AMOSA | Arbeitsmarktbeobachtung
Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich

Mikroanalyse und Sicht der Stellensuchenden

Eine Teilstudie des Projekts «Herausforderungen und Chancen für ältere Stellensuchende»

Leitung: Angelo Wetli, AMOSA

1. Juni 2021

AMOSA

Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich

Die Berichterstattung über das Projekt «Herausforderungen und Chancen für ältere Stellensuchende» umfasst neben dem vorliegenden Bericht einen zusammenfassenden Schlussbericht und weitere Teilstudienberichte, welche im Internet unter www.amosa.net abrufbar sind.

INHALTSVERZEICHNIS

1 EINLEITUNG 4

2 DATEN UND METHODIK 4
2.1 Datengrundlagen 4
2.2 Grundgesamtheit 5
2.3 Bruttostichprobe 5
2.4 Fragebogenmethode und Rücklauf 6
2.5 Schwierigkeiten und Anpassungen aufgrund der Covid19-Pandemie 7
2.6 Kalibrierung 8
2.7 Methodik und Analyse 8

3 LETZTE WEITERBILDUNG 9
3.1 Vorhandensein einer Weiterbildung 9
3.2 Zeitpunkt der letzten Weiterbildung 10
3.3 Dauer der letzten Weiterbildung 11
3.4 Gründe für die letzte Weiterbildung 12
3.5 Finanzierung der letzten Weiterbildung 15
3.6 Nutzbarkeit für die aktuelle Stellensuche 15
3.7 Hindernisse früherer Weiterbildungen 16

4 ARBEITSLOSIGKEIT 17
4.1 Ursachen der Arbeitslosigkeit 17
4.2 Attribution zur Arbeitslosigkeit 18

5 STELLENSUCHE 19
5.1 Bewerbungskanäle 19
5.2 Einschätzung der Stellenchancen 21
5.3 Bewerbungsintensität 22
5.4 Absagegründe 23
5.5 Notwendigkeit einer beruflichen Neuorientierung 24
5.6 Selbstwirksamkeitserwartung 25
5.7 Hindernisse bei der Stellensuche 26
5.8 Handlungsmöglichkeiten aus Sicht der Stellensuchenden 27

6 KONZESSIONSBEREITSCHAFT 30
6.1 Arbeitsbedingungen 30
6.2 Einkommen und Lohn 31
6.3 Arbeitsweg 32

7 WISSENSTRANSFER 32

8 ARBEITSMARKTFÄHIGKEIT 33

9 SYNTHESE 37

10 ANHÄNGE 40

10.1 Regressionsanalyse «Vorhandensein einer Weiterbildung» 40
10.2 Plausibilisierung Weiterbildung eigene Befragung vs. BfS 42
10.3 Regressionsanalyse «Zeitpunkt letzte Weiterbildung» 43
10.4 Regressionsanalyse «Dauer letzte Weiterbildung» 44
10.5 Chi-Quadrat Tests «Gründe letzte Weiterbildung» 45
10.6 Regressionsanalysen «Gründe letzte Weiterbildung» 46
10.7 Regressionsanalysen «Finanzierung letzte Weiterbildung» 49
10.8 Regressionsanalysen «Nützlichkeit für die Stellensuche» 50
10.9 Chi-Quadrat Tests «Hindernisse einer Weiterbildung» 51
10.10 Vollständige Ursachen der Arbeitslosigkeit 51
10.11 Relevante Ursachen der Arbeitslosigkeit 52
10.12 Regressionsanalysen zu signifikanten Ursachen der Arbeitslosigkeit 54
10.13 Attribution zur Ursache der Arbeitslosigkeit, 3-stufig (rekodiert) 57
10.14 Regressionsanalysen «Attribution der Arbeitslosigkeitsursachen» 59
10.15 Chi-Quadrat Tests «Bewerbungskanäle» 60
10.16 Regressionsanalysen zu den on- und offline Bewerbungskanälen 61
10.17 Regressionsanalyse zur Einschätzung der Stellenchancen 62
10.18 Regressionsanalyse zur Bewerbungsintensität 63
10.19 Chi-Quadrat Tests «Absagegründe bei Stellenbewerbungen» 64
10.20 Regressionsanalyse zur Notwendigkeit einer beruflichen Neuorientierung 65
10.21 Regressionsanalyse zur Selbstwirksamkeitserwartung 66
10.22 Chi-Quadrat Tests «Hindernisse bei der Stellensuche» 67
10.23 Logistische Regressionen „Handlungsmöglichkeiten aus Sicht der Stellensuchenden" 68
10.24 Konzessionsbereitschaft: Gesamtindex Arbeitsbedingungen [9-stufig] 73
10.25 Regressionsanalyse zur Konzessionsbereitschaft Arbeitsbedingungen 74
10.26 Regressionsanalyse zur Konzessionsbereitschaft Lohn 75
10.27 Regressionsanalyse zur Konzessionsbereitschaft Arbeitsweg 76
10.28 Regressionsanalysen zum Wissenstransfer 77
10.29 Kruskal-Wallis-Tests «Arbeitsmarktfähigkeit» 80
10.30 Ergänzende Abbildungen und Regressionen zur Arbeitsmarktfähigkeit 81
10.31 Fragebogen für Stellensuchende 90

11 LITERATURVERZEICHNIS 98

1 EINLEITUNG

Ältere Erwerbstätige können für Firmen und Unternehmen sehr wertvoll sein. Gerade vor dem Hintergrund des latenten Fachkräftemangels und des demographischen Wandels. Dabei sind ältere Arbeitnehmende in der Schweiz gut im Arbeitsmarkt integriert.[1] Im grossen Ganzen ist ihr Risiko arbeitslos zu werden geringer als bei jungen Arbeitnehmenden. Doch wenn sie entlassen werden, ist es für sie schwieriger eine neue Arbeitsstelle zu finden. Selbst gut qualifizierte Personen sind davon nicht ausgenommen. Ihre Situation auf den RAV gestaltet sich in vieler Hinsicht komplex und ihre Reintegration benötigt mehr Zeit.

Vor diesem Hintergrund interessiert auch die Sicht aus der Mikroperspektive der betroffenen Personen. Die vorliegende Teilstudie greift diese spannende Perspektive auf und zeichnet die relevanten Faktoren im Kontext der Altersarbeitslosigkeit nach. Primär werden die Aspekte Weiterbildung, Arbeitslosigkeit und Stellensuche detailliert aufgegriffen und die relevanten Zusammenhänge herausgestrichen. Ferner wird auf die Konzessionsbereitschaft eingegangen und abschliessend die Arbeitsmarktfähigkeit diskutiert. Das Ziel der vorliegenden Teilstudie ist es, «Puzzlestücke» zu den anderen Teilstudien der neuen AMOSA-Studie zu liefern, um so das Gesamtbild zu verdichten und zu komplementieren.

Die vorhandenen Informationsquellen, unter anderem das Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und die Arbeitsmarktstatistik (AVAM) liefern zwar breite und umfangreiche Mikrodaten zu betroffenen Stellensuchenden. Doch für viele vertiefende Fragen im Zusammenhang mit Altersarbeitslosigkeit reichen die registrierten Daten auf den RAV bei weitem nicht aus. Deshalb hat AMOSA eine eigene quantitative Befragung mit mehr als 700 repräsentativen Stellensuchenden im Alter von 30 bis 64 Jahren angestrengt. Der primäre Analysefokus ist der Vergleich verschiedener Altersgruppen. Die Resultate betonen die Wichtigkeit des Alters und erlauben einen ergänzenden wie auch neuen Blick auf die wichtigsten Zusammenhänge.

2 DATEN UND METHODIK

2.1 Datengrundlagen

Die vorliegende Studie ist eine Mikroanalyse der Sicht der stellensuchenden Personen. Um die mit dieser Teilstudie verknüpften Ziele erreichen zu können, müssen quantitative Daten zu den interessierenden Personengruppen vorliegen, die mit geeigneten Analysetools bearbeitet werden können. Naheliegend ist es, Daten des Informationssystems für die Arbeitsvermittlung- und Arbeitsmarktstatistik (AVAM) zu verwenden, in welchem alle Personen verzeichnet sind, die sich auf den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) angemeldet haben. Darin finden sich primär Angaben, die für die operative Tätigkeit mit den Betroffenen wichtig sind. Für die geforderte Tiefe der vorliegenden Teilstudie reichen die Angaben aber nicht aus. Deshalb wurde eine umfangreiche, eigene Befragung von stellensuchenden Personen durchgeführt um ergänzende Informationen zu den interessierenden Personengruppen zu erhalten. Die durch den Fragebogen erhaltenen Daten wurden mit Angaben aus dem AVAM gematcht und zu einem kombinierten Datensatz zusammengeführt. Dieser genügt dem Anspruch der Anonymität, da die Zuord-

1 Vertiefende Informationen finden sich beispielsweise bei SECO (2019) und SECO (2020).

nung zu dahinterstehenden Personen nicht mehr möglich ist und er entsprechend keine Personenidentifikationsmerkmale mehr enthält. Zudem werden die Ergebnisse auf einer aggregierten Ebene publiziert, die keine Rückschlüsse auf einzelne Personen erlaubt. Die Analyse der Daten wurde mit Hilfe der Statistiksoftware «R» in der Version 4.0.3 sowie «RStudio» mit Version 1.3.1093 durchgeführt.

2.2 Grundgesamtheit

Um repräsentative, statistisch abgesicherte Aussagen zu machen, wurde für die Befragung eine auf dem Zufallsprinzip aufbauende Stichprobe von Stellensuchenden erstellt. Ausgangslage bilden Daten aus dem AVAM, welches alle Personen erfasst, die bei einem RAV gemeldet sind. Die Stichprobe basiert auf einem Querschnitt für das ganze AMOSA-Gebiet per 20. Februar 2020. An diesem Stichtag waren 69‘489 stellensuchende Personen angemeldet. Nicht alle diese Personen gehören zur Zielgruppe, der in dieser Teilstudie untersuchten Personen. Folgende inhaltliche (endogene) Eingrenzungen wurden vorgenommen, um die geplante Befragung inhaltlich zielgerichtet, ökonomisch und mit vertretbarem Aufwand durchführen zu können:

- Stellensuchende verfügen über mindestens schriftliche Grundkenntnisse in Deutsch: -6.5%
- Stellensuchende haben ein Alter von 30 bis 64 Jahren: -21.3%
- Ausgeschlossen sind Stellensuchende mit einer Anmeldedauer von mehr als 4 Jahren: -0.5%

Die finale Grundgesamtheit von Stellensuchenden für den Querschnitt per 20. Februar 2020 umfasst total 50‘824 Stellensuchende. Sie gelten als repräsentativ für Personen mit Grundkenntnissen in Deutsch im Alter von 30 bis 64 Jahren, die weniger als 4 Jahre am Stück per 20. Februar 2020 auf einem RAV im AMOSA-Gebiet angemeldet waren.

2.3 Bruttostichprobe

Die vorliegenden institutionelle Rahmenbedingungen (u.a. verfügbare personelle Ressourcen, Verteilung der Zielpersonen auf die RAV-Personalberatenden, zeitliche Projektlimitierung, Standorteinschränkungen) führten zu weiteren technischen Restriktionen im Prozess der Stichprobenziehung auf die hier nicht eingegangen wird. Diese Effekte gelten als exogen und beeinflussen die Studienresultate prinzipiell nicht. Das eingesetzte Stichprobenverfahren ist die Ziehung einer geschichteten, disproportionalen Zufallsstichprobe. Ausgangslage hierfür waren Überlegungen präzisere Schätzungen für bestimmte Subgruppen zu erhalten, die für die spätere Analyse von Bedeutung sein können. Disproportional geschichtet wurde nach Alter, Dauer Stellensuche und Sprachkenntnissen. Eine erste Ebene unterscheidet 30-49 jährige Personen von 50 bis 64 Jährigen, wobei die ältere Personengruppe präziser aufgelöst wurde. Eine zweite Ebene unterscheidet die Dauer der Stellensuche in 0-3 Monate, 3-12 Monate und 12-48 Monate. Ziel war es, für alle Dauergruppen ähnliche Zellbelegungen zu haben um alle Gruppen ähnlich gut aufzulösen. Eine letzte Ebene schliesslich unterscheidet Personen mit guten Deutschkenntnissen von solchen mit nur Grundkenntnissen. Damit sollte der Ausfall im Rücklauf aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse begrenzt werden. Die Stratifikation beinhaltet insgesamt zwölf Schichten, die sich aus der Stufenkombination der drei Ebenen ergeben. Von grosser Wichtigkeit ist es, eine wenig verzerrte, hohe Ausschöpfung der Bruttostichprobe zu erreichen. Dies stellt bei Befragungen mittels der Fragebogenmethode häufig ein Problem dar. So sind die Rücklaufquoten in der Regel eher gering. Auf Basis früherer AMOSA-Projekte wurde eine minimale Rücklaufquote für das aktuelle Design qualitativ mit einem Sicherheitspuffer geschätzt und eine Bruttostichprobe mit 4‘322 Stellensuchenden erstellt.

2.4 Fragebogenmethode und Rücklauf

Die interessierenden Informationen wurden mit der Fragebogenmethode bei den stellensuchenden Personen erfragt. Viele der interessierenden Informationen beziehen sich auf subjektive Grössen wie die (subjektive) Bereitschaft, in bestimmten Bereichen mobil zu sein oder Konzessionen einzugehen. Entscheidend sind die Sicht und Interpretation aus Sicht von den befragten Personen und ihrer subjektiven Perzeption. Hierzu wurden die Stellensuchenden der Bruttostichprobe eingeladen, an einer Onlinebefragung teilzunehmen. Der verwendete Fragebogen wurde nach den üblichen Richtlinien und anerkannten Schritten erstellt und online mittels «lamapoll.de» umgesetzt. Verwendet wurden hauptsächlich geschlossene Fragen, um ein Optimum zwischen Dauer, Inhalt und Teilnahme zu erreichen. Durch die mehrheitlich geschlossenen Fragen kann der Onlinefragebogen zudem unkompliziert und in akzeptabler Zeit ausgefüllt werden. Die vollständigen Fragen sind in Anhang 10.31 ab Seite 90 aufgeführt. Insgesamt konnten die Teilnehmenden 50 Fragen beantworten. Dafür benötigten sie rund 15 beziehungsweise 20 Minuten (Median/Mittelwert). Die Softwarestatistiken zeigen weiter, dass rund 60 Prozent der Webseitenbesucher, welche die Landingpage öffneten, den Onlinefragebogen danach auch gestartet haben. Insgesamt nahmen 927 Personen an der Umfrage teil. 84 Prozent beziehungsweise 792 Personen sind den Fragebogen bis zum Ende durchgegangen. Die Angaben aus dem Fragebogen wurden anschliessend mit Daten aus dem AVAM über einen zufälligen Identifikationscode zusammengeführt.[2] Bei einer qualitativen Bereinigung wurden gleichsam weitere Personen aussortiert. Zunächst waren dies Personen, die sich aufgrund fehlerhaften Identifikationsangaben im Fragebogen nicht mit AVAM-Daten zusammenführen lassen. Weggelassen wurden aber auch Personen, welche den Fragebogen inkonsistent beantwortet haben[3] oder einen Testlauf unternommen haben. Die finale Nettostichprobe umfasst schliesslich 743 Personen, die für die Analysen zur Verfügung stehen. Eine Übersicht zu den Mengenangaben und dem erreichten Rücklauf findet sich in folgender Tabelle 1.

2 *Hinweis*: Das Befragungsdesign war gegenüber AMOSA nicht anonym. Um dem Datenschutz und rechtlichen Grundregeln zu genügen, suchte AMOSA den intensiven Austausch mit der juristischen Fachabteilung des AWA Zürichs. Die finale Freigabe des Vorgehens erfolgte schliesslich durch den kantonalen Datenschutzbeauftragten Anfang 2020.

3 Typisch für solche Fälle sind, dass immer nur die erste Antwort angeklickt wurde oder der Fragebogen in wenigen Sekunden ausgefüllt ist. Ferner gehören dazu auch Fälle, bei denen viele Antworten fehlten (viele missings).

Tabelle 1: Überblick Grundgesamtheit und Stichprobe

Kanton	Querschnitt STES	PB	Bruttostichprobe STES	%	Nettostichprobe STES	%
AG	15353	213	936	6%	145	15%
AI/AR	923	16	57	6%	15	26%
GL	639	9	47	7%	6	13%
GR	2467	29	148	6%	22	15%
SG	9775	114	562	6%	108	19%
SH	2452	29	153	6%	14	9%
TG	5727	72	323	6%	95	29%
ZG	2220	27	158	7%	39	25%
ZH	29933	359	1938	6%	299	15%
Total	**69489**	868	**4322**	6%	**743**	17%

Zeitraum: März/April (Welle 1) und August/September (Welle 2), 2020
Querschnitt: Bestand per Stichtag vom 20. Februar 2020
Quelle: AVAM/ASAL, eigene Befragung

2.5 Schwierigkeiten und Anpassungen aufgrund der Covid19-Pandemie

Die Covid19-Pandemie (Coronavirus) ist der weltweite Ausbruch einer neuen Viruserkrankung. Diese entwickelte sich Ende 2019 und Anfang 2020 zur Epidemie in China und wurde in den folgenden Monaten zu einer weltweiten Pandemie. Auch die Schweiz war und ist davon betroffen. Der Bundesrat hatte mit Beginn der ersten Welle Mitte März 2020 die «ausserordentliche Lage» erklärt und im ganzen Land tiefgreifende Massnahmen (Lockdown) eingeführt. So wurden ab dem 16. März 2020 in den AMOSA-Kantonen die RAV geschlossen.

Für die Vorhaben von AMOSA hatte die Covid19-Pandemie grosse Konsequenzen. So hatten die Befragungen bereits vor dem Lockdown am 2. März 2020 gestartet. Im ursprünglichen Befragungsdesign wurden die Stellensuchenden in einem nächsten regulären Beratungsgespräch persönlich vor Ort durch die Beraterinnen und Berater motiviert, an der Befragung teilzunehmen. Durch die Schliessung der RAV war somit das «Rollout» unterbrochen. Gemäss ursprünglichem Design wurden nicht nur Stellensuchende sondern auch RAV-Personalberatende befragt. Das Ziel war es, neben Informationen zur Sicht der beiden Anspruchsgruppen auch einen Abgleich zwischen diesen Vorzunehmen. Die Hauptfragestellungen konzentrierten sich entsprechen auch darum, wie Fremd- und Selbstbild zusammenpassen und wo Abweichungen nach Alter bestehen. Aufgrund der Covid19-Pandemie wurden jedoch die internen Ressourcen (RAV-Personalberatende) anderweitig in Anspruch genommen und die Befragung musste abgebrochen werden. Zu diesem Zeitpunkt hatten bereits netto 340 Personen den Fragebogen ausgefüllt, was in etwa der Hälft des geplanten Umfangs entsprach.

Erst mit Lockerungen und dem Ende des Lockdowns im Juni 2020 wurde es denkbar, die Befragungen in reduzierter Form wieder aufzunehmen. Dies gelang schliesslich mit einer zweiten Befragungswelle im August 2020 (zusätzlich netto 403 Teilnehmende an der Befragung). Aufgrund der neuen Situation mit veränderten Prozessabläufen in den RAV und immer noch deutlich beschränkten Ressourcen musste dennoch das gesamte Befragungsdesign und die Hauptfragestellungen angepasst werden. Eine Rekrutierung und Motivierung der Zielpersonen vor Ort im Beratungsgespräch blieben nach wie vor unmöglich. Auch sonst mussten die Ressourcen auf ein Minimum beschränkt werden. Neu wurden Stellensuchende per Mail zur Befragung eingeladen. Weiter musste auf die Befragung von RAV-Personalberatenden (Fremdbild) wegen beschränkten Ressourcen verzichtet werden. Ferner ergaben sich inhaltliche

und technische Herausforderungen bei der Selektion neuer Zielpersonen für die Befragungen. Neu arbeitslos gewordene Personen sollten nicht ins Sample aufgenommen werden, da diese in komplett anderen Rahmenbedingungen und vor dem Hintergrund einer sich entwickelnden Covid19-Pandemie arbeitslos geworden sind. Als die beste aller Alternativen wurden schliesslich Personen aus dem ursprünglichen Querschnitt vom 20. Februar 2020 befragt. Deren Hintergründe für die Arbeitslosigkeit waren vergleichsweise wenig Covid19 abhängig. Aus Datenschutzgründen durften nur Personen eingeladen werde, welche im aktuellen Zeitpunkt noch am RAV angemeldet und damit zwingend mehr als 5 Monate stellensuchend waren. Die damit einhergehenden statistischen Probleme lassen sich nicht perfekt auflösen. Viele Effekte die sich aus den Designänderungen an der zweiten Befragungswelle ergaben sind aber exogen und damit inhaltlich wenig bedeutend (verzerrend). Zudem wurde eine Kalibrierung der Stichprobe durchgeführt, um die Gewichtung der Personen mit der ursprünglichen Grundgesamtheit vergleichbar zu machen.

2.6 Kalibrierung

Häufig haben Befragungen das Problem, nicht repräsentativ für die Zielpopulation zu sein. Beispielsweise ist anzunehmen, dass im Verlauf von Befragungen zu selektiven - nicht zufälligen – Ausfällen kommt und bestimmte Personengruppen dadurch über oder untervertreten sind. Dies kann dann in der weiteren Analyse zu verzerrten Schätzwerten führen. Mit Hilfe von Kalibrierungsgewichten können diese Verzerrungen teilweise korrigiert werden. Hierzu sind Informationen über die Struktur von Stichprobe und Grundgesamtheit notwendig. Im vorliegenden Fall wurden die Antworten aus den Befragungen mit Informationen aus dem AVAM zusammengeführt. Damit konnte entlang primär soziodemographischer Variablen[4] eine sogenannte Kalibrierung durchgeführt werden. Diese gewichten Personen aus der Umfrage so, dass diese repräsentativ für die Grundgesamtheit mit dem Querschnitt vom 20. Februar 2020 sind. Die direkte Nachgewichtung aller Zellen ist aufgrund der hohen Anzahl durch die Kreuztabellierung der Kalibrierungsvariablen nicht möglich; viele davon sind aufgrund des begrenzen Umfangs in der Nettostichprobe unbelegt. Ein alternatives Verfahren basiert nicht auf den einzelnen Zellen, sondern auf den Randverteilungen der Kalibrierungsvariablen. Dieses als «raking» bekannte Verfahren wurde auf die vorliegende Stichprobe mit 743 Personen angewandt, wobei die Kalibrierungsgewichte zusätzlich getrimmt wurden, um allzu starke Extrema zu vermeiden.

2.7 Methodik und Analyse

Das Hauptinteresse der vorliegenden Teilstudie gilt dem Alter der befragten stellensuchenden Personen. Das Ziel ist es zu prüfen, inwieweit das Alter von Betroffenen Personen für die Reintegration in den Arbeitsmarkt von Bedeutung ist und welche Zusammenhänge vorliegen. Hauptanalysen vergleichen verschiedene reintegrationsrelevante Merkmale entlang von a-priori definierten Altersgruppen mit sieben Stufen. Deskriptiv werden die Zielmerkmale entlang dieser Altersgruppen dargestellt und qualitativ auf Zusammenhänge diskutiert. Diese werden auch mittels statistischer Verfahren geprüft und gesichert. Dabei kommen je nach Skalenniveau und Voraussetzungen der beteiligten Variablen verschiedene Verfahren zur Anwendung. Diese sind in folgender Tabelle 2 dargestellt:

4 Die Kalibrierung erfolgte mit folgenden Variablen: Altersgruppe (30-49/50+), Geschlecht (M/F), Bildungsniveau (I/II/III), Zivilstand (L/V/G), Staatszugehörigkeit (CH/Not-CH), Arbeitszeit (VZ/TZ), Stellensuchdauer (0-3/3-12/12-48).

Tabelle 2: Eingesetzte Prüfverfahren zu den Alterseffekten

Skalenniveau der Prüfvariable	Statistische Verfahren	Hinweise:
nummerisch, ordinal	Kruskal-Wallis-Test	Prüft, ob sich die zentralen Tendenzen der Altersgruppen rangbasiert unterscheiden.
kategorial, dummy	Chi-Quadrat-Test	Prüft anhand von beobachteten Häufigkeiten der Merkmalsausprägungen ob diese assoziiert sind.

Hinweis: Die Angaben zum Alter liegen kategorial mit sieben Stufen vor.

Mit diesen Prüfstatistiken können signifikante Alterseffekte belegt werden. Es handelt sich dabei um Globaltests, die auf signifikante Abweichungen in den Altersgruppen reagieren. Vertiefende Angaben dazu, welche Altersgruppen sich dabei wie voneinander unterscheiden, liefern sie nicht. Aufgrund knapper Zellbelegungen in den Altersgruppen ist dies auch nicht sehr sinnvoll und für die vorliegende Arbeit wenig relevant. Viel wichtiger ist die qualitative Einschätzung der deskriptiven Alterseffekte und ob sich über die verschiedenen Altersgruppen qualitativ konsistente Muster ableiten lassen. Dies wird bei den entsprechenden Ergebnissen jeweils diskutiert, so dass eine entsprechende Einordnung der Testergebnisse möglich ist.

Ergänzend interessiert auch, ob die gefundenen Zusammenhänge primär mit dem Alter zusammenhängen oder die Ergebnisse eines Zusammenspiels weiterer Merkmale sind. Zu diesem Zweck werden multiple regressionsanalytische Verfahren eingesetzt, um den isolierten Einfluss von primär sozioökonomischen Merkmalen[5] auf die jeweiligen Zielgrössen zu bestimmen. Damit kann beispielsweise geprüft werden, ob das Alter unabhängig bzw. unter statistischer Kontrolle der Nationalität oder des Geschlechts einen Einfluss auf die Zielgrösse hat. Je nach Skalenniveaus der Zielvariablen kommen ordinal-logistische (kumulative Logit-Modelle) und einfache logistische Regressionen zum Einsatz. Nicht immer sind die jeweiligen Voraussetzungen an die Verfahren gegeben (Heteroskedastizität, Normalverteilung der Residuen, proportionale Odds etc.). Sind Annahmen verletzt, wir dies ausgewiesen und die Ergebnisse nur qualitativ eingeordnet.

3 LETZTE WEITERBILDUNG

Ein erster Block der Resultate bezieht sich auf die Weiterbildungssituation der stellensuchenden Personen. Insbesondere interessiert, wann und unter welchen Rahmenbedingungen zuletzt eine Weiterbildung gemacht wurde.

3.1 Vorhandensein einer Weiterbildung

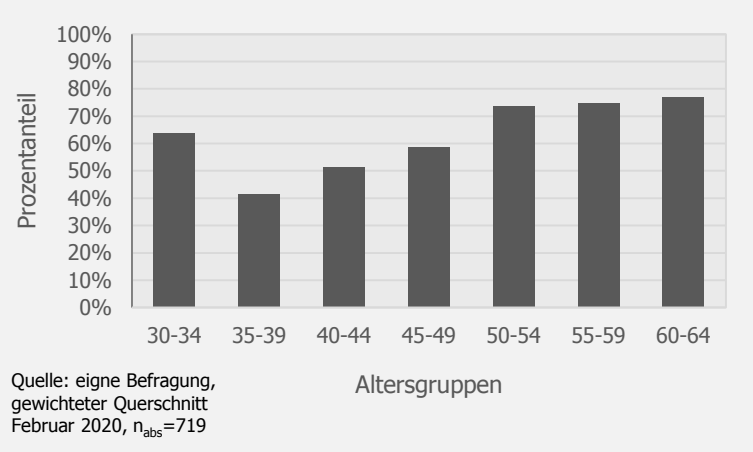
Einleitend wurden stellensuchende Personen gefragt, ob sie je an einer Weiterbildung mit total mehr als 8 Stunden teilgenommen haben. Die Frage bezieht sich auf die Zeit vor der aktuellen Stellensuche und schliesst somit nachträgliche Kurse wie beispielsweise arbeitsmarktliche Bildungsmassnahmen aus. In der Befragung wurde breit und offen gefragt ohne weiter auszuführen, was unter Weiterbildung zu

5 Die Regressionsanalysen kontrollieren um folgende Merkmale: Alter (nummerisch), Geschlecht, Schweizer Nationalität, Bildungsniveau, Zivilstand, Kanton, Beschäftigungsgrad, Dauer Stellensuche, Vermittelbarkeit.

verstehen ist. Ein hier nicht aufgeführtes qualitatives Review der offen gefragten Bezeichnungen zeigt, dass es sich um berufsbezogene Aktivitäten wie beispielsweise Kurse, Zertifikate, und Diplome handelt. Ausserberufliche Aktivitäten sind nicht dabei.

Gemäss der Analyse haben insgesamt 61 Prozent der befragten Personen angegeben, je («lifetime»-Betrachtung) eine Weiterbildung besucht zu haben. Je nach Altersgruppe fallen die Anteile unterschiedlich aus. Die folgende Abbildung 1 zeigt den Zusammenhang mit dem Alter.

Abbildung 1: Vorhandensein einer Weiterbildung



Quelle: eigne Befragung, gewichteter Querschnitt Februar 2020, n_{abs}=719

Der globale Wald-Test ist signifikant (F=3.7637, ndf=6, ddf=731, p=0.001) und bestätigt den signifikanten Zusammenhang von Altersgruppe und Teilnahme. Ohne Berücksichtigung der jüngsten Altersgruppe nimmt der Anteil Personen zwischen 35 und 54 Jahren stark zu, die eine Weiterbildung absolviert haben. Danach stagniert der Anteil und bleibt bis ins hohe Alter auf einem Niveau um die 75 Prozent. Da nur Stellensuchende befragt wurden, ist ein Vergleich mit Erwerbstätigen nicht möglich. Anhaltspunkte liefert der Mikrozensus Aus- und Weiterbildung des BFS (2016). Erwerbslose haben darin eine um etwa 20 Prozent reduzierte Teilnahmeanteile an Weiterbildungen als Erwerbstätige im letzten Jahr.[6]

Von Interesse ist ferner, ob die Alterseffekte auch unter Kontrolle weiterer Merkmale erhalten bleiben.[7] Die Regressionsanalysen in Anhang 10.1 ab Seite 40 stützen dies. Mit zunehmendem Alter wie auch tertiärem Bildungsniveau weisen mehr Personen eine Weiterbildung auf. Dies ist intuitiv verständlich, steigen doch mit zunehmendem Alter die kumulierten Chancen einer Teilnahme. Weitere Einflussgrössen sind Nationalität (Teilnahmewahrscheinlichkeit geringer bei Nicht-Schweizern), Beschäftigung (geringer bei Teilzeit-Pensen) und Berufsfunktion (höher bei Kaderfunktion).

3.2 Zeitpunkt der letzten Weiterbildung

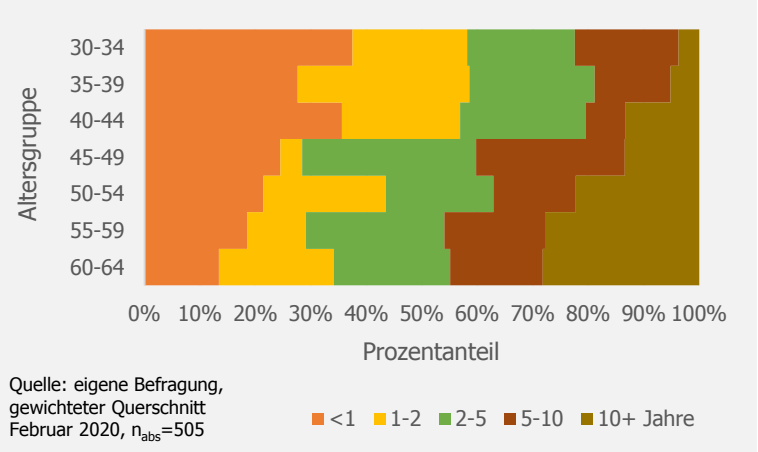
Neben dem Vorhandensein einer Weiterbildung interessiert, wann zuletzt eine solche gemacht wurde. Bei vier von zehn Stellensuchenden liegt die letzte Weiterbildung weniger als zwei Jahre zurück. Gleich

6 Werden die vom BfS veröffentlichen Zahlen auf die eigene Befragung von AMOSA plausibilisiert, ergibt sich eine gute Übereinstimmung und stützt die Angaben von AMOSA. Weitere Ausführungen hierzu finden sich in Anhang 10.2 ab S. 42.

7 Es zu beachten, dass Bildungsniveau und die Teilnahme an einer Weiterbildung inhaltlich zusammenhängen. Eine Weiterbildung kann dazu führen, dass das Bildungsniveau erhöht wird. Aus diesem Grunde ist unklar, ob das Bildungsniveau in einer Regression berücksichtigt werden soll. In Anhang 10.1 ab S. 40 sind beide Varianten aufgeführt.

viele Personen haben sich zuletzt vor zwei bis 10 Jahren weitergebildet, während bei zwei von zehn Personen die letzte Weiterbildung bereits mehr als 10 Jahre zurück liegt. Auch hier zeigen sich deutliche Alterseffekte. Abbildung 2 zeigt den Zusammenhang mit dem Alter.

Abbildung 2: Zeitpunkt der letzten Weiterbildung



Quelle: eigene Befragung, gewichteter Querschnitt Februar 2020, n_{abs}=505

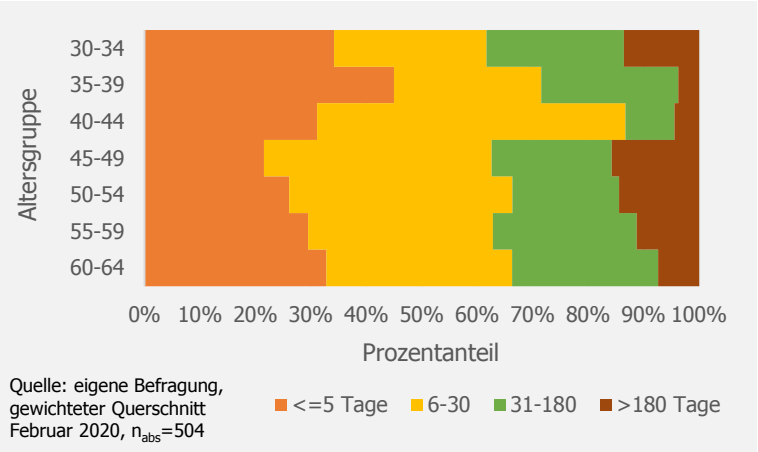
Der globale Kruskal-Wallis-Test ist signifikant (Chisq=22.696, df=6, p=0.001) und zeigt an, dass zwischen den Altersgruppen statistisch gesicherte Unterschiede bestehen. In der Abbildung ist denn auch ein deutliches Muster zu erkennen: Mit zunehmendem Alter verschieben sich die Anteile in die Richtung, dass die letzten Weiterbildungen weiter zurück liegen. Dies ist plausibel und kann Folge davon sein, dass mit zunehmendem Alter Weiterbildungen seltener besucht werden. Bei der Hälfte der jüngeren Stellensuchenden mit Weiterbildungen und im Alter von 30 bis 34 Jahren liegt die letzte Weiterbildung weniger als zwei Jahre zurück. Ganz anders die Situation der 60- bis 64-Jährigen. Bei fast der Hälfte der Stellensuchenden mit Weiterbildungen liegt diese mehr als 5 Jahre zurück, bei jeder vierten Person sogar mehr als 10 Jahre.

