



# Strategische Projekte und Vorhaben

Leistungsbereich Arbeitsmarkt/Arbeitslosenversicherung des SECO



ASALfutur

EDITORIAL

## Gewinnbringende Erkenntnisse und Anpassung der Planung

Die produktive Teileinführung von ASAL 2.0 für die Abwicklung und Auszahlung der Kurzarbeits- und der Schlechtwetterentschädigung (KAE und SWE) ist über Ostern 2023 plangemäss umgesetzt worden. Aus der operativen Nutzung resultieren wertvolle Rückmeldungen und Erkenntnisse, die im Hinblick auf eine erfolgreiche Einführung des Gesamtsystems zu berücksichtigen sind. Da die Umsetzung der Arbeitslosen- und der Insolvenzenterschädigung (ALE und IE) und des Bereichs «Internationales» in ASAL 2.0 mehr Zeit erfordert, wird der bisher über den Jahreswechsel 2023/24 vorgesehene Einführungstermin verschoben und die Planung angepasst.

Seit dem 12. April 2023 erfolgt die Abwicklung und Auszahlung der Leistungen KAE und SWE der Arbeitslosenversicherung (ALV) neu mit ASAL 2.0, während für ALE und IE sowie in den Bereichen «Internationales» und «Projektkosten» noch mit ASAL 1.0 gearbeitet wird. SECO-TC stellt mit dem Projektteam ASALfutur eine besonders intensive «Hypercare»-Unterstützung der Anwenderinnen und Anwender von ASAL 2.0 sicher.

Teileinführung erwartet. Das im Rahmen der «Hypercare»-Phase besonders hohe Engagement durch das Projektteam ASALfutur und die kooperative Problemlösung durch alle Beteiligten führen kontinuierlich zu Verbesserungen. Zahlreiche Mängel konnten inzwischen behoben werden. Die Projektverantwortlichen sind zuversichtlich, dass im Juni 2023 das System weiter stabilisiert und der Betrieb normalisiert werden kann.

### Wesentliche Bausteine implementiert

Seit der Produktivsetzung haben die kantonalen Amtsstellen (KAST) und die Arbeitslosenkassen (ALK) mehr als 12 000 Vorgänge in ASAL 2.0 bearbeitet. Bis am 10. Juni 2023 wurden über ASAL 2.0 Entschädigungen in der Höhe von rund 55 Millionen Franken an die Betriebe ausbezahlt. Auch die seit dem 13. April 2023 produktiven eServices «Voranmeldung Kurzarbeit (VA KA)» und «Antrag/Abrechnung Kurzarbeitsentschädigung (KAE AA)» werden von den Betrieben genutzt. Das System ASAL 2.0 für die KAE und die SWE funktioniert somit durchgängig, und die wesentlichen Bausteine der technischen Lösung zur Einführung des Gesamtsystems sind implementiert.

### Stabilisierung ist prioritär

Die mit ASAL 2.0 verbundenen Umstellungen waren für alle Beteiligten intensiver als vor der

Die Entscheide für eine gestaffelte Einführung von ASAL 2.0 sind aus heutiger Sicht richtig.



### Liebe Leserinnen, liebe Leser

Mit verstärktem Blick auf die Kompetenzen die Passung zwischen Arbeitskräften und offenen Stellen verbessern – dies ist eine der Schlussfolgerungen der in diesem Newsletter präsentierten AMOSA-Studie «Arbeit 4.0 – The Future of Work». Vor dem Hintergrund von Digitalisierung und Fachkräftemangel in einer sich wandelnden Arbeitswelt ist die öffentliche Arbeitsvermittlung gefordert, hier einen massgeblichen Beitrag zu leisten. Zwei aktuelle Projekte von SECO TC verfolgen genau dieses Ziel: Das Projekt «Evolution Datenmatching» fokussiert darauf, die Datenqualität bei der Erfassung berufsspezifischer Kompetenzen zu verbessern, um für die Stellenvermittlung aussagekräftigere Matching-Ergebnisse zu erhalten. Und das Projekt «Systematische Messung der Zielerreichung AMM» zielt darauf ab, interkantonal harmonisierte Prozesse und Funktionalitäten zu etablieren, um die Effektivität der arbeitsmarktlichen Massnahmen zur Kompetenzsteigerung zu erhöhen. Mehr dazu sowie zu weiteren aktuellen Themen finden Sie in den folgenden Beiträgen!

