3.52	0.83	3.41	0.94	-0.11	0.15
Italienischkenntnisse (mündlich)	3.46	1.01	3.50	1.00	0.04	0.69
Englischkenntnisse (mündlich)	2.71	1.16	2.72	1.20	0.01	0.93
Historische Stellensuchdauer (5 Jahre)	214.52	275.09	221.15	287.29	6.62	0.56
Historische Anzahl Anmeldungen am RAV (5 Jahre)	1.39	1.59	1.34	1.55	-0.04	0.83
Muttersprache Deutsch	0.50	0.50	0.51	0.50	0.02	0.69
Muttersprache Französisch	0.01	0.11	0.03	0.17	0.02	0.14
Anteil Frauen	0.42	0.49	0.42	0.49	-0.00	0.83
		N	%	N	%	
Alterskategorie	15-24	1'049	13.3	906	12.9	
	25-49	5'077	64.1	4'386	62.6	
	50-64	1'789	22.6	1'717	24.5	
Ausbildungsniveau	Nicht bekannt	962	12.2	535	7.6	
	Sek. I	1'777	22.5	1'610	23.0	
	Sek. II	3'686	46.6	3'452	49.3	

	KG (N=7'915)		IG (N=7'009)	
Tertiär- stufe	1'490	18.8	1'412	20.1

Anmerkung: Sprachkenntnisse: 1=sehr gut, 2=gut, 3=Grundkenntnisse, 4=keine Kenntnisse. Statistische Signifikanzniveaus: +=10%, \*=5%, \*\*\*=1%. Standardfehler auf Ebene PB geclustert. Std. Abw.=Standardabweichung, Diff.=Differenz.  
Quelle: Arbeitslosenstatistik, SECO. Eigene Berechnungen.

**Tabelle 8: Vergleich der STES nach Merkmalen aus AVAM (Sprachregion FR)**

	KG (N=17'296)		IG (N=17'382)		Diff. in Mittelwer- ten	p
	Mittel- wert	Std. Abw.	Mittel- wert	Std. Abw.		
Alter bei Anmeldung	38.43	11.61	38.09	11.87	-0.34	0.26
Deutschkenntnisse (mündlich)	3.52	0.87	3.51	0.86	-0.01	0.75
Französischkenntnisse (mündlich)	1.39	0.73	1.36	0.71	-0.03	0.11
Italienischkenntnisse (mündlich)	3.61	0.92	3.62	0.91	0.01	0.58
Englischkenntnisse (mündlich)	2.66	1.23	2.64	1.24	-0.02	0.70
Historische Stellensuchdauer (5 Jahre)	227.60	300.89	224.24	297.97	-3.36	0.65
Historische Anzahl Anmeldungen am RAV (5 Jahre)	1.20	1.38	1.18	1.36	-0.02	0.79
Muttersprache Deutsch	0.02	0.14	0.02	0.12	-0.00	0.44
Muttersprache Französisch	0.58	0.49	0.60	0.49	0.02	0.18
Anteil Frauen	0.46	0.50	0.46	0.50	0.00	0.82
	N	%	N	%		
Alterskategorie	15-24	1'596	9.2	1'911	11.0	
	25-49	11'905	68.8	11'692	67.3	
	50-64	3'795	21.9	3'779	21.7	
Ausbildungsniveau	Nicht bekannt	109	0.6	73	0.4	
	Sek. I	4'122	23.8	4'169	24.0	
	Sek. II	7'400	42.8	7'505	43.2	

	KG (N=17'296)		IG (N=17'382)	
Tertiär- stufe	5'665	32.8	5'635	32.4

*Anmerkung:* Sprachkenntnisse: 1=sehr gut, 2=gut, 3=Grundkenntnisse, 4=keine Kenntnisse. Statistische Signifikanzniveaus: +=10%, \*=5%, \*\*\*=1%. Standardfehler auf Ebene PB geclustert. Std. Abw.=Standardabweichung, Diff.=Differenz.  
*Quelle:* Arbeitslosenstatistik, SECO. Eigene Berechnungen.

Die Vergleichbarkeit der beiden Gruppen basierend auf den ASAL-Variablen ist in Tabelle 9 dargestellt. Da die ASAL-Daten immer erst mit einer gewissen Verzögerung zur Verfügung stehen, fielen die Grundgesamtheiten der beiden Gruppen geringer aus als bei den AVAM-Auswertungen. Die STES der IG hatten im Durchschnitt einen leicht tieferen (jedoch statistisch signifikant unterschiedlichen) maximalen Taggeldanspruch. Der versicherte Verdienst hingegen war fast identisch.

**Tabelle 9: Vergleich der STES nach verschiedenen Merkmalen aus ASAL**

	KG (N=20'734)		IG (N=20'939)			
	Mittelwert	Std. Abw.	Mittelwert	Std. Abw.	Diff. in Mittelwerten	p
Taggeld-Anspruch (CHF)	361.2	119.3	353.9	126.2	-7.3***	<0.001
Versicherter Verdienst (CHF)	5089.9	2576.5	5044.2	2684.9	-45.7+	0.076
Krankentaggelder	0.4	2.2	0.4	2.2	0.0	0.999

*Anmerkung:* Statistische Signifikanzniveaus: +=10%, \*=5%, \*\*\*=1%. Std. Abw.=Standardabweichung, Diff.=Differenz.  
*Quelle:* Arbeitslosenstatistik, SECO. Eigene Berechnungen.

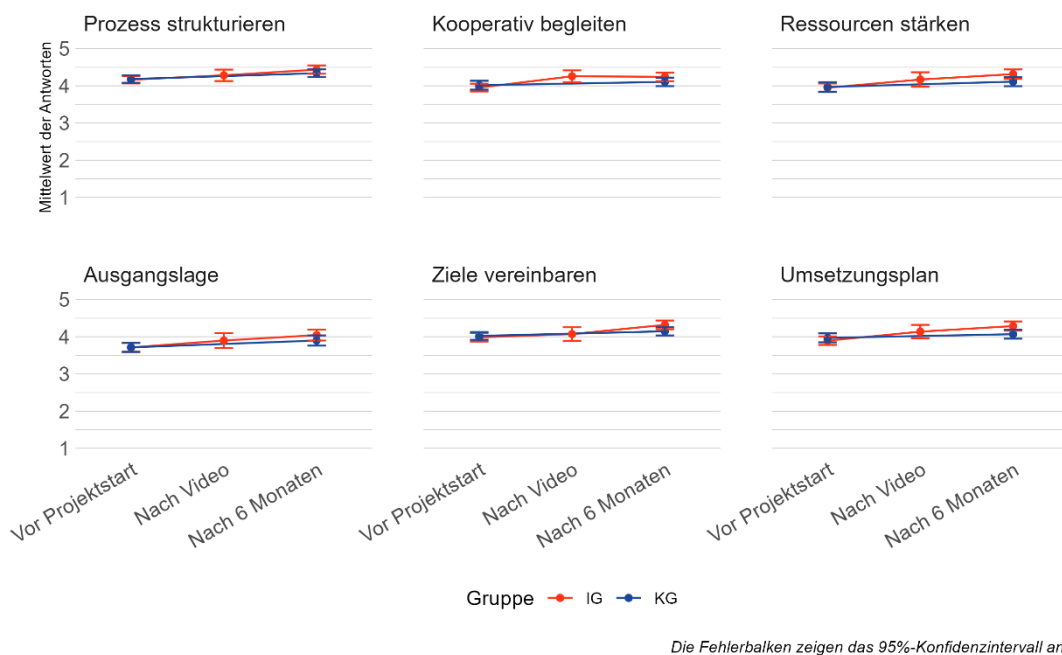
## 4.3 Outcomes PB

In den nachfolgenden Analysen gehen wir der Frage nach, welche Veränderungen bei den PB der IG in Bezug auf ihr Verhalten und die Beratung durch die Schulungen stattgefunden haben. Und gleichzeitig untersuchen wir die gleichen Aspekte bei den PB der KG um sicherzustellen, dass es nicht äussere Faktoren waren, welche zu Verhaltensanpassungen beigetragen haben.

### 4.3.1 Verhaltensanpassungen

In den Befragungen der PB haben wir erhoben, wie gut ihnen die Elemente der Schulungen in den Beratungsgesprächen gelangen. Dabei handelte es sich um eine Selbstdeklaration. Diese Frage wurde vor Beginn der Schulungen gestellt und dann auch in späteren Befragungen, um zu erfahren, welche Inhalte der Schulungen die PB aufgenommen und inwiefern sie ihr Verhalten in der Praxis angepasst haben. Der Einfluss durch Antworten aufgrund von sozialer Erwünschtheit lässt sich nicht vollständig ausräumen. Die Antworten sind in Abbildung 9 dargestellt.

**Abbildung 9: Selbstdeklarierte Verhaltensanpassung der PB**



*Anmerkungen:* Die Abbildung zeigt Mittelwerte und 95%-Konfidenzintervalle der Antworten auf die 6 Konzepte zur Messung der Verhaltensanpassung, differenziert nach Gruppenzugehörigkeit der PB. Die Auswertung beruht auf Angaben von 96 PB der IG und 107 PB der KG (Befragung vor Projektstart); 48 PB der IG (Befragung nach Video); 76 PB der IG und 90 PB der KG (Befragung nach 6 Monaten). Statistisch signifikante Unterschiede auf 5%-Niveau: Ressourcen stärken, Umsetzungsplan und Ziele vereinbaren nach 6 Monaten. *Quelle:* PB-Befragung, eigene Berechnungen.

Die Auswertungen zeigen, dass die Ausgangswerte vor Projektstart bei der IG und bei der KG sehr ähnlich waren. Daraus lässt sich wiederum schliessen, dass die IG und die KG grundsätzlich vergleichbar waren und ihre Einschätzungen bezüglich ihrer Umsetzung der Elemente, die in den Schulungen vertieft wurden, im Durchschnitt ähnlich ausfielen.

Rund 6 Monate nach den Schulungen wurden bei den IG-PB und den KG-PB nochmals die gleichen Erhebungen durchgeführt. Sowohl bei den KG-PB als auch bei den IG-PB zeigte sich ein leicht positiver Trend, der möglicherweise auf die zusätzliche Erfahrung zurückzuführen ist, aber im Streubereich eines Nulleffekts liegt. Wichtig jedoch: Bei den IG-PB war der Trend bei den meisten Elementen etwas steiler. Die Unterschiede insgesamt zwischen der IG und KG waren hier bei 3 Elementen statistisch signifikant: «Ressourcen stärken», «Ziele vereinbaren» und «Umsetzungsplan». Die Auswertung nach Sprachregion in Anhang E.1 zeigt, dass die Grösse und Signifikanz des Effekts bei den Elementen «Ziele vereinbaren» und «Umsetzungsplan» primär durch die deutschsprachigen RAV getrieben war. Das Element «Ressourcen stärken» fiel für sich genommen in keiner der beiden Sprachregionen statistisch signifikant aus, in der Gesamtbetrachtung hingegen schon.

Bei den IG-PB gab es zusätzlich eine Einschätzung nach einer Videoaufnahme; dieser Zeitpunkt lag zwischen den beiden anderen Messpunkten. Der Trend wurde in den meisten Elementen grob bestätigt. Das Element «Kooperativ begleiten» schien jedoch bei den IG zeitweise besser gelungen zu sein und dann aber wieder zurückzufallen. Daneben fällt der «Umsetzungsplan» auf, bei dem

der grösste Unterschied zwischen IG und KG 6 Monate nach den Schulungen zustande kam. Die Grössen der Effekte sind in Abbildung 39 in Anhang E.1 dargestellt, differenziert nach Sprachregion.

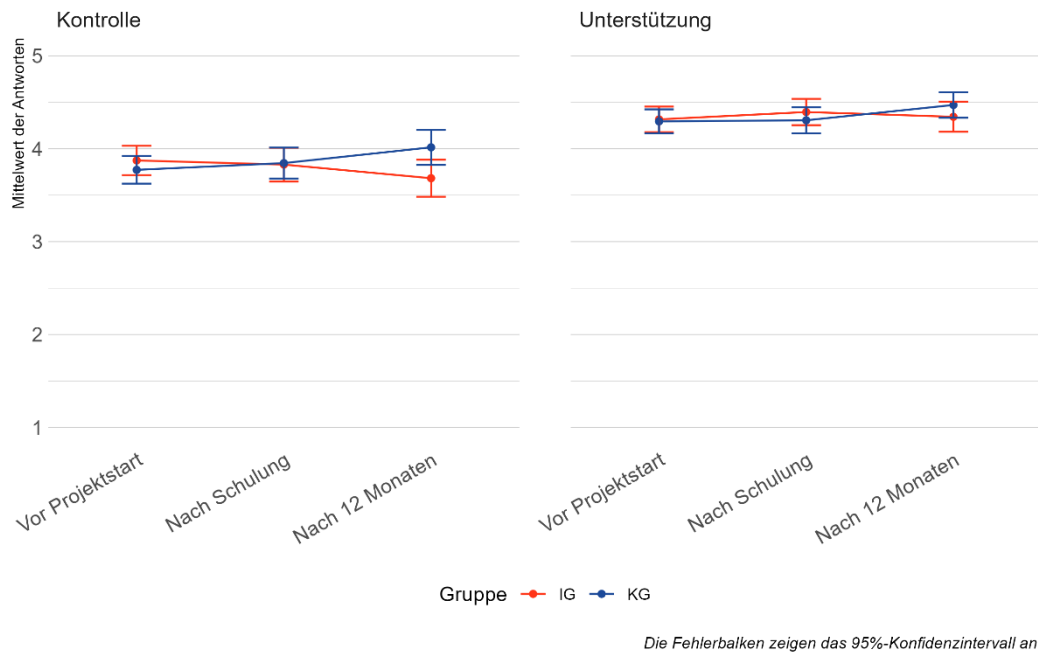
Die selbstdeklarierten Verhaltensanpassungen deuteten darauf hin, dass durch die Schulung bei der IG eine Entwicklung bei einem Teil der Verhaltensweisen stattgefunden hat. Dies zeigte sich, da den PB gewisse Verhaltensweisen besser gelangen. Diese Veränderung war teilweise in der Deutschschweiz ausgeprägter. Die Veränderung der selbstdeklarierten Verhalten in der KG, welche in die gleiche Richtung zeigte wie in der IG, könnte gegebenenfalls ein Hinweis auf das Vorliegen von Spillover-Effekten in der KG sein.

### **4.3.2 Beratungsstrategie und Beratungsstil**

Die PB haben in den Befragungen auch ihre eigene Beratung in Bezug auf Strategie und Stil beurteilt. Diese Elemente hingen zu einem grossen Teil sicherlich auch von den Vorgaben der RAV-Leitungen ab, gleichzeitig konnte sich durch die Schulung eine Veränderung ergeben. Die Einschätzung der PB zur Beratungsstrategie zu verschiedenen Zeitpunkten ist in Abbildung 10 differenziert nach IG und KG dargestellt.

Die PB wurden vor Projektstart, nach den Schulungen (wobei bei den KG-PB ein analoger Zeitpunkt gewählt wurde) und rund 12 Monate nach Abschluss der Schulungen befragt. IG und KG schätzten ihren Beratungsstil in Bezug auf Kontrolle und Unterstützung zu analogen Zeitpunkten vor sowie nach den Schulungen der IG sehr ähnlich ein. Ein Jahr nach den Schulungen zeigte sich bei den PB der IG ein signifikanter Rückgang bezüglich dem Stellenwert der Kontrolltätigkeit und der Vorgaben in den Beratungsgesprächen (gemäss ihrer Selbstwahrnehmung). Dies schien jedoch nicht gleichzeitig mit verstärkter Unterstützung einherzugehen.

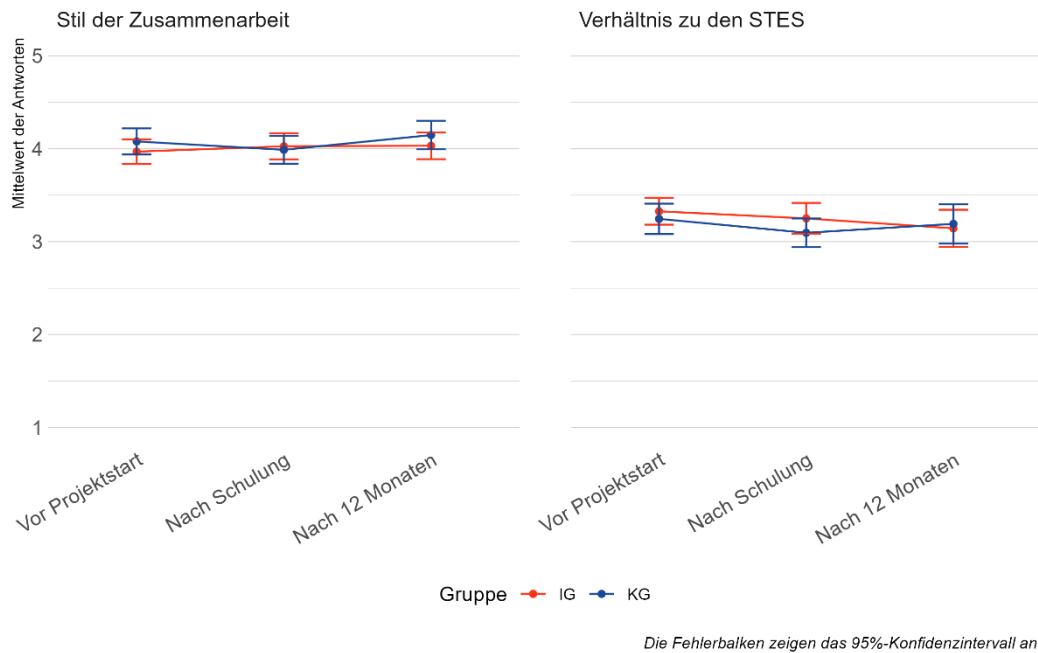
**Abbildung 10: Beratungsstrategie**



*Anmerkungen:* Die Abbildung zeigt Mittelwerte und 95%-Konfidenzintervalle der Antworten auf die Fragen zur Beratungsstrategie, differenziert nach Gruppenzugehörigkeit der PB. Kontrolle: «Wie stark setzen Sie in Ihrer Arbeit mit den STES auf Vorgaben und Kontrolle (Zuweisungen, ABM, Kontrolle, Sanktionen)?» (1=gar nicht, 5=sehr stark); Unterstützung: «Wie stark setzen Sie in Ihrer Arbeit mit den STES auf unterstützende Instrumente (Beratung, AMM)?» (1=gar nicht, 5=sehr stark). Die Auswertung beruht auf Angaben von 96 PB der IG und 107 PB der KG (Befragung vor Projektstart); 82 PB der IG und 88 PB der KG (Befragung nach Schulung); 71 PB der IG und 70 PB der KG (Befragung nach 12 Monaten). *Quelle:* PB-Befragung, eigene Berechnungen.

In Abbildung 11 zeigen wir die Einschätzung der PB in Bezug auf ihren Beratungsstil auf. Alle PB, sowohl IG wie auch KG ordneten sich bereits vor Beginn des Projekts eher im Bereich der partnerschaftlichen Zusammenarbeit (auf dem Spektrum gegenüberliegend liegt «Druck» als Beratungsstil) ein. Diese Einschätzung veränderte sich über die Zeit kaum, weder bei der IG noch bei der KG. Das gleiche galt auch für die Zusammenarbeit mit den STES, welche sich weder bei der IG noch bei der KG über die Zeit stark veränderte und ungefähr in der Mitte zwischen formeller Distanz und persönlich geprägter Beziehung lag.

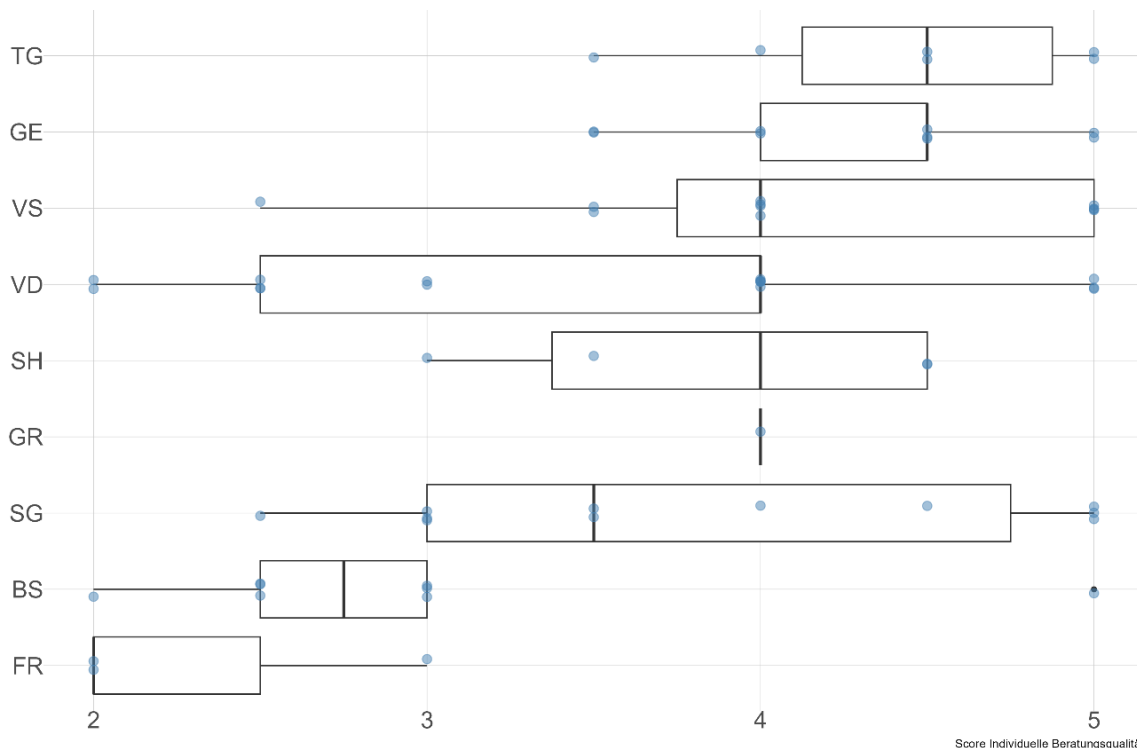
**Abbildung 11: Beratungsstil**



*Anmerkungen:* Die Abbildung zeigt Mittelwerte und 95%-Konfidenzintervalle der Antworten auf die Fragen zum Beratungsstil, differenziert nach Gruppenzugehörigkeit der PB. Die Fragen lauten: «Wie würden Sie den Stil Ihrer Zusammenarbeit mit dem STES am ehesten beschreiben? Bitte ordnen Sie sich zwischen den beiden Extrempunkten ein.» (1=Druck, 5=Partnerschaftliche Zusammenarbeit); «Wie würden Sie Ihr Verhältnis zu den STES am ehesten beschreiben? Bitte ordnen Sie sich zwischen den beiden Extrempunkten ein.» (1=Formelle Distanz, 5=Persönlich geprägte Beziehung). Die Auswertung beruht auf Angaben von 96 PB der IG und 107 PB der KG (Befragung vor Projektstart); 82 PB der IG und 88 PB der KG (Befragung nach Schulung); 71 PB der IG und 70 PB der KG (Befragung nach 12 Monaten). *Quelle:* PB-Befragung, eigene Berechnungen.

Die IG-PB wurden zudem gefragt, ob sich gemäss ihrer Einschätzung ihre Beratungsqualität verbessert hatte. Wie aus Abbildung 12 hervorgeht, ergaben sich deutliche Unterschiede zwischen den Kantonen sowie auch innerhalb der Kantone. Am stärksten wurde von den IG-PB aus den Kantonen Thurgau und Genf eine Verbesserung festgestellt. Hingegen wurden in Freiburg und Basel-Stadt die Verbesserung der Beratungsqualität deutlich geringer eingeschätzt.

**Abbildung 12: Individuelle Beratungsqualität**



*Anmerkungen:* Die Abbildung zeigt die Verteilung der Mittelwerte der Antworten auf folgende Fragen, pro PB: «Die Kombination aus Training und Coaching war förderlich.», «Durch das Training hat sich meine Beratungsqualität deutlich erhöht.», «Durch das Coaching der externen Beratenden hat sich meine Beratungsqualität deutlich erhöht.», «Das Coaching meiner Führungskraft hat mich darin unterstützt, das Gelernte besser im Beratungsalltag umsetzen zu können.», «Das Coaching meiner Führungskraft hat mir dabei geholfen, das Gelernte nachhaltig im Beratungsalltag präsent zu halten.», «Meine Führungskraft ist im Coaching gut auf meine Anliegen eingegangen.» und «Durch das Coaching meiner Führungskraft hat sich meine Beratungsqualität deutlich erhöht.» Antwortskala jeweils 1 = trifft nicht zu bis 5 = trifft zu. Die Auswertung beruht auf Angaben von 96 PB der IG (entspricht Rücklauf von 50 bis 60% pro Kanton. *Quelle:* PB-Befragung, eigene Berechnungen.

### 4.3.3 Beratungsgespräche

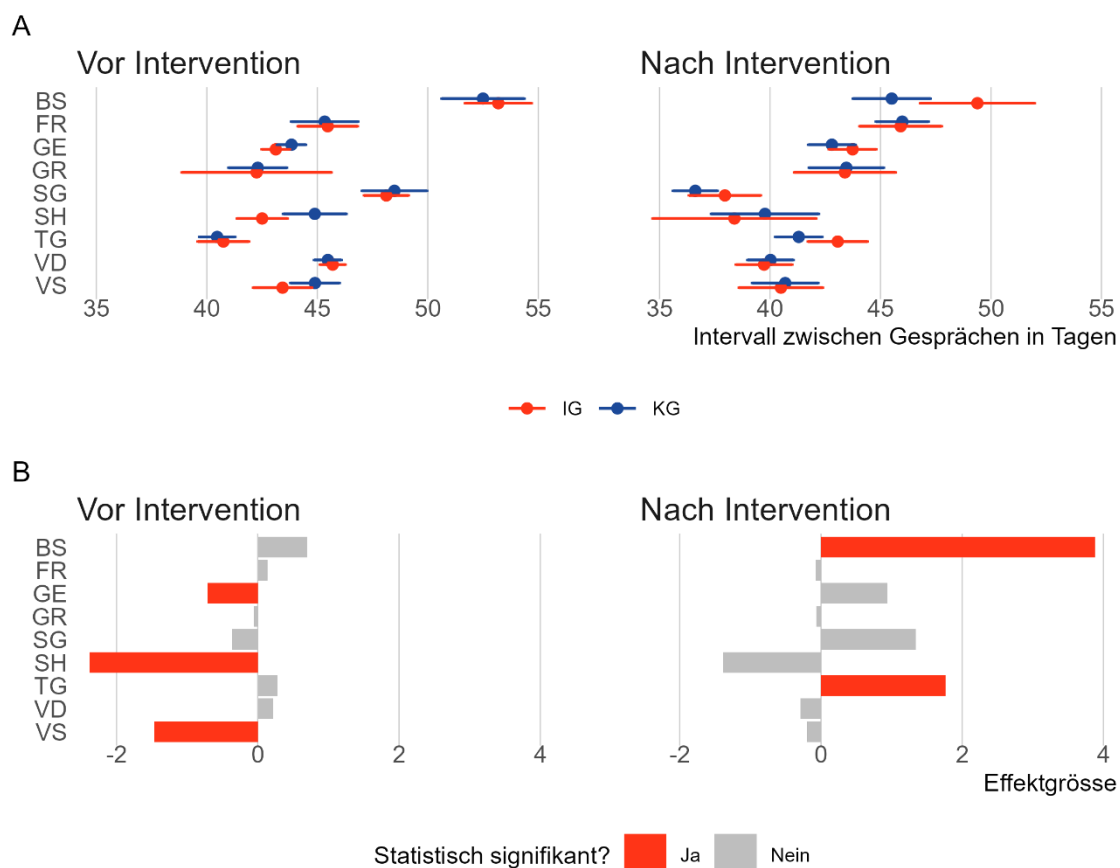
Das Ziel der Schulung bestand darin, dass sich die Beratung und damit das Beratungsgespräch verändert. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass die Schulung im Prinzip keinen Einfluss auf die Intensität oder Dauer der Gespräche haben sollte. Tatsächlich beobachteten wir trotzdem Veränderungen, die wir nachfolgend aufzeigen.

#### Intervalle zwischen Beratungsgesprächen

Für die Analyse der Intervalle zwischen 2 Gesprächen wurden alle Erstgespräche und Beratungsgespräche der IG-STES und der KG-STES identifiziert (alle weiteren Gesprächsformen wie bspw. Telefonate wurden ausgeschlossen). Danach erfolgt ein Abgleich der Anzahl Tage, welche zwischen 2 Beratungsgesprächen lagen. Erst- und Beratungsgespräche wurden damit implizit der gleichen Kategorie zugeteilt. Typischerweise bezog sich das erste Intervall auf die Dauer zwischen Erstgespräch und dem ersten Beratungsgespräch, das zweite Intervall auf die Dauer zwischen dem ersten (Folge-)Beratungsgespräch und dem zweiten Beratungsgespräch etc. Um in der Analyse Berücksichtigung zu finden, mussten entsprechend mindestens 2 Gespräche stattgefunden

haben. Wir differenzierten nach Kanton und Gruppe, um allfällige Unterschiede zwischen IG und KG sichtbar zu machen. Zusätzlich stellten wir die Ergebnisse für die Gesprächsintervalle *vor* und *nach* Beginn der Intervention separat dar.<sup>11</sup> Ein Vergleich dieser beiden Zeitpunkte ermöglichte es, Veränderungen in der Terminierung der Gespräche zu erkennen, die möglicherweise durch das Treatment hervorgerufen wurden. Das Ergebnis dieser Auswertung ist in Abbildung 13 dargestellt.

**Abbildung 13: Gesprächsintervalle nach Kanton und Gruppe vor und nach der Intervention**



*Anmerkungen:* Panel A zeigt die Dauer der Intervalle zwischen Gesprächen nach Kanton und Gruppe (Mittelwerte und 95%-Konfidenzintervalle) vor und nach der Intervention. Es fliessen nur Erst- und Beratungsgespräche in die Analyse ein. Panel B stellt die Effektgrösse auf die IG (in Tagen) dar und macht zudem deutlich, ob die Unterschiede zwischen den Gruppen statistisch signifikant auf dem 5%-Niveau sind. *Quelle:* SECO, eigene Berechnungen.

Mit Blick auf die rechte Seite von Panel A («Nach Intervention») kann festgehalten werden, dass in 2 Kantonen (Basel-Stadt und Thurgau) deutliche Unterschiede bei den durchschnittlichen Gesprächsintervallen zwischen IG und KG bestanden (siehe dazu Panel B). In diesen Kantonen wurden STES der IG signifikant weniger häufig beraten als STES der KG. Es fragt sich nun, ob diese Unterschiede ein Resultat der Schulungen waren, oder ob diese Unterschiede bereits vor dem Projekt bestanden hatten. Letzteres würde bedeuten, dass die Randomisierung doch nicht ganz

<sup>11</sup> Wir verfügen über Daten, die bis ins Jahr 2016 zurückreichen. Die Periode «vor Intervention» umfasst somit den Zeitraum 1. Januar 2016 bis 31. August 2021.

perfekt gelungen ist. Für diese Hypothese gibt es jedoch keine Anhaltspunkte: Die linke Seite von Panel A («Vor Intervention») zeigt – wiederum in Verbindung mit Panel B – dass Basel-Stadt und Thurgau vor der Intervention keine signifikanten Unterschiede in den Intervallen zwischen Gesprächen aufwiesen. Stattdessen zeigten sich in Genf, Schaffhausen und Wallis bereits vor Interventionsbeginn signifikante Unterschiede. In dieser Hinsicht bestanden demnach trotz Randomisierung in einigen Kantonen Unterschiede zwischen den PB-Gruppen.

Wie kann man das beobachtete Muster, dass die Gesprächsfrequenz bei STES der IG nach Interventionsbeginn in 2 Kantonen abnimmt, erklären? Eine offensichtliche, aber aus unserer Sicht nicht hinreichende, Erklärung ist die Tatsache, dass die Schulungen Zeit gekostet haben und die PB daher ihre Arbeitsbelastung etwas reduzieren mussten. Eine andere Erklärung wäre, dass die IG-STES seltener, dafür aber länger beraten wurden. Eine Tendenz in diese Richtung lässt sich jedoch nur für Basel-Stadt erkennen, wenn man die Dauern der Beratungsgespräche betrachtet (siehe Abbildung 15). In Thurgau bestätigt sich diese These hingegen nicht.

Wir haben diese Frage im Rahmen eines Workshops mit Kantonsvertreterinnen und Kantonsvertretern der teilnehmenden Kantone diskutiert. Vertreterinnen und Vertreter aus Basel-Stadt kamen zu folgendem Schluss: Die IG-PB seien intensiver auf STES eingegangen und daher wurde mehr Zeit in die Vor- und Nachbereitung des Beratungsgesprächs investiert. Deshalb wurden die Abstände zwischen den Gesprächen grösser. Zudem bestand bei den IG-PB durch das regelmässige Coaching mit den TL mehr Aufwand.

### **Konfidenzintervall**

Ein 95%-Konfidenzintervall kann wie folgt interpretiert werden: Würde man die Erhebung bei vielen verschiedenen Stichproben durchführen, läge der Anteil der so berechneten Konfidenzintervalle, die den wahren, aber unbekanntem Wert der Gesamtpopulation enthalten, bei 95%. Das Konfidenzintervall gibt an, in welcher Bandbreite sich der unbekanntem Wert (hier der Mittelwert in der Population) mit einer bestimmten Wahrscheinlichkeit bewegt.

Sofern sich die Konfidenzintervalle nicht überschneiden, kann man von einer auf dem 5%-Niveau signifikanten Differenz ausgehen. Eine Überschneidung bedeutet jedoch nicht automatisch, dass kein signifikanter Unterschied vorliegt. Zur Überprüfung sind dann weitere statistische Tests nötig.

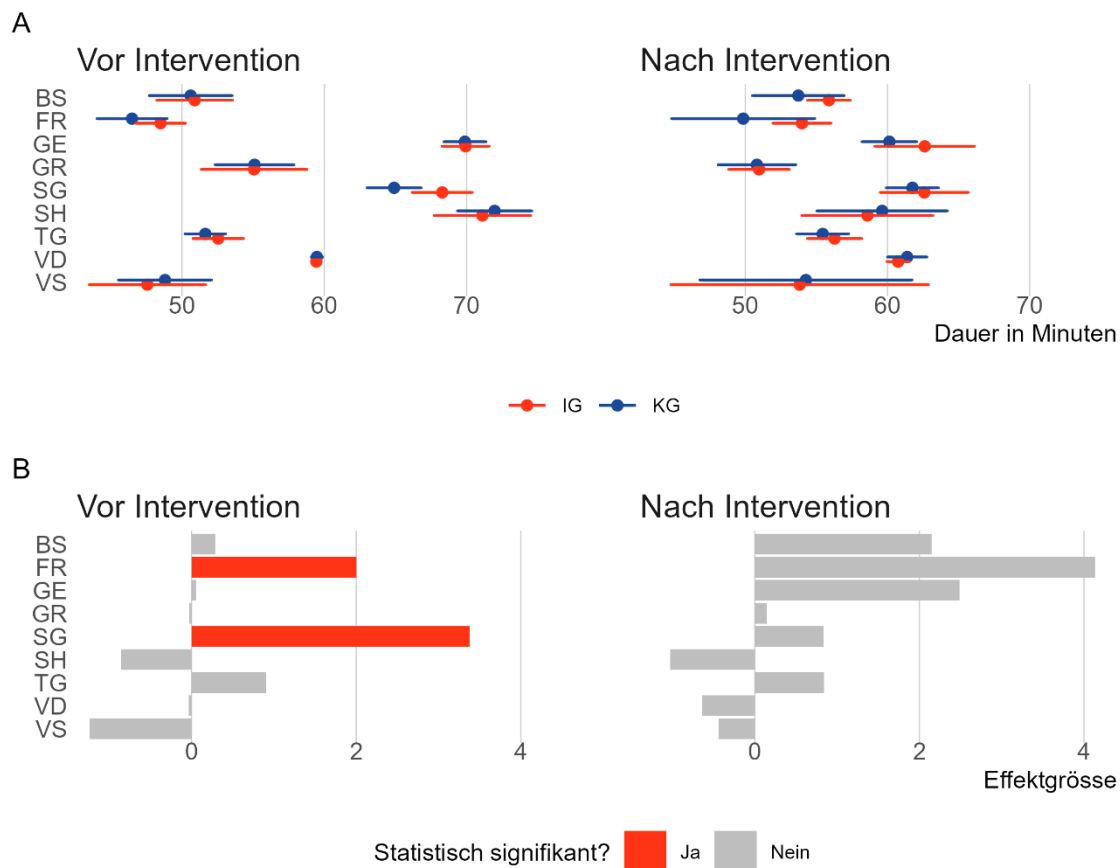
### **Dauer von Beratungsgesprächen**

Als weiterer Aspekt wurde die Dauer von Beratungsgesprächen (wiederum Erst- und Beratungsgespräche) zwischen der IG und der KG verglichen. Dafür betrachteten wir die mittleren Gesprächsdauern separat nach Gesprächskategorie (Erst- vs. Beratungsgespräch) sowie differenziert nach Kanton, aufgrund der kantonalen Eigenheiten.

Abbildung 14 und Abbildung 15 stellen die Resultate grafisch dar. Auch hier differenzierten wir zwischen der Periode vor der Intervention und der Periode danach. Erstgespräche dauerten rund 60 Minuten, (Folge-)Beratungsgespräche durchschnittlich etwa 30 Minuten. Sowohl bei den

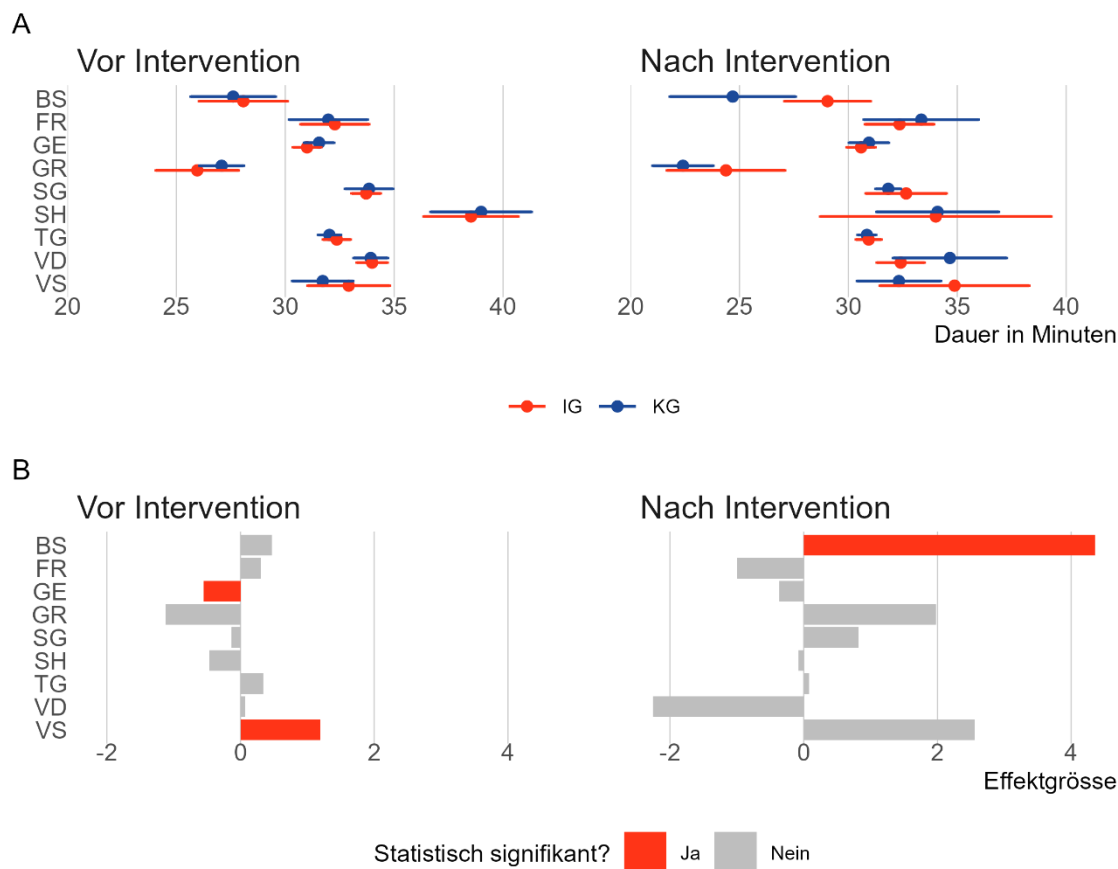
Erst- als auch bei den Beratungsgesprächen zeigte sich, dass die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen *vor* der Intervention relativ klein und in jeweils 7 von 9 Kantonen nicht statistisch signifikant waren. Auch *nach* der Intervention waren kaum statistisch signifikante Unterschiede zu verzeichnen. Die einzige Ausnahme bildet der Kanton Basel-Stadt, dort war die Gesprächsdauer in der IG bei Beratungsgesprächen nach der Intervention gut 4 Minuten länger als in der KG.

**Abbildung 14: Dauer der Erstgespräche nach Kanton und Gruppe**



*Anmerkungen:* Panel A zeigt die Dauer der Erstgespräche nach Kanton und Gruppe (Mittelwerte und 95%-Konfidenzintervalle) vor und nach der Intervention. Panel B stellt die Effektgrösse auf die IG (in Minuten) dar und macht zudem deutlich, ob die Unterschiede zwischen den Gruppen statistisch signifikant auf dem 5%-Niveau sind. *Quelle:* SECO, eigene Berechnung.