Die Regressionsanalyse zeigt, dass die Alterseffekte auch unter Kontrolle weiterer Variablen bestehen bleiben (siehe Anhang 10.3 ab S. 43). Im Modell ist der Alterseffekt der relevanteste Faktor. Einzig bei der Nationalität konnte ein zusätzlicher Einfluss nachgewiesen werden: Bei Schweizern liegt die letzte Ausbildung weiter zurück als bei Nicht-Schweizern.

3.3 Dauer der letzten Weiterbildung

Um das Gesamtbild zu vervollständigen ist es wichtig zu wissen, ob es qualitative Unterschiede in den besuchten Weiterbildungen gibt. Eine erste Einschätzung dazu erhält man, wenn man die Dauer der letzten Weiterbildung betrachtet. Rund ein Drittel der letzten Weiterbildungen dauerten höchstens 5 Arbeitstage (30%). Ebenfalls rund ein Drittel weist eine Dauer von einer Woche bis einem Monat auf (37%). Schliesslich verbleibt nochmals rund ein Drittel mit einer Dauer von mehr als einem Monat. Nur in gut 10 Prozent der Fälle dauerte die letzte Weiterbildung mehr als ein halbes Jahr. Die Verteilung auf die Altersgruppen ist in nachfolgender Abbildung 3 aufgeführt.

Abbildung 3: Dauer der letzten Weiterbildung



Quelle: eigene Befragung, gewichteter Querschnitt Februar 2020, n_{abs}=504

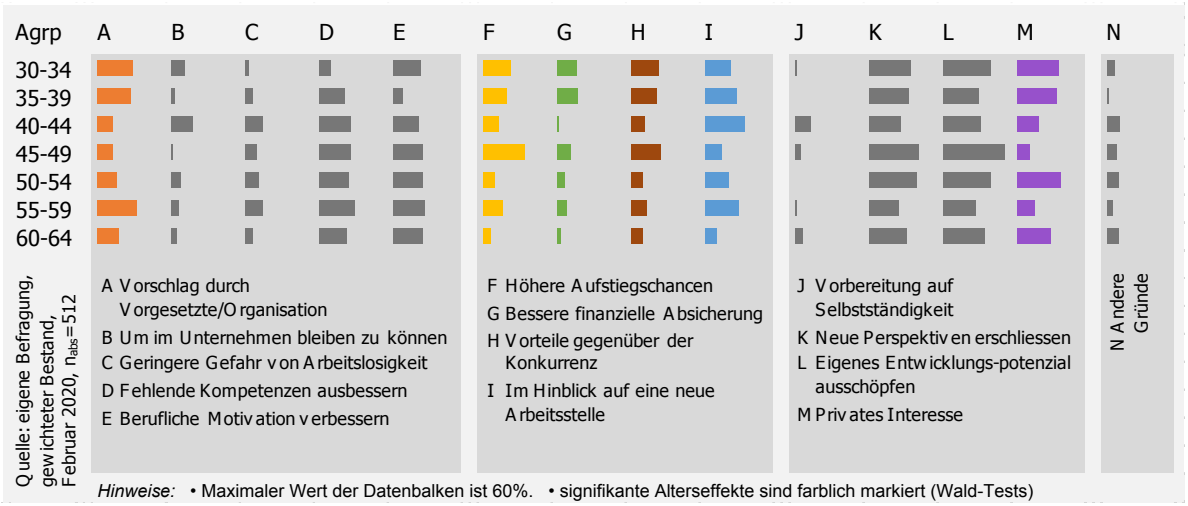
Ein eindeutiges Muster in den Altersgruppen ist nicht zu erkennen und auch der globale Kruskal-Wallis-Test kann keinen signifikanten Zusammenhang feststellen (Chisq=6.5578, df=6, p=0.365). Die Dauer der letzten Weiterbildung ist demnach unabhängig vom Alter. Die Regressionsanalyse (siehe Anhang 10.4 ab S. 44) liefert ebenfalls keine wesentlichen weiteren Erkenntnisse. Das Modell liefert insgesamt nur einen geringen Mehrwert (Modell-Nullmodell ist mit p=0.108 knapp nicht signifikant) und erklärt trotz zehn unabhängigen Variablen höchsten 2 Prozent der Variation. Welche Antetendenzen die Weiterbildungsdauer beeinflussen, bleibt an dieser Stelle somit im Wesentlichen unklar.

3.4 Gründe für die letzte Weiterbildung

Die Stellensuchenden konnten verschiedene Gründe angeben, weshalb sie die letzte Weiterbildung gemacht haben. Hierfür standen ihnen 14 Mehrfachantworten mit einer offenen Frage zur Verfügung. Letztere wird aufgrund geringer Antworten hier nicht weiter thematisiert. [8] Die Analysen zu den Mehrfachantworten zeigen, dass Stellensuchende am häufigsten aufgrund privater Interessen (siehe Kategorie M in nachfolgender Abbildung 4), Entwicklung des eigenen Potenzials (L) sowie wegen neu zu erschliessenden Perspektiven (K) eine Weiterbildung gemacht haben. Ebenfalls sind eine neue Arbeitsstelle (I), die berufliche Motivation (E), der Vorschlag durch Vorgesetzte/Organisation (A) und fehlende Kompetenzen (D) häufige Gründe für die letzte Weiterbildung. Die detaillierten Anteile nach Altersgruppen finden sich in folgender Abbildung 4:

8 Insgesamt wurden nur 51 offene Antworten (ungewichtet) registriert und qualitativ geprüft. Nur 12 Antworten entfallen auf unter 50-Jährige. Bei jüngeren sind die Antworten tendenziell eher proaktiv (arbeitsmarktbezogen) auf die berufliche Entwicklung gerichtet. Bei älteren finden sich tendenziell mehr reaktive (stellenbezogene) Antworten.

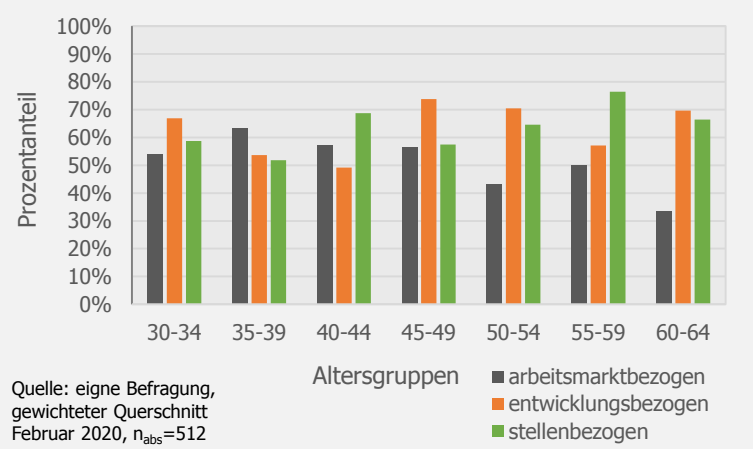
Abbildung 4: Gründe für die letzte Weiterbildung (Details)



Die einzelnen Mehrfachantworten wurden im Hinblick auf signifikante Alterseffekte geprüft. Die globalen X^2-Tests sind im Anhang 10.5 ab Seite 45 aufgeführt. Die Diskussion der Ergebnisse ist herausfordernd, da die qualitativ geprüften Muster nur selten einem klar erkennbaren monoton steigenden oder sinkenden Alterstrend folgen. Bei jüngeren häufiger finden sich die Gründe höhere Aufstiegschancen, bessere finanzielle Absicherung, Vorteile gegenüber der Konkurrenz und im Hinblick auf eine neue Arbeitsstelle. Signifikante Unterschiede nach Altersgruppen finden sich auch bezüglich Vorschlag durch Vorgesetzte und privates Interesse. Hier ist der Zusammenhang mit dem Alter aber schwierig einzuschätzen.

Um etwas mehr Klarheit zu erhalten, wurden die 14 Antwortmöglichkeiten gruppiert und in übergeordnete Ebenen zusammengeführt. Grundlagen für diese Integration waren qualitative Überlegungen einerseits sowie statistische explorative Faktoranalysen andererseits. Dabei wurden mehrere faktoranalytische Modelle berechnet und deren Stabilität beurteilt. Schliesslich liessen sich drei Bereiche abgrenzen, wie dies bereits in Abbildung 4 erkennbar ist. Zunächst lassen sich arbeitsplatzbezogene Gründe (Kategorien A, B, C, D, E) abgrenzen. Diese haben einen Bezug zur Arbeitsstelle der betroffenen Person. Häufig damit verbunden ist ein reaktiver Charakter. Andererseits lassen sich arbeitsmarktbezogene Gründe abgrenzen. Diese sind vom Charakter her stärker proaktiv und beziehen sich auf die Stellung im Arbeitsmarkt (Kategorien F, G, H, I). Schliesslich lässt sich ein Bereich von eher privaten, auf das eigene Interesse und Entwicklungspotenzial bezogenen Gründe isolieren (Kategorien J, K, L, M). Für diese drei Bereiche wurden separate, logische Dummies berechnet, die anzeigen, ob einer der konstituierenden Teilgründe genannt wurde (wahr/falsch). Die drei Bereiche wurden einer weiteren Analyse zugeführt. Die folgende Abbildung 1 zeigt die entsprechende Auswertung.

Abbildung 5: Aggregierte Gründe für die letzte Weiterbildung



Quelle: eigne Befragung, gewichteter Querschnitt Februar 2020, n_{abs}=512

Rund die Hälfte aller Stellensuchenden macht arbeitsmarktbezogene Gründe für die letzte Weiterbildung geltend. Je zwei Drittel der befragten Personen geben entwicklungsbezogene und stellenbezogene Gründe an.[9] Die weitere Analyse zeigt, dass primär die arbeitsmarktbezogenen Gründe signifikante Alterseffekte aufweisen (Wald-Test, F=2.0341, ndf=6, ddf=731, p= 0.059). Die anderen beiden Bereiche verfehlen die statistische Signifikanz knapp (F=1.498, ndf=6, ddf=731, p= 0.176 und F=1.597, ndf=6, ddf=731, p= 0.145). Es lassen sich qualitativ verschiedene Muster nach Altersgruppen feststellen. Grundsätzlich nehmen arbeitsmarktbezogene Gründe mit dem Alter vergleichsweise deutlich ab. Es findet eine Verschiebung der Gründe dahingehend statt, dass stellen- und etwas weniger stark auch entwicklungsbezogene Gründe wichtiger werden (letztere beide nehmen tendenziell zu, auch wenn die statistische Signifikanz nicht gegeben ist). Der Bezug zur eigenen Person und allfälligen Potenzialen und Defiziten im beruflichen Umfeld wird in höherem Alter wichtiger. Bei jüngeren ist der Bezug zum Arbeitsmarkt und dem «Marktwert» der eigenen Person tendenziell stärker. Man kann vermuten, dass die Entwicklung der eigenen berufliche Karriere relativ gesehen stärker im Vordergrund steht.

Die im Anhang 10.6 ab Seite 46 aufgeführten Regressionsanalysen bestätigen einen signifikanten Alterseffekt in allen drei Bereichen, die auch unter Kontrolle weiterer Faktoren erhalten bleiben.[10] Während arbeitsmarktbezogene abnehmen, nehmen entwicklungs- und stellenbezogene Gründe mit dem Alter zu. Ebenfalls finden sich weitere relevante Einflussfaktoren. Erwähnenswert ist, dass bei niedrig gebildeten Stellensuchenden seltener entwicklungsbezogene Gründe vorliegen, während schwer vermittelbare Stellensuchende seltener von stellenbezogenen Gründen berichten. Ferner bestehen kantonale Unterschiede, auf die hier im Detail nicht eingegangen wird. Es ist denkbar, dass diese mit den unterschiedlichen Branchenstrukturen in Verbindung stehen.

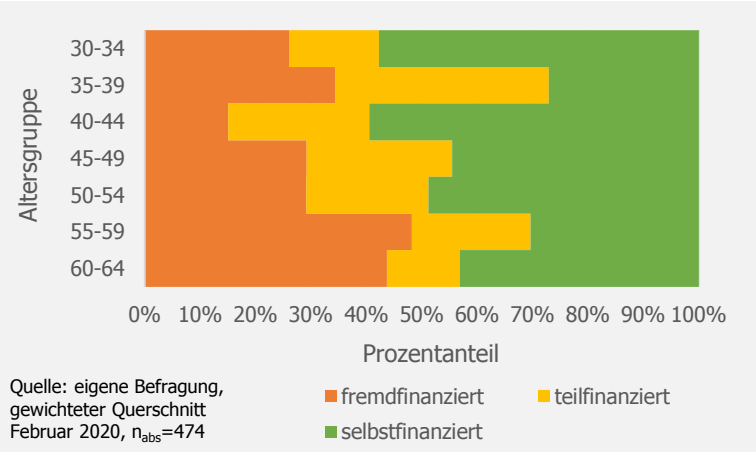
9 Die drei Bereiche sind keine ausschliessenden Kategorien, sondern können unabhängig voneinander vorkommen. Die Teilbereiche lassen sich dementsprechend nicht auf 100% addieren.

10 Die Signifikanz in den Regressionsmodellen fällt höher aus, weil um weitere Einflüsse korrigiert wird, das Alter nummerisch und damit genauer in die Berechnung einfliesst sowie die statistische Power der Tests unterschiedlich ist.

3.5 Finanzierung der letzten Weiterbildung

Interessant ist auch, wie die letzte Weiterbildung finanziert wurde. Die Befragten konnten angeben, zu welchen Teilen von 100 sie die Weiterbildung selbst finanziert haben. Grundsätzlich lässt sich die Finanzierung in drei Kategorien einteilen: selbstfinanziert, teilfinanziert oder fremdfinanziert.[11] Fast jede zweite stellensuchende Person finanzierte ihre letzte Weiterbildung selber. Bei jeder dritten Person wurden die Kosten von anderen übernommen (fremdfinanziert), während schliesslich bei jeder vierten Person eine Teilfinanzierung vorliegt. Abbildung 6 zeigt die Ergebnisse nach Altersgruppen.

Abbildung 6: Finanzierung der letzten Weiterbildung



Quelle: eigene Befragung, gewichteter Querschnitt Februar 2020, n_{abs}=474

Der globale Kruskal-Wallis-Test (Chisq=19.827, df=6, p=0.003) sichert statistisch einen Zusammenhang mit dem Alter. Die Alterseffekte weisen ein konsistentes Muster auf. So nimmt die Fremdfinanzierung mit dem Alter tendenziell zu. Weshalb dies so ist, kann an dieser Stelle nur vermutet werden. Überlegungen können vor dem Hintergrund der Gründe für Weiterbildungen diskutiert werden. Jüngere Personen wählen demnach Weiterbildungen, die ihre Position im Arbeitsmarkt stärken und ihrer beruflichen Laufbahn dienen (siehe Abschnitt 3.4, S. 12). Bei älteren Personen steht hingegen vermehrt die aktuelle Arbeitsstelle im Fokus mit einem direkteren inhaltlichen Bezug zum beruflichen Alltag. Es darf vermutet werden, dass Arbeitgeber in letzterem Fall eine höhere «Anlagerendite» erwarten und deshalb auch einen höheren Teil der Kosten übernehmen. Dazu beitragen könnte auch ein von Arbeitgeberseite vermuteter längerer Verbleib im Betrieb.

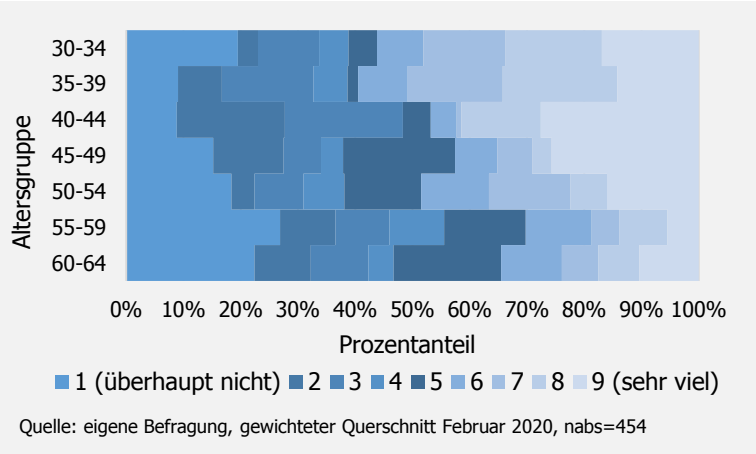
Die Regressionsanalyse zeigt, dass die oben besprochenen Alterseffekte auch unter Kontrolle weiterer Variablen bestehen bleiben (siehe Anhang 10.7 ab S. 49). Weitere signifikante Faktoren sind Geschlecht, Zivilstand und letzte Berufsfunktion: Frauen und geschiedene oder verwitwete Personen haben einen vergleichsweise höheren Selbstfinanzierungsgrad, während Personen mit Hilfsfunktion einen tendenziell tieferen Selbstfinanzierungsgrad aufweisen.

3.6 Nutzbarkeit für die aktuelle Stellensuche

11 Selbstfinanzierung meint, dass mehr al 90 Prozent der Kosten von der betroffenen Person gedeckt wurden. Liegt der Wert unter 10 Prozent, spricht man von Fremdfinanzierung. Werte dazwischen werden als Teilfinanzierung ausgewiesen.

Für die RAV von Interesse ist, ob die Weiterbildungen für die aktuelle Stellensuche hilfreich sind. Deshalb wurden die Stellensuchenden auf einer neunstufigen Skala nach ihrer Einschätzung gefragt. Die Analyseresultate zeigen, dass jede zweite Person eine kritische Einschätzung vornimmt (Skalenwert unter 5). Ebenfalls jede zweite Person kommt zu einer positiven Einschätzung und sieht einen Vorteil für die Stellensuche durch die letzte Weiterbildung. Abbildung 7 zeigt die Ergebnisse nach Altersgruppen.

Abbildung 7: Einschätzung Nützlichkeit für Stellensuche



Quelle: eigene Befragung, gewichteter Querschnitt Februar 2020, nabs=454

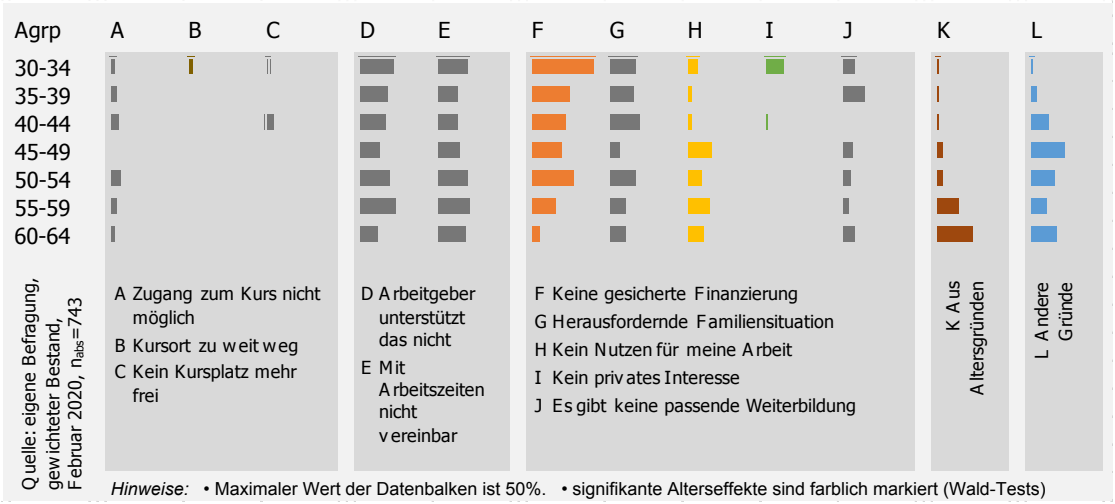
Ein Kruskal-Wallis-Test zeigt nichtparametrisch, dass Unterschiede in der zentralen Tendenz zwischen den Altersgruppen bestehen (Chisq=13.9, df=6, p=0.033). In der Abbildung ist der Alterseffekt durch ein konsistentes Muster erkennbar. Mit zunehmendem Alter wird die Einschätzung über die Nützlichkeit der letzten Weiterbildung für die aktuelle Stellensuche kritischer. Mehr als jede zweite stellensuchende Person im Alter zwischen 30 und 39 Jahren nimmt eine positive Einschätzung vor. Nur noch jede dritte Person ab 55 Jahren kommt schliesslich zu einer positiven Einschätzung.

Die Regressionsanalyse zeigt, dass die oben besprochenen Alterseffekte auch unter Kontrolle weiterer Variablen bestehen bleiben (siehe Anhang 10.8 ab S. 50) und die Einschätzung der Nützlichkeit mit zunehmendem Alter abnimmt. Ebenfalls signifikant fällt das Bildungsniveau aus – insbesondere für tertiär gebildete Personen ist die letzte Weiterbildung für die aktuelle Stellensuche hilfreich. Hingegen weniger hilfreich beurteilen ledige Personen, teilzeitarbeitende und schwer vermittelbare Personen die letzte Weiterbildung. Zudem bestehen kantonale Unterschiede, wobei in den grösseren Kantonen Zürich und Aargau die Einschätzungen etwas kritischer sind. Aufgrund verletzter Modellannahmen ist bei der Interpretation der Resultate allerdings Vorsicht geboten.

3.7 Hindernisse früherer Weiterbildungen

Um die Situation der stellensuchenden Personen besser einschätzen und die Reintegration zu verbessern, ist ferner bedeutsam, weshalb betroffene Personen früher auf eine Weiterbildung verzichtet haben. Hierzu wurden alle Stellensuchenden befragt, unabhängig ob sie je eine Weiterbildung von mehr als 8 Stunden absolviert haben. Die Analysen zeigen, dass verschiedene Gründe relevant sind. Zunächst einmal berichtet jede vierte Person, dass die Finanzierung nicht gesichert war. Jede fünfte stellensuchende Person erklärt, dass Arbeitgeber dies nicht unterstützten. Ebenfalls erklärt jede fünfte Person, dass eine Weiterbildung mit den Arbeitszeiten nicht vereinbar gewesen sei. An nächster Stelle der Gründe für den Verzicht auf eine Weiterbildung folgt eine herausfordernde Familiensituation – gut jeder sechste Stellensuchende gibt dies an. Die folgende Abbildung 8 zeigt die Ergebnisse nach Altersgruppen:

Abbildung 8: Hindernisse für Weiterbildungen (Details)



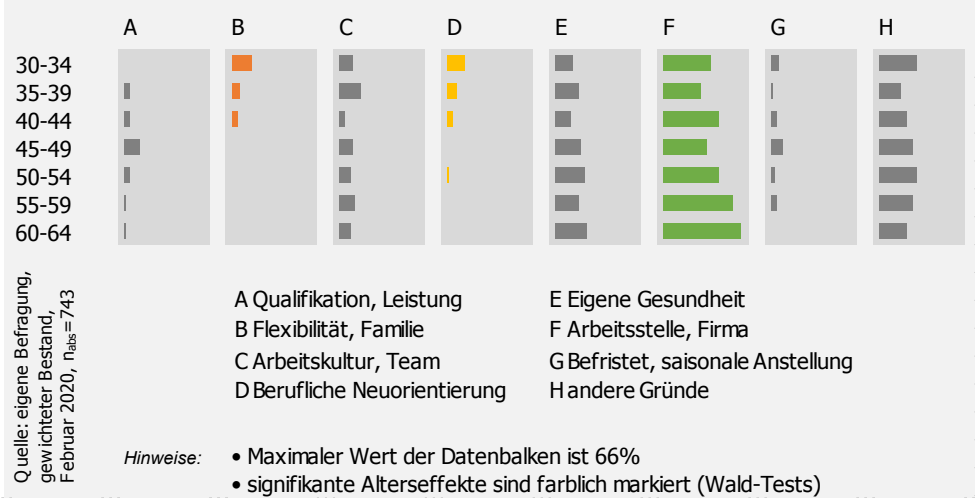
Die qualitative Analyse entlang der Altersgruppen zeigt, dass die Gründe eines Verzichts auf eine Weiterbildung in Teilen vom Alter abhängen. Die globalen Tests auf Alterseffekte sind in 10.9 ab Seite 51 aufgeführt. In der Gesamtbetrachtung fällt auf, dass jüngere deutlich häufiger wegen Finanzierungsschwierigkeiten auf eine Weiterbildung verzichten. Ferner spielen bei wenigen jüngeren Mobilitätsüberlegungen (Kursort zu weit weg) sowie fehlendes privates Interesse eine Rolle. Ältere hingegen sehen im Alter alleine einen Grund, auf eine Weiterbildung zu verzichten. Dies scheint insbesondere bei den über 55-Jährigen relevant zu sein. Ebenfalls etwas häufiger bei älteren vertreten ist die Ansicht, dass eine Weiterbildung kein Nutzen für die Arbeit bringt.

4 ARBEITSLOSIGKEIT

4.1 Ursachen der Arbeitslosigkeit

Für RAV von besonderer Bedeutung ist, weshalb die stellensuchenden Personen ihre frühere Arbeitsstelle verloren haben. Dabei standen den befragten Personen 18 Mehrfachantworten mit vorgegebenen Kategorien zur Verfügung. Einige Kategorien sind schwach belegt während andere inhaltlich sehr ähnlich sind und häufig miteinander genannt werden. Deshalb wurden die ursprünglichen 18 Kategorien mittels qualitativen Reviews und faktoranalytischen Modellen auf 8 Kategorien reduziert. Die vollständigen Resultate inklusive das Schema zur Rekodierung sind ergänzend im Anhang 10.10 ab Seite 51 aufgeführt. Am häufigsten werden Stellensuchende ihren Angaben zu Folge wegen Faktoren im Firmenumfeld arbeitslos. Beispielsweise weil eine Firmenreorganisation stattgefunden hat, die Arbeitsstelle aufgelöst wurde oder die konjunkturelle Auftragslage zu einem Stellenabbau geführt hat. Gut jede zweite Person gibt einen solchen Grund an. Schon deutlich seltener folgen gesundheitliche Gründe, wobei jede fünfte Person betroffen ist. Jede sechste Person berichtet schliesslich von Teamkonflikten oder schwieriger Firmenkultur, die ursächlich an der Arbeitslosigkeit beteiligt sein soll. Abbildung 9 zeigt schliesslich die Resultate nach Altersgruppen.

Abbildung 9: Ursachen der Arbeitslosigkeit (aggregiert)



Farblich markiert sind Bereiche, in denen signifikante Alterseffekte bestehen. Eine Tabelle mit den globalen Wald-Tests findet sich in 10.11 ab Seite 52. Die qualitative Prüfung dieser Effekte zeigt klare Altersmuster. So nimmt der Anteil stellensuchender Personen, die externe Ursachen extern verantwortlich zeichnen und in der Reorganisation der Firma, dem Abbau von Arbeitsstellen oder auch schlechter Konjunktur die Ursache sehen, mit dem Alter zu. Älteren wird demnach häufiger gekündet, weil ihre frühere Arbeitsstelle aufgelöst wurde. Fast ausschliesslich bei jüngeren finden sich Ursachen in den Bereichen Flexibilität, Familie und berufliche Neuorientierung. Es bieten sich verschiedene Erklärungen an: Jüngere sind tendenziell weniger flexibel und mit Familiengründungen konfrontiert, so dass sie ihre Arbeitsstelle verlieren. Denkbar ist aber auch, dass Arbeitgeber von jüngeren mehr Flexibilität verlangen oder die Flexibilität aufgrund von Vorurteilen falsch einschätzen. Zudem spielt die berufliche Laufbahn jüngerer Personen eine wichtige Rolle. Sie befinden sich am Beginn ihrer Karriere, so dass eine berufliche Entwicklung und ab und an auch eine berufliche Neuorientierung zu erwarten sind – und im Zuge dessen verlieren einige dann ihre frühere Arbeitsstelle.

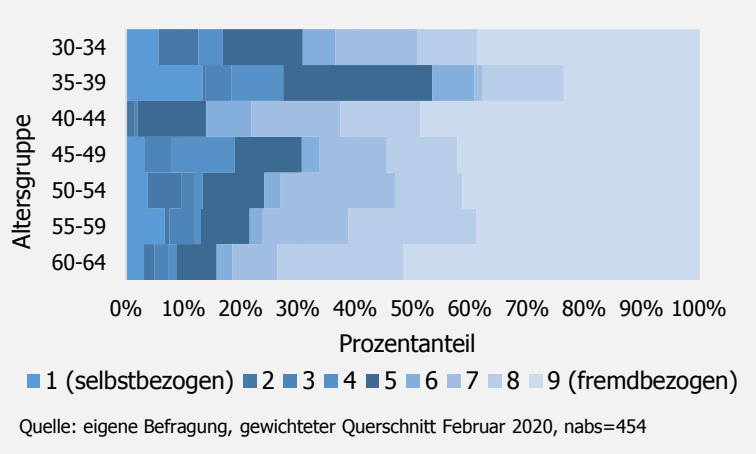
Die Regressionsanalysen zu den signifikanten Alterskategorien (B, D und F) sind in Anhang 10.12 ab Seite 54 aufgeführt und bestätigen, dass die Alterseffekte auch unter Kontrolle weiterer Merkmale bestand haben. Zudem liefern sie weitere Informationen zu den Wirkungszusammenhängen. Flexibilität und Familie als Ursachen der Arbeitslosigkeit finden sich häufiger bei Schweizern und Teilzeitarbeitenden, weniger aber bei ledigen Personen. Eine berufliche Neuorientierung ist bei Schweizern ursächlich häufiger als bei Nicht-Schweizern beteiligt. Zudem gibt es Hinweise, dass bei firmen- und arbeitsplatzbezogenen Ursachen tendenziell mehr höher qualifizierte Personen betroffen sind.

4.2 Attribution zur Arbeitslosigkeit

Die Befragung zielt auch darauf ab zu prüfen, wie stellensuchende die eigene Verantwortung am Verlust der früheren Arbeitsstelle auf einer 9-stufigen Skala zwischen selbstbezogen und fremdbezogen einschätzen. Die Teilnehmenden wurden direkt gefragt, ob sie die Ursachen der Arbeitslosigkeit eher bei sich selbst oder ausserhalb ihrer Person sehen (Ursachen-Attribution). Dabei wird deutlich, dass die überwiegende Mehrheit der stellensuchenden Personen die Ursachen ihrer Arbeitslosigkeit ausserhalb

ihrer Person sehen. Drei von vier Personen machen eher bis absolut fremdbezogene Ursachen (> Skalenwert 5) verantwortlich. [12] Nur jede siebte Person sieht eher oder vollständig selbstbezogene Ursachen. Abbildung 10 zeigt die Ursachen-Attribution nach Altersgruppen.

Abbildung 10: Attribution der Ursachen der Arbeitslosigkeit



Quelle: eigene Befragung, gewichteter Querschnitt Februar 2020, nabs=454

Der globale Kruskal-Wallis-Test (Chisq=19.534, df=6, p=0.004) zeigt, dass es statistisch gesicherte Alterseffekte gibt. Die qualitative Prüfung offenbart ferner, dass es ein klares Muster gibt. Mit zunehmendem Alter machen Stellensuchende vermehrt Ursachen ausserhalb ihrer Person für den Verlust der Arbeitsstelle verantwortlich, und zwar deutlich. Nur eine von 11 Personen im Alter von 60- bis 65-Jahren sieht selbstbezogene Ursachen, während dies bei den 30- bis 39-Jährigen gut jede fünfte Person ist.

Die Regressionsanalysen (siehe Anhang 10.14 ab S. 59 und wegen Verletzung der Modellvoraussetzungen auch Anhang 10.13, ab S. 57) zeigen, dass die Alterseffekte auch bei Kontrolle weitere Merkmale klar erhalten bleiben. Ferner zeigen sich weitere Einflussfaktoren. Schwer vermittelbare Personen wie auch Frauen sehen Ursachen der Arbeitslosigkeit vergleichsweise stärker bei sich selber. Nicht-Schweizer sowie Teilzeitarbeitende hingegen verstärkt fremdbezogen. Unklar ist der Effekt bezüglich Bildungsniveaus. Tendenziell stärker selbstbezogen fallen die Ursachen sowohl bei Gering- wie Hochqualifizierten aus, während Personen mit Sekundarstufe II am ehesten fremdbezogen attribuieren.

5 STELLENSUCHE

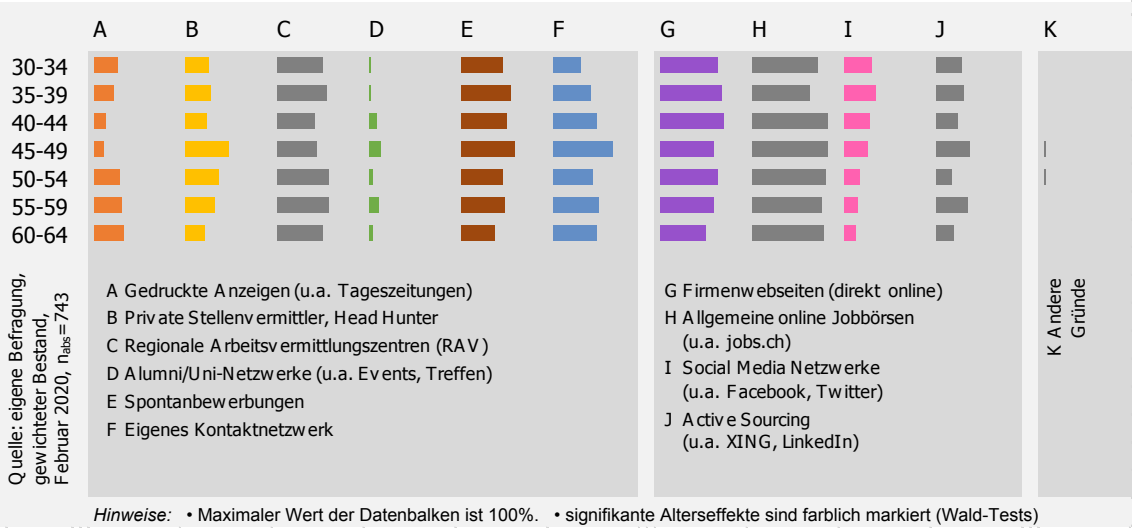
5.1 Bewerbungskanäle

Im Hinblick auf eine erfolgreiche Reintegration in den Arbeitsmarkt wurden die Stellensuchenden gefragt, wie sie sich bewerben. Dabei konnten sie bekannt geben, welche Bewerbungskanäle sie regelmässig nutzen. Nahezu alle Stellensuchenden suchen neue Stellen auf allgemeinen Online-Jobbörsen wie beispielsweise «www.jobs.ch». Auch Firmenwebseiten werden von drei von vier Personen regelmässig auf neue Stellenangebote geprüft. Drei von fünf Personen nutzen regelmässig die Informationen auf den RAV, suchen über das eigene Kontaktnetzwerk oder versenden Spontanbewerbungen. Jede dritte Person nutz Social Media Netzwerke, gedruckte Anzeigen und private Stellenvermittler. Noch jede

12 Die Mitte der bipolaren Skala beschreibt einen neutralen Mittelwert zwischen selbst- und fremdbezogen. Eine Rekodierung mit drei Kategorien findet sich zusätzlich ergänzend in Anhang 10.13 ab S. 57.

zehnte Person sucht schliesslich über Alumni- und Uni-Netzwerke nach neuen Stellen. Abbildung 11 zeigt das Gesamtbild nach Altersgruppen.

