



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Direktion für Wirtschaftspolitik

Wirkungsmessung AMM mittels Monitoring der Kompetenzziele

Machbarkeitsstudie

*Mit einer deutsch-, französisch- und
italienischsprachigen Zusammenfassung*

**B,S,S.
Volkswirtschaftliche Beratung**

**Michael Morlok
David Liechi
Andrea Oswald**

B , S , S .

VOLKSWIRTSCHAFTLICHE BERATUNG

Wirkungsmessung AMM mittels Monitoring der Kompetenzziele

Machbarkeitsstudie

Basel, den 15. Januar 2018

Wirkungsmessung AMM mittels Monitoring der Kompetenzziele – Machbarkeitsstudie

zuhanden des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO

Autoren: Michael Morlok, David Liechti, Andrea Oswald

Steuerungsausschusses: Christian Müller (Co-Leitung), Simon Röthlisberger (Co-Leitung) und Mario Ceppi (SECO), Stephan Oetterli und Guido Pfister (Kanton Aargau), Hubert Helbling (Kanton Schwyz), Gabor Csernyik und Martin Karrer (Kanton Zürich)

Arbeitsgruppe Kanton Aargau: Aline Arnoux (Leitung), Olivie Bezouska, Brigitte Bürge, Bruno Graf, Annina Pfeiffer (AWA Aargau), Mario Ceppi, Christian Müller (SECO), David Liechti (B,S,S.)

Arbeitsgruppe Kanton Schwyz: Marco Prause (Leitung), André Hafner, Daniel Herzog, Erich Rickenbacher (AfA Schwyz), Mario Ceppi, Janka Wegmüller (SECO), David Liechti (B,S,S.)

Arbeitsgruppe Kanton Zürich: Martin Karrer (Leitung), Jürg Bollschweiler, Gabor Csernyik, Marco Micheluzzi, Daniel Pfändner, Heinz Solenthaler, Christoph Steffen (AWA Zürich), Simon Röthlisberger, Markus Weber (SECO), David Liechti (B,S,S.)

Wir bedanken uns an dieser Stelle bei allen beteiligten Mitarbeitenden der drei Pilotkantone. Unser Dank gilt ebenso dem SECO 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

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	1
Résumé	2
Riassunto	3
1. Einleitung	4
2. Wirkungsmessung mittels Kompetenzerfassung	6
3. Durchführung Pilotphase	9
4. AMM Ziele mit Stellensuchenden vereinbaren (Ziel 1)	12
5. Auseinandersetzung mit AMM-Wirkung stärken (Ziel 2)	20
6. Neue Erkenntnisse zu AMM gewinnen (Ziel 3)	24
7. Aufwand und Nutzen	32
8. Optimierungsvorschläge	36
9. Fazit und Einschätzung der Machbarkeit	38
Anhang 1: Formulare Kanton A	43
Anhang 2: Formulare Kanton B	45
Anhang 3: Formular Kanton C	48
Anhang 4: Differenzierte Auswertung Skala	50

Zusammenfassung

Das SECO hat gemeinsam mit den Arbeitsmarktbehörden der Kantone Aargau, Schwyz und Zürich sowie dem Forschungsbüro B,S,S. eine Machbarkeitsstudie durchgeführt, um zu prüfen, ob eine Wirkungsmessung des Einsatzes von arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) mittels der Überprüfung von Kompetenzzielen realisiert werden kann. In Bezug auf die drei für die neue Wirkungsmessung gesetzten Ziele wurde im Rahmen einer neunmonatigen Piloterhebung festgestellt:

- 1) Zielsetzungen für den Besuch einer AMM werden mit den Stellensuchenden gemeinsam vereinbart: in 2 von 3 Kantonen erreicht.
- 2) Die Auseinandersetzung mit der Wirkung der AMM wird gestärkt: in allen Kantonen erreicht.
- 3) Neue Erkenntnisse zu den AMM werden gewonnen: in allen Kantonen erreicht.

Die mit der Wirkungsmessung verbundenen Prozesse sind zeitaufwändig, insbesondere mit den über die Pilotdauer genutzten Hilfsdokumenten. Die Herausforderung für die weitere Umsetzung besteht folglich darin, diesen zeitlichen Aufwand zu verringern. Unter Annahme einer optimalen Einbettung in AVAM / DMS gehen die Personalberatenden (PB) davon aus, dass der zusätzliche Aufwand pro Verfügung von aktuell 10-12 Minuten auf 5-10 Minuten reduziert werden kann (je nach Formulartyp). Diese Reduktion verschiebt das Kosten-Nutzen Verhältnis aus Sicht der PB, wobei nur in einem Kanton eine klare Mehrheit der PB das (optimierte) Kosten-Nutzen Verhältnis als positiv einschätzt. In einem zweiten Kanton halten sich positive und negative Einschätzungen die Waage, während im dritten Kanton die kritischen Stimmen überwiegen. Auf der Führungsebene wird der Gesamtnutzen positiver eingeschätzt.

Es konnten eine Reihe von Optimierungsmöglichkeiten und Herausforderungen für die Umsetzung identifiziert werden. Dazu gehören Felder, welche die Erfassung vereinfachen könnten und Überlegungen zur Einbindung der Anbieter.

Die Mitglieder des Steuerungsausschusses würden eine weitere Integration in AVAM / DMS sowie den Plan, die pilotierten Prozesse national umzusetzen, begrüßen.

Résumé

De concert avec le bureau de recherche B,S,S., et en collaboration avec les autorités chargées du marché du travail dans les cantons d'Argovie, de Schwyz et de Zurich, le SECO a mené une étude afin de déterminer la faisabilité d'une mesure des résultats basée sur l'évaluation des objectifs de compétences dans le cadre des mesures du marché du travail (MMT). Le projet pilote d'une durée de neuf mois a permis d'établir le constat suivant par rapport aux trois nouveaux buts fixés en matière de mesure des résultats :

- 4) Les objectifs de la participation à une MMT sont effectivement convenus en accord avec les demandeurs d'emploi dans deux des trois cantons.
- 5) Tous les cantons ont intensifié la discussion sur l'efficacité des MMT.
- 6) Tous les cantons ont acquis de nouvelles connaissances en ce qui concerne les MMT.

Les processus liés à la mesure des résultats sont chronophages, en particulier en raison de l'utilisation des documents d'aide durant la durée du projet pilote. Réduire cet investissement en temps est une exigence à la poursuite de la mise en œuvre. Sous réserve d'une intégration optimale dans PLASTA et dans la GED, les conseillers en personnel (CP) supposent que le temps supplémentaire nécessaire à une décision pourrait passer de 10-12 minutes actuellement à 5-10 minutes (en fonction du type de formulaire). Selon eux, ce gain de temps améliorerait le rapport coûts-avantages. Or, c'est dans un seul canton qu'une nette majorité de CP évaluent ce rapport d'une manière positive. Les opinions négatives et positives sont équilibrées dans le second canton, tandis que la majorité des CP du dernier canton sont sceptiques. Ce rapport coût-avantages est perçu de manière plus positive au niveau des directions.

On a pu identifier une série d'optimisations possibles et de défis liés à la mise en œuvre. Parmi ceux-ci figurent notamment des champs pouvant simplifier la saisie et des réflexions sur l'implication des prestataires.

Les membres du comité de pilotage seraient favorables à la poursuite de l'intégration dans PLASTA et dans la GED et au plan de mise en œuvre national des processus pilotes.

Riassunto

In collaborazione con l'agenzia B,S,S e le autorità del mercato del lavoro dei Cantoni di Argovia, Svitto e Zurigo, la SECO ha svolto uno studio di fattibilità per verificare se l'analisi dell'efficacia nell'utilizzo dei provvedimenti inerenti al mercato del lavoro (PML) possa essere svolta tramite una verifica degli obiettivi basati sulle competenze. Nel quadro di un progetto pilota di nove mesi per l'analisi dell'efficacia, riguardo ai tre obiettivi stabiliti è stato rilevato che:

- 7) concordare con la persona in cerca d'impiego gli obiettivi relativi allo svolgimento di un PML: raggiunto in due Cantoni su tre;
- 8) rafforzare la discussione sull'efficacia dei PML: raggiunto in tutti i Cantoni;
- 9) individuare nuovi aspetti relativi ai PML: raggiunto in tutti i Cantoni.

I processi legati all'analisi dell'efficacia sono molto dispendiosi a livello temporale, in particolare se portati avanti con gli strumenti usati durante il progetto pilota. E la sfida è proprio questa: riuscire a ridurre i tempi. Supponendo un inserimento ottimale in COLSTA e nella GED, i consulenti del personale (CP) ritengono che il tempo da dedicare a ogni decisione di partecipazione possa essere portato dagli attuali 10-12 minuti a 5-10 minuti (a seconda del tipo di formulario). Questa riduzione permette uno «spostamento» del rapporto costi-benefici dal punto di vista dei CP, anche se solo in un Cantone l'ottimizzazione è vista come un fattore positivo dalla maggior parte dei CP. Per il secondo Cantone i pro e i contro si compensano, mentre nel terzo Cantone sono gli argomenti sfavorevoli a prevalere. A livello direttivo, l'utilità complessiva è ritenuta positiva.

Riguardo all'attuazione sono state individuate molte sfide e proposte di miglioramento, fra le quali ad esempio nuovi campi che potrebbero semplificare il rilevamento e riflessioni per coinvolgere gli organizzatori dei PML.

I membri del comitato direttivo vedrebbero di buon occhio un'ulteriore integrazione in COLSTA e nella GED e l'idea di introdurre sul piano nazionale i processi del progetto pilota.

1. Einleitung

Die Arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) gehören zu den Hauptinstrumenten der Arbeitslosenversicherung (ALV). Dies ist einerseits reflektiert in den Ausgaben der ALV (2016: CHF 636 Millionen) und andererseits in den regelmässigen Analysen und Auseinandersetzungen der Vollzugspartner und der Politik mit dem Einsatz und der Wirkung der AMM.

Die aktuelle Diskussion wird mitunter von zwei Berichten geprägt: Der Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats 13.3361 WAK-N (2015) und andererseits der Bericht der Eidgenössischen Finanzkontrolle mit dem Titel "Die Programme zur vorübergehenden Beschäftigung und die Berufspraktika der Arbeitslosenversicherung – Evaluation der Wirkungen, des Vollzugs und der Aufsicht" (2015). Die beiden Berichte enthalten unter anderem die folgenden Empfehlungen:

- Förderung des zielgerichteten Einsatzes von AMM (Bundesrat)
- Enge Zusammenarbeit zwischen RAV und LAM (Bundesrat)
- Besser fokussierter Einsatz der PvB auf Risikogruppen (EFK)
- Verbesserung und Überprüfung Zielerarbeitung und Zielkommunikation (EFK)

Das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO hat als Antwort auf diese Empfehlungen das Projekt "Wiedereingliederung RAV/LAM" lanciert, welches sich aus zwei Teilprojekten zusammensetzt: Während sich das erste Teilprojekt mit der kundenorientierten Beratung befasst, wurde im zweiten Teilprojekt die vorliegende Machbarkeitsstudie erarbeitet.

Ziele der Machbarkeitsstudie

Ziel der Machbarkeitsstudie ist festzustellen, ob eine Wirkungsmessung des Einsatzes von AMM mittels der Überprüfung von Kompetenzzielen realisiert werden kann. Die Machbarkeit wird erstens definiert dadurch, ob die drei folgenden Ziele der Wirkungsmessung auf Kompetenzebene erreicht werden:

- 1) Zielsetzungen für den Besuch einer AMM werden mit den Stellensuchenden gemeinsam vereinbart (RAV-seitiges Ziel). *Begründung*: Durch die gemeinsame Besprechung werden die Verbindlichkeit sowie die Motivation der Teilnehmenden erhöht.
- 2) Die Auseinandersetzung mit der Wirkung der AMM wird gestärkt (RAV-seitiges Ziel). *Begründung*: Durch die Auseinandersetzung wird die Verfügungspraxis optimiert, was die Wahl der AMM, der Teilnehmenden und des Verfügungszeitpunkts betrifft.

- 3) Neue Erkenntnisse zu den AMM werden gewonnen (LAM- und RAV-seitiges Ziel). *Begründung*: Durch neue Erkenntnisse kann die AMM-Palette sowie die Verfügungspraxis optimiert werden.

Zweitens wird die Machbarkeit anhand des Ressourceneinsatzes definiert: Der erwartete Nutzen muss höher sein als die erwarteten Kosten. Im Rahmen des Projekts nicht untersucht wird hingegen die technische Machbarkeit bzgl. der zukünftigen Integration in AVAM. Diese wird im Anschluss durch das SECO geprüft.

Ablauf und Organisation der Machbarkeitsstudie

In einem ersten Schritt wurden die Arbeitsmarktbehörden aus drei Kantonen (Aargau, Schwyz, Zürich) für die Teilnahme am Projekt gewonnen.¹ In jedem dieser Kantone wurde eine Arbeitsgruppe konstituiert, in welcher sowohl Vertreter/innen der RAV- wie auch der LAM-Seite Einsitz nahmen. Zusätzlich wurde ein übergeordneter, interkantonaler Steuerungsausschuss gebildet, in welchem ebenfalls Vertreter/innen der RAV und der LAM-Seite aus der Führungsebene aller Kantone beteiligt waren. Der Steuerungsausschuss wurde durch das SECO geleitet. B,S,S. wurde mit der wissenschaftlichen Begleitung der Machbarkeitsstudie mandatiert.

Die hauptsächlichen Arbeitsschritte der Studie waren:

- Identifikation Kompetenz(ziele) für die im Rahmen der Pilotphase untersuchten AMM sowie Definition der Messmethodik
- Definition operationelle Umsetzung (Formulare und Prozesse)
- Durchführung Pilotphase zwischen Februar und Oktober 2017
- Befragung der involvierten Personalberatenden (PB) im Oktober 2017²
- Auswertung und Interpretation Formulare und Befragung.

Der vorliegende Bericht erläutert zunächst die Wirkungsmessung mittels Kompetenzzielen (Kapitel 2) und beschreibt die Piloterhebung (Kapitel 3). Kapitel 4 bis 6 setzen sich mit den drei Zielen bzw. der Erreichung derselben in der Wirkungsmessung auseinander. Der Aufwand der Wirkungsmessung sowie dessen Relation zum Nutzen wird in Kapitel 7 untersucht. Kapitel 8 zeigt Optimierungsvorschläge auf und Kapitel 9 beurteilt die Machbarkeit insgesamt.

¹ Ursprünglich war auch eine Teilnahme eines Kantons der lateinischen Schweiz vorgesehen. Trotz Aufruf durch das SECO konnte kein Kanton aus der lateinischen Schweiz für das Projekt gewonnen werden.

² Es wurden 155 PB kontaktiert und 136 Antworten ausgewertet (Rücklauf: 88 %).

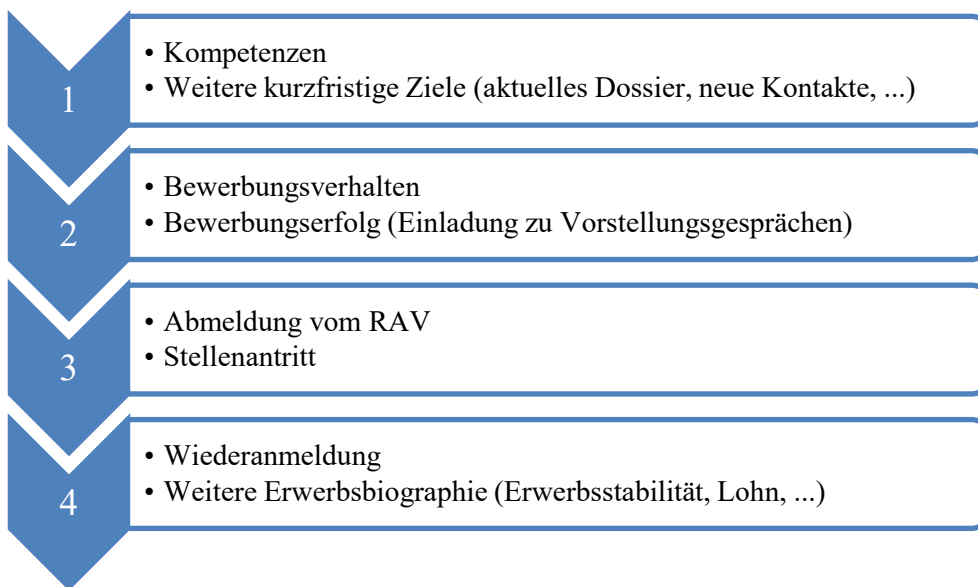
2. Wirkungsmessung mittels Kompetenzerfassung

Grundsätzliche Überlegungen

AMM werden aus unterschiedlichen Gründen und Zielen verfügt. Letztendlich soll jede AMM die teilnehmenden Stellensuchenden dabei unterstützen, sich rasch und dauerhaft (erneut) im Arbeitsmarkt zu integrieren. Personalberatende verfolgen mit einer AMM Verfügung allerdings immer auch kurzfristige Zwischenziele: Der Lebenslauf soll aktualisiert, das Suchfeld vergrößert oder die Sprachkenntnisse verbessert werden.

