Newsletter Dezember 2025

Strategische Projekte und Vorhaben

Leistungsbereich Arbeitsmarkt/Arbeitslosenversicherung des SECO

ASALfutur

ASAL 2.0 ALE: Hypercare-Support für stabilen Betrieb

Seit Oktober 2024 wird im Teilprojekt «Anwendungsvorbereitung und Einführung» der Hypercare-Support für den Betrieb von ASAL 2.0 Arbeitslosenentschädigung (ALE) vorbereitet. Über 100 Personen aus dem Vollzug und von SECO-TC werden ab der Einführung am 6. Januar 2026 dafür zur Verfügung stehen. Ziel ist ein stabiler, effizienter und kundenorientierter Start des neuen Systems zur Abwicklung und Auszahlung von Leistungen der Arbeitslosenversicherung (ALV) in den produktiven Betrieb.

Mit der Einführung von ASAL 2.0 ALE beginnt eine anforderungsreiche Phase für SECO-TC, das Projekt ASALfutur und insbesondere für die Arbeitslosenkassen. Um den Übergang in den produktiven Betrieb möglichst stabil und effizient zu gestalten, sind seit Oktober 2024 drei zentrale Bereiche für den Hypercare-Support ab der Einführung am 6. Januar 2026 vorbereitet worden: der gezielte Aufbau von Ressourcen, die umfassende Vorbereitung der Arbeitslosenkassen (ALK) sowie optimierte Supportprozesse und Tools.

Nachhaltiger Ressourcenaufbau

Ein grosser Teil der Supportanfragen im Bereich ALE ist fachlicher Natur. Deshalb ist beim Ressourcenaufbau für den Hypercare-Support bewusst auf internes Know-how gesetzt worden – sowohl im

Beim Ressourcenaufbau für den Hypercare-Support ist bewusst auf internes Know-how gesetzt worden.

© SHUTTERSTOCK

EDITORIAL

Liebe Leserinnen, liebe Leser

Der Jahreswechsel 2025/2026 hat es für SECO-TC, die Arbeitslosenkassen und alle im öAV-/ALV-Universum in sich. Während zwischen Weihnachten und Neujahr in der Regel Besinnlichkeit und festliches Beisammensein im familiären Kreis im Vordergrund stehen, schliesst sich für uns diesmal ein anderer Kreis: Mit der Einführung von ASAL 2.0 für die letzte und anforderungsreichste Leistungsart Arbeitslosenentschädigung am 6. Januar 2026 wollen wir gemeinsam die Früchte für die jahrelangen intensiven Entwicklungs- und Vorbereitungsarbeiten für das neue Auszahlungssystem ASALfutur der ALV ernten. Damit diese Ernte gelingt, müssen wir sie während einer bestimmten Zeit besonders gut pflegen und umsorgen – wir nennen das «Hypercare» mit Fokus auf Ressourcen, Vorbereitung und Support. Unser oberstes Ziel ist ein stabiler und kundenorientierter Start des neuen Systems für die Arbeitslosenentschädigung. Auch wenn diese Weihnachten also unsere Prioritäten nicht einzig beim familiären Kreis liegen, wünsche ich allen doch auch möglichst viele besinnliche und erholsame Momente in einer für uns alle anspruchsvollen Zeit.

Martin Godel
Leiter Arbeitsmarkt/
Arbeitslosenversicherung

© SECO-TC

Projekt wie im Betrieb. Die diesbezügliche Rekrutierung bei den Arbeitslosenkassen läuft seit Anfang 2025. Das Ergebnis ist ein Ressourcenumfang von rund 15 Vollzeitstellen (FTE) für den Support in den Bereichen Buchhaltung (ERP) und Bezügerbewirtschaftung (BB). Ob es nun Personen sind, die bereits seit Jahren

Ein starker Support ist der Schlüssel für einen stabilen Start in den produktiven Betrieb von ASAL 2.0 ALE.

Projektarbeit leisten, oder solche, die seit April 2025 das Testing im Teilprojekt ALE unterstützen oder von den ALK neu eingestellt und seit Oktober 2025 ins Projekt eingeführt worden sind – das Ziel ist stets, nachhaltig Ressourcen für das Gesamtsystem der Arbeitslosenversicherung aufzubauen, sodass alle davon profitieren: Kunden, Betrieb und Projekt!
Ergänzend stellt SECO-TC für den fachlichen Hypercare-Support einen Ressourcenumfang von 19 zusätzlichen Vollzeitstellen (FTE) bereit. Zudem ist auch die IT verstärkt worden: Eine Analyse der Auswirkungen auf die Fachanwendungsbereiche ITAS 1–4 sowie den Service Desk hat SECO-TC dazu veranlasst, für diese Bereiche neun zusätzliche Stellen zu schaffen. Insgesamt werden über 100 Personen im Hypercare-Support mitwirken – eine fachlich starke, breit abgestützte und gut abgestimmte Supportorganisation.

