



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

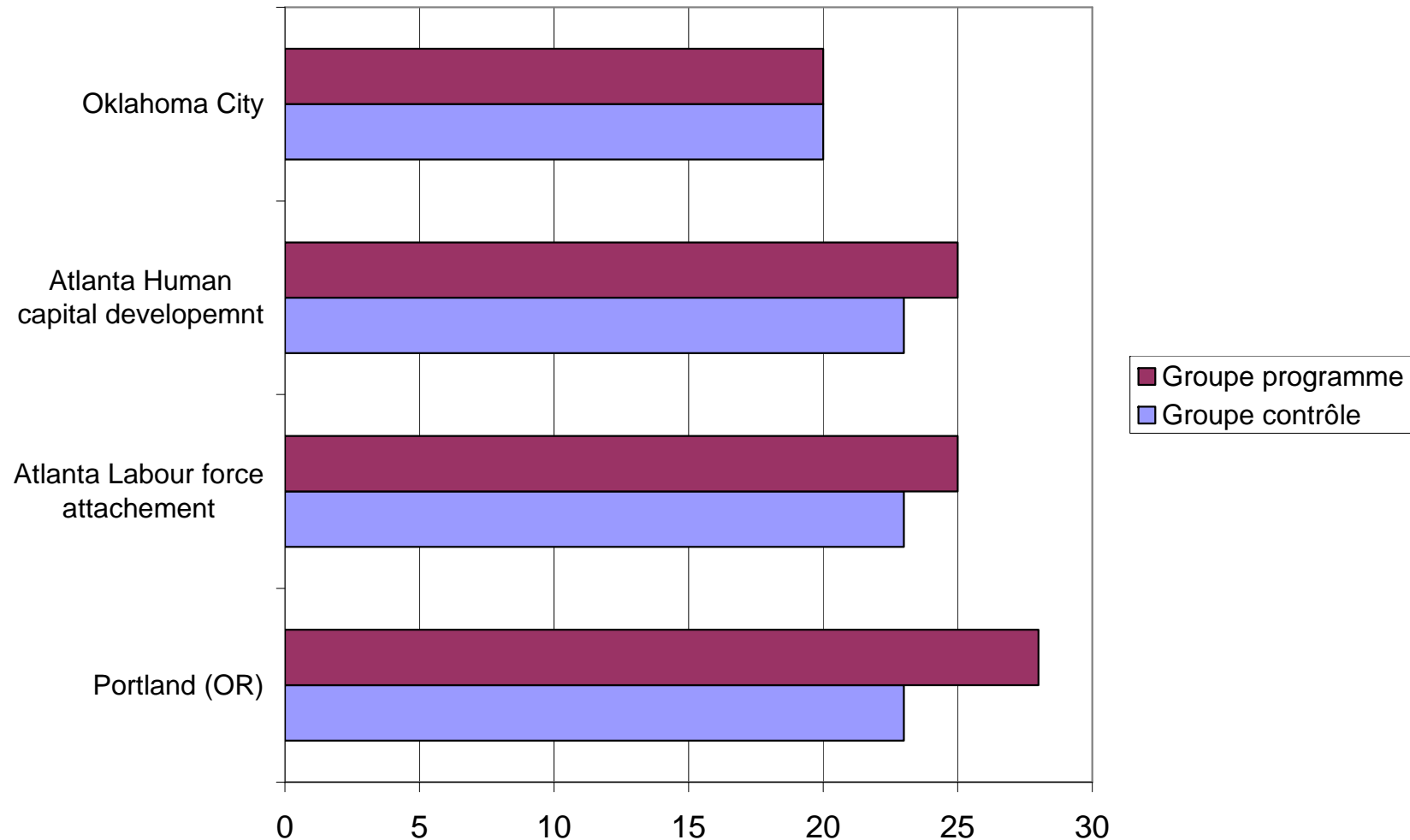
- In der Regel erweisen sich folgende Massnahmen als wirkungsvoll:
 - Unterstützung bei der Stellensuche
 - Praktika / subventionierte Stellen in Privatunternehmen
 - Intensive Betreuung, Coaching
 - Sanktionen
- ... die weniger wirkungsvollen:
 - subventionierte Stellen im öffentlichen Sektor od. Vereinswesen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

