



Strategische Projekte und Vorhaben

Leistungsbereich Arbeitsmarkt/Arbeitslosenversicherung des SECO



ASALfutur

EDITORIAL

Neuplanung und Anpassungen auf Führungsebene im Fokus

Die Neuplanung der Fertigstellung und der weiteren Einführungsschritte von ASAL 2.0 ist in der finalen Phase. Sie beinhaltet auch einen stärkeren Einbezug des Vollzugs auf der Führungsebene von ASALfutur sowie eine Optimierung der projektbezogenen Kommunikation. Die mit der Neuplanung verbundene Projektverlängerung und Budgeterhöhung wird Mitte Januar im Ausschuss der Aufsichtskommission der Arbeitslosenversicherung (AK ALV) beantragt. Auf der Umsetzungsebene wird die Entwicklung für die verschiedenen Leistungsarten weiter vorangetrieben.

Der Fokus der Projektleitung von ASALfutur ist wegen Mehraufwänden und den damit verbundenen Verzögerungen stark auf die notwendig gewordene Neuplanung ausgerichtet. Weil darin zahlreiche interne und externe Faktoren zu berücksichtigen sind, wird sie erst bis Ende des Jahres definitiv vorliegen und Mitte Januar dem Ausschuss der AK ALV zur Genehmigung unterbreitet. Parallel dazu wird die Entwicklung von ASAL 2.0 für die verschiedenen Leistungsarten mit dem externen Realisierungspartner NOVO auf Basis der bestehenden Detailspezifikationen konsequent weiterverfolgt.

Mängelbehebung und Abnahmetests

Bei der im Rahmen des ersten Einführungsschritts über Ostern 2023 eingeführten Lösung von ASAL 2.0 für die Kurzarbeits- und

Schlechtwetterentschädigung (KAE & SWE) liegt das Augenmerk weiterhin auf der Behebung der mit den Vollzugsstellen identifizierten Mängel im Zusammenhang mit der Fallbewirtschaftung. Für die Insolvenzenterschädigung (IE) konnte in der Zwischenzeit ein Fertigstellungsgrad von über 90 Prozent erreicht werden. Daher ist ASAL 2.0 für die IE voraussichtlich ab Februar 2024 bereit für Abnahmetests. Mit dem Einverständnis der Arbeitslosenkassen (ALK) wäre somit eine Produktivsetzung von IE auf Anfang Juni 2024 möglich. Im Bereich Arbeitslosenentschädigung (ALE) stehen neben den laufenden Entwicklungsarbeiten die Prüfung des Umfangs der Systemunterstützung (Komplexitätsreduktion) sowie die Spezifikation und Entwicklung der Anbindung des Antrags für ALE an das Portal arbeit.swiss im Vordergrund.

Delegierte der Arbeitslosenkassen sind auf der Führungsebene von ASALfutur künftig mit mehr Möglichkeiten zur Einflussnahme eingebunden.



© SHUTTERSTOCK

Liebe Leserinnen,
liebe Leser

Gäbe es in Bezug auf den Schweizer Arbeitsmarkt ein «Wort des Jahres» zu küren, es wäre für 2023 wohl rasch gefunden: Fachkräftemangel. Die Situation auf dem Arbeitsmarkt präsentiert sich auf Ende Jahr «sweet & sour». Einerseits verharrt die Arbeitslosenquote seit längerem auf einem erfreulichen Tiefstand von rund 2 Prozent. Andererseits scheint dieser Umstand das Reservoir an rekrutierbaren Fachkräften in der Schweiz nahezu trocken-zulegen. Mehr denn je sind wir deshalb gefordert, ungenutzte Potenziale an Arbeitskräften (wieder) in den Arbeitsmarkt zu bringen. Unser Augenmerk wird daher im nächsten Jahr auf die Umsetzung der mit den Kantonen vereinbarten «Strategie öffentliche Arbeitsvermittlung 2030» gerichtet sein – aber natürlich auch weiterhin auf das Schlüsselprojekt ASALfutur, damit die ALV ihre Leistungen auch langfristig effizient und korrekt erbringen kann. Ich danke den Mitarbeitenden der Vollzugsstellen und von SECO TC ganz herzlich für ihren grossen Einsatz im 2023. Nun wünsche ich Ihnen allen frohe und entspannende Festtage!

