



Strategische Projekte und Vorhaben

Leistungsbereich Arbeitsmarkt/Arbeitslosenversicherung des SECO



ASALFUTUR

Der Prototyp zeigt: ASAL 2.0 ist wie geplant realisierbar

ASALfutur hat einen zentralen Meilenstein erfolgreich gemeistert: Der erste Teil der Detailspezifikation sowie der Prototyp der Ziellösung ASAL 2.0 sind Mitte Dezember termingerecht und im Rahmen des Budgets vom SECO abgenommen worden. Damit ist das Schlüsselprojekt von SECO-TC zur Erneuerung des Auszahlungssystems der Arbeitslosenversicherung (ALV) auf Kurs.

Der erste Teil der Detailspezifikation zeigt auf, wie die Ziellösung ASAL 2.0 in Zusammenarbeit mit dem externen Lieferanten, der NOVO Business Consultants AG, zu bauen ist, damit die zentralen Anforderungen des Projekts erfüllt sind:

- ganzheitliche Lösung in Übereinstimmung mit der in der Informatikstrategie angestrebten integrierten Anwendungslandschaft
- Unterstützung einheitlicher Prozesse und Benutzerfreundlichkeit
- Standardkomponenten – wo möglich und sinnvoll

Der nun abgenommene Prototyp basiert auf der Detailspezifikation und beinhaltet bereits die wichtigsten Leistungsmerkmale des neuen Auszahlungssystems. Er bildet das Fundament, auf dem ASAL 2.0 ab Januar 2019 Schritt für Schritt mit dem externen Lieferanten fertiggestellt wird.

Leistungsmerkmale von ASAL 2.0

Bei der Spezifikation und Realisierung des Prototyps wurde ein besonderes Augenmerk auf die folgenden Leistungsmerkmale von ASAL 2.0 gelegt:

- die «End-to-End»-Abbildung der Leistungsarten der ALV
- die Integration der SAP-Standardkomponenten
- das Zusammenspiel zwischen Fallabwicklung, Geschäftsregeln, Geschäftspartnerverwaltung, Verbuchung und Auszahlung
- die Schnittstellen zum FileNet-Document-Management-System, zum Kofax-Scanning und zur Dokumentengenerierung

Auf nächster Seite weiterlesen »

