



# Arbeitsmarkt und Eingliederung: wie wirksam ist die Aktivierungspolitik?

**Giuliano Bonoli**



Institut de hautes études en administration publique  
Swiss Graduate School of Public Administration  
Institut universitaire autonome

L'Université pour le service public



## Wie wirksam ist die Aktivierungspolitik?

- Nicht alle Massnahmen sind wirksam.
- Auch die Wirkung der erfolgreichereren Massnahmen ist begrenzt (keine spektakulären Ergebnisse).
- Trotzdem lohnt es sich, in diese Massnahmen zu investieren, da die Kosten einer misslungenen Wiedereingliederung sehr hoch sind.
- Es ist wichtig, die erfolgversprechendsten Massnahmen einzusetzen.



## Welche Massnahmen sind wirksam?

- Seit den neunziger Jahren wird in fast allen OECD-Ländern mit verschiedenen Massnahmen experimentiert.
- Unterdessen verfügt man über beeindruckend viele Evaluationen, die auf einem Vergleich mit einer Kontrollgruppe beruhen.
- Es gibt auch schon einige Meta-Analysen (auf 100-150 Einzelstudien gestützt)
- Die Ergebnisse der verschiedenen Studien stimmen weitreichend überein.



## Die Meta-Analysen - Ergebnisse

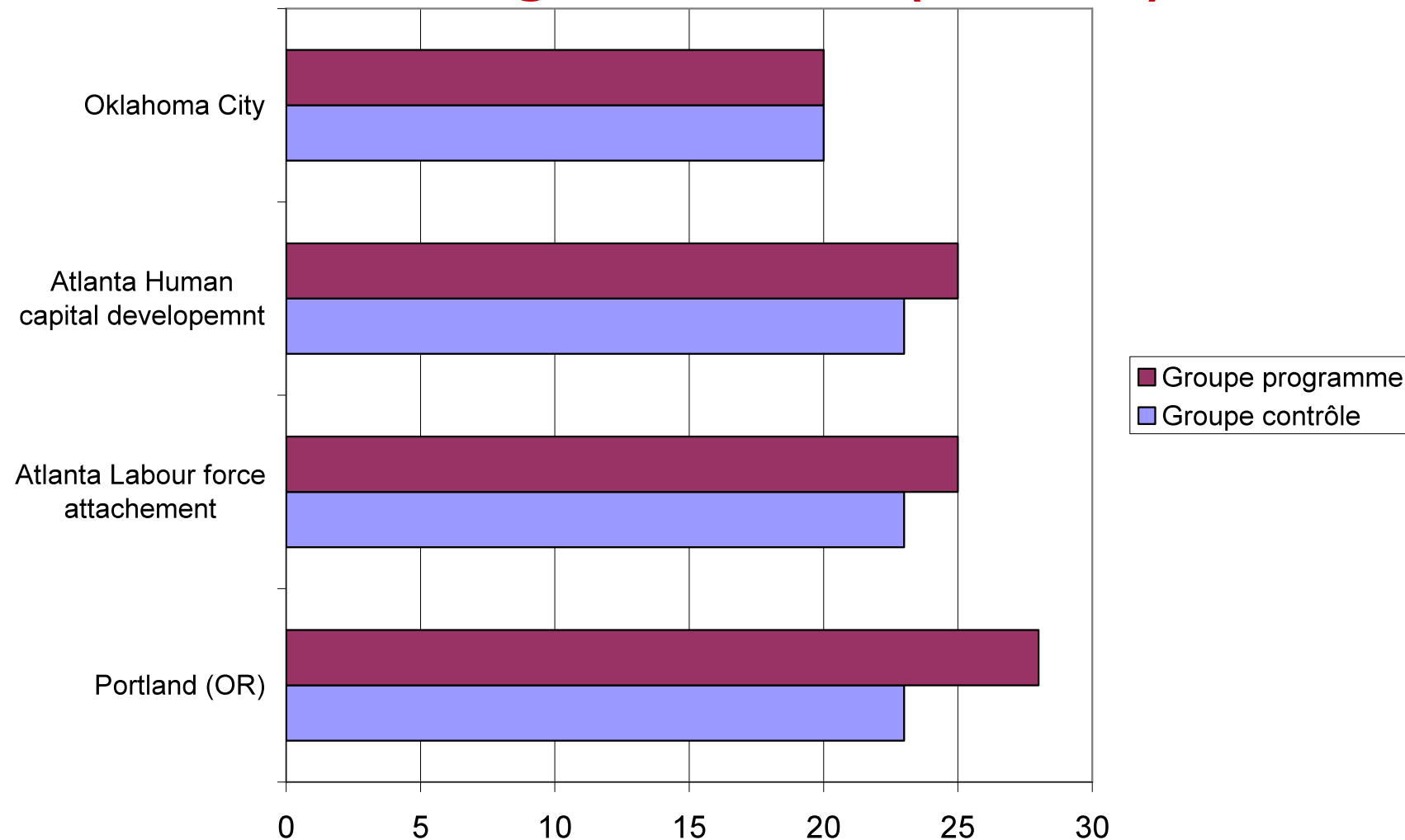
- In der Regel erweisen sich folgende Massnahmen als wirkungsvoll:
  - Unterstützung bei der Stellensuche
  - Praktika / subventionierte Stellen in Privatunternehmen
  - Intensive Betreuung, Coaching
  - Sanktionen
- ... die weniger wirkungsvollen:
  - subventionierte Stellen im öffentlichen Sektor od. Vereinswesen (Beschäftigungsprogramme)
  - Massnahmen, die vorwiegend der Eröffnung einer neuen Rahmenfrist dienen



