



# Strategische Projekte und Vorhaben

Leistungsbereich Arbeitsmarkt/Arbeitslosenversicherung des SECO



ASALfutur

EDITORIAL

## Gestaffelte Einführung und Schulungsorganisation auf Kurs

Das Projektteam von ASALfutur führt seit dem 22. November 2022 die Abnahmetests für den auf Ostern 2023 geplanten ersten Release von ASAL 2.0 mit der Einführung der Kurzarbeits- und Schlechtwetterentschädigungen (KAE/SWE) durch. Schulung und Information der Vollzugsstellen sowie die Begleitung der Vorbereitungsarbeiten sind ebenfalls organisiert. ASALfutur ist damit weiter auf Kurs für die gestaffelte Einführung von ASAL 2.0 gemäss der von der Aufsichtskommission des Fonds der ALV genehmigten Neuplanung.

Im Hinblick auf den ersten Einführungsschritt werden bei der KAE und der SWE sämtliche Komponenten, Funktionen und Prozesse, die später auch für die Einführung der gesamten Bezügerbewirtschaftung und der Buchhaltung genutzt werden, produktiv gesetzt. Dies umfasst u.a. auch die Geschäftspartnerverwaltung, das Organisationsmanagement, die Eingangsverarbeitung, die Erzeugung von Dokumenten mit standardisiertem CI/CD, den zentralen Druck und Versand, die Auswertungen sowie die Portalintegration für wirtschaftlich bedingte KAE.

### Planung berücksichtigt Nachzahlungen von FFE

Die im Juni 2022 genehmigte Neuplanung sieht unter Berücksichtigung der laufenden Nachzahlungen bei der KAE eine Einführung von ASAL 2.0 in zwei Schritten vor:

- Einführung des ersten Teils von ASAL 2.0 mit der KAE und der SWE an Ostern 2023, sofern dies der Stand der Nachzahlungen von Ferien- und Feiertagsentschädigungen (FFE) bei der KAE zulassen wird. Diesbezüglich wird Mitte Januar nach Ablauf der Eingabefrist für FFE-Gesuche (31.12.2022) eine weitere Situationsbeurtei-

### Liebe Leserinnen, liebe Leser

Rückblicke zum Jahresende haben eine lange Tradition. Wir – die Vollzugsstellen und SECO TC – haben auch in diesem Jahr wieder vieles geleistet und erreicht. Erwähnen möchte ich hier insbesondere die herausfordernde Abwicklung der Nachzahlungen bei der Kurzarbeitsentschädigung. Es bleibt unser Ziel, diese im ersten Halbjahr 2023 erfolgreich abzuschliessen. Damit sind wir bereits beim Ausblick, der mir dieses Mal besonders am Herzen liegt. Denn schon bald steht bei ASALfutur, unserem zurzeit grössten Projekt, der erste Einführungsschritt an. Die Vorbereitungen dafür laufen auf Hochtouren – lesen Sie dazu den Hauptartikel. Ich blicke zusammen mit der Projektleitung mit grosser Zuversicht auf diesen Meilenstein für die ALV. Diese Zuversicht verdanken wir dem grossen Engagement der Mitarbeitenden der Vollzugsstellen, unserer externen Partner im Projekt sowie von SECO TC. Ihnen gebührt zum Jahresende wie immer mein grösster Dank! Geniessen Sie die Feiertage und tanken Sie auf für ein ebenfalls erfolgreiches 2023!

**Oliver Schärli**  
Leiter Arbeitsmarkt/  
Arbeitslosenversicherung



Auf Web-based Trainings können die Mitarbeitenden der ALK zeit- und ortsunabhängig zugreifen.

lung zusammen mit den Leitenden der Arbeitslosenkassen (ALK) erfolgen.

- Einführung des zweiten Teils von ASAL 2.0 mit der gesamten Bezügerbewirtschaftung, d.h. Arbeitslosen (ALE) und Insolvenzenschädigung (IE), Internationales (INTR) und Projektkosten (ProKo) zum Jahreswechsel 2023/24. Die Realisierung der Bezügerbewirtschaftung wird am 7. August 2023 abgeschlossen.