EDITORIAL

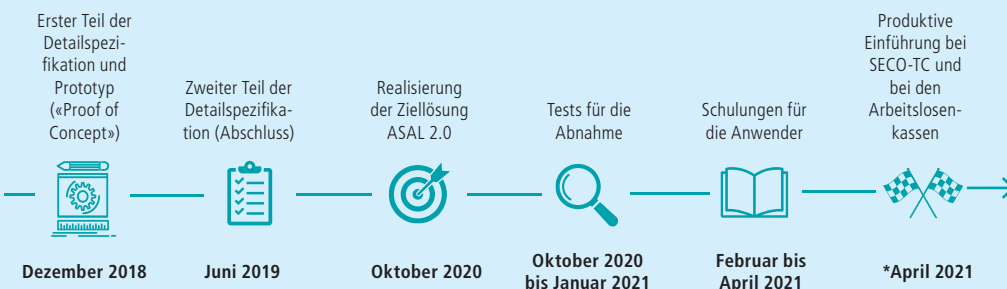
Liebe Leserinnen, liebe Leser

Gemeinsam, damit es sich auszahlt! – Unter diesem Motto haben wir 2017 das Schlüsselprojekt ASALfutur lanciert. Denn eines war uns von Beginn weg klar: Nur durch die engagierte und bereichernde Zusammenarbeit aller Involvierten kann ein solch ambitioniertes und für die Erbringung der ALV-Leistungen essenzielles Unterfangen gelingen. Nun dürfen wir die ersten konkreten Früchte dieses Ansatzes ernten: Der gemeinsam mit den Arbeitslosenkassen und der NOVO AG entwickelte Prototyp von ASAL 2.0 veranschaulicht erstmals, wie Fälle im neuen Auszahlungssystem abgewickelt werden und welche Leistungen dieses erbringt. Er zeigt uns auch, dass wir auf dem richtigen Weg sind – auch wenn dieser bis 2021 noch lange ist. Ich hoffe, auch im nächsten Jahr auf Ihr Engagement für ASALfutur oder andere Vorhaben der ALV zählen zu können, und möchte mich herzlich für die gute Zusammenarbeit im 2018 bedanken. Nun wünsche ich Ihnen, geschätzte Kolleginnen und Kollegen, einen erfüllten Jahresausklang und grossen Elan für die gemeinsamen Herausforderungen im 2019.

Oliver Schärli
Leiter Arbeitsmarkt/
Arbeitslosenversicherung

Die Etappen zur Realisierung von ASAL 2.0

Das neue Auszahlungssystem der ALV wird nun in folgenden weiteren Etappen realisiert:
(*die Projektleitung prüft zusätzlich einen alternativen früheren Einführungsstermin auf Januar 2021)



Der Prototyp wurde intensiv und in mehreren Iterationen über einen Zeitraum von vier Monaten mit dem Lieferanten sowie mit Vertretern von SECO-TC und den Arbeitslosenkassen getestet.

Realisierung: Voraussetzungen sind gegeben

Mit der erfolgreichen Abnahme im Dezember 2018 weist das Projekt ASALfutur nach, dass das Konzept sowie die Architektur der neuen Lösung ASAL 2.0 wie geplant realisiert werden können (sog. «Proof of Concept»/PoC). Damit ist auch klar, wie die Anforderungen umgesetzt werden und dass die angestrebte Lösung sowie die Zusammenarbeit mit der NOVO Business Consultants AG funktionieren. Im Projekt werden nun die weiteren Schritte bis zur geplanten Einführung von ASAL 2.0 im April 2021 in Angriff genommen (siehe Infografik auf Seite 1).

Arbeitslosenkassen gestalten mit Das Projekt ASALfutur pflegt den frühen Einbezug sämtlicher Anspruchsgruppen.

So gestalten Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitslosenkassen die Ziellösung ASAL 2.0 bereits seit Beginn der Phase Initialisierung im September 2016 mit. Der Prototyp ermöglicht ihnen, sich als künftige Anwender frühzeitig mit den Leistungsmerkmalen der Ziellösung vertraut zu machen, die Fertigstellung von ASAL 2.0 aktiv zu begleiten sowie die eigene Organisation optimal auf die Inbetriebnahme im Jahr 2021 vorzubereiten.

«Der Prototyp beinhaltet die wichtigsten Leistungsmerkmale des neuen Auszahlungssystems.»

Organisatorisch für den Betrieb bereit sein Ein wesentliches Ziel von SECO-TC und den Arbeitslosenkassen ist, die organisatorische Betriebsbereitschaft für ASAL 2.0 sicherzustellen. Die Verantwortlichen

von ASALfutur sind sich bewusst, dass die Erneuerung des Auszahlungssystems der ALV bei allen Beteiligten auch wesentliche organisatorische Veränderungen zur Folge haben wird. Diese Veränderungen werden im Teilprojekt «Organisationsentwicklung» analysiert und greifbar gemacht (siehe Interview auf Seite 4). Die Erwartungen und Anforderungen aller Beteiligten an die Organisationsentwicklung im Rahmen von ASALfutur werden ermittelt und die damit verbundenen Ziele, Vorgehensstrategien und Massnahmen gemeinsam erarbeitet. Es ist geplant, bis Ende April oder spätestens im Mai 2019 über entsprechende Anträge aus dem Teilprojekt und das damit verbundene weitere Vorgehen zu entscheiden.

