

Fluch oder Segen für Langzeitarbeitslose?

Zur betrieblichen Nutzung von Netzwerken im Einstellungsprozess

Herbsttagung der Sektion Netzwerkforschung der
Deutschen Gesellschaft für Soziologie

"Netzwerke und Arbeitsmarkt"

08./09. September 2011

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Martina Rebien

Zur Situation Langzeitarbeitsloser

- Chancen eines Wiedereinstiegs in Beschäftigung sinken mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit:
 - Personalentscheider befürchten eine erschwerte betriebliche Integration
 - Bewertungskriterium für die Arbeitsmotivation ist oftmals die Dauer der Arbeitslosigkeit (Oberholzer-Gee 2006; Sehringer 1989)
 - Verlust von Fertigkeiten und Kenntnissen
- These: Aufgrund des Stigmas Arbeitslosigkeit, dürfte es gerade für Langzeitarbeitslose von Bedeutung sein, einem Betrieb empfohlen zu werden und somit den Wiedereinstieg in Beschäftigung leichter zu erreichen

Betriebliche Vorteile, Netzwerke zu nutzen I (Fernandez 2000)

- **Richer Pool:** Bewerberkreis wird quantitativ und qualitativ vergrößert:
 - größere Zahl an Bewerbungen
 - Homophilie-Prinzip
 - Angestellte empfehlen nur "fähige" Personen, da sie um ihren eigenen Ruf fürchten müssen
- **Better Match:** Für eine freie Stelle wird der beste Bewerber schneller gefunden
 - Abbau von Informationsasymmetrien (Aufgaben, realistische Erwartungshaltung)

Betriebliche Vorteile, Netzwerke zu nutzen II

- **Social Enrichment:** Bessere soziale Einbindung in die Firma im Anschluss an die Einstellung
 - Vorteile nach der Einstellung, „natürliches“ Paten-Programm

Netzwerke von Arbeitslosen I

- Besonderheiten bei Langzeitarbeitslosen hinsichtlich Größe und Struktur von Netzwerken
 - Veränderungen von Struktur und die Größe des sozialen Netzwerkes mit anhaltender Arbeitslosigkeit.
 - hilfreiche Kontakte in die Arbeitswelt gehen verloren (Runia 2002)
 - lange Arbeitslosigkeit kann soziale Isolation bewirken, da sich soziales Kapital eher zwischen Personen mit gleichem Erwerbsstatus bildet (Bramoullé, Saint-Paul 2010)
 - daraus entsteht ein Netzwerk, welches auf wenigen und vor allem starken Beziehungen beruht

Netzwerke von Arbeitslosen II

- **jedoch:** gerade große und heterogene Netzwerke nutzen bei der Stellenfindung (Brandt 2006; Korpi 2001, Campell, Marsden, Hulbert 1986)
- Es stellt sich damit zunächst die Frage, ob Netzwerke von Langzeitarbeitslosen generell ungeeignet sind für die Stellensuche.

Städtische und ländliche Arbeitsmärkte

- städtische und ländliche **Arbeitsmärkte** unterscheiden sich strukturell voneinander:
 - ländliche Arbeitsmärkte sind weniger vielfgestaltig (Magnusson and Alasia, 2004)
 - oftmals primärer Sektor (Bollman, 1992; Hayter, 2000; Young, 2008) und wachsender Dienstleistungssektor (Bryden and Bollman, 2000)
 - weniger hochqualifizierte Tätigkeitsprofile als in städtischen Gebieten (Barkley, 1995; Wojan, 2000; Magnusson and Alasia, 2004)
- ergo: ländliche Arbeitsmärkte sind wesentlich eingeschränkter und begrenzter als urbane Arbeitsmärkte

