



Strategische Projekte und Vorhaben

Leistungsbereich Arbeitsmarkt/Arbeitslosenversicherung des SECO



AVAM 2030

EDITORIAL

Mit neu modellierten Geschäftsprozessen fit für die Zukunft

Auf Basis der «Strategie öffentliche Arbeitsvermittlung (öAV) 2030» sowie der laufenden strategischen Projekte identifiziert eine Arbeitsgruppe bestehend aus Vertretenden des SECO und der Vollzugsstellen bis Mitte 2025 die Geschäftsprozesse, die in AVAM 2030 abzubilden sind. Damit soll eine solide Grundlage für ein Projekt zur Neukonzeption des Informationssystems für die Arbeitsvermittlung und die Arbeitsmarktstatistik (AVAM) geschaffen werden.

Mit der «Strategie öAV 2030», die im September 2023 verabschiedet worden ist, haben die Kantone, die Sozialpartner und das SECO in enger Zusammenarbeit ein Zielbild geschaffen, das die öAV erfolgreich in die Zukunft führen soll. Mit konkreten Projekten wird diesem Zielbild nun Leben eingehaucht.

Strategisches Projekt

Das komplexeste strategische Projekt, das im Rahmen der Umsetzung der «Strategie öAV 2030» in Angriff genommen wird, ist «AVAM 2030». Das aktuelle AVAM wird im Jahr 2030 das Ende des Lebenszyklus erreicht haben und muss spätestens bis

«Die Grundlagenarbeiten mit der Modellierung der Soll-Geschäftsprozesse für AVAM 2030 stellen eine Chance für die Gestaltung der Zukunft der öAV dar.»

dann abgelöst werden. Zudem sind zahlreiche Ziele der «Strategie öAV 2030» in AVAM 2030 umzusetzen. Entsprechend ist es gemäss Damien Yerly, Projektauftraggeber und Leiter des Ressorts Markt und Integration, zentral, dieses Thema prioritär anzugehen: «Die Grundlagenarbeiten mit

Liebe Leserinnen, liebe Leser

Strategien sind nur so viel Wert wie ihre Umsetzung – das gilt auch für die im letzten Jahr verabschiedete «Strategie der öffentlichen Arbeitsvermittlung (öAV) 2030». Nachdem wir gemeinsam mit den Kantonen und den Sozialpartnern ein Zielbild für eine erfolgreiche Zukunft der öAV entwickelt haben, gehen wir nun den Umsetzungsprozess konsequent an. Im Fokus stehen zunächst die aus der Strategie abzuleitenden Geschäftsprozesse, die für die Zielerreichung einer weiterentwickelten öAV essenziell sind und eine solide und wegweisende Grundlage für das anstehende strategische Projekt «AVAM 2030» schaffen. Dass die stetige Weiterentwicklung von ALV und öAV ein generelles Anliegen der Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der ALV ist, zeigt zudem der Synthesebereich der Forschungsperiode 2020 bis 2023 – u. a. mit der Studie zum Potenzial der Distanzberatung in den RAV. Lesen Sie mehr dazu und zu weiteren Themen im 25. TC-Newsletter!

Oliver Schärli
Leiter Arbeitsmarkt/
Arbeitslosenversicherung



der Modellierung der Soll-Geschäftsprozesse für AVAM 2030 stellen eine Chance für die Gestaltung der Zukunft der öAV dar».

Innovative Grundlage schaffen

Um bis Mitte 2025 die relevanten Soll-Geschäftsprozesse identifizieren zu können, die in AVAM 2030 abgebildet werden sollen, ist eine Arbeitsgruppe mit Vertretenden der Vollzugsstellen und des SECO gebildet worden. Die Arbeitsgruppe hat zum Ziel, das Verbesserungspotenzial in Bezug auf die

Effizienz und die Effektivität der Prozesse zu erheben und daraus die Zielbildungsoptionen für die technische Umsetzung abzuleiten. Gleichzeitig sollen die Erkenntnisse der laufenden strategischen Projekte frühzeitig im Prozessmodell von AVAM 2030 berücksichtigt werden, um die Entwicklung der neuen technischen Infrastruktur auf einer innovativen und zukunftsfähigen Grundlage anzugehen.