Umfassende Vorbereitung der ALK
Die beiden Einführungscoaches Martin Möri (für die Deutschschweiz) und Vincent Chesneau (für die Romandie und das Tessin) von SECO-TC haben zwischen Frühling und Herbst 2025 nahezu alle ALK besucht. Sie haben die organisatorischen und technischen Vorbereitungen begleitet, wichtiges Projekt- und Betriebswissen vermittelt sowie zahlreiche Fragen der künftigen Anwendenden beantwortet. Der damit verbundene Austausch ermöglichte tiefergehende Einblicke in die unterschiedlichen Situationen und Ausgangslagen bei den ALK und deren Erwartungen an den Start mit ASAL 2.0 ALE. Das wichtigste Anliegen betrifft die Sicherstellung der ALE-Auszahlungen im Januar 2026 – gleichzeitig ist in allen ALK die Vorfreude spürbar, dass die Einführung des neuen Systems für ALE nun kurz bevorsteht. Die Besuche der Einführungscoaches verfolgten insbesondere den Zweck, mögliche Fehlerquellen durch gezielte Überprüfungen frühzeitig zu reduzieren und damit die Qualität des Starts des produktiven Betriebs von ASAL 2.0 ALE zu erhöhen.

Effiziente Supportprozesse
Auch im Bereich der Supportprozesse sind Optimierungen umgesetzt worden – basierend auf den Erfahrungen aus den vorgängigen Einführungen der Leistungsarten Kurzarbeits-, Schlechtwetter- und Insolvenzentschädigung. Der Ticketprozess in JIRA wurde klarer strukturiert, insbesondere hinsichtlich Priorisierung, Team-Zuweisung und Monitoring. Ein bedeutender Fortschritt ist zudem der Einsatz des SAP Companion, der direkt in der Anwendung kontextbezogene Hinweise ermöglicht. Damit können Bearbeitungsfehler proaktiv verhindert und Systemfehler/Workarounds zielgerichtet kommuniziert werden. Schliesslich wurde auch das Vorgehen im 1st Level Support neu aufgesetzt: Fachpersonen, IT und Buchhaltung arbeiten für den Hypercare-Support künftig im gleichen Raum und stellen eine rasche und eng koordinierte Triage der Anfragen bzw. Tickets sicher. Die Erkenntnisse daraus werden laufend in Confluence dokumentiert – und erstmals auch den Sachbearbeitenden der ALK in einer neuen Wissensbasis zur Verfügung gestellt. Ergänzend bietet der direkte Austausch via «Call-out» in Teams eine schnelle und situative Unterstützung ohne den Aufbau einer klassischen Hotline.

Abschlussarbeiten und Kraft tanken
Seit dem 1. Oktober 2025 läuft das Übungssystem ASAL 2.0 ALE bereits produktionsnah und erlaubt damit wertvolle Erkenntnisse für den späteren Betrieb. In den letzten Wochen vor der Einführung werden Schulungen, Dokumentationen und finale Abstimmungen abgeschlossen. Der Hypercare-Support wird durch die neuen Rollen «Support Prozess-Management Fach» (Leo Nadj) und «Support Prozess-Management IT» (Yan Kalbermatten) sowie durch den Projektvertreter

Das wichtigste Anliegen der ALK betrifft die Sicherstellung der ALE-Auszahlungen im Januar 2026.

für den Support und die Hypercare-Phase (Martin Sauter) geleitet. Ein starker Support ist der Schlüssel für einen stabilen und kundenorientierten Start in den produktiven Betrieb von ASAL 2.0 ALE. Alle Beteiligten arbeiten intensiv und gemeinsam darauf hin. Die Zeit über Weihnachten soll jedoch auch dafür genutzt werden, um Kräfte zu tanken, damit im neuen Jahr dann alle bereit sind für den «Early Run» und die nachfolgende Einführung und Produktivsetzung von ASAL 2.0 ALE (siehe Grafik).

Orianne Geissbühler
Kommunikation und Veränderungsmanagement, ASALfutur

Teilprojekt «Beratungsqualität» liefert wertvolle Erkenntnisse zur Wirkungskette

Das in neun Kantonen durchgeführte Teilprojekt «Optimierung RAV-Beratung: Beratungsqualität» untersuchte die Beratung in den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) als zentrales Element der öffentlichen Arbeitsvermittlung. Evaluiert wurde, wie sich eine Schulung von Personalberatenden mit anschliessendem Coaching auf diese selbst sowie auf die von ihnen begleiteten Stellensuchenden auswirkt. Im Durchschnitt konnte kein Einfluss des Schulungsprogramms auf die Dauer der Stellensuche oder die Nachhaltigkeit der Wiedereingliederung festgestellt werden.