**Abbildung 15: Dauer der Beratungsgespräche nach Kanton und Gruppe**



*Anmerkungen:* Panel A zeigt die Dauer der Beratungsgespräche nach Kanton und Gruppe (Mittelwerte und 95%-Konfidenzintervalle) vor und nach der Intervention. Panel B stellt die Effektgrösse auf die IG (in Minuten) dar und macht zudem deutlich, ob die Unterschiede zwischen den Gruppen statistisch signifikant auf dem 5%-Niveau sind. *Quelle:* SECO, eigene Berechnung.

Die Resultate verdeutlichen, dass die Schulung in machen Kantonen auch die Beratungsfrequenz und -dauer beeinflusst hat. Anhand der Effektgrössen liessen sich die beiden Effekte Gesprächsintervalle und -dauern grob «verrechnen». IG-STES wurden in Basel-Stadt etwas weniger häufig beraten (im Schnitt sind die Intervalle knapp 4 Tage länger). Gleichzeitig waren die Gesprächsdauern länger. Die höhere Gesprächsdauer kompensierte den Effekt der geringeren Beratungsfrequenz aber vermutlich nicht vollumfänglich, sodass IG-STES im Ergebnis etwas weniger «Beratungsminuten» erhielten. In Thurgau ging der Gesamteffekt in die gleiche Richtung: IG-STES wurden seltener beraten, aber nicht länger – netto resultierte also eine geringere Beratungsleistung als bei den KG-STES. In allen anderen Kantonen sind die Veränderungen nicht vorhanden bis sehr gering.

#### 4.3.4 Einsatz von AMM

Unterschiede in der Beratungsstrategie in Bezug auf den Einsatz von AMM liessen sich auch in den AVAM-Daten auf Ebene der STES identifizieren. Die nachfolgenden Auswertungen sind konditional darauf, dass ein STES mindestens eine AMM besucht hat. Wir prüften, ob sich die beiden Gruppen hinsichtlich der Anzahl besuchter AMM, der Anzahl abgebrochener AMM und der Dauer

der besuchten AMM unterschieden. Dabei verwendeten wir stets mit der Anmeldedauer normierte Werte, um potenzielle verzerrende Effekte – aufgrund einer interventionsbedingten kürzeren oder längeren Anmeldedauer am RAV – auszuschliessen. Die dargestellten Werte beziehen sich daher jeweils auf 100 Anmeldetage. Zudem differenzierten wir nach Art der AMM (Bildungsmassnahme, Beschäftigungsmassnahme und Spezielle Massnahme), um mögliche heterogene Effekte in der Art der veranlassten AMM erkennen zu können.

Tabelle 10 zeigt, dass die IG-STES nicht signifikant mehr oder weniger AMM pro 100 Tage Anmeldedauer besuchten. Auch die normierte Anzahl abgebrochener AMM (vgl. Tabelle 11) unterschied sich nicht zwischen den Gruppen – mit Ausnahme der Speziellen AMM: hier zeigte sich ein kleiner Effekt, der aber ökonomisch nicht relevant erscheint. Auch in Bezug auf die Dauer der besuchten AMM je 100 Anmeldetage waren keine Unterschiede zu verzeichnen (vgl. Tabelle 12).

**Tabelle 10: Anzahl besuchter AMM**

	<b>Bildungsmassnahme</b>	<b>Beschäftigungsmassnahme</b>	<b>Spezielle Massnahme</b>
Mittelwert in KG	0.73*** [0.70, 0.77]	0.60*** [0.54, 0.66]	0.45*** [0.40, 0.49]
Effekt auf IG	0.01 [-0.04, 0.06]	-0.02 [-0.10, 0.05]	0.06 [-0.01, 0.12]
Anzahl Beobachtungen	14907	4961	407

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$ . Standardfehler sind auf Ebene PB geclustered. Eckige Klammern beinhalten das 95%-Konfidenzintervall.

*Anmerkungen:* Die dargestellten Werte sind mit der Anmeldedauer am RAV normiert, es handelt sich um die Anzahl besuchter AMM je 100 Anmeldetage. Alle Auswertungen sind konditional darauf, dass ein STES an einer AMM teilgenommen hat. *Quelle:* SECO, eigene Berechnung.

**Tabelle 11: Anzahl abgebrochener AMM**

	<b>Bildungsmassnahme</b>	<b>Beschäftigungsmassnahme</b>	<b>Spezielle Massnahme</b>
Mittelwert in KG	0.09*** [0.08, 0.10]	0.13*** [0.09, 0.16]	0.01 [0.00, 0.01]
Effekt auf IG	0.01 [-0.01, 0.03]	0.03 [-0.03, 0.09]	0.02** [0.01, 0.04]
Anzahl Beobachtungen	14907	4961	407

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$ . Standardfehler sind auf Ebene PB geclustered. Eckige Klammern beinhalten das 95%-Konfidenzintervall.

*Anmerkungen:* Die dargestellten Werte sind mit der Anmeldedauer am RAV normiert, es handelt sich um die Anzahl abgebrochener AMM je 100 Anmeldetage. Alle Auswertungen sind konditional darauf, dass ein STES an einer AMM teilgenommen hat. *Quelle:* SECO, eigene Berechnung.

**Tabelle 12: Dauer besuchter AMM**

	Bildungsmassnahme	Beschäftigungsmassnahme	Spezielle Massnahme
Mittelwert in KG	19.24*** [18.13, 20.34]	26.45*** [21.96, 30.95]	8.80*** [7.18, 10.41]
Effekt auf IG	0.56 [-0.97, 2.08]	3.61 [-3.98, 11.20]	1.64 [-1.25, 4.54]
Anzahl Beobachtungen	14907	4961	407

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$ . Standardfehler sind auf Ebene PB geclustert. Eckige Klammern beinhalten das 95%-Konfidenzintervall.

*Anmerkungen:* Die dargestellten Werte sind mit der Anmeldedauer am RAV normiert, es handelt sich um die Dauer besuchter AMM je 100 Anmelde tage. Alle Auswertungen sind konditional darauf, dass ein STES an einer AMM teilgenommen hat. *Quelle:* SECO, eigene Berechnung.

## 4.4 Resultate aus den Videoanalysen

Die Videos, welche von den PB aufgenommen wurden, wurden nicht nur für die Coachings der PB durch ihre TL genutzt, sondern stellten per se eine interessante Informationsquelle für die Ermittlung von Wirkungskanälen dar. Die Videos wurden vom FI ausgewertet und codiert, sodass die Korrelationen von Wechselwirkungen zwischen PB und STES ermittelt werden konnten. Konkret wurden 3 formativ explorative Fragestellungen untersucht (siehe auch Abschnitt 1.2)

1. Welche PB-Verhaltensweisen korrelieren mit welcher Bewertung der Beratung (Befragungsdaten)?
2. Welche PB-Verhaltensweisen korrelieren mit welchen STES-Reaktionen in den Videoaufzeichnungen?
3. Welche STES-Reaktionen in den Videoaufzeichnungen korrelieren mit welchen STES-Bewertungen (Befragungsdaten)?

Die 3 Fragestellungen wurden mittels Korrelationsanalyse untersucht, um erste Einblicke in die Blackbox der Beratung zu generieren. Wichtig ist, dass Korrelationen nur ausdrücken, welche Verhaltensweisen zusammen auftraten oder welche Verhaltensweisen zusammen mit nachfolgenden Bewertungen auftraten. Es sind keine kausalen Interpretationen zulässig.

### 4.4.1 Daten und Methoden

Als Quellen wurden die Videoanalysen (siehe Anhang C.3.4), Befragungsdaten sowie AVAM-Daten (als Kontrollvariablen) genutzt.

Die *Befragungsdaten* beziehen sich auf die STES-Befragungen zum Zeitpunkt nach der Videoaufzeichnung. Die Rücklaufquote lag bei den STES mit 108 von 271 bewerteten Beratungsgesprächen bei 39.9%. Der Anteil vollständig beantworteter Befragungen lag über alle Messzeitpunkte bei 89.1%.

In den für diese Studie entwickelten Video-Ratingmanualen und Fragebögen waren die Verhaltensweisen mittels theoretischer Überlegung bereits zu Skalen zusammengefasst (siehe auch Behrendt & Beneke, 2021; Beneke & Behrendt, 2021; Beneke, 2021). Eine komplette Übersicht über alle untersuchten Verhaltenskategorien, dazugehörige konkrete Verhaltensweisen und deren Beschreibung befinden sich im Anhang C.3.4. Grundsätzlich wurden in den Verhaltensanalysen verbales und nonverbales Verhalten ausgewertet. Beispielsweise konnte sich ein lösungsorientierter Ansporn des STES somit zeigen in lösungsorientierten Ideen, dem Notieren von Vorhaben für die Umsetzung bzw. einer aufrechten, aktiven, handlungsorientierten oder sogar zupackenden Körperhaltung.

In den PB-Schulungen waren die 3 Faktoren Prozessführung geben, kooperativ begleiten und Ressourcen aktivieren inhaltlicher Schwerpunkt. Dabei wurden unterschiedliche Verhaltensweisen trainiert, die ebendiese 3 Faktoren begünstigen. Von den Skalen der Video-Auswertung lassen sich 3 Skalen mit 6 *Einzelitems* diesen geschulten Verhaltensweisen zuordnen:

- Prozessführung geben: *Prozessführung geben*
- Kooperativ begleiten: *kooperativ begleiten, keine Kontrollfunktion*
- Ressourcen aktivieren: *Ressourcen aktivieren, lösungsorientiert unterstützen, Ressourcen erarbeiten*

Neben den trainierten Verhaltensweisen wurden in den Video-Analysen noch weitere Verhaltensweisen ausgewertet, die nicht expliziter Teil der PB-Schulungen waren, z.B. *Motivation stärken* oder *Verständnis vertiefen*. Dadurch wurde geprüft, ob Verhaltensänderungen in anderen, nicht-intendierten Bereichen stattgefunden haben, die ggf. Einfluss auf die Wirkung der Trainings nehmen könnten.

#### 4.4.2 Ergebnisse der Analysen

Nachfolgend diskutieren wir die Zusammenhänge der 3 Fragestellungen. Die ausführlichen Ergebnisse (inkl. Grösse der Korrelation) befinden sich in Anhang A.2.

##### **Korrelationen zwischen dem PB-Verhalten und STES-Bewertungen (Fragestellung 1)**

Als erstes widmen wir uns der Frage, welche PB-Verhaltensweisen mit welchen Bewertungen der STES in den nachfolgenden Befragungen zusammenhängen (siehe Tabelle 13).

STES bewerteten Beratungsgespräche besser, wenn PB in den Gesprächen die Freiburger Erfolgsfaktoren (geschulte Verhaltensweisen) vermehrt einsetzten. Die STES bewerteten die Beratungsbeziehung dann insgesamt besser, kooperativer, klarer und stärkender und gaben zudem an, dass die Beratung ihnen geholfen hatte, ihre Möglichkeiten in der Jobsuche und die angestrebten Ziele besser zu klären. Diese Ergebnisse sind ein Hinweis darauf, dass sich die Beratungsbeziehung verbessert, wenn PB die Freiburger Erfolgsfaktoren einsetzen. Eine gute Beratungsbeziehung hat sich als wesentlicher Faktor für eine erfolgreiche Karriereberatung herausgestellt (Whiston, Rossier, & Baron, 2016). Die Auswertungen zeigten zudem, dass die Verhaltensweisen der beiden Erfolgsfaktoren «kooperativ begleiten» und «Ressourcen aktivieren» für eine gute STES-Bewertung bedeutsamer waren als die Prozessführung, siehe hierzu Tabelle 13 (detaillierte Ergebnisse finden sich in Anhang A.2).

Tabelle 13: Zusammenhänge PB-Verhalten und STES-Bewertung

PB Verhaltensweisen		STES-Bewertung							
		Ideen einbringen	Kooperative Prozessführung	Ressourcenaktivierung	Working Alliance	Klares Verständnis und Ziele	Handlungsorientierung	Selbstwirksamkeit	Negativität
Geschulte Verhaltensweisen PB	Prozessführung geben								
	Kooperativ begleiten								
	Keine Kontrollfunktion		+	+	+				
	Ressourcen aktivieren								
	Lösungsorientiert unterstützen			+		+			
	Ressourcen erarbeiten		+	+					+
Weitere Verhaltensweisen	Jobsuchekompetenz								+
	Ziele klären								
	Motivation stärken								+
	Verständnis vertiefen								+
	Körperliche Erfahrung								
	Neue Erfahrungen ermöglichen								
	Konfrontierend unterstützend	-		-	-	-	- -		

Anmerkung. + und - repräsentieren positive/negative signifikante ( $p < 0.05$ ) Korrelationen von min.  $r = +/- 0.20$ . Das doppelte Minus - - markiert hohe Korrelationen von  $r > 0.40$ . Quelle: Videoanalysen Freiburg Institut, eigene Berechnungen.

Darüber hinaus zeigten die Analysen, dass eine stärkere Fokussierung der PB auf direkte Interventionen zur Verbesserung der Jobsuche mit negativen Bewertungen bei den STES zusammenhängen: Wenn PB besonders intensiv versuchten, die Motivation der STES zu stärken, ihre Jobsuchekompetenz oder ihr Verständnis für die Jobsuche zu verbessern, verstärkten sich negative Gefühle bei den STES. In diesen Beratungsgesprächen war die Ängstlichkeit und Gehemmtheit der STES ausgeprägter als in Beratungsgesprächen, in denen PB diese Strategien weniger anwendeten.

Besonders deutlich waren die negativen STES-Bewertungen nach Beratungen, in denen die PB vermehrt konfrontierend unterstützten, indem sie z.B. die Problemauseinandersetzung oder negative Gefühle der STES verstärkten oder Ratschläge gaben. Die STES bewerteten dann nicht nur die Beratungsbeziehung negativer und weniger kooperativ oder bestärkend, sie berichteten zudem von weniger Klarheit für ihre Jobsuche und einem geringeren Handlungsfokus.

Vor dem Hintergrund, dass die IG-STES und KG-STES die RAV-Beratungsgespräche generell als ähnlich gut bewerteten (siehe Abbildung 25 unten), kann davon ausgegangen werden, dass ähnliche Reaktionen jeweils auch in den Beratungsgesprächen der KG-PB hervorgerufen wurden. Dies galt sowohl für die positiven wie auch für die negativen Reaktionen.

### **Zusammenhänge zwischen dem PB-Verhalten und STES-Reaktionen (Fragestellung 2)**

Nun gehen wir der Frage nach, welche Verhaltensweisen der PB mit welchen unmittelbaren Reaktionen der STES in den Videoaufzeichnungen zusammenhingen. In den Videoauswertungen zeigte sich, dass sich STES vertrauensvoller auf die Beratung einlassen konnten, mehr ihre eigenen Ziele klärten und mehr positive Aktivierung zeigten, wenn PB vermehrt die Freiburger Erfolgsfaktoren einsetzten, siehe hierzu Tabelle 14.

Die trainierten PB-Verhaltensweisen hatten einige signifikant *positive Zusammenhänge* mit STES-Reaktionen:

- In Beratungsgesprächen, in denen PB mehr Ressourcen aktivierten und weniger Kontrollfunktion ausübten, zeigten STES deutlich mehr positive Aktivierung im Sinne eines positiv-lösungsorientierten Ansporns.
- Ausserdem hing die Erarbeitung von Ressourcen damit zusammen, dass weniger negative Gefühle von den STES gezeigt wurden.
- In Beratungsgesprächen, in denen die PB kooperativer begleiteten, zeigten die STES mehr emotionale Erlebnisse.
- Wenn die PB lösungsorientierter unterstützten, kooperativer begleiteten und weniger ihre Kontrollfunktion ausübten, lieferten die STES deutlich mehr Beiträge zur eigenen Zielklärung.
- Ausserdem brachten STES mehr Beiträge zur vertieften Klärung, wenn PB weniger ihre Kontrollfunktion ausübten.

Demgegenüber stehen 2 signifikant *negative Zusammenhänge* von trainierten PB-Verhaltensweisen zu STES-Reaktionen:

- Wenn die PB mehr Ressourcen erarbeiteten, zeigten STES weniger emotionale Erlebnisse (dafür auch weniger negative Gefühle).
- Ausserdem denken STES weniger proaktiv in Sitzungen mit, in denen PB weniger die Kontrollfunktion ausübten.

Die nicht-trainierten Verhaltensweisen wiesen ebenso *positive Zusammenhänge* mit STES-Reaktionen auf:

- STES klärten deutlich eigenständiger ihre Ziele in Beratungsgesprächen, in denen PB ebenfalls mehr Ziele klärten, Motivation stärkten, den STES neue Erfahrungen ermöglichten und diese konfrontierend unterstützten.
- Zudem zeigten STES mehr emotionale Erlebnisse in Sitzungen, in denen PB körperliche Erfahrungen aktivierten (z.B. durch Rollenspiele, Introspektionen oder andere Körperübungen) oder die Motivation der Stes stärkten.
- Wenn PB mehr körperliche Erfahrungen ermöglichten, stieg zudem die positive Aktivierung der STES.
- STES leisteten deutlich mehr Beiträge zur vertieften Klärung während des Beratungsgesprächs, wenn PB ihnen neue Erfahrungen ermöglichten.

- STES liessen sich darüber hinaus auch vertrauensvoller auf die Beratung ein, wenn PB ihre Motivation stärkten oder ihnen neue Erfahrungen ermöglichten.

Neben den positiven Zusammenhängen von Erfahrungs-orientierten und Motivation-stärkenden Verhaltensweisen der PB, wiesen verschiedene nicht trainierte Verhaltensweisen auch *negative Zusammenhänge* auf:

- Wenn PB in den Sitzungen verstärkt an einem vertieften Verständnis arbeiteten, die Motivation stärken wollten oder konfrontierend unterstützten, zeigten STES mehr negative Gefühle.
- Trotz einiger anderer positiver Zusammenhänge sanken die Beiträge der STES zur vertieften Klärung etwas, wenn PB körperliche Erfahrungen aktivierten.
- Und wenn PB vermehrt an der Jobsuchkompetenz der STES arbeiteten, zeigten die STES signifikant weniger emotionale Erlebnisse.

**Tabelle 14: Zusammenhänge PB-Verhalten und STES-Reaktionen**

PB Verhaltensweisen		STES-Reaktion								
		Positive Aktivierung	Proaktives Mitdenken	Vertrauensvolles Einlassen	Geklärte Ziele	Vertiefte Klärung	Einschätzungen anpassen	Emotionale Erlebnisse	Skepsis	Negative Gefühle
Geschulte Verhaltensweisen PB	Prozessführung geben			+						
	Kooperativ begleiten			+	+			+		
	Keine Kontrollfunktion	+	-	+	+	+				
	Ressourcen aktivieren	++		+						
	Lösungsorientiert unterstützen			+	+		+			
	Ressourcen erarbeiten							-		-
Weitere Verhaltensweisen	Jobsuchekompetenz							-		
	Ziele klären				++					
	Motivation stärken			+	+			+		+
	Verständnis vertiefen									+
	Körperliche Erfahrung	+						+		
	Neue Erfahrungen ermöglichen			+	+	+				
	Konfrontierend unterstützend				+					+

Anmerkung. + und - repräsentieren positive/negative signifikante ( $p < 0.05$ ) Korrelationen von min.  $r = +/- 0.20$ . Das doppelte Plus ++ markiert hohe Korrelationen von  $r > 0.40$ . Quelle: Videoanalysen Freiburg Institut, eigene Berechnungen.

### Zusammenhänge zwischen STES-Reaktion und STES-Bewertung der Beratung in der Befragung (Fragestellung 3)

Abschliessend fragt sich nun, wie die STES-Reaktionen in den Beratungsgesprächen mit der anschliessenden Bewertung der Beratung in den Befragungen korreliert waren. Die Ergebnisse sind in Tabelle 15 dargestellt.

**Tabelle 15: Zusammenhänge STES-Reaktionen und STES-Bewertungen**

STES-Reaktion	STES-Bewertung							
	Ideen einbringen	Kooperative Prozessführung	Ressourcenaktivierung	Working Alliance	Klares Verständnis und Ziele	Handlungsorientierung	Selbstwirksamkeit	Negativität
Positive Aktivierung	+					+		
Proaktives Mitdenken								
Vertrauensvolles Einlassen	+	+	+	+				-
Geklärte Ziele								
Vertiefte Klärung								
Einschätzungen anpassen								+
Emotionale Erlebnisse								
Skepsis								
Negative Gefühle								

Anmerkung. + und - repräsentieren positive/negative signifikante ( $p < 0.05$ ) Korrelationen von min.  $r = +/- 0.20$ . Quelle: Videoanalysen Freiburg Institut, eigene Berechnungen.

Insgesamt zeigten sich einige *positive Zusammenhänge* zwischen beobachtbaren STES-Reaktionen im Beratungsgespräch mit ihren darauffolgenden Bewertungen des Gesprächs:

- Wenn sich STES vertrauensvoller auf die Beratung eingelassen hatten, dann bewerteten sie die Beratung hinterher positiver – in dem Sinne, dass sie mehr Ideen einbringen konnten, die Prozessführung kooperativer beurteilten, mehr Ressourcenaktivierung bei sich berichteten, die Working Alliance besser bewerteten und selbst weniger Negativität empfanden.
- Wenn die STES im Beratungsgespräch mehr positive Aktivierung zeigten, dann gaben sie hinterher in der Beratungsbewertung an, dass sie mehr Ideen einbringen konnten und selbst bei der Jobsuche handlungsorientierter waren.

Signifikant *negative Zusammenhänge* von STES-Reaktionen zeigten sich nur in einem Fall: Wenn STES in der Beratung ihre Einschätzungen (z.B. zu ihren Jobchancen, Suchkanälen o.ä.) vermehrt anpassten, dann berichteten sie hinterher im Fragebogen mehr negative Emotionen.

## 4.5 Outcomes STES

### 4.5.1 Suchverhalten

Die Analyse des Suchverhaltens gibt Hinweise darauf, welche Verhaltensänderungen die Intervention bei den STES hervorrief. Die Ergebnisse basieren auf 2 Datenquellen: Zum einen werteten wir spezifische Fragen zum Suchverhalten aus den STES-Befragungen aus. Zum anderen analysierten wir Daten zu Klicks der STES auf der offiziellen Stellenplattform der öffentlichen Arbeitsvermittlung, job-room.ch.

Es bestanden keine Erwartungen, in welche Richtung sich das Suchverhalten durch die Schulung verändern sollte. Für die Evaluation ist vor allem interessant zu erkennen, ob die Veränderungen bei den IG-STES im Vergleich zu den KG-STES gleich oder unterschiedlich ausfiel.

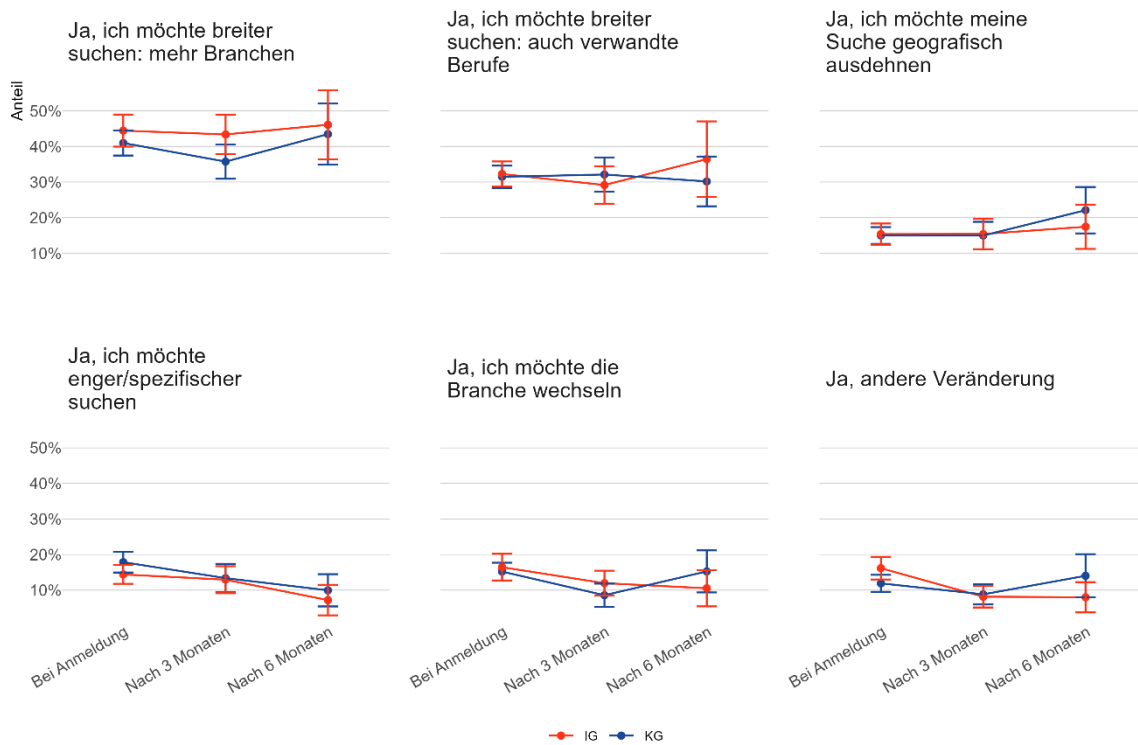
#### Suchverhalten generell

Auf Basis der STES-Befragungsdaten untersuchten wir, ob sich gewisse Aspekte der Stellensuche in den ersten Monaten nach Anmeldung beim RAV veränderten. Dabei gilt zu berücksichtigen, dass nicht alle STES die Befragung zum gleichen Zeitpunkt rund um das Erstgespräch ausgefüllt haben. Ein Teil der STES hat die Befragung vor dem Erstgespräch ausgefüllt (was einem reinen, unbeeinflussten Zustand entsprechen würde), andere STES haben die Befragung direkt im Erstgespräch und wiederum andere nach Beendigung des Erstgesprächs, möglicherweise auch erst Tage später, ausgefüllt.

Wir berücksichtigten nur solche Fragebögen, welche zu mindestens 70% ausgefüllt wurden. Um Verzerrungen durch Selektionseffekte (STES, welche die Befragung ausgefüllt haben und STES, welche durch Stellenantritt aus dem Sample austreten) vorzubeugen, gewichteten wir die Ergebnisse aller Befragungen so, dass die Eigenschaften der STES, welche auf diese Befragungen antworteten, im Mittel den Eigenschaften der STES entsprechen, welche die Einladung zur Anmeldebefragung erhalten haben (siehe Anhang C.4 für eine ausführliche Beschreibung). Bei den Befragungen nach Abmeldung und nach rascher Abmeldung erfolgte keine Gewichtung, weil keine Vergleiche einer bestimmten Gruppe über die Zeit angestellt wurden.

In Abbildung 16 stellen wir die Mittelwerte und Konfidenzintervalle der Antworten auf die Fragen zum Suchverhalten bzw. zur Absicht, das Verhalten anzupassen, zu 3 Zeitpunkten dar: Zu Beginn der Stellensuchepisode, nach 3 Monaten und nach 6 Monaten. Der Anteil, der eine «andere Veränderung» bei der Stellensuche vornehmen wollte, war bei der IG zum Zeitpunkt der Anmeldebefragung grösser (statistisch signifikant auf dem 5%-Niveau). Nach 3 Monaten gab ein höherer Anteil der IG-STES an, die Suche auf weitere Branchen ausdehnen zu wollen (statistisch signifikant auf dem 5%-Niveau). Darüber hinaus sind keine statistisch signifikanten Effekte zu verzeichnen.

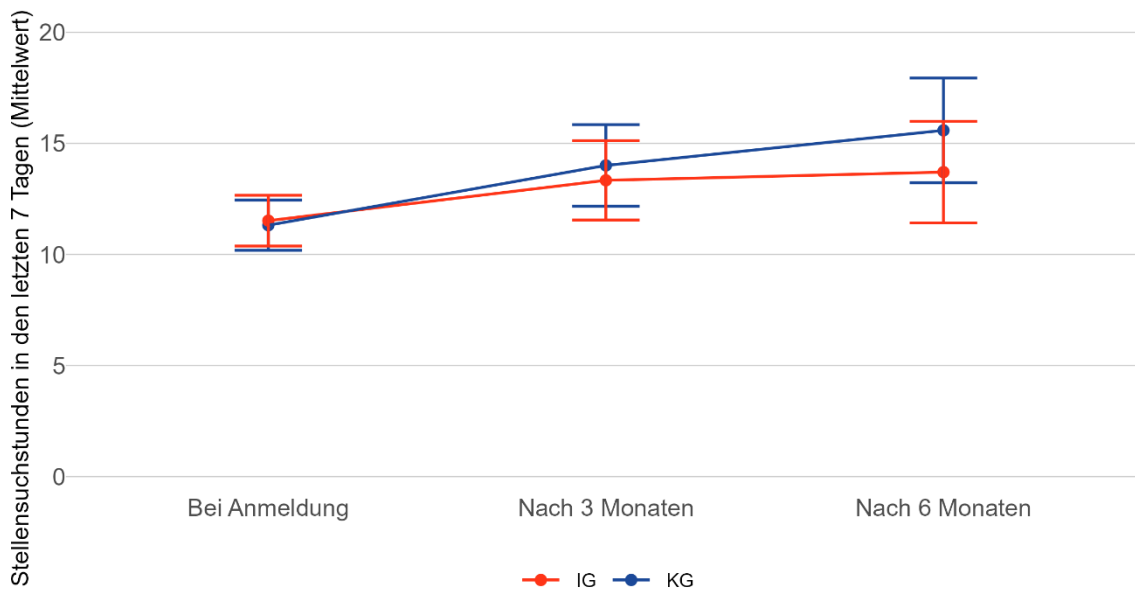
**Abbildung 16: Auswirkungen auf Stellensuchverhalten**



*Anmerkungen:* Die Abbildung zeigt Mittelwerte und 95%-Konfidenzintervalle der Antworten auf die 6 Fragen zur Messung des Suchverhaltens, differenziert nach Gruppenzugehörigkeit der STES. Standardfehler sind auf Ebene PB geclustert. Die Auswertung beruht auf Angaben von 2'087 STES (Befragung bei Anmeldung), 754 STES (Befragung nach 3 Monaten), 366 STES (Befragung nach 6 Monaten). Die Ergebnisse der Befragungen wurden gewichtet, um für die Selektion der STES bezüglich Rücklauf und Verbleib in der Arbeitslosigkeit zu korrigieren. *Quelle:* STES Befragung, eigene Berechnung.

Die zeitliche Entwicklung der Stellensuchintensität geht aus Abbildung 17 hervor. Ausgehend von rund 12 Wochenstunden, die STES der IG und KG bei Anmeldung mit der Stellensuche verbrachten, war eine Zunahme auf ca. 14 (IG) resp. ca. 16 (KG) Stunden bei der Befragung nach 6 Monaten zu verzeichnen. Die Zunahme war bei der IG also etwas geringer als bei der KG, der Unterschied ist jedoch nicht statistisch signifikant. Hier ist zu beachten, dass die Teilnahmebereitschaft deutlich nachlässt, je öfter die STES bereits befragt worden sind.

**Abbildung 17: Effort bei der Stellensuche**



*Anmerkungen:* Die Abbildung zeigt Mittelwerte und 95%-Konfidenzintervalle der Antworten auf die Frage «Wie viel Stunden verbrachten Sie in den letzten 7 Tagen für die Stellensuche insgesamt?», differenziert nach Gruppenzugehörigkeit der STES. Standardfehler sind auf Ebene PB geclustert. Die Auswertung beruht auf Angaben von 1'975 STES (Befragung bei Anmeldung); 744 STES (Befragung nach 3 Monaten); 363 STES (Befragung nach 6 Monaten). Die Ergebnisse der Befragungen wurden gewichtet, um für die Selektion der STES bezüglich Rücklauf und Verbleib in der Arbeitslosigkeit zu korrigieren. *Quelle:* STES Befragung, eigene Berechnung.

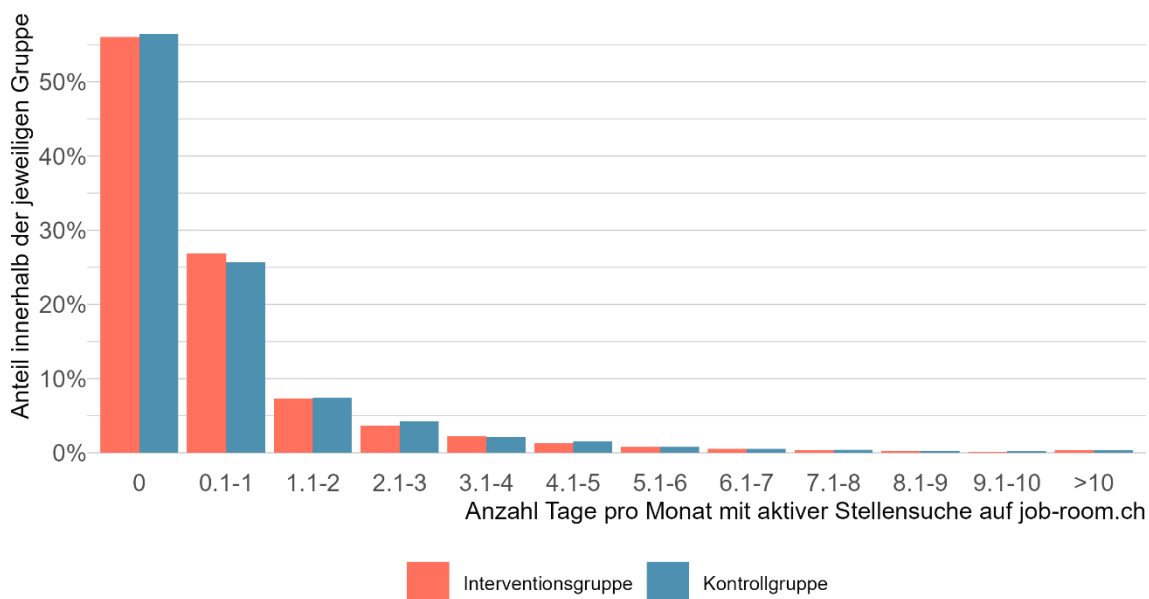
### Suchvolumen auf job-room.ch

In einem zweiten Schritt haben wir die Daten aus job-room.ch ausgewertet. Dabei stellt sich die Frage, wie häufig STES nach Stellen auf job-room.ch suchten – gemessen in Tagen pro Monat mit mindestens einem Klick auf ein Inserat und der Anzahl Inserate, die angeklickt wurden.<sup>12</sup> Ein Klick bedeutet, dass ein Stelleninserat geöffnet wurde und die STES den vollen Inhalt des Inserats sehen. Ein Klick ist somit ein Signal für ein erhöhtes Interesse an der Stelle. Im Normalfall wird ein Stelleninserat aufgerufen, indem in der Suchmaske auf der Plattform ein Beruf oder ein Ort eingegeben wird. Ein Klick ist daher zudem ein Signal für ein erhöhtes Interesse an einem bestimmten Beruf oder einem bestimmten Arbeitsort. job-room.ch ist nur einer von vielen möglichen Suchkanälen, daher ist die Analyse als ergänzende Betrachtungsweise zu verstehen.

In Abbildung 18 zeigen wir die durchschnittliche Anzahl Tage pro Monat, an denen ein STES aktiv auf job-room.ch nach Stellen gesucht hat. Aktivität bedeutet, dass mindestens ein Klick auf ein Stelleninserat an einem Tag erfolgt ist. Der Median der Anzahl aktiver Suchtage liegt bei beiden Gruppen bei 0. Die durchschnittliche Anzahl aktiver Suchtage bei der IG beträgt 4.62 Tage, bei der KG 4.72 Tage. Die Differenz von 0.1 Tagen ist statistisch nicht signifikant.

<sup>12</sup> Für Erläuterungen zu den Daten von job-room.ch siehe Anhang C.3.3.

**Abbildung 18: Anzahl Tage mit Suchaktivität pro Monat**

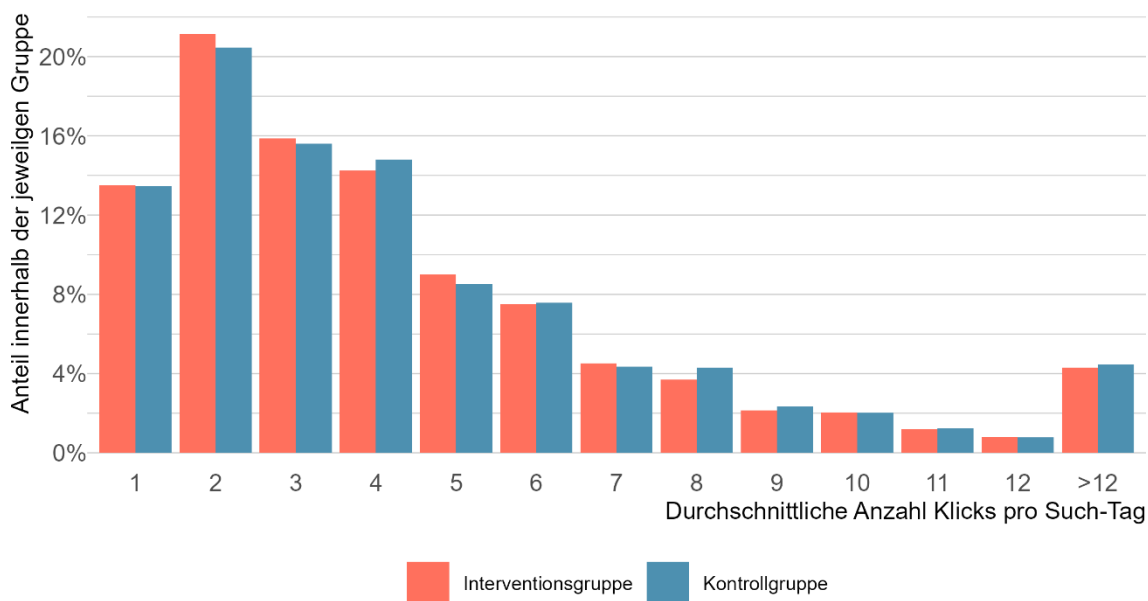


*Anmerkungen:* Histogramm der durchschnittlichen Anzahl Tage pro Monat, an denen eine STES aktiv auf job-room.ch gesucht hat, definiert als mindestens ein Klick auf ein Stelleninserat. Die KG (blau) und die IG (rot) sind getrennt dargestellt. Der Anteil Klicks bezieht sich auf die Gesamtzahl der Klicks innerhalb der Gruppe. Die Auswertung basiert auf 48'901 Stellensuchepisoden. *Quelle:* SECO, eigene Berechnungen.

In Abbildung 19 zeigen wir die durchschnittliche Anzahl Klicks (also die Anzahl betrachteter Inserate) pro Tag, an dem ein STES aktiv nach Stellen sucht. Die durchschnittliche Anzahl Klicks betrug bei der IG und auch bei der KG 4.59 Klicks pro Tag. Die Differenz von 0.006 Klicks ist nicht statistisch signifikant. Durch die Intervention zeigte sich demnach keine Veränderung der Suchintensität, gemessen an den betrachteten Stelleninseraten pro Suchtag.

Weil die Stellensuche je nach Zeitpunkt in der Arbeitslosigkeit anders ausfallen und die Stellensuchdauer durch die Schulung beeinflusst sein kann, wurde eine ökonometrische Schätzung (Poisson-Regression) durchgeführt, mit welcher eine Analyse auf Personen-Monats-Ebene ermöglicht wird. Darüber hinaus wird die generelle Verteilung der Nutzung von job-room.ch besser berücksichtigt. Die Ergebnisse der Schätzung zeigen keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen den IG-STES und den KG-STES. Die Ergebnisse der Schätzung und weitere Erläuterungen finden sich in Anhang E.2.

**Abbildung 19: Anzahl angeklickte Stelleninserate pro Tag mit Suchaktivität**



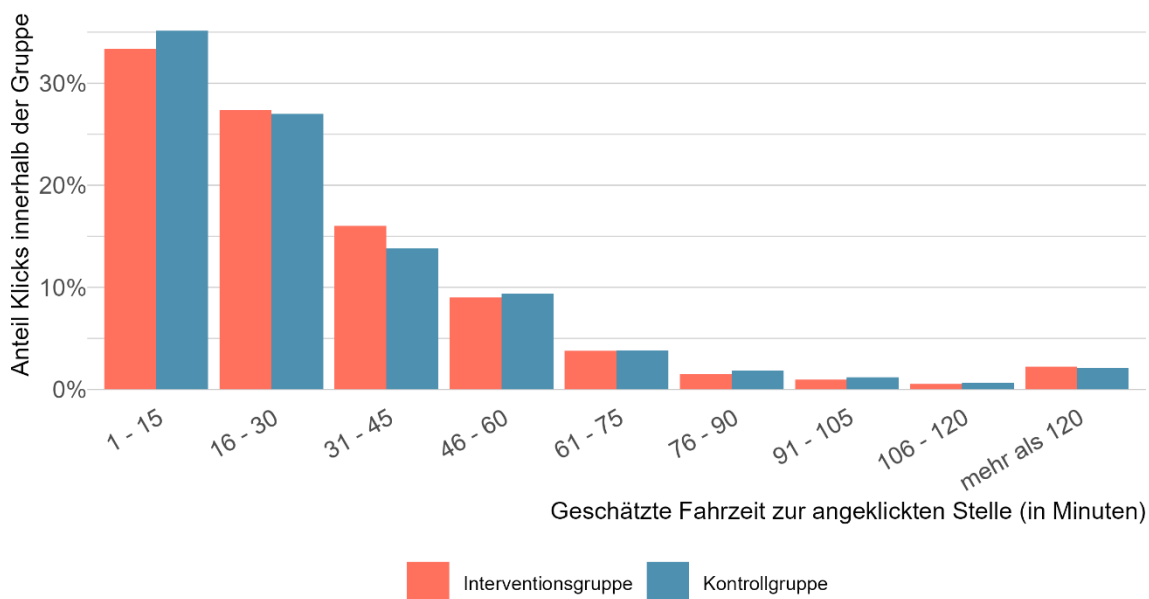
*Anmerkungen:* Histogramm der durchschnittlichen Anzahl Klicks pro Tag, an denen eine STES aktiv auf job-room.ch gesucht hat (definiert als mindestens ein Klick auf ein Stelleninserat). Die KG (blau) und die IG (rot) sind getrennt dargestellt. Der Anteil Klicks bezieht sich auf die Gesamtzahl der Klicks innerhalb der Gruppe. Die Auswertung basiert auf 21'405 Stellensuchepisoden. *Quelle:* SECO, eigene Berechnungen.