Oliver Schärli
Leiter Arbeitsmarkt/
Arbeitslosenversicherung

Anpassungen auf Führungsebene

Um die Projektführung zu optimieren sowie den Vollzug stärker einzubeziehen, ist die Projektorganisation auf der Führungsebene von ASALfutur auf Ende November 2023 angepasst worden. Delegierte der ALK sind dort künftig mit mehr Möglichkeiten zur Einflussnahme eingebunden. Zudem vertreten die nominierten Führungskräfte der ALK im Fachausschuss künf-

tig explizit alle ALK (nicht nur «ihre» ALK) und stimmen ihre Anforderungen auf Ebene der ALK ab. Ziel der Anpassungen auf der Führungsebene sind insbesondere klare Verantwortlichkeiten, kürzere Entscheidungswege sowie der Fokus auf die Gesamtintegration (fachlich und technisch).

Auf Ebene der Kommunikation werden künftig regelmässige Projektinformationen auch an den Verband Schweize-

rischer Arbeitsmarktbehörden (VSAA) adressiert. Zudem ist geplant, die projektbezogenen Kommunikationsmassnahmen noch zielgruppen- und bedürfnisorientierter auszurichten.

Roman Barnert / Rainer Volz
Gesamtprojektleitung ASALfutur

EU: MASSNAHMEN GEGEN FACHKRÄFTEMANGEL

Die Relevanz der öAV durch Kompetenzermittlung stärken

Eng verknüpft mit dem Fachkräftemangel hat die Europäische Union (EU) im Mai das «Europäische Jahr der Kompetenzen» ausgerufen. Das Jahr (von Mai 2023 bis Mai 2024) steht für Lernangebote, Mobilität und die Anerkennung von Qualifikationen. Es soll Perspektiven für hochwertige Jobs aufzeigen und helfen, den Fachkräftemangel zu beheben. Zu diesem Zweck werden neue Instrumente zur Kompetenzermittlung entwickelt, die auch für den Schweizer Arbeitsmarkt von Nutzen sein können.

Die in der EU zur Linderung des Fachkräftemangels vorgeschlagenen Lösungsansätze dürften auch in der Schweiz auf Interesse stossen. So könnte etwa die vorgeschlagene stärkere Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen bei den

Mittels einer KI-unterstützten App können Geflüchtete rasch ihre beruflichen Fähigkeiten in ihrer Muttersprache ermitteln.

Verfahren zur Stellenbesetzung auf dem Schweizer Arbeitsmarkt durchaus Hebelwirkung entfalten und zu besseren Ergebnissen gerade auch in der öffentlichen Arbeitsvermittlung (öAV) beitragen. Dies

PIAAC Schweiz – Grundkompetenzen von Erwachsenen

Das internationale Programm zur Evaluation der Kompetenzen von Erwachsenen (PIAAC) erhebt Informationen zu den grundlegenden Lese-, Rechen- und Problemlösungskompetenzen der Bevölkerung zwischen 16 und 65 Jahren. Die Ergebnisse aus dem zweiten Zyklus der PIAAC-Studie, der 2021 gestartet worden ist und neu auch die Schweiz miteinschliesst, ermöglichen einen internationalen Vergleich in mehr als 30 Ländern.

insbesondere bei Personen, die bereits seit mehreren Monaten auf Stellensuche sind. In ihrem Fall kann die Ermittlung bzw. Messung von Kompetenzen wichtige Anhaltspunkte dafür liefern, ob die für den gesuchten Beruf oder eine ins Auge gefasste offene Stelle benötigten Kompetenzen auch tatsächlich vorhanden sind, oder – wenn dies nicht der Fall ist – welche Massnahmen zu ergreifen sind, damit die erforderlichen Kompetenzen möglichst zeitnah erworben werden können.