Netzwerke im ländlichen Raum I

- städtische und ländliche **Netzwerke** unterscheiden sich strukturell voneinander:
 - Städte sind größer, mannigfaltiger und anonymer (Hofferth and Iceland, 1998), deshalb höhere Wahrscheinlichkeit heterogener Netzwerke die viele verschiedene Gruppen einschließen und gleichzeitig größere Homogenität, weil man unliebsame Kontakte vermeiden kann (Wahba, Zenou 2005)
 - In ländlichen Regionen ist der Pool potentieller Kontakte kleiner und homogener, also sind solche Netzwerke kleiner, dichter und enthalten mehr starke Beziehungen zu Familie und langjährigen Freunden (Beggs et al., 1996; Hofferth and Iceland, 1998; Onyx and Bullen, 2000)

Netzwerke im ländlichen Raum III

- weniger Gelegenheiten, informellere Arbeitsmarktbeziehungen und schwächere Arbeitsmarkt-Infrastruktur steigert Bedeutung von informellen Suchwegen auf dem Land (Hodge et al. 2002; McQuaid et al. 2004; Lindsay et. al 2005)
- KMU in ländlichen Regionen setzen eher auf Inserate und Mund-zu-Mund um geeignete Kandidaten zu finden (Lindsay et al. 2003)

Netzwerke im ländlichen Raum III

- Es stellt sich damit die Frage, ob Langzeitarbeitslose in ländlichen Regionen eher über Netzwerke im Rekrutierungsprozess von Betrieben berücksichtigt werden als Langzeitarbeitslose in städtischen Regionen

Hypothesen

1. Langzeitarbeitslose die einem Betrieb empfohlen wurden, haben größere Chancen im Rekrutierungsprozess, berücksichtigt zu werden, als Langzeitarbeitslose ohne Empfehlung.
2. Langzeitarbeitslose in ländlichen Regionen haben größere Chancen, über Netzwerke im Rekrutierungsprozess berücksichtigt zu werden als Langzeitarbeitslose in städtischen Regionen.

Daten

- IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots im IV. Quartal 2010
- Betriebe wurden befragt:
 - Berücksichtigung von Langzeitarbeitslosen Bewerbern
 - Gab es langzeitarbeitslose Bewerber?
 - Wurden langzeitarbeitslose Bewerber zum Vorstellungsgespräch eingeladen?
 - Wurden langzeitarbeitslose Bewerber eingestellt?
- Trennung nach mit/ohne Empfehlung möglich
- **Aber:** Empfohlene Personen sind Teilgruppe!

Methoden

- Oaxaca-Blinder-Zerlegung
- Mittelwertvergleich zwischen Gruppen
 - zu erklärende Variable: Anteil der neueingestellten Langzeitarbeitslosen an allen Neueinstellungen
 - Gruppenvariable Modell 1: Bewerbung erhalten mit/ohne Empfehlung
 - Gruppenvariable Modell 2: Einladung zum Vorstellungsgespräch mit/ohne Empfehlung

$$R = [E(X_A) - E(X_B)]' \beta_A + E(X_A)' (\beta_A - \beta_B) - [E(X_A) - E(X_B)]' (\beta_A - \beta_B)$$

Methoden

- Logistische Regressionen
- Eintrittswahrscheinlichkeit von $Y=1$
 - zu erklärende Variable Modell 1: Betriebe die Langzeitarbeitslose ohne Empfehlung zum Vorstellungsgespräch eingeladen haben
 - zu erklärende Variable Modell 1: Betriebe die Langzeitarbeitslose mit Empfehlung zum Vorstellungsgespräch eingeladen haben

Oaxaca-Blinder-Dekomposition

ohne Empfehlung (Gruppe 1):	N=451	mean=0,122	N=306	mean=0,173
mit Empfehlung (Gruppe 2):	N=132	mean=0,156	N=117	mean=0,199
Differenz		mean=-0,034		mean=-0,026