Nach der geplanten Gesamtabnahme im April 2024 wird ASALfutur bis am 30. Juni 2024 als IKT-Schlüsselprojekt des Bundes abgeschlossen. Die nachgelagerte Migration von ausgewählten SAP-ERP-Funktionen (u.a. Hauptbuch, Konsolidierung, Vertragsmanagement) auf S/4HANA soll zum Jahreswechsel 2024/2025 erfolgen. Sie wird mit Unterstützung von Schlüsselpersonen des ASALfutur-Teilprojekts «ERP» sichergestellt.

### Schulungsmethoden

Die Ausbildungs- und Kursplanung von ASALfutur orientiert sich an der übergeordneten Einführungsplanung von ASAL 2.0. Kurse in TRAININGplus werden jeweils darauf abgestimmt vorzeitig

ausgeschrieben und durchgeführt. Auch nach der Produktivsetzung werden noch eine Weile Schulungen angeboten. Die Hauptmethoden der Schulung sind der Präsenzunterricht pro Leistungsart sowie die dazugehörigen Web-based Trainings (WBT). Die WBT werden via TRAININGplus zur Verfügung gestellt. Auf die WBT

### Die im Bereich ALE tätigen Mitarbeitenden werden durch Trainerinnen und Trainer der ALK ausgebildet.

können die Mitarbeitenden der Arbeitslosenkassen zeit- und ortsunabhängig zugreifen. Dies ermöglicht eine repetitive, breite und für alle gut zugängliche Wissensvermittlung.

### ALE dezentral geschult

Die Präsenzschulungen für Sachbearbeitende und Mitarbeitende mit ausgewählten weiteren Rollen werden mit Ausnahme der Leistungsart ALE durch Projektmitarbeitende bei SECO-TC in Bern durchgeführt. Die im Bereich ALE tätigen Mitarbeitenden der ALK werden aufgrund der grossen Zahl dezentral durch Trainerinnen und Trainer der

ALK ausgebildet. Gemeinsam mit den Superusern (inkl. Projektmitarbeitende von ASALfutur) stellen diese auch den Support für die Anwenderinnen und Anwender vor Ort sicher.

Zusätzlich können von den ALK sog. «Floorwalker» zur Einführungsunterstützung bestimmt werden. Diese werden nicht zusätzlich ausgebildet. Die Verantwortung liegt hier bei den Vollzugsstellen. Die Verbindungsperson zum Teilprojekt «Ausbildung» ist jeweils die SPOC AUS («Single Point of Contact»-Ausbildung) in der jeweiligen Vollzugsstelle. Informationen und Aufträge zur Schulungsplanung werden über die SPOC AUS vermittelt und erteilt.

Die Gesamtprojektleitung ASALfutur und die Projektleitung digiFIT sehen dem bevorstehenden ersten Einführungsschritt mit grosser Zuversicht entgegen. Wir zählen auch weiterhin auf das grosse Engagement in den Vollzugsstellen und bei SECO-TC, um gemeinsam die erfolgreiche Einführung von ASAL 2.0 realisieren zu können.

Roman Barnert / Rainer Volz  
Gesamtprojektleitung ASALfutur

Claudia Schnider-Knutti  
Projektleitung digiFIT

## MIGRATION AUF JOB-DESK 2.0

# Für sichere und gut wartbare Terminals

Ende Oktober 2022 haben alle Job-Desk-Terminals sowohl ein Update des installierten Betriebssystems als auch eine neue Benutzeroberfläche erhalten. Die Laufzeit der Terminals ist bis Ende 2024 begrenzt, und einige Kantone betreiben ihre Terminals bereits jetzt nicht mehr. Dennoch musste insbesondere aus Gründen der IT-Sicherheit und der Wartbarkeit eine Migration aller verfügbaren Terminals auf Job-Desk 2.0 erfolgen.

Die Job-Desk-Terminals sind seit 2017 in den Kantonen im Einsatz und bieten Stellensuchenden die Möglichkeit, sich per Touchscreen einfach und rasch über aktuelle Jobangebote zu informieren. Damit die Terminals stets dieselbe Nutzungserfahrung bieten, basieren sie auf einem sogenannten Kiosk-Modus. Dieser gewährleistet, dass die Applikation nicht verlassen werden kann und dass bestehende Suchanfragen nach einer gewissen Zeit gelöscht werden.