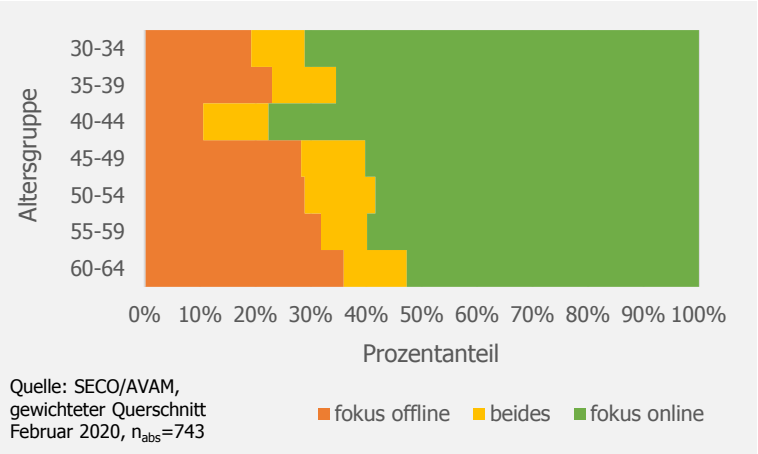
Abbildung 11: Bewerbungskanäle von Stellensuchenden



Farblich markiert sind Kanäle, in denen signifikante Alterseffekte bestehen. Weiterführende Informationen zu den statistischen Tests dazu finden sich in 10.15 ab Seite 60. Älter suchen etwas häufiger in gedruckten Stellenanzeigern und (tendenziell im mittleren Alter) über private Stellenvermittler. Auch Alumni und Uni-Netzwerke werden von Jüngeren weniger genutzt. Diese suchen tendenziell etwas stärker auf Firmenwebseiten, nutzen Social Media Netzwerke zur Stellensuche oder versenden Spontanbewerbungen. Die Vermutung liegt nahe, dass jüngere vermehrt online suchen, während ältere eher Offline-Kanäle nutzen. Zu diesem Zweck wurden die ursprünglichen Antworten in einen Index[13] überführt (rekodiert) der angibt, wie stark der Fokus auf Online- oder Offline-Kanälen liegt. Da die Kalibrierung des Index schwierig ist und der Cut-Off zwischen online und offline immer etwas willkürlich ist, ist für die weitere Betrachtung weniger der absolute Wert als vielmehr die Differenzierung nach Alter entscheidend. Abbildung 12 zeigt den Index entlang der untersuchten Altersgruppen.

13 Der Index berechnet sich wie folgt: (Anzahl Antworten in den Kategorien A, B, C, D, E, F)/6 minus (Anzahl Antworten in den Kategorien G, H, I, J)/4. Die nummerische Zahl wurde auf drei Stufen zu einem Index rekodiert (<0, 0 >0). Der Index gibt an, welcher Bereich (online, offline) besser ausgenutzt wird. Damit beschreibt er, ob eher online oder offline gesucht wird.

Abbildung 12: Internetbezug von Stellensuchkanälen



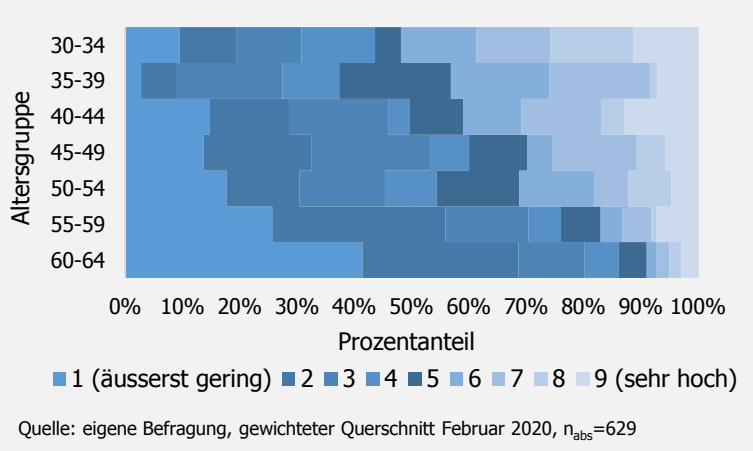
Die qualitative Einschätzung zeigt ein klares Altersmuster und der entsprechende globale Kruskal-Wallis-Test ist signifikant (Chisq=20.009, df=6, p=0.003). Mit zunehmendem Alter verschiebt sich der Fokus von online in Richtung offline. Ältere nutzen damit die Onlinekanäle weniger stark aus als jüngere Personen. Die Bewertung der absoluten Prozentangabe ist wie bereits erwähnt schwierig. Jede dritte Person im Alter von 60 bis 64 Jahren nutzt die Onlinekanäle weniger stark als Offlinekanäle (Fokus offline). Bei der jüngsten Gruppe ist die nur jede fünfte Person. Der in Anhang 10.16 ab Seite 61 aufgeführte Regressionsanalyse gelingt es nicht, den Alterseffekt signifikant zu isolieren[14]. Allerdings sind die Modellvoraussetzungen nicht gesichert, so dass die Ergebnisse mit Vorsicht zu interpretieren sind.

5.2 Einschätzung der Stellenchancen

Interessant ist, wie Stellensuchende ihre Chancen auf eine neue Arbeitsstelle im kommenden Monat einschätzen. Die befragten konnten ihre Einschätzung auf einer bipolaren, neunstufigen Skala zwischen äusserst gering und sehr hoch angeben. Die Mehrheit, drei von fünf Personen, äussert sich kritisch (Skalenwert <5) zu den Stellenchancen, während sich eine von drei Personen positiv äussert (Skalenwert >5). Abbildung 13 zeigt die Antworten entlang der untersuchten Altersgruppen:

14 Eine hier nicht weiter aufgeführte lineare Regression mit einer nummerischen Vorstufe des Online/Offline-Indexes kann hingegen den Alterseffekt isolieren und bestätigen. Aber auch bei dieser linearen Methode sind die Modellvoraussetzungen verletzt und eine Interpretation deshalb schwierig.

Abbildung 13: Stellenchancen für den nächsten Monat



Quelle: eigene Befragung, gewichteter Querschnitt Februar 2020, n_{abs}=629

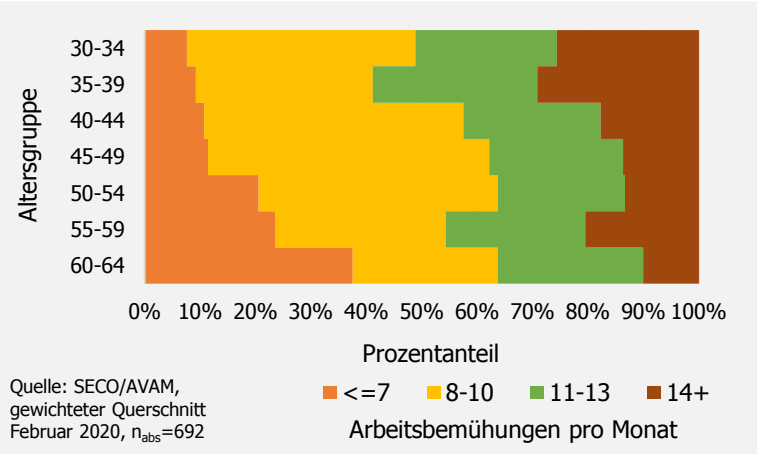
Der globale Kruskal-Wallis-Test zeigt, dass es zwischen den Altersgruppen hoch signifikante Unterschiede gibt (Chisq=101.85, df=6, p=0.000). Auch die qualitative Prüfung der Alterseffekte zeigt ein überaus deutliches Muster. Mit zunehmendem Alter wird die Einschätzung der eigenen Stellenchancen pessimistischer. Gut jede zweite Person im Alter von 30 bis 34 Jahren kommt zu einem positiven Fazit während nur jede zehnte Person eine äusserst geringe Bewertung vornimmt (kritischste Kategorie der neunstufigen Skala). Ganz anders das Bild bei den 60 bis 64-Jährigen. Fast neun von zehn Personen äussern sich kritisch und fast die Hälfte der Personen wählt die unterste Kategorie mit einer äusserst geringen Einschätzung.

Um den Einfluss des Alters auch unter Kontrolle weiterer Merkmale zu bestimmen, wurde eine Regressionsanalyse berechnet. Diese ist im Anhang 10.17 ab Seite 62 aufgeführt. Grundsätzlich bleibt der Einfluss des Alters hochsignifikant erhalten. Der Zusammenhang ist negativ und bedeutet, dass mit zunehmendem Alter die Einschätzung kritischer wird. Weiter haben die Stellensuchdauer und Vermittlungsfähigkeit einen signifikanten Einfluss im Modell. Schwer vermittelbare Personen weisen eine kritischere Einschätzung auf. Ferner zeigt sich ein Effekt bei kurzer Stellensuchdauer. Daraus lässt sich vermuten, dass mit zunehmender Stellensuchdauer die Stellenchancen kritischer eingeschätzt werden. Eventuell ist der Zusammenhang aber nicht linear und die stärksten Änderungen finden sich eher zu Beginn der Stellensuche.

5.3 Bewerbungsintensität

Teilnehmende an der Befragung wurden gefragt, auf wie viele offene Stellen sie sich im Durchschnitt pro Monat bewerben. Gerade vor dem Hintergrund medialer Berichte zu Einzelfallschicksalen mit hunderten Bewerbungen, die ins Leere laufen, ist die Bewerbungsintensität ein wichtiger Teilaspekt. Eine Mehrheit von drei von fünf Personen bewirbt sich pro Monat für acht bis dreizehn Stellenangebote. Je eine von fünf Personen weist eine höhere oder tiefere Rate auf. Abbildung 14 zeigt die Situation nach Altersgruppen.

Abbildung 14: Durchschnittliche Bewerbungsintensität



Der globale Kruskal-Wallis-Test fällt hoch signifikant aus (Chisq=24.768, df=6, p=0.000) und bestätigt, dass je nach Alter unterschiedliche Bewerbungsintensitäten vorliegen. Auch die qualitative Prüfung der Antwortmuster zeigt, dass mit zunehmendem Alter die Bewerbungsintensität abnimmt. Bei der Altersgruppe der 30 bis 34-Jährigen bewirbt sich nur jede zehnte Person weniger als sieben Mal pro Monat. Bei den 60 bis 65-Jährigen sind es vier von zehn Personen. Ältere bewerben sich demnach nicht intensiver um eine neue Arbeitsstelle als jüngere, die Befragung zeigt vielmehr das Gegenteil. Zu beachten gilt, dass ältere Personen im Durchschnitt länger stellensuchend sind als jüngere. In einer kumulativen Betrachtung der Arbeitsbemühungen führt dies dazu, dass mit zunehmendem Alter insgesamt mehr Bewerbungen während der Stellensuche gemacht werden.

Der Alterseffekt wurde in einer Regressionsanalyse (siehe Anhang 10.18 ab S. 63) auf Unabhängigkeit von weiteren Merkmalen geprüft und bestätigt. Im Regressionsmodell zeigen sich signifikante Kantonseffekte, welche vermutlich auf unterschiedliche Rahmenbedingungen und Vorgaben bei der Reintegration zurück zu führen sind. Zürich hat dabei die höchsten Werte, gefolgt von Aargau und den kleineren Kantonen. Die tiefsten Werte finden sich in den Kantonen Thurgau und St. Gallen. Ebenfalls konnte ein Effekt des Beschäftigungsgrads gesichert werden. Teilzeitarbeitende suchen weniger intensiv. Dies hängt vermutlich auch damit zusammen, dass für Teilzeitsuchende weniger ausgeschriebene Stellen vorhanden sind. Nicht signifikant aber erwähnenswert ist ein möglicher Einfluss der Stellensuchdauer. Bei kurzer Stellensuchdauer ist die Bewerbungsintensität leicht erhöht (wenn mit p=0.14 auch nicht signifikant). Dennoch lässt sich vermuten, dass die Bewerbungsintensität zu Beginn der Stellensuche höher ist und sich danach auf tieferem Niveau einpendelt.

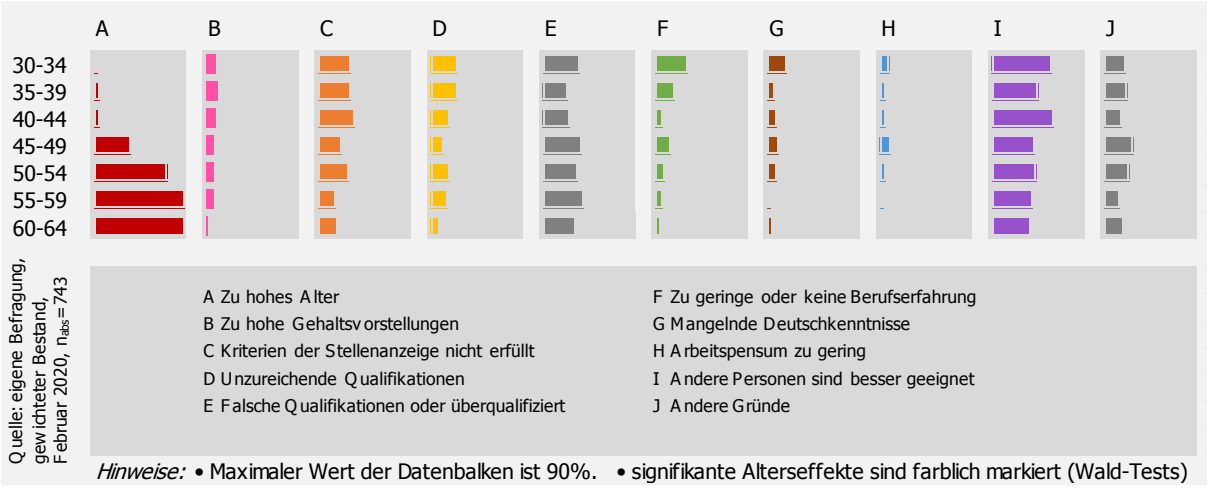
5.4 Absagegründe

Ebenfalls wurden die Stellensuchenden danach gefragt, welches aus ihrer Sicht die häufigsten Gründe sind, weshalb Sie Absagen auf Stellenbewerbungen erhalten. Hierzu konnten die Befragten aus 15 Mehrfachantworten, die für sie passenden auswählen. Die Analysen zeigen, dass einige Kategorien nur vereinzelt gewählt wurden und deshalb hier nicht weiter vertieft werden.[15] Häufig erhalten Stellensuchende

15 Nicht aufgeführt sind die Kategorien «Unzureichende Arbeitszeugnisse», «Fehlerhafte Bewerbung», «Fehlende Sympathie», «Ungenügende Softskills» sowie «Nicht zum Team passend». Diese Kategorien wurden nur selten von Stellensuchenden (maximal vier Prozentpunkte über alle Altersgruppen) angegeben.

Bewerbungsabsagen mit der Begründung, dass andere Personen besser geeignet sind. Dies ist bei gut der Hälfte der Personen der Fall. Ebenfalls häufig werden Bewerbungen abgesagt, weil die Bewerber zu alt sind. Ebenfalls rund die Hälft der Stellensuchenden gibt an, wegen des Alters eine Absage erhalten zu haben. Auch nicht erfüllte Stellenkriterien und unzureichende Qualifikation finden sich bei jedem vierten beziehungsweise jeder fünften Person. Schliesslich gibt jede siebte Person an, Absagen wegen zu geringer oder keiner Berufserfahrung zu erhalten. Noch jede zehnte Person verweist auf mangelnde Deutschkenntnisse bei Stellenabsagen oder zu hohe Gehaltsvorstellungen. Abbildung 15 zeigt im Folgenden die Ergebnisse nach Altersgruppen.

Abbildung 15: Häufige Absagegründe bei Stellenbewerbungen

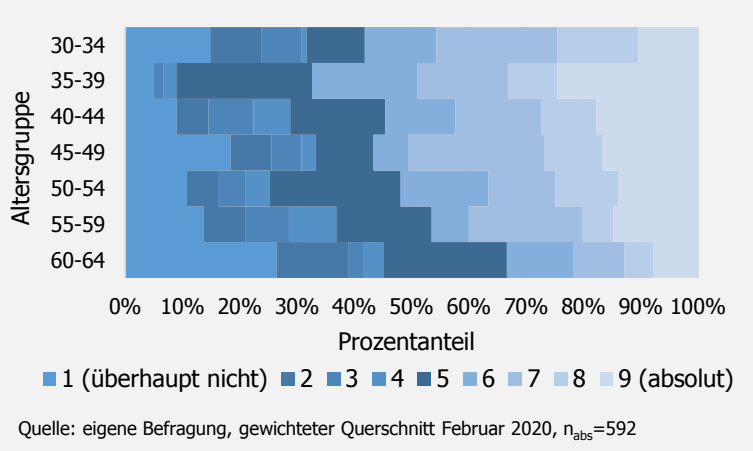


Farblich markiert sind Absagegründe, in denen signifikante Alterseffekte bestehen. Weiterführende Informationen zu den statistischen Tests finden sich in Anhang 10.19 ab Seite 64. Die qualitative Beurteilung der Absagegründe zeigt, dass das Alter in vielen davon eine Rolle spielt. Zu geringe oder keine Berufserfahrung, unzureichende Qualifikationen oder mangelnde Deutschkenntnisse nehmen mit dem Alter ab. Interessant ist ferner, dass Absagen wegen zu hohen Gehaltsvorstellungen zwar selten aber in der Tendenz bei jüngeren häufiger vorkommen. Dies deutet darauf hin, dass Lohnvorstellungen älterer Bewerber nicht primär unpassend oder gar zu hoch sind. Schliesslich sind Absagen aufgrund eines zu geringen Arbeitspensums bei jüngeren leicht häufiger. Denkbar ist, dass dies mit der Familiensituation und mit der Work-Life-Balance zusammenhängt. Aufgrund dieser Zusammenhänge könnte vermutet werden, dass die Passung mit zunehmendem Alter besser wird. Das Bild wird abgerundet, weil mit zunehmendem Alter auch weniger häufig darauf verwiesen wird, dass andere Personen besser geeignet sind. Schliesslich zeigen die Resultate, dass Absagen aufgrund des Alters (ohne nähere Angaben) mit den Altersgruppen ab 50 Jahren enorm ansteigen. Neun von zehn Stellensuchenden ab einem Alter von 55 Jahren gibt dies als häufigsten Absagegrund an.

5.5 Notwendigkeit einer beruflichen Neuorientierung

Denkbar ist, dass Stellensuchende eine berufliche Neuorientierung anstreben müssen. Deshalb wurden die Teilnehmenden an der Befragung gefragt, wie sie die Notwendigkeit einer beruflichen Neuorientierung auf einer bipolaren, neunstufigen Skala zwischen überhaupt nicht und absolut einschätzen. Gut die Hälfte der Befragten sieht einer Neuorientierung wohlwollend entgegen (Skalenwert >5) während jede dritte Person davon eher Abstand nimmt (Skalenwert <5). Die Differenzierung entlang der untersuchten Altersgruppen findet sich in Abbildung 16.

Abbildung 16: Notwendigkeit einer beruflichen Neuorientierung



Quelle: eigene Befragung, gewichteter Querschnitt Februar 2020, n_{abs}=592

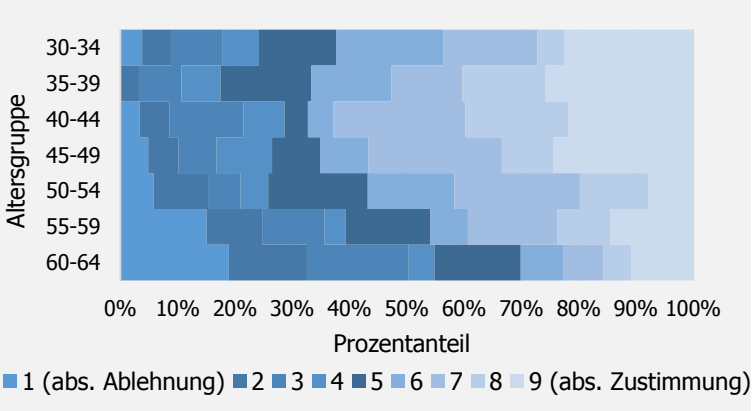
Zwischen den Altersgruppen bestehen signifikante Unterschiede, was durch den globalen Kruskal-Wallis-Test (Chisq=27.137, df=6, p= 0.000) bestätigt wird. Mit zunehmendem Alter wird eine berufliche Neuorientierung vermehrt abgelehnt. Während bei der Gruppe der 30 bis 39-Jährigen jede zweite Person eine berufliche Neuorientierung bejaht, ist dies bei den 60 bis 64-Jährigen nur noch jede dritte Person.

Die Ergebnisse der in Anhang 10.20 ab Seite 65 aufgeführten Regressionsanalyse bestätigen, dass der Alterseffekt auch unter Kontrolle weiterer Merkmale vorhanden ist. Für geschiedene Personen sowie Personen mit Hilfsfunktion konnten ebenfalls höhere Werte gefunden werden, die auf die Notwendigkeit einer beruflichen Neuorientierung hinweisen.

5.6 Selbstwirksamkeitserwartung

Die Stellensuchenden wurden gefragt, ob sie glauben, dass es in ihrer Hand liegt, die Erfolgschancen der Bewerbungen zu verbessern. Damit angesprochen ist die Selbstwirksamkeitserwartung. Damit ist eine optimistische Einschätzung eigener Handlungsmöglichkeiten gemeint - insbesondere vor dem Hintergrund schwieriger Herausforderungen und Handlungsbarrieren (proaktives Coping). Die Stellensuchenden wurden nach ihrer Einschätzung auf einer neunstufigen Skala gebeten. Rund die Hälfte der befragten Personen ziehen ein positives Fazit (Skalenwert >5), während rund jede dritte Person die Selbstwirksamkeit kritisch beurteilt. Abbildung 17 zeigt die Selbstwirksamkeitserwartung in der Stellensuche nach Altersgruppen.

Abbildung 17: Selbstwirksamkeitserwartung bei der Stellensuche



Quelle: eigene Befragung, gewichteter Querschnitt Februar 2020, n_{abs}=657

Der globale Kruskal-Wallis-Test bestätigt signifikante Alterseffekte (Chisq=44.94, df=6, p=0.000). Die qualitative Prüfung zeigt ein deutliches Muster nach Altersgruppen. Je älter die befragten Personen sind, desto weniger glauben sie an ihre Einflussmöglichkeiten für eine erfolgreiche Bewerbung. Insbesondere ab 50 Jahre weist das Muster eine negative Tendenz auf. Während drei von fünf Personen in jüngeren Jahren ihre Einflussmöglichkeiten positiv beurteilen, ist dies bei den 60 bis 64-Jährigen nur noch jede dritte Person. Gleichsam wählt jede fünfte Person zwischen 60 und 64 Jahren die kritischste Kategorie und glaubt nicht daran, ihren Bewerbungserfolg beeinflussen zu können.

Eine Regressionsanalyse zum Einfluss des Alters unter Kontrolle weiterer Merkmale bestätigt den signifikanten Einfluss des Alters (siehe Anhang 10.21 ab S. 66). Allerdings sind die Modellvoraussetzungen deutlich verletzt, so dass bei der Interpretation Vorsicht geboten ist. Ebenfalls geringere Einschätzungen bezüglich der Selbstwirksamkeitserwartung finden sich bei Frauen und geschiedenen/verwitweten Personen. Höhere Werte im Modell finden sich bei Personen mit Kaderfunktion. Entgegen den Erwartungen wurden geringere Werte bei leicht vermittelbaren Personen sowie bei Langzeitarbeitslosen gefunden. Es kann sein, dass die Werte wegen Modellverletzungen nicht zu interpretieren sind.

5.7 Hindernisse bei der Stellensuche

Des Weiteren wurden die Stellensuchenden nach ihren Hindernissen bei der Stellensuche befragt. Hierzu konnten sie aus insgesamt 21 Mehrfachantworten auswählen. Die Hälfte der Befragten verweist auf das Alter ohne nähere Angaben. Auch konjunkturelle Gründe und zu wenige offene Arbeitsstellen werden von jeder dritten Person genannt. Jede vierte Person nennt Überqualifikation, während jede fünfte Person angibt, dass fehlende Qualifikationen oder fehlende Abschlüsse Hindernisse bei der Stellensuche darstellen. Weitere Hindernisse werden von den Stellensuchenden selten genannt. Abbildung 18 und Abbildung 19 zeigen die Resultate nach Altersgruppen.

Abbildung 18: Hindernisse bei der Stellensuche [Teil 1, häufig]

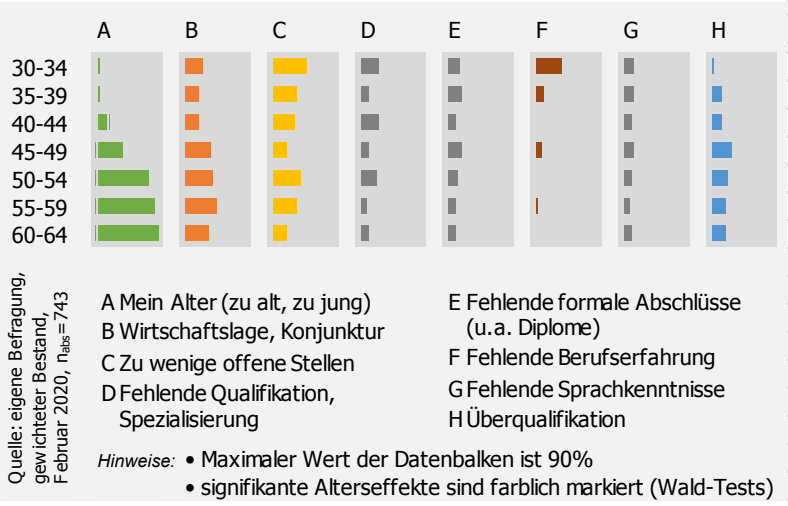


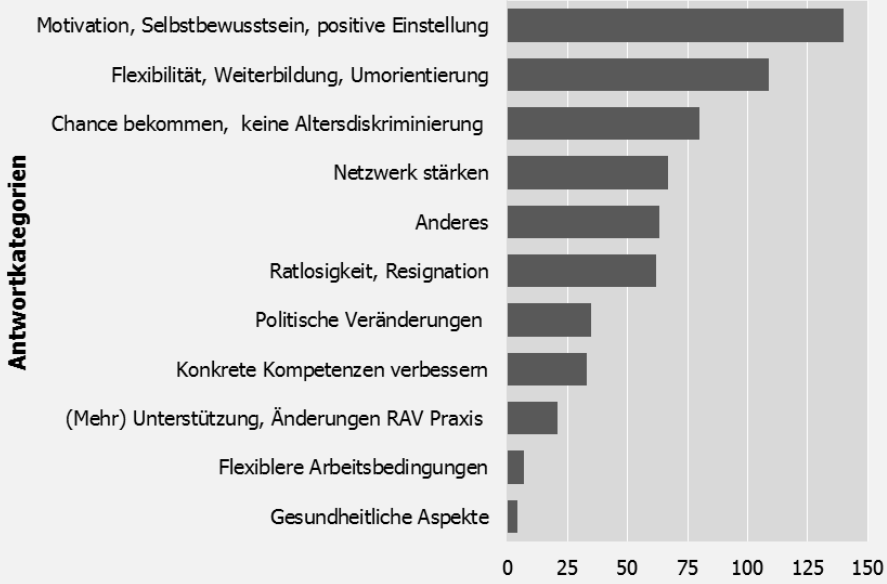
Abbildung 19: Hindernisse bei der Stellensuche [Teil 2, sehr selten]

Die vertiefenden Analysen zeigen, dass in vielen Bereichen signifikante Unterschiede bestehen. Die Tabellen zu den statistischen Tests finden sich in Anhang 10.22 ab Seite 67. Die Resultate fügen sich nahtlos in die bisherigen ein und bestätigen die bisherigen Zusammenhänge. Zunächst zeigt sich, dass mit zunehmendem Alter, dieses immer mehr zum Hindernis wird. Eine überwiegende Mehrheit der Personen ab 55 Jahren gibt an, wegen des Alters bei der Stellensuche Mühe zu haben. Ebenfalls mit einem höheren Alter einhergehen gesundheitliche Gründe, fachliche Qualifikationen, die nicht mehr aktuell sind oder Fachwissen, welches nicht mehr gefragt ist. Allerdings treten diese Hindernisse jeweils nur bei wenigen Personen auf und spielen vermutlich eine nicht allzu grosse Rolle. Hindernisse in jüngeren Jahren können fehlende Berufserfahrung sowie die Situation bezüglich Familie und Betreuung von Kindern sein. Allerdings werden diese selten genannt und sind in der Masse wenig relevant.

5.8 Handlungsmöglichkeiten aus Sicht der Stellensuchenden

Abschliessend wurden die Stellensuchenden danach gefragt, was sie selbst oder andere tun könnten, damit sie eine neue Stelle finden. Diese Frage konnten sie offen beantworten. 526 Personen gaben eine Antwort dazu. Die offenen Antworten wurden qualitativ ausgewertet und konnten so in 11 Antwortkategorien geclustert werden. Abbildung 20 zeigt wie häufig diese Kategorien in den Antworten der Stellensuchenden vorkamen (Mehrfachnennungen möglich).

Abbildung 20: Handlungsmöglichkeiten aus Sicht der Stellensuchenden



Quelle: Eigene Befragung, n_{abs} = 526.
Hinweise: Absolute Häufigkeiten der Antwortkategorien (Mehrfachnennungen möglich).

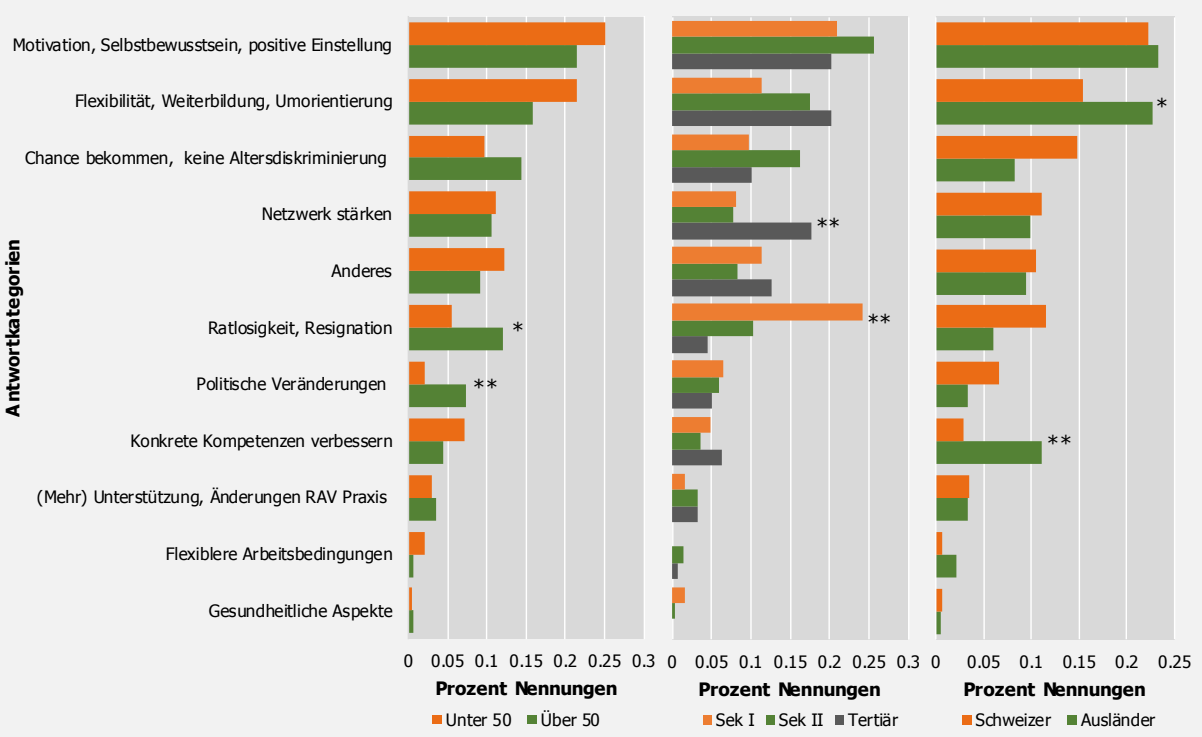
Am häufigsten wurde von den Stellensuchenden gesagt, dass sie an ihrer Motivation, ihrem Selbstbewusstsein und ihrer positiven Einstellung arbeiten sollten. Ebenfalls sehr häufig wurden die Themen Flexibilität, Weiterbildung und Umorientierung als Handlungsmöglichkeit genannt. Am dritt häufigsten nannten die Stellensuchenden, dass sie von den Arbeitgebern eine Chance bekommen sollten und nicht altersdiskriminiert werden sollten. Die Themen Gesundheit und flexiblere Arbeitsbedingungen werden von den Stellensuchenden kaum als Handlungsmöglichkeit genannt.

In einem nächsten Schritt wurde untersucht, ob verschiedene Eigenschaften der Stellensuchenden Einfluss darauf nehmen, was für Handlungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Stellensuche gesehen werden. In verschiedenen binomialen logistischen Regressionen wurde dafür die Wahrscheinlichkeit, die einzelnen Antwortkategorien in den offenen Antworten zu nennen, als abhängige Variable gesetzt. Als Prädiktoren wurden jeweils das Alter, Geschlecht, Bildungsniveau, Nationalität sowie Stellensuchdauer der Stellensuchenden untersucht.

Für jede abhängige Variable wurden jeweils Modelle mit einzelnen Prädiktoren, sowie ein gemeinsames Modell mit allen Prädiktoren durchgeführt. Berichtet werden hier jeweils die Odds Ratios der Prädiktoren, kontrolliert für alle anderen Prädiktoren (aus den gemeinsamen Modellen). Details zu den gerechneten Modellen können dem Anhang entnommen werden. Abbildung 21 zeigt wie sich die Antwortkategorien innerhalb der verschiedenen Ausprägungen der Prädiktoren verteilen. Dargestellt sind die Prädiktoren mit signifikanten zusammenhängen.