Mit Tools und Apps Kompetenzen ermitteln

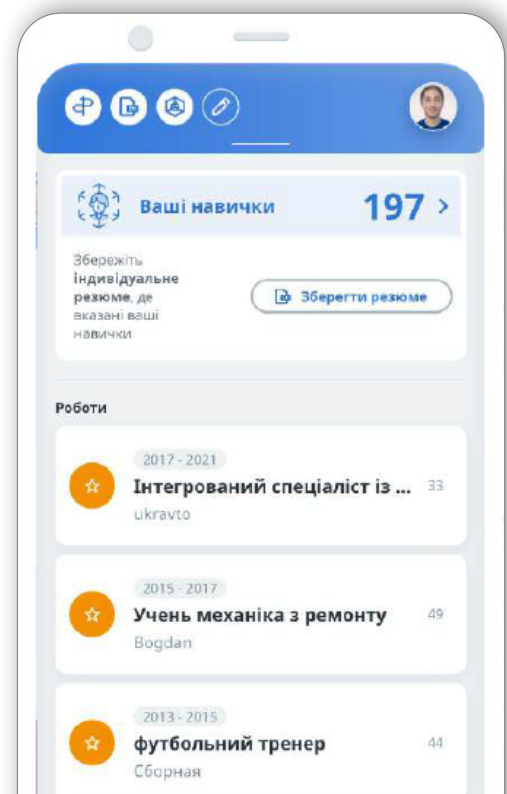
Die Möglichkeit, Kompetenzen von Stellensuchenden zu messen und auch zu vergleichen, bietet etwa ein im Rahmen des Programms PIAAC (siehe Kasten) neu vorgeschlagenes Instrument zur Ermittlung von Schlüsselkompetenzen bei Erwachsenen. Das Tool «Education and Skills online» sieht die Möglichkeit vor, dass Personalberatende in der öAV die Kompetenzen von Stellensuchenden testen können. Die in den Bereichen Lesen, Alltagsrechnen oder Problemlösung ermittelten Kompetenzen sollen anschliessend auch im Vergleich – z. B. zu allen Stellensuchenden in einer bestimmten Branche oder zur gesamten Bevölkerung im Erwerbsalter – ausgewiesen werden können.

Ein weiterer Anbieter zur Erfassung von Kompetenzen ist das niederländische Start-up SkillLab, das unter anderem entsprechende Instrumente spezifisch für geflüchtete Personen entwickelt hat. So kön-

nen Geflüchtete zum Beispiel mittels einer durch künstliche Intelligenz (KI) unterstützten App ihre beruflichen Fähigkeiten rasch in ihrer Muttersprache ermitteln. In einem nächsten Schritt identifiziert die App dann mögliche berufliche Laufbahnen, welche die entsprechende Person dank ihrer Kompetenzen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt anstreben könnte.

Indem sie sich für die Nutzung kompetenzbasierter Tools entscheidet und stellensuchende Personen dabei unterstützt, ihre Ziele und Wünsche mit den am Arbeitsmarkt gebotenen Chancen in Einklang zu bringen, kann eine kantonale Arbeitsvermittlung dazu beitragen, den Talentpool für Sektoren mit hohem Fachkräftemangel zu erweitern. Damit unterstützt sie nicht nur die Stellensuchenden, sondern leistet auch einen wertvollen Beitrag zur Linderung des Fachkräftemangels.

Dorit Griga
Stabsstelle TC Internationale Zusammenarbeit



Für Geflüchtete entwickelt: App von SkillLab.

Neue Studie legt Grundstein für gemeinsame Terminologie

Die aktuelle Klassifikation von arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) ist wenig aussagekräftig und wird von jedem Kanton selbst angepasst. Als Folge davon fehlen oft schweizweit vergleichbare Angaben zum Inhalt und zur Struktur von AMM. Eine neue Klassifikation, die im Auftrag des SECO extern entwickelt worden ist, legt nun den Grundstein für eine gemeinsame Terminologie im Bereich der AMM.

Aktuell werden AMM für Stellensuchende auf bis zu sechs Ebenen klassifiziert. Die obersten drei Ebenen entsprechen den Begriffen im Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG). Ein typisches bisheriges Klassifizierungsbeispiel sieht wie folgt aus:

AMM (Ebene 1) > Bildungsmassnahme (Ebene 2) > Kurs (Ebene 3) > Persönlichkeitsorientierte Kurse (Ebene 4) > Basisprogramm (Ebene 5).

Bei der aktuellen Klassifikation ist erstens problematisch, dass die Art einer AMM oft erst ab Ebene 4 ersichtlich wird. Ab dieser Ebene können die Bezeichnungen aber von den Kantonen umbenannt und nach eigener Logik verfeinert werden. Selbst zur Beantwortung einfacher Fragen wie «Wie viele Deutschkurse gibt es in der Schweiz?» müssen die kantonalen Bezeichnungen daher einzeln begutachtet werden. Zweitens scheinen einige Bezeichnungen des SECO wie beispielsweise «Persönlichkeitsorientierte Kurse» (Ebene 4) oder «Programme zur vorübergehenden Beschäftigung» (Ebene 3) nicht mehr zeitgemäss. Und drittens hat sich die Ausgestaltung der AMM in der Praxis weiterentwickelt, und immer häufiger kombinieren «hybride AMM» Elemente aus verschiedenen Arten von AMM.