### Modernisierung der Terminals

Im Rahmen der Modernisierung der Terminals sind das Betriebssystem, die Kiosk-Applikation, der installierte Browser sowie die Front- und Backend-Technologie aufeinander abgestimmt worden. Der bisher eingesetzte Webbrowser auf Basis des Internet Explorer war veraltet und konnte nicht weiter betrieben werden. Job-Desk 2.0 verwendet neu die aktuellste Version von Google Chrome. Mit dem Update des

Webrowsers wurde auch eine Anpassung von Front- und Backend realisiert. Die Überarbeitung des Backend ermöglichte es, die Berufskategorien in Job-Desk an den CH-ISCO-19-Standard anzugleichen. Zudem kann Job-Desk neu intern von TCIT betrieben und unterhalten werden.

### Wiedererkennungseffekt

Job-Desk 1.0 bot bislang in Bezug auf den Job-Room keinen Wiedererkennungseffekt. Dies hat sich mit Job-Desk 2.0 geändert, wodurch die Nutzungserfahrung sowie die Benutzerfreundlichkeit wesentlich verbessert werden konnten. Dies betrifft insbesondere die nun übersichtlicheren Stellentreffer und Stellenbeschreibungen.

### Mehr Sicherheit

Schliesslich war auch die IT-Sicherheit der Job-Desk-Applikation und der Terminals nicht mehr ausreichend gewährleistet. Eine eigene Application-Firewall existierte nicht, was nun mit Job-Desk 2.0 der Fall ist. Zudem wurde die risikobehaftete «Arrlee»-Datenbank, die auf der Kartenansicht Routeninformationen lieferte, ersetzt. Dadurch konnten Kosteneinsparungen erzielt werden.



Martin Gall  
Stv. Gruppenleiter TCIT

Ingo Kreutzer  
Projektmitarbeiter TCIT

## «Die Schulung gemeinsam auf den neusten Stand bringen»

Die Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitenden der Vollzugsstellen der Arbeitslosenversicherung (ALV) hat für das SECO seit jeher einen hohen Stellenwert. Die Weiterentwicklung des Schulungswesens wird nun durch ein Projekt sichergestellt. Projektleiter Valentin Lagerer äussert sich im Folgenden zu dessen Zielen und zur Umsetzung.

**Valentin Lagerer, was sind die Ziele des Projekts «Weiterentwicklung Schulungswesens»?**

Wir verfolgen mit dem Projekt das Ziel, das heutige Schulungswesen gemeinsam mit den Vollzugsstellen weiterzuentwickeln und methodisch und inhaltlich auf den neusten Stand zu bringen. Insbesondere ist es auch in Zukunft wichtig, den Mitarbeitenden der Vollzugsstellen die strategische Ausrichtung der ALV in geeigneter Weise zu vermitteln, um so gemeinsam einen effizienten Vollzug des Arbeitslosenversicherungsgesetzes zu gewährleisten.

**Wie sieht das heutige Schulungswesen für die Vollzugsstellen aus?**

Wir haben dazu im Sommer 2022 eine Umfrage bei allen Vollzugsstellen durchgeführt. Diese hat uns ein gutes Bild vom aktuellen Stand des Schulungswesens

vermittelt. Heute existieren im Bereich der Arbeitslosenkassen und der RAV/LAM/KAST sehr viele gute Aus- und Weiterbildungsangebote. Das Schulungswesen ist insgesamt eher dezentral ausgestaltet, was auch zu Doppelspurigkeiten und mangelnder Nutzung von Synergie führen kann.

**Was hat die Umfrage ergeben? Wie soll das Schulungswesen aus Sicht der Vollzugsstellen weiterentwickelt werden?**

Die Umfrage hat zwar eine grundsätzliche Zufriedenheit mit dem heutigen Schulungsangebot gezeigt, doch eine Weiterentwicklung gerade auch im Hinblick auf die verstärkte Nutzung von Synergien wird durchaus gewünscht.