### Suchfokus auf job-room.ch

Wir untersuchen auf Basis der Daten von job-room.ch auch, welche Jobs mit welchen Lohnniveaus gesucht wurden (beruflicher Suchfokus) und wie gross die Bereitschaft zu pendeln ausfiel (geografische Suchbreite).

In Abbildung 20 wird die durchschnittliche Fahrzeit mit dem Auto zwischen dem Wohnort und dem Arbeitsort der angeklickten Stellen nach Gruppen aufgezeigt. Die Mehrheit der angeklickten Stellen befanden sich innerhalb einer Pendeldistanz von 1 bis 30 Minuten. Die Klicks nahmen mit steigender Pendelzeit deutlich ab. Dies bedeutet, dass die geografische Nähe bei der Stellensuche eine entscheidende Rolle spielt. Die durchschnittliche Pendelzeit betrug bei den von den IG-STES angeklickten Stellen 30.32 Minuten und bei den Stellen der KG-STES 30.52 Minuten. Die Differenz von 0.2 Minuten ist klein und weder ökonomisch noch statistisch signifikant.

**Abbildung 20: Pendeldistanz (Fahrzeit Auto) zum Arbeitsort des Stelleninserats**



*Anmerkungen:* Histogramm der geschätzten Fahrzeit zum Arbeitsort des angeklickten Stelleninserats, definiert als die geschätzte Fahrzeit mit dem Auto in Minuten von der Heimatgemeinde der STES zur Gemeinde des Arbeitsorts der angeklickten Stelle. Die KG (blau) und die IG (rot) sind getrennt dargestellt. Der Anteil Klicks bezieht sich auf die Gesamtzahl der Klicks innerhalb der Gruppe. Die Auswertung basiert auf 1'191'389 Klicks in 21'786 Stellensuchepisoden. *Quelle:* SECO, Openrouteservice, eigene Berechnungen.

Abbildung 21 stellt die Anteile der Klicks nach Gruppen und dem geschätzten durchschnittlichen Monatslohn des Stelleninserats dar. Der Lohn wird als Medianlohn pro ISCO 4-Steller berücksichtigt. Für beide Gruppen gilt, dass die meisten Stellen, die angeklickt wurden, Lohnniveaus zwischen 4'500 und 7'499 Franken aufwiesen. Die KG-STES wählten etwas häufiger Stellen mit Monatslöhnen im Bereich von 4'500 bis 5'999 Franken, während die IG-STES bei den höheren Lohnkategorien etwas häufiger vertreten waren. Der durchschnittliche Monatslohn der angeklickten Stellen in der KG betrug 6'233 Franken, während er in der IG 6'346 Franken betrug. Die Differenz von 113 Franken entspricht etwa 1.8% des Monatslohns und ist statistisch signifikant auf dem 5%-Niveau.

**Abbildung 21: Lohnniveau der Berufe der geöffneten Stelleninserate**

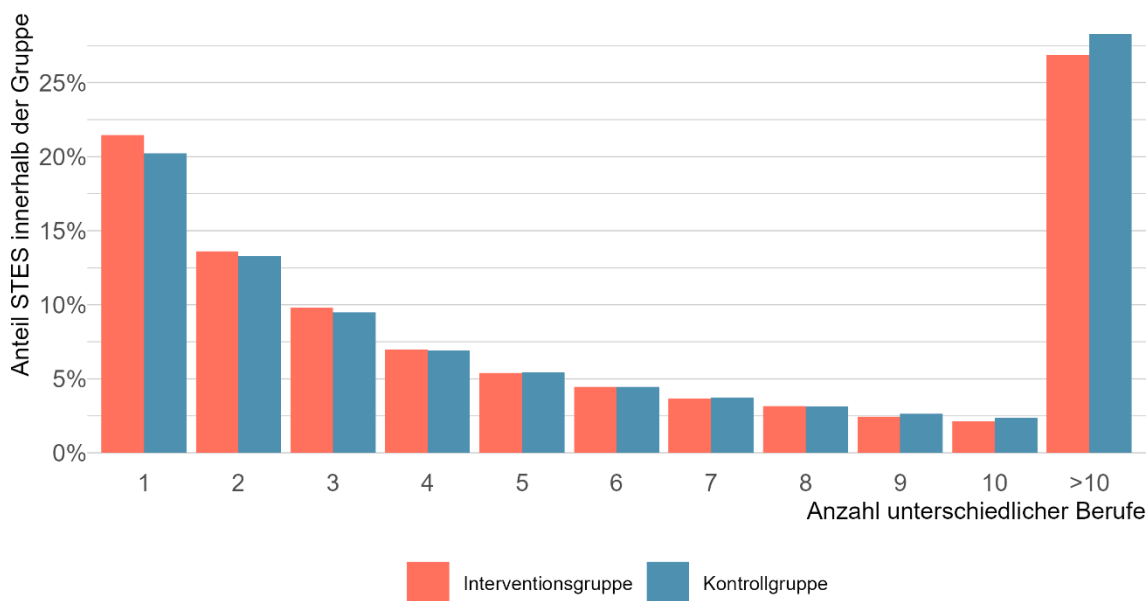


*Anmerkungen:* Histogramm des geschätzten Monatslohns der angeklickten Stelleninserate, definiert als der Median des Monatslohns des detaillierten Berufs der ausgeschriebenen Stelle (ISCO 4-Steller, Quelle für Lohndaten: LSE). Die KG (blau) und die IG (rot) sind getrennt dargestellt. Der Anteil Klicks bezieht sich auf die Gesamtzahl der Klicks innerhalb der Gruppe. Die Auswertung basiert auf 1'191'389 Klicks in 21'786 Stellensuchepisoden. *Quelle:* SECO, LSE, eigene Berechnungen.

In Abbildung 22 zeigen wir auf, wie viele verschiedene Berufe von einem durchschnittlichen STES der IG bzw. der KG in die Suche mitaufgenommen wurden, basierend auf den Klicks auf die Stelleninserate. Die Differenzierung der Berufe geschieht auf dem ISCO 4-Steller Niveau. Der Anteil der Klicks bezieht sich auf die Gesamtzahl der Klicks innerhalb der Gruppe.

In beiden Gruppen ist das Spektrum der angeklickten Berufe eher klein. Ein grosser Anteil der STES (rund 20%) fokussierte seine Suche auf einen einzigen Beruf. Andererseits suchte rund ein Viertel aller STES Stellen in mehr als 10 verschiedenen Berufen. Die IG-STES suchten dabei fokussierter, also in weniger Berufen. Im Durchschnitt betrug die Anzahl unterschiedlicher Berufe pro STES 9.86 bei der IG und 10.51 bei der KG. Die IG sucht also im Durchschnitt 0.65 Berufe weniger, was ein statistisch signifikanter Unterschied ist (auf dem 5%-Niveau).

**Abbildung 22: Anzahl unterschiedlicher Berufe**



*Anmerkungen:* Histogramm der Anzahl unterschiedlicher Berufe (ISCO 4-Steller) in den innerhalb eines Tages angeklickten Stelleninseraten. Die KG (blau) und die IG (rot) sind getrennt dargestellt. Der Anteil Klicks bezieht sich auf die Gesamtzahl der Klicks innerhalb der Gruppe. Die Auswertung beruht auf 21'687 Stellensuchepisoden. *Quelle:* SECO, eigene Berechnungen.

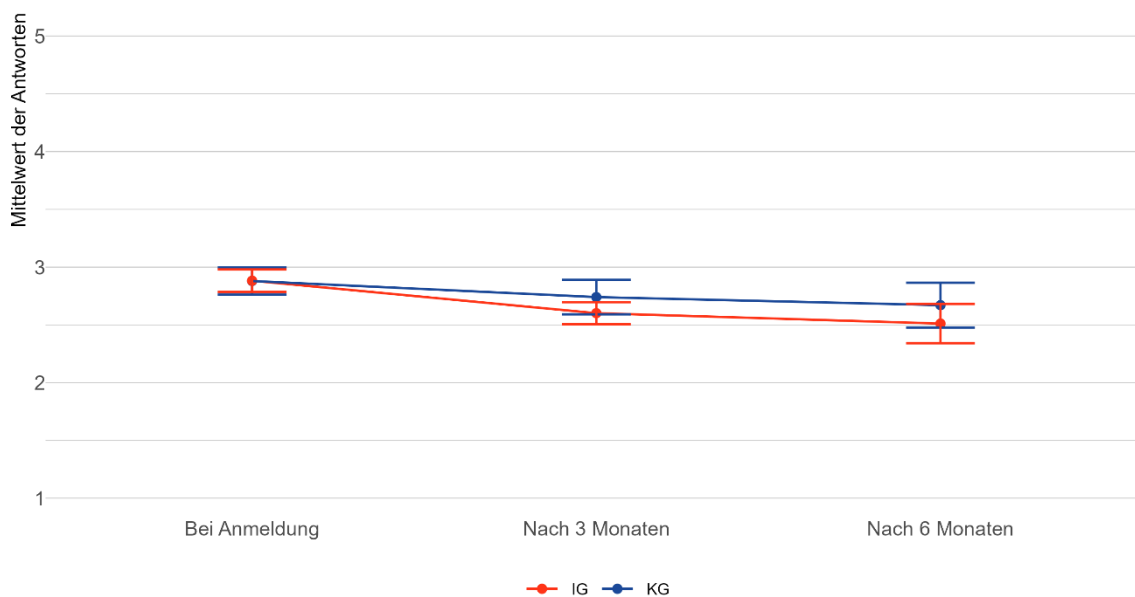
Die 3 Aspekte wurden ebenfalls mittels ökonomischer Schätzung weiter untersucht (für Details siehe Anhang E.2). Die Unterschiede bei der Pendelbereitschaft sind statistisch nicht signifikant. Beim Lohn zeigt sich hingegen, dass die von den STES der IG angeklickten Stellen mit statistisch signifikant (5%-Niveau) höheren Löhnen einhergehen: Im Durchschnitt suchen STES der IG Stellen, deren erwartete Löhne um etwa 1.7% (107 Franken) höher liegen als bei den Stellen, die von der KG gesucht wurden. Ebenfalls statistisch signifikant (5%-Niveau) ist der Effekt, dass die STES der IG weniger breit suchten, d.h. dass sie weniger unterschiedliche Berufe in der Suche berücksichtigten. Konkret suchten die STES der IG durchschnittlich 2.52 Berufe und damit 0.08 Berufe weniger als die STES der KG – dies entspricht einem Effekt von -3.14%.

Zusammenfassend bedeutet dies, dass die STES der IG fokussierter suchten, weil sie weniger Berufe miteinbezogen. Gleichzeitig waren sie interessiert an Stellen mit höheren Löhnen. Dies könnte bedeuten, dass sie selbstbewusster auf Stellensuche gingen, aber möglicherweise dadurch auch mehr Mühe hatten, eine Stelle antreten zu können.

#### 4.5.2 Chanceneinschätzung

Bei der Chanceneinschätzung relativ zu anderen STES war in beiden Gruppen ein leichter Abwärtstrend zu beobachten, der einerseits vermutlich mit der Dauer der Stellensuche zusammenhängt (revidierte Erwartung) und andererseits auf konjunkturelle Entwicklungen zurückzuführen sein kann (durch die Gewichtung sollten Unterschiede in der Zusammensetzung der STES keinen Einfluss haben). Die Unterschiede zwischen den Gruppen sind jedoch zu keinem der 3 Befragungszeitpunkte statistisch signifikant. Wir schliessen daraus, dass sich die PB-Schulungen nicht auf die Erwartungshaltung der STES in Bezug auf ihre Chance, schnell eine Stelle zu finden, ausgewirkt hat.

**Abbildung 23: Chanceneinschätzung**

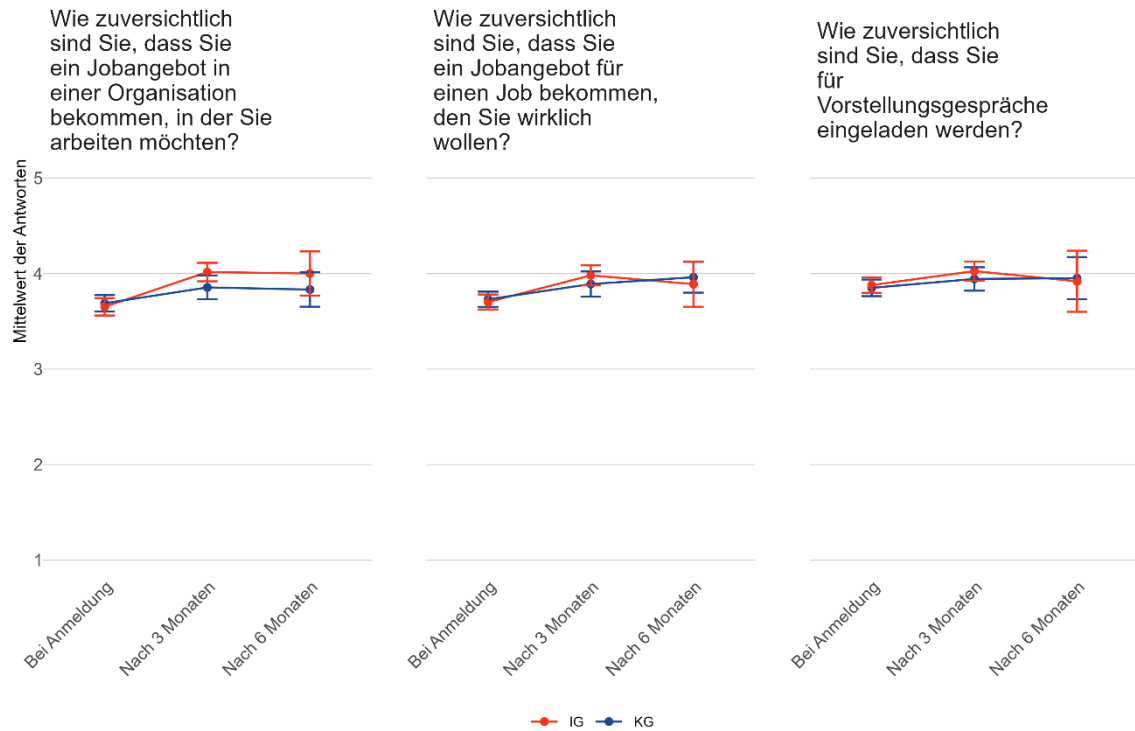


*Anmerkungen:* Die Abbildung zeigt Mittelwerte und 95%-Konfidenzintervalle der Antworten auf die Frage «Im Vergleich zu anderen Personen mit ähnlichem beruflichen Hintergrund, die in derselben Branche arbeiten und/oder suchen: wie schätzen Sie ihre Chance ein, schnell einen Job zu finden?», differenziert nach Gruppenzugehörigkeit der STES. Standardfehler sind auf Ebene PB geclustert. 1=brauche deutlich mehr Zeit als die meisten, 5=deutlich schneller als die meisten. Die Auswertung beruht auf Angaben von 1'760 STES (Befragung bei Anmeldung); 631 STES (Befragung nach 3 Monaten); 297 STES (Befragung nach 6 Monaten). Die Ergebnisse der Befragungen wurden gewichtet, um für die Selektion der STES bezüglich Rücklauf und Verbleib in der Arbeitslosigkeit zu korrigieren. *Quelle:* STES Befragung, eigene Berechnung.

### 4.5.3 Jobsuchespezifische Selbstwirksamkeitserwartung

Für viele STES ist die Phase der Arbeitslosigkeit auch aus emotionaler Sicht eine grosse Herausforderung. Die persönliche Zuversicht wird u.a. durch die Beratung beeinflusst. Es fragt sich entsprechend, ob die Schulungen einen Einfluss darauf hatten, wie zuversichtlich die STES waren. Zu diesem Zweck haben wir zu unterschiedlichen Zeitpunkten die Zuversicht der STES in Bezug auf unterschiedliche Aspekte erhoben. Die Ergebnisse sind in Abbildung 24 dargestellt. Es zeigt sich, dass erwartungsgemäss bei der Anmeldung keine Unterschiede in der Zuversicht zwischen IG und KG bestanden. Die Zuversicht der STES erhöhte sich mit der Zeit etwas. Dieser Anstieg ist vermutlich der Beratung zuzuschreiben, weil generell bei längerer Arbeitslosigkeit eher mit geringerer Zuversicht gerechnet werden müsste. Tatsächlich stieg die Zuversicht gemäss den Antworten der STES vor allem in den ersten Monaten bei der IG an: Bei allen 3 Elementen – Jobangebot, Organisation und Vorstellungsgespräche – stieg die Zuversicht in den ersten 3 Monaten nach der Anmeldung an. Danach erfolgt eher eine Stagnierung oder sogar ein leichter Rückgang der Zuversicht. Bei der KG stieg die Zuversicht beim Jobangebot und bei der Organisation gleichmässiger über die beiden Befragungszeitpunkte an. Einzig der Unterschied bei der Frage «Wie zuversichtlich sind Sie, dass Sie ein Jobangebot in einer Organisation bekommen, in der Sie arbeiten möchten?» ist in der Befragung nach 3 Monaten statistisch signifikant; mit 0.16 Punkten (auf einer Skala von 1 bis 5) ist der Effekt aber recht klein und verschwindet in der Befragung nach 6 Monaten wieder.

**Abbildung 24: Jobsuchespezifische Selbstwirksamkeitserwartung**

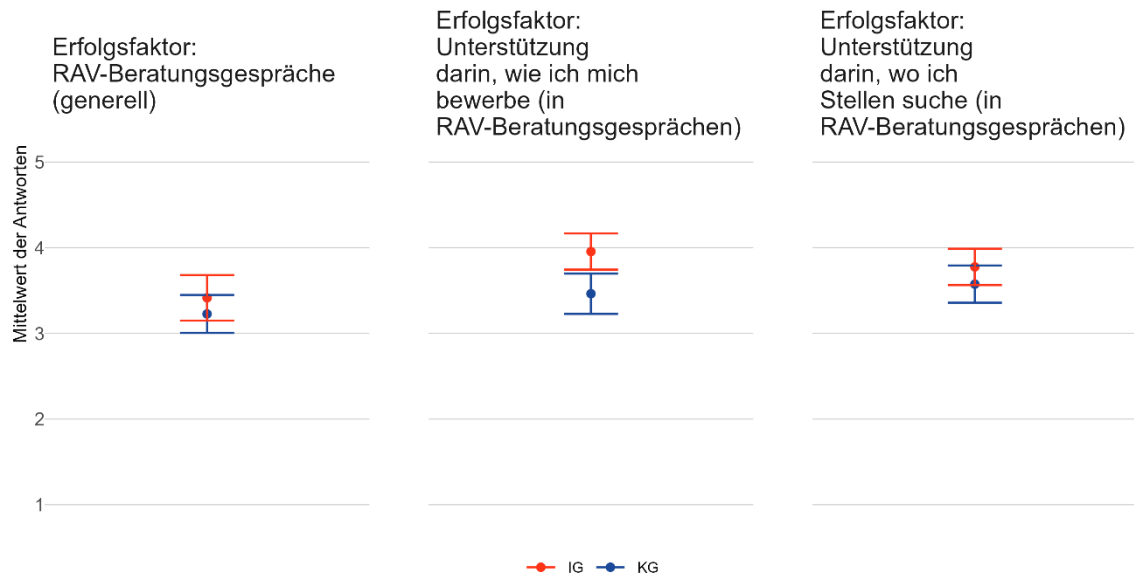


*Anmerkungen:* Die Abbildung zeigt Mittelwerte und 95%-Konfidenzintervalle der Antworten auf die 3 abgebildeten Fragen im Fragekomplex «Jobsuchespezifische Selbstwirksamkeitserwartung», differenziert nach Gruppenzugehörigkeit der STES. 1=überhaupt nicht zuversichtlich, 5=sehr zuversichtlich. Standardfehler sind auf Ebene PB geclustert. Die Auswertung beruht auf Angaben von 2'087 STES (Befragung bei Anmeldung), 751–754 STES (Befragung nach 3 Monaten), 364–366 STES (Befragung nach 6 Monaten). Die Ergebnisse der Befragungen wurden gewichtet, um für die Selektion der STES bezüglich Rücklauf und Verbleib in der Arbeitslosigkeit zu korrigieren. Statistisch signifikante Unterschiede: Zuversicht bezüglich Job in gewünschter Organisation nach 3 Monaten: signifikant auf 5%-Niveau. *Quelle:* STES Befragung, eigene Berechnung.

#### 4.5.4 Erfolgsfaktoren bei der Stellensuche

Die STES der IG und der KG wurden nach ihrer Abmeldung beim RAV zu ihren Erfahrungen bei der Stellensuche befragt. Insbesondere haben wir sie gefragt, welche Elemente sie für die Stellensuche hilfreich empfanden. Die Rückmeldungen sind in Abbildung 25 dargestellt. Bei der Unterstützung, wie man sich bewerben soll, bestehen deutliche (und statistisch auf dem 1%-Niveau signifikante) Unterschiede zwischen der IG und der KG: Die IG-STES empfanden die Unterstützung darin, wie man sich bewerben soll, im Durchschnitt hilfreicher als die KG-STES. Interessant ist aber auch, dass sowohl das Beratungsgespräch an sich, wie auch die Unterstützung, wo Stellen gesucht werden können, von beiden Gruppen als ähnlich hilfreich eingeschätzt wurden. Die Beratung generell wurde im Durchschnitt etwas weniger hilfreich eingeschätzt als die Unterstützung, wo und wie sich die STES bewerben sollen.

**Abbildung 25: Erfolgsfaktoren bei der Stellensuche**



*Anmerkungen:* Die Abbildung zeigt Mittelwerte und 95%-Konfidenzintervalle der Antworten auf den Fragenkomplex «Wie sehr haben Ihnen die nachfolgenden Angebote des RAV geholfen, wieder einen Job zu finden?», differenziert nach Gruppenzugehörigkeit der STES. Standardfehler sind auf Ebene PB geclustert. Die Auswertung beruht auf Angaben von 528–530 STES. Statistisch signifikante Unterschiede: Die Mittelwerte der Antworten zu «Unterstützung darin, wie ich mich bewerbe» sind signifikant verschieden auf dem 1%-Niveau. *Quelle:* STES Befragung, eigene Berechnungen.

#### 4.5.5 Qualität der Arbeitsbemühungen

Ein weiterer Aspekt, wie sich die Stellensuche verändern könnte, ist die Qualität der Arbeitsbemühungen. Eine Pflicht der STES besteht darin, monatlich eine bestimmte Anzahl Arbeitsbemühungen in ausreichender Qualität zu tätigen. Die Zahl und die Qualität der Arbeitsbemühungen (genügend, ungenügend bzw. fehlend) werden in AVAM erfasst, weil die Beurteilung auch sanktionsrelevant ist. Die Auswertung in Tabelle 16 zeigt, dass im Durchschnitt von beiden Gruppen 0.9 Bewerbungen mehr verfasst wurden als von den PB vorgegeben wurde. Die Beurteilung der Arbeitsbemühungen fiel in 90% der Fälle genügend aus. Die Quantität und Qualität der Arbeitsbemühungen unterschieden sich zwischen KG und IG nicht (mit Ausnahme des Anteils der fehlenden Bewerbungen, welcher in der IG statistisch, aber nicht materiell, signifikant höher ausfiel).

**Tabelle 16: Quantität und Qualität der Arbeitsbemühungen**

	<b>Abweichung Anzahl Bewerbungen (Ist vs. Soll)</b>	<b>Beurteilung genügend (Anteil)</b>	<b>Beurteilung ungenügend (Anteil)</b>	<b>Beurteilung fehlen (kontrolliert, Anteil)</b>
Mittelwert in KG	0.93*** [0.83, 1.03]	0.90*** [0.89, 0.91]	0.04*** [0.03, 0.04]	0.06*** [0.06, 0.07]
Effekt auf IG	-0.02 [-0.16, 0.11]	-0.01 [-0.02, 0.01]	-0.00 [-0.01, 0.00]	0.01 [0.00, 0.02]
Anzahl Beobachtungen	84'827	204'987	204'987	204'987

\*\* p < 0.05, \*\*\* p < 0.01. Standardfehler sind auf Ebene PB geclustert. Eckige Klammern beinhalten das 95%-Konfidenzintervall.

*Anmerkungen:* Die Tabelle vergleicht die Qualität der Arbeitsbemühungen zwischen der IG und KG. Grundlage bildet ein Datensatz auf Ebene Kontrollperiode (nicht: STES). Es werden nur abgeschlossene Beurteilungen berücksichtigt. Weiter erfolgt ein Ausschluss der Fälle, in denen STES vom Nachweis der Arbeitsbemühungen befreit wurden. *Quelle:* SECO, eigene Berechnung.

#### 4.5.6 Sanktionierung der STES

Nicht nur fehlende oder ungenügende Bewerbungen, sondern auch anderweitige Vergehen oder Auslassen von Pflichten können zu Sanktionen führen. Sanktionen bedeuten, dass weniger Tagelöhner (sogenannte «Einstelltage») ausbezahlt werden. Die Sanktionshäufigkeit liegt bei 0.44 (KG) resp. 0.42 (IG) Sanktionsereignissen je 100 Anmelde tage beim RAV und unterscheidet sich zwischen den Gruppen nicht signifikant (siehe Tabelle 17). Auch bei der Anzahl der Einstelltage je 100 Anmelde tage sind keine Unterschiede zu verzeichnen.

**Tabelle 17: Anzahl Sanktionen und Anzahl Einstelltage**

	<b>Anzahl Sanktionen</b>	<b>Anzahl Einstelltage</b>
Mittelwert in KG	0.44*** [0.40, 0.48]	2.15*** [1.94, 2.37]
Effekt auf IG	-0.02 [-0.08, 0.03]	-0.10 [-0.40, 0.20]
Anzahl Beobachtungen	48'694	48'694

\*\* p < 0.05, \*\*\* p < 0.01. Standardfehler sind auf Ebene PB geclustert. Eckige Klammern beinhalten das 95%-Konfidenzintervall.

*Anmerkungen:* Die dargestellten Werte sind mit der Anmeldedauer am RAV normiert, es handelt sich um die Anzahl Sanktionen/Anzahl Einstelltage je 100 Anmelde tage. *Quelle:* SECO, eigene Berechnung.

Für diejenigen STES, die sanktioniert wurden, liegen zusätzlich Informationen zum Grund für die Sanktion vor (siehe Tabelle 18). Der «Sachverhalt Arbeitsbemühungen» stellt bei beiden Gruppen den häufigsten Grund für Sanktionen dar. Unterschiede zwischen den Gruppen sind bei keinem Sanktionierungsgrund zu erkennen.

**Tabelle 18: Sanktionierungsgründe**

	Arbeitsbemühungen	Arbeitsmarkt-massnahmen	Beratung	Kontrollvorschriften/Weisungen	Vermittlung
Mittelwert in KG	0.52*** [0.49, 0.55]	0.37*** [0.34, 0.40]	0.04*** [0.03, 0.04]	0.07*** [0.06, 0.08]	0.00*** [0.00, 0.01]
Effekt auf IG	-0.02 [-0.06, 0.01]	0.02 [-0.02, 0.07]	0.00 [-0.01, 0.02]	-0.01 [-0.02, 0.01]	0.00 [-0.00, 0.00]
Anzahl Beobachtungen	12'874	12'874	12'874	12'874	12'874

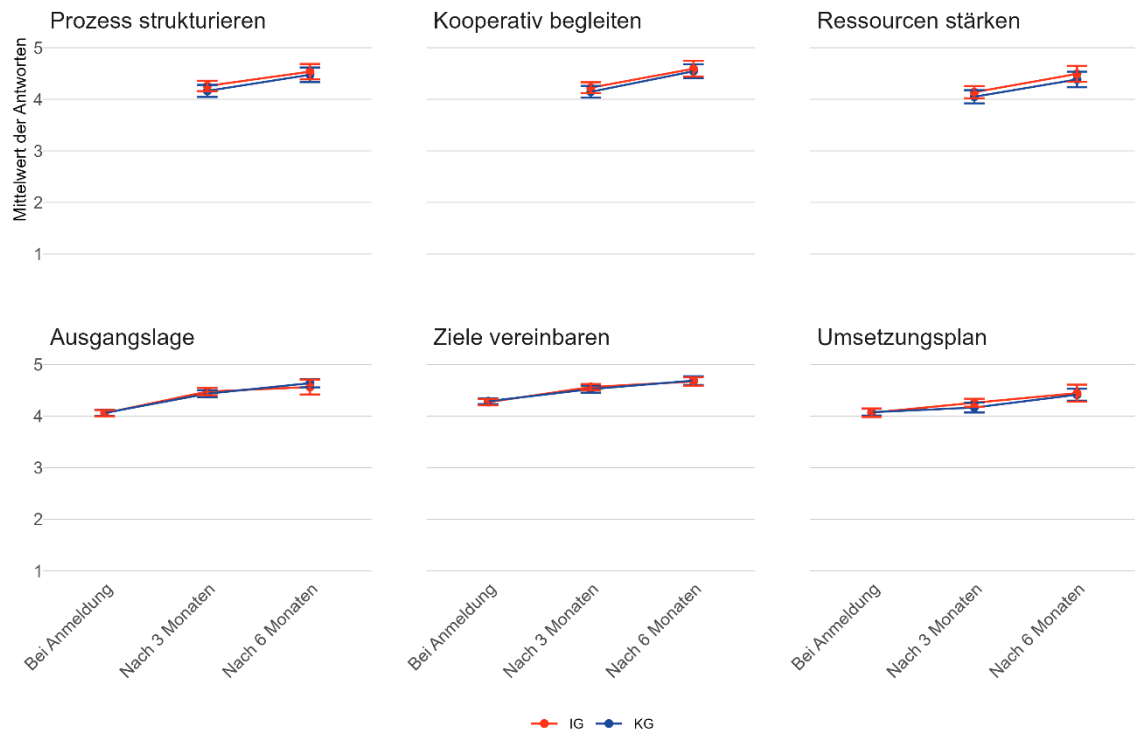
\*\* p < 0.05, \*\*\* p < 0.01. Standardfehler sind auf Ebene PB geclustert. Eckige Klammern beinhalten das 95%-Konfidenzintervall.

*Anmerkungen:* Die dargestellten Sachverhalte beziehen sich auf die Gründe, aus denen Sanktionen verhängt wurden. Der Sachverhalt «Arbeitsbemühungen» umfasst ungenügende oder fehlende Arbeitsbemühungen vor oder während der Arbeitslosigkeit. Der Sachverhalt «Arbeitsmarkt-massnahmen» umfasst die Ausprägungen «AMM nicht angetreten», «AMM abgebrochen», «Andere Gründe» und «Taggelder bezogen und keine selbständige Erwerbstätigkeit». Der Sachverhalt «Beratung» wird dann kodiert, wenn STES der Beratung unentschuldig ferngeblieben sind, verspätet erschienen sind oder die Beratung abgebrochen haben. Wird «Kontrollvorschriften/Weisungen» vermerkt, wurden Kontrollvorschriften oder Weisungen nicht befolgt resp. unvollständige oder unwahre Angaben gemacht oder die Auskunft- und Meldepflicht verletzt. Beim Sachverhalt «Vermittlung» wurden zumutbare Arbeit oder private Stellenangebote abgelehnt. *Quelle:* SECO, eigene Berechnung.

#### 4.5.7 Wahrgenommene Wirkung der Beratung

Des Weiteren stellt sich die Frage, ob die STES selbst die Beratung durch ihre PB in Bezug auf die Aspekte der Schulung unterschiedlich beurteilten. Wie aus Abbildung 26 hervorgeht, zeigen sich bei keinem der 6 Aspekte der Schulungen Unterschiede in der Wahrnehmung der PB zwischen den IG-STES und den KG-STES. Dies gilt unabhängig davon, wie viel Beratung (im Sinne der Dauer der Stellensuche) bereits in Anspruch genommen wurde. Dies ist ein doch eher bemerkenswertes Ergebnis. Es hätte durchaus erwartet werden können, dass sich der neue Schulungsansatz oder die Verhaltensanpassungen der PB (gemäss Selbsteinschätzung, siehe Abschnitt 4.3.1) durch die STES wahrgenommen worden wären.

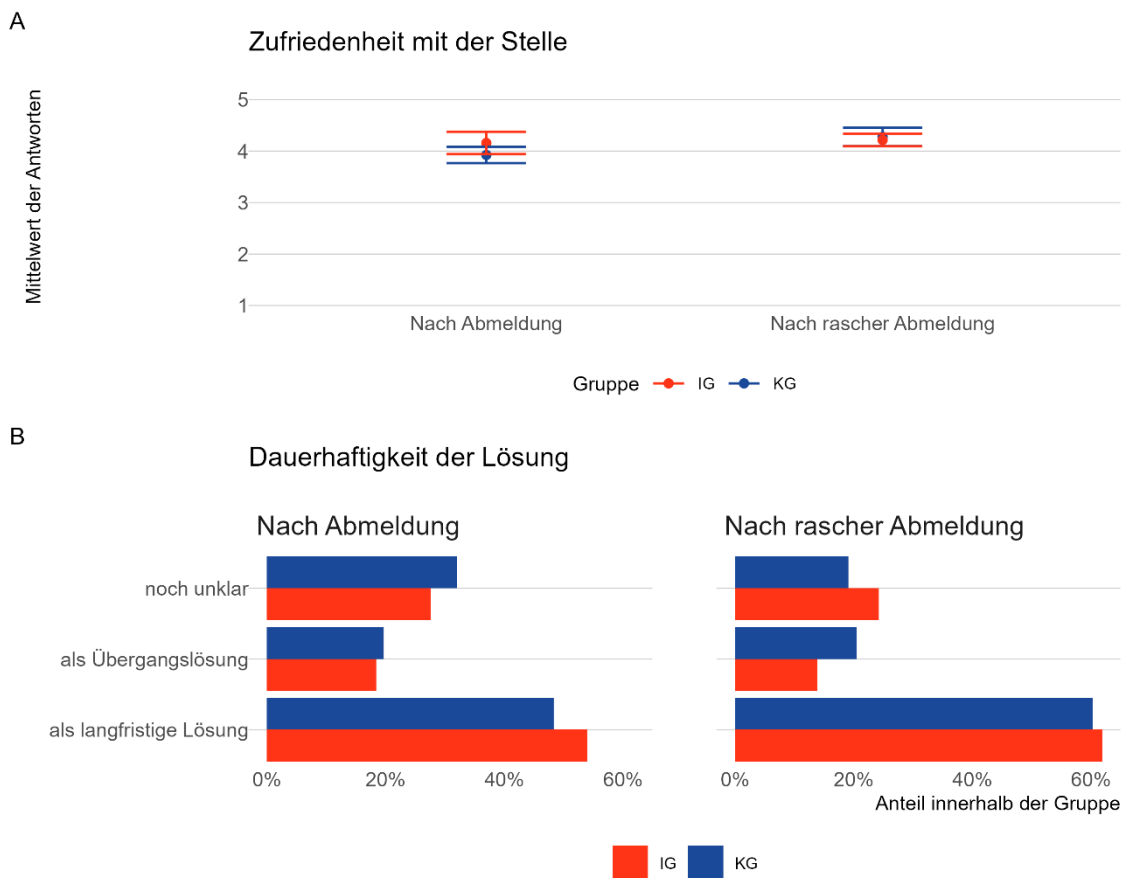
**Abbildung 26: Beurteilung der Beratung durch die STES**



*Anmerkungen:* Die Abbildung zeigt Mittelwerte und 95%-Konfidenzintervalle der Antworten auf die 6 Konzepte zur Messung der Verhaltensanpassung, differenziert nach Gruppenzugehörigkeit der STES. Standardfehler sind auf Ebene PB geclustert. Die Auswertung beruht auf Angaben von 2'083–2'085 STES (Befragung bei Anmeldung), 736–748 STES (Befragung nach 3 Monaten), 360–364 STES (Befragung nach 6 Monaten). Die Ergebnisse der Befragungen nach 3 Monaten und nach 6 Monaten wurden gewichtet, um für die Selektion der STES über die Zeit zu korrigieren. Statistisch signifikante Unterschiede: Keine. *Quelle:* STES Befragung, eigene Berechnungen.

In der Abmeldebefragung konnten die STES auch Angaben zur Zufriedenheit mit der gefundenen Stelle machen und einschätzen, ob es sich bei der Stelle eher um eine temporäre Lösung oder eine dauerhafte Arbeitsbeziehung handelte. Die Resultate sind in Abbildung 27 dargestellt. STES, die sich beim RAV rasch wieder abmeldeten (innert 3 Monaten), wiesen insgesamt eine höhere Stellenzufriedenheit auf und sahen die gefundene Stelle auch eher als langfristige Lösung an. Es bestehen aber keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen den Gruppen.

**Abbildung 27: Stellenzufriedenheit und Dauerhaftigkeit der Lösung**



*Anmerkungen:* Die Abbildung zeigt Mittelwerte und 95%-Konfidenzintervalle auf die Frage «Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer neuen beruflichen Situation?» in Panel A, getrennt nach Personen, die sich vor Ablauf von 3 Monaten abgemeldet haben («Nach rascher Abmeldung») und Personen, die mehr als 3 Monate beim RAV angemeldet waren («Nach Abmeldung»). In Panel B stellen wir die Verteilung der Antworten auf die Frage «Betrachten Sie Ihre gefundene Stelle als längerfristige Lösung oder als Übergangslösung (im Sinne, dass Sie weiterhin auf der Suche nach einer gewünschten Stelle sind)?» dar. Standardfehler sind auf Ebene PB geclustert. Die Auswertung beruht auf Angaben von 197 STES (Befragung nach Abmeldung) resp. 335 STES (Befragung nach rascher Abmeldung). *Quelle:* SECO, eigene Berechnung.

## 4.6 Wirkung (Impact)

Es stellt sich nun die Frage, welche Auswirkungen in Bezug auf die Arbeitslosigkeit und dabei insbesondere auch auf verschiedene Schlüsselindikatoren der öffentlichen Arbeitsvermittlung feststellbar sind. Bei der Analyse der Outcomes haben sich nur wenige Effekte durch die Schulung gezeigt – sowohl auf der Ebene der PB als auch auf der Ebene der STES. Daher gilt es zu klären, ob diese Effekte messbare Auswirkungen auf die interessierenden Wirkungsindikatoren hatten.

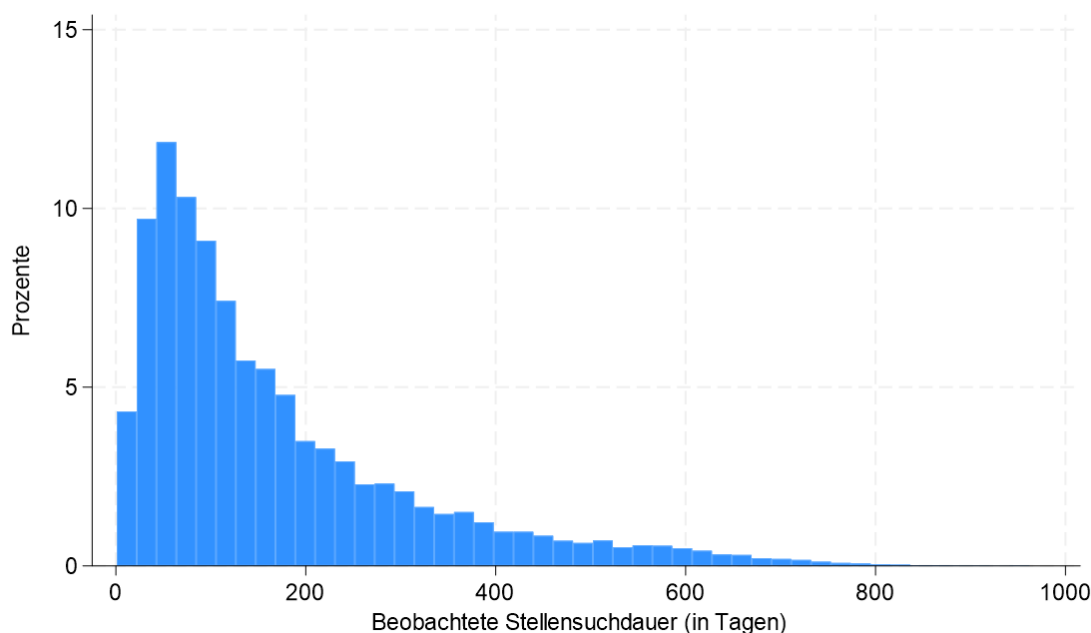
Wir untersuchten die Auswirkungen auf die *Wahrscheinlichkeit einer Abmeldung innerhalb bestimmter Zeitpunkte, Übertritt in Langzeitarbeitslosigkeit und Wiederaanmeldungen*. Des Weiteren untersuchten wir, ob sich Unterschiede zwischen IG-STES und KG-STES zeigten in Bezug auf eine Abmeldung vom RAV *mit Stellenantritt* einerseits und *ohne Stellenantritt* andererseits. Zuerst widmen wir uns der Untersuchung der Gesamtheit aller STES in der Stichprobe. Im

zweiten Teil dieses Abschnitts diskutieren wir die analysierten Unterschiede der Wirkung auf verschiedene Teilgruppen von STES.