Rainer Volz
Projektleiter ASALfutur

PILOTVERSUCH «MITARBEITER-SHARING»

Für Saisonmitarbeitende eine ganzjährige Perspektive schaffen

Hotel- und Gastronomiebetriebe in den Ferienregionen sorgen für wichtige Arbeitsplätze abseits der Zentren. Die saisonalen Schwankungen im Gastgewerbe stellen jedoch Saisonmitarbeitende und Betriebe vor grosse Herausforderungen. Der Verein Mitarbeiter-Sharing hat mit einem neuen Kooperationsansatz und der Plattform jobs2share.ch vorerst im Graubünden und im Tessin ein zukunftssträchtiges Projekt ins Leben gerufen. Das SECO begleitet den dortigen Pilotversuch.

Das Ziel des Pilotversuchs «Mitarbeiter-Sharing» ist es, der Herausforderung der saisonbedingten Arbeitslosigkeit im Gastgewerbe zu begegnen. Der gegenläufige Saisonverlauf der beiden Nachbarkantone Tessin und Graubünden bildet die ideale Voraussetzung, durch Kooperationen von Betrieben aus den Sommer- und Winterregionen Ganzjahresperspektiven für Saisonmitarbeitende zu schaffen. Dennoch bleibt bei einem grossen Teil der Saisonmitarbeitenden im Herbst eine Erwerbslücke von einigen Wochen bestehen.

Pilotversuch sorgt für Anreize

Um den Wechsel zwischen Sommer- und Winterstellen möglichst reibungslos zu ge-

stalten und auf gesetzlicher Ebene Anreize zu schaffen, dass Mitarbeitende eine zweite Saisonstelle annehmen, anstatt über längere Zeit Arbeitslosenentschädigung zu beziehen, entschied die Aufsichtskommission der ALV im April 2018, im Rahmen eines Pilotversuchs (nach AVIG Art. 75a) eine Ausnahmeregelung zu testen. So können die Teilnehmenden am Pilotversuch entgegen den aktuell geltenden AVIG-Vorschriften während sechs Wochen pro Jahr Arbeitslosenentschädigung geltend machen, ohne die üblichen Arbeitsbemühungen nachweisen zu müssen. Folgende Voraussetzungen müssen dabei erfüllt sein: Sie sind bei einem RAV in den Kantonen Tessin oder Graubünden gemeldet, verfügen über einen Kooperationsvertrag mit zwei Saisonbetrieben und nehmen – falls ein Angebot existiert – an einer von den Branchenverbänden finanzierten Weiterbildung teil.

Ein Ganzjahrespaket schnüren

Die Plattform www.jobs2share.ch unterstützt die Stellensuchenden seit Sommer 2018 dabei, sich ergänzende Sommer- und Wintersaisonstellen zu finden und zu einem Ganzjahrespaket zu schnüren. Auf dieser Website stellen Betriebe ihre Saisonstellen zur Verfügung. Stellensuchende können so einfach eine ergänzende Sai-



Saisonstellen: Im Sommer am See, im Winter im Schnee – reibungsloser Wechsel dank Ausnahmeregelung in Ferienregionen

sonstelle zu ihrer bereits vorhandenen (oder neuen) Stelle suchen.

Der 3-jährige Pilotversuch «Mitarbeiter-Sharing» wird vom SECO begleitet und durch die Firma BSS extern evaluiert. In der Evaluation werden der Nutzen, die Kosten und die Wirkungen dieser Massnahme beurteilt. Ein Schlussbericht soll Ende 2021 vorliegen.

Geneviève Robert
Wissenschaftliche Mitarbeiterin, TCMI

Die Schulung – ein entscheidender Erfolgsfaktor

Seit fast 30 Jahren arbeiten wir nun schon täglich mit dem jetzigen ASAL-System. Bereits seit drei Jahrzehnten erlaubt uns das System also, unsere Aufgaben mit einer Zuverlässigkeit zu erfüllen, um die uns viele beneiden. War das System bei seiner Einführung noch ein topmodernes Tool, ist es heute zugegebenermassen etwas veraltet und erfüllt weder die IKS-Anforderungen noch die Ansprüche an eine dank neuer Technologien rationelle Organisation der Arbeitsprozesse.

