



Strategische Projekte und Vorhaben

Leistungsbereich Arbeitsmarkt/Arbeitslosenversicherung des SECO



ASALfutur

ASAL 2.0: Qualität und starke Ressourcenbasis entscheidend

Die Qualität der in den Bauetappen erzielten Ergebnisse sowie die Verfügbarkeit der benötigten personellen Ressourcen sind wichtige Voraussetzungen, damit die für Oktober 2022 geplante Einführung von ASAL 2.0 erfolgreich vollzogen werden kann. Die Projektleitung von ASALfutur hat diese beiden Bereiche denn auch besonders im Fokus und plant, im Juni 2022 mit der Phase «Einführung» zu starten.

Die Neuplanung von ASALfutur im Dezember 2020 bedingte eine Anpassung der vertraglichen Grundlagen mit dem Realisierungspartner NOVO. Der daraus resultierende Einführungstermin von ASAL 2.0 im Oktober 2022 wird von allen Projektbeteiligten als realistisch und machbar eingestuft. In den seit Anfang 2021 weiter umgesetzten Bauetappen (Iterationen) des Projekts sind die Ergebnisse planmässig erreicht worden. Die Erarbeitung und Prüfung der Detailspezifikationen durch die Projektteams zur schrittweisen Realisierung

der neuen Lösung ASAL 2.0 erfolgen laufend. Der Arbeitsfortschritt liegt hier zwar leicht hinter dem Zeitplan, bisher jedoch ohne Auswirkungen auf die Bauetappen.

Qualitätssicherung im Fokus

Die Bauetappen 5 und 6 konnten erfolgreich und termingerecht abgeschlossen werden. Damit ist bereits eine hohe Reife der Lösung in den Leistungsarten Insolvenzschiädigung (IE), Kurzarbeit (KAE) und Schlechtwetter (SWE) erreicht. Fachexpertinnen und -experten der Arbeitslosenkassen (ALK) und von SECO-TC geben positive Rückmeldungen zum erreichten Stand (siehe Beitrag unten). Eine optimierte Projektorganisation und Zusammenarbeit trug dazu bei, dass die Qualität der Ergebnisse zusammen mit dem Realisierungspartner NOVO gesteigert werden konnte. SECO-TC begleitet und unterstützt NOVO im Rahmen einer laufenden Massnahme zur Qualitätssicherung und stellt sicher, dass nur Ergebnisse mit der geforderten Qualität abgenommen bzw. freigegeben werden.

EDITORIAL

Liebe Leserinnen,
liebe Leser

Die in diesem Newsletter präsentierten Ergebnisse der aktuellen Kundenbefragung sind erfreulich: Sowohl bei den Stellensuchenden wie auch bei den Arbeitgebern zeigen sich vier von fünf Befragten zufrieden mit den Dienstleistungen der RAV. Das gleiche positive Bild bietet sich bei den Arbeitslosenkassen, mit denen gar über 80 Prozent der Stellensuchenden zufrieden sind. Unsere laufenden Anstrengungen zur weiteren Optimierung der Dienstleistungen von öffentlicher Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung zahlen sich also aus. Und damit das auch so bleibt, verfolgen wir unsere strategischen Projekte weiterhin mit hoher Priorität und Kontinuität. Dies zeigen die folgenden Beiträge zu ASALfutur oder auch zur Optimierung der RAV-Beratung. Und mit dem Beitrag zur interinstitutionellen Zusammenarbeit wird deutlich, dass unsere Anstrengungen für optimierte Dienstleistungen auch über die einzelnen Sozialversicherungen hinausgehen. Gute Lektüre!

Oliver Schärli
Leiter Arbeitsmarkt/
Arbeitslosenversicherung



© SEVERIN NOVACK

Für den Projekterfolg ist auch weiterhin ein hohes Engagement aller Beteiligten von ALK und SECO-TC erforderlich.

Hohes Engagement erforderlich

Die Arbeitsbelastung der Schlüsselpersonen in den Projektteams ist unverändert hoch. Der Beizug weiterer Fachpersonen von SECO-TC und ALK konnte bisher dank der Flexibilität aller Beteiligten erfolgreich gestaltet werden und wird auch weiterhin notwendig sein. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass der stetig erweiterte Projektumfang bewältigt werden kann. Ein hohes Engagement aller Beteiligten ist auch in Zukunft erforderlich.

Grossen Einfluss auf den Projekterfolg und die Einhaltung des geplanten Einführungsstermins von ASAL 2.0 im Oktober 2022 haben weiterhin...

