



Strategische Projekte und Vorhaben

Leistungsbereich Arbeitsmarkt/Arbeitslosenversicherung des SECO



STELLENMELDEPFLICHT

Faktenbasiert und koordiniert zum Vollzug kommunizieren

Die Stellenmeldepflicht stösst weiterhin auf grosses öffentliches Interesse. Nach der Einführung am 1. Juli 2018 stellen Medien, Politik und Öffentlichkeit nicht nur Fragen zur Umsetzung der Massnahme, sondern in zunehmendem Masse auch zu deren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Um Spekulationen und voreiligen Schlüssen vorzubeugen, gilt es, die Kommunikation des SECO sowie der Kantone und RAV zur Stellenmeldepflicht aufeinander abzustimmen und faktenbasiert zu halten.

Die Kommunikation des SECO zur Stellenmeldepflicht erfolgt faktenbasiert im Rahmen von etablierten Kanälen und angekündigten Anlässen. So informiert das SECO in seiner monatlichen Medienmitteilung «Die

Lage auf dem Arbeitsmarkt» über die Anzahl der bei den RAV erfassten offenen Stellen, neu unterteilt in meldepflichtige und in nicht meldepflichtige Stellen. An ihrem jährlichen Mediengespräch wird die Direktion für Arbeit des SECO im Januar 2019 eine Rückschau auf dieses Jahr bieten und bezüglich Einführung der Stellenmeldepflicht eine erste Einordnung vornehmen.

Erster Monitoringbericht im Herbst 2019

Das Monitoringkonzept sieht vor, im Oktober 2019 einen Bericht mit einer ersten Zwischenbilanz des SECO zum Vollzug der Stellenmeldepflicht zu publizieren. Der Bericht basiert auf Kennzahlen aus den Themenfeldern «Stellenmeldung», «Stellenerfassung», «Nutzung des Informationsvorsprungs» so-

Auf nächster Seite weiterlesen »



EDITORIAL

Liebe Leserinnen,
liebe Leser

Was bringt die Stellenmeldepflicht? – Mit dieser Kernfrage werden wir uns in naher und wohl auch in fernerer Zukunft immer wieder konfrontiert sehen. Die Frage ist durchaus berechtigt. Wir, das SECO, wie auch die Kantone und die RAV tun indes gut daran, diese Frage differenziert zu betrachten. Was wir im Rahmen des Monitorings der Stellenmeldepflicht kontinuierlich erheben und kommunizieren können, sind Zahlen und Fakten zu Umsetzungsaspekten wie Stellenmeldungen durch Arbeitgeber oder Vermittlungsvorschläge durch die RAV. Welche Auswirkungen die Stellenmeldepflicht auf die Arbeitslosigkeit oder gar auf die Zuwanderung hat, werden nur längerfristig und breit angelegte Analysen eruiieren können. Entsprechend sind wir gut beraten, die Kommunikation zur Stellenmeldepflicht stets auf die Umsetzung, unser Kerngeschäft, zu fokussieren und sie koordiniert und faktenbasiert zu gestalten. Am wichtigsten ist ohnehin, dass aus den Erkenntnissen die richtigen Schlüsse für einen optimalen Vollzug gezogen werden.

Oliver Schärli
Leiter Arbeitsmarkt/
Arbeitslosenversicherung

wie «Vermittlungsvorschläge durch die RAV» und beurteilt die Umsetzungsaspekte der Stellenmeldepflicht. Der Monitoringbericht beinhaltet keine Aussagen zur Wirkung der Stellenmeldepflicht auf die Arbeitslosigkeit oder auf die Zuwanderung. Gemäss Monitoringkonzept wird das SECO ab 2020 jährlich einen Monitoringbericht erstellen, wobei die Aussagekraft der Berichte mit fortlaufender Dauer zunehmen dürfte.

Externe Studie zur Wirkungsmessung

Das SECO ist zusammen mit den kantonalen Vollzugsstellen der öffentlichen Arbeitsvermittlung in erster Linie für die gesetzeskonforme Umsetzung der Stellenmeldepflicht verantwortlich. Um die Wirkung der Massnahme messen zu können, wird das SECO 2019 eine Wirkungsstudie in Auftrag geben. Um die Wirkung der Stellenmeldepflicht evaluieren

zu können, ist eine längere Laufzeit der Massnahme unerlässlich. Erste Ergebnisse einer Wirkungsevaluation werden deshalb frühestens im Herbst 2020 vorliegen.