Die Aktualisierung dieser Anwendung gehört seit einigen Jahren zu unseren Prioritäten. Bei

ASALfutur geht es nicht nur darum, eine Anwendung durch eine andere zu ersetzen und das Grafikdesign zu ändern, sondern um die Einführung eines modernen, integrierten Verwaltungstools. Es ist nicht nur eine Weiterentwicklung – das neue System wird unsere Arbeitsweise revolutionieren.

Die Arbeitsprozesse werden komplett neu überdacht und mehrheitlich in das neue System integriert. Gemäss ersten Schätzungen lässt sich über ein Drittel der heute noch manuell ausgeführten Prozesse automatisieren. Somit wird bei der Einführung von ASALfutur

«Es ist nicht nur eine Weiterentwicklung – das neue System wird unsere Arbeitsweise revolutionieren.»

die Schulung ein entscheidender Erfolgsfaktor sein. Einerseits müssen wir uns an das neue Screendesign gewöhnen und uns andererseits mit dem Aufbau des Programms vertraut machen. Gleichzeitig müssen die neuen Prozesse Eingang in unseren Arbeitsalltag finden.

Vieles wird sich ändern. Entscheidend wird sein, dass wir uns nicht an die alten Prozesse klammern, sondern offen sind für eine neue

Art der Leistungserbringung. Der Übergang zu ASALfutur wird mit einem grossen Schulungs- und Anpassungsaufwand einhergehen. Dieser ist als entscheidende Investition der Mitarbeitenden für den Erfolg zu betrachten. Zur Vorbereitung des Übergangs sollen zunächst die theoretischen Grundlagen geschaffen werden, die es dann in der Praxis zu konsolidieren gilt. Die ersten Rückmeldungen der am Projekt beteiligten Benutzerinnen und Benutzer zu den Schulungen auf SAP waren sehr positiv. Wir sollten aber nicht vergessen, dass für Schulungen nicht nur materielle und pädagogische Mittel notwendig sind, sondern auch genügend Zeit, damit die Mitarbeitenden an den angebotenen Schulungen teilnehmen können. Die Kassen haben schon viele Herausforderungen gemeistert. Dank der Schulungen, die wohl teilweise in Form von Tutorials stattfinden werden, können wir unser neues Arbeitsinstrument Schritt für Schritt kennenlernen. Mit ASALfutur werden wir wieder ein topmodernes Tool haben – zumindest für die nächsten zehn Jahre.

Pascal Guillet

Direktor der Arbeitslosenkasse des Kantons Neuenburg und Mitglied des Projekts ASALfutur



RAV/LAM-TAGUNG 2018

Erfolgreiche Vollzugspraktiken fördern

Regelmässiger Erfahrungsaustausch ist ein wichtiges Instrument der wirkungsorientierten Vereinbarung RAV/LAM/KAST. Daher organisiert das SECO jährlich eine Tagung für RAV-Koordinatoren und LAM-Leitende. Die Tagung soll das Verständnis für Gemeinsamkeiten sowie den Kontakt zwischen RAV- und LAM-Mitarbeitenden fördern.

Die diesjährige Tagung fand am 5./6. November 2018 in Yverdon-les-Bains statt. Am ersten Tag informierte das SECO als Schwerpunkt über sein Projekt- und Prozess-Management mit aktuell über 30 laufenden Projekten und Aufträgen. Auch die im Sommer 2018 eingeführte Stellenmeldepflicht sowie eine Studie zu den arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) wurden thematisiert. Daneben informierten der VSAA über seine Aktivitäten und die Suva über ihr Präventionsprogramm, insbesondere über die im Oktober 2018 von der Suva, dem VSAA, der Arbeitsintegration Schweiz

und dem SECO unterzeichnete «Sicherheits-Charta AMM».