## Ausbildungen

- Ausbildungen haben in den Wirksamkeitsstudien sehr oft keine oder sogar eine negative Wirkung. Warum? Zwei Hypothesen:
- Das Angebot an Ausbildungen ist inadäquat (mangelnde Qualität od. fehlender Zusammenhang mit den arbeitsmarktlichen Anforderungen)
- Den Auszubildenden fehlen Grundkenntnisse, die es bräuchte, um aus der Ausbildung einen Nutzen zu ziehen.

# Anzahl der Monate in einem Anstellungsverhältnis während des Beobachtungszeitraums (5 Jahre)



Quellenangabe: Hamilton, G., et al. (2001) *National evaluation of welfare-to-work strategies*, Washington D.C., Manpower Demonstration Research Corporation.

# Investitionserträge pro ausgegebener US-Dollar

Site and Program	Gross Cost		Net Cost (\$)	From the Government Budget Perspective	
	Program Group (\$)	Control Group (\$)		Net Gain or Loss (NPV) (\$)	Return to Budget per Net Dollar Invested in Program and Nonprogram Activities and Services (\$)
Atlanta LFA	6,432	3,006	3,426	-222	0.94
Atlanta HCD	7,843	3,006	4,837	-2,616	0.46
Grand Rapids LFA	8,311	6,513	1,798	3,097	2.72
Grand Rapids HCD	9,993	6,513	3,480	-15	1.00
Riverside LFA	5,280	2,538	2,742	2,123	1.77
Columbus Integrated	6,158	2,433	3,724	703	1.19
Columbus Traditional	5,782	2,433	3,348	-222	0.93
Detroit	5,478	3,751	1,727	-3	1.00
Portland	8,456	5,884	2,572	5,528	3.15