- die künftige Verfügbarkeit personeller Ressourcen aus den ALK und von SECO-TC,
- mögliche weitere Auswirkungen der COVID-19-Pandemie sowie

- die Akzeptanz des neuen Informatiksystems und der damit verbundenen Prozessanpassungen.

Einführungsphase ab Juni 2022

Auf die termingerechte im Juni 2021 gestartete Bauetappe 7, die sich bereits im Test befindet, werden noch zwei weitere folgen, bevor dann die Projektphase «Einführung» ab Juni 2022 startet. Die im Oktober 2022 vorgesehene Einführung des Basisrelease von ASAL 2.0 stellt für die Arbeitslosenversicherung (ALV) eine grosse Herausforderung dar, da rund

Dank optimierter Projektorganisation konnte die Qualität der Ergebnisse gesteigert werden.

2000 Benutzerinnen und Benutzer gleichzeitig auf die neue ASAL-Lösung umsteigen werden. Die hieraus resultierende zusätzliche Arbeitsbelastung kann voraussichtlich nur bei einer durchschnittlichen bzw. «normalen» Belastung der ALV im Tagesgeschäft bewältigt werden. Ob dies dann tatsächlich der Fall sein wird, hängt weitgehend von den weiteren Auswirkungen der COVID-19-Pandemie ab. Unmittelbar im Anschluss an die Einführung von ASAL 2.0 wird die technische Migration des heutigen SAP-ERP-Systems zur Finanzabwicklung der ALV auf SAP S/4 erfolgen, sodass Ende 2023 mit dem Abschluss des gesamten Projekts zu rechnen ist.

2000 Benutzerinnen und Benutzer gleichzeitig auf die neue ASAL-Lösung umsteigen werden. Die hieraus resultierende zusätzliche Arbeitsbelastung kann voraussichtlich nur bei einer durchschnittlichen bzw. «normalen» Belastung der ALV im Tagesgeschäft bewältigt werden. Ob dies dann tatsächlich der Fall sein wird, hängt weitgehend von den weiteren Auswirkungen der COVID-19-Pandemie ab.

Unmittelbar im Anschluss an die Einführung von ASAL 2.0 wird die technische Migration des heutigen SAP-ERP-Systems zur Finanzabwicklung der ALV auf SAP S/4 erfolgen, sodass Ende 2023 mit dem Abschluss des gesamten Projekts zu rechnen ist.

Roman Barnert und Rainer Volz
Gesamtprojektleitung ASALfutur

ASALfutur – AUS DER SICHT VON ... MITARBEITENDEN DER ARBEITLOSENKASSEN (ALK)

«ASAL 2.0 wird viele Vorteile und Vereinfachungen bringen»

Die Bauetappen (Iterationen) 5 und 6 von ASAL 2.0 sind erfolgreich abgeschlossen worden. Die Lösungen in den Leistungsarten Insolvenzenschädigung (IE), Kurzarbeit (KAE) und Schlechtwetter (SWE) haben damit schon eine hohe Reife erreicht. Eine Fachexpertin und ein Fachexperte der ALK aus dem Team von ASALfutur äussern sich im Folgenden zum erreichten Projektstand.

Georg Lattenberg (ALK TG) aus dem ASALfutur-Team IE:

«Zu Beginn des Projekts mussten wir die zukunftsorientierten Detailspezifikationen aufgrund der Anforderungen des Vollzugs sowie der Erkenntnisse aus der Arbeit mit der heutigen Lösung ASAL 1.0 ausarbeiten. Dabei waren die aktuell gültigen rechtlichen Grund-

«Wir haben das System zu Beginn mit einfacheren, später mit äusserst komplexen Fallbeispielen ausgetestet.»

lagen zu berücksichtigen. Auf dieser Basis haben wir in der neuen Lösung ASAL 2.0 schrittweise Prozesse entwickelt, um eine strukturierte, anwenderfreundliche und logische Bearbeitung der Entschädigungsfälle zu ermöglichen. Nachdem die grundlegenden Funktionen verfügbar waren, haben wir das System zu Beginn mit einfacheren, später mit äusserst komplexen Fallbeispielen ausgetestet, wobei der Grossteil der dabei



«Jetzt muss noch das entsprechende Schulungskonzept finalisiert werden.»

identifizierten Fehler jeweils auf die nächste Iteration hin bereinigt werden konnte. Aus Sicht der an der Entwicklung beteiligten Vertreterinnen und Vertreter der Kassen konnte so bis heute eine Arbeitsumgebung geschaffen werden, mit welcher wir in den kommenden Jahren unseren Auftrag professionell erfüllen können. Jetzt muss noch das entsprechende Schulungskonzept finalisiert werden, um die Endbenutzer optimal auf ihre künftigen Arbeiten vorzubereiten.»