#### 4.6.1 Wirkung im gesamten untersuchten Sample

Als erstes betrachten wir die beobachteten Stellensuchdauern der Grundgesamtheit. In Abbildung 28 zeigen wir die Verteilung der Stellensuchdauern auf. Die grosse Mehrheit der Stellensuchdauern lag zwischen 20 und 200 Kalendertagen. Vereinzelt bestanden auch sehr lange Suchdauern von über 800 Tagen.

**Abbildung 28: Beobachtete Stellensuchdauern, gesamtes Sample (N=49'602)**



*Anmerkungen:* Zensurierte Stellensuchdauern sind mitberücksichtigt (Anmeldedatum bis Zensurierungsdatum).

*Quelle:* Daten SECO, eigene Berechnungen.

Weil in verschiedenen Kantonen später auch die PB der KG (in unterschiedlicher Weise) geschult wurden, konnte der Vergleich zwischen IG und KG nicht beliebig fortgeführt werden. Rund jede 5. Arbeitslosigkeits-Spanne (20.8%) wurde daher zensiert – d.h. vor der Abmeldung abgeschnitten. Die Zensierung erfolgte am Ende des kantonsspezifischen Beobachtungszeitraums, also zum Zeitpunkt, wo im entsprechenden Kanton die Nachschulungen der KG starteten. Zudem geht knapp ein Drittel der Zensierungen darauf zurück, dass für diese Spannen (noch) kein Abmelde-datum registriert ist (Daten verfügbar bis 31.1.2025). Diese zensierten Stellensuchdauern sind in Abbildung 28 mitberücksichtigt. Je nach Dauer und Ergebnisgrösse wurden sie für weitere Analysen ausgeschlossen.

Nun betrachten wir die beiden Gruppen separat, siehe hierzu Tabelle 19: Die 24'391 IG-STES (49.2%) sowie die 25'211 KG-STES (50.8%) unterschieden sich in ihrer Mediandauer nur geringfügig: Die Mediandauer der Stellensuche (letzte Spalte) betrug 120 Tage in der IG und 117 Tage in der KG. Auch der Durchschnitt der Stellensuchdauern unterschied sich um rund 3 Tage (IG:

170.2 Tage, KG: 167.3 Tage). Die Ähnlichkeiten zeigten sich auch bei den anderen Indikatoren: Beispielsweise meldeten sich 37.8% der IG-STES innerhalb von 180 Tagen mit Stelle vom RAV ab, bei den KG-STES waren es 39.7%. Die Abgänge ohne Stelle (Spalte «keine Stelle») betrug innerhalb von 730 Tagen bei den IG-STES 27.0% und bei den KG-STES 27.3%. Auch die Übertritte in die Langzeitarbeitslosigkeit fielen sehr ähnlich aus mit 11.3% bei den IG-STES und 11.0% bei den KG-STES.

Die Mediandauer bis zur Wiederanmeldung betrug (Daten bis 31.1.2025) 196 Tage (Durchschnitt 264.2 Tage) für die Grundgesamtheit. In der IG war diese Mediandauer mit 197 Tagen geringfügig länger, im Vergleich zur KG mit 195 Tagen. Insgesamt waren 7'112 Wiederanmeldungen im gesamten Sample vorhanden. Entfernt wurden jene Wiederanmeldungen, bei denen die vorangehende AL-Spanne zensiert war (402 Fälle).<sup>13</sup> Die Beobachtungsdauer einer möglichen Wiederanmeldung lag im Median bei 730 Tagen (auf Basis der 39'271 nicht zensierten Beobachtungen). 50.1% der Fälle waren mindestens 2 Jahre beobachtbar für eine mögliche Wiederanmeldung. 8.5% waren weniger als 1 Jahr beobachtbar. Im Folgenden – sowie in den Regressionstabellen mit den linearen Modellen und den Heterogenitätsanalysen – dokumentieren wir das Outcome «Wiederanmeldung innerhalb von 2 Jahren nach Abmeldung»<sup>14</sup>.

**Tabelle 19: Übersicht über durchschnittliche Outcomes, gesamtes Sample (N = 49'602)**

	Stelle		Keine Stelle in 730 d	Alle Abgänge in 730 d	LZA	Wiederanm. in 2 Jahren	Median- dauer	
	in 180 d	in 365 d						
IG	37.8%	48.0%	51.1%	27.0%	78.1%	11.3%	16.6%	120
KG	39.7%	49.5%	52.5%	27.3%	79.8%	11.0%	17.9%	117

Quelle: Daten SECO, eigene Berechnungen.

Basierend auf dem Vergleich von Durchschnitten liess sich keine Wirkung der Schulung auf eine schnellere Abmeldung der STES ermitteln. Auch die Survivor-Kurven in Abbildung 29 bestätigen diesen Eindruck: die Kurven sind sehr nahe beieinander. Beispielsweise nach 200 Tagen waren etwa 35% im Durchschnitt noch arbeitslos, nur wenig mehr in der IG als in der KG.

Eine mögliche Wirkung zeichnete sich bezüglich der Wahrscheinlichkeit einer Wiederanmeldung ab: im Durchschnitt hatte sich diese Wahrscheinlichkeit um 1.4 Prozentpunkte reduziert (von 18.8% auf 17.4%) aufgrund der Schulungs-Intervention.

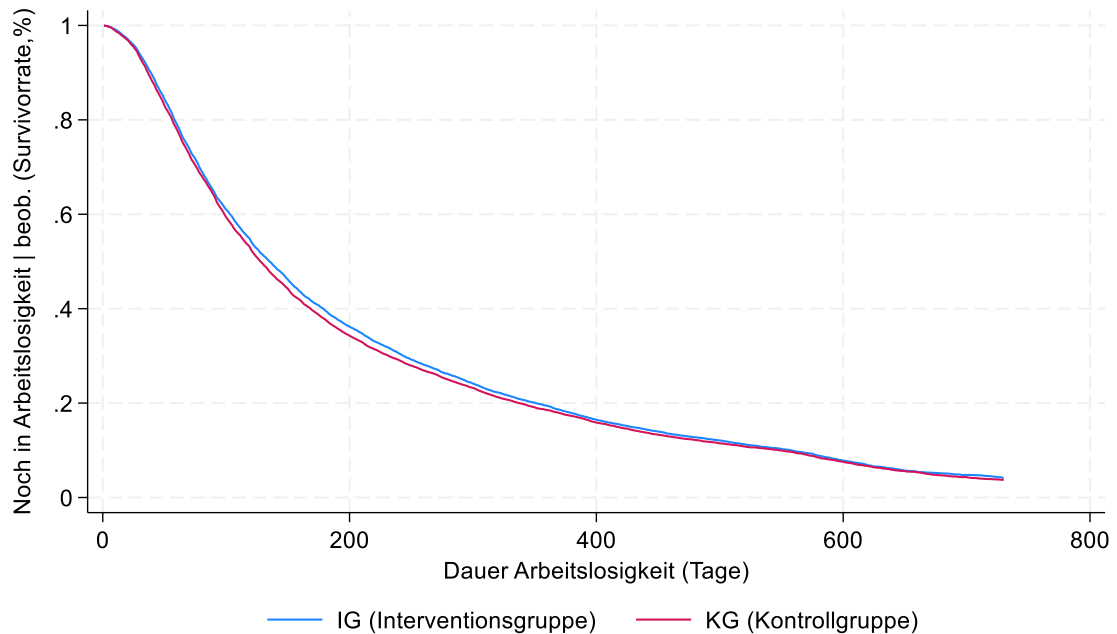
Dieses und die weiteren Ergebnisse sollen im Folgenden genauer analysiert werden. Um für die Zusammensetzung der STES zu kontrollieren und die Treatment-Effekte genauer zu schätzen,

<sup>13</sup> D.h. es werden nur STES berücksichtigt, die sich innerhalb der Beobachtungszeit effektiv abgemeldet haben, um nicht allfällige verzerrende Effekte mitzuberechnen, die in Zeiträumen entstanden, wo die KG-STES bereits durch ihre Nachschulung beeinflusst waren.

<sup>14</sup> Ergebnisse zum Outcome «Wiederanmeldung innerhalb von 1 Jahr nach Abmeldung» sind auf Rückfrage erhältlich. Als Robustness-Analyse wurde auch das Outcome «Wiederanmeldung innerhalb von 3 Jahren nach Anmeldung beim RAV» betrachtet – hierbei wurden keine massgeblichen Unterschiede in den Ergebnissen gefunden.

fürten wir entsprechend weitere Analysen mittels Regressionsmodellen durch (siehe nachfolgende Box).

**Abbildung 29: Survivor-Kurve - alle Abgänge aus Arbeitslosigkeit, nach IG und KG**



Quelle: Daten SECO, eigene Berechnungen. N = 49'602.

## Regressionsmodelle

Wir nutzten einerseits lineare Regressionen mit Wahrscheinlichkeiten («linear probability models») sowie Cox-Regressionen für Verweildauermodelle.

Folgende Merkmale wurden als Kontrollvariablen genutzt (siehe auch Anhang D.1):

- Geschlecht
- Zivilstand
- Funktion der letzten Stelle
- Ausbildungsniveau
- Alter
- Branche des letzten Arbeitgebers
- Anzahl betroffene Personen

Die Kontrollvariablen waren weitgehend als Indikatorvariablen (dummy variables) eingeführt. Als Referenzkategorie wurde jeweils die Modal-Kategorie gewählt. Ebenso wurden RAV Fixed Effects benutzt. Die Kontrollvariablen helfen, die Präzision der Schätzungen zu erhöhen. Zudem können sie nützlich sein, um kleinere Unausgeglichheiten (imbalances) in Teilgruppen mit zu kontrollieren.

In Tabelle 20 sind die Treatment Effekte (TE, Wirkung der Schulung) auf die Wahrscheinlichkeiten des Abgangs aus der Arbeitslosigkeit innerhalb von einem halben, 1 und 2 Jahren dokumentiert. Die Regressionen enthalten RAV Fixed Effects (RAV-FE). In weiteren Auswertungen (siehe unten) hatte sich gezeigt, dass die Abgangswahrscheinlichkeiten auf Ebene der RAV sehr stark variierten. Die RAV-FE können diese Variation aufnehmen. Um diese Variation von den Treatment Effekten präzise trennen zu können, kontrollierten wir daher für RAV-FE in allen kommenden Regressionsanalysen.<sup>15</sup> In der Tabelle 20 präsentieren wir die Schätzergebnisse zuerst nur mit RAV-FE, dann mit allen Kontrollvariablen (KV, siehe Box oben). In den darauffolgenden Analysen wird jeweils immer für RAV-FE und KV kontrolliert.

**Tabelle 20: TE auf Abgang aus der Arbeitslosigkeit – lineare Regressionen**

	Abgang aus der Arbeitslosigkeit		
	in 180 d	in 365 d	in 730 d
Treatment Effekt (inkl. RAV-FE)	-0.0099 (0.0073)	-0.0047 (0.0079)	-0.0059 (0.0087)
Treatment Effekt (inkl. KV, RAV-FE)	-0.0047 (0.0065)	-0.0029 (0.0071)	-0.0046 (0.0081)
Outcome Mean (KG)	0.593	0.740	0.798
Beobachtungen	49'602	49'602	49'602

*Anmerkungen:* Lineare Regression mit Wahrscheinlichkeiten. Robuste Standardfehler in Klammern, geclustert auf Ebene der PB. \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1. *Quelle:* Daten SECO, eigene Berechnungen.

In der Tabelle 20 sind keine statistisch signifikant von null verschiedenen Treatment Effekte sichtbar. Es zeigte sich eine leichte Tendenz zu negativen Effekten auf die Abgänge aus der Arbeitslosigkeit, analog zur Survivor-Grafik oben (siehe Abbildung 29). Wenn die Präzision der Schätzung erhöht wird, indem zusätzlich die Kontrollvariablen beigefügt wurden, sanken die leicht negativen Effekte und nähern sich noch mehr null an. Innerhalb von 2 Jahren (730 Tagen) wurde ein negativer Effekt des Treatments (Schulungen) auf alle Abgänge von 0.46 Prozentpunkten (auf eine Basisabgangsrate von 79.8%) geschätzt. Dieser insignifikante Effekt ist auch aus ökonomischer Sicht vom Ausmass her sehr klein (0.6%).

In Tabelle 21 betrachten wir weitere Indikatoren, nämlich die Abgangswahrscheinlichkeit mit bzw. ohne Stelle, Übertritte in die Langzeitarbeitslosigkeit (LZA) sowie Wiederanmeldungen. Die durchschnittlichen Treatment Effekte auf Abgänge aus der AL in eine Stelle waren ebenfalls leicht negativ und statistisch nicht signifikant; dies galt für alle Zeitpunkte, innerhalb eines halben, ganzen Jahres oder von 2 Jahren.

Die gemessene durchschnittliche Wirkung auf Abgänge ohne Stelle ist nahezu null, wie der Koeffizient in der vierten Spalte der Tabelle 21 zeigt. Die Wahrscheinlichkeit für einen Übertritt in die Langzeitarbeitslosigkeit wurde um insignifikante 0.17 Prozentpunkte erhöht. Das Risiko einer Wiederanmeldung schliesslich, bzw. die Wahrscheinlichkeit, sich innerhalb zweier Jahre nach Abgang aus der AL wieder anzumelden, veränderte sich statistisch nicht, wie die 6. Spalte

<sup>15</sup> In weiteren, hier nicht publizierten Schätzungen hat sich gezeigt, dass selbst Kantons Fixed Effects die regionale Variation nicht ausreichend aufnehmen. Daher die Kontrolle mittels FE auf Ebene RAV.

dokumentiert. Die Verminderung der Wiederanmelderate für die IG, die in Tabelle 19 noch sichtbar war, verschwindet also, nachdem die Schätzung für Einflüsse der RAV-FE und der Kontrollvariablen kontrolliert.

Die Koeffizienten der RAV-FE waren teilweise sehr hoch und oft statistisch (hoch) signifikant. Dies bedeutet, dass auf allen Indikatoren grosse Unterschiede zwischen den RAV bestanden. Dies zeigt die Bedeutung der Kontrolle für RAV-FE (siehe weiter oben) empirisch auf.<sup>16</sup>

**Tabelle 21: TE auf weitere Indikatoren – lineare Regressionen**

	Finden einer Stelle			Keine Stelle	LZA	Wiederanmeldung
	in 180 d	in 365 d	in 730 d	in 730 d		in 2 Jahren
Treatment Effekt (inkl. KV, RAV-FE)	-0.0061 (0.0068)	-0.0056 (0.0071)	-0.0053 (0.0073)	0.0007 (0.0072)	0.0017 (0.0041)	0.0023 (0.0052)
Outcome Mean (KG)	0.397	0.495	0.525	0.273	0.110	0.179
Beobachtungen	49'602	49'602	49'602	49'602	49'602	39'271

Anmerkungen: Lineare Regression mit Wahrscheinlichkeiten. Robuste Standardfehler in Klammern, geclustert auf Ebene der PB. \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1. Quelle: Daten SECO, eigene Berechnungen.

Um diese Ergebnisse weiter erhärten und testen zu können, haben wir zusätzlich Cox-Regressionen auf Basis von Hazard-Raten (Verweildauermodelle) durchgeführt. Die Ergebnisse sind in Tabelle 22 aufgeführt. Hazard-Raten sind etwas schwieriger zu interpretieren, die Modelle haben aber den Vorteil, dass sie die Zensierung der Daten methodisch besser berücksichtigen. Zudem decken die Hazard-Raten als Abgangsraten jeweils den ganzen Zeitraum ab, in dem Abgänge möglich sind. Die Hazard-Raten-Modelle eignen sich aus diesen Gründen gut für die Analyse der Robustheit der linearen Ergebnisse.

**Tabelle 22: TE auf Abgänge und das Wiederanmeldungsrisiko – Cox-Regressionen**

	Alle Abgänge	Abgang in Stelle	Abgang ohne Stelle	Wiederanmeldung
Treatment Effekt (inkl. KV, RAV-FE)	-0.0087 (0.0188)	-0.0134 (0.0202)	-0.0022 (0.0364)	0.0079 (0.0327)
Beobachtungen	49'602	49'602	49'602	39'271

Anmerkungen: Cox-Regressionen (Hazards). Robuste Standardfehler in Klammern, geclustert auf Ebene der PB. \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1. Quelle: Daten SECO, eigene Berechnungen.

<sup>16</sup> Ein weiteres Argument für die Kontrolle mittels FE auf Ebene der RAV ist, dass die Schichtung (Stratifizierung) bei der ursprünglichen (d.h. vor Ausbruch der Covid-Pandemie) randomisierten Zuteilung meist auf Ebene der RAV durchgeführt wurde. Bei der Erneuerung der Population der teilnehmenden PB (nach dem pandemiebedingten Unterbruch) wurde jedoch teilweise in der Nachrandomisierung auf Ebene Kanton stratifiziert.

Die Schätzungen der Effekte auf die Hazard-Raten in Tabelle 22 bestätigen weitestgehend das Bild der Ergebnisse, das wir vorher aus den linearen Modellen gewonnen haben. Die Effekte auf alle Abgänge, auf Abgänge ohne Stelle sowie auf Wiederanmeldungen waren sehr nahe bei null und alle insignifikant. Auch die Wirkung auf Abgänge aus der AL in Stellen war statistisch nicht signifikant, wies aber, wie in den linearen Modellen, eine leicht negative Tendenz auf.

Basierend auf diesen Analysen muss festgehalten werden, dass die Schulung der PB im Gesamtdurchschnitt keinen nachweisbaren Effekt auf die Abmeldewahrscheinlichkeit der STES ausübte. Auch für die Phase nach der Arbeitslosigkeit, also für das Risiko einer Wiederanmeldung, war kein signifikanter Effekt sichtbar. Die verfügbare Beobachtungsdauer nach der AL war jedoch nach wie vor recht kurz. Es ist nicht auszuschliessen, dass sich signifikantere Effekte zeigen, wenn die beteiligten STES über eine längere Dauer nach der Abmeldung aus der AL beobachtet werden. Zudem ist es aufgrund weiterer Ergebnisse dieser Studie sowie aufgrund der Art der Intervention (Schulung) gut denkbar, dass die BQ-Intervention sich auf die Reservationslohn-Entscheidung der STES auswirkte. D.h. die Hypothese wäre, dass IG-STES tendenziell etwas anspruchsvoller und selektiver wurden in der Stellensuche, was sich mittelfristig in höheren Löhnen der gefundenen Stellen oder in erhöhter Stabilität des Erwerbsverlaufs nach der AL auswirken könnte. Siehe dazu auch die Diskussionen in den Schlussfolgerungen in Kapitel 5.

Gleichzeitig ist die Erkenntnis interessant, dass sich die Abgangswahrscheinlichkeit, die Übertritte in Langzeitarbeitslosigkeit sowie die Wiederanmeldungen zwischen den RAV substantziell unterschieden – dies sowohl bezüglich der Outcomes der KG (hohe Variation der RAV-FE) wie auch bezüglich der Treatment Effekte pro RAV (siehe Anhang D.2 und Diskussion im nächsten Kapitel). Aus dem Gesamtbild der Schätzergebnisse ergibt sich, dass die starke RAV-Variation substantziell mit den Treatment Effekten korrelierte. Dies weist darauf hin, dass sich gewisse Praxis und Regimes in den RAV offenbar im Zuge der Schulungs-Intervention verändert haben. Ob solche Veränderungen auf Ebene RAV als Teil der Gesamtwirkung mit zu berücksichtigen sind, ist zu diskutieren.

#### **4.6.2 Heterogene Wirkungen auf soziodemographische STES-Gruppen**

Das inhaltlich breite Treatment sowie die relativ grosse geographische Abdeckung dieses Feldversuchs lässt vermuten, dass es viel Potenzial für Heterogenität in den ermittelten Treatment Effekten (TE) gibt. Daher untersuchten wir ein recht umfassendes Set an verschiedenen Dimensionen von möglichen Heterogenitäten in den Wirkungen der BQ-Intervention. Einige Hauptdimensionen werden in den folgenden Abschnitten präsentiert, weitere Analysen nach Heterogenitätsgruppen (nach Funktion in der letzten Stelle, Alter, Geschlecht, Branchen und RAV) finden sich im Anhang D.2.

##### **Heterogene TE nach Ausbildungsniveau**

Nach Auftrennung der Wirkungen (Treatment Effekte) nach Ausbildungsniveau, zeigte sich eine substantielle Heterogenität hinsichtlich des Outcomes des Findens einer Stelle. Für Personen, die über ein Ausbildungsniveau von maximal Sekundarstufe I verfügten, resultierten negative Effekte auf das Finden einer Stelle, die statistisch insignifikant waren, aber ein aus ökonomischer Sicht relevantes Ausmass annahmen. Die Wahrscheinlichkeit des Findens einer Stelle war konstant um rund 1.7 Prozentpunkte tiefer für die IG-STES auf diesem Ausbildungsniveau, auch noch im längsten Zeitraum, innerhalb von 730 Tagen. Für unser Sample bedeutet das grob, dass aufgrund

der Intervention nach 730 Tagen etwa 422 IG-STES weniger einen Job gefunden haben als vergleichbare KG-STES (= 49602 / 2 \* -0.017). In der kürzeren Frist (innerhalb von 180 Tagen) reduzierte dieser Effekt die Stellenfindung um rund 4.4%.

Bezüglich Wiederanmeldungen zeigte sich bei den Personen mit Ausbildungsniveaus Sekundarstufe I sowie Tertiärstufe eine Tendenz zu einer kleinen Reduktion der Wahrscheinlichkeit, innerhalb von 2 Jahren wieder in die Arbeitslosigkeit zurückzufallen. Diese ist allerdings statistisch insignifikant. Leicht signifikant (auf dem 10%-Niveau) und vom Ausmass her doppelt so gross ist der Effekt der Intervention auf die Wiederanmeldungsrate in der Gruppe der Personen mit Ausbildungsniveau auf Sekundarstufe II: diese Rate erhöhte sich um rund 1.4 Prozentpunkte.

**Tabelle 23: TE nach Ausbildungsniveau, lineare Regressionen**

Treatment Effekt	Finden einer Stelle		Keine Stelle	Alle Abgänge	LZA	Wiederanm.
	in 180 Tg	in 730 Tg	in 730 Tg	in 730 Tg		(in 2 Jahren)
Sekundarstufe I	-0.0173 (0.0136)	-0.0179 (0.0130)	0.0059 (0.0119)	-0.0120 (0.0110)	-0.0036 (0.0069)	-0.0054 (0.0094)
Sekundarstufe II	-0.0011 (0.0087)	0.0016 (0.0091)	-0.0033 (0.0082)	-0.0017 (0.0090)	0.0034 (0.0050)	0.0139* (0.0072)
Tertiärstufe	-0.0007 (0.0103)	-0.0025 (0.0112)	0.0017 (0.0094)	-0.0008 (0.0114)	0.0049 (0.0068)	-0.0073 (0.0074)
Observations	49'602	49'602	49'602	49'602	49'602	39'271
Outcome mean (KG)	0.397	0.525	0.273	0.798	0.110	0.179

*Anmerkungen:* Robuste Standardfehler (geclustert auf Ebene PB) in Klammern. \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1. Kontrollvariablen sowie RAV-FE sind beigefügt. Effekt für Personen mit fehlender Angabe des Bildungsniveaus wird hier nicht ausgewiesen. Die Referenzkategorien sind: männlich, ledig, Fachfunktion, berufliche Grundausbildung (Sek II), Alter >25-30, Branche: Sonstige Dienstleistungen, 100% Vermittlungsgrad, Betroffene Personen=0. Das Referenz-RAV ist GEA70 bzw. RAV2, Genf. *Quelle:* Daten SECO, eigene Berechnungen.

## Heterogene TE nach Muttersprache (der Region vs. andere)

Die Beratungsqualitäts-Intervention zeigte negative Effekte auf das zeitige Finden von Stellen bei Personen, die die Sprache der Region nicht muttersprachlich beherrschten. Diese signifikant negativen (Dauer-verlängernden) Effekte waren konstant sichtbar und beliefen sich auf bis zu 1.8 Prozentpunkte, auch noch, wenn die Wahrscheinlichkeit des Findens einer Stelle über 2 Jahre betrachtet wurde. Für dieselbe Gruppe war zudem eine Tendenz zu einer erhöhten Wiederanmeldungsrate sichtbar, die nahe an der statistischen Signifikanz war.

**Tabelle 24: TE nach Muttersprache der Region vs. andere – lineare Regressionen**

Treatment Effekt	Finden einer Stelle		Keine Stelle	Alle Abgänge	LZA	Wiederanm.
	in 180 Tg	in 730 Tg	in 730 Tg	in 730 Tg		(in 2 Jahren)
<b>Muttersprache der Region</b>	-0.0003 (0.0078)	0.0036 (0.0083)	-0.0043 (0.0075)	-0.0006 (0.0087)	-0.0010 (0.0043)	-0.0045 (0.0059)
<b>Andere Muttersprache</b>	-0.0142* (0.0083)	-0.0177** (0.0083)	0.0077 (0.0086)	-0.0100 (0.0090)	0.0055 (0.0053)	0.0118 (0.0074)
Observations	49'602	49'602	49'602	49'602	49'602	39'271
Outcome mean (KG)	0.397	0.525	0.273	0.798	0.110	0.179

*Anmerkungen:* Robuste Standardfehler (geclustert auf Ebene PB) in Klammern. \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1. Kontrollvariablen sowie RAV-FE sind beigegefügt. Die Referenzkategorien sind: männlich, ledig, Fachfunktion, berufliche Grundausbildung (Sek II), Alter >25-30, Branche: Sonstige Dienstleistungen, 100% Vermittlungsgrad, Betroffene Personen=0. Das Referenz-RAV ist GEA70 bzw. RAV2, Genf. *Quelle:* Daten SECO, eigene Berechnungen.

## Heterogene TE nach Regionen: Kantone und RAV

Es zeigten sich substantielle Unterschiede in den Treatment Effekten nach Kantonen. Bezüglich des Findens einer Stelle war über die Kantone hinweg die ganze Spanne an Effekten ersichtlich: Ein signifikant positiver und grosser Effekt resultierte in Schaffhausen, 7.6 Prozentpunkte Erhöhung in den Abgängen in Stellen innerhalb von 730 Tagen. Meist signifikant negative Effekte waren in den Kantonen Thurgau und Wallis ersichtlich. Basel-Stadt und Waadt wiesen kleinere negative Effekte auf, die insignifikant waren, von ihrer Grösse her aber relevant von null abweichen (mehr als 1 Prozentpunkt). In Genf und St.Gallen kann von Nulleffekten gesprochen werden.

Hinsichtlich Abgänge ohne Stelle fällt auf, dass diese in Freiburg und Schaffhausen signifikant reduziert wurden, im Wallis hingegen wurden sie signifikant erhöht (und in Thurgau und Waadt insignifikant erhöht). Die Wiederanmelderate (innerhalb von 2 Jahren) hat sich im Thurgau um 2.4 Prozentpunkte leicht signifikant reduziert, im Wallis war die Reduktion (von 1.8 Prozentpunkten) relativ nahe an der Signifikanz. Umgekehrt zeigten diverse Kantone Tendenzen zu einer leichten Erhöhung der Wiederanmeldungen, konkret Freiburg, St.Gallen, Schaffhausen und Waadt.

**Tabelle 25: TE nach Kantonen – lineare Regressionen**

Treatment Effekt	Finden einer Stelle		Keine Stelle	Alle Abgänge	LZA	Wiederanm.
	in 180 Tg	in 730 Tg	in 730 Tg	in 730 Tg		(in 2 Jahren)
BS	-0.0169 (0.0214)	-0.0261 (0.0239)	-0.0048 (0.0211)	-0.0309** (0.0153)	-0.0091 (0.0117)	0.0046 (0.0169)
FR	0.0094 (0.0252)	0.0107 (0.0288)	-0.0402* (0.0228)	-0.0294 (0.0263)	-0.0041 (0.0111)	0.0105 (0.0099)
GE	0.0007 (0.0102)	0.0034 (0.0131)	-0.0065 (0.0126)	-0.0031 (0.0167)	0.0025 (0.0094)	0.0088 (0.0105)
GR	0.1281*** (0.0418)	0.1075** (0.0507)	-0.0674* (0.0363)	0.0401** (0.0176)	-0.0227*** (0.0070)	-0.0771** (0.0305)
SG	-0.0018 (0.0281)	0.0088 (0.0263)	-0.0016 (0.0230)	0.0073 (0.0092)	0.0112** (0.0050)	0.0109 (0.0150)
SH	0.0745 (0.0456)	0.0763** (0.0363)	-0.0679* (0.0353)	0.0084 (0.0335)	-0.0053 (0.0220)	0.0159 (0.0259)
TG	-0.0476** (0.0231)	-0.0414 (0.0294)	0.0206 (0.0272)	-0.0207 (0.0274)	0.0295 (0.0208)	-0.0235* (0.0130)
VD	-0.0050 (0.0139)	-0.0098 (0.0163)	0.0117 (0.0139)	0.0019 (0.0226)	-0.0008 (0.0106)	0.0110 (0.0127)
VS	-0.0384* (0.0212)	-0.0314* (0.0175)	0.0364** (0.0147)	0.0050 (0.0080)	0.0006 (0.0069)	-0.0181 (0.0142)
Observations	49'602	49'602	49'602	49'602	49'602	39'271
Outcome mean (KG)	0.397	0.525	0.273	0.798	0.110	0.179

*Anmerkungen:* Robuste Standardfehler (geclustert auf Ebene PB) in Klammern. \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1. Kontrollvariablen sowie RAV-FE sind beigefügt. Die Referenzkategorien sind: männlich, ledig, Fachfunktion, berufliche Grundausbildung (Sek II), Alter >25-30, Branche: Sonstige Dienstleistungen, 100% Vermittlungsgrad, Betroffene Personen=0. Das Referenz-RAV ist GEA70 bzw. RAV2, Genf. *Quelle:* Daten SECO, eigene Berechnungen.

Die Ergebnisse zum Kanton Graubünden sind der Vollständigkeit halber aufgeführt, sollten jedoch inhaltlich nicht interpretiert werden (deshalb erscheinen sie in Grau). In Graubünden ist das Verhältnis zwischen IG und KG zu stark unausgeglichen (am Schluss war nur noch ein PB in der IG, und es existieren nur 119 IG-STES).

Zusammen mit den Kantonen haben wir im Rahmen eines Workshops die Ergebnisse und auch die Unterschiede diskutiert. Hierzu ein paar mögliche Erklärungsansätze:

- Basel-Stadt hat über die letzten Jahre sehr viel in die Beratungsqualität investiert. Es ist daher denkbar, dass der Input durch die Schulung nur einen marginalen Effekt hervorgerufen hat, der sich in den Daten nicht identifizieren liess. Zudem könnte durch die Schulungen bei PB, die sich vorher stark an den Wirkungskennzahlen orientierten, ein längerer Anpassungs- und Findungsprozess ausgelöst worden sein.
- Genf hat ebenfalls bereits sehr viel in die Beratungskultur investiert. Zudem gab es interne Austauschgefässe (Supervision und Austausch zu Best Practices).
- St.Gallen und Thurgau haben darauf verwiesen, dass die Beobachtungszeit relativ kurz gewesen sei und die Implementierung der Ansätze aus den Schulungen (also Verhaltensänderungen) mehr Zeit beanspruchen würden.
- Ein RAV in Thurgau hat seine PB bereits vorher in Solothurn zu ähnlichen Erfolgsfaktoren geschult. Auch viele weitere PB hätten Kurse zu lösungsorientierter Beratung besucht. In allen RAV hätte zudem ein intensiver Austausch zwischen IP-PB und KG-PB stattgefunden (bedingt durch die lange Projektlaufzeit). Daher sei die Wirkung höchstens marginal.
- In Thurgau war man zudem der Meinung, dass den TL die Routine für die Coachings noch gefehlt hätte. Dadurch wäre die Wirkung reduziert.

Von fast allen Kantonen wurden als weitere Erklärungsansätze auch der sich stark verändernde Arbeitsmarkt in dieser Zeit aufgeführt. Des Weiteren fanden in einigen Kantonen Reorganisations und viele Wechsel in der Führung statt, was zu zusätzlichen Belastungen geführt hatte. Diese Effekte sollten jedoch für IG und KG gleichermassen gelten oder zumindest durch die RAV-FE aufgefangen werden und daher die Wirkungsergebnisse nicht beeinflussen.

*Treatment Effekte nach RAV:* Diese haben wir ebenfalls geschätzt – die Ergebnisse sind im Anhang D.2.5 ersichtlich. Die Effekte fielen oft sehr *unterschiedlich* zwischen den RAV aus. Bemerkenswert ist, dass die Unterschiede teilweise auch innerhalb eines Kantons substanziell waren (manchmal waren gar die Effektrichtungen auf demselben Indikator gegenläufig). Es zeigte sich also deutlich, dass sich die Nulleffekte auf Ebene der gesamten Stichprobe nicht aus vielen einzelnen Nulleffekten zusammensetzten, sondern durch das Zusammenkommen von nach RAV unterschiedlichen Effekten entstanden, die sich gegenseitig in der Summe oft ausglich. Die Diskussion und Suche nach den Gründen für die substanziellen Unterschiede nach RAV hat am oben erwähnten Kantons-Workshop begonnen und wird weitergeführt. Es gilt dabei zu beachten, dass die Fallzahlen je nach RAV tief ausfielen: Die kleinste Fallzahl lag bei 174 STES, davon 40 in der KG. In anderen RAV konnten über 3000 STES beobachtet werden.

### **Heterogene TE nach Sprachregion (Französisch, Deutsch)**

Eine Differenzierung nach Sprachregion zeigte statistisch keine signifikanten Unterschiede zwischen F-CH und D-CH, sowohl bei den Abgängen mit wie auch ohne Stelle und bezüglich des Indikators für Langzeitarbeitslosigkeit. Die entsprechenden Treatment Effekte lagen meist auch inhaltlich nahe bei null. Wenn wir diese Einsicht mit den teilweise klar unterschiedlichen TE in anderen Heterogenitätsdimensionen kombinieren, liegt der Schluss nahe, dass sich die heterogenen TE innerhalb einer Sprachregion offenbar recht genau auf null ausglich.

Ein relevanter Unterschied zeigte sich hingegen in der Wahrscheinlichkeit einer Wiederanmeldung (innerhalb von 2 Jahren nach Abgang aus der Arbeitslosigkeit). Dort resultierte für die Deutschschweizer RAV eine statistisch insignifikante Reduktion der Wiederanmeldungen um fast 0.7 Prozentpunkte, für die Welschschweizer RAV hingegen eine insignifikante Erhöhung um 6

Prozentpunkte. Die Differenz zwischen den Regionen von somit 1.3 Prozentpunkten ist von inhaltlich relevanter Grösse (wenn man diese mit dem Outcome mean KG von 13.5 Prozentpunkten vergleicht, ergibt sich eine relative Differenz von 9.6%).

**Tabelle 26: TE nach Sprachregionen – lineare Regressionen**

Treatment Effekt	Finden einer Stelle		Keine Stelle	Alle Abgänge	LZA	Wiederanm.
	in 180 Tg	in 730 Tg	in 730 Tg	in 730 Tg		(in 2 Jahren)
F-CH RAV	-0.0071 (0.0076)	-0.0065 (0.0088)	0.0036 (0.0081)	-0.0029 (0.0106)	-0.0004 (0.0055)	0.0061 (0.0066)
D-CH RAV	-0.0036 (0.0146)	-0.0021 (0.0137)	-0.0066 (0.0134)	-0.0087 (0.0090)	0.0071 (0.0055)	-0.0065 (0.0093)
Observations	49'602	49'602	49'602	49'602	49'602	39'271
Outcome mean (KG)	0.398	0.497	0.527	0.269	0.110	0.135

*Anmerkungen:* Robuste Standardfehler (geclustert auf Ebene PB) in Klammern. \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1. Kontrollvariablen sowie RAV-FE sind beigefügt. Die Referenzkategorien sind: männlich, ledig, Fachfunktion, berufliche Grundausbildung (Sek II), Alter >25-30, Branche: Sonstige Dienstleistungen, 100% Vermittlungsgrad, Betroffene Personen=0. Das Referenz-RAV ist GEA70 bzw. RAV2, Genf. *Quelle:* Daten SECO, eigene Berechnungen.

### Heterogene TE nach Eigenschaften der PB (Beratungsausbildung, Dienstjahre)

Des Weiteren untersuchten wir, ob sich die Wirkungen der BQ-Intervention nach gewissen Eigenschaften der PB differenzierten. Es wurden 2 Charakteristika betrachtet: Ob die PB über eine Beratungs- oder Coachingausbildung verfügten aus der Zeit vor dem Projekt; und wie viel Erfahrung (in Dienstjahren) die PB aufwiesen.

Wie Tabelle 27 dokumentiert, fanden sich keine signifikanten Unterschiede in den Treatment Effekten danach, ob der oder die PB vorgängig über eine Beratungs-/Coachingausbildung verfügte oder nicht. Ein qualitativer Unterschied (von 0.9 Prozentpunkten, statistisch insignifikant) war hinsichtlich Abgänge ohne Stelle sichtbar: während deren Häufigkeit bei IG-PB mit Vorausbildung tendenziell abnahm, war der Effekt bei jenen ohne Vorausbildung ganz leicht im Plus.

**Tabelle 27: TE nach PB mit/ohne vorgängige Beratungsausbildung – lineare Regressionen**

Treatment Effekt	Finden einer Stelle		Keine Stelle	Alle Abgänge	LZA	Wiederanm.
	in 180 Tg	in 730 Tg	in 730 Tg	in 730 Tg		(in 2 Jahren)
Ausbildung: ja	-0.0017 (0.0082)	-0.0024 (0.0095)	-0.0067 (0.0092)	-0.0091 (0.0127)	0.0060 (0.0062)	0.0041 (0.0074)
Ausbildung: nein	-0.0045 (0.0135)	-0.0038 (0.0139)	0.0021 (0.0124)	-0.0017 (0.0110)	-0.0036 (0.0070)	0.0034 (0.0069)
Observations	49'602	49'602	49'602	49'602	49'602	39'271
Outcome mean (KG)	0.397	0.525	0.273	0.798	0.110	0.179

*Anmerkungen:* Robuste Standardfehler (geclustert auf Ebene PB) in Klammern. \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1. Kontrollvariablen sowie RAV-FE sind beigefügt. Die Referenzkategorien sind: männlich, ledig, Fachfunktion, berufliche Grundausbildung (Sek II), Alter >25-30, Branche: Sonstige Dienstleistungen, 100% Vermittlungsgrad, Betroffene Personen=0. Das Referenz-RAV ist GEA70 bzw. RAV2, Genf. Treatment Effekt für Gruppe ohne Angabe betr. vorgängiger Ausbildung (25 PB, 24 davon aus dem Wallis) wird nicht dargestellt (aber mitgeschätzt). *Quelle:* Daten SECO, eigene Berechnungen.

Deutlichere Hinweise auf Unterschiede in den Effekten der Schulung ergaben sich hingegen nach Dauer der Dienstjahre. Tabelle 28 zeigt auf, dass je mehr Dienstjahre Erfahrung die PB hatten, desto eher bewirkte die Intervention verlängerte Arbeitslosigkeitsdauern. Dieser negative Effekt ist für Personen mit 13 bis 26 Dienstjahren statistisch signifikant.

**Tabelle 28: TE nach Dauer der Dienstjahre der PB – lineare Regressionen**

Treatment Effekt	Finden einer Stelle		Keine Stelle	Alle Abgänge	LZA	Wiederanm.
	in 180 Tg	in 730 Tg	in 730 Tg	in 730 Tg		(in 2 Jahren)
0-4 Dienstjahre	-0.0028 (0.0095)	-0.0014 (0.0100)	0.0110 (0.0098)	0.0096 (0.0118)	-0.0024 (0.0070)	0.0040 (0.0065)
5-12 Dienstjahre	-0.0098 (0.0093)	-0.0036 (0.0110)	0.0011 (0.0096)	-0.0025 (0.0124)	0.0087 (0.0066)	-0.0039 (0.0074)
13-26 Dienstjahre	-0.0048 (0.0097)	-0.0133 (0.0106)	-0.0138 (0.0103)	-0.0271** (0.0127)	-0.0042 (0.0060)	0.0096 (0.0086)
Observations	49'602	49'602	49'602	49'602	49'602	39'271
Outcome mean (KG)	0.397	0.525	0.273	0.798	0.110	0.179

*Anmerkungen:* Robuste Standardfehler (geclustert auf Ebene PB) in Klammern. \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1. Kontrollvariablen sowie RAV-FE sind beigefügt. Effekt für Personen mit fehlender Angabe des Bildungsniveaus wird hier nicht

ausgewiesen. Die Referenzkategorien sind: männlich, ledig, Fachfunktion, berufliche Grundausbildung (Sek II), Alter >25-30, Branche: Sonstige Dienstleistungen, 100% Vermittlungsgrad, Betroffene Personen=0. Das Referenz-RAV ist GEA70 bzw. RAV2, Genf. Die Aufteilung der PB nach Dienstjahren (DJ) erfolgt beim 25. Perzentil (4 DJ) und beim 75. Perzentil (13 DJ). Die mittlere Gruppe (5-12 DJ) bildet sich um den Median (8 DJ) herum. *Quelle:* Daten SECO, eigene Berechnungen.

