



Strategische Projekte und Vorhaben

Leistungsbereich Arbeitsmarkt/Arbeitslosenversicherung des SECO



NEUE VEREINBARUNG RAV/LAM/KAST

Öffentliche Arbeitsvermittlung: Wirkungsziele erweitert

Mit der neuen Vereinbarung RAV/LAM/KAST, die am 1. Januar 2021 in Kraft getreten ist, sind die Wirkungsziele für die öffentliche Arbeitsvermittlung (öAV) zum ersten Mal seit 20 Jahren erweitert worden. Neu stehen auch von Arbeitslosigkeit bedrohte sowie ausgesteuerte Personen gezielt im Fokus der öAV.

Der Grundgedanke der Vereinbarung RAV/LAM/KAST ist einfach: Sie gibt den Kantonen die Ziele der öAV vor, die die Vollzugsstellen durch ihre Tätigkeit letztlich anstreben sollen. Dabei erhalten die Kantone die grösstmögliche Freiheit, über welche Mittel und Wege sie diese Ziele am besten erreichen. Die Kernziele bleiben in der neuen Vereinbarung dieselben wie bisher: Taggeldbeziehende der Arbeitslosenversicherung (ALV) sollen möglichst rasch und möglichst dauerhaft wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden.

Darauf soll der Hauptfokus der kantonalen Vollzugsstellen auch weiterhin liegen.

Neu auch präventives Ziel

Erstmals sind die Ziele der öAV nun über die erwähnten Kernziele hinaus erweitert worden. Das erste dieser erweiterten Ziele ist die Prävention von Arbeitslosigkeit. Die RAV sollen bereits dann aktiv werden, wenn bei einer Person eine Arbeitslosigkeit droht. Diese Personen sollen sich frühzeitig zur öAV anmelden, damit die RAV erste Beratungsgespräche zur Unterstützung und allenfalls Vermittlung durchführen können. Im besten Fall wird dadurch erreicht, dass eine Person eine neue Stelle findet, bevor sie Taggelder beziehen muss. Aber auch wenn dies nicht gelingt, kann dadurch ein Vorsprung im Hinblick auf die Wiedereingliederung während des Taggeldbezugs gewonnen werden. Das neue Wirkungsziel stellt klar, dass es sich für die RAV immer lohnt, von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen für die frühzeitige

EDITORIAL

Liebe Leserinnen, liebe Leser

Auf dieses Jahr hin konnten wir wichtige Wegmarken setzen, die die Zukunft der Arbeitslosenversicherung massgeblich prägen: Einerseits trat auf den 1. Januar die neue RAV/LAM/KAST-Vereinbarung in Kraft – erstmals seit 20 Jahren mit erweiterten Wirkungszielen in den Bereichen Prävention und Nichtleistungsbezüger. Andererseits konnten wir die anspruchsvolle Neuplanung des Schlüsselprojekts ASALfutur unter Einbezug der Arbeitslosenkassen erfolgreich abschliessen – mit Einführung der neuen Lösung ASAL 2.0 im Oktober 2022. Neben dem Fokus auf diese beiden Themen blicken wir in diesem Newsletter auch über die Landesgrenzen hinaus: Eine aktuelle Befragung der OECD untermauert, dass die Beratung bzw. das Job Coaching für die öffentliche Arbeitsvermittlung (öAV) zunehmend an Bedeutung gewinnt. Vor diesem Hintergrund bieten wir einen kurzen internationalen Überblick zu Anforderungsprofilen für Beratende in der öAV. Nun wünsche ich Ihnen eine vielseitige Lektüre!

Oliver Schärli
Leiter Arbeitsmarkt/
Arbeitslosenversicherung



Anmeldung beim RAV zu motivieren, zu beraten und zu vermitteln.

Auch Ausgesteuerte unterstützen

Das zweite erweiterte Wirkungsziel besteht in der beruflichen Wiedereingliederung von Stellensuchenden ohne Taggeldanspruch, wozu auch Ausgesteuerte zählen. Auch bei dieser Zielgruppe soll die

Neue erweiterte Wirkungsziele

Auch die neuen erweiterten Wirkungsziele in der Vereinbarung RAV/LAM/KAST werden mit Indikatoren gemessen, und die Ergebnisse werden um nicht beeinflussbare Faktoren bereinigt. Die Details dazu finden die Vollzugsstellen im Bericht zu den Wirkungsmessungen Prävention und Nichtleistungsbezüger (NLB), der im TCNet verfügbar ist.