Mit einem innovativen, experimentellen Projektdesign wurde die Wirkung eines fünftägigen Schulungsprogrammes für Personalberatende mit anschliessendem Verhaltenscoaching auf die Stellensuchenden untersucht. Geschult wurden die vom Freiburg Institut erarbeiteten Erfolgsfaktoren der RAV-Beratung: Prozessführung geben, kooperativ begleiten und Ressourcen aktivieren. Zusätzlich wurden Teamleitende als Coaches ausgebildet, um die Beratungsansätze nachhaltig in der Organisation zu verankern.

Ergebnisse der Evaluation

Die Schulungen wurden von den Teilnehmenden sehr positiv bewertet. Die Personalberatenden berichteten, dass sie ihre Beratungskompetenzen dadurch verbessern konnten, insbesondere bei der Zielvereinbarung und Ressourcenaktivierung. Trotz dieser positiven Rückmeldungen konnte im Durchschnitt kein Einfluss der Schulungen der Personalberatenden auf die Dauer der Stellensuche der von ihnen begleiteten Personen oder auf die Nachhaltigkeit von deren Wiedereingliederung festgestellt werden.

Die beobachteten Wirkungen variieren jedoch stark nach RAV. Sowohl organisationale Rahmenbedingungen wie auch individuelle Unterschiede bei den einzelnen Personalberatenden und den Führungskräften dürften einen Teil dieser Heterogenität erklären. Bei einigen Personalberatenden verlagerte sich die Beratungsstrategie hin zu weniger Kontrolle und mehr Unterstützung, was nicht Ziel der Schulungen war. Kontrolle und Unterstützung sollten als zwei sich ergänzende Elemente der Beratung betrachtet werden, die zielgerichtet einzusetzen sind. Bei den Stellensuchenden, die von den im Rahmen des Projekts geschulten Personalberatenden begleitet wurden, zeigten sich eine höhere Selbstwirksamkeit und eine fokussiertere Suche nach anspruchsvolleren Stellen. Dabei reduzierten sich jedoch ihre Suchanstrengungen, was aus Sicht der RAV nicht wünschenswert ist.

Komplexe Wirkungskette

Die Studie liefert wertvolle Hinweise für zukünftige Beratungskonzepte und Schulungen. Zudem zeigt sie die Komplexität der Wirkungskette in der RAV-Beratung auf: Die Schulung und das Coaching durch die Teamleitenden sollten das Beratungsverhalten und die Gesprächsführung der Personalberatenden optimieren. Diese wiederum haben alle vier bis sechs Wochen die Stellensuchenden beraten, deren Verhalten dadurch verstärkt zu einer rascheren und dauerhafteren Wiedereingliederung führen sollte. Auch wenn diese Wirkung im Projekt insgesamt nicht nachgewiesen werden konnte, so wurden doch einzelne Wirkungskanäle beleuchtet. Zudem zeigen die Erfahrungen aus dem Projekt auf, wie wichtig die Einbettung des Beratungsansatzes in der Organisation ist. Eine weitere Schlussfolgerung ist, dass erfolgreiche Beratungs- und Schulungskonzepte die individuelle Erfahrung sowie die Voraussetzungen der Personalberatenden berücksichtigen. Viele der teilnehmenden Kantone führen die Schulungen oder das Video-Coaching in einer für sie angepassten Form weiter, oder sie haben eigene Ansätze für die Weiterentwicklung der Beratungsqualität gefunden.

Die Projekterfahrungen zeigen auf, wie wichtig die Einbettung des Beratungsansatzes in der Organisation ist.

Weitere Informationen auf arbeit.swiss: Optimierung RAV-Beratung

Mirjam Strupler Leiser
Wissenschaftliche Mitarbeiterin / Co-Projektleiterin

Simon Röthlisberger
Leiter Steuerung und Führungsunterstützung / Co-Projektleiter

© SHUTTERSTOCK

Die Studie zeigt die Komplexität der Wirkungskette in der RAV-Beratung auf.

Zurück in den Job nach einer psychischen Erkrankung – aber wie?

Psychische Krankheiten verursachen häufig Arbeitsunfähigkeit. Betroffene bleiben lange krankgeschrieben und verlieren oft ihre Stelle. Sie ins Arbeitsleben zurückzubegleiten, ist eine anspruchsvolle Aufgabe. Sie fordert alle Fachleute und Institutionen, die sich an der Interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ) beteiligen. Das nationale IIZ-Steuerungsgremium hat das Thema als einen Schwerpunkt festgelegt. Die IIZ-Tagung 2025 vom 5./6. November in Genf bildete den Auftakt dazu.

© hoffmannsbilder

«Eine Teilarbeitsunfähigkeit wäre aus rehabilitativer Perspektive oft sinnvoller.»