### 4.6.3 Spillover-Effekte

Verschiedentlich ergaben sich aus den Analysen Hinweise auf Spillover-Effekte, also nicht beabsichtigte Effekte, welche die Intervention auf die Kontrollgruppe ausübt. Solche Effekte können beispielsweise dadurch entstehen, dass die IG-PB und KG-PB sich über Inhalte und Einsichten des Projekts austauschten – oder weil die geschulten TL sowohl IG-PB wie auch KG-PB in ihrem Team betreuten. Daher haben wir Analysen entwickelt, um die Spillover-Effekte quantitativ zu ermitteln. Die Ergebnisse zeigten Effekte, welche in der Tendenz auf positive (aber statistisch meist nicht signifikante) Spillovers hinweisen. D.h. tendenziell kam es bei den STES der KG-PB zu einer leichten *Beschleunigung der Abgänge* aus der Arbeitslosigkeit, daher spricht man von einem *positiven* Spillover-Effekt. Die Schätzergebnisse resultieren in der Grössenordnung einer Steigerung der durchschnittlichen Abgangsrate aus der Arbeitslosigkeit von rund 5% (statistisch insignifikant). Die genaue Grösse der Spillover-Effekte konnte jedoch aufgrund von datentechnischen und methodischen Einschränkungen nicht präzise bestimmt werden.

### Technische Erläuterungen

Unser Ansatz war, eine unabhängige Kontrollgruppe ausserhalb der KG-STES zu bilden. Dazu haben wir mittels Entropy Balancing, einem Matching- und Gewichtungungsverfahren, aus dem Pool der nicht beteiligten STES des gleichen Zeitraums zwei externe KG gebildet: A) Externe STES-KG basierend auf STES aus *nicht am TP BQ beteiligten RAV in den beteiligten Kantonen* und B) Externe STES-KG basierend auf STES in *nicht-beteiligten Kantonen*.

Um die Präzision der Matchings zu prüfen, haben wir Placebo-Tests durchgeführt. D.h. wir haben (mehrfach) zwei arbiträre Vergleichsgruppen gebildet und gematcht und dann die Unterschiede zwischen den Wirkungsindikatoren der zwei Gruppen untersucht. Die Erwartung ist, dass bei «perfektem» Matching keine Unterschiede messbar wären, oder dass sich klare (und damit kontrollierbare) Muster bei wiederholten Tests abzeichnen. Tatsächlich haben sich in den meisten Placebo-Tests teils signifikante Unterschiede gezeigt, die keine klaren Muster aufwiesen. Dies deutet darauf hin, dass weitere, nicht beobachtbare Variablen die Wirkungsindikatoren bedeutend beeinflussten.

Die Analyse hat für beide externe STES-KG gezeigt, dass es konsistente Hinweise auf positive Spillover-Effekte gibt. D.h. wir fanden, dass die Abgangsrate der KG-STES aus dem Feldexperiment tendenziell etwas höher waren als jene der externen KG. Die Mehrheit der geschätzten positiven Effekte ist statistisch insignifikant. Die Ergebnisse der Placebo-Tests relativieren jedoch die Aussage, dass eindeutige Spillover-Effekte bestehen. Es ist ebenso möglich, dass nicht-beobachtbare Einflüsse diese Ergebnisse teilweise verursacht haben.

Eine weitere Prüfung möglicher Umlagerungseffekte erfolgte in Bezug auf die Dossierbelastung. Es ergaben sich jedoch keine Hinweise darauf, dass IG-PB systematisch eine andere Dossierbelastung aufwiesen als KG-PB.

#### 4.6.4 Kosten und Nutzen der Schulung

Vorgesehen war, an dieser Stelle Aussagen bezüglich dem Kosten-Nutzen-Verhältnis der Schulung zu tätigen. Da aber im Durchschnitt die Schulungen der PB weder zu verkürzter Arbeitslosigkeit noch zur Reduktion der Wiederanmeldungen geführt haben, entsteht für die ALV kein monetärer Nutzen. Daher verzichten wir auf eine ausführliche Kosten-Nutzen-Analyse.

Die direkten Kosten der Schulungen (pro Teilnahme) betragen 2'500 Franken für PB und 1'500 Franken für TL. Für die Gesamtkosten berücksichtigen wir alle 126 PB, welche auf den Schulungslisten aufgeführt waren und zumindest einen Teil der Schulungen besucht haben. Daraus resultierten Kosten von 315'000 Franken. TL Schulungen wurden von 74 Personen besucht, was Kosten von 111'000 Franken ergab. Entsprechend bezifferten sich die direkten Gesamtkosten auf 426'000 Franken.

Darüber hinaus fielen bei den Kantonen weitere, indirekte Kosten an:

- Personelle Ressourcen durch Abwesenheiten während der 5 Schulungstage. Eine Überschlagsrechnung resultiert in rund 373'000 Franken (Berechnung:  $126 \text{ [PB]} \times 5 \text{ [Tage]} \times 8 \text{ Stunden} \times 74.1 \text{ Franken pro Stunde} = 373'464 \text{ Franken}$ ; die 74.1 Franken pro Stunde entsprechen den durchschnittlichen Arbeitskosten je geleistete Stunde für den Wirtschaftsabschnitt öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung, siehe BFS 2023).
- Personelle Ressourcen für die Coachings, sofern diese zeitlich intensiver ausfielen als die frühere Betreuung der PB durch die Vorgesetzten. Diese Kosten lassen sich nicht beziffern.
- Kosten für die Kursräume (teilweise durch das Projekt, teilweise durch die Kantone getragen). Diese Kosten lassen sich nicht beziffern.

Schliesslich wurden auch die KG-PB teilweise im Nachgang geschult. Die Kosten wurden teils über das Projekt, teils aber auch über andere Mittel (Kantons- und Bundesmittel) gedeckt. Auf eine ausführliche Übersicht verzichten wir an dieser Stelle, weil die Kosten der Schulungen der KG-PB auch im Rahmen einer Kosten-Nutzen-Analyse nicht berücksichtigt werden sollten.

## 4.7 Zwischenfazit

An dieser Stelle scheint es uns sinnvoll, ein kurzes Zwischenfazit zu ziehen. Als erstes sticht ins Auge, dass sich über alle IG-STES keine signifikanten Veränderungen bei der Wahrscheinlichkeit, sich vom RAV abzumelden oder eine Stelle anzutreten, ergeben haben. Wie die Heterogenitätsanalyse zeigte, waren die Wirkungen zum Teil jedoch deutlich unterschiedlich. In der folgenden Überblickstabelle wurden diese Unterschiede zusammengeführt:

**Tabelle 29: Heterogene Effekte in verschiedenen Indikatoren**

	<b>länger (Abmeldung) mehr (Wiederanmeldung)</b>	<b>kürzer (Abmeldung) weniger (Wiederanmeldung)</b>
<b>AL-Dauer bis Stelle</b>	<b>Andere Muttersprache; TG, VS, BS; Bildung Sek I; Hilfsfunktion; Männer; (VD); (Alter ab 50)</b>	SH, (FR)
<b>Abgang ohne Stelle</b>	<b>VS, TG</b>	<b>FR, SH; (Alter ab 50)</b>
<b>Wiederanmeldung</b>	<b>Bildung Sek II; andere Muttersprache; FR, SG, SH und VD; Alter bis 25; (Fach-/Kaderfunktion)</b>	<b>TG, VS; (Hilfsfunktion); (Bildung Tertiär)</b>

*Anmerkungen:* Fettgedruckte sind geschätzte Effekte, die statistisch signifikant sind (auf den Niveaus 1%, 5% oder 10%). Normalgedruckte sind geschätzte Effekte, die aus ökonomischer Sicht eine relevante Grösse haben und relativ nahe an der Signifikanz sind. Die Effekte in Klammern sind als Tendenzen zu verstehen, die eine ökonomisch noch relevante Grösse aufweisen, aber deutlich insignifikant sind – v.a. letztere sind daher mit Vorsicht zu interpretieren. *Quelle:* Daten SECO, eigene Berechnungen und Zusammenstellung.

Die Zusammenstellung in Tabelle 29 dokumentiert, dass substantielle Unterschiede in einigen Heterogenitätsdimensionen bestanden, insbesondere Ausbildungsniveau, nach Beherrschung der regionalen Sprache oder nach Kantonen. Interessant ist zudem, dass gerade bei sehr erfahrenen IG-PB (13 und mehr Jahre Erfahrung als PB), sich ein verlängernder Effekt auf die Arbeitslosendauern ergab. Dies mag möglicherweise damit zusammenhängen, dass die erfahrenen PB verunsichert waren, weil teilweise ihre bisherigen Ansätze komplett hinterfragt wurden. Des Weiteren bestehen Hinweise, dass der Gesamteffekt durch positive Spillover-Effekte möglicherweise unterschätzt wird.

Die Einschätzung der PB zeigte hingegen, dass die IG-PB bei der Hälfte der Verhaltensweisen das Gefühl hatten, dass ihnen diese besser gelangen als den KG-PB, nämlich bei «Ressourcen stärken», «Ziele vereinbaren» und beim «Umsetzungsplan». Die Verbesserung über die Zeit bei den IG-PB war optisch zwar sichtbar, statistisch jedoch nicht erhärtet. Ein leicht positiver Trend über die Zeit war auch bei den KG-PB sichtbar. Dies ist ein weiterer Hinweis auf mögliche Spillover-Effekte. Des Weiteren passten die PB auch ihre Beratungsstrategie über die Zeit an: Vorgaben und Kontrollen verloren gemäss Einschätzung der IG-PB nach Abschluss der Schulungen an Stellenwert, dies äusserte sich jedoch nicht in verringerter Sanktionierung. An der Beziehung zu den STES sowie an der selbstdeklarierten Unterstützung schien sich aber im Durchschnitt nichts zu verändern. Auch in Bezug auf den Einsatz von AMM war kein Unterschied sichtbar. Zudem

scheint die Schulung in gewissen Kantonen einen Einfluss auf die Beratungsfrequenz und -dauern gehabt zu haben (was unseres Erachtens eher ein unbeabsichtigter Nebeneffekt darstellt).

Die Wahrnehmung der Verhaltensweisen der PB unterschied sich nicht zwischen IG-STES und KG-STES. Auch die Chanceneinschätzung oder die jobsuchespezifische Selbstwirksamkeitserwartung unterschied sich nicht zwischen den 2 Gruppen. Trotzdem zeigten sich auch bei den STES einige signifikante Unterschiede:

- Die IG-STES fühlten sich besser unterstützt darin, wie sie sich bewerben sollen.
- Die IG-STES suchten fokussierter Stellen, insbesondere bezüglich des Berufes.
- Die IG-STES suchten Stellen mit etwas höheren Löhnen.

Die fokussierte Suche und ambitionierteren Stellen der IG-STES lassen darauf schliessen, dass sie sich in ihren Kompetenzen und Ressourcen gestärkt fühlten.

Zusammenfassend lässt sich daraus schliessen, dass Verhaltensanpassungen bei den PB gemessen werden konnten (basierend insbesondere auf den eigenen Einschätzungen bezüglich mehrerer Erfolgsfaktoren), aber uneinheitlich waren. Bei den STES wirken sich die dadurch veränderten Beratungen eher unerschwellig auf eine selbstbewusste Haltung und entsprechend auf die Stellensuche aus.

# 5. Schlussfolgerungen

In den Schlussfolgerungen diskutieren wir als erstes die Ergebnisse, zeigen Empfehlungen für die Praxis von künftigen Beratungsschulungen auf und gehen auf die Stärken und Schwächen der vorliegenden Analyse ein. Im Anschluss zeigen wir das Potenzial an künftiger Forschung auf. Abschliessend ziehen wir ein Fazit und machen einen Ausblick.

## 5.1 Diskussion

### Übersicht über die Ergebnisse

Wirkungsdimension	Positive Effekte	Negative Effekte (bzw. nicht-intendierte)
Input: Schulungsprogramm	Sehr gute Selbstevaluation	
Outcome PB 1: Verhaltensänderungen PB	PB gelingen geschulte Beratungselemente (Ressourcen stärken, Ziele vereinbaren, Umsetzungsplan) besser	Fokus PB auf Kontrolle/Vorgaben sinkt; Beratungsfrequenzen und -dauern verändern sich teilweise signifikant (je nach Kanton)
Outcome STES 1: STES-Reaktionen in der Beratung (aus Videos)	STES zeigen weniger negative Gefühle	STES denken weniger proaktiv mit
Outcome STES 2: Bewertung der Beratung	STES schätzen die Beratung hinsichtlich, wie sie sich bewerben sollen, als besser ein	
Outcome STES 3: Verhaltensänderung	STES deklarieren höhere Selbstwirksamkeit	STES investieren weniger Zeit in Stellensuche nach 6 Monaten
Impact: Wiedereingliederungserfolg	Hohe Heterogenität: schnellere Wiedereingliederung (SH, FR), weniger Abgänge ohne Stelle (SH, FR, Alter ab 50), weniger Wiederanmeldungen (TG, VS, Tertiär)	Hohe Heterogenität: in manchen Kantonen und niedrig qualifizierten Zielgruppen längere, weniger nachhaltige Wiedereingliederung (siehe Details in Tabelle 29)

Quelle: Zusammenfassung der Autoren

### Schulung und Coaching

Die *Schulungen* selbst waren bei den PB insgesamt sehr gut angekommen und wurden mit sehr guten Noten bewertet (deutschsprachige Schulungen: 5.5, französischsprachige Schulungen: 5.1 von 6). Dabei war es wichtig, dass den Schulungen der PB seitens der Führungspersonen in den RAV ein grosser Stellenwert beigemessen wurde. Dies war wichtig, damit für die PB ausreichend Zeit zur Teilnahme an den Schulungen zur Verfügung stand, aber auch, damit PB die Beratung verbessern konnten.

Während dem Zeitraum der Schulungen war die Dossierbelastung bei den PB sehr hoch. Im Rahmen der Schulungen wurde daher kurzfristig auch das Thema Resilienz aufgenommen. Eine Erkenntnis daraus ist, dass die Resilienz bei den PB weiter gestärkt werden sollte. Dies kann gelingen durch Sensibilisierung für die Auswirkungen psychischer Belastungen oder durch Strategien für die Mobilisierung von Ressourcen und den Umgang mit Stress und Veränderungen. Die Schulungen haben auch gezeigt, dass ein interkantonaler Austausch und die Vernetzung wertvoll waren und weiter gefördert werden sollen. Dies ermöglichte den PB einerseits, den Horizont zu erweitern, aber auch Good Practice Ansätze zu verbreiten und Prozessverbesserungen anzuregen. Weiter gefördert werden könnte dies bspw. durch Plattformen, Foren, kantonsübergreifende Schulungen etc.

Die *Coachings* als Entwicklungstool setzten sowohl an der Weiterentwicklung der Kernkompetenz der Beratenden an und wirkten gleichzeitig auf die Entwicklung der Organisation (Kultur der Wertschätzung, entwicklungs- und stärkenorientierte Führung, sich Zeit nehmen etc.). Hierfür war eine hohe Qualität bei der Durchführung essenziell. Das Video-Coaching hat sich im Rahmen der Schulung als sinnvolle Massnahme herausgestellt. Einige Kantone führen diese Art des Coachings auch nach Projektende weiter. Dabei war die Erkenntnis wichtig, dass es nicht zwingend die Vorgesetzten sein müssen, die solche Coachings durchführen. In gewissen Fällen mag es sogar einfacher sein, wenn ein Teamleiter oder eine Teamleiterin nicht gleichzeitig auch das Beratung coaching übernimmt.

## **Methodik**

*Methodisch* kann festgehalten werden, dass das Projekt als Feldversuch aufzugleisen, sehr wichtig war. Die Randomisierung hat gut funktioniert, obwohl die zweistufige Randomisierung aufgrund des Ausbruchs der Covid-Pandemie eine zusätzliche Hürde darstellte und zu Einschränkungen geführt hat. Dies hat sich insbesondere in zahlreichen Austritten aus dem Projekt gezeigt, welche im Rahmen der zweiten Randomisierung korrigiert werden mussten, um einigermaßen ausgeglichenen Gruppen (IG bzw. KG) zu erhalten.

Nur dank dem randomisierten Design konnten bei diesem inhaltlich komplexen und bedeutenden Projekt klar identifizierte kausale Wirkungen bzw. ausbleibende Wirkungen ermittelt werden. Ohne Randomisierung wäre es sehr schwierig geworden, glaubhaft kausale Effekte oder Nicht-Effekte zu identifizieren, gegeben die inhaltliche Komplexität des Programms und die Vielfalt der Outcomes. Die Sicherstellung der Vergleichbarkeit zwischen IG und KG wäre in diesem Fall ökonomisch kaum machbar gewesen, die Selektivität zwischen IG und KG (unbeobachtete Unterschiede zwischen den Gruppen, die mit der Schulung korrelieren können) wäre nicht vollständig zu kontrollieren gewesen. Ebenso hätte die statistische Power (die mit der Samplegrösse des Projekts verbunden ist) kaum ausgereicht für die Anwendung ökonomisch komplexer Verfahren.

Die erfolgte Randomisierung hat zu 2 gut vergleichbaren Gruppen geführt. Dies hat sich sowohl auf der Ebene der PB gezeigt wie auch auf Ebene der STES. Die (beobachtbaren) Charakteristika der beiden Gruppen waren sehr ähnlich. Einzig bei der Dauer und Frequenz der Beratungsgespräche gab es Kantone, in denen sich IG-PB und KG-PB signifikant unterschieden.

Schliesslich scheint uns, dass einer der zentralen Faktoren für die erfolgreiche Durchführung des TP BQ der frühzeitige und enge Einbezug der Kantone war. Ein Projekt dieser Grössenordnung

und Dauer mit Fokus auf ein so zentrales Instrument der öffentlichen Arbeitsvermittlung kann nur dann funktionieren, wenn Projektverantwortliche pro Kanton definiert werden, die sich als Steuerungsgruppe regelmässig zum Fortschritt des Projekts koordinieren.

Ein weiterer zentraler Erfolgsfaktor scheint uns der Einbezug der oberen kantonalen Führungsebene (RAV-Leitung und Amtsleitung) in die Projektplanung und -umsetzung. Sie hat massgeblichen Einfluss darauf, wieviel Priorität den Projektaktivitäten beigemessen wird, welche internen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden und welches Interesse den Ergebnissen entgegengebracht wird.

Eine wichtige Rolle spielt hier zudem, inwieweit der Projektansatz im Einklang steht mit der jeweils existierenden Führungskultur und dem Reifegrad der Organisation, d.h. ob beispielsweise die Coachinggespräche durch die TL als sinnvolle Ergänzung der gelebten Führungsrolle empfunden wurden oder eher als Bruch bzw. Widerspruch zur gängigen Praxis der PB-Entwicklung. In jedem Fall hatte die Projektintervention eine Wirkung auf das System «RAV-Beratung» im jeweiligen kantonalen Kontext und somit auch auf die Effekte der STES-Beratung.

## Wirkung

Bei den PB zeigten sich in Bezug auf die eigene Wahrnehmung einige Veränderungen. Die IG-PB waren der Meinung, dass ihnen rund 6 Monate nach den Schulungen die Elemente «Ziele vereinbaren», «Umsetzungsplan» sowie «Ressourcen stärken» in den Beratungsgesprächen besser gelangen. Die beiden ersten Elemente zeigten sich vor allem bei PB in Deutschschweizer RAV. Hervorzuheben ist, dass sich bei der Wahrnehmung der Beratung durch die STES auch in Bezug auf die geschulten Elemente jedoch keine Unterschiede zwischen IG und KG ergaben. Gleichzeitig ist ein aus unserer Sicht unerwünschter Nebeneffekt aufgetreten: Es scheint, dass die Schulung zumindest in ausgewählten Kantonen auch die Beratungsfrequenz und -dauer beeinflusst hat: So ergaben sich in 2 Kantonen längere Beratungsgespräche, während sich ebenfalls in 2 Kantonen die Dauer zwischen zwei Beratungsgesprächen verlängerte.

Hingegen zeigte sich bei den IG-PB keine Veränderung beim Einsatz ihrer Instrumente: AMM, Sanktionen und Zuweisungen wurden ähnlich eingesetzt wie von den KG-PB. Dies ist konsistent mit der Intervention, die nicht auf die Anpassung dieser Aktivitäten der PB ausgerichtet war.

Im Rahmen der Evaluation wurden 3 Wirkungskanäle in Bezug auf die Auswirkungen auf STES differenziert:

- Ein Wirkungskanal stellt die *Stärkung* der *Ressourcen* der STES dar. Einerseits berichteten PB, dass sie mehr Ressourcen stärkten und STES zeigten weniger negative Gefühle in der Beratung. Andererseits zeigte sich dies auch bei der Stellensuche: Die IG-STES suchten fokussierter, d.h. schauten sich weniger Berufe an. Dies lässt darauf schliessen, dass sie sich in ihren Ressourcen und Kompetenzen gestärkt fühlten. Gleichzeitig handelte es sich bei diesen Stellen in der Tendenz um ambitioniertere Stellen (leicht höherer Lohn, leicht weniger Pendelbereitschaft), was grundsätzlich die Abmeldewahrscheinlichkeit mit Stelle verringern – bzw. die Stellensuchdauer verlängern – könnte. Diese Effekte zeigten sich aber insgesamt nicht. In der längeren Sicht könnte diese Strategieveränderung für die STES von Vorteil sein (was wir nicht untersuchen konnten): Sie würden sich in tendenziell besser passenden und besser bezahlten Stellen etablieren können (Erhöhung der Qualität der Job-Matches).

- Ein weiterer Wirkungskanal stellt die *Optimierung der Suchaktivitäten* (Klärung Suchbereich, zweckmässige Such- und Bewerbungsstrategie etc.) der STES dar. Tatsächlich zeigten sich bei den Suchaktivitäten kaum Unterschiede zwischen den IG-STES und den KG-STES. Die IG-STES fühlen sich aber zumindest besser unterstützt, wie sie sich bewerben sollten. Auch diese Wahrnehmung könnte dazu geführt haben, dass die IG-STES selbstsicherer Stellen suchten und sich daher eher an ambitioniertere Stellen wagten. Entsprechend könnte dies die Stärkung der Ressourcen (erster Wirkungskanal) weiter verstärkt haben. Dies geschah jedoch eher unbewusst, weil sich zwischen IG-STES und KG-STES keine anderen Indikatoren in Bezug auf das Suchverhalten oder die Chanceneinschätzungen signifikant unterscheiden.
- Schliesslich treten auch *indirekte, nicht beabsichtigte Wirkungen* auf: Es hat sich beispielsweise gezeigt, dass ein Jahr nach den Schulungen die PB der IG (gemäss eigener Einschätzung) der Kontrolltätigkeit in den Beratungsgesprächen ein signifikant geringeres Gewicht beigemessen haben. Möglicherweise könnte dieser verringerte Fokus auf Kontrolle auch die Verlängerung der Arbeitslosigkeit bei Geringqualifizierten und Männern erklären, da Geringqualifizierte und Männer tendenziell mehr auf Druck und Kontrolle reagieren im Vergleich zu Hochqualifizierten und Frauen. Dies zeigte sich beispielsweise bei Geringqualifizierten und teilweise bei Männern im Zusammenhang mit Wirkungen von Sanktionspolitik (Arni et al. 2016). Bei den effektiv gesprochenen Sanktionen zeigte sich hingegen kein Unterschied zwischen IG und KG. Der Beratungsstil, inkl. der Beziehung zu den STES, veränderte sich ebenfalls nicht. Schliesslich gab es auch keine Unterschiede in Bezug auf die Verfügung von AMM.

Ob die IG-STES im Endeffekt bessere Stellen bekommen haben, lässt sich aktuell nicht beurteilen. In Bezug auf die Zufriedenheit mit der neuen Stelle und die erwartete Dauerhaftigkeit der Anschlusslösung bestanden keine signifikanten Unterschiede zwischen IG-STES und KG-STES. Interessant, wenn auch naheliegend, ist die Erkenntnis, dass frühere Abgänge aus der Arbeitslosigkeit generell häufiger mit einer Stelle, die als langfristigen Lösung betrachtet wurde, einhergingen. Um weitere Erkenntnisse zur Anschlusslösung zu gewinnen, könnten zu einem späteren Zeitpunkt beispielsweise über eine Verknüpfung mit den AHV-Daten die Höhe der Löhne der nachfolgenden Stellen ermittelt und zwischen (ehemaligen) IG-STES und KG-STES verglichen werden. Ebenso könnte mit diesen Daten die Wirkung der BQ-Intervention auf die längerfristige Jobstabilität untersucht werden. Sollten höhere Löhne und/oder verbesserte Jobstabilität resultieren, wäre dies ein volkswirtschaftlich erwünschter Effekt: Höhere Löhne und stabile Erwerbskarrieren führen individuell zu mehr Wohlstand und Stabilität. Zudem ergeben sich durch höhere Steuereinnahmen, tiefere Arbeitslosigkeitswahrscheinlichkeiten und höhere Beitragszahlungen (unter anderem) an die ALV positive Effekte für die öffentliche Hand.

Eine weitere Hypothese, warum die Schulung zu sehr unterschiedlichen Wirkungen geführt haben könnten, lag bei der Umsetzung durch die PB. Es ist möglich, dass 2 unterschiedliche Arten von Beratungsstilen aus den Schulungen hervorgegangen sind:

1. *Beratungsstil 1 (intendiert)*: Die eine Gruppe von PB könnte die Erfolgsfaktoren dazu genutzt haben, um die STES fokussiert zu aktivieren und so zu einer selbstbewussten Bewerbung auf passende Stellen zu bewegen. So könnten die PB zielführendes Engagement durch Wertschätzung verstärkt und gegenseitige Kooperation unterstützt haben.
2. *Beratungsstil 2 (nicht intendiert)*: Die andere Gruppe von PB könnte die Erfolgsfaktoren so genutzt haben, dass sich die STES in einer positiven Atmosphäre eher entspannt haben. Dies könnte in der Folge vielleicht sogar dazu geführt haben, dass die STES sich in der Stellensuche ebenfalls entspannt und weniger engagiert haben und dass sich wenig erfolgversprechende oder unrealistische Suchstrategien erhalten haben oder sogar verstärkt wurden. Dies könnte

entstanden sein, wenn die PB bedingungslos alles wertgeschätzt und auch unrealistische Suchstrategien unhinterfragt unterstützt haben. Auch eine zu hohe Dominanz in der Beratung im Sinne eines überverantwortlichen «Retter-PB» könnte die Passivität der STES eher gesteigert haben.

Die bisher geführte Diskussion geht davon aus, dass Beratungsstil 1 gestärkt wurde. Falls jedoch primär der Beratungsstil 2 gestärkt wurde, bestünde neben den oben diskutierten Wirkungskanälen noch ein weiteres Element, das die Stellensuche tendenziell verlängern würde. Dies könnte möglicherweise erklären, warum innerhalb der Kantone unterschiedliche Wirkungen nach RAV beobachtet wurden, sofern sich die (dominierende) Interpretation nach RAV unterschied. In den statistischen Analysen fanden sich darüber hinaus einzelne Hinweise, die dazu passen, dass neben der intendierten Wirkung (des Beratungsstils 1) auch die nicht-intendierte Interpretation und damit der Beratungsstil 2 entstanden waren:

- Die verringerte Priorität der Kontrolle in der IG passen zum Beratungsstil 2, nicht aber zu Beratungsstil 1.
- Die Reduktion der Proaktivität der STES in den Videos der IG lässt sich gut mit dem Beratungsstil 2 erklären, jedoch weniger mit Beratungsstil 1 in Verbindung bringen (wobei aber auch hier nicht ganz ausschliessen).

## 5.2 Empfehlungen

Auf Basis der Ergebnisse der Analyse ergeben sich einige Empfehlungen für die Praxis, vor allem auch im Zusammenhang mit der Konzeption von neuen Aus- und Weiterbildungen für PB:

- Zunächst bleibt festzuhalten, dass durch umfassende Schulungsprogramme deutliche Wirkungen auf die Beratung, deren wahrgenommene Wirksamkeit aus Sicht der STES und auch die Wiedereingliederung erzeugt werden können. Es ist durch Schulungsprogramme der vorliegenden Art also grundsätzlich möglich, Beratungsstile signifikant zu beeinflussen und solche Veränderungen für eine Verbesserung der Beratungsqualität zu nutzen.
- Zum zweiten bietet sich eine vertiefte Auslegeordnung von möglichen Wirkungen einer Intervention an. Die Effekte von Interventionen wie schulische Impulse können sich offenbar in unterschiedliche Richtungen entwickeln und es ist letztlich entscheidend, wie STES auf unterschiedliche Beratungsstile reagieren. Dies muss man sich vor den Schulungen bewusst machen. Damit eine solche Auslegung umfassend ist, hilft es, auf bestehende Forschung zurückzugreifen (sofern vorhanden). Aus unserer Sicht besteht auch bei den für die vorliegende Evaluation verfügbaren Daten noch ein Potenzial, die Forschung weiter voranzutreiben, um besser zu verstehen, unter welchen Bedingungen durch Schulungen positive und unter welchen Bedingungen ggf. auch unerwünschte negative Wirkungen entstehen können.
- Dafür sollten insbesondere die organisationalen Rahmenbedingungen und die genauen Schulungsinhalte sowie die daraus entstehenden Beratungsstile beachtet werden. Folgende Elemente sind für eine nachhaltige positive Wirkung besonders zu berücksichtigen:
  - Die Umsetzung der Schulung muss von den Führungskräften mitgetragen und unterstützt werden. Dies ist eine Grundvoraussetzung dafür, dass Gelerntes auch in der Praxis und im Sinne der Ziele der Organisation umgesetzt werden kann.

- Wiederkehrende Nachfolgeimpulse sind zentral, um Beratungsroutinen dauerhaft, nachhaltig und wirksam zu verändern. Dies könnte beispielsweise durch (video-basierte) Coachings erreicht werden.
- Je nach Berufserfahrung kann eine starke Routine in gewissen Arbeitsabläufen einsetzen. Falls die Schulung eine Veränderung dieser Routinen beinhaltet, sollte die Intervention (bzw. die Schulung) die Berufserfahrung adäquat berücksichtigen. So könnten beispielsweise für sehr erfahrene Personen mehr Schulungsmodule benötigt werden als bei Personen in der Einarbeitung. Dies führt auch zur Frage, ob nicht sogar besser eine entsprechende Schulung zu Beginn der Tätigkeit (Neuanstellung) eingeführt wird, wenn die PB noch besonders offen und neugierig sind und sowieso dabei sind, ihre neuen Beratungsroutinen auszubilden. So könnte gewährleistet werden, dass die entstehenden Beratungsroutinen direkt den besonders wirksamen Beratungsstilen entsprechen und auf den Erfolgsfaktoren der Beratung aufbauen, um die Wirksamkeit der Beratung zu erhöhen.

## 5.3 Stärken und Schwächen der Studie

Die Studie weist aus unserer Sicht viele Stärken auf. Aber im Verlauf der Arbeiten haben sich auch Schwächen gezeigt. Beides führen wir hier transparent auf.

Stärken:

- Experimentelle Feldstudie (Mitdenken der Studie von Anfang an):
  - Randomisierung erlaubt kausale Interpretation (hohe interne Validität).
  - Praxisnahe Feldstudie erlaubt hohe Gültigkeit der Ergebnisse für die Praxis (hohe externe Validität).
- Starke parallelisierte KG mit gut vergleichbaren PB in den gleichen RAV – dadurch gut vergleichbare Rahmenbedingungen für IG und KG.
- Breite und Grösse der Stichprobe: ca. 200 PB aus 9 Kantonen aus 2 Sprachregionen.
- Langer Beobachtungszeitraum nach der Intervention, sodass auch nachhaltige Effekte gemessen und untersucht werden konnten (wie z.B. Anzahl der Wiederanmeldungen nach erfolgreicher Stellenfindung).
- Breite der untersuchten und kontrollierten Variablen: Kontrollvariablen, verschiedene vermittelnde Input-, Output-, Outcome- und Impactvariablen als wichtige subjektive und objektive Masse.
- Stetiger Austausch.
- Datensammlung mittels Befragung.
- Klare Rollenverteilung der beteiligten Institutionen (FI, Evaluationsteam, SECO, Kantone)
- Unkomplizierte Kommunikation, schnelle Wege.

Schwächen:

- Fehlende Kontrollierbarkeit zentraler Rahmenbedingungen für die nachhaltige Wirksamkeit der Schulung – insbesondere organisationale Rahmenbedingungen, wie die inhaltliche Begleitung und Unterstützung der Veränderungen durch Führungskräfte im Beratungsalltag.
- Fehlende Kontrollierbarkeit, ob in einigen RAV parallel zur Schulung signifikante Änderungen wichtiger Rahmenbedingungen stattgefunden haben, die die (signifikanten) Veränderungen in den Zielvariablen in einzelnen RAV erklären können.

- Begrenzter Umfang der Intervention: Die Schulung umfasste 5 Präsenztage und Folgecoachings. Da aber ein substanzieller Teil der PB bereits über eine Coachinausbildung verfügte (was vorgängig nicht offensichtlich war) und da teilweise PB schon viele Jahre Berufserfahrung aufwiesen, war die Intervention möglicherweise nicht ausreichend umfangreich, um flächendeckend wirkliche Veränderungen herbeizuführen.
- Spillover-Effekte insbesondere über die TL-Schulungen auf die KG sind zu vermuten (Nachteil, dass alle TL geschult wurden).
- Vorgaben bei Randomisierung der PB (nach RAV) haben möglicherweise Zufälligkeit negativ beeinflusst.
- Fehlende Prä-Messung und fehlende KG für die Messung der Verhaltensänderungen der PB durch Videoaufnahmen von Beratungsgesprächen, daher Unklarheit ob tatsächlich objektive Verhaltensänderungen in der Beratung stattgefunden haben - und wenn ja, welche und in welcher Größenordnung.
- Ungenügendes Monitoring der möglicherweise heterogenen Reaktionen von STES auf unterschiedliche Beratungsstile.

Im Verlauf der Analysen haben sich viele neue Fragen ergeben. Einem Teil dieser Fragen sind wir mit Zusatzauswertungen nachgegangen. Für gewisse Auswertungen hat uns aber die Zeit gefehlt. Wir sehen daher durchaus noch einiges an Potenzial in Bezug auf Auswertungen, die auf der bestehenden Datenbasis möglich sind. Diese sind:

- Untersuchung, ob gewisse Indikatoren in den Output- und Outcome-Variablen die heterogenen Wirkungen auf die Impact-Variablen erklären oder vermitteln könnten.
- Untersuchung, welche Indikatoren auf Ebene Output und Outcome mit einer raschen und nachhaltigen Wiedereingliederung korrelieren. Prüfung, ob diese als Prädiktoren für die Wirkung der Schulung genutzt werden könnten.
- Untersuchung, welche Inputvariablen, insbesondere auf PB-Seite, zur Beratungsausrichtung und zum Beratungsverhalten vor der Schulung mit späterer hoher Beratungsqualität bzw. erfolgreicher Wiedereingliederung der STES korrelieren. Prüfung, ob diese Inputvariablen als Prädiktoren für die Wirkung der Schulung genutzt werden könnten.

## 5.4 Offene Forschungsfragen und Potenzial für künftige Auswertungen

### Potenziale für weitere quantitative Analysen

Aus dem TP BQ bestehen umfangreiche Daten. Im Rahmen der Evaluation wurden die zentralen Fragestellungen anhand dieser Daten analysiert. Es bestehen aber durchaus noch weitere Auswertungsmöglichkeiten, die im Projektverlauf aufgekommen sind, die wir aber nicht mehr umsetzen konnten. Durch folgende Auswertungen könnte die quantitative Wirkungsmessung verfeinert werden:

- Kontexteffekte, unbeabsichtigte Wirkungen: z.B. Analyse der Austritte der PB
- Verständnis der Wirkungsunterschiede (Grundlage für Policy Design erarbeiten): z.B. Vertiefung der Untersuchung der Heterogenität nach RAV, Heterogenität nach PB-Subgruppen oder weitere Differenzierungen mit Fixed- und Interaktionseffekten auf Ebene der TL.

- Vertiefung der Erkenntnisse zur Blackbox Beratung: z.B. Charakterisierung «wirkungsvoller» PB, Nutzung der PB- und STES-Verhaltensanalysen für Auswertungen von Mikrosequenzen, etc.
- Langfristeffekte: z.B. durch die (spätere) Verknüpfung mit AHV-Daten wären weitere Analysen denkbar. Dabei ist allerdings zu beachten, dass sich in der vorliegenden Evaluation in der kurzen Frist im Durchschnitt keine Wirkung gezeigt hat. Daher könnten Langfristeffekte ebenfalls ausbleiben. Inhaltlich denkbar wären Untersuchungen der Nachhaltigkeit der Abmeldung, der Jobstabilität sowie der individuellen Lohnentwicklungen. Des Weiteren wäre eine spannende Frage für Folgeforschung, ob STES aufgrund angepasster Suchstrategie beispielsweise vermehrt Stellen in anderen Berufen als dem angestammten oder von höherer Jobqualität angetreten haben.

### Weitere qualitative Analysen

Darüber hinaus bieten sich auch weiterführende qualitative Analysen an. Im Fokus steht dabei die Erlangung eines besseren Verständnisses der Wirkungsunterschiede (als Grundlage für Policy Design):

- Kantonsvergleiche: Kantone, die RAV mit positiven und negativen Wirkungen hatten, könnten zu einem Workshop zusammengenommen werden. In diesem Workshop könnte ermittelt werden, worauf die Kantone besonders geachtet hatten und ob je nach positiver/negativer Wirkung Gemeinsamkeiten bei den RAV identifiziert werden können.
- PB-Vergleiche: PB mit erfolgreicher und weniger erfolgreicher Umsetzung der Schulungen könnten separat interviewt werden, um herauszufinden, ob in den Gruppen externe Rahmenbedingungen oder Umsetzungsprozesse, die einen Teil der Heterogenitäten erklären können, identifiziert werden können.

### Themen für weiterführende Forschung

Die vorliegende Studie zum Beratungsverhalten war umfassend, aber gezielt auf die Schulungen im Projektrahmen ausgerichtet. Darüber hinausgehend bestehen zahlreiche weitere interessante Forschungsfragen zur Beratungsqualität (z.B. mittels Analyse monatlicher Indikatoren oder im Bereich des Recruitings).

## 5.5 Fazit und Ausblick

Die Schulung erhält gutes bis sehr gutes direktes Feedback und es resultieren verschiedene signifikante Wirkungen auf unterschiedlichen Indikatoren, z.B. bewerten die IG-STES die Unterstützung durch die PB in Bezug darauf, wie sie sich bewerben sollen, als besser. Allerdings sind diese Effekte nicht durchgehend konsistent, zum Teil je nach Zielgruppe oder Kanton sogar gegensätzlich und in Teilen auf den ersten Blick widersprüchlich. So gibt es beispielsweise Kantone, in denen gemäss PB der Schulungsansatz institutionell sehr gut passte und auch umgesetzt werden konnte, trotzdem resultierte ein negatives Ergebnis auf die Dauer der Stellensuche.

Die IG-STES suchten in der Tendenz schwieriger zu erreichende Stellen (weniger breit bezüglich der Berufe, leicht höhere Löhne). Zudem hat die Intensität der Stellensuche (investierte Zeit)

etwas abgenommen. Diese Umstände können möglicherweise erklären, warum es im Durchschnitt nicht zu der erhofften Wirkung, nämlich zu einer Verkürzung der Stellensuche, kam. Ebenso ist denkbar, dass die KG-PB bzw. KG-STES durch Spillover-Effekte beeinflusst wurden. Diverse empirische Hinweise deuten darauf hin, dass die KG-STES ihre Abgänge aus der Arbeitslosigkeit etwas beschleunigt haben. Der Treatment-Effekt alleine zeigt also allenfalls die Wirkung der Schulungen nicht vollständig auf. Da gesamthaft keine signifikanten Unterschiede zwischen IG-STES und KG-STES ermittelt werden konnten, würden positive Spillover-Effekte bedeuten, dass auch bei den IG-STES eine leicht positive, aber statistisch nicht signifikante Veränderung auf den untersuchten Indikatoren stattgefunden hat.

Die beobachteten Wirkungen auf die Stellensuchdauern unterschieden sich zwischen einzelnen Subgruppen beträchtlich. So gab es Kantone, in denen die Schulung im Durchschnitt in einer schnelleren Abmeldung resultierte. Umgekehrt waren einige Subgruppen mit einer verlängerten Dauer bis zur Abmeldung konfrontiert. Die Wirkung auf die Nachhaltigkeit der Abmeldung fiel ähnlich aus: Im Gesamtdurchschnitt hatte die Schulung bis jetzt keinen signifikanten Einfluss auf die Nachhaltigkeit der Wiedereingliederung. Bei einzelnen Gruppen, z.B. bei Personen mit Tertiärbildung, hat die Schulung aber in der Tendenz zu reduzierten Wiederanmeldungen der STES geführt. Aus den Videoanalysen zeigten sich ebenfalls positive Korrelationen, z.B. ging häufig ein lösungsorientierter Ansporn bei den STES mit der Aktivierung von Ressourcen, einem Element aus der Schulung, durch die PB einher.