öAV eine Integration in den Arbeitsmarkt anstreben. Voraussetzung ist, dass die betreffenden Personen ein Mindestmass an Arbeitsmarktfähigkeit mitbringen und die Erreichung dieses Ziels realistisch erscheint. Dieser Aspekt ist gerade auch in der Zusammenarbeit mit anderen Institutionen wichtig.

Die RAV sollen bereits dann aktiv werden, wenn bei einer Person eine Arbeitslosigkeit droht.

Der Umgang der Vollzugsstellen mit den beiden durch die neuen Wirkungsziele spezifisch erfassten Zielgruppen – von Arbeitslosigkeit bedrohte sowie ausgesteuerte Personen – unterscheidet sich zurzeit von Kanton zu Kanton noch

deutlich. Einige Kantone haben jedoch in den letzten Jahren durch Anpassungen an ihrer Vollzugspraxis schon entsprechende Erfahrungen sammeln können. Eine wesentliche Stärke der wirkungsorientierten Vereinbarung hat damit auch im Bereich der erweiterten Ziele bereits zu spielen begonnen: in der föderalen Vollzugsstruktur laufend neue Ansätze auszuprobieren, um daraus Erkenntnisse für eine wirkungsvolle Tätigkeit der öAV zu gewinnen, und diese weiter zu verbreiten. Es ist deshalb eine der wichtigen Aufgaben von SECO-TC, diesen Erfahrungsaustausch unter den Kantonen und den RAV zu fördern, damit alle von erfolgreichen Vollzugspraktiken profitieren können.

Samuel Kost
Wissenschaftlicher Mitarbeiter TCMI

NEUE VEREINBARUNG RAV/LAM/KAST

«Offen sein für das ganze Aufgabenspektrum»

Die neue Vereinbarung RAV/LAM/KAST erweitert die Wirkungsziele der öffentlichen Arbeitsvermittlung (öAV) auf die Prävention von Arbeitslosigkeit und die Integration von Stellensuchenden ohne Taggeldanspruch. TC-Leiter Oliver Schärli äussert sich zu den Beweggründen und den Auswirkungen für die Vollzugsstellen.

Oliver Schärli, müssen sich die RAV nun aufgrund der erweiterten Wirkungsziele neu erfinden?

Nein, denn das Kernziel der öAV – und damit der RAV, aber auch der LAM und KAST – bleibt die rasche und dauerhafte Wiedereingliederung von Taggeldbezügern der ALV in den Arbeitsmarkt.

Warum wurden die Ziele dann erweitert?

Der gesetzliche Auftrag der öAV geht über diese Kernziele hinaus. Die Verhütung von drohender Arbeitslosigkeit steht im Zweckartikel des Arbeitslosenversicherungsgesetzes. Und nach dem Arbeitsvermittlungsgesetz steht die Beratung und Vermittlung durch die öAV allen in der Schweiz wohnhaften arbeitsmarktfähigen Stellensuchenden offen. Es ging bei dieser Erweiterung also darum, unser wirkungsorientiertes Steuerungsprinzip auf das gesamte Aufgabengebiet der öAV anzuwenden und damit auch Finanzierung und Steuerung in Einklang zu bringen.



«Die Vollzugspraxis regelmässig hinterfragen und gemeinsam weiterentwickeln»

Ist der Erwartungsdruck bezüglich der öAV in den letzten Jahren gestiegen?

Ja, gerade im Bereich der nicht taggeldberechtigten Personen haben die Erwartungen an die öAV spürbar zugenommen, nicht zuletzt im Zusammenhang mit der Stellenmeldepflicht und der Teilrevision des Ausländer- und Integrationsgesetzes. Die Kantone werden auch schon seit Langem für ihre Arbeit mit diesen Personen entschädigt, denn

die Vollzugskostenentschädigung ist an die Gesamtzahl der Stellensuchenden gekoppelt, unabhängig vom Taggeldanspruch.

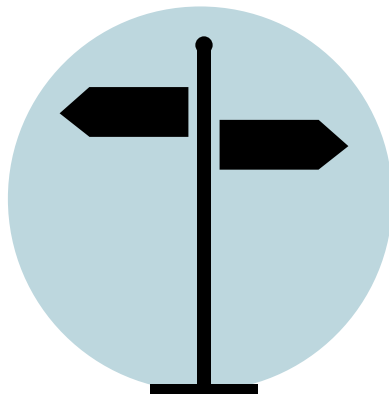
Die Kantone stehen dieser Erweiterung mit gemischten Gefühlen gegenüber. Die einen erachten sie als überfällig, da sie ihre Vollzugspraxis schon vor einigen Jahren auf Stellensuchende ohne Anspruch oder in der Kündigungsfrist ausgeweitet haben. Andere haben wiederum Bedenken, wie sie ihre Tätigkeit in diesen Bereichen wirkungsvoll ausrichten können. Was sind Ihre Erwartungen?