Tanja Kuhn, WorkMed AG

Etwa die Hälfte der Menschen mit Sozialhilfebezug hat psychische Probleme. Ähnlich ist es bei der Invalidenversicherung (IV): Bei mehr als der Hälfte der IV-Rentenbeziehenden sind psychische Erkrankungen der Grund für ihre Invalidität. Arbeitsunfähigkeit aus psychischen Gründen nimmt zu. Gleichzeitig verändert sich unser Umgang mit diesem Thema: Die Lebensqualität ist heute höher, wir holen uns früher Hilfe und sprechen offener darüber. Tanja Kuhn von der WorkMed AG erklärte in ihrem Vortrag anlässlich der diesjährigen IIZ-Tagung: «Krankschreibungen aufgrund psychischer Belastungen dauern nicht nur lange, sondern nahezu alle Betroffenen sind zu Beginn 100% arbeitsunfähig. Eine Teilarbeitsunfähigkeit wäre aus rehabilitativer Perspektive oft sinnvoller.»
Die IIZ-Tagung konzentrierte sich auf die berufliche Integration psychisch belasteter Menschen. Die Teilnehmenden vertieften in Workshops erfolgreiche Ansätze in der Begleitung und Beratung dieser Menschen. Sie sprachen über Massnahmen für eine bessere Zusammenarbeit zwischen dem Gesundheits- und dem Sozialwesen.

Arbeitsbiografie verstehen
Die Arbeitsbiografie schafft eine wichtige Grundlage, um Menschen mit psychischen Erkrankungen gut zu begleiten. Sie gibt Hinweise auf Verhaltensmuster und psychische Herausforderungen. Beratungspersonen erkennen so bestimmte Muster und beziehen sie in die Wahl eines neuen Arbeitsplatzes ein. Dabei ist ein umfassender Blick wichtig, der auch die Sicht der Arbeitgebenden einbezieht. Die Arbeitsbiografie ist ein Diagnoseinstrument, aus dem sich sowohl therapeutische als auch begleitende Massnahmen ableiten lassen.

reWork-Profil im Beratungskontext
Arbeitgeber sehen Menschen mit gesundheitlichen Problemen oft als Risiko. Häufig finden sie nur schwer eine Arbeit, besonders bei psychischen Krankheiten. Der Verein COMPASSO, der sich für die berufliche Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt einsetzt, hat das reWork-Profil neu gestaltet. Das Profil macht die vorhandenen Ressourcen der Stellensuchenden sichtbar. So wird auch eine Teilarbeitsfähigkeit erkennbar und umsetzbar. Das reWork-Profil ist kein medizinisches Gutachten. Es erleichtert aber das Gespräch mit Ärzten, Versicherten und Arbeitgebern. Es legt die Basis für Arbeitsversuche, Arbeitsplatzerhalt oder gezielte Arbeitsvermittlung.

Zusammenarbeit Gesundheit und Soziales wirksam gestalten
Sozioökonomische Faktoren beeinflussen die Gesundheit erheblich. Ein biopsychosoziales Gesundheitsverständnis etabliert sich nur langsam. Fehlendes Wissen, unklare Strukturen und verschiedene Finanzierungssysteme erschweren die Zusammenarbeit von Gesundheits- und Sozialwesen. Eine Koordinationsstelle könnte den Austausch fördern. Am besten sollte sie auf bereits vorhandenen Strukturen aufbauen.
Für mehr Informationen:
iiz.ch/Veranstaltungen/Archiv

Sabina Schmidlin
Leiterin nationale IIZ-Fachstelle

AVIG-REVISION

AVIG und AVIV: Per 1. Januar 2026 treten Änderungen in Kraft

Der Bundesrat hat am 26. November 2025 Änderungen im Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG) und in der Arbeitslosenversicherungsverordnung (AVIV) per 1. Januar 2026 in Kraft gesetzt. Was sich konkret ändert:

- Einführung eines Bonus-Malus-Systems für alle Arbeitslosenkassen statt Pauschalentschädigungen
- Veröffentlichung von Leistungskennzahlen zu den Verwaltungskosten
- Erleichterte Teilnahmemöglichkeiten an Berufspraktika
- Erweiterte gesetzliche Basis für die digitale Verwaltung (E-Government)
- Vereinfachung im Vollzug für Kurzarbeits- und Schlechtwetterentschädigung (per 1.1.2027)

Mit diesen Anpassungen setzt der Bundesrat die Motion Müller «Transparenz bei den Arbeitslosenkassen» sowie eine Empfehlung aus dem Bericht zum Postulat Jositsch «Berufserfahrung von arbeitslosen Lehrabgängerinnen und Lehrabgängern in der Corona-Krise stärken» um. Weitere Informationen sind auf arbeit.swiss unter AVIG-Revisionen zu finden.

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

arbeit.swiss