

The background features several thick, curved lines in shades of blue, green, yellow, and red. These lines are interconnected by large, solid-colored circles in matching colors, creating a dynamic, abstract pattern that suggests movement and interconnectedness.

Strategie öAV 2030



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

**Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds
der Arbeitslosenversicherung**

1 Ausgangslage und Einleitung

Vor gut 25 Jahren wurde mit der Gründung der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) die öffentliche Arbeitsvermittlung (öAV) grundlegend reformiert. Diese Reform hatte zum Ziel, die öffentliche Arbeitsvermittlung, welche damals bei den rund 3000 Gemeindearbeitsämtern angesiedelt war, zu regionalisieren und zu professionalisieren.

Seither hat sich das Umfeld der öffentlichen Arbeitsvermittlung stark verändert. Die Bedürfnisse und Erwartungen von Arbeitgebenden und Stellensuchenden sind nicht mehr die gleichen wie vor einem Vierteljahrhundert. Auch von grossen Trends wie der digitalen Transformation, der demografischen Entwicklung oder dem Migrationsverhalten der Menschen ist die öffentliche Arbeitsvermittlung unmittelbar betroffen. Zudem steht mit der Neukonzeption des Informatiksystems «Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik» ein Grossprojekt an, bei dem klar sein muss, in welche Richtung sich die öffentliche Arbeitsvermittlung weiterentwickeln wird.

Vor diesem Hintergrund war es der Aufsichtskommission der Arbeitslosenversicherung ein Anliegen, ein prägnantes, motivierendes und hinreichend konkretes Zielbild zu formulieren, um die öffentliche Arbeitsvermittlung erfolgreich in die Zukunft zu führen. Sie hat deshalb die Ausgleichsstelle der Arbeitslosenversicherung (SECO-TC) beauftragt, in enger Zusammenarbeit mit den Kantonen und den Sozialpartnern eine Strategie für die öffentliche Arbeitsvermittlung zu erarbeiten.

In einem Projekt, an welchem über 80 Fachexpertinnen und -experten aus den Kantonen und dem Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) beteiligt waren und welches von einem Ausschuss der Aufsichtskommission der Arbeitslosenversicherung begleitet wurde, ist im ersten Halbjahr 2023 die vorliegende «Strategie öAV 2030» entwickelt worden.

2 Geltungsbereich und Verbindlichkeit der Strategie

Die öffentliche Arbeitsvermittlung der Schweiz besteht organisatorisch aus der nationalen und den kantonalen Arbeitsmarktbehörden. Auf nationaler Ebene ist SECO-TC als Ausgleichsstelle der Arbeitslosenversicherung für die Aufsicht und die Steuerung der öffentlichen Arbeitsvermittlung zuständig. SECO-TC wird seinerseits von der Aufsichtskommission der Arbeitslosenversicherung beaufsichtigt. Die Kantone sind mit ihren Durchführungsstellen – den kantonalen Arbeitsämtern, den RAV und den Logistikstellen für arbeitsmarktliche Massnahmen – für den Vollzug der öffentlichen Arbeitsvermittlung verantwortlich.

Die beiden wichtigsten Kundengruppen der öffentlichen Arbeitsvermittlung sind die Arbeitgebenden und die Stellensuchenden. Weitere Stakeholder sind die Arbeitslosenkassen, die Anbieter von arbeitsmarktlichen Massnahmen, die verschiedenen Partner der interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ), die privaten Personaldienstleister sowie andere Bundes- und Kantonsbehörden.

Die «Strategie öAV 2030» ist die Strategie der Aufsichtskommission der Arbeitslosenversicherung, welche ihrerseits tripartit aus Vertreterinnen und Vertretern von Arbeitgebenden, Arbeitnehmenden sowie Kantonen, Bund und Wissenschaft zusammengesetzt ist. Entsprechend ist die Strategie für den inneren Kreis gemäss Abbildung 1 verpflichtend. Sie zielt auf das Jahr 2030 und umfasst damit einen Zeitraum von gut sieben Jahren.