Die Unterschiede zwischen den Kantonen sind in diesen erweiterten Tätigkeitsfeldern tatsächlich grösser als im Umgang mit Taggeldbezügern. Meine Erwartungen sind aber über alle Ziele der öAV hinweg dieselben: offen sein für das ganze Aufgabenspektrum sowie die eigene Vollzugspraxis regelmässig und konstruktiv bezüglich ihrer Wirksamkeit hinterfragen und im Austausch mit den anderen Kantonen weiterentwickeln. Diese Praxis ist ja gerade der Kerngedanke und gleichzeitig die grosse Stärke unseres dezentralen, wirkungsorientierten Vollzugs. Selbstverständlich ist damit auch die Erwartung verbunden, dass wir von TC die Kantone dabei bestmöglich unterstützen.

Interview mit Oliver Schärli
Leiter Arbeitsmarkt/Arbeitslosenversicherung

Hohe Nachfrage nach Laufbahnberatung

Laufbahnberatung wird von Stellensuchenden und Arbeitnehmenden in vielen Ländern häufig in Anspruch genommen, wie eine aktuelle Befragung der OECD zeigt. Damit sind die öffentlichen Arbeitsvermittlungen (öAV) gefordert, auch in der Schweiz. So soll es schon bald möglich sein, für das Profil Job Coach einen eidg. Fachausweis zu erwerben. Im Folgenden ein kurzer internationaler Überblick zu Anforderungsprofilen für Beratende im Bereich öAV.



Eine im letzten Jahr durchgeführte Befragung der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) in sechs Mitgliedsländern (Chile, Deutschland, Frankreich, Italien, Neuseeland, USA) zeigt, dass vier von zehn befragten Personen, die sich auf dem Arbeitsmarkt bewegen, in den letzten fünf Jahren ein Angebot für eine Laufbahnberatung in Anspruch genommen haben. Ein Viertel dieser Personen nutzte dabei das Angebot der öffentlichen Arbeitsvermittlung (öAV). Die häufigsten Gründe für eine Beratung waren «Unterstützung bei der Stellensuche», «Unterstützung beim Stellenwechsel», «Weiterentwicklung im aktuellen Job» sowie «Orientierung bei der Suche nach einem geeigneten Weiterbildungsangebot». Auch in der Schweiz gewinnen die Themen Laufbahnberatung sowie Job Coaching aktuell an Bedeutung. So wird etwa seitens SAVOIRSOCIAL, der schweizerischen Dachorganisation der Arbeitswelt Soziales, eine Berufsprüfung «Job Coach mit eidg. Fachausweis» vorangetrieben (Informationen dazu siehe: www.savoirsocial.ch/de/projekte). Im Herbst 2022 soll die erste Prüfung durchgeführt werden.

Ländervergleich: Job-Profil in der öAV

Welche Profilanforderungen werden im Ausland an Beratende in der öAV gestellt, damit diese ihre Aufgaben bestmöglich umsetzen können? Eine Ad-hoc-Umfrage bei den Partnereinrichtungen von SECO-TC zeigt international das folgende Bild:

- Um professionelle Laufbahnberatung anzubieten, sieht die öAV in **Finnland** unterschiedliche Profile für Beratende und Fallmanager einerseits sowie Laufbahnberatende andererseits vor. Während Erstere unterschiedliche berufliche Hintergründe haben können, wird für die Tätigkeit

als Laufbahnberater/-in ein Master in Arbeitspsychologie vorausgesetzt.