Die folgende schematische Darstellung zeigt die Elemente der AMM Wirkungskette auf:

Abbildung 1 AMM Wirkungskette: Kurzfristige bis langfristige Zieldimensionen



Der Fokus der meisten Evaluationen liegt auf den mittel- und langfristigen Elementen der Wirkungskette, insbesondere auf der Abmeldung der Stellensuchenden. Nur wenige formelle Analysen untersuchen die Wirkung der AMM auf der Ebene der Kompetenzen, obwohl diese regelmässig Thema im Austausch zwischen Stellensuchenden, PB und Anbietenden ist. Es besteht die Vermutung, dass zentrale handlungsorientierte Erkenntnisse durch die Evaluation der AMM auf dieser Ebene gewonnen werden können (Ziel 3, siehe Kapitel 1). Beispielsweise würde sich

damit untersuchen lassen, welche kurzfristigen Ziele erreicht werden, bei welchen Stellensuchenden, in welchen AMM.³ Oder ob die Verfügungspraxis dem intendierten inhaltlichen Hauptfokus der AMM entspricht. Und es kann überprüft werden, ob die AMM Palette Lücken in ihrer Kompetenzabdeckung aufweist.

Gleichzeitig kann die Erfassung und Überprüfung von (Kompetenz-)zielen zu einem prozeduralen Mehrwert führen; sie kann dazu dienen, eine stärkere Wirkungsorientierung der PB (Ziel 2) sowie eine klarere und verbindlichere Kommunikation beim Einsatz von AMM zu fördern (Ziel 1). Ob diese Ziele im tatsächlichen Einsatz auch erreicht werden können, wird durch die vorliegende Machbarkeitsprüfung untersucht.

Identifikation Kompetenzziele

Verschiedene Kantone sowie das SECO haben Vorarbeiten für die Wirkungsmessung anhand von Kompetenzzielen zur Verfügung gestellt.⁴ Basierend auf diesen Unterlagen sowie gemeinsam definierter Anforderungen⁵ wurde mit den kantonalen Arbeitsgruppen Kompetenzen für die im Rahmen der Pilotphase untersuchten AMM definiert. Es wurde entschieden, Kompetenzen in Form von Zielen zu formulieren, um die Messbarkeit zu erleichtern. Ein weiterer Vorteil ist, dass so auch andere Zielsetzungen, welche keine eigentliche Kompetenz, hingegen ein Lernziel darstellen, aufgenommen werden können. Als Beispiel ist ein aktuelles Bewerbungsdossier zu nennen. Aus diesem Grund wurden im weiteren Verlauf des Mandats die Begriffe Ziele und Kompetenzziele verwendet.

In einem ersten Schritt mussten für jede AMM(-gruppe) passende Ziele gefunden werden. Die folgende Tabelle fasst die ausgewählten Ziele für die drei Kantone sowie die ausgewählten AMM-Typen zusammen.

³ Da diese Zielebene weniger stark von zufälligen Effekten auf dem Arbeitsmarkt geprägt ist, kann sie auch mit kleineren Beobachtungszahlen durchgeführt werden. Dies ermöglicht Auswertungen beispielsweise von einzelnen AMM-Produkten.

⁴ Diese Vorarbeiten sind insbesondere: i) Evaluationskonzept des SECO, bestehend aus dem Grobkonzept vom Januar 2016 sowie dem Detailkonzept vom Mai 2016 inklusive Kompetenzraster; ii) Arbeitsmarktlicher Merkmalskatalog des AWA Zürich, welcher den Einfluss verschiedener Kompetenzen und Rahmenbedingungen auf die Arbeitsmarktfähigkeit aufzeigt; iii) "Kriterien für Nutzung und Anzeichen für erfolgreichen Einsatz von AMM" des AWA Zürich; iv) Kompetenzteppich des beco; v) Katalog arbeitsmarktrelevanter Merkmale der AMOSA Expertengruppe des Projekts "Langzeitarbeitslosigkeit". Zusätzlich wurden diverse Unterlagen mit Lernzielen und Zielsetzungen der Pilot-AMM konsultiert.

⁵ Diese Anforderungen waren: Ausschiessend, nicht perfekt korreliert, überschaubar in der Anzahl, auf der gleichen Ebene, einfach verständlich, beobachtbar, in der Formulierung ähnlich den Nutzungskriterien (Kanton Zürich) sowie kurz und knackig.

Tabelle 1 Kompetenzziele für die in der Pilotphase untersuchten AMM-Typen

Kompetenzziel ↓	Formular→	Kanton A		Kanton B			Kt. C
		1	2	1	2	3	1
Standortbestimmung ist abgeschlossen		■		■			
Suchbereich ist geklärt ⁶		■	■	■			■
Zweckmässige Such- und Bewerbungsstrategie		■		■			■
Bewerbungsaktivitäten optimieren						■	
Wirkungsvolles Bewerbungsdossier ⁷		■	■	■	■	■	■
Auftritt und Selbstpräsentation ⁸		■	■	■		■	■
Anzahl Bewerbungen steigern		■	■	■	■	■	
Qualität der Bewerbungen steigern		■	■	■	■	■	
Motivation und Engagement steigern		■	■	■	■	■	
Selbstvertrauen stärken		■	■	■	■	■	
Selbstständigkeit/Selbstreflexion steigern		■	■	■	■	■	
(Mündliche) Deutschkenntnisse verbessert					■	■	
Praktische Erfahrungen ausbauen			■			■	
Arbeitszeugnis / Referenzen liegen vor			■			■	
Zertifikat erworben					■	■	
Tagesstruktur			■			■	
Teamfähigkeit stärken			■			■	
Minimale ICT Kenntnisse erworben					■		

Hinweis: Wortlaut Kompetenzziele verkürzt und nicht in allen Kantonen gleich.

Messung der Kompetenzziele

Nachdem für jede Massnahme Ziele definiert wurden, spezifizierten die kantonalen Arbeitsgruppen deren Messung. Es gab dabei zwei unterschiedliche Ansätze:

- Es wird nach der AMM Teilnahme eingeschätzt, ob das Ziel erreicht wurde oder nicht (ja/nein);

⁶ Kanton C nutzt vier verschiedene Kompetenzziele, nämlich: Bewerbungen erfolgen entsprechend Ausbildung und Berufserfahrung, Bewerbungen in alternativen Suchfeldern sowie Bewerbungen im verdeckten Arbeitsmarkt.

⁷ Kanton C nutzt sechs verschiedene Kompetenzziele, nämlich: Lebenslauf ist aktuell; Lebenslauf ist übersichtlich; Arbeitszeugnisse, Diplome, etc. sind vorhanden; Stellensuchende/r kann Unterlagen aktualisieren; Bewerbungsbrieve sind spezifisch; Lebenslauf ist stellenspezifisch.

⁸ Kanton C nutzt zwei verschiedene Kompetenzziele, nämlich: angemessene Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche; Fähigkeit, im Vorstellungsgespräch auf schwierige Fragen zu antworten.

- Die Kompetenz wird auf einer Skala von 1-10 erfasst, sowohl vor wie auch nach Teilnahme an der Massnahme. Im Anschluss kann der Fortschritt berechnet werden.

Beiden Messformen ist gemeinsam, dass die Personalberatenden zusammen mit den Stellensuchenden eine Auswahl unter den Kompetenzzielen vornehmen und so gemeinsam das Ziel des AMM Besuches definieren.

3. Durchführung Pilotphase

Im Zeitraum Februar bis Oktober 2017 wurden in den Kantonen Aargau, Schwyz und Zürich im Rahmen einer Piloterhebung die neuen Prozesse und Formulare für die Wirkungsmessung der AMM getestet. Im Folgenden sowie im restlichen Bericht werden die Unterschiede zwischen den Kantonen anonymisiert diskutiert.

Die pilotierte AMM Beurteilung wurde mittels Word-Formular erfasst. Dies ist eine Hilfskonstruktion, welche für den Pilot aufgebaut wurde.⁹ Für den Datenabzug mussten die Formulare als Word-Datei belassen werden. Dies hatte zur Folge, dass die Formulare als Nebenversion im DMS abgespeichert werden mussten. Die Formulare konnten entsprechend via "auschecken" und "einchecken" bearbeitet und wieder gespeichert werden.

Die konkreten Prozesse bei der Erfassung der Formulare liefen in den Kantonen unterschiedlich ab; sie werden im Folgenden kurz zusammengefasst.

3.1. Umsetzung

Umsetzung Kanton A

- *RAV*: Zwei Pilot-RAV
- *AMM*: Alle kollektiven AMM
- *Formulare*: Zwei separate Erfassungsformulare (siehe Anhang 1).
- *Prozess*: Die Formulare wurden in AVAM unter der Rubrik "Wiedereingliederung" als Download zur Verfügung gestellt. Der Prozess wurde so definiert, dass zuerst das Formular heruntergeladen und mit dem Stellensuchenden besprochen wurde. Im Anschluss wurde das Formular ausge-

⁹ Eine vollständige Implementierung z.B. in AVAM war einerseits aufgrund zeitlicher Restriktionen nicht machbar.

druckt und der Administration zur definitiven AMM Anmeldung übergeben. Das Formular für Praxisfirma/PvB wurde dem Anbieter zusammen mit der Anmeldung übermittelt.

Umsetzung Kanton B

- *RAV*: Drei Pilot-RAV
- *AMM*: Strategiekurse, Deutschkurse sowie kantonale PvB
- *Formulare*: Drei separate Erfassungsformulare (siehe Anhang 2). Die Formulare beinhalten eine Rückmeldung der PB zur Qualität des jeweiligen Anbieters.
- *Prozess*: In Kanton B wurden die Formulare unter "AMM" → "Massnahme" → "Entscheid" in AVAM als Download hinterlegt. Dies hat zur Folge, dass zuerst die Anmeldung der AMM durchgeführt werden musste und im Anschluss das Formular ergänzt werden konnte.

Umsetzung Kanton C

- *RAV*: Zwei Pilot-RAV
- *AMM*: Standortbestimmungskurs für Stellensuchende mit sehr guten Deutschkenntnissen (ab GER Stufe C1) sowie ein Fachkurs (Staplerkurs). Der Standortbestimmungskurs wird bei der grossen Mehrheit der Stellensuchenden eingesetzt.¹⁰
- *Formulare*: Formular nur für den Standortbestimmungskurs (siehe Anhang 3). Beim Fachkurs wird in einer bestehenden kantonalen Erhebung erfasst, ob der Ausweis erlangt werden konnte.
- *Prozess*: In Kanton C wurde das Formular so in AVAM hinterlegt, dass es unabhängig der Anmeldung zur AMM ausgefüllt werden konnte. Die Standortbestimmungskurse werden häufig bereits im Erstgespräch verfügt, daher konnte aus zeitlichen Gründen das Formular häufig erst nach dem Gespräch ausgefüllt werden.

3.2. Datenumfang und -qualität

Während der Pilotphase wurden insgesamt 5'100 AMM, welche im Rahmen des Pilots erfasst wurden, verfügt. Zu diesen Verfügungen wurden 3'600 eindeutig

¹⁰ Sofern eine 80-prozentige Sicherheit der Anspruchsberechtigung besteht, sind die PB angehalten, den Standortbestimmungskurs bereits im Erstgespräch zu verfügen.

zuordenbare Formulare erfasst. 2'100 dieser Formulare waren abgeschlossen und konnten für die Wirkungsmessung genutzt werden.

Rund 900 AMM waren am Ende der Pilotphase noch nicht abgeschlossen oder es fand zwischen Abschluss der AMM und Ende der Pilotphase kein Beratungsgespräch mehr statt, welches erlaubt hätte, die Zielerreichung bzw. den neuen Stand einzuschätzen. Auf diese Formulare musste entsprechend in der Machbarkeitsprüfung verzichtet werden.

Weitere 600 Formulare (17 Prozent der 3'600 gespeicherten Formulare) wurden nicht abgeschlossen (es fand keine Beurteilung der Zielerreichung bzw. des erreichten Standes des Kompetenzziels nach der AMM statt), obwohl ein Beratungsgespräch stattgefunden hat. In der Befragung der Personalberatenden wurde erhoben, warum das Formular nicht ausgefüllt wurde (siehe Tabelle 2 in Kapitel 4).

Die Datenqualität kann als hoch bezeichnet werden: Von den zuordenbaren Formularen gibt es nur wenige, die nicht ausgewertet werden konnten: Beispielsweise wurde bei einigen Formularen sowohl bei "Ziel erreicht" wie auch bei "Ziel nicht erreicht" ein Kreuz gesetzt.

Neben diesen zuordenbaren Formularen wurden zahlreiche Formulare eröffnet, bei denen die stellensuchende Person schlussendlich nicht an der AMM teilnahm (z.B. weil sie sich in der Zwischenzeit vom RAV abgemeldet hat). Diese Formulare wurden nicht in die Analyse aufgenommen, weil sie für die Wirkungsmessung von untergeordneter Bedeutung sind.¹¹

3.3. Zwischenfazit

Aus den vorliegenden Formularen lassen sich folgende Schlüsse ziehen:

- Die Zahl und die Qualität der ausgefüllten Formulare reicht für die Einschätzung der Machbarkeit
- Es gilt zwei Herausforderungen im Pilot zu beobachten: 1) Die nicht vernachlässigbare Anzahl von Formularen, die nicht oder nicht vollständig ausgefüllt wurden; 2) eine bestimmte Anzahl von widersprüchlichen Angaben auf den Formularen. Beide Herausforderungen liessen sich vermutlich einfach lösen durch eine Integration der Erfassung in AVAM.

¹¹ Eine punktuelle Auswertung dieser Formulare (z.B. zur Fragestellung, ob bei den abgemeldeten Stellensuchenden andere Ziele von Relevanz sind) könnte gegebenenfalls sinnvoll sein.

4. AMM Ziele mit Stellensuchenden vereinbaren (Ziel 1)

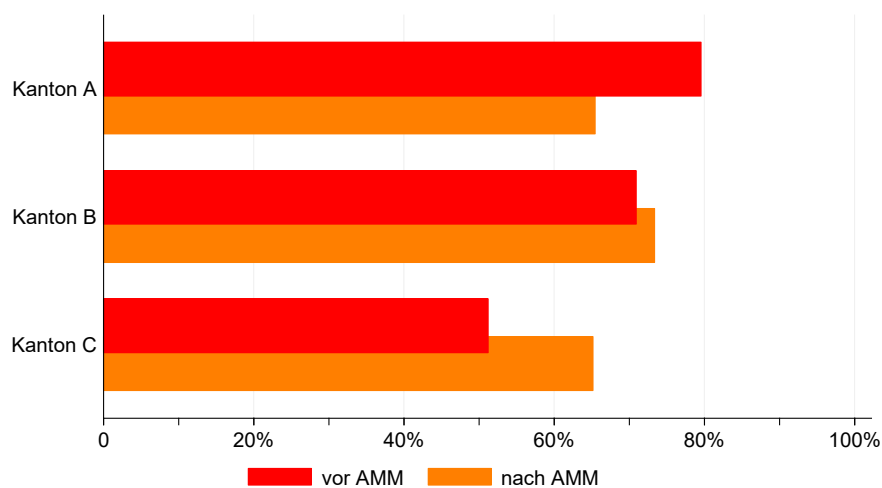
Die neue Wirkungsmessung zielt darauf ab, dass die Ziele für die AMM Teilnahme zwischen PB und Stellensuchenden besprochen und idealerweise gemeinsam festgelegt werden. Dies soll sicherstellen, dass ein verbindliches Zielverständnis besteht und Stellensuchende den Mehrwert der Massnahmen erkennen und entsprechend motivierter teilnehmen. Dies wiederum sollte die Wirkung der AMM erhöhen.

Ob dieser idealtypische Zusammenhang auch tatsächlich im Beratungsgespräch realisiert werden konnte, wurde durch die Befragung der PB untersucht. Die diesbezüglichen Resultate der Befragung werden im folgenden Kapitel aufgezeigt. Bei der Interpretation ist zu beachten, dass die Kantone unterschiedliche Ausgangssituationen aufweisen. Dies wirkt sich auf die Resultate der Befragung aus bzw. stellt mitunter eine Erklärung für Unterschiede zwischen den Kantonen dar.