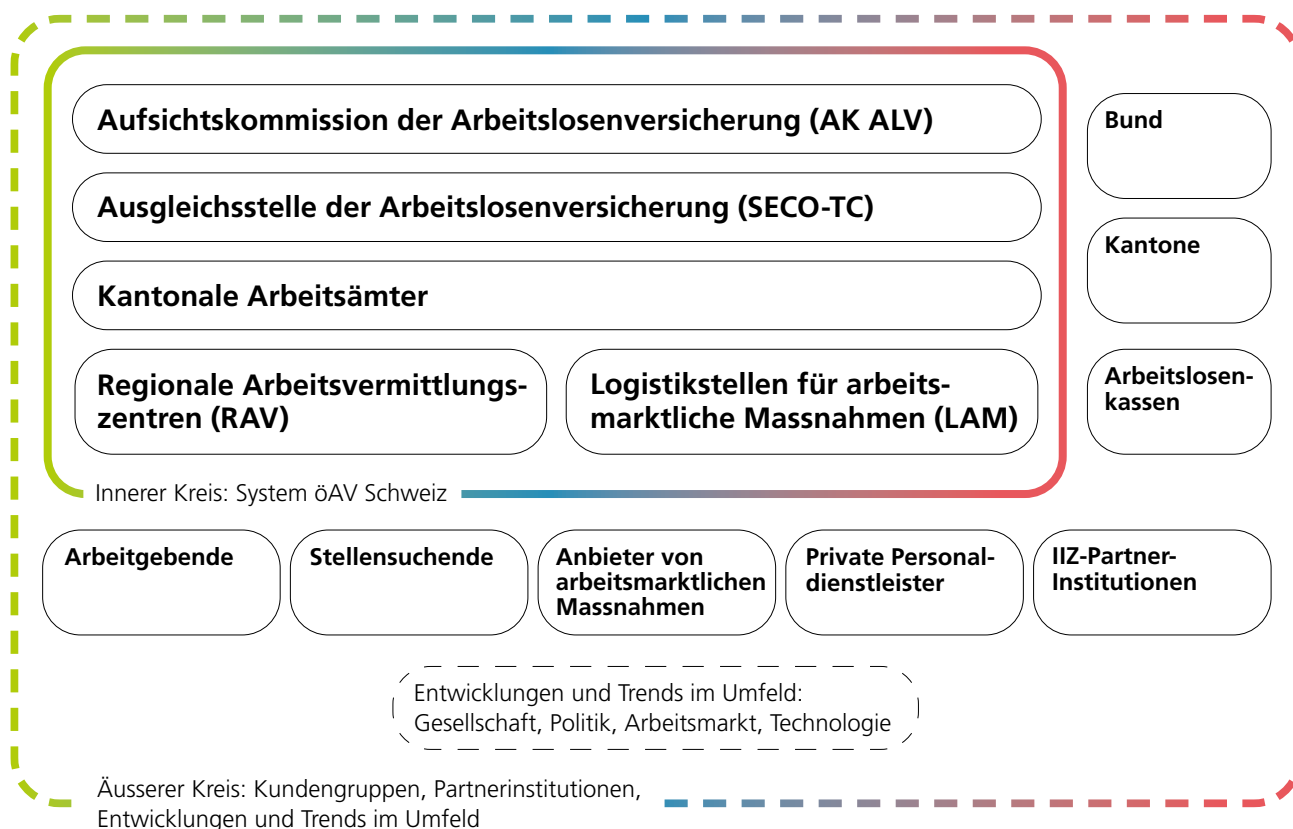


Abb. 1: Geltungsbereich der Strategie öffentliche Arbeitsvermittlung 2030

3 Mission

Die öffentliche Arbeitsvermittlung leistet gemäss ihrem gesetzlichen Auftrag einen wesentlichen Beitrag zur Verhütung und Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und fördert die rasche und dauerhafte Wiedereingliederung der Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt.

Sie berät Stellensuchende bei der arbeitsmarktlichen Reintegration, vermittelt ihnen offene Stellen und unterstützt Arbeitgebende bei der Stellenbesetzung. Sie fördert Stellensuchende mit geeigneten arbeitsmarktlichen Massnahmen und kontrolliert im Auftrag der Arbeitslosenversicherung die Einhaltung der Schadensminderungspflicht.

Die öffentliche Arbeitsvermittlung wird gemeinsam von Bund, Kantonen und Sozialpartnern verantwortet, arbeitet eng mit den privaten Personaldienstleistern zusammen und ist eine aktive Partnerin der interinstitutionellen Zusammenarbeit.