- In **Spanien** verfügen circa 45% des für Laufbahnberatung und Job Coaching zuständigen Personals über einen Abschluss in Psychologie, 11% haben einen Abschluss in Pädagogik und die verbleibenden 44% einen sonstigen tertiären Abschluss.
- **Estland** arbeitet mit Anforderungsprofilen basierend auf den Bedürfnissen und Möglichkeiten der Kunden. Daher gibt es drei Arten von Beratern: Arbeitsvermittlungsberater/-innen, Fallmanager/-innen sowie Beratende für Behindertenarbeit. Voraussetzung für die Beratungstätigkeit bei der öAV sind ein Fach- oder Hochschulabschluss (z. B. in Sozialer Arbeit) sowie mindestens ein Jahr Berufserfahrung. Das Anforderungsprofil an Beratende in der öAV wurde von der zuständigen Behörde selbst entwickelt.
- In **Kroatien** ist ein universitärer Hochschulabschluss Voraussetzung, um als Berater/-in bei der öAV zu arbeiten. Laufbahnberatende weisen zumeist einen Abschluss in Psychologie auf. Da es in Kroatien kein spezifisches Ausbildungsangebot für die Laufbahnberatung gibt, erwerben die Beratenden die erforderlichen Fähigkeiten im Rahmen eines einjährigen «Trainings on the Job» unter der Aufsicht von Mentoren.
- In **Belgien** sieht Actiris, die öAV für die Region Brüssel, je nach Kundengruppe unterschiedliche Beraterprofile vor. Job Coaches weisen in der Regel ein generalistisches Profil auf, oft mit einem Bachelor in Psychologie, Arbeitswissenschaften/HR oder Sozialer Arbeit. Arbeitgeberberater verfügen in der Regel über einen betriebswirtschaftlichen Masterabschluss oder Berufserfahrung in einer spezifischen Branche. Zudem

arbeiten bei Actiris Job Coaches mit einer Spezialisierung in sozio-professioneller Integration.

- In **Grossbritannien** bestehen keine Mindestanforderungen an die Ausbildung von Job Coaches. Stattdessen wird auf Basis eines massgeschneiderten Situationsbeurteilungstests ermittelt, ob die Bewerber/-innen die notwendigen Fähigkeiten mitbringen, um diese Aufgabe zu erfüllen. Die geeignetsten Kandidaten/-innen werden dann anhand eines idealen Bewerberprofils, das dem Test hinterlegt ist, ermittelt.
- In **Dänemark** liegt die Zuständigkeit für den Vollzug der öAV bei den Kommunen. Das Profil von Beratern kann sich daher von Gemeinde zu Gemeinde unterscheiden. Ein hoher Prozentsatz der Beratern in den kommunalen Jobcentern sind Sozialarbeitende, aber es gibt auch Beratende, die eine Berufsprüfung abgelegt haben oder über Berufserfahrung in einem verwandten Gebiet verfügen.

Auch in der Schweiz gewinnen die Themen Laufbahnberatung sowie Job Coaching an Bedeutung.

Anforderungen in der Schweiz

Bezüglich der Professionalisierung und Standardisierung der Ausbildungsmöglichkeiten in Laufbahnberatung sowie Job Coaching dürfte sich die Schweiz in der oberen Hälfte der vorgehend betrachteten Länder bewegen. Hierzulande liegt die Zuständigkeit für Laufbahnberatung bei der Schweizerischen Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. Das Ausbildungsobligatorium für die Personalberatenden der RAV ist in Art. 119b AVIV geregelt. Demnach sind die Kantone verantwortlich für die Qualifizierung der mit der öAV betrauten Personen. Diese müssen innerhalb von fünf Jahren nach ihrer Einstellung im Besitz des eidg. Fachausweises Personalberatung sein oder eine vom VSAA als gleichwertig anerkannte Ausbildung und Berufserfahrung vorweisen.

Neuplanung mit Einführungstermin für ASAL 2.0 im Oktober 2022

SECO-TC hat im Dezember 2020 mit dem externen Lieferanten eine vertragliche Vereinbarung auf Basis der Neuplanung von ASALfutur abgeschlossen. Die damit erzielte Planungssicherheit erfordert zusätzliche Zeitreserven. Daraus resultieren eine Projektverlängerung um 18 Monate sowie eine Verschiebung der Einführung der neuen Lösung ASAL 2.0 bei den Arbeitslosen-kassen (ALK) auf Oktober 2022.

Am Round Table von Anfang Februar schätzten die ALK-Verantwortlichen die Einführung von ASAL 2.0 im Oktober 2022 aus organisatorischer Sicht als realistisch und machbar ein. Die Projektleitung hat daher die Produktivsetzung im Rahmen der Neuplanung auf das Zeitfenster vom 13. bis 19. Oktober 2022 festgelegt.