4.1. Besprechung Zielsetzung und Zielerreichung

Als Teil der am Schluss der Pilotphase stattfindenden Befragung wurde den PB die folgenden Fragen gestellt: *Mit welchem Anteil der an einer AMM teilnehmenden Stellensuchenden konnten Sie die Zielsetzung der AMM während des Beratungsgesprächs besprechen? Mit welchem Anteil der an einer AMM teilnehmenden Stellensuchenden konnten Sie die Wirkung / Zielerreichung während des darauf folgenden Beratungsgesprächs besprechen?*

Abbildung 2 Anteil der Stellensuchenden, mit denen die Zielsetzung und Zielerreichung besprochen werden konnte



Quelle: Befragung der PB

Im Durchschnitt über die drei Kantone konnte mit ca. zwei Dritteln der Stellensuchenden sowohl vor wie auch nach der AMM die Zielsetzung besprochen werden (siehe Abbildung 2). Es zeigt sich, dass in **Kanton A** die Zielsetzung vor der AMM häufiger zusammen mit dem Stellensuchenden durchgeführt werden konnte als die Besprechung der Zielerreichung. In **Kanton C** ist das Bild genau umgekehrt.

Um diese Unterschiede erklären zu können, sind die Antworten auf die folgende Frage aufschlussreich (siehe Tabelle 2): *Was sind die Gründe, weshalb die Zielsetzung nicht zusammen mit dem Stellensuchenden besprochen werden konnte? [vor AMM] Was sind die Gründe, weshalb die Wirkung / Zielerreichung nicht zusammen mit dem Stellensuchenden vorgenommen werden konnte? [nach AMM]*

Tabelle 2 Gründe, warum die Zielsetzung und Zielerreichung nicht besprochen werden konnten

in %	Kanton A		Kanton B		Kanton C	
	vor	nach	vor	nach	vor	nach
Zeit hat gefehlt	29	21	51	43	71	37
mangelnde Sprachkenntnisse	41	36	53	39	N/A	N/A
Formular ging vergessen	41	47	30	20	14	31
Unzureichende Rückmeldung	N/A	36	N/A	16	N/A	31
Weiteres	58	36	17	39	4	55

Quelle: Befragung der PB; Hinweis: Mehrfachantworten waren möglich. Orange Markierung: Häufigste Antwortkategorie.

In **Kanton C** haben sehr viele PB geantwortet, dass die Zeit gefehlt hat. Dies scheint insbesondere damit zusammenzuhängen, dass ein Grossteil der Verfügungen für die pilotierte AMM bereits im Erstgespräch stattfinden. Im Erstgespräch sind viele administrative Aufgaben zu erledigen; für die Besprechung der AMM Ziele konnte nicht immer Zeit eingeräumt werden.

In **Kanton A** wurde das Formular in 20 % der Verfügungen nicht ausgefüllt (Abbildung 2), häufig weil das Formular vergessen ging oder aufgrund der mangelnden Sprachkenntnisse der Stellensuchenden. Auch in **Kanton B** zeigt sich, dass mangelnde Sprachkenntnisse ein häufiger Grund war, warum die Zielfestlegung nicht besprochen werden konnte. Dies ist nachvollziehbar, da in **Kanton B**

die Deutschkurse eine pilotierte AMM darstellten; entsprechend weisen überdurchschnittlich viele an den Pilot-AMM teilnehmenden Stellensuchenden tiefe Deutschkenntnisse auf. Da ein entsprechendes Deutschniveau bei den pilotierten AMM in **Kanton C** vorausgesetzt wurde, war die entsprechende Antwortmöglichkeit nicht in der Befragung der PB dieses Kantons aufgenommen.

Art der Besprechung

Es ist davon auszugehen, dass sich das Verständnis für die AMM und die Motivation erhöhen, wenn die Besprechung der Teilnahme und der damit verfolgten Ziele nicht eine einseitige Kommunikation, sondern eine Diskussion zwischen Stellensuchenden und Personalberatenden darstellt. Den PB wurde folgende Frage diesbezüglich gestellt: *Handelte es sich bei der Festlegung der Kompetenzziele mehrheitlich um eine einseitige Zielsetzung durch Sie oder um eine gemeinsame Zielvereinbarung zwischen Ihnen und dem / der Stellensuchenden?* Die Einschätzung dieser Frage wird in Tabelle 3 dargestellt. Tatsächlich haben mehr als die Hälfte der PB aus **Kanton C** vermerkt, dass die Zielsetzung (eher) einseitig vorgenommen wurde; erneut mag hier der Zeitdruck eine Rolle spielen. Ein weiterer Grund könnte der Umstand sein, dass die pilotierte AMM (fast) flächendeckend eingesetzt wird, d.h. ein Obligatorium für die Teilnahme besteht. In den **Kantonen A und B** gab die Mehrheit der PB (60 bzw. 74 Prozent) an, die Zielvereinbarung (eher) mit den Stellensuchenden zusammen vorgenommen zu haben.

Tabelle 3 *Einseitige oder gemeinsame Zielfestlegung*

<i>in %</i>	Kanton A	Kanton B	Kanton C
einseitige Zielsetzung	0	0	5
eher einseitige Zielsetzung	40	26	50
eher Zielvereinbarung mit Stellens.	40	47	29
Zielvereinbarung mit Stellensuchenden	20	26	16

Quelle: Befragung der PB. Orange Markierung: Häufigste Antwortkategorie.

Grundlage für Zieleinschätzung

In einer weiteren Frage an die PB wurde ermittelt: *Was war die wichtigste Grundlage für die Einschätzung der Zielerfüllung nach der Teilnahme?*

Tabelle 4 Wichtigste Grundlage für Einschätzung der Zielerfüllung

in %	Kanton A	Kanton B	Kanton C
Rückmeldung Anbieter	25	58	53
Unterlagen Stellensuchende	60	68	74
Selbsteinschätzung Stellensuchende	80	55	40
eigene Einschätzung PB	65	40	57
Weiteres	5	11	14

Quelle: Befragung der PB; Hinweis: Mehrfachantworten waren möglich. Orange Markierung: Häufigste Antwortkategorie.

Laut PB in **Kanton A** stellt die Selbsteinschätzung der Stellensuchenden die wichtigste Grundlage für die Zieleinschätzung dar. In den **Kantonen B und C** wurden die Unterlagen der Stellensuchenden als die wichtigste Grundlage angeschaut. Dies scheint insofern plausibel, da in **Kanton C** ausschliesslich Standortbestimmungskurse betrachtet wurden, wobei diese auf die Erstellung eines sauberen Dossiers fokussieren. Dies ist in **Kanton B** bei den Strategiekursen ebenfalls der Fall. Darüber hinaus lassen sich auf Basis dieser Unterlagen auch Verbesserungen hinsichtlich der Deutschkurse identifizieren.

Erschwerende Faktoren für Zielfestlegung und -einschätzung

Die PB wurden weiter gefragt: *Was hat a) die Zielfestlegung und b) die Einschätzung der Zielerreichung erschwert?* Die Auswertung (Tabelle 5) zeigt, dass die mangelnden Sprachkenntnisse sowohl in **Kanton A** wie auch in **Kanton B** die grösste Hürde für die gemeinsame Zielfestlegung und Zieleinschätzung darstellen. In **Kanton C**, wo die Verfügung der pilotierten AMM meist im Erstgespräch stattfindet, wurde noch häufiger die mangelnden Kenntnisse über die Stellensuchenden als Grund ausgewählt. Da sich die AMM an Stellensuchende mit guten Deutschkenntnissen richtet, wurde die sprachliche Schwierigkeit nicht erhoben.

Tabelle 5 Was hat die Zielfestlegung (vor) bzw. Einschätzung (nach) erschwert?

in %	Kanton A		Kanton B		Kanton C	
	vor	nach	vor	nach	vor	nach
Stellensuchende kaum gekannt	20	25	23	16	50	14
mangelnde Sprachkenntnisse	55	55	51	44	N/A	N/A
unklare Formulierungen	30	20	13	9	17	24
unpassende Ziele	15	10	16	11	22	21
unzureichende Rückmeldungen	0	50	0	23	0	21
Beraterwechsel seit Zielfestlegung	0	35	0	14	0	9
Weiteres	30	20	26	25	45	29

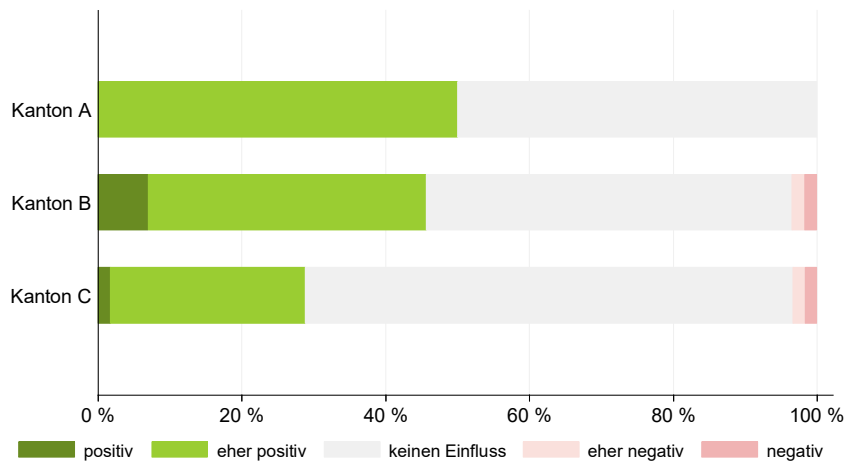
Quelle: Befragung der PB; Hinweis: Mehrfachantworten waren möglich. Orange Markierung: Häufigste Antwortkategorie.

4.2. Auswirkung auf die Zusammenarbeit mit Stellensuchenden

Aufgrund der Rückmeldungen von Stellensuchenden (z.B. im Rahmen von Zufriedenheitsbefragungen) ist davon auszugehen, dass die Art und Weise, wie AMM vor und nach Teilnahme besprochen werden, einen Einfluss auf die Zusammenarbeit zwischen PB und Stellensuchenden hat. Dieser Aspekt wurde in der Befragung durch die Frage abgedeckt: *Haben die pilotierten Prozesse und Unterlagen der Pilotphase einen Einfluss auf die Zusammenarbeit mit den Stellensuchenden?* Die Rückmeldungen auf diese Fragen werden in Abbildung 3 dargestellt.

Die eingangs erwähnte Vermutung wird durch die Antworten bestätigt: Je nach Kanton nimmt zwischen einem Drittel und der Hälfte der PB eine Veränderung bei der Zusammenarbeit mit den Stellensuchenden wahr. Bei denjenigen PB, die eine Veränderung empfinden, ist diese in der grossen Mehrheit (eher) positiv. Nur in Ausnahmefällen hat sich die Zusammenarbeit auf Basis der Prozesse und Unterlagen der Piloterfassung verschlechtert.

Abbildung 3 Einfluss auf die Zusammenarbeit mit den Stellensuchenden



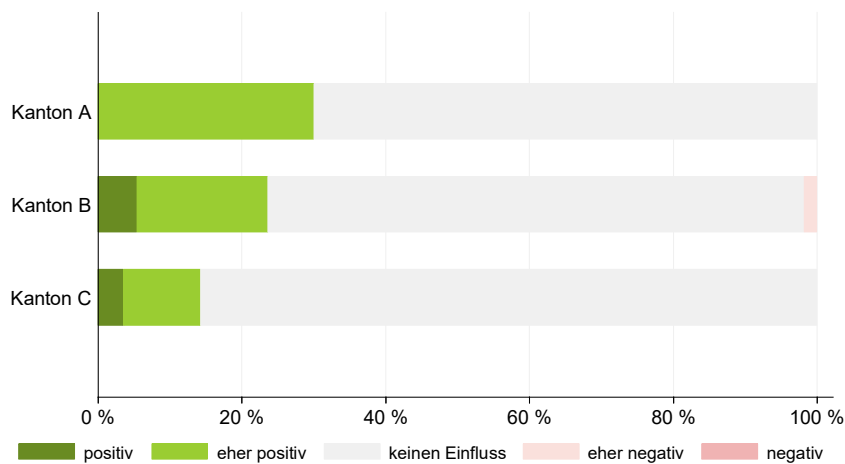
Quelle: Befragung der PB

4.3. Auswirkung auf die Zusammenarbeit mit Anbietern

Die Zusammenarbeit mit den Anbietern war nicht expliziter Fokus der Machbarkeitsstudie. Es interessierte dennoch, ob sich auch Effekte auf die Zusammenarbeit mit dem Anbieter ergeben haben. Die PB wurden gefragt: *Inwiefern hat der Prozess (Zielsetzung, Einschätzung der Zielerreichung) die Zusammenarbeit zwischen Ihnen und dem AMM-Anbieter beeinflusst?*

Die Ergebnisse werden in Abbildung 4 dargestellt. Im **Kanton A** empfanden rund 30 Prozent der PB die Entwicklung der Zusammenarbeit mit den Anbietern als (eher) positiv. In diesem Kanton wurden die Formulare mit den Zielvereinbarungen bei einem Teil der Massnahmen (PvB und Praxisfirmen) an die Anbieter übermittelt, und es ist zu vermuten, dass dies mit ein Grund ist, warum die Einschätzung der PB besonders positiv ist. In den **Kantonen B und C** ist der Anteil der PB, welche keine Veränderung in der Zusammenarbeit mit dem Anbieter festgestellt haben, grösser.

Abbildung 4 Einfluss auf die Zusammenarbeit mit den AMM-Anbietern



Quelle: Befragung der PB

4.4. Erkenntnisse aus den Arbeitsgruppen

Folgende zusätzliche Erkenntnisse hinsichtlich Zielvereinbarung und Einschätzung der Zielerreichung von PB und Stellensuchenden wurden aus den Sitzungen mit den kantonalen Arbeitsgruppen gewonnen:

- Der Fokus im Beratungsgespräch verschiebt sich weg von der Grundsatzfrage, ob eine AMM besucht werden soll oder nicht, hin zu den Zielen der Teilnahme. Der Sinn der Massnahme konnte entsprechend einfacher vermittelt werden, indem das Formular als Beratungstool eingesetzt wurde. Die möglichen Zielsetzungen konnten als Argumente für den Besuch einer Massnahme hervorgehoben werden. **(Kanton A)**
- Die Rückmeldungen der Stellensuchenden zu den Kursinhalten waren im Pilotzeitraum vermehrt positiv. **(Kanton A)**
- Das Formular ausgedruckt vor sich zu haben kann hemmend auf das Gespräch mit den Stellensuchenden wirken. Die Stellensuchenden erhalten durch das Formular den Eindruck, dass sie überprüft werden. Aus diesem Grund sind sie im Gespräch verhalten. **(Kanton B)**
- Da die AMM meist im Erstgespräch verfügt wird, ist die Zeit knapp und damit die Besprechung der Ziele schwierig. Demnach werden die Ziele häufig durch den PB bestimmt. **(Kanton C)**

Exkurs: Befragung der AMM-Teilnehmer/innen im Kanton C

Es wäre zu erwarten, dass sich die systematische Besprechung der Zielsetzungen auf die Zufriedenheit und Motivation der AMM Teilnehmenden auswirkt. Um diesen Effekt zu untersuchen, wurde in Kanton C die Teilnehmerbefragung ausgewertet. Bei den Fragen zu den RAV (Inhalt des Kurses wurde im RAV besprochen; angestrebte Ziele und persönlicher Nutzen des Kurses wurden verstanden) und den AMM (Ziele des Kurses decken sich mit den Erwartungen; Kursform ist genau richtig) waren keine systematischen Unterschiede zwischen Pilotzeitraum und Vorjahresperiode erkenntlich. Dies kann damit zusammenhängen, dass schon vor dem Pilotzeitraum die Ziele der AMM, wenn auch in weniger standardisierter Form, besprochen wurden. Vermutlich ist es aber auch teilweise dem Umstand geschuldet, dass in den vorliegenden Daten die Pilot-RAV nicht von den restlichen RAV im Kanton isoliert werden konnten.

Es wäre wertvoll, bei einer flächendeckenden Einführung den Effekt der neuen Prozesse auf die Teilnahmezufriedenheit nochmals genauer zu überprüfen.

4.5. Zwischenfazit

Gemäss Befragung der PB wurden sowohl die Zielvereinbarung, wie auch die Zielschätzung mit mindestens der Hälfte, in einem Kanton sogar mit rund 80 Prozent der Stellensuchenden, besprochen. Hier ist eine weitere Steigerung möglich: Ziel ist, die AMM mit allen Teilnehmenden vor- und nachzubesprechen. Die Zusammenarbeit mit den Stellensuchenden hat sich bei zwischen 29 Prozent und 50 Prozent der PB verbessert. Dieser Wert kann als hoch erachtet werden. Entsprechend ist die erste Anforderung an die Wirkungsmessung, dass die Zielvereinbarung und Einschätzung mit den Stellensuchenden gemeinsam besprochen wird, zumindest teilweise erfüllt.

Verschiedene Faktoren führen dazu, dass die Zielvereinbarung und -einschätzung nicht mit allen Stellensuchenden vorgenommen werden konnte. Relevant sind mitunter mangelnde Deutschkenntnisse, insbesondere bei Zielen, für deren Einschätzung über die Unterlagen des Stellensuchenden hinausgehende Informationen benötigt werden.

