

**B , S , S .**

VOLKSWIRTSCHAFTLICHE BERATUNG

---

# **Evaluation Stabe Stebe G ü50**

## **Schlussbericht**

Basel, den 21. Juni 2018

Evaluation Stabe Stebe G ü50

Schlussbericht

zuhanden des Amts für Wirtschaft und Arbeit Solothurn

Verantwortlich seitens Auftraggeber: Jürg Tucci

Verantwortlich seitens Auftragnehmer: Michael Morlok und David Liechti

Wir bedanken uns an dieser Stelle bei allen Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern sowie den Kursleitenden, die zweimal an einem Workshop teilgenommen haben. Unser Dank gilt ebenso dem AWA Solothurn für die konstruktive Zusammenarbeit.

B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG, Aeschengraben 9, CH-4051 Basel

Tel: 061-262 05 55, Fax: 061-262 05 57, E-Mail: [contact@bss-basel.ch](mailto:contact@bss-basel.ch)

## Inhaltsverzeichnis

<b>Zusammenfassung.....</b>	<b>1</b>
<b>1. Einführung und Vorgehen .....</b>	<b>2</b>
<b>2. Einschätzung Personalberatende.....</b>	<b>4</b>
<b>3. Einschätzung Kursleiter/innen .....</b>	<b>7</b>
<b>4. Einschätzung Teilnehmende .....</b>	<b>9</b>
<b>5. Quantitative Analyse der Abmeldequoten.....</b>	<b>12</b>
<b>6. Fazit und Empfehlung .....</b>	<b>19</b>
<b>Anhang: Auswertung Feedbackformulare .....</b>	<b>21</b>

## Zusammenfassung

Ältere Arbeitnehmende haben ein tiefes Risiko, arbeitslos zu werden; verlieren sie aber ihre Stelle, dann sind sie weit überdurchschnittlich lang arbeitslos. Um zu prüfen, ob die Zielgruppe durch einen altersspezifischen Standortbestimmungskurs besser unterstützt werden könnte, hat das AWA Solothurn eine solche AMM entwickelt und evaluieren lassen. Im Rahmen der Evaluation wurden Informationen aus Gesprächen mit Personalberatenden und Kursleitenden, Feedbackformulare der AMM-Teilnehmenden sowie AVAM-Daten genutzt.

Die RAV Personalberatenden stellten nur geringfügige Unterschiede zwischen dem altersspezifischen Stabe Stebe G ü50 und dem normalen Stabe Stebe G fest. Die Kursleitenden hingegen beobachteten positive Effekte, insbesondere nahmen sie eine positivere Stimmung im G ü50 Kurs wahr. Dies wird in den Feedbackformularen reflektiert: Die G ü50 werden bezüglich Stimmung und genereller Zufriedenheit etwas besser bewertet.

Die Auswertungen der AVAM-Daten zeigte hingegen, dass sich die höhere Zufriedenheit der Teilnehmenden des Stabe Stebe G ü50 nicht in einer früheren Abmeldung niederschlägt. Die Abmeldequote nach sechs Monaten ist bei beiden Stabe Stebe Typen praktisch identisch. Wird die Analyse weiter nach verschiedenen Teilnehmendengruppen differenziert, zeigen sich einige Unterschiede in der Wirkung: Teilweise schneidet der normale Kurs besser ab, teilweise der G ü50. Diese weiteren Analysen basieren auf geringen Beobachtungszahlen, d.h. die Unterschiede könnten rein zufällig zustande kommen.

Basierend auf den Analysen empfiehlt das Evaluationsteam, den Stabe Stebe G ü50 nicht weiterzuführen.

## 1. Einführung und Vorgehen

Die Situation von älteren Arbeitnehmenden und Stellensuchenden ist ein in Wirtschaft und Politik viel diskutiertes Thema. Arbeitnehmende im Alter über 50 Jahren haben zwar ein tiefes Risiko, arbeitslos zu werden; verlieren sie aber ihre Stelle, dann sind sie weit überdurchschnittlich lang arbeitslos.<sup>1</sup> Eine mögliche Reaktion auf diese Herausforderungen ist, diese Zielgruppe in der Stellensuche spezifisch(er) und intensiv(er) als bis anhin zu fördern.

Die Abteilung Logistik Arbeitsmarktliche Massnahmen des Amts für Wirtschaft und Arbeit Solothurn hat aus diesem Grund ein neues Angebot entwickelt, welches sich an Stellensuchende ab 50 Jahren richtet. Es handelt sich dabei um eine Adaption des Standortbestimmungs- und Stellenbewerbungskurses (Stabe Stebe) für die Gruppe G (Gelernte). Dieser Kurs wurde während einer Pilotphase in zwei Varianten angeboten; einem Stabe Stebe G (normal) sowie einem Stabe Stebe G ü50.

Der Stabe Stebe G fokussiert auf den Umgang mit dem Stellenverlust, auf die Standortbestimmung sowie auf Bewerbungstraining (und weitere ausgewählte Inhalte). Der Stabe Stebe G ü50 wurde um folgende Themen ergänzt: Funktionsveränderung, Mobilität, Lohnverhandlungen, spezialisierte Bewerbungsstrategien und Umgang mit Absagen. Um diesen Themen ausreichend Platz einräumen zu können, wurde der G ü50 Kurs um 1.5 Tage auf insgesamt 7.5 Tage ausgedehnt. Schliesslich weist die neue AMM in Bezug auf das Alter (und damit verknüpfte Erfahrungen sowie Herausforderungen) eine homogenere Teilnehmerschaft als der Stabe Stebe G auf.

Vor diesem Hintergrund stellt sich folgende Frage: Kann mit dieser spezifischen Massnahme die Zielgruppe 50 plus schneller in den Arbeitsmarkt integriert werden als mit der bestehenden Massnahme? Das AWA Solothurn hat, um die Frage zu untersuchen, einen zweijährigen Pilotversuch lanciert und diesen wissenschaftlich auswerten lassen. Die Resultate der Analysen werden im vorliegenden Evaluationsbericht diskutiert: Kapitel 2, 3 und 4 dokumentieren das Feedback der Personalberatenden, der Kursleiter/innen und der Teilnehmenden. In Kapitel 5 wird basierend auf AVAM-Daten analysiert, ob sich die Teilnehmenden der neuen AMM schneller abmelden. Kapitel 6 schliesslich beinhaltet das Fazit sowie die Empfehlungen des Evaluationsteams.

---

<sup>1</sup> Die durchschnittliche Stellensuchdauer steigt zwischen 25 und 50 Jahren relativ graduell an und schnellst anschliessend in die Höhe. Eine Rolle spielt dabei auch die Tatsache, dass ab einem Alter von 55 Jahren 520 Taggelder statt 400 Taggelder bezogen werden können. Vgl. Morlok, Michael, Miriam Frey, David Liechti und Matthias Leuthard (2016): Finanzierung der Weiterbildung von älteren Arbeitnehmenden. Bericht zuhanden SBFI.

**Evaluationsmethodik**

Die Konzeption der neuen Massnahme sowie alle Vorbereitungen wurden Ende 2015 durchgeführt. Danach folgte eine zweijährige Pilotphase, in der Stellensuchende die unterschiedlichen Stabe Stebe G besuchten. Im September 2017 fanden die letzten Stabe Stebe G ü50 Kurse statt, die für die Evaluation ausgewertet werden konnten.