Klassifikation mit zwei Ebenen

Die externe Beratungsfirma BSS hat nun im Auftrag der Aufsichtskommission der Arbeitslosenversicherung die Studie «Klassifikation AMM» erarbeitet, die einen Entwurf für eine neue und homogenere Klassifikation beinhaltet. In Workshops mit dem SECO und sechs Pilotkantonen entwickelte BSS eine Klassifikation mit nur noch zwei Ebenen und einer gemeinsamen Terminologie für AMM (siehe Infografik). Zusätzlich zu den beiden Ebenen werden weitere wichtige Eigenschaften einer AMM als Pflichtfelder erfasst. So sind neu bei der AMM-Art «Grundkompetenzen & Sprachen > Lokalsprache» die vermittelte Sprache (z.B. «Deutsch») sowie das Niveau (z.B. «Einsteigerkurs») anzugeben. Damit können mehrere Eigenschaften

erfasst werden, ohne zusätzliche Klassifikationsebenen nötig zu machen. Schliesslich kann eine AMM neu nicht nur einer Hauptart, sondern zusätzlich auch weiteren AMM-Arten zugeordnet werden, womit auch «hybride AMM»

Immer häufiger kombinieren «hybride AMM» Elemente aus verschiedenen Arten von AMM.

korrekt erfasst werden. Im Austausch mit den Logistikstellen für arbeitsmarktliche Massnahmen (LAM) hat sich gezeigt, dass vier von zehn AMM mehreren Arten zugewiesen werden.

Auf Praxistauglichkeit geprüft

Die neue Klassifikation wurde mit allen 25 LAM auf Praxistauglichkeit geprüft, indem die bestehenden AMM in diese eingefügt wurden. Zuletzt wurde die Klassifikation nochmals angepasst, und in Validierungs-Workshops wur-

den weitere offene Punkte und Verbesserungsvorschläge gesammelt.

Der Klassifikationsvorschlag von BSS wurde von den LAM insgesamt als Verbesserung angesehen. Die Studie dokumentiert aber auch diverse offene Fragen und strittige Punkte, z. B. betreffend Bezeichnung der AMM-Arten und Praktikabilität der Pflichtfelder. Weiter wurden wichtige Hinweise und Empfehlungen im Bereich der Bewirtschaftung von AMM im Informationssystem für die öffentliche Arbeitsvermittlung (AVAM) gesammelt. Dazu gehören beispielsweise, die Bewirtschaftung in AVAM von der Art der AMM unabhängig zu machen und AMM, Anbietende und Teilnehmende in AVAM zu verknüpfen. Klar für alle Involvierten ist, dass bei der AMM-Klassifikation und -Bewirtschaftung erheblicher Handlungsbedarf besteht. Das SECO wird die gesammelten Erkenntnisse in die Neukonzeption von AVAM einfließen lassen.

Martin Gasser

Wissenschaftlicher Mitarbeiter SF TCMI

Vorschlag für neue AMM-Klassifikation

1. Ebene	2. Ebene
1. Grundkompetenzen & Sprachen	1.1 Lokalsprache 1.2 Fremdsprache 1.3 Alphabetisierung 1.4 Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) 1.5 Rechnen / Mathematik
2. Abklärung	2.1 Massnahmen zur Abklärung oder Einstufung
3. Stellensuchkompetenzen / Soft Skills	3.1 Bewerbung 3.2 Coaching / Mentoring 3.3 Soft Skills
4. Berufliche Kompetenzen	4.1 Bildung 4.2 Praktisches Arbeiten 4.3 Praktika 4.4 Motivationssemester (SEMO) 4.5 Vorbereitung für selbstständige Erwerbstätigkeit
5. Spezielle Massnahmen (SpezM)	5.1 Einarbeitungszuschüsse (EAZ) 5.2 Ausbildungszuschüsse (AZ) 5.3 Pendlerkosten- und Wochenaufenthalterbeiträge (PEWO) 5.4 Förderung der selbstständigen Erwerbstätigkeit (FSE)
6. Andere AMM	6.1 Andere AMM

Ein koordinierender Blick in die Zukunft

Die diesjährige Tagung zur Interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ) in der Kartause Ittingen bot ein vielseitiges Programm: Der Gastkanton Thurgau gab am ersten Tag einen Einblick in seine IIZ. Anschliessend wurde in Workshops diskutiert, wie sich die Grundkompetenzförderung sowie die Kommunikation mit den Arbeitgebenden besser koordinieren lassen. Am zweiten Tag stand die Auswirkung der Digitalisierung auf Arbeit und institutionelle Zusammenarbeit im Fokus.