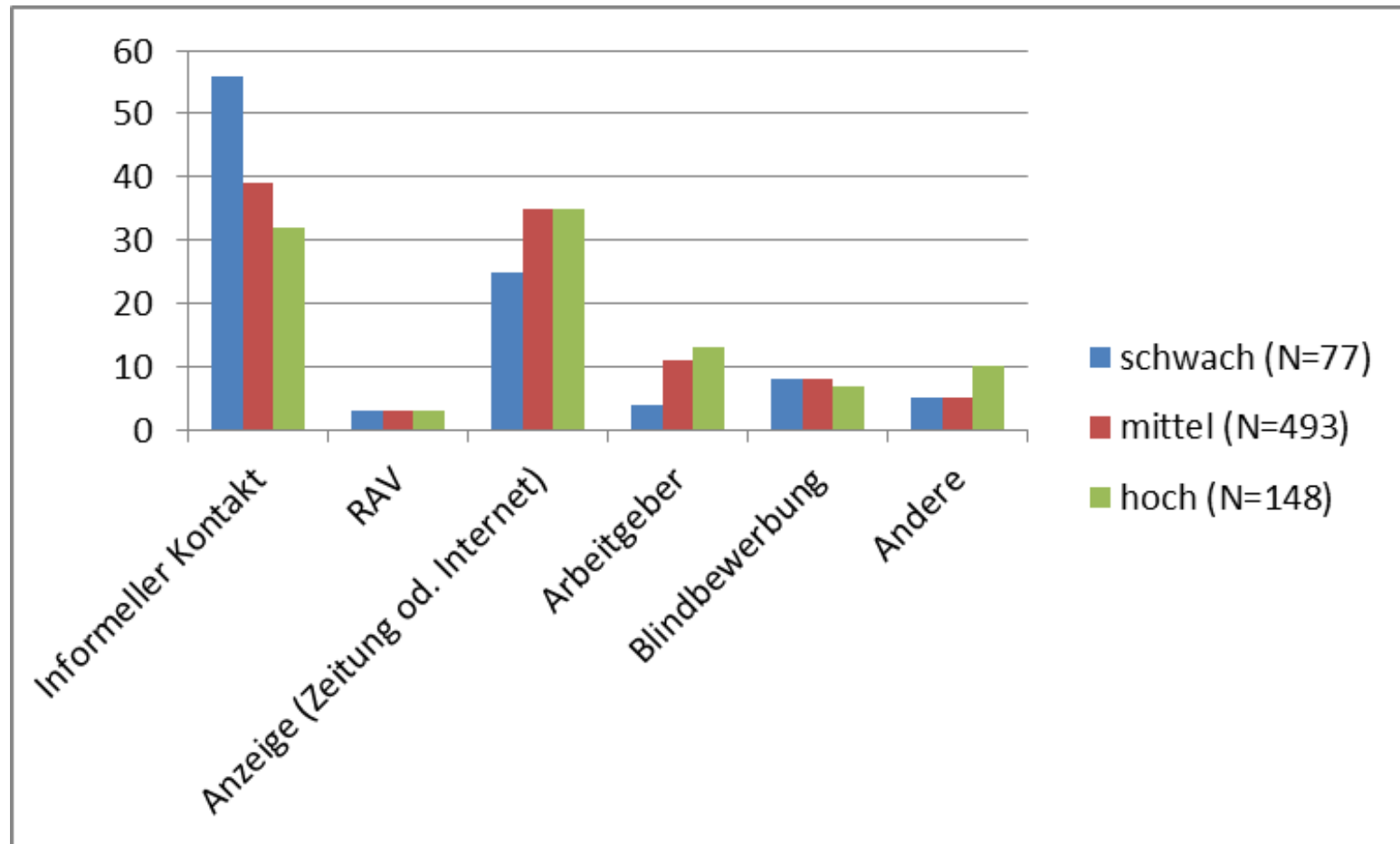
Quellenangabe: Hamilton, G., et al. (2001) *National evaluation of welfare-to-work strategies*, Washington D.C., Manpower Demonstration Research Corporation.