Das **Alter** der Stellensuchenden hängt signifikant mit der Forderung von politischen Veränderungen, sowie mit dem Ausdruck von Ratlosigkeit und Resignation zusammen. Mit jedem zunehmendem Altersjahr steigt die relative Wahrscheinlichkeit eine politische Veränderung zu fordern um 8% (OR = 1.08, p = .008). Zudem steigt mit jedem Altersjahr die relative Wahrscheinlichkeit Ratlosigkeit oder Resignation auszudrücken um 5% (OR = 1.05, p = .022).

Abbildung 21: Häufigkeit von genannten Handlungsmöglichkeiten nach Altersgruppe, Ausbildungsgruppe und Nationalität



Quelle: Eigene Befragung, n_{abs} = 526.
Hinweise: Prozentuale Verteilung der genannten Antwortkategorien innerhalb der Prädiktorenausprägungen. * $p < .05$; ** $p < .01$.

Zur Untersuchung des **Bildungslevels** wurde jeweils ein Sek II Abschluss als Referenzkategorie gewählt. Verglichen mit Stellensuchenden mit Sek II Abschluss weisen Stellensuchende mit Sek I Abschluss eine um 187% höhere relative Wahrscheinlichkeit auf, Ratlosigkeit und Resignation auszudrücken (*OR* = 2.87, p = .004). Andererseits weisen Stellensuchende mit einem Abschluss auf Tertiärniveau eine um 183% erhöhte relative Wahrscheinlichkeit auf, die Stärkung ihres eigenen Netzwerks als Handlungsmöglichkeit zu nennen (*OR* = 2.83, p = .001). Beide Zusammenhänge sind hoch signifikant.

Auch die **Nationalität** der Stellensuchenden weist zwei signifikante Zusammenhänge auf. So weisen Ausländer im Vergleich zu Schweizern eine um 72% erhöhte relative Wahrscheinlichkeit auf, Flexibilität, Weiterbildungen und Umorientierungen als Handlungsmöglichkeiten zu sehen (*OR* = 1.72, p = .032). Noch stärker ist der Zusammenhang mit der Verbesserung konkreter Kompetenzen. Ausländer haben eine um 253% höhere relative Wahrscheinlichkeit die Verbesserung konkreter Kompetenzen als Handlungsmöglichkeit zu nennen (*OR* = 3.53, p = .004).

Das **Geschlecht** und die **Stellensuchdauer** weisen unter Kontrolle der anderen Prädiktoren keine signifikanten Zusammenhänge mit den Antwortkategorien auf. Bei einzelnem Einschluss der Prädiktoren (ohne auf die anderen Prädiktoren zu kontrollieren) zeigen sich signifikante Zusammenhänge zwischen der Stellensuchdauer und dem Ausdruck von Ratlosigkeit oder Resignation, sowie dem Wunsch nach politischer Veränderung. Pro Monat Stellensuche steigt die relative Wahrscheinlichkeit Ratlosigkeit oder Resignation auszudrücken um 4% (*OR* = 1.04, p = .011) und die Wahrscheinlichkeit einen Wunsch nach politischer Veränderung zu äussern um 5% (*OR* = 1.05, p = .018). Die Grafiken zu Geschlecht und Stellensuchdauer sowie Details zu den gerechneten logistischen Regressionen sind im Anhang 10.23 ab Seite 68 zu finden.

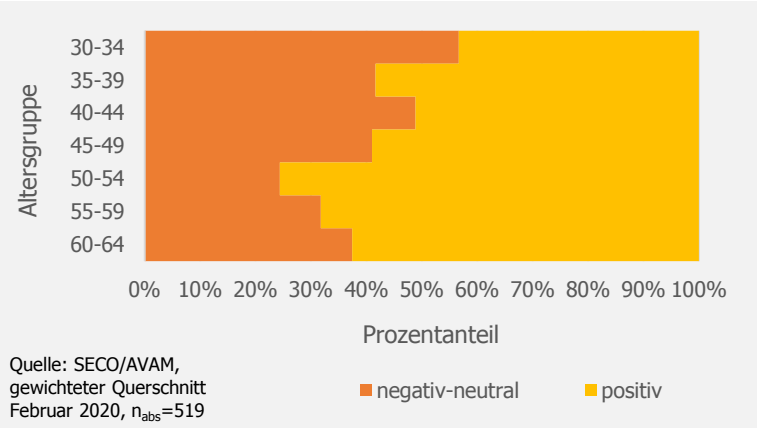
6 KONZESSIONSBEREITSCHAFT

Die Frage nach Konzessionsbereitschaften von Stellensuchenden wurde als sehr wichtig erkannt, da dadurch allfällige Defizite im Vergleich zu anderen Mitbewerbern im Arbeitsmarkt ausgeglichen werden können. Hierfür werden im Folgenden drei übergeordnete Bereiche der Konzessionsbereitschaft vorgestellt und diskutiert.

6.1 Arbeitsbedingungen

Die Arbeitsumstände, unter denen Arbeitnehmer Arbeitsleistungen erbringen, bezeichnet man als Arbeitsbedingungen. Die Stellensuchenden wurden gebeten, eine Einschätzung auf einer neunstufigen Skala abzugeben. Dabei konnten sie bekannt geben, ob sie für eine neue Arbeitsstelle bereit sind, schlechte Arbeitsbedingungen in Kauf zu nehmen. Die Einschätzungen aus sechs Teilbereichen wurden aggregiert und in einen Gesamtindex integriert. [16] Dieser Index unterscheidet positive von kritischen bis neutralen Einschätzungen[17]. Da die Kalibrierung des Indexes schwierig ist und der Cut-Off zwischen kritisch bis neutral und positiv durchaus diskutiert werden kann, ist für die weitere Betrachtung weniger der absolute Wert als vielmehr die Differenzierung nach Altersgruppen entscheidend. Die Gesamtbetrachtung zeigt dennoch, dass rund drei von fünf Personen eine positive Einschätzung haben und eine Mehrheit damit bereit ist, für eine neue Arbeitsstelle schlechtere Arbeitsbedingungen in Kauf zu nehmen. Abbildung 22 zeigt die Resultate entlang der untersuchten Altersgruppen.

Abbildung 22: Konzessionsbereitschaft Arbeitsbedingungen



Quelle: SECO/AVAM, gewichteter Querschnitt Februar 2020, n_{abs}=519

Der globale Wald-Test zeigt, dass signifikante Unterschiede bestehen (F=2.1972, ndf=6, ddf=731, p=0.041). Die qualitative Prüfung zeigt allerdings kein sehr klares und monotones Bild. Es scheint, dass die Konzessionsbereitschaft bezüglich Arbeitsbedingungen zunächst bis zur Altersgruppe der 50 bis 54-

16 Es wurden sechs Bereiche von Arbeitsbedingungen abgefragt: Längere Arbeitszeiten in Kauf nehmen (beispielsweise Überzeit, Unterbrechungen), Schicht- und Wochenendarbeit leisten, in einem unangenehmen Arbeitsumfeld zu arbeiten (beispielsweise Lärm, Schmutz), eine weniger sinnstiftende Arbeit auszuführen, ein befristetes Arbeitsverhältnis einzugehen oder Arbeiten auszuführen, für die man überqualifiziert ist. Die Teilbereiche wurden zu einem Gesamtindex gemittelt (Cronbach-alpha von 0.7), da die statistischen Effekte ähnlich gerichtet aber klein sind.

17 Die Kategorie kritisch-neutral entspricht einem mittleren Skalenwert über alle Teilbereiche kleiner gleich 5. Skalenwerte grösser 5 werden als positiv kodiert. Eine Abbildung auf der originalen, 9-stufigen Skala findet sich in Anhang 10.24 ab S. 73.

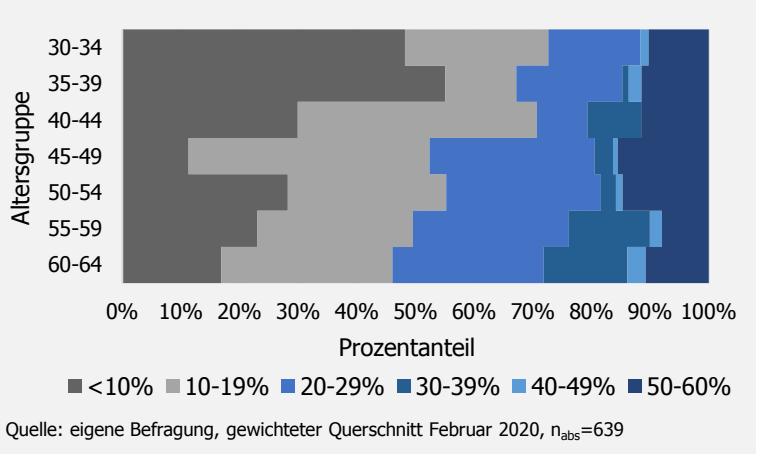
Jährigen zunimmt und danach wieder etwas zurückgeht. Während bei der jüngsten Altersgruppe weniger als die Hälfte der Befragten positive Werte aufweist, sind es bei den 50- bis 54-Jährigen bereits drei von vier Personen.

Ergänzend wurde eine Regressionsanalyse durchgeführt (siehe 10.25 ab S. 74). Leider gelingt es nicht, den Alterseffekt signifikant zu isolieren. Damit ist denkbar, dass die deskriptiven Zusammenhänge zumindest teilweise aufgrund unterschiedlich zusammengesetzter Altersgruppen zu standen kommen. Im Modell zeigen sich aber signifikante Einflussfaktoren. Personen mit obligatorischer Schulbildung sowie Langzeitarbeitslose weisen eine höhere Konzessionsbereitschaft gegenüber Arbeitsbedingungen auf. Ledige und teilzeitarbeitende Personen weisen hingegen geringere Werte auf.

6.2 Einkommen und Lohn

Ein weiterer Bereich der Konzessionsbereitschaft, der abgefragt wurde, bezieht sich auf das monetäre Arbeitsentgelt. So wurden die Teilnehmenden gefragt, welche Lohneinbussen sie bereit sind in Kauf zu nehmen. Zwei von sieben Personen sind maximal bereit, auf 10 Prozent des letzten Lohnes zu verzichten. Gleich viele würden auf maximal 20 bis 29 Prozent verzichten. Jede fünfte Person würde auf höchstens 30 bis 39 Prozent verzichten. Der Rest - ebenfalls jede fünfte Person – ist bereit, auf mehr als 40 Prozent zu verzichten. Abbildung 23 zeigt das Bild entlang der untersuchten Altersgruppen.

Abbildung 23: Konzessionsbereitschaft Lohn (Einkommen)



Quelle: eigene Befragung, gewichteter Querschnitt Februar 2020, n_{abs}=639

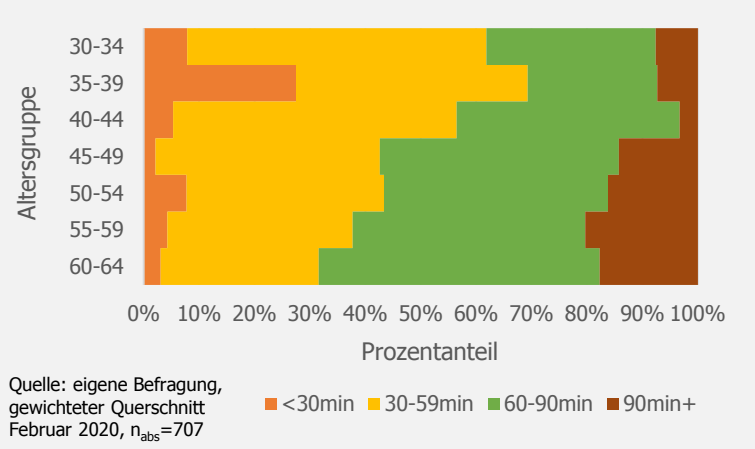
Zunächst kann festgehalten werden, dass hoch signifikante Alterseffekte bestehen (Kruskal-Wallis-Test, Chisq=19.212, df=6, p=0.004). Qualitativ zeigt sich ein deutliches Muster. Ältere Stellensuchende sind bereit, auf deutlich mehr Lohn zu verzichten als dies jüngere Personen sind. Der Verzicht wird mit zunehmendem Alter grösser. Fast die Hälfte der 30 bis 34-Jährigen ist höchstens bereit, auf 10 Prozent zu verzichten. Bei den 60 bis 64-Jährigen ist dies nur noch knapp jede fünfte Person.

Ergänzend wurde eine Regressionsanalyse berechnet, um den Einfluss des Alters von weiteren Merkmalen zu isolieren (siehe Anhang 10.26 ab S. 75). Auch im Modell bleibt der Alterseffekt vorhanden, so dass die Konzessionsbereitschaft bezüglich des Lohns mit zunehmendem Alter zunimmt. Ebenfalls eine höhere Bereitschaft zum Lohnverzicht haben Nicht-Schweizer, schwer vermittelbare Personen, Langzeitarbeitslose und Personen mit Kaderfunktion. Eine vergleichsweise tiefere Bereitschaft findet sich bei leichter Vermittelbarkeit und in ausgewählten Kantonen (Thurgau zusammen mit den kleineren AMOSA-Kantonen).

6.3 Arbeitsweg

Abschliessend zur Konzessionsbereitschaft wurden die Teilnehmenden eingeladen bekannt zu geben, wann aus ihrer Sicht der Anreiseweg zu einer Arbeitsstelle zu lang ist. Die Analysen zeigen, dass rund die Hälfte der Personen einen maximalen Anreiseweg von bis zu 60 Minuten für eine neue Arbeitsstelle in Kauf nimmt. Die Differenzierung nach Altersgruppen ist aus folgender Abbildung 24 ersichtlich.

Abbildung 24: Konzessionsbereitschaft Arbeitsweg



Quelle: eigene Befragung, gewichteter Querschnitt Februar 2020, n_{abs}=707

Der globale Kruskal-Wallis-Test sichert signifikante Alterseffekte (Chisq=33.887, df=6, p=0.000). Die qualitative Beurteilung zeigt, dass die Konzessionsbereitschaft bezüglich Anreiseweg mit dem Alter deutlich zunimmt. Während nur jede dritte Person im Alter von 30 bis 34 Jahren einen maximalen Anreiseweg von 60 bis 90 Minuten in Kauf nimmt, ist es bei den 60 bis 64-Jährigen jede zweite Person.

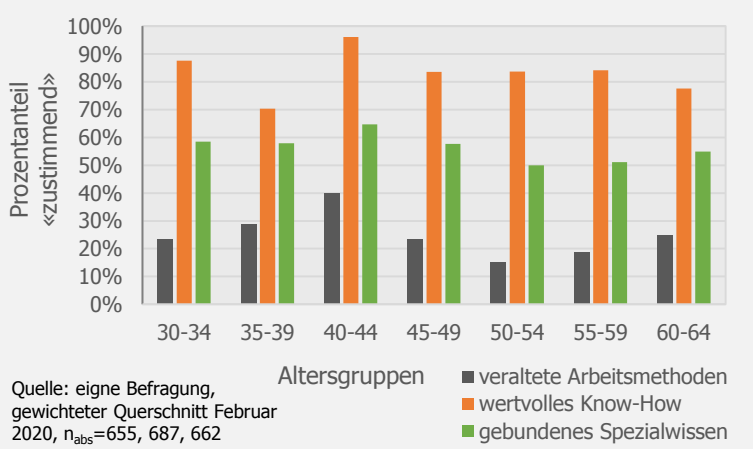
Regressionsanalytisch wurde ferner der Einfluss des Alters unter Kontrolle weiterer Merkmale ermittelt (siehe 10.27 ab S. 76). Die Ergebnisse bestätigen einen signifikanten Alterseffekt so, dass mit zunehmendem Alter die Konzessionsbereitschaft steigt. Ebenfalls höhere Werte konnten für Personen mit tertiärer Bildung gesichert werden. Hingegen weisen Nicht-Schweizer, Teilzeitarbeitende und Personen mit Hilfsfunktion eine weniger hohe Konzessionsbereitschaft auf.

7 WISSENSTRANSFER

Drei ergänzende Fragen widmeten sich dem Wissenstransfer im Hinblick auf eine zukünftige, neue Arbeitsstelle. So wurde gefragt, ob man gelernte Arbeitsmethoden in einem neuen Job nicht einsetzen kann, ob fachliches Know-How für andere Firmen wertvoll ist und ob man viel Spezialwissen angeeignet hat, welches an die frühere Arbeitsstelle gebunden ist. Die Teilnehmenden konnten ihre Zustimmung beziehungsweise Ablehnung auf einer neunstufigen Skala angeben. Die vertiefenden Analysen zeigen keine eindeutigen Alterseffekte und qualitativ sind keine Muster entlang des Alters erkennbar. Deshalb wird auf eine detaillierte Vorstellung der Resultate an dieser Stelle verzichtet. Summarisch wurde eine alternative Darstellung auf Basis einer zweistufigen Rekodierung[18] gewählt. Abbildung 25 zeigt die Resultate entlang der untersuchten Altersgruppen.

18 Die originale neunstufige Skala von «stimme gar nicht zu» bis «stimme absolut zu» wurde reduziert auf eine zweistufige Skala von «ablehnend-neutral» bis «zustimmend». Skalenwerte >5 wurden als zustimmend kodiert.

Abbildung 25: Einschätzungen zum Wissenstransfer



Quelle: eigne Befragung, gewichteter Querschnitt Februar 2020, n_{abs}=655, 687, 662

Globale Wald-Tests zu den beiden Bereichen Arbeitsmethoden und Spezialwissen sind nicht signifikant (F=1.3687, ndf=6, ddf=731, p=0.225, F=0.57986, ndf=6, ddf=731, p=0.747), während im Bereich zum Know-How der Test signifikant wird (F=2.6778, ndf=6, ddf=731, p=0.014). Ein alternativer Test zu letzterem mit Split-Half Altersgruppen ist hingegen nicht signifikant (F=0.5082, ndf=1, ddf=731, p=0.476). Auch die qualitative Prüfung zeigt in allen drei Bereichen keine klaren Muster entlang der Altersgruppen. Ältere Personen haben gemäss ihren eigenen Angaben nicht mehr Mühe beim Wissenstransfer - sei es bezüglich veralteten Arbeitsmethoden, wertvollem Know-How oder gebundenem Spezialwissen.

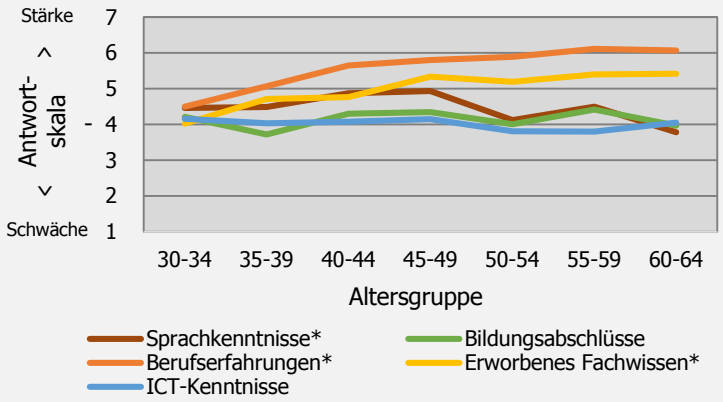
Die in Anhang 10.28 ab Seite 77 aufgeführten Regressionsanalysen bestätigen, dass es in keinem der drei Bereiche einen signifikanten Alterseffekt auch bei Kontrolle weiterer Merkmale der Befragten gibt. Weiter antworten Frauen tendenziell seltener zustimmend, dass ihr Know-How für andere Firmen wertvoll ist und bekunden auch weniger, dass sie firmengebundenes Fachwissen angeeignet haben. Tertiär gebildete Personen hingegen beurteilen ihre Arbeitsmethoden als unabhängiger von einer früheren Arbeitsstelle und besser transferierbar, während Personen mit Hilfsfunktionsstufe dies kritischer beurteilen. Schwer vermittelbare Personen schliesslich vermuten seltener, dass ihr Know-How auch für andere Firmen wertvoll sein kann.

8 ARBEITSMARKTFÄHIGKEIT

In einem abschliessenden Teil des Fragebogens wurden Stellensuchende nach ihrer Arbeitsmarktfähigkeit gefragt. Hierzu wurden sie gebeten, ihre Kompetenzen und Fähigkeiten im Vergleich zu den Anforderungen im Arbeitsmarkt auf einer siebenstufigen bipolaren Skala zwischen «Schwäche» und «Stärke» einzuschätzen. Dabei wurden die drei Bereiche Kompetenzen, Softfaktoren und Arbeitsleistung unterschieden. Insgesamt wurde das Potenzialprofil in 16 Kompetenzen (Dimensionen) erfasst. Die Analysen zeigen, dass in einer grossen Mehrheit der untersuchten Kompetenzen keine Alterseffekte statistisch gesichert werden können. Summarisch wird deshalb im Folgenden primär eine alternative Darstellung

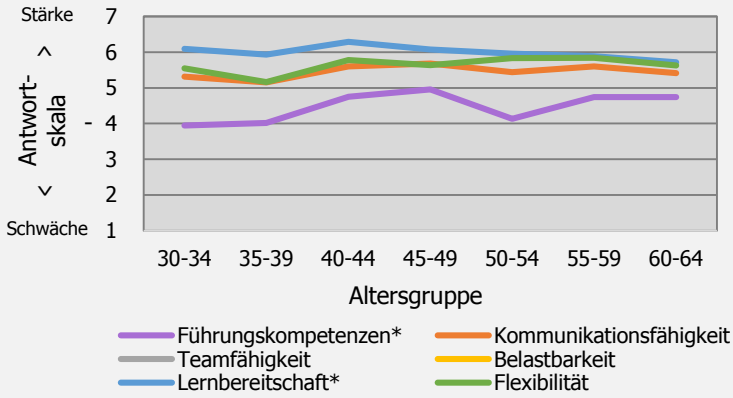
mit Medianwerten[19] gewählt, um den Sachverhalt darzustellen. Auf eine detaillierte Differenzierung nach Anteilswerten der Antworten (Quantile) aller 16 Dimensionen wird zugunsten der Effizienz und Lesbarkeit verzichtet. In Abbildung 26, Abbildung 27 und Abbildung 28 sind die Resultate entlang der untersuchten Altersgruppen dargestellt.

Abbildung 26: Potenzialprofile: Kompetenzen



Quelle: eigene Befragung, gewichteter Querschnitt Februar 2020, nabs=718-731

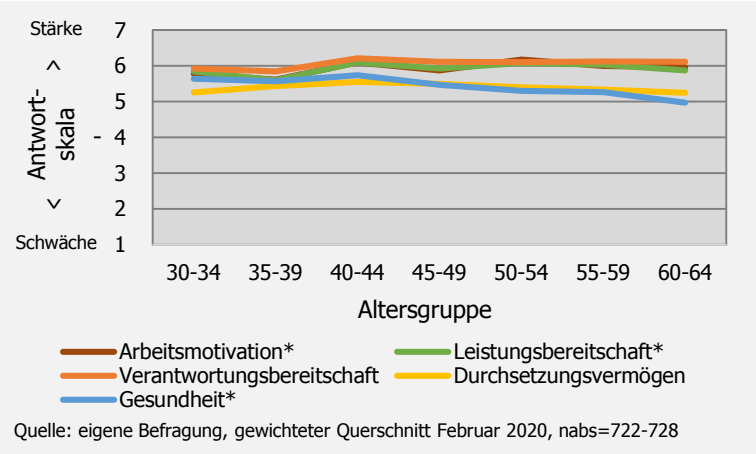
Abbildung 27: Potenzialprofile: Softfaktoren



Quelle: eigene Befragung, gewichteter Querschnitt Februar 2020, nabs=717-734

19 Bei einer siebenstufigen Skala und mehreren hundert Antworten kommen (Rang-)Bindungen häufig vor. Der Median wurde deshalb durch eine lineare Interpolation unter der Annahme vergleichbarer Relationen zwischen den einzelnen Einschätzungswerten berechnet.

Abbildung 28: Potenzialprofile: Arbeitsleistung



Quelle: eigene Befragung, gewichteter Querschnitt Februar 2020, nabs=722-728

Die Resultate zeigen zunächst, dass Stellensuchende bei vielen Fähigkeiten im Vergleich zum Arbeitsmarkt im Median bei sich Potenziale verorten. Stellensuchende sind in der Mehrheit optimistisch, was ihre Marktstellung betrifft.[20] Insbesondere in den Bereichen Arbeitsleistung und Softfaktoren. So liegen Arbeitsmotivation, Verantwortungsbereitschaft, Leistungsbereitschaft, Lernbereitschaft, Flexibilität und Kommunikationsfähigkeit deutlich über dem neutralen Skalenwert (4); mehrheitlich um die Skalenwerte 5 bis 6. Davon abzugrenzen sind die Einschätzungen zu Sprachkenntnissen, Führungskompetenzen, Bildungsabschlüssen und ICT-Kenntnissen. Hier liegen die Werte nahe dem neutralen Skalenwert, bei Letzteren beiden teilweise auch leicht darunter, was auf Hinweise für relative Schwächen gedeutet werden kann.

Von besonderem Interesse ist, ob es Alterseffekte in den 16 untersuchten Kompetenzen und Fähigkeiten gibt. Hierzu wurden separate globale Kruskal-Wallis-Tests durchgeführt (siehe Anhang 10.29 ab S. 80). Ergänzende, detaillierte Anteilswerte nach Altersgruppen für signifikante Bereiche finden sich in 10.30 ab Seite 81.

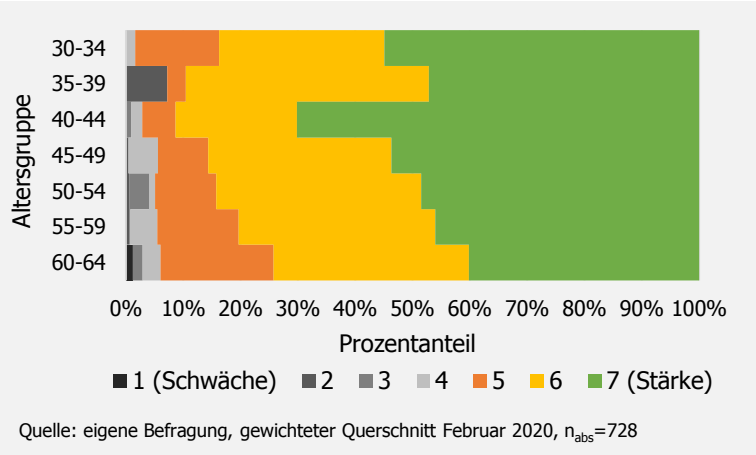
Deutliche Alterseffekte finden sich zunächst bezüglich Berufserfahrungen und erworbenes Fachwissen. Diese nehmen mit zunehmendem Alter zu - was nicht weiter erstaunlich ist, da diese mit jedem weiteren Lebensjahr natürlicherweise ansteigen können, in dem Erfahrungen tatsächlich kumulativ gemacht werden und sich die berufliche Karriere konsistent-positiv entwickelt. Dies gilt auch für Führungskompetenzen, welche tendenziell mit dem Alter zunehmen und einen Marktvorteil definieren. Auch bei Arbeitsmotivation und Leistungsbereitschaft besteht eine statistische Signifikanz und eine leichte Zunahme mit dem Alter. In der qualitativen Beurteilung sind die Effekte aber fast nicht sichtbar und primär auf die etwas tieferen Werte der beiden jüngsten Altersgruppen zurück zu führen.

Daneben gibt es auch verschiedene Bereiche, in denen mit zunehmendem Alter die Potenziale zurückgehen. Hierzu zählen Lernbereitschaft, die eigene Gesundheit sowie Sprachkenntnisse. Die detaillierten Antworten entlang der Altersgruppen finden sich in den folgenden Abbildung 29, Abbildung 30 und Abbildung 31. Zunächst zeigt sich im Bereich der Softfaktoren eine Abnahme der Lernbereitschaft mit zunehmendem Alter. Dies passt auch zu den Befunden im Themenbereich Weiterbildung (Abschnitt 3

20 Es besteht keine Möglichkeit, die Skalenwerte qualitativ einzuordnen (zu kalibrieren): Ob die Werte beispielsweise bei Erwerbstätigen noch höher liegen, kann mit der vorliegenden Teilstudie nicht beantwortet werden, da nur stellensuchende Personen befragt wurden.

ab Seite 9ff) und einer weniger häufigen Teilnahme an Weiterbildungen mit zunehmendem Alter. Grundsätzlich bewegen sich die Effekte aber auf sehr hohem Niveau. Eine deutliche Mehrheit in allen Altersgruppen sieht die Lernbereitschaft als Potenzial an. Dennoch zeigt die qualitative Beurteilung ein klares Muster. Über die Hälfte aller Befragten im Alter von 30 bis 34 Jahren sieht die eigene Lernbereitschaft als Potenzial mit höchster Bewertung. Bei den 60- bis 64-Jährigen sinkt dieser Anteil und noch zwei von 5 Personen vergeben die höchste Note.

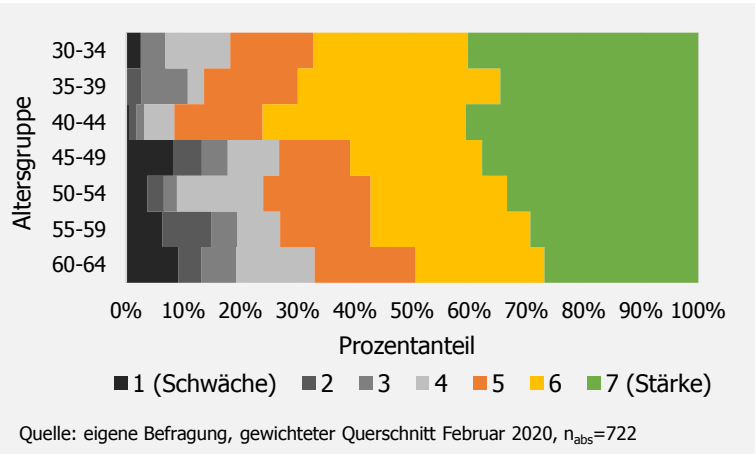
Abbildung 29: Details Potenzialprofil Lernbereitschaft



Quelle: eigene Befragung, gewichteter Querschnitt Februar 2020, n_{abs}=728

Weiter wird im öffentlichen Diskurs die Gesundheit von älteren Stellensuchenden gelegentlich thematisiert und als Hauptthema im Kontext der Altersarbeitslosigkeit aufgegriffen. Insgesamt erkennt jede siebte Person Defizite bei der eigenen Gesundheit. Die detailliertere Analyse entlang der Altersgruppen zeigt, dass dieser Anteil bei älteren deutlich höher liegt. So gibt gut jede dritte Person ab 55 Jahren an, dass Defizite bezüglich der eigenen Gesundheit bestehen (siehe nachfolgende Abbildung 30). Jede zehnte Person vergibt sogar die tiefst-mögliche Skaleneinschätzung - bei den unter 45-Jährigen kommt dies so gut wie gar nicht vor. Damit bestätigt sich, dass bei einem substantiellen Teil der Stellensuchenden gesundheitliche Defizite bei der Reintegration wichtig sein können und die Problematik mit zunehmendem Alter relevanter wird.

Abbildung 30: Details Potenzialprofil eigene Gesundheit

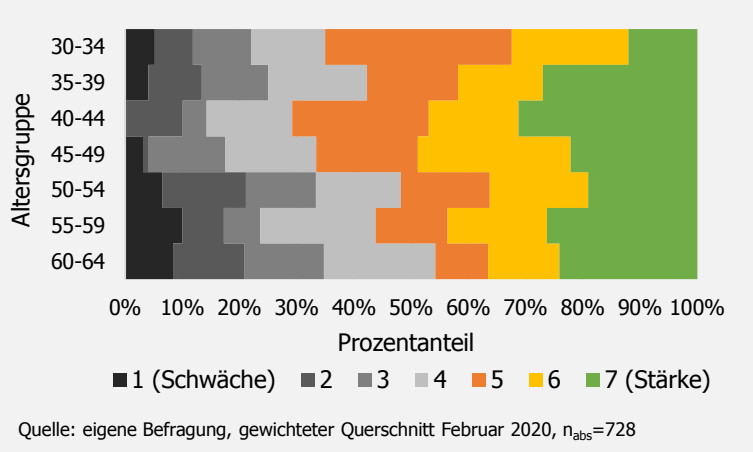


Quelle: eigene Befragung, gewichteter Querschnitt Februar 2020, n_{abs}=722

Schliesslich stuft eine Mehrheit der Befragten ihre Sprachkenntnisse als Potenzial ein und erklärt sich im Vergleich zum Arbeitsmarkt gut aufgestellt. Jede vierte Person sieht dies qualitativ anders und erkennt bei sich Defizite. Wenn auch nicht sehr deutlich, zeigt die qualitative Beurteilung ein Muster entlang der

Altersgruppen: Mit zunehmendem Alter werden die Einschätzungen kritischer. Während jede fünfte Person im Alter von 30 bis 34 Jahren Sprachdefizite angibt, ist dies bei den 60-Jährigen mehr als jede dritte Person.

Abbildung 31: Details Potenzialprofil Sprachkenntnisse



Quelle: eigene Befragung, gewichteter Querschnitt Februar 2020, n_{abs}=728

9 SYNTHESE

Das Ziel dieser Teilstudie ist es, Altersarbeitslosigkeit aus Sicht der betroffenen Personen zu verstehen. Kern bildet eine Mikroanalyse von betroffenen Personen, um die relevanten Zusammenhänge zu ergründen. Mit Hilfe einer eigenen quantitativen Befragung von 743 stellensuchenden Personen wurden Weiterbildung, Arbeitslosigkeit, Stellensuche, Konzessionsbereitschaft, Wissenstransfer und Arbeitsmarktfähigkeit vertieft untersucht. Entlang von Altersgruppen wurden Zusammenhänge definiert und Einflussgrössen statistisch gesichert. Die Resultate zeigen, dass das Alter oft eine wichtige Rolle spielt. Es ist aufgrund dieser Arbeiten erkennbar, dass Vorgeschichte und Ursachen der Arbeitslosigkeit, aktuelle Situation sowie Reintegrationschancen wie auch die berufliche Zukunft massgeblich vom Alter abhängen. Die berufliche Laufbahn entwickelt sich über die Lebenszeit - mit unterschiedlichen Herausforderungen in jedem Altersabschnitt vor dem Hintergrund eines sich ebenfalls dynamisch entwickelnden Arbeitsmarktes.