Wirkungsmessung: Fokus auch auf Nichtleistungsbeziehende

Mit der Vereinbarung RAV/LAM/KAST 2015 wurde zusätzlich zur AVIG-bezogenen Wirkungsmessung im Rahmen einer Pilotierung die Wirkungsmessung für Nichtleistungsbeziehende (NLB) eingeführt. Letztere misst den Erfolg der RAV bei der Beratung und Vermittlung von zwei Zielgruppen: Stellensuchende, die noch eine Stelle haben, sowie Stellensuchende ohne Anspruch auf Taggelder der ALV. Die vom SECO im letzten Jahr optimierte Wirkungsmessung NLB wurde den RAV-Koordinatorinnen und -Koordinatoren am zweiten Tag der Tagung im Hinblick auf die definitive Einführung im Jahr 2021 vorgestellt. Ausgehend davon und unter Berücksichtigung der Präsentationen der Kantone Aargau, Luzern, Schaffhausen und Waadt wurden von den Teilnehmenden die Erfolgsfaktoren für die Integration der NLB erarbeitet.

Die kantonalen LAM-Leitenden wurden am zweiten Tag über Neuerungen im Bereich des Weiterbildungsgesetzes, über die beiden für die AMM wichtigsten Qualitätslabel sowie über die Präventionsmodule der Suva im Bereich AMM informiert. Hauptthema war jedoch die Wirkungsmessung AMM. Ziel des entsprechenden SECO-Projekts ist es, künftig für jede verfügte AMM mindestens ein individuelles Ziel zu definieren und nach Teilnahme an der Massnahme zu überprüfen. Dadurch können die AMM noch wirkungsvoller eingesetzt werden. Die zielbasierte Wirkungsmessung AMM wird nach der Modernisierung AVAM schweizweit eingeführt.

Die RAV/LAM-Tagung hat dazu beigetragen, die Transparenz und die Weitergabe erfolgreicher Vollzugspraktiken zu fördern. Der nationale Erfahrungsaustausch des SECO mit allen Vollzugsstellen sollen in Zukunft weiter gestärkt werden.

Damien Yerly

Leiter Markt und Integration (TCMI)

«Die Veränderungsprozesse professionell führen»



Im Rahmen des Projekts ASALfutur will SECO-TC die durch die Modernisierung und Digitalisierung erforderlichen Veränderungsprozesse aktiv führen und begleiten. Was das konkret bedeutet, erläutert Claudia Schnider-Knutti, Leiterin des Teilprojekts «Organisationsentwicklung».

Das Projekt ASALfutur ist in der Realisierungsphase. Weshalb werden Organisationsthemen erst jetzt aktiv angegangen?

ASALfutur bearbeitet schon seit längerem organisatorische Themen wie beispielsweise die Prozesse zur Abwicklung der ALV-Kernaufgaben oder die Ausbildung und Begleitung der Anwender des neuen Auszahlungssystems. Mit dem entwickelten Prototyp (siehe Artikel auf Seite 1) ist es nun möglich, sich das neue Auszahlungssystem ASAL 2.0 konkreter vor Augen zu führen und sich vertieft mit der organisatorischen Analyse und Gestaltung zu befassen. Daher scheint mir der Zeitrahmen für die Initialisierung des Teilprojekts «Organisationsentwicklung» günstig gewählt.

Was steht im Fokus der Organisationsentwicklung von ASALfutur?

Die modernisierten Systeme der ALV sind letztlich Arbeitsinstrumente, die es erlauben, unsere Aufgaben kundenorientiert, gesetzeskonform und zuverlässig auszuführen. Mit dem neuen Auszahlungssystem werden wir dies künftig zeitgemässer und homogener tun. Sicher ist, dass das wertvolle Fachwissen der Aufgabenträger auch weiterhin benötigt wird. Die Ungewissheit darüber, was mit ASAL 2.0 konkret auf einen zukommt, ist aktuell sowohl bei den Führungskräften wie auch bei den Mitarbeitenden gross. Hier gilt es, bezüglich künftiger Organisation und Erfordernissen die nötige Klarheit sowie die Voraussetzungen zu schaffen, damit wir die Leistungsbezüger schliesslich bestmöglich bedienen können.