**Wie soll das Projekt zur Weiterentwicklung konkret umgesetzt werden?**

Der zentrale Punkt vorweg: Das Projekt



© SECO/IC

zur Weiterentwicklung des Schulungswesens soll gemeinsam mit sämtlichen Vollzugsstellen umgesetzt werden. Es ist sehr wichtig, dass alle Beteiligten ihre Ideen und Vorstellungen einbringen können. Zudem muss das weiterentwickelte Schulungswesen adäquat in das Gesamtsystem der ALV eingebettet sein, um so den Vollzug stetig optimieren zu können.

**Haben Sie als Projektleiter eine Vision für das zukünftige Schulungswesen?**

Ja, meine Vision ist, dass in Zukunft ein gemeinsames Dach über sämtlichen Schulungsangeboten für die Vollzugsstellen existiert. Und dieses Dach wollen wir alle zusammen bauen – sämtliche Vollzugsstellen gemeinsam mit dem SECO.

Interview mit Valentin Lagerer  
Projekt- und Gruppenleiter TCM1

## Impulse für KI-Einsatz in der Vermittlung

Am 13./14. Oktober 2022 fand in Tempio Pausania (Sardinien) die 17. Jahreskonferenz des European Network on Regional Labour Market Monitoring (EN RLMM) statt. Thema war die Relevanz von künstlicher Intelligenz (KI) in der digitalen und grünen Transformation regionaler und lokaler Arbeitsmärkte innerhalb von Europa.

Die Beiträge und Diskussionen am ersten Tag der Konferenz drehten sich insbesondere um die Frage nach den Auswirkungen von künstlicher Intelligenz (KI) auf Sektoren, Berufe sowie auch die Arbeitspraxis. Am zweiten Tag standen Ansatzmöglichkeiten und Best Practices, um erfolgreich mit aktuellen Herausforderungen umzugehen, im Fokus. Delegierte aus den Teilnehmerländern präsentierten verschiedene Instrumente, unter anderem auch arbeitsmarktliche Massnahmen, mit denen das Potenzial von KI für eine verbesserte Arbeitsmarktintegration von Stellensuchenden und Erwerbspersonen genutzt werden soll.

**Dank KI Job-Alternativen finden**

Im Kontext der öffentlichen Arbeitsvermittlung setzen aktuell verschiedene Länder darauf, Stellensuchende durch den Einsatz von KI bei der Identifikation alternativer Jobchancen zu unterstützen und dadurch die berufliche Mobilität zu fördern. So zielt etwa das von der baskischen öffentlichen Arbeitsvermittlung (Lanbide) präsentierte Pilotprojekt «AI-machine learning serving people and employment» darauf ab, mit Hilfe von KI die Arbeitsmarktfähigkeit von Stellensuchenden festzustellen, um diesen allenfalls zusätzliche Jobvorschläge mit höheren Anstellungschancen unterbreiten zu können.

**Abgleich mit beruflichen Werdegängen**

Auf Basis von Arbeitsmarktinformationen in Bezug auf die Stellensuchenden selbst sowie von vergleichbaren Erwerbspersonen wird im Pilotprojekt von Lanbide zunächst die Arbeitsmarktfähigkeit ermittelt. Durch den anschliessenden KI-unterstützten Abgleich mit bereits registrierten beruflichen Werdegängen konnten Stellensuchenden im Test in vielen Fällen mögliche Alternativen zum gesuchten Jobprofil mit besseren Beschäftigungschancen vorgeschlagen werden. Dieser Ansatz könnte auch für die Schweiz interessant sein, gehört es doch zu einer der Kernaufgaben der Personalberatenden der RAV, gemeinsam mit den Stellensuchenden die möglichen Tätigkeiten festzulegen und als Bestandteil der Strategie für die Stellensuche schriftlich festzuhalten.

Dorit Griga  
Stabsstelle International

Christian Müller  
Leiter TCQL

# Ohne Arbeitgeber keine Arbeitsintegration

Im historischen Städtchen Murten fand am 26./27. Oktober 2022 die Tagung der Interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ) statt. Der alljährliche Anlass bietet den kantonalen IIZ-Koordinatoren und -Koordinatorinnen die Gelegenheit, wertvolle Erfahrungen auszutauschen und Netzwerke zu knüpfen. Im Fokus der Tagung standen diesmal die IIZ-Strukturen des Kantons Freiburg sowie die Bedeutung der Arbeitgeber in der IIZ.