**Oliver Schärli**  
Leiter Arbeitsmarkt/  
Arbeitslosenversicherung

## Richtiger Entscheid für gestaffelte Einführung

Die Entscheide für eine gestaffelte Einführung des Gesamtsystems ASAL 2.0 sowie die Betriebsaufnahme von ASAL 2.0 für KAE und SWE am 12. April 2023 sind aus heutiger Sicht richtig. Die mit der Teileinführung gewonnenen Erkenntnisse sind im Hinblick auf die Einführung von ASAL 2.0 für die Leistungsarten ALE und IE und den Bereich «Internationales» von zentraler Bedeutung. Es besteht projektintern Einigkeit darüber, dass insbesondere für die Einführung der Leistungsart ALE, die bedeutend komplexer und umfassender sein wird, deutliche Verbesserungen im Umsetzungsprozess notwendig sind. Dies schliesst die dafür erforderlichen Entwicklungen und Anpassungen bei den Umsystemen (AVAM, eServices, LAMDA usw.) mit ein.

## Planungsanpassung ist in Arbeit

Die Projektverantwortlichen von ASAL-futur haben die Aufsichtskommission der

ALV sowie die Leitenden der Vollzugsstellen im Juni darüber in Kenntnis gesetzt, dass aufgrund der gewonnenen Erkenntnisse und der sich daraus ergebenden Anforderungen eine Einführung des Gesamtsystems bei allen ALK zum Jahreswechsel 2023/24 nicht mehr realistisch ist und damit eine Planungsanpassung erforderlich ist.

## Die wesentlichen Bausteine zur Einführung des Gesamtsystems sind implementiert.

Seit Anfang Juni laufen die Planungsarbeiten parallel zur fortschreitenden Realisierung des Gesamtsystems und zum kontinuierlichen Support auf Hochtouren. Das Einführungsvorgehen mit den neuen Meilensteinen wird bis Anfang Juli in enger Abstimmung mit allen Involvierten erarbeitet. Die Planungsanpassung berücksichtigt die Erkenntnisse aus der

Einführung von KAE und SWE (inkl. der Aufwände für den Support und die Stabilisierung des Systems) sowie zusätzliche Anforderungen und die notwendige Zeit für Massnahmen zur Qualitätssicherung (beim Testen, für repräsentative Simulationen mit ausgewählten ALK-Teams, in der Schulung usw.).

Es ist den Projektverantwortlichen bewusst, dass die zeitliche Verschiebung der Einführung des Gesamtsystems für betroffene Stellen und auch für andere Vorhaben grosse Implikationen hat. Wir sind jedoch weiterhin sehr zuversichtlich, dass ASAL 2.0 auf Basis der heutigen Grundlagen und Erfahrungen im Rahmen der neuen Planung erfolgreich eingeführt werden kann.

Roman Barnert / Rainer Volz /  
Claudia Schneider Knutti  
Gesamtprojektleitung ASALfutur  
und digiFit

## PROJEKT «SYSTEMATISCHE MESSUNG DER ZIELERREICHUNG AMM»

# Stärkung der zielorientierten Beratung

Die systematische Erfolgskontrolle arbeitsmarktlicher Massnahmen (AMM) steht vor einer schweizweiten Umsetzung. Evaluationen betonen das Verbesserungspotenzial der AMM in Bezug auf die Messung ihrer Zielerreichung. Entsprechend strebt das Projekt «Systematische Messung der Zielerreichung AMM» diesbezüglich eine Harmonisierung auf Vollzugsebene an.