Offene Frage: In den Arbeitsgruppen wurde diskutiert, ob es relevant ist, dass auf den Formularen vermerkt wird, ob eine gemeinsame Besprechung der Zielfestlegung oder Zielerreichung stattgefunden hat. Es gab keine eindeutige Entscheidung. Das Feld generiert Zusatzaufwand und seine Aussagekraft ist limitiert: Da diese Vorgabe klar definiert ist, ist davon auszugehen, dass nur wenige PB "nicht besprochen" ankreuzen. Das Feld mag aber einen prozeduralen Mehrwert generieren, indem an die Vorgabe erinnert wird.

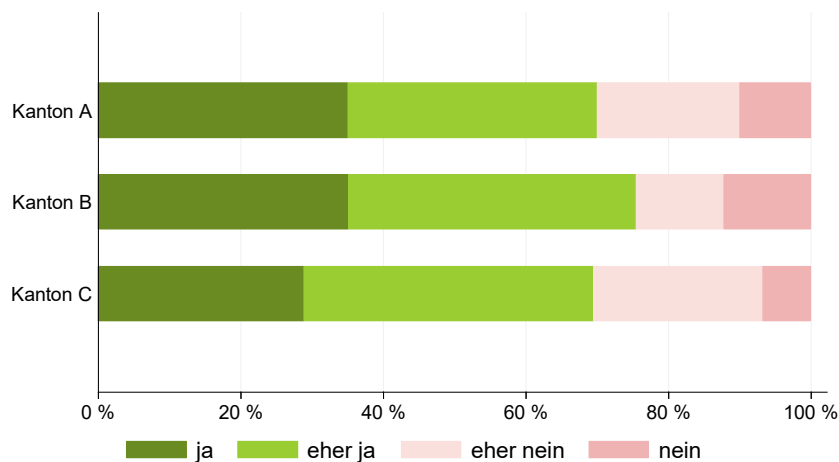
5. Auseinandersetzung mit AMM-Wirkung stärken (Ziel 2)

Eine Zielsetzung der Wirkungsmessung ist, dass sich die PB vermehrt mit der Wirkung der AMM sowie weiteren verfügbaren Entscheidungsgrundlagen auseinandersetzen. Dieser Aspekt wurde ebenfalls in der Machbarkeitsstudie und insbesondere der Befragung der PB geklärt.

Eine erste Frage hierzu an die PB lautete: *Haben Sie sich während der Pilotphase vermehrt mit der Zielsetzung und Wirkung von AMM auseinandergesetzt?* Die Antworten auf diese Frage sind in Abbildung 5 dargestellt.

Gut zwei Drittel aller PB meldeten zurück, dass sie sich während der Pilotphase (eher) vermehrt mit der Zielsetzung und Wirkung von AMM auseinandergesetzt haben. Die stärkste Ausprägung war in **Kanton B** zu beobachten, wobei die kantonalen Unterschiede gering sind.

Abbildung 5 Vermehrte Auseinandersetzung mit Zielsetzung und Wirkung von AMM



Quelle: Befragung der PB

5.1. Neue Erkenntnisse zu AMM und Stellensuchenden

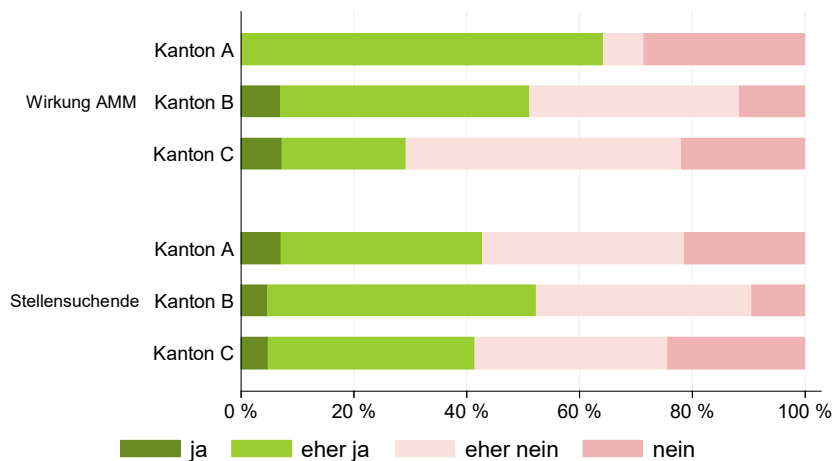
Es stellt sich die Frage, ob diese vermehrte Auseinandersetzung auch neue Erkenntnisse gebracht hat. Allen PB, die sich laut eigenen Angaben vermehrt mit der Wirkung von AMM auseinandergesetzt haben, wurden folgende Anschlussfragen gestellt: *Haben Sie auf Basis dieser Auseinandersetzung neue Erkenntnisse zum Einsatz und zur Wirkung von AMM gewonnen? Haben Sie auf Basis dieser Ausei-*

nandersetzung neue Erkenntnisse zu den Ihnen zugeteilten Stellensuchenden gewonnen?

In **Kanton A** haben zwei Drittel der PB, welche sich vermehrt mit der Zielsetzung und der Wirkung von AMM auseinandergesetzt haben, neue Erkenntnisse zur Wirkung von AMM gewonnen. In diesem Kanton wurde die ganze Palette von AMM in die Pilotphase involviert, d.h. sowohl häufig wie selten verfügte AMM. Es ist davon auszugehen, dass bei letzteren AMM der Erkenntnisgewinn besonders gross ist. In **Kanton C** im Gegenzug wurde ein AMM Typ einbezogen, der bei beinahe allen Stellensuchenden eingesetzt wird; es scheint plausibel, dass hier weniger neue Erkenntnisse gewonnen werden können. **Kanton B** liegt diesbezüglich in der Mitte, sowohl was die Auswahl der einbezogenen AMM wie auch der Erkenntnisgewinn betrifft.

Gut 40 bis 50 Prozent der PB haben ebenfalls neue Erkenntnisse zu den zu betreuenden Stellensuchenden erlangt. Hier unterscheiden sich die Kantone nur wenig.

Abbildung 6 Neue Erkenntnisse zur Wirkung von AMM und zu Stellensuchenden



Quelle: Befragung der PB

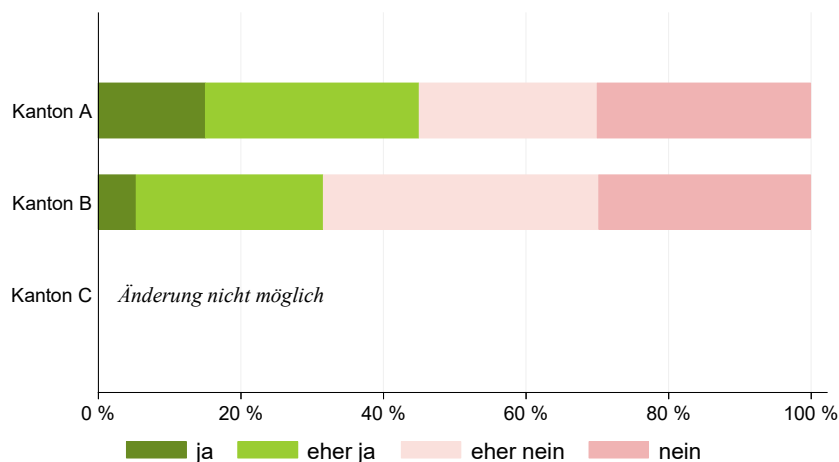
5.2. Anpassung der Verfügungspraxis

Es stellt sich weiter die Frage, ob durch die neuen Erkenntnisse explizit oder implizit die Verfügungspraxis angepasst wurde. Um diesbezüglich Informationen zu erheben, wurde den PB der **Kantone A und B** die Frage gestellt: *Haben Sie oder werden Sie auf Basis der Pilotphase Ihre Verfügungspraxis anpassen?* Die Antworten auf diese Frage sind in Abbildung 7 dargestellt. Den PB aus dem

Kanton C wurde diese Frage nicht gestellt. Dies hängt damit zusammen, dass die Vorgabe besteht, einen Standortbestimmungskurs im Erstgespräch zu verfügen, sofern eine 80-prozentige Wahrscheinlichkeit einer Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung besteht.

Die Auswertung zeigt, dass von den PB in **Kanton A** knapp 45 Prozent und von den PB in **Kanton B** gut 30 Prozent die Verfügungspraxis (eher) angepasst hat oder diese anpassen wird.

Abbildung 7 Werden Sie die Verfügungspraxis anpassen?



Quelle: Befragung der PB

PB, welche die Verfügungspraxis bereits angepasst haben oder anzupassen gedenken, nannten folgende Anpassungen:

- AMM werden gezielter auf Bedürfnisse abgestimmt [7 Nennungen]
- Kursziele werden vermehrt mit den Stellensuchenden besprochen [3]
- Konsequenter und konkreter Einsatz von AMM [2]
- Zielgenauere Verfügung [2]

PB, welche ihre Praxis nicht angepasst haben und eine Anpassung auch nicht beabsichtigen, begründeten dies folgendermassen:

- Eigene Grundsätze / Praxis hat sich nicht verändert [30]
- Entscheidungsgrundlagen haben sich nicht geändert [4]
- Keine Änderung abgesehen von einer intensiveren Besprechung mit den Stellensuchenden über die AMM [2]
- Erkenntnisse gaben kein Anlass, die Verfügungspraxis zu ändern [2]

Exkurs: Quantitative Auswertung Verfügungspraxis

Um der Frage, wie sich die Verfügungspraxis verändert hat, weiter nachzugehen, wurde die Zahl der Verfügungen der im Pilot berücksichtigten Massnahmen ausgewertet. Diese Zahl hängt direkt mit dem Bestand der Stellensuchenden zusammen. Aus diesem Grund wurde die Zahl der Verfügungen in Relation gesetzt zu den Stellensuchmonaten (Anzahl Stellensuchende multipliziert mit der Zahl der Monate, die sie während der Beobachtungsperiode angemeldet waren). Das Verhältnis aus verfügbaren AMM und Stellensuchmonaten wird in Tabelle 6 im Vergleich zur entsprechenden Periode im Vorjahr (Februar bis Oktober) dargestellt.

Es zeigt sich, dass die relative Anzahl AMM-Verfügungen im Pilotzeitraum 2017 gegenüber dem Vorjahreszeitraum in allen Kantonen leicht angestiegen ist. Ob dies aufgrund der Erkenntnisse aus den neu pilotierten Prozessen geschehen ist, ist schwer abzuschätzen.

Möglicherweise manifestieren sich die Erkenntnisse auch in Verschiebungen zwischen den AMM(-Typen). Tatsächlich zeichnen sich auf der Ebene der Einzelprodukte diverse Entwicklungen ab. Erneut ist aber davon auszugehen, dass zahlreiche andere Einflussfaktoren hier auch eine Rolle spielen (u.a. allfällige Wartelisten durch Buchungen anderer RAV, Frequenz und Inhalt der Informationen über eine AMM, Entwicklung im Profil der Stellensuchenden).

Tabelle 6 Anzahl verfügte Pilot-AMM pro Stellensuch-Monat

Kanton	2016	2017 (Pilot)	Veränderung
Kanton A	7.4 %	8.1 %	+ 9.5 %
Kanton B	4.6 %	5.7 %	+ 23.9 %
Kanton C	3.1 %	3.3 %	+ 6.5 %

Quelle: Arbeitslosenstatistik, SECO; eigene Berechnungen

5.3. Erkenntnisse aus den Arbeitsgruppen

In den Sitzungen mit den Arbeitsgruppen kamen zwei weitere Themen zur Sprache, nämlich

- Der Erkenntnisgewinn hinsichtlich Wirkung der AMM hängt direkt mit der Handhabung vor der Pilotphase zusammen. Beispielsweise war die Zielerreichung nach Beendigung des Standortbestimmungskurses bereits vor dem Pilot ein wichtiger Bestandteil des Folgegesprächs. (**Kanton C**)
- Die formalisierte Erfassung der Zielsetzungen für eine AMM kann ein Instrument sein, welches sicherstellt, dass eine AMM nur mit den für sie vorgesehenen Zielsetzungen verfügt wird (und nicht aus anderen, weniger sinnvollen Gründen).

5.4. Zwischenfazit

Von den befragten Personalberater/innen setzen sich in allen Kantonen gut zwei Drittel vermehrt mit der Zielsetzung und der Wirkung von AMM auseinander. Ein Drittel (**Kanton B**) bis knapp die Hälfte (**Kanton A**) der PB plant die Verfügungspraxis anzupassen oder hat dies bereits getan. Diese Werte werden als hoch beurteilt. Dementsprechend ist bezüglich der zweiten Anforderung, nämlich der Stärkung der Auseinandersetzung mit der Wirkung von AMM, bereits im Pilot eine positive Bilanz zu ziehen. Es kann noch nicht abgeschätzt werden, ob resp. wie stark der Initialeffekt kurz nach Einführung der neuen Prozesse über die weitere Umsetzung erhalten bleibt. Es wäre daher wertvoll, nach der Einführung auch den längerfristigen Mehrwert zu prüfen.

6. Neue Erkenntnisse zu AMM gewinnen (Ziel 3)

Das dritte Ziel der Machbarkeitsstudie besteht darin, seitens RAV und LAM neue Erkenntnisse zu den AMM bzw. deren Einsatz zu gewinnen. In Tabelle 7 werden Fragestellungen, welche für die PB und die LAM Produkteverantwortlichen von Interesse sein können, zusammen mit möglichen Auswertungen der Formulardaten aufgezeigt.

Tabelle 7 Mögliche Fragestellungen seitens RAV / LAM

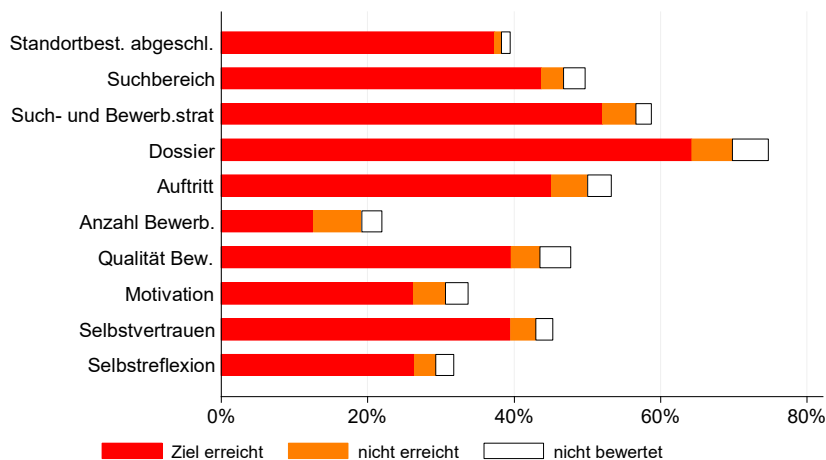
Fragestellung	Auswertung
Werden AMM plangemäss eingesetzt? Ist die Palette ausreichend differenziert? Fehlen Produkte?	A. Häufigkeit ausgewählter Ziele, pro AMM(typ)
Welche Ziele werden zu wenig wirksam abgedeckt?	B. Zielerreichung, pro Ziel
Welche AMM wirken insgesamt am besten? Welche AMM wirken insgesamt am wenigsten?	C. Zielerreichung, AMM insgesamt
Welches Ziel erreiche man in welcher AMM am einfachsten?	D. Zielerreichung, pro Ziel und AMM

Im Folgenden werden Beispiele für die Auswertungen A - D aufgezeigt.¹²

6.1. Häufigkeit ausgewählter Ziele (A) / Zielerreichung (B)

Die Auszählung der ausgewählten Ziele zeigt auf, welche Schwerpunkte die PB mit einer Massnahme oder einem Massnahmen-Typ verfolgen. Abbildung 8 illustriert anhand der Strategiemassnahmen in **Kanton B**, wie eine diesbezügliche Auswertung aussehen könnte. Die Balkenlänge zeigt dabei an, bei welchem Anteil der AMM-Teilnehmenden ein entsprechendes Ziel ausgewählt wurde. Bei den Strategiemassnahmen ist die Erstellung eines marktgerechten und wirkungsvollen Dossiers das häufigste Ziel; es wurde in zwei Dritteln aller Verfügungen ausgewählt.

Abbildung 8 Häufigkeit Zielauswahl und Anteil Zielerreichung



Hinweis: Abgebrochene Massnahmen ausgeschlossen.