«Erste Ergebnisse einer Wirkungsevaluation werden frühestens im Herbst 2020 vorliegen.»

Grundsätze der Kommunikation

Für die Kommunikation zur Stellenmeldepflicht gelten die folgenden Grundsätze:

- Die Hoheit über sämtliche in den zentralen IT-Systemen des SECO erfassten Daten bezüglich der Stellenmeldepflicht liegt beim SECO.
- Das SECO publiziert mit der Medienmitteilung «Die Lage auf dem Arbeitsmarkt» monatlich die gemeldeten meldepflichtigen Stellen.

- Die Herausgabe von kantonal/regionally erhobenen Monitoringkennzahlen zur Stellenmeldepflicht erfolgt seitens SECO nur im Rahmen des jährlichen Monitoringberichts.
- Gemäss Monitoringkonzept des SECO ist seitens der Kantone bzw. Vollzugsstellen grundsätzlich keine autonome öffentliche Kommunikation zu erhobenen Daten bezüglich der Stellenmeldepflicht vorgesehen.
- Das SECO verweist bei entsprechenden Anfragen auf den jährlichen Monitoringbericht, der ein mit den Kantonen konsolidiertes Gesamtbild vermittelt.

Das SECO wird die Vollzugsstellen im Rahmen einer TC-Mitteilung über diese verbindlichen Grundsätze informieren.

Alan Knaus
Kommunikationsteam Arbeitsmarkt/Arbeitslosenversicherung

KOMPETENZBASIERTES MATCHING

Kompetenzkatalog als Grundlage für das Matching der nächsten Generation

Das SECO realisiert in zwei Etappen ein kompetenzbasiertes Matching: Auf die Erstellung eines nationalen Kompetenzverzeichnis folgt die Umsetzung des Matchings der nächsten Generation. Dieses setzt für die Stellenvermittlung auf individuelle Fähigkeiten und Kenntnisse.

Das Projekt «Kompetenzbasiertes Matching» ist in der Konzeptphase neu geplant worden. Es wird nun in zwei Etappen realisiert: Bis Januar 2020 erfolgt die Einführung eines nationalen, breit abgestützten Kompetenzkatalogs, der in einem ersten Schritt ein ausgebautes Matching der 1. Generation, das die Grundanforderungen der Kantone erfüllt, ermöglicht. Diese Neuplanung erlaubt ein schrittweises Vorgehen und stärkt die Kooperation mit den laufenden Grossvorhaben der ALV. Dank dem gewonnenen Zeitfenster können Erfahrungen gesammelt werden, was die Voraussetzung für eine wohlüberlegte und risikomindernde Vorgehensweise in diesem komplexen Vorhaben schafft.

Wichtige Voraussetzung: Kompetenzkatalog

Der Aufbau des nationalen Kompetenzkatalogs ist eine wichtige Voraussetzung für ein Matching mit Kompetenzen. Unter

Einbezug von Interessenvertretern aus Berufs- und Branchenverbänden wird ein Katalog erarbeitet, welcher als Informationsinstrument für Stellensuchende, Arbeitgeber, Personalberatende und private Arbeitsvermittler dient. Der Kompetenzkatalog bildet ein universelles Nachschlagewerk. Er ist ein Hilfsmittel bei der Vermittlung von Stellensuchenden auf offene Stellen sowie auch bei der Suche nach verwandten Berufen. Zudem schafft der Kompetenzkatalog die Datengrundlage für die Einführung des Matchings der nächsten Generation im Januar 2021. Die

«Der nationale Kompetenzkatalog bildet ein universelles Nachschlagewerk.»

WTO-Ausschreibung für eine Fachunterstützung beim Aufbau und bei der langfristigen Pflege des Kompetenzkatalogs erfolgt im September 2018.