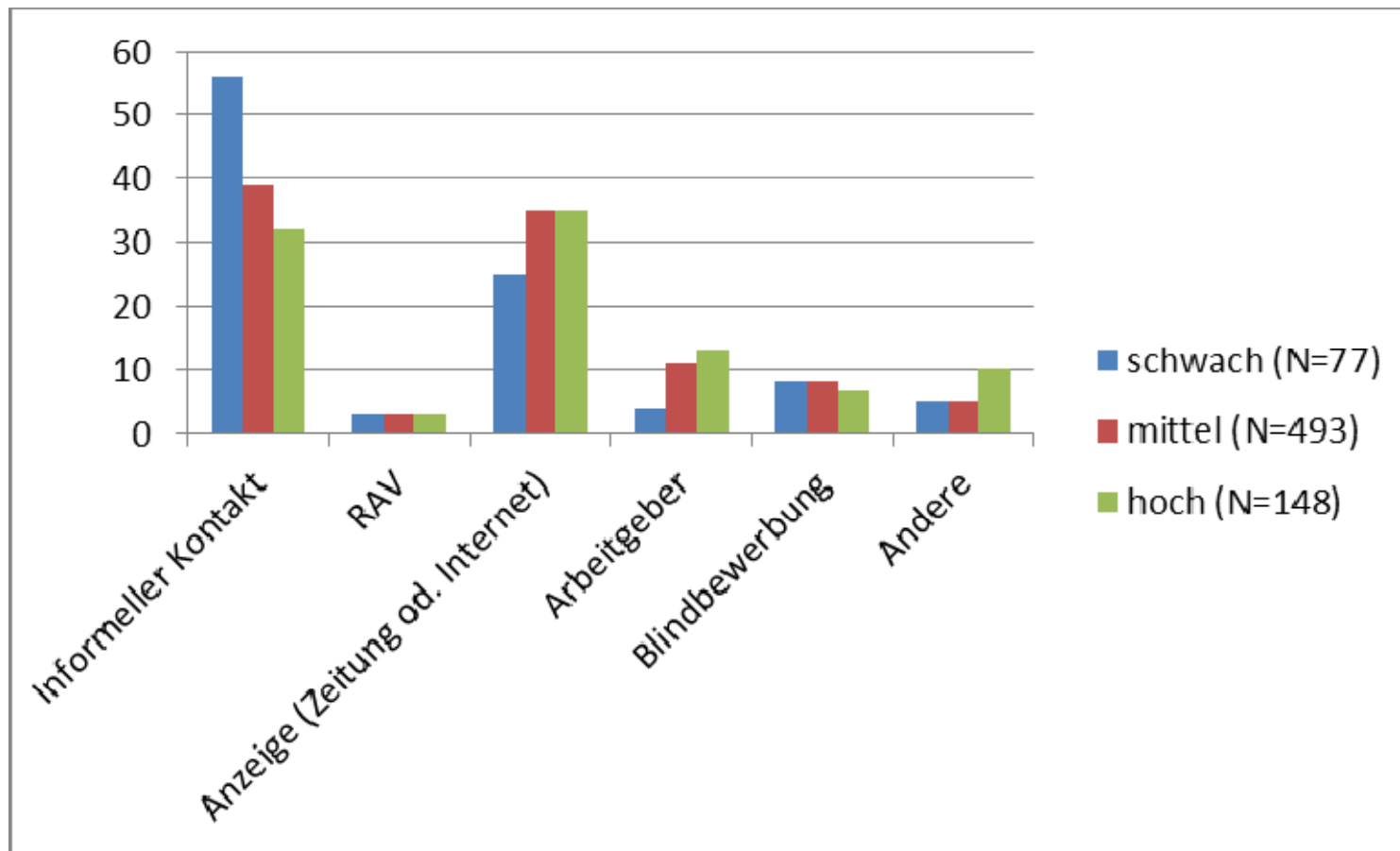
Quellenangabe: Hamilton, G., et al. (2001) *National evaluation of welfare-to-work strategies*, Washington D.C., Manpower Demonstration Research Corporation.



Die erfolgsversprechendsten Massnahmen einsetzen. Zwei Probleme müssen angegangen werden.

