



Impulsprogramm 2020-2024 (Massnahme 5)

Übersicht bewilligte Projekte

Stand: Februar 2026

Projektname	Kurzbeschreibung	Kt.	Einführung in Regelstrukturen
Stärkung der Beratungskompetenz und -intensität für Stellensuchende mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt	Basierend auf der interkantonalen Antragsvorlage TP1/2 wird die neue Funktion einer/s Integrationsberater/in (IB) geschaffen. Die IB fokussieren auf die Beratung von Stellensuchenden mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt. Sie können diese Personen durch eine tiefere Dossierbelastung und methodischen Vertiefungen häufiger und intensiver beraten.	AG	Ja
Future50	In Anlehnung an die interkantonale Antragsvorlage TP1/2 wird eine Entwicklungsmassnahme zur Stärkung der Beratungskompetenzen der Mitarbeitenden mit Fokus auf Beratung von älteren Stellensuchenden konzipiert und durchgeführt. Dafür nehmen in einem ersten Schritt Vorgesetzte an einer Personalentwicklungsinitiative teil und geben dann mittels eines "Train the trainer"-Ansatzes ihr erlerntes Wissen an ihre Mitarbeitenden weiter.	BE	Ja
Mentoringprogramm Kanton Bern	Das Projekt richtet sich an Stellensuchende 50+ und bietet für diese ein rund sechsmontatiges RAV-externes Mentoring an. Im Rahmen des Projekts wird ein Partner-Netzwerk, bestehend aus Mentor/innen aus Arbeitgeberverbänden, Privatwirtschaft und Verwaltungseinheiten von Bund und Kanton aufge-	BE	Ja

	baut. Stellensuchende der Zielgruppe werden von Mentor/innen bei der Stellensuche unterstützt und erhalten Zugang zu einem Netzwerk von Branchenkenner/innen und damit u.a. auch Zugang zu offenen Stellen im verdeckten Arbeitsmarkt.		
Netzwerk 50plus	Netzwerkspezialist/in 50+ unterstützt den Arbeitgeberservice im Kontakt zu Arbeitgebern, Verbänden und Vereinen mit dem Ziel diese hinsichtlich der Thematik älterer Stellensuchenden und den Instrumenten der Arbeitslosenversicherung zu sensibilisieren und deren Engagement für diese Personengruppe in einem "Netzwerk 50plus" zu bündeln.	BL	Nein
Viadukt	Umfassende Standortbestimmung und Laufbahnberatung durch die Berufsberatung, inkl. Zusammenstellen eines Weiterbildungsplans. Bei der Umsetzung des Weiterbildungsplans haben die Stellensuchenden die Möglichkeit, mehrere Schulungen neben- und nacheinander zu absolvieren und so ihre beruflichen und persönlichen Kompetenzen zu erweitern.	BL	Nein
Fachstelle Eingliederung	Eine rasche und umfassende Abklärung der medizinisch-beruflichen Ausgangslage von Personen mit psychischen und physischen Beeinträchtigungen in Zusammenarbeit mit «Workmed», Arbeitgebern und anderen Institutionen. Diese Klärung dient als Grundlage für die Erarbeitung einer möglichst nachhaltigen und gezielten Wiedereingliederungsstrategie.	BL	Ja
Job Coaching in den RAV	Einführung von Job Coaching für Personen mit psychischen gesundheitlichen Herausforderungen. Die "Fachstelle Eingliederung" (Impulsprogramm-Projekt) klärt Rahmenbedingungen in Kooperation mit AMM-Anbietenden bezüglich der Arbeitsmarktintegration ab. Falls eine intensive Unterstützung erforderlich ist, folgt eine Zuweisung zu einem Job Coach.	BL	Ja
Job Coaching au sein des ORP	Beratungspersonen aus Fachteams («Integrationspool+» und «Vermittlungszentrale») besuchen eine neu konzipierte Weiterbildung im Bereich Job Coaching, um die STES noch besser unterstützen zu können. Sie dienen anschliessend als Spezialistinnen und Spezialisten für die klassischen Personalberaterinnen und -berater im Kanton und stellen den Wissenstransfer in den RAV zum Thema Job Coaching sicher. Die Weiterbildung wird eigens zu	FR	Schulungen beendet