Im Hinblick auf die Chancen einer Reintegration interessiert zunächst der Weiterbildungshintergrund von betroffenen Personen. Ein substantieller Teil der Stellensuchenden gibt an, niemals eine Weiterbildung besucht zu haben. Der Anteil nimmt mit zunehmendem Alter ab, bleibt aber bis ins hohe Alter vorhanden. Ebenfalls haben viele Betroffene ihre letzte Weiterbildung vor langer Zeit abgeschlossen. Stellensuchende weisen eine geringere Teilnahme auf als Erwerbstätige. Insbesondere je älter Personen sind, umso weiter zurück liegt die Weiterbildung. Jüngere haben eine Weiterbildung vergleichsweise stärker im Hinblick auf ihre Stellung im Arbeitsmarkt und für ihre berufliche Laufbahn gemacht. Bei älteren Stellensuchenden nehmen die arbeitsplatzbezogenen Gründe zu und der Bezug sowie Nutzen für die aktuelle Arbeitsstelle wird wichtiger. Die Vermutung liegt nahe, dass es teilweise auch darum geht, Fähigkeiten und Kompetenzen zu aktualisieren oder gar Defizite zu kompensieren. Entsprechend werden Weiterbildungen mit zunehmendem Alter auch stärker durch die Firmen fremdfinanziert. Im Hinblick auf die Stellensuche zeigt sich, dass die letzte Weiterbildung bei älteren im Vergleich zu jüngeren weniger hilfreich für die Stellensuche ist. Auch Hindernisse für Weiterbildungen unterscheiden sich nach Alter. Jüngere verzichten eher, weil die Finanzierung nicht gesichert ist, das Interesse fehlt oder

viel Flexibilität verlangt wird (Kursort, Familie). Bei älteren steht das Alter als Hinderungsgrund an vorderster Stelle - ältere sehen auch zunehmend weniger Nutzen für ihre Arbeit.

Ursachen der Arbeitslosigkeit liegen in der Mehrheit der Fälle daran, dass Firmen Arbeitsstellen auflösen, Reorganisationen durchführen oder aufgrund der Konjunktur zu diesen Schritten gezwungen werden. Allerdings nehmen diese Gründe im höheren Alter mehr Raum ein; Älteren wird häufiger seitens Firmen gekündet. Bei jüngeren finden sich zusätzlich auch Ursachen im Bereich Work-Life-Balance (Familie, Kinder) und Karriereentwicklung (berufliche Neuorientierung). Fragt man die betroffenen Personen direkt nach ihrem Schuldanteil an der Arbeitslosigkeit (Selbstverschuldung), so nimmt diese mit zunehmendem Alter deutlich ab. Ältere Stellensuchende sehen sich demnach mehr als «Opfer der Umstände» denn jüngere.

Um eine neue Arbeitsstelle zu finden, nutzen Stellensuchende alle zur Verfügung stehenden Kanälen und suchen breit nach Jobangeboten - insbesondere auf Firmenwebseiten und allgemeinen Onlinejobbörsen. Gedruckte Stellenanzeiger sind inzwischen nicht mehr wichtig. Ältere suchen neue Stellen trotz allem immer noch häufiger offline als dies jüngere tun. Insbesondere Social Media wird weniger genutzt, aber auch Firmenwebseiten werden im höheren Alter etwas weniger bewirtschaftet. Nach dem Bewerbungserfolg gefragt, haben insbesondere ältere Stellensuchende eine pessimistische Perspektive. Fast alle Personen ab 60 Jahren äussern sich kritisch zu einem baldigen Bewerbungserfolg. Ebenfalls dazu passt die bei älteren deutlich tiefere Selbstwirksamkeitserwartung. Sowohl der Glaube an den Bewerbungserfolg als auch die Einschätzung der eigenen Korntolle über den Bewerbungsprozess nehmen mit dem Alter deutlich ab. Wichtig zu wissen ist, dass sich die Resultate zur Bewerbungsintensität in die bisherigen Befunde einreihen. Diese nimmt mit zunehmendem Alter ab, auch unabhängig von der im Alter höheren Stellensuchdauer. Gerade im Hinblick auf die in Medien ab und an publizierten Einzelfälle mit hunderten Stellenabsagen eine interessante und einordnende Feststellung. Gefragt nach Absagegründen bei Bewerbungen geben praktisch alle älteren Personen ab 55 Jahren an, regelmässig wegen ihres Alters Absagen zu erhalten. Mit jüngerem Alter wird die Palette an Absagegründen breiter. Unzureichende Qualifikationen, keine Berufserfahrung oder mangelnde Deutschkenntnisse kommen häufiger vor. Jüngere berichten auch vermehrt davon, dass sie den Kriterien der Stellenanzeige nicht genügen oder dass andere Personen besser geeignet sind. Dies deutet darauf hin, dass die Passung von Stellenbewerber/-in und ausgeschriebener Stelle bei Jüngeren kritischer ist und sich der Gap mit dem Alter verringert. Ältere bewerben sich vermutlich selektiver und zielgerichteter. Eine berufliche Neuorientierung ist gemäss eigenen Aussagen denn auch bei jüngeren Betroffenen häufiger notwendig. Weitere Hindernisse bei jüngeren Stellensuchenden beziehen sich auf fehlende Qualifikationen und Berufserfahrungen sowie ihre Familiensituation und die Betreuungssituation von Kindern. Ältere geben als Bewerbungshindernisse primär das Alter an. Ferner finden sich bei ihnen Anzeichen, dass fachliche Qualifikationen nicht mehr aktuell sind oder ihr Fachwissen nicht mehr gefragt ist. Gesundheitliche Gründe spielen bei einem Teil aller Altersgruppen eine Rolle - tendenziell steigt die Relevanz für die Stellensuche aber mit zunehmendem Alter.

Um eine neue Arbeitsstelle zu finden, müssen die betroffenen Personen unter Umständen Konzessionen eingehen. Nach den Arbeitsbedingungen gefragt, sind die Befunde zum Einfluss des Alters unklar. Tendenziell nimmt die Konzessionsbereitschaft für schlechtere Arbeitsbedingungen bis zur Altersgruppe der 50 bis 54-Jährigen zu, danach geht sie wieder zurück (U-Verlauf). Hingegen gibt es klare Befunde zur Bereitschaft, auf einen Teil des Lohnes zu verzichten oder einen längeren Arbeitsweg in Kauf zu nehmen. In beiden Fällen nimmt die Konzessionsbereitschaft mit steigendem Alter deutlich zu - auch unabhängig von weiteren berufs- und personenbezogenen Merkmalen. Anzumerken ist, dass damit noch nicht belegt ist, ob allfällige Kompensationen von Defizite genügend ausgeglichen werden können. Denkbar ist, dass

Defizite mit zunehmendem Alter überproportional, noch stärker steigen und die Kompensation damit nicht vollständig gelingt.

Abschliessend stellt sich die Frage nach der Arbeitsmarktfähigkeit von stellensuchenden Personen. Generell zeigen die Befunden, dass Stellensuchende sich selber optimistisch Beurteilen und in der Mehrheit Potenziale und weniger Defizite erkennen. Die geringsten Potenziale finden sich im Bereich der Kompetenzen mit Fähigkeiten und Qualifikationen. Die Einschätzungen sind dabei häufig unabhängig vom Alter. Davon abweichend zeigt sich, dass die Berufserfahrungen und das erworbene Fachwissen mit zunehmendem Alter stärker als Potenzial erkannt werden. Auch Führungskompetenzen werden in höherem Alter tendenziell besser bewertet. Es darf vermutet werden, dass in einigen Bereichen Fähigkeiten aufgebaut und Kenntnisse erworben werden können. Diese nehmen mit dem Alter zu. Gleichsam andere Bereiche bei jüngeren bereits von der Ausbildung her besser etabliert sind. Beispielsweise zeigt sich, dass Sprachkenntnisse mit zunehmendem Alter tendenziell kritischer beurteilt werden. Ferner zeigen die Befunde bezüglich Gesundheit und Lernbereitschaft auch deutlich abnehmende Trends. Gleichsam ist das Bild in vielen Bereichen altersbezogen statisch. Dies könnte darauf hindeuten, dass einige Persönlichkeitsmerkmale zeitstabil sind und keinem grundlegenden Alterungsprozess unterliegen. Eine abschliessende Beurteilung dazu kann die vorliegende Arbeit aber nicht leisten.

10 ANHÄNGE

10.1 Regressionsanalyse «Vorhandensein einer Weiterbildung»

Tabelle 3: Regression Weiterbildung, ohne Bildungsniveau

Logistische Regression **Variable**	**Ausprägung**	**β**	**σ**	**t**	**p**	**sign.**
Alter	nummerisch	0.03	0.01	2.48	0.01	*
Geschlecht	Mann					
	Frau	0.21	0.29	0.74	0.46	
Nationalität	CH					
	Nicht-CH	-0.75	0.23	-3.22	0.00	**
Bildungsniveau	Sek. II					
	Oblig.	.	.	.	.	
	Tertiär	.	.	.	.	
Zivilstand	verh., getr.					
	geschied., verw.	0.24	0.33	0.72	0.47	
	ledig	0.24	0.28	0.85	0.39	
Kanton	Zürich					
	Aargau	-0.06	0.40	-0.16	0.87	
	St.Gallen	0.35	0.45	0.78	0.44	
	Thurgau	-0.28	0.48	-0.60	0.55	
	übrige Kantone	-0.01	0.47	-0.02	0.98	
Beschäftigung	Vollzeit					
	Teilzeit	-0.71	0.30	-2.37	0.02	*
Vermittelbarkeit	mittel					
	leicht	0.18	0.38	0.48	0.63	
	schwer	0.38	0.33	1.16	0.25	
Stellensuchdauer	3-12 Monate					
	0-3 Monate	-0.19	0.27	-0.68	0.50	
	12-48 Monate	-0.13	0.27	-0.49	0.62	
letzte Berufsfunktion	Fachfunktion					
	Hilfsfunktion	-0.19	0.29	-0.66	0.51	
	Kaderfunktion	1.09	0.38	2.89	0.00	**
Modell dev, df		836		665		
Nullmodell dev, df		928		681		
Modell-Nullmodell dev,df,p,sign.		93		16	0.000	***
pseudo R^2, Observations n_{abs}, n_w		0.100		693	45792	
Coding variable: False < True						
Hinweis: Regression ohne Bildungsniveau						

Tabelle 4: Regression Weiterbildung, mit Bildungsniveau

Logistische Regression **Variable**	**Ausprägung**	**β**	**σ**	**t**	**p**	**sign.**
Alter	nummerisch	0.03	0.01	1.84	0.07	-
Geschlecht	Mann					
	Frau	0.24	0.27	0.88	0.38	
Nationalität	CH					
	Nicht-CH	-0.89	0.25	-3.51	0.00	***
Bildungsniveau	Sek. II					
	Oblig.	-1.04	0.33	-3.17	0.00	**
	Tertiär	0.37	0.34	1.09	0.28	
Zivilstand	verh., getr.					
	geschied., verw.	0.37	0.40	0.92	0.36	
	ledig	0.16	0.29	0.54	0.59	
Kanton	Zürich					
	Aargau	-0.04	0.41	-0.09	0.93	
	St.Gallen	0.76	0.49	1.54	0.12	
	Thurgau	-0.03	0.47	-0.06	0.95	
	übrige Kantone	0.30	0.52	0.57	0.57	
Beschäftigung	Vollzeit					
	Teilzeit	-0.81	0.33	-2.48	0.01	*
Vermittelbarkeit	mittel					
	leicht	0.57	0.41	1.40	0.16	
	schwer	0.37	0.35	1.06	0.29	
Stellensuchdauer	3-12 Monate					
	0-3 Monate	-0.13	0.32	-0.42	0.68	
	12-48 Monate	0.04	0.28	0.13	0.89	
letzte Berufsfunktion	Fachfunktion					
	Hilfsfunktion	0.08	0.35	0.22	0.83	
	Kaderfunktion	0.83	0.42	1.99	0.05	*
Modell dev, df		691		589		
Nullmodell dev, df		819		607		
Modell-Nullmodell dev,df,p,sign.		129		18	0.000	***
pseudo R^2, Observations n_{abs}, n_w		0.157		619	39560	
Coding variable: False < True						

10.2 Plausibilisierung Weiterbildung eigene Befragung vs. BfS

Qualitative Plausibilisierung Teilnahme an Weiterbildungen AMOSA - BfS

Variable	Altersgruppe	A	B	C	D	E	F	TN
Eigene Befragung	30-34	0.61	0.37					23%
(2020)	35-39	0.40	0.27					11%
	40-44	0.50	0.35					17%
	45-49	0.56	0.25					14%
	50-54	0.71	0.21					15%
	55-59	0.72	0.18					13%
	60-64	0.75	0.13					10%
Mikrozensus BfS	25-34			0.76	0.59	0.50	0.92	21%
(2016)	35-44			0.70	0.59	0.50	0.92	19%
	35-54			0.68	0.59	0.50	0.92	18%
	55-65			0.57	0.59	0.50	0.92	15%

AMOSA: Eigene Befragung von stellensuchenden Personen
A: Teilnahme an einer Weiterbildung jemals, >8h
B: Weiterbildung durchgeführt <1 Jahr
TN: Teilnahme = Multiplikation A x B

BfS: Weiterbildung in der Schweiz 2016,
Kennzahlen aus dem Mikrozensus Aus- und Weiterbildung
Teilnahme von Erwerbslosen an einer beruflichen Weiterbildung >8h im letzten Jahr
C: Teilnahme einer Weiterbildung im letzten Jahr gemäss Tabelle BfS nach Altersgruppen
D: Anteil mit >8 h -> 0.42 + 0.17 = 0.59
E: Anteil berufliche Aktivitäten -> 0.34 + 0.16 = 0.50
F: Teilnahme 0.62 Wohnbevölkerung vs. 0.57 Erwerbslose -> 0.92)
TN: Teilnahme = Multiplikation C x D x E x F

Qualitative Plausibilisierung zeigt: AMOSA und BfS Angaben passen zueinander.

10.3 Regressionsanalyse «Zeitpunkt letzte Weiterbildung»

Tabelle 5: Regression Zeitpunkt letzte Weiterbildung

Cumulative Logit Model (ordinal-logistische Regression)						
Variable	**Ausprägung**	**β**	**σ**	**t**	**p**	**sign.**
Alter	nummerisch	0.05	0.01	3.61	0.00	***
Geschlecht	Mann					
	Frau	-0.20	0.26	-0.78	0.44	
Nationalität	CH					
	Nicht-CH	-0.48	0.24	-2.02	0.04	*
Bildungsniveau	Sek. II					
	Oblig.	-0.80	0.41	-1.96	0.05	-
	Tertiär	-0.44	0.25	-1.73	0.08	-
Zivilstand	verh., getr.					
	geschied., verw.	-0.08	0.30	-0.27	0.78	
	ledig	-0.04	0.23	-0.17	0.87	
Kanton	Zürich					
	Aargau	0.23	0.38	0.61	0.54	
	St.Gallen	0.46	0.41	1.11	0.27	
	Thurgau	0.66	0.42	1.56	0.12	
	übrige Kantone	0.33	0.41	0.79	0.43	
Beschäftigung	Vollzeit					
	Teilzeit	0.33	0.34	0.97	0.33	
Vermittelbarkeit	mittel					
	leicht	0.14	0.35	0.40	0.69	
	schwer	-0.14	0.27	-0.54	0.59	
Stellensuchdauer	3-12 Monate					
	0-3 Monate	-0.05	0.26	-0.20	0.84	
	12-48 Monate	-0.39	0.24	-1.64	0.10	
letzte Berufsfunktion	Fachfunktion					
	Hilfsfunktion	-0.53	0.42	-1.28	0.20	
	Kaderfunktion	-0.31	0.27	-1.17	0.24	
Modell dev, df		1366		419		
Nullmodell dev, df		1432		437		
Modell-Nullmodell dev, df, p, sign.		65		18	0.000	***
pseudo R^2, Observations n_{abs}, n_w		0.046		448	24073	
Unweighted Brant-Test (assumptions) p_{min}, $sign._{min}$					0.114	
Ordering variable: <1 Jahr < 1-2 < 2-5 < 5-10 < 10+ Jahre						

10.4 Regressionsanalyse «Dauer letzte Weiterbildung»

Tabelle 6: Regression Dauer letzte Weiterbildung

Cumulative Logit Model (ordinal-logistische Regression)						
Variable	**Ausprägung**	**β**	**σ**	**t**	**p**	**sign.**
Alter	nummerisch	0.00	0.01	0.15	0.88	
Geschlecht	Mann					
	Frau	0.15	0.22	0.69	0.49	
Nationalität	CH					
	Nicht-CH	-0.05	0.21	-0.25	0.80	
Bildungsniveau	Sek. II					
	Oblig.	-0.10	0.32	-0.30	0.77	
	Tertiär	0.15	0.21	0.68	0.50	
Zivilstand	verh., getr.					
	geschied., verw.	0.16	0.25	0.66	0.51	
	ledig	-0.22	0.22	-1.00	0.32	
Kanton	Zürich					
	Aargau	-0.42	0.34	-1.22	0.22	
	St.Gallen	0.36	0.37	0.95	0.34	
	Thurgau	0.30	0.34	0.86	0.39	
	übrige Kantone	-0.12	0.39	-0.31	0.75	
Beschäftigung	Vollzeit					
	Teilzeit	0.26	0.28	0.92	0.36	
Vermittelbarkeit	mittel					
	leicht	-0.16	0.30	-0.54	0.59	
	schwer	-0.62	0.24	-2.55	0.01	*
Stellensuchdauer	3-12 Monate					
	0-3 Monate	0.10	0.24	0.42	0.67	
	12-48 Monate	-0.15	0.21	-0.73	0.46	
letzte Berufsfunktion	Fachfunktion					
	Hilfsfunktion	-0.22	0.32	-0.68	0.50	
	Kaderfunktion	-0.23	0.20	-1.11	0.27	
Modell dev, df		1150		418		
Nullmodell dev, df		1176		436		
Modell-Nullmodell dev, df, p, sign.		26		18	0.108	
pseudo R^2, Observations n_{abs}, n_w		0.022		448	448	
Unweighted Brant-Test (assumptions) p_{min}, $sign._{min}$					0.101	
Ordering variable: <=5 Tage < 6-30 < 31-180 < 180+ Tage						

10.5 Chi-Quadrat Tests «Gründe letzte Weiterbildung»

Tabelle 7: Chi-Quadrat Tests zu den Gründen der letzten Weiterbildung

X^2-Tests (Dummies x Altersgruppen) **Variable (Antwort)**		**Altersgruppen 7-stufig** F	ndf	ddf	p	s	**Altersgruppen[1] 2-stufig** F	ndf	ddf	p	s
A	Vorschlag durch Vorgesetzte/Organisation	1.946	6	731	0.071	-	0.306	1	731	0.580	
B	Um im Unternehmen bleiben zu können	0.670	6	731	0.674		0.029	1	731	0.864	
C	Geringere Gefahr von Arbeitslosigkeit	1.173	6	731	0.319		0.466	1	731	0.495	
D	Fehlende Kompetenzen ausbessern	1.130	6	731	0.343		0.832	1	731	0.362	
E	Berufliche Motivation verbessern	0.847	6	731	0.534		1.181	1	731	0.278	
F	Höhere Aufstiegschancen	2.773	6	731	0.011	*	9.688	1	731	0.002	**
G	Bessere finanzielle Absicherung	1.811	6	731	0.094	-	3.123	1	731	0.078	-
H	Vorteile gegenüber der Konkurrenz	1.167	6	731	0.322		5.006	1	731	0.026	*
I	Im Hinblick auf eine neue Arbeitsstelle	2.306	6	731	0.033	*	0.257	1	731	0.613	
J	Vorbereitung auf Selbstständigkeit	1.683	6	731	0.122		0.999	1	731	0.318	
K	Neue Perspektiven erschliessen	1.175	6	731	0.317		0.467	1	731	0.495	
L	Eigenes Entwicklungspotenzial ausschöpfen	1.499	6	731	0.176		1.373	1	731	0.242	
M	Privates Interesse	3.324	6	731	0.003	**	0.331	1	731	0.565	
N	andere Gründe	0.627	6	731	0.709		0.023	1	731	0.880	

[1] Alternative Berechnung mit Splithalf-Altersgruppen (30-50 vs. 50-65).

10.6 Regressionsanalysen «Gründe letzte Weiterbildung»

Tabelle 8: Regressionsanalyse arbeitsmarktbezogene Gründe

Logistische Regression **Variable**	**Ausprägung**	**β**	**σ**	**t**	**p**	**sign.**
Alter	nummerisch	-0.04	0.01	-2.83	0.00	**
Geschlecht	Mann					
	Frau	-0.29	0.27	-1.05	0.30	
Nationalität	CH					
	Nicht-CH	0.26	0.27	0.97	0.33	
Bildungsniveau	Sek. II					
	Oblig.	-0.55	0.43	-1.28	0.20	
	Tertiär	0.02	0.32	0.07	0.95	
Zivilstand	verh., getr.					
	geschied., verw.	0.11	0.29	0.36	0.72	
	ledig	-0.19	0.31	-0.62	0.53	
Kanton	Zürich					
	Aargau	0.33	0.41	0.80	0.42	
	St.Gallen	0.39	0.44	0.89	0.37	
	Thurgau	0.17	0.43	0.38	0.70	
	übrige Kantone	0.06	0.49	0.13	0.90	
Beschäftigung	Vollzeit					
	Teilzeit	0.12	0.34	0.37	0.71	
Vermittelbarkeit	mittel					
	leicht	0.08	0.37	0.21	0.83	
	schwer	-0.07	0.30	-0.25	0.81	
Stellensuchdauer	3-12 Monate					
	0-3 Monate	-0.02	0.33	-0.07	0.94	
	12-48 Monate	0.39	0.27	1.44	0.15	
letzte Berufsfunktion	Fachfunktion					
	Hilfsfunktion	0.39	0.40	0.98	0.33	
	Kaderfunktion	-0.19	0.31	-0.63	0.53	
Modell dev, df		601		424		
Nullmodell dev, df		629		442		
Modell-Nullmodell dev,df,p,sign.		27		18	0.072	-
pseudo R^2, Observations n_{abs}, n_w		0.044		454	24700	
Coding variable: False < True						

Tabelle 9: Regressionsanalyse entwicklungsbezogene Gründe

Logistische Regression **Variable**	**Ausprägung**	**β**	**σ**	**t**	**p**	**sign.**
Alter	nummerisch	0.04	0.02	2.19	0.03	*
Geschlecht	Mann					
	Frau	0.02	0.29	0.06	0.95	
Nationalität	CH					
	Nicht-CH	-0.07	0.28	-0.24	0.81	
Bildungsniveau	Sek. II					
	Oblig.	-1.07	0.45	-2.41	0.02	*
	Tertiär	0.42	0.33	1.27	0.20	
Zivilstand	verh., getr.					
	geschied., verw.	0.34	0.32	1.07	0.29	
	ledig	1.11	0.35	3.21	0.00	**
Kanton	Zürich					
	Aargau	0.65	0.46	1.42	0.16	
	St.Gallen	0.76	0.55	1.38	0.17	
	Thurgau	1.22	0.50	2.43	0.02	*
	übrige Kantone	0.92	0.51	1.80	0.07	-
Beschäftigung	Vollzeit					
	Teilzeit	0.37	0.40	0.92	0.36	
Vermittelbarkeit	mittel					
	leicht	0.66	0.42	1.59	0.11	
	schwer	-0.24	0.32	-0.74	0.46	
Stellensuchdauer	3-12 Monate					
	0-3 Monate	0.08	0.34	0.25	0.81	
	12-48 Monate	0.21	0.31	0.66	0.51	
letzte Berufsfunktion	Fachfunktion					
	Hilfsfunktion	-0.11	0.46	-0.25	0.80	
	Kaderfunktion	0.38	0.33	1.16	0.25	
Modell dev, df		538		424		
Nullmodell dev, df		594		442		
Modell-Nullmodell dev,df,p,sign.		57		18	0.000	***
pseudo R^2, Observations n_{abs}, n_w		0.095		454	24700	
Coding variable: False < True						

Tabelle 10: Regressionsanalyse stellenbezogene Gründe

Logistische Regression **Variable**	**Ausprägung**	**β**	**σ**	**t**	**p**	**sign.**
Alter	nummerisch	0.03	0.01	1.88	0.06	-
Geschlecht	Mann					
	Frau	0.19	0.29	0.66	0.51	
Nationalität	CH					
	Nicht-CH	0.31	0.30	1.05	0.29	
Bildungsniveau	Sek. II					
	Oblig.	-0.50	0.41	-1.21	0.23	
	Tertiär	-0.04	0.33	-0.11	0.92	
Zivilstand	verh., getr.					
	geschied., verw.	-0.18	0.32	-0.55	0.58	
	ledig	-0.40	0.30	-1.35	0.18	
Kanton	Zürich					
	Aargau	0.93	0.44	2.09	0.04	*
	St.Gallen	1.43	0.49	2.95	0.00	**
	Thurgau	0.91	0.45	2.01	0.05	*
	übrige Kantone	1.36	0.49	2.77	0.01	**
Beschäftigung	Vollzeit					
	Teilzeit	-0.52	0.36	-1.47	0.14	
Vermittelbarkeit	mittel					
	leicht	0.40	0.39	1.02	0.31	
	schwer	-0.90	0.33	-2.72	0.01	**
Stellensuchdauer	3-12 Monate					
	0-3 Monate	-0.37	0.33	-1.13	0.26	
	12-48 Monate	0.05	0.29	0.17	0.86	
letzte Berufsfunktion	Fachfunktion					
	Hilfsfunktion	-0.14	0.37	-0.37	0.71	
	Kaderfunktion	-0.01	0.34	-0.03	0.98	
Modell dev, df		545		424		
Nullmodell dev, df		584		442		
Modell-Nullmodell dev,df,p,sign.		39		18	0.003	**
pseudo R^2, Observations n_{abs}, n_w		0.067		454	24700	
Coding variable: False < True						

10.7 Regressionsanalysen «Finanzierung letzte Weiterbildung»

Tabelle 11: Regressionsanalyse zur Finanzierung der letzten Weiterbildung

Cumulative Logit Model (ordinal-logistische Regression)						
Variable	**Ausprägung**	**β**	**σ**	**t**	**p**	**sign.**
Alter	nummerisch	-0.03	0.01	-1.80	0.07	-
Geschlecht	Mann					
	Frau	0.76	0.28	2.65	0.01	**
Nationalität	CH					
	Nicht-CH	-0.39	0.26	-1.49	0.14	
Bildungsniveau	Sek. II					
	Oblig.	-0.38	0.41	-0.91	0.36	
	Tertiär	-0.24	0.30	-0.80	0.42	
Zivilstand	verh., getr.					
	geschied., verw.	0.84	0.30	2.78	0.01	**
	ledig	0.46	0.28	1.62	0.11	
Kanton	Zürich					
	Aargau	-0.16	0.38	-0.42	0.68	
	St.Gallen	-0.28	0.43	-0.66	0.51	
	Thurgau	-0.30	0.46	-0.65	0.52	
	übrige Kantone	-0.20	0.48	-0.42	0.67	
Beschäftigung	Vollzeit					
	Teilzeit	0.10	0.34	0.29	0.77	
Vermittelbarkeit	mittel					
	leicht	-0.43	0.37	-1.18	0.24	
	schwer	-0.15	0.27	-0.58	0.57	
Stellensuchdauer	3-12 Monate					
	0-3 Monate	0.03	0.30	0.09	0.93	
	12-48 Monate	-0.09	0.27	-0.32	0.75	
letzte Berufsfunktion	Fachfunktion					
	Hilfsfunktion	-0.69	0.38	-1.84	0.07	-
	Kaderfunktion	-0.10	0.29	-0.35	0.73	
Modell dev, df		854		392		
Nullmodell dev, df		904		410		
Modell-Nullmodell dev, df, p, sign.		50		18	0.000	***
pseudo R^2, Observations n_{abs}, n_w		0.055		421	22701	
Unweighted Brant-Test (assumptions) p_{min}, $sign._{min}$					0.120	
Ordering variable: fremdfinanziert < teilfinanziert < selbstfinanziert						

10.8 Regressionsanalysen «Nützlichkeit für die Stellensuche»

Tabelle 12: Regressionsanalyse zur Nützlichkeit für die aktuelle Stellensuche

Cumulative Logit Model (ordinal-logistische Regression)						
Variable	**Ausprägung**	**β**	**σ**	**t**	**p**	**sign.**
Alter	nummerisch	-0.03	0.01	-2.17	0.03	*
Geschlecht	Mann					
	Frau	0.12	0.25	0.48	0.63	
Nationalität	CH					
	Nicht-CH	0.42	0.27	1.53	0.13	
Bildungsniveau	Sek. II					
	Oblig.	-0.33	0.45	-0.73	0.46	
	Tertiär	0.50	0.23	2.14	0.03	*
Zivilstand	verh., getr.					
	geschied., verw.	0.42	0.30	1.39	0.16	
	ledig	-0.46	0.26	-1.77	0.08	-
Kanton	Zürich					
	Aargau	0.28	0.35	0.80	0.42	
	St.Gallen	1.14	0.37	3.08	0.00	**
	Thurgau	0.86	0.43	2.01	0.05	*
	übrige Kantone	0.99	0.44	2.24	0.03	*
Beschäftigung	Vollzeit					
	Teilzeit	-0.51	0.28	-1.81	0.07	-
Vermittelbarkeit	mittel					
	leicht	0.38	0.31	1.23	0.22	
	schwer	-0.60	0.30	-1.98	0.05	*
Stellensuchdauer	3-12 Monate					
	0-3 Monate	-0.11	0.24	-0.45	0.65	
	12-48 Monate	-0.29	0.27	-1.07	0.28	
letzte Berufsfunktion	Fachfunktion					
	Hilfsfunktion	0.23	0.47	0.49	0.62	
	Kaderfunktion	-0.02	0.24	-0.09	0.93	
Modell dev, df		1665		374		
Nullmodell dev, df		1729		392		
Modell-Nullmodell dev, df, p, sign.		64		18	0.000	***
pseudo R^2, Observations n_{abs}, n_w		0.037		403	21399	
Unweighted Brant-Test (assumptions) p_{min}, $sign._{min}$					0.000	***
Ordering variable: selbstbezogen < teils teils < fremdbezogen						

10.9 Chi-Quadrat Tests «Hindernisse einer Weiterbildung»

Tabelle 13: Chi-Quadrat Tests zu den Hindernissen einer früheren Weiterbildung

X^2-Tests (Dummies x Altersgruppen) **Variable (Antwort)**		**Altersgruppen 7-stufig** F	ndf	ddf	p	s	**Altersgruppen[1] 2-stufig** F	ndf	ddf	p	s
A	Zugang zum Kurs nicht möglich	0.721	6	731	0.633		0.387	1	731	0.534	
B	Kursort zu weit weg	2.564	6	731	0.018	*	0.052	1	731	0.820	
C	Kein Kursplatz mehr frei	1.476	6	731	0.183		2.000	1	731	0.158	
D	Arbeitgeber unterstützt das nicht	1.397	6	731	0.213		0.113	1	731	0.737	
E	Mit Arbeitszeiten nicht vereinbar	0.520	6	731	0.794		2.147	1	731	0.143	
F	Keine gesicherte Finanzierung	6.518	6	731	0.000	***	7.030	1	731	0.008	**
G	Herausfordernde Familiensituation	1.151	6	731	0.331		0.051	1	731	0.821	
H	Kein Nutzen für meine Arbeit	2.170	6	731	0.044	*	1.940	1	731	0.164	
I	Kein privates Interesse	1.337	6	731	0.238		6.780	1	731	0.009	**
J	Es gibt keine passende Weiterbildung	1.264	6	731	0.272		0.507	1	731	0.477	
K	Aus Altersgründen	5.482	6	731	0.000	***	23.917	1	731	0.000	***
L	andere Gründe	3.646	6	731	0.001	**	1.177	1	731	0.278	

[1] Alternative Berechnung mit Splithalf-Altersgruppen (30-50 vs. 50-65).

10.10 Vollständige Ursachen der Arbeitslosigkeit

Abbildung 32: Ursachen der Arbeitslosigkeit (vollständig)

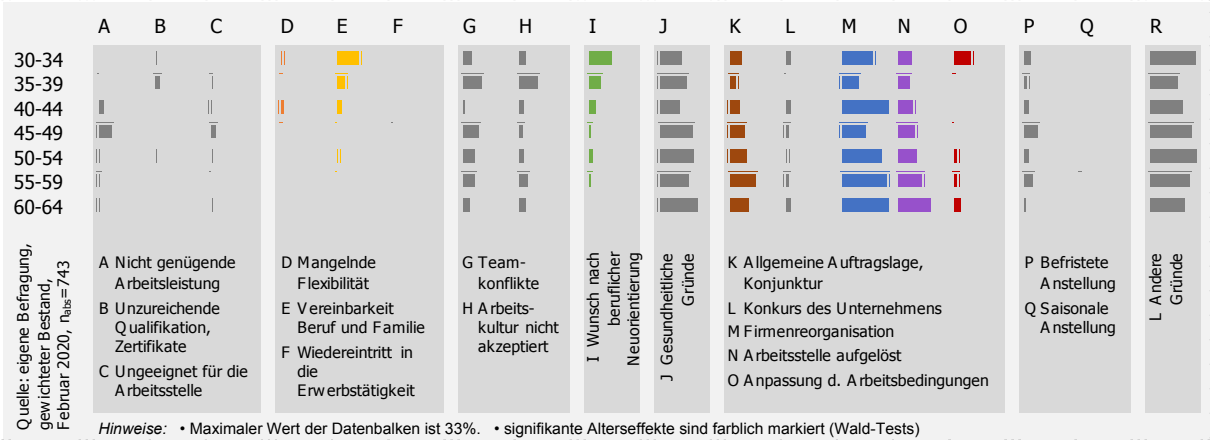


Tabelle 14: Chi-Quadrat Tests zu den Ursachen der Arbeitslosigkeit (vollständig)

X^2-Tests (Dummies x Altersgruppen) **Variable (Antwort)**		**Altersgruppen 7-stufig** F	ndf	ddf	p	s	**Altersgruppen[1] 2-stufig** F	ndf	ddf	p	s
A	Nicht genügende Arbeitsleistung	1.670	6	731	0.126		0.655	1	731	0.419	
B	Unzureichende Qualifikation, Zertifikate	1.322	6	731	0.245		1.186	1	731	0.276	
C	Ungeeignet für die Arbeitsstelle	0.510	6	731	0.801		1.344	1	731	0.247	
D	Mangelnde Flexibilität	1.615	6	731	0.140		8.060	1	731	0.005	**
E	Vereinbarkeit Beruf und Familie	1.865	6	731	0.084	-	6.636	1	731	0.010	*
F	Wiedereintritt in die Erwerbstätigkeit	(only 4 cases, ignored)					(only 4 cases, ignored)				
G	Teamkonflikte	1.342	6	731	0.236		0.202	1	731	0.653	
H	Arbeitskultur nicht akzeptiert	0.626	6	731	0.710		0.172	1	731	0.678	
I	Wunsch nach beruflicher Neuorientierung	1.627	6	731	0.137		7.309	1	731	0.007	**
J	Gesundheitliche Gründe	0.695	6	731	0.654		1.642	1	731	0.200	
K	Allgemeine Auftragslage, Konjunktur	1.672	6	731	0.125		5.096	1	731	0.024	*
L	Konkurs des Unternehmens	1.580	6	731	0.150		0.134	1	731	0.714	
M	Firmenreorganisation	2.437	6	731	0.024	*	5.948	1	731	0.015	*
N	Arbeitsstelle aufgelöst	1.223	6	731	0.292		4.893	1	731	0.027	*
O	Anpassung der Arbeitsbedingungen	3.287	6	731	0.003	**	0.736	1	731	0.391	
P	Befristete Anstellung	0.875	6	731	0.513		0.553	1	731	0.457	
Q	Saisonale Anstellung	(only 9 cases, ignored)					(only 9 cases, ignored)				
R	andere Gründe	0.594	6	731	0.735		0.349	1	731	0.555	

[1] Alternative Berechnung mit Splithalf-Altersgruppen (30-50 vs. 50-65).

10.11 Relevante Ursachen der Arbeitslosigkeit

Tabelle 15: Rekodierung vollständige zu relevante Ursachen der Arbeitslosigkeit

Rekodierung Ursachen der Arbeitslosigkeit **Aggregierte Variablen**		**Originale Variablen**
A	Qualifikation, Leistung	Nicht genügende Arbeitsleistung, Unzureichende Qualifikation, Zertifikate, Ungeeignet für die Arbeitsstelle
B	Flexibilität, Familie	Mangelnde Flexibilität, Vereinbarkeit Beruf und Familie, Wiedereintritt in die Erwerbstätigkeit
C	Arbeitskultur, Team	Teamkonflikte, Arbeitskultur nicht akzeptiert
D	Berufliche Neuorientierung	Wunsch nach beruflicher Neuorientierung
E	Eigene Gesundheit	Gesundheitliche Gründe
F	Arbeitsstelle, Firma	Allgemeine Auftragslage, Konjunktur, Konkurs des Unternehmens, Firmenreorganisation, Arbeitsstelle aufgelöst, Anpassung der Arbeitsbedingungen
G	Befristet, saisonale Anstellung	Saisonale Anstellung, Befristete Anstellung
H	andere Ursachen	andere Ursachen

Tabelle 16: Chi-Quadrat Tests zu den relevanten Ursachen der Arbeitslosigkeit

	X^2-Tests (Dummies x Altersgruppe **Variable (Antwort)**	**Altersgruppen 7-stufig** **F**	**ndf**	**ddf**	**p**	**s**	**Altersgruppen[1] 2-stufig** **F**	**ndf**	**ddf**	**p**	**s**
A	Qualifikation, Leistung	0.955	6	731	0.455		1.896	1	731	0.169	
B	Flexibilität, Familie	2.154	6	731	0.046	*	9.988	1	731	0.002	**
C	Arbeitskultur, Team	0.631	6	731	0.705		0.007	1	731	0.933	
D	Berufliche Neuorientierung	1.627	6	731	0.137		7.309	1	731	0.007	**
E	Eigene Gesundheit	0.695	6	731	0.654		1.642	1	731	0.200	
F	Arbeitsstelle, Firma	3.795	6	731	0.001	***	14.260	1	731	0.000	***
G	Befristet, saisonale Anstellung	1.071	6	731	0.378		1.258	1	731	0.262	
H	andere Ursachen	0.594	6	731	0.735		0.349	1	731	0.555	

[1] Alternative Berechnung mit Splithalf-Altersgruppen (30-50 vs. 50-65).

10.12 Regressionsanalysen zu signifikanten Ursachen der Arbeitslosigkeit

Tabelle 17: Regression Ursachen der Arbeitslosigkeit: Flexibilität, Familie

Logistische Regression **Variable**	**Ausprägung**	**β**	**σ**	**t**	**p**	**sign.**
Alter	nummerisch	-0.12	0.03	-4.75	0.00	***
Geschlecht	Mann					
	Frau	0.43	0.58	0.74	0.46	
Nationalität	CH					
	Nicht-CH	-0.89	0.45	-1.98	0.05	*
Bildungsniveau	Sek. II					
	Oblig.	0.50	0.63	0.79	0.43	
	Tertiär	-0.35	0.81	-0.44	0.66	
Zivilstand	verh., getr.					
	geschied., verw.	0.52	0.56	0.93	0.35	
	ledig	-1.98	0.71	-2.81	0.01	**
Kanton	Zürich					
	Aargau	-0.89	0.83	-1.07	0.29	
	St.Gallen	-0.46	1.00	-0.47	0.64	
	Thurgau	-1.13	0.92	-1.23	0.22	
	übrige Kantone	-1.65	1.34	-1.23	0.22	
Beschäftigung	Vollzeit					
	Teilzeit	1.52	0.57	2.66	0.01	**
Vermittelbarkeit	mittel					
	leicht	-0.29	0.87	-0.34	0.74	
	schwer	-0.50	0.71	-0.70	0.49	
Stellensuchdauer	3-12 Monate					
	0-3 Monate	0.66	0.63	1.06	0.29	
	12-48 Monate	0.40	0.62	0.64	0.52	
letzte Berufsfunktion	Fachfunktion					
	Hilfsfunktion	-1.01	0.82	-1.23	0.22	
	Kaderfunktion	-0.15	0.77	-0.19	0.85	
Modell dev, df		200		607		
Nullmodell dev, df		280		625		
Modell-Nullmodell dev,df,p,sign.		80		18	0.000	***
pseudo R^2, Observations n_{abs}, n_w		0.286		637	41510	
Coding variable: False < True						

Tabelle 18: Regression Ursachen der Arbeitslosigkeit: berufliche Neuorientierung

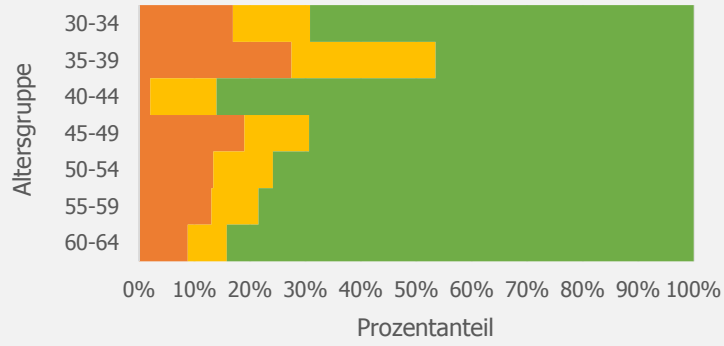
Logistische Regression **Variable**	**Ausprägung**	**β**	**σ**	**t**	**p**	**sign.**
Alter	nummerisch	-0.06	0.02	-2.82	0.01	**
Geschlecht	Mann					
	Frau	0.46	0.46	0.99	0.32	
Nationalität	CH					
	Nicht-CH	-1.22	0.50	-2.46	0.01	*
Bildungsniveau	Sek. II					
	Oblig.	-0.30	0.79	-0.38	0.70	
	Tertiär	0.56	0.46	1.21	0.23	
Zivilstand	verh., getr.					
	geschied., verw.	0.07	0.59	0.11	0.91	
	ledig	-0.29	0.48	-0.60	0.55	
Kanton	Zürich					
	Aargau	-0.57	0.65	-0.89	0.38	
	St.Gallen	-0.38	0.74	-0.51	0.61	
	Thurgau	0.51	0.57	0.89	0.37	
	übrige Kantone	0.42	0.72	0.59	0.56	
Beschäftigung	Vollzeit					
	Teilzeit	-0.20	0.56	-0.36	0.72	
Vermittelbarkeit	mittel					
	leicht	0.69	0.56	1.22	0.22	
	schwer	0.39	0.51	0.76	0.44	
Stellensuchdauer	3-12 Monate					
	0-3 Monate	-0.07	0.43	-0.16	0.87	
	12-48 Monate	-0.23	0.49	-0.48	0.63	
letzte Berufsfunktion	Fachfunktion					
	Hilfsfunktion	-0.47	0.75	-0.62	0.54	
	Kaderfunktion	0.19	0.48	0.41	0.68	
Modell dev, df		263		607		
Nullmodell dev, df		299		625		
Modell-Nullmodell dev,df,p,sign.		35		18	0.009	**
pseudo R^2, Observations n_{abs}, n_w		0.118		637	41510	
Coding variable: False < True						

Tabelle 19: Regression Ursachen der Arbeitslosigkeit: Arbeitsstelle, Firma

Logistische Regression **Variable**	**Ausprägung**	**β**	**σ**	**t**	**p**	**sign.**
Alter	nummerisch	0.04	0.01	2.95	0.00	**
Geschlecht	Mann					
	Frau	-0.62	0.23	-2.65	0.01	
Nationalität	CH					
	Nicht-CH	0.02	0.24	0.07	0.95	
Bildungsniveau	Sek. II					
	Oblig.	-0.56	0.30	-1.89	0.06	-
	Tertiär	0.13	0.33	0.38	0.70	
Zivilstand	verh., getr.					
	geschied., verw.	-0.18	0.27	-0.66	0.51	
	ledig	-0.12	0.27	-0.44	0.66	
Kanton	Zürich					
	Aargau	-0.14	0.40	-0.35	0.73	
	St.Gallen	-0.19	0.44	-0.44	0.66	
	Thurgau	0.23	0.45	0.50	0.61	
	übrige Kantone	0.32	0.46	0.69	0.49	
Beschäftigung	Vollzeit					
	Teilzeit	0.03	0.30	0.10	0.92	
Vermittelbarkeit	mittel					
	leicht	0.19	0.40	0.48	0.63	
	schwer	-0.39	0.30	-1.29	0.20	
Stellensuchdauer	3-12 Monate					
	0-3 Monate	-0.09	0.27	-0.33	0.74	
	12-48 Monate	0.36	0.26	1.36	0.17	
letzte Berufsfunktion	Fachfunktion					
	Hilfsfunktion	-0.24	0.33	-0.74	0.46	
	Kaderfunktion	-0.13	0.29	-0.45	0.66	
Modell dev, df		814		607		
Nullmodell dev, df		875		625		
Modell-Nullmodell dev,df,p,sign.		61		18	0.000	***
pseudo R^2, Observations n_{abs}, n_w		0.070		637	41510	
Coding variable: False < True						

10.13 Attribution zur Ursache der Arbeitslosigkeit, 3-stufig (rekodiert)

Abbildung 33: Ursachen der Arbeitslosigkeit (vollständig)



Quelle: eigene Befragung, gewichteter Querschnitt Februar 2020, n_{abs}=585

Tabelle 20: Regression Attribution der Arbeitslosigkeit (3-stufig, rekodiert)

Cumulative Logit Model (ordinal-logistische Regression)						
Variable	**Ausprägung**	**β**	**σ**	**t**	**p**	**sign.**
Alter	nummerisch	0.05	0.02	3.14	0.00	**
Geschlecht	Mann					
	Frau	-0.68	0.30	-2.25	0.03	*
Nationalität	CH					
	Nicht-CH	0.27	0.29	0.93	0.35	
Bildungsniveau	Sek. II					
	Oblig.	-0.69	0.38	-1.79	0.07	-
	Tertiär	-0.63	0.36	-1.76	0.08	-
Zivilstand	verh., getr.					
	geschied., verw.	0.05	0.40	0.13	0.89	
	ledig	0.48	0.32	1.47	0.14	
Kanton	Zürich					
	Aargau	-0.18	0.47	-0.37	0.71	
	St.Gallen	0.59	0.54	1.08	0.28	
	Thurgau	-0.31	0.62	-0.49	0.62	
	übrige Kantone	-0.40	0.56	-0.71	0.48	
Beschäftigung	Vollzeit					
	Teilzeit	1.17	0.41	2.83	0.00	**
Vermittelbarkeit	mittel					
	leicht	-0.05	0.49	-0.11	0.91	
	schwer	-1.24	0.34	-3.60	0.00	***
Stellensuchdauer	3-12 Monate					
	0-3 Monate	-0.42	0.34	-1.25	0.21	
	12-48 Monate	0.19	0.33	0.56	0.58	
letzte Berufsfunktion	Fachfunktion					
	Hilfsfunktion	-0.64	0.37	-1.72	0.09	-
	Kaderfunktion	-0.35	0.35	-0.98	0.33	
Modell dev, df		678		474		
Nullmodell dev, df		763		492		
Modell-Nullmodell dev, df, p, sign.		85		18	0.000	***
pseudo R^2, Observations n_{abs}, n_w		0.111		503	30050	
Unweighted Brant-Test (assumptions) p_{min}, $sign._{min}$					0.076	-
Ordering variable: selbstbezogen < teils teils < fremdbezogen						

10.14 Regressionsanalysen «Attribution der Arbeitslosigkeitsursachen»

Tabelle 21: Regressionsanalyse zur Attribution der Ursachen der Arbeitslosigkeit

Cumulative Logit Model (ordinal-logistische Regression)						
Variable	**Ausprägung**	**β**	**σ**	**t**	**p**	**sign.**
Alter	nummerisch	0.04	0.01	2.81	0.01	**
Geschlecht	Mann					
	Frau	-0.48	0.27	-1.80	0.07	-
Nationalität	CH					
	Nicht-CH	0.46	0.22	2.07	0.04	*
Bildungsniveau	Sek. II					
	Oblig.	-0.73	0.31	-2.36	0.02	*
	Tertiär	-0.59	0.26	-2.26	0.02	*
Zivilstand	verh., getr.					
	geschied., verw.	0.34	0.30	1.14	0.25	
	ledig	0.27	0.25	1.08	0.28	
Kanton	Zürich					
	Aargau	-0.24	0.33	-0.74	0.46	
	St.Gallen	0.43	0.39	1.10	0.27	
	Thurgau	0.25	0.52	0.47	0.64	
	übrige Kantone	0.05	0.43	0.12	0.90	
Beschäftigung	Vollzeit					
	Teilzeit	0.48	0.29	1.67	0.10	-
Vermittelbarkeit	mittel					
	leicht	0.15	0.33	0.45	0.65	
	schwer	-0.73	0.28	-2.60	0.01	**
Stellensuchdauer	3-12 Monate					
	0-3 Monate	-0.22	0.28	-0.81	0.42	
	12-48 Monate	-0.01	0.25	-0.04	0.97	
letzte Berufsfunktion	Fachfunktion					
	Hilfsfunktion	-0.12	0.33	-0.37	0.71	
	Kaderfunktion	-0.10	0.27	-0.36	0.72	
Modell dev, df		1745		474		
Nullmodell dev, df		1807		492		
Modell-Nullmodell dev, df, p, sign.		62		18	0.000	***
pseudo R^2, Observations n_{abs}, n_w		0.034		503	30050	
Unweighted Brant-Test (assumptions) p_{min}, $sign._{min}$					0.000	***
Ordering variable: 1 < 2 < 3 < 4 < 5 < 6 < 7 < 8 < 9						

10.15 Chi-Quadrat Tests «Bewerbungskanäle»

Tabelle 22: Chi-Quadrat Tests zu den Bewerbungskanälen

	X^2-Tests (Dummies x Altersgruppen) **Variable (Antwort)**	**Altersgruppen 7-stufig** F	ndf	ddf	p	s	**Altersgruppen[1] 2-stufig** F	ndf	ddf	p	s
A	Gedruckte Anzeigen (u.a. Tageszeitungen)	3.591	6	731	0.002	**	11.576	1	731	0.001	***
B	Private Stellenvermittler, Head Hunter	2.468	6	731	0.023	*	0.403	1	731	0.526	
C	Regionale Arbeitsvermittlungszentren (RAV)	1.093	6	731	0.365		2.553	1	731	0.111	
D	Alumni/Uni-Netzwerke (u.a. Events, Treffen)	1.928	6	731	0.074	.	0.010	1	731	0.921	
E	Spontanbewerbungen	1.819	6	731	0.093	.	4.875	1	731	0.028	*
F	Eigenes Kontaktnetzwerk	2.907	6	731	0.008	**	0.008	1	731	0.927	
F	Firmenwebseiten (direkt online)	1.524	6	731	0.167		3.026	1	731	0.082	.
G	Allgemeine Online Jobbörsen (u.a. jobs.ch)	1.677	6	731	0.124		0.823	1	731	0.365	
H	Social Media Netzwerke (u.a. Facebook, Twitter)	2.363	6	731	0.029	*	11.747	1	731	0.001	***
I	Active Sourcing (u.a. XING, LinkedIn)	2.739	6	731	0.012	*	2.704	1	731	0.101	
K	Aus Altersgründen	0.620	6	731	0.714		0.139	1	731	0.710	

[1] Alternative Berechnung mit Splithalf-Altersgruppen (30-50 vs. 50-65).

10.16 Regressionsanalysen zu den on- und offline Bewerbungskanälen

Tabelle 23: Regression Bewerbungskanäle on- und offline

Cumulative Logit Model (ordinal-logistische Regression)						
Variable	**Ausprägung**	**β**	**σ**	**t**	**p**	**sign.**
Alter	nummerisch	-0.01	0.01	-0.51	0.61	
Geschlecht	Mann					
	Frau	0.29	0.25	1.15	0.25	
Nationalität	CH					
	Nicht-CH	-0.10	0.23	-0.43	0.67	
Bildungsniveau	Sek. II					
	Oblig.	0.20	0.30	0.67	0.50	
	Tertiär	0.07	0.32	0.22	0.83	
Zivilstand	verh., getr.					
	geschied., verw.	0.03	0.30	0.09	0.92	
	ledig	0.78	0.26	2.94	0.00	**
Kanton	Zürich					
	Aargau	-0.26	0.36	-0.72	0.47	
	St.Gallen	-0.64	0.38	-1.66	0.10	-
	Thurgau	-0.51	0.39	-1.32	0.19	
	übrige Kantone	-0.82	0.36	-2.25	0.02	*
Beschäftigung	Vollzeit					
	Teilzeit	-0.03	0.28	-0.11	0.91	
Vermittelbarkeit	mittel					
	leicht	0.13	0.36	0.38	0.71	
	schwer	0.01	0.27	0.03	0.98	
Stellensuchdauer	3-12 Monate					
	0-3 Monate	0.54	0.28	1.91	0.06	-
	12-48 Monate	-0.05	0.25	-0.19	0.85	
letzte Berufsfunktion	Fachfunktion					
	Hilfsfunktion	0.35	0.28	1.24	0.22	
	Kaderfunktion	0.33	0.31	1.08	0.28	
Modell dev, df		1076		607		
Nullmodell dev, df		1129		625		
Modell-Nullmodell dev, df, p, sign.		53		18	0.000	***
pseudo R^2, Observations n_{abs}, n_w		0.047		637	41510	
Unweighted Brant-Test (assumptions) p_{min}, $sign._{min}$					0.077	-
Ordering variable: fokus offline < beides gleich < fokus online						

10.17 Regressionsanalyse zur Einschätzung der Stellenchancen

Tabelle 24: Regression Einschätzung der Stellenchancen im nächsten Monat

Cumulative Logit Model (ordinal-logistische Regression)						
Variable	**Ausprägung**	**β**	**σ**	**t**	**p**	**sign.**
Alter	nummerisch	-0.08	0.01	-6.75	0.00	***
Geschlecht	Mann					
	Frau	0.16	0.22	0.73	0.47	
Nationalität	CH					
	Nicht-CH	0.17	0.21	0.80	0.42	
Bildungsniveau	Sek. II					
	Oblig.	0.17	0.26	0.63	0.53	
	Tertiär	0.39	0.26	1.53	0.13	
Zivilstand	verh., getr.					
	geschied., verw.	0.25	0.26	0.95	0.34	
	ledig	-0.02	0.23	-0.10	0.92	
Kanton	Zürich					
	Aargau	-0.07	0.32	-0.23	0.82	
	St.Gallen	0.17	0.31	0.54	0.59	
	Thurgau	-0.24	0.36	-0.67	0.50	
	übrige Kantone	0.55	0.36	1.52	0.13	
Beschäftigung	Vollzeit					
	Teilzeit	-0.27	0.24	-1.13	0.26	
Vermittelbarkeit	mittel					
	leicht	0.36	0.29	1.25	0.21	
	schwer	-0.55	0.24	-2.35	0.02	*
Stellensuchdauer	3-12 Monate					
	0-3 Monate	0.53	0.24	2.20	0.03	*
	12-48 Monate	-0.07	0.23	-0.31	0.76	
letzte Berufsfunktion	Fachfunktion					
	Hilfsfunktion	-0.19	0.29	-0.64	0.52	
	Kaderfunktion	0.42	0.27	1.58	0.11	
Modell dev, df		2093		509		
Nullmodell dev, df		2237		527		
Modell-Nullmodell dev, df, p, sign.		144		18	0.000	***
pseudo R^2, Observations n_{abs}, n_w		0.064		539	33859	
Unweighted Brant-Test (assumptions) p_{min}, $sign._{min}$					0.100	
Ordering variable: 1 < 2 < 3 < 4 < 5 < 6 < 7 < 8 < 9						

10.18 Regressionsanalyse zur Bewerbungsintensität

Tabelle 25: Regression Bewerbungsintensität

Cumulative Logit Model (ordinal-logistische Regression)						
Variable	**Ausprägung**	**β**	**σ**	**t**	**p**	**sign.**
Alter	nummerisch	-0.03	0.01	-3.41	0.00	***
Geschlecht	Mann					
	Frau	0.08	0.21	0.39	0.70	
Nationalität	CH					
	Nicht-CH	0.35	0.22	1.61	0.11	
Bildungsniveau	Sek. II					
	Oblig.	0.02	0.28	0.07	0.94	
	Tertiär	0.01	0.28	0.02	0.98	
Zivilstand	verh., getr.					
	geschied., verw.	0.03	0.29	0.09	0.93	
	ledig	0.39	0.22	1.77	0.08	-
Kanton	Zürich					
	Aargau	-1.13	0.40	-2.83	0.00	**
	St.Gallen	-3.09	0.40	-7.65	0.00	***
	Thurgau	-2.15	0.41	-5.22	0.00	***
	übrige Kantone	-1.30	0.43	-3.01	0.00	**
Beschäftigung	Vollzeit					
	Teilzeit	-0.71	0.29	-2.41	0.02	*
Vermittelbarkeit	mittel					
	leicht	-0.41	0.38	-1.06	0.29	
	schwer	-0.24	0.24	-0.97	0.33	
Stellensuchdauer	3-12 Monate					
	0-3 Monate	0.37	0.25	1.48	0.14	
	12-48 Monate	0.11	0.23	0.50	0.62	
letzte Berufsfunktion	Fachfunktion					
	Hilfsfunktion	-0.02	0.29	-0.08	0.94	
	Kaderfunktion	-0.31	0.28	-1.11	0.27	
Modell dev, df		1377		564		
Nullmodell dev, df		1577		582		
Modell-Nullmodell dev, df, p, sign.		201		18	0.000	***
pseudo R^2, Observations n_{abs}, n_w		0.127		594	37846	
Unweighted Brant-Test (assumptions) p_{min}, $sign._{min}$					0.005	**
Ordering variable: <=7 < 8-10 < 11-13 < 14+						

10.19 Chi-Quadrat Tests «Absagegründe bei Stellenbewerbungen»

Tabelle 26: Chi-Quadrat Tests zu den Absagegründen [Teil 1]

X^2-Tests (Dummies x Altersgruppen) **Variable (Antwort)**		**Altersgruppen 7-stufig** F	ndf	ddf	p	s	**Altersgruppen[1] 2-stufig** F	ndf	ddf	p	s
A	Zu hohes Alter	93.811	6	731	0.000	***	####	1	731	0.000	***
B	Zu hohe Gehaltsvorstellungen	1.901	6	731	0.078	-	2.134	1	731	0.145	
C	Kriterien der Stellenanzeige nicht erfüllt	1.953	6	731	0.070	-	3.871	1	731	0.050	*
D	Unzureichende Qualifikationen	1.804	6	731	0.096	-	2.412	1	731	0.121	
E	Falsche Qualifikationen oder überqualifiziert	0.977	6	731	0.440		0.744	1	731	0.389	
F	Zu geringe oder keine Berufserfahrung	3.002	6	731	0.007	**	11.033	1	731	0.001	***
G	Mangelnde Deutschkenntnisse	1.465	6	731	0.188		3.974	1	731	0.047	*
H	Arbeitspensum zu gering	1.321	6	731	0.245		4.902	1	731	0.027	*
I	Andere Personen sind besser geeignet	1.929	6	731	0.074	-	4.828	1	731	0.028	*
J	Andere Gründe	0.951	6	731	0.458		0.827	1	731	0.364	

[1] Alternative Berechnung mit Splithalf-Altersgruppen (30-50 vs. 50-65).

Tabelle 27: Chi-Quadrat Tests zu den Absagegründen [Teil 2]

X^2-Tests (Dummies x Altersgruppen) **Variable (Antwort)**		**Altersgruppen 7-stufig** F	ndf	ddf	p	s	**Altersgruppen[1] 2-stufig** F	ndf	ddf	p	s
A	Unzureichende Arbeitszeugnisse	1.885	6	731	0.081	-	0.569	1	731	0.451	
B	Fehlerhafte Bewerbung	0.168	6	731	0.985		1.002	1	731	0.317	
C	Fehlende Sympathie	0.402	6	731	0.878		1.925	1	731	0.166	
D	Ungenügende Softskills	0.953	6	731	0.456		1.311	1	731	0.253	
E	Nicht zum Team passend	2.923	6	731	0.008	**	0.024	1	731	0.878	

[1] Alternative Berechnung mit Splithalf-Altersgruppen (30-50 vs. 50-65).

Hinweis: Diese Absagegründe werden im Text (Abschnitt 5.4, S. 23ff) nicht besprochen da sie nur in äusserst wenigen Fällen angegeben wurden.

10.20 Regressionsanalyse zur Notwendigkeit einer beruflichen Neuorientierung

Tabelle 28: Regression zur Notwendigkeit einer beruflichen Neuorientierung

Cumulative Logit Model (ordinal-logistische Regression)						
Variable	**Ausprägung**	**β**	**σ**	**t**	**p**	**sign.**
Alter	nummerisch	-0.03	0.01	-2.60	0.01	**
Geschlecht	Mann					
	Frau	-0.31	0.23	-1.36	0.17	
Nationalität	CH					
	Nicht-CH	0.08	0.23	0.34	0.73	
Bildungsniveau	Sek. II					
	Oblig.	-0.07	0.28	-0.23	0.81	
	Tertiär	-0.45	0.29	-1.57	0.12	
Zivilstand	verh., getr.					
	geschied., verw.	0.60	0.29	2.07	0.04	*
	ledig	0.12	0.28	0.44	0.66	
Kanton	Zürich					
	Aargau	0.32	0.35	0.92	0.36	
	St.Gallen	-0.57	0.36	-1.59	0.11	
	Thurgau	-0.19	0.37	-0.53	0.60	
	übrige Kantone	-0.23	0.33	-0.71	0.48	
Beschäftigung	Vollzeit					
	Teilzeit	-0.14	0.26	-0.54	0.59	
Vermittelbarkeit	mittel					
	leicht	0.12	0.33	0.36	0.72	
	schwer	0.03	0.24	0.12	0.91	
Stellensuchdauer	3-12 Monate					
	0-3 Monate	-0.14	0.29	-0.47	0.64	
	12-48 Monate	-0.09	0.21	-0.41	0.68	
letzte Berufsfunktion	Fachfunktion					
	Hilfsfunktion	0.50	0.28	1.81	0.07	-
	Kaderfunktion	-0.53	0.33	-1.61	0.11	
Modell dev, df		2061		482		
Nullmodell dev, df		2131		500		
Modell-Nullmodell dev, df, p, sign.		69		18	0.000	***
pseudo R^2, Observations n_{abs}, n_w		0.033		512	32451	
Unweighted Brant-Test (assumptions) p_{min}, $sign._{min}$					0.012	*
Ordering variable: 1 < 2 < 3 < 4 < 5 < 6 < 7 < 8 < 9						

10.21 Regressionsanalyse zur Selbstwirksamkeitserwartung

Tabelle 29: Regression zur Selbstwirksamkeitserwartung

Cumulative Logit Model (ordinal-logistische Regression)						
Variable	**Ausprägung**	**β**	**σ**	**t**	**p**	**sign.**
Alter	nummerisch	-0.04	0.01	-4.69	0.00	***
Geschlecht	Mann					
	Frau	-0.83	0.24	-3.43	0.00	***
Nationalität	CH					
	Nicht-CH	0.24	0.21	1.14	0.25	
Bildungsniveau	Sek. II					
	Oblig.	-0.41	0.29	-1.38	0.17	
	Tertiär	0.05	0.24	0.23	0.82	
Zivilstand	verh., getr.					
	geschied., verw.	-0.76	0.24	-3.21	0.00	**
	ledig	-0.11	0.23	-0.49	0.63	
Kanton	Zürich					
	Aargau	-0.38	0.33	-1.15	0.25	
	St.Gallen	-0.96	0.31	-3.10	0.00	**
	Thurgau	-0.31	0.44	-0.70	0.48	
	übrige Kantone	-0.81	0.31	-2.61	0.01	**
Beschäftigung	Vollzeit					
	Teilzeit	-0.21	0.26	-0.82	0.41	
Vermittelbarkeit	mittel					
	leicht	-0.66	0.31	-2.09	0.04	*
	schwer	0.07	0.21	0.35	0.73	
Stellensuchdauer	3-12 Monate					
	0-3 Monate	0.13	0.25	0.52	0.61	
	12-48 Monate	-0.44	0.22	-1.96	0.05	-
letzte Berufsfunktion	Fachfunktion					
	Hilfsfunktion	0.38	0.31	1.23	0.22	
	Kaderfunktion	0.49	0.23	2.11	0.04	*
Modell dev, df		2297		536		
Nullmodell dev, df		2415		554		
Modell-Nullmodell dev, df, p, sign.		117		18	0.000	***
pseudo R^2, Observations n_{abs}, n_w		0.049		566	35604	
Unweighted Brant-Test (assumptions) p_{min}, $sign._{min}$					0.000	***
Ordering variable: 1 < 2 < 3 < 4 < 5 < 6 < 7 < 8 < 9						

10.22 Chi-Quadrat Tests «Hindernisse bei der Stellensuche»

Tabelle 30: Chi-Quadrat Tests zu den Hindernissen bei der Stellensuche [Teil 1]

X^2-Tests (Dummies x Altersgruppen) **Variable (Antwort)**	**Altersgruppen 7-stufig** F	ndf	ddf	p	s	**Altersgruppen[1] 2-stufig** F	ndf	ddf	p	s
A Wirtschaftslage, Konjunktur	3.169	6	731	0.004	**	11.127	1	731	0.001	***
B Zu wenige offene Stellen	3.542	6	731	0.002	**	0.026	1	731	0.871	
C Mein Alter (zu alt, zu jung)	59.667	6	731	0.000	***	278.830	1	731	0.000	***
D Fehlende Qualifikation, Spezialisierung	1.925	6	731	0.074	.	0.625	1	731	0.429	
E Fehlende formale Abschlüsse (u.a. Diplome)	0.569	6	731	0.756		2.464	1	731	0.117	
F Fehlende Berufserfahrung	3.879	6	731	0.001	***	15.013	1	731	0.000	***
G Fehlende Sprachkenntnisse	0.364	6	731	0.901		1.117	1	731	0.291	
H Überqualifikation	3.502	6	731	0.002	**	1.515	1	731	0.219	

[1] Alternative Berechnung mit Splithalf-Altersgruppen (30-50 vs. 50-65).

Tabelle 31: Chi-Quadrat Tests zu den Hindernissen bei der Stellensuche [Teil 2]

X^2-Tests (Dummies x Altersgruppen) **Variable (Antwort)**	**Altersgruppen 7-stufig** F	ndf	ddf	p	s	**Altersgruppen[1] 2-stufig** F	ndf	ddf	p	s
I Gesundheitliche Gründe	3.945	6	731	0.001	***	10.444	1	731	0.001	**
J Keine Teilzeitstellen	0.657	6	731	0.685		0.927	1	731	0.336	
K Herkunft, Nationalität	1.050	6	731	0.391		1.836	1	731	0.176	
L Zu hoher Lohnanspruch	0.411	6	731	0.872		0.075	1	731	0.785	
M Zu starke Spezialisierung, Ausbildung	1.580	6	731	0.150		0.323	1	731	0.570	
N Fachliche Qualifikationen nicht mehr aktuell	6.353	6	731	0.000	***	18.712	1	731	0.000	***
O Zu viele Stellenwechsel in der Vergangenheit	3.089	6	731	0.005	**	2.458	1	731	0.117	
P Fachwissen nicht mehr gefragt	1.358	6	731	0.229		4.252	1	731	0.040	*
Q Familiensituation, Kinderbetreuung	3.716	6	731	0.001	**	16.359	1	731	0.000	***
R Schwangerschaft, Kinderpause	2.247	6	731	0.037	*	13.312	1	731	0.000	***
S Fehlendes Beziehungsnetz	0.648	6	731	0.692		0.319	1	731	0.572	
T Negatives Social Media-Image	0.502	6	731	0.807		1.400	1	731	0.237	
U andere Gründe	0.750	6	731	0.609		0.420	1	731	0.517	

[1] Alternative Berechnung mit Splithalf-Altersgruppen (30-50 vs. 50-65).

10.23 Logistische Regressionen „Handlungsmöglichkeiten aus Sicht der Stellensuchenden"

Tabelle 32: Logistische Regression „Motivation, Selbstbewusstsein, positive Einstellung" als abhängige Variable

	Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4		Modell 5		Modell full	
Predictors	*OR*	*CI*	*OR*	*CI*	*OR*	*CI*	*OR*	*CI*	*OR*	*CI*	*OR*	*CI*
Intercept	0.58	0.19 – 1.72	0.34 ***	0.25 – 0.45	0.43 ***	0.33 – 0.55	0.35 ***	0.27 – 0.43	0.45 ***	0.33 – 0.61	0.94	0.26 – 3.26
Alter	0.99	0.97 – 1.01									0.99	0.97 – 1.01
Geschlecht (weiblich)			1.09	0.74 – 1.61							1.09	0.72 – 1.66
Bildungslevel (Sek I)					0.66	0.33 – 1.25					0.59	0.29 – 1.14
Bildungslevel (Sek III)					0.76	0.47 – 1.21					0.67	0.41 – 1.09
Nationalität (Ausländer)							1.15	0.75 – 1.75			1.26	0.79 – 1.98
Stellensuchdauer (in Monaten)									0.98	0.95 – 1.00	0.97	0.95 – 1.00
Observations	526		526		476		526		526		476	
R^2 Tjur	0.001		0		0.005		0.001		0.006		0.018	
AIC	610.746		611.299		563.79		611.092		608.067		565.064	

** p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001*

Tabelle 33: Logistische Regression „Flexibilität, Weiterbildung, Umorientierung" als abhängige Variable

	Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4		Modell 5		Modell full	
Predictors	*OR*	*CI*	*OR*	*CI*	*OR*	*CI*	*OR*	*CI*	*OR*	*CI*	*OR*	*CI*
Intercept	0.72	0.22 – 2.28	0.27 ***	0.19 – 0.36	0.26 ***	0.19 – 0.34	0.22 ***	0.16 – 0.28	0.31 ***	0.22 – 0.42	0.71	0.17 – 2.74
Alter	0.98	0.96 – 1.00									0.98	0.96 – 1.01
Geschlecht (weiblich)			0.93	0.61 – 1.42							0.91	0.57 – 1.45
Bildungslevel (Sek I)					0.52	0.21 – 1.14					0.45	0.18 – 1.00
Bildungslevel (Sek III)					1.16	0.70 – 1.90					1.05	0.62 – 1.76
Nationalität (Ausländer)							1.72 *	1.09 – 2.68			1.72 *	1.04 – 2.80
Stellensuchdauer (in Monaten)									0.98	0.95 – 1.01	0.98	0.95 – 1.01
Observations	526		526		476		526		526		476	
R^2 Tjur	0.006		0		0.007		0.011		0.004		0.027	
AIC	532.381		535.26		481.042		529.924		533.506		479.646	

** p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001*

Tabelle 34: Logistische Regression „Chance bekommen, keine Altersdiskriminierung" als abhängige Variable

	Modell 1		**Modell 2**		**Modell 3**		**Modell 4**		**Modell 5**		**Modell full**	
Predictors	*OR*	*CI*	*OR*	*CI*	*OR*	*CI*	*OR*	*CI*	*OR*	*CI*	*OR*	*CI*
Intercept	0.03***	0.01 – 0.15	0.21***	0.15 – 0.29	0.24***	0.18 – 0.32	0.21***	0.16 – 0.27	0.15***	0.10 – 0.22	0.07**	0.01 – 0.35
Alter	1.03*	1.00 – 1.06									1.03	1.00 – 1.06
Geschlecht (weiblich)			0.74	0.46 – 1.20							0.7	0.42 – 1.16
Bildungslevel (Sek I)					0.48	0.18 – 1.09					0.53	0.19 – 1.22
Bildungslevel (Sek III)					0.59	0.32 – 1.06					0.69	0.36 – 1.26
Nationalität (Ausländer)							0.54*	0.29 – 0.96			0.65	0.33 – 1.20
Stellensuchdauer (in Monaten)									1.02	0.99 – 1.04	1.01	0.98 – 1.04
Observations	526		526		476		526		526		476	
R^2 Tjur	0.01		0.003		0.01		0.008		0.002		0.027	
AIC	447.402		450.985		422.23		448.087		451.396		421.938	

** p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001*

Tabelle 35: Logistische Regression „Netzwerk stärken" als abhängige Variable

	Modell 1		**Modell 2**		**Modell 3**		**Modell 4**		**Modell 5**		**Modell full**	
Predictors	*OR*	*CI*	*OR*	*CI*	*OR*	*CI*	*OR*	*CI*	*OR*	*CI*	*OR*	*CI*
Intercept	0.31	0.07 – 1.22	0.13***	0.08 – 0.18	0.10***	0.06 – 0.15	0.15***	0.11 – 0.20	0.13***	0.09 – 0.19	0.28	0.05 – 1.35
Alter	0.99	0.96 – 1.01									0.97	0.94 – 1.00
Geschlecht (weiblich)			1.32	0.79 – 2.24							1.28	0.71 – 2.32
Bildungslevel (Sek I)					0.93	0.30 – 2.34					0.94	0.30 – 2.40
Bildungslevel (Sek III)					2.76***	1.54 – 4.95					2.83***	1.54 – 5.24
Nationalität (Ausländer)							0.93	0.51 – 1.63			0.9	0.47 – 1.68
Stellensuchdauer (in Monaten)									1.01	0.98 – 1.04	1.02	0.99 – 1.06
Observations	526		526		476		526		526		476	
R^2 Tjur	0.002		0.002		0.029		0		0.001		0.039	
AIC	404.117		404.117		350.148		405.138		404.737		353.957	

** p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001*

Tabelle 36: Logistische Regression „Ratlosigkeit, Resignation" als abhängige Variable

	Modell 1		**Modell 2**		**Modell 3**		**Modell 4**		**Modell 5**		**Modell full**	
Predictors	*OR*	*CI*	*OR*	*CI*	*OR*	*CI*	*OR*	*CI*	*OR*	*CI*	*OR*	*CI*
Intercept	0.00***	0.00 – 0.03	0.11***	0.07 – 0.16	0.14***	0.10 – 0.19	0.16***	0.11 – 0.21	0.09***	0.06 – 0.13	0.01***	0.00 – 0.06
Alter	1.07***	1.03 – 1.11									1.05*	1.01 – 1.09
Geschlecht (weiblich)			1.42	0.83 – 2.46							1.56	0.87 – 2.86
Bildungslevel (Sek I)					2.45*	1.21 – 4.81					2.87**	1.37 – 5.84
Bildungslevel (Sek III)					0.41*	0.16 – 0.90					0.42	0.17 – 0.96
Nationalität (Ausländer)							0.51	0.25 – 0.98			0.65	0.30 – 1.33
Stellensuchdauer (in Monaten)									1.04*	1.01 – 1.07	1.02	0.99 – 1.06
Observations	526		526		476		526		526		476	
R^2 Tjur	0.027		0.003		0.033		0.007		0.011		0.069	
AIC	371.466		383.918		340.254		381.446		379.378		333.282	

** p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001*

Tabelle 37: Logistische Regression „Politische Veränderung" als abhängige Variable

	Modell 1		**Modell 2**		**Modell 3**		**Modell 4**		**Modell 5**		**Modell full**	
Predictors	*OR*	*CI*	*OR*	*CI*	*OR*	*CI*	*OR*	*CI*	*OR*	*CI*	*OR*	*CI*
Intercept	0.00***	0.00 – 0.00	0.08***	0.04 – 0.12	0.07***	0.05 – 0.11	0.08***	0.06 – 0.12	0.04***	0.02 – 0.08	0.00***	0.00 – 0.02
Alter	1.11**	1.05 – 1.18									1.08**	1.03 – 1.15
Geschlecht (weiblich)			0.9	0.45 – 1.81							0.67	0.31 – 1.42
Bildungslevel (Sek I)					0.97	0.27 – 2.69					1.17	0.32 – 3.36
Bildungslevel (Sek III)					0.88	0.35 – 1.97					1.18	0.46 – 2.83
Nationalität (Ausländer)							0.51	0.19 – 1.17			0.68	0.22 – 1.74
Stellensuchdauer (in Monaten)									1.05*	1.01 – 1.09	1.04	0.99 – 1.08
Observations	526		526		476		526		526		476	
R^2 Tjur	0.03		0		0		0.004		0.013		0.041	
AIC	244.34		261.23		240.482		258.855		256.151		231.284	

** p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001*

Tabelle 38: Logistische Regression „Konkrete Kompetenzen verbessern" als abhängige Variable

	Modell 1		**Modell 2**		**Modell 3**		**Modell 4**		**Modell 5**		**Modell full**	
Predictors	*R*	*CI*	*OR*	*CI*	*OR*	*CI*	*OR*	*CI*	*OR*	*CI*	*OR*	*CI*
Intercept	0.23	0.03 – 1.38	0.07 ***	0.04 – 0.11	0.04 ***	0.02 – 0.07	0.04 ***	0.02 – 0.06	0.09 ***	0.05 – 0.16	0.06 *	0.00 – 0.71
Alter	0.98	0.94 – 1.01									0.99	0.95 – 1.04
Geschlecht (weiblich)			0.91	0.45 – 1.85							0.77	0.33 – 1.83
Bildungslevel (Sek I)					1.23	0.27 – 4.02					0.97	0.21 – 3.29
Bildungslevel (Sek III)					1.91	0.79 – 4.55					1.71	0.67 – 4.29
Nationalität (Ausländer)							4.39 ***	2.14 – 9.28			3.53 **	1.52 – 8.40
Stellensuchdauer (in Monaten)									0.96	0.91 – 1.01	0.99	0.93 – 1.04
Observations	526		526		476		526		526		476	
R^2 Tjur	0.003		0		0.005		0.035		0.004		0.032	
AIC	248.958		250.551		199.909		234.392		248.107		197.894	

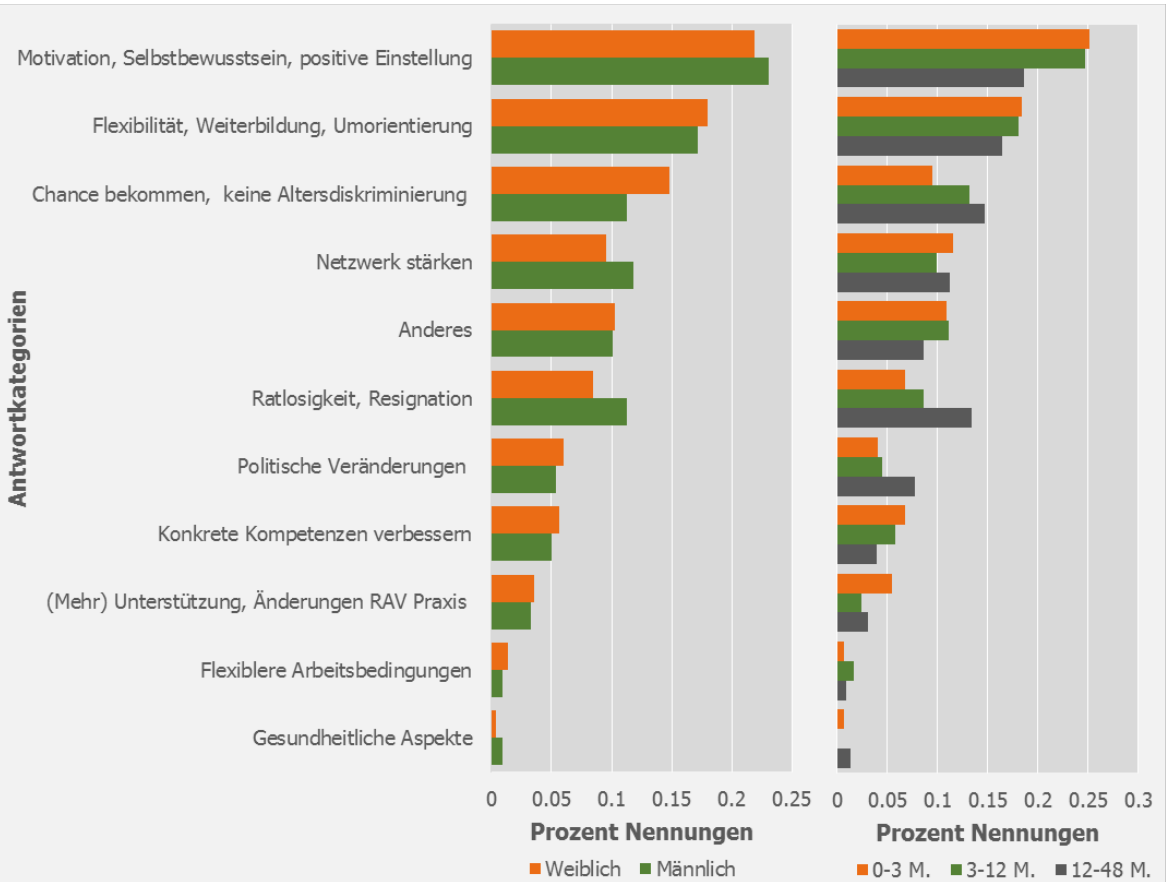
** p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001*

Tabelle 39: Logistische Regression „(Mehr) Unterstützung, Änderung RAV Praxis" als abhängige Variable

	Modell 1		**Modell 2**		**Modell 3**		**Modell 4**		**Modell 5**		**Modell full**	
Predictors	*OR*	*CI*	*OR*	*CI*	*OR*	*CI*	*OR*	*CI*	*OR*	*CI*	*OR*	*CI*
Intercept	0.08 *	0.01 – 0.73	0.04 ***	0.02 – 0.08	0.04 ***	0.02 – 0.07	0.04 ***	0.02 – 0.07	0.05 ***	0.03 – 0.10	0.13	0.01 – 1.88
Alter	0.99	0.94 – 1.04									0.98	0.93 – 1.04
Geschlecht (weiblich)			0.94	0.39 – 2.30							1.01	0.37 – 2.80
Bildungslevel (Sek I)					0.43	0.02 – 2.29					0.4	0.02 – 2.17
Bildungslevel (Sek III)					1	0.31 – 2.82					0.89	0.27 – 2.61
Nationalität (Ausländer)							1.02	0.36 – 2.57			1.11	0.34 – 3.14
Stellensuchdauer (in Monaten)									0.97	0.91 – 1.03	0.97	0.90 – 1.03
Observations	526		526		476		526		526		476	
R^2 Tjur	0		0		0.001		0		0.002		0.005	
AIC	180.162		180.405		151.852		180.421		179.617		158.352	

** p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001*

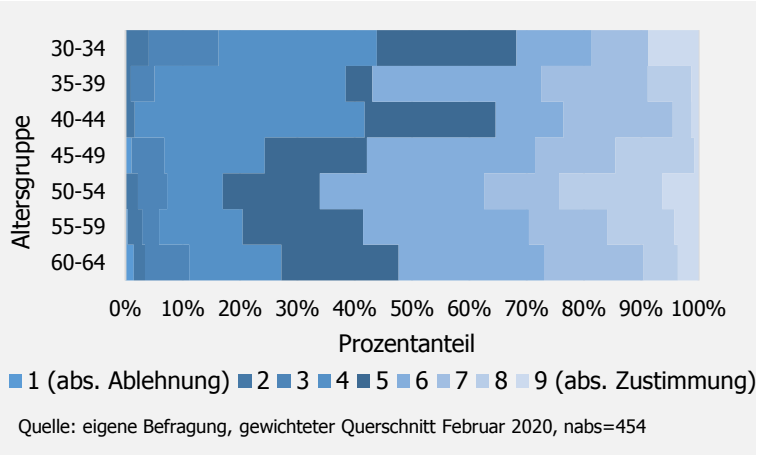
Abbildung 34: Häufigkeit von genannten Handlungsmöglichkeiten nach Geschlecht und Stellensuchdauer



Quelle: Eigene Befragung, n_{abs} = 526.
Hinweise: Prozentuale Verteilung der genannten Antwortkategorien innerhalb der Prädiktorenausprägungen.
* $p < .05$; ** $p < .01$.

10.24 Konzessionsbereitschaft: Gesamtindex Arbeitsbedingungen [9-stufig]

Abbildung 35: Konzessionsbereitschaft: Gesamtindex Arbeitsbedingungen [9-stufig]



Quelle: eigene Befragung, gewichteter Querschnitt Februar 2020, nabs=454

10.25 Regressionsanalyse zur Konzessionsbereitschaft Arbeitsbedingungen

Tabelle 40: Regression zur Konzessionsbereitschaft Arbeitsbedingungen [2-stufig]

Logistische Regression **Variable**	**Ausprägung**	**β**	**σ**	**t**	**p**	**sign.**
Alter	nummerisch	0.01	0.02	0.81	0.42	
Geschlecht	Mann					
	Frau	-0.15	0.29	-0.52	0.60	
Nationalität	CH					
	Nicht-CH	0.04	0.27	0.13	0.90	
Bildungsniveau	Sek. II					
	Oblig.	1.15	0.37	3.11	0.00	**
	Tertiär	0.02	0.34	0.07	0.95	
Zivilstand	verh., getr.					
	geschied., verw.	-0.33	0.35	-0.95	0.34	
	ledig	-0.67	0.30	-2.22	0.03	*
Kanton	Zürich					
	Aargau	0.49	0.43	1.13	0.26	
	St.Gallen	0.32	0.48	0.66	0.51	
	Thurgau	-0.92	0.50	-1.85	0.07	-
	übrige Kantone	-0.70	0.52	-1.34	0.18	
Beschäftigung	Vollzeit					
	Teilzeit	-1.47	0.37	-3.99	0.00	***
Vermittelbarkeit	mittel					
	leicht	-0.15	0.42	-0.37	0.71	
	schwer	-0.14	0.32	-0.45	0.66	
Stellensuchdauer	3-12 Monate					
	0-3 Monate	0.07	0.32	0.22	0.83	
	12-48 Monate	0.97	0.31	3.15	0.00	**
letzte Berufsfunktion	Fachfunktion					
	Hilfsfunktion	-0.39	0.36	-1.10	0.27	
	Kaderfunktion	-0.32	0.34	-0.93	0.35	
Modell dev, df		497		416		
Nullmodell dev, df		598		434		
Modell-Nullmodell dev,df,p,sign.		100		18	0.000	***
pseudo R^2, Observations n_{abs}, n_w		0.168		446	28162	
Coding variable: kritisch-neutral < positiv						

10.26 Regressionsanalyse zur Konzessionsbereitschaft Lohn

Tabelle 41: Regression zur Konzessionsbereitschaft Lohn

Cumulative Logit Model (ordinal-logistische Regression)						
Variable	**Ausprägung**	**β**	**σ**	**t**	**p**	**sign.**
Alter	nummerisch	0.03	0.01	2.04	0.04	*
Geschlecht	Mann					
	Frau	-0.25	0.28	-0.88	0.38	
Nationalität	CH					
	Nicht-CH	0.38	0.21	1.79	0.07	-
Bildungsniveau	Sek. II					
	Oblig.	-0.30	0.39	-0.78	0.44	
	Tertiär	0.27	0.22	1.22	0.22	
Zivilstand	verh., getr.					
	geschied., verw.	0.37	0.33	1.13	0.26	
	ledig	0.14	0.26	0.53	0.60	
Kanton	Zürich					
	Aargau	-0.54	0.36	-1.51	0.13	
	St.Gallen	-0.69	0.48	-1.45	0.15	
	Thurgau	-0.75	0.41	-1.84	0.07	-
	übrige Kantone	-0.77	0.43	-1.80	0.07	-
Beschäftigung	Vollzeit					
	Teilzeit	0.27	0.34	0.80	0.42	
Vermittelbarkeit	mittel					
	leicht	-0.62	0.33	-1.86	0.06	-
	schwer	0.72	0.27	2.69	0.01	**
Stellensuchdauer	3-12 Monate					
	0-3 Monate	-0.01	0.25	-0.03	0.98	
	12-48 Monate	0.60	0.29	2.07	0.04	*
letzte Berufsfunktion	Fachfunktion					
	Hilfsfunktion	-0.29	0.41	-0.71	0.48	
	Kaderfunktion	0.41	0.21	1.94	0.05	-
Modell dev, df		1653		526		
Nullmodell dev, df		1737		544		
Modell-Nullmodell dev, df, p, sign.		84		18	0.000	***
pseudo R^2, Observations n_{abs}, n_w		0.048		555	34592	
Unweighted Brant-Test (assumptions) p_{min}, $sign._{min}$					0.000	***
Ordering variable: 0-10% < … < 50%+						

10.27 Regressionsanalyse zur Konzessionsbereitschaft Arbeitsweg

Tabelle 42: Regression zur Konzessionsbereitschaft Arbeitsweg

Cumulative Logit Model (ordinal-logistische Regression)						
Variable	**Ausprägung**	**β**	**σ**	**t**	**p**	**sign.**
Alter	nummerisch	0.04	0.01	3.06	0.00	**
Geschlecht	Mann					
	Frau	0.00	0.23	0.00	1.00	
Nationalität	CH					
	Nicht-CH	-0.42	0.24	-1.80	0.07	-
Bildungsniveau	Sek. II					
	Oblig.	-0.11	0.28	-0.38	0.70	
	Tertiär	0.59	0.31	1.93	0.05	-
Zivilstand	verh., getr.					
	geschied., verw.	-0.15	0.30	-0.51	0.61	
	ledig	0.23	0.24	0.99	0.32	
Kanton	Zürich					
	Aargau	-0.02	0.36	-0.07	0.95	
	St.Gallen	-0.21	0.34	-0.63	0.53	
	Thurgau	0.07	0.36	0.20	0.84	
	übrige Kantone	-0.17	0.36	-0.48	0.63	
Beschäftigung	Vollzeit					
	Teilzeit	-0.51	0.28	-1.81	0.07	-
Vermittelbarkeit	mittel					
	leicht	0.01	0.36	0.03	0.97	
	schwer	-0.23	0.27	-0.87	0.39	
Stellensuchdauer	3-12 Monate					
	0-3 Monate	-0.07	0.29	-0.26	0.80	
	12-48 Monate	0.27	0.20	1.32	0.19	
letzte Berufsfunktion	Fachfunktion					
	Hilfsfunktion	-0.72	0.29	-2.48	0.01	*
	Kaderfunktion	0.27	0.26	1.06	0.29	
Modell dev, df		1348		578		
Nullmodell dev, df		1448		596		
Modell-Nullmodell dev, df, p, sign.		99		18	0.000	***
pseudo R^2, Observations n_{abs}, n_w		0.069		608	38929	
Unweighted Brant-Test (assumptions) p_{min}, $sign._{min}$					0.060	-
Ordering variable: 0-30min < … < 90min+						

10.28 Regressionsanalysen zum Wissenstransfer

Tabelle 43: Regression zum Wissenstransfer Arbeitsmethoden

Logistische Regression **Variable**	**Ausprägung**	**β**	**σ**	**t**	**p**	**sign.**
Alter	nummerisch	-0.01	0.02	-0.68	0.50	
Geschlecht	Mann					
	Frau	-0.24	0.33	-0.73	0.47	
Nationalität	CH					
	Nicht-CH	-0.15	0.30	-0.49	0.63	
Bildungsniveau	Sek. II					
	Oblig.	0.20	0.36	0.54	0.59	
	Tertiär	-1.46	0.40	-3.65	0.00	***
Zivilstand	verh., getr.					
	geschied., verw.	0.22	0.41	0.54	0.59	
	ledig	0.19	0.33	0.56	0.58	
Kanton	Zürich					
	Aargau	0.04	0.53	0.08	0.94	
	St.Gallen	-0.02	0.57	-0.04	0.97	
	Thurgau	-0.40	0.58	-0.69	0.49	
	übrige Kantone	-0.20	0.57	-0.35	0.72	
Beschäftigung	Vollzeit					
	Teilzeit	0.14	0.38	0.36	0.72	
Vermittelbarkeit	mittel					
	leicht	-0.12	0.54	-0.22	0.82	
	schwer	0.11	0.33	0.33	0.74	
Stellensuchdauer	3-12 Monate					
	0-3 Monate	-0.30	0.37	-0.80	0.43	
	12-48 Monate	-0.29	0.30	-0.99	0.32	
letzte Berufsfunktion	Fachfunktion					
	Hilfsfunktion	0.69	0.36	1.92	0.06	-
	Kaderfunktion	-0.10	0.39	-0.26	0.79	
Modell dev, df		564		532		
Nullmodell dev, df		610		550		
Modell-Nullmodell dev,df,p,sign.		46		18	0.000	***
pseudo R^2, Observations n_{abs}, n_w		0.076		562	35172	
Coding variable: ablehnend-neutral < zustimmend						

Tabelle 44: Regression zum Wissenstransfer Know-How

Logistische Regression **Variable**	**Ausprägung**	**β**	**σ**	**t**	**p**	**sign.**
Alter	nummerisch	0.00	0.02	0.00	1.00	
Geschlecht	Mann					
	Frau	-0.76	0.32	-2.42	0.02	*
Nationalität	CH					
	Nicht-CH	-0.25	0.34	-0.72	0.47	
Bildungsniveau	Sek. II					
	Oblig.	0.28	0.42	0.68	0.50	
	Tertiär	0.04	0.42	0.10	0.92	
Zivilstand	verh., getr.					
	geschied., verw.	-0.54	0.43	-1.26	0.21	
	ledig	0.13	0.36	0.36	0.72	
Kanton	Zürich					
	Aargau	0.60	0.61	0.97	0.33	
	St.Gallen	0.16	0.64	0.24	0.81	
	Thurgau	0.43	0.64	0.68	0.50	
	übrige Kantone	-0.15	0.64	-0.23	0.82	
Beschäftigung	Vollzeit					
	Teilzeit	0.31	0.42	0.74	0.46	
Vermittelbarkeit	mittel					
	leicht	0.35	0.59	0.59	0.56	
	schwer	-1.03	0.42	-2.47	0.01	*
Stellensuchdauer	3-12 Monate					
	0-3 Monate	0.16	0.41	0.38	0.70	
	12-48 Monate	0.16	0.34	0.47	0.64	
letzte Berufsfunktion	Fachfunktion					
	Hilfsfunktion	-0.61	0.39	-1.58	0.11	
	Kaderfunktion	0.80	0.45	1.78	0.08	-
Modell dev, df		493		562		
Nullmodell dev, df		548		580		
Modell-Nullmodell dev,df,p,sign.		55		18	0.000	***
pseudo R^2, Observations n_{abs}, n_w		0.101		592	37058	
Coding variable: ablehnend-neutral < zustimmend						

Tabelle 45: Regression zum Wissenstransfer Spezialwissen

Logistische Regression **Variable**	**Ausprägung**	**β**	**σ**	**t**	**p**	**sign.**
Alter	nummerisch	0.00	0.01	-0.16	0.87	
Geschlecht	Mann					
	Frau	-0.43	0.25	-1.69	0.09	-
Nationalität	CH					
	Nicht-CH	0.05	0.23	0.21	0.83	
Bildungsniveau	Sek. II					
	Oblig.	0.53	0.33	1.63	0.10	
	Tertiär	-0.45	0.30	-1.47	0.14	
Zivilstand	verh., getr.					
	geschied., verw.	-0.22	0.32	-0.71	0.48	
	ledig	-0.34	0.27	-1.28	0.20	
Kanton	Zürich					
	Aargau	-0.18	0.38	-0.47	0.64	
	St.Gallen	-0.44	0.44	-1.01	0.31	
	Thurgau	-0.40	0.41	-0.98	0.33	
	übrige Kantone	-0.62	0.46	-1.36	0.17	
Beschäftigung	Vollzeit					
	Teilzeit	0.14	0.31	0.44	0.66	
Vermittelbarkeit	mittel					
	leicht	-0.43	0.37	-1.15	0.25	
	schwer	-0.23	0.32	-0.73	0.46	
Stellensuchdauer	3-12 Monate					
	0-3 Monate	-0.50	0.28	-1.78	0.08	-
	12-48 Monate	-0.24	0.25	-0.97	0.33	
letzte Berufsfunktion	Fachfunktion					
	Hilfsfunktion	0.18	0.35	0.52	0.60	
	Kaderfunktion	-0.29	0.30	-0.98	0.33	
Modell dev, df		745		538		
Nullmodell dev, df		785		556		
Modell-Nullmodell dev,df,p,sign.		40		18	0.002	**
pseudo R^2, Observations n_{abs}, n_w		0.051		568	35448	
Coding variable: ablehnend-neutral < zustimmend						

10.29 Kruskal-Wallis-Tests «Arbeitsmarktfähigkeit»

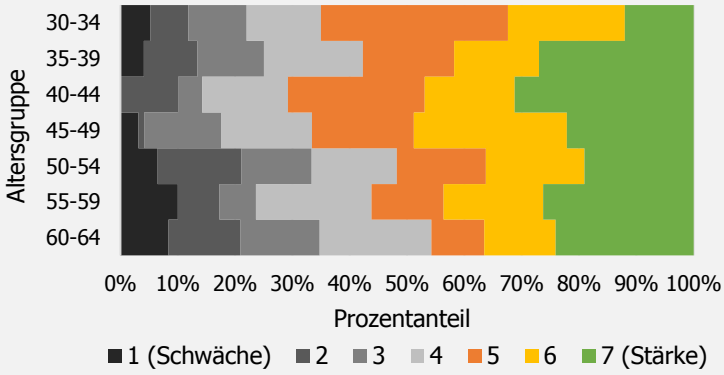
Tabelle 46: Kruskal-Wallis-Tests zur Arbeitsmarktfähigkeit (Potenzialprofile)

Kruskal-Wallis-Tests (X^2 / t)	**Altersgruppen 7-stufig**					**Altersgruppen[1] 2-stufig**				
Variable (nummerisch 7-stufig)	**Chisq**	**df**	**ddf**	**p**	**s**	**t**	**df**	**est**	**p**	**s**
Sprachkenntnisse	12.135	6	710	0.061	-	-2.506	715	-0.041	0.012	*
Bildungsabschlüsse	5.541	6	702	0.477		0.347	707	+0.007	0.729	
Berufserfahrungen	46.623	6	713	0.000	***	4.557	718	+0.083	0.000	***
Erworbenes Fachwissen	36.012	6	712	0.000	***	2.907	717	+0.054	0.004	**
ICT-Kenntnisse	3.904	6	700	0.690		-1.791	705	-0.033	0.074	-
Führungskompetenzen	12.116	6	699	0.061	-	-0.280	704	-0.005	0.780	
Kommunikationsfähigkeit	9.645	6	716	0.142		0.201	721	+0.004	0.841	
Teamfähigkeit	2.613	6	713	0.855		0.615	718	+0.011	0.538	
Belastbarkeit	6.870	6	711	0.334		0.845	716	+0.015	0.398	
Lernbereitschaft	16.557	6	710	0.012	*	-2.604	715	-0.045	0.009	**
Flexibilität	10.115	6	707	0.122		1.948	712	+0.035	0.052	-
Arbeitsmotivation	13.263	6	710	0.040	*	1.809	715	+0.031	0.071	-
Leistungsbereitschaft	12.947	6	709	0.045	*	1.262	714	+0.022	0.207	
Verantwortungsbereitschaft	5.881	6	709	0.438		0.818	714	+0.014	0.414	
Durchsetzungsvermögen	7.099	6	706	0.313		-1.091	711	-0.019	0.276	
Gesundheit	15.931	6	704	0.015	*	-2.876	709	-0.052	0.004	**

[1] Alternative Berechnung mit Splithalf-Altersgruppen (30-50 vs. 50-65).

10.30 Ergänzende Abbildungen und Regressionen zur Arbeitsmarktfähigkeit

Abbildung 36: Arbeitsmarktfähigkeit: Details Sprachkenntnisse

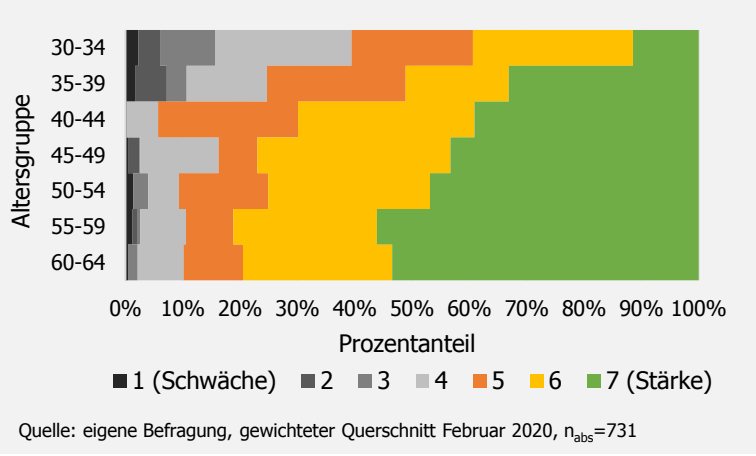


Quelle: eigene Befragung, gewichteter Querschnitt Februar 2020, n_{abs}=728

Tabelle 47: Regressionsanalyse zur Arbeitsmarktfähigkeit: Sprachkenntnisse

Cumulative Logit Model (ordinal-logistische Regression)						
Variable	**Ausprägung**	**β**	**σ**	**t**	**p**	**sign.**
Alter	nummerisch	-0.01	0.01	-1.42	0.16	
Geschlecht	Mann					
	Frau	-0.21	0.20	-1.03	0.31	
Nationalität	CH					
	Nicht-CH	0.13	0.20	0.65	0.52	
Bildungsniveau	Sek. II					
	Oblig.	0.05	0.24	0.21	0.83	
	Tertiär	0.36	0.27	1.30	0.19	
Zivilstand	verh., getr.					
	geschied., verw.	0.26	0.23	1.12	0.26	
	ledig	-0.01	0.22	-0.06	0.95	
Kanton	Zürich					
	Aargau	-0.14	0.25	-0.55	0.58	
	St.Gallen	0.15	0.29	0.53	0.60	
	Thurgau	-0.29	0.37	-0.80	0.43	
	übrige Kantone	-0.54	0.33	-1.61	0.11	
Beschäftigung	Vollzeit					
	Teilzeit	-0.03	0.26	-0.11	0.92	
Vermittelbarkeit	mittel					
	leicht	-0.21	0.26	-0.81	0.42	
	schwer	-0.56	0.24	-2.32	0.02	*
Stellensuchdauer	3-12 Monate					
	0-3 Monate	0.04	0.24	0.15	0.88	
	12-48 Monate	0.12	0.20	0.60	0.55	
letzte Berufsfunktion	Fachfunktion					
	Hilfsfunktion	-0.11	0.23	-0.50	0.62	
	Kaderfunktion	0.48	0.25	1.94	0.05	-
Modell dev, df		2277		595		
Nullmodell dev, df		2317		613		
Modell-Nullmodell dev, df, p, sign.		40		18	0.002	**
pseudo R^2, Observations n_{abs}, n_w		0.017		625	40412	
Unweighted Brant-Test (assumptions) p_{min}, sign.$_{min}$					0.000	***
Ordering variable: 1 (Defizit) < 2 < 3 < 4 < 5 < 6 < 7 (Potenzial)						

Abbildung 37: Arbeitsmarktfähigkeit: Details Berufserfahrungen

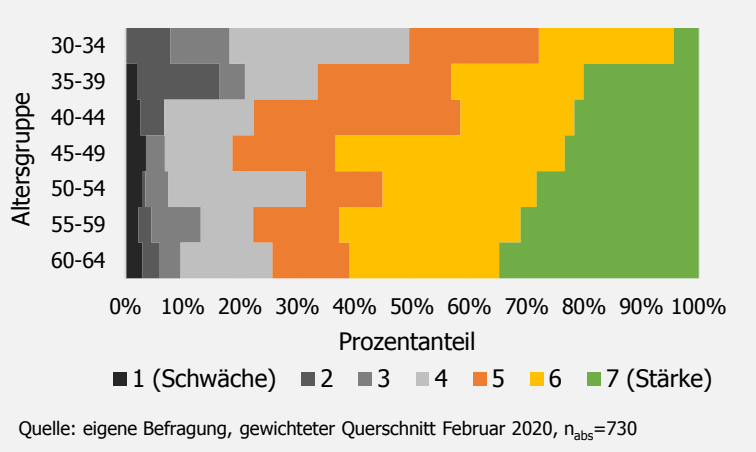


Quelle: eigene Befragung, gewichteter Querschnitt Februar 2020, n_{abs}=731

Tabelle 48: Regressionsanalyse zur Arbeitsmarktfähigkeit: Berufserfahrungen

Cumulative Logit Model (ordinal-logistische Regression)						
Variable	**Ausprägung**	**β**	**σ**	**t**	**p**	**sign.**
Alter	nummerisch	0.05	0.01	3.94	0.00	***
Geschlecht	Mann					
	Frau	0.10	0.27	0.37	0.71	
Nationalität	CH					
	Nicht-CH	0.05	0.22	0.23	0.82	
Bildungsniveau	Sek. II					
	Oblig.	-0.48	0.29	-1.64	0.10	
	Tertiär	-0.44	0.31	-1.42	0.16	
Zivilstand	verh., getr.					
	geschied., verw.	0.80	0.26	3.06	0.00	**
	ledig	0.09	0.26	0.34	0.74	
Kanton	Zürich					
	Aargau	0.35	0.35	0.99	0.32	
	St.Gallen	0.60	0.41	1.47	0.14	
	Thurgau	0.83	0.42	1.95	0.05	-
	übrige Kantone	0.71	0.36	1.97	0.05	*
Beschäftigung	Vollzeit					
	Teilzeit	-0.33	0.33	-0.99	0.32	
Vermittelbarkeit	mittel					
	leicht	0.14	0.34	0.41	0.68	
	schwer	-0.36	0.29	-1.24	0.22	
Stellensuchdauer	3-12 Monate					
	0-3 Monate	-0.08	0.27	-0.29	0.77	
	12-48 Monate	0.00	0.25	0.01	0.99	
letzte Berufsfunktion	Fachfunktion					
	Hilfsfunktion	-0.44	0.32	-1.41	0.16	
	Kaderfunktion	1.18	0.26	4.49	0.00	***
Modell dev, df		1676		598		
Nullmodell dev, df		1796		616		
Modell-Nullmodell dev, df, p, sign.		119		18	0.000	***
pseudo R^2, Observations n_{abs}, n_w		0.066		628	40405	
Unweighted Brant-Test (assumptions) p_{min}, sign.$_{min}$					0.032	*
Ordering variable: 1 (Defizit) < 2 < 3 < 4 < 5 < 6 < 7 (Potenzial)						