Hinsichtlich Qualität der Stellensuche zeigten einige Indikatoren eine deutliche Wirkung bei den IG-STES, z.B. erhöhte sich die Zufriedenheit der IG-STES mit der Unterstützung der Beratung in der Jobsuche: Der Wert stieg im Durchschnitt von 3,5 auf 4,0 auf einer Skala von 1 bis 5. Andere Indikatoren zeigten eine sehr geringe (im Sinne der ökonomischen Signifikanz) Wirkung auf, z.B. die zu erwartenden Löhne der gesuchten Stellen der STES. Ob wirklich auch Stellen mit höheren Löhnen gesucht und später angetreten wurden, müsste eine Nachfolgeuntersuchung zeigen.

Gleichzeitig ergaben sich einige im TP BQ ursprünglich nicht intendierte Effekte auf Ebene der PB, wie z.B. ein verringerter Fokus der geschulten PB auf Kontrolle (der sich allerdings nicht in der Sanktionshäufigkeit niederschlug). Des Weiteren waren Veränderungen von Verhaltensindikatoren zu beobachten, die sich (zumindest aus theoretischer Sicht) gegenläufig auf die Dauer der Stellensuche auswirken: Obwohl die Selbstwirksamkeit stieg, sank die für die Stellensuche investierte Zeit der IG-STES nach 6 Monaten (wobei dieses Verhalten der STES durchaus als rational bezeichnet werden kann).

Trotz der im Gesamtdurchschnitt ausbleibenden Wirkung der Schulungen auf die Arbeitslosendauer und die Nachhaltigkeit der Abmeldung vom RAV fällt unser Fazit des TP BQ positiv aus: Wir sind auf Basis der Auswertungen der Meinung, dass die Schulung aus Sicht der PB einen Mehrwert darstellte. Die PB beurteilten die Schulungen positiv und es fand eine (selbst deklarierte) Verhaltensänderung statt. Obwohl die STES diese Verhaltensänderung nicht unmittelbar wahrnahmen, fühlten sie sich bestärkt in ihren Ressourcen und Kompetenzen und waren bemüht, besser passende Stellen zu finden. Zudem waren die STES zufriedener mit der Beratung und hatten den Eindruck, dass ein grösserer Beitrag durch die IG-PB bezüglich Unterstützung bei der Stellensuche geleistet wurde.

Von besonderer Bedeutung wäre Folgeforschung, die untersucht, unter welchen Bedingungen welche Wirkungen eintreten oder verstärkt werden und v.a. unter welchen Bedingungen besonders positive Wirkungen eintreten. Dafür bietet die vorliegende Studie eine Fülle an hoch

interessanten Daten, die vertieft oder noch spezifischer ausgewertet werden könnten, vgl. hierzu Abschnitt 5.4. Zudem bieten sich verschiedene spannende Folgefragen an, insbesondere die Frage, ob die angetretenen Stellen mit höheren Löhnen einhergehen oder sich die Jobstabilität verändert. Ebenso stellen sich weitere Fragen, z.B. ob die Persönlichkeit und das Beratungstalent ggf. als ein stärkerer Prädiktor für eine gute Beratungswirkung fungieren. Oder auch, wie gross die relative Bedeutung von Führung und von organisationalen Rahmenbedingungen für die Optimierung des individuellen Beratungsverhaltens ist bzw. inwieweit die erworbenen Beratungskompetenzen auf die übergeordneten Ziele der Organisation ausgerichtet sind.

# Literatur

Arni, Patrick (2015): Opening the Blackbox: How Does Labor Market Policy Affect the Job Seekers' Behavior? A Field Experiment. IZA Discussion Paper No. 9617.

Arni, Patrick & Amelie Schiprowski (2015): Die Rolle von Erwartungshaltungen in der Stellensuche und der RAV-Beratung. SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik No 43.

Arni, Patrick & Amelie Schiprowski (2016): Strengthening Enforcement in Unemployment Insurance: A Natural Experiment. IZA Discussion Paper No. 10353. IZA, Bonn.

Behrendt, Peter & Katharina Heuer (2016). Gutachten «Videonutzung zur Qualitätsentwicklung der Beratung von Stellensuchenden: Recherche und Einordnung wissenschaftlicher Erkenntnisse zur Wirkung von video-gestützten Verfahren». Freiburg Institut: Freiburg.

Behrendt, Peter, Meike Tertocha, Katharina Heuer & Christian Aeschlimann (2016). Erfolgsfaktoren in der Beratung von Stellensuchenden. Projektbericht. Amt für Wirtschaft: Solothurn.

Behrendt, P., Katharina Heuer & Anja S. Göritz (2019a). The Effect of Career Counselor Behavior on Reemployment. Journal of Career Development. <https://doi.org/10.1177/0894845319880616>

Behrendt, Peter, Anja S. Göritz & Katharina Heuer (2019b). Career Counseling Process Quality promotes Reemployment. Journal of Career Development. <https://doi.org/10.1177/0894845319884731>

Behrendt, Peter & Luisa Beneke (2021): Manual zum «Freiburger Counsellor Behavior Rating» - FCBR. Unveröffentlichtes Manual.

Beneke, Luisa & Peter Behrendt (2021): Manual zum «Freiburger Client Behavior Rating» - FCIBR. Unveröffentlichtes Manual.

Beneke, Luisa (2021): Entwicklung einer verhaltensbasierten Videoanalyse im Kontext der Arbeitssuchendenberatung (unveröffentlichte Masterarbeit). Albert-Ludwigs-Universität Freiburg.

BFS (2023): Arbeitskosten. Strukturelle Arbeitskostenstatistik, <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/arbeitskosten.html> (letzter Zugriff am 21.8.2025).

BSS (2018a): Entwicklung der Wirkung der öffentlichen Arbeitsvermittlung in der Schweiz im Zeitraum 2003-2016. SECO Publikationen Arbeitsmarktpolitik No 51.

BSS (2018b): Die Wirkung von arbeitsmarktlichen Massnahmen. SECO Publikationen Arbeitsmarktpolitik No 54.

BSS (2014): Evaluation der arbeitsmarktlichen Massnahmen – Wirkung auf Bewerbungsverhalten und –chancen, SECO Publikationen Arbeitsmarktpolitik No 41.

BSS & Michael Siegenthaler (2020): Situation, Entwicklung und Auswirkungen der Langzeitarbeitslosigkeit, SECO Publikationen Arbeitsmarktpolitik No 59.

Egger, Dreher & Partner (2013): Detailanalyse der Unternehmensprozesse, Zuständigkeiten, Anreiz- und Führungssysteme der RAV. No 33.

Grawe, Klaus (1995): Grundriß einer Allgemeinen Psychotherapie. Psychotherapeut 40: 130–145.

Kempeneers, Pierre & Tamea Wolf (2013): Stratégie de réinsertion des ORP. No 36.

Whiston, S. C., J. Rossier & P. M. H. Baron (2016): The working alliance in career counseling. Journal of Career Assessment, 24, 591–604.

ZHAW (2017): Falllast in der Sozialhilfe und deren Auswirkung auf die Ablösequote und Fallkosten, Zürcher Fachhochschule Soziale Arbeit, Zürich.

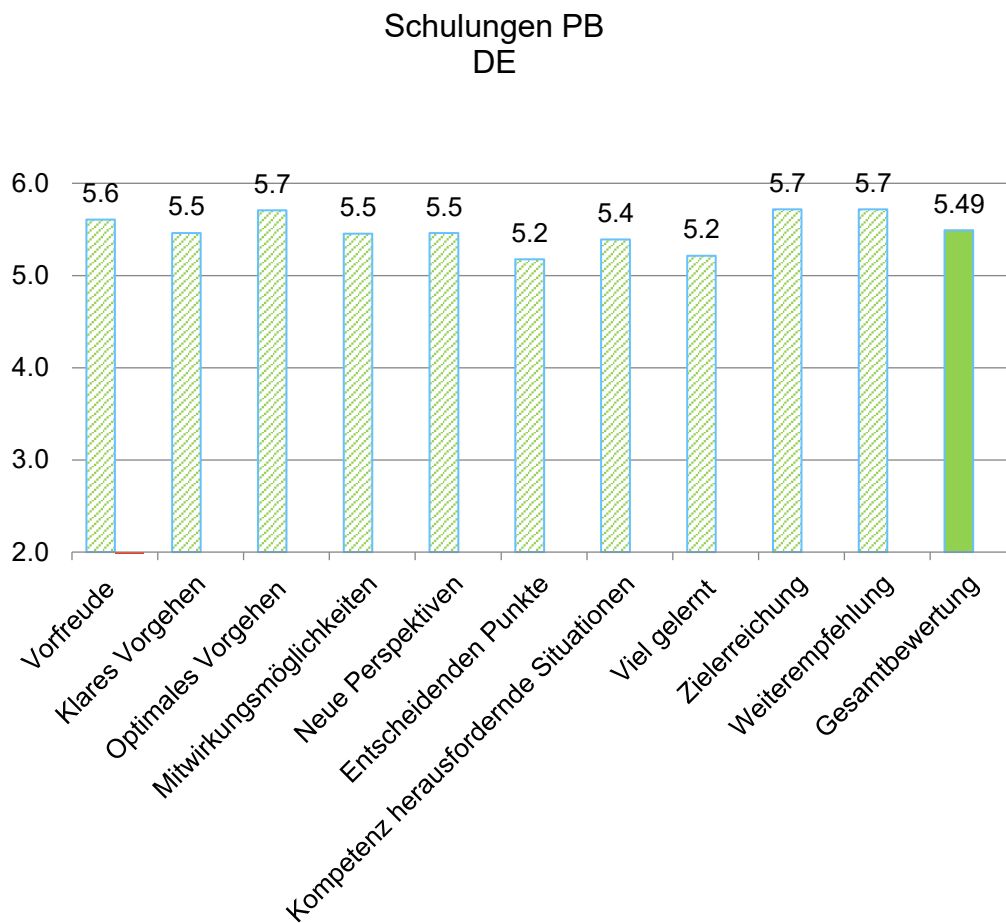
# Anhang

# A. Anhang zu den Schulungen

## A.1 Rückmeldungen der PB und TL detailliert

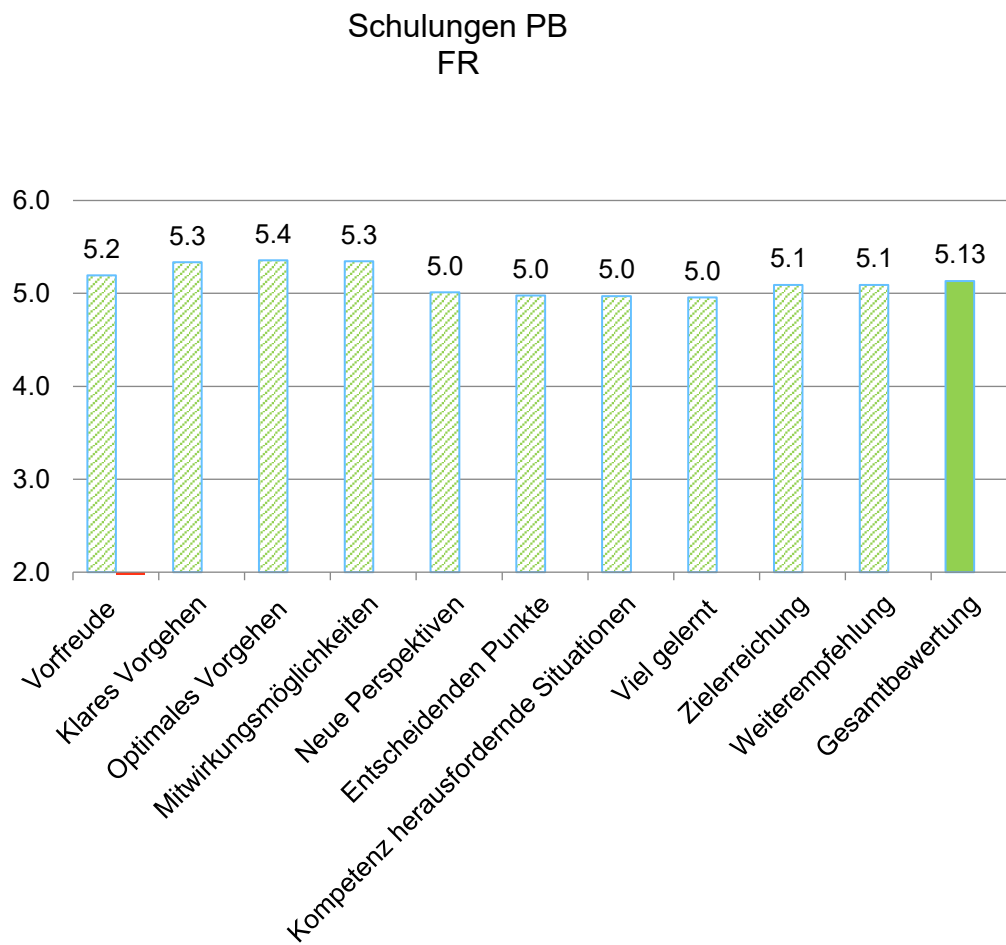
Nachfolgend werden die Rückmeldungen der PB (Abbildung 30 und Abbildung 31) und TL (Abbildung 32 und Abbildung 33) zu den Schulungen differenziert nach deutsch- und französischsprachigen Schulungsgruppen aufgezeigt.

Abbildung 30: Selbstevaluation deutsch-sprachige PB-Schulungen gesamt



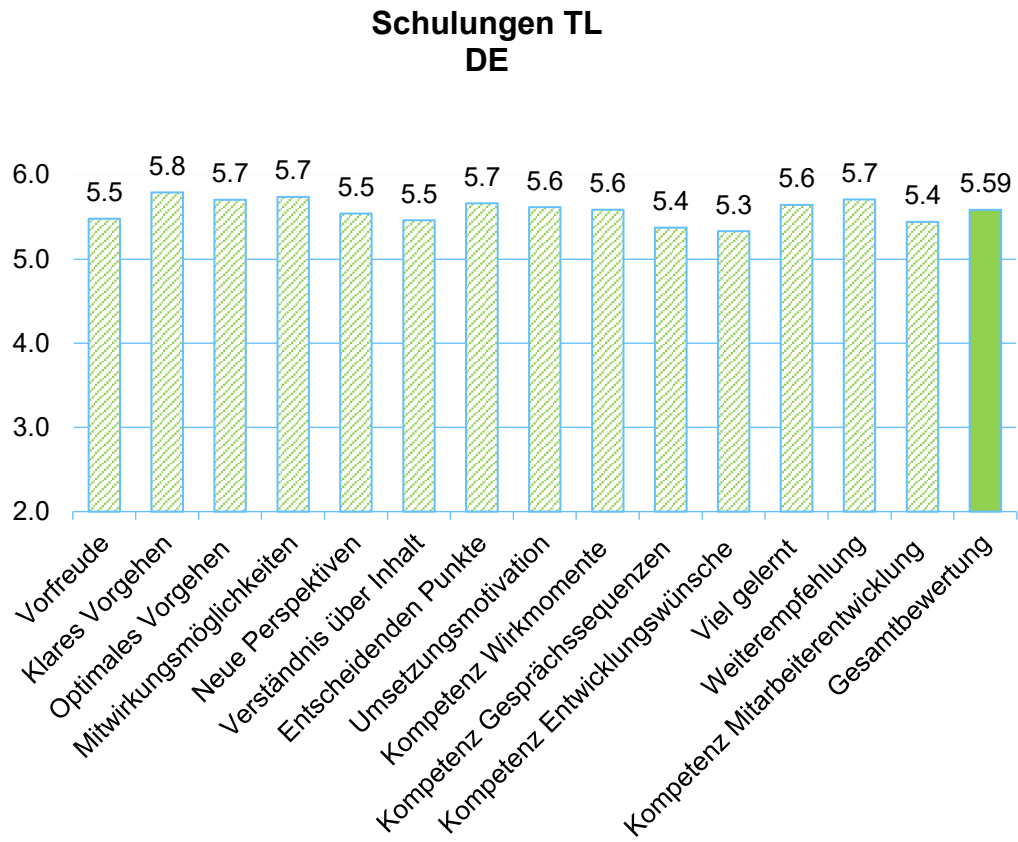
Quelle: Freiburg Institut

Abbildung 31: Selbstevaluation französischsprachige PB-Schulungen gesamt



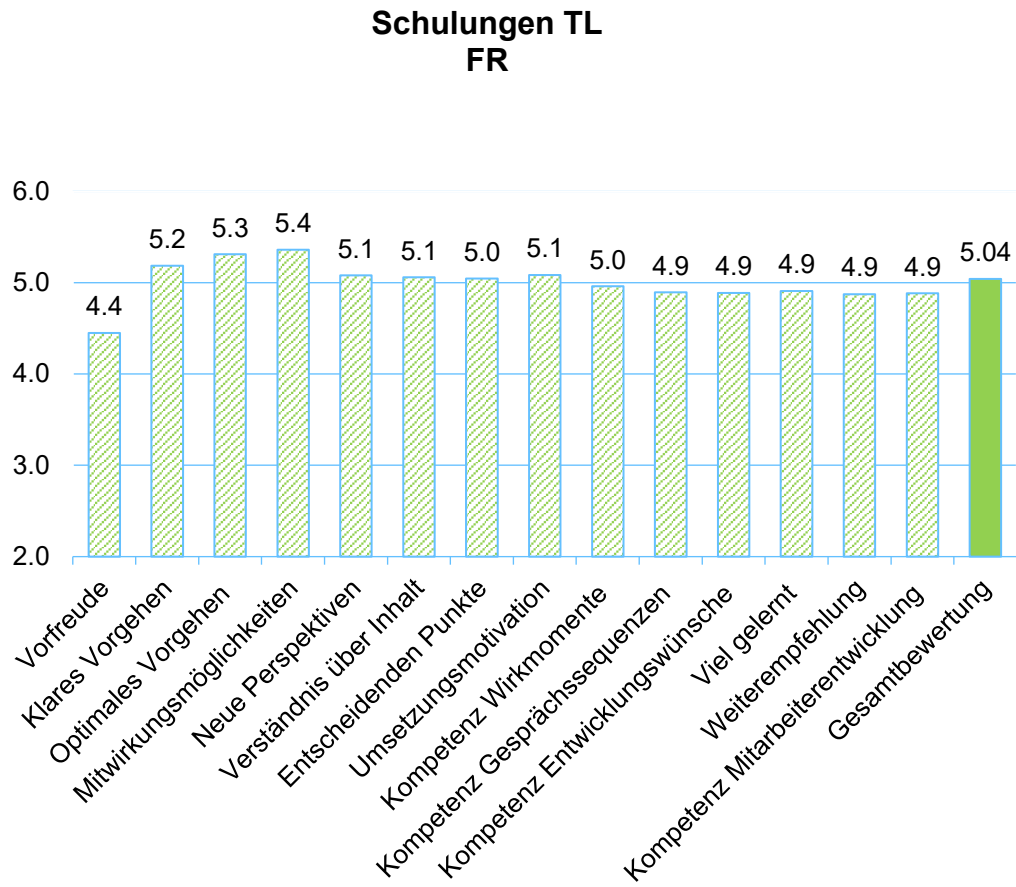
Quelle: Freiburg Institut

Abbildung 32: Selbstevaluation deutsch-sprachige TL-Schulungen gesamt



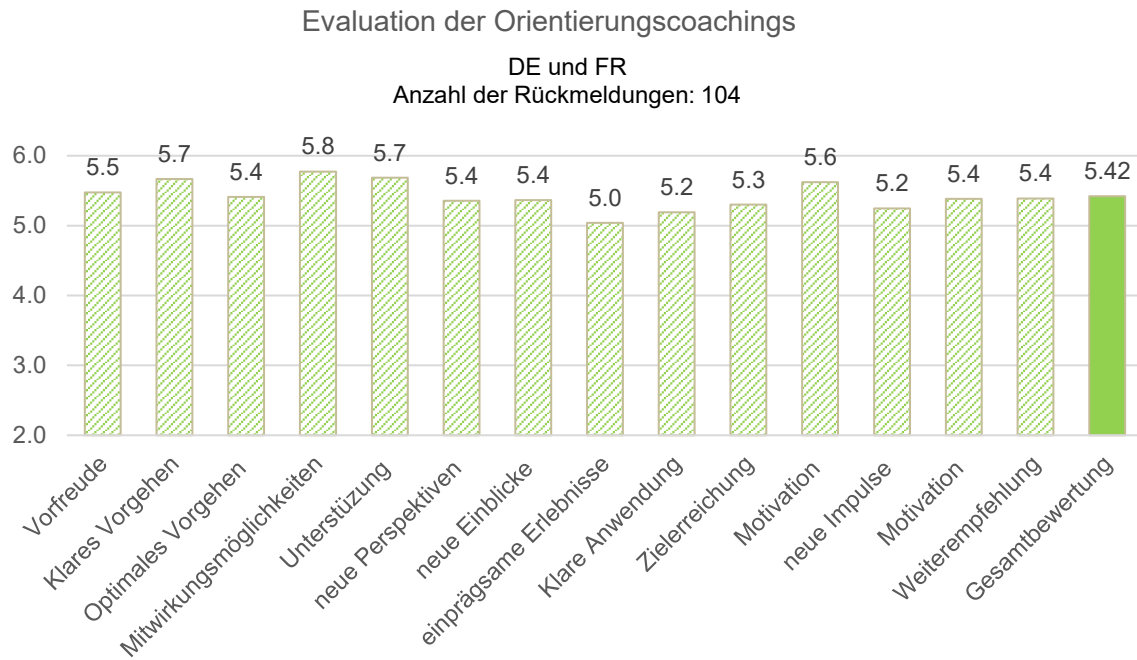
Quelle: Freiburg Institut

Abbildung 33: Selbstevaluation französischsprachige TL-Schulungen gesamt



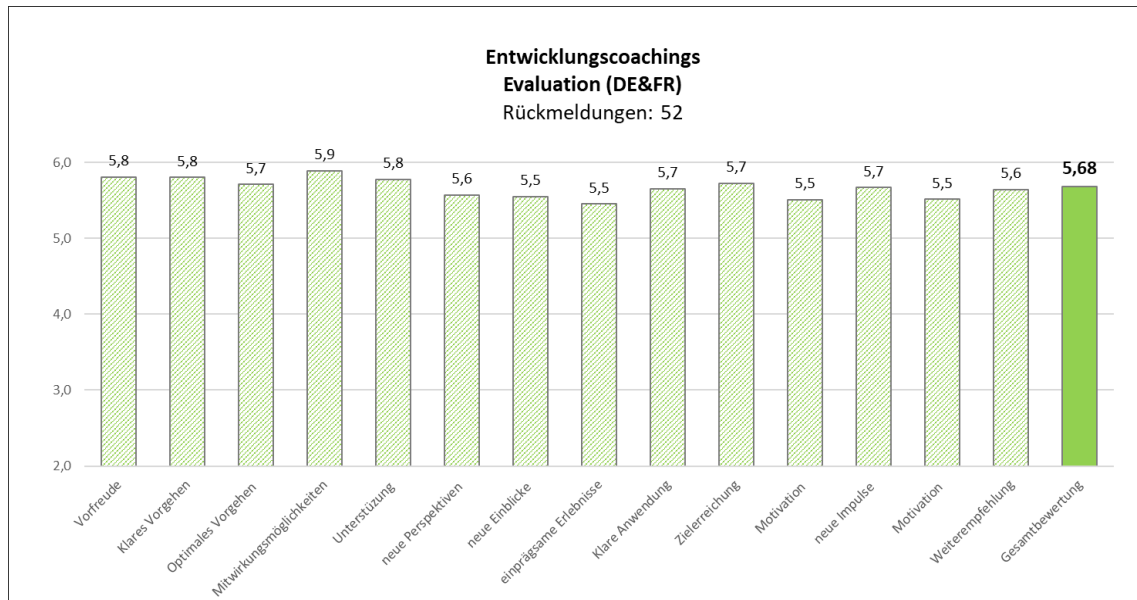
Quelle: Freiburg Institut

**Abbildung 34: Selbstevaluation der Orientierungscoachings gesamt**



Quelle: Freiburg Institut

**Abbildung 35: Selbstevaluationen der Entwicklungscoachings gesamt**



Quelle: Freiburg Institut

## A.2 Detaillierte Ergebnisse aus den Videoanalysen

In den nachfolgenden Tabellen zeigen wir die Korrelationskoeffizienten von PB-Verhalten und STES-Reaktion (), PB-Verhalten und STES-Befragung sowie STES-Reaktion und STES-Befragung () auf.

**Tabelle 30: PB-Verhalten und STES-Reaktion (Pearson-Produkt-Moment-Korr.)**

D PB-Verhalten		STES-Reaktion								
		Negative Gefühle	Emotionale Erlebnisse	Einschätzungen anpassen	Vertiefte Klärung	Geklärte Ziele	Vertrauens-volles Einlassen	Proaktives Mitdenken	Skepsis	Positive Aktivierung
<b>Konfrontierend unterstützend</b>	Korrelation nach Pearson	.29**	-.09	.02	-.05	.20**	.15	.00	.05	-.14
	Signifikanz (2-seitig)	.001	.330	.816	.552	.028	.107	.979	.560	.117
<b>Neue Erfahrungen ermöglichen</b>	Korrelation nach Pearson	.19**	.07	.09	.33**	.35**	.28**	.12	.09	.10
	Signifikanz (2-seitig)	.039	.437	.313	< .001	< .001	.002	.195	.342	.258
<b>Körperliche Erfahrung</b>	Korrelation nach Pearson	-.17*	.33**	-.12	-.21**	-.01	.03	-.12	.08	.29**
	Signifikanz (2-seitig)	.069	< .001	.177	.024	.956	.763	.177	.358	.001
<b>Verständnis vertiefen</b>	Korrelation nach Pearson	.31**	.02	-.09	-.15	.10	.11	.11	-.07	-.06
	Signifikanz (2-seitig)	.001	.790	.302	.103	.298	.242	.221	.428	.509

<b>Motivation stärken</b>	Korrelation nach Pearson	.30**	.20**	.13	.06	.35**	.25**	.12	.04	-.02
	Signifikanz (2-seitig)	.001	.026	.148	.550	< .001	.006	.183	.639	.860
<b>Ziele klären</b>	Korrelation nach Pearson	.10	-.05	.06	.10	.47**	.02	-.01	-.04	-.04
	Signifikanz (2-seitig)	.274	.610	.547	.271	< .001	.857	.885	.649	.635
<b>Jobsuche- kompetenz</b>	Korrelation nach Pearson	-.01	-.36**	.18*	.02	.10	.01	.14	.03	-.07
	Signifikanz (2-seitig)	.879	< .001	.055	.849	.300	.881	.124	.712	.460
<b>Prozessführung geben</b>	Korrelation nach Pearson	-.04	-.16*	.11	-.13	.07	.21**	.12	.05	-.11
	Signifikanz (2-seitig)	.686	.074	.236	.163	.437	.021	.200	.560	.230
<b>Kooperativ begleiten</b>	Korrelation nach Pearson	.17*	.30**	-.08	-.05	.30**	.34**	.09	.07	.15
	Signifikanz (2-seitig)	.058	.001	.414	.592	.001	< .001	.326	.451	.104
<b>Keine Kontroll- funktion</b>	Korrelation nach Pearson	.06	.17*	.09	.21**	.20**	.25**	-.20**	.05	.26**
	Signifikanz (2-seitig)	.485	.061	.344	.021	.030	.006	.031	.591	.005
<b>Res- sour- cen aktivie-</b>	Korrelation nach Pearson	-.03	.08	-.07	-.04	.07	.28**	.17*	.15*	.42**

	Signifikanz (2-seitig)	.758	.360	.474	.658	.465	.002	.068	.092	< .001
<b>Lösungsorientiert unterstützen</b>	Korrelation nach Pearson	.01	-.13	.21**	.08	.37**	.32**	.11	.07	.01
	Signifikanz (2-seitig)	.939	.160	.022	.404	< .001	< .001	.227	.475	.887
<b>Ressourcen erarbeiten</b>	Korrelation nach Pearson	-.21**	-.27**	-.08	-.04	-.06	.04	.00	.14	-.02
	Signifikanz (2-seitig)	.023	.003	.358	.684	.498	.679	.996	.126	.799

Anmerkung. N = 120 \*\* Die Korrelation ist auf dem Niveau von .05 (2-seitig) signifikant.

\* Die Korrelation ist auf dem Niveau von .10 (2-seitig) signifikant.

**Tabelle 31: STES-Reaktion und STES-Bewertung (Pearson-Produkt-Moment-Korr.)**

STES-Bewertung / STES-Reaktion		Negativität	Klares Ziel	Handlungsorientierung	Kooperative Prozessführung	Ideen einbringen	Working Alliance	Ressourcen Aktivierung	Selbstwirksamkeit
		<b>Negative Gefühle</b>	Korrelation nach Pearson	.11	-.15	-.18	-.17	.01	-.09
Signifikanz (2-seitig)	.492		.334	.249	.255	.926	.546	.092	.600
<b>Emotionale Erlebnisse</b>	Korrelation nach Pearson	-.12	.13	.17	.18	.22	.15	.10	.28*
	Signifikanz (2-seitig)	.461	.384	.255	.219	.135	.317	.511	.053

<b>Vertiefte Klärung</b>	Korrelation nach Pearson	-03	.13	.07	.13	-.02	.20	.21	.20
	Signifikanz (2-seitig)	.857	.391	.648	.405	.917	.186	.152	.165
<b>Einschätzungen anpassen</b>	Korrelation nach Pearson	.31**	-.08	-.12	.10	-.07	.07	.11	-.27*
	Signifikanz (2-seitig)	.046	.594	.442	.495	.622	.661	.458	.068
<b>Geklärte Ziele</b>	Korrelation nach Pearson	-.18	.09	-.02	.05	-.04	-.12	-.10	.19
	Signifikanz (2-seitig)	.252	.560	.897	.758	.797	.406	.514	.201
<b>Vertrauensvolles einlassen</b>	Korrelation nach Pearson	-.36**	.21	.19	.36**	.33**	.35**	.33**	.11
	Signifikanz (2-seitig)	.017	.154	.201	.013	.025	.015	.023	.446
<b>Proaktives Mitdenken</b>	Korrelation nach Pearson	-.04	.00	.03	-.18	.05	.07	.01	-.19
	Signifikanz (2-seitig)	.794	.989	.838	.224	.744	.652	.956	.208
<b>Skepsis</b>	Korrelation nach Pearson	-.09	.15	.10	.17	.19	-.04	.13	.18
	Signifikanz (2-seitig)	.564	.307	.529	.251	.213	.815	.396	.224
<b>Positive</b>	Korrelation nach Pearson	-.15	.26*	.35**	.27*	.33**	.23	.25*	.23

	Signifikanz (2-seitig)	.323	.081	.018	.066	.026	.120	.089	.112
--	---------------------------	------	------	------	------	------	------	------	------

Anmerkung: N = 43 bis 48 \*\* Die Korrelation ist auf dem Niveau von .05 (2-seitig) signifikant.

\* Die Korrelation ist auf dem Niveau von .10 (2-seitig) signifikant.

**Tabelle 32: PB-Verhalten und STES-Bewertung (Pearson-Produkt-Moment-Korr.)**

STES-Bewertung		Ideen einbringen	Kooperative	Ressourcen	Working Allii-	Klares Ver-	Handlungs-	Selbst-wirk-	Negativität
PB-Verhalten									
<b>Konfrontierend unterstützend</b>	Korrelation nach Pearson	-.291**	-.15	-.272**	-.309*	-.323*	-.403*	-.09	.06
	Signifikanz (2-seitig)	.002	.121	.005	.001	.001	< .001	.377	.560
<b>Neue Erfahrungen ermöglichen</b>	Korrelation nach Pearson	.06	.03	.04	.01	-.04	.09	.06	.08
	Signifikanz (2-seitig)	.557	.776	.655	.882	.708	.381	.516	.438
<b>Körperliche Erfahrung</b>	Korrelation nach Pearson	.00	.10	.11	.09	.05	.02	.15	-.09
	Signifikanz (2-seitig)	.981	.295	.283	.349	.646	.832	.114	.406
<b>Verständnis vertiefen</b>	Korrelation nach Pearson	.18	.03	.02	.03	.08	.16	.15	.255**
	Signifikanz (2-seitig)	.063	.753	.839	.761	.435	.112	.125	.012

<b>Motivation stärken</b>	Korrelation nach Pearson	.08	-.06	.02	.02	-.03	-.05	.16*	.212**
	Signifikanz (2-seitig)	.404	.569	.801	.820	.768	.600	.089	.037
<b>Ziele klären</b>	Korrelation nach Pearson	-.10	.01	.01	.04	.05	.01	.18*	.08
	Signifikanz (2-seitig)	.320	.927	.955	.678	.621	.896	.070	.448
<b>Jobsuchekompetenz</b>	Korrelation nach Pearson	.10	.09	.08	-.02	.01	.00	.06	.399* *
	Signifikanz (2-seitig)	.285	.380	.403	.818	.923	.999	.529	< .001
<b>Prozessführung geben</b>	Korrelation nach Pearson	-.05	.03	.10	-.02	.04	-.05	-.08	-.04
	Signifikanz (2-seitig)	.616	.742	.308	.855	.683	.584	.430	.715
<b>Kooperativ begleiten</b>	Korrelation nach Pearson	.09	.14	.11	.04	.19*	.11	.12	-.17*
	Signifikanz (2-seitig)	.358	.146	.278	.716	.059	.249	.204	.096
<b>Keine Kontrollfunktion</b>	Korrelation nach Pearson	.07	.222* *	.202* *	.206* *	.12	.07	.14	-.13
	Signifikanz (2-seitig)	.489	.023	.039	.034	.225	.455	.161	.220
<b>Ressourcen aktivieren</b>	Korrelation nach Pearson	.09	.11	.14	.04	.13	.10	.190**	-.15

	Signifikanz (2-seitig)	.349	.271	.151	.686	.170	.335	.049	.135
<b>Lösungsorientiert unterstützen</b>	Korrelation nach Pearson	.16	.19*	.253*	.16	.215**	.15	.18*	.12
	Signifikanz (2-seitig)	.106	.055	.009	.094	.028	.136	.057	.237
<b>Ressourcen erarbeiten</b>	Korrelation nach Pearson	.192**	.247**	.209*	.13	.15	.19*	.09	.281**
	Signifikanz (2-seitig)	.047	.011	.032	.197	.131	.061	.337	.005

Anmerkung: N = 97 bis 108 \*\*Die Korrelation ist auf dem Niveau von .05 (2-seitig) signifikant.  
 \* Die Korrelation ist auf dem Niveau von .10 (2-seitig) signifikant.

## B. Weitere Ausführungen zur Randomisierung

Es wurde geprüft, ob die Möglichkeit besteht, die Schulungszeitpunkte ebenfalls zufällig festzulegen, damit keine starken Konzentrationen der PB eines RAV in gewissen Schulungsblöcken bestehen. Aus Sicht der kausalen Evaluation hätte dadurch sichergestellt werden sollen, dass die zeitliche Zuteilung zu Schulungsblöcken nicht nach Entscheidungskriterien (z.B. tiefe Dossierbelastung oder Kompetenzniveau eines/r PB etc.) geschieht, die potenziell selbst eine Wirkung entfalten.

Es hat sich allerdings herausgestellt, dass eine zufällige Zuteilung auf die Schulungsblöcke nicht umsetzbar war. Dies begründet sich in 2 Aspekten:

- Ein Grund bezieht sich auf die ortsgebundene Durchführung der Schulungen. Die Schulungsblöcke beinhalten auch Coachings. Um die Reisezeit der Schulungsteilnehmenden und der Coaches gering zu halten, wurden die Zuteilungen so umgesetzt, dass ganze Gruppen von PB desselben Standortes in dieselben Blöcke zugeteilt wurden.
- Ein zweiter Grund besteht in den zeitlichen Verfügbarkeiten der für die IG ausgewählten PB. Die PB meldeten entsprechend im Vorfeld, welche Schulungsblöcke sie besuchen können bzw.

welche nicht. Dies hat allerdings dazu geführt, dass eine massgebliche Zahl an PB (vor allem in der Deutschschweiz) nur einen einzigen oder 2 Schulungsblöcke als überhaupt möglich angegeben haben.

Diese nicht zufällige Zuteilung auf die Schulungsblöcke und damit auf die Zeitpunkte der Durchführung der Intervention führte zu Einschränkungen in der Identifikation und Interpretation von heterogenen Effekten. Durch das Zusammenfallen von gewissen Schulungszeitpunkten und regionalen Clustern von PB in denselben Schulungsgruppen konnten mögliche Unterschiede im Ausmass der Wirkung der Intervention teilweise nicht mehr zugeordnet und interpretiert werden. Wenn beispielsweise durch Saisonalitäten oder arbeitsmarktliche «Schocks» (aufkommende Rezession, Impulsprogramme etc.) die Interventionswirkung plötzlich merklich grösser oder kleiner geworden wäre, konnte nicht ermittelt werden, ob dies auf die erwähnten Ereignisse zurückginge oder auf die unterschiedliche Zusammensetzung der Schulungsgruppen. Es ist festzuhalten, dass diese Einschränkungen nur für heterogene Effekte gelten, die kausale Identifikation und Interpretation des durchschnittlichen Gesamteffekts der Intervention ist nicht tangiert und nach wie vor vollständig gegeben.

## C. Konzeptionelle Vorgehensweise

### C.1 Aufbereitung der Datengrundlage

#### C.1.1 Ausschlüsse

- PB, die zu irgendeinem Zeitpunkt das Experiment verlassen haben, werden ausgeschlossen. Dies betrifft 37 von 273 PB, welche in der uns übermittelten Datei «tnliste» enthalten sind.
- PB der IG, die nicht an allen Schulungsmodulen teilgenommen haben, werden ausgeschlossen. Dies betrifft 17 der ursprünglich 126 IG-PB, sodass 109 PB in der IG verbleiben. Der Ausschluss beruht auf Informationen aus der durch das FI bereitgestellten Liste, welche Informationen zur Schulungsteilnahme auf Ebene PB enthält.
- PB, für die keine Stammdaten verfügbar sind. Bei 7 der 273 PB aus der Datei «tnliste» sind in den Stammdaten für den Experimentzeitraum keine Informationen hinterlegt.
- PB, die in folgenden RAV des Kantons Graubünden arbeiten: RAV Davos, RAV Samedan, RAV Thusis, RAV URC Roveredo. Alle IG-PB dieser RAV haben sich zurückgezogen. Entsprechend wurden auch alle KG-PB dieser RAV ausgeschlossen. In Graubünden verbleiben somit nur PB aus dem RAV Chur.

#### C.1.2 Annahmen

- Wenn ein PB im Verlauf des Experiments das RAV wechselt, wird er dem RAV zugewiesen, an dem er die meisten STES betreut hat.
- Da in der Schulungsliste nicht alle PB aufgeführt sind, welche gemäss «tnliste» am Experiment teilnehmen, ist für 2 PB der IG nicht bekannt, ob und wann sie an Schulungen teilgenommen haben. Wir gehen hier davon aus, dass sie nicht teilgenommen haben.

## C.2 Definition der Grundgesamtheit

### C.2.1 Zuweisung des Treatments

Die Zuteilung der STES in IG und KG basiert auf der Gruppenzugehörigkeit der PB. Konkret: Befindet sich der oder die zuständige PB in der KG, werden alle ihm oder ihr zugewiesenen STES ebenfalls der KG zugeordnet. Bei der IG ist das Vorgehen analog. Entscheidend ist jeweils der PB, welcher für eine STES oder einen STES zuständig ist (ohne Abgleich der PB, welche die Gespräche jeweils geführt haben).

### C.2.2 Definition des Treatmentbeginns

Für die IG gilt: alle STES, die sich nach Abschluss der Schulung (=Datum des letzten Modultages) eines PB neu anmelden, werden ab diesem Zeitpunkt als IG-STES geführt. Bei der KG ist die Definition des Treatmentbeginns etwas schwieriger. Da PB der IG nicht 1:1 mit PB der KG gematcht sind, definieren wir näherungsweise, ab wann STES als der KG angehörig gezählt werden. Wir wissen, wann die PB eines RAV jeweils das letzte Modul ihrer Schulung abgeschlossen haben. Wir nehmen nun an, dass das Experiment zum Mittelwert dieser Zeitpunkte beginnt.

### C.2.3 Betrachtungszeitraum

Weil in verschiedenen Kantonen später auch die PB der KG (in unterschiedlicher Weise) geschult wurden, kann der Vergleich zwischen IG und KG nicht beliebig fortgeführt werden. Die Eingrenzungen sind wie folgt:

Kanton	Datum Cutoff STES-Inflow (IG und KG)	Datum Zensurierung (IG und KG)	Bemerkung
BS	31.03.2023	30.08.2023	Start 1. Schulungsmodul: 20. April; letztes Schulungsmodul 7. September, danach Coaching
FR	-	31.05.2024	keine Schulungen der KG
GE	30.11.2023	30.04.2024	Start weitere Ausbildung der KG per 13. Mai 2024.
GR	31.03.2023	30.08.2023	Start 1. Schulungsmodul: 4. April; letztes Schulungsmodul 24. August, danach noch Coaching.
SG	31.03.2023	30.08.2023	Start 1. Schulungsmodul: 4. April; letztes Schulungsmodul 24. August, danach noch Coaching.
SH	31.03.2023	30.08.2023	Start 1. Schulungsmodul: 4. April; letztes Schulungsmodul 24. August, danach noch Coaching.
TG	31.03.2023	30.08.2023	Start 1. Schulungsmodul: 20. April; letztes Schulungsmodul 7. September, danach Coaching
VD	-	31.05.2024	keine Schulungen der KG

Kanton	Datum Cutoff STES-Inflow (IG und KG)	Datum Zensurierung (IG und KG)	Bemerkung
VS	30.04.2023	30.09.2023	Start 1. Schulungsmodul: 2. Mai; letztes Schulungsmodul 12. Oktober, danach Coaching (nur Deutsch, Französisch war erst September - Januar)

## C.2.4 Umgang mit Wechseln

Die Auswertung von randomisierten kontrollierten Experimenten erfordert die sogenannte «Stable Unit Treatment Value Assumption», kurz SUTVA. Sie besagt, dass die randomisierten Subjekte (in diesem Fall die STES) über die Dauer des Experiments genau einer Gruppe zugeteilt sein müssen. Für die Evaluation stellen daher Wechsel der Gruppenzugehörigkeit ein Problem dar. Solche Wechsel können sowohl bei einem RAV-internen PB-Wechsel auftreten als auch bei einem Wechsel zu einem anderen RAV. Wir schliessen STES, bei denen sich die Gruppenzugehörigkeit durch einen Wechsel im Verlauf des Experiments ändert, aus der Grundgesamtheit aus.