Für die Arbeitsgruppe hat das SECO Vertretende von Vollzugsstellen aus sämtlichen Regionen des Verbands

Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden (VSAA) rekrutiert. Die Arbeitsgruppe ist interdisziplinär zusammengestellt und umfasst Fachexpertinnen und -experten für die Geschäftsprozessmodellierung sowie die Strategieentwicklung. Diese verfügen über mehrjährige Erfahrung im Bereich der öAV und zeichnen sich durch ihre Kenntnisse der Geschäftsprozesse aus.

Mauro Tomeo

Projektleiter «AVAM 2030» / Gruppenleiter TCMlv

FORSCHUNGSTÄTIGKEIT DER AK ALV

Wertvolle Erkenntnisse für Arbeitsmarktpolitik schaffen

Was sind die Effekte des Zwischenverdienstes? Wie wirken Sanktionen der RAV? Welches Potenzial hat die Distanzberatung? – Solche und weitere Fragen wurden im Rahmen der Forschungstätigkeit der Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der ALV (AK ALV) adressiert. Eine Übersicht bietet der am 11. März 2024 publizierte Synthesebericht der Forschungsperiode 2020–2023. Die zukünftige Stossrichtung ist im Forschungskonzept 2024–2027 festgehalten.

Aus dem Ausgleichsfonds der ALV werden regelmässig Studien im Bereich der angewandten Arbeitsmarktforschung finanziert (AVIG, Art. 73, 73a). Zum einen werden angewandte Forschungsarbeiten unterstützt, die Veränderungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt und deren Folgen für Erwerbsspersonen analysieren. Zum anderen soll mithilfe von wissenschaftlichen Studien die Wirksamkeit der Instrumente der ALV überprüft und möglicher Anpassungsbedarf geortet werden, um damit dem Auftrag der Evaluation von Massnahmen des Bundes nachzukommen.

Breiter Forschungsbedarf

Im Rahmen des Forschungskonzepts 2020–2023 haben einige Studien unterschiedliche Praktiken und Massnahmen der öffentlichen Arbeitsvermittlung (öAV) in den Blick genommen. So ergab eine Wirkungsevaluation des Zwischenverdienstes, dass dieser die Dauer der Arbeitslosigkeit

in der Regel verkürzt und den weiteren Erwerbsverlauf hinsichtlich Stabilität und Einkommen positiv beeinflusst (Wunsch,

«Einige Studien haben 2020–2023 Praktiken und Massnahmen der öffentlichen Arbeitsvermittlung in den Blick genommen».

2021). Davon scheinen insbesondere unqualifizierte oder auch junge Stellensuchende zu profitieren. Eine Messung zur Wirkung von Sanktionen der RAV läuft zurzeit noch (Arni et al. [noch nicht publiziert]). Im Hinblick auf die künftige Entwicklung der öAV gingen Hörmann et al. (2024) dem Potenzial der Distanzberatung nach. Erfolgreich könnte hier insbesondere ein gemischter Ansatz von

Vor-Ort- und Video-Beratung sein (siehe Artikel dazu in dieser Ausgabe).

Weiterer Forschungsbedarf ergab sich aufgrund der Covid-19-Krise. Felder et al. (2023) zeigten beispielsweise, dass die während der Krise zusätzlich gesprochenen Taggelder ihr Ziel erfüllten, die Aussteuerungen und Wiederanmeldungen von Stellensuchenden beim RAV zu reduzieren.

An Erkenntnissen anknüpfen

Das neue Forschungskonzept 2024–2027 knüpft an den vorgenannten und weiteren Erkenntnissen aus vergangenen Studien an. Dazu führt es grundsätzlich die 2020–2023 beforschten Themenfelder fort: bestehende Instrumente der öAV und System der Arbeitslosenkassen, Weiterentwicklung der öAV, Erwerbssituationen und -verläufe, Wandel des Arbeitsmarktes. In der kommenden Forschungsperiode werden wieder verschiedene ALV- und arbeitsmarktbezogene Fragen beleuchtet, die sich mit aktuellen Herausforderungen und Entwicklungen im kantonalen Vollzug und in der Wirtschaft befassen. Damit sollen weitere wertvolle Erkenntnisse für die Schweizer Arbeitsmarktpolitik und deren Umsetzung geschaffen werden.