Im Rahmen der Arbeitslosenversicherung kommt eine Vielzahl von AMM zur Anwendung, darunter Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen sowie spezielle Massnahmen. Die Ausgleichsstelle ist dafür verantwortlich, dass der Erfolg der AMM überprüft wird. Die Auswertung der entsprechenden Daten erfolgt zur Weiterentwicklung der AMM.

## Dokumentation in AVAM

Das Projekt von SECO-TC zielt darauf ab, im Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und die Arbeitsmarktstatistik (AVAM) harmonisierte Arbeitsprozesse und entsprechende Funktionalitäten zu etablieren, um die Effektivität der AMM innerhalb der individuellen Wiedereingliederungsstrategie zu erhöhen sowie die Transparenz des AMM-Einsatzes zu akzentuieren. Mit einer systematischen Erfolgskontrolle sollen die von der Vollzugsstelle und der versicherten Person vor der AMM-Teilnahme festgelegten Ziele nach Abschluss der Massnahmen überprüft und in AVAM dokumentiert werden.

## Einheitlichen Zielkatalog nutzen

Die personenspezifische Zielbestimmung soll auf der Grundlage eines von SECO-TC in Abstimmung mit den Vollzugsstellen

bewirtschafteten Zielkatalogs erfolgen, der hierarchisch gegliedert ist (Themen, Zielbereiche, Ziele). Die Zuweisung von Standardzielen an AMM liegt hingegen in der Verantwortung der Logistikstellen für arbeitsmarktliche Massnahmen (LAM). Durch die Nutzung eines schweizweit harmonisierten Zielkatalogs soll die einheitliche Auswertung der Zielerreichung auf nationaler Ebene ermöglicht werden. Auf dieser Grundlage wird der datenbasierte Erfahrungsaustausch zwischen den Kantonen gestärkt sowie das AMM-Angebot noch effektiver mit den Bedürfnissen der Versicherten abgestimmt. Somit soll das Projekt auf übergeordneter Ebene einen Beitrag zugunsten einer stärkeren Zielorientierung leisten sowie die Kommunikation bezüglich Einsatz von AMM in der Beratungstätigkeit klarer und verbindlicher machen.

Nachdem der Durchführungsauftrag im April 2023 von der Leitung SECO-TC freigegeben worden ist, stehen im Projekt diverse

Konzeptionsarbeiten an, die in enger Zusammenarbeit mit Anwendervertreterinnen und -vertretern aus dem Vollzug konsolidiert werden. Auf dieser Basis soll eine möglichst breit abgestützte Lösung realisiert werden, die insbesondere hinsichtlich der Praktikabilität und der Benutzerfreundlichkeit den Ansprüchen des Vollzugs gerecht wird.

Thomas de Buman  
Externer Projektleiter TCM1



AMM: Die Zielerreichung national einheitlich auswerten

# «Leistungsfähigere Matching-Tools anstreben»

Das Projekt «Evolution Datenmatching» beabsichtigt, durch ein einheitliches Berufs- und Kompetenzverzeichnis die Grundlage für eine bessere Datenqualität bei der Erfassung berufsspezifischer Fähigkeiten und Kompetenzen zu schaffen. Auf dieser Basis soll eine neue Matching-Plattform noch bessere Ergebnisse für die Stellensuche und -vermittlung im Vollzug liefern. Projektauftraggeber Mauro Tomeo erläutert Vorgehen und Ziele.

**Mauro Tomeo, vom ursprünglich angestrebten kompetenzbasierten Matching zum Datenmatching – was steckt hinter dieser Entwicklung?**

Das nun freigegebene Projekt verlangt eine andere Vorgehensweise. Die Dimension «Kompetenzen» ist in öffentlichen Arbeitsvermittlungen anderer Länder für das elektronische Matching von offenen Stellen und Stellensuchenden etabliert. Dennoch verfügen wir angesichts des hohen Aufwands, der mit einer stärkeren Nutzung eines kompetenzunterstützten Matchings verbunden wäre, noch über zu wenig gesichertes Wissen über den effektiven Mehrwert. Daher soll uns nun zuerst eine Machbarkeits- und Nutzwertanalyse im Rahmen eines umfassenden Proof of Concept Aufschluss darüber

geben, ob der Mehrwert eines erneuerten Datenmatchings die hohen Investitionen auch wirklich rechtfertigt.