## C.3 Daten

### C.3.1 AVAM/ASAL

AVAM ist das IT-System für die öffentliche Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik, das von den RAV eingesetzt wird. Unter anderem werden in diesem System die Stammdaten der STES (Alter, Geschlecht, weitere sozio-demographische Merkmale) sowie Beginn und Ende der Arbeitslosigkeit, Datum und Dauer der geführten Gespräche, Besuch von AMM etc. erfasst. Ein Grossteil unserer Auswertungen beruht auf AVAM.

ASAL bezeichnet das Informationssystem für die Auszahlung von Leistungen der Arbeitslosenversicherung. Dieses System wird bei den Arbeitslosenkassen eingesetzt und dient der Auszahlung von Arbeitslosenentschädigungen. Beispielsweise sind in ASAL Rahmenfristen und Taggeld erfasst, sowie die Angabe, ob STES einen IV-Antrag gestellt haben.

### C.3.2 Befragungsdaten

Begleitend zum Experiment wurden die teilnehmenden STES und PB in regelmässigen Abständen online befragt. Wir nutzen diese Erhebungen, um Einstellungen und Einschätzungen zu analysieren, die für das Gelingen der Jobsuche relevant sind. Auch Beurteilungen der Beratungsgespräche lassen sich daraus ableiten. Um zu vermeiden, dass unsorgfältig ausgefüllte Fragebögen die Ergebnisse verzerren, verwenden wir nur solche Fragebögen, die zu mindestens 70% ausgefüllt sind.

Die Befragungen zur Beratungsbewertung wurden vom Freiburg Institut auf Basis der theoretischen Grundlagen abgeleitet (Behrendt, Heuer & Göritz, 2019; Behrendt, Mühlberger, Göritz &

Jonas, 2021) und im Rahmen einer Expertenvalidierung in Zusammenarbeit mit BSS und dem SECO sowie den teilnehmenden Kantonen abgestimmt. Für die PB gab es eine Sprachauswahl zwischen Französisch und Deutsch. Für die STES wurde die Befragung darüber hinaus auch auf Italienisch, Englisch und Portugiesisch angeboten.

Die PB wurden zu insgesamt 5 Zeitpunkten online befragt: vor Projektstart, kurz nach Schulungsbeginn, 5 bis 6 sowie 12 Monate nach Abschluss der Schulungen und nach den Videoaufzeichnungen. Die letzte Befragung erfasste die wahrgenommenen Beratungswirkung und jobspezifische Selbstwirksamkeitserwartung der STES sowie die Arbeitsbeziehung hinsichtlich gemeinsamer Ziele mit den STES.

Die STES wurden ebenfalls zu 5 Zeitpunkten befragt: bei Anmeldung, 3 Monate nach Anmeldung, 6 Monate nach Anmeldung, bei Abmeldung sowie nach der Videoaufzeichnung. Die Befragung nach Video erfasst die Beratungswirkung, die jobspezifische Selbstwirksamkeitserwartung, die Arbeitsbeziehung hinsichtlich gemeinsamer Ziele mit den PB und die emotionale Haltung der STES. Die Befragung nach der Das Ausfüllen der Befragungen nahm in etwa 10 Minuten in Anspruch.

### C.3.3 Job-Room

job-room.ch ist das offizielle Jobportal des Schweizerischen Arbeitsvermittlungsdienstes und ist auf Deutsch, Französisch, Italienisch und Englisch verfügbar. Das Portal bezieht seine Anzeigen aus 2 Hauptquellen: 1) Inserate auf dem Portal, die von Unternehmen direkt auf dem Portal (kostenlos) veröffentlicht werden, und 2) Inserate, die von anderen Jobportalen gesammelt werden, um einen möglichst grossen Teil des Arbeitsmarktes abzudecken. Obwohl job-room.ch eine umfassende Darstellung der Stellenangebote in der Schweiz anstrebt, wird möglicherweise keine vollständige Abdeckung erreicht. Üblicherweise sind zwischen 70'000 und 110'000 Stellenanzeigen auf dem Portal verfügbar.<sup>17</sup>

Die Benutzeroberfläche des Portals erfordert, dass STES Kriterien wie Beruf, Kompetenzen oder Arbeitskanton bzw. -gemeinde angeben. Die Plattform präsentiert den STES dann eine Liste mit Stellenangeboten, die den Kriterien entsprechen. Um detaillierte Informationen über eine Stelle zu erhalten und sich möglicherweise zu bewerben, müssen STES auf das jeweilige Inserat klicken. Diese Klicks interpretieren wir als für den STES interessante Jobs. Ein Klick auf die Anzeige führt zu detaillierten Inhalten der Stellenanzeige und Informationen zur Bewerbung. Die in das Suchfeld eingegebenen Abfragen sowie die Ergebnisliste sind *nicht* in den Daten einsehbar. Eine Suche (z.B. nach Beruf oder Standort) liefert nur Ergebnisse, die genau den Suchkriterien entsprechen. Beim Eingeben von Suchbegriffen werden dem STES Auto-Vervollständigungs-Vorschläge angeboten. Diese Vorschläge stammen aus verschiedenen Definitionen des Berufs (ISCO und mehrere interne Listen) und des Standorts (Gemeinde und Kanton). Diese Definitionen variieren in ihrem Detailgrad. Ein Klick wird demnach als Mass für den eingegebenen Beruf, Standort und andere Suchkriterien interpretiert.

---

<sup>17</sup> Eine leere Suche auf <https://job-room.ch/home/job-seeker>, ohne festgelegte Kriterien, ergibt die gesamte Anzahl verfügbarer Anzeigen.

Wir verfügen über Daten zu allen Klicks auf job-room.ch im Zeitraum vom 19.07.2021 bis zum 30.04.2024, von allen STES in der Stichprobe. Wir können die Klicks der STES auf Stellenanzeigen mit Angaben aus AVAM/ASAL verknüpfen.

Von den 79'873 STES in der Grundgesamtheit haben 33'365 (41.8%) job-room.ch mindestens einmal für die Stellensuche benutzt. In der KG beträgt der Anteil 41.6%, in der IG 41.9%. Der Unterschied ist *nicht* statistisch signifikant. Bei einem Grossteil der angeklickten Stellenanzeigen, nämlich 96,8%, ist der Arbeitsort erfasst. Der gesuchte Beruf einer Stellenanzeige wird vom Plattformanbieter aus dem Titel und Text der Stellenanzeige extrahiert. Die Klassifikation des extrahierten Berufs entspricht der internen Klassifikation, die auch in AVAM/ASAL verwendet wird. Daher nutzen wir die Zuordnung aus den Arbeitslosendaten, um die Berufe der ISCO (International Standard Classification of Occupations) zuzuordnen. Fast alle, nämlich 99,999% der Stellenanzeigen, können einem Beruf zugeordnet werden. Eine Stellenanzeige kann mehreren internen Berufskategorien zugeordnet sein. Allerdings sind nur 5.59% der Anzeigen mehr als einer ISCO-Berufskategorie auf der detailliertesten 4-Steller-Ebene zugeordnet. In diesen Fällen wählen wir zufällig einen Beruf aus den zugeordneten aus, um die Schätzung durch eine eindeutige Zuordnung pro Stelle zu vereinfachen.

Die *Fahrzeit* zwischen Gemeinden stammt von *openrouteservice.org*, einem Service des Heidelberg Institute for Geoinformation Technology der Universität Heidelberg. Openrouteservice.org verwendet OpenStreetMap-Daten, um Fahrzeiten zwischen 2 Punkten zu berechnen. Wir verwenden den Modus 'driving-car', der Standardmodus des Dienstes. Wir extrahieren die kürzeste Fahrzeit mit dem Auto zwischen den Zentroiden der beiden Gemeinden. Die Zentroiden beziehen wir aus Karten-Shapefiles des Schweizerischen Bundesamtes für Statistik. Wenn die Wohnortgemeinde und die Gemeinde des Arbeitsortes identisch sind, wählen wir zufällig 50 Punkte innerhalb der Gemeinde aus und berechnen die durchschnittliche Entfernung zwischen ihnen. Der *Lohn auf Berufsebene* stammt aus der *Schweizerischen Lohnstrukturerhebung* des Bundesamtes für Statistik. Wir nutzen den Median-Lohn auf ISCO-4-Steller-Ebene.

### C.3.4 Videoanalysen

Alle PB der IG nahmen im Laufe des Projekts jeweils mindestens 2 Aufzeichnungen von echten Beratungssitzungen auf, welche sowohl für die Coachings genutzt als auch für die Studie ausgewertet wurden. Die erste Aufnahme wurde nach dem ersten Modul (OC), die zweite nach dem zweiten Modul (EC) gemacht. Falls der Coachingprozess durch die TL weitergeführt wurde, wurden noch weitere Aufzeichnungen aufgenommen (POST) und dem Freiburg Institut für die Auswertung zur Verfügung gestellt. Die PB sollten möglichst alltägliche Beratungsgespräche auswählen, die entweder in Präsenz, telefonisch oder virtuell durchgeführt wurden. Je nachdem, was möglich war, entstanden Video- oder Audioaufnahmen der Beratungsgespräche. Im Folgenden ist zusammenfassend immer von Videos die Rede, auch wenn Video- und Audioaufzeichnungen gemeint sind.

Anhand der Aufzeichnungen wurde das Verhalten der PB durch umfassend geschulte Videoanalytinnen und Videoanalysten quantitativ ausgewertet. Die 80-stündige Videoanalyse-Schulung beruhte auf wissenschaftlich fundierten Ratingmanualen (Behrendt & Beneke, 2021; Beneke & Behrendt, 2021; Beneke, 2021). Zur Gewährleistung einer möglichst hohen Objektivität und Reliabilität, beinhaltete die Ratingschulung zudem eine theoretische und praktische

Abschlussprüfung (Inter-Raterreliabilität von  $r = 0.90$  Pearson-Korrelation), wiederholte Reliabilitätsüberprüfungen und regelmässige Ratingbesprechungen.

Bei den Auswertungen wurden diverse Verhaltensweisen in Häufigkeit und Intensität bewertet. Beim PB-Verhalten wurden 43 unterschiedliche Verhaltensweisen und bei der STES-Reaktion 28 Verhaltensweisen ausgewertet. Die Ratingmanuale spezifizieren eine qualitative Valenzskala mit einer Range von eins negativ bis 5 besonders positiv (z.B. unstrukturiertes bis wohlstrukturiertes Verhalten), wobei 3 ein neutraler Wert darstellt sowie eine quantitative Ausprägungsskala von null oberflächlich bis 5 besonders intensiv. Das auszuwertende Video wird dabei in ca. 10-minütige Episodenabschnitte geteilt, wobei qualitative Skalen pro Episodenabschnitt einmalig und quantitative Skalen unbegrenzt bewertet werden, also immer, sobald das Verhalten gezeigt wird. Die Summe der Ratings eines Videos über alle Episodenabschnitte hinweg wird abschliessend durch die Dauer des Videos geteilt, damit die Verhaltensdaten unabhängig von der Videodauer sind. Aus Gründen der Vergleichbarkeit stark streuender Verhaltensweisen und deren Verständlichkeit wurden die Verhaltensdaten pro Verhaltensweise vor weiteren Analysen z-standardisiert. Zur Steigerung der Reliabilität wurden die Auswertungen immer von 2 geschulten Personen auf Basis eines Gesprächstranskripts durchgeführt.

Die Videodaten beziehen sich auf insgesamt 271 unterschiedliche Beratungssitzungen, welche von insgesamt 121 unterschiedlichen PB mit insgesamt 258 unterschiedlichen STES aufgenommen wurden. Von allen PBs, von denen Videos rechtzeitig eingereicht wurden, wurde zu jedem Zeitpunkt mindestens ein Video ausgewertet. Wurden mehrere Videos von einem PB zu einem Zeitpunkt eingereicht, dann wurden ungewöhnlich kurze und lange Videos aussortiert und aus den verbleibenden Videos zufällig eines für die Auswertung ausgewählt. Die OC-Videos konnten von nahezu allen geocoachten PBs ausgewertet werden (121 Videos für 126 OC und somit 96 %). Bei 96 der 125 PBs mit EC-Coachings konnte mind. ein EC-Video ausgewertet werden. Darüber hinaus wurde für 32 PB mindestens ein weiteres POST-Video an das Freiburg Institut geliefert.

Insgesamt wurden 271 Videos hinsichtlich des PB-Verhaltens und zusätzlich 44.3 % davon hinsichtlich der STES-Reaktionen ausgewertet. Die Auswertung der STES-Reaktionen wurde ausschließlich bei deutsch-sprachigen Videos durchgeführt.

**Tabelle 33: Inhaltliche Auflistung der Skalen für PB-Verhalten**

Skala	Kürzel	Beschreibung Item
<b>Konfrontierend unterstützen</b>		
	Negative Gefühle	Der Berater arbeitet darauf hin, dass der Klient negative Gefühle involviert.
	Bedeutung herausstellen	Der Berater stellt die besondere Bedeutung der Erlebnisse des Klienten heraus.
	Problemauseinandersetzung	Die Beraterin arbeitet darauf hin, dass die Klientin sich aktiv mit ihren Problemen auseinandersetzt.
	Ratschläge	Der Berater gibt dem Klienten Anweisungen und Ratschläge.
<b>Körperliche Erfahrung</b>		
	Körperliche Erfahrung	Der Berater arbeitet darauf hin, dass dem Klienten seine Themen körperlich erfahrbar werden.
<b>Neue Erfahrungen ermöglichen</b>		

Skala	Kürzel	Beschreibung Item
	Bildhafte Vorstellung	Die Beraterin arbeitet darauf hin, dass der Klientin ihre Themen bildhaft erfahrbar werden.
	Ganzheitliche Erfahrung	Die Beraterin arbeitet darauf hin, dass der Klientin ihre Themen ganzheitlich möglichst kontextnah erfahrbar werden.
	Neue Zusammenhänge	Der Berater arbeitet darauf hin, dass der Klient seine Themen in neuen Zusammenhängen sehen kann.
	Fähigkeiten erleben	Der Berater arbeitet darauf hin, dass der Klient seine positiven Fähigkeiten erleben und zeigen kann.
<b>Verständnis vertiefen</b>		
	Selbstreflektion	Die Beraterin arbeitet darauf hin, dass die Klientin sich selbst und ihr Verhalten reflektiert.
	Beziehungen verstehen	Der Berater arbeitet darauf hin, dass der Klient sich in seinen Beziehungen zu anderen Menschen besser verstehen kann.
	Situationsanalyse	Die Beraterin arbeitet darauf hin, dass die Klientin ihre Situation analysiert.
<b>Motivation stärken</b>		
	Motivierende Zukunftsbilder	Der Berater arbeitet darauf hin, dass der Klient motivierende Zukunftsbilder entwickelt.
	Ziele bestärken	Die Beraterin verstärkt die Ziele der Klientin.
<b>Ziele klären</b>		
	Ziele klären	Der Berater arbeitet darauf hin, dass der Klient sich über seine Ziele und oder Motive klarer wird.
	Prioritäten klären	Die Beraterin arbeitet darauf hin, dass die Klientin sich über ihre Prioritäten klarer wird.
<b>Jobsuchekompetenz</b>		
	Feedback	Der Berater arbeitet darauf hin, dass der Klient sich Feedback und Informationen einholt oder erhält.
	Bewältigungskompetenz	Die Beraterin arbeitet darauf hin, die Bewältigungskompetenz der Klientin zu verbessern.
	Transfer unterstützen	Die Beraterin arbeitet darauf hin, den Transfer der Klientin in den Alltag zu unterstützen.
	Handlungspläne	Der Berater arbeitet darauf hin, dass der Klient Handlungspläne entwickelt.
	Ressourcen erarbeiten	Die Beraterin arbeitet darauf hin, dass die Klientin sich besser benötigte Ressourcen erarbeiten kann.
<b>Prozessführung geben</b>		
	Kompetenz demonstrieren	Die Beraterin demonstriert ihre Kompetenz.
	souverän steuern	Der Berater steuert den Prozess souverän.
	Sicher auftreten	Die Beraterin tritt sicher auf.
<b>Kooperativ begleiten</b>		
	Geduld zeigen	Die Beraterin demonstriert Geduld.
	Aktiv zuhören	Der Berater hört dem Klienten aktiv zu.
	Mitfühlung	Der Berater zeigt sich mitfühlend.
<b>Keine Kontrollfunktion</b>		
	Keine Kontrollfunktion	Die Beraterin setzt ihre Kontrollfunktion (nicht) um.

Skala	Kürzel	Beschreibung Item
<b>Ressourcen aktivieren</b>		
	Positive Gefühle	Die Beraterin arbeitet darauf hin, dass die Klientin positive Gefühle involviert.
	Wertschätzung	Die Beraterin zeigt sich wertschätzend.
	Beiträge bestärken	Der Berater bestärkt die Beiträge des Klienten.
	Probleme als Ansporn	Die Beraterin arbeitet darauf hin, dass die Klientin ihre Probleme als positiven Ansporn sehen kann.
	Selbstwirksamkeit	Die Beraterin arbeitet darauf hin, die Selbstwirksamkeitserwartung der Klientin zu erhöhen.
	Hilfe vermitteln	Der Berater vermittelt dem Klienten, dass er ihm bei seinem Anliegen weiterhelfen wird.
<b>Ressourcen erarbeiten</b>		
	Ressourcen erarbeiten	Die Beraterin arbeitet darauf hin, dass die Klientin sich besser benötigte Ressourcen erarbeiten kann.
<b>Lösungsorientiert unterstützen</b>		
	Lösungsorientierung	Die Beraterin zeigt eine ausgeprägte Lösungsorientierung.
	Sein unterstützen	Der Berater unterstützt den Klienten darin, wie er gern sein möchte.
	Unterstützung zeigen	Die Beraterin zeigt sich unterstützend.

**Tabelle 34: Inhaltliche Auflistung der Skalen für STES-Reaktion**

Skala	Kürzel	Beschreibung Items
<b>Negative Gefühle</b>		
	Negative Gefühle	Die Klientin erlebt negative Gefühle.
<b>Emotionale Erlebnisse</b>		
	Themen erleben	Der Klient taucht gedanklich ein und erlebt seine Themen.
<b>Vertiefte Klärung</b>		
	Verbale Exploration	Der Klient exploriert verbal neue Perspektiven.
	Vertiefte Reflexion	Die Klientin vertieft sich in innere Reflexion.
<b>Einschätzungen anpassen</b>		
	Vorgehensideen korrigieren	Der Klient korrigiert Vorgehensideen.
	Meinungskorrektur	Der Klient korrigiert eigene Meinungen.
<b>Geklärte Ziele</b>		
	Klare Ziele u Motive	Der Klient klärt persönliche Ziele und Motive.
	Klare Prioritäten	Die Klientin ist sich klar über ihre Prioritäten.
<b>Vertrauensvolles Einlassen</b>		
	Persönliche Betroffenheit	Die Klientin zeigt eine hohe persönliche Betroffenheit.
	Selbstöffnung	Die Klientin öffnet sich
	Umsetzungscommitment	Der Klient zeigt ein hohes Umsetzungscommitment.
	Einlassen auf Prozess	Die Klientin lässt sich auf den Prozess ein.

Skepsis		
	Skepsis	Die Klientin zeigt sich skeptisch.
Proaktives Mitdenken		
	Handlungsmöglichkeiten	Die Klientin exploriert Handlungsmöglichkeiten.
	Prozessbeiträge	Die Klientin gestaltet den Beratungsprozess aktiv mit.
	Aha-Moment	Die Klientin erlebt ein Aha-Moment.
Positive Aktivierung		
	Lösungsorientierung	Der Klient zeichnet sich durch eine hohe Lösungsorientierung aus.
	Freude u Zuversicht	Die Klientin zeigt vermehrt Freude und Zuversicht.
	pos. Fähigkeiten erleben	Die Klientin erkennt, benennt und erlebt positive Fähigkeiten.
	Ansporn u Lust	Die Klientin hat einen hohen Ansporn und Lust.

## C.4 Gewichtung der Befragungsdaten

In Abschnitt 4.4 werten wir die Ergebnisse der STES-Befragungen aus. Wir differenzieren dabei zwischen den Gruppen und präsentieren die Ergebnisse dort, wo die gleichen Fragen wiederholt gestellt wurden, in chronologischer Abfolge. Dieses Vorgehen ist geeignet, um Trends über die Zeit und Unterschiede zwischen den Gruppen zu erkennen; es birgt aber die Gefahr, dass die Aussagen verzerrt sind. Dabei können 3 Kanäle potenziell zu Verzerrungen führen:

- Die STES einer Gruppe melden sich im Mittel früher ab als die STES der anderen Gruppe. Sie haben deshalb kürzere Beobachtungsdauern und werden seltener aufgefordert, die Befragungen nach 3 und 6 Monaten auszufüllen.
- Die STES mit längeren Anmeldedauern unterscheiden sich von den STES mit kürzeren Anmeldedauern. Ein direkter Vergleich zwischen den Grundgesamtheiten, die den Befragungen zugrundeliegen, ist daher verzerrt. Es kann zum Beispiel der Fall eintreten, dass STES in den Befragungen nach 3 und 6 Monaten ihre Chance, einen adäquaten Job zu finden, schlechter einschätzen als bei der Befragung bei Anmeldung. Das bedeutet aber nicht notwendigerweise, dass sich die Chancen der Grundgesamtheit bei Anmeldung wirklich verschlechtert haben. Es kann vielmehr sein, dass die STES mit guten Arbeitsmarktchancen das Sample bereits verlassen haben und nur noch diejenigen STES mit schlechten Aussichten übrigbleiben und die Befragung ausfüllen.
- Die Motivation der STES lässt über die Zeit nach. Nur besonders gewissenhafte STES füllen daher mehrere Befragungen aus. Dies führt dazu, dass die Charakteristika der STES in der Grundgesamtheit der Befragung bei Anmeldung potenziell von den Charakteristika der STES in den späteren Befragungen unterscheiden.

Die beschriebenen Verzerrungseffekte werden durch eine Selektion der STES über die Zeit hervorgerufen. Es kann also zum Beispiel der Fall eintreten, dass der Anteil von Frauen in den verschiedenen Grundgesamtheiten über die Zeit ansteigt oder dass sich jüngere STES vermehrt herausselektieren. Um dem zu begegnen, nehmen wir eine Gewichtung vor.

Für die Gewichtung verwenden wir die Methode «Entropy Balancing», welche herkömmlichen Gewichtungsmethoden – wie Propensity Score Weighting – theoretisch und empirisch überlegen ist (siehe nachfolgenden Kasten für eine Beschreibung).<sup>18</sup>

## Entropy Balancing

Entropy Balancing gehört zur Klasse der Gewichtungsmethoden. Ziel der Methode ist es, unterschiedliche Kollektive so weit wie möglich miteinander vergleichbar zu machen. Ein Kollektiv verfügt über bestimmte *Merkmale*, wie zum Beispiel «Alter» oder «Geschlecht». Vergleichbarkeit bedeutet in diesem Kontext, die Mittelwerte der Merkmale des Zielkollektivs und des Vergleichskollektivs soweit wie möglich anzugleichen. Es ist prinzipiell möglich, neben dem Mittelwert auch höhere Momente (Varianz, Schiefe, Kurtosis, etc.) oder Kovarianzen zu berücksichtigen.

Im Gegensatz zu anderen Gewichtungsmethoden setzt Entropy Balancing direkt bei der Gewichtung der Beobachtungseinheiten (hier: STES x Befragung) an. Um eine möglichst gute Balance zwischen den Kollektiven herzustellen, versucht die Methode, die vorgegebenen Restriktionen (zum Beispiel: der Erwartungswert des Alters des Zielkollektivs soll dem Erwartungswert des Alters des Vergleichskollektivs entsprechen) zu erfüllen, ohne jedoch «zu weit» von einem Basisgewicht (typischerweise 1) abzuweichen.

Wie kann man nun «zu weit» definieren? Wie der Name der Methode andeutet, basiert Entropy Balancing auf der Minimierung der sogenannten «relativen Entropie», die auch als Kullback-Leibler-Divergenz bekannt ist. Die relative Entropie misst den Unterschied im Informationsgehalt zweier statistischer Verteilungen. Je geringer die relative Entropie, desto «näher» sind die beiden Verteilungen in einem statistischen Sinn, sprich: desto grösser ist die Balance zwischen zwei Kollektiven.

Ziel der Gewichtung ist es, die Mittelwerte der STES-Eigenschaften in den verschiedenen Grundgesamtheiten einander anzugleichen. Ausgangspunkt ist dabei das Sample Personen, die zur Befragung bei Anmeldung eingeladen wurden, da hier durch die randomisierte Zuteilung keine Verzerrungen durch Selektion zu erwarten ist. Die Angleichung der Grundgesamtheiten der Befragungen (bei Anmeldung, nach 3 und nach 6 Monaten) erfolgt, indem bestimmte Beobachtungen in diesen Samples hoch- und andere heruntergewichtet werden. Folgende Merkmale verwenden wir für die Berechnung der Gewichte:<sup>19</sup>

- Geschlecht
- Geburtsjahr
- Indikator für Bildung auf Primarstufe

<sup>18</sup> Hainmueller, J. (2012). Entropy balancing for causal effects: A multivariate reweighting method to produce balanced samples in observational studies. *Political Analysis*, 20(1), 25-46.

<sup>19</sup> Interessant wäre unseres Erachtens noch der Grad der Vermittelbarkeit (leicht, mittel, schwer). Allerdings sind diese Daten nicht für alle STES vorhanden, sodass wir eine weitere Einschränkung der Grösse des Samples in Kauf nehmen müssten.

- Indikator für Bildung auf Sekundarstufe
- Indikator für Bildung auf Tertiärstufe

Die Gewichtung erfolgt separat für die Befragung bei Anmeldung, nach 3 und nach 6 Monaten. Konkret: Wir berechnen zunächst Gewichte, um die Eigenschaften der STES, welche die Befragung bei Anmeldung ausgefüllt haben, an die Eigenschaften der STES, welche zur Befragung bei Anmeldung eingeladen wurden, anzugleichen. In einem zweiten Schritt berechnen wir analog Gewichte für die Befragungen nach 3 und 6 Monaten. Mittels dieser Gewichte werden gewichtete Mittelwerte der Antworten gebildet.

Grundsätzlich wäre eine solche Gewichtung auch für die PB-Befragungen möglich. Wir verzichten jedoch bewusst darauf, da der Rückgang der Rücklaufquoten bei den PB weit geringer ausfällt und somit keine Selektionseffekte zu erwarten sind.

## D. Regressionsergebnisse der Impact-Analysen

### D.1 Kontrollvariablen

Variable	Bedeutung
Female	Weiblich
zivilstand2	Verheiratet oder getrennt
zivilstand3	Verwitwet
zivilstand4	Geschieden
funk16	Funktion: Selbständig, Heimarbeit
funk2	Kaderfunktion
funk4	Hilfsfunktion
funk59	Funktion: Lehrling, Praktikant
funk78	Funktion: Schüler, Student
ausbniv1	Obligatorische (und weiterführende) Schule (Sek. I)
ausbniv3	Berufs-/Fachmaturität/-mittelschule
ausbniv4	Gymnasiale Maturität
ausbniv5	Höhere Berufsbildung (Tertiär)
ausbniv6	Hochschule (Bachelor, Master, PhD)
ausbniv78	Ausbildung: weiss nicht, keine Angabe
agecat1	Bis 20 Jahre
agecat2	>20-25 Jahre

Variable	Bedeutung
agecat3	>25-30 Jahre
agecat5	>35-40 Jahre
agecat6	>40-45 Jahre
agecat7	>45-50 Jahre
agecat8	>55-60 Jahre
agecat9	>60-65 Jahre
agecat10	>65 Jahre
branch1	Landwirtschaft, Fischerei, Bergbau
branch2	Verarbeitendes Gewerbe
branch3	Energie- und Wasserversorgung
branch4	Baugewerbe
branch5	Handel und Reparatur
branch6	Verkehr und Lagerei
branch7	Gastgewerbe
branch8	Information und Kommunikation
branch9	Banken und Versicherungen
branch10	Grundstücks- und Wohnungswesen
branch11	Öffentliche Verwaltung
branch12	Erziehung und Unterricht
branch13	Gesundheits- und Sozialwesen
branch14	Kunst, Unterhaltung und Erholung
branch16	Branchengruppe: Weitere
vermgr1	Vermittlungsgrad
vermgr2	Vermittlungsgrad
vermgr3	Vermittlungsgrad
betro1	Betroffene Personen=1
betro2	Betroffene Personen=2
betro3	Betroffene Personen=3
betro4	Betroffene Personen=4
betro5	Betroffene Personen=5 und mehr
betroM	Betroffene Personen=keine Angabe

Die Kontrollvariablen sind weitgehend als Indikatorvariablen (dummy variables) eingeführt.

Die Baselinekategorien (gewählt wurde jeweils die Modal-Kategorie) sind: männlich, ledig, Fachfunktion, berufliche Grundausbildung (Sek II), Alter >25-30, Branche: Sonstige Dienstleistungen, 100% Vermittlungsgrad, Betroffene Personen=0.

Ebenso werden RAV Fixed Effects benutzt (Baseline: GEA70 bzw. RAV2 Genf).

## D.2 Weitere Ergebnisse (Regressionstabellen)

In Ergänzung zu den im Haupttext, Kapitel 4.6, diskutierten Ergebnissen zu diversen Impact-Regressionen werden im Folgenden weitere Ergebnisse der Analyse heterogener Treatment-Effekte (TE) präsentiert.

### D.2.1 Heterogene TE nach Funktion in letzter Stelle

**Tabelle 35: TE nach Funktion in letzter Stelle, lineare Regressionen**

Treatment Effekt	Finden einer Stelle		Keine Stelle	Alle Abgänge	LZA	Wiederanm.
	in 180 Tg	in 730 Tg	in 730 Tg	in 730 Tg		(in 2 Jahren)
<b>Fach-/Kaderfunktion</b>	-0.0016 (0.0071)	-0.0004 (0.0080)	-0.0011 (0.0073)	-0.0015 (0.0043)	-0.0010 (0.0046)	0.0065 (0.0059)
<b>Hilfsfunktion</b>	-0.0144 (0.0149)	-0.0127 (0.0138)	-0.0011 (0.0120)	-0.0138* (0.0076)	0.0110 (0.0081)	-0.0084 (0.0112)
Beobachtungen	49'602	49'602	49'602	49'602	49'602	39'271
Outcome mean (KG)	0.397	0.525	0.273	0.798	0.110	0.179

*Anmerkungen:* Robuste Standardfehler (geclustert auf Ebene PB) in Klammern. \*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*  $p < 0.1$ . Kontrollvariablen sowie RAV Fixed Effects sind beigelegt. Die Referenzkategorien sind: männlich, ledig, Fachfunktion, berufliche Grundausbildung (Sek II), Alter >25-30, Branche: Sonstige Dienstleistungen, 100% Vermittlungsgrad, Betroffene Personen=0. Das Referenz-RAV ist GEA70 bzw. RAV2, Genf. Der Treatment Effekt für die gemischte Gruppe an Personen mit anderen Funktionen wird nicht ausgewiesen, da er nicht interpretierbar ist. *Quelle:* Daten SECO, eigene Berechnungen.

Die Treatment Effekte für die Personen mit Fach-/Kaderfunktion auf die Abgänge aus der Arbeitslosigkeit sind weitgehend null. Bei Personen mit Hilfsfunktion hingegen ist eine klare Tendenz in Richtung Reduktion der Abgänge von IG-STES ersichtlich; für alle Abgänge (innerhalb von 730 Tagen) wird diese Tendenz leicht signifikant und entspricht einer Reduktion von 1.4 Prozentpunkten (PP). Bezüglich Wiederanmeldungen sind die Effekte für beide Personengruppen insignifikant, deren Differenz von 1.5 PP kann aber als ökonomisch relevant betrachtet werden.

Als Robustness-Check wird die Analyse neben den obigen linearen Modellen auch mit Hazard-Raten-Modellen (Cox-Regressionen) durchgeführt. Deren Vorteil ist, dass sie die Zensierung der Daten korrekt berücksichtigen in der Schätzmethode. Zudem muss nicht wie in den linearen Modellen auf einen Zeitraum konditioniert werden bei den Outcomes. D.h. die unten aufgeführten Treatment Effekte auf die Hazards sind Effekte auf die Abgangsraten über die ganze AL-Spanne.

**Tabelle 36: TE nach Funktion in letzter Stelle, Cox-Regressionen (Hazards)**

	Abgang	Abgang	Alle	Wieder-
Treatment Effekt	in Stelle	ohne Stelle	Abgänge	anmeldung
Fach-/Kaderfunktion	0.0039	0.0065	0.0040	0.0307
	(0.0212)	(0.0376)	(0.0202)	(0.0402)
Hilfsfunktion	-0.0488	-0.0632	-0.0464	-0.0340
	(0.0517)	(0.0607)	(0.0387)	(0.0484)
Beobachtungen	49'602	49'602	49'602	39'271

*Anmerkungen:* Robuste Standardfehler (geclustert auf Ebene PB) in Klammern. \*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*  $p < 0.1$ . Kontrollvariablen sowie RAV-FES sind beigefügt. Die Referenzkategorien sind: männlich, ledig, Fachfunktion, berufliche Grundausbildung (Sek II), Alter >25-30, Branche: Sonstige Dienstleistungen, 100% Vermittlungsgrad, Betroffene Personen=0. Das Referenz-RAV ist GEA70 bzw. RAV2, Genf. Der Treatment Effekt für die gemischte Gruppe an Personen mit anderen Funktionen wird nicht ausgewiesen, da er nicht interpretierbar ist. *Quelle:* Daten SECO, eigene Berechnungen.

Der Vergleich der beiden Ansätze zeigt eine gute Robustness. Die Ergebnisse in vergleichbaren Outcomes fallen qualitativ gleich aus (d.h. gleiche Grössenordnung und gleiche Vorzeichen der Effekte). Dies gilt auch für den negativen Effekt auf alle Abgänge von Personen mit Hilfsfunktion, welcher nahe an der Signifikanz ist. Es ist zu berücksichtigen, dass die quantitative Grösse der Effekte nicht direkt verglichen werden kann, da es sich im Fall der linearen Modelle um Effekte in Prozentpunkten auf die im entsprechenden Outcome definierte Wahrscheinlichkeit handelt, während in Cox-Modellen Effekte auf die Hazard-Raten (Abgangsraten) ausgewiesen werden.

## D.2.2 Heterogene TE nach Altersgruppen

Wird die Population der am Feldexperiment teilnehmenden STES in 3 Altersgruppen aufgeteilt, ergibt sich das Bild an Resultaten wie in Tabelle 37 dokumentiert. Sämtliche Effekte sind insignifikant auf konventionellen statistischen Niveaus (1%, 5%, 10%). Allerdings sind 2 Tendenzen sichtbar. Einerseits zeigen die IG-STES im *Alter von bis 25 Jahren* tendenziell etwas häufigere Wiederanmeldungen. Dieser Effekt kommt relativ nahe an konventionelle Signifikanzniveaus. Andererseits ist ersichtlich, dass unter den IG-STES im *Alter von über 50 Jahren* die Wahrscheinlichkeit des Findens einer Stelle (bis innerhalb 2 Jahren) etwas abnimmt, also eine leicht AL-Dauer-verlängernde Wirkung eintritt. Zudem nehmen auch die Abgänge ohne Stelle tendenziell etwas ab im Vergleich zur KG. Das Ausmass dieser Effekte ist aus ökonomisch-inhaltlicher Sicht relevant (von null verschieden), jedoch statistisch wie erwähnt insignifikant.

**Tabelle 37: TE nach Altersgruppe, lineare Regressionen**

Treatment Effekt	Finden einer Stelle		Keine Stelle	Alle Abgänge	LZA	Wiederanm.
	in 180 Tg	in 730 Tg	in 730 Tg	in 730 Tg		(in 2 Jahren)
Alter bis 25 Jahre	0.0015 (0.0176)	-0.0016 (0.0192)	0.0043 (0.0168)	0.0026 (0.0114)	-0.0068 (0.0061)	0.0112 (0.0110)
Alter 25-50 Jahre	-0.0069 (0.0074)	-0.0049 (0.0075)	0.0029 (0.0069)	-0.0021 (0.0083)	0.0002 (0.0049)	0.0018 (0.0060)
Alter über 50 Jahre	-0.0089 (0.0107)	-0.0089 (0.0118)	-0.0086 (0.0114)	-0.0175 (0.0134)	0.0124 (0.0088)	-0.0035 (0.0110)
Beobachtungen	49'602	49'602	49'602	49'602	49'602	39'271
R-squared	0.086	0.094	0.141	0.087	0.055	0.064
Outcome mean (KG)	0.397	0.525	0.273	0.798	0.110	0.179

*Anmerkungen:* Robuste Standardfehler (geclustert auf Ebene PB) in Klammern. \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1. Kontrollvariablen sowie RAV-FE sind beigefügt. Die Referenzkategorien sind: männlich, ledig, Fachfunktion, berufliche Grundausbildung (Sek II), Alter >25-30, Branche: Sonstige Dienstleistungen, 100% Vermittlungsgrad, Betroffene Personen=0. Das Referenz-RAV ist GEA70 bzw. RAV2, Genf. *Quelle:* Daten SECO, eigene Berechnungen.

### D.2.3 Heterogene TE nach Geschlecht

Unterscheidet man die Wirkungen der Schulungs-Intervention nach Frauen und Männern, fällt ein Ergebnis auf. Für die Männer der IG ist ein ökonomisch relevanter negativer Effekt auf das Finden einer Stelle sichtbar (Verlängerung der AL-Dauer bis zu einer Stelle). Der Effekt innerhalb von 180 Tagen ist sehr nahe am 10%-Signifikanzniveau. Bemerkenswert ist zudem, dass sich zwar die kurzfristige Wiedereingliederung somit etwas verzögert hat, die langfristige Wiedereingliederung (hier gemessen anhand der Wahrscheinlichkeit von Wiederanmeldungen) ist jedoch nicht negativ beeinflusst.

**Tabelle 38: TE nach Geschlecht, lineare Regressionen**

Treatment Effekt	Finden einer Stelle		Keine Stelle	Alle Abgänge	LZA	Wiederanm.
	in 180 Tg	in 730 Tg	in 730 Tg	in 730 Tg		(in 2 Jahren)
Männlich	-0.0135 (0.0087)	-0.0076 (0.0087)	0.0036 (0.0077)	-0.0041 (0.0087)	0.0022 (0.0049)	0.0009 (0.0067)
Weiblich	0.0028 (0.0083)	-0.0024 (0.0088)	-0.0027 (0.0088)	-0.0051 (0.0095)	0.0012 (0.0054)	0.0040 (0.0067)
Beobachtungen	49'602	49'602	49'602	49'602	49'602	39'271
Outcome mean (KG)	0.397	0.525	0.273	0.798	0.110	0.179

Anmerkungen: Robuste Standardfehler (geclustert auf Ebene PB) in Klammern. \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1. Kontrollvariablen sowie RAV-FE sind beigefügt. Die Referenzkategorien sind: männlich, ledig, Fachfunktion, berufliche Grundausbildung (Sek II), Alter >25-30, Branche: Sonstige Dienstleistungen, 100% Vermittlungsgrad, Betroffene Personen=0. Das Referenz-RAV ist GEA70 bzw. RAV2, Genf. Quelle: Daten SECO, eigene Berechnungen.

## D.2.4 Heterogene TE nach Branchengruppen

Blau sind Branchengruppen im Bereich der Produktion (blue collar), grün sind diverse Branchen im Bereich Dienstleistungen. Bei STES in den Dienstleistungsbranchen sind insignifikante (aber relevante) Tendenzen zu negativen Effekten auf die Stellenfindung sichtbar. Nicht sichtbar sind diese Dauer-verlängernden Effekte im «Gastgewerbe». Für Personen in primär kognitiven Tätigkeiten wie «Information & Kommunikation» ergibt sich eine signifikant reduzierte Wahrscheinlichkeit einer Wiederanmeldung (und eine erhöhte Wahrscheinlichkeit, innerhalb von 2 Jahren ohne Stelle aus der AL abzugehen). Eine Tendenz zu weniger Wiederanmeldungen, die nahe an der konventionellen statistischen Signifikanz ist, zeigt sich im «Baugewerbe». Eine signifikant erhöhte Rate an Wiederanmeldungen ist in «Handel und Reparatur» sichtbar; auch die IG-STES im Bereich «Banken und Versicherungen» weisen eine Erhöhung in der Wiederanmelderate aus, die nahezu signifikant ist.