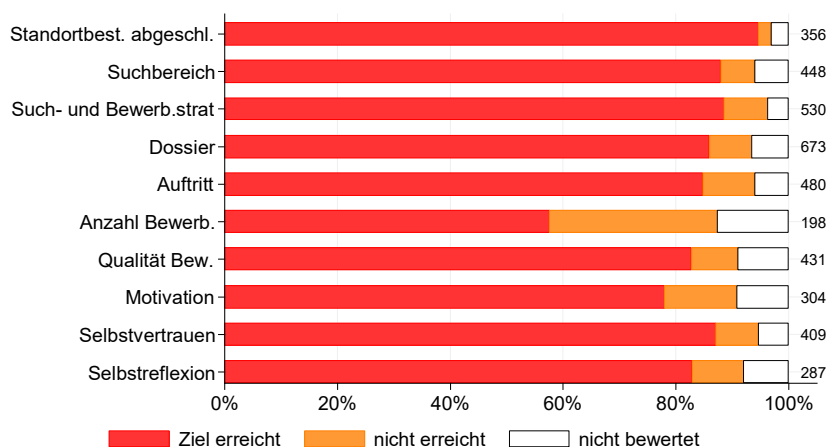
Abbildung 8 beinhaltet gleichzeitig auch Informationen zur Zielerreichung. Das Ziel eines marktgerechten und wirkungsvollen Dossiers beispielsweise wurde in einer Mehrheit der Fälle erreicht. Die Beurteilung der Werte hängt mitunter davon ab, wie anspruchsvoll die Zielsetzungen der PB sind. Eine kantonale Arbeitsgruppe diskutierte, dass ab einem Schwellenwert von 80 Prozent die AMM als erfolgreich eingeschätzt werden könne.

¹² Die Resultate wurden in separaten kantonalen Arbeitsberichten detailliert aufbereitet. Im vorliegenden Bericht liegt der Fokus auf den Auswertungstypen und deren Anwendung und weniger auf den konkreten Resultaten.

Es ist zu berücksichtigen, dass gewisse Ziele möglicherweise systematisch weniger streng beurteilt werden als andere (so zeigt sich beispielsweise, dass die Stärkung des Selbstvertrauens überdurchschnittlich häufig als "erreicht" eingeschätzt wird). Eine Kalibrierung dieser Einschätzung kann nicht objektiv gemacht werden: Es kann in den Daten nicht unterschieden werden, ob Ziele a) tatsächlich besser erreicht oder b) anspruchloser definiert oder c) positiver eingeschätzt werden. Diese Kalibrierung bedingt einen aktiven Erfahrungsaustausch in den Kantonen, möglicherweise anhand konkreter Beispiele. So wird über die Zeit eine höhere Standardisierung und Vergleichbarkeit sichergestellt.

Als alternative Darstellung mit gleichem Informationsgehalt bietet sich die Abbildung 9 an. Dabei wird die Häufigkeit der Zielauswahl als absolute Zahl aufgezeigt und die Zieleinschätzung (erreicht, nicht erreicht, nicht bewertet) summiert sich auf zu 100 Prozent.

Abbildung 9 Anteil Zielerreichung (alternative Darstellung)



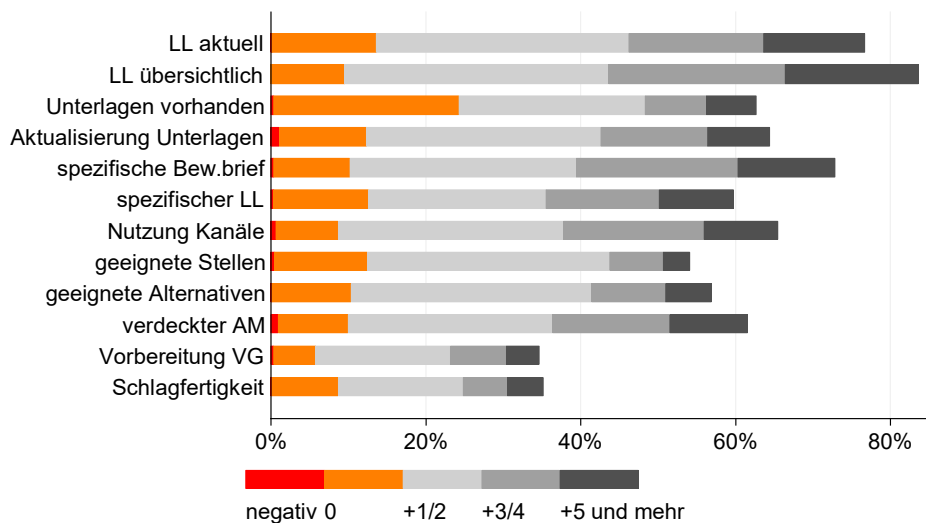
Hinweis: Abgebrochene Massnahmen ausgeschlossen. Zahl am rechten Graphikrand: Absolute Anzahl AMM-Verfügungen, in denen das Ziel ausgewählt wurde.

Werden die Kompetenzziele mittels einer 10er Skala erfasst, wie dies im **Kanton C** umgesetzt wurde, sieht die Auswertung bezüglich der gewählten Ziele gleich aus. Die Länge der Balken in Abbildung 10 bildet wiederum den Anteil der AMM-Verfügungen mit einem bestimmten Ziel ab (analog Abbildung 8). Die Kategorien innerhalb der Balken unterscheiden sich hingegen. Statt der Einschätzung der Zielerreichung (erreicht, nicht erreicht, nicht bewertet) wird das Ausmass der Steigerung aufgezeigt (negativ, 0, +1/2, +3/4, +5 Punkte und mehr).

Diese Variante der Abbildung zeigt nicht auf, welches Niveau des Kompetenzziels vor Beginn der Massnahme bestanden hatte, was insofern eine Rolle spielt, da eine Steigerung von 5 und mehr Punkten auf der Skala nur möglich ist, wenn der Ausgangswert unter 5 lag. Anhang 4 führt eine alternative tabellarische Darstellung auf, welche den Startwert mitdokumentiert.

Die Auswertungen in Abbildung 8 bis Abbildung 10 können beliebig differenziert werden, z.B. nach AMM-Produkt, -Typ oder -Anbieter.

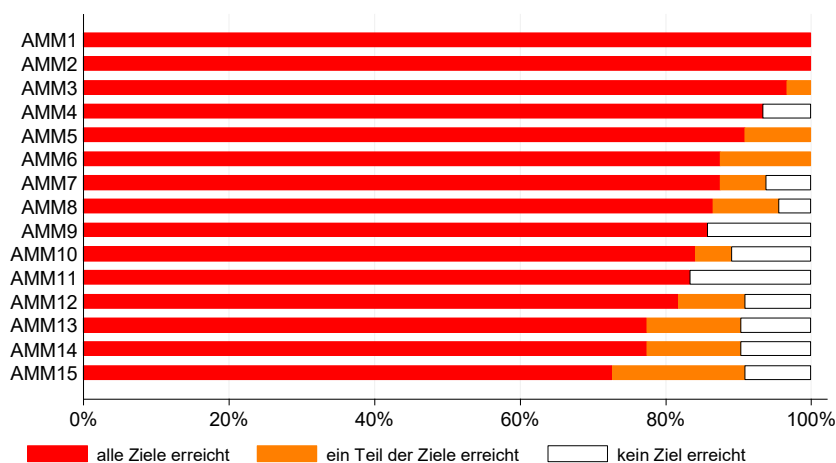
Abbildung 10 Häufigkeit der Zielauswahl und Steigerung der Kompetenz



6.2. Zielerreichung insgesamt in der AMM (C)

Als weitere Analyse lässt sich auf Ebene der AMM Teilnehmenden auswerten, welcher Anteil der Teilnehmenden alle Ziele erreicht. Dieser Anteil lässt sich über verschiedene AMM vergleichen.

Abbildung 11 Vergleich aller Produkte hinsichtlich Zielerreichung der Teilnehmenden

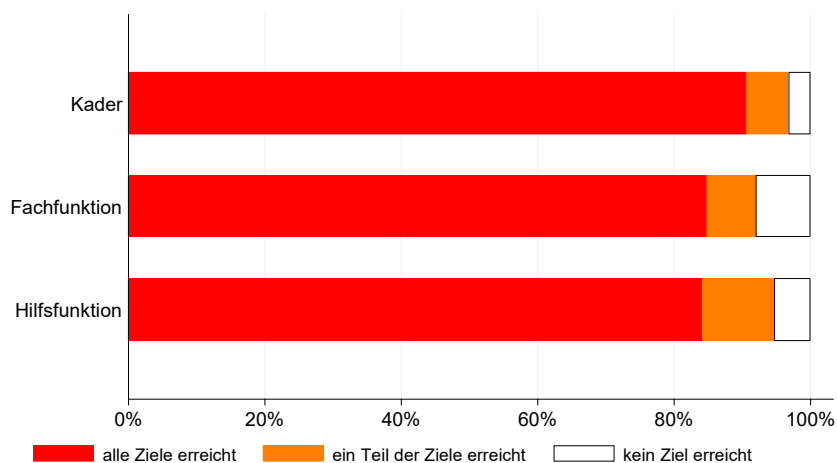


Hinweis: Ausschliesslich Personen, bei denen alle Ziele eingeschätzt wurden

Beim Vergleich ist zu berücksichtigen, dass die AMM unterschiedliche Zielgruppen aufweisen. Falls in diesen systematisch anspruchsvollere oder -losere Ziele gesetzt werden (implizit oder explizit, bewusst oder unbewusst), dann schlägt sich das auf den Grad der Zielerreichung nieder. In einem Vergleich zwischen den Funktionsgruppen zeigt sich, dass Stellensuchende mit Kaderhintergrund ihre AMM Ziele überdurchschnittlich häufig erreichen (siehe Abbildung 12); vorderhand bleibt unklar, ob die AMM für diese Zielgruppe wirkungsvoller sind, diese Stellensuchenden ihre Ziele besser erreichen oder ob ihnen weniger anspruchsvolle Ziele gesetzt worden sind. Erneut ist hierzu der Austausch in den Kantonen für eine Angleichung über die Zeit ausschlaggebend.

Die kantonalen Arbeitsgruppen waren der Ansicht, dass der Vergleich der Massnahmen auf Ebene von Anbietern oder einzelnen Produkten innerhalb des Kantons sinnvoll ist. Ob ein Vergleich auch zwischen den Kantonen gemacht werden kann, hängt insbesondere davon ab, ob die Massnahmen ähnlich konzipiert sind (beispielsweise hinsichtlich Lernzielen, Dauer und Zielgruppe), und ob die PB eine ähnliche Messlatte bei der Zielsetzung und Bewertung ansetzen.

Abbildung 12 Vergleich Zielerreichung zwischen Gruppen von Stellensuchenden



Hinweis: Ausschliesslich Personen, bei denen alle Ziele eingeschätzt wurden. Auswertung Kanton A.

Ein Spezialfall stellen schliesslich Fachkurse mit Möglichkeit der Erlangung eines anerkannten Abschlusses dar. Im Kanton C wurde ein Fachkurs, konkret der Staplerkurs, in die Pilotphase mitaufgenommen. Beim Staplerkurs wurde auf die Erfassung mittels Formular verzichtet und die Quote der bestandenen Prüfungen fokussiert. Dies hängt damit zusammen, dass die Zielsetzung (fast) ausschliesslich darin besteht, den Staplerausweis zu bestehen. Die Erlangung des Ausweises ist der Nachweis, dass die nötigen Kompetenzen zum Führen des Staplers erlangt wurden. Die Auswertung der Teilnehmenden zwischen Februar und Oktober 2017 wird in Tabelle 8 dargestellt. Grundsätzlich kann diese Auswertung mit der Zielerreichung anderer Kompetenzziele verglichen werden. Allerdings muss erneut berücksichtigt werden, dass sich der Schwierigkeitsgrad der Zielsetzungen (Kurs erfolgreich bestehen; Kompetenzziel erreicht) unterscheiden könnte.

Tabelle 8 Staplerkurse (Kanton C)

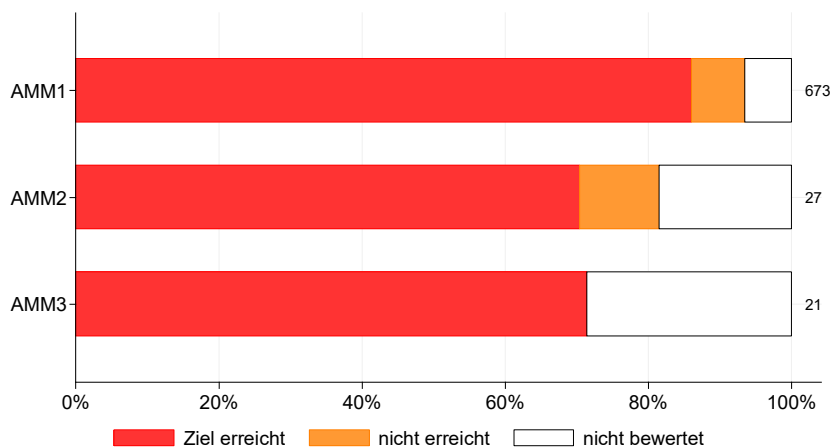
	Anzahl	Anteil
Staplerkurs besucht	205	
Vollständig bestanden	160	78 %
Teilweise bestanden	10	5 %
Nicht bestanden	35	17 %

Quelle: Kanton C / Anbieter, eigene Berechnungen

6.3. Zielerreichung pro Ziel und AMM (D)

Als weitere Möglichkeit kann der Zielerreichungsgrad eines ausgewählten Zieles über verschiedene Produkte verglichen werden. Zum Beispiel wird die Erstellung eines marktgerechten und wirkungsvollen Dossiers in allen drei pilotierten Massnahmentypen im Kanton B als Auswahl ermöglicht. Neben dem Gesamtvergleich über alle Ziele (siehe vorhergehendes Teilkapitel) kann auch der Zielerreichungsgrad eines ausgewählten Zieles zwischen verschiedenen Produkten verglichen werden (Beispiel siehe Abbildung 13). Dies ist insbesondere dann relevant, wenn mit der AMM ein einziges Ziel verfolgt werden soll.

Abbildung 13 Anteil der Zielerreichung des Kompetenzziels "Marktgerechtes und wirkungsvolles Bewerbungsdossier ist erstellt"



6.4. Zwischenfazit

Aus den Auswertungen und den Diskussionen in der Arbeitsgruppe können folgende Erkenntnisse festgehalten werden: Die Auswertungen regen Diskussionen zum Einsatz und zur zielführenden Verfügung von AMM an; sie werden als nützlich für die Optimierung der Verfügungspraxis sowie der AMM-Palette erachtet. Auch das dritte Ziel der neuen Wirkungsmessung kann damit als erfüllt erachtet werden.

Die Auswertungen hinsichtlich der Zielerreichung scheinen aus Sicht der Arbeitsgruppen plausibel. Die Autoren des vorliegenden Berichts erachten die Werte aber als relativ hoch: Möglicherweise wird die Zielerreichung nicht kritisch genug beurteilt. Folgendes wurde diesbezüglich in den Arbeitsgruppensitzungen festgehalten:

- Gewisse Zielsetzungen sind kurz nach Abschluss der Massnahme schwierig einzuschätzen.
- Im Zweifel tendieren PB dazu, ein Ziel als erfüllt zu bezeichnen: Einerseits fehlt einigen PB eine Auswahl, dass man ein Ziel teilweise erreicht hat (wobei dies vermutlich dazu führen würde, dass "Ziel nicht erreicht" gar nicht mehr gewählt würde). Andererseits sind PB möglicherweise zurückhaltend damit, negative Beurteilungen abzugeben, da sonst der Eindruck entstehen könnte, dass sie AMM unpassend verfügen.

Die Bewertung ist subjektiv geprägt. Ein Erfahrungsaustausch könnte sicherstellen, dass die PB einen ähnlichen Standard anwenden und so Einschätzungen zwischen Stellensuchendengruppen und AMM-Typen vergleichbar werden.

Exkurs: Vergleich der Formularvarianten

Die drei Kantone testeten zwei grundsätzlich unterschiedliche Herangehensweisen in der Kompetenz- bzw. Zieleinschätzung. Die Variante mittels 10er Skala hat folgende Vorteile gegenüber der Erfassung der Zielerreichung:

- Die Selektion in die AMM wird nachvollziehbarer, da der Ausgangswert (vor Teilnahme der AMM) verglichen werden kann.
- Das Ausmass der Steigerung kann quantifiziert werden.
- Die Ergebnisse der Skala sind besser vergleichbar, da das Problem unterschiedlich anspruchsvoller Zielsetzungen (siehe Ausführungen oben) nicht besteht.

Sie hat folgende Nachteile:

- Die Erfassung ist zeitaufwändiger (sowohl im Pilot, wie auch bei einer optimalen Einbindung in AVAM; siehe nächstes Kapitel).
- Es kann nicht unmittelbar identifiziert werden, ob die Zielsetzung der AMM erreicht wurde oder nicht (da kein Zielwert angegeben wird).