**Was ist im Projekttitel mit «Evolution» gemeint?**

Das Projekt zielt darauf ab, fortschrittliche Techniken, Algorithmen und Ansätze zur kontinuierlichen Verbesserung des Datenmatchings einzusetzen – daher im Titel der Begriff «Evolution». Damit soll den aktuellen Entwicklungen und Anforderungen des Arbeitsmarkts Rechnung getragen werden. Insbesondere angesichts der steigenden Branchenmobilität sind leistungsfähigere Matching-Tools mit stärkerer Berücksichtigung von Kompetenzen anzustreben.



Interview mit Mauro Tomeo  
TCMI / Gruppenleiter MIVR

**Welchen Mehrwert bringt das Projekt für die öffentliche Arbeitsvermittlung?**

Der Prozess der Arbeitsvermittlung soll durch die angestrebte Optimierung der Ergebnisse beim elektronischen Datenmatching für beide Seiten effizienter gestaltet werden. Das heisst mehr Zeit und Ressourcen für wertschöpfende Aufgaben bei den RAV sowie erhöhte Zufriedenheit bei Stellensuchenden und Arbeitgebern.

**Wann sind erste Ergebnisse und Umsetzungen aus dem Projekt zu erwarten?**

Da bei SECO-TC zurzeit weitere ressourcenintensive strategische Projekte zu bewältigen sind, müssen wir in verschiedenen Szenarien planen. Der Abschluss des Proof of Concept für das Datenmatching ist im optimalen Fall im Frühling 2024 zu erwarten, realistischer ist aber wohl ein etwas späterer Zeitpunkt.

## Entwicklungen länderübergreifend erkennen

SECO-TC ist Mitglied in verschiedenen internationalen Gremien und Ausschüssen. Die Mitarbeit auf dieser Ebene dient dem Ziel, Entwicklungen und Trends auf den Arbeitsmärkten in Europa und in der OECD möglichst frühzeitig zu erkennen. Gleichzeitig soll die internationale Kooperation zu guten Lösungen für anstehende arbeitsmarktliche Herausforderungen beitragen.

Ein wichtiger Ansprechpartner von SECO-TC im Themenbereich der öffentlichen Arbeitsvermittlung (öAV) ist das PES-Netzwerk der Europäischen Arbeitsverwaltungen. Im Juni 2023 hat SECO-TC auf Einladung des österreichischen Arbeitsmarktservice (AMS) an einem Treffen des Netzwerks in Stockholm teilgenommen. Im Zentrum der Diskussionen standen der Fachkräftemangel sowie die Integration von Menschen mit Behinderungen und von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt. Oliver Schärli, der SECO-TC an diesem internationalen Treffen vertreten hat, schätzt die Möglichkeit zum Austausch mit den europäischen Nachbarländern: «Alle kämpfen mit den gleichen Herausforderungen, und doch gibt es Unterschiede in den Lösungsansätzen und Ergebnissen. Insbesondere bei der Integration von Geflüchteten aus

der Ukraine in den Arbeitsmarkt zeigt der Vergleich mit unseren Nachbarn, dass die öffentliche Arbeitsvermittlung hier eine starke Rolle zu spielen hat.»