## **Die erfolgsversprechendsten Massnahmen einsetzen. Zwei Probleme müssen angegangen werden.**

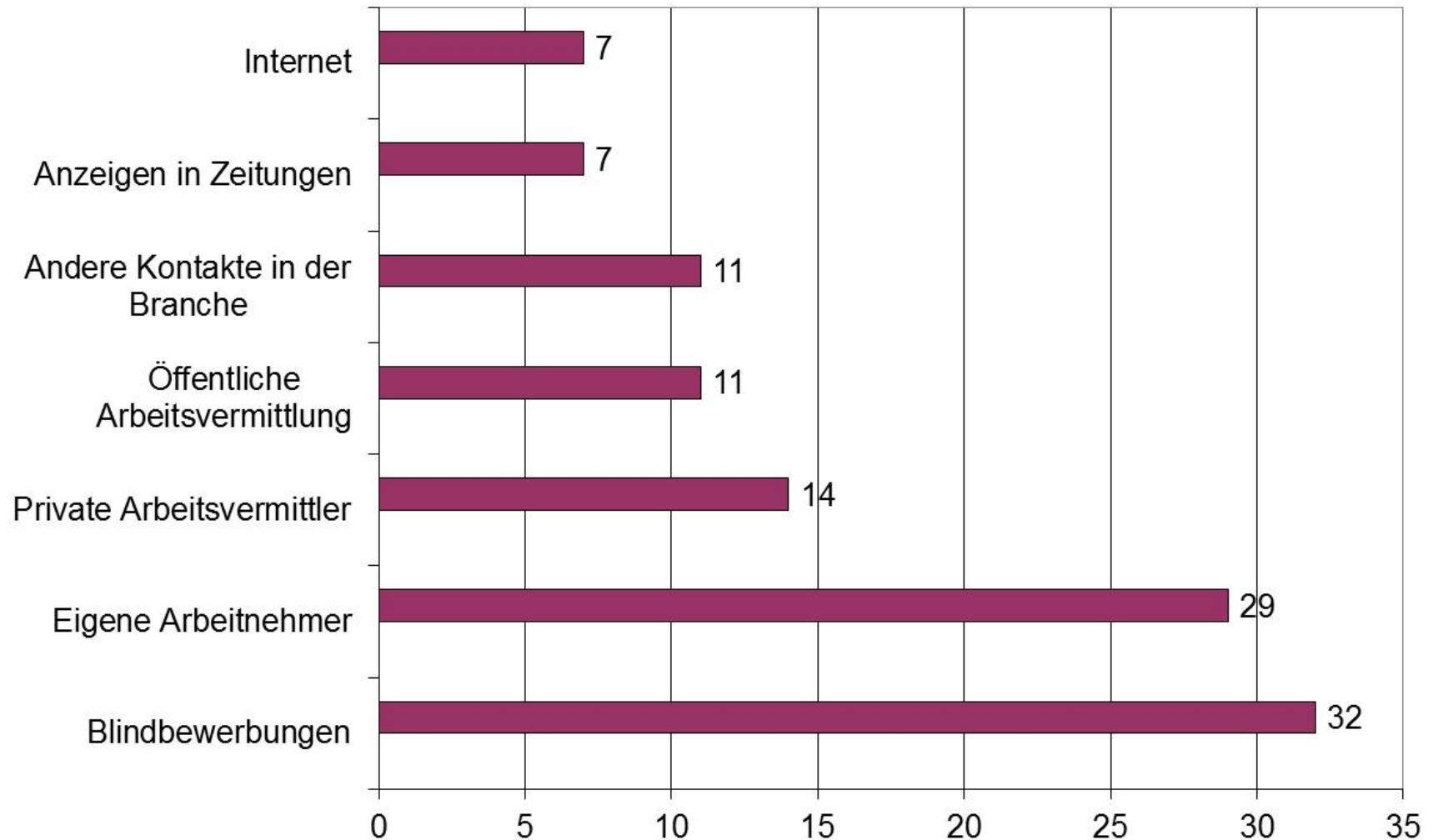
- Ein grosser Teil des Arbeitsmarktes der Niedrigqualifizierten ist «verborgen».
- Arbeitslose und v.a. Langzeitarbeitslose haben ein schlechtes Image bei den Arbeitgebern.

# Informationsquelle zur aktuellen Arbeitsstelle nach Bildungsniveau (in %), Schweiz, 2001.



Quellenangabe: Erhebung ISSP 2001

# Bevorzugte Rekrutierungskanäle für niedrigqualifizierte Arbeitnehmer



Quellenangabe: Studie IDHEAP- RECWOWE. Umfrage bei 40 Arbeitgebern in sechs Europäischen Ländern, verfügbar unter [www.idheap.ch/ps](http://www.idheap.ch/ps)



## Welche Schlüsse kann man daraus ziehen?

- Massnahmen umgestalten, um sie wirksamer zu machen.
- Überdenken der klassischen Beschäftigungsprogramme
- Die Dimension «Stellensuche» stärken



# Zugang zum «verborgenen» Arbeitsmarkt und Bekämpfung des schlechten Images der Arbeitslosen

- Den Stellensuchenden helfen, in Erfahrung zu bringen, wo Stellen frei werden.
- Ein Vertrauensverhältnis schaffen zu einem Netz an Unternehmen, z.B. durch Unteraufträge
- Den Stellensuchenden ermöglichen, dem Arbeitgeber ihre Fähigkeiten im Rahmen einer Testphase (Praktika) zu beweisen.