Die 10er Skala weist zudem die Eigenschaft auf, dass Stellensuchende mit hohen Einstiegswerten ein kleineres Potential haben, die Bewertung zu steigern (bei einem Einstiegswert von 3 können bis zu 7 Punkte gewonnen werden; bei einem Einstiegswert von 8 maximal 2 Punkte etc.). Die Auswertung in Anhang 4 zeigt, dass AMM, die sich an Stellensuchende mit tiefen Einstiegswerten richten, tatsächlich besser abschneiden. Ob das an der mathematischen Eigenschaft liegt, oder daran, dass Stellensuchende mit schlechten Chancen mehr von AMM profitieren können, ist damit hingegen nicht klar.

7. Aufwand und Nutzen

Eine grundlegende Frage für die Machbarkeitsstudie ist, ob der Nutzen, wie er in den Kapiteln 4, 5 und 6 im Zusammenhang mit den drei Zielen der neuen Wirkungsmessung diskutiert wurde, in einem vorteilhaften Verhältnis zum Aufwand steht.

7.1. Zeitlicher Aufwand

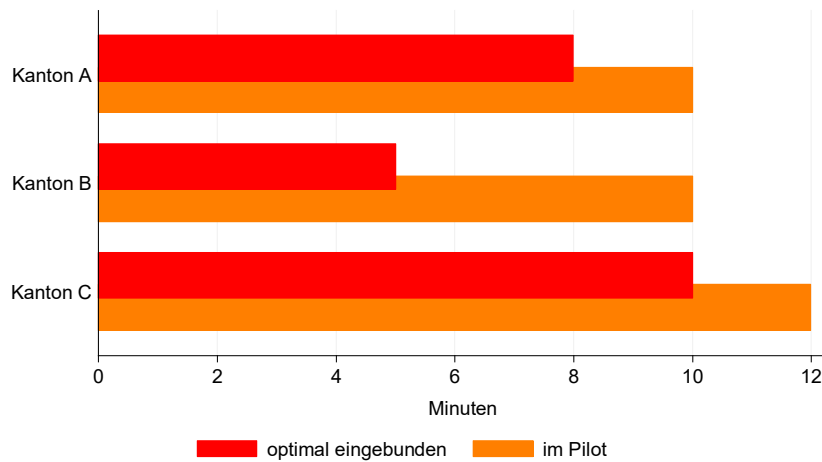
Die PB wurden diesbezüglich gefragt: *Wie viel zusätzliche Zeit hat Sie die Festlegung von Kompetenzzielen sowie Beurteilung des Zielerfüllungsgrad insgesamt gekostet, pro AMM-Anmeldung? a) im Pilot; b) unter Annahme optimaler Integration?* Die Annahme der optimalen Prozesse bedeutet, dass die Erfassung der Kompetenzziele in den natürlichen Ablauf der Anmeldung zu den AMM eingebunden ist, so dass sie möglichst wenig Zeit kostet.¹³

In Abbildung 14 wird der Median¹⁴ des geschätzten Aufwandes in Minuten dargestellt; einerseits mit den Hilfsmitteln, welche im Pilot verwendet wurden. Die durchschnittliche AMM-Verfügung generierte zwischen 10 und 12 Minuten Aufwand für die Vor- und Nachbesprechung. Sofern die Erfassung optimal in die Prozesse von AVAM integriert werden könnte, gehen die PB von einem Aufwand von 5 bis 10 Minuten aus.

¹³ Der genaue Wortlaut der Frage war: *"Während der Pilotphase war es nicht möglich, die neue Wirkungsüberprüfung optimal in die RAV Prozesse und in AVAM / DMS zu integrieren. Falls nach der Evaluation der Pilotphase entschieden wird, die Wirkungsüberprüfung in allen RAV umzusetzen, würden die Erfassungsinstrumente und Prozesse mit dem Ziel einer reibungslosen Wirkungsüberprüfung weiter angepasst. Vor diesem Hintergrund möchten wir Sie fragen: Wie viel zusätzliche Zeit würde Sie die Festlegung und Beurteilung von Zielen insgesamt kosten, wenn die Dokumente (resp. ihre Bestandteile) optimal in die Prozesse des AWA und AVAM / DMS integriert würden, pro AMM-Anmeldung?"*

¹⁴ Der Median ist der sogenannte Zentralwert. 50 Prozent der Personen haben mehr, 50 Prozent der Personen weniger als den Medianwert geschätzt.

Abbildung 14 Anzahl Minuten, welche das Ausfüllen der Formulare in Anspruch nimmt



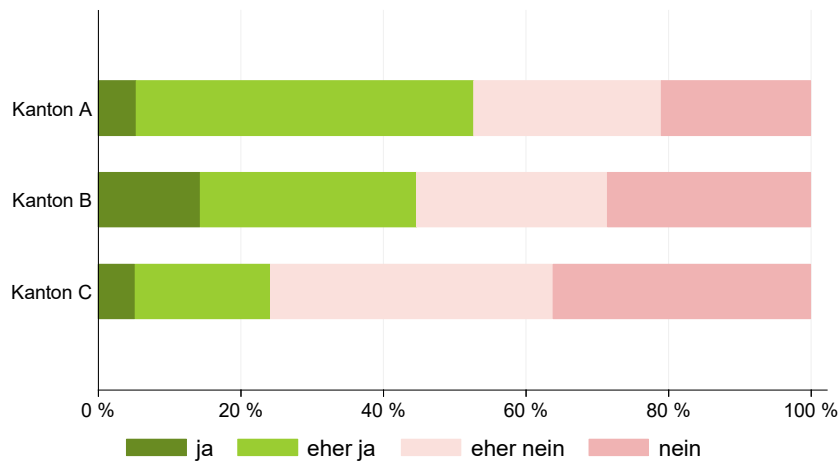
Quelle: Befragung der PB

In den **Kantonen A und C** geht man davon aus, dass der Aufwand für die Besprechung der Ziele und die Einschätzung der Zielerreichung einiges an Zeit in Anspruch nehmen wird, unabhängig davon, wie gut die Erfassung in AVAM integriert werden kann. Die durchschnittlich geschätzte Einsparung liegt bei zwei Minuten im Vergleich zum Pilot. Es zeigt sich ebenfalls, dass der zeitliche Aufwand in **Kanton C**, in welchem das Kompetenzziel zwei Mal auf einer 10er Skala eingeschätzt wird, mehr Zeit in Anspruch nimmt als die Einschätzung, ob das Ziel erreicht wurde oder nicht.

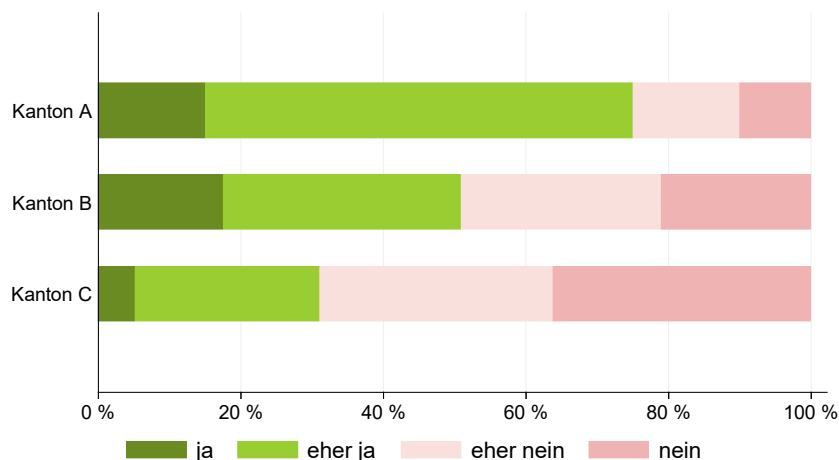
Die PB in **Kanton B** gehen im Durchschnitt davon aus, dass von den heute zehn Minuten Aufwand für die Erfassung und Einschätzung durch eine Prozessoptimierung in Zukunft die Hälfte eingespart werden könnte.

7.2. Kosten-Nutzen Verhältnis

Es stellt sich nun die Frage, ob die PB auch einen entsprechenden Nutzen sehen, welcher sich aus dieser Form der Wirkungsmessung ergibt. Die PB haben folgende Fragen dazu beantwortet: *Rechtfertigt der Zusatznutzen a) den aktuellen Aufwand? b) den Aufwand unter Annahme optimaler Integration?* Die Antworten der PB sind in Abbildung 15 (für die Pilotphase) und Abbildung 16 (unter der Annahme optimierter Prozesse) dargestellt.

Abbildung 15 *Rechtfertigung Aufwand im Pilot*

Quelle: Befragung der PB

Abbildung 16 *Rechtfertigung Aufwand unter der Annahme optimaler Prozesse*

Quelle: Befragung der PB

Im **Kanton A** nimmt rund die Hälfte der PB einen positiven Nettonutzen (Nutzen minus Aufwand) wahr, sofern die Prozesse der Piloterhebung beibehalten werden. Sofern die Prozesse optimal in AVAM eingebunden werden können, wächst dieser Anteil auf über 70 Prozent an.

Für die meisten PB in **Kanton C** hingegen rechtfertigt sich der Aufwand nicht durch den Nutzen. Dies hängt einerseits damit zusammen, dass der zeitliche Aufwand mit dem im **Kanton C** pilotierten Formular am grössten war. Andererseits

scheint aber auch der kleinste Mehrwert generiert worden zu sein, da die in den Pilot eingebundene AMM den PB bereits gut bekannt war.

Für die PB in **Kanton B**, welche von der optimierten Einbindung der Erhebung die grösste Zeitersparnis erwarten, ist die Rückmeldung hinsichtlich des Aufwand-Nutzen Verhältnisses ungefähr ausgeglichen; das Verhältnis ändert sich nur wenig zwischen der Einschätzung des Status quo und der zukünftigen, optimierten Prozesse (dies stellt einen gewissen Widerspruch zur Schätzung dar, dass der Aufwand von 10 auf 5 Minuten reduziert werden könnte).

Für jeden Kanton wurden die Auswertungen der Befragung der PB nach der Eigenschaft des PB differenziert ausgewertet. PB wurden dahingehend unterschieden, ob sie mehr oder weniger Pilot-AMM verfügt haben als der Durchschnitt. Interessant an dieser Betrachtung ist, dass in allen Kantonen die PB mit mehr verfügbaren Pilot-AMM das Kosten-Nutzen Verhältnis unterdurchschnittlich eingeschätzt haben (weniger Nutzen oder mehr Aufwand).

Ebenfalls gesondert ausgewertet wurden PB mit einem überdurchschnittlichen Anteil Stellensuchenden mit Hilfsfunktion: Die Befragungsergebnisse zeigen, dass diese PB in zwei **Kantonen (A und C)** das Kosten-Nutzen Verhältnis als positiver einschätzen als die übrigen PB – teilweise deutlich. Im **Kanton B** hingegen haben die beiden PB Gruppen ähnlich geantwortet.

Insgesamt bleibt offen, ob die PB bei der Befragung ausschliesslich den direkten Nutzen für sie selbst in der täglichen Beratungsarbeit dem Aufwand gegenübergestellt haben, d.h. auf Ziel 2 und möglicherweise Ziel 1 fokussiert haben, oder den Gesamtnutzen (Ziele 1-3) miteinbezogen haben.

7.3. Zwischenfazit

Der Abgleich zwischen dem Aufwand und dem Nutzen führt zu folgenden Schlussfolgerungen:

- Die Besprechung der Ziele und der Zielerreichung nimmt im Durchschnitt zehn bis zwölf Minuten in Anspruch. Diese Zeit geht der übrigen Beratungszeit ab. Insbesondere im Erstgespräch sind die Opportunitätskosten für die PB für diese Besprechung zu hoch und deshalb wird in einigen Fällen eine einseitige Zielsetzung durchgeführt.
- Mit den Formularen des Pilots, welche ein Hilfskonstrukt darstellen, ist der zeitliche Aufwand aus Sicht der PB so gross, dass dieser nicht durch den gegenübergestellten Nutzen gerechtfertigt werden kann (Ausnahme: **Kanton A**).

- Durch eine optimale Integration der Prozesse kann Zeit gespart werden (2 bis 5 Minuten pro Verfügung). Durch diese Verringerung des Aufwandes rechtfertigt sich der Nutzen in **Kanton A** aus Sicht der PB. In **Kanton B** ist die Situation in etwa ausgeglichen, während die PB in **Kanton C** der Meinung sind, dass auch nach Optimierung der Prozesse der Aufwand den Nutzen nicht rechtfertigt.
- Allerdings sehen PB, welche mehr Pilot-AMM verfügt haben als der Durchschnitt, einen geringeren Nutzen, bzw. für sie ist der Nutzen im Verhältnis zum Aufwand weniger gerechtfertigt.

8. Optimierungsvorschläge

Im Rahmen der Piloterfassung wurden durch die Arbeitsgruppen sowie durch die Befragung der PB verschiedene Optimierungsmöglichkeiten identifiziert. Im Vordergrund stehen Verbesserungen der Formulare um die Qualität der Erfassung zu steigern sowie Möglichkeiten zur Vereinfachung der Prozesse.

In der folgenden Liste werden die Optimierungsvorschläge zusammengefasst:

Vorschlag	Begründung
<i>Formular</i>	
Feld "Folgemassnahme notwendig" bei Zielerreichung ergänzen	Feld würde verdeutlichen, ob die Kompetenz in einer anderen Massnahme weiter gestärkt werden soll.
Feld "Ziel nicht beurteilbar" bei Zielerreichung ergänzen	Viele Ziele sind direkt nach Beendigung der Massnahme schwer einzuschätzen. <i>Bemerkung:</i> Es müsste sichergestellt sein, dass das Feld nicht "übernutzt" wird.
Hinweis, dass teilweise erreichte Ziele als "nicht erreicht" einzustufen sind	Der Erreichungsgrad der Ziele war in der Pilotphase hoch. Es ist davon auszugehen, dass die Ziele 2 (Auseinandersetzung mit AMM) und Ziele 3 (Neue Erkenntnisse) besser erreicht werden, wenn die Bewertung differenzierter vorgenommen wird.
Feld "Nichteintritt" aufnehmen, inkl. Gründe für Nichteintritt AMM	AMM werden regelmässig nicht angetreten (u.a. wegen Abmeldung RAV); mit einem Vermerk auf dem Formular wäre dieses sauber abgeschlossen. <i>Bemerkung:</i> diese Information kann auch über AVAM erworben werden, allerdings technisch komplexer / zeitlich verschoben. Offen ist zudem die Frage, wie die Angabe verwertet werden soll.

Prozesse

Bessere Einbindung der Erfassung in die kantonalen Prozesse / AVAM	Wenn die Erfassung der Wirkungsmessung so in AVAM implementiert wird, dass die Zielbesprechung und die Einschätzung der Zielerfüllung automatisch zu den entsprechenden Zeitpunkten ausgefüllt werden müssen, wäre der Ablauf für die PB deutlich einfacher. Es wären weder Monitoring noch Erinnerung notwendig.
Formular ausschliesslich am Bildschirm für sich durchgehen	In einer Arbeitsgruppe wurde diskutiert, dass ein Ausdruck des Formulars auf dem Tisch die Offenheit des Gesprächs negativ beeinflussen könnte. Die Erfassung direkt am Bildschirm sei zudem effizienter. <i>Bemerkung:</i> In zwei Kantonen wird die Beratung an einem Tisch ohne Bildschirm durchgeführt, d.h. dies ist nur für einen Kanton relevant.

Einige der Optimierungsvorschläge beziehen sich auf die Einführung weiterer Formularfelder. Vor dem Hintergrund der Rückmeldung, dass die Besprechung und Dokumentation sehr aufwändig ist, scheint es wichtig sicherzustellen, dass die zusätzlichen Felder die Erfassung nicht (merklich) erschweren. Wobei auch Szenarien denkbar sind, in denen zusätzliche Felder die Erfassung beschleunigen; dann nämlich, wenn sich PB regelmässig unsicher sind welche Option am besten passt.

Im Rahmen der Befragung der PB wurde die Frage aufgenommen, was bei einer allfälligen Implementierung in AVAM beachtet werden müsste. Folgende zusätzlichen Punkte wurden von den PB hervorgehoben:

- Prozesse automatisieren (u.a. mit Erinnerungsfunktion) [19 Nennungen]
- Ausfüllen des Erfassungsformulars vereinfachen [5]
- Skala vereinfachen [3]
- Möglichkeit geben, individuelle Ziele festzusetzen [2]
- Einbeziehung des Anbieters [2]
- Diverse Einzelvorschläge [53]

Exkurs: Einbindung in die Wiedereingliederungsstrategie

In der Diskussion der Resultate mit dem Steuerungsausschuss wurde mitunter besprochen, dass die für die AMM definierten Kompetenzziele generell für die RAV-Beratung genutzt werden könnten. Die AMM wären dann eines von verschiedenen Instrumenten, um die mit dem Stellensuchenden besprochenen Zielsetzungen zu erreichen.