Synthesebericht abgelegt unter:

www.seco.admin.ch > [Publikationen & Dienstleistungen](#) > [Publikationen](#) > [Arbeit](#) > [Arbeitsmarktanalyse](#)

Stefan Leist

Leiter Ressort Arbeitsmarktanalyse und Sozialpolitik

ALV: Aufsichtskommission mit 21 Mitgliedern

Die Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der ALV (AK ALV) ist eine ausserparlamentarische Kommission, die dem eidg. Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) angegliedert ist. Sie überwacht den Ausgleichsfonds der ALV und berät den Bundesrat in finanziellen und Rechtsetzungsfragen. Die AK ALV setzt sich tripartit zusammen (Arbeitnehmende/Arbeitgebende/Bund, Wissenschaft und Kantone). Die 21 Mitglieder werden vom Bundesrat jeweils für vier Jahre gewählt. Präsiert wird die AK ALV von Boris Zürcher, Leiter der Direktion für Arbeit des SECO.

Mehr Infos und Flyer zur AK ALV: www.seco.admin.ch > [Arbeit](#) > [Arbeitslosenversicherung](#) > [Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung](#)



Porträt
Aufsichtskommission
für den Ausgleichsfonds der
Arbeitslosenversicherung
(AK ALV)

«Ich sehe unsere Rolle als Vermittler»

Um die Projektführung zu optimieren sowie den Vollzug stärker einzubeziehen, ist auf Ende November 2023 die Projektorganisation von ASALfutur auf der Führungsebene angepasst worden. Mit Michael Schweitzer und Timur Öztürk sind nun zwei erfahrene Führungskräfte der öffentlichen und der privaten Arbeitslosenkassen (ALK) als Delegierte der Vollzugsstellen mit der Möglichkeit zur direkten Einflussnahme und Mitwirkung eingebunden. Im Folgenden äussern sie sich zu ihrer neuen Rolle im Projekt und zu ihren Erwartungen an die Gesamteinführung von ASAL 2.0.

Michael Schweitzer und Timur Öztürk, wie sehen Sie beide Ihre neue Rolle als Delegierte der ALK im Projekt ASALfutur und was wollen Sie auf der Führungsebene für ASALfutur erreichen?

Michael Schweitzer: Ich sehe unsere Rolle als Vermittler. Die Bedürfnisse der Business-Seite müssen in der Lösung adäquat umgesetzt sein, gleichzeitig kann ein Projekt dieser Gröszenordnung niemals auf alle Wünsche Rücksicht nehmen. In diesem Zusammenhang ist mir eine umfassende Information der Kassen sehr wichtig.

Timur Öztürk: Mir war es wichtig, dass die ALK in das Projekt stärker involviert sind und auch mitreden können bei wichtigen Entscheiden. Meine Rolle ist es daher, einerseits die Anforderungen und Bedürfnisse der Kassen im Projektmanagement zu vertreten und andererseits die ALK bestmöglich über Projektverlauf und -entscheide zu informieren. Das stärkt auch das Vertrauen in das Projekt, das nach der Teileinführung mit den Leistungsarten Kurzarbeits- und Schlechtwetterentschädigung (KAE & SWE) gelitten hat.

Wie sind Sie beide in Ihrer neuen Rolle im Projekt angekommen? Was hat Sie bisher positiv überrascht, was ist schwieriger als gedacht?

Timur Öztürk: Ich werde sehr gut informiert und in die Entscheide miteinbezogen. Die Projektleitung ist besorgt, dass die Delegierten transparent über den Stand der Dinge informiert sind.

Michael Schweitzer: Ich schliesse mich Timur an, dieser Punkt überzeugt mich am neuen Set-up. Als Schwierigkeit empfinde ich persönlich, dass zwischen den unterschiedlichen Stakeholdern teilweise kein gemeinsames Verständnis vorhanden zu sein scheint, was es für einen erfolgreichen Projektverlauf braucht.

Was motiviert Sie beide für die Projektarbeit und was sind Ihre wichtigsten persönlichen Ziele, die Sie in und mit ASALfutur anstreben?