4 Vision 2030

Die öffentliche Arbeitsvermittlung ist eine zentrale Akteurin der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Sie orientiert sich als lern- und entwicklungsfähige Organisation stets an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes. Sie bietet ihren beiden wichtigsten Kundengruppen, den Stellensuchenden und den Arbeitgebenden, wirksame und professionelle Beratungs- und Vermittlungsdienstleistungen an. Mit ihrer attraktiven Stellenplattform leistet sie einen massgeblichen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsmarkttransparenz.

Durch bedarfsgerechte persönliche Beratung fördert die öffentliche Arbeitsvermittlung die rasche und dauerhafte Wiedereingliederung der Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt und engagiert sich für eine enge interinstitutionelle Zusammenarbeit. Sie beschäftigt qualifizierte Fachpersonen und bietet ihnen gute Weiterbildungsmöglichkeiten.

Mittels personalisierter Vermittlung und Unterstützung durch individuell abgestimmte arbeitsmarktliche Massnahmen leistet sie einen Beitrag zur Verminderung von Langzeitarbeitslosigkeit sowie wiederholter Arbeitslosigkeit und sorgt dafür, dass Stellensuchende und Arbeitgebende unkompliziert zueinanderfinden.

Die öffentliche Arbeitsvermittlung gestaltet ihre Prozesse einfach, schlank und digitalisiert ihre Dienstleistungen durchgängig. Dadurch freigespielte Ressourcen werden konsequent in die persönlichen Kundenkontakte investiert.

5 Strategische Ziele und Wirkungsbereiche

Die «Strategie öAV 2030» umfasst zwölf strategische Ziele, die sich in drei Wirkungsbereiche A bis C gliedern lassen. In Abbildung 2 sind die strategischen Ziele mit ihren Hauptzuordnungen zu den Wirkungsbereichen dargestellt. Die strategischen Ziele eines Wirkungsbereichs stehen inhaltlich in engem Zusammenhang zueinander. Ergänzend verweisen die farbigen Linien auf strategische Ziele aus anderen Wirkungsbereichen, mit denen das jeweilige Ziel eng zusammenhängt.

A

Arbeitsmarktkennntnisse ausbauen und wirksame Vermittlung anbieten

B

Persönliche Beratung der Stellensuchenden ins Zentrum stellen, individualisieren und professionalisieren