Die Frage, ob ein Stabe Stebe G ü50 erfolgreicher ist als ein normaler Stabe Stebe G, wird in der Evaluation aus verschiedenen Blickwinkeln untersucht:

- Einschätzung der Personalberatenden (Kapitel 2): Im Februar 2017, also etwas mehr als ein Jahr nach Start des Pilots, wurden Fachgespräche mit 25 Personalberatenden beider RAV geführt, um ihre Erfahrungen und Eindrücke einfließen zu lassen.
- Einschätzung der Kursleiter/innen (Kapitel 3): Nach fünf Monaten sowie nach rund einem Jahr wurden Workshops mit den Kursleiter/innen der Stabe Stebe G ü50 sowie dem LAM-Leiter Jürg Tucci durchgeführt, um Erfahrungen auszutauschen und Änderungsvorschläge zu diskutieren.
- Einschätzung der Stellensuchenden (Kapitel 4): Es wurden alle während der Pilotphase ausgefüllten Feedbackformulare aus den beiden Kursen ausgewertet, um so die Sicht der Teilnehmenden miteinzubeziehen.
- Analyse AVAM/ASAL Daten, verknüpft mit den Teilnehmendeninformationen der Stabe Stebe G (Kapitel 5): Bei den Auswertungen wurde insbesondere untersucht, ob sich die Abmeldequoten zwischen den AMM unterscheiden.

Die Wirkungsmessung basiert auf einem Vergleich der Teilnehmenden des Stabe Stebe G ü50 mit Stellensuchenden 50 plus des normalen Stabe Stebe G. Um diesen Vergleich durchzuführen, wurden die Stellensuchenden randomisiert in einen normalen Stabe Stebe G oder in einen Stabe Stebe G ü50 angemeldet. Aufgrund der zufälligen Zuteilung fällt die grösste Herausforderung der Wirkungsmessung, der Selektionseffekt, weg: Die beiden Gruppen sind sich weitgehend gleich, sowohl in ihren beobachtbaren wie auch den unbeobachtbaren Eigenschaften. Die Analysen kommen praktisch ohne statistische Annahmen aus und sind dadurch besonders robust.

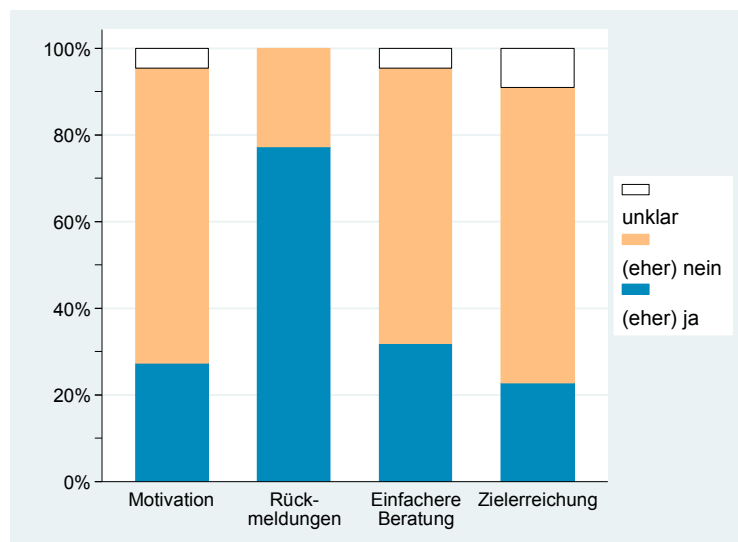
## 2. Einschätzung Personalberatende

Den Personalberatenden (PB) wurden folgende Fragen gestellt:

- *Motivation*: Nehmen Sie Unterschiede in der Motivation am Angebot teilzunehmen wahr, abhängig davon, ob Sie die Stellensuchenden über Inhalt und Ziele der Stabe Stebe G ü50 oder aber jene des normalen Stabe Stebe G informieren?
- *Rückmeldungen*: Berichten Stellensuchende, die in einem ü50-Kurs waren, anderes zurück, als Stellensuchende, die am normalen Stabe Stebe G teilgenommen haben? Welche Unterschiede nehmen Sie wahr?
- *Einfachere Beratung*: Können gewisse Themen im Beratungsgespräch einfacher gehandhabt oder darauf verzichtet werden, weil diese bereits im Stabe Stebe G ü50 abgedeckt wurden (im normalen Kurs hingegen nicht)? Welche Themen?
- *Zielerreichung*: Haben Sie den Eindruck, dass die Stellensuchenden die Ziele der Standortbestimmungskurse im G ü50-Kurs eher erreichen als im normalen Kurs? Falls ja, welche Ziele?

Die folgende Abbildung fasst die Einschätzung der PB zusammen, wobei die Zuteilung zu (eher) nein resp. (eher) ja durch das Evaluationsteam durchgeführt wurde, auf Basis der Antworten im persönlichen Gespräch.

Abbildung 1 Unterschiede der beiden Angebote aus Sicht der PB



Quelle: mündliche Gespräche mit PB, Kategorisierung durch Projektteam.

Die Mehrheit der PB hatte nicht den Eindruck gewonnen, dass sich die Motivation im Vorfeld der Teilnahme zwischen den beiden Stabe Stebe unterscheidet (Abbildung 1). Dies hängt auch damit zusammen, dass im Beratungsgespräch nicht auf die Unterschiede eingegangen wurde; die Mehrheit der PB wollten vermeiden, dass sich jemand aufgrund des Selektionskriteriums benachteiligt fühlt. Häufig wurde von den interviewten PB darauf aufmerksam gemacht, dass Stellensuchende in aller Regel im Voraus skeptisch gegenüber der Erstmassnahme eingestellt sind, anschliessend aber die Teilnahme sehr schätzen.

In Bezug auf die Rückmeldungen nach AMM nahmen die meisten PB Unterschiede wahr (Abbildung 1): Laut einem Teil der Befragten sind die Rückmeldungen besser bei den Stabe Stebe G ü50; beim anderen Teil der PB ist es umgekehrt.

*Negative* Rückmeldungen, welche PB von den Stellensuchenden zu den Stabe Stebe G ü50 erhalten (im Vergleich zu Rückmeldungen aus den Stabe Stebe G normal):

- Selbststigmatisierung und eine Negativspirale ü50: Die Tatsache, dass die Gruppe mit ähnlichen Herausforderungen kämpft, führt im Kurs dazu, dass diese überbewertet werden<sup>2</sup>
- Dauer ist zu lange
- Fehlen einer Altersdurchmischung

*Positive* Rückmeldungen:

- Offenerer Gespräche mit gleichaltrigen Teilnehmenden
- Behandlung altersspezifischer Themen
- Höhere Motivation, dadurch grössere Wirkung des Kurses
- Besserer Umgang mit der Arbeitslosigkeit
- Teilnehmende bleiben unter einander in Kontakt
- Selbstsicherheit wird gesteigert
- Mehr Zeit zur Verfügung

Rund ein Drittel der PB hatte zudem den Eindruck gewonnen, dass gewisse Themen nach einem Stabe Stebe G ü50 im Beratungsgespräch einfacher gehandhabt werden können oder sogar ganz darauf verzichtet werden kann (Abbildung 1). Es wurden diesbezüglich folgende Themen genannt:

---

<sup>2</sup> Interessant ist, dass andere PB darauf aufmerksam gemacht haben, dass eine Negativspirale erwartet wurde, diese jedoch bei den Stellensuchenden gemäss ihrer Einschätzung nicht aufgetreten ist.



- Alter und seine Auswirkung auf die Stellensuche allgemein
- Netzwerk
- Einsatz von Einarbeitungszuschüssen EAZ
- Funktionsveränderung / alternative Suchfelder
- Bewerbungsstrategie
- Suchstrategie
- Lohnverhandlung
- Mobilität
- Umgang mit Absagen

Auf der anderen Seite nahmen rund zwei Drittel der PB keine Zeitersparnis in den Beratungsgesprächen wahr. Als Begründung dafür wurde beispielsweise genannt, dass die Inputs zwar gut seien, die vollständige Verarbeitung oder Anpassung aber ein länger andauernder Prozess sei, welcher in den Beratungsgesprächen begleitet werden müsse.