Michael Schweitzer: Mit ASAL 2.0 stehen Prozessorientierung und Benutzerführung im Vordergrund. Einmal erfolgreich etabliert, entsteht für unsere Mitarbeitenden ein Mehrwert und auf Kundenseite können digitale End-to-End-Prozesse etabliert werden. Diese Punkte sind für mich die wesentliche Motivation.

Timur Öztürk: Mit ASAL 2.0 werden die ALK ein modernes benutzerunterstützendes Arbeitsinstrument erhalten, was Motivation genug ist für mich. Die Applikation muss aber für die Endbenutzer effizient, intuitiv und gut erlernbar sein, damit ASAL 2.0 am Ende auch einen Mehrwert generieren kann. Meine persönlichen Ziele fokussieren sich insbesondere auf diese Ausgestaltung der Applikation.

Wie beurteilen Sie beide den aktuell erreichten Stand der Lösung ASAL 2.0 in den drei Bereichen KAE & SWE, Insolvenzentschädigung (IE) sowie Arbeitslosenentschädigung (ALE)?

Timur Öztürk: Im Bereich KAE & SWE werden nun mit den Subreleases 10.6 und 10.7 einige Verbesserungen eingespielt, sodass die bisherigen Mängel behoben werden können. Im Bereich

«Ich werde sehr gut informiert und in die Entscheide miteinbezogen.»

Timur Öztürk



Michael Schweitzer

ALE gibt es noch viel zu tun, aber ich war überrascht, wie gut das bereits Erreichte umgesetzt wurde.

Michael Schweitzer: In Ergänzung zu den erwähnten Verbesserungen im Bereich KAE & SWE beurteile ich den Stand der IE als sehr gut, das Gesehene hat mich und die involvierten Fachspezialisten überzeugt. Die Konzeption im Bereich ALE mit Blick auf Anspruch und Auszahlungen hinterlässt einen guten Eindruck, aber es steht ein sportliches Programm an.

Welche Erwartungen haben Sie bzw. hat Ihre ALK an die Gesamteinführung des neuen Abwicklungs- und Auszahlungssystems ASAL 2.0?

Michael Schweitzer: Eine erfolgreiche Gesamteinführung und die Sicherstellung der Versicherungsleistungen bedingen eine schnelle Lernkurve bei unseren Mitarbeitenden. Hier erwarten wir zusätzlich zu den bereits bekannten Schulungsinstrumenten ein Übungssystem, um sich auch selbstständig mit Prozessen und Systemlogik vertraut machen zu können.

Timur Öztürk: Wir erwarten für die Gesamteinführung eine optimale Schulung der Trainer und damit verbunden auch die Zurverfügungstellung von adäquaten Schulungsinstrumenten, die mehr als nur «Web Based Training» beinhalten, wie beispielsweise eine Schulungsumgebung oder einen Survival Guide. Ebenfalls erwarten wir eine optimale Usability des Systems, damit die ALK auf lange Sicht ihre Aufgaben effizient und mit hoher Qualität erfüllen können.

Interview mit Michael Schweitzer, Leiter Kantonale Arbeitslosenkasse St. Gallen, und Timur Öztürk, Stv. Kassenleiter Unia

Potenziale von «Blended Counseling» aufzeigen

Heute nutzt ein Teil der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) Video- und teilweise auch Telefonberatung ergänzend zur Vor-Ort-Beratung. Eine Studie der Hochschule für Soziale Arbeit der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) zu den Potenzialen der Distanzberatung hat die Erfahrungen der RAV mit diesen Beratungsformen erfasst und einen Überblick über die notwendigen konzeptionellen Grundlagen erarbeitet.

Aufgrund der Covid-19-Pandemie sahen sich die RAV gezwungen, abrupt von der üblichen Vor-Ort-Beratung auf Video- oder Telefonberatung umzustellen. Dabei blieb kaum ausreichend Zeit, die konzeptionellen und beratungsfachlichen Grundlagen für eine solche Distanzberatung zu erarbeiten.