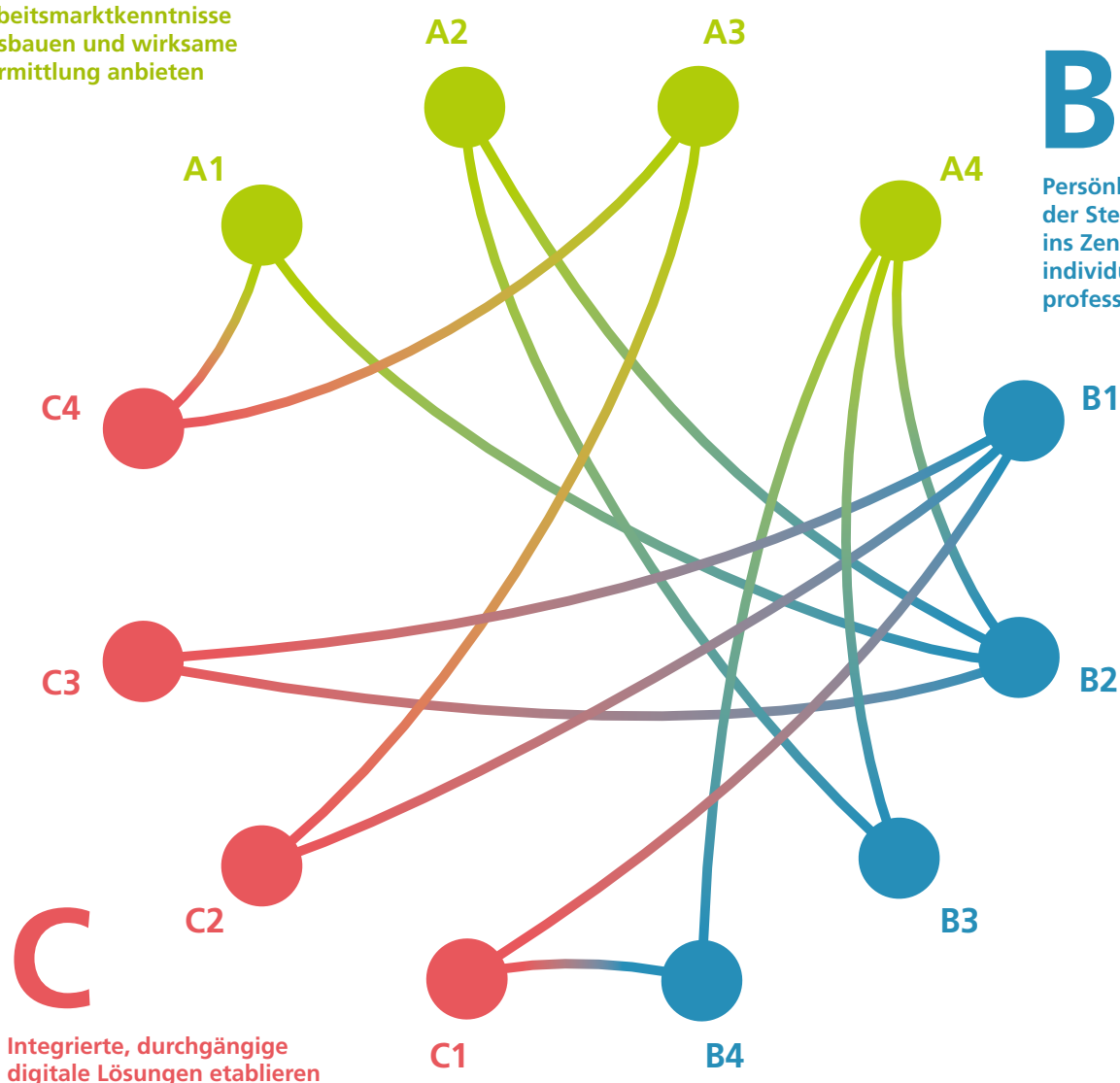


Abb. 2: Drei Wirkungsbereiche mit je vier strategischen Zielen

A

Arbeitsmarktkenntnisse ausbauen und wirksame Vermittlung anbieten

A1 →B2 →C4

Arbeitsmarktnahe Vermittlungsdienstleistungen und arbeitsmarktliche Massnahmen gezielt weiterentwickeln

Für eine erfolgreiche Stellenvermittlung und die Bereitstellung von wirksamen arbeitsmarktlichen Massnahmen ist es zentral, dass sich die Leistungen der öffentlichen Arbeitsvermittlung an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes ausrichten.

→ Die Nähe der öffentlichen Arbeitsvermittlung zum Arbeitsmarkt wird gefördert, indem die regionalen und persönlichen Arbeitgeberkontakte ausgebaut werden. Diese Kontakte werden für die Vermittlung von Stellensuchenden gezielt genutzt. Die Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden und Verbänden zur Entwicklung von wirksamen arbeitsmarktlichen Massnahmen wird intensiviert. Ein Pilotprojekt für eine verstärkte Kooperation und Durchlässigkeit zwischen den kantonal organisierten RAV innerhalb von Arbeitsmarktregionen steigert die Arbeitsmarktnähe der Vermittlungsdienstleistungen.

A3 →C2 →C4

Breit und intensiv genutzte Stellenplattform etablieren

Eine attraktive Stellenplattform ist unabdingbar für erfolgreiche Vermittlungen.

→ Erweiterte Funktionalitäten und eine markant verbesserte Nutzerfreundlichkeit sorgen dafür, dass die Stellenplattform künftig breit und intensiv genutzt wird. Zielgruppen der Plattform sind alle Arbeitgebenden, die offene Stellen besetzen wollen, alle Personen, die eine Stelle suchen, sowie die Partnerinstitutionen der interinstitutionellen Zusammenarbeit.

A2 →B2 →B3

Möglichkeiten für Ausbildungen, Weiterbildungen und berufliche Umorientierungen von Stellensuchenden mit arbeitsmarktlich indiziertem Qualifikationsbedarf markant verbessern

Arbeitsmarktliche Massnahmen zur Aus- und Weiterbildung sowie zur Umschulung von Stellensuchenden mit arbeitsmarktlich indiziertem Qualifikationsbedarf spielen bisher eine untergeordnete Rolle.

→ Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels, der Bedürfnisse von Arbeitgebenden, des steigenden Bedarfs an lebenslangem Lernen und der raschen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt werden Ausbildungszuschüsse sowie Weiterbildungs- und Umschulungsmassnahmen im Rahmen von individuellen arbeitsmarktlichen Massnahmen markant gestärkt. Dazu wird der bereits vorhandene Handlungsspielraum ausgeschöpft und es werden Pilotprojekte durchgeführt. Mitnahmeeffekte werden vermieden, indem die Zugangskriterien definiert und die Anspruchsgruppen klar eingegrenzt werden.

A4 →B2 →B3 →B4

Arbeitgeberkontakte und Arbeitsmarktkenntnisse der öffentlichen Arbeitsvermittlung ausbauen

Für die Mitarbeitenden der öffentlichen Arbeitsvermittlung ist es zunehmend schwierig, den Überblick über neue und laufende Entwicklungen im Arbeitsmarkt zu behalten und zu eruieren, welche Kompetenzen oder Berufe auf dem Arbeitsmarkt in naher Zukunft nachgefragt werden.

→ Die Arbeitsmarktkenntnisse der Mitarbeitenden werden gezielt ausgebaut. Dies geschieht durch die Stärkung der Arbeitgeberkontakte, die Etablierung von entsprechenden Modulen im Aus- und Weiterbildungsangebot für die Mitarbeitenden und den Aufbau eines Wissensmanagements, welches regionale Arbeitsmarktdaten und Erfahrungen der Stellensuchenden berücksichtigt.

Lesehilfe: Die Beschreibungen der einzelnen Ziele sind immer gleich aufgebaut. In einem ersten Absatz wird eine zentrale Feststellung aus der Analyse des Strategieentwicklungsprojektes beschrieben. Anschliessend wird zusammengefasst, was sich mit der «Strategie öAV 2030» im Vergleich zum Status quo konkret ändert.

B

Persönliche Beratung der Stellensuchenden ins Zentrum stellen, individualisieren und professionalisieren

B1 →C1 →C2 →C3

Professionelle Beratung von Stellensuchenden stärker ins Zentrum der Leistungen stellen

Die Zeitbudgets der öffentlichen Arbeitsvermittlung für die Beratung der Stellensuchenden sind knapp, weil die Kontrolle der Schadensminderungspflicht und die administrativen Aufgaben viel Zeit in Anspruch nehmen.

→ Die Rolle der Beratenden wird gestärkt, damit sie ihren Handlungsspielraum ausschöpfen können und sich ein neues Gleichgewicht zwischen Beratung und Kontrolle etablieren kann. Unterstützung bietet ein Tool zur Analyse der Arbeitsmarktchancen der stellensuchenden Personen. Um die Beratung der Stellensuchenden mit und ohne Taggeldbezug ins Zentrum zu stellen, müssen die durch digitale Lösungen frei werdenden Ressourcen konsequent in die Beratung fließen. Beratungsgespräche finden in der Regel persönlich vor Ort statt. Die Durchführung mittels Videokonferenz ist künftig in allen Durchführungsstellen möglich.

B3 →A2 →A4

Individualisierung und Eigenverantwortung bei der Nutzung von arbeitsmarktlichen Massnahmen fördern

Die Wichtigkeit von lebenslangem Lernen nimmt für die gesamte Erwerbsbevölkerung zu. In der Schweiz gibt es ein breites und qualitativ hochstehendes Aus- und Weiterbildungsangebot.

→ Die öffentliche Arbeitsvermittlung setzt in Zukunft vermehrt individuelle arbeitsmarktliche Massnahmen ein. Dabei werden auch vermehrt Angebote ausserhalb der öffentlichen Arbeitsvermittlung genutzt und Vorschläge berücksichtigt, die von den Stellensuchenden selbst eingebracht werden. Die Nutzungsmöglichkeiten und das Angebot an arbeitsmarktlichen Massnahmen für Stellensuchende ohne Taggeldbezug der Arbeitslosenversicherung werden optimiert.