Nicole Zimmer (ALK BE) aus dem ASALfutur-Team KAE/SWE:

«Da ich erst Ende April 2021 für das Testen zum Team gestossen bin, konnte ich noch nicht so viele Erfahrungen sammeln. Meine Aufgabe bestand bis jetzt vor allem darin, mit dem neuen System ASAL 2.0 vertraut zu werden und dessen Funktionen zu testen. Beim Testen

können wir nur die Fehler aufdecken – deren Korrektur erfolgt jeweils durch die IT-Spezialisten des Realisierungspartners. Die Herausforderung dabei ist, unsere Anforderungen stets klar zu formulieren, damit diese richtig umgesetzt werden. Leider habe ich bis heute noch niemanden vom Team persönlich kennenlernen können, da ich mitten in der Corona-Zeit dazugekommen bin. Meiner Erfahrung nach hat die Zusammenarbeit aber bis jetzt auch digital super geklappt. Da wir nicht vor Ort getestet haben, konnten wir uns den Weg sparen, was uns zusätzliche Zeit verschafft hat. Wenn die Umsetzung abgeschlossen ist, wird ASAL 2.0 viele Vorteile und Vereinfachungen bringen und diverse Anwendungen vereinen.»

RAV und ALK: Gute Noten für Dienstleistungen

Die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) und die Arbeitslosenstellenkassen (ALK) werden aktuell leicht positiver beurteilt als 2017. Das zeigen die Ergebnisse zweier Befragungen im Auftrag des SECO. Demnach sind über 80 Prozent der Stellensuchenden und der Unternehmen mit den Dienstleistungen der RAV und der ALK zufrieden.

Im ersten Halbjahr 2021 haben die Firma Empiricon AG bei rund 50 000 Stellensuchenden und das LINK Institut bei 6000 Unternehmen eine Befragung zur Zufriedenheit mit den Dienstleistungen der RAV und den ALK durchgeführt.

Stellensuchende zufrieden

82 Prozent der befragten Stellensuchenden geben an, insgesamt mit den Dienstleistungen des RAV zufrieden zu sein. Dieser Wert ist leicht höher als bei der Befragung 2017. Wiederum sehr gut bewertet wird der Anmeldeprozess, die Informationstätigkeit der RAV, die Freundlichkeit

der RAV-Beraterinnen sowie die Fokussierung der Personalberaterinnen auf eine rasche Integration der Stellensuchenden. Vier von fünf Befragten geben zudem an, dass die besuchte arbeitsmarktliche Massnahme für ihre Stellensuche nützlich war. Vom Informationsvorsprung bei den meldepflichtigen Stellen machen 60 Prozent der Stellensuchenden Gebrauch. Ein Viertel von ihnen wurde mindestens einmal zu einem Vorstellungsgespräch für eine meldepflichtige Stelle eingeladen.

Die Zufriedenheit mit den Dienstleistungen der ALK wird von 84 Prozent der Stellensuchenden als gesamthaft hoch eingestuft. Dieser Wert ist stabil geblieben. Die Regelmässigkeit der Zahlungen und die Freundlichkeit der Kassenmitarbeitenden werden als Stärke wahrgenommen.

Mehr Kontakte mit Arbeitgebern

Die Stellenmeldepflicht beeinflusst auch die Ergebnisse der Befragung der Unternehmen. Drei Viertel haben schon von der Stellenmeldepflicht gehört. Von diesen mussten bereits 40 Prozent eine solche

Stelle besetzen. Rund ein Viertel davon haben mindestens eine vom RAV vorgeschlagene Person angestellt.

Der Anteil der befragten Firmen, die schon einmal Kontakt mit einem RAV hatten, stieg von 55 (im Jahr 2017) auf 70 Prozent. Ebenfalls deutlich gestiegen ist die Nutzung der Dienstleistungen der RAV: 7 von 10 Arbeitgebern haben eine solche beansprucht, im 2017 waren es nur 5.

Erfreulicherweise konnte die Zufriedenheit der Arbeitgeber mit den Leistungen der RAV und bezüglich der Meldung offener Stellen gesteigert werden. Demnach sind 8 von 10 dieser RAV-Kunden sehr oder ziemlich zufrieden. Positiv hat sich auch die Bereitschaft entwickelt, dem RAV offene Stellen zu melden. So sind über 60 Prozent der Arbeitgeber bereit, künftig alle oder einen Teil ihrer Stellen zu melden.