	diesem Zweck konzipiert und angeboten durch die HETS Fribourg und die HES-SO Valais-Wallis.		
Level+ accélérateur de talents (Espace de coworking pour l'emploi)	Aufbau eines Coworking Spaces für Stellensuchende 50+, der auch von Mitarbeitenden des regionalen Arbeitsvermittlungszentrums (RAV), privaten Arbeitsvermittlern sowie von anderen privaten Unternehmen genutzt werden kann. Stellensuchenden wird vor Ort Beratung, Vermittlung und Kurse angeboten. Das dynamische Umfeld ermöglicht eine engere Zusammenarbeit der verschiedenen Akteure und soll den Stellensuchenden somit den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern.	GE	Ja
NoLimIT – Le numérique pour tous (Centre de compétences numériques)	Im Eingangsbereich des Office cantonal de l'emploi (OCE) stehen Arbeitsplätze und eine durchgehende fachliche Betreuung bereit, mit dem Ziel die digitalen Kompetenzen von schwervermittelbaren Stellensuchenden zu verbessern und ihnen damit den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern. Zudem werden Workshops zu spezifischen Themen zu grundlegenden digitalen Kompetenzen mit Bezug zur Stellensuche angeboten.	GE	Ja
Digitalizers	Aufbau eines Kompetenzentwicklungszentrums zur Stärkung der digitalen Kompetenzen von schwervermittelbaren und älteren Stellensuchenden. Die Massnahme kombiniert Kurs- und Praxismodule zur Weiterbildung. Zentral dabei sind Digitalpraktika, mittels derer Stellensuchende während drei bis sechs Monate digitale Projekte in Unternehmen mitrealisieren können. Sie werden dabei von einem Coach betreut.	GE	Ja
NoLimIT – LIFT tes talents	Ähnlich wie im Projekt NoLimIT – Le numérique pour tous des Kantons Genf, steht im Eingangsbereich des Office cantonal de l'emploi (OCE) eine niederschwellige fachliche Beratung bereit, welche schwer vermittelbare Stellensuchende beim Bewerbungsprozess und der Erstellung der Bewerbungsunterlagen unterstützt und ihnen damit den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern soll. Zudem werden Workshops rund um das Thema Bewerbungskompetenzen angeboten.	GE	Ja
RAV-internes Jobcoaching	Stellensuchende 50+, die mehr als sechs Monate beim RAV zur Stellensuche gemeldet sind oder auf anderer Grundlage als schwer vermittelbar gelten, erhalten individualisierte Betreuung von RAV-internen Job Coaches.	GR	Nein

incORPore	Aufbau zwei neuer RAV-internen Teams zum Coaching (équipe coaching) und zur Vermittlung (équipe entreprise) von schwervermittelbaren Stellensuchenden. Im Fokus stehen dabei ältere arbeitslose Personen, Personen kurz vor der Aussteuerung sowie Stellensuchende mit einem IIZ-Bezug. Neben der inhaltlich engen Zusammenarbeit der beiden Teams werden offene Treffpunkte organisiert, um Stellensuchenden und Unternehmen einen Austausch zu Arbeitsmarktthemen zu ermöglichen.	JU	Ja
SAH Perspektive Arbeit	Enge Begleitung von schwer vermittelbaren und älteren Stellensuchenden während maximal vier Monaten durch RAV-externe Job Coaches. Das Coaching setzt sich zusammen aus einem Arbeitscheck (Potenzialabklärung) und der Stellenvermittlung.	LU	Nein
Integrationscoach	Basierend auf dem Vorbild der Eingliederungsberater/innen der Invalidenversicherung wird ein Team von Integrationscoaches aufgebaut, welches den RAV zur Verfügung steht. Die Integrationscoaches können von den RAV-Personalberater/innen nach einer Standortbestimmung für eine intensive Begleitung und Vermittlung schwervermittelbarer Stellensuchenden hinzugezogen werden.	LU	Noch unklar
cts IMPULS Newplacement Cockpit	Einführung eines onlinebasierten Tools für gut qualifizierte Stellensuchende 50+ zu Beginn ihrer Arbeitslosigkeit. Während sechs Monaten absolvieren sie eine Online-Potenzialabklärung sowie videobasierte Trainings und Beratungen. Fortschrittskontrollen werden an die RAV-Personalberater/innen geschickt.	LU	Nein
Digitalizers	Aufbau eines Kompetenzentwicklungszentrums zur Stärkung der digitalen Kompetenzen von schwervermittelbaren und älteren Stellensuchenden. Die Massnahme kombiniert Kurs- und Praxismodule zur Weiterbildung. Zentral dabei sind Digitalpraktika, mittels derer Stellensuchende während drei bis sechs Monate digitale Projekte in Unternehmen mitrealisieren können. Sie werden dabei von einem Coach betreut.	NE	Ja