B2 →A1 →A2 →A4 →C3

Ausmass und Fokus der Beratung stärker am Bedarf der Stellensuchenden ausrichten

Das zunehmende Tempo von Veränderungen im Arbeitsmarkt, die steigende Heterogenität der Stellensuchenden sowie die zunehmend wichtigere Rolle der öffentlichen Arbeitsvermittlung in der interinstitutionellen Zusammenarbeit führen dazu, dass sich die öffentliche Arbeitsvermittlung stärker an der individuellen Situation der Stellensuchenden orientieren muss.

→ Die Beratungsleistungen werden individuell an den Bedarf der Stellensuchenden angepasst und stehen explizit auch Stellensuchenden ohne Taggeldbezug der Arbeitslosenversicherung offen. Die Beratung fokussiert grundsätzlich auf Stellensuchende mit unterdurchschnittlicher Arbeitsmarktfähigkeit. Bei Stellensuchenden mit schlechten Arbeitsmarktaussichten liegt das Ziel schwerpunktmässig auf der dauerhaften Wiedereingliederung. Bei Stellensuchenden mit Taggeldbezug und ohne besonderen Bedarf an intensiver Beratung und Unterstützung beschränkt sich die Rolle der öffentlichen Arbeitsvermittlung grundsätzlich auf die Kontrolle der Schadensminderungspflicht.

B4 →A4 →C1

Mitarbeitende vermehrt entlang geeigneter Tätigkeits- und Kompetenzprofile rekrutieren und mit schweizweit einheitlichen Basis- und Weiterbildungen weiterentwickeln

Die Mitarbeitenden der öffentlichen Arbeitsvermittlung sind ein zentraler Erfolgsfaktor für die rasche und dauerhafte Wiedereingliederung der Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt. Aufgrund der veränderten Rahmenbedingungen besteht aktuell eine Diskrepanz zwischen den Profilen der Mitarbeitenden und den künftigen Anforderungen an die Mitarbeitenden der öffentlichen Arbeitsvermittlung.

→ Die zielgerichtete Rekrutierung von Mitarbeitenden wird gefördert. Hierfür werden Tätigkeits- und Kompetenzprofile entwickelt, welche den aktuellen Anforderungen entsprechen. Zudem werden schweizweit einheitliche Basis- und Weiterbildungen bereitgestellt, die modular aufgebaut sind und fortlaufend den Gegebenheiten des Marktes angepasst werden.



Integrierte, durchgängige digitale Lösungen etablieren

C1 →B1 →B4

Harmonisierte und systemübergreifende Prozesse etablieren, um den Aufwand für die Fallführung zu reduzieren

Die Potenziale der digitalen Transformation sind in der öffentlichen Arbeitsvermittlung noch nicht ausgeschöpft.

→ Durch die Festlegung von harmonisierten und systemübergreifenden Prozessen lässt sich die Fallführung in Zukunft effizienter und besser durch zentrale IT-Tools unterstützen. Damit wird insgesamt der Aufwand für die administrative Fallführung reduziert und die Ressourcen für die Beratung können wirksamer eingesetzt werden.

C3 →B1 →B2

Risikobasierte, automatisierte Kontrollen einführen, um den administrativen Aufwand zu reduzieren

Die Mitarbeitenden der öffentlichen Arbeitsvermittlung benötigen mehr Zeit für ihre Kernaufgaben.

→ Damit die öffentliche Arbeitsvermittlung mehr Zeit für die bedarfsorientierte Beratung investieren kann, werden Lösungen gesucht, um den Aufwand für die Kontrolltätigkeiten zu reduzieren. Geprüft wird der Einsatz von modernen IT-Tools für risikobasierte, automatisierte Kontrollen. Die Berücksichtigung ethischer Aspekte ist bei der Umsetzung von grosser Bedeutung.

C2 →A3 →B1

Nutzerfreundliches Kundenportal als zentralen Kontaktpunkt zur öffentlichen Arbeitsvermittlung etablieren

Eine zentrale Voraussetzung für eine gut funktionierende öffentliche Arbeitsvermittlung liegt im reibungslosen Informationsaustausch.

→ Mit der Etablierung eines schweizweiten Kundenportals als zentraler Kontaktpunkt werden Dienstleistungen für alle Anspruchsgruppen einfacher und die Prozesse der öffentlichen Arbeitsvermittlung effizienter. Neben den Stellensuchenden und Mitarbeitenden der öffentlichen Arbeitsvermittlung nutzen auch Arbeitgebende, private Personaldienstleister und Anbietende von arbeitsmarktlichen Massnahmen dieses Kundenportal.