**Grüne Transition im Fokus**

Weitere Ausschüsse, in denen sich SECO-TC engagiert, sind der Ausschuss für lokale Beschäftigung und wirtschaftliche Entwicklung der OECD (OECD LEED) sowie das Europäische Netzwerk für regionale Arbeitsmarktbeobachtung (EN RLMM). In beiden Ausschüssen ist der regionale Ansatz zentral. Ein aktuelles «Hot Topic» in beiden Ausschüssen ist die grüne Transition mit dem Ziel der Klimaneutralität durch den Einsatz grüner Technologien und die schonende Nutzung natürlicher Ressourcen. So fand am 12. Mai in Trento (IT) im Rahmen des LEED-Ausschusses ein

Workshop zur Rolle der öAV innerhalb der grünen Transition statt. Diskutiert wurden dabei insbesondere neue Ungleichheiten auf regionalen Arbeitsmärkten, die sich aus dem grünen Wandel ergeben, sowie die Rolle der öAV bei der Gewährleistung einer gerechten Transition. Daneben waren auch der Bedarf an neuen Partnerschaften und Arbeitsmarktdienstleistungen sowie das Erfordernis nach zeitnahen und zuverlässigen Arbeitsmarktinformationen wichtige erörterte Themen.

Kantonsvertretende, die in die Arbeit von SECO-TC in den internationalen Gremien und Ausschüssen eingebunden oder über diese informiert werden möchten, sind eingeladen, sich bei folgendem Kontakt zu melden: [dorit.griga@seco.admin.ch](mailto:dorit.griga@seco.admin.ch).

Dorit Griga Stabstelle International



# Fokus auf Kompetenzen

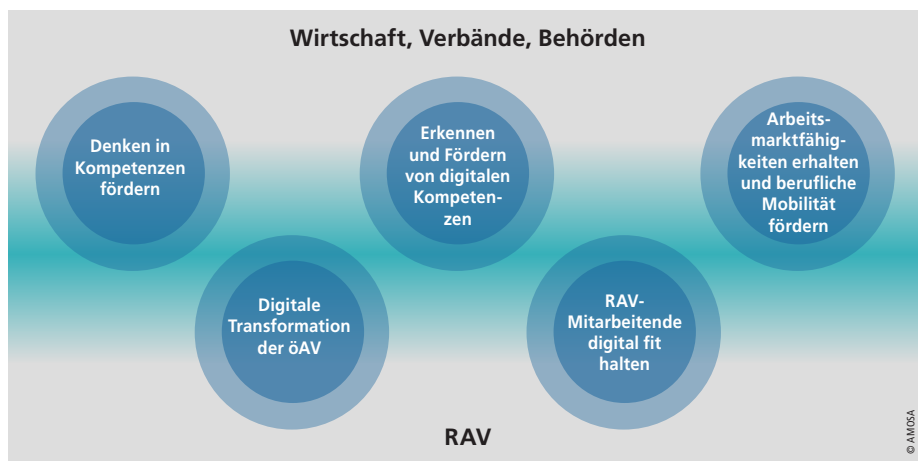
**Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt laufend und in rasantem Tempo. Um beruflich fit zu bleiben, müssen Arbeitnehmende ihre Kompetenzen stetig auffrischen. Demgegenüber sind Arbeitgebende und die öffentliche Hand gefordert, niederschwellige Angebote zur Erkennung und Schliessung allfälliger Kompetenzlücken zur Verfügung zu stellen.**

Basierend auf den Erkenntnissen der Studie «Arbeit 4.0 – The Future of Work» der Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich (AMOSA) haben kantonale Arbeitsmarktbehörden gemeinsam mit Verbänden und Unternehmen zentrale Handlungsfelder für die öffentliche Arbeitsvermittlung (öAV) diskutiert.

## Berufliche Mobilität fördern

In einer von Digitalisierung und Fachkräftemangel geprägten Arbeitswelt verändern sich Kompetenzanforderungen

rasch, während Unternehmen nur mit Mühe passende Arbeitskräfte finden. Hier sind neue Ansätze gefordert, um die Passung zwischen Arbeitskräften und offenen Stellen zu verbessern. Dabei gewinnen berufliche Umorientierungen und Quereinstiege zunehmend an Bedeutung. Will man diese fördern, braucht es im Rekrutierungs- und Vermittlungsprozess eine verstärkte Fokussierung auf Kompetenzen. Ein erster Schritt in diese Richtung ist die Schaffung einer gemeinsamen Wissensbasis zu den Kompetenzprofilen



AMOSA identifizierte fünf Handlungsfelder im Bereich der öAV. Mehr Informationen dazu unter: [www.amosa.net/projekte/arbeit-4-0](http://www.amosa.net/projekte/arbeit-4-0)

der gesuchten Berufe. Nötig sind aber auch praxisnahe Tools und Assessments, um Kompetenzen von Erwerbstätigen und Stellensuchenden zu erfassen und Lücken zu erkennen.