Talkto.ch	Im Zentrum der Massnahme steht eine von TALK entwickelte App, welche die Kommunikationskompetenzen für Personen 50+ sowie schwervermittelbarer STES analysiert. Auf Basis deren Ergebnisse soll die stellensuchende Person ihre Kompetenzen gezielt verbessern und ausbauen können.	NE	Ja
AGSH-Impuls Teilprojekt 1 Prävention	Präventive Massnahmen für Personen 50+, denen die Kündigung droht. Arbeitgebende und Arbeitnehmende werden über verschiedene Möglichkeiten zur Verhinderung der Arbeitslosigkeit informiert und die betroffenen Mitarbeitenden melden sich beim RAV an. Durch Assessments, Beratungen und ev. Umschulungsmassnahmen wird versucht die von Arbeitslosigkeit bedrohte Person im Betrieb zu halten.	SH	Nein
AGSH-Impuls Teilprojekt 2 Intensiv-Coaching und -Vermittlung	Betreuung und Vermittlung von schwervermittelbaren Stellensuchenden durch RAV-interne Job Coaches. Zudem führen die Job Coaches auch Weiterbildungen für RAV-Personalberater/innen durch. Als Teil des Projekts arbeitet der Kanton zudem mit dem Berufsberatungs- und Informationszentrum und weiteren Anbietenden arbeitsmarktlicher Massnahmen (AMM) zusammen, um auf die Zielgruppe ausgerichtete Massnahmen zu entwickeln und diese im Rahmen des Projekts einzusetzen und zu testen.	SH	Ja
Türöffner Vermittlung	Ein RAV-interner Vermittlungcoach wird zur Betreuung schwer vermittelbarer Personen angestellt. Fokus liegt dabei auf Personen mit einer Teil- respektive Restarbeitsfähigkeit, gesundheitlichen Vorbelastungen, zusätzlichen kulturellen oder sprachlichen Barrieren oder einer generell längeren Arbeitsmarktabsenz. Eine enge Zusammenarbeit mit IIZ-Partnern und eine Weiterentwicklung der IIZ auf kantonaler Ebene ist geplant. Zusätzlich zum Coaching können Assessments und Bildungsmassnahmen finanziert werden.	SH	Nein
Jobcoaching gegen Langzeitarbeitslosigkeit	Nach neun Monaten Arbeitslosigkeit können Stellensuchende, die bereits eine Erstmassnahme besucht haben, individualisierte Beratung von einem RAV-externen Job Coach erhalten.	SO	Ja
AMM-Berater/-innen ü50	Einsatz von AMM-Berater/innen in den RAV, um Stellensuchenden 50+ nach zwei Monaten Arbeitslosigkeit geeignete AMM-Optionen aufzuzeigen.	SO	Nein
Coaching	Einsatz eines externen Coaches für die intensive Beratung und Vermittlung von schwer vermittelbaren und insbesondere älteren Stellensuchenden.	SZ	Ja