Die Wirkungen auf die Stellenfindung sind in keiner Branchengruppe statistisch signifikant. Aber im «Baugewerbe» und der «Öffentlichen Verwaltung» ist eine recht klare Tendenz zu einer reduzierten Rate der Stellenfindung sichtbar. Umgekehrt zeigt sich im Bereich «Banken und

**Tabelle 39: TE nach Branchengruppen, lineare Regressionen**

	Finden einer Stelle		Keine Stelle	Alle Abgänge	LZA	Wiederanm.
Treatment Effekt	in 180 Tg	in 730 Tg	in 730 Tg	in 730 Tg		(in 2 Jahren)
Verarbeitendes Gewerbe	0.0019 (0.0177)	-0.0066 (0.0182)	-0.0043 (0.0149)	-0.0109 (0.0139)	0.0068 (0.0098)	0.0222 (0.0142)
Baugewerbe	-0.0182 (0.0226)	-0.0168 (0.0196)	-0.0075 (0.0121)	-0.0243 (0.0150)	0.0134 (0.0106)	-0.0198 (0.0165)
Handel und Reparatur	-0.0050 (0.0138)	-0.0084 (0.0143)	0.0019 (0.0115)	-0.0066 (0.0137)	0.0024 (0.0088)	0.0272** (0.0111)
Gastgewerbe	0.0042 (0.0247)	0.0067 (0.0247)	-0.0086 (0.0232)	-0.0019 (0.0200)	0.0116 (0.0161)	-0.0051 (0.0211)
Sonstige Dienstleistungen	-0.0123 (0.0185)	-0.0024 (0.0169)	-0.0046 (0.0149)	-0.0070 (0.0135)	-0.0147 (0.0091)	-0.0092 (0.0114)
Information/Kommunikation	-0.0066 (0.0293)	-0.0034 (0.0311)	0.0353* (0.0208)	0.0319 (0.0303)	0.0221 (0.0206)	-0.0428* (0.0233)
Banken und Versicherungen	0.0133 (0.0206)	0.0206 (0.0238)	-0.0120 (0.0171)	0.0086 (0.0206)	-0.0081 (0.0142)	0.0214 (0.0197)
Öffentliche Verwaltung	0.0019 (0.0271)	-0.0355 (0.0286)	0.0203 (0.0228)	-0.0152 (0.0247)	-0.0019 (0.0177)	0.0105 (0.0204)
Erziehung und Unterricht	-0.0045 (0.0268)	-0.0134 (0.0286)	0.0040 (0.0247)	-0.0094 (0.0208)	-0.0081 (0.0136)	-0.0010 (0.0174)
Gesundheits- & Sozialwesen	0.0027 (0.0144)	-0.0032 (0.0163)	0.0017 (0.0146)	-0.0016 (0.0161)	-0.0203* (0.0106)	0.0018 (0.0121)
Verkehr und Lagerei	-0.0100 (0.0107)	0.0006 (0.0111)	0.0081 (0.0091)	0.0087 (0.0108)	0.0066 (0.0067)	-0.0070 (0.0099)
Beobachtungen	49'602	49'602	49'602	49'602	49'602	39'271
R-squared	0.086	0.095	0.141	0.087	0.055	0.065
Outcome mean (KG)	0.397	0.525	0.273	0.798	0.110	0.179

*Anmerkungen:* Robuste Standardfehler (geclustert auf Ebene PB) in Klammern. \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1. Kontrollvariablen sowie RAV-FE sind beigefügt. Die Referenzkategorien sind: männlich, ledig, Fachfunktion, berufliche Grundausbildung (Sek II), Alter >25-30, Branche: Sonstige Dienstleistungen, 100% Vermittlungsgrad, Betroffene Personen=0. Das Referenz-RAV ist GEA70 bzw. RAV2, Genf. Die Effekte auf die kleinsten Branchengruppen (unter 1000 Beobachtungen) werden nicht dokumentiert (wurden aber mit geschätzt). *Quelle:* Daten SECO, eigene Berechnungen.

Versicherungen» ein im Ausmass relevanter Effekt auf schnelleres Finden einer Stelle. Signifikant schneller bzw. mehr kommt es zu Abgängen aus der AL ohne Stelle im Bereich «Information & Kommunikation» (und, insignifikant aber relevant, auch im Bereich «Öffentliche Verwaltung»). Eine Tendenz zu weniger Abgängen ohne Stellen ist in der Branchengruppe «Banken und Versicherungen» ersichtlich, allerdings insignifikant aber ökonomisch vom Ausmass her relevant.

## D.2.5 Heterogene TE nach RAV

Aus der Schätzung der nach RAV heterogenen Treatment Effekte geht vor allem eine wichtige Erkenntnis hervor: Die Effekte sind nach RAV *substanziell* unterschiedlich. Die Unterschiedlichkeit auch *innerhalb* von Kantonen ist sehr bemerkenswert. Wobei auch häufig die Effekte in unterschiedliche Richtung zeigen zwischen den RAV innerhalb desselben Kantons. Recht oft ergeben sich Effekte und auch Unterschiede zwischen Effekten, die statistisch hoch signifikant ausfallen. Es zeigt sich also deutlich, dass sich die Nulleffekte auf Ebene der gesamten Stichprobe nicht aus vielen einzelnen Nulleffekten zusammensetzen, sondern durch das Zusammenkommen von nach RAV unterschiedlichen Effekten entstehen, die sich gegenseitig in der Summe ausgleichen.

**Tabelle 40: TE nach RAV, lineare Regressionen**

Treatment Effekt	Finden einer Stelle		Keine Stelle	Alle Abgänge	LZA	Wieder- anm.
	in 180 Tg	in 730 Tg	in 730 Tg	in 730 Tg		(in 2 Jahren)
BSA30	-0.0164 (0.0111)	-0.1072*** (0.0030)	0.0830*** (0.0073)	-0.0241*** (0.0087)	-0.0100 (0.0082)	0.0792*** (0.0145)
BSA40	-0.0408 (0.0368)	-0.0443 (0.0352)	0.0113 (0.0334)	-0.0330 (0.0246)	-0.0184 (0.0154)	-0.0210 (0.0244)
BSA70	0.0384 (0.0293)	0.0351 (0.0411)	-0.0715*** (0.0106)	-0.0363 (0.0382)	-0.0233 (0.0241)	0.0235 (0.0310)
BSA71	-0.0252 (0.0299)	0.0082 (0.0321)	-0.0289 (0.0219)	-0.0207 (0.0226)	0.0465*** (0.0174)	-0.0017 (0.0178)
FRF10	0.0740*** (0.0208)	0.0663** (0.0300)	-0.0871*** (0.0211)	-0.0209 (0.0348)	-0.0552*** (0.0134)	-0.0392*** (0.0129)
FRF40	0.0747*** (0.0201)	0.0935*** (0.0137)	-0.0559 (0.0387)	0.0377 (0.0251)	0.0021 (0.0035)	0.0065 (0.0159)
FRL10	0.0323 (0.0359)	0.0222 (0.0464)	-0.0265 (0.0368)	-0.0043 (0.0416)	-0.0329** (0.0141)	-0.0006 (0.0117)
FRM10	-0.0490 (0.0304)	-0.0411 (0.0321)	-0.0505 (0.0355)	-0.0916*** (0.0214)	0.0296** (0.0124)	0.0276 (0.0184)
GEA40	-0.0159 (0.0221)	0.0113 (0.0294)	0.0108 (0.0300)	0.0221 (0.0415)	0.0272 (0.0279)	0.0043 (0.0217)

Treatment Effekt	in 180 Tg	in 730 Tg	in 730 Tg	in 730 Tg		(in 2 Jahren)
GEA50	0.0409** (0.0196)	0.0271 (0.0219)	-0.0233 (0.0315)	0.0038 (0.0279)	-0.0090 (0.0176)	-0.0103 (0.0227)
GEA60	-0.0050 (0.0090)	-0.0034 (0.0133)	-0.0173 (0.0253)	-0.0206 (0.0200)	0.0033 (0.0109)	0.0161 (0.0208)
GEA70	-0.0096 (0.0211)	-0.0153 (0.0315)	-0.0003 (0.0145)	-0.0156 (0.0362)	-0.0112 (0.0139)	0.0205 (0.0171)
GRD10	0.1280*** (0.0417)	0.1076** (0.0506)	-0.0674* (0.0363)	0.0402** (0.0176)	-0.0227*** (0.0070)	-0.0772** (0.0305)
SGO10	-0.0125 (0.0269)	-0.0010 (0.0141)	-0.0317 (0.0261)	-0.0327*** (0.0121)	0.0203*** (0.0059)	0.0004 (0.0131)
SGP10	0.0118 (0.0395)	0.0435 (0.0348)	-0.0184 (0.0304)	0.0251** (0.0109)	0.0085* (0.0045)	-0.0045 (0.0290)
SGQ10	0.2781*** (0.0275)	0.2095*** (0.0198)	-0.1889*** (0.0186)	0.0206 (0.0192)	-0.0327** (0.0161)	-0.0036 (0.0118)
SGR10	-0.1188* (0.0631)	-0.1203** (0.0543)	0.1066*** (0.0285)	-0.0137 (0.0259)	0.0165* (0.0084)	0.0551*** (0.0167)
SGT10	0.0076 (0.0141)	0.0024 (0.0318)	0.0118 (0.0375)	0.0143** (0.0063)	0.0162 (0.0150)	0.0161 (0.0234)
SHA20	0.0745 (0.0457)	0.0762** (0.0364)	-0.0679* (0.0352)	0.0083 (0.0335)	-0.0053 (0.0220)	0.0159 (0.0259)
TGO10	-0.0263 (0.0322)	0.0259 (0.0464)	-0.0493 (0.0441)	-0.0234 (0.0607)	0.0598*** (0.0209)	0.0070 (0.0179)
TGP10	-0.0575* (0.0296)	-0.0724** (0.0330)	0.0528** (0.0261)	-0.0196 (0.0286)	0.0156 (0.0259)	-0.0375** (0.0167)
VDB10	0.0444* (0.0248)	0.0356 (0.0292)	-0.0198 (0.0524)	0.0158 (0.0441)	0.0106 (0.0106)	-0.0062 (0.0093)
VDC10	0.0392 (0.0333)	0.0208 (0.0567)	0.0162 (0.0285)	0.0370 (0.0823)	-0.0059 (0.0268)	0.0317** (0.0145)
VDD10	-0.0831*** (0.0274)	-0.0656* (0.0393)	0.0412** (0.0193)	-0.0244 (0.0416)	0.0183 (0.0316)	-0.0284 (0.0424)
VDD11	-0.0378*** (0.0019)	-0.0357*** (0.0019)	0.0001 (0.0015)	-0.0356*** (0.0016)	-0.0251*** (0.0013)	-0.0092*** (0.0020)

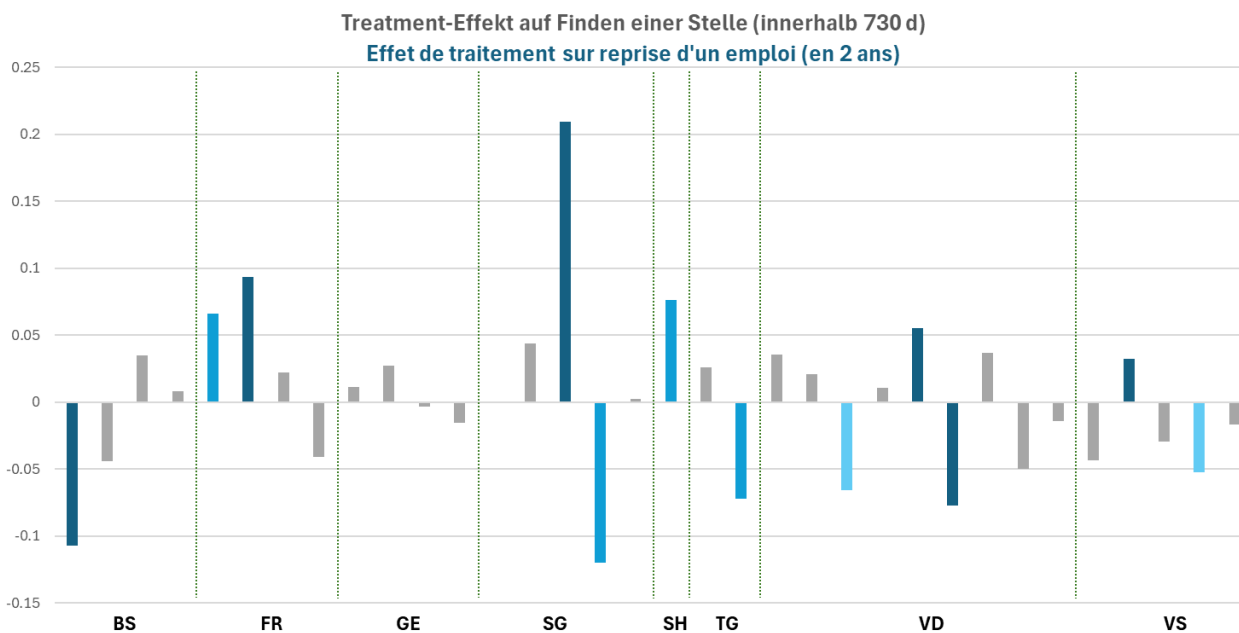
Treatment Effekt	in 180 Tg	in 730 Tg	in 730 Tg	in 730 Tg		(in 2 Jahren)
VDH10	0.0209 (0.0487)	0.0109 (0.0442)	0.0704** (0.0328)	0.0813 (0.0696)	-0.0213 (0.0308)	0.0251 (0.0161)
VDJ10	0.0382*** (0.0044)	0.0553*** (0.0014)	0.0157 (0.0216)	0.0711*** (0.0211)	0.0068*** (0.0010)	0.1074*** (0.0116)
VDL10	-0.1112*** (0.0179)	-0.0772*** (0.0287)	0.0112 (0.0278)	-0.0660 (0.0560)	-0.0121 (0.0114)	-0.1075*** (0.0033)
VDQ10	0.0257*** (0.0021)	0.0370*** (0.0022)	0.0123*** (0.0016)	0.0493*** (0.0017)	0.0389*** (0.0016)	0.0447*** (0.0017)
VDU10	-0.0152 (0.0146)	-0.0496 (0.0338)	-0.0864 (0.0552)	-0.1361 (0.0890)	-0.0462*** (0.0019)	0.0767*** (0.0237)
VDU15	0.0652*** (0.0027)	0.0082*** (0.0028)	-0.2932*** (0.0026)	-0.2850*** (0.0025)	-0.0516*** (0.0017)	0.0889*** (0.0026)
VDV10	0.0107 (0.0165)	-0.0140 (0.0288)	0.0182 (0.0186)	0.0042 (0.0350)	-0.0156 (0.0210)	-0.0028 (0.0154)
VDV11	-0.0593*** (0.0030)	-0.1399*** (0.0031)	-0.3282*** (0.0030)	-0.4681*** (0.0029)	-0.0680*** (0.0021)	0.0407*** (0.0023)
VSL10	-0.0767*** (0.0229)	-0.0438 (0.0415)	0.0325 (0.0256)	-0.0113 (0.0339)	0.0418*** (0.0124)	-0.0675** (0.0314)
VSM10	0.0496*** (0.0029)	0.0325*** (0.0032)	-0.0274*** (0.0030)	0.0052*** (0.0018)	0.0172*** (0.0014)	0.0490*** (0.0020)
VSN10	-0.0816** (0.0352)	-0.0297 (0.0218)	0.0631*** (0.0081)	0.0335* (0.0199)	0.0001 (0.0157)	-0.0732*** (0.0247)
VSO10	-0.0417 (0.0261)	-0.0523* (0.0269)	0.0547** (0.0231)	0.0025 (0.0120)	-0.0205* (0.0104)	0.0139 (0.0202)
VSP10	-0.0183 (0.0679)	-0.0168 (0.0492)	0.0099 (0.0369)	-0.0069 (0.0124)	0.0136 (0.0095)	-0.0382 (0.0264)
Observations	49'602	49'602	49'602	49'602	49'602	39'271
R-squared	0.088	0.096	0.144	0.089	0.056	0.066
Outcome mean (KG)	0.397	0.525	0.273	0.798	0.110	0.179

Anmerkungen: Robuste Standardfehler (geclustert auf Ebene PB) in Klammern. \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1. Kontrollvariablen sowie RAV-FE sind beigefügt. Die Referenzkategorien sind: männlich, ledig, Fachfunktion, berufliche Grundausbildung (Sek II), Alter >25-30, Branche: Sonstige Dienstleistungen, 100% Vermittlungsgrad, Betroffene Personen=0. Das Referenz-RAV ist GEA70 bzw. RAV2, Genf. Quelle: Daten SECO, eigene Berechnungen.

In der Interpretation des Ausmasses der unterschiedlichen Treatment Effekte nach RAV ist aus mehreren Gründen Vorsicht geboten. Einerseits führt die Aufteilung der Treatment Effekte in 38 RAV zu vergleichsweise kleinen Subgruppen, die hinter der Schätzung eines einzelnen Effekts stehen. Dies kann in weniger präzisen und volatileren Schätzergebnissen resultieren. Andererseits ist die Aufteilung in so viele Einzeleffekte der statistischen Power der einzelnen Schätzungen abträglich. In Verbindung mit der Tatsache, dass wir Cluster-robuste Standardfehler schätzen, kann dies zu erhöhter Volatilität in den Standardfehlern führen. Letzteres ist in der Tabelle 40 oben recht gut sichtbar. Schliesslich empfehlen wir, die Ergebnisse von einigen wenigen RAV gar nicht (oder mit noch grösserer Vorsicht) zu interpretieren, da bei diesen die Zellengrössen<sup>20</sup> tendenziell zu klein sind, um eine noch genügend stabile Einzelschätzung sicherzustellen. Diese RAV – sie stammen aus Graubünden (siehe Haupttext, weshalb wir dort auch den Kantonseffekt nicht separat interpretieren können) und der Waadt – sind deshalb in der Tabelle in Grau aufgeführt (GRD10, VDD11, VDU15, VDV11).

Nichtsdestotrotz ist festzuhalten, dass die resultierenden qualitativen Ergebnisse – die substantiellen Unterschiede und Richtungen der Effekte, siehe ersten Absatz – als stabil und bedeutend interpretiert werden können. Die substantielle Heterogenität der Treatment Effekte nach RAV ist ein Ergebnis, das sich weiter zu diskutieren lohnt. In der folgenden Abbildung 36 sind diese visualisiert.

**Abbildung 36: Variation der Treatment-Effekte (Stellenfindung) nach RAV und Kantonen**



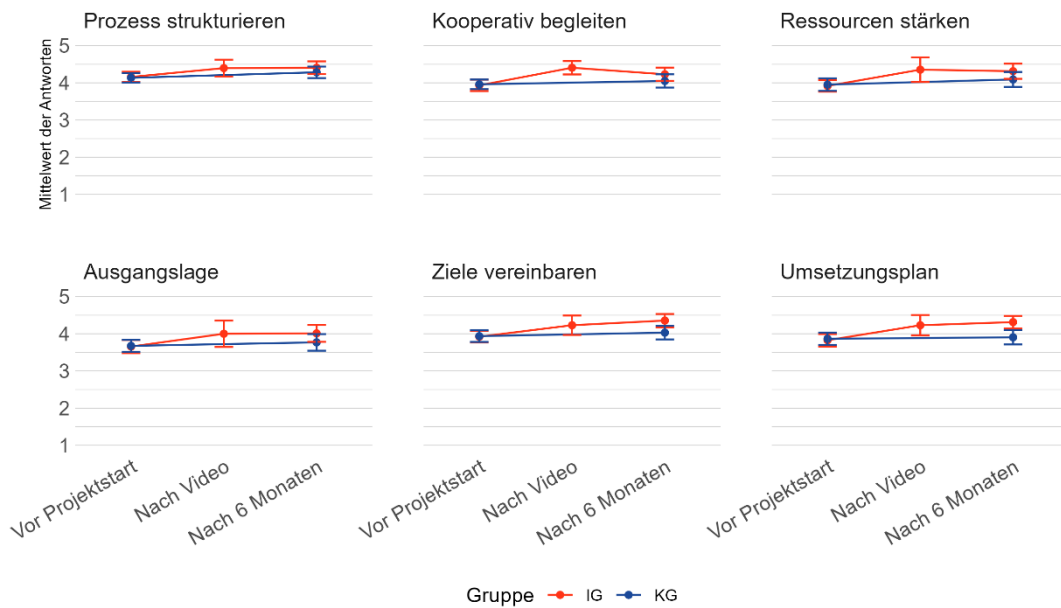
*Anmerkungen:* Die Balken sind je nach Niveau der statistischen Signifikanz anders eingefärbt: Dunkelblau: 1%, Mittelblau: 5%, Hellblau: 10%, Grau: insignifikant. In der quantitativen Interpretation (Länge der Balken) ist Vorsicht geboten – bitte siehe entsprechender obenstehender Textabschnitt. *Quelle:* Daten SECO, eigene Berechnungen.

<sup>20</sup> Aufgrund zu kleiner Zellengrösse wurden RAV dann markiert, wenn die Population in diesem RAV 200 oder weniger Beobachtungen enthält und/oder wenn die einzelne IG/KG x RAV – Zelle kleiner als 100 ist.

# E. Weitere Auswertungen

## E.1 Verhaltensanpassung der PB

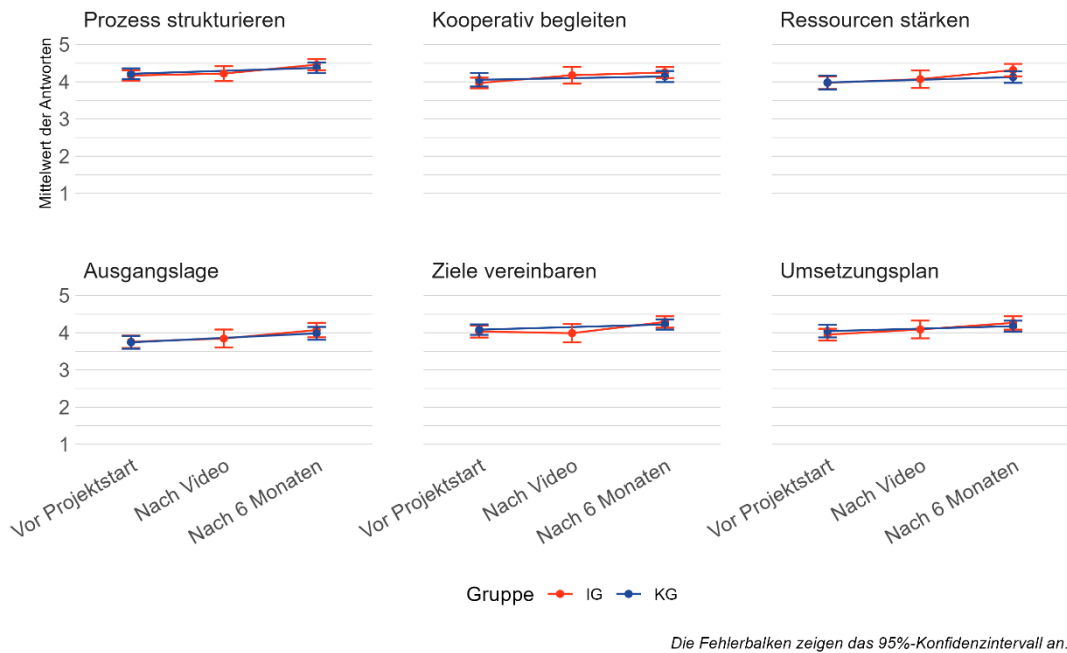
Abbildung 37: Selbstdeklarierte Verhaltensanpassung der PB (Sprachregion DE)



Die Fehlerbalken zeigen das 95%-Konfidenzintervall an.

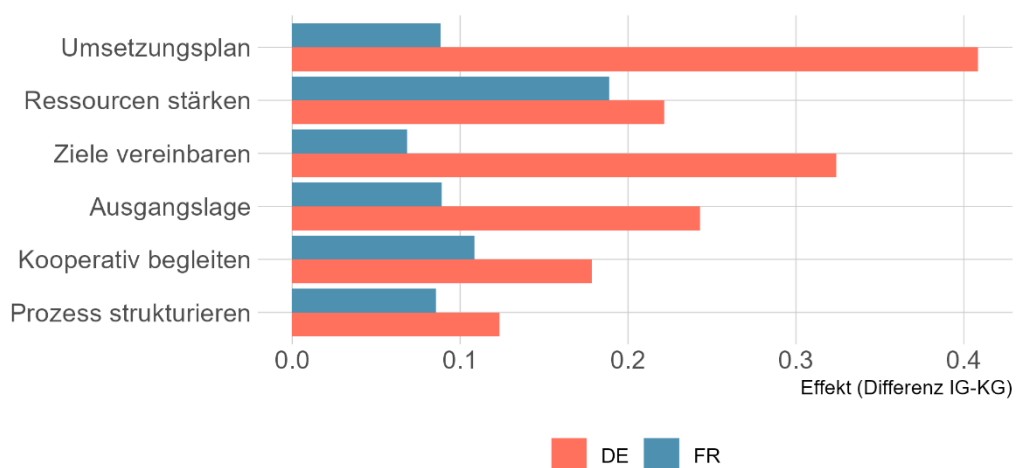
**Anmerkungen:** Die Abbildung zeigt Mittelwerte und 95%-Konfidenzintervalle der Antworten auf die 6 Konzepte zur Messung der Verhaltensanpassung, differenziert nach Gruppenzugehörigkeit der PB. Die Auswertung beruht auf Angaben von 42 PB der IG und 44 PB der KG (Befragung vor Projektstart); 18 PB der IG (Befragung nach Video); 33 PB der IG und 35 PB der KG (Befragung nach 6 Monaten). Statistisch signifikante Unterschiede auf 5%-Niveau: Umsetzungsplan und Ziele vereinbaren nach 6 Monaten. **Quelle:** PB-Befragung, eigene Berechnungen.

**Abbildung 38: Selbstdeklarierte Verhaltensanpassung der PB (Sprachregion FR)**



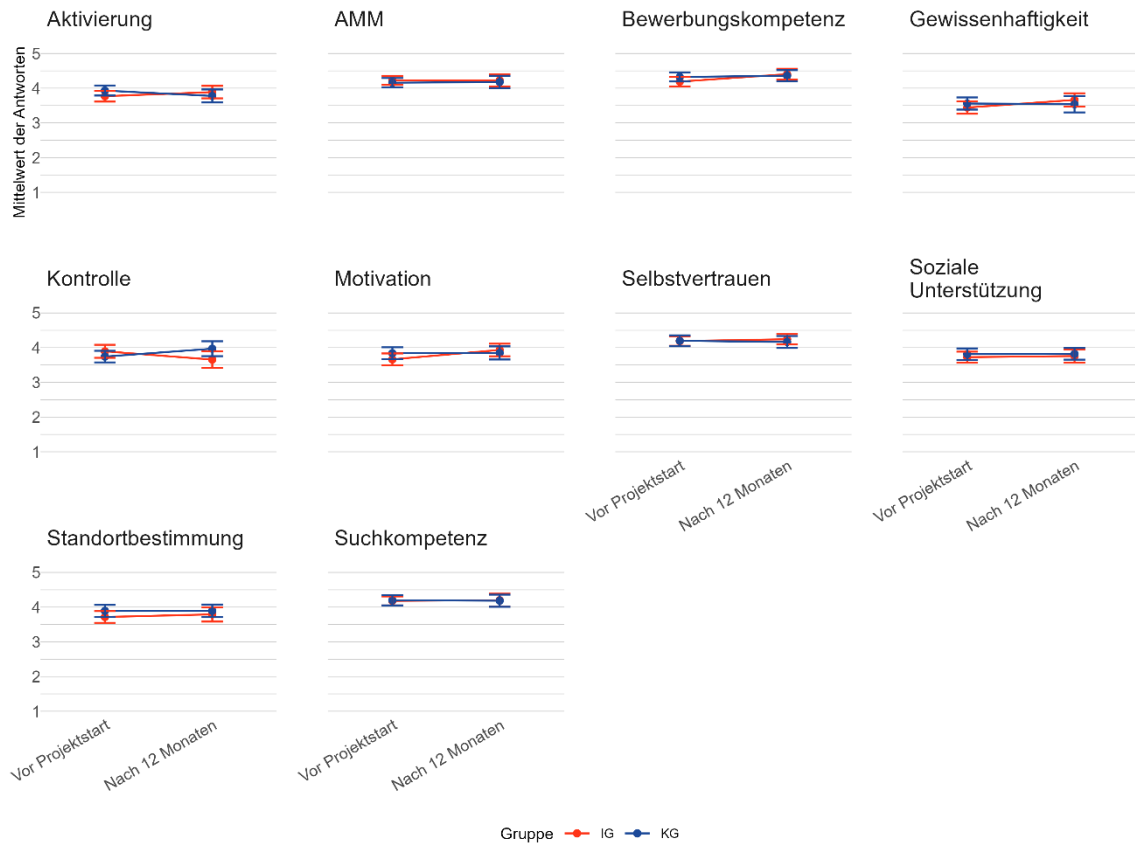
*Anmerkungen:* Die Abbildung zeigt Mittelwerte und 95%-Konfidenzintervalle der Antworten auf die 6 Konzepte zur Messung der Verhaltensanpassung, differenziert nach Gruppenzugehörigkeit der PB. Die Auswertung beruht auf Angaben von 54 PB der IG und 63 PB der KG (Befragung vor Projektstart); 30 PB der IG (Befragung nach Video); 43 PB der IG und 45 PB der KG (Befragung nach 6 Monaten). *Quelle:* PB-Befragung, eigene Berechnungen.

**Abbildung 39: Vergleich der Effektgrößen zwischen den Sprachregionen**



*Anmerkungen:* Die Abbildung zeigt die Differenz der Mittelwerte zwischen den beiden Gruppen bei der Befragung nach 6 Monaten. Ausgewertet wurden die Selbsteinschätzung der PB. *Quelle:* PB Befragung, eigene Berechnungen.

**Abbildung 40: Fokus der Beratung**



Die Fehlerbalken zeigen das 95%-Konfidenzintervall an.

*Anmerkungen:* Die Abbildung zeigt Mittelwerte und 95%-Konfidenzintervalle der Antworten auf die Fragen zum Fokus der Beratung, differenziert nach Gruppenzugehörigkeit der PB (1=gar nicht im Fokus, 5=stark im Fokus). Die Auswertung beruht auf Angaben von 96 PB der IG und 107 PB der KG (Befragung vor Projektstart); 82 PB der IG und 89 PB der KG (Befragung nach 12 Monaten). *Quelle:* SECO, FI, eigene Berechnungen.

## E.2 Regressionsergebnisse Analyse job-room.ch

### E.2.1 Suchvolumen

Die STES sind zufällig auf die Interventionsgruppe (IG) und die Kontrollgruppe (KG) aufgeteilt. Diese Randomisierung erlaubt prinzipiell eine kausale Identifikation des Interventionseffektes durch einen Vergleich der Durchschnittswerte zwischen den beiden Gruppen.

Allerdings gibt es 2 wichtige Gründe, warum eine solche Analyse verzerrt sein könnte. Erstens weisen die Daten eine rechtsschiefe Verteilung auf, da es sich oft um Zähldaten handelt, wie beispielsweise die Anzahl der Tage mit Klicks. Dies macht die Anwendung einer Poisson-Regression notwendig, um die Verteilung adäquat zu modellieren. Zweitens gibt es die Problematik der endogenen Dauer, die ein Teilnehmer mit der Stellensuche verbringt. Wenn eine Person eine Stelle findet, verlässt sie die Stichprobe. Trotz initialer Randomisierung könnten IG und KG

unterschiedliche Stellensuchdauern aufweisen (etwa durch einen Effekt der Intervention auf die Wiedereingliederungsgeschwindigkeit). Um dieser Verzerrung entgegenzuwirken, führen wir die Analyse auf Personen-Monats-Ebene durch, wobei eine Beobachtung einem Monat entspricht, den eine STES in Arbeitslosigkeit verbringt. Dies verhindert die Aggregation von Daten verschiedener Länge für verschiedene Personen.

Ein ähnliches Design findet sich bei Belot et al. (2019), die ebenfalls den Effekt einer randomisierten Intervention auf das Suchverhalten über die Stellensuchepisode hinweg untersuchen. Zusätzlich schätzen wir das Modell mit einer Gewichtungskorrektur, da unterschiedliche Dauern der Arbeitslosigkeit zwischen KG und IG einen Effekt auf die Zusammensetzung der Stichprobe haben können. Wenn z. B. STES aus der IG schneller eine Stelle finden, sind Monate spät in der Arbeitslosigkeit in der IG unterrepräsentiert. Um diese Verzerrung zu korrigieren, passen wir die Gewichtung der Beobachtungen an, sodass jeder Monat in der KG und der IG proportional gleich repräsentiert ist.

Tabelle 41 zeigt die Effekte der Intervention auf das Suchvolumen, gemessen an der Anzahl der Tage mit Suchaktivität pro Monat, der Anzahl der Klicks pro Monat und der Anzahl der Klicks pro Suchtag. Spalte (1) der Tabelle beinhaltet die Ergebnisse der Poisson-Regression für die Anzahl der Tage pro Monat, an denen die STES aktiv auf der Plattform war.

**Tabelle 41: Effekte auf das Suchvolumen**

	(1)	(2)	(3)
Abhängige Variable:	Tage mit Suchaktivität pro Monat	Klicks pro Monat	Klicks pro Suchtag
In IG	-0.0343 (0.0669)	-0.0237 (0.0660)	0.0029 (0.0286)
Beobachtungen	292'136	292'136	72'070
Pseudo R2	6.74e-5	3.16e-5	1.45e-6
Durchschnitt in der KG	0.7962	4.029	4.828

*Anmerkungen:* Koeffizienten einer Poisson-Regression. Die abhängigen Variablen sind (1) die Anzahl der Tage pro Monat an denen die STES auf der Plattform aktiv war, definiert als mindestens ein Klick auf ein Stelleninserat, (2) die Anzahl der Klicks pro STES und Monat, (3) die Anzahl der Klicks pro Tag an denen die STES auf der Plattform aktiv war. Der Koeffizient des Interventionseffekts gibt den relativen Unterschied zwischen der IG und KG an. Eine Beobachtung entspricht einem Monat einer STES. Die Standardfehler sind auf der Ebene PB geclustert. \*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*  $p < 0.1$ . Quelle: SECO, eigene Berechnung.

Der Koeffizient für die IG beträgt -0.0343, was einer Reduktion um etwa 3.43% entspricht. Dies deutet darauf hin, dass die Intervention zu einer leichten Verringerung der Anzahl der Tage mit Suchaktivität pro Monat führt. Dieser Effekt ist jedoch statistisch nicht signifikant. Spalte (2) der Tabelle stellt die Ergebnisse für die Anzahl der Klicks pro Monat dar. Der Koeffizient für die IG beträgt -0.0237, was einer Reduktion um etwa 2.37% entspricht. Auch hier zeigt sich ein leichter Rückgang in der Anzahl der Klicks pro Monat, aber auch dieser Effekt ist nicht signifikant. Spalte (3) der Tabelle zeigt die Ergebnisse für die Anzahl der Klicks pro Suchtag. Der Koeffizient für die IG beträgt 0.0029, was einer Erhöhung um etwa 0.29% entspricht. Auch dieser Effekt ist nicht signifikant. Dies deutet darauf hin, dass die Intervention die Klicks pro Suchtag nicht verändert.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Ergebnisse der Poisson-Regressionen keine signifikanten Effekte der Intervention auf das Suchvolumen zeigen. Die Intervention führt weder zu einer signifikanten Erhöhung noch zu einer signifikanten Verringerung der Suchaktivität. Es ist wichtig zu beachten, dass diese Ergebnisse nur die Suchaktivität auf einer spezifischen Plattform (job-room.ch) erfassen und nicht notwendigerweise das gesamte Suchverhalten der STES widerspiegeln.

## E.2.2 Suchfokus

Für die Analyse des Suchfokus verwenden wir dieselbe Methodologie wie bei der Untersuchung des Suchvolumens. In dieser Analyse betrachten wir 3 Hauptgrössen: (1) die durchschnittliche Pendelzeit (Fahrzeit mit dem Auto in Minuten) zwischen der Heimatgemeinde der STES und dem Arbeitsort der angeklickten Stellen, (2) den durchschnittlichen Lohn der Berufe (ISCO 4-Steller) der angeklickten Inserate, sowie (3) die durchschnittliche Anzahl angeklickter Berufe (ISCO 4-Steller) pro Tag mit Suchaktivität.

Die Fahrzeit sowie der Lohn weisen wie die Anzahl Tage mit Suchaktivität und die Anzahl Klicks pro Tag eine rechtsschiefe Verteilung auf. Es sind jedoch keine Zählvariablen. Daher verwenden wir für diese Variablen keine Poisson-Regression, sondern eine lineare Regression (OLS) mit logarithmierten abhängigen Variablen.<sup>21</sup> Für die Anzahl der Berufe verwenden wir eine Poisson-Regression.

Bei der Untersuchung der Anzahl angeklickter Berufe (3) ist zu beachten, dass diese direkt von der Anzahl der angeklickten Inserate abhängt. Beispielsweise kann eine Person, die 2 Inserate anklickt, maximal 2 verschiedene Berufe anklicken. Da der Schwerpunkt dieser Analyse auf dem Suchfokus liegt und nicht auf dem Suchvolumen (welches bereits oben analysiert wird), wollen wir eine Betrachtung vornehmen, die von der Anzahl der Klicks unabhängig ist. Um dies zu erreichen, verwenden wir einen Offset-Term in der Poisson-Regression, der für die Klicks pro Tag korrigiert.

Tabelle 42 präsentiert die Effekte der Intervention auf den Suchfokus, gemessen an der logarithmierten Fahrzeit in Minuten, dem logarithmierten Lohn der Berufe der angeklickten Inserate und der Anzahl der verschiedenen Berufe, die pro Tag mit Suchaktivität angeklickt wurden.

Spalte (1) der Tabelle zeigt die Ergebnisse der OLS-Regression der durchschnittlichen logarithmierten Fahrzeit in Minuten. Der Koeffizient für die IG beträgt 0.0046, was einer Erhöhung von etwa 0.05% entspricht, verglichen mit der durchschnittlichen Fahrzeit von 21.8 Minuten in der KG. Dies deutet darauf hin, dass die Intervention zu einer geringfügigen Erhöhung der durchschnittlichen Fahrzeit zwischen dem Wohnort der STES und dem Arbeitsort führen könnte. Der Effekt ist jedoch statistisch nicht signifikant.

---

<sup>21</sup> Wir logarithmieren den Lohn und die Fahrzeit, bevor wir den monatlichen Durchschnitt berechnen, um einer Verzerrung des Durchschnitts durch einzelne hohe Werte vorzubeugen.

**Tabelle 42: Effekte auf den Suchfokus**

	(1)	(2)	(3)
Abhängige Variable:	Fahrzeit in min (log)	Lohn (log)	Anz. verschiedene Berufe
In IG	0.0046 (0.0594)	0.0170** (0.0081)	-0.0314** (0.0148)
Modell	OLS	OLS	Poisson
Beobachtungen	70,740	72,069	72,070
Pseudo R2	5.98e-6	-0.00651	0.21104
Durchschnitt in der KG (log)	3.082	8.748	
Durchschnitt in der KG	21.79	6,299.3	2.604

*Anmerkungen:* Regressions-Koeffizienten von OLS-Regressionen (Spalte (1) und (2) sowie einer Poisson-Regression (Spalte (3)). Die abhängigen Variablen sind (1) die durchschnittliche logarithmierte Pendelzeit (Fahrzeit mit dem Auto in Minuten) zwischen der Heimatgemeinde der STES und dem Arbeitsort, (2) der durchschnittliche logarithmierte Lohn (log) der Berufe (ISCO 4-Steller) der angeklickten Inserate, sowie (3) und die durchschnittliche Anzahl angeklickten Berufe (ISCO 4-Steller) pro Tag mit Suchaktivität. Das Poisson-Modell in Spalte (3) enthält einen Offset-Term, der für die Klicks pro Tag korrigiert. Eine Beobachtung entspricht einem Monat einer STES. Die Standardfehler sind auf der Ebene PB geclustert. \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1. *Quelle:* SECO, eigene Berechnung.

Spalte (2) der Tabelle stellt die Ergebnisse der OLS-Regression für den logarithmierten Lohn dar. Der Koeffizient für die IG wird auf 0.0170 geschätzt, was einer Erhöhung von etwa 1.7% entspricht. Zum Vergleich, der Durchschnittslohn in der KG beträgt 6'299 CHF pro Monat. Der Unterschied ist statistisch signifikant auf dem 5%-Niveau. Dies deutet darauf hin, dass die Intervention zu einer signifikanten Erhöhung des durchschnittlichen Lohnniveaus der angeklickten Berufe führt.

Spalte (3) der Tabelle zeigt die Ergebnisse der Poisson-Regression für die Anzahl der verschiedenen Berufe, die pro Tag mit Suchaktivität angeklickt wurden. Der Koeffizient für die IG beträgt -0.0314, was einer Reduktion von etwa 3.14% entspricht. Der Durchschnitt der verschiedenen angeklickten Berufe in der KG beträgt 2.6 verschiedene Berufe. Dies deutet darauf hin, dass die Intervention zu einer signifikanten Verringerung der Anzahl der verschiedenen Berufe führt, die angeklickt werden.

Zusammenfassend veranschaulichen die Ergebnisse, dass die Intervention signifikante Effekte auf den Suchfokus der STES hat. Die Anzahl der verschiedenen angeklickten Berufe nehmen leicht ab, während der durchschnittliche Lohn der angeklickten Berufe zunimmt. Diese Effekte weisen darauf hin, dass die Intervention dazu beitragen könnte, den Suchfokus der STES zu verfeinern und auf höherwertige Stellen zu richten.