Hoffnung auf moderaten Pandemieverlauf

Die Neuplanung von ASALfutur basiert auf der Annahme, dass die Pandemie moderat verläuft und ein effizientes Arbeiten unter aktivem Einbezug der ALK zulässt – dies bei einer Normalisierung der Ressourcensituation im Projekt ab dem vierten Quartal 2021. Die vorliegenden, zuversichtlich stimmenden Ressourcenzusagen von ALK und SECO-TC stellen die plan- und pflichtgemässe Mitwirkung im Projekt voraussichtlich für die kommenden sechs Monate sicher. Der nach wie vor hohen Arbeitsbelastung im Projektteam begegnet die Projektleitung mit umfassenden Massnahmen wie

Coaching der Teams, Staffelung der Arbeiten und rollender Planung. Die aktuelle Dynamik der Pandemie mit einer möglichen 3. Corona-Welle birgt jedoch auch für ASALfutur weiterhin Unsicherheiten.

Bau in Etappen geht voran

Dank intensiver und zielgerichteter Zusammenarbeit mit NOVO, dem externen Lieferanten, konnten bei der Realisierung von ASAL 2.0 weitere bedeutende Qualitätsfortschritte erzielt werden. Die Bauetappe 5 (Iteration 5) wurde entsprechend der Neuplanung Ende Februar 2021 einschliesslich der Pendenzen aus der Bauetappe 4.2 (Fehlerkorrekturen zur Insolvenzenschädigung) erfolgreich abgeschlossen und freigegeben. Sie legte den Fokus auf:

- Realisierung der Prozesse, Funktionen und Mechanismen zur Kurzarbeits- und Schlechtwetterentschädigung mit Abrechnung und Auszahlung
- Finalisieren der Umsetzung der Insolvenzenschädigung einschliesslich Rückforderungen und Drittabzügen
- Umsetzung der Berechtigungen im Bereich Geschäftspartnerverwaltung

Hohen Reifegrad erreichen

Die aktuell in Arbeit stehende Bauetappe 6 ist darauf ausgerichtet, in den Bereichen Geschäftspartner und Organisationsmanagement sowie Insolvenz-, Kurzarbeits- und Schlechtwetterentschädigung für ASAL 2.0 und die damit verbundene Datenmigration einen hohen Reifegrad zu erreichen. Die ALK werden hier vor allem bei

Detailfragen zu den Spezifikationen, für die Testvorbereitung und die Tests einbezogen. Der Abschluss dieser Bauetappe ist für Ende Juni 2021 geplant. Die Neuplanung sieht vor, dass die Leistungsarten Insolvenz-, Kurzarbeits- und Schlechtwetterentschädigung im Rahmen der Bauetappen 6 und 7 sowie die Leistungsart Arbeitslosenentschädigung (evtl. mit dem Bereich Internationales) im Rahmen der Bauetappen 7 bis 9 abgeschlossen werden.

ASALfutur konnte weitere bedeutende Qualitätsfortschritte erzielen.

Herausforderung zusammen meistern

Die ALK leisten derzeit einen ausserordentlichen Beitrag für die Allgemeinheit. Die durch die Pandemie bedingte Ausnahmesituation wird wohl noch einige Zeit andauern. SECO-TC ist weiterhin überzeugt davon, dass auch diese Herausforderung gemeinsam gemeistert werden kann, und zählt nach wie vor auf die wertvolle und unabdingbare Mitarbeit der ALK in diesem Schlüsselprojekt der Arbeitslosenversicherung.

Rainer Volz / Roman Barnert
Gesamtprojektleitung ASALfutur

AVAM-DMS

Releasewechsel bei Anwendung AVAM-DMS Client und Datenbank

Sowohl die von den Vollzugsstellen genutzte Anwendung AVAM-DMS Client als auch Teile der serverseitigen Infrastruktur (Datenbank) haben das Ende ihres Lebenszyklus erreicht und müssen abgelöst werden. Während bei der Datenbank ein ordentlicher Releasewechsel ansteht, muss der FileNet Workplace, der die Basis für AVAM-DMS Client bildet, durch das Nachfolgeprodukt ICN (IBM Content Navigator) abgelöst werden. Die Anwendung wird damit bezüglich «Look and Feel» moderner, während die Funktionalität grundsätzlich unverändert bleibt. Aktuell wird die technische Umsetzung mittels «Proof of Concept» auf den lokalen Infrastrukturen der Vollzugsstellen ausgiebig getestet. Die Einführung der erneuerten Anwendung AVAM-DMS Client ist im 4. Quartal 2021 geplant.



SERVICE UND KONTAKT

Diesen Newsletter finden Sie auch auf der Website von arbeit.swiss sowie im TCNet.

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Arbeitsmarkt/Arbeitslosenversicherung
Holzikofenweg 36, CH-3003 Bern

Telefon: +41 58 462 56 56

E-Mail: tc-geko@seco.admin.ch

www.seco.admin.ch

www.arbeit.swiss