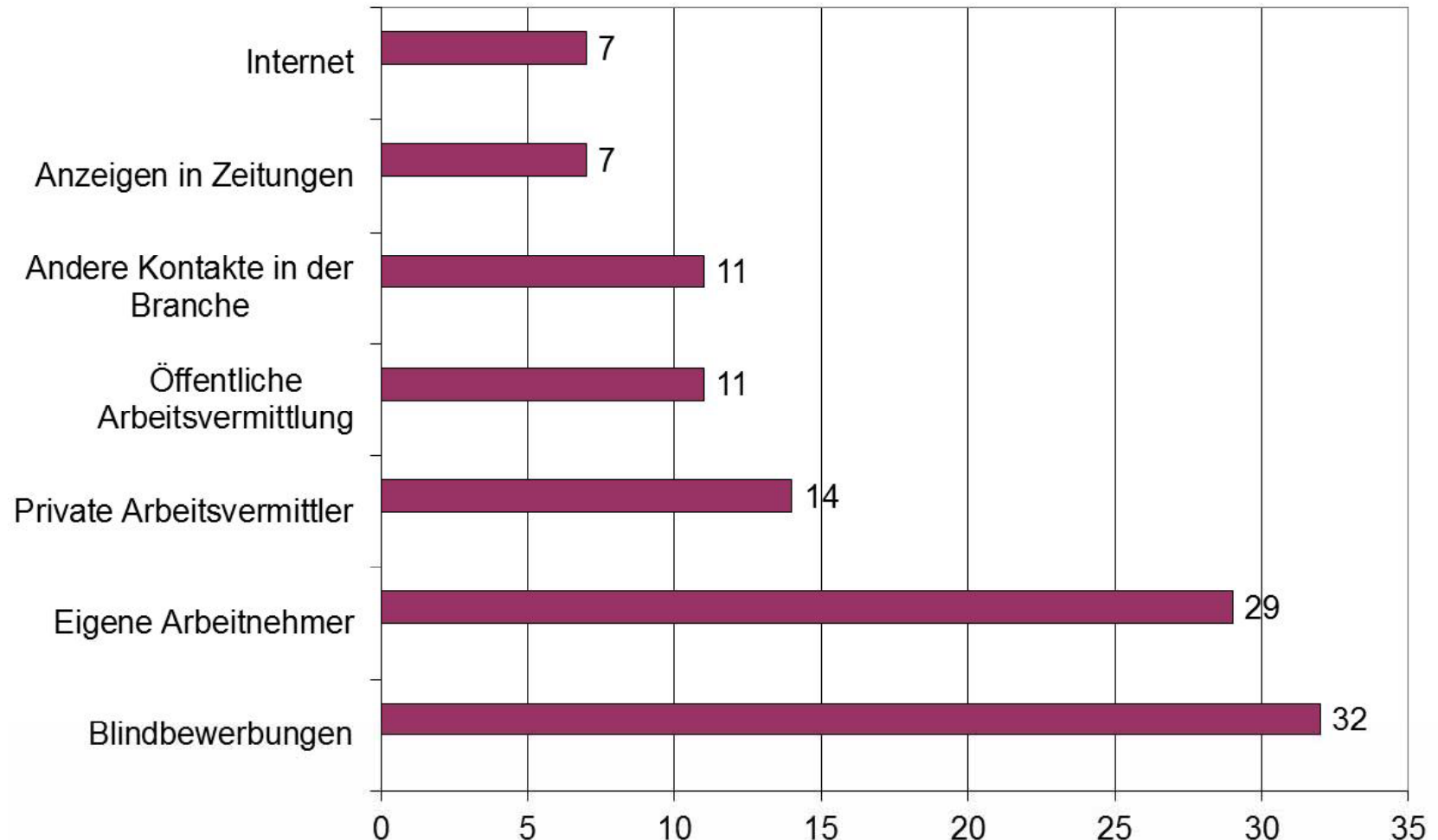
- Ein grosser Teil des Arbeitsmarktes der Niedrigqualifizierten ist «verborgen».
- Arbeitslose und v.a. Langzeitarbeitslose haben ein schlechtes Image bei den Arbeitgebern.

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



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.