## Digitale Kompetenz als Schlüssel

Die AMOSA-Studie zeigt: Neben transversalen Kompetenzen wie Lernbereitschaft und Offenheit für Veränderungen gewinnt vor allem die digitale Agilität immer mehr an Bedeutung – und dies in fast allen Berufen. Sinnvolle Tools, um digitale Kompetenzlücken zu erkennen und gezielt anzugehen, sind jedoch noch immer relativ rar. Im Kontext der öAV könnten solche Instrumente die RAV-Personalberaternen darin unterstützen, allfälligen Handlungsbedarf bei ihren Stellensuchenden zu identifizieren und erkannte Defizite gezielt anzugehen. Wichtig scheint es, solche Instrumente mit konkreten Angeboten zur Schulung von spezifischen Kompetenzen zu verknüpfen. Eine breite Palette von arbeitsmarktlichen Massnahmen oder das umfangreiche, teilweise kostenlose Angebot auf digitalen Lernplattformen sind bestehende Ansatzpunkte.

Um Stellensuchende bei ihrer Wiedereingliederung in einen digitalisierten Arbeitsmarkt bestmöglich zu unterstützen, müssen RAV-Personalberatende zudem selbst digital fit sein und Trends im Arbeitsmarkt erkennen können. Nur wer sich mit den gängigen Tools sowie Job- und Lernplattformen auskennt, kann Stellensuchende diesbezüglich auch zielgerichtet beraten.

## Kathrin Degen

Leiterin AMOSA, Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich

## INTERINSTITUTIONELLE ZUSAMMENARBEIT (IIZ)

### Tätigkeitsbericht mit Stimmen aus den Kantonen

Die Gremien der nationalen IIZ haben den Tätigkeitsbericht für die Jahre 2021/22 veröffentlicht. Der Bericht bietet einen Überblick über ihre Aktivitäten in den Bereichen Arbeitsintegration, Bildungsintegration und soziale Sicherheit. Er nimmt zudem Stimmen aus drei Kantonen auf: Im Interview erzählen die Verantwortlichen der «Kooperation Arbeitsmarkt» über die einzigartige Zusammenarbeit der Invaliden- und Arbeitslosenversicherung mit interessierten Gemeinden im Kanton Aargau. Die IIZ Graubünden zeigt, wie sie die IIZ-Strukturen neu aufgestellt und ergänzt hat. Und der Kanton Solothurn nutzte die Umsetzung der Integrationsagenda Schweiz, um die IIZ neu zu organisieren.

## NEUES DATENSCHUTZGESETZ

### Datenverarbeitung anpassen: SECO-TC bereitet sich vor

Am 1. September 2023 tritt das neue Datenschutzgesetz (DSG) in Kraft. Dieses sieht einen besseren Schutz der persönlichen Daten (von physischen Personen) mittels einer grösseren Transparenz bezüglich der Datenverarbeitung vor. SECO-TC ist im Rahmen eines in Arbeitspakete gestaffelten Projektes daran, die damit zusammenhängenden Anpassungen für die Arbeitslosenversicherung und die öffentliche Arbeitsvermittlung termingerecht vorzubereiten. SECO-TC muss insbesondere dafür besorgt sein, dass die Prozesse der Datenverarbeitung DSGVO-konform sind und die Verantwortlichen der Vollzugsstellen diesbezüglich über die notwendigen Informationen verfügen.



## SERVICE UND KONTAKT

Diesen Newsletter finden Sie auch auf der Website von [arbeit.swiss](http://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](mailto:tc-geko@seco.admin.ch)

[www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)  
[www.arbeit.swiss](http://www.arbeit.swiss)