Daniel Wessner, Leiter Amt für Wirtschaft und Arbeit Kanton Thurgau, betonte in seiner Eröffnungsrede den demografischen und digitalen Wandel. Davon besonders betroffen seien Menschen, die trotz Arbeitskräftemangel Mühe hätten, den Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden. Es sei die Aufgabe der IIZ, Lösungen für diese Menschen zu entwickeln und ihre Integrationschancen zu verbessern. Regierungsrat und Volkswirtschaftsdirektor Walter Schönholzer hob die kurzen Verwaltungswege als Markenzeichen des Kantons Thurgau hervor. Sie erlaubten der IIZ Thurgau, gemeinsam mit ihren Partnern pragmatische Lösungen zu finden. Walter Schönholzer forderte die Teilnehmenden auf, die Stärken der IIZ zu erkennen und die Zusammenarbeit kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Koordinationsaufgaben der IIZ

In Workshops bearbeiteten die Teilnehmenden Koordinationsfragen in der Grundkompetenzförderung oder bei der Kommunikation mit den Arbeitgebenden. Mehrere IIZ-Partner fördern Grundkompetenzen, beispielsweise die Arbeitslosenversicherung durch arbeitsmarktliche Massnahmen oder die Sozialhilfe durch die Weiterbildungsoffensive.

Dabei stellen sich nicht nur Fragen zur Finanzierung, sondern auch dazu, wie die Durchlässigkeit zwischen den Angeboten erhöht werden kann. Ein ähnliches Bild

«Die IIZ ist aufgefordert, ihre Stärken zu erkennen und die Zusammenarbeit stetig weiterzuentwickeln.»

zeichnet sich in der Kommunikation mit den Arbeitgebenden. Diese sind einer der wichtigsten Stakeholder sämtlicher IIZ-

Partner und wünschen sich mehr Koordination unter den Verwaltungsstellen. Im Workshop wurde ein Leitfaden mit neun Leitfragen präsentiert, die es den Kantonen ermöglichen, die Kommunikation mit den Arbeitgebenden kantonspezifisch zu koordinieren.

Neue Arbeitswelt

Gemäss dem Zukunftsforscher Joël Luc Cachelin wird die Zukunft unserer Arbeit von Digitalisierung geprägt sein. Stellen werden verschwinden, aber auch neue geschaffen – vor allem werden sich die Stellenprofile verändern. In den Berufen der Zukunft wird es noch stärker darum gehen, Institutionen oder Mensch und Maschine zu vernetzen und Daten zu verknüpfen. Katharina Degen untermauerte diese Einschätzung anhand der Studie «Arbeit 4.0 – The Future of Work». Tätigkeitsprofile, die technik- und wissensintensiv sind, haben in den letzten Jahren stark zugelegt. Für die öffentliche Arbeitsvermittlung sowie für die IIZ bedeutet das, dass sie künftig noch stärker darauf achten müssen, wie sie die Stellensuchenden gezielt darin unterstützen können, ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten.

Sabina Schmidlin

Leiterin nationale Fachstelle IIZ TCQL



Die Workshops an der IIZ-Tagung befassten sich mit Koordinationsfragen in der Grundkompetenzförderung oder bei der Kommunikation mit den Arbeitgebenden.

Analyse spricht für «integriertes Schulungswesen Arbeitslosenkassen, RAV/LAM/KAST»

Das Schulungswesen der Arbeitslosenversicherung (ALV) wird im Auftrag der Aufsichtskommission der ALV (AK ALV) weiterentwickelt. In einem ersten Schritt wurden in einer breit angelegten Studie das aktuell bestehende Schulungswesen der Bereiche Arbeitslosenkassen und RAV/LAM/KAST beschrieben und weitere zentrale Aspekte rund um das Thema Aus- und Weiterbildung beleuchtet. Zudem wurde die Aus- und Weiterbildungspraxis in anderen schweizerischen Sozialversicherungen (AHV, IV, BVG) sowie

im nahen europäischen Ausland (Frankreich und Deutschland) analysiert. Daraus hat sich klar ergeben, dass die Weiterentwicklung in Richtung eines «integrierten Schulungswesens Arbeitslosenkassen, RAV/LAM/KAST» gehen sollte. Die Ausgleichsstelle wird daher dem Plenum der AK ALV im Dezember 2023 eine entsprechende Variante der Weiterentwicklung zur Genehmigung unterbreiten. Die Variantenempfehlung für eine integrierte Lösung wird von allen Stakeholdern unterstützt.



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