«Die Fähigkeit, interinstitutionelle Grenzen zu überwinden und ganzheitliche Ansätze zu ermöglichen, müsste in der heutigen Zeit selbstverständlich sein», so die Worte des Präsidenten und Staatsrats des Kantons Freiburg, Olivier Curty. Er betonte in seiner Eröffnungsrede die Bedeutung der IIZ als innovatives und vielversprechendes Beispiel, das wegen seiner multidimensionalen Ausrichtung neue Perspektiven und Handlungsoptionen eröffne. Dies gelte nicht nur für die Zusammenarbeit unter den Dienststellen der beruflichen und sozialen Integration und mit den Arbeitgebern. Vielmehr habe die IIZ auch Vorbildcharakter für andere Politikbereiche.

## Gegen Langzeitarbeitslosigkeit

Mit dem Integrationspool+ (IP+) verfügt der Kanton Freiburg über eine wirkungsstarke Massnahme, welche Nichtleistungsbezügern oder von der ALV ausgesetzten Personen die Rückkehr in den Arbeitsmarkt ermöglicht. Etienne Guerry und Raphaël Heimo zeigten in ihrem Referat auf, wie der IP+ in der Praxis funktioniert und wie berufliche Wiedereingliederung gelingen kann, wenn die öffentliche Arbeitsvermittlung und die

Sozialhilfe zusammenspannen. Ein Personalberater und eine Sozialarbeiterin begleiten jeweils in einem Zweierteam die stellensuchende Person während maximal neun Monaten mit einem intensiven Coaching. Im Zentrum steht der

«Die IIZ hat auch Vorbildcharakter für andere Politikbereiche»

betroffene Mensch mit seinem Bedarf. Um diesem möglichst gut zu entsprechen, können die Beratenden die Betroffenen mit Massnahmen sowohl der ALV als auch der Sozialhilfe unterstützen.

Dass der Kanton Freiburg mit dem IP+ über ein erfolgreiches Integrationsinstrument verfügt, zeigt sich in den Evaluationsergebnissen: Bei Personen, die im IP+ begleitet werden, liegt die Quote der Wiedereingliederung um 40 Prozent höher. Der «Return on Investment» stellt sich bereits nach sieben Monaten intensiver Begleitung ein. Zudem wirkt sich die Präsenz der Sozialarbeitenden vor Ort bei den RAV positiv auf Kultur und Know-how im Umgang mit schwer vermittelbaren Personen aus.

## Was sich Arbeitgeber wünschen

Die Sicht der Arbeitgebenden auf die Arbeitsintegration legte Claudia Gruber, Leiterin Case Management bei der Post Schweiz, dar. Als drittgrösste Arbeitgeberin der Schweiz verfügt die Post über vielfältige Unterstützungsprogramme für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit gesundheitlichen Einschränkungen. Angebote zur beruflichen Neuorientierung, Möglichkeiten der betriebsinternen Neuplatzierung oder Begleitangebote dienen in erster Linie dem Arbeitsplatzerhalt. In der Zusammenarbeit zwischen den IIZ-Partnern (IV, RAV, Sozialhilfe) und den Arbeitgebern sind indes laut Claudia Gruber einfache und möglichst digitalisierte Prozesse sowie klar definierte Ansprechpersonen wichtig, um gemeinsam gute Lösungen für die Betroffenen zu finden.

Beatrice Ledergerber präsentierte aus dem Projekt «Kommunikation mit den Arbeitgebern verbessern» ähnliche Erkenntnisse: Die Arbeitgeber wünschen sich einen einfachen Zugang zu Informationen, z.B. in Form einer Anlaufstelle. Wie sich die verschiedenen Unterstützungssysteme dahinter koordinieren, ist für sie nicht relevant. In den anschliessenden Workshops konnten sich die Teilnehmenden anhand von Praxisbeispielen vertieft mit den Bedürfnissen der Arbeitgeber auseinandersetzen.

Auf der Website [www.iiz.ch](http://www.iiz.ch) sind alle Präsentationen und ein Podcast der IIZ-Tagung zu finden.

Sabina Schmidlin

Leiterin nationale IIZ-Fachstelle



Workshop-Teilnehmende diskutieren die bedürfnisgerechte Kommunikation mit den Arbeitgebern.

## i 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)