Geneviève Robert
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Hugo Brügger
Wissenschaftlicher Mitarbeiter



Interview mit Simon Röthlisberger
Leiter Steuerung und Führungsunterstützung öAV/ALK

«80 Prozent zufrieden – ein tolles Ergebnis!»

Die regelmässigen Kundenbefragungen im Auftrag des SECO geben wichtige Hinweise für die Steuerung der öffentlichen Arbeitsvermittlung und der Arbeitslosenstellenkassen. Simon Röthlisberger, der bei SECO-TC diesen Bereich leitet, nimmt im Folgenden Stellung zu den aktuellen Ergebnissen.

Simon Röthlisberger, wie schätzen Sie die aktuellen Befragungsergebnisse ein?

Ich bin beeindruckt, dass die RAV und die Arbeitslosenstellenkassen bei der Frage nach der Gesamtzufriedenheit der Stellensuchenden wiederum derart gut abschneiden: 80 Prozent der Stellensuchenden und der Arbeitgeber sind mit deren Dienstleistungen zufrieden – ein tolles Ergebnis! Zudem freut es mich, dass nahezu bei allen Fragestellungen im Vergleich zu früheren Befragungen gleich gute oder sogar leicht bessere Ergebnisse für RAV und Arbeitslosenstellenkassen resultierten.

Worauf führen Sie die im Vergleich zu früher besseren Ergebnisse bei der Arbeitgeberbefragung zurück?

Bei den Einschätzungen der Arbeitgeber hatte sicher die Einführung der Stellenmeldepflicht einen erheblichen Einfluss. Dies sieht man an der grösseren Bekanntheit der RAV und an der häufigeren Kontaktaufnahme durch die Arbeitgeber. Erfreulich ist, dass sich durch den Mehrkontakt auch die Gesamtzufriedenheit seitens der Arbeitgeber verbessert hat. Dies führe ich primär auf die Professionalisierung der RAV bei den Arbeitgeberservices zurück. Dass aktuell jeder dritte Arbeitgeber sagt, dass er künftig alle Stellen dem RAV melden will, zeigt, dass der Rekrutierungskanal über die RAV in den letzten Jahren stark an Bedeutung gewonnen hat. Bisher lag dieser Arbeitgeberanteil ja jeweils nur bei rund 20 Prozent.

Wo liegt bei den Arbeitslosenstellenkassen und den RAV das grösste Optimierungspotenzial?

Bei den Arbeitslosenstellenkassen ist gemäss Befragung hauptsächlich die Pünktlichkeit der ersten Auszahlung sowie generell die Erreichbarkeit der Kassenmitarbeitenden verbesserungswürdig. Bei den RAV orten sowohl die Stellensuchenden als auch die Arbeitgeber bei der Qualität der RAV-Beratung die grössten Verbesserungspotenziale. Während die RAV-Mitarbeitenden punkto Freundlichkeit und Informationsvermittlung sehr gut abschneiden, fallen die Einschätzungen zur Beratung im engeren Sinne eher unterdurchschnittlich aus. Allerdings ist festzuhalten, dass sich die RAV im Vergleich zur letzten Befragung auch hier fast bei allen Beurteilungskriterien verbessert haben. Die in den letzten Jahren intensivierten Bestrebungen der RAV, ihre Beratungsqualität zu verbessern, scheinen erste Früchte zu tragen. Es gibt aber meiner Meinung nach weiterhin Luft nach oben.

Kommunikation mit Arbeitgebern vereinfachen

Arbeitgeber sind zentrale Partner der Sozialversicherungen, der Sozialhilfe sowie der Bildungs- und Migrationsbehörden. Sie alle kommunizieren und arbeiten mit ihnen auf die eine oder andere Art zusammen. Eine Auslegeordnung der nationalen IIZ zeigt den Kommunikationsbedarf unter den IIZ-Akteuren sowie die Informationsbedürfnisse der Arbeitgeber auf.