«Skills»-Listen: Aufruf zur Mitarbeit

Erste Kontakte mit den Interessensvertretern aus Berufs- und Branchenverbänden sind bereits geknüpft worden. Aktuell ist das Projektteam mit der Sammlung von bestehenden «Skills»-Listen beschäftigt. Diese liefern wichtige Grundlagen für



den Aufbau des nationalen Kompetenzkatalogs. Daher werden die entsprechenden Stellen gebeten, dem Projektteam die kantonalen «Skills»-Listen via die folgende E-Mail-Adresse zukommen zu lassen: projekt.matching@seco.admin.ch

Marc Leutenegger
Projektleiter «Kompetenzbasiertes Matching der nächsten Generation»

Arbeitsmarktliche Massnahmen: Erster Überblick zur Wirkung



«Die stärkste Wirkung entfalten AMM bei Stellensuchenden mit schlechten Arbeitsmarktchancen.»

Eine im Auftrag der Aufsichtskommission der ALV erstellte Studie des Beratungsbüros B,S,S. hat erstmals einen Überblick über sämtliche Evaluationen von arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) geschaffen. Die Studie trägt die bestehenden Erkenntnisse bezüglich AMM zusammen und leitet daraus Handlungsempfehlungen ab. Stefan Leist, Ressortleiter Arbeitsmarktanalyse und Sozialpolitik des SECO, äussert sich zu den wesentlichen Punkten.

Welches sind aus Ihrer Sicht die Haupteigenschaften dieser Metaevaluation?

Zwischen den Kantonen und über die Zeit besteht eine grosse Vielfalt bezüglich Nutzung und Wirkung von AMM. Dies widerspiegelt den grossen Handlungsspielraum der Kantone bei der Ausgestaltung ihrer Wiedereingliederungsstrategie. Während diese Vielfalt klare Empfehlungen hinsichtlich der Wirkung einzelner AMM erschwert, bietet die Studie Erkenntnisse bezüglich erfolversprechender Zielgruppen. So entfalten die AMM vor allem bei Stellensuchenden

mit schlechten Arbeitsmarktchancen – wie Geringqualifizierte, Ausländer, Niedrigverdienende vor der Arbeitslosigkeit – sowie bei Frauen eine grössere positive Wirkung.

Sie erwähnen grosse kantonale Unterschiede – wie können die Kantone diese Studienergebnisse nutzen?

Die Studie ist eine «Fundgrube» und bietet eine gute Übersicht über die bisher durchgeführten Evaluationen. Sie bietet jedoch keine abschliessenden Antworten auf die Frage, welche AMM wirksam sind und welche nicht. Die Wirkung einzelner AMM ist kontextabhängig und kann beispielsweise auch durch den Verfügungszeitpunkt oder durch die Kombination mit anderen AMM beeinflusst werden.

Die Studie bietet also keine eindeutigen Ergebnisse bezüglich der Wirkung einzelner AMM. Wie geht es nun weiter?