In gewissen Kantonen musste während der Pilotphase prozessbedingt zunächst die AMM ausgewählt werden, und dann erst wurde unter den für die AMM zur Verfügung stehenden Zielen ausgewählt. Ideal wäre, wenn dieser Prozess umgekehrt ablaufen würde: Der PB identifiziert gemeinsam mit dem Stellensuchenden die Ziele. Im Anschluss wird bestimmt (möglicherweise unterstützt durch IT Hilfsmittel, die diese Identifikation vereinfachen), welche AMM diese Ziele unterstützen.

9. Fazit und Einschätzung der Machbarkeit

Im Rahmen der Machbarkeitsstudie wurde geprüft, ob die Wirkungsmessung mittels Monitoring von Kompetenzzielen die definierten Ziele erreicht, und ob ein vorteilhaftes Kosten-Nutzen Verhältnis besteht. Basis für die Bewertung sind die Erfahrungen aus einem neunmonatigen Pilotprojekt, der in drei Kantonen durchgeführt wurde, und dabei insbesondere die Auswertung der gesammelten Formulare, die Befragung der PB sowie die Diskussionen in den Arbeitsgruppen.

Zielerreichung

Die Zielerreichung wird in der folgenden Tabelle zusammengefasst:¹⁵

#	Ziel	Zielerreichung
1	Zielsetzungen für den Besuch einer AMM werden mit den Stellensuchenden gemeinsam vereinbart (RAV-seitiges Ziel)	Teilweise erfüllt <ul style="list-style-type: none"> Durchschnittlich haben die PB mit zwischen 51 und 80 % der Stellensuchenden die Zielsetzungen der AMM besprechen können (<i>mittlerer Wert</i>). 29 bis 50 % der PB nehmen eine bessere Zusammenarbeit mit den Stellensuchenden wahr (<i>hoher Wert</i>).
2	Die Auseinandersetzung mit der Wirkung der AMM wird gestärkt (RAV-seitiges Ziel)	Erfüllt <ul style="list-style-type: none"> 69 bis 75 % der PB haben sich während dem Pilot vermehrt mit der Wirkung und der Zielsetzung von AMM auseinandergesetzt (<i>hoher Wert</i>); Von diesen PB haben 29 bis 50 % neue Erkenntnisse zur Wirkung von AMM (<i>hoher Wert</i>). 32 bis 45 % der PB haben während der Piloterfassung ihre Verfügungspraxis angepasst oder planen diese anzupassen (<i>hoher Wert</i>).
3	Neue Erkenntnisse zu den AMM werden gewonnen (LAM- und RAV-seitiges Ziel)	Erfüllt <ul style="list-style-type: none"> Es sind diverse neuartige Auswertungen zu AMM möglich. Die Intensität der Diskussionen und Rückmeldungen aus den Sitzungen lassen vermuten, dass ein Mehrwert aus diesen Auswertungen entsteht.

Grundsätzlich konnten in der Pilotphase alle Ziele der Wirkungsmessung erreicht werden. Einzige Einschränkung stellt dar, dass Ziel 1 in einem Kanton unvollständig erreicht wurde, da die AMM nur mit rund der Hälfte der Stellensuchenden

¹⁵ Bei der Einschätzung der Zielerreichung handelt es sich um eine Einschätzung der Autoren, die mit der Begleitgruppe besprochen wurde und von dieser geteilt wird.

vorbesprochen wurde. Dies ist mitunter der in diesem Kanton pilotierten komplexeren Erfassung sowie dem Umstand geschuldet, dass die einbezogene AMM fast ausschliesslich während des Erstgesprächs, in dem allgemein wenig Zeit zur Verfügung steht, verfügt wird.

Es ist davon auszugehen, dass die Ziele bei einer nationalen Umsetzung des einfacheren Formulartyps gleich gut oder besser erreicht werden können: Mit der Integration in AVAM würde nicht zuletzt auch die vollständige Abdeckung aller AVAM Verfügungen sichergestellt. Dabei ist zu berücksichtigen:

- Der Mehrwert ist abhängig von den aktuell in den Kantonen genutzten Prozessen und Analysen. Es gibt keinen Hinweis darauf, dass sich die beteiligten Kantone derart systematisch von den nichtbeteiligten unterscheiden, dass der Mehrwert der nationalen Umsetzung viel höher oder geringer ausfallen würde;
- Es kann nicht ermittelt werden, ob es sich bei den Effekten (insb. Ziel 2 und 3) um einmalige Auswirkungen oder nachhaltige Veränderungen handelt. Aufgrund des sich stetig wandelnden Arbeitsmarkts und den Anpassungen in der AMM Palette ist davon auszugehen, dass die Lerneffekte am Anfang zwar besonders gross sind, aber auch langfristig bestehen bleiben.

Kosten-Nutzen Verhältnis

Für die Einschätzung des Kosten-Nutzen Verhältnisses können drei Informationsquellen genutzt werden:

- Antworten der PB auf die Frage, ob der Erkenntnisgewinn den Aufwand rechtfertigt
- Feedback aus den Sitzungen
- Entscheidung der Kantone, was die weitere Umsetzung betrifft

Die Auswertung der PB-Befragung zeigte, dass die Umsetzung mittels der Hilfskonstruktion, wie sie für die Pilotphase erarbeitet wurde, relativ viel Zeit in Anspruch nimmt (10 bis 12 Minuten pro gewählter AMM). Während in einem Kanton die positiven und negativen Rückmeldungen zum Kosten-Nutzen Verhältnis ausgeglichen sind, schätzen die PB in den anderen beiden Kantonen dieses als ungenügend ein.

Bei der Befragung der PB blieb unklar, ob der Gesamtnutzen (Ziele 1 bis 3) einbezogen wurde, oder nur der Mehrwert in Verbindung mit Ziel 1 und/oder 2. Die mehrheitlich positiven Rückmeldungen aus den kantonalen Arbeitsgruppen sowie aus dem Steuerungsausschuss lassen vermuten, dass die Führungsebene entweder

eine positivere Einschätzung des Mehrwerts vornimmt, oder aber diesen umfassender definiert.

Eine optimale Einbettung in AVAM/DMS würde zweifelsohne viele Vorteile mit sich bringen. PB schätzen die Einsparung zur aktuell getesteten Umsetzung auf 2 bis 5 Minuten pro Verfügung ein. In einem Kanton werden unter Annahme einer optimalen Einbettung in AVAM/DMS die Vorteile der neuen Prozesse als deutlich grösser als der Aufwand gesehen (Kanton A); im zweiten halten sich die beiden Gruppen von PB die Waage (Kanton B), während im dritten Kanton (Kanton C) weiterhin die kritischen Stimmen überwiegen.

Es gilt diesbezüglich anzumerken, dass im Kanton C eine AMM in den Pilot aufgenommen wurde, welche bei (fast) allen Stellensuchenden verfügt wird. Dieser Umstand führt dazu, dass der Zusatznutzen aus der Erhebung deutlich geringer ist bzw. kaum Auswirkungen auf die Entscheidungen und die Verfügungspraxis ausübt. Zudem wurde eine im Vergleich zu den anderen Kantonen aufwändigere Erfassungsart gewählt. Es besteht daher berechtigte Hoffnung, dass die Kosten-Nutzen Rechnung für andere AMM und Erfassungsformen auch in diesem Kanton positiver ausfallen würde.

Weiteres Vorgehen

Der Mehrwert durch die bisher pilotierten, noch nicht optimal in AVAM/DMS eingebundenen Prozesse und Formulare ist für einen Kanton genügend gross, dass er die Wirkungsmessung in der bisher praktizierten Art und Weise weiterführen wird. Ein weiterer Kanton wird darüber in naher Zukunft entscheiden. Der dritte Kanton, aus dem die kritischsten Rückmeldungen der PB stammen, wird die Wirkungsmessung vorderhand nicht weiterverfolgen.

Die Mitglieder des Steuerungsausschusses würden eine weitere Integration in AVAM/DMS sowie den Plan, die pilotierte Wirkungsmessung national umzusetzen, begrüssen.

Herausforderungen und Optimierungsvorschläge

In Bezug auf die nationale Umsetzung ist sicherzustellen, dass ein möglichst grosser Nutzen und möglichst kleiner Aufwand generiert wird. Die genaue Umsetzung ist seitens SECO und Kantone weiter auszuarbeiten. Berücksichtigung sollten dabei folgende Erkenntnisse aus der Pilotphase finden:

- *Einschätzung der Zielerreichung*: Die Einschätzung der Zielerreichung direkt nach der Massnahme ist teilweise schwierig. Mögliche Lösungen könnten sein: Ziele so auswählen/formulieren, dass sie messbar(er) sind;

zusätzliches Feld "nicht einschätzbar" einführen; ermöglichen, dass die Einschätzung zu einem späteren Zeitpunkt aktualisiert wird; Einbindung des Anbieters (bei Zielen, die der Anbieter besser einschätzen kann).

- *Einbindung Anbieter:* Mit einer stärkeren Einbindung der Anbieter könnte der Nutzen insb. bezüglich den Zielen 1 und 2 weiter erhöht werden. Möglicherweise könnte auch der Aufwand der Erfassung reduziert werden (sofern die Rückmeldungen der Anbieter bzgl. Zielerreichung formalisiert werden). Angesichts des Umstands, dass jener Kanton, welcher eine solche Einbindung teilweise bereits umgesetzt hat, den höchsten Mehrwert in den neuen Prozessen wahrnimmt, wäre eine weitere Prüfung diesbezüglich sinnvoll. Hier können auch die Erfahrung von weiteren Kantonen, die einen formalisierten und automatisierten Informationsaustausch zur Zielauswahl sowie zur Zielerreichung pflegen, einbezogen werden.
- *Abdeckung AMM:* Es hat sich gezeigt, dass in bestimmten Situationen der Mehrwert der neuen Prozesse grösser als in anderen ist. Beispielsweise sind bei AMM, die sehr früh in der Arbeitslosigkeit eingesetzt werden, die Zielauswahl sowie die Einschätzung schwieriger. Bei flächendeckend eingesetzten AMM ist weniger Nutzen zu erwarten. Fach- und Sprachkurse haben bereits sehr klar definierte Ziele. Es ist zu diskutieren, ob bei solchen AMM die Erfassung vereinfacht werden könnte (z.B. weniger Ziele oder bereits ausgewählte Ziele).
- *Sequentielle Zielauswahl:* Ideal wäre, wenn zunächst Ziele definiert resp. aus der Wiedereingliederungsstrategie abgeleitet und dann die AMM ausgewählt werden, und nicht umgekehrt. Dieser Prozess sollte in der Umsetzung nach Möglichkeiten mit aktiver Kommunikation sowie mit IT Hilfsmitteln unterstützt werden.
- *Verpasste Zielerreichung:* Es wäre weiter zu klären, wer in der Pflicht ist, wenn Ziele bzw. Zielvereinbarungen nicht erreicht würden. Ist es die Pflicht des Anbieters, dass die Ziele erreicht werden? Mit welchen Folgen müssen die Stellensuchenden rechnen, wenn sie die gesetzten Ziele nicht erreichen?
- *Kantonale Heterogenität:* Die heutige Handhabung der Kantone ist heterogen, einerseits bezüglich Ausgangslage (wie wird die AMM Teilnahme mit den Stellensuchenden besprochen? Welche Art der Wirkungsmessung wird heute angewendet?), andererseits in der bestehenden AMM-Palette, in der Terminologie und in den Prozessen. Diesem Umstand könnte Rechnung getragen werden, indem den Kantonen ein relativ grosser Spielraum bei der Umsetzung der Wirkungsmessung belassen wird.

Exkurs: Vergleich mit anderen Formen der Wirkungsmessung

Ersetzt die neue Wirkungsmessung auf Kompetenzbasis andere bisher eingesetzte Methoden der Qualitätsprüfung und Wirkungsmessung? Zunächst gilt es zu berücksichtigen, dass sich die meisten Methoden auf das Ziel konzentrieren, (neue) Erkenntnisse zur Wirkung von AMM zu generieren (Ziel 3) oder die Qualität sowie die Wirkung der bestehenden AMM-Palette zu überprüfen. Der prozedurale Mehrwert durch die Besprechung mit den Stellensuchenden und die dadurch gesammelten Informationen (Ziele 1 und 2) ist der Wirkungsmessung auf Kompetenzebene eigen; allerdings auch der damit einhergehende Aufwand.

In Bezug auf das dritte Ziel weist die neue Methodik den Vorteil auf, dass die Verbindung zwischen der AMM und dem Ziel sehr unmittelbar ist. Es sind für die Schätzung der Wirkung weniger Annahmen als bei anderen Methoden notwendig. Ein weiterer Vorteil der neuen Methodik ist, dass die Wirkungsmessung auch sehr kleine Teilnehmergruppen erfassen kann und damit die Auswertung von einzelnen Produkten erlaubt.

Nachteilig ist hingegen, dass die Einschätzungen subjektiven Charakter haben. Es ist nicht immer eindeutig, welches Anspruchsniveau eine bestimmte Formulierung beinhaltet (z.B. "marktgerechtes und wirkungsvolles Dossier"). Gewisse Ziele sind schwierig einzuschätzen: Sie werden durch andere Ziele und Kompetenzen beeinflusst oder sind nur mit Mühe voneinander zu trennen (z.B. Selbstvertrauen und Selbstständigkeit), insbesondere wenn nur wenig Zeit zur Verfügung steht, oder der PB die stellensuchende Person noch nicht gut kennt. Bestimmte Ziele sind kurz nach der AMM schwierig einzuschätzen, andere wiederum kommen im Beratungsgespräch gar nie zu Tage. Gewisse dieser Nachteile können mit Erfahrungsaustausch und Sensibilisierung minimiert werden.

Insgesamt ist die neue Methodik eher als Ergänzung denn als Ersatz zu sehen. Die Methoden fokussieren auf unterschiedliche Glieder der Wirkungskette. Die Kompetenzebene ist handlungsorientiert und eignet sich für die Beantwortung vieler Fragestellungen von RAV und LAM. Im Hinblick auf das Ziel der raschen und dauerhaften Wiedereingliederung ist dennoch in regelmässigen Abständen zu prüfen, ob eine Steigerung der Kompetenzen die Chancen auf eine solche Wiedereingliederung auch tatsächlich erhöhen und welche Kompetenzen einen besonders grossen Beitrag dazu leisten.

Anhang 1: Formulare Kanton A

Formular 1

Zielvereinbarung und Beurteilung der Zielerreichung AMM

Oberstes Ziel von arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) ist die Steigerung der Anzahl Einladungen zu Vorstellungsgesprächen und die schnellstmögliche Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt.

- Wählen Sie, zusammen mit dem Stellensuchenden (Stes), aus der unten aufgeführten Liste mindestens drei Unterziele aus, auf welche Sie besonderen Wert legen.
- Beurteilen Sie nach Beendigung der AMM, spätestens bis nach dem zweiten Beratungsgespräch nach AMM-Ende, die Zielerreichung der gewählten Unterziele und beantworten Sie die Fragen unter Ziffer 2.