Integrationsberatung 50+	Aufbau eines Integrationsteams aus RAV-Personalberater/innen und AMM-Mitarbeitenden. Stellensuchende können für Integrationsberatung angemeldet werden, um eine Zweitmeinung und eine intensivere Beratung einzuholen.	TG	Ja
Job Mentoring	Einführung von Job Mentoring in 3 RAV im Kanton Tessin. Die Job Mentoren zeichnen sich durch einen engen Arbeitsmarktbezug aus und sollen durch eine geringere Dossierbelastung die Zielgruppe der Stellensuchenden 50+ optimal bei der Wiedereingliederung unterstützen können.	TI	Noch unklar
Bewerbungscoach 50+ und Explorer 50+	RAV-externe Kurse und individuelle Coachings für Stellensuchende 50+ werden angeboten.	UR, NW, OW	Nein
Intervention spécialisée au sein des ORP	RAV-interne Wiedereingliederungsspezialist/innen unterstützen Personalberatende bei der Beratung von Stellensuchenden mit Mehrfachproblematiken. Der Fokus liegt dabei auf schwer vermittelbaren Stellensuchenden, welche mit gesundheitlichen, sozialen, finanziellen oder bildungsspezifischen Hürden konfrontiert sind. Während die Personalberatenden auf die berufliche Wiedereingliederungsstrategie fokussieren, sollen die Wiedereingliederungsspezialist/innen gesamtheitlicher und in enger Zusammenarbeit mit IIZ-Partnern Stabilisierungsmassnahmen ergreifen, welche eine langfristige Wiedereingliederung ermöglichen.	VD	Ja
Job Coaching	Stärkung der Beratung und Begleitung von Stellensuchenden über 50, die als schwer vermittelbar eingestuft werden, durch die Weiterbildung von Personalberatenden: Insgesamt 20 Personalberatende besuchen eine CAS-Weiterbildung im Bereich Job Coaching, Supported Employment oder Case Management.	VS	Ja
Jobcoaching im RAV Zug	Aufbau eines RAV-internen Job Coaching-Teams. Das Projekt basiert auf dem nationalen Konzept zum Thema Job Coaching. Die Job Coaches nehmen in der Funktion als Job Coach auch die Vollzugsaufgaben als Personalberatende wahr.	ZG	Ja

swissICT Booster 50+	Erfahrene Informatiker/innen, die aufgrund veralteten Fachwissens und fehlender (Weiter)Bildung Mühe beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt bekunden, werden mittels Coaching, Weiterbildung und Einsätzen in Betrieben dabei unterstützt, ihr ICT-Fachwissen im Bereich Software Engineering auf den aktuellen Stand zu bringen und den Wiedereinstieg in ihre Branche zu erreichen.	ZH	Nein
e-Learning Bildungsabos	Stellensuchende, die erschwert vermittelbar sind, sollen Zugang erhalten zu Bildungsabos von E-Learning-Anbietern wie LinkedIn oder Coursera. Die Zielgruppe soll mit dem Abo an für sie geeigneten e-Learning-Modulen teilnehmen und sich auf diesem Weg das für die Verbesserung ihrer Vermittlungsfähigkeit benötigte Fach- und Methodenwissen aneignen können.	ZH	Ja
Videobasierte Schulungsmaterialien zur RAV-Beratung	Erarbeitung von videobasierten Schulungsmaterialien zur RAV-Beratung von Stellensuchenden 50+. Das Material wird allen Kantonen und Schulungsanbietenden zur Verfügung gestellt und soll die Beratung von Stellensuchenden 50+ wirksamer gestalten.	CH (SECO)	Schulungen beendet
Videobasierte Trainings für RAV-Personalberatende	Umsetzung von Schulungen der RAV-Personalberatenden mit speziellem Fokus auf der Beratung von Personen 50+, basierend auf den «videobasierten Schulungsmaterialien zur RAV-Beratung».	BS, GR, TG, VS	Schulungen beendet