Studie gibt Empfehlungen

Die vom Bund in Auftrag gegebene Studie der FHNW erfasst erstens systematisch die Einschätzung der Durchführungsstellen zu den Potenzialen der Distanzberatung. Zweitens formuliert sie, basierend auf den Rückmeldungen der RAV und von Beratungsfachpersonen sowie der wissenschaftlichen Literatur, Empfehlungen für die Weiterentwicklung der Distanzberatung. Die Studie weist darauf hin, dass Distanzberatung nicht als alleinige Beratungsform vorgesehen ist. Ihre Potenziale kommen in enger Verknüpfung mit der Vor-Ort-Beratung zum Tragen. Aus diesem Grund wird der Begriff «Blended Counseling» vorgeschlagen, der die systematische Kombination von Vor-Ort-Beratung mit Videoberatung beschreibt. Die Studie formuliert Empfehlungen zu den Rahmenbedingungen wie auch zu beratungsfachli-

chen Aspekten von «Blended Counseling». Sie zielen darauf ab, Distanzformen in den Beratungsprozess bedarfs- und zielorientiert einzubinden und knüpfen damit an die Wirkungsbereiche der «Strategie öffentliche Arbeitsvermittlung 2030» an.

Zielgruppen für Distanzberatung

Bei den Rahmenbedingungen werden die konzeptionellen und die gesetzlichen



Grundlagen sowie die technische Infrastruktur angesprochen. Die Autorinnen empfehlen, grundsätzlich allen Stellensuchenden ein digital integriertes Beratungsangebot zur Verfügung zu stellen. Die Personalberatenden sollen dabei jedoch diejenigen Stellensuchenden erkennen können, die besonders von «Blended Counseling» profitieren. So zeigt die

Das «Blended Counseling» beschreibt die systematische Kombination von Vor-Ort-Beratung mit Videoberatung.

Studie, für welche Zielgruppen «Blended Counseling» besonders geeignet sein könnte. Zudem sollen die Personalberatenden befähigt werden, die Distanzberatung bedarfsorientiert einzusetzen und den Wechsel des kommunikativen Settings gezielt zu steuern.

Da die gezielt eingesetzte Videoberatung kommunikativ besonders nah an der Vor-Ort-Beratung anzusiedeln ist, werden deren Ergebnisse in der Zielerreichung des Beratungsprozesses als gleichwertig mit Vor-Ort-Beratung eingeschätzt. Die Telefonberatung wird als für die Beratung wenig geeignet bewertet. Eine Wirkungsevaluation wurde im Rahmen dieser Studie nicht durchgeführt. Erst wenn sich in Zukunft das «Blended Counseling» in den RAV eingespielt hat, kann auch eine Wirkungsevaluation in Betracht gezogen werden.

Die FHNW-Studie «Potenziale der Distanzberatung und Erfahrungen der RAV mit Distanzberatung» ist zu finden unter:

[arbeit.swiss > Publikationen > Aktuelles](#)

Mirjam Strupler Leiser
Wiss. Mitarbeiterin / SF TCMI

INTERINSTITUTIONELLE ZUSAMMENARBEIT (IIZ)

IIZ-Seminar zu den Auswirkungen des revidierten Datenschutzgesetzes

Die Arbeitslosenversicherung und die Invalidenversicherung sind bundesrechtliche Sozialversicherungen. Die Sozialhilfe und die Berufsberatung sind kantonale oder kommunale Aufgaben. Das Asyl- und Ausländerrecht ist auf Bundesebene verankert. Die unterschiedlichen Rechtsgrundlagen führen bei den an der IIZ beteiligten Institutionen zu datenschutzrechtlichen Unsicherheiten. Darüber hinaus wirft das revidierte Datenschutzgesetz, das seit dem 1. September 2023 gilt, neue Fragen auf. Diese betreffen beispielsweise den Informationsaustausch zwischen den

IIZ-Partnern, die Ausgestaltung von Vereinbarungen und Vollmachten oder den gegenseitigen Zugriff auf Daten. Am IIZ-Seminar vom 7. Mai 2024 in Bern stellen Expertinnen und Experten die Auswirkungen des revidierten Datenschutzgesetzes auf die IIZ vor und beantworten Fragen zum Datenschutz. Die Veranstaltung richtet sich an die kantonalen IIZ-Koordinatorinnen und -Koordinatoren sowie an weitere Interessierte aus den IIZ-Partnerinstitutionen. Weitere Informationen und Anmeldung unter: www.iiz.ch/de/aktuell/veranstaltungen

i 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