1. Unterziele	Ziel erreicht?	
	Ja	Nein
<input type="checkbox"/> Standortbestimmung ist abgeschlossen Die Rahmenbedingungen wie Verfügbarkeit (Ressourcen), Stärken, Wünsche und Motivation der stellensuchenden Person sind bekannt. Chancen auf dem Arbeitsmarkt werden realistisch eingeschätzt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Suchbereich ist geklärt Stes kennt seinen realistischen Suchbereich und kennt den Arbeitsmarkt. Stes weiss wo er Stellen findet und kann sich zielgerichtet im (erweiterten) Suchbereich bewerben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Bewerbungsdossier ist erstellt Die Bewerbungsunterlagen sind aktuell, zweckmässig, wirkungsvoll und marktgerecht für den definierten Suchbereich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Vorgehen im Bewerbungsprozess ist zweckmässig Stes kann Matching zwischen Stelleninserat und Person durchführen und kennt Techniken, wie er sich im definierten Suchbereich bewirbt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Anzahl Bewerbungen / Arbeitsbemühungen ist gesteigert Stes erbringt mehr Bewerbungen / Arbeitsbemühungen im definierten Suchbereich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Bewerbungen / Arbeitsbemühungen sind qualitativ besser Die erbrachten Bewerbungen / Arbeitsbemühungen sind qualitativ besser und treffsicherer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Auftritt und Selbstpräsentation sind marktgerecht und wirkungsvoll Stes kann besser und wirkungsvoller kommunizieren. Das Auftreten an Vorstellungsgesprächen ist kompetent.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Motivation und Engagement sind gesteigert Stes zeigt deutlich mehr Eigeninitiative bei der Stellensuche und der Kooperation mit dem RAV.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Selbstvertrauen ist gestärkt Das gesteilte Selbstvertrauen stärkt den Stes im Alltag und hilft ihm bei der Stellensuche und in Bewerbungsgesprächen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Selbstreflexion ist gesteigert Stes ist selbständiger und in der Lage, Entscheidungen zu treffen. Die gesteigerte Selbstreflexion hilft ihm bei der Beurteilung seiner Lage und beim Treffen von Entscheidungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterziele wurden mit Stes abgesprochen/vereinbart	Datum:	<input type="checkbox"/>
Bemerkungen:		
2. Nach Beendigung der Massnahme	Ziel erreicht?	
	Ja	Nein
Wurde die Massnahme vorzeitig abgebrochen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hat Stes bis zum Beurteilungszeitpunkt eine Stelle gefunden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beurteilung wurde mit Stes besprochen	Datum:	<input type="checkbox"/>
Bemerkungen:		

Anhang 2: Formulare Kanton B

Formular 1

RAV		
Fragebogen Wirkungsmessung AMM für Strategiekurse		
STES-ID:	Produkt:	Strategiemassnahme
Pers-Nr.:	Kurs:	
Durchführungs-Nr.:		
Beginn AMM:	Anbieter:	
Ende AMM:	Zuweisung AMM:	
Oberstes Ziel von AMM ist die Steigerung der Anzahl Einladungen zu Vorstellungsgesprächen und die raschestmögliche Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt.		
1. Wählen Sie, zusammen mit dem STES, aus der unten aufgeführten Liste mindestens drei Unterziele aus, auf welche Sie besonderen Wert legen.		
2. Beurteilen Sie im ersten BG nach AMM-Ende die Zielerreichung der gewählten Unterziele (Ziffer 2) und beantworten Sie die Fragen unter Ziffer 3. und 4..		
1. Unterziele	2. Ziel erreicht?	
	Ja	Nein
<input type="checkbox"/> Standortbestimmung ist abgeschlossen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Suchbereich ist geklärt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Such- und Bewerbungsstrategie ist zweckmässig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Marktgerechtes und wirkungsvolles Bewerbungsdossier ist erstellt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Auftritt und Selbstpräsentation sind marktgerecht und wirkungsvoll	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Anzahl Bewerbungen / Arbeitsbemühungen ist gesteigert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Bewerbungen / Arbeitsbemühungen sind qualitativ besser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Motivation und Engagement sind gesteigert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Selbstvertrauen ist gestärkt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Selbstständigkeit, Entscheidungsfähigkeit und Selbstreflexion sind gesteigert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zu 1: Unterziele wurden mit STES abgesprochen/vereinbart	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bemerkungen: Klicken Sie hier, um Text einzugeben.		
3. Nach Beendigung der Massnahme:	Ja	Nein
Wurde die Massnahme vorzeitig beendet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hat STES bis zum Beurteilungszeitpunkt eine Stelle gefunden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schätzen Sie die Chancen des STES auf eine Anstellung als besser ein?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zu 2. und 3.: Zielerreichung wurde mit STES vor Beurteilung besprochen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bemerkungen: Klicken Sie hier, um Text einzugeben.		
4. Qualität der Dienstleistung der Anbietenden Institution	Ja	Nein
Die Kursrückmeldung inkl. Unterlagen ist zeitnah nach AMM-Ende eingetroffen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Kursrückmeldung ist aussagekräftig und nützlich für die individuelle WE-Strategie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Über besondere Ereignisse hat die Anbietende Institution rechtzeitig informiert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Anbietende Institution war telefonisch und/oder per E-Mail jederzeit gut erreichbar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konnte die AMM innert nützlicher Frist gestartet werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bemerkungen: Klicken Sie hier, um Text einzugeben.		

Formular 2



Fragebogen Wirkungsmessung AMM für Sprachkurse

STES-ID: _____ **Produkt:** _____ **Sprachmassnahme**
Pers-Nr.: _____ **Kurs:** _____
Durchführungs-Nr.: _____
Beginn AMM: _____ **Anbieter:** _____
Ende AMM: _____ **Zuweisung AMM:** _____

Oberstes Ziel von AMM ist die Steigerung der Anzahl Einladungen zu Vorstellungsgesprächen und die raschestmögliche Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt.

- Wählen Sie, zusammen mit dem STES, aus der unten aufgeführten Liste mindestens drei Unterziele aus, auf welche Sie besonderen Wert legen.
- Beurteilen Sie im ersten BG nach AMM-Ende die Zielerreichung der gewählten Unterziele (Ziffer 2) und beantworten Sie die Fragen unter Ziffer 3. und 4..

1. Unterziele:	2. Ziel erreicht?	
	Ja	Nein
<input type="checkbox"/> Deutschkenntnisse sind verbessert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Angestrebtes telc-Zertifikat ist erworben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Minimale Basis ICT-Kenntnisse sind vorhanden (nur schulUNgewohnte TN A0 – A2)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Marktgerechtes und wirkungsvolles Bewerbungsdossier ist erstellt (nur schulUNgewohnte TN A0 – A2)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Anzahl Bewerbungen / Arbeitsbemühungen ist gesteigert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Bewerbungen / Arbeitsbemühungen sind qualitativ besser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Motivation und Engagement sind gesteigert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Selbstvertrauen ist gestärkt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Selbständigkeit, Entscheidungsfähigkeit und Selbstreflexion sind gesteigert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zu 1: Unterziele wurden mit STES abgesprochen/vereinbart	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bemerkungen: Klicken Sie hier, um Text einzugeben.		
3. Nach Beendigung der Massnahme:	Ja	Nein
Wurde die Massnahme vorzeitig beendet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hat STES bis zum Beurteilungszeitpunkt eine Stelle gefunden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schätzen Sie die Chancen des STES auf eine Anstellung als besser ein?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zu 2. und 3.: Zielerreichung wurde mit STES vor Beurteilung besprochen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bemerkungen: Klicken Sie hier, um Text einzugeben.		
4. Qualität der Dienstleistung der Anbietenden Institution	Ja	Nein
Die Kursrückmeldung inkl. Unterlagen ist zeitnah nach AMM-Ende eingetroffen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Kursrückmeldung ist aussagekräftig und nützlich für die individuelle WE-Strategie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Über besondere Ereignisse hat die Anbietende Institution rechtzeitig informiert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Anbietende Institution war telefonisch und/oder per E-Mail jederzeit gut erreichbar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konnte die AMM innert nützlicher Frist gestartet werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bemerkungen: Klicken Sie hier, um Text einzugeben.		

Formular 3

RAV		
Fragebogen Wirkungsmessung AMM für PvB		
STES-ID:	Produkt:	PvB
Pers-Nr.:	Kurs:	
Auftragserteilung:	Datum eintragen	
Beginn AMM:	Anbieter:	
Ende AMM:	Zuweisung AMM:	
Oberstes Ziel von AMM ist die Steigerung der Anzahl Einladungen zu Vorstellungsgesprächen und die raschestmögliche Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt.		
1. Wählen Sie, zusammen mit dem STES, aus der unten aufgeführten Liste mindestens drei Unterziele aus, auf welche Sie besonderen Wert legen.		
2. Beurteilen Sie im ersten BG nach AMM-Ende die Zielerreichung der gewählten Unterziele (Ziffer 2) und beantworten Sie die Fragen unter Ziffer 3. und 4..		
1. Unterziele	2. Ziel erreicht?	
	Ja	Nein
<input type="checkbox"/> Bewerbungsaktivitäten sind optimiert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Bewerbungsossier ist auf Marktgerechtigkeit und Wirkung überprüft und angepasst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Anzahl Bewerbungen / Arbeitsbemühungen ist gesteigert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Bewerbungen / Arbeitsbemühungen sind qualitativ besser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Auftritt und Selbstpräsentation sind marktgerecht und wirkungsvoll	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Mündliche Deutschkenntnisse sind verbessert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Praktische Erfahrungen sind erworben oder ausgebaut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Leistungsnachweis liegt in Form von Arbeitszeugnis / -bestätigung und Referenzen vor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Angestrebtes Zertifikat (auf Hilfsstufe) ist erworben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Tagesstruktur sichert Arbeitsfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Motivation und Engagement sind gesteigert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Selbstvertrauen ist gestärkt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Selbständigkeit, Entscheidungsfähigkeit und Selbstreflexion sind gesteigert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Team- und Kooperationsfähigkeiten sind gestärkt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zu 1: Unterziele wurden mit STES abgesprochen/vereinbart	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bemerkungen: Klicken Sie hier, um Text einzugeben.		
3. Nach Beendigung der Massnahme:	Ja	Nein
Wurde die Massnahme vorzeitig beendet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hat STES bis zum Beurteilungszeitpunkt eine Stelle gefunden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schätzen Sie die Chancen des STES auf eine Anstellung als besser ein?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zu 2. und 3.: Zielerreichung wurde mit STES vor Beurteilung besprochen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bemerkungen: Klicken Sie hier, um Text einzugeben.		
4. Qualität der Dienstleistung der Anbietenden Institution	Ja	Nein
Die Kursrückmeldung inkl. Unterlagen ist zeitnah nach AMM-Ende eingetroffen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Kursrückmeldung ist aussagekräftig und nützlich für die individuelle WE-Strategie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Über besondere Ereignisse hat die Anbietende Institution rechtzeitig informiert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Anbietende Institution war telefonisch und/oder per E-Mail jederzeit gut erreichbar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konnte die AMM innert nützlicher Frist gestartet werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bemerkungen: Klicken Sie hier, um Text einzugeben.		

Anhang 3: Formular Kanton C

BERICHT
Formular für Wirkungsmessung AMM

Die Kompetenzziele des Standortbestimmungskurses sind in folgende Themen gegliedert:

- Bewerbungsunterlagen selbstständig aktualisieren und anpassen
- Selbstständig eine umsetzbare Bewerbungsstrategie anwenden
- Sich in realistischen Tätigkeitsfeldern sicher und zielgerichtet auf dem offenen und verdeckten Arbeitsmarkt bewerben
- Sich im Vorstellungsgespräch überzeugend präsentieren

Vorgehen:

- Wähle mindestens 3 der Kompetenzziele 1 bis 12 aus, die für die stellensuchende Person besonders wichtig sind
- Nimm die Beurteilung im Idealfall in Absprache mit der stellensuchenden Person vor
- Die Beurteilung des Grads der Zielerfüllung der Kompetenzziele erfolgt VOR und NACH dem Besuch des Standortbestimmungskurses. Die Skala geht von 1=Überhaupt nicht erfüllt bis 10=Vollständig erfüllt
- Wenn eine stellensuchende Person den Kurs vorzeitig beendet, bitte unter 5. vermerken und den Grund angeben

Angaben stellensuchende Person

Personen-Nr. aa0018
STES-ID aa0016

1 von 4

1. Bewerbungsunterlagen selbstständig aktualisieren und anpassen

Kompetenzziel	Zielerfüllungsgrad VOR dem Standortbestimmungskurs										Zielerfüllungsgrad NACH dem Standortbestimmungskurs									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/> 1. Lebenslauf ist aktuell*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 2. Lebenslauf ist übersichtlich*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 3. Alle Arbeitszeugnisse, Diplome und Zertifikate gemäss Lebenslauf vorhanden*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 4. Stellensuchende Person weiss, wie sie die Bewerbungsunterlagen aktualisieren muss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bemerkungen Klicken Sie hier, um Text einzugeben.																				

* PB kann dieses Kompetenzziel auch alleine beurteilen

2. Selbstständig eine umsetzbare Bewerbungsstrategie anwenden

Kompetenzziel	Zielerfüllungsgrad VOR dem Standortbestimmungskurs										Zielerfüllungsgrad NACH dem Standortbestimmungskurs									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/> 5. Bewerbungsbriefe sind spezifisch für eine bestimmte Stelle formuliert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 6. Lebenslauf ist stellenspezifisch angepasst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 7. Stellensuchende Person nutzt alle relevanten Kanäle/Methoden für die Stellensuche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bemerkungen Klicken Sie hier, um Text einzugeben.																				

2 von 4

3. Sich in realistischen Tätigkeitsfeldern sicher und zielgerichtet auf dem offenen und verdeckten Arbeitsmarkt bewerben

Kompetenzziel	Zielerfüllungsgrad VOR dem Standortbestimmungskurs										Zielerfüllungsgrad NACH dem Standortbestimmungskurs									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/> 8. Stellensuchende Person bewirbt sich entsprechend Ausbildung und Berufserfahrung auf geeignete ausgeschriebene Stellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 9. Stellensuchende Person bewirbt sich entsprechend Kompetenzen und Fähigkeiten in alternativen Tätigkeitsfeldern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 10. Stellensuchende Person bewirbt sich im verdeckten Arbeitsmarkt (Initiativbewerbungen und Netzwerk)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bemerkungen Klicken Sie hier, um Text einzugeben.																				

4. Sich im Vorstellungsgespräch überzeugend präsentieren

Kompetenzziel	Zielerfüllungsgrad VOR dem Standortbestimmungskurs										Zielerfüllungsgrad NACH dem Standortbestimmungskurs									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/> 11. Stellensuchende Person bereitet sich angemessen auf Vorstellungsgespräche vor (Recherchieren, Fragen notieren usw.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 12. Stellensuchende Person kann auf schwierige Fragen antworten (z. B. Lücken im Lebenslauf, Passagen im Zeugnis, häufige Jobwechsel)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bemerkungen Klicken Sie hier, um Text einzugeben.																				

3 von 4

5. Vorzeitiges Ende Kursbesuch

Standortbestimmungskurs widerrufen/nicht angetreten

Standortbestimmungskurs vorzeitig beendet

Grund: Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Stelle gefunden (Festanstellung oder ZV)

Arbeitsunfähig

Anderer Grund: Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

4 von 4

Anhang 4: Differenzierte Auswertung Skala

Steigerung der Kompetenzziele nach Typ									
Ziel	AMM1	AMM2	AMM3	AMM4	AMM5	AMM6	AMM7	AMM8	AMM9
1 Lebenslauf ist aktuell	1,7	1,9	1,9	2,7	2,7	2,8	3,0	2,4	3,2
2 Lebenslauf ist übersichtlich	2,5	2,4	2,4	2,6	2,3	2,7	3,2	2,9	3,4
3 Alle Arbeitszeugnisse, Diplome und Zertifikate gemäss Lebenslauf vorhanden	1,3	1,6	0,6	1,2	1,0	0,4	1,7	1,8	2,4
4 Stellensuchende Person weiss, wie sie die Bewerbungsunterlagen aktualisieren muss	1,5	1,7	1,7	2,0	1,8	1,7	2,5	2,0	3,0
5 Bewerbungsbriefe sind spezifisch für eine bestimmte Stelle formuliert	1,9	2,6	2,6	2,1	3,0	2,6	3,0	2,8	3,3
6 Lebenslauf ist stellenspezifisch angepasst	2,0	2,6	2,3	2,7	2,8	1,6	2,6	2,4	2,9
7 Stellensuchende Person nutzt alle relevanten Kanäle/Methoden für die Stellensuche	1,3	2,3	2,4	2,5	3,3	2,0	2,7	2,4	3,1
8 Stellensuchende Person bewirbt sich entsprechend Ausbildung und Berufserfahrung auf geeignete ausgeschriebene Stellen	1,0	1,4	1,3	1,2	1,5	1,5	1,6	1,8	1,9
9 Stellensuchende Person bewirbt sich entsprechend Kompetenzen und Fähigkeiten in alternativen Tätigkeitsfeldern	1,2	1,7	1,8	1,4	2,5	1,8	2,0	2,1	2,1
10 Stellensuchende Person bewirbt sich im verdeckten Arbeitsmarkt (Initiativbewerbungen und Netzwerk)	1,3	2,3	2,4	2,0	2,5	2,3	2,4	2,6	2,8
11 Stellensuchende Person bereitet sich angemessen auf Vorstellungsgespräche vor (Recherchieren, Fragen notieren usw.)	0,9	1,4	2,2	2,4	2,0	2,9	2,4	2,3	3,2
12 Stellensuchende Person kann auf schwierige Fragen antworten (z. B. Lücken im Lebenslauf, Passagen im Zeugnis, häufige Jobwechsel)	0,9	1,8	1,3	2,1	2,3	2,3	2,4	2,0	2,9
Durchschnittliche Einschätzung vor	7,9	7,1	6,8	6,5	6,5	6,5	6,2	6,2	5,4
Durchschnittliche Einschätzung nach	9,4	9,1	8,7	8,6	8,8	8,5	8,7	8,5	8,3
Differenz	1,5	2,0	1,9	2,1	2,3	2,1	2,5	2,3	2,8
Teilnehmendenzahl	30	76	56	33	8	56	63	258	50

Höchste Differenz
Zweithöchste Differenz
Dritthöchste Differenz

Die AMM sind von links nach rechts in absteigender Reihenfolge des durchschnittlichen Kompetenzniveaus vor Teilnahme der Massnahme geordnet.

Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)

Holikofenweg 36, CH-3003 Bern

Tel 031 322 42 27, Fax 031 323 50 01

www.seco.admin.ch, seco@seco.admin.ch

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF