

Zwischenergebnisse im Arbeitspaket 1 – Rigorose Messung von Wirkungen der Maßnahmen der Sonderinitiative

Wissenschaftliche Begleitung der Sonderinitiative Ausbildung und Beschäftigung (RéUsSITE)

*Bernd Beber, Sarah Frohnweiler, Tabea Lakemann, Jann Lay,
Jan Priebe, Regina Schnars und Tevin Tafese*

Juni 2021

Einführung

Das Arbeitspaket 1 der durch das German Institute for Global and Area Studies (GIGA) und das RWI – Leibniz Institut für Wirtschaftsforschung (RWI) durchgeführten Begleitforschung befasst sich mit rigorosen Wirkungsevaluationen („rigorous impact evaluations“, RIE) von Maßnahmen der Sonderinitiative Ausbildung und Beschäftigung (SI Jobs). In diesem Zwischenbericht (i) setzen wir die Aktivitäten in diesem Arbeitspaket kurz mit der vorhandenen Literatur in Beziehung, (ii) fassen unseren Evaluationsansatz zusammen und halten zentrale maßnahmenübergreifende Projektmerkmale fest, (iii) berichten im Detail über vier derzeit von uns durchgeführte Evaluierungen und (iv) legen einige erste Erkenntnisse dar.

Bezug zur Literatur

Wie von uns berichtet (Beber et al. 2020) zeichnet sich die bestehende Literatur aus durch:

- *Eine ambivalente Beweislage im Hinblick auf Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Entwicklungszusammenarbeit:* Eine Mehrheit evaluierter Trainingsprogramme scheint schwache oder keine durchschnittlichen Effekte auf Beschäftigung und Arbeitsplatzqualität zu erzielen (Grimm und Paffhausen 2015; J-PAL 2017; McKenzie und Woodruff 2014), obgleich andere Reviews positive Effekte in einer beträchtlichen Minderheit von Studien in den Mittelpunkt rücken (Kluge et al. 2017, 2019).
- *Vergleichsweise wenige RIE in Entwicklungsländern:* Richtungsweisende Studien aktiver Arbeitsmarktpolitik sind oft im europäischen oder nordamerikanischen Raum angesiedelt. Vergleichsweise wenige Studien beschäftigen sich mit Maßnahmen in Subsahara-Afrika. Programme der deutschen Entwicklungszusammenarbeit (EZ) werden zwar oft routinemäßig evaluiert, aber nur in seltenen Fällen rigoros wissenschaftlich begleitet. Eine Abdeckung von Maßnahmen, bei denen wie in der Sonderinitiative die Zusammenarbeit mit der privaten Wirtschaft eine zentrale Rolle spielt, ist kaum gegeben.
- *Einen hohen Grad an geschätzter Effektheterogenität:* Wirkungen vergleichbarer Programme können stark variieren, je nach Maßnahmenkontext (zur Rolle wirtschaftlicher Bedingungen vor Ort, siehe Ibararán et al. 2019; Vivarelli 2014) und Merkmalen der Begünstigten wie etwa Armut vor Maßnahmenbeginn (Abebe et al. 2017; Escudero et al. 2019) oder Geschlecht (Alzúa, Cruces und Lopez 2016; Blattman und Ralston 2015; Chakravarty et al. 2016; David McKenzie, Assaf und Cusolito 2016). Der relative Mangel an Studien zu Subsahara-Afrika und in der deutschen EZ ist insbesondere aufgrund dieser Effektheterogenität und der deshalb eingeschränkten Übertragbarkeit von Studienergebnissen als problematisch anzusehen.

- *Einen Trend zu einer umfassenden Konzeption von „guter“ Arbeit:* Sowohl in der akademischen Literatur als auch in der Praxis der EZ besteht Interesse an einem ganzheitlichen Verständnis von Verbesserungen des Arbeitslebens, bei dem breit definierte Jobqualität über Beschäftigung und Einkommen hinaus im Mittelpunkt steht (siehe z.B. Blattman und Dercon 2018).

Evaluationsansatz

Die Begleitforschung im Arbeitspaket 1 setzt an den vorgenannten Punkten an:

- *Erkenntnisgewinn für Forschung und Praxis der deutschen EZ:* Wir führen mehrere rigorose Wirkungsmessungen durch, die generell zur Wissensverdichtung im Bereich der Ausbildung und Beschäftigung beitragen und die insbesondere helfen können, die Lücke in Bezug auf Wirkungsevaluationen in Subsahara-Afrika und in der deutschen EZ zu füllen.
- *Abdeckung von Maßnahmen in ihrer Heterogenität:* Die von uns begleiteten Maßnahmen und Programmaspekte bilden eine Vielfalt potenziell wirkungsrelevanter Merkmale ab. Sie finden in zwei verschiedenen Ländern statt (Ghana und der Elfenbeinküste) und variieren in Bezug auf den Maßnahmeninhalt, die Geschlechterzusammensetzung, das Alter und den Bildungshintergrund der Begünstigten (z.B. nehmen an der N4G-Maßnahme junge Frauen aus benachteiligten Verhältnissen teil, das ProfArts-Projekt bedient meist männliche Handwerker, während sich das Produktivitätsprogramm der Agence CI PME an relativ gebildete Unternehmerinnen und Unternehmer richtet). Zusätzlich setzen unsere Untersuchungen sowohl auf Unternehmens- als auch auf Individualebene und an verschiedenen Punkten der Maßnahmensequenz an (z.B. mit der Auswertung von Auswahl- und Rekrutierungsverfahren der AmaliTech Training Academy).
- *Umfassendes Verständnis von Qualität des Erwerbslebens:* In den von uns untersuchten Maßnahmen erheben wir breitgefächerte Daten, die es uns ermöglichen, mögliche Verbesserungen der wirtschaftlichen Situation Begünstigter in einer Vielzahl von Bereichen zu erfassen. Dazu gehören beispielsweise Fragen zu Migrations- und Außenoptionen, oder Transaktionssex (ein seitens der lokalen Partnerorganisation benanntes potenzielles Wirkungsfeld der N4G-Maßnahme).

Alle in der Folge beschriebenen Untersuchungen im Arbeitspaket 1 sind so aufgebaut, dass sie Effektschätzungen auf Grundlage gut begründeter kontrafaktischer Vergleiche ermöglichen. Wir arbeiten insbesondere mit:

- Relativ großen Stichproben,
- Ausgangs- und Folgedatenerhebungen,
- Kontrollgruppen, die zum Vergleich mit Begünstigten herangezogen werden,
- Einer randomisierten Auswahl von Begünstigten, d.h. der Einteilung in Kontroll- und „Behandlungsgruppen“ per Zufallsentscheid,
- Registrierten Analyseansätzen, d.h. die von uns nach der Folgedatenerhebung anzuwendenden Schätzungsverfahren werden vorher von uns beschrieben und veröffentlicht. Beispielweise ist die entsprechende Registrierung für die ProfArts-Maßnahme in der AEA-Datenbank unter <https://www.socialscisceregistry.org/trials/6842> zu finden. Die nachfolgend beschriebenen Evaluationen wurden zudem bei der DEval-Bestandsabfrage im November 2020 registriert.

Die Hauptkomponenten der nachfolgend aufgeführten Evaluationen erfüllen alle dieser Anforderungen. Solche *randomisierten kontrollierten Studien* sind das Schlüsselinstrument der rigorosen Wirkungsevaluation. Ein bedeutendes Zwischenergebnis des Arbeitspakets 1 ist die Tatsache, dass die Implementierung mehrerer dieser Studien nun vertraglich abgesichert ist und begonnen hat.

Evaluationen im Detail

Rigoreuse Wirkungsevaluation eines KKMU-Unterstützungsprogramms in Côte d'Ivoire

Forschungsstand: Unterstützungsprogramme für Unternehmen in Entwicklungsländern

Jüngere RIE-Studien zu Unterstützungsprogrammen, insbesondere Trainingsprogrammen, für kleine Unternehmen in Entwicklungsländern kommen zu dem Ergebnis, dass diese im Mittel Profite und Umsätze um 5-10% steigern (McKenzie 2020). Relevante Beispiele für Studien, die explizit Beschäftigungseffekte betrachten, sind (i) die Evaluation eines Consulting-Programms für kleine und mittelständische Unternehmen in Mexiko (Bruhn, Karlan und Schoar 2018), die Produktivitätssteigerungen und schließlich einen nachhaltigen Zuwachs in der Zahl der Arbeitsplätze findet, und (ii) die Evaluation eines Trainingsprogramms für kleine Unternehmen in Südafrika (Anderson, Chandy und Zia 2018), die findet, dass ein auf Marketing ausgerichtetes Curriculum mehr Arbeitsplätze als ein klassisches Finanztraining schafft.

Bisher kaum untersucht sind die Effekte von direkt auf Beschäftigung und Beschäftigungsqualität abzielenden Trainingsinhalten wie Personalmanagement, auch weil das Thema für Unternehmen mit sehr wenigen Angestellten oft als wenig relevant verstanden wird. Angesichts der zentralen Rolle kleiner Unternehmen für die Gesamtbeschäftigung in Entwicklungsländern liegt aber auf der Hand, dass das Potenzial für Verbesserungen in Arbeitsproduktivität und Beschäftigungsqualität durch gezielte Interventionen in diesem Bereich dringend untersucht werden sollte.

Programm

Das *Programme d'Appui à la Productivité (PAP-PME)* ist ein Unterstützungsprogramm für Kleinst-, kleine und mittelständische Unternehmen (KKMU) in Côte d'Ivoire. Es wird im Rahmen der SI Jobs von der staatlichen ivorischen *Agence Côte d'Ivoire PME* umgesetzt und von der GIZ finanziert. Ziel des Programms sind die Stärkung der Produktivität der Unternehmen sowie die Schaffung von Arbeitsplätzen und Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Um dies zu erreichen, werden die Unternehmen jeweils für vier Monate durch eine ivorische Unternehmensberatung begleitet, die auf der Grundlage einer Diagnostik Schwächen im Management identifiziert, Empfehlungen ausspricht und in der Umsetzung der Empfehlungen unterstützt.

Evaluation

Im Rahmen der Begleitforschung wird nun die dritte Kohorte des PAP-PME mit den Schwerpunkten Finanzmanagement und Personalmanagement evaluiert, die das Programm zwischen Juni und September 2021 durchläuft. Die Evaluation basiert auf einer Baseline-Datenerhebung vor Beginn der Programmaktivitäten im April-Mai 2021 und einer Endline-Datenerhebung im Frühsommer 2022, sechs bis neun Monate nach dem Ende der Programmaktivitäten. Die 250 programmteilnehmenden Firmen wurden nach dem Ende der Baseline-Datenerhebung zufällig unter den 452 Unternehmen ausgewählt, die (i) sich auf eine Programmteilnahme beworben hatten, (ii) die Zugangsvoraussetzungen (Unternehmensalter mindestens ein Jahr, mindestens eine angestellte Person) erfüllen sowie (iii) an der Baseline-Datenerhebung teilgenommen hatten.

Die ausgewählten Unternehmen bilden somit die Behandlungsgruppe, die nicht ausgewählten Unternehmen die vergleichbare Kontrollgruppe. Beide Gruppen werden in der Endline-Erhebung nochmals befragt, um Effekte des Programms klar von anderen Entwicklungen, wie beispielsweise der Erholung der Unternehmen nach der Corona-Krise, abgrenzen zu können. Neben den Unternehmensverantwortlichen werden jeweils auch bis zu zehn Mitarbeitende befragt, um Effekte des Programms auf Beschäftigte abbilden zu können. Alle KKMUs in der Behandlungs- und Kontrollgruppe erhalten für den Zeitraum der Programmimplementierung Zugang zu einem Online-Portal mit unternehmensrelevanten Kursinhalten der Agence CI PME.

Forschungsfragen

Die Evaluation untersucht die kausalen Effekte der Programmteilnahme auf den Unternehmenserfolg und auf Beschäftigung in den Unternehmen. Von Interesse sind auf der Ebene der Unternehmen insbesondere (i) Beschäftigung, einerseits verstanden als Zahl der Arbeitsplätze oder Arbeitsstunden, andererseits auch gemessen an der Fluktuation sowie der Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft, (ii) Sicherheit und Qualität der Beschäftigung, gemessen z.B. am Anteil der Beschäftigten mit schriftlichem Arbeitsvertrag, Zugang zur Sozialversicherung oder Fortbildungsmöglichkeiten, (iii) Praktiken des Personalmanagements, (iv) Kapital- und Arbeitsproduktivität, (v) Unternehmenserfolg, gemessen z.B. an Umsätzen und Profiten, (vi) Zugang zu Finanzierungsangeboten und (vii) Managementpraktiken, insbesondere Finanzmanagement.

Auf der Ebene der Mitarbeitenden betrachten wir Effekte des Programms auf (i) Beschäftigung, verstanden beispielsweise als Arbeitsstunden, Arbeitsplatzverlust bzw. -mobilität oder Diversifizierung der Einkommensquellen sowie (ii) Indikatoren zur Qualität der Beschäftigung, beispielsweise Einkommen, das Vorhandensein eines schriftlichen Arbeitsvertrags, Arbeitszufriedenheit oder Fortbildungsmöglichkeiten.

Baseline-Befragung und erste Erkenntnisse

In der Baseline-Erhebung im April-Mai 2021 konnten 452 Unternehmen und über 2.000 Beschäftigte befragt werden. Fast 70% dieser Unternehmen finden sich in der Wirtschaftsmetropole Abidjan, die übrigen Firmen sind über alle anderen Landesteile verteilt. Sektoral wird ein weites Spektrum abgedeckt, wobei Einzel- und Großhandel, Baugewerbe, Landwirtschaft, Informations- und Kommunikationstechnik, Hotellerie und Restauration am häufigsten vertreten sind.

Ein erster Blick auf Umsätze und die Anzahl der Beschäftigten illustriert die übliche, von Kleinstunternehmen dominierte Größenverteilung: über 60% sind Kleinstunternehmen mit Jahresumsätzen von 30 Mio. FCFA oder weniger (ca. 45.700 EUR), etwa ein Viertel Kleinunternehmen mit Jahresumsätzen bis zu 150 Mio. FCFA (228.700 EUR) und weniger als 15% sind mittelständische Unternehmen mit höheren Jahresumsätzen. Etwa die Hälfte der Unternehmen haben weniger als fünf Beschäftigte, 35% haben 5-9 Beschäftigte und 15% zehn oder mehr.

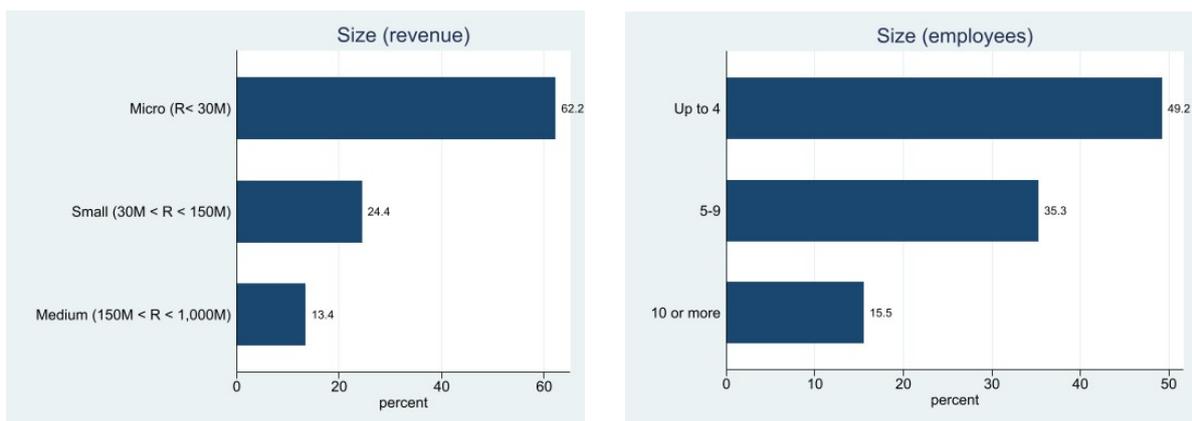


Abb. 1: Umsätze und Anzahl der Beschäftigten in befragten Unternehmen, CI PME

Etwa 90% der befragten Unternehmen sehen den Zugang zu Finanzierung als eine der größten Herausforderungen, während beispielsweise die Suche nach qualifiziertem Personal als Herausforderung eine eher untergeordnete Rolle spielt. Nur 11% der befragten KKMUs bemühten sich seit Anfang 2020 erfolgreich um eine Kreditfinanzierung, während für über 20% der beantragte Kredit nicht bewilligt wurde und sich über 40% der Unternehmen aufgrund geringer Erfolgsaussichten gar nicht erst bewarben. Ein wesentlicher Grund für diese Schwierigkeiten im Zugang zu Finanzdienstleistungen

mögen Schwächen im Finanzmanagement sein: obwohl rund 60% der Unternehmen angeben, Jahresabschlüsse anzufertigen, können nur ca. 20% diese auf Nachfrage auch vorlegen.



Abb. 2: Qualität der Beschäftigung in befragten Unternehmen, CI PME

In Bezug auf die Qualität und Sicherheit der Beschäftigung zeigt sich: über die Hälfte der Firmen schließt keine schriftlichen Arbeits-verträge mit ihren Angestellten ab und mehr als ein Drittel bietet ihnen keine Sozial- und Krankenversicherung. Selbst innerhalb der Firmen ist die Heterogenität beträchtlich—in über einem Drittel der Firmen hat lediglich ein Teil der Beschäftigten Zugang zur Sozial- und Krankenversicherung. In 40% der KKMUs verdienen einige oder sogar alle Beschäftigte weniger als den gesetzlichen Mindestlohn von 60,000 FCFA (ca. 92 EUR) und weniger als 40% der Unternehmen haben ihren Angestellten in den vergangenen Jahren Fortbildungsangebote gemacht.

Nächste Schritte

Das Programm PAP-PME wird im Zeitraum Juni-September 2021 implementiert. Währenddessen werden die identifizierten Schwächen der Unternehmen, Empfehlungen der Unternehmensberatungen sowie Fortschritte in der Umsetzung dieser Empfehlungen im Rahmen des Programm-Monitoring durch die Agence CI PME dokumentiert und die Daten dem Forschungsteam zur Verfügung gestellt.

Nach dem Abschluss der Programmaktivitäten plant die Agence CI PME im vierten Quartal 2021 eine Befragung der begünstigten Unternehmen, um die Umsetzung des Programms und die Zufriedenheit aus ihrer Perspektive zu dokumentieren. Neben diesen Monitoring-Daten sowie den Daten der Endline-Befragung von Unternehmen und Beschäftigten im Frühsommer 2022 sollen komplementär auch administrative Daten, etwa zu den in der Sozialversicherung registrierten Beschäftigten der Unternehmen, ausgewertet werden. In einem nächsten Schritt sollen diese zunächst bei den relevanten Behörden angefragt werden.

Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen

Erste Konsultationen mit GIZ und Agence Côte d'Ivoire PME im Rahmen der Begleitforschung fanden Ende 2019 in Abidjan statt (vor Ort waren Jann Lay und Tabea Lakemann). Ab Anfang 2020 wurden erste Konzepte für die Evaluation entwickelt, jedoch konnten diese 2020 aufgrund der COVID-19-Pandemie und der politischen Situation nicht umgesetzt werden. Ende 2020 wurde die Planung mit der GIZ und der Agence CI PME wieder aufgenommen.

Von März bis Mai 2021 war Tabea Lakemann vor Ort bei der Agence CI PME, um die Vorbereitung und Durchführung der Baseline-Datenerhebung zu begleiten. In diesem Zuge ließ sich eine enge und fruchtbare Zusammenarbeit zwischen dem GIGA/RWI-Forschungsteam und der Agence CI PME etablieren: die Baseline-Datenerhebung und die Diagnostik der Agence CI PME konnten kombiniert werden, um die zeitliche Belastung für Unternehmen zu reduzieren. Dieser Schritt kommt auch der Umsetzung des Programms zugute, da die Unternehmensberatungen sofort auf einheitlich aufbereitete Daten zurückgreifen können. Das Monitoring-Konzept wurde gemeinsam weiterentwickelt und darauf ausgerichtet, die nötigen Daten für alle Stakeholder zu produzieren und gleichzeitig kontinuierlich Fortschritte zu messen.

Weiterhin erwähnenswert im Bereich Capacity Building ist das große Interesse der Partnerorganisation am Thema RIE; auf ausdrücklichen Wunsch der Agence CI PME wurde ein Workshop zum Thema Impact Evaluation mit Teilnahme von GIZ und Agence CI PME, sowie GIGA und RWI abgehalten, in dessen Zuge die Implementierung von RIE im Kontext der KMU-Förderung diskutiert wurde. Darüber hinaus wurde die Methodik der zufälligen Auswahl der Begünstigten eng mit der Agence CI PME abgestimmt und selbst die programmatische Umsetzung im Detail besprochen, um an dieser Stelle Kapazitäten zu stärken.

Rigoreuse Wirkungsevaluation eines Ausbildungsprogramms in der Modebranche für junge Frauen in Ghana (N4G)

Forschungsstand: Ausbildungsprogramme für junge Frauen in Entwicklungsländern

Trainingsinterventionen können hinsichtlich ihrer Ausgestaltung grob in zwei Kategorien unterteilt werden: (i) Programme, die sich auf eine Komponente fokussieren, z.B. technische Fähigkeiten und Spezialisierung, unternehmerische Fähigkeiten, Soft-Skills-Trainings oder Arbeitsplatzvermittlung, oder (ii) Programme, die mehrere Komponenten miteinander verknüpfen. Bisherige Studien deuten darauf hin, dass mehrgleisige Programme deutlich positivere Ergebnisse verzeichnen können als jene, die sich auf einen Bereich konzentrieren (Chakravarty et al. 2016; Kluge et al. 2017, 2019).

Zahlreiche Studien zeigen zudem, dass sich die Beteiligung des Privatsektors, z.B. durch die Mitgestaltung des Curriculums oder anschließende Übernahme der teilnehmenden Personen, positiv auf Trainingsprogramme auswirken kann (Dalton et al. 2021; J-PAL 2017). Außerdem scheinen insbesondere Trainingsprogramme, die sich an Frauen und/oder benachteiligte und ärmere Empfänger richten, die größten Effekte hervorrufen zu können (Blattman und Ralston 2015; Escudero et al. 2019). Mit Blick auf diese bisherigen Ergebnisse, ist es von großem Interesse ein Trainingsprogramm zu evaluieren, welches viele dieser Punkte vereint: (i) Kombination von technischen Fähigkeiten, Soft Skills und Arbeitsplatzvermittlung, (ii) Ausbildung durch renommierte Unternehmen im Privatsektor und (iii) benachteiligte junge Frauen als Zielgruppe.

Programm

Das Programm *Network for Enterprise Development Learning through Sewing (NEEDLES) for Girls (N4G)* bietet jungen ghanaischen Frauen die Möglichkeit zur Aus- und Weiterbildung. Im Rahmen der Sonderinitiative Ausbildung und Beschäftigung des BMZs wird das Projekt von dem ghanaischen gemeinnützigen Verein Samira Empowerment & Humanitarian Projects (SEHP) ausgeführt und von der GIZ finanziert.

Das Programm teilt sich auf in zwei Komponenten. Die erste Komponente adressiert benachteiligte junge Frauen aus dem ruralen und urbanen Raum, die ein mehrmonatiges Ausbildungsprogramm in der Modebranche absolvieren und bei der anschließenden Jobsuche unterstützt werden. Die zweite Komponente richtet sich an junge Unternehmerinnen in der Textilbranche, die eine finanzielle und unternehmerische Weiterbildung erhalten werden. Ziel des Programms ist es, den Beschäftigungsstatus und Lebensstandard der Teilnehmerinnen zu verbessern und durch ein arbeitsmarktorientiertes Ausbildungsprogramm der Modebranche qualifizierte Arbeitskräfte bereitzustellen.

Evaluation

Bereits im Oktober/November 2019 fanden erste Gespräche mit GIZ und SEHP zu einer möglichen rigorosen Wirkungsevaluation des Programms im Rahmen der Begleitforschung statt. Die Evaluation beruht auf einer Baseline-Datenerhebung vor Beginn des Programmstarts und einer Endline-Datenerhebung, die sechs Monate nach dem Ende der Programmaktivitäten, etwa im Sommer 2022, stattfinden soll. Die Erhebungen umfassen Fragen unter anderem zu den aktuellen Einkommens- und Lebensverhältnissen sowie Persönlichkeitsmerkmalen.

Die Ausgangsdatenerhebung hat im Mai 2021 begonnen und wird voraussichtlich bis August 2021 andauern. Die ersten Programmaktivitäten sind für Juni 2021 geplant und sollen über Regionen hinweg gestaffelt starten. Ziel der Baseline-Datenerhebung ist es, 2.000 junge Frauen für das Programm zu rekrutieren, die die Teilnahmebedingungen erfüllen (weiblich, 16-24 Jahre alt, mindestens ein Jahr formelle Schulbildung und maximal abgeschlossene Senior High School, nicht schwanger, kein eigenes Kind im Alter von weniger als einem Jahr, keine Kinder ohne Betreuungsmöglichkeit). Daraus werden anschließend 1.000 Frauen zufällig für die Programmteilnahme ausgewählt, die die Behandlungsgruppe bilden. Die restlichen 1.000 Frauen bilden eine vergleichbare Kontrollgruppe. In der Endline-Erhebung werden beide Gruppen erneut befragt, um Programmeffekte klar von anderen Entwicklungen abgrenzen zu können.

Forschungsfragen

Ziel der Evaluation ist es, kausale Effekte der Programmteilnahme auf die Arbeitsmarktsituation der Teilnehmerinnen zu ermitteln. Von Interesse sind insbesondere (i) Beschäftigungsverhältnisse, z.B. hinsichtlich Beschäftigungsstatus und -dauer, (ii) Indikatoren zur Qualität der Beschäftigung, beispielweise Einkommen, das Vorhandensein eines schriftlichen Arbeitsvertrags und Arbeitszufriedenheit, (iii) Lebensstandards, wie z.B. Besitz und Wohnsituation, sowie (iv) Mobilität, z.B. hinsichtlich Migrationsvorhaben und -verhalten.

Baseline-Befragung und nächste Schritte

Die Baseline-Befragung ist in zwei Phasen gegliedert. Zunächst werden durch sogenannte Vorregistrierungsveranstaltungen interessierte Frauen rekrutiert, die Erfüllung der Teilnahme Kriterien überprüft sowie deren Einverständnis zur Teilnahme eingeholt. Bisher fanden Vorregistrierungen in 19 unterschiedlichen Gemeinden in drei Regionen (Accra, Kumasi, Tamale) statt. Insgesamt wurden 3.268 Frauen erfasst, von denen 2.092 Frauen die Teilnahme Kriterien erfüllen.

Im zweiten Schritt werden alle Frauen, die die Teilnahme Kriterien erfüllen, per SMS zu einem Career Day eingeladen. Dort erhalten sie weitere Informationen über das N4G-Programm, lernen die Ausbildungsinstitute kennen und nehmen am zweiten, umfangreicheren Teil der Baseline-Befragung teil. Zum aktuellen Zeitpunkt haben fünf Career Days für acht Gemeinden in zwei Regionen stattgefunden. Von den ursprünglich 1.248 eingeladenen Frauen haben 779 teilgenommen. Im Juni sollen neben vier weiteren Career Days für die restlichen Gemeinden auch weitere Vorregistrierungen in zusätzlichen Gemeinden stattfinden, um die angestrebte Zahl von 2.000 Career-Day-Teilnehmerinnen zu erfüllen.

<i>Region</i>	<i>Community</i>	<i>Anzahl der Interviews</i>	<i>Kriterien erfüllt</i>	<i>Datum des Career Day</i>	<i>Teilnehmerinnenzahl des Career Day</i>
<i>Greater Accra</i>	Tema East	169	112	15.05.2021	33
	Ashaiman	256	185		127
	Madina Zongo	290	168	19.05.2021	96
	Jamestown	111	58	20.05.2021	33
	Agbogbloshie	50	31		9
	Tema Station	42	18		3
	Avenor	140	123	24.05.2021	86
	Kasoa	258	147	TBA	
	Ayawaso East	158	96	TBA	
	Ayawaso North	161	67		
	Ayawaso Central	36	29		
	Ga East	39	36	TBA	
	Ga West	79	55		
	Ga North	46	35		
	Ga Central	100	84		
Ablekuma	47	39			
<i>Kumasi</i>	Ayiya	302	174	TBA	
	Tafo Zongo	133	82		
<i>Northern</i>	Vittim	851	553	26.05.2021	366
<i>Insgesamt:</i>		3268	2092		753

Tab. 1: Anzahl der Befragten und Teilnehmerinnen, N4G

Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen

Im Rahmen der Begleitforschung fanden Anfang 2020 erste Gespräche mit der GIZ zu einer möglichen rigorosen Wirkungsevaluation statt, ab Mitte 2020 auch mit SEHP. Nach regelmäßigem Austausch wurden ab Ende 2020 gemeinsam mit SEHP und GIZ konkrete Konzepte für die Evaluation und den Fragebogen entwickelt. Von April bis Mai 2021 war Sarah Frohnweiler für die Schulung von drei unterschiedlichen Survey-Teams (Accra, Kumasi, Tamale) sowie das anfängliche Monitoring der Datenerhebungsprozesse vor Ort.

Rigoreuse Wirkungsevaluation der Maßnahme Professionalization of Artisans (ProfArts) in Ghana

Forschungsstand: Trainings- und Unterstützungsprogramme im Handwerk

Die Evaluation der Maßnahme Professionalization of Artisans (ProfArts) setzt an zwei Erkenntnissen der relevanten Literatur an. Erstens schneiden mehrgleisige, umfassende Trainings- und Unterstützungsprogramme im Hinblick auf Beschäftigungsförderung besser ab als eigenständige Weiterbildungskurse. Oft kombinieren Maßnahmen mit mehreren Komponenten ein berufliches Trainingselement mit finanzieller Unterstützung oder einem Arbeitsplatzvermittlungsangebot (Blattman et al. 2016; Chakravarty et al. 2016; Cho und Honorati 2014), aber auch andere Konstellationen und die Integration verschiedener Angebote privatwirtschaftlicher Akteure erscheinen vielversprechend (Attanasio, Kugler, und Meghir 2011; Datta et al. 2018).

Zweitens stellen mehrere Studien fest, dass die Beteiligung des Privatsektors generell der Wirksamkeit von Schulungsprogrammen zuträglich zu sein scheint (Dalton et al. 2021; J-PAL 2017). Unternehmen können beispielsweise bei der Entwicklung von Kursinhalten helfen und sicherstellen, dass diese kontextgerecht und auf die örtliche Marktnachfrage zugeschnitten sind.

ProfArts verfolgt einen mehrgleisigen Ansatz, bei dem privatwirtschaftliches Engagement im Mittelpunkt steht, und bietet sich deshalb gut an, um in diesem Bereich die Evidenz im Hinblick auf Programme in Subsahara-Afrika und Maßnahmen der deutschen EZ zu verdichten.

Programm

ProfArts ist Teil des Schwerpunkts „Mittelstand“ der SI Jobs und richtet sich an handwerkliches Fachpersonal in den Bereichen Elektroinstallation, Bedachung, Metallarbeiten, Mauerwerk, Verglasung, Malerei, Sanitärtechnik, Stahlbiegen, Fliesenlegen und Klimatechnik. Ziel ist es, die Beschäftigungssituation der Begünstigten zu verbessern. Ausgewählten Personen wird über einen Zeitraum von etwa sechs Monaten eine Reihe von berufsbezogenen Angeboten gemacht. Dazu gehören (i) technische Weiterbildungskurse (in Zusammenarbeit mit mehreren handwerklichen Trainingsinstituten), (ii) Schulungen zur finanziellen Bildung (Consolidated Bank Ghana), (iii) Zertifizierung und Lizenzierung durch ein nationales Handwerksregister (Ghana Institution of Engineering), (iv) Digitalisierungsseminare und Zugang zu einer mobilen Anwendung, um mit Kundschaft in Kontakt zu treten (Vodafone Ghana), (v) vergünstigtes modernes Werkzeug und entsprechende Schulungen (Robert Bosch Ghana) und (vi) persönliche Schutzausrüstung und technische Beratung zu Arbeitsschutzmaßnahmen (uvex Arbeitsschutz).

In einer ersten Phase wird 600 handwerklich Tätigen in Accra, Kumasi und Tamale ab Juni 2021 das gesamte Maßnahmenpaket zur Verfügung gestellt, weitere 600 vergleichbar Begünstigte sollen im Herbst 2021 folgen, dann auch zusätzlich in Takoradi. Zunächst erhalten 400 Personen einen Teil der Unterstützungsprogramme ab Juni 2021; dieser Personenkreis wird mittelfristig ausgeweitet.

Evaluation

Im November und Dezember 2020 wurden 1350 handwerkliche Fachkräfte rekrutiert und befragt, weitere 5000 werden ab Juli 2021 folgen. Zum Zeitpunkt der Registrierung erfolgten eine Baseline-Datenerhebung und anschließend eine zufällige Auswahl der Begünstigten im Sinne einer randomisierten kontrollierten Studie. Ungefähr sechs Monate nach Ende des Programmzeitraums werden wir Endline-Interviews mit begünstigten und nichtbegünstigten Personen durchführen. Zudem sollen wir von unseren Partnerorganisationen administrative Daten zur Programmteilnahme der Begünstigten erhalten. Die Studie bewertet dann die Auswirkungen auf eine Reihe von Indikatoren für Beschäftigung und Arbeitsqualität.

Forschungsfragen

Für die ProfArts-Evaluation, wie auch für andere Teile des Arbeitspakets 1, sind von zentraler Bedeutung mögliche Effekte im Hinblick auf (i) Beschäftigung, z.B. in Form von Arbeitsplatzverlust oder -erwerb und Dauer des Arbeitsverhältnisses, (ii) Arbeitsplatz- und Lebensqualität, einschließlich z.B. Verdienst, Arbeitsbedingungen, und Mobilitäts- und Außenoptionen, (iii) Ergebnisse auf Unternehmensebene, z.B. in Bezug auf Leistung und Personal.

Zudem untersuchen wir mögliche Mechanismen, die Interventionseffekten zugrunde liegen könnten, wie z.B. Produkt- und Produktionsinnovationen, die Nutzung digitaler Plattformen zur Akquise von Kundschaft und Aufträgen, oder Veränderungen in den beruflichen Netzwerken oder im Kundenstamm der Teilnehmenden. Ein besonderes Merkmal der ProfArts-Evaluation ist, dass wir unter Umständen die Effektivität einzelner Programmkomponenten bestimmen können.

Baseline-Befragung und erste Erkenntnisse

Im November und Dezember 2020 erfolgte die erste Phase der Ausgangsdatenerhebung, bei der 1350 Personen in Accra, Kumasi und Tamale mobilisiert und befragt wurden. Fast alle (99%) der Befragten waren Männer, trotz der Bemühungen von GIZ und der mit der Datenerhebung beauftragten Ghana Institution of Engineering (GhIE) auch Handwerkerinnen zu rekrutieren. Der Arbeitsmarkt in den vom ProfArts-Programm bedienten Berufsfeldern ist in Ghana eindeutig männlich geprägt.

In allen von ProfArts abgedeckten Handwerksbranchen gab es interessierte Personen, obgleich mit ausgeprägt unterschiedlicher Häufigkeit. Die von den Trainingsinstituten angebotenen Weiterbildungskurse wurden dementsprechend angepasst bzw. flexibel konzipiert.

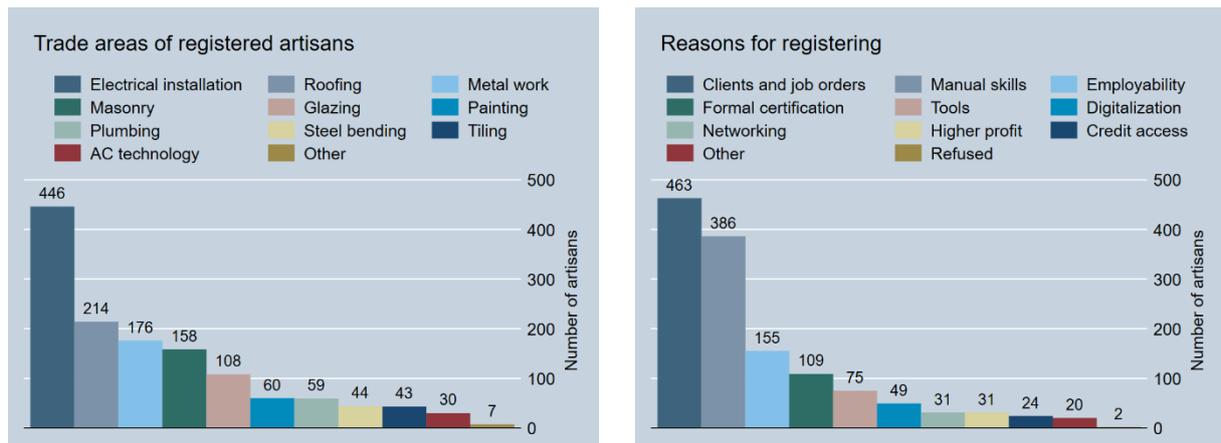


Abb. 3: Branchen und Motivation des registrierten handwerklichen Fachpersonals, ProfArts

Tatsächlich ist insbesondere der Erwerb zusätzlicher handwerklicher Fähigkeiten einer der Hauptgründe sich zu registrieren, einhergehend mit der Hoffnung, neue Kundschaft zu binden und Aufträge zu erhalten.

Nächste Schritte

Die Ausgangsdatenerhebung wird ab Juli 2021 mit der Zielsetzung, 5000 zusätzliche Handwerkerinnen und Handwerker für das ProfArts-Programm zu mobilisieren, fortgeführt. Der Programmstart für die bereits ausgewählten Begünstigten erfolgt im Juni 2021, weitere Personen werden verschiedene Unterstützungsangebote im Herbst 2021 erhalten. Unsere Folgedatenerhebung ist für Mitte 2022 geplant.

Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen

Das GIGA/RWI-Forschungsteam steht bereits seit Frühjahr 2020 in engem und kontinuierlichem Austausch mit den Projektverantwortlichen und den M&E-Bbeauftragten der GIZ Ghana. Dabei standen die Entwicklung einer gemeinsamen Datenerhebung- und Datenschutzstrategie, die Erarbeitung von Fragebögen und Leistungsindikatoren, der Austausch zur ProfArts-Programmkonzeption und Absprachen zur gemeinsamen Arbeit mit weiteren Partnerorganisationen vor Ort im Vordergrund.

Ab dem Sommer 2020 fanden auch regelmäßige Gespräche mit weiteren Partnerorganisationen statt, zunächst der Ghana Institution of Engineering, später auch Vodafone, Bosch, CBG und uvex, und den Trainingsinstituten (Kumasi Technical University, St. Mary's Vocational Training Institute in Tamale und New Century Career Training Institute in Accra). Im Juli 2020 stellten wir die Begleitforschung und das Prinzip einer randomisierten kontrollierten Studie im Rahmen eines „Inception“-Workshops vor. Ein weiterer „Onboarding“-Workshop, an dem wir teilnahmen, folgte im Juni 2021.

Die bisherige Mobilisierungskampagne und Ausgangsdatenerhebung wurde in enger Zusammenarbeit mit dem GIGA/RWI-Forschungsteams aufgesetzt und von GhIE bzw. der Vertragspartei für die Mobilisierung, Lyme Haus Solutions, durchgeführt. Jeweils eine Mitarbeiterin des GIGA (Tabea Lakemann) und des RWI (Sarah Frohnweiler) waren Ende 2020 vor Ort in Accra, Kumasi und Tamale und leiteten dort die Trainings der Survey-Teams.

Evaluation der AmaliTech-Trainingsakademie in Ghana und RIE verschiedener Soft-Skills-Coachings im Bewerbungsverfahren

Forschungsstand: Digitale und Soft Skills für Menschen in Entwicklungsländern

Neben der Untersuchung klassischer Arbeitsmarkttrainings, die sich vorwiegend auf die Vermittlung von Hard Skills konzentrieren, rücken in jüngster Zeit zunehmend auch andere Ansätze wie „Light-Touch“ Soft-Skills-Interventionen in den Fokus der arbeitsökonomischen Forschung. Hierbei wurden insbesondere die Wirkungen von Trainings auf Eigeninitiative (Campos et al. 2017), Mentoring (Carrell und Sacerdote 2017; Ginther et al. 2020; Groh et al. 2016), Zielsetzungsfähigkeit (Clark et al. 2020; Islam et al. 2020) und Vertrauen (Del Carpio und Guadalupe 2018) untersucht.

Unter den wenigen Studien, die es bis heute zu den Auswirkungen von Soft-Skill-Trainings gibt, konzentrieren sich die meisten auf Industrieländer. Existierende Studien sind zudem fast ausschließlich auf drei Gruppen beschränkt: (i) selbständig Tätige, oft in Kleinstunternehmen (Campos et al. 2017), (ii) arme und benachteiligte Menschen (Abel, Burger und Piraino 2020; Groh et al. 2016; Islam et al. 2020) und (iii) Personen in klassischen Berufsausbildungen, insbesondere solche aus Haushalten mit geringeren Einkommen (Kluve et al. 2017; Vivarelli 2014). Darüber hinaus beschränken sich die vorhandenen Studien weitgehend auf traditionelle Wirtschaftssektoren wie Landwirtschaft und verarbeitendes Gewerbe.

Im Gegensatz dazu zielt unsere RIE darauf ab, den Effekt von Soft-Skills-Coachings auf Hochqualifizierte aus dem IT-Sektor zu untersuchen. In Anbetracht der Tatsache, dass sich Volkswirtschaften auf der ganzen Welt in Richtung eines zunehmenden Anteils an hochqualifizierten Arbeitskräften und Arbeitsplätzen entwickeln (BMZ 2017, 2018), zielen wir darauf ab, neue Erkenntnisse über die Wirkung von Schulungen in diesem Kontext aus der Perspektive eines Entwicklungslandes zu liefern.

Programm

Die AmaliTech Training Academy bietet Personen mit Hochschulabschluss und IT-Hintergrund sechsmonatige Ausbildungskurse im IT-Bereich an. Ziel des Programms ist es, im Zeitraum November 2019 bis November 2022 900 ghanaische Begünstigte aus- und weiterzubilden und 230 Jobs zu schaffen. Dies soll über vier Kohorten pro Jahr mit jeweils 50-75 Trainees im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie geschehen. Der Schwerpunkt der aktuellen Trainings liegt auf Software Development, DevOps, Full Stack Development, Data Science und Salesforce Development.

Evaluation

Unsere wissenschaftliche Begleitforschung umfasst (i) die Analyse der Auswirkungen der IT-Ausbildungskurse auf Arbeitsmarktergebnisse wie Beschäftigung und Löhne mittels eines quasi-experimentellen Forschungsdesigns, und (ii) die Analyse der Auswirkungen von verschiedenen Soft-Skills-Coaching-Maßnahmen auf die Ergebnisse von Bewerberinnen und Bewerbern im Auswahlverfahren (Testergebnisse, Bewertungen der Rekrutierenden, Aufnahme) und der Ausbildung (erbrachte Leistungen, Abschluss) mittel einer RIE.

Im Rahmen von (i) erheben wir Baseline-Daten von allen sich bewerbenden Personen der AmaliTech-Trainingsakademie der Kohorten 4 bis 11 der Jahre 2021/22. Endline-Datenerhebungen finden jeweils 9 bis 12 Monate nach den Baseline-Datenerhebungen der jeweiligen Kohorte statt und sind entsprechend Ende 2023 für die letzte Kohorte abgeschlossen.

Im Rahmen von (ii) werden Soft-Skills-Coachings mit 450 der sich bewerbenden Personen der Kohorten 5 bis 7 virtuell durchgeführt. Jede dieser Personen erhält hierbei ein Coaching von 90 Minuten entweder in „Organizational Skills“ oder „Communication Skills.“ Die Coachings werden in Kleingruppen durchgeführt, mit fünf Teilnehmenden pro Gruppe. Die Evaluation basiert auf den oben genannten Baseline- und Endline-Datenerhebungen, die vor Beginn der Soft-Skills-Interventionen der jeweiligen Kohorte bzw. ein Jahr später durchgeführt werden.

Forschungsfragen

Die Evaluation der AmaliTech Trainingsakademie untersucht mittels quasi-experimenteller Methoden die Effekte der Teilnahme an den IT-Ausbildungsprogrammen auf Arbeitsmarktergebnisse wie (die Art der) Beschäftigung und Löhne. Hierbei ist insbesondere interessant in welchem Sektor Graduierte der Trainingsakademie beschäftigt sind und wie dynamisch der Arbeitsmarkt für Personen mit IT-Abschluss in Ghana ist. Im Rahmen der RIE untersuchen wir, ob kostengünstige Soft-Skills-Coachings einen kurzfristigen Effekt auf den Erfolg von Personen im Bewerbungsprozess haben und mittel- bis langfristig zu besseren Beschäftigungsaussichten führen. Hierbei ist insbesondere interessant, ob Soft Skills Coachings dabei helfen können, benachteiligte Personen in Beschäftigung zu bringen und damit Ungleichheiten auszugleichen.

Baseline-Befragung und nächste Schritte

Die Baseline-Befragungen sind in vier Phasen gegliedert, da sie an die Kohorten der AmaliTech Trainingsakademie geknüpft sind. In den Baseline-Erhebungen der vierten und fünften Kohorten im Februar/März bzw. Mai/Juni konnten 283 Personen befragt werden, wovon 85 Soft-Skills-Coachings erhielten. Mehr als 50% der 283 Personen war zum Zeitpunkt der Bewerbung arbeitslos, was auch dadurch zu erklären ist, dass viele der Bewerbenden gerade den in Ghana obligatorischen einjährigen National Service absolviert haben.

Die IT-Trainings der zukünftigen Kohorten der AmaliTech Trainingsakademie werden noch bis November 2022 implementiert. Zudem besteht die Möglichkeit, dass Teilnehmende der Akademie bei erfolgreichem Abschluss eine bezahlte Stelle bei AmaliTech erhalten. Neben der AmaliTech Trainingsakademie werden wir ab der zweiten Hälfte 2021 zudem die Bewerbenden und Trainees der „Azubi Africa“ IT-Trainings von getINNOtized mit in unsere Studie im Rahmen von (i) aufnehmen. Hierzu wurde kürzlich ein MoU mit getINNOtized abgeschlossen.

Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen

Erste Konsultationen mit AmaliTech im Rahmen der Begleitforschung fanden Ende 2019 vor der Aufnahme der ersten Kohorte in die Trainingsakademie statt (vor Ort in Ghana waren Jan Priebe, Tevin Tafese und Tabea Lakemann). Ab Anfang 2020 wurden mehrere Konzepte für die Evaluation entwickelt. Ursprüngliche Überlegungen sahen eine RIE der IT-Trainings der AmaliTech-Trainingsakademie und ihrer Rekrutierungsstrategien vor. Letztlich konnte AmaliTech einer solchen RIE nicht zustimmen, deshalb erfolgt die Messung der Auswirkungen der IT-Trainings auf Arbeitsmarktergebnisse wie Beschäftigung und Löhne mittels eines quasi-experimentellen Forschungsdesigns. Eine solche quasi-experimentelle Wirkungsanalyse soll zukünftig zudem in einer weiteren Kooperation mit getINNOtized durchgeführt werden, dessen „Azubi Africa“ Kohorten mit in die Studie aufgenommen werden sollen. Die Soft-Skills-Coaching werden in einer RIE untersucht, in Zusammenarbeit mit AmaliTech und unserer lokalen Partnerorganisation Ahaspora, die die Coachings implementiert.

Resümee und Ausblick

Die Bearbeitung des Arbeitspaket 1 der Begleitforschung der Sonderinitiative Ausbildung und Beschäftigung ist weit vorangeschritten. Zusammenfassend lässt sich konstatieren:

- Das GIGA/RWI-Forschungsteam hat vier randomisierte kontrollierte Studien in die Wege geleitet—eine in der deutschen Entwicklungszusammenarbeit bedeutende Zahl.
- In allen vier Projekten wurden bereits Ausgangdatenerhebungen durchgeführt. Weitere Rekrutierungs- und Datenerhebungskohorten kommen unter Umständen in allen vier Programmen noch hinzu.
- Die zu evaluierenden Maßnahmen haben im Kontext der Programme AmaliTech und CI PME bereits begonnen, bei den Programmen ProfArts und N4G stehen sie kurz bevor.
- In allen vier Maßnahmen zeichnet sich auf Grundlage bisheriger Datenerhebungen ab, dass Effekte erzielt werden könnten. Insbesondere ist festzustellen, dass die Gruppen potenziell Begünstigter nicht etwa schon so bevorteilt sind, dass eine maßnahmenbegründete Verbesserung von Lebens- und Erwerbssituationen unwahrscheinlich erscheint. Die Mobilisierung interessierter Personen und Firmen ist also in allen vier Projekten des Arbeitspakets im Sinne sowohl der Programm- als auch der Forschungspartnerschaften verlaufen.

Erste Wirkungsschätzungen werden in allen Projekten in der zweiten Jahreshälfte 2022 folgen. Sofern Programmabbrüche oder konsequenzenreiche Neukonzipierungen vermieden werden können, ist gewährleistet, dass durch die generell erfolgreichen Ausgangdatenerhebungen und die Implementierung der Wirkungsevaluationen als randomisierte Studien die Ergebnisse dieses Arbeitspaketes einen Lern- und Evidenzimpuls in der deutschen EZ setzen können.

Referenzen

- Abebe, Girum et al. 2017. *Anonymity or Distance? Job Search and Labour Market Exclusion in a Growing African City*. Bonn: Growth and Labour Markets in Low Income Countries Programme.
- Abel, Martin, Rulof Burger, and Patrizio Piraino. 2020. "The Value of Reference Letters: Experimental Evidence from South Africa." *American Economic Journal: Applied Economics* 12(3): 40–71.
- Alzúa, María Laura, Guillermo Cruces, and Carolina Lopez. 2016. "Long-Run Effects of Youth Training Programs: Experimental Evidence from Argentina." *Economic Inquiry* 54(4): 1839–59.
- Anderson, Stephen J., Rajesh Chandy, and Bilal Zia. 2018. "Pathways to Profits: The Impact of Marketing vs. Finance Skills on Business Performance." *Management Science* 64(12): 5559–83.
- Attanasio, Orazio, Adriana Kugler, and Costas Meghir. 2011. "Subsidizing Vocational Training for Disadvantaged Youth in Colombia: Evidence from a Randomized Trial." *American Economic Journal: Applied Economics* 3(3): 188–220.
- Beber, Bernd et al. 2020. *Skills Development and Training Interventions in Africa: Findings, Challenges, and Opportunities*.
- Blattman, Christopher et al. 2016. "The Returns to Microenterprise Support among the Ultrapoor: A Field Experiment in Postwar Uganda." *American Economic Journal: Applied Economics* 8(2): 35–64.
- Blattman, Christopher, and Stefan Dercon. 2018. "The Impacts of Industrial and Entrepreneurial Work on Income and Health: Experimental Evidence from Ethiopia." *American Economic Journal: Applied Economics* 10(3): 1–38.
- Blattman, Christopher, and Laura Ralston. 2015. "Generating Employment in Poor and Fragile States: Evidence from Labor Market and Entrepreneurship Programs." *SSRN Electronic Journal*. <http://www.ssrn.com/abstract=2622220> (May 20, 2020).
- BMZ. 2017. *Women's Pathways to the Digital Sector: Stories of Opportunities and Challenges*. <https://www.bmz.de/en/news/publications/publikationen-reihen/study-eskills4girls-23638>.

- . 2018. *Women in Tech*. <https://www.bmz.de/en/news/publications/publikationen-reihen/materialie350-women-in-tech-23696>.
- Bruhn, Miriam, Dean Karlan, and Antoinette Schoar. 2018. "The Impact of Consulting Services on Small and Medium Enterprises: Evidence from a Randomized Trial in Mexico." *Journal of Political Economy* 126(2): 53.
- Campos, Francisco et al. 2017. "Teaching Personal Initiative Beats Traditional Training in Boosting Small Business in West Africa." *Science* 357(6357): 1287–90.
- Carrell, Scott, and Bruce Sacerdote. 2017. "Why Do College-Going Interventions Work?" *American Economic Journal: Applied Economics* 9(3): 124–51.
- Chakravarty, Shubha, Mattias K. A. Lundberg, Plamen V. Nikolov, and Juliane Zenker. 2016. *The Role of Training Programs for Youth Employment in Nepal: Impact Evaluation Report on the Employment Fund*. Washington, DC: World Bank. <http://documents.worldbank.org/curated/en/766871468001182488/The-role-of-training-programs-for-youth-employment-in-Nepal-impact-evaluation-report-on-the-employment-fund> (May 20, 2020).
- Cho, Yoonyoung, and Maddalena Honorati. 2014. "Entrepreneurship Programs in Developing Countries: A Meta Regression Analysis." *Labour Economics* 28: 110–30.
- Clark, Damon, David Gill, Victoria Prowse, and Mark Rush. 2020. "Using Goals to Motivate College Students: Theory and Evidence From Field Experiments." *The Review of Economics and Statistics* 102(4): 648–63.
- Dalton, Patricio S., Julius Rüschenpöhler, Burak Uras, and Bilal Zia. 2021. "Curating Local Knowledge: Experimental Evidence from Small Retailers in Indonesia." *Journal of the European Economic Association*.
- Datta, Namita, Angela Elzir Assy, Johanne Buba, and Samantha Maria Watson. 2018. *Integration : A New Approach to Youth Employment Programs - General Guidelines for Project Teams*. Washington, DC: World Bank. <http://documents.worldbank.org/curated/en/721891552643098042/Integration-A-New-Approach-to-Youth-Employment-Programs-General-Guidelines-for-Project-Teams> (May 20, 2020).
- Del Carpio, Lucia, and Maria Guadalupe. 2018. *More Women in Tech? Evidence from a Field Experiment Addressing Social Identity*. Bonn: IZA Institute of Labor Economics. <https://ssrn.com/abstract=3266427> (February 22, 2021).
- Escudero, Verónica, Jochen Kluge, Elva López Mourelo, and Clemente Pignatti. 2019. "Active Labour Market Programmes in Latin America and the Caribbean: Evidence from a Meta-Analysis." *The Journal of Development Studies* 55(12): 2644–61.
- Ginther, Donna K, Janet Currie, Francine D Blau, and Rachel T. A Croson. 2020. "Can Mentoring Help Female Assistant Professors in Economics? An Evaluation by Randomized Trials." *NBER Working Paper No. 26864*.
- Grimm, Michael, and Anna Luisa Paffhausen. 2015. "Do Interventions Targeted at Micro-Entrepreneurs and Small and Medium-Sized Firms Create Jobs? A Systematic Review of the Evidence for Low and Middle Income Countries." *Labour Economics* 32: 67–85.
- Groh, Matthew, Nandini Krishnan, David McKenzie, and Tara Vishwanath. 2016. "The Impact of Soft Skills Training on Female Youth Employment: Evidence from a Randomized Experiment in Jordan." *IZA Journal of Labor & Development* 5(1): 9.
- Ibarrarán, Pablo, Jochen Kluge, Laura Ripani, and David Rosas Shady. 2019. "Experimental Evidence on the Long-Term Effects of a Youth Training Program." *ILR Review* 72(1): 185–222.
- Islam, Asad et al. 2020. *When Goal-Setting Forges Ahead but Stops Short*. World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/34504> (June 23, 2021).

- J-PAL. 2017. *Skills Training Programs*. Cambridge, MA: Abdul Latif Jameel Poverty Action Lab.
- Kluve, Jochen et al. 2017. "Interventions to Improve the Labour Market Outcomes of Youth: A Systematic Review of Training, Entrepreneurship Promotion, Employment Services and Subsidized Employment Interventions." *Campbell Systematic Reviews* 13(1). <http://doi.wiley.com/10.4073/csr.2017.12> (August 1, 2019).
- . 2019. "Do Youth Employment Programs Improve Labor Market Outcomes? A Quantitative Review." *World Development* 114: 237–53.
- McKenzie, David. 2020. *Small Business Training to Improve Management Practices in Developing Countries: Reassessing the Evidence for "Training Doesn't Work."* Washington, DC: World Bank. <http://hdl.handle.net/10986/34506> (February 11, 2021).
- McKenzie, David, Nabila Assaf, and Ana Paula Cusolito. 2016. "The Demand for, and Impact of, Youth Internships: Evidence from a Randomized Experiment in Yemen." *IZA Journal of Labor & Development* 5(1). <https://izajold.springeropen.com/articles/10.1186/s40175-016-0048-8> (May 20, 2020).
- McKenzie, David, and Christopher Woodruff. 2014. "What Are We Learning from Business Training and Entrepreneurship Evaluations around the Developing World?" *The World Bank Research Observer* 29(1): 48–82.
- Vivarelli, Marco. 2014. "Innovation, Employment and Skills in Advanced and Developing Countries: A Survey of Economic Literature." *Journal of Economic Issues* 48(1): 123–54.