

## **Einfluss der RAV auf die Wiedereingliederung von Stellensuchenden**

### **Abstract:**

Das System der öffentlichen Arbeitsvermittlung und der arbeitsmarktlichen Maßnahmen wurde in den letzten Jahren erheblich weiterentwickelt. Aufgrund der Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) im Jahre 1996 wurden regionale Arbeitsvermittlungszentren (RAV) gegründet, die mittels professioneller Beratung, arbeitsmarktlichen Maßnahmen und Stellenakquisition bei potenziellen Arbeitgebern die Wiedereingliederung von Stellensuchenden aktiv unterstützen sollten.

Die hier vorgestellte Studie untersucht, welchen Einfluss die RAV auf die Wiedereingliederung von Stellensuchenden haben. Insbesondere wird abgeschätzt, wie sich betriebliche Faktoren der RAV oder Beratungsstrategien von Personalberatenden auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit der Stellensuchenden auswirken.

### **Fragestellung:**

Ziel des Forschungsprojekts war es, den Einfluss der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) auf die Wiedereingliederung der Stellensuchenden zu analysieren. Es stellten sich folgende Forschungsfragen:

1. Welche Ziele und Strategien verfolgen die RAV? Welche Unterschiede bestehen zwischen den RAV auf betrieblicher Ebene und hinsichtlich des Vorgehens der Personalberatenden?
2. Welche Wirkungen konnten die RAV bei den Stellensuchenden und in der Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern sowie anderen Institutionen erzielen? Welche Faktoren auf der Ebene der RAV (betriebliche Faktoren, Strategien der Personalberatenden) sind für die Wirksamkeit der RAV besonders relevant?
3. Wie kann die Wirksamkeit der RAV hinsichtlich der Wiedereingliederung der Stellensuchenden gesteigert werden?

### **Methodik:**

Das Forschungsprojekt wurde in drei Phasen unterteilt:

- In der ersten Phase wurden im Jahr 2004 qualitative Fallstudien zu 12 RAV durchgeführt. Ziel war es erstens, die Ziele und Strategien der ausgewählten RAV sowie die Beratungsstrategien der Personalberatenden zu beschreiben und wenn möglich zu typisieren. Zweitens sollten auf Ebene der RAV und der Personalberatenden Erfolgsfaktoren identifiziert werden, welche die Wiederbeschäftigung der Stellensuchenden positiv beeinflussen.

- Die Ergebnisse der qualitativen Analyse flossen in einer zweiten Phase in eine standardisierte Erhebung bei den Personalberatenden und RAV-Leitenden aller RAV in der Schweiz ein. Mit der Befragung wurden Informationen zu Organisation, Strukturen, Strategien, Präferenzen etc. der RAV und zu den Strategien der Personalberatenden erhoben. Diese Befragungsdaten wurden mit weiteren administrativen Daten aus dem Informationssystem der Arbeitslosen- und Sozialversicherung (AVAM/ASAL und AHV) zu den RAV und deren Personalberatenden kombiniert.
- In der dritten Phase wurden anhand einer mikroökonomischen Analyse die Einflüsse der RAV-Charakteristika und der Strategien der Personalberatenden auf die Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit der Stellensuchenden geschätzt. Als Schätzverfahren wurden sowohl nichtlineare Regressionsmodelle als auch ein Matchingverfahren benutzt. Die zugrunde liegende Population bildeten alle Personen, welche sich im Jahre 2003 neu stellensuchend meldeten (ca. 150'000 Personen). Für diese Stellensuchenden wurde geschätzt, wie sich die Eigenschaften ihres RAVs und ihres Personalberaters auf die Wiederbeschäftigung innerhalb der nächsten 24 bis 36 Monate nach Beginn der Stellensuche auswirken. Generell wurden die Effekte für alle, sowie für verschiedene Untergruppen von Stellensuchenden betrachtet. Zudem wurden die unterschiedlichen äußeren Umstände berücksichtigt: So wird z. B. ein kleines RAV in einer Gemeinde mit hoher Ausländerquote tendenziell eher eine andere Organisationsform wählen als ein großes RAV in einer Region mit niedriger Ausländerquote.

#### Fazit:

Die präsentierten Ergebnisse weisen auf eine Vielzahl von Stoßrichtungen zur potenziellen Steigerung der Effektivität der RAV hin. Deren konkrete Umsetzung ist mehr oder weniger leicht möglich. Die Ergebnisse scheinen am eindeutigsten in Bezug auf die grundlegenden Ziele und Strategien der RAV. Eine stärker fordernde Haltung der Personalberatenden und ein konsequenter Fokus auf rasche, wenn auch eventuell nur temporäre, Beschäftigung und Kontakte zum Arbeitsmarkt scheinen sowohl einer sanfteren und kooperativen Umgangsform als auch einer Qualifizierungsstrategie überlegen zu sein. Dies bedeutet nicht, dass von jeglicher Kooperation und Anwendung von qualifizierenden Maßnahmen abzuraten wäre, sondern dass durch eine angemessene Verlagerung hin zu einer stärker fordernden Haltung zusätzliche positive Wirkungen erzielt werden könnten.

Stefanie Behncke, Dr. Markus Frölich, Prof. Dr. Michael Lechner (SIAW-HSG)  
Stephan Hammer, Dr. Rolf Iten (INFRAS)