Wie sind die mit ASALfutur verbundenen Veränderungsprozesse erfolgreich zu meistern?

Wir werden vor allem dann erfolgreich sein, wenn die Stammorganisation TC und die Arbeitslosenkassen die Veränderungsprozesse professionell steuern und führen – unterstützt durch das Projekt ASALfutur. Dies setzt ein gemeinsames Verständnis bezüglich Dringlichkeit und Notwendigkeit der Veränderungen voraus, aber auch klare Zielvorstellungen und eine gute Kooperation. Über den Erfolg ent-

«Es gilt, die Betriebsbereitschaft für ASAL 2.0 auch auf organisatorischer Ebene sicherzustellen.»

scheidet neben einer guten Arbeit im Kollektiv auch die Wahrnehmung jeder am Prozess beteiligten Person.

Was bedeutet dies für die einzelnen Arbeitslosenkassen?

Bei jeder Arbeitslosenkasse haben wir bezüglich künftiger Betriebsbereitschaft und zielorientierter Nutzung von ASAL 2.0 eine andere Ausgangslage. Der Unterstützungsbedarf wird nun im Rahmen einer Studie geklärt. Letztlich gilt es, die Betriebsbereitschaft für ASAL 2.0 sowohl auf technischer wie auch auf organisatorischer Ebene zeitgerecht sicherzustellen. Und dafür benötigen wir das bestehende Fachwissen im Bereich der ALV wie auch der Projektarbeit intensiver denn je.

Interview mit Claudia Schnider-Knutti
Senior Projektleiterin TC

INTERNES KONTROLLSYSTEM

Neue IKS-Weisung für die Durchführungsstellen

In den letzten zwei Jahren hat das SECO mit Unterstützung der Firma PwC das interne Kontrollsystem (IKS) weiterentwickelt und methodisch auf den neusten Stand gebracht. Das neue IKS-Konzept mit den Grundsätzen, den Regelungen und der angepassten Organisation des IKS sind erstmals in einem Organisationshandbuch festgehalten. In der Folge ist die bestehende Weisung für das IKS überarbeitet worden. Die Weisung hat eine neue Struktur erhalten. So sind die Schlüsselkontrollen neu im Anhang aufgelistet, um Grundsätzliches und operative Anhänge zu trennen. Die überarbeitete IKS-Weisung war im Sommer 2018 in der Vernehmlassung bei den Durchführungsstellen. Zu den Rückmeldungen wurde an der IKS-Tagung vom 13.11.2018 informiert. Die IKS-Weisung V6.0 tritt nun wie geplant per 1. Januar 2019 in Kraft.

RAV – FELDVERSUCHE

Zwei Projekte zur Optimierung der RAV-Beratung

Das SECO hat zusammen mit 17 Kantonen ein strategisches Projekt zur Optimierung der RAV-Beratung in Form von zwei experimentellen Feldversuchen konzipiert. Im ersten Feldversuch geht es um die Steigerung der Beratungsqualität. Getestet wird hier ein praxisnahes Training für Personalberatende, das auf Erfolgsfaktoren wie eine sichere Gesprächsführung und eine lösungsorientierte Ressourcenaktivierung ausgerichtet ist. Der zweite Feldversuch pilotiert eine verdichtete Beratung, die für neu angemeldete Stellensuchende in den ersten sechs Monaten der Arbeitslosigkeit zusätzliche Gespräche ermöglicht. Damit können Personalberatende stärker und gezielter auf konkrete Einzelfälle eingehen. Die beiden Feldversuche starten voraussichtlich im Sommer 2019. Sie werden wissenschaftlich begleitet und hinsichtlich ihrer Wirksamkeit evaluiert.

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