Abbildung 38: Arbeitsmarktfähigkeit: Details erworbenes Fachwissen

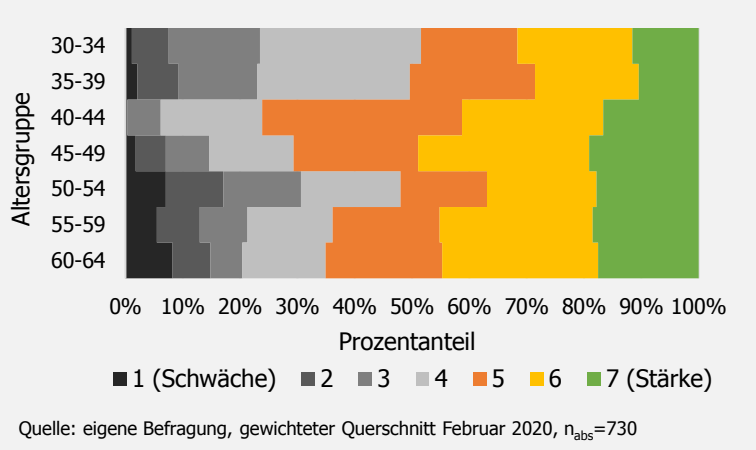


Quelle: eigene Befragung, gewichteter Querschnitt Februar 2020, n_{abs}=730

Tabelle 49: Regressionsanalyse zur Arbeitsmarktfähigkeit: Erworbenes Fachwissen

Cumulative Logit Model (ordinal-logistische Regression)						
Variable	**Ausprägung**	**β**	**σ**	**t**	**p**	**sign.**
Alter	nummerisch	0.03	0.01	2.78	0.01	**
Geschlecht	Mann					
	Frau	-0.03	0.25	-0.12	0.90	
Nationalität	CH					
	Nicht-CH	0.41	0.21	1.97	0.05	*
Bildungsniveau	Sek. II					
	Oblig.	-0.66	0.29	-2.30	0.02	*
	Tertiär	-0.02	0.27	-0.07	0.94	
Zivilstand	verh., getr.					
	geschied., verw.	0.62	0.26	2.40	0.02	*
	ledig	0.20	0.23	0.89	0.37	
Kanton	Zürich					
	Aargau	0.54	0.38	1.40	0.16	
	St.Gallen	0.30	0.41	0.74	0.46	
	Thurgau	0.82	0.38	2.13	0.03	*
	übrige Kantone	0.86	0.39	2.21	0.03	*
Beschäftigung	Vollzeit					
	Teilzeit	-0.33	0.30	-1.08	0.28	
Vermittelbarkeit	mittel					
	leicht	0.26	0.34	0.77	0.44	
	schwer	-0.40	0.28	-1.42	0.16	
Stellensuchdauer	3-12 Monate					
	0-3 Monate	-0.18	0.25	-0.72	0.47	
	12-48 Monate	-0.29	0.23	-1.27	0.20	
letzte Berufsfunktion	Fachfunktion					
	Hilfsfunktion	-0.14	0.32	-0.43	0.67	
	Kaderfunktion	0.61	0.25	2.46	0.01	*
Modell dev, df		2020		598		
Nullmodell dev, df		2106		616		
Modell-Nullmodell dev, df, p, sign.		85		18	0.000	***
pseudo R^2, Observations n_{abs}, n_w		0.041		628	40568	
Unweighted Brant-Test (assumptions) p_{min}, $sign._{min}$					0.006	**
Ordering variable: 1 (Defizit) < 2 < 3 < 4 < 5 < 6 < 7 (Potenzial)						

Abbildung 39: Arbeitsmarktfähigkeit: Details Führungskompetenzen

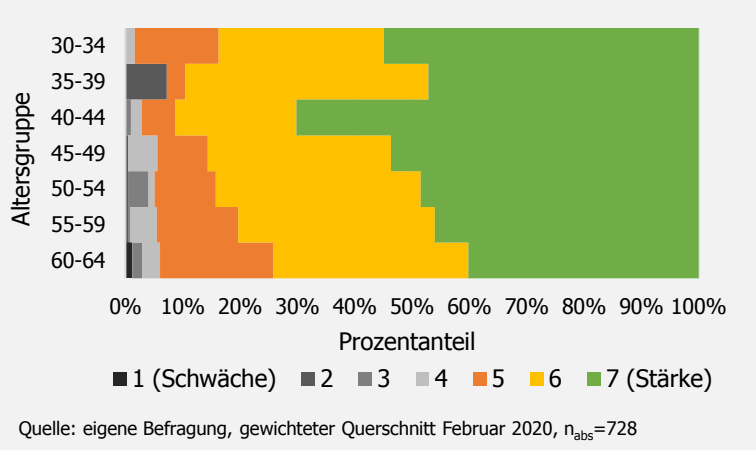


Quelle: eigene Befragung, gewichteter Querschnitt Februar 2020, n_{abs}=730

Tabelle 50: Regressionsanalyse zur Arbeitsmarktfähigkeit: Führungskompetenzen

Cumulative Logit Model (ordinal-logistische Regression)						
Variable	**Ausprägung**	**β**	**σ**	**t**	**p**	**sign.**
Alter	nummerisch	-0.01	0.01	-0.57	0.57	
Geschlecht	Mann					
	Frau	-0.79	0.27	-2.91	0.00	**
Nationalität	CH					
	Nicht-CH	0.03	0.22	0.13	0.90	
Bildungsniveau	Sek. II					
	Oblig.	-0.22	0.32	-0.69	0.49	
	Tertiär	0.16	0.22	0.72	0.47	
Zivilstand	verh., getr.					
	geschied., verw.	0.39	0.28	1.42	0.16	
	ledig	0.05	0.22	0.21	0.83	
Kanton	Zürich					
	Aargau	-0.07	0.36	-0.19	0.85	
	St.Gallen	-0.49	0.39	-1.26	0.21	
	Thurgau	0.30	0.40	0.74	0.46	
	übrige Kantone	0.18	0.33	0.56	0.57	
Beschäftigung	Vollzeit					
	Teilzeit	-0.40	0.28	-1.41	0.16	
Vermittelbarkeit	mittel					
	leicht	-0.03	0.31	-0.09	0.93	
	schwer	-0.29	0.26	-1.12	0.26	
Stellensuchdauer	3-12 Monate					
	0-3 Monate	-0.40	0.24	-1.66	0.10	-
	12-48 Monate	-0.29	0.22	-1.29	0.20	
letzte Berufsfunktion	Fachfunktion					
	Hilfsfunktion	-0.19	0.32	-0.58	0.56	
	Kaderfunktion	1.55	0.23	6.76	0.00	***
Modell dev, df		2069		586		
Nullmodell dev, df		2226		604		
Modell-Nullmodell dev, df, p, sign.		157		18	0.000	***
pseudo R^2, Observations n_{abs}, n_w		0.070		616	39969	
Unweighted Brant-Test (assumptions) p_{min}, sign.$_{min}$					0.024	*
Ordering variable: 1 (Defizit) < 2 < 3 < 4 < 5 < 6 < 7 (Potenzial)						

Abbildung 40: Arbeitsmarktfähigkeit: Details Lernbereitschaft

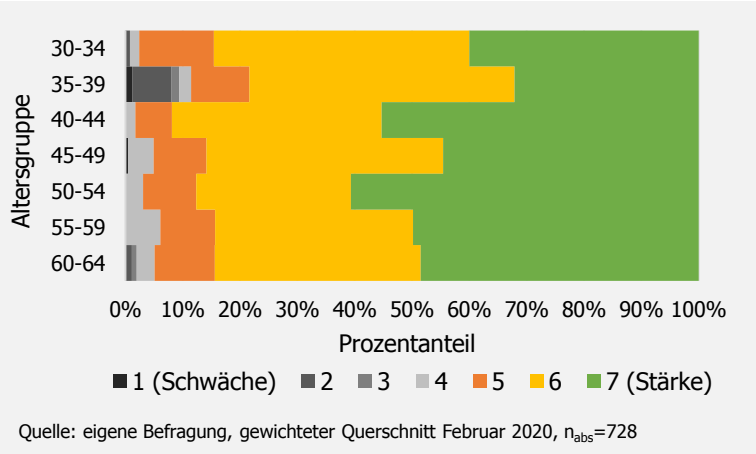


Quelle: eigene Befragung, gewichteter Querschnitt Februar 2020, n_{abs}=728

Tabelle 51: Regressionsanalyse zur Arbeitsmarktfähigkeit: Lernbereitschaft

Cumulative Logit Model (ordinal-logistische Regression)						
Variable	**Ausprägung**	**β**	**σ**	**t**	**p**	**sign.**
Alter	nummerisch	-0.01	0.01	-0.83	0.41	
Geschlecht	Mann					
	Frau	0.22	0.22	1.00	0.32	
Nationalität	CH					
	Nicht-CH	0.28	0.24	1.16	0.25	
Bildungsniveau	Sek. II					
	Oblig.	-0.71	0.25	-2.78	0.01	**
	Tertiär	-0.09	0.36	-0.25	0.80	
Zivilstand	verh., getr.					
	geschied., verw.	0.22	0.27	0.82	0.42	
	ledig	-0.01	0.25	-0.04	0.97	
Kanton	Zürich					
	Aargau	0.05	0.47	0.11	0.91	
	St.Gallen	-0.02	0.54	-0.03	0.98	
	Thurgau	-0.12	0.54	-0.22	0.83	
	übrige Kantone	-0.34	0.46	-0.73	0.46	
Beschäftigung	Vollzeit					
	Teilzeit	0.10	0.31	0.33	0.74	
Vermittelbarkeit	mittel					
	leicht	-0.32	0.43	-0.75	0.46	
	schwer	-0.81	0.33	-2.44	0.01	*
Stellensuchdauer	3-12 Monate					
	0-3 Monate	-0.10	0.25	-0.38	0.71	
	12-48 Monate	-0.17	0.27	-0.63	0.53	
letzte Berufsfunktion	Fachfunktion					
	Hilfsfunktion	0.00	0.29	-0.01	0.99	
	Kaderfunktion	0.31	0.25	1.21	0.23	
Modell dev, df		1437		595		
Nullmodell dev, df		1487		613		
Modell-Nullmodell dev, df, p, sign.		50		18	0.000	***
pseudo R^2, Observations n_{abs}, n_w		0.034		625	40025	
Unweighted Brant-Test (assumptions) p_{min}, sign.$_{min}$					0.002	**
Ordering variable: 1 (Defizit) < 2 < 3 < 4 < 5 < 6 < 7 (Potenzial)						

Abbildung 41: Arbeitsmarktfähigkeit: Details Arbeitsmotivation

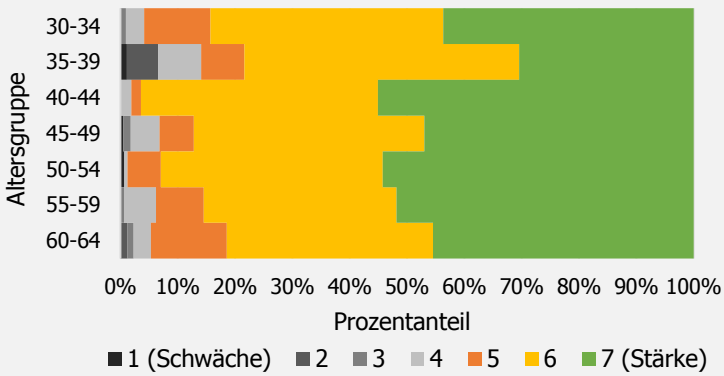


Quelle: eigene Befragung, gewichteter Querschnitt Februar 2020, n_{abs}=728

Tabelle 52: Regressionsanalyse zur Arbeitsmarktfähigkeit: Arbeitsmotivation

Cumulative Logit Model (ordinal-logistische Regression)						
Variable	**Ausprägung**	**β**	**σ**	**t**	**p**	**sign.**
Alter	nummerisch	0.01	0.01	1.28	0.20	
Geschlecht	Mann					
	Frau	-0.07	0.23	-0.30	0.76	
Nationalität	CH					
	Nicht-CH	0.67	0.24	2.82	0.00	**
Bildungsniveau	Sek. II					
	Oblig.	-0.43	0.26	-1.65	0.10	
	Tertiär	-0.42	0.30	-1.37	0.17	
Zivilstand	verh., getr.					
	geschied., verw.	-0.11	0.26	-0.42	0.67	
	ledig	-0.55	0.24	-2.29	0.02	*
Kanton	Zürich					
	Aargau	-0.07	0.47	-0.16	0.88	
	St.Gallen	-0.10	0.55	-0.18	0.86	
	Thurgau	0.36	0.55	0.66	0.51	
	übrige Kantone	-0.05	0.45	-0.12	0.91	
Beschäftigung	Vollzeit					
	Teilzeit	-0.08	0.29	-0.27	0.79	
Vermittelbarkeit	mittel					
	leicht	0.15	0.45	0.33	0.74	
	schwer	-0.36	0.31	-1.16	0.24	
Stellensuchdauer	3-12 Monate					
	0-3 Monate	-0.36	0.24	-1.50	0.13	
	12-48 Monate	-0.07	0.27	-0.26	0.80	
letzte Berufsfunktion	Fachfunktion					
	Hilfsfunktion	0.07	0.31	0.22	0.83	
	Kaderfunktion	0.46	0.24	1.90	0.06	-
Modell dev, df		1329		594		
Nullmodell dev, df		1374		612		
Modell-Nullmodell dev, df, p, sign.		45		18	0.000	***
pseudo R^2, Observations n_{abs}, n_w		0.033		624	40043	
Unweighted Brant-Test (assumptions) p_{min}, sign.$_{min}$					0.088	-
Ordering variable: 4 (Neutral) < … < 7 (Potenzial) // recoded levels 1-3>4						

Abbildung 42: Arbeitsmarktfähigkeit: Details Leistungsbereitschaft

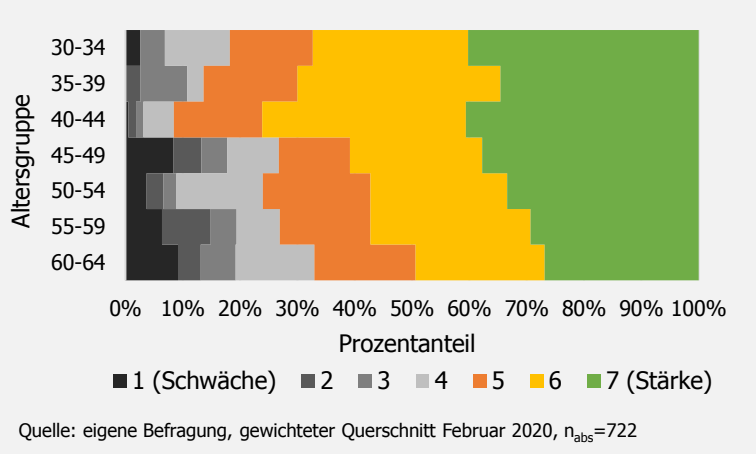


Quelle: eigene Befragung, gewichteter Querschnitt Februar 2020, n_{abs}=728

Tabelle 53: Regressionsanalyse zur Arbeitsmarktfähigkeit: Leistungsbereitschaft

Cumulative Logit Model (ordinal-logistische Regression)						
Variable	**Ausprägung**	**β**	**σ**	**t**	**p**	**sign.**
Alter	nummerisch	0.02	0.01	1.26	0.21	
Geschlecht	Mann					
	Frau	-0.14	0.24	-0.57	0.57	
Nationalität	CH					
	Nicht-CH	0.31	0.23	1.36	0.17	
Bildungsniveau	Sek. II					
	Oblig.	-0.99	0.27	-3.72	0.00	***
	Tertiär	-0.33	0.36	-0.93	0.35	
Zivilstand	verh., getr.					
	geschied., verw.	-0.40	0.27	-1.45	0.15	
	ledig	-0.26	0.27	-0.95	0.34	
Kanton	Zürich					
	Aargau	-0.23	0.42	-0.56	0.58	
	St.Gallen	0.13	0.53	0.25	0.80	
	Thurgau	0.05	0.57	0.10	0.92	
	übrige Kantone	0.24	0.40	0.59	0.56	
Beschäftigung	Vollzeit					
	Teilzeit	-0.02	0.31	-0.08	0.94	
Vermittelbarkeit	mittel					
	leicht	0.30	0.41	0.74	0.46	
	schwer	-0.61	0.31	-1.94	0.05	-
Stellensuchdauer	3-12 Monate					
	0-3 Monate	-0.29	0.27	-1.07	0.28	
	12-48 Monate	0.03	0.26	0.10	0.92	
letzte Berufsfunktion	Fachfunktion					
	Hilfsfunktion	-0.21	0.28	-0.76	0.45	
	Kaderfunktion	0.53	0.28	1.88	0.06	-
Modell dev, df		1370		594		
Nullmodell dev, df		1449		612		
Modell-Nullmodell dev, df, p, sign.		79		18	0.000	***
pseudo R^2, Observations n_{abs}, n_w		0.055		624	39851	
Unweighted Brant-Test (assumptions) p_{min}, sign.$_{min}$					0.011	*
Ordering variable: 1 (Defizit) < 2 < 3 < 4 < 5 < 6 < 7 (Potenzial)						

Abbildung 43: Arbeitsmarktfähigkeit: Details Gesundheit



Quelle: eigene Befragung, gewichteter Querschnitt Februar 2020, n_{abs}=722

Tabelle 54: Regressionsanalyse zur Arbeitsmarktfähigkeit: Gesundheit

Cumulative Logit Model (ordinal-logistische Regression)						
Variable	**Ausprägung**	**β**	**σ**	**t**	**p**	**sign.**
Alter	nummerisch	-0.01	0.01	-1.28	0.20	
Geschlecht	Mann					
	Frau	0.02	0.22	0.11	0.91	
Nationalität	CH					
	Nicht-CH	0.55	0.22	2.53	0.01	*
Bildungsniveau	Sek. II					
	Oblig.	0.03	0.24	0.11	0.92	
	Tertiär	0.41	0.25	1.62	0.11	
Zivilstand	verh., getr.					
	geschied., verw.	0.13	0.30	0.42	0.68	
	ledig	-0.53	0.21	-2.59	0.01	**
Kanton	Zürich					
	Aargau	0.75	0.48	1.57	0.12	
	St.Gallen	-0.02	0.48	-0.04	0.97	
	Thurgau	0.52	0.53	0.99	0.32	
	übrige Kantone	0.46	0.46	1.00	0.32	
Beschäftigung	Vollzeit					
	Teilzeit	-0.19	0.26	-0.76	0.45	
Vermittelbarkeit	mittel					
	leicht	0.77	0.40	1.94	0.05	-
	schwer	-0.85	0.30	-2.81	0.01	**
Stellensuchdauer	3-12 Monate					
	0-3 Monate	0.14	0.25	0.56	0.58	
	12-48 Monate	0.19	0.24	0.79	0.43	
letzte Berufsfunktion	Fachfunktion					
	Hilfsfunktion	-0.21	0.30	-0.69	0.49	
	Kaderfunktion	0.16	0.25	0.66	0.51	
Modell dev, df		1948		590		
Nullmodell dev, df		2046		608		
Modell-Nullmodell dev, df, p, sign.		98		18	0.000	***
pseudo R^2, Observations n_{abs}, n_w		0.048		620	40095	
Unweighted Brant-Test (assumptions) p_{min}, sign.$_{min}$					0.030	*
Ordering variable: 1 (Defizit) < 2 < 3 < 4 < 5 < 6 < 7 (Potenzial)						

10.31 Fragebogen für Stellensuchende

Fragengruppe	Subgruppe	Nr.	Frage	AKat.
			Frage zur Teilnahmenummer:	
Token (Schlüssel)		1	Bitte geben Sie hier Ihre Teilnahme-Nummer bekannt:	1
			Allgemeine Fragen zu Ihrer Person:	
Einstiegsfragen		2	Welches ist Ihr Geschlecht?	2
		3	In welchem Jahr wurden Sie geboren?	3
		4	Welches ist Ihre Staatsangehörigkeit?	25
		4b	Was ist Ihr Zivilstand?	26
		5	Über welche höchste abgeschlossene formale Aus- oder Weiterbildung verfügen Sie?	4
			Fragen zur letzten Weiterbildung:	
Weiterbildungen	(skip-logic)	6	Haben Sie je eine Weiterbildung mit einem Aufwand von mehr als total 8 Stunden absolviert?	23
		7	Wann haben Sie zuletzt eine Weiterbildung absolviert?	5
		8	Wie heisst diese Weiterbildung? (formale Bezeichnung, Titel)	1
		9	Wie lange hat diese Weiterbildung gedauert? (ungefähre Anzahl Arbeitstage insgesamt)	3
		10	Aus welchen Gründen haben Sie diese gemacht?	6
		11	Zu welchem Anteil haben Sie die letzte Weiterbildung selbst finanziert?	7
		12	Wie hilfreich war die letzte Weiterbildung für ihren beruflichen Alltag?	8a
		13	Haben Sie den Eindruck, dass Ihnen diese Weiterbildung bei Ihrer Stellensuche hilft?	8b
		14	Gab es in der Vergangenheit Gründe, weshalb Sie auf eine Weiterbildung verzichten haben?	9
			Fragen zu Ihrer Arbeitslosigkeit:	
		15	Vor wievielen Monaten haben Sie sich beim RAV angemeldet?	3
Arbeitslosigkeit		16	Welche Gründe haben zu Ihrer Arbeitslosigkeit geführt oder dazu beigetragen?	11
		17	Wo würden Sie die Ursachen der Arbeitslosigkeit einordnen?	20

Fragengruppe	Subgruppe	Nr.	Frage	AKat.
			Fragen zur Stellensuche:	
Stellensuche	Allgemein	18	Wo suchen Sie regelmässig Stellenangebote (Bewerbungskanäle)?	13
		19	Wie schätzen Sie Ihre Chancen ein, im kommenden Monat eine neue Stelle zu finden?	12
		20	Auf wieviele offene Stellen bewerben Sie sich im Durchschnitt pro Monat?	3
		21	Welches sind aus Ihrer Sicht die häufigsten Gründe, weshalb Sie Absagen erhalten?	14
	Motivation	22	Ich glaube, dass es in meiner Hand liegt, die Erfolgschancen der Bewerbungen zu verbessern.	10
		23	Ich kann mich jeden Tag von neuem voll motivieren, Stellenangebote zu suchen.	10
		24	Ich habe das Vertrauen verloren, dass irgendwo eine passende Arbeit auf mich wartet.	10
	Hindernisse	25	Was hindert sie daran, eine neue Stelle zu finden?	15
		26	Was könnten Sie selbst oder andere tun, damit Sie eine neue Stelle finden?	1
		27	Denken Sie, dass ein berufliche Neuorientierung nötig ist, um eine neue Stelle zu finden?	16
			Fragen zur Kompromissbereitschaft, Flexibilität:	
			Für eine neue Arbeitsstelle bin ich bereit,…	
Konzessionsbereitschaft	Arbeitsbedingungen	28	… längere Arbeitszeiten in Kauf zu nehmen (z.b. Überzeit, Unterbrechungen)	10
		29	… Schicht- und Wochenendarbeit zu leisten.	10
		30	… ein unangenehmes Arbeitsumfeld in Kauf zu nehmen (z.B. Lärm, Schmutz).	10
		31	… eine für mich weniger sinnstiftende Arbeit anzunehmen.	10
		32	… ein befristetes Arbeitsverhältnis einzugehen.	10
		33	… Arbeiten auszuführen, für die ich überqualifiziert bin.	10
	Lohn	34	Welche Lohneinbusse sind Sie bereit in Kauf zu nehmen?	17
	Arbeitsweg	35	Ab wann ist aus Ihrer Sicht der Anreiseweg zu einer Arbeitsstelle zu lang?	18
			Fragen zu Ihren fachlichen Stärken und Schwächen:	
			Aussagen zum Erfahrungswissen aus dem letzten Beruf:	
Wissenstransfer, Spezialwissen		36	Gelernte Arbeitsmethoden kann ich in einem neuen Job nicht mehr einsetzen.	10
		37	Mein fachliches Know-How und Wissen ist auch für andere Firmen wertvoll.	10
		38	Ich habe viel Spezialwissen angeeignet, das an die frühere Stelle gebunden ist.	10

Fragengruppe	Subgruppe	Nr.	Frage	AKat.
			Gerne möchten wir erfahren, wie Sie Ihre Fähigkeiten im Vergleich zu den Anforderungen im Arbeitsmarkt einschätzen. Dabei geht es um den vor der Arbeitlosigkeit ausgeübten Beruf. Wir möchten wissen, wo Sie Ihre Stärken und Schwächen sehen. Es gibt dabei keine richtigen oder falschen Antworten.	
Potenzialprofil (Employability)	Kompetenzen	39	Sprachkenntnisse	19
		40	Bildungsabschlüsse	19
		41	Berufserfahrungen	19
		42	Erworbenes Fach-/Spezialwissen	19
		43	Informatikkenntnisse, ICT	19
	Softfaktoren	44	Führungskompetenzen	19
		45	Kommunikationsfähigkeit	19
		44	Teamfähigkeit, Kooperationsfähigkeit	19
		45	Belastbarkeit, Durchhaltevermögen	19
		44	Lernbereitschaft, Lernfähigkeit	19
		45	Flexibilität, Offenheit für Berufsaufgaben	19
	Arbeitsleistung	46	Arbeitsmotivation, Eigeninitiative	19
		47	Leistungsbereitschaft	19
		48	Verantwortungsbereitschaft	19
		49	Durchsetzungsvermögen, Selbstvertrauen	19
		50	Gesundheit, physisch und/oder psychisch	19

Antwortkategorie	Skala/Mögliche Antworten
1	Offenes Textfeld, Längenbeschränkungen nach Bedarf
2	weiblich männlich anderes
3	Nummerisches Feld, Zeichenbeschränkung nach Bedarf
4	Obligatorische Schule, Sek. I, Brückenangebote EBA oder EFZ Fachmittelschule, Berufs- oder Fachmaturität Eidgenössisches Diplom oder Fachausweis Diplom höhere Fachschule Bachelor (FH/Uni) Master (FH/Uni) Doktorat weiss nicht/anderes
5	weniger als 1 Jahr 1-2 Jahre 2-5 Jahre 5-10 Jahre mehr als 10 Jahre nie/noch keine weiss nicht/anderes
6	Vorschlag durch Vorgesetzte/Organisation Um im Unternehmen bleiben zu können Geringere Gefahr von Arbeitslosigkeit Fehlende Kompetenzen ausbessern Höhere Aufstiegschancen Bessere finanzielle Absicherung Vorteile gegenüber der Konkurrenz Im Hinblick auf eine neue Arbeitsstelle Vorbereitung auf Selbstständigkeit Neue Perspektiven erschliessen Eigenes Entwicklungspotenzial ausschöpfen Privates Interesse Berufliche Motivation verbessern Andere Gründe mit offenem Antwortfeld
7	*Bipolare, numerische Einschätzung mittels Schieberegler mit Polen:* *ausschliesslich selbstfinanziert <> ausschliesslich fremdfinanziert* unklar/weiss nicht
8a/8b	*9-stufige Bipolarskala, numerische Einschätzung mittels Schieberegler mit Polen:* überhaupt nicht <> sehr / sehr viel (b) unklar/weiss nicht

Antwortkategorie	Skala/Mögliche Antworten
9	Keine gesicherte Finanzierung Zugang zum Kurs nicht möglich Kursort zu weit weg Kein Kursplatz mehr frei Aus Altergründen Herausfordernde Familiensituation Arbeitgeber untersützt das nicht Kein Nutzen für meine Arbeit Kein privates Interesse Mit Arbeitszeiten nicht vereinbar Es gibt keine passende Weiterbildung Andere Gründe mit offenem Antwortfeld
10	9-stufige Likertskala: -4 = absolute Ablehnung … 0 = teils/teils … +4 = absolute Zustimmung weiss nicht
11	Allgemeine Auftragslage, Konjunktur Konkurs des Unternehmens Firmenreorganisation Arbeitsstelle aufgelöst Anpassung der Arbeitsbedingungen Saisonale Anstellung Befristete Anstellung Wiedereintritt in die Erwerbstätigkeit Nicht genügende Arbeitsleistung Unzureichende Qualifikation, Zertifikate Ungeeignet für die Arbeitsstelle Mangelnde Flexibilität Teamkonflikte Arbeitskultur nicht akzeptiert Vereinbarkeit Beruf und Familie Wunsch nach beruflicher Neuorientierung Gesundheitliche Gründe Andere Gründe mit offenem Antwortfeld
12	*Bipolare, numerische Einschätzung mittels Schieberegler mit Polen:* *äusserst gering <> sehr hoch* weiss nicht
13	Gedruckte Anzeigen (u.a. Tageszeitungen) Firmenwebseiten (direkt online) Private Stellenvermittler, Head Hunter Regionale Arbeitsvermittlungszentren (RAV) Alumni/Uni-Netzwerke (u.a. Events, Treffen) Spontanbewerbungen Eigenes Kontaktnetzwerk Allgemeine Online Jobbörsen (u.a. jobs.ch) Social Media Netzwerke (u.a. Facebook, Twitter) Active Sourcing (u.a. XING, LinkedIn)

Antwortkategorie	Skala/Mögliche Antworten
14	Zu hohes Alter Kriterien der Stellenanzeige nicht erfüllt Zu hohe Gehaltsvorstellungen Unzureichende Arbeitszeugnisse Fehlerhafte Bewerbung Fehlende Sympathie Unzureichende Qualifikationen Falsche Qualifikationen oder überqualifiziert Zu geringe oder keine Berufserfahrung Mangelnde Deutschkenntnisse Ungenügende Softskill Nicht zum Team passend Arbeitspensum zu gering Andere Personen sind besser geeignet Andere Gründe mit offenem Antwortfeld.
15	Wirtschaftslage, Konjunktur. Zu wenige offene Stellen. Keine Teilzeitstellen. Gesundheitliche Gründe. Mein Alter (zu alt, zu jung). Herkunft, Nationalität. Fehlende Qualifikation, Spezialisierung. Fehlende formale Abschlüsse (u.a. Diplome). Fehlende Berufserfahrung. Fehlende Sprachkenntnisse. Überqualifikation. Zu hoher Lohnanspruch. Zu starke Spezialisierung, Ausbildung. Fachliche Qualifikationen nicht mehr aktuell. Zu viele Stellenwechsel in der Vergangenheit. Fachwissen nicht mehr gefragt. Familiensituation, Kinderbetreuung. Schwangerschaft, Kinderpause. Fehlendes Beziehungsnetz. Negatives Social Media-Image. Andere Gründe mit offenem Antwortfeld.
16	*Rating mit numerischer Einschätzung mittels Schieberegler mit Polen:* *überhaupt nicht notwendig <> absolut notwendig* weiss nicht
17	*10-stufige Ratingskala:* 0 = 5% … 10 = 50% oder mehr weiss nicht

Antwortkategorie	Skala/Mögliche Antworten
18	*12-stufige Ratingskala:* ab 10 Minuten ab 20 Minuten ab 30 Minuten ab 40 Minuten ab 50 Minuten ab 60 Minuten ab 70 Minuten ab 80 Minuten ab 90 Minuten ab 100 Minuten ab 110 Minuten ab 120 Minuten oder mehr weiss nicht
19	*7-stufige Likertskala* Potential: Anforderungen weit übertroffen Potential: Anforderungen vielfach übertroffen Potential: Anforderungen teilweise übertroffen Anforderungen erfüllt [ausgeglichen] Defizit: Anforderungen teilweise nicht erfüllt Defizit: Anforderungen meistens nicht erfüllt Defizit: Anforderungen überhaupt nicht erfüllt weiss nicht
20	*Bipolare, numerische Einschätzung mittels Schieberegler mit Polen:* *Individuelle Ursachen,auf mich selbst bezogen <> Ursachen ausserhalb meiner Person* weiss nicht
21	Sozialbehörde Kranken- oder Krankentaggeldversicherung Unfallversicherung Militärversicherung AHV/IV-Stelle Migrationsbehörde Bildungsbehörde Strafvollzugsbehörde Suchtfachstelle Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde (KESB) andere Stelle/Institution: // andere nicht aufgeführte Stelle/Institution

Antwortkategorie	Skala/Mögliche Antworten
22	*Bipolare, numerische Einschätzung mittels Schieberegler mit Polen:* *fachlich <> psychosozial* unklar/weiss nicht
23	ja nein weiss nicht
24	*Bipolare, numerische Einschätzung mittels Schieberegler mit Polen:* *Ursachen personenbezogen auf die stellensuchende Person <> Externe Ursachen ausserhalb der stellensuchenden Person* weiss nicht
25 (org)	Schweiz Deutschland Italien Portugal Spanien Kosovo Kroatien Madzedonien Serbien Türkei andere/nicht aufgeführt
25 (v18.8.29)	Schweiz Deutschland Italien Kosovo Serbien Türkei Mazedonien Portugal Österreich Polen Spanien Ungarn andere/nicht aufgeführt
26	ledig verheiratet geschieden verwitwet in eingetragener Partnerschaft aufgelöste Partnerschaft weiss nicht/anderes

11 LITERATURVERZEICHNIS

BFS. (2016). Mikrozensus Aus- und Weiterbildung (MZB). Retrieved from https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/erhebungen/mzb.html

SECO. (2019). Indikatoren zur Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Schweizer Arbeitsmarkt: Grundlagen für die nationale Konferenz vom 3. Mai 2019. Retrieved from https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/aeltere_Arbeitnehmende/Grundlagen_nationale_Konferenz_2019.html

SECO. (2020). Erwerbsverläufe ab 50 Jahren in der Schweiz: Arbeitsmarktintegration von älteren Erwerbstätigen. Retrieved from https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/aeltere_Arbeitnehmende/Grundlagen_nationale_Konferenz_2019.html