Ähnlich wurde auch die Frage beantwortet, ob die Ziele der Stabe Stebe (besserer Umgang mit Stellenverlust und Arbeitslosigkeit, berufliche Standortbestimmung und Potentialanalyse, Formulierung persönlicher Zielsetzungen und Realisierungswege, Erarbeitung eines vollständigen / überzeugenden Bewerbungsdossiers, zielführenderes Verhalten bei Vorstellungsgesprächen) in den G ü50 Kursen eher erreicht wurden oder nicht. Eine klare Mehrheit hat sich dagegen ausgesprochen (Abbildung 1). Von denjenigen PB, welche eine grössere Zielerreichung beobachtet haben, wurde hervorgehoben, dass die Kündigung schneller verarbeitet wird, da in den ü50 Kursen festgestellt wird, dass man mit der Situation nicht alleine ist. Gleichzeitig seien die Themen sowie Herausforderungen ähnlicher und könnten spezifischer und somit vertiefter behandelt werden.

### 3. Einschätzung Kursleiter/innen

Im Rahmen zweier Workshops haben die Kursleiter/innen der Stabe Stebe G ü50 über ihre Erfahrungen und Eindrücke aus dem neuen Kurs berichtet. Alle Kursleiter/innen bieten sowohl G normal wie auch G ü50 Kurse an.

#### *Workshop 1*

Im ersten Workshop wurde insbesondere die Frage diskutiert, wie die spezifisch für die Zielgruppe 50 plus ergänzten Themen aufgenommen wurden. Die Rückmeldungen hierzu sind in Tabelle 1 zusammengefasst.

*Tabelle 1 Spezifische Themen im Stabe Stebe G ü50*

Thema	Interesse	Bewusstseinsveränderung
Bewerbungsstrategie	Gross (4.5)	Gross (4.3), deutlichste Veränderung
Lohnverhandlungen	Gross (4.5)	Eher gross (3.5), häufig mit Funktionsveränderung verknüpft
Funktionsveränderung	Eher gross (3.5)	Eher gross (3.3), Prozess, häufig durch Diskussionen mit anderen Teilnehmenden erreicht
Umgang mit Absagen	Eher gross (3.3)	Mittel (2.5), teilweise erfolglos, nur ein Teil der Teilnehmenden spricht darauf an
Mobilität	Mittel (2.0)	Gering (1.8), Umzug wird selten als Option gesehen; Pendeln gegenüber ist man etwas offener

*Hinweis: Interesse und Bewusstseinsveränderung wurden auf einer Skala von 0 (kein Interesse / keine Bewusstseinsveränderung) bis 5 (grosses Interesse / grosse Bewusstseinsveränderung) eingeschätzt.*

Im Vorfeld der Pilotierung der Stabe Stebe G ü50 wurde die Befürchtung geäussert, dass sich eine Selbststigmatisierung im Kurs entwickeln könnte. Dies konnte laut den Kursleiter/innen in den Kursen durch lösungsorientiertes Arbeiten und entsprechende didaktische Umsetzung erfolgreich verhindert werden.

Es wurden folgende weitere Beobachtungen gemacht:

- Gruppendynamik: Bei den Stellensuchenden im Stabe Stebe G ü50 motivieren die Erfolge einzelner die übrigen Kursteilnehmenden stärker als dies beim Stabe Stebe G normal der Fall ist.
- Ausfall Übergangsgespräche (ÜG): Es finden mehr Ausfälle dieser im Anschluss an die AMM stattfindenden Gespräche zwischen Teilnehmenden, Kursleiter/innen und Personalberatenden bei den Stabe Stebe G ü50 als bei den

Stabe Stebe G normal statt. Die Ausfälle scheinen zufälliger Natur zu sein; es wurde in der Diskussion keine Systematik festgestellt.

Schliesslich wurden Eigenschaften der Zielgruppe identifiziert, welchen bei einem Kurs für Personen 50 plus Beachtung geschenkt werden müsste:

- *Psychische und physische Gesundheit:* Der Anteil der Personen, die psychisch oder physisch angeschlagen sind, ist in der Gruppe der 50 plus höher (unabhängig davon, ob es sich um Teilnehmende des Stabe Stebe G normal oder G ü50 handelt).
- *Betreuungsaufwand:* Die Stellensuchenden 50 plus kommen häufiger mit Fragen auf die Kursleiter/innen zu. Entsprechend wird der Aufwand für diese grösser.
- *Überschätzung:* Häufig werden die eigenen Qualifikationen überschätzt. Es ist zentral, dies frühzeitig anzusprechen.
- *Fehlende Laufbahnplanung:* Generell fehlen in den Augen der Kursleiter/innen eine Laufbahnplanung sowie passende Weiterbildungen und Arbeitszeitmodelle für die Zielgruppe 50 plus.

Die Kursleiter/innen waren der Ansicht, dass der Stabe Stebe G ü50 durchaus einen deutlichen Mehrwert für die Teilnehmenden darstellt (4 auf einer Skala von 0 bis 5). Auf Basis der Diskussionen wurde beschlossen, dass keine Anpassungen am Stabe Stebe G ü50 Pilot vorgenommen werden müssen.

### *Workshop 2*

Im zweiten Workshop mit den Kursleiter/innen wurden die Resultate des ersten Workshops weitgehend bestätigt. Die psychische Gesundheit ist nach wie vor ein zentrales Thema. Psychisch angeschlagene Teilnehmende sind besonders gefährdet, in eine Negativspirale zu gelangen. Die Kursleiter/innen kennen den psychischen Zustand der Teilnehmenden nicht immer; dies kann eine Herausforderung darstellen.<sup>3</sup>

Des Weiteren wurde konstatiert, dass dem Thema Funktionsveränderung allgemein in den Stabe Stebe wenig Zeit zugemessen werden muss. Es hat sich gezeigt, dass sich die Teilnehmenden diesem Umstand bereits im Klaren sind.

---

<sup>3</sup> Gleichzeitig fiel den Kursleiter/innen auf, dass die Teilnehmenden 50 plus generell weniger Absenzen aufweisen. Diese Beobachtung wurde im Nachgang zum Workshop anhand einer Zufallsstichprobe von je 50 Teilnehmenden pro Kurstyp weiter untersucht. Die Analyse zeigte, dass die Teilnehmenden des G ü50 Kurses absolut (also im Gesamtdurchschnitt) wie auch relativ (im Verhältnis zur insgesamt vorgesehenen Teilnahmezeit) etwas häufiger fehlten als die Teilnehmenden (ab 50) der G normal Kurse.

**Eigene Beobachtung während Einsitz**

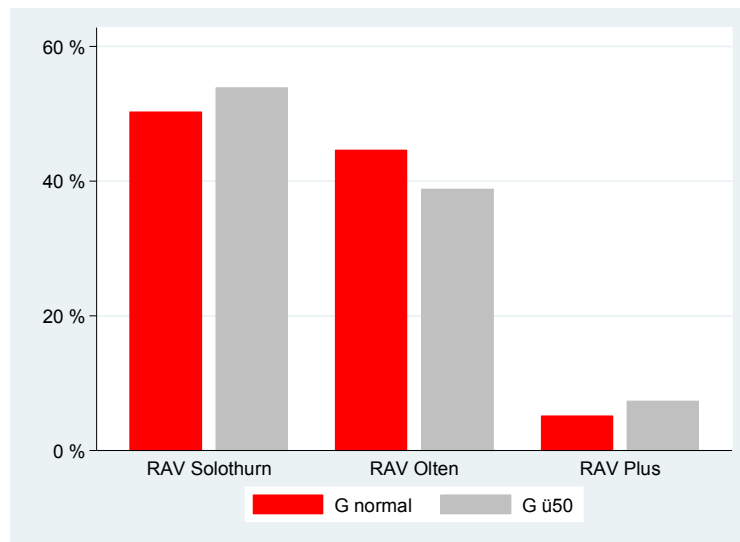
Im Rahmen der Evaluation nahm ein Mitglied des Evaluationsteams einen halben Tag bei einem Stabe Stebe G ü50 teil. Das Thema an diesem Vormittag war unter anderem die Erstellung des Lebenslaufs; die Stellensuchenden brachten eigene Beispiele mit. Es wurde diskutiert, wie anhand der Webseiten von Gemeinden in der Umgebung Unternehmen identifiziert werden können. Aufgefallen ist insbesondere, dass die Teilnehmenden sehr engagiert und diszipliniert mitgemacht und sich am Unterricht beteiligt haben. Auch die Hilfsbereitschaft untereinander, die Fähigkeit, konstruktiv zu kritisieren und auch die Bereitschaft, Kritik anzunehmen waren augenfällig. An diesem Tag wurde am Laptop gearbeitet und recherchiert. Einige Teilnehmende bekundeten damit Mühe.

#### **4. Einschätzung Teilnehmende**

Einleitend gilt es zunächst zu erwähnen, dass die Stellensuchenden selbst nicht notwendigerweise darüber informiert waren, dass zwei unterschiedliche Kurse für die Zielgruppe 50 plus parallel angeboten wurden. Ein Teil der PB hat allerdings über die Triagierung gesprochen. Darüber hinaus gab es privat organisierte Treffen der Stellensuchenden (z.B. Cultibo, Austauschrunde 50+ und arbeitssuchend), bei denen der Kursbesuch möglicherweise thematisiert wurde.

Nach jedem Stabe Stebe wurde den Kursteilnehmenden ein Feedbackformular ausgehändigt. Für die Auswertungen wurden ausschliesslich die Formulare der Stellensuchenden über 50 Jahren herangezogen. Die 432 Feedbackformulare stammen rund zur Hälfte aus dem RAV Solothurn und aus dem RAV Olten (Abbildung 2).

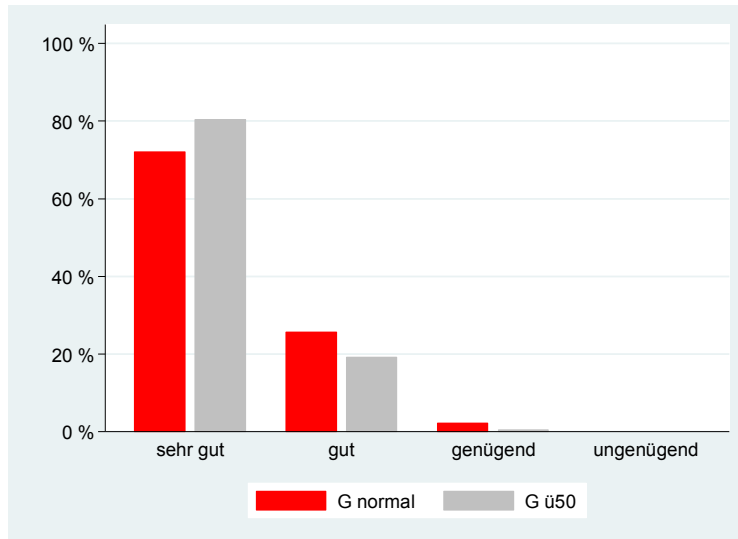
Abbildung 2 Feedbackformulare nach RAV



Die Rückmeldungen zur Stimmung in den beiden Kursen weisen darauf hin, dass diese in den spezifischen G ü50 Kursen leicht besser war als in den Stabe Stebe G normal (Abbildung 3). Bei der Zufriedenheit zeigt sich sogar ein deutlicher Unterschied: 53 Prozent der Teilnehmenden des G normal gaben an, dass sie insgesamt sehr zufrieden waren. Bei den G ü50 Teilnehmenden beträgt dieser Anteil sogar 69 Prozent (Abbildung 4).

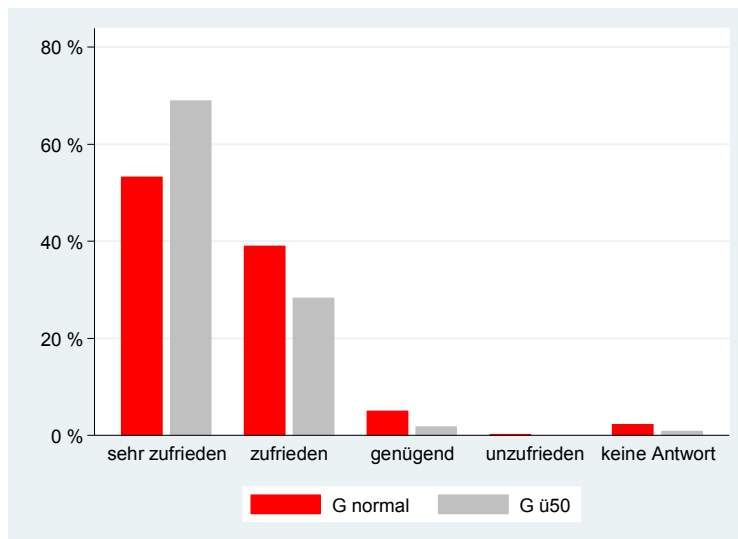
Die Antworten auf die übrigen Fragen des Feedbackformulars zeigen kaum Discrepanzen zwischen den beiden Kurstypen auf (siehe Anhang).

Abbildung 3 Beurteilung der Stimmung im Kurs



Hinweis: sofern zwei Kreuze gesetzt wurden, z.B. „sehr gut“ und „gut“, wurde das jeweils schlechtere Ergebnis (in diesem Falle „gut“) in die Auswertung aufgenommen.

Abbildung 4 Beurteilung der Zufriedenheit insgesamt im Kurs



## 5. Quantitative Analyse der Abmeldequoten

Aufgrund der zufälligen Zuteilung der Stellensuchenden in die beiden Stabe Stebe G normal sowie G ü50 können die beiden Gruppen direkt hinsichtlich ihrer Abmeldequoten verglichen werden.

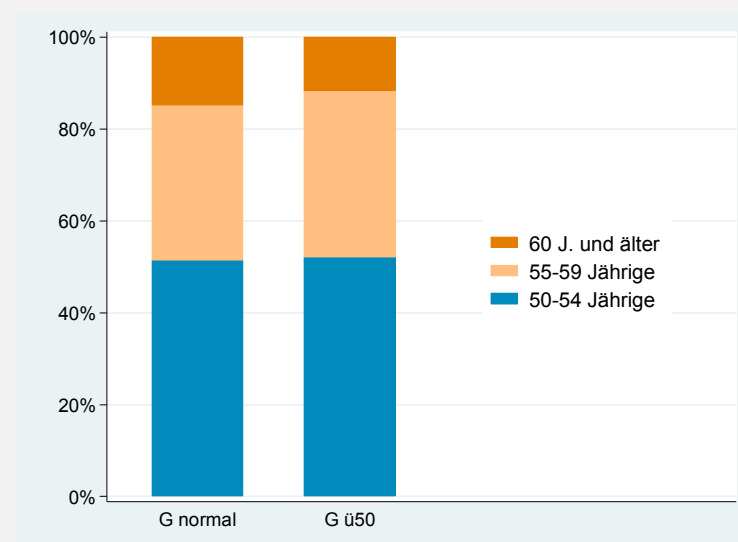
### Untersuchungspopulation

In die Auswertung werden diejenigen Stellensuchenden aufgenommen, welche den Stabe Stebe Kurs beendet haben (Abbrecher werden nicht berücksichtigt). Insgesamt können 423 Personen beobachtet werden. 210 haben den Stabe Stebe G normal, 213 den Stabe Stebe G ü50 besucht.

Das Alter der Teilnehmenden ist durch die zufällige Zuteilung in die beiden Massnahmen praktisch identisch (siehe Abbildung 5). Auch der Anteil Frauen ist beinahe gleich (37 Prozent im Stabe Stebe G normal, 35 Prozent beim G ü50). Bei der Nationalität zeigt sich ein geringer Unterschied: Die Teilnehmenden der G normal weisen einen Ausländeranteil von 18 Prozent auf, während bei den Teilnehmenden der G ü50 dieser Anteil bei 15 Prozent liegt.

Die Kursgrösse kann ebenfalls einen Einfluss auf die Wirkung einer AMM ausüben. Auch hier sind die beiden Gruppen vergleichbar. Bei den Stabe Stebe G normal nehmen durchschnittlich 10.0 Personen im Kurs teil, während es bei den G ü50 9.3 Teilnehmende sind.

Abbildung 5 Kursteilnehmende nach Altersgruppen



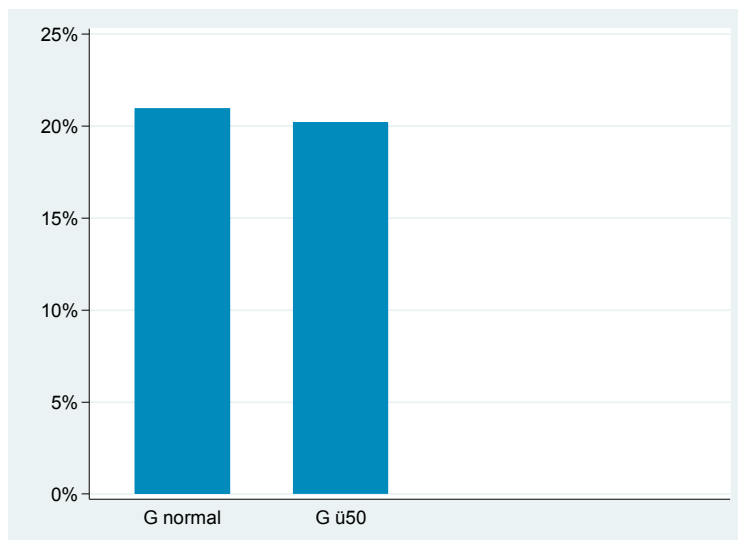
Quelle: AVAM. Daten von 219 (50-59 J.), 148 (55-59 J.), 56 (60 +) Stellensuchenden.

Die Abmeldequote wird dabei wie folgt definiert: Anteil Stellensuchende, die sich innert der ersten sechs Monate nach Beginn der Stellensuche mit einer Stelle abmelden.<sup>4</sup> Es werden nur Abmeldungen gezählt, bei denen sich die stellensuchende Person in dieser Periode (erste sechs Monate nach Beginn Stellensuche) nicht erneut anmeldet.

#### *Abmeldequote insgesamt*

Die Auswertungen zeigen kaum ein Unterschied zwischen den beiden Kursen (Abbildung 6). Die Abmeldequote liegt bei den Teilnehmenden der normalen Stabe Stebe G leicht höher bei 21.0 Prozent, gegenüber 20.2 Prozent bei den Teilnehmenden der Stabe Stebe G ü50 Kursen. Der Unterschied ist statistisch nicht signifikant, d.h. er könnte auch zufällig zustande kommen.

*Abbildung 6 Vergleich Abmeldequoten nach 6 Monaten*



*Quelle: AVAM. Daten von 210 Stabe Stebe G normal resp. 213 Stabe Stebe G ü50 Teilnehmenden.*

Um die Robustheit der Resultate zu prüfen, wurde die Definition der Abmeldequote variiert: So wurde auch die Abmeldequote nach 12 Monaten untersucht, und es wurden Stellensuchende mit Wiederanmeldungen zur Gruppe der abgemeldeten

---

<sup>4</sup> Der Beginn der Stellensuche wird wie folgt definiert: Zeitpunkt der Anmeldung beim RAV, oder aber der Beginn der Rahmenfrist, sofern dieser zeitlich nach der Anmeldung beim RAV liegt.



Teilnehmenden gezählt resp. auch Abmeldungen ohne Stellen als Abmeldung klassifiziert. In weiteren Tests wurde untersucht, wie gross die Unterschiede sind, wenn nur Stellensuchende analysiert werden, bei deren Anmeldung bereits beide Kurse existierten („Inflow-Sample“), oder wenn die Dauer anders gemessen wird (Abmeldequote fünf Monate nach Kursbeginn).<sup>5</sup> Bei allen Untersuchungen blieben die Differenzen in den Abmeldequoten gering und statistisch insignifikant.

Als weiterer Indikator wird bei denjenigen Stellensuchenden, welche sich erfolgreich vom RAV abgemeldet haben, die Dauer der Stellensuche ermittelt. Bei den Teilnehmenden der Stabe Stebe G ü50 beträgt die durchschnittliche Stellensuchdauer 252 Tage. Bei den Teilnehmenden der normalen Stabe Stebe G rund 263 Tage. Auch diese Zahlen liegen nahe beieinander; der Unterschied ist nicht statistisch signifikant.

Es lässt sich somit aussagen, dass sich keine nachweisbaren Unterschiede hinsichtlich der Abmeldequote identifizieren lassen zwischen den Teilnehmenden des spezifischen Stabe Stebe G ü50 Kurses und den Teilnehmenden des normalen bzw. gemischten Stabe Stebe G Kurses insgesamt.

#### *Abmeldequote differenziert nach Gruppen*

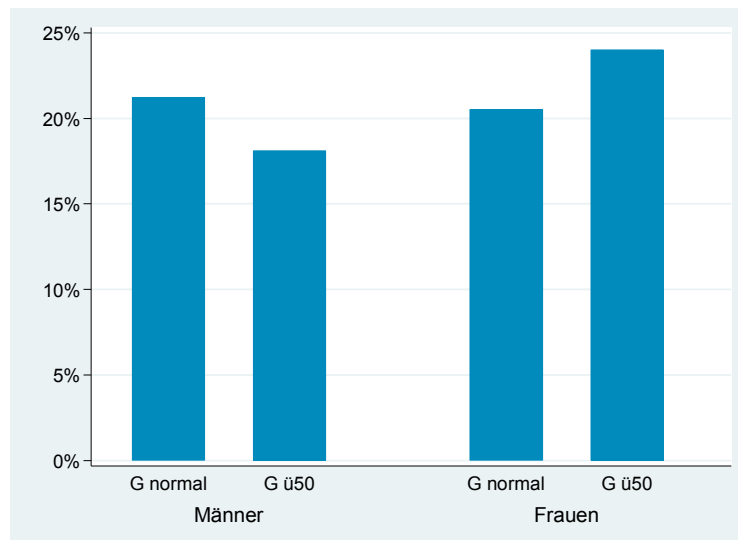
In einem nächsten Schritt wird untersucht, ob bei bestimmten Personengruppen deutliche bzw. statistisch signifikante Unterschiede zwischen den Teilnehmenden der normalen Stabe Stebe G und denjenigen der G ü50 aufgetreten sind. Im Folgenden wird wiederum auf die Abmeldequote mit Stelle und ohne Wiederanmeldung fokussiert.

Als erster Schritt wird untersucht, ob ein Unterschied nach Geschlecht besteht. Es zeigt sich in Abbildung 7, dass die Abmeldequote bei den Frauen bei den G ü50 Teilnehmenden höher ist als im normalen Stabe Stebe G (24.0 bzw. 20.5 Prozent). Bei den Männern ist es umgekehrt (18.1 Prozent G ü50 bzw. 21.2 Prozent G normal). Die Unterschiede sind nicht statistisch signifikant.

---

<sup>5</sup> Hintergrund letzterer Untersuchung ist, dass der Median der Stellensuchdauer bei Kursbeginn bei den Stabe Stebe G normal bei 39 Tagen liegt, während sie bei den G ü50 49 Tage beträgt. Das (arithmetische) Mittel liegt bei beiden Kurstypen bei rund 45 Tagen.

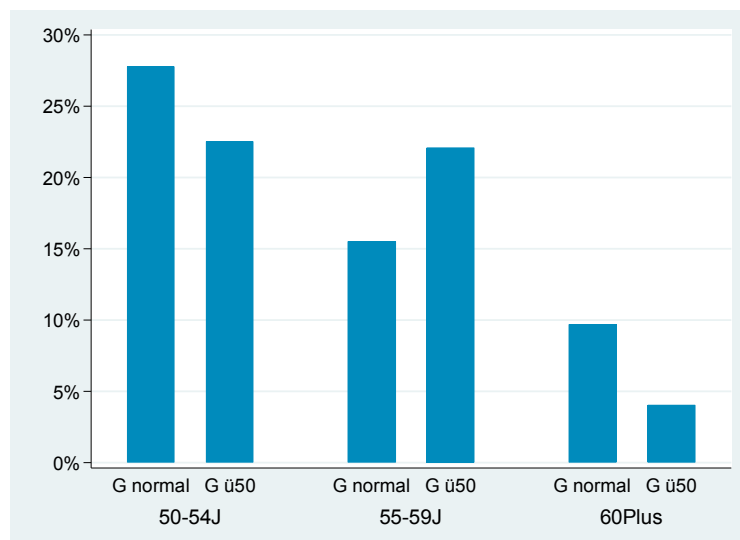
Abbildung 7 Vergleich Abmeldequoten nach Geschlecht



Quelle: AVAM. Daten von 270 (Männer) bzw. 153 (Frauen) Stellensuchenden.

Eine weitere Differenzierung wird nach dem Alter vorgenommen. Die Teilnehmenden werden in drei Alterskategorien eingeteilt: 50 bis 54-Jährige, 55 bis 59-Jährige sowie 60-Jährige und ältere. Wiederum werden die unterschiedlichen Abmeldequoten dieser drei Gruppen nach Kurstyp untersucht (Abbildung 8). In dieser Analyse zeigen sich grössere Unterschiede: Teilweise schneiden die Teilnehmenden der G ü50 Kurse besser ab (55 bis 59-Jährige; 22.1 Prozent gegenüber 15.5 Prozent G normal), teilweise die Teilnehmenden der normalen Stabe Stebe G Kurse (50 bis 54-Jährige; 27.8 Prozent gegenüber 22.5 Prozent im G ü50 sowie 60-Jährige und ältere; 9.7 Prozent gegenüber 4.0 Prozent im G ü50). Die Unterschiede sind statistisch nicht signifikant. Dafür gibt es zwei potentielle Gründe: Die Unterschiede sind zufällig zustande gekommen oder aber die Fallzahlen sind zu gering (beispielsweise werden nur 56 Personen in der Gruppe 60+ beobachtet). Was sich bei dieser Analyse eindrücklich zeigt, ist die Abnahme der Abmeldequoten mit zunehmendem Alter.

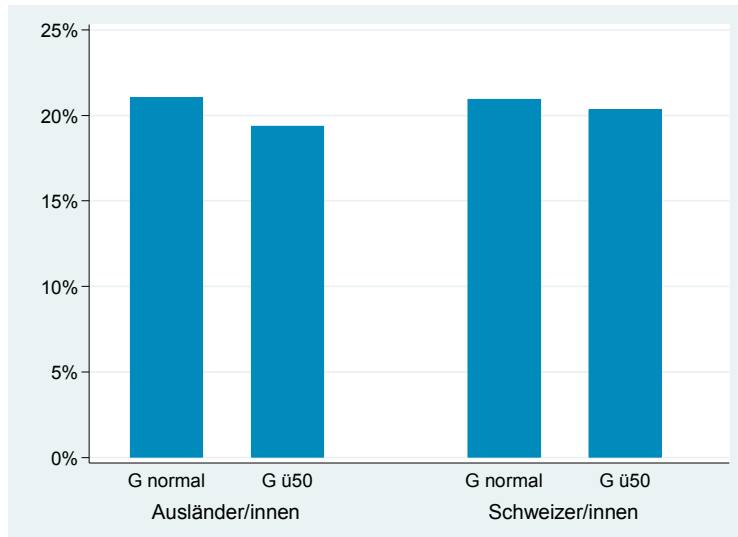
Abbildung 8 Abmeldequoten nach Altersgruppe



Quelle: AVAM. Daten von 219 (50-59 J.), 148 (55-59 J.), 56 (60+) Stellensuchenden.

Auch die Differenzierung nach Nationalität (Schweizer / Nicht-Schweizer) kommt zum Ergebnis, dass zwischen Stabe Stebe G normal und Stabe Stebe G ü50 keine statistisch signifikanten Unterschiede hinsichtlich Abmeldequoten bestehen (Abbildung 9). Interessant bei diesem Vergleich ist, dass zwischen Ausländer/innen und Schweizer/innen im Alter von über 50 Jahren keine Unterschiede bezüglich ihrer Abmeldequote bestehen.

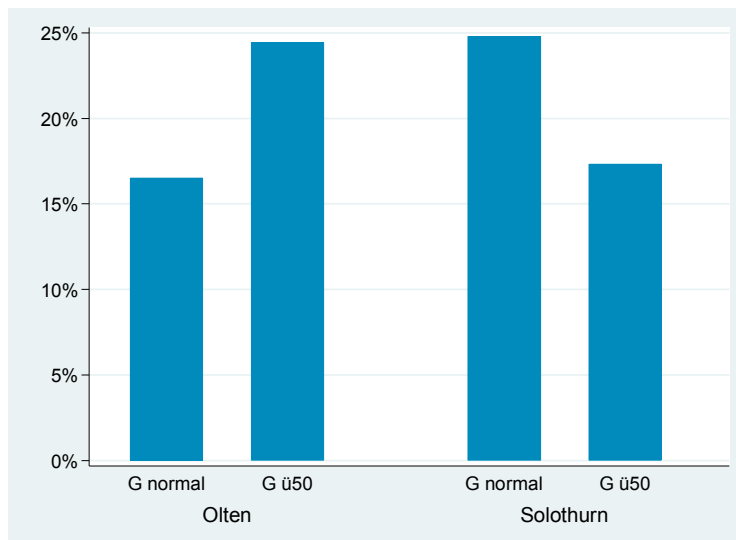
Abbildung 9 Abmeldequoten differenziert nach Nationalität



Quelle: AVAM. Daten von 354 (Schweizer) bzw. 69 (ausländischen) Stellensuchenden.

Ebenfalls statistisch nicht signifikant, jedoch visuell deutlich zeigen sich die Unterschiede nach RAV, siehe Abbildung 10. Die Teilnehmenden der G ü50 Massnahme, welche beim RAV Olten angemeldet sind, weisen eine Abmeldequote von 24.4 Prozent auf gegenüber 16.5 Prozent bei den Teilnehmenden eines normalen Stabe Stebe G. Die Teilnehmenden im RAV Solothurn verhalten sich gegenteilig: Bei denjenigen, welche den G ü50 besucht haben liegt die Abmeldequote bei 17.3 Prozent gegenüber 24.8 Prozent bei den Teilnehmenden des normalen Stabe Stebe G. Diese Differenzen mögen Unterschiede im Profil der Stellensuchenden, die im RAV Olten resp. RAV Solothurn angemeldet sind, reflektieren. Sie könnten aber auch zufällig zustande kommen sein.

Abbildung 10 Abmeldequoten differenziert nach RAV und Kurstyp



Quelle: AVAM. Daten von 183 (RAV Olten) bzw. 240 (RAV Solothurn) Stellensuchenden.

Insgesamt zeigen sich folglich auch bei der Differenzierung nach unterschiedlichen Teilnehmergruppen keine robusten (statistisch signifikanten) positiven oder negativen Effekte des spezifischen G ü50 Kurses im Vergleich zu normalen Stabe Stebe G.

#### Zusatzauswertungen

Im Rahmen der Diskussion der Zwischenresultate hat sich der Bedarf zusätzlicher Auswertungen gezeigt, um allfällige weitere Einflüsse auf die Wirkung mit Sicherheit ausschliessen zu können.

Einerseits wurde die Frage aufgeworfen, ob die Kursteilnehmenden der G ü50 Kurse grundsätzlich weniger Absenzen zu verzeichnen hätten als die Teilnehmenden der normalen G Kurse. Tatsächlich haben die Teilnehmenden der G ü50 Kurse leicht mehr Absenzen zu verzeichnen. Die Unterschiede sind allerdings sehr gering und sollten entsprechend keinen Einfluss auf die Wirkung haben.

Es wurde schliesslich die Frage untersucht, ob die Teilnehmenden der G ü50 Kurse systematisch weitere zusätzliche Massnahmen besuchten. Hier hat sich gezeigt, dass kein nachweisbarer Unterschied besteht.

## 6. Fazit und Empfehlung

Ziel der Studie war zu ermitteln, ob ein spezifischer Stabe Stebe G Kurs für Stellensuchende ab 50 Jahren erfolgreicher ist als einer, der sich an alle Altersgruppen richtet. Dazu wurden Informationen aus Gesprächen mit Personalberaterinnen, Kursleiter/innen und Stellensuchenden sowie AVAM-Daten genutzt.

Die Mehrheit der PB hat nur geringfügige Unterschiede festgestellt. Beispielsweise hatten mehr als zwei Drittel der PB den Eindruck erhalten, dass die Ziele der Stabe Stebe mit dem spezifischen ü50 Kurs nicht schneller erreicht werden konnten als im normalen Stabe Stebe G. Demgegenüber waren die Kursleiter/innen der Meinung, dass für die Stellensuchenden ab 50 Jahren ein Mehrwert aus dem Kurs entsteht. Die Teilnehmenden wiederum haben die beiden Kurse relativ ähnlich beurteilt, mit Ausnahme der Stimmung im Kurs sowie der Zufriedenheit insgesamt: Letztere wurden in den Stabe Stebe G ü50 besser bewertet. Die Befürchtungen, dass sich die Zielgruppe in einem spezifisch auf sie zugeschnittenen Angebot aufgrund von Selbststigmatisierung in eine Abwärtsspirale bewegt, haben sich folglich nicht bewahrheitet. Allerdings konnten auch allfällige Vorteile durch eine homogenere Zielgruppe und eine thematisch stärker fokussierte AMM im vorliegenden Fall nicht belegt werden.

Allein schon die Tatsache, dass der Stabe Stebe G ü50 zeitlich um 25 Prozent verlängert wurde (von 6 auf 7.5 Tage) hätte zu einer Erhöhung der Abgangsrate führen sollen. Diese ist aber praktisch identisch bei den beiden AMM. Wird die Analyse weiter nach verschiedenen Teilnehmendengruppen differenziert, zeigen sich zwar einige Unterschiede in der Wirkung; diese scheinen aber tendenziell zufälliger Natur zu sein (statistische Abweichungen aufgrund der limitierten Grösse der Teilnehmergruppen).

Gründe, warum der spezifische Stabe Stebe G ü50 keine höheren Abmeldequoten erzielt als der normale Stabe Stebe G, könnten sein:

- Möglicherweise wiegen sich die Vor- und Nachteile einer Durchmischung resp. bezüglich des Alters auf.
- Allenfalls sind die zusätzlichen Themen der G ü50 Kurse nicht derart zentral, dass sie zu einem rascheren Stellenantritt führen resp. die Themen werden bereits adäquat im normalen Stabe Stebe G abgedeckt.
- Eine Verlängerung lohnt sich nicht, weil die Themen in sechs Tagen abgedeckt werden können, oder weil ab sechs Tagen allfällige Nachteile der Teilnahme (z.B. Reduktion Anzahl Bewerbungen) die Vorteile von einer weiteren Vertiefung der Inhalte überschatten.

Ein interessantes Resultat war schliesslich, dass rund ein Drittel der PB der Meinung war, dass gewisse Themen nach einem spezifischen ü50 Kurs einfacher gehandhabt werden können. Sofern eine Entlastung der PB im Vordergrund steht, könnte sich der Kurs allenfalls lohnen. Dazu müsste dieser Mehrwert aber weiter untersucht werden (insb. tatsächlich eingesparter Aufwand in Minuten).

Fazit: Auf Basis dieser Erkenntnis wird eine Weiterführung der Massnahme Stabe Stebe G ü50 in der Form, wie sie pilotiert wurde, nicht empfohlen.

Abschliessend möchten wir auf zwei methodische Aspekte aufmerksam machen: Die zielgruppenspezifische Ausrichtung hat sich im vorliegenden Fall nicht gelohnt. Das ist ein interessantes Resultat; inwieweit es auf andere AMM übertragen werden kann, ist hingegen nicht klar. Im Lichte der vielen Evaluationen und Studien, die auf die Bedeutung einer bedarfsgerechten und zielgruppenspezifischen Bereitstellung und Zuweisungspraxis hinweisen, sind wir zurückhaltend, über die aktuelle Situation hinaus weiterführende Schlüsse zu ziehen.

Die zufällige Zuteilung der Teilnehmenden in die beiden AMM hat sich aus unserer Sicht sehr bewährt. Diese Form der Wirkungsmessung kommt mit wenigen Annahmen aus, lässt sich verhältnismässig umsetzen und auswerten und führt zu robusten Resultaten. Die Analyse hat gezeigt, dass die Ergebnisse dann aussagekräftig sind, wenn sie auf den Daten von mehreren Hundert Stellensuchenden beruhen. Analysen von kleineren Gruppen mögen durch zufällige Ereignisse beeinflusst sein und sind vorsichtig zu interpretieren.

## Anhang: Auswertung Feedbackformulare

Abbildung 11 Beurteilung der Hinweise zu Stellensuche, Bewerbung und Vorstellungsgespräch

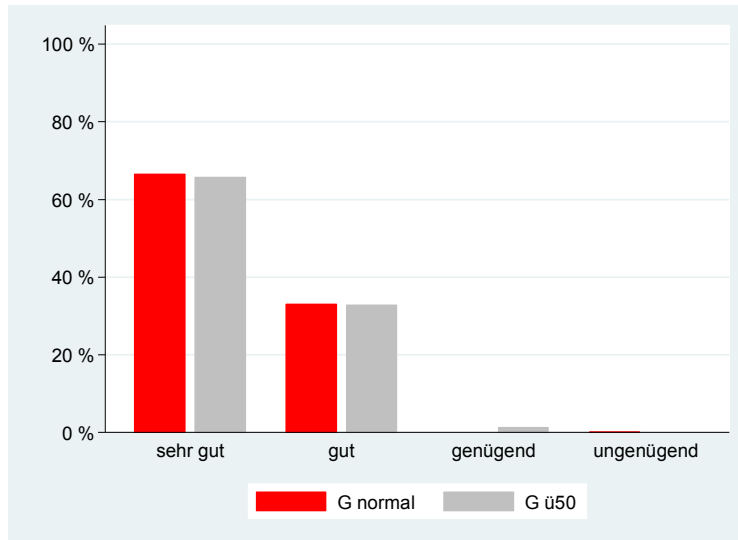


Abbildung 12 Beurteilung der Arbeiten, Aufgaben und Übungen im Kurs

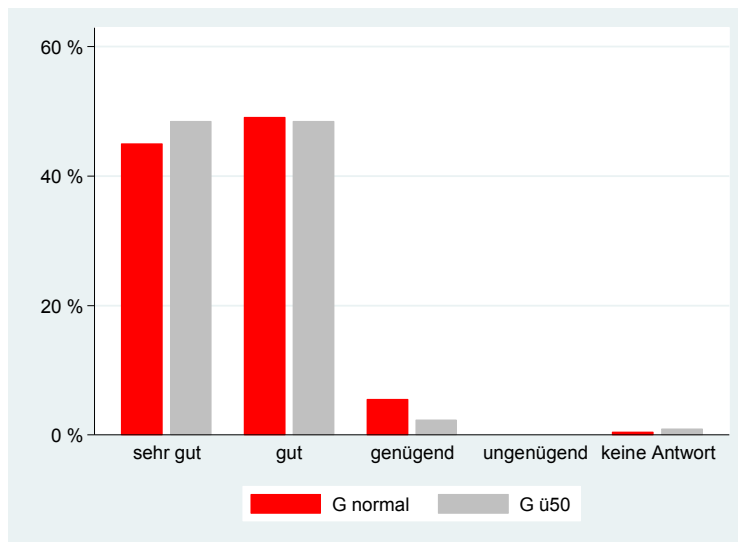




Abbildung 13 Beurteilung der Arbeits- und Kursunterlagen

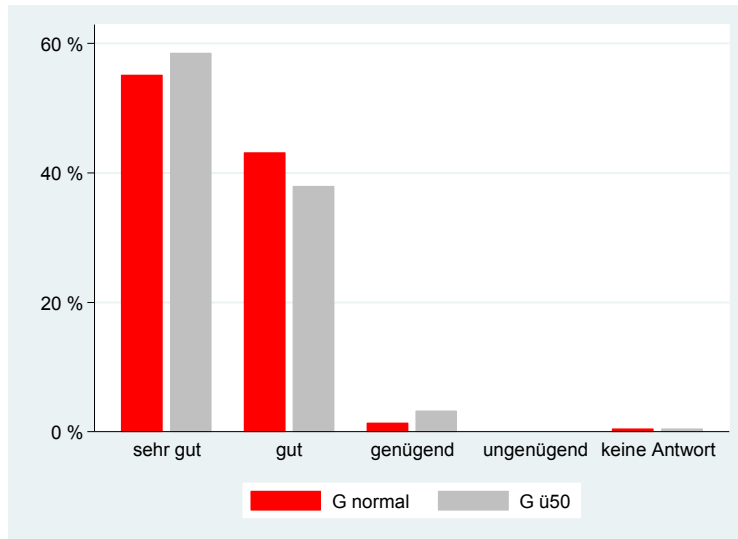


Abbildung 14 Beurteilung wie man von der Kursleiterin, vom Kursleiter ernst genommen wurde

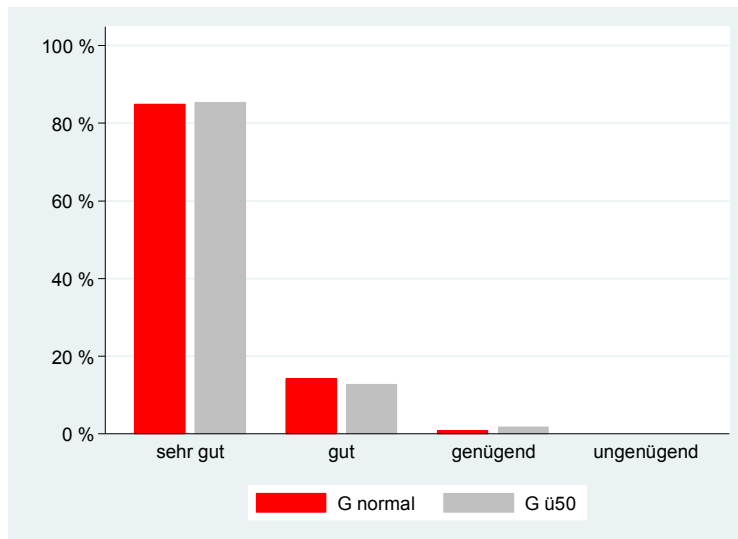


Abbildung 15 Beurteilung des persönlichen Einsatzes im Kurs

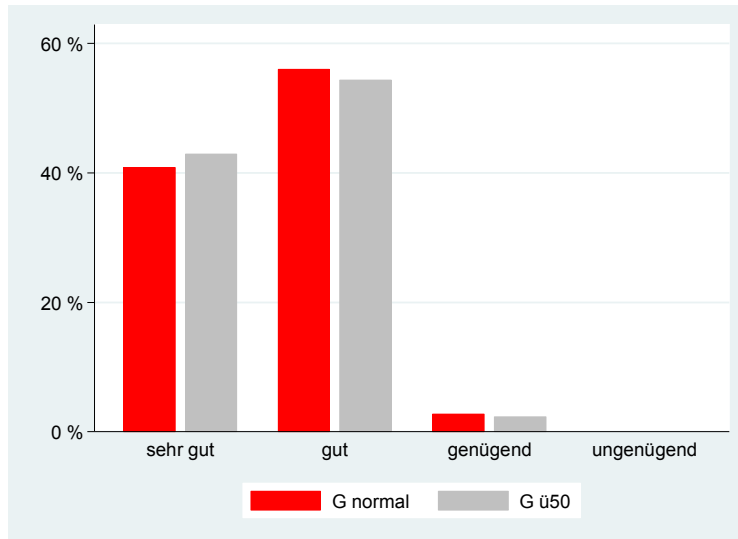


Abbildung 16 Einschätzung der Unterstützung des Kurses, zum Finden einer neuen Stelle

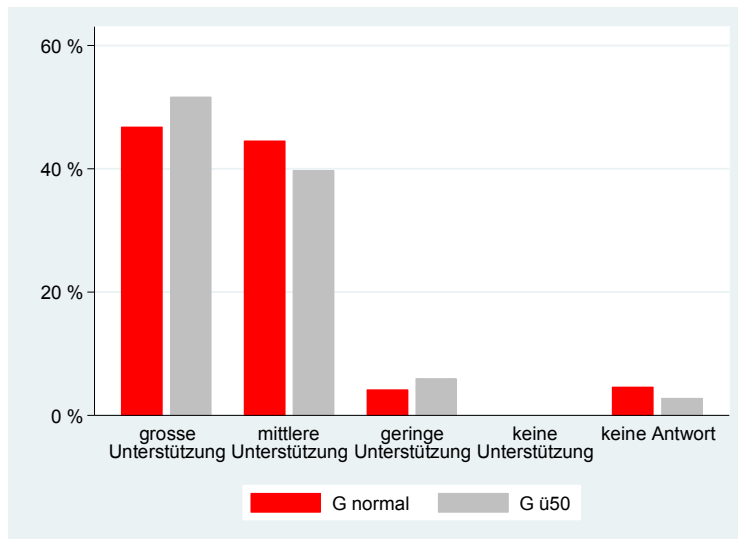
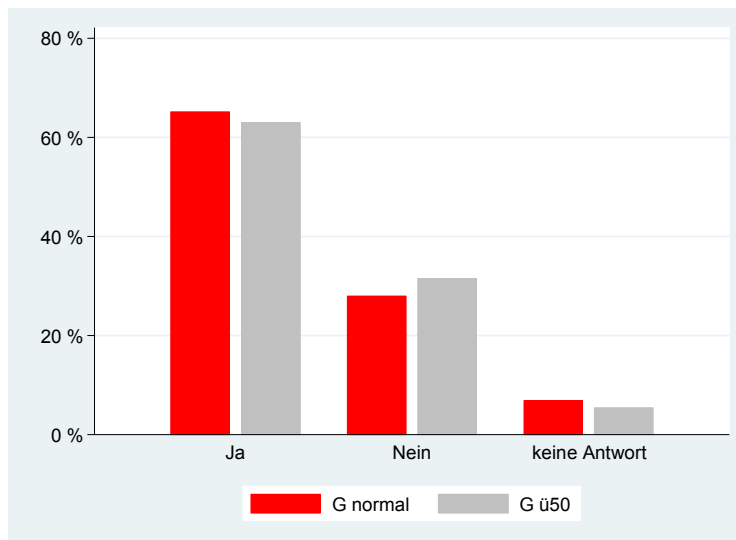


Abbildung 17 Beurteilung, ob vom RAV ausreichend auf Kurs vorbereitet



Hinweis: Eine Differenzierung nach RAV zeigt ebenfalls kaum Unterschiede in der Einschätzung auf.

Abbildung 18 Rückmeldung, ob die Teilnehmenden den besuchten Kurs einer stellenlosen Kollegin / einem stellenlosen Kollegen zum Besuch weiter empfehlen würden