C4 →A1 →A3

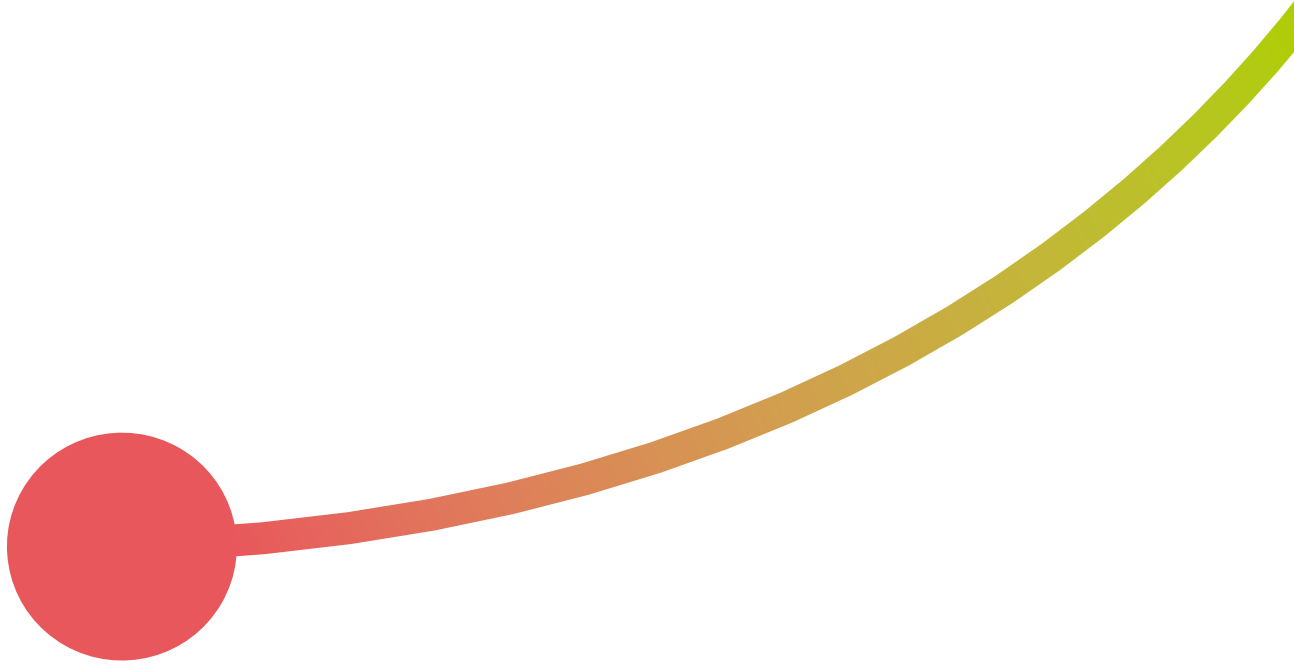
Automatisiertes Stellen-Matching zur Verfügung stellen

Für eine erfolgreiche Vermittlungstätigkeit ist es notwendig, die vielen heterogenen Arbeitsmarktinformationen effizient zu verarbeiten und nutzbar zu machen.

→ Die öffentliche Arbeitsvermittlung entwickelt ein automatisiertes Stellen-Matching, welches die individuelle Stellen- und Kandidatensuche unterstützt. Voraussetzung dafür sind kontinuierliche Anstrengungen zur Verbesserung der Datenqualität. Das Matching berücksichtigt die Bedürfnisse und Interessen der Stellensuchenden im selben Ausmass wie diejenigen der Unternehmen. Die dafür nötigen Algorithmen werden laufend auf Fairness und Erklärbarkeit geprüft.

6 Ausblick

Die Umsetzung der strategischen Ziele wird durch bereits laufende und neue Massnahmen und Projekte sichergestellt. Im Rahmen einer Halbzeit-Review werden 2026/2027 der Fortschritt der Umsetzungsmassnahmen und -projekte sowie der Stand der Zielerreichung überprüft.



Impressum

Herausgeberin

Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds
der Arbeitslosenversicherung

Gestaltung

Hahn+Zimmermann, Bern

Datum

14.09.2023