Damit Arbeits- und Bildungsintegration möglich ist, braucht es engagierte Arbeitgeber. Sie offerieren die dringend benötigten Arbeitsplätze für Arbeitsversuche, Praktikumseinsätze oder für den Wiedereinstieg in eine Arbeit. Eine Koordination der dabei involvierten Institutionen untereinander und in der Kommunikation mit den Arbeitgebern fehlt weitgehend. Die Gründe dafür sehen die befragten IIZ-Akteure in unterschiedlichen Gesetzesvorgaben, die zu Zielkonflikten führen, einem hohen Abspracheaufwand oder fehlenden

politischen Verbindlichkeiten. Die Arbeitgeber stellen indes eine zunehmende Komplexität sowohl im System als auch in den rechtlichen Rahmenbedingungen fest. Sie haben Mühe, sich zu orientieren, und wünschen sich eine offenere Zusammenarbeitskultur unter den Verwaltungsstellen sowie klar definierte Ansprechpersonen.

Outside-in-Perspektive stärken

Die befragten Arbeitgebervertreter stellen zudem fest, dass die einzelnen IIZ-Akteure unterschiedliche Begriffe für gleiche Situationen verwenden. Diesen Umstand bezeichnen sie als nicht optimal. Insbesondere wenn das Unternehmen in mehreren Kantonen Standorte hat, kann dies zu Verwirrungen führen. In der Auslegeordnung wird daher empfohlen, dass die IIZ-Akteure in der formalen, schriftlichen Kommunikation mit den Arbeitgebern ein gemeinsames Vokabular verwenden. Die Sprache sollte selbsterklärend und praxisnah sein. Eine stärkere

Sozialversicherungsansprüche von Personen im Asylbereich

Ein weiteres Produkt der nationalen IIZ ist die kürzlich veröffentlichte Übersicht, welche Fragen zu sozialversicherungsrechtlichen Ansprüchen von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen beantwortet. Sie gibt Klarheit darüber, wer, wann, welchen Rechtsanspruch hat. Fachpersonen können so auf aufwendige Abklärungen verzichten und zeitnah Leistungen bei den Sozialversicherungen geltend machen.

Website IIZ: www.iiz.ch

Outside-in-Perspektive der Institutionen, bei der neben der Innen- auch die Aussen-sicht mitgedacht wird, kann zudem das gegenseitige Verständnis unter den Behörden und mit den Arbeitgebern fördern.

Gemeinsames Vokabular erarbeiten

Das IIZ-Steuerungsgremium hat in der Septembersitzung 2021 ein Projekt bewilligt, das darauf abzielt, die Begrifflichkeiten zu klären und ein gemeinsames Vokabular mit den IIZ-Akteuren und Arbeitgebern zu erarbeiten. Leitfäden, Checklisten und Glossar sollen die Institutionen in der Kommunikation mit den Arbeitgebern unterstützen und die Beteiligten für eine einheitliche Sprache sensibilisieren.

Sabina Schmidlin

Leiterin nationale IIZ-Fachstelle



IIZ-Akteure und Arbeitgeber erarbeiten in einem Projekt ein gemeinsames Vokabular für die Kommunikation.

OPTIMIERUNG RAV-BERATUNG

Teilprojekt Beratungsqualität wieder gestartet

Im Mai 2021 konnte in den Kantonen BS, FR, GE, GR, SG, SH, TG, VD und VS das Teilprojekt Beratungsqualität nach dem COVID-19-bedingten Unterbruch erneut gestartet werden. Die Schulungen der Teamleitenden sind mittlerweile nahezu in allen RAV abgeschlossen, diejenigen mit den Personalberatenden dauern noch bis im kommenden Frühling. Der Neustart des Teilprojektes Beratungsintensität ist für April 2022 geplant. Zurzeit wird mit den beteiligten Kantonen BL, BE, LU, OW und NW, SO und ZH der Feldversuch neu konzipiert. Dabei ist in den kommenden Monaten insbesondere zu klären, wie die Distanzberatung per Telefon oder Videokonferenz sinnvoll in die intensiviertere Beratung integriert werden kann.

PROGNOSEN

Schweizer Arbeitsmarktbarometer gestartet

In Zusammenarbeit mit den Kantonen hat SECO-TC ein Projekt lanciert, das die in den Einrichtungen der öffentlichen Arbeitsvermittlung vorhandene Expertise für die Konstruktion eines Arbeitsmarkt-Frühindikators nutzt. Das «Schweizer Arbeitsmarktbarometer» ist im September 2021 gestartet und zeigt die zu erwartende kurzfristige Entwicklung von Arbeitslosigkeit und Beschäftigung an. Der Indikator basiert auf einer monatlichen Online-Befragung von Arbeitsmarktexpertinnen und -experten aus derzeit 22 Kantonen. Da das Barometer auf monatlichen Einschätzungen beruht, welche von Expertinnen und Experten abgegeben werden, ist der Indikator besonders nah am Puls des Arbeitsmarkts.



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