Anteil eingestellter Langzeitarbeitsloser an allen Neueinstellungen

	Bewerbung		Vorstellungsgespräch	
	endowments	Standard- fehler	endowments	Standard- fehler
Ländlichkeit	0,001	0,002	0,003	0,005
BIP-Saldo 2009-2010	0,000	0,001	0,000	0,001
Arbeitslosenquote	0,000	0,005	0,000	0,003
Wanderungssaldo	0,001	0,003	0,002	0,003
Aktivitätshemmnisse wegen Mangel an geeigneten Arbeitskräften	0,001	0,003	0,004	0,004
Abbruch der Personalsuche in den letzten 12 Monaten	0,001	0,002	0,000	0,001
Einschaltung der AA bei der Personalsuche in den letzten 12 Monaten	0,000	0,003	0,000	0,001
<i>Referenz: Erwartete Beschäftigungsentwicklung unverändert</i>				
Erwartete Beschäftigungsentwicklung steigend	0,000	0,001	0,002	0,003
Erwartete Beschäftigungsentwicklung sinkend	-0,002	0,003	0,000	0,001
Anteil ungelernter Mitarbeiter im Betrieb	-0,004	0,006	0,002	0,006
<i>Referenz: Primärer Srektor</i>				
Sekundärer Sektor	-0,001	0,001	0,001	0,002
Tertiärer Sektor	0,000	0,001	0,004	0,005
Beschäftigtenzahl (log)	0,029 **	0,014	0,010	0,018
Anteil der Minijobber im Betrieb	0,002	0,002	0,000	0,002
Westdeutschland	0,007	0,009	0,003	0,004
Anzahl schwer besetzbarer Stellen (log)	0,002	0,004	0,002	0,003
Anzahl Stellenangebot (log)	-0,013	0,010	-0,014	0,010

Bewerber zum Vorstellungsgespräch eingeladen	nicht empfohlen		empfohlen	
	marginale Effekte	Standardfehler	marginale Effekte	Standardfehler
BIP-Saldo 2009-2010	-0,004	0,008	0,011	0,009
Arbeitslosenquote	-0,002	0,009	-0,023 **	0,010
Ländlichkeit	-0,001	0,001	-0,004 ***	0,001
Wanderungssaldo	-0,001	0,003	-0,010 ***	0,004
Aktivitätshemmnisse wegen Mangel an geeigneten Arbeitskräften	0,108 *	0,065	0,107 *	0,064
Abbruch der Personalsuche in den letzten 12 Monaten	0,026	0,041	-0,051	0,058
Einschaltung der AA bei der Personalsuche in den letzten 12 Mon:	0,237 ***	0,065	-0,078	0,082
<i>Referenz: Erwartete Beschäftigungsentwicklung unverändert</i>				
Erwartete Beschäftigungsentwicklung steigend	-0,016	0,045	0,027	0,065
Erwartete Beschäftigungsentwicklung sinkend	0,029	0,085	0,000	0,128
Anteil ungelernter Mitarbeiter im Betrieb	0,005 *	0,003	0,004 ***	0,001
<i>Referenz: Primärer Srektor</i>				
Sekundärer Sektor	0,198	0,161	-0,280 *	0,162
Tertiärer Sektor	0,368 **	0,153	-0,172	0,162
Beschäftigtenzahl (log)	-0,014	0,019	0,026	0,026
Anteil der Minijobber im Betrieb	0,001	0,002	-0,003	0,002
Westdeutschland	-0,100	0,074	-0,239 ***	0,084
Anzahl schwer besetzbarer Stellen (log)	-0,037	0,042	-0,067	0,045
Anzahl Stellenangebot (log)	0,068	0,044	0,063	0,042
N	593		429	
Wahrscheinlichkeit der Einladung	0,278		0,605	
McFadden's Pseudo-R ²	0,101		0,063	
Hosmer-Lemeshow goodness-of-fit	0,703		0,344	

Ergebnis

1. Langzeitarbeitslose die einem Betrieb empfohlen wurden, haben größere Chancen im Rekrutierungsprozess, berücksichtigt zu werden, als Langzeitarbeitslose ohne Empfehlung.
2. Langzeitarbeitslose in ländlichen Regionen haben größere Chancen, über Netzwerke im Rekrutierungsprozess berücksichtigt zu werden als Langzeitarbeitslose in städtischen Regionen.