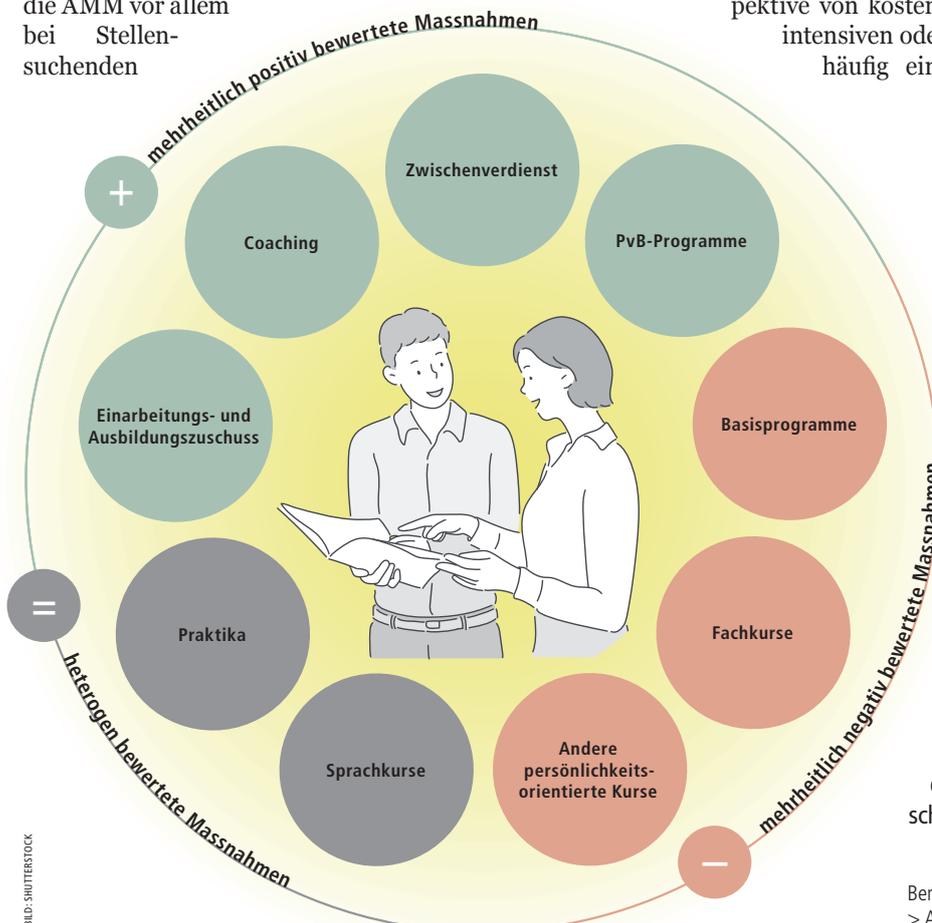
Die Studienautoren empfehlen eine vertiefte Überprüfung von AMM mit vielen negativen Resultaten, respektive von kostenintensiven oder häufig ein-

gesetzten AMM. Dazu gehören beispielsweise Basisprogramme, Fachkurse und Beschäftigungsprogramme.

Die Studie kommt zum Schluss, dass viele Evaluationen statistisch nicht auswertbar sind. Wie müsste eine «gute» Evaluation folglich aussehen?

Nur 23 von 55 Studien waren untereinander vergleichbar. Deshalb empfehlen die Studienautoren, in Zukunft vermehrt auf die Vergleichbarkeit von Studien Wert zu legen sowie AMM in Bezug auf Vergleichsgruppen – was wäre ohne Zuweisung zur AMM geschehen? – zu evaluieren. Zudem legen sie einen intensivierten Austausch zwischen den Kantonen sowie zwischen Bund und Kantonen nahe.

Interview mit Stefan Leist
Ressortleiter DPAS (Arbeitsmarktanalyse und Sozialpolitik) des SECO



Infografik: Wirkung von arbeitsmarktlichen Massnahmen

Zentral ist die Frage, ob bestimmte Typen von AMM besser oder weniger gut wirken als andere. Die diesbezügliche Auswertung im Bericht «Die Wirkung von arbeitsmarktlichen Massnahmen – Eine Analyse bisheriger Evaluationen» des Beratungsbüros B,S,S. basiert auf 22 Studien. Auffällig ist gemäss Bericht, dass alle sechs Studien, die eine Gesamtwirkung über das ganze AMM-Angebot untersuchen, zu einem positiven Resultat kommen. Unter jenen Massnahmen, die mindestens zweifach evaluiert wurden, weisen Coaching-Angebote, Beschäftigungsprogramme und Zwischenverdienste den höchsten Anteil positiver Resultate auf. Basisprogramme, APO (Andere persönlichkeitsorientierten Kurse) und Fachkurse schneiden mit 49% und mehr negativen Schätzungen am schlechtesten ab.

Bericht abrufbar auf www.arbeit.swiss > Institutionen/Medien > Aktuelle Publikationen

Erste Effekte auf die Organisation der Abteilung Arbeitslosigkeit in Freiburg

Nach mehrmonatiger Vorbereitung, verschiedenen Beratungen, Schulungen und Informationsanlässen war der 1. Juli endlich da: Die Einführung der Stellenmeldepflicht erfolgte problemlos mit den uns zur Verfügung stehenden Mitteln. Es ist noch zu früh, um die effektiven Auswirkungen dieser neuen Massnahme abzuschätzen, aber einige Folgen zeichnen sich bereits ab. Trotz den im Frühjahr organisierten Informationsanlässen kontaktieren uns viele Arbeitgeber, weil sie wissen möchten, wie sie die neuen Vorgaben am besten einhalten. Dadurch haben unsere RAV mehr Kontakte mit den Unternehmen und können die Zusammenarbeit und die angebotenen Leistungen weiter verbessern. Das wirkt sich natürlich auch positiv auf die Vermittlungstätigkeit aus.

Glücklicherweise verfügten unsere RAV bereits über eine spezifische Struktur, die sogenannten «Pôles Placement» (Vermittlungspools), die für den Kontakt zu den Unternehmen, den Versand der Dossiers sowie die Genehmigung von erforderlichen Massnahmen zuständig sind. Da für die neue Leistung jedoch zu wenig finanzielle Mittel verfügbar waren, mussten wir anfangs Praktikantinnen und Praktikanten einstellen, um die vielen Stellenmeldungen entgegenzunehmen. Für die Zukunft müssen wir unseren Mitteleinsatz überdenken, damit wir diesem Auftrag gerecht werden können, ohne dass die bisherigen, sehr ressourcenintensiven Aufgaben darunter leiden.

Ein weiterer positiver Aspekt ist, dass dieses «Projekt» die Einführung neuer Instrumente – wie das Webportal *arbeit.swiss* oder der neuen «Job-Room» – sowie einen ersten, dringend benötigten Release von AVAM beschleunigt hat. Wir freuen uns zudem auf die angekündigten neuen Online-Dienste (Projekt P2), die überarbeiteten Berufsbezeichnungen und den Kompetenzkatalog – und vor allem darauf, ab 2021 das neue, kompetenzbasierte Matching-Tool im AVAM einsetzen zu können. Der schnellere Übergang der RAV ins digitale

«Viele Arbeitgeber kontaktieren uns, weil sie wissen möchten, wie sie die neuen Vorgaben am besten einhalten.»

Zeitalter ist eine eindeutige Folge der Stellenmeldepflicht. Wir hoffen, dass die Automatisierung gewisser Aufgaben auch die zu hohe administrative Belastung unserer Personalberatenden reduzieren wird.

Hugues Sautière
Leiter der Abteilung
Arbeitslosigkeit des
Kantons Freiburg



ASALfutur – STATUS POC

Entwicklung des Prototypen verläuft wie geplant

Dank der guten Zusammenarbeit zwischen Arbeitslosenkassen, SECO und Lieferanten konnten im Projekt ASALfutur die Detailspezifikationen für den Prototypen (Proof of Concept/PoC) des neuen Auszahlungssystems zeitgerecht und in guter Qualität erstellt werden. SECO-intern sind die geprüften Detailspezifikationen am 20. August 2018 formell abgenommen worden. In enger Begleitung des SECO und der ALK wird die spezifizierte Lösung nun durch den Lieferanten NOVO Business Consultants bis im November in drei Entwicklungszyklen als Proof of Concept umgesetzt. Parallel dazu hat Claudia Schneider-Knutti im August ihre Arbeit im Projekt für den Bereich Organisationsentwicklung aufgenommen. Sie wird die ALK und das SECO auf dem Weg zu ASAL 2.0 begleiten.

ARBEITSVERMITTLUNG

Überarbeitung der Vereinbarung swisstaffing – SECO

Die private und die öffentliche Arbeitsvermittlung haben das Ziel, Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt möglichst schnell und nachhaltig zusammenzubringen. Für das SECO sind daher Vernetzung und Austausch mit der privaten Arbeitsvermittlung wichtig, denn diese ist ein wichtiger Partner bei der Prävention und der Verkürzung von Arbeitslosigkeit. Die Stellenplattform «Job-Room» stellt den grössten gemeinsamen Nenner der operativen Tätigkeiten von öffentlicher und privater Arbeitsvermittlung dar. Die Nutzung der Daten von offenen Stellen und Stellensuchenden wird in einer Vereinbarung zwischen dem Verband der Schweizer Personaldienstleister «swisstaffing» und dem SECO geregelt. Vor dem Hintergrund geänderter Anforderungen durch die Stellenmeldepflicht wird die Vereinbarung aktuell überarbeitet.

i SERVICE UND KONTAKT

Diesen Newsletter finden Sie auch auf der Website von *arbeit.swiss* sowie im